

# «Dette er jo bare en husmorjobb»

Ufaglærte kvinner i arbeidslivet

*MAY-LEN SKILBREI*

# «Dette er jo bare en husmorjobb»

Ufaglærte kvinner i arbeidslivet

MAY-LEN SKILBREI

Dr.polit.-avhandling 2003  
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi,  
Universitetet i Oslo

Norsk institutt for forskning om  
oppvekst, velferd og aldring  
NOVA Rapport 17/2003

Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA) ble opprettet i 1996 og er et statlig forvaltningsorgan med særskilte fullmakter. Instituttet er administrativt underlagt Utdannings- og forskningsdepartementet (UFD).

Instituttet har som formål å drive forskning og utviklingsarbeid som kan bidra til økt kunnskap om sosiale forhold og endringsprosesser. Instituttet skal fokusere på problemstillinger om livsløp, levekår og livskvalitet, samt velferdssamfunnets tiltak og tjenester.

Instituttet har et særlig ansvar for å

- utføre forskning om sosiale problemer, offentlige tjenester og overføringsordninger
- ivareta og videreutvikle forskning om familie, barn og unge og deres oppvekstvilkår
- ivareta og videreutvikle forskning, forsøks- og utviklingsarbeid med særlig vekt på utsatte grupper og barnevernets temaer, målgrupper og organisering
- ivareta og videreutvikle gerontologisk forskning og forsøksvirksomhet, herunder også gerontologien som tverrfaglig vitenskap

Instituttet skal sammenholde innsikt fra ulike fagområder for å belyse problemene i et helhetlig og tverrfaglig perspektiv.

© Norsk institutt for forskning om oppvekst,  
velferd og aldring (NOVA) 2003  
NOVA – Norwegian Social Research

ISBN 82-7894-171-8

ISSN 0808-5013

Forsidefoto: © *Henrik Sørensen / BAM / Samfoto*  
Desktop: *Torhild Sager*  
Trykk: *Allkopi/GCS*

**Henvendelser vedrørende publikasjoner kan rettes til:**

Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring  
Munthesgt. 29 · Postboks 3223 Elisenberg · 0208 Oslo

Telefon: 22 54 12 00

Telefaks: 22 54 12 01

Nettadresse: <http://www.nova.no>

# Forord

Avhandlingen dreier seg om etnisk norske ufaglærte kvinner i arbeidslivet. Sentrale spørsmål er hvordan kvinnene blir formet som arbeidstakere og hvordan de blir møtt som det. Jeg tar utgangspunkt i ansatte i renholdsbransjen og dagligvarebransjen siden disse er viktige sysselsettere av kvinner uten høyere utdanning.

Jeg utførte prosjektet som doktorgradsstipendiat ved Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA). Finansieringen kom fra Norges forskningsråd (NFR) gjennom programmet *Kjønn i endring*. Etter stipendperioden overtok NOVA forsørgerrollen. Underveis har jeg fått hjelp fra mange ulike hold. Tradisjonen tro vil jeg benytte forordet til å takke noen av dem som har hjulpet meg mest.

Aller først vil jeg takke alle de menn og kvinner som fortalte meg hvordan deres del av arbeidsmarkedet fungerer og hvordan det er å være dem. Ledere i begge bransjene var som oftest særlig hjelpsomme. De fleste gjør så godt de kan innenfor stramme rammer, og jeg håper de ikke tror at jeg ikke ser det. De viktigste blant dem jeg møtte i renholds- og dagligvarebransjen var likevel kvinnene som ga meg tiden sin og historiene og meningene sine. Jeg takker dem for at de orket mine spørsmål selv om de ikke hadde noen tro på at det ville komme noe godt ut av dem.

Jeg har vært så heldig å ha hatt et godt faglig støtteapparat rundt meg. Annick Prieur var min veileder på veien ut av hovedoppgaven og inn i avhandlingsprosjektet. Det var hun som fortalte meg at jeg kunne bli forsker. Karin Widerberg overtok som hovedveileder et stykke uti prosjektet og siden har hun gitt meg gode diskusjoner og tilbakemeldinger som har hjulpet meg i arbeidet. Ikke nok med at jeg har fått støtte og veiledning underveis av så flinke mennesker som Annick og Karin, jeg har attpåtil hatt Jorun Solheim som biveileder. Hun er ikke bare forferdelig flink selv, hun klarer også å gjøre andre flinkere.

Jorun ledet sammen med Anne Lise Ellingsæter paraplyprosjektet *Kjønn i arbeid – nye relasjoner, nye teorier?* som ble finansiert av NFR. I dette nettverket deltok jeg i hele prosjektperioden. Dette har vært et godt faglig forum for meg, noe som skyldes at Anne Lise og Jorun tok jobben med å lede det så alvorlig.

Programstyret og administrasjonen i NFR-programmet *Kjønn i endring* fortjener også en takk. På programmets seminarer fikk jeg møte andre forskere, og *Kjønn i endring* fikk etter min mening til å skape et fellesskap

forskerne imellom. Jeg har lært mye i årene som stipendiat, og noe av det viktigste er at jeg var heldig med oppdragsgiveren min.

Underveis i prosjektet tilbrakte jeg seks måneder ved Department of Sociology ved Lancaster University. Dette var det mulig å få til fordi jeg fikk reisestipend av NFR. Selv om hverdagen på et britisk universitet til tider kunne være hektisk, ga dette oppholdet meg muligheten til å diskutere med mennesker med andre perspektiver. Mye ser annerledes ut fra en arbeiderklasseby i nord-England.

Det er vanlig blant ansatte på NOVA og ISF å takke de ansatte i biblioteket. Dette er ikke uten grunn. Takk alle sammen! Ansatte i administrasjonen på NOVA har også ytt uvurderlig hjelp. Jeg vil særlig takke Torhild Sager og Nina Eriksen som har redigert avhandlingen og hjulpet meg med språket. På NOVA har jeg inngått i Gruppe for forskning om livskvalitet, velferdstjenester og helse. Forskningslederen min, Jon Ivar Elstad, fortjener en særlig hederlig omtale, og jeg vil takke ham for hans oppfølging og engasjement.

I hverdagen er det noen medforskere som har vært viktigere enn andre. De siste to årene har jeg sittet sammen med Agnes Andenæs, Hans Kristiansen, Marie Louise Seeberg og Rannveig Dahle. De har vært mine lunsj- og diskusjonspartnere, og jeg vet at avhandlingsprosessen ble mindre ensom av at jeg hadde dem.

Jeg vil også takke venner og familie som har støttet meg underveis. Særlig vil jeg takke Ove, mannen min. Ikke bare har han lest, diskutert og kritisert avhandlingen min underveis, han har også hatt hovedansvaret hjemme som hjemmeværende pappa. Snakk om å få i pose og sekk!

*Oslo, september 2003*

*May-Len Skilbrei*

I et IT-firma blir fem kannibaler ansatt som programmerere. Ved til-  
tredelsen sier sjefen: «Dere har nå fast arbeid, tjener godt og kan spise i  
vår kantine. Så la de andre være i fred». Kannibalene lover at de ikke  
skal røre kollegene.

Etter fire uker kommer sjefen igjen og sier: «Det mangler en ren-  
gjøringsdame, er det noen av dere som vet hvor det er blitt av henne».  
Alle kannibalene rister på hodet og sverger at de ikke har noe med saken  
å gjøre.

Da sjefen er gått vender den ene kannibalen seg om til de andre: «Hvem  
av dere fjols er det som har spist rengjøringsdamen?». Den bakerste  
melder seg med svak stemme: «Det var meg».

«Din idiot! De siste fire ukene har vi spist avdelingsledere, teamledere  
og prosjektledere uten at noen har oppdaget det, og så skulle du absolutt  
spise rengjøringsdamen!»



# Innhold:

<b>1. Innledning</b> .....	11
Prosjektets bakgrunn.....	11
Målet med undersøkelsen .....	13
Problemstilling .....	13
Avhandlingens temaer .....	14
Gangen i avhandlingen.....	16
<b>2. Metode</b> .....	19
Kvalitative tilnæringer: Anvendelse og etikk .....	19
Formål med bruk av kvalitative tilnæringer .....	19
Feltarbeid som kunnskapskilde .....	20
Intervju som kunnskapskilde.....	23
Metodevalg og etikk.....	25
Metodevalg og forskjeller mellom mennesker .....	28
Tilbakeføring av resultatene .....	29
Beskyttelse – åpenhet – tilgjengelighet .....	30
Avslutning .....	33
Avhandlingens framgangsmåter og metoder .....	34
Å finne informanter .....	34
Tanker rundt det endelige utvalget .....	40
«Gode» og «dårlige» intervjuer .....	44
Hverdagen i feltet.....	46
Feltarbeid og egne grenser.....	49
Å trekke seg ut av feltet .....	51
Nedskrivning, systematisering og analyse av materialet .....	52
Framstilling .....	53
Kunnskapsproduksjonens utgangspunkt – <i>må</i> kunnskap være nyttig? .....	55
Sannhet og «sannhet».....	55
Politisk agenda og forskning.....	56
Personlige erfaringer og forskning.....	59
Forskerrefleksivitet .....	63
<b>3. Bransjene</b> .....	67
Renholdsbransjen.....	67
Innledning .....	67
Privatisering og konkurranseutsetting.....	67
Modernisering .....	68
Sammenbandede motiver.....	76
Hvor ble det av renholderne?.....	78
Diskusjoner og forskning om renholdsbransjen i norsk offentlighet .....	78
Dagligvarebransjen.....	80
Innledning .....	80
Rasjonalisering .....	81
Fleksibilisering .....	82
Kjedekonsentrasjon og makt .....	82
Økt kundemakt .....	84
Diskusjoner og forskning om dagligvarebransjen .....	85
Avslutning .....	86



<b>4. Konstitueringen av lavstatusarbeid</b> .....	89
Innledning .....	89
Hva tyder på at renhold og butikk er lavstatusjobber? .....	90
«Egenskaper» ved ansatte.....	93
Arbeidets innhold og symbolikk .....	99
Arbeidsforholdene .....	107
Belønningene .....	114
Framtidsutsiktene i jobben.....	118
Avslutning .....	123
<b>5. Klasse og kjønn som teori, ramme og erfaring</b> .....	124
Innledning .....	124
Klasse – materielt og kulturelt handlingsrom .....	125
Hverdagsforståelser av sosiale posisjoner .....	126
Klasse som forskjell mellom folk.....	132
Hva er forholdet mellom arbeiderklassekultur og middelklassekultur? .....	135
Min forståelse av kvinnes klassemessige posisjon og hva det betyr .....	140
Det som forandrer seg og det som tilsynelatende står stille .....	142
Forskjeller innad i arbeiderklassen .....	143
Kjønn som mål og kjønn som middel .....	144
Hverdagsforståelser av kjønn .....	145
Min forståelse av kvinnelighetsprosjektet .....	147
Kjøpning av arbeidsoppgaver og yrker .....	153
«Enten-eller» eller «både-og»? .....	155
Kvinneforskningen og forskjeller mellom kvinner.....	155
<b>6. «Husmorjobbing» er ikke som annen jobbing</b> .....	162
Innledning .....	162
Det er kvinner som utfører renhold.....	166
Profesjonelt renhold er det samme som kvinner gjør hjemme .....	171
Renholdsjobben tilpasses arbeidet kvinner utfører hjemme.....	186
Konsekvenser av å bruke kjønn som strategi .....	193
<b>7. Konkurrerende kvinnelighetsprosjekter: Makt og verdighet kvinner imellom</b>	201
Innledning .....	201
Det moderne likestillingsprosjektet .....	202
Yrkeskvinner.....	208
Hjemmet vs. jobben: Klasseforskjeller mellom kvinner .....	213
<b>8. Makt på jobben</b> .....	223
Innledning .....	223
Manglende vilje til å skape forandring .....	224
Manglende muligheter til motstand.....	228
Amor fati – elsk din skjebne .....	244
<b>9. Personlige relasjoner blir til kollektive strategier – motstand på «kvinnevis» ...</b>	254
Innledning .....	254

Teori om arbeiderkollektivet .....	254
Kvinnernes motstandsstrategier .....	256
Forutsetningene for kvinnekollektivet .....	265
Ulike motstandskontekster .....	268
Hverdagsmotstand mot hverdagsmakt.....	273
Kollektivdannelse og grenseoppdragning.....	276
Avslutning .....	285
<b>10. Ufaglærte kvinner og yrkesidentitet .....</b>	<b>287</b>
Innledning .....	287
Yrkesidentitet – et begrep å begripe med? .....	287
Kvinnernes yrkesidentitet.....	290
Avslutning .....	296
<b>11. Avslutning .....</b>	<b>299</b>
<b>Summary .....</b>	<b>307</b>
<b>Litteratur.....</b>	<b>309</b>



# 1. Innledning

## Prosjektets bakgrunn

I 1996 kom jeg i snakk med en kvinnelig renholder i 40-årene. Jeg fikk etter en stund vite at hun hadde mye vondt i kroppen, særlig etter jobben. Hun vasket lokalene alene om kvelden fem dager i uken med langkost og klut. Jeg anbefalte henne å gå over til å bruke mopp, jeg selv har opplevd at det sliter mindre på kroppen. Til dette sa hun at hun ikke kunne spørre sjefen om han kunne kjøpe inn det nødvendige utstyret, hun var redd han da ville gi henne sparken. Hun virket ikke trist eller sint over dette, hun bare ristet resignert på hodet og sa dette som om det var den mest selvfølgelige ting i verden.

Noe av det mest interessante ved samtalen jeg hadde med denne kvinnen, var at det ikke virket som om hun syntes det ville vært galt av sjefen hennes å gi henne sparken hvis hun maste for mye. Jeg forsto dette som at hun selv opplevde oppgaven hun utførte som så lite verdt at sjefens eventuelle irritasjon ville vært berettiget, eller som en resignert måte å forholde seg til et av livets harde fakta på. Hvordan har det blitt sånn? Hvordan sjefen hennes virkelig *er*, og om han virkelig hadde gitt henne sparken hvis hun spurte om han kunne kjøpe inn moppeutstyr, vet jeg ikke. Der er uansett grunn til å tro at yrkestakere i ufaglærte jobber mottar signaler om at jobben de gjør er lite verdt gjennom mange forskjellige kanaler. Lønnen er lav og for mange er arbeidssituasjonen utrygg og dårlig.

På midten av 1990-tallet gjorde jeg en studie av kvinner som arbeider som prostituerte på massasjelinstitutt (Skilbrei 1998). I de mange samtalene om hvorfor det hadde gått som det hadde gått, fikk jeg høre mange historier om de slitsomme og nedverdiggende arbeidssituasjonene kvinnene hadde vært i som ufaglærte på det legitime arbeidsmarkedet. Flere av disse kvinnene fortalte at det å selge sex var et bedre og mer verdig alternativ enn å vaske doer etter folk eller å måtte smile dagen lang i butikk. Uansett er det en mye bedre lønnet «jobb». Kvinnene nektet å akseptere de legitime alternativene de opplevde at samfunnet satte opp for dem. Selv om dette blant annet handlet om å finne gyldige «unnskyldninger» for et liv utenom det vanlige, lå det mer i det enn dette. Ut fra de forventningene de hadde med seg inn i voksenlivet, dugde rett og slett ikke de ufaglærte kvinnejobbene de kunne få.

Den interessen samtalen med de prostituerte kvinnene og med den kvinnelige renholderen vakte hos meg, førte til at jeg ble opptatt av hvordan samfunnsmessige endringer skaper nye forventninger og nye muligheter. Det er når nye forventninger til hvordan livet skal utvikle seg, ikke kan innfris, vi får problemer. Folk forventer seg mye av livet. Det er meningen at livet skal romme mye, og at vi gjør det beste ut av livet. Er det å ha et ufaglært arbeid andre ser ned på, å gjøre det beste ut av det? Kan det være det for noen? Jeg ble interessert i hvordan det oppleves å ha jobbene som er på bunnen av det vanlige arbeidslivet. Jeg bestemte meg for å intervjuer kvinner som jobber som kassaekspeditører i dagligvareforretninger og som renholdere: 'kassadamer' og 'vaskekjerringer'. Selv om selvrealisering gjennom yrke settes høyt i dagens samfunn er det mange som har jobber som dette. Til sammen sysselsetter bransjene varehandel og renhold 10,7 prosent av den yrkesaktive delen av befolkningen. Flesteparten av dem som har jobbene der, er kvinner. Likevel er det ikke ofte man ser kvinner som har disse jobbene i avisene, på tv eller i *Kvinner & Klær*. Framstillingen av det moderne kvinnelivet inkluderer ikke bilder av ufaglærte kvinner. Vi finner lett eksempler på at det å *ikke* realisere seg selv gjennom yrkesaktivitet framstilles som feil. I forbindelse med kronprinsparets «papirbryllupsdag» sommeren 2002 ble en rekke personer bedt om å vurdere Mette-Marits første år som kongelig i *Aftenposten* 24. august. En av disse var likestillingsdirektør, Ingunn Yssen. Om begge ektefellenes utvikling det siste året, sier hun:

Et paradoks er det utvilsomt at Haakon, ved å stå steinhardt på sitt valg av ektefelle, sine uttalelser om homofile og minoriteter, viser moderne sider, tar standpunkt og uttrykker meninger. Mette-Marit på sin side er så vidt [sic!] *umoderne at hun har valgt barn framfor utdanning* [avisens utheving]. Først nå, som 29-åring, drar hun til London for å studere utviklingsspørsmål.

Å få barn uten å ha tatt en (lang) utdanning først er altså umoderne, og å studere utviklingsspørsmål i London er noe du bør ha gjort innen du fyller 29. Hvilke kvinneliv tar Yssen her utgangspunkt i?

Dette er framstillinger som skaper forventninger til kvinners yrkesaktivitet som ikke lar seg realisere for alle, og som ikke alle kvinner ønsker seg. Denne skjevheten er ikke bare problematisk fordi de som dermed føler seg tilsidesatt. Det er også problematisk fordi det skaper et skjevt inntrykk av hvordan kvinners situasjon er i dagens Norge. Også fra et arbeidslivsfokus blir en usynliggjøring av arbeid som renhold og butikk et problem. I framstillinger av utviklingstrekk og situasjonen i det norske arbeidslivet i dag tar man utgangspunkt i andre jobber enn disse. I den første utgaven av

*Kvinner & Klær* i 2002 tas det tak i trender i det nye året. De har laget en oversikt, og i bunn av den ligger et syn på arbeid som kanskje er forenlig med hvordan journalister og trendanalytikere har det, men ikke alle ufaglærte kvinner. Trendforskeren sier: «Et arbeid skal ikke bare være et arbeid. Det skal gi mening og identitet. Vi arbeider i stigende grad mer for gøy enn av nødvendighet». Det er nærliggende å tro at forventninger formes av slike framstillinger. Dette kan også bety at for eksempel forskere og politikere ikke blir nok oppmerksom på arbeidssituasjonen i andre jobber, og derfor heller ikke blir i stand til å ta tak i problemer der.

## Målet med undersøkelsen

### Problemstilling

Mitt utgangspunkt er altså en bekymring for at noen forskjeller mellom kvinner og mellom arbeidstakere blir usynlige. Jeg tror derfor det vil være nyttig å utforske noen slike forskjeller. På den ene siden ønsker jeg å belyse kvinnes situasjon og forholdet de har til jobbene sine. Dette gjør jeg ved å, i tillegg til å bruke mitt eget empiriske materiale, trekke inn teori og empiri fra andre forskere. På den andre siden ønsker jeg å drive perspektivutvikling på flere felt for at disse forskjellene skal bli lettere å se og håndtere. Det betyr at jeg bruker mitt eget empiriske materiale til å diskutere teoretiske perspektiver. Hovedproblemstillingen formulerer jeg slik:

*Hvordan kan ufaglærte kvinners situasjon på arbeidsmarkedet, på arbeidsplassen, deres opplevelse av arbeidet de utfører og deres yrkesidentitet, forstås gjennom dimensjonene kjønn og klasse?*

Det empiriske materialet består av *kvalitativt orienterte intervjuer* med etnisk norske kvinner som har ufaglærte jobber. Kvinnene bor i *Oslo-området* og jobber enten som *kassaekspeditor* i en dagligvarebutikk i en av de store kjedene eller som *renholder* som utfører det som i bransjen kalles «daglig renhold», altså det vanlige renholdet, for en renholdsbedrift. Kvinnene jobber heltid eller nesten heltid, og har hatt jobbene i flere år allerede, samtidig som de ikke er på vei over i noe annet. Butikkjobbing og renhold er valgt fordi begge jobbene er slitsomme og lavt lønnede, samtidig som de sysselsetter en veldig stor andel av ufaglærte kvinner i dag. Dette utvalget er ment å skulle belyse hvordan det oppleves å være i en situasjon som er langt unna noen av samtidens idealer for «det gode arbeidsliv» og «det gode kvinneliv».

I tillegg til intervjuene har jeg vært sammen med og snakket med ansatte og ledere på arbeidsplasser i løpet av et *feltarbeid*. Dette var lettest å

gjennomføre på renholdsarbeidsplassene, hvor jeg deltok i det vanlige renholdet sammen med renholderne i flere forskjellige bedrifter. I butikkene kunne jeg ikke delta i arbeidet på samme måten, men der deltok jeg i stedet i det sosiale livet på pauserom, og der og på kontorer hadde jeg samtaler med ansatte og ledere om jobbene og utvikling i bransjen.

Avhandlingen søker å kaste lys over flere områder tilknyttet ufaglærte kvinners situasjon. Noen forhold berører arbeidslivet og arbeidsplassen, andre dreier seg først og fremst om familien. Men de fleste spørsmålene som tas opp i denne undersøkelsen handler om nettopp skjæringspunktet mellom arbeidsliv og familieliv. Jeg vil kort beskrive noen av de områdene jeg forholder meg til, og som jeg søker å bidra til en utvikling på.

### Avhandlingens temaer

I avhandlingen forholder jeg meg til flere viktige begreper i norsk og internasjonal sosiologi. De viktigste er *klasse* og *kjønn*. Ad omveier skal jeg også berøre spørsmål om hva etnisitet kan handle om i dette landskapet. Klasse og kjønn er perspektiver jeg bringer med meg gjennom hele avhandlingen. Den viktigste siden av dette er at jeg forsøker å beholde et blikk for *hvordan erfaringer som kvinne formes i handlingsrommet klasse skaper, og hvordan livet i arbeiderklassen blir preget av kjønn*. Jeg er altså særlig opp-tatt av hvordan klasse og kjønn virker sammen i å skape erfaringer og muligheter. Både klasse og kjønn skaper og gjenskaper strukturelle rammer for hvordan vi kan leve livene våre; vi har tilgang til goder og muligheter ut fra posisjon i det sosiale landskapet og hvilket kjønn vi er. Samtidig handler klasse og kjønn om kulturell konstruksjon. Vi skaper oss selv ut fra vår tilhørighet i klasse- og kjønnskategorier, og andre skaper sitt inntrykk av oss ut fra det samme. *Hvordan virker de materielle og kulturelle begrensningene og mulighetene sammen i kvinnes liv?*

Klassebakgrunn og klasseerfaringer påvirker både hva vi kan få i livet, og hva vi vil ha. Samspillet mellom disse to sidene av fenomenet er det som interesserer meg mest. Willis' etnografiske studie av arbeiderklassegutter som bryter med skolekulturen, starter med setningene (1977:1): «The difficult thing to explain about how middle class kids get middle class jobs is why others let them. The difficult thing to explain about how working class kids get working class jobs is why they let themselves». *Hvordan har kvinnes klassebakgrunn formet hva de vil ha, og hva de kan få?*

Yrkene jeg har valgt å fokusere på, kan forstås som lavstatusyrker i dagens Norge, og de blir ofte framstilt som to av de verste å jobbe i. *Hvordan blir det til at noe arbeid blir lavstatusarbeid?* Jeg har valgt ren-

holds- og butikkarbeid som eksempler fordi det ser ut til at dette er blant jobbene som mest udelt blir framstilt som meningsløse og uattraktive i Norge. Ut fra et slikt perspektiv blir det interessant hvorfor folk utsetter seg for «meningsløst» og «uattraktivt» arbeid. Ikke overraskende er det nødvendig å trekke inn etableringen av *alternative verdisystemer* i en diskusjon om dette, og i denne undersøkelsen skaper klasse og kjønn nettopp muligheten til å skape et slikt. *Hvordan virker kjønn og klasse inn på kvinnes måter å håndtere jobbenes lave status?*

Trekk ved samfunnsutviklingen som kvinners økte deltakelse i lønnsarbeid og det økte utdanningsnivået må også tas med i betraktning. Det er grunn til å tro at det er noe annet å være en ufaglært kvinne i dag enn det var for 30 år siden. *Hvordan håndterer kvinnene storsamfunnets forventninger til kvinneliv og arbeidsliv?* Politiske prosjekter blir påvirket av hvordan man håndterer forholdet mellom klasse og kjønn. Dette gjelder både prioriteringer i likestillingskampen og i fagorganisasjonene. Endringene som ble skapt med den nye kvinnebevegelsen som oppsto på 1970-tallet, tok utgangspunkt i et samfunn som på viktige områder er annerledes enn dagens. Hvordan klasse og kjønn sammen skaper rammer og muligheter i folks liv endrer seg ettersom samfunnet endrer seg. *Hvordan virker klasse inn på hvordan det er å være kvinne i dag? Hvilke konsekvenser har det for kvinnepolitiske prioriteringer?*

Yrkesutøveres kjønn, ulike oppgavers kjønnssymbolikk og utviklingen i yrker og i arbeidslivet henger sammen. I begge bransjene jeg studerer har det foregått endringsforsøk som blant annet har inkludert forsøk på å rekruttere flere menn inn i bransjene. Jeg diskuterer derfor spørsmål om *forholdet mellom kjønn og profesjonalisering*. Mye har forandret seg i det norske samfunnet, særlig når det gjelder forholdet mellom menn og kvinner i arbeidslivet. Noe som likevel har forandret seg relativt lite er at noen jobber bare er kvinnejobber, mens andre bare er mannsjobber. Kjønnningen av yrker og oppgaver er med på å skape det handlingsrommet utøverne har. *Hvordan forholder kvinnene seg til at jobbene er kvinnejobber? Hva tenker kvinnene selv kjønn betyr?* Det er grunn til å tro at det at arbeidet er kvinnearbeid med lav status, har noen konsekvenser for hvordan livet i arbeidet blir, og hvordan relasjonen til andre parter som kolleger, kunder og overordnede blir. *Hvilke konsekvenser har dette for maktforhold på arbeidsplassen?*

Jeg er interessert i hvordan kvinnes erfaringer med jobbene skapes av hva de har opplevd på andre arbeidsplasser, og hvilke erfaringer og hvilken verdi de har på andre arenaer. Hvordan kvinnene kontinuerlig, både ut fra historie og erfaringer, forholder seg til kvinnerollen og forventninger de



møter som kvinner, kaller jeg for deres *kvinnelighetsprosjekter*. Klasse er noe av det som former deres historier og erfaringer. *Hvordan blir relasjonene på arbeidsplassen preget av kvinnenes klassede kvinnelighetsprosjekter?* Kvinners erfaring og identitet i skjæringspunktet mellom familielivet og ufaglært kvinnearbeid er sentralt her. *Hvordan konstitueres yrkesidentiteten i forlengelse av kjønnede og klassede identiteter?*

Noen av disse temaene kommer jeg tilbake til flere steder i avhandlingen. Forholdet mellom erfaringer som kan knyttes til kjønn og klasse i kvinnenes liv, går som en rød tråd gjennom teksten. Andre temaer utgjør i større grad et bakteppe for mer sentrale temaer. Forholdet mellom kjønn og profesjonalisering og spørsmål om hvordan lavstatusarbeid skapes, er eksempler på temaer som trekkes inn for å belyse at kvinnenes tilstedeværelse på arbeidsplassen og i arbeidsmarkedet ikke bare handler om hva de som enkeltindivider bringer med seg i arbeidet og i møter med kolleger, kunder og overordnede.

## Gangen i avhandlingen

Kapittel 2, *Metode*, handler om de teoretiske og praktiske avveiningene rundt framgangsmåter jeg har gjort bruk av i løpet av undersøkelsen. I dette kapittelet søker jeg å gjøre grundig rede for hva jeg rent konkret har gjort, hvorfor jeg gjorde det slik, og hva som kom ut av dette. I dette kapittelet lufter jeg også noen betenkeligheter rundt forholdet mellom idealer og realiteter i forskning.

I kapittel 3, *Bransjene*, går jeg inn i bransjene informantene jobber i: Renholdsbransjen og dagligvarebransjen. Til sammen sysselsetter bransjene en stor andel av den yrkesaktive delen av befolkningen, og det blir derfor viktig å samle noe av kunnskapen om hva som foregår der. Utviklingstrekkene i bransjen er en del av konteksten kvinnene er i.

I renholdsbransjen er fokuset mitt på den voksende andelen private renholdsbedrifter som opererer på markedet. Tidligere var renhold i egen regi mest vanlig, både for offentlige og private foretak. I dag ser vi at renholdsbedrifter som utfører renhold på andres arbeidsplasser stadig vinner terreng. Konkurransetsetting av renholdstjenester har vært et stadig tilbakevendende tema i offentlig debatt de senere årene. Samtidig har det foregått moderniseringsprosesser og profesjonaliseringsbestrebelser i renholdsbransjen. I dagligvarebransjen har vi sett noen andre utviklingstrekk. Dette er en bransje som hele tiden har vært privat, så i stedet for en overføring av oppgaver fra det offentlige til det private, som vi ser i renholdsbransjen, ser vi en omorganisering av arbeidet som handler om rasjonalisering og kjede-

konsentrasjon, og en endring i samfunnet som har gitt kundene økende makt. Avslutningsvis i dette kapitlet sammenligner jeg utviklingen i begge bransjene og kunnskapen vi har om situasjonen der.

I kapittel 4, *Konstituering av lavstatusarbeid*, går jeg videre på noen av temaene som legges fram i kapittel 3. Noen av utviklingstrekkene i begge bransjene går i retning av at jobbene blir verre, samtidig som bransjene selv har forsøkt å rydde opp i situasjonen. Behovet for å skape positive endringer har vært særlig prekært fordi det lenge har vært svært vanskelig å rekruttere nok ansatte.

Det er ikke bare utviklingen i bransjen som har noe å si for hvordan livet i jobben ser ut og oppleves av de ansatte. Jobbene som kassaekspeditører i dagligvareforretning og renholder ansatt i renholdsbedrifter er på bunnen av det norske yrkeshierarkiet. I dette kapitlet vil jeg drøfte denne påstanden nærmere, samtidig som jeg vil gå inn på hva dette skyldes. Jeg vil trekke inn «egenskaper» ved de ansatte, hva arbeidet går ut på, og hva oppgavene forbindes med, arbeidsforholdene i bransjene, belønningene og framtidsutsiktene for de ansatte.

Mens jeg i kapittel 3 peker på utviklingstrekk i bransjene som påvirker hvordan det er å jobbe i dem, og i kapitlet etter sier noe om hvordan arbeidet framstår, rangeres og forstås i det norske samfunnet, vil jeg i kapittel 5, *Klasse og kjønn som teori, ramme og erfaring*, beskrive og tolke hvordan klasse og kjønn, som referanseramme og erfaring, påvirker hvordan kvinnene håndterer arbeidet og dets dårlige rykte. Kapitlet tar opp faglige drøftinger av begrepene 'klasse' og 'kjønn'; samtidig er det en beskrivelse og analyse av hvilke konsekvenser, både materielle og kulturelle, de levde erfaringene begrepene er ment å fange, får for kvinnene. Jeg hevder i dette kapitlet at det er viktig å trekke inn det ene begrepet når man studerer det andre, og dette underbygger jeg i resten av avhandlingen ved å vise hvor tett sammenbundet erfaringer knyttet til kjønn og klasse er i kvinnes liv.

I kapittel 3 beskriver jeg hvordan moderniseringsprosesser og profesjonaliseringsbestrebelse preger renholdsbransjen i dag. Det ser ut til at renholderne selv har vært den minst aktive parten i forsøkene som blant annet er ment å gjøre det lettere å være dem. I kapittel 6, *«Husmorjobbing» er ikke som annen jobbing*, vil jeg tilby en forklaring på denne situasjonen. Jeg vil drøfte forholdet mellom endringsprosessene i renholdsbransjen og hvordan de kvinnelige renholderne prioriterer i tråd med sine arbeiderklassekvinnelighetsprosjekter. Kvinnene skaper seg verdighet som arbeidstakere ved å insistere på at lønnsarbeidet deres er en «husmorjobb». Dette blir en måte å håndtere noen av lavstatusproblemene knyttet til arbeidet på. Jeg vil også problematisere følgene av kvinnes alternative strategi.

Kapittel 7, *Konkurrerende kvinnelighetsprosjekter: Makt og verdighet kvinner imellom*, tar opp hvordan kvinnene forholder seg til konkurrerende kvinnelighetsprosjekter slik de framtrer i «det moderne likestillingsprosjektet», og slik de mener «yrkeskvinner» prioriterer og organiserer livene sine. Gjennom å ta avstand fra dette skaper de muligheter for å finne verdighet i sine egne kvinnelighetsprosjekter, prosjekter som ofte framstår som feil og underordnet i samfunnet generelt. I dette kapitlet vil jeg trekke fram reelle og innbilte forskjeller mellom kvinnene selv og yrkeskvinnene. I tillegg vil jeg vise i hvor liten grad kvinnene på grunn av dette identifiserer felles kvinneinteresser på tvers av skillelinjer som klasse.

I kapittel 8, *Makt på jobben*, drøfter jeg det at kvinnene ser ut til å forholde seg passivt til at arbeidsbetingelsene på arbeidsplassene er dårlige. Jeg vil si noe om denne passiviteten og hva den skyldes. For å gjøre dette trekker jeg inn ulike erfaringer knyttet til kvinnenes kvinnelighetsprosjekter, hva de har å sammenligne sin situasjon med, og forhold ved arbeidsplassen og bransjene som begrenser kvinnenes mulighet til å skape forandringer på jobben.

Kapittel 9, *Personlige relasjoner blir til kollektive strategier – motstand på «kvinnevis»*, bygger videre på problematikk fra kapitlet før. I kapittel 8 tok jeg tak i en rekke hindere for reell deltakelse i arbeidet for kvinnene og i muligheten de har til å oppnå makt på arbeidsplassen. Dette handler både om at deres klassede kvinnelighetsprosjekter gjør noen handlingsalternativer mer attraktive enn andre, og at det eksisterer hindere for kvinnenes muligheter til makt og innflytelse på arbeidsplassen. Likevel kan kvinnenes alternative verdisystem skape nye muligheter for verdighet og makt. I dette kapitlet vil jeg beskrive «kvinnekollektivet» jeg fant på noen av arbeidsplassene, som bærer av og arena for det alternative verdisystemet, og jeg stiller spørsmålet: Hvilke forutsetninger ligger til rette for at det kan dannes arbeiderkollektiver som kan beskytte de ansatte? Hvilke konsekvenser får dette for dem som ikke får delta i kollektivet?

I kapittel 10, *Ufaglærte kvinner og yrkesidentitet*, bruker jeg begrepet yrkesidentitet som en beskrivelse av det som oppstår der personer møter jobber, materialitet møter kultur, familien møter arbeidslivet, og der idealer møter realiteter. Jeg drøfter også begrepets anvendelighet, og hvordan det brukes både av andre forskere og ledere i bransjene som noe som sier noe om hvor gode arbeidere arbeidstakere er.

Avhandlingens siste kapittel, kapittel 11 *Avslutning*, er et forsøk på samle sammen de mange trådene i avhandlingen.

## 2. Metode

I avhandlingens andre kapittel ønsker jeg å belyse noen metodiske, metodologiske og kunnskapsteoretiske diskusjoner med utgangspunkt i innsamlingen og bruken av mitt eget datamateriale. For framstillingens skyld har jeg foretatt en tredeling som selv om den på noen måter er klargjørende, på andre måter tilslører hvordan de tre delene henger sammen. Jeg vil først definere og drøfte hva jeg mener med kvalitative tilnærminger, så vil jeg vise hvordan jeg har gått fram, og hva jeg mener forskning som min kan bidra med.

### **Kvalitative tilnærminger: Anvendelse og etikk**

Formål med bruk av kvalitative tilnærminger

Haavind beskriver i det innledende kapittelet i boka *Kjønn og fortolkende metode* hvordan kvalitative metoder benyttes for å finne innvendige sammenhenger eller (Haavind 2000:17): «De meningssammenhenger aktørene skaper og bruker». Når man finner meningssammenhengene som former andre menneskers liv, framstår de valgene de tar, selv om de er annerledes enn de vi selv ville ha tatt, som forståelige. Hastrup og Ramløv sier (1988:9):

At det annerledes kommer til at stå som et realistisk alternativ til det liv, vi kender, i den forstand at det representerer en like så sammenhengende, rationel og gyldig måte at indrette sig på. Ved at afdække de skjulte mønstre andre steder og demonstrere deres gyldighed får vi et indblik i vores eget samfunds mangel på selvfølghelighed.

Jeg kjenner meg sterkt igjen i slike beskrivelser og vil si at det er nettopp her min ambisjon ligger. Jeg er interessert i å finne ut mer om hvordan verden fortoner seg fra andres ståsted, og hvordan dette påvirker deres handlinger. Spørsmål omkring ufaglærte kvinners prioritering og selvoppfatning har stått sentralt i undersøkelsen, og det har vært naturlig å finne ut mer om dette ved hjelp av kvalitativt orienterte metoder. Fossåskaret skriver (1997a:20): «Kvalitativt orientert forskning kommer nærmere en forståelse av handling og samhandling ved å se på de roller personen opptre i, enn ved å fokusere på den mer unyanserte og store enheten som hele individet er». Formålet med forskningen er å få grep om kulturelle, ikke individuelle, særtrekk, selv om det, særlig av etiske grunner, kan være viktig å inkludere et blikk på

enkeltindividene. Når jeg skal forsøke å fange hvordan det oppleves å være en voksen kvinne som jobber som ufaglært i Norge, gir kvalitative metoder den fordel at jeg kan «følge informantene» slik at de selv blir med på utformingen av undersøkelsen. Informantenes definisjon av hva som er viktig, påvirker prosessen jeg som forsker går gjennom.

Jeg har hovedsakelig benyttet meg av kvalitativt orienterte intervjuer og feltarbeid med tilhørende feltsamtaler. I mange undersøkelser vil et skille mellom intervjuene og feltarbeidet være unaturlig fordi intervjuene heller kan ses på som en del av feltarbeidet. I min undersøkelse ble ikke intervjuene en integrert del av feltarbeidet, og intervjuer og feltarbeidet blir derfor omtalt hver for seg. Med kvalitativt orienterte intervjuer mener jeg samtaler mellom meg og utvalgte kvinner om temaer som jeg og/eller kvinnene oppfattet som relevante for mine problemstillinger. Med feltarbeid mener jeg deltakelse og observasjon på arenaer som er kvinnenes egne, i denne sammenhengen arbeidsplassene. Feltsamtalene er de samtalene jeg hadde med ulike aktører om relevante problemstillinger mens jeg var på kvinnenes arbeidsplasser eller over telefonen.

### Feltarbeid som kunnskapskilde

Feltarbeid er en tilnærming spesielt egnet til å utforske noe en ikke forstår, og som man ønsker å forstå på deltakernes premisser. Siden feltarbeid foregår under forhold som forskeren selv ikke rår over, kommer det eksplorerende aspektet ved forskningen i forgrunnen (Wadel 1991). Feltarbeid gjør det mulig å se hvor komplekse mennesker er, mens man med andre forskningsmetoder kan risikere at de man studerer, bare blir stående igjen som kleshengere for det fenomenet de skal illustrere (Amit 2000:2).

Et særlig viktig poeng her er mulighetene feltarbeid gir for at de utforskedes perspektiv blir tilgjengelig. For også kvalitativt orienterte intervjuer kan sies å foregå på forskerens premisser. Til tross for at de til tider kan ligne mye på hverandre, opplever folk det å bli intervjuet som noe annet enn de mer uformelle samtalene de deltar i til daglig. Et intervju er derfor ikke et like kjent område for dem som det er for forskeren. Det at et intervju foregår på forskerens hjemmebane, i overført betydning, underbygges av forskerens redskaper som båndopptaker, penn og papir.

Samtalene man har mens man for eksempel utfører praktisk arbeid under feltarbeid, preges av dette, slik at også samtalen blir praktisk orientert. Dette kan legge til rette for at informantene føler at de har makt og verdighet i situasjonen. For forskeren kan de uformelle samtalene i løpet av et feltarbeid fortone seg som så konkrete og praktisk rettede at hun får følelsen av

at hun ikke klarer å komme «dypere» gjennom denne metoden. Dette er grunnen til at jeg finner at feltarbeid og intervjuer kompletterer hverandre godt. Gjennom feltarbeidet kan man observere hvordan folk gjør ting, og hvordan folk snakker om det de gjør, enten det er å vaske gulv eller å ta pauser. Gjennom dette kan man finne temaer, ofte av mer abstrakt karakter, som man kan ta opp i intervjuene. Midt i en rutinisert arbeidsoppgave er det kanskje ikke så lett å snakke om hvorfor man gjør det og det akkurat sånn, det er «hendene» som jobber, ikke «hodet», man har satt over på «auto-pilot». Og kanskje hverdagspråket der og da bare dekker de praktiske sidene ved det. Et eksempel fra mitt eget prosjekt er at jeg etter å ha gjennomført noen intervjuer deltok på en arbeidsplass hvor forholdet mellom renholdere og renholdsledere framsto som en meget komplisert affære. Kjønn og etnisitet ble brakt inn i samtalene på interessante måter, og tanker jeg gjorde meg under feltarbeidet på denne arbeidsplassen, ble en viktig del av det teoretiske arbeidet framover. Denne kunnskapen preget derfor det videre feltarbeidet, lesningen av de tidligere intervjuene og feltnotatene og gjennomføringen av intervjuene som fulgte.

Å kunne gå inn i en arbeidsrolle er en fordel fordi en gjennom dette får innsikt som man bringer med seg inn i samtalene med informanter. Både rent fysisk, som at man merker at å svinge moppen på akkurat det rommet ikke er bra for ryggen, og når det gjelder relasjonelle aspekter ved jobben, som at en av dem man rengjør etter strør aske på gulvet eller kaster papir utenfor søppelbøtten, noe voksne folk vanligvis ikke gjør hvis det er dem selv eller noen de respekterer som skal rydde opp. Med dette får man vite mer om konteksten de man studerer befinner seg i.

Noe som er en veldig spennende del av et feltarbeid som mitt er å få innføring i den samme jobben av flere forskjellige folk. Jeg var så heldig å få være på en arbeidsplass hvor flere team utførte nøyaktig de samme oppgavene. Jeg ble med på opplæring på to forskjellige team, og de tingene det ene teamet utførte med den største selvfølgelighet, ble utført annerledes av det andre teamet. Dette ga meg informasjon utover svar som «Det er sånn vi gjør det her», siden jeg selv hadde sett at det utmerket godt kunne utføres annerledes.

Antropologisk litteratur om feltarbeid legger vekt på enkelte likheter som grunnlaget for utviklingen av en forståelse. Mulighetene til å oppnå kunnskap om den studerte kultur krever en innlevelse med dem man forsker på. Å til en viss grad «go native» er et ideal, og i kulturmøtet ligger potensialet til en forskyvning mellom subjekt og objekt (Hastrup og Ramløv 1988:8). Hastrup skriver (1988:13): «For at kunne få virkeligheten på

begrep må vi først have erfaret den, og for å erfare den må vi først have udvasket vore begreber».

Samtidig vektlegges det i litteraturen også at feltarbeideren er en «profesjonell fremmed» (Sjørsløv 1988:156). Heri ligger kjernen i feltarbeidet, slik jeg ser det: Gjennom å stille spørsmål ved kulturelle praksiser i felten får man innblikk i kulturens inneforståthet, men samtidig synliggjør man sin egen forskjellighet for seg selv (Sjørsløv 1988). Feltarbeid i ens egen kultur eller en kultur som ligner ens egen, stiller i en spesiell posisjon i forhold til dette idealet, og jeg tror det ofte kan kreve ekstra mye av feltforskeren å skulle ta tak i det selvsagte i sin egen kultur. Amit (2000:3) mener at det i antropologien har vært en holdning at feltarbeid «ute» er «renere» enn feltarbeid i kulturer som ligner forskerens egne, men at dikotomien «feltet» og «hjemme» er mye mer brutt opp i dag enn den var tidligere.

Caputo (2000) skriver om at det å gjøre feltarbeid «hjemme» på viktige måter skiller seg fra å reise «ut». På noen måter er det lettere. Språket er ikke et hinder, og man har allerede kjennskap til mange sider ved livene til de man skal studere. Men når man studerer mennesker «hjemme», er utfordringen å ikke bli blindet av antakelse om likhet. Selv om informantene og jeg var like hverandre på mange måter, var det også områder hvor vi var svært forskjellig. Interessant nok var det særlig når begge parters antakelser om likhet ble gjort til skamme at analysearbeidet tok et sprang videre, som da jeg ble overrasket over hvor viktig det så ut å være at man hadde med seg bilde av barna sine i lommeboka – de ble sjokkerte over at jeg ikke hadde et slikt bilde.

Det spesielle ved feltarbeid som det jeg har gjort, er at det ikke er avgrensbare steder eller miljøer som er studieobjektet. Jeg har ikke gått inn og studert et lokalmiljø eller en arbeidsplass over tid. I stedet har jeg vekslet mellom steder og arbeidsplasser som har mye felles, men som ikke har bånd seg i mellom. Et alternativ kunne være å gå inn i én bedrift og foretatt hele feltarbeidet mitt og alle intervjuene mine der. Dette hadde i større grad samsvart med det man forstår som feltarbeid. At jeg likevel ikke gjorde dette, skyldes avhandlingens problemstillinger. Jeg er mindre interessert i hvordan det var å være ufaglært kvinne i en gitt bedriftsorganisasjon, enn jeg var i forskjeller og likheter i hvordan ufaglærte kvinner opplever sin situasjon i ulike kontekster. Det er altså ikke organisasjoner der ufaglærte jobber som er mitt fokus, men hvordan det er å være ufaglært kvinne.

Forestillingene om at feltarbeid må utføres lenge på et avgrenset sted, brytes også opp i kontemporær antropologi (Gupta og Ferguson 1997). Ortner (1997) gjorde i forbindelse med en undersøkelse av den kulturelle

konstruksjonen av klasse et «flerstedlig» (multi-sited) feltarbeid basert på sin egen avgangsklasse fra High School i 1958. Hun begrunner «flerstedligheten» med et forsøk på å tilpasse antropologiske metoder til måter samfunn består og videreføres på i dag, og kritiserer antropologiens vekt på stedets betydning. Marcus beskriver «flerstedlige» former for feltarbeid som postmoderne, og sier om deres formål at de (1995:96):

moves out from the single sites and local situations of conventional ethnographic research designs to examine the circulation of cultural meanings, objects, and identities in diffuse time-space.

Marcus hevder altså at det er særlig riktig å bruke en slik form for feltarbeid når man har et forskningsfokus på kulturell formasjon, som den jeg har i denne undersøkelsen. Undersøkelsen handler ikke om et sted eller en organisasjon. I stedet handler den om mennesker som lever i en delvis felles kultur, og som føler kulturell tilhørighet på tvers av sted og organisasjon.

Jeg vil legge til at feltarbeid «hjemme» kan skape en ekstra god grobunn for etiske betraktninger over feltarbeidet og ansvarliggjøring i analysen og formidling. Den geografiske nærheten mellom forsker og utforsket i et prosjekt som mitt stiller forskeren overfor noen avveininger som kanskje ikke kommer like naturlig opp når man gjør feltarbeid et annet sted. Man må kunne møte personene man skriver om igjen uten å skamme seg. Jeg mener alle forskere burde tenke på dette når de skriver; dette er noe de skal kunne stå inne for i møte med de som tross alt er det skrevne arbeidets utgangspunkt. Denne ansvarliggjøringen opplever jeg altså som en fordel ved denne typen feltarbeid.

### Intervju som kunnskapskilde

Som fortolkere og fortellere av vårt eget liv er vi ikke nøyaktige. Når jeg har spurt ufaglærte kvinner om hvorfor de ikke har tatt utdanning, vil et element at forklaringen være en rettferdiggjøring overfor en representant for et samfunn som vurderer lang utdanning som et gode. I tillegg vil det alltid være mange innfallsvinkler i fortellingen om det levde livet. Hvis noen hadde intervjuet meg om hvorfor jeg ble sosiolog og forsker, kunne jeg ha fortalt flere forskjellige historier hvor jeg i varierende grad hadde vært helt eller offer. Siden jeg er sosiolog, hadde kanskje fokuset vært på hvordan jeg har blitt påvirket av teoretiske retninger, forskere og andres empiriske arbeider. Jeg kunne fortalt at Bera Moseng som min seminarleder på sosiologi grunnfag viste meg hvor spennende sosiologi kan være, eller jeg kunne fortalt at jeg ble introdusert for Bourdieus *Distinction* (1992a) av Anne Wengshoel i 1992, og ble frelst på dagen. Jeg kunne også blitt mer personlig og gått



lenger tilbake i tid; fortellingen om mitt eget mobilitetsprosjekt kunne ha kommet, eller jeg kunne fortalt at jeg selv har erfaring fra å jobbe på en teletorgtjeneste som brakte meg i kontakt med personer, erfaringer og følelser som var usynlige i forskningen og i media, og som ga meg temaet til hovedfagsoppgaven min og en interesse for å finne ut mer om kvinner usynliggjort i det egalitære og omtenkssomme Norge. Alle historiene er sanne, men får man bare en av dem, får man ikke med seg hele bildet. Dette betyr ikke nødvendigvis så mye, det kommer helt an på hva det er man ønsker å finne ut av. Men det er viktig å ha i mente at intervjudataene produseres i møtet mellom forsker og utforsket, og at man reflekterer over betydningen av historien som blir framlagt.

For meg ble bevisstheten om konstruksjonen av kunnskap en større del av analysen enn jeg i utgangspunktet hadde tenkt. For hvordan kvinnene forteller sin historie til meg er interessant i seg selv. For de fleste var jeg en kvinne yngre enn dem selv, og for alle en med mye høyere utdanning, status og lønn i et samfunn hvor jeg i større grad enn dem passer med idealene. At de selv framtrer i et nytt lys for seg selv i møte med en forsker gir nyttig informasjon. Det å både se folk samhandle med folk de til daglig samhandler med, og derfor ikke kan «gjøre seg om» foran i så stor grad som man kan foran en forsker, og hvordan folk opptrer og snakker sammen med en forsker, gir nyttig informasjon. Når en renholder sammen med de andre renholderne og meg opptrer meget egalitært og jovialt, er det en opptreden blant annet iscenesatt for meg. Men siden denne foregår foran øynene på folk hun skal samhandle med også etter at jeg har dratt, kan den ikke komme helt ut av det blå. Når den samme renholderen i intervju med meg snakker meget nedsettende om de andre renholderne, vektlegger at hun er mye mer renslig enn de andre, nevner at hun er redd de andre ikke helt forstår hva forskning er, og i det hele tatt går inn for å skape avstand mellom seg selv og de andre og nærhet mellom henne og meg, blir nettopp konstruksjonen av historien i møtet meget interessant. Når og hvordan man sier hva i et intervju blir derfor like viktig kunnskap som innholdet i det som sies i seg selv.

Det at intervjuer foregår på måter som skiller det fra hverdagslig samhandling, så å si bortenfor begges trygge havn, skaper muligheter for å bryte hverdagsforståelser; begge blir på et vis «profesjonelle fremmede» (et poeng fra Jorun Solheim). Møter på arbeidsplassen der informanten allerede har sin fastlagte posisjon og måte å oppføre seg på, skaper ikke den beste grobunn for å få tak i det som ligger «utenfor» arbeidet, eller det som er en så integrert del av hvordan man på den arbeidsplassen forholder seg til arbeidet at det tas for gitt. Mens jeg gjorde feltarbeid blant kvinner som selger sex, ble jeg klar over at det de sa om livet i prostitusjonen ble påvirket av at vi befant

oss på stedet der de jobbet. Jeg tror dette skyldes at de var en «variant av seg selv» der som de ikke var på andre livsområder. Så å snakke om prostitusjonen på noen måter, men ikke andre, handlet både om at de beskyttet seg selv mot å kritisk reflektere over prostitusjonen når de faktisk måtte ta en ny kunde om fem minutter, og om at de på arbeidsplassen var i en kultur der det eksisterte normer for hvordan fortellingen om livet som prostituert skulle fortelles. Hvis det i stedet hadde latt seg gjøre at jeg var med dem hjem, er jeg sikker på at historiene hadde vært noen andre. Jeg merket for eksempel at samtalene sene nattetimer uten kunder og kolleger tilstede endret tonen, at det var lettere å snakke om negative sider ved prostitusjonen når andre fra «innsiden» ikke var der.

### Metodevalg og etikk

Man kan tenke seg at forholdet mellom forskningsspørsmål og forskningsmetoder fortoner seg på to forskjellige måter. Man kan velge metode først og så forskningsspørsmål som kan besvares med denne metoden, eller så kan man velge forskningsspørsmål først og la dette bestemme metoden. Dette er ikke så rett-fram som det høres ut. Jeg vil i det følgende drøfte mulighetene for at det kan oppstå skjevheter i hvilke grupper og fenomener man forsker på med hvilke metoder, og se nærmere på hvilke konsekvenser en slik skjevhet kan ha for hvordan gruppen eller fenomenet framtrer. Denne problemstillingen springer ut av feltarbeidet og intervjuene jeg har gjort under avhandlingsarbeidet og tidligere, og noen hypoteser om dette har vokst fram gjennom at jeg har sett store forskjeller i hvordan ett og samme individ har framstått under feltarbeid og under intervju. Jeg gjenfant ikke drøftinger av dette i metodelitteraturen, derfor tar jeg en grundig gjennomgang av det her.

Min påstand er at folk i ledende posisjoner og folk godt etablert innenfor «det normale» samfunnet, sjeldnere forskes på ved hjelp av observasjon og feltsamtaler og oftere ved hjelp av intervjuer *med* dem. Folk som fra forskerens ståsted er avvikere eller «tapere», gjør man i stedet feltarbeid *på*. Dette gjelder meg selv i like stor grad som noen annen, og i løpet av dette prosjektet har jeg vært nødt til å ta innover meg hvordan mine egne valg kan gjenspeile forestillinger om ulike grupper. Grunnene til en slik skjevhet kan være mange. Jeg skal skissere fire mulige grunner her, med varierende grad av alvorlighet.

For det første kan en slik skjevhet skyldes ulikheter i kunnskapsgrunnlaget. Hvis man skal studere en gruppe man i utgangspunktet vet lite om, er det naturlig å benytte feltarbeidmetoder fordi de har et større eksplorerende

potensiale. Dette kan igjen henge sammen med at det i de fleste tilfeller er mindre forskjeller mellom kulturen forskeren selv lever i og for eksempel legekulturen, enn det er mellom forskerens egen kultur og kulturen blant narkomane på en avvenningsinstitusjon. Slik blir den førstnevnte kulturen mindre eksotisk og fremmed. Selv om det kan ligge en fare i at man antar at noe er likt og noe annet er forskjellig fra ens egen kultur, er dette en høyst forståelig bakgrunn for at ulike kulturer/grupper utforskes ved hjelp av ulike metoder.

For det andre kan det være at det finnes forskjeller i hvor tilgjengelige feltene er. Feltarbeid forutsetter at forskeren helt eller delvis kan delta i miljøet der informantene er. Dette behøver ikke bety at forskeren utfører akkurat de samme oppgavene som de hun forsker på, men noen ganger er det en fordel. Det er for eksempel sannsynlig at en undersøkelse av kirurgers arbeidssituasjon ikke kan belyses gjennom deltakende observasjon på samme måte som renholderes kan det. Dette skyldes bl.a. at det er fagtekniske sider ved deres jobb det ikke er mulig for forskeren å sette seg inn i, mens renholdere tross alt utfører arbeid de fleste andre har personlig kjennskap til. Dette kan selvfølgelig være et ledd i undergraving av den kompetansen folk i visse typer yrker sitter inne med, og en overvurdering av andres, men også andre typer praktiske hensyn kan virke inn på feltets tilgjengelighet. Måseide (1997:99) peker for eksempel på at det kan være problematisk å få tilgang til å drive forskning på for eksempel sykehus på grunn av pasientvernshensyn.

En tredje forklaring på en skjevhet i hvem som studeres med hvilke metoder, kan være at forskeren av de samme grunnene som gjør at hun vil benytte metoder som oppleves som solidariske og dype, også er mest interessert i å forske på individer/grupper som faller utenfor i samfunnet. Dette er en forklaring som også gjelder meg selv. Det er ikke til å stikke under en stol at det for norske samfunnsforskere har vært idealistiske motiver bak ambisjonene som forsker, og innenfor samfunnsforskning tar man et spesielt ansvar for å belyse problemer som rammer mennesker på bunnen av samfunnshierarkiet. I 1990 ble en komité nedsatt for å utarbeide etiske retningslinjer for samfunnsvitenskapelig og humanistisk forskning (Alver og Øyen 1997:21). Denne komiteen kalles for NESH, og i 1999 kom det en ny versjon av de forskningsetiske retningslinjene. De samme holdningene som er beskrevet over, er nedfelt i NESH' retningslinjer hvor det pekes på at forskersamfunnet har et særskilt ansvar overfor de som er på bunnen av samfunnet.

En fjerde forklaring kan være at metodevalg foregår uten nok refleksjon slik at man studerer ulike mennesker med ulike metoder på grunn av uttalte fordommer forskeren har om ulike grupper i samfunnet. Dette er for så vidt den grunnen som er mest alvorlig for forskningen.

Hvilke konsekvenser kan det ha hvis for eksempel fabrikkarbeidere og renholdere studeres ved hjelp av observasjon og feltsamtaler, mens ledere i offentlig sektor og advokater studeres ved hjelp av delvis strukturerte, kvalitativt orienterte intervjuer? Hvilke forskjeller i kunnskap, og hvilke bilder av informantene skapes? Jeg skal skissere noen mulige konsekvenser.

En mulig konsekvens er at det kan oppstå skjevheter i hvordan informantene blir forstått. Under et feltarbeid blir konteksten informantene befinner seg i synliggjort, og det kan tenkes at «feltarbeidstuderte» blir forstått og beskrevet som del av en kultur og påvirket av denne, mens de «intervjustuderte» i større grad framstår som individuelle agenter. Dette behøver ikke være et problem, hovedpoenget må være at man tar det i betraktning. Under et feltarbeid er det ofte i første rekke «kulturen» som er undersøkelsesenheten, mens kvalitativt orienterte intervjuer i større grad handler om individets historie. Slik risikerer man at «feltarbeidstuderte» framstår som mer «kulturpåvirkede». Dette har en parallell i det at vi lettere oppfatter medlemmer av etniske minoriteter som «etniske» enn «nordmenn», siden etnisitet som forståelsesramme aktualiseres når det er snakk om folk fra etniske minoriteter. Dette behøver ikke bety at den ene kunnskapskilden er bedre enn den andre, men det betyr at man må ta i betraktning at kontekstualiseringen et feltarbeid legger til rette for har konsekvenser for hvordan informantene framstår. Denne kontekstualiseringen av informantene gjennom feltarbeidet ser jeg på som et gode og en ønskelig framgangsmåte i en undersøkelse som min.

En videreføring av denne konsekvensen, men for så vidt verdt et eget punkt, er at informantenes beveggrunner og historier framstår forskjellig med forskjellige samtaleformer. De som studeres ved hjelp av intervjuer med en viss struktur, kan oppfattes som mer rasjonelle og sammenhengene i sin framstilling, siden samtalene de har med forskeren er av en mer lineær og oppfølgende karakter enn samtalene man ofte har med folk under feltarbeid. Slik blir individer forskeren allerede forstår som likere seg selv, og som har tatt valg vi regner som gode, i enda sterkere grad forstått som noen med makt til å styre egen hverdag. Jeg har selv opplevd at dette har konsekvenser, og ble ofte overrasket over hvordan inntrykket mitt forandret seg når jeg intervjuet noen jeg allerede hadde blitt kjent med gjennom feltarbeid. I slike situasjoner var jeg veldig fornøyd med at jeg brukte flere midler for å få vite noe om samme menneske.

Når man velger å studere ledere i offentlige organer ved hjelp av intervjuer, kan dette bygge på at forskeren mener at disse er troverdige gjentellere av egne erfaringer; hun har lyst til å sammenhengende høre deres side av saken. Observasjon og feltsamtaler kan derimot virke mer egnet til å fatte omstendigheter og sammenhenger som informantene ikke ser selv, og da selv kanskje heller ikke rår over. Dette behøver ikke å være problematisk, men det er viktig å tenke på at bruk av ulike metoder vil kunne ha konsekvenser for analysen hvis forskeren ikke tenker over at folk framstår annerledes i en formell intervjusituasjon enn de gjør i lunsjpausen sin. Dette er et særlig viktig varsko hvis min observasjon om at ulike grupper forskes på med ulike midler stemmer, fordi dette da kan bidra til å fornye og forsterke allerede eksisterende forestillinger om forskjeller mellom grupper.

### Metodevalg og forskjeller mellom mennesker

Nå er det jo også slik at vi sosiologer ofte tenker i grupper fordi vi allerede har kunnskap om at forskjell og likhet ofte reiser i grupper. Det kan jo hende noen av forestillingene om forskjeller mellom ulike grupper samsvarer med reelle forskjeller, og at det er en forskjell i hvem det lønner seg å studere med hvilke midler. Flesteparten av de jeg har intervjuet hittil i min forskerkarriere, har kun grunnskoleutdanning, bare unntaksvis har informantene på massasjeinstitutter, i gateprostituasjonen og i de ufaglærte jobbene fullført videregående utdanning. Jeg tror nok at det vil være annerledes å intervju akademikere fordi de i kraft av sin egen posisjon og kjennskap til forskning vil forholde seg annerledes til det å bli intervjuet. Andre forskere jeg har snakket med dette om, beskriver at akademikere stiller til intervju med egne hypoteser og påbegynte analyser. Jeg har selv deltatt som informant i et kvalitativt orientert forskningsprosjekt, og jeg tror nok at jeg i mye større grad enn mine informanter var observant på hvordan det jeg sa, kunne forstås og brukes.

Intervjuene bar preg av forskjeller mellom informantene. For noen ble en åpen, ustrukturert intervjuform vanskelig å delta i, de ønsket i stedet at jeg spurte om spesifikke ting og saksforhold. Med kvinner som så ut til å føle det sånn, forsøkte jeg å stille konkrete spørsmål knyttet til situasjoner de er eller har vært i. Jeg hadde med meg en intervjuguide som inneholdt konkrete spørsmålsformuleringer. Noen mulige formuleringer var med fra begynnelsen av, men viste seg å kaste lite av seg. Et eksempel på et slikt var at jeg i den opprinnelige intervjuguiden hadde med spørsmålet: «Hva tror du hadde vært annerledes hvis du var fast ansatt her [altså stedet der de utførte den daglige rengjøringen] i stedet for å jobbe for en renholdsbedrift?»

Kvinnene som ble stilt dette spørsmålet stilte seg uforstående til det, og jeg forsto etter hvert at det i denne sammenhengen rett og slett var et dårlig spørsmål. Kvinnene vegret seg for å ta stilling til dette og svarte ting som «Jeg vet jo ikke hva som hadde vært annerledes hvis jeg var ansatt her, jeg er jo ikke det». De nektet å tenke hypotetisk.

### Tilbakeføring av resultatene

Et annet tema som har en etisk begrunnelse i norsk samfunnsforskning er spørsmålet om tilbakeføring av forskningen. I de forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, jus og humaniora heter det innunder kravet om tilbakeføring av forskningsresultatene: «Forskningen må ikke foregå ved at forskeren utbytter sine informanter. Informanter og respondenter gir noe av seg selv til forskeren og har et rimelig krav på å få noe tilbake». I denne sammenhengen tenker man særlig på at de man forsker på skal ha anledning til å få tilgang til resultatene, til dels også før publisering for rettelser. Hva så med en situasjon der de man forsker på ikke er noe særlig interessert i forskning, ikke en gang når den handler om dem selv? Kvinnene var stort sett ikke så interessert i hva jeg skulle gjøre ut av samtalene våre, og hvis bedriften på et senere tidspunkt vil arrangere et seminar hvor jeg kommer og forteller om funnene mine, tror jeg ærlig talt mange av dem vil holde seg hjemme hvis de ikke får betalt for å stille opp. Den analytiske måten å forholde seg til omverdenen på som kommer så lett for akademikere, ligner ikke hvordan kvinner som de i mitt materiale forholder seg til sin situasjon på. Ikke bare lar de selv være å analysere og problematisere livet, jobben og kjærligheten, de er heller ikke så interessert i andres analyser av det samme. Dette gir selvfølgelig noen fordeler og ulemper for mitt arbeid. De gjennomanalyserte svarene som enkelte forskere beskriver at akademikerinformanter gir, skaper selvfølgelig ikke alltid grobunn for å bryte med informantens egen forståelse. Man blir for like og tenker for likt. Informantens manglende analytiske grep om eget liv førte også til en total mangel på selvsensur i henhold til hva som er politisk korrekt i det norske samfunnet. Både når det gjaldt spørsmål rundt kjønn og rase/etnisitet, så målbar de synspunkter som er ekstreme hvis man sammenligner dem med argumenter og debatter i norsk mediavirkelighet.

Når tilbakeføring av forskningsresultatene blir et viktig etisk poeng, opplever jeg at det hviler på noen forestillinger om hva som er godt og nyttig, som jeg ikke nødvendigvis helt slutter meg til. Informantene vil neppe lese avhandlingen eller komme på foredrag jeg holder. Dette skyldes ikke bare at det eksisterer barrierer som hindrer dem i å tre inn på mitt felt.

Den viktigste grunnen er at de ikke har noen grunn til å tro at det jeg eller andre har å si om livene deres er interessant for dem. Dette er ikke noe som bare skal forstås som en ressursvakhhet, men også som et uttrykk for at de lever med et verdiset som i deres liv seirer over de velmenende middelklassenormene som råder i Akademia.

### Beskyttelse – åpenhet – tilgjengelighet

Det etiske problemet rundt de utforskede kunnskap om forskningsprosessen og mulighetene til å påvirke den angår både kvalitativt orienterte intervjuer og feltarbeid, men siden omgangsformen under feltarbeid ofte blir mer personlig og lik vanlige omgangsformer, er det jeg tar opp særlig relevant under feltarbeid.

Fangen (2001) beskriver at de man observerer etter en stund glemmer at de er observert, og at de da handler på måter som de nølte med å gjøre tidligere. Jeg har gjort meg den samme erfaringen; etter en stund i felten kan man observere oppførsel som synes mer «naturlig» ut fra det man allerede vet. Slik at når Fangen ser at folk som tilhører det nynazistiske miljøet venter litt med å heile<sup>1</sup> når de nettopp har truffet henne, så er det grunn til å tro at heilingen kommer når de oppfører seg som om Fangen ikke var der. At de man observerer, ser ut til å glemme formålet med forskerens tilstedeværelse oppleves som en lettelse for forskeren. De man skal skrive om slapper av, og man slapper av bedre selv også. Kvalitativt orienterte intervjuer kan gi den samme omgangsformen; intervjuene har mange ganger en slik form og et slikt innhold at det ligner gode samtaler med venner. Intervjuenes forutsetning er at folk åpner seg utover det de ville gjort i samtale med en fremmed under andre omstendigheter. At de man forsker på slapper av og senker forsvarsrenkene sine er en forutsetning for «gode», som i lange og personlige, intervjuer og et godt feltarbeid. Samtidig har det noen problematiske sider fordi det ikke er et vanlig vennskap det er snakk om. Forskeren er der fordi hun ønsker noe, og når hun har fått det hun kom for, så forsvinner hun som oftest ut av informantens liv. Innholdet i intervjuet eller feltsamtalene vil ha mye å si for hvor stort problem dette er. Dette kan selvfølgelig særlig såre mennesker som har fortalt familiehemmeligheter og sine innerste drømmer til en annen.

Den etiske utfordringen her er å sikre at de man forsker på har full forståelse for samhandlingens premisser; forskeren er tilstede fordi hun trenger tid og informasjon fra informantene. Kravene til kunnskap om relasjonen

---

<sup>1</sup> Nazistisk hilsen.

mellom forsker og informant og forskningens makt er nedfelt i begrepet 'informert samtykke'. Kravet om at informantene skal ha gitt informert samtykke pålegges forskere i Norge både gjennom formelle krav og normer om etisk forsvarlig forskning. Jeg vil drøfte noen sider ved problemet ved at det kan være forskjeller i hvor informert samtykke informanter gir. Jeg ønsker å gjøre dette fordi jeg mener det er problemstillinger som ofte forblir uutforskede i metodetekster, til tross for at en slik mulig variasjon blir tatt opp spesielt i NESH' retningslinjer. At jeg er spesielt opptatt av dette skyldes at dette har vært viktig i mine egne undersøkelser, slik at mine betraktninger rundt forskningsprosessen også er en del av funnene mine.

Det viktigste spørsmålet rundt informert samtykke, slik jeg ser det, er hvorvidt det er ressursforskjeller i evnen til å beskytte seg mot forskeres blikk og dom. Med evne mener jeg her både evnen til å få innsyn i og kunnskap om hva forskeren faktisk kan gjøre med det hun ser, og evnen til å ta den innsikten og kunnskapen til etterretning. Det er selvfølgelig gledelig for forskeren at hun får tilgang til et felt, men det er viktig å spørre seg hvilke konsekvenser det har om man tar minste motstands vei i utvelgelsen av informanter og felt.

Et tilfelle hvor informert samtykke helt klart ikke kan gis, er når observasjonen som foretas er skjult for den som observeres. Da vet ikke aktørene at det de gjør og sier blir registrert av noen som bruker dette til å si noe om dem og miljøet de tilhører. Men observasjon kan foregå i sammenhenger som, selv om den foregår åpent, ikke lar de som observeres ta et samtykke basert på full kunnskap om mulige konsekvenser. Man kan lett tenke seg at språkbarrierer kan hindre observerte i å vite hva som egentlig foregår, og både sosiologer og antropologer som studerer fremmede kulturer må være seg bevisst at dem de forsker på, kanskje rett og slett ikke forstår hva som foregår. Men også forskere som har Norge som forskningsfelt må være seg bevisst at det kan være noen forskjeller som skaper ulike muligheter til å forstå hva forskningen går ut på. Jeg er særlig interessert i hvordan det kan eksistere klasseforskjeller i hvorvidt individer og kulturer kan avgi informert samtykke. Med dette mener jeg ikke bare at ikke-akademikere har mindre kunnskap om forskning og forskere enn akademikere, men også at de ofte heller ikke har venner og familie som har slik kunnskap. Dette gir et behov for ekstra pedagogisk innsats fra forskeren.

Punkt 19 i Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, jus og humaniora handler nettopp om mitt poeng over: at forskeren har ansvar for å opptre slik at det ikke er uklart når forskeren er i «forskerrollen». For eksempel, må hun ikke la informantene under intervjuet oppfatte forskeren bare som en venn. Punkt 22 i retningslinjene handler om relaterte problemer:



Forskere har et spesielt ansvar for å belyse situasjonen til svakstilte grupper i samfunnet. Dette kan bidra til å bedre deres kår. Men samtidig vil de ikke alltid være rustet til å beskytte sine interesser overfor forskerne. Forskere kan dermed ikke ta for gitt at vanlige prosedyrer for informasjon og samtykke sikrer individenes selvbestemmelse eller beskytter dem mot skade.

Jeg vil etterpå drøfte nærmere noen dilemmaer rundt fokuset på svakstilte grupper i samfunnet, altså at norske samfunnsforskere pålegges å prioritere å forske «nedover».

Alver og Øyen peker på at skjulte maktstrukturer kan virke inn på forhold som ligger til grunn for samtykket som informant gir (1997:112). Et konkret eksempel på at det kan være ressursforskjeller som hindrer aktører fra å fritt velge hvorvidt de skal være med i et forskningsprosjekt, er hvis sjefen på en arbeidsplass initierer en undersøkelse blant sine ansatte. Sjefen har kanskje makt over de ansatte slik at de føler at de ikke har noen reell mulighet til å si nei. Min egen erfaring er at det var nettopp de som skulle samarbeide med meg, som ikke ble spurt når jeg kom inn på nye arbeidsplasser. Min tilstedeværelse ble klarert med bedriftsledelsen, områdeledelsen og arbeidsledelsen, men altså ikke med renholderne og dagligvareansatte. Flere ga i utgangspunktet uttrykk for misnøye med at dette var blitt bestemt over hodet på dem, og jeg brukte mye tid på å vise at jeg ikke var sjefens løperjente.

Det er ikke bare formelle overordnede som kan ha en slik makt over folk. Informanter kan oppleve møtet med forskning initiert av offentlige instanser de selv er avhengige av godviljen til, slik som for eksempel barnevernet, sosialkontoret og leger, på denne måten. Fog skriver (1998:212):

Jeg har som interviewer *magt* til at trænge ind på den anden person, både på grund af selve samtalens karakter og på grund af personlige kapaciteter og professionel status. Og *fordi* jeg har magt, må jeg undersøge min nysgerrighed og mit videbegær og lade mig anfægte.

I en fotnote til dette anmerker hun at mektige mennesker ser ut til å være flinkere til å beskytte seg enn andre. Fogs anbefaling er altså å ta det ansvaret den makten gir på alvor. Noe det er viktig å ta ansvar for er hvorvidt vi som forskere misbruker det at det er en forskjell i hvor tilgjengelige ulike grupper er. Forskjeller i evner til å beskytte seg kan tenkes å være en av forklaringene på at det forskes mer på de på bunnen av samfunns-hierarkiet enn de på toppen. Alver og Øyen har et eksempel i sin bok (1997:113) om en vietnamesisk familie som hadde fått 12 henvendelser fra forskere i løpet av ett år. I tillegg til at etniske minoriteter i mange sammen-

henger er prioriterte målgrupper for forskning, kan det hende at grupper som befinner seg på bunnen av samfunnshierarkiet er lette ofre for forskere.

I tillegg til at dette skaper et behov for noen etiske betraktninger, har det faglige konsekvenser at noen er mindre tilgjengelige for forskning enn andre. I Norge er det for eksempel langt mellom studier av elitegrupper, og selv om Makt- og demokratiutredningen har tatt flere skritt i retning av å forbedre kunnskapsmangelen om disse gruppene, er det klart at forskere må reflektere over dette. Hughes finner at yrkene på toppen av samfunnshierarkiet er vanskeligere å studere enn yrkene på bunnen (1985:49):

Since prestige is so much a matter of symbols, and even pretensions – however well merited – there goes with prestige a tendency to preserve a front which hides the inside of things; a front of names, of indirection, of secrecy.

Hughes tror at problemene som kommer til overflaten når man studerer yrkene på bunnen av yrkeshierarkiet, meget vel kan gjelde også de på toppen. Studier av yrkene på bunnen av hierarkiet kan altså si noe om arbeidslivet generelt, og det fra et utgangspunkt hvor det lettest lar seg avdekke. På toppen av hierarkiet er derimot aktørene bedre i stand til å vedlikeholde og beskytte det inntrykket de ønsker at omverden skal ha.

Nå har man i Norge utført studier av yrker spredt over hele yrkeshierarkiet. Forskning på kvinner og arbeid har hatt et fokus på kvinner ansatt i det offentlige. Det kan være flere grunner til dette. Det offentlig er en viktig sysselsetter for kvinner, så en interesse for å finne ut hvordan situasjonen er for kvinnelige arbeidstakere, vil ganske naturlig føre til at man vender seg til det offentlige. Det kan også hende at det er lettere å finansiere forskning på yrkene i det offentlige, og at det er lettere for forskere å få innpass og hjelp til å gjennomføre undersøkelser der. Problemet med en slik skjevhet, vil komme hvis assosiasjonen mellom kvinnelige arbeidstakere og det offentlige ikke problematiseres nok. I yrker som renhold og butikk jobber det titusener av kvinner i private bedrifters regi, og dette gjør det til særlig interessante arenaer for forskning om kvinner og arbeid.

## Avslutning

Metodevalg forut for og underveis i forskningen er altså sårbare for noen typer skjevheter som kan sammenfalle med samfunnsmessige skjevheter ellers. En faktor som kan forsterke disse skjevhetene, er at mennesker med middelklassebakgrunn er overrepresentert i forskernes rekker. Akkurat som feminister har pekt på at det er problematisk, både for temavalg og perspektiv, at menn har stått for «brorparten» av vitenskapelig aktivitet i

vesten, kan man hevde at det er et problem at forskere er skjevt rekruttert klassemessig i befolkningen. Det finnes lite informasjon om dette for det er sjelden at forskere ser ut til å ta sin egen bakgrunn alvorlig i forskningen. Siden forskere ofte forsker på temaer som står dem selv nært på ulike måter, og ulike temaers relevans er ulikt spredt i befolkningen, så kan denne skjevheten bli et problem.

Som vi ser kan forskjeller og likheter mellom forskere og informanter slå mange veier. Noen av disse skjevhetene er fullt forståelige, og det er ikke realistisk at man vil eliminere dette fenomenet. Det sentrale her vil være at forskere reflekterer over hvordan det har preget hennes arbeid i de ulike beslutningsprosessene som trengs i løpet av en undersøkelse.

I tillegg til at slike skjevheter er et praktisk problem i kraft av at ikke alle temaer og praktiske samfunnsproblemer inkluderes i forskeres fokus, blir det et vitenskapsteoretisk problem. Dette og andre problemstillinger vil jeg komme tilbake til senere i dette kapitlet der jeg diskuterer de vitenskapsteoretiske problemene jeg har forholdt meg til i mitt eget arbeid.

## **Avhandlingens framgangsmåter og metoder**

Tiden er kommet til å fortelle mer konkret hvordan jeg selv gikk fram i undersøkelsen, både hva angår rekrutteringen av informanter, intervjuene, rekruttering av arbeidsplasser for observasjon og gjennomføringen av denne, nedskrivning av materialet, systematisering og analysering av materialet, og hvilke hensyn som har spilt inn i formidlingen. Denne delen avsluttes av en gjennomgang av hvordan noen av mine egne erfaringer og prioriteringer i mine egne øyne har preget forskningen jeg gjør.

Å finne informanter

### *Mine utvalgs-kriterier*

For å belyse avhandlingens problemstillinger intervjuet jeg etnisk norske kvinner som jobbet i kassa i dagligvarebutikker eller som renholdere. Jeg konsentrerte meg om kvinner som er født og oppvokst i Norge fordi det var et poeng for undersøkelsen å kunne anta noe om hvilke forventninger de hadde hatt til voksenlivet, og hvilke forventninger andre har hatt til dem. Forskjeller i etnisitet mellom informantene kunne ha komplisert analysen unødig ut fra problemstillingene jeg har hatt. Hvordan det oppleves å ha lav-statusjobber i et land man har flyttet til som voksen, er verdt et studie i seg selv.

En annen begrensning var at jeg ville at kvinnene skulle ha jobbet i bransjene lenge allerede, og at de ikke var på vei ut av dem. Begge jobbene

har høy gjennomtrekk og innehas i perioder hvor man er «på vei» et annet sted, eller ikke helt vet hva man skal gjøre. For mitt formål her var det mest relevant å snakke med dem som var i jobbene mer varig som ufaglært arbeidskraft, fordi det antakeligvis ikke betyr det samme å jobbe som ufaglært noen år i studietiden som det betyr å ha en slik jobb hele ens voksne liv.

Jeg bestemte meg også for å begrense utvalget ut fra noen egenskaper ved arbeidsplassene deres. Jeg intervjuet bare kassaekspeditører som jobber i de store dagligvarekjedene, og bare renholdere som arbeider i private renholdsbedrifter, og som rengjorde lokaler som er andres arbeidsplass. Det er grunn til å tro at arbeidsvilkår for begge gruppene kan variere med bedriftens størrelse og organisering. Det er for eksempel antakeligvis noen forskjeller mellom det å jobbe i en liten kolonial og å jobbe i en stor dagligvarebutikk som ligger under en kjede. Det er også grunn til å tro at det er noe annet å være fast ansatt renholder i for eksempel kommunen enn det er å rengjøre på vegne av en renholdsbedrift, og at det er forskjeller mellom det å jobbe hjemme hos folk og det å jobbe på et sted hvor andre også jobber.

Et annet kriterium var at de skulle bo og arbeide i Oslo-området, eller rettere sagt såpass nærme Oslo at de skulle ha tilgang til utdanningsinstitusjoner og arbeidsmarkedet i Oslo. Grunnen til dette var at jeg var interessert i kvinner som var i ufaglærte jobber selv om Oslos mangfoldige arbeidsmarked var tilgjengelig for dem, og som ikke fortsatte med utdanning til tross for at de hadde en rekke videregående skoler, høyskoler og Universitetet i Oslo innen rekkevidde. Det er grunn til å tro at det er store geografiske forskjeller i hvor variert arbeidsmarked kvinner har tilgang til, og jeg ville ikke intervjuer kvinner som jobbet på det lokale supermarkedet fordi det bokstavelig talt ikke fantes andre jobber. I stedet ville jeg nå kvinner som, i hvert fall i teorien, har hatt tilgang til både utdanning og andre jobber, og som likevel jobbet som renholdere og som kassaekspeditører.

### *Upersonlig rekruttering - nettverksrekruttering*

Gjennom personlige nettverk kjenner jeg mange i begge bransjene. Jeg foretrekker i utgangspunktet å ikke benytte eget nettverk i rekruttering av informanter, selv om det er grunn til å tro at rekrutteringen og intervjuingen går mye lettere da. Jeg tror mange ledd i forskningsprosessen blir komplisert for forskeren av at hun intervjuer bekjente eller venners venner, og jeg mener det er et poeng at tematikk og informanter også i kvalitativ metode søkes utenfor forskernes egne kretser. En fare ved rekruttering fra egen omgangskrets er at man kan føle seg mer forpliktet til å formidle resultatene på en slik måte at det ikke kommer på kant med informantenes selvforståelse (Alver og Øyen 1997:132). Et annet problem med slik rekruttering er at det

ikke er sikkert at informanten, eller de man rekrutterte gjennom, føler seg bundet til løfter om å hemmeligholde hvem du har intervjuet til undersøkelsen din. Jeg brukte en personlig kontakt bare én gang i løpet av undersøkelsen fordi det var viktig for meg å komme inn i en bedrift som syntes særlig interessant. Det var helt åpenbart at de som arbeidet i den bedriften, og sjefene da forbandt meg med den personen som fikk meg inn, men jeg tror de etter en stund ikke tenkte på det.

### *Informantjakten*

Jeg bestemte meg for å begynne med renholdsbransjen siden jeg antok at rekrutteringen ville ta lenger tid der enn i dagligvarebransjen. Det viste seg at jeg hadde rett i denne antakelsen. Vanskelighetene med å rekruttere renholdere skyldes hovedsakelig at jeg faktisk ikke visste hvilke renholdsbedrifter kvinnene jeg var interessert i å intervjuer, jobbet i. Mange av renholdsbedriftene i Oslo-området er enmannsbedrifter, og i noen bedrifter jobber det ikke etnisk norske kvinner i det hele tatt.

Jeg valgte ut en rekke renholdsbedrifter, ca. 20 i tallet, med en ganske stor geografisk spredning. Bedriftene valgte jeg ut ved hjelp av gule sider på Internett. Til disse sendte jeg et forespørselsbrev. Brevene inneholdt informasjon om prosjektet fulgt av en forespørsel om deres samarbeid. En ukes tid etter at jeg hadde sendt ut brevene, ringte jeg bedriftene, noe jeg hadde oppgitt at jeg ville i introduksjonsbrevene. Det viste seg ofte at daglig leder var vanskelig å få tak i, eller at han ikke hadde lest brevet på grunn av dårlig tid, eller at brevet hadde havnet rett i søpla. Det ble mange oppringninger før jeg fikk den informasjonen jeg i første rekke var interessert i, nemlig hvorvidt bedriften hadde noen etnisk norske kvinner blant sine ansatte. Mange av stedene fikk jeg aldri tak i noen i det hele tatt, eller det viste seg å være privatnumre hvor den som tok telefonen, for eksempel ikke snakket norsk eller ikke visste hva jeg snakket om.

Første runde med bedriftskontakt ga ingen informanter, men i stedet hadde jeg mange interessante samtaler med daglige ledere i renholdsbedriftene. Jeg hadde i utgangspunktet ikke hatt noe spesielt ønske om å intervjuer ledere i renholdsbedrifter, men i løpet av denne ringerunden utpekte de seg som en interessant gruppe. I disse samtalene dukket problemstillinger rundt etnisitet og kjønn opp, og mange av de tankene jeg gjorde meg under disse første samtalene, fulgte med meg videre og viste seg å være relevante for å forstå feltet.

Siden ingen informanter kom ut av den første runden, sendte jeg ut brev til 20 nye bedrifter. Jeg hadde de samme problemene med denne gruppen, men jeg fikk da innpass i én bedrift som hadde en rekke etnisk norske

kvinner ute i ulike bedrifter. I den runden brukte jeg lederne mer aktivt som informasjonskilde, og jeg spurte dem om det de sa, kunne brukes i prosjektet mitt. De fleste lederne snakket jeg med over telefonen, mens noen møtte jeg på kontorene deres.

Sjefenes villighet til og iver etter å snakke med meg, ofte på tross av dårlig tid, sto i sterk kontrast til hvordan renholderne mottok meg. Da jeg kom over etnisk norske kvinner var jeg lettet, men denne følelsen ble gang på gang snudd til frustrasjon siden kvinnene rett og slett ikke ville være med på noen undersøkelse. Noen beskrev tidsnød som den viktigste grunnen til at de ikke kunne prate med meg. Men de fleste som sa nei til å la seg intervju, oppga manglende tro på forskning som hovedgrunn. De syntes rett og slett at forskning var noe tull. De forsto ikke hvordan jeg kunne tro at de hadde lyst til å snakke om seg selv med en fremmed.

Jeg sendte ut bedriftsbrevene og informasjonsbrevene til kvinnene på NOVAs brevark, og når jeg oppnådde kontakt med kvinner fortalte jeg hvor jeg arbeidet, og hva vi holder på med der. Kvinnene hadde liten kjennskap til forskning og forskere, og det var tydelig at det jeg sa ga lite mening. Lettere ble det da jeg sa ting som at jeg var tilknyttet Universitetet i Oslo, noe som var sant siden jeg deltok på doktorgradsutdanningen der. Universitetet var altså en institusjon kvinnene så ut til å ha tillit til, til tross for at de antakelig aldri hadde satt sine ben på et universitet. Jeg tror ikke de ville hatt en slik tillit til andre organisasjoner hvor forskning foregår. For de fleste kvinnene i undersøkelsen er det ingen forskjell mellom min arbeidsgiver, NOVA, og for eksempel MMI eller Norsk Gallup. Flere viste også til telefonintervjuer de hadde vært med på i sin første kontakt med meg, for eksempel ved at de fortalte meg at de hadde blitt intervjuet før, eller at de ikke ville være med på sånne undersøkelser siden de alltid inneholder så kjedelige spørsmål.

Det var én kvinne som stilte opp til intervju i den runden. Det var altså på tide å sende ut en ny runde med forespørselsbrev. Jeg var litt heldigere med bedriftene da, og det ble mulig for meg å få møtt noen av renholderne ansikt til ansikt, noe som gjør det lettere å få folk til å stille opp. At informanter stiller opp gjennom forespørslar fra overordnede eller i brevs form forutsetter at folk er interessert i forskning eller har noe å si som de gjerne vil skal komme fram. Når man er ute etter informanter som kan mene at forskning er noe tull, blir det lettere å rekruttere gjennom at folk blir personlig engasjert i deg og det du holder på med. Nesten alle jeg endte opp med å intervju, tror jeg gjorde det for å være snille mot meg eller fordi det ble vanskelig å si nei av andre grunner. I norske studier av ulike yrkes-

grupper er det vanlig å få tillatelse til å utføre intervjuene i arbeidstiden. De aller fleste renholdssjefene la ned forbud mot noe intervju i arbeidstiden, og også når jeg var med de ansatte under feltarbeidet, ble det gjort klart at de ansatte ikke måtte senke tempoet på grunn av meg.

Forespørselsbrevene jeg sendte til bedriftene ble revidert kontinuerlig, og de gikk i retning av å bli mer markedsførende. Der det første brevet var veldig saklig, var det siste mer rettet mot å vise hvordan bransjen kan tjene på at kunnskap produseres om noen av problemene den sliter med.

Selv om de fleste renholdssjefene var veldig interessert i at det ble forsket på bransjen og selv lot seg intervju om utvikling i bransjen og rekruttering av ansatte, var en del av dem skeptiske til at deres ansatte skulle være med på en undersøkelse, og flere nektet å videreformidle informasjon om undersøkelsen til sine ansatte. Et par sa eksplisitt at det var fordi de var redd for at de ansatte kunne sette renholdsbedriften i et dårlig lys, og samme hva jeg sa om hva undersøkelsen skulle handle om, og at bedriften ville være anonym, ville de ikke at deres ansatte skulle snakke med meg. Grunnene til at disse kvinnene ville kunne sette bedriftene i et feilaktig dårlig lys, var i følge lederne at de var sytete og ikke så rent lite dumme. De siste årene har renholdsbransjen blitt negativt framstilt i media. Mange reportasjer om snusk og elendighet i bransjen gjorde mange avmektige i forhold til hvordan yrket og bransjen ble framstilt og forstått. Flere stilte seg derfor negative til å slippe meg til fordi de var redd for at dette ville bli atter en elendighetsbeskrivelse. Da jeg møtte slike argumenter skjøyv jeg ikke under en stol at det også i min undersøkelse vil fremkomme negative ting, men jeg fortalte også at dette kunne være en fin måte å nyansere det offentlige bildet av renholdere og renholdsbransjen på.<sup>2</sup>

Noen av lederne følte seg ute av stand til å vurdere om det var en god idé å samarbeide med meg. De ville for eksempel gjerne snakke med noen i Servicebedriftenes landsforening, bransjens arbeidsgiverforening, før de bestemte seg, og flere ville ha ganske mye informasjon om undersøkelsen før de ville forplikte seg til noe. Ledere som ikke ville hjelpe meg, vektla ofte at det var for ressurskrevende å sende ut brevene mine til sine aktuelle ansatte, eller at de ikke hadde tid til å hjelpe meg. Mange som også lovet å hjelpe meg klagde mye på hvor vanskelig det var, og flere ledere mistenker jeg for ikke å ha forsøkt å videreformidle informasjonen min til ansatte. Et

---

<sup>2</sup> Noen av lederne ville at jeg skulle gi dem konkrete tilbakemeldinger om deres bedrift. Da jeg fortalte at det ikke lot seg gjøre, la jeg vekt på at bransjen som helhet kunne ha godt av mer kunnskap om mekanismene bak rekrutteringsproblemer og det høye frafallet.

spesielt problem ved å rekruttere gjennom renholdsbedriftene var også at mange renholdere veldig sjelden har noe med bedriften å gjøre. De er ute i oppdragsbedriftene sine, og kontakten med den egentlige arbeidsgiveren begrenser seg til lønsslippene.

Jeg mistet etter hvert oversikten over hvor mange renholdsbedrifter jeg faktisk hadde hatt kontakt med, men det er minst 100. Omtrent hvert tiende forespørselsbrev jeg sendte til renholdsbedrifter i Oslo og omegn kom i retur på grunn av ukjent adressat. Dette sier kanskje noe om store bevegelser i bransjen, noen bedrifter går konkurs, andre starter opp. Gjennom problemene og arbeidet jeg hadde med rekrutteringen, fikk jeg mye kunnskap om bransjens variasjon og sammensetning.

Jeg endte opp med å delta i arbeidet over kortere eller lengre tidsperioder i fem renholdsbedrifter. Noen av kvinnene jeg intervjuet, jobbet i disse bedriftene, men flere av dem gjorde ikke det.

Rekrutteringen av kvinner som sitter i kassa i dagligvarebutikker gikk mye lettere, først og fremst fordi man faktisk i løpet av en handletur selv kan se de som jobber der. Jeg dro derfor ut på spaningsrunder for å finne aktuelle informanter, og i butikker der jeg selv så at etnisk norske kvinner jobbet, tok jeg kontakt personlig med daglig leder, eller hvis han ikke var tilstede, assisterende leder. Jeg endte opp med å rekruttere fra åtte ulike dagligvarebutikker. Det som skjedde i alle utenom én av butikkene, var at daglig leder ved den første kontakten oppga at han ikke ville snakke med meg før jeg var blitt klarert av kjeden butikken var en del av. Lederne ga klart uttrykk for at det lå utenfor deres makt å uten kjedeadministrasjonens samtykke gi meg lov til å spørre et par av de ansatte om de hadde tid til å ta en prat med meg. Måten de forholdt seg til min forespørsel på, ga meg kunnskap om hvordan bransjen er å være i for både ledere og ansatte. Da jeg ringte distriktssjefer og lignende i kjedene, ble jeg mottatt på litt ulikt vis, men alle sa ja. Noen var overrasket over at butikksjefene hadde sendt meg videre til dem, og de mente disse hadde misforstått hvis de trodde at de ikke kunne ta noen slike beslutninger selv. Andre framsto som litt mer mistenksomme på kjedens vegne og ville ha ekstra forsikringer om at jeg ikke var ute etter å ta akkurat deres kjede.

Etter å ha fått klarsignal fra noen i kjedeadministrasjonen, kontaktet jeg daglig leder igjen, og da var det ikke noe problem å få tilgang til de ansatte. Lederne fortalte meg når aktuelle kandidater ville være på jobb, og da troppet jeg opp med et informasjonsbrev og et smil. Problemet var ofte at jeg måtte fortelle dem om prosjektet mens de satt i kassa, og ofte var det kø bak meg. Kvinnene hadde rett og slett ikke tid til å gå fra kassa lenge nok til at



jeg fikk informert dem om prosjektet i ro og mak. Men jeg hadde likevel fått klarsignal fra nesten alle sjefene om at kvinnene kunne intervjues i arbeidstiden. Dette er selvfølgelig en fordel, folk er mye mer villig til å la seg intervju i arbeidsgiverens tid enn sin egen, men ulempen var at flere av sjefene maste mye underveis i intervjuet fordi de trengte flere i kassa. Tre av intervjuene måtte avbrytes på grunn av mye kø, og jeg kom da tilbake en annen dag for å fullføre intervjuet.

Alle utenom én av de kassamedarbeiderne jeg spurte, sa ja til å la seg intervju. Hun som sa nei gjorde det av prinsipielle grunner fordi hun syntes forskning var noe tull. Rekrutteringen og interessen i dagligvarebransjen var altså noe helt annet enn det jeg møtte på i renholdsbransjen, og på grunn av dette gikk intervjuingen der unna mye raskere.

Tanker rundt det endelige utvalget

Jeg hadde i utgangspunktet ønsket å ta 40 intervjuer, men endte bare opp med 30: 15 intervjuer med kvinner som jobber i renholdsbedrifter, og 15 intervjuer med kvinner som jobber kassa i dagligvareforretninger. Hovedgrunnen til at jeg ikke intervjuet så mange som jeg hadde tenkt meg, var at rekrutteringen gikk veldig tregt. Jeg hadde heller ingen faglige betenkeligheter med å nøye meg med 30 intervjuer. Allerede de første intervjuene brakte på det rene at det fantes et vell av interessante temaer og vinklinger, og jeg føler meg sikker på at kunnskapen fra de 30 intervjuene representerer problemer og bekymringer som gjelder flere enn de jeg intervjuet.

Saugestad hevder med Ardener (1975) at forskjellene mellom kvinner og menn kan være av en slik art at kvinners virkelighet ikke er like tilgjengelig siden kvinner ikke uttrykker seg i den dominerende koden og slik sett blir «kneblet» av sin marginalitet (1997:195). Jeg vil hevde at arbeiderklassekvinner på noen måter er usynlige, som i ikke representerte og marginaliserte i det norske samfunnet. Ikke bare er de i mindretall i aviser, ukeblader og på tv, de statistiske forskjellene mellom dem og for eksempel middelklassekvinner gjøres usynlige av at den sistnevnte gruppens prioriteringer framstår som mer «politisk korrekte», for eksempel det faktum at hovedbolken av den moderne likestillingsideologien stemmer godt overens med hvordan akademikerkvinner mener tingenes tilstand burde være. Jeg vil komme tilbake til disse spørsmålene senere. Men jeg vil her bare tydeliggjøre hvordan rekruttering av informanter, i tillegg til at det handler om hva man får tak i, dreier seg om faglige spørsmål.

Datainnsamlingen min kan forstås som en jakt på «ekte» arbeiderklassekvinner, forstått som kvinner som faktisk er i arbeiderklassen yrkes-

messig og kulturelt uten å ta steg i retning av sosial mobilitet. Jeg mener den ikke-mobile kvinnelige delen av den norske arbeiderklassen blir usynliggjort. Andre typer arbeiderklasseindivider enn ufaglærte kvinner som de jeg intervjuet, er mer synlige enn dem på ulike måter. Forståelsen av arbeiderklassen har for eksempel historisk blitt knyttet til mannlige industriarbeidere og jeg mener at det under forståelsen av arbeiderklasseindivider ligger en antakelse om at de ønsker seg «opp» og «frem».

Jeg løste dette ved bare å intervjuer kvinner som etter eget utsagn og i sjefens øyne var kommet for å bli i jobben sin. Jeg intervjuet ikke de som var på vei et annet sted, enten gjennom utdanning eller at de hadde konkrete planer om å finne på noe annet etter hvert. Jeg var særlig interessert i hvordan en eventuell arbeiderklassekultur bidrar til å forme kvinnenenes tilnærming til arbeidet og årsakene til at de blir. Da var det viktig å utelate kvinner som var mer ambivalente til sin samfunnsposisjon og kulturelle bakgrunn ved at de for eksempel strebet «oppover» mot middelklasseyrker og -verdier. Øvre arbeiderklasse, med sitt arbeideraristokrati og ønske om å tilhøre middelklassen, ligner selvfølgelig mye på middelklassen. Og hvis man hevder noe om arbeiderklassens svake posisjon i det norske samfunnet, får man ofte slengt industriarbeiderlønnings i ansiktet. Øvre arbeiderklassens likhet og streben etter tilhørighet i middelklassen tåkelegger noen viktige forskjeller i det norske samfunnet. Som helhet går det kanskje ikke et skarpt skille mellom arbeiderklassen og middelklassen, men det betyr ikke at det ikke er noen forskjeller som blir mest tydelige hvis man velger seg tydelige eksempler.

Til tross for at jeg i en forstand måtte ta det jeg fikk av informanter, var jeg til slutt veldig fornøyd med utvalget. Bredden i erfaringer og verdier var stor, men kvinnene hadde det til felles at de kan beskrives som noen som tilhører kjernen av arbeiderklassen. Det finnes sikkert kvinner med akademikere eller -foreldre i butikk- og renholdsbransjen, men deres erfaringer var ikke så interessante i dette prosjektet, jeg valgte meg kvinner som jeg antok ikke omgikk akademikere til daglig.

Som jeg nevnte over, hadde jeg problemer med å motivere kvinnene til å stille opp på intervjuer. Det var en ting å småprate med meg mens vi vasket side om side, noe helt annet var det å skulle sette seg ned for å bli intervjuet på ordentlig. Problemene med å rekruttere informanter vil jeg uten blygsel knytte til faglige sider ved prosjektet. I en rekke forskningsprosjekter har det blitt vist til forskjeller i hvor lett det er å rekruttere folk fra ulike grupper til deltakelse i forskning. I Haavinds (1987:169) undersøkelse av 100 småbarnsfamilier var middelklassefamiliene lettere å få til å stille opp på undersøkelsen enn arbeiderklassefamiliene. Det er grunn til å tro at «fracfallet» i

kvalitativ forskning ikke er tilfeldig. Jeg har vært særlig interessert i å også nå kvinner som egentlig ikke har lyst til å bli intervjuet. Dette hører for så vidt litt merkelig ut siden man skulle anta at interesse for å bli intervjuet er en viktig forutsetning for gode intervjuer. Men det er ikke nødvendigvis slik. Som Bradley (1999) mener jeg det er et poeng å også inkludere mennesker som ikke vanligvis blir hørt i forskning, og jeg tror at selv uten motivasjon så kan intervjuene brukes til å belyse viktige forskjeller og problemer. Ufaglærte kvinner er kanskje heller ikke vant til den typen oppmerksomhet som forskningen gir, og det, kombinert med en mistro mot forskning, gjør selvfølgelig rekruttering vanskelig. I Aurells (2001:39) undersøkelse blant renholdere i Sverige opplevde hun at renholderne var mistenksomme og overrasket over undersøkelsen hennes, de syntes rett og slett det var en pussig ting å holde på med. Kvinnene i undersøkelsen fortsatte å vise forbløffelse over det jeg holdt på med også i løpet av arbeidsdagen eller intervjuet, og de viste liten eller ingen interesse for å få innblikk i hva jeg lærte i løpet av tiden med dem.

Thagaard er en av dem som opplevde å ende opp med færre arbeiderklasseinformanter enn hun hadde planlagt å ha, på grunn av rekrutteringsproblemer (1996). Fransson (1990:13) nevner i metodekapitlet at intervjuene hennes med kvinnelige leger, som er middelklassekvinner og oftere enn ikke har middelklassebakgrunn, var gjennomgående lenger enn intervjuene med kvinnelige hjelpepleiere, en gruppe med sterk rekruttering fra arbeiderklassen. Legenes svar var også mer fyldige enn hjelpepleiernes (Fransson 1990:105). Fog gjorde for en del år siden en intervjuundersøkelse om kvinnelige industriarbeidere. Rekrutteringsarbeidet gikk trått, og hun skriver:

I vid udstrækning afspejler udvalget hele undersøgelsens problematik: Bortsett fra angst for overhovedet at gå med til sådan noget som at medvirke i et interview, så var begrundelserne for ikke at ville i vid udstrækning de samme som dem, der gives for ikke at ville/kunne deltage i fagligt arbejde: tidnød, hjem og børn skulle passes samt modvilje eller formodet modvilje fra mandens side (1979:203).

Dette kjenner jeg igjen fra undersøkelsen jeg har utført. De som i utgangspunktet ikke ville bli intervjuet, oppga noen ganger tidsnød som årsak, og når jeg klarte å overtale de samme kvinnene, så hadde den samme tidsnøden konsekvenser for fagorganisering, deltakelse på kurs, deltakelse i sosiale sammenhenger på jobben etc. Dette betydde nok ikke at de rent faktisk har dårligere tid enn for eksempel meg, men gjennom intervjuene fikk jeg informasjon om hvordan motivasjon og mulighetene til hjelp hjemme virket inn på hvordan tid artet seg for dem.

Som nevnt ble deler av rekrutteringen overlatt til lederne ved at jeg fortalte dem hva jeg ønsket, og så tenkte de etter om de hadde noen som passet deres egne tolkninger av det jeg sa. Når man overlater deler av rekrutteringsprosessen til ledere, så vil man ut fra hva som følger, også få et inntrykk av noen av hierarkiene og kategoriene som eksisterer i feltet man studerer. Dette gjelder ikke bare for meg, for i et hvilket som helst forskningsprosjekt så må forskeren på ulike måter forholde seg til kategoriene som allerede eksisterer på feltet hun skal studere (Syltevik 1998:47). Da jeg tok kontakt med ledere i renholdsbedrifter for å skaffe informanter, oppdaget jeg at det fantes ulike kategorier av ansatte som mine forespørsler ble sett i forhold til. Noen av sjefene var involvert i forsøk på å forbedre bransjen sin, og denne agendaen påvirket hvilke ansatte han ville at jeg skulle snakke med. Som sagt opplevde jeg flere ganger i telefonsamtaler med sjefer å bli fortalt at jeg ikke kunne intervju hans ansatte fordi de ville si ting som ville stille ham eller bransjen i et dårlig lys. Jeg fikk inntrykk av at mange ledere i begge bransjene forsto sine ansatte som for ignorante til å bli intervjuet, og når ledere nektet å hjelpe meg gjennom å sette meg i kontakt med ansatte, framhevet mange at de gjorde det for mitt egen beste. Noen av de som sa seg villig til å formidle kontakt med ansatte, var unnskyldende overfor meg, litt flau over kvaliteten på mennesker de kunne tilby.

En av formuleringene jeg brukte i den første kontakten jeg hadde med ledere i renholdsbedrifter, var at jeg gjerne ville ha kontakt med damer som «hadde jobben på ordentlig». Med det mente jeg at jeg var ute etter renholdere som jobbet heltid eller nesten heltid, og som hadde hatt jobben en stund, i motsetning til de mange som jeg vet bare er innom yrket. Det «å ha jobben på ordentlig» ga tilsynelatende gjenklang i bransjen, jeg fikk inntrykk av at dette tilsvarte lederne egne formeninger om forskjeller mellom ansatte. Men denne betegnelsen så ikke ut til å handle om tidsaspekter, men heller at de var renholdere slik denne gruppen pleide å være, nemlig «vaskekjerringer», forstått som en positiv merkelapp. Det så derfor ut til å handle om hvilken plass renholdsarbeidet hadde i kvinnenens liv (som en sekundæraktivitet til husmorarbeidet hun utførte hjemme), hva forholdet mellom arbeidet og privatlivet var (svake grenser mellom jobben og privatlivet i og med at hun tok med seg kunnskap og rengjøringslyst hjemmefra til jobben), og kvinnenens mer generelle disposisjoner (godt humør og høy arbeidsmoral). Derav kommer betegnelsen husmorjobb om renholdsarbeid, som en videreføring av synet på hvem som faktisk utfører arbeidet, og hvordan hun utfører det.

I rekrutteringen av informanter i dagligvarebutikker var jeg også interessert i å komme i kontakt med kvinner som hadde hatt jobben en stund,

som ikke var på vei ut av den gjennom viderequalifisering, og som jobbet heltid eller nesten heltid. Selv om det i den bransjen varierte litt hvilke typer kvinner jeg ble satt i kontakt med når jeg ikke plukket dem ut selv, var det også der en tilbøyelighet til å forstå min forespørsel som et forsøk på å komme i kontakt med godt voksne kvinner. Men i dagligvarebransjen finnes det en del ambisiøse unge kvinner som satser på dagligvarebransjen, en karriere i bedriftene der ser mer mulig ut enn i renholdsbedriftene. Derfor forsto noen av lederne mine forespørsler om kvinner som «jobber i bransjen på ordentlig» som en jakt etter kvinner som er det motsatte av de som har det som en «husmorjobb». Det ser ut som det finnes rom for kvinner til å satse på karriere i dagligvarebransjen, mens det tilsynelatende ikke ville falt lederne i renholdsbransjen inn at de hadde slike. At lederne tolket mine forespørsler forskjellig gir interessant informasjon, og ledernes syn på sine ansatte vil tematiseres en rekke ganger i senere kapitler.

#### «Gode» og «dårlige» intervjuer

Prieur skriver om materialet bak boka *Å sette pris på kvinner* som handler om menn som kjøper sex:

Vi har en del intervjuer som ikke fortjener betegnelsen dybdeintervjuer, hvor svarene er omtrent så lite utfyllende som de ville vært på et skriftlig besvart skjema. Er disse intervjuene overflatiske, og dårligere enn de som er utfyllende og reflekterte? På spørsmålet om han har tenkt noe på hvordan jentene har hatt det sammen med ham, svarer Ståle: «Nei, i grunnen ikke.» Neste spørsmål er: 'Hvordan tror du hun har opplevd deg?' Ståle svarer: «Nei, det vet jeg ikke.» Andre svarer langt og utfyllende på disse spørsmålene, men det blir ikke sannere for det. Når Ståle ikke har noe å si om dette, er det et funn (1990:16-17).

Jeg mener dette er et viktig poeng. Mange av informantene var fåmælte. Ikke bare overfor meg. Sjefer eller kolleger kunne fortelle om det samme (en av de store fordelene med deltakende observasjon er at du kan få med deg samtaler *mellom* og om informantene dine). Det er særlig viktig å også respektere informasjonen som kommer i magre intervjuer fordi forskjellene i befolkningen på hvem som svarer langt og reflektert, ikke er tilfeldig. Det er i hvert fall ikke grunn til å tro det. Ikke bare er det viktig å se at informanter er forskjellige på dette området, men også at det er interessant i seg selv. I tillegg er det viktig å ikke la dette prege hvor stor vekt du i analysen legger på de ulike informantene dine. Prieur peker på at det er en fare for at «eierne» av de gode formuleringene blir tatt som representanter for de andre i undersøkelsen, altså at det lett blir til at man tenker at *akkurat* disse klarer å

formulere det de andre ikke klarte, og derfor forstås av forskeren som en «talsmann» (Prieur 1990:18).

Poenget med at fåmæltighet er et funn i seg selv, er særlig relevant i min undersøkelse. Noen av de som var fåmælte under intervjuet, framsto som personer samtaler og informasjon ikke betydde så mye for. De visste ikke helt hva mannen jobbet med, de hadde egentlig aldri snakket med barna om at de burde hjelpe til hjemme, de visste ikke hvilke framtidsplaner eller -drømmer tenåringsbarna hadde. Sjefene beskrev også at de hadde forsøkt å få dem til å fremme krav og å si ifra når de ønsket forandring, men de holdt bare munn. Noe av dette handler selvfølgelig om former for samtaler også. Jeg opplevde mang en gang at kvinner som var stumme som østers da vi var på tomannshånd, snakket som en foss ute på jobb.

Det er krevende å intervju mennesker som ikke egentlig vil snakke. Men noen spørsmål kan gjøre en forskjell. Noen av spørsmålene mine kom inn i intervjuguiden etter hvert fordi de rett og slett så ut til å være gode spørsmål. Dette gjaldt både spørsmål som satte i gang hukommelse og historier for eksempel om første gangen de hadde en renholdsjobb, og spørsmål som satte i gang informantenes egne tanker om jobben de har, som for eksempel: «Hva gjør du når du kommer hjem fra jobben?» I de praktiske og teoretiske forarbeidene til feltarbeidet har jeg brukt personlige erfaringer som en kilde til kunnskap. For eksempel tenkte jeg nøye gjennom mine egne erfaringer som butikkarbeider da jeg skulle utarbeide intervjuguiden til intervjuene med denne gruppen. Dette ga meg ideen til et spørsmål som viste seg å være fruktbart, nemlig om det var noe spesielt de «holdt på med» mens de ekspederte i kassa. Jeg kom på at jeg selv da jeg satt i kassa ganske ubevisst hadde telt varer, satt meg mål, tatt varer i en spesiell rekkefølge, veddet med meg selv om hvor mange poser kunden ville innbille seg at hun trengte osv., for å få tiden til å gå. Det å spørre informantene om de hadde spesielle måter å få tiden til å gå på, viste seg å være veldig fruktbart.

Utførelsen av kvalitative forskningsintervjuer henger i sterk grad sammen med forskerens personlighet og sosiale evner. Klarer ikke forskeren å oppnå god kontakt med informantene, kan materialet bli så dårlig at det gir liten mening å fortsette prosjektet. Når alt står og faller med kvaliteten på intervjuene og observasjonen, blir det selvfølgelig også ganske stressende å skulle utføre dette. Jeg leste en gang at målet på et godt intervju er at du ikke sitter og lurert på om det blir et godt intervju, altså at du i stedet for å sitte å analysere dine egne egenskaper som intervjuer faktisk bare lytter og stiller spørsmål som springer ut fra det du hører. Dette synes jeg sier noe riktig om hvordan det er å intervju. Flere av intervjuene i denne undersøkelsen opplevde jeg ikke som særlig gode. Nå i ettertid synes jeg de inneholder for-

bausende mye informasjon, men noen intervjuer var verken behagelige for meg eller informanten. Noen personer kommer man rett og slett ikke overens med, og noen ganger sa kvinnene ting jeg syntes det var vanskelig å forholde meg til, eller så sa jeg gale ting. Jeg har tidligere gjennomført intervjuer med prostituerte kvinner. I den undersøkelsen hadde jeg noen skikkelig gode intervjuer, slike rent ut magiske situasjoner hvor jeg som forsker og menneske følte at jeg så mennesket jeg snakket med i et helt nytt og mer gjennomtrengende lys. Etter hvert i inneværende prosjekt måtte jeg ta tak i at disse erfaringene har preget mine forventninger til hvor gode intervjuer skal være.

Noe av grunnen til den dårlige stemningen eller misforståelsene under intervjuene, skyldes faktorer som går rett inn i denne avhandlingens faglige temaer. Jeg opplevde som Syltevik (1998:60) at det faktisk at jeg har universitetsutdannelse og en jobb så merkelig som forskning, skapte avstand i intervjusituasjonen. For min jobb vakte ikke bare nysgjerrighet og fascinasjon over hva jeg egentlig holdt på med, det plasserte også meg i en rolle hvor jeg representerte en annen kultur enn den kvinnene hadde kjennskap til. For ikke bare hadde de ingen høyere utdanning selv, deres voksne barn, søsken, partnere og venner hadde i de aller fleste tilfellene heller ikke det, og deres eneste kjennskap til deler av min verden er gjennom media og kulturelle forestillinger om hvordan akademikere er. Jeg følte meg mye mindre satt i bås under observasjonen, det var derfor verst med de kvinnene jeg bare møtte under selve intervjuet. Under observasjonen fikk jeg vist kvinnene andre sider av meg selv enn de «boklige», og jeg fikk også mange komplimenter for hvor flink jeg var til å jobbe, som om de var overrasket over dette. De jeg ble best kjent med tilkjennegav sine fordommer mot «såanne som meg» mer eksplisitt, og de sa ting som at de ikke kunne skjønne hvorfor jeg gadd å jobbe på kontor, og de lurte på hva jeg tjente, og om det ikke var kjedelig for meg å jobbe med å snakke med såanne som dem i stedet for å gjøre noe ordentlig.

### Hverdagen i feltet

Jeg deltok i arbeidet på arbeidsplassene til og fra i løpet av en periode på 1 ½ år. Deltakelsens viktigste funksjon var at jeg gjennom den fikk kontakt med kvinner som senere kunne intervjues, samt å finne temaer jeg kunne komme tilbake til i intervjuene. Jeg har erfaring med at deltakende observasjon med tilhørende feltsamtaler gir mye god informasjon og en følelse av å forstå feltet. Organisert deltakelse fikk jeg bare foretatt i renholdsbransjen. I dagligvarebutikken spionerte jeg litt bak hyller for å sjekke hvordan arbeidsdagen så ut til å være, og jeg satt noen steder på pauserommene og røykte og

snakket med de ansatte, men ordentlig deltakende observasjon var det ikke mulig å få til.

I renholdsbransjen viste observasjon seg å være en god måte å få kunnskap om både feltet, jobben og kvinnene på, bedre enn intervjuene. Etter avtale med sjefen møtte jeg opp til arbeid ved begynnelsen av et skift, og ble presentert for kvinnen eller kvinnene jeg skulle jobbe sammen med av ham. I to tilfeller møtte jeg kvinnene uten sjefen tilstede. Da hadde jeg i stedet fått en møtetid og en beskrivelse av hun jeg skulle treffe. I akkurat de to tilfellene viste det seg at renholderne heller aldri pleide å møte sjefene, og at kontakt med renholderne så ut til å være en så liten del av hans arbeid at det var vanskelig å forstå at man kan drive en renholdsbedrift på den måten.

Etter at jeg hadde blitt satt i kontakt med kvinnen eller kvinnene, ble jeg alene med dem. Og siden de ofte var litt usikre på hva som var ventet av dem, fortalte jeg litt om hva jeg ønsket. Dette var særlig viktig siden jeg aldri fikk helt til å skrive et godt introduksjonsbrev som kvinnene faktisk forsto. For meg blir det jeg skriver mye mer akademisk og stivt enn det jeg sier. Flere av kvinnene advarte meg om at de ikke var noe flinke til å forklare ting og sånt, men ba meg spørre hvis det var noe. På arbeidsplass nummer to skulle jeg ut med et team, og kvinnene foreslo selv at de skulle oppføre seg som om jeg var under opplæring for det ville være lettere for dem å forholde seg til. Dette var en skikkelig god idé, og på de neste arbeidsplassene foreslo jeg selv at de skulle behandle meg slik de pleide å behandle nybegynnerne. I denne sammenhengen opplevde jeg at det var mer behagelig for kvinnene å plassere meg i en kategori som allerede fantes. Solberg (1996) har skrevet om hvordan hvilke roller hun har tatt/fått under feltarbeid har preget både kontakten med de studerte og de faglige poengene hennes. Solberg beskriver blant annet den usikkerheten rundt forskeren som kan skapes av at hun ikke plasserer seg i allerede eksisterende roller. Jeg har erfart dette i tidligere studier også, hvor jeg på massasjeinstitutter ofte gikk inn i rollen som resepsjonist eller «venninne på besøk», og hvor jeg blant gateprostituerte ble behandlet og forstått som en sosialarbeider.

På alle renholdsarbeidsplassene ble jeg tatt med på alle de oppgavene en vanlig arbeidsdag gir. Kvinnene utfører «daglig renhold», en betegnelse som ikke viser til at renholdet blir utført daglig, men at det er det vanlige renholdet, ikke spesialrenhold eller storrengjøring det er snakk om. Mange av kvinnene jeg var med utførte derfor kontorvask og lignende, mens noen utførte også renhold på uvanlige steder. Oppgavene besto for eksempel av å vaske gulv og doer, støvsuge, bytte søppelposer, vaske dørhåndtak, tømme og vaske askebeiger. Noen steder ble det lagt vekt på at renholderne ikke skulle være nødt til å løfte eller flytte noe, men andre steder måtte ren-



holderne omtrent rydde opp før gulvet ble bart nok til at det kunne vaskes. Noen steder ble det også utført «røffere» typer arbeid med høytrykksspylere, sterke kjemikalier og ordentlig tunge løft.

Jeg tror at det tjente en rekke funksjoner at jeg rengjorde sammen med kvinnene, særlig i en opplærings situasjon. For det første vet kvinnene at jobben deres blir sett ned på, og de ser ofte ned på den selv også, og ved å måtte lære opp andre i den blir det synlig at de kan noe som ikke andre kan. Hvis jeg i stedet bare skulle ha gått ved deres side, så hadde de kanskje i stedet formidlet hvor enkel jobben er. For det andre minsker det noen symbolske forskjeller mellom forsker og utforsket hvis de faktisk gjør de samme tingene. Jeg merket meg at *alle* kvinnene jeg var ute med, satte meg til å vaske doer først. Å vaske doer er den verste oppgaven for mange renholdere, og å be meg gjøre det kan både være moro for renholderne, en lettelse fordi de for en gang skyld slipper å gjøre det selv, og uttrykk for et ønske om en bekreftelse på at jeg mente alvor. Litt utpå dagen kunne jeg si ting som at nå var det deres tur til å ta noen doer, og da kunne vi le litt og snakke om detaljer ved do-vaske-jobben. Jeg tror at min måte å takle do-vaskingen på tidlig på dagen sa dem noe de trengte å vite om meg, nemlig at jeg ikke tror jeg er noe bedre enn dem. For eksempel ba jeg ikke, hvis ikke kvinnene tilbød det, om hansker før jobben skulle gjøres, og når jeg så at de selv også vasket doer uten hansker, får det betydning at jeg ikke gjorde nummer ut av hvor ekkelt det var.

Det meste av observasjonen ble utført med de samme kvinnene over flere dager. Det betyr at jeg kom ganske tett innpå akkurat de kvinnene, og senere i analysen la jeg ekstra vekt på hva de hadde sagt, de ble nøkkelinformanter slik man ofte får. Det betyr ikke at jeg regner dem som mer representative enn de andre, heller at de ga mer informasjon det har vært naturlig å trekke vekslers på. Mens vi utførte oppgavene snakket vi så mye som mulig. Etter en litt taus prøvende fase gikk samtalene under feltarbeidet veldig greit. Vi hadde det ordentlig morsomt, og jeg følte meg fri til å stille alle slags dumme spørsmål. Noen av spørsmålene dreide seg konkret om arbeidet, for eksempel om hvordan de klarte å holde orden på hvilke kluter som ble brukt på do, og hvilke som ble brukt på spisebord (leende svar: de klarte ikke alltid det), og hvilket inntrykk de hadde av personene på de ulike kontorene. Andre spørsmål handlet om andre sider av livet slik som hva mannen jobbet med, hvor barna var, hva deres egen mor hadde jobbet med, om mannen deres klarte å lage spiselig mat.

Jeg hadde mye moro med kvinnene, og mine egne evner til å komme overens med folk kom nok mer til sin rett i denne settingen enn intervjuene med båndopptaker under det grelle lyset i pauserom.

## Feltarbeid og egne grenser

Ikke bare brukte jeg mye tid på selve observasjonen, det tok ofte også lang tid å organisere den. Det skulle passe meg, kvinnene, sjefen og oppdragsbedriften samtidig. Fordi man ofte må «hente seg inn» etter feltarbeid fordi det er slitsomt, går det med mye tid når man bruker denne metoden. Særlig fordi jeg flere ganger måtte snu døgnet for å være med på jobb, ble det en veldig slitsom prosess. Det var også til tider veldig hardt fysisk, og i tillegg til blåmerker og støle muskler, pådro jeg meg flere forkjølelser i denne perioden med mye fuktighet rundt meg og store variasjoner i temperatur over kort tid.

Forrige gang jeg gjorde feltarbeid, var jeg som sagt i prostitusjonsmiljøer. Det følelsesmessige slitet jeg ble utsatt for i den perioden gjorde at feltarbeidet denne gangen ble mye mindre krevende. Feltarbeidet jeg gjorde blant prostituerte var også mer omfattende, og jeg ble bedre kjent med informantene. Men noen ting var vanskeligere nå enn forrige gang. Den gang var jeg yngre, barnløs og enslig, og livet jeg levde ved siden av feltarbeidet handlet ikke om ansvar og tidsbegrensninger. Derfor var jeg helt fri til å hente meg inn slik jeg ville, gjennom soving og mye festing, mens jeg nå har en arbeidsplass, en mann og to barn, noe som har store konsekvenser for hvor involvert jeg kan bli i forskningen min.

Feltarbeid «hjemme» kan være vanskeligere enn feltarbeid «ute» i en tydelig fremmed kultur på noen områder. Man får ikke den samme følelsen av å være «i felten», og rollen man innehar der, skal veksles med den man ellers har. Forpliktelse på den «egentlige» arbeidsplassen tar bort energi og fokus. Jeg opplevde for eksempel at jeg ikke klarte å delta på doktorgradskurs på Universitetet den ene dagen og være med på en renholdsjobb den neste. Jeg klarte ikke å veksle mellom det abstrakte og det konkrete. Selvfølgelig er det et ideal at disse to tingene skal kunne kombineres, nettopp for å trekke teorier «ned» til «virkeligheten» og å trekke «virkeligheten» «opp» til teorien, men jeg klarte det ikke, og endte opp med ikke å være særlig god til noen av delene. Jeg følte et behov for å rendyrke engasjementet mitt «i felten». Derfor gjorde jeg etter denne erfaringen meg ferdig med mine forpliktelser på dr.polit-programmet før jeg gjenopptok feltarbeidet mitt. Da jeg igjen orienterte meg mot renholdere, hadde jeg ingen andre oppgaver hengende over meg, og kunne helhjertet «gå inn i» kvinnenens hverdag. Best ble feltarbeidet i perioder hvor jeg «skulket» mest mulig fra NOVA. Intensivt feltarbeid hadde den fordelen at jeg fikk fordypet meg uten avbrytelser, og at jeg derfor fikk en følelse av å komme dypere ned i kulturen siden jeg kunne holde meg fokusert på feltet.

En annen fordel var at jeg slapp de stadige omstillingene. For på noen måter «gjør man seg om» når man skal ut på feltarbeid, akkurat som når man skal på jobb, for å lettere passe inn. Når jeg gjorde én ting om gangen, slapp jeg å være forsker som sitter på kontoret sitt og leser den ene dagen, og renholder som snek seg til ulovlige røykepauser den neste.

Hverdagen jeg møtte sammen med ufaglærte kvinner, skilte seg i stor grad fra min egen på den måten at deres er organisert på en helt annen måte enn min. Mange av dem lever med stemplingskort, arbeidsstart klokka 07.00 og få muligheter til å ordne private ting i arbeidstiden. Ikke bare er de formelle rammene ulike. Vi lever i det samme storsamfunnet, men vi tilhører forskjellige livsverdener og har ulike kulturelle praksiser. Mitt mål har vært å forstå livsverdenen til de jeg forsker på, forstå som i å få deres handlinger og ståsteder til å henge på greip, og forhåpentligvis klare å formidle videre denne forståelsen. Når noen jeg forsker på forteller meg at «somalia-negre» er late, eller at menn tross alt ikke er skapt til å gjøre husarbeid, mens kvinner er det, ønsker jeg å forstå hvor uttalelsene kommer fra; hva ved deres liv som gjør dette til forståelige uttalelser.

Jeg liker veldig godt å utføre deltakende observasjon, mye bedre enn jeg vanligvis liker å intervju. Det tror jeg kvinnene merker, og at de derfor har finere samtaler med meg under feltarbeid enn under intervjuer. Dette er slikt som hadde konsekvenser for hva slags informasjon jeg fikk i undersøkelsen min. I tillegg til at jeg syns feltarbeid potensielt er en nærhetsskapende, ansvarliggjørende og faglig interessant metode, har jeg en personlig preferanse for omgangsformen det er å snakke mens man forholder seg til praktiske oppgaver framfor en situasjon der samtalen alene står i sentrum, som under intervjuing. Kvinnene var heller ikke vant til å sitte uvirksomme og snakke lenge av gangen. Alt i alt trives jeg veldig godt sammen med «sånne kvinner» som har ufaglærte jobber, jeg er veldig komfortabel med den ertingen som foregår mellom ansatte, og jeg er til og med vant til at sinnene noen ganger går i kok på arbeidsplasser hvor arbeidspresset er hardt og løftene tunge. Å sitte høflig og konversere er mer fremmed for meg enn å delta i røykeromsspillet på renholdsjobber, og på mange måter er jeg ganske lik dem.

En annen grunn til at feltarbeidet oppleves som bedre enn intervjuingen for meg, er at informantene la sterkt vekt på hvor slitne de var, og hvor mye de hadde å gjøre. Etter hvert som jeg hadde fått opplæringen min, var jeg til hjelp for kvinnene og viste samtidig at jeg tok jobben deres på alvor. Den situasjonen gjør meg mer komfortabel enn å «stjele» tiden deres gjennom intervjuer.

Å trekke seg ut av feltet

I studiet jeg gjorde av rekruttering til og livet i prostitusjon (Skilbrei 1998) var det å trekke seg ut igjen av feltet veldig vanskelig. Den prosessen synliggjør utydigheter mellom rollen som venninne og rollen som forsker, som jeg skrev om i stad. Særlig på massasjeinstituttene hadde jeg tilbrakt mye tid, og jeg hadde oppnådd god og personlig kontakt med mange av kvinnene. Derfor var det å trekke meg ut for å begynne på analysen veldig vanskelig. Jeg slet mye med følelsen av å ha brukt kvinnene som utgjorde mitt materiale, og jeg følte meg som en sviker som ikke gikk inn for å holde kontakten.

I feltarbeidet blant renholdere og kontakten min med butikkansatte oppnådde jeg aldri den samme graden av nærhet som jeg gjorde blant prostituerte kvinner. Dette var både et resultat av at arbeidssituasjonen deres var annerledes slik at forholdene ikke lå like godt til rette for de lange gode samtalene, og at jeg i mindre grad la opp til det selv. I tillegg til at dette, som nevnt, dreide seg om praktiske begrensninger i mitt eget liv, la jeg kløk av skade større vekt på å holde en distanse til kvinnenes liv. Jeg ble ikke med noen hjem, og jeg gikk ikke ut og drakk øl med noen.

Under feltarbeidet blant prostituerte kvinner lærte jeg mye om kvinnenes liv som endte opp med å falle utenom den endelige framstillingen, det var bare en liten del av materialet som ble brukt. Gjennom det lærte jeg meg å være litt mer økonomisk med min egen og informantenes tid, og ikke minst: å skåne både dem og meg mer. I studiet av ufaglærte kvinners situasjon er det klart at det er andre sider ved livet enn det som foregår på arbeidsplassen, som er viktig for hvordan de har det. Blant annet av etiske grunner ønsket jeg ikke at samtalene skulle dreies i mer privat retning enn det var behov for. Likevel kom flere inn på mer «private» temaer enn jeg ønsket. Informanter som av ulike grunner har det vanskelig, ønsker noen ganger å dreie et forskningsintervju over til å bli mer lik en terapeutisk samtale eller en venninneprat. Folk har ofte få formeninger om hvordan et forskningsintervju er, og tilpasser derfor det som skjer samtaleformer de allerede har erfaring med. I denne undersøkelsen, i motsetning til i forrige, var jeg veldig opptatt av å sette en klar grense rundt hva intervjuene skulle handle om. Dette hadde nok noen konsekvenser for begge parter trivsel, men jeg føler at jeg har bedre etisk ryggdekning denne gangen. Selv om jeg fikk god kontakt med en rekke av kvinnene jeg rengjorde sammen med, la ingen av dem opp til senere kontakt.

Nedskrivning, systematisering og analyse av materialet

De fleste intervjuene ble tatt opp på bånd, og disse ble skrevet ut av meg i anonymisert form. Så kort tid som mulig etter intervjuet hørte jeg gjennom opptaket én gang og leste gjennom notatene jeg hadde gjort underveis. Jeg skrev ned noe om hva jeg oppfattet som essensen i intervjuet basert på intervjuopptaket og notatene, pluss mitt mer generelle inntrykk av informanten.

I en undersøkelse som dette begynner analysen på et veldig tidlig tidspunkt. Det blir derfor ikke noe naturlig skille mellom intervjufase og analysefase. På grunn av at jeg hadde mye kontakt med sjefene før jeg traff kvinnene, var det veldig interessant for meg hvorfor han<sup>3</sup> hadde valgt å fokusere på akkurat de tingene han hadde i samtalen med meg. Noen ganger ble jeg som sagt advart mot informanten. Andre ganger var det «hjertegodheten» som ble framhevet, for eksempel at hun jeg skulle få treffe, var så snill og hyggelig.<sup>4</sup> Disse presentasjonene jeg fikk av kvinnene innen jeg traff dem, holdt jeg så opp mot inntrykket jeg fikk da jeg møtte dem selv.

Når det gjelder min framgangsmåte under analysen, vil jeg si at jeg både benytter meg av individuell og tematisk analyse. Med dette mener jeg at jeg går gjennom og skriver om materialet både med individene i sentrum og med temaene i sentrum. Dette gir seg konkret uttrykk i at jeg skriver sammendrag av hvert enkelt intervju med en analyse av historien akkurat denne informanten forteller, og at jeg samler sammen det alle informantene har sagt om spesielt interessante temaer. I hvilke sammenhenger pleier informantene å bringe betydningen av kjønn på banen? Hva sier de om ektefellene sine? Hvordan beskrives første arbeidsdag som renholder?

Jeg tok utgangspunkt i kategoriene jeg allerede var klar over, yrke og alder, altså at jeg leste materialet med tanke på forskjeller og likheter mellom renholdere og butikkansatte og mellom yngre og eldre informanter. Etter

---

<sup>3</sup> Når jeg i teksten viser til sjefer uten at jeg viser til en spesifikk sjef, vil jeg for enkelhets skyld benytte hankjønnnsformen. Grunnen til dette er også at sjefene i de aller fleste tilfellene faktisk var menn.

<sup>4</sup> At akkurat dette ble framhevet hang nok, i tillegg til at sjefen anså dette som framtrædende egenskaper ved den ansatte, sammen med at de tenkte at jeg kanskje var nervøs eller noe. Særlig mange av sjefene oppførte seg ganske beskyttende i forhold til meg, noe som nok både handlet om kjønn og alder. I møte med sjefene var min jobb å forsøke å få dem til å stille opp for meg til tross for at de var under hardt press fra flere fronter. Siden jeg tidlig merket at sjefene var skeptiske til forskning på bransjen, gjorde jeg meg nok så ufarlig som mulig under introduksjonen, både av prosjektet og av meg selv. Jeg mener ikke at jeg brukte dette som bevisste strategier, men i stedet at jeg merket meg at situasjonene der jeg kom tettest inn på bedriften og sjefen og fikk lettest tilgang på de ansatte, var når sjefen så ut til å ville ta litt vare på meg. Dette gjaldt for såvidt både mannlige og kvinnelige sjefer.

hvert leste jeg med utgangspunkt i forskjeller som viste seg å være interessante underveis. Erfaring med arbeid som i mindre grad er «kvinnearbeid», var en av disse faktorene. Ikke alle temaer kvinnene og jeg snakket om, er like sterkt tilstede i avhandlingen. Dette skyldes at de tematisk og tidsmessig faller utenfor det jeg kan håndtere i denne omgangen. I det opprinnelige designet var et av de temaene jeg skisserte, i hvilken grad relasjoner og situasjoner på arbeidsplassen preget privatlivet i en slik grad at det for eksempel førte til sykdom. Kvinnene la i intervjuene svært liten vekt på sykdom og fysiske plager. De gikk i stedet langt i retning av å benekte at de hadde noen problemer med å takle det fysiske slitet som fulgte med jobben. Dette har jeg utviklet videre i avhandlingen med et fokus på hva dette sier om deres «kvinnelighetsprosjekter», og hvordan måten slitet kommuniseres på, sier noe om relasjonene på arbeidsplassen og relasjonene mellom arbeid og familie. Flere viste også til at slitet på jobben gikk utover privatlivet. Hvordan slitet på jobben på ulike måter går utover livskvaliteten i privatlivet går jeg i denne sammenhengen ikke inn på i så sterk grad som jeg kunne ønske, selv om jeg bruker beretninger om dette for å illustrere hvordan de snakker om denne siden av jobben.

I analysen av materialet brukte jeg av egne erfaringer på den måten at jeg spurte meg selv hvordan ting jeg har opplevd kunne belyse det informantene fortalte om, slik at jeg kunne forstå dem bedre. Når kvinnene framstår som kuede ansatte, og sjefene hevder at det er uforståelig for dem hvordan det har blitt slik, kan jeg gjennom egne erfaringer tenke meg måter arbeidstakere blir kuet på gjennom organisering og framstilling av arbeidet. Da jeg jobbet på Jens Evensen ble det for eksempel hver lørdag hengt opp en rangering over differansen i kassa for alle de ansatte i kassene. Og selv om vi alle ble irriterte over dette i begynnelsen og mente at det var nedverdiggende å rangere de ansatte slik, så var det ikke noen som faktisk gjorde noe med det. Ingen rev ned listen, nesten ingen var fagorganiserte og ingen sa ifra.

## Framstilling

Haavind advarer mot visse måter å bruke kvalitativt materiale på:

Presentasjoner av resultater fra fortolkende undersøkelser blir ofte «fortunge». Forfatteren bruker mye plass på å formidle sitt perspektiv og sine høye krav til det som skal komme. Resultatene blir presentert i en deskriptiv og kanskje også detaljrik form, mens oppsummeringene og poengteringene blir abstraherte og generelle. Det spesifikke kunnskapsbidraget fra akkurat denne undersøkelsen kan bli borte (2000:39).

Jeg har likevel valgt å gi teoretiske og analytiske tekster stor plass i avhandlingen fordi dette har vært avveininger som vanskelig har latt seg skille fra funnene. Jeg har også valgt å ikke bruke så mye plass som noen gjør, og som jeg har gjort før, på de mer beskrivende tekstene hvor utdrag av materialet brukes som noe mer enn tydeliggjøring av poenger og validering av analytiske hypoteser.

Et annet viktig poeng i framstillingen min er at jeg i teksten viser mer til fenomener, prosesser og informanter fra renholdsbransjen enn jeg gjør til det samme i dagligvarebransjen. Skjevheten mellom bransjene i måten jeg bruker dem på, skyldes flere ting. For det første skyldes det at jeg rett og slett fikk mest kunnskap om renholdsbransjen og livet der. For det andre skyldes det at de teoretiske og analytiske poengene letteste lar seg belyse med renholdsbransjen og informantene derfra. Kunnskapen fra dagligvarebransjen viste seg å være et viktig sammenligningsgrunnlag for analysen av renholdsbransjen. Noen sider av bransjene og det å ha jobbene var forskjellige av interessante grunner, men det mest tydelige var at renholdsbransjen og dagligvarebransjen og hvordan det ble opplevd å ha jobbene, var mye likt, men at det i renholdsbransjen var mer tydelige varianter av de samme prosessene og konsekvensene.

Jeg har ikke hatt noen intensjoner om å «representere» ufaglærte kvinner eller å være et mikrofonstativ for gruppene jeg studerer. I stedet er analysen og tolkningene i avhandlingen mine egne. På en måte setter man seg over informantens tolkning av situasjonen i og med at man ikke nødvendigvis spør rett ut hvilke konsekvenser de tror for eksempel kjønn og klasse har hatt i deres liv. Hvis man spør dem, tar man ikke nødvendigvis deres ord for god fisk. Når jeg leser eller hører gjennom intervjuene på jakt etter «kjønn», betyr det at jeg tror kjønn er vevd inn i de hverdagslige sammenhengene de beskriver, og at det kan skje på måter som ikke er synlige for kvinnene det gjelder. Prieur skriver (1990:8): «Videre er det ikke alle som har så stor innsikt i seg selv. De forteller oss det de tror de føler for kona si, eller det de tror var deres motiver for prostitusjonsbesøket. Det er ikke gitt at folk er eksperter på egne liv». Det kan synes som om dette står i motsetning til det å ta informantene alvorlig og å la deres definisjoner få forme prosjektet. Men selv om informantenes definisjoner helt klart skal tas på alvor, er det som Fog påpeker i siste instans forskeren som har rett til å ta monopol på analysen og tolkningen av materialet (1998:58).

I framstillingen av materialet anonymiseres personer, steder og bedrifter så fullstendig jeg mener er nødvendig. I anonymiseringsprosessen går mange detaljer av faglig interesse tapt. Detaljerte beskrivelser av feltet kan gjøre det for enkelt for andre å gjenkjenne stedene, personene eller

miljøet du beskriver og analyserer. Kleven (1992) har studert tenåringsjentekultur og beskriver en inndeling i gjenger eller grupper som jentene gjør selv. Kleven har der funnet opp gjengnavn som er ment å representere sider ved kulturen i den, slik som at hun kaller de vakre og guttegærne «Las Donnas». Men dette var ikke navnet jentene hadde gitt gruppa si, og Kleven skriver i en fotnote (1992: 33): «Navnene er anonymisert. De er dessverre ikke like dekkende som det originale». Jeg opplever det samme savnet som jeg aner hos Kleven etter å vise hvor oppfinnsomme og morsomme informantene kan være. I prosjektet var det detaljer ved arbeidet kvinnene utførte som var særlig interessante, og som jeg ikke klarer å finne på like gode eksempler på. Når jeg har holdt foredrag om undersøkelsen har jeg formelig klødd i fingrene etter å beskrive jobbene i større detalj.

For å gjøre det lettere for leseren å følge med på hvilke informanter som uttaler seg, har alle informantene fra renholdsbransjen fått navn som begynner på a, og alle fra dagligvarebransjen har fått navn på b.

## **Kunnskapsproduksjonens utgangspunkt – *må* kunnskap være nyttig?**

Sannhet og «sannhet»

De siste tiårene har brakt med seg mange viktige kunnskapsteoretiske diskusjoner i samfunnsvitenskapene. Poststrukturalisme, postmodernisme og sosialkonstruktivisme er termer som noen ganger brukes om hverandre om en teoretisk dreining de siste tjue årene i bl.a. sosiologien. Sentralt i disse diskusjonene har forholdet mellom forskeren og kunnskapen hun produserer stått. I Norge opplevde vi oppbruddet med Vitenskapen, som et kunnskaps-system med naturvitenskapen som mal, under positivismestriden som var sterkt preget av Hans Skjervheims essay «Deltakar og tilskodar». Dette essayet ble første gang ble utgitt i 1957 og viser at samfunnsvitenskapens tema umuliggjør en distansert objektiv forsker; forskeren er del av samfunnet hun studerer. Den distanserte forskeren er i dette perspektivet heller ikke et ønskelig mål.

Da den distanserte, objektive forskeren ble tydeliggjort som en umulighet, opplevde Broady, som mange i sin generasjon, at det var vanskelig å helt forstå hva han som samfunnsforsker kunne utrette. Han opplevde at han hadde valget mellom å naivt bedrive samfunnsforskning med pretensjoner om å finne den objektive sannheten, eller å trekke seg ut av academia. Broady stilte seg spørsmålet (1991:544):



Om vilja till vetande är vilja till makt, om forskaren inte är en figur som skrider allt närmare i verkligheten inneboende sanning, utan i stället bidrar till att fabricera en sanning som pådyvlas medborgarna, vilket utrymme finns då för en kritisk vetenskap?

For Broady, som for mange andre forskere, er epistemologiske, eller vitenskapsteoretiske spørsmål, viktige av etiske grunner. Han mistet sin tro på samfunnsvitenskapelig forsknings frigjørende potensiale. Som Kjørup sier (2001:5): «Hvis der ingen sandheder findes, kan vi naturligvis ikke have nogen forpligtelse til at anstrenge os for at finde frem til dem».

Løsningen ble for mange, inkludert Broady, ulike varianter av noe som kan kalles forskerrefleksivitet. Broady selv mener Bourdieus variant har gitt ham tilfredsstillende grunnlag for videre forskning. Jeg vil ikke i denne sammenhengen gå inn på for eksempel Bourdieus definisjon og bruk av refleksivitet, men heller vise hvordan en rekke empirisk fokuserte forskere snakker om det samme med forskjellige ord. Først litt om hvorfor det fortsatt er viktig å peke på hvor skadelig manglende refleksjon om verdier og forskning kan være.

### Politisk agenda og forskning

Fossåskaret (1997b) skriver om forholdet mellom forskeres politiske agenda og forskningens kvalitet, og spør (1997b:268): «Skal han [forskeren] forvalte materialet sitt og innsikta si i samsvar med kva som til ei kvar tid best tener dei rettaste interessene i samfunnet?». Blir ikke det politisk korrekte en diktator hvis man skal bedrive forskning i tråd med hva «gode mennesker» bekymrer seg for for øyeblikket? Dette kan også innebære at forskere oftere tar for seg temaer, problemstillinger og grupper hun finner hyggelige eller i hvert fall oppbyggelige, og dette kan gi en forskning som i for liten grad problematiserer utbredte synspunkter eller gjelder mennesker utenfor forskernes kretser. I tillegg til at det er mange interessante temaer som blir borte på den måten, får forskningen et legitimeringsproblem.

### *Selvsensur*

Jeg mener det er et viktig mål at forskningen skal ta for seg et bredt spekter av saker og miljøer. Og det kan være farlig at forskere bedriver selvsensur ved å holde seg unna eller unnlate å skrive om kontroversielle temaer. Fossåskaret skriver om hvordan forskeres idealer om hva de skal holde på med, går på tvers av et eventuelt mål om bredde (1997b:269):

Mange forskarar vil gjerne skrive om miljø dei kan gi «positive» rapportar frå, med aktørar dei kan vere litt stolte av å portrettere. Vi har døme

på at forskeren slutta av prosjektet like i starten fordi han ikkje likte dei verdiane den første observasjonsrunden gav bod om.

Fangen (2001) er en av dem som har vært nødt til å gå noen ekstra runder med idealer om feltarbeid fra litteraturen. Med Patton (1990) viser Fangen til at forskere som forsker på mindre hyggelige miljøer, gir beskrivelser som krasjer med idealene, og at det da kan skje at forskeren kan beskyldes for å ikke ha «sett» informantene. Noen ganger stemmer ikke det vi som forskere ser overens med hva vi skulle ønske vi fant, eller hva vi mener informantene hadde fortjent at vi hadde funnet. Sørensen (1999:79) beskriver at hun har unnlatt å publisere resultater fra undersøkelser hun har gjort fordi resultatene ikke har levd opp til hennes «verdighetskrav». Eksempelet hun nevner var en studie der hun var redd kunnskap om resultatene ville sementere sider ved kvinners liv Sørensen finner problematisk i stedet for å virke frigjørende. I Sørensens tilfelle kan det derfor se ut til at «verdighetskravet» i forskningen henger sammen med en politisk agenda hun har, «frigjøring». Jeg synes det er en viktig debatt å ta hvorvidt det er sånn vi som forskere skal forholde oss til feltene vi studerer. Det betyr ikke at jeg mener vi skal stå fritt i å drite ut og svartmale mennesker, men det er jo tross alt sånn at mennesker og kulturer ikke bli mer idylliske og «rene» av å være gjenstand for forskning, og man trenger jo ikke gjøre mer enn å se seg rundt for å innse at menneskeheten har noen problemer. At problemer, konflikter, misbruk og mindre edle motiver gjenfinnes under feltarbeidet, er derfor bare å vente.

### *Forskningens legitimitet*

De som hevder at forskning bør være rettet mot å oppnå et gode for en gruppe, som for eksempel frigjøringen av kvinner, vil Hammersley (2000) si har et instrumentalistisk kunnskapssyn; de mener at forskning burde oppnå mål utover å føre til mer kunnskap for dens egen skyld. Hammersley mener et slikt kunnskapssyn har uheldige konsekvenser både innad i akademia og for hvor sterk og uavhengig rolle forskning har i samfunnet. For dette må ses i lys av den økende makten oppdragsgivere har over defineringen av forskningsmål, og vektleggingen av forsknings matnyttighet. Faren her ligger i at det er vanskelig å argumentere for at det skulle være noe verre at forskning har kommersielle mål enn at den har ideologiske mål, eller at den er skreddersydd for profesjonelle formål. Jeg er til dels enig med Hammersley i denne kritikken. Ikke det at jeg tror «ren» forskning eksisterer, men jeg mener det er farlig å ha en ideologisk agenda uten å problematisere det. Jeg er selv opptatt av ufaglærte kvinners situasjon, men jeg mener det vil være problematisk om jeg bruker egne mål for likestilling til å «diagnostisere»

informantenes problemer. Jeg kjenner meg igjen i Fangens ståsted når hun skriver at hun syns at forskere bør være kulturellevist, men at det ikke betyr at hun mener at myndighetene bør være det (2001:43).

### *Det absolutt gode som rettesnor*

Den viktigste innvendingen mot instrumentell forskning er at den er basert på forutinntatthet om hva som vil kunne være et gode for den gruppen forskeren er partiske med. Hva som for eksempel er «frigjørende» er sosialt og historisk situert. Bourdieu er en av dem som peker på farene ved å forholde seg uproblematiserende til verdiladde begreper. Det er vanskelig å vite hva som er underordning, og hva som er motstand. Bourdieu uttrykker hva han mener, i forbindelse med forestillingene om bruk av slang:

Slang is the product of a quest for a distinction that is none the less dominated, and condemned by that fact to produce paradoxical effects, which cannot be understood when one tries to enclose them within the alternative of resistance or submission which determines ordinary thinking about «popular language». When the dominated quest for distinction leads the dominated to affirm what distinguishes them, that is, that in the name of which they are dominated and constituted as vulgar, do we have to talk of resistance? In other words, if, in order to resist, I have no other resource than to lay claim to that in the name of which I am dominated, is this resistance? (...) When, on the other hand, the dominated work at destroying what marks them out as «vulgar» and at appropriating that in relation to which they appear as vulgar, is this submission? I think this is an insoluble contradiction (...): Resistance may be alienating and submission may be liberating (1990:155).

Bourdieu uttrykker seg tungvint, men han får fram poenget: når vi forsøker å plassere fenomener som slang i forhold til begrepene motstand og underordning får vi problemer. Det er verken entydig motstand eller entydig underordning når de dominerte respektivt motsetter seg eller tilpasser seg den dominerende kulturen, for eksempel språklig. Dette er ikke gitt. Vi vet derfor ikke hva som på lang sikt vil skape bedre kår for de man forsker på, og hva som vil holde dem tilbake.

Verdiladd forskning med antakelser om at visse goder er absolutt sanne og gode kan tape i åpenhet overfor nye perspektiver. Hammersley (2000) kommer med en ganske streng kritikk av forskning som pretenderer å være kritisk mot makta i samfunnet. Han mener at det i denne ofte tas for gitt hvem som har makt, og hva makt er. Dessuten er ofte synet på makt et statisk ett, i og med at det på forhånd er gitt hvem som har makt definert for eksempel ut fra marxistisk teori, og at det derfor ikke åpnes for at noen kan ha makt i en situasjon og avmakt i en annen.

Jeg ble selv klar over min forutinntatthet når det gjaldt hva som utgjør makt på arbeidsplassen, under feltarbeidet mitt. Jeg hadde i utgangspunktet med meg en forståelse av makt som formell og organisatorisk, og da tve-tydigheten i hvem som har makt på arbeidsplassen sank inn, måtte jeg åpne meg mer for makten kvinnene opplevde at de hadde, og som de utøvde overfor dem som organisatorisk står over dem. Dette vil jeg komme tilbake til i senere kapitler. Eliasson (1994:139) skriver:

Som løst påklistrede etiketter, så snart vi i forskningen inte følger opp-trampade «positivistiska» spår, kan förebärande av «underdog-per-spektiv» mycket väl komma att dölja och mystifisera verkligheten i stället för att uppenbara den.

På grunn av disse innvendingene mener jeg forskere skal være veldig forsiktige med å ha for eksempel et frigjøringsperspektiv i bunn av forskningen sin. Dette betyr ikke at jeg mener forskere bør være apolitiske. Men det er når forskerens private verdier slipper til at problemene oppstår, hvis forskeren ikke reflekterer over forskjeller mellom egne og informantenes verdier. Det er denne typen verdiladning jeg har forsøkt å kritisk reflektere over i min forskning.

### Personlige erfaringer og forskning

Taus kunnskap er noe som kan forstås som et gode i forskningen (for eksempel av Christensen m. fl. 1998b). Ofte er det taus kunnskap som leder oss mot forskningstemaene våre, og det er ikke alltid enkelt for forskere å eksplisere den tause kunnskapen de har med seg inn i et felt, bl.a. fordi det handler om en praktisk kunnskap vi erverver oss i det levde livet. Derfor er det som sagt ekstra viktig å underveis prøve å analysere egen tilnærming og å forsøke å sette ord på hvorfor en føler det slik. Hva som er grunnen til at vi interesserer oss for det eller det temaet henger ofte sammen med våre egne erfaringer; kvinner forsker på kvinneliv, folk fra distriktene forsker på livet i distriktene, lesbiske skriver om lesbiske. Ofte er det nettopp fordi vi innehar kunnskap om et felt at vi mener det bør forskes mer på det, og mange ganger også fordi vi mener det bør forskes på dette området nettopp av folk som oss selv. Løchen skriver:

Ideelt sett, etter den tradisjonelle måten sosiologer definerer sine vitenskapelige forpliktelser på, skal forskeren tilpasse seg den grunnleggende og fundamentalt idealistiske oppfatningen at han er et upersonlig instrument i vitenskapens jakt på sannhet. [...] Dette idealet springer selvsagt ut av en ren naturvitenskapelig orientering, og det kan være et åpent spørsmål hvorvidt dette passer, eller hvorvidt det til og med er en sperre

for ny erkjennelse: det utelukker nemlig at forskeren selv kan bli leverandør til sin egen forskning (1993:77).

Mange opplever at engasjement er viktig for deres egen evne til å utføre jobben de skal utføre. Kanskje er det særlig viktig innenfor forskning, siden forskere ofte på egenhånd skal arbeide seg fram mot mål som befinner seg mange år fram i tid (Alver og Øyen 1997:68). Løchen (1993:164) peker på at det er nødvendig å ta vare på engasjementet sitt, pleie det så å si. Jeg vil legge til at det nettopp er engasjementet som skaper god forskning, ikke bare fordi man er utholdende og tålmodig i det man gjør, men også fordi man på grunn av sitt engasjement også på andre områder i livet har med seg de faglige temaene og problemstillingene.

Det personlige engasjement som utgangspunkt for forskningsprosjekter har blitt tydeligere de siste tiårene, og bl.a. kvinneforskere har vektlagt hvordan det personlige tjener som utgangspunkt for de gode spørsmålene. Løchen skrev (1993:59):

Utgangspunktet for enhver forskningsinnsats må være at forskeren har et eller annet å gruble over, et eller annet han ikke forstår, eller et forhold som på en vesentlig måte uroer ham i hans egen tilværelse.

Det er gjennom for eksempel egne erfaringer man utvikler substanskunnskap (Brox 1991:22) som er en forutsetning for at man i det hele tatt vet hva man skal spørre om. Selv i utforskende kvalitative, arbeider har man med seg formeninger om hva som foregår på feltet, enten ut fra teori, andres empiri eller egne erfaringer som privatperson. Om ikke annet så kan disse antakelsene fungere som en kontrast til det man faktisk fant.

De fleste har hatt eller kjenner noen godt som har hatt jobb som renholder eller kassaekspeditør. Noen av de jeg omgås har bare hatt slike jobber en kortere periode, før de gikk videre til andre (les: bedre) jobber gjennom utdanning. Jeg har også erfaringer fra samme type arbeidsplasser som kvinnene er i, fra samme type miljøer kvinnene kommer fra, og med personer med lignende historier. Privat omgås jeg også personer som har hatt ufaglært arbeid hele livet sitt. Min mormor, som står meg nær, var ekspeditør i butikk til hun var 76 år gammel, min nærmeste tante arbeider nå som servitør, men har erfaring både med renholdsarbeid og butikkekspedering, min stefar gjennom 16 år har arbeidet i en og samme dagligvarekjede på gulvet i 25 år, og min mor er en tidligere renholder som nå jobber som sentralborddame. I tillegg har jeg selv arbeidet i dagligvarebutikk, i perioder heltid, i nesten seks år, både i delikatessedisk og i kassa. Og jeg hadde i årene 1986-1993 fire forskjellige renholdsjobber.

Jeg mener å se at mine egne erfaringer har preget perspektivet mitt gjennom at jeg prioriterer å se ting fra de ansattes perspektiv. Folk jeg kjenner, og jeg selv har mye erfaring med sjefer som ikke vet hva de snakker om, eller som misbruker makten deres posisjon har gitt dem. I møte med en arbeidsplass er mitt utgangspunkt en bevissthet om at arbeidsgivernes oppgave tross alt er å få mest mulig ut av de ansatte, enten på kort eller lang sikt, og enten med silke- eller jernhansker, og at arbeidstakere gjør lurt i å beskytte seg litt siden grensene for hva som er nok, bare blir forskjøvet hvis man lever opp til sjefens forhåpninger. Andre forskere har kanskje mer kjennskap til andre jobber der maktforholdet mellom overordnede og underordnede er et annet, eller de har partnere, familiemedlemmer eller venner som er noens sjef, noe som antakelig gjør dem bedre i stand enn meg til å sette seg inn i hvordan overordnede har det.

Både i forskningen min og privat bruker jeg aktivt mine egne erfaringer i møte med andre. Da jeg var i Storbritannia i 2001 reagerte jeg på at de ansatte i butikkene så ut til å ha mange regler å forholde seg til i møtet med kunden. Både med hensyn til hva de skulle si, øyekontakt og at de skulle smile, samtidig som jeg så butikkansatte med skilt hvor det sto «Pleased to serve». De så derimot ikke ut til å like å stå til tjeneste. Når butikkansatte smiler til meg og takker for handelen eller renholdere takker for å ha fått komme til søppelbøtten min, er det vanskelig for meg å motta disse meldingene uten å trekke inn egne erfaringer. Jeg mener at dette ikke er fordi jeg frekt og freidig tillegger dem meninger og problemer som de ikke har, at jeg respektløst trer mine akademikerforventninger til hvordan arbeidslivet skal være ned over ørene på dem. I stedet skyldes det at jeg har sittet i kassa i butikker og smilt som bare det, uten å være særlig glad, og jeg har takket pent for å få lov til å støvsuge kontorer, uten å mene at jeg hadde grunn til å være takknemlig. Det skyldes også at jeg har møtt mange andre som også har følt det sånn, og gjennom prosjektet har jeg møtt kvinner som beskriver det samme. Men, får man ikke de svarene man ber om, kan leseren spørre seg? Kan en forsker som selv har erfaring med to yrker, og som hatet dem, finne ut noe om hva som gjør disse jobbene bra for noen? Å innse at man har erfaringer som preger forskningen, og at forskerens engasjement til dels er personlig og mange ganger også politisk er noe *helt* annet enn å allerede ha svarene på spørsmålene man stiller. Løchen kommer også inn på forskerens forhold til det hun forsker på:

Mer og mer mener jeg at vi må utvikle en type sosiologi der sosiologen ikke fortrenger og skyver til side det forhold at det problem han velger å arbeide med, kan springe ut av hans egen bakgrunn og erfaring. Da vil det bli mulig for ham å nyttiggjøre seg denne forankring og dette

forhold. På denne måten kan sosiologien bli mindre fremmed, så vel for sosiologen selv som for dem som måtte søke seg til sosiologi for å få oversikt og livsforståelse (1993:77).

Min bakgrunn preger forskningen jeg gjør. Min bevissthet om dette gjør at jeg ledd for ledd i forskningsprosessen tenker over hva det har å si akkurat der, for det betyr ikke like mye og det samme under alle omstendigheter.

Jeg var en av dem som ikke ville bli i denne typen jobber, og det gir en spesiell innfallsvinkel til kunnskap om bransjene. Min egen bakgrunn har altså både blitt en sammenligning og en kontrast. Ikke bare har min egen bakgrunn fra «innsiden» påvirket mitt blikk i møtet med renholderne og de butikkansatte. Det har også preget mitt forhold til forskning og akademia.

Pink (2000) skriver at det er vanskelig å si når feltarbeidet hennes egentlig startet, det var mer slik at et prosjekt vokste ut av samtaler og spørsmål hun hadde privat. Jeg kjenner meg igjen i dette, ettersom mitt eget prosjekt sprang ut av en rekke samtaler med ufaglærte kvinner. Dette er kunnskap jeg har brakt med meg inn i prosjektet. Den fortellingen som sterkest inspirerte prosjektet var en trist en, men jeg hadde før prosjektet ble født også samtaler med kvinner som fra mitt ståsted var forbausende fornøyde med å ha «drittjobber». Problemstillingene springer derfor delvis ut av likheten mellom meg selv og kvinner som jobber i ufaglærte yrker. Blant annet er det ingen geografisk avstand mellom meg og dem, slik det er det for mange antropologer, og det var likhet i erfaringer på arbeidsplasser i og med at jeg også hadde hatt ufaglærte jobber. Problemstillingene springer også ut av forskjeller mellom meg og kvinnene i ufaglærte yrker jeg hadde hatt kontakt med. Til tross for geografiske, enkelte erfaringsmessige og samfunnsmessige likheter, hadde vi noen forskjeller oss imellom som syntes å være faglig interessante.

Jeg mener at min bakgrunn gir meg gode forutsetninger for å forske på ufaglærte kvinners situasjon. Ikke fordi det jeg ser og formidler videre, er mer «sant» enn hva andre forskere kan formidle, men fordi det er en mulighet for at mitt blikk er et annet enn det en del andre forskere ville hatt. Det er tross alt ikke så mange forskere som kommer fra familier og miljøer der de fleste mangler høyere utdanning. Dette betyr heller ikke at jeg antar at jeg befinner meg på innsiden av kulturen disse kvinnene lever i, jeg er tross alt snart doktor i sosiologi, og det hadde vært ganske patetisk om jeg innbilte meg at mitt liv var likt deres. I stedet betyr det at jeg i oppveksten fikk innblikk i veien inn i ufaglærte yrker, og at jeg selv gang på gang møtte forventninger om at jeg også skulle forbli ufaglært. *Ingen* i min familie hadde gått på universitet eller høgskole før meg, og som en ganske boklig anlagt jente stanget jeg under oppveksten hodet i anti-intellektualisme og

sterkt forankrede forestillinger om hva som var riktige type jobber og sysler for jenter. Det siste har nok en del middelklassejenter også opplevd, mens butikk og renhold var jobber som var som skapt for en med min bakgrunn og andres forventninger til meg, har middelklassejenter mest sannsynlig blitt eslet for helt andre yrker.

## Forskerrefleksivitet

Jeg tror at det er nødvendig, for ikke bare å reprodusere eget ståsted og ønsketenkning, å gjøre det Wadel kaller å være «sosiolog på seg selv» (1991:21). Løchen skriver (1993:78):

Den selvanalytiske, reflekterende holdningen er en sosiologisk egen-  
skap, ja kanskje den fremste, og den må utvikles og vedlikeholdes  
dersom faget sosiologi skal ha noen berettigelse og skille seg fra virk-  
somhet der det er naturlig og mer legitimt at interesseavveininger, over-  
talelse og fortielse kommer inn.

Fog er en sentral forfatter av litteratur om bruken av kvalitativt orienterte intervjuer, og hennes variant av denne problematiseringen er at hun etterspør selvransakelse (1998:17). Dette er bl.a. en viktig side av forberedelsene til intervjufasen hvor forskeren må gå inn i hvilke konsekvenser hennes personlige følelser og fordommer kan ha for intervjuene, fordi (Fog 1998:19): «Intervieweren bruker sig selv som instrument, og jeg skal undersøge, *hvilket slags* instrument jeg er». Dette betyr ikke at forskeren på noe tidspunkt har fullstendig innsyn i sine egne fordommer og bias, men heller at bevissthet om hvordan egen bakgrunn preger forskningen, er nødvendig.

Det er ikke bare vår personlige historie som virker inn på forskningen. Det at vi også er en del av samfunnet vi vil beskrive og analysere, kan by på begrensninger i vår evne til å se forbi rådende forståelser av et fenomen. Bourdieu er opptatt av nettopp dette, og han skriver (1992b:119):

Det enda sättet att slippa ut ur denna [onde sirkelen] – dvs att kunna svara på frågan «Hur kan ni, som är innskriven i ett samhälle undslippa de sociala bestämningar som ni beskriver?» – är att använda sig av sociologin för att försöka lära känna de sociala bestämningar som på-  
värkar sociologen och därigenom kunna få kontroll över dem.

Bourdieu er opptatt av den politiske viktigheten av å kritisk studere eget ståsted. Og siden han har vært spesielt opptatt av Algerie etter sitt tidlige feltarbeid der, viser han til hvordan fransk forskning på algerisk kultur på 1960-tallet var preget av at landet var en fransk koloni. Og det er her kjernen av behovet for selv-refleksivitet ligger for Bourdieu: Forskere skal forsøke å skape kunnskap som strekker seg utover den hverdagslige forståelsen som



preges av tiden og situasjonen de lever i, og utover rammene som faget en tilhører tilbyr i øyeblikket (Bourdieu 1990:5):

[I]n what is unthinkable at a given time, there is not only everything that cannot be thought for lack of the ethical or political dispositions which tend to bring it into consideration, but also everything that cannot be thought for lack of instruments of thought such as problematics, concepts, methods and techniques.

Den nødvendige kreativiteten og kritiske sansen som ligger i dette bruddet, er selvfølgelig krevende, men som et mål finner jeg det sympatisk.<sup>5</sup> Jeg forsøker å gjøre nettopp dette i min forskning. Gjennom å bruke kunnskapen jeg har ervervet meg gjennom en bakgrunn i en annen setting enn akademikere flest, forsøker jeg å tilby et annet perspektiv.

En slik måte å begrunne forskningen på, altså at graden av refleksjon over hvordan man har preget forskningsprosessen, påvirker hvor god forskningen er, har kommet sterkt med de poststrukturalistiske strømningene som har preget norsk samfunnsvitenskap de siste to tiårene i forlengelse av det som kalles positivismestriden. Det er ikke mange som i dag hevder at forskere kan oppnå objektivitet i streng forstand, men noen forskere har beholdt termen objektivitet (for eksempel Harding 1998). Jeg benytter ikke ordet objektiv i min forskning, begrepet er for tungt belastet for min smak. Når jeg presenterer forskningsresultatene, mener jeg at mine påstander er berettigede, altså at jeg har rett i min analyse. Poenget blir da å overtale andre til å se at man har rett *uten* å hevde at man sitter inne med den eneste sannhet. Humphries, Mertens og Truman sier om kritisk teori (2000:7):

It is ambivalent about «objective truth» in that although it argues that all knowledge is socially and historically produced, it wants to «show what is really going on» at a societal level.

Særlig når man kommer med påstander som bryter med common-sense blir det nødvendig å med styrke kunne si at ens egen beskriving og analyse i større grad enn andre man har lest eller hørt av fenomenet, favner noe som er «virkelig» og «sant». Dette har jeg merket mest tydelig når jeg har rapportert fra undersøkelsene mine om prostitusjon. Da konkurrerer bildene jeg skaper med bilder mottakerne får på andre måter, gjennom dagsaviser, porno og samtaler med venner og kjente. For å være sitt formidlingsansvar bevisst må

---

<sup>5</sup> Også feminister har lenge vært opptatt av dette. De har stilt spørsmål ved om vitenskapens agenda, problemstillinger og metode kan fange kvinners virkelighet siden de er skapt av og for menn. Senere har også disse spørsmålene blitt stilt når det gjelder vitenskapens vestlige dominans (Harding 1998).

forskere da også ta kunnskapen om hva mottakerne allerede antakeligvis tenker, med i betraktning.

Det har noen omkostninger å reflektere grundig over vilkårene kunnskapen er produsert under. Hammersley (2000:102) mener at forskning blir umulig hvis det forsker-refleksive programmet går for langt. Det er for eksempel viktig å huske på at formidlingen av funnene våre får mindre tyngde utenfor Akademia hvis vi modererer funnene våre skritt for skritt ved å vise til at det kan hende det er annerledes. Wærness har vært en av dem som har advart sterkest mot postmodernismens avpolitiserende potensiale (Annfelt 2000:23). Bl.a. siterer hun filosofen Hellesnes:

Postmodernismen som er ein mild ironi i verda til dei rike, slår annleis ut i verda til dei fattige. Der forvandlar den seg til kynisk spott av undertrykte menneske som meiner seg å kunne dokumentere urettferda med adekvate realitetsbeskrivingar. Bodskapet om at ingen kan ha rett, er nok lettare å bera for dei som gjer gode forretningar innafor den noverande verdsordninga (i Wærness 1995:21).

Nå må det legges til at relativisering av kunnskapen er noe det snakkes mer om enn det gjøres. Larsson skriver:

En relativistisk syn är tämligen vanlig bland dem som bedriver kvalitativ analys. Å andra sidan är det svårt att peka på konkreta exempel där forskare i sin empiriska praktik inte på något sätt opererar med tanken att tolkningen skall ha en förankring i verkligheten eller den text som skall tolkas. Det är ofta frågan om en syn där samma verklighet eller text tänkes kunna tolkas på flere än ett sätt. Man talar ibland om «multiple realities», men inte om att vilka tolkningar som helst är rimliga (1994:180).

Jeg har lett lenge etter mitt eget kunnskapsteoretiske ståsted og har vel endt opp på en like pragmatisk plattform som de fleste. Mitt fokus i dette prosjektet er ikke hvordan det *er* å være ufaglært kvinne, all den tid jeg har grunn til å tro det er store variasjoner i hvordan bransjene og jobbene oppleves. Det som er interessant for meg, er hvordan bransjen og yrket framtrer for informantene, i full bevissthet om at det de forteller ikke behøver å stemme overrens med hvordan andre opplever bransjen og yrket. Når kvinner fortalte meg at det er sånn i renholdsbransjen at folk får sparken hvis de blir gravide, er ikke mitt fokus hvorvidt dette er tilfellet, men hvordan kvinnes inntrykk av at det er sånn, blir skapt, og hvordan det på ulike måter henger sammen med andre forestillinger om bransjen, yrket og kvinner som dem.

Kjønns sosialisering og klassebakgrunn er sider ved kvinnes erfaringsbakgrunn og referanseramme, og det de opplever når de jobber som ren-

holdere eller som kassaekspeditører, kan være noe annet enn arbeidstakere med en annen bakgrunn ser i de samme jobbene. Når man gjennomfører et kvalitativt orientert forskningsprosjekt, må man holde tunga rett i munnen fordi man får beskrevet én og samme hendelse fra tre–fire forskjellige ståsteder. Ulikhetene mellom hvordan lederne og de ufaglærte kvinnene beskrev arbeidsplassen og kundene, betyr ikke nødvendigvis at en av partene løy eller pyntet på sannheten, men i stedet at ting ser annerledes ut fra lederens perspektiv enn fra de underordnede, eller at situasjoner framtrer annerledes fra menns perspektiv enn fra kvinners eller ut fra andre forskjeller.

Som sosiolog er jeg interessert i hva som foregår i skjæringspunktet mellom individene og de historiene de bringer med seg, og de sosiale strukturene de skal fungere innenfor. Men jeg mener studiet av noen enkeltindivider kan gi oss informasjon utover disse. Alvesson og Skjöldberg (1994) mener det at egne funn støttet opp av andre studier kan gi kvalitative undersøkelser en form for generaliserbarhet. Kvalitative data kan si noe om mulige måter å leve i en situasjon på som det er grunn til å tro gjelder andre enn intervjupersonen. Fordi vår egen historie inngår i og utgår fra en kultur som rommer flere enn oss selv, kan vår egen måte å leve i verden på si mye om kulturen vi lever i. Fog skriver om dette (1998:29):

Når forskeren således begriper den personlige betydning, som strukturerer personens handlinger, følelser og tanker og deres sammenheng, så får hun også fat i mer overordnede og almene, fælles betydningsstrukturer og logikker.

Jeg syns Kjørup beskriver godt det forhold at det tross alt er sånn at det er gjennom vår egen menneskelighet vi kan gjenkjenne det samme hos andre, og at det er gjennom våre egne erfaringer vi kan forstå andres:

At hævde at vi ikke kan have objektiv viden om verden fordi vi alltid er nødt til at opfatte verden i et menneskeligt perspektiv, er det samme som at sige at vi ikke kan vite hvordan en trompet egentlig lyder, fordi vi kun kan høre dens lyd i et rum fylt med luft (2001:16).

## 3. Bransjene

I dette kapitlet vil jeg beskrive bransjene informantene jobber i, dagligvarebransjen og renholdsbransjen, og utviklingen i disse og jobbene de siste tiårene. Jeg skal ikke gi en grundig historisk gjennomgang, men heller presentere konteksten kvinnene befinner seg i, så langt jeg mener det er opplysende i forhold til analysen av kvinnes historier og forståelser av sin egen arbeidsplass og sitt eget yrke. Mange av poengene i denne delen vil jeg ta opp igjen senere i avhandlingen når jeg legger fram analysen av mitt eget empiriske materiale.

### Renholdsbransjen

#### Innledning

I 2000 var 66.000 mennesker sysselsatte som renholdere i følge tall fra Statistisk sentralbyrås arbeidskraftsundersøkelse. Dette gjør jobben til det fjerde vanligste yrket i Norge. Av disse var 61.000 kvinner, noe som gjør yrket til en av de desidert største sysselsetterne av kvinner. Disse tallene inkluderer både renholdere som er ansatte i stat og kommune, i bedriften der de utfører renholdet og i renholdsbedrifter som utfører renholdet i andre bedrifter eller for stat og kommune. Man kan altså si at renholdsarbeid i Norge er organisert på tre forskjellige måter. Det er nettopp renholdsbedriftene som er mitt fokus her, selv om jeg for eksempel gjennom sammenligninger også kommer inn på spørsmål som handler om renhold organisert på andre måter. Renholdsbedriftene opererer på et marked hvor en rekke bedrifter trenger noen til å organisere og utføre bedriftens renholdsoppgaver. Disse bedriftene kaller jeg oppdragsbedriftene, siden det er der renholdsbedriftene og deres ansatte utfører oppdragene sine.

Nå vil jeg skissere noen viktige endringer i renholdsbransjen og hva jeg mener er bakgrunnen for disse. Dette vil være utgangspunktet for senere drøftinger av utviklingen i bransjen.

#### Privatisering og konkurranseutsetting

Selv om renholdsbedrifter nok oppfattes som en ny type virksomhet, ble de første startet opp allerede rundt 1900 (Berg 1979). Det som har vært nytt på denne fronten de siste to–tre tiårene, er den store veksten i bruken av private renholdstjenester og veksten i antall renholdsbedrifter (NOU 1993:10). Når

renholdsoppgavene i en bedrift settes ut til et renholdsbyrå i stedet for at bedriften ansetter egne renholdere til å gjøre jobben, kalles dette for konkurranseutsetting. Den økte utbredelsen av konkurranseutsetting av renhold gjelder andre land også (Huws 1982), og denne utviklingen påvirker hvordan renholdsyrket er for utøverne, og hvordan det framtrer for andre.

Det er ikke lett å finne ut av hva forholdstallet er mellom renhold i egen regi, altså at renholderen er ansatt der hun vasker, og renhold utført i renholdsbedrifters regi. I 1991 var det ca. 77.000 yrkesrenholdere, og 20 prosent av dem var ansatt i renholdsbedrifter (NOU 1993:10). På det tidspunktet var det altså fortsatt desidert vanligst å være ansatt der man vasket. Jeg vil tro dette har endret seg mye siden 1991, og at renholdsbedriftene har en mye større andel av renholdet i dag, selv om jeg ikke vil spekulere i hvor stor andel det er snakk om. En viktig side ved det at det har vært en forskyving i retning av at renholdsbedrifter utfører renholdsoppgavene, er at det har betydd at mange renholdere som tidligere var ansatt i stat og kommune, nå jobber for en renholdsbedrift. Dette betyr at oppgaver og ansvar som tidligere var offentlige, nå er private. I tillegg til at det har vært en forskyvning mellom disse måtene å organisere renholdstjenestene på, er renhold oftere utskilt som egen oppgave i dag enn tidligere. Tidligere ble jobben oftere utført av ansatte som hadde andre hovedoppgaver.

Servicebedriftenes Landsforening, SBL, er organisasjonen bedriftene kan organisere seg i, og de har 65 medlemsbedrifter. Det ser ut til at SBL særlig tiltrekker seg de største byråene. I tillegg finnes det omtrent 1350 renholdsbedrifter som ikke er organiserte. Disse har til sammen 30 prosent av markedet for innkjøpte renholdstjenester, mens de SBL-organiserte har 70 prosent (SBLs hjemmeside). Det er vanskelig å få oversikt over hvor mange renholdsbedrifter som faktisk er i drift. Varierende annonseringspraksis og hyppige konkurser gjør feltet uoversiktlig. Målt etter antall annonsører under overskriften *Rengjøringstjenester* på *Gule sider* var det 223 bedrifter som tilbød rengjøringstjenester i Oslo i 1998, og 268 renholdsbyråer i 2000. En del av disse drev bare med spesialrenhold, ikke daglig renhold som jeg er interessert i, og noen sikter seg inn mot privatpersoner, ikke bedrifter og institusjoner. Men mange bedrifter utenfor Oslo har både kunder og ansatte i Oslo, så det reelle tallet aktører på det private renholdsmarkedet rettet mot bedrifter og institusjoner i Oslo er antakeligvis høyere enn 268.

## Modernisering

Parallelt med privatiseringen av renholdsoppgavene, og delvis på grunn av den, har det foregått prosesser i bransjen som kan forstås som moderni-

sering. Disse handler både om forsøk på modernisering av oppgaver og organisasjoner, på «modernisering» av arbeidstakerne i form av profesjoniseringsbestrebelse, på «oppdragelse» av oppdragsbedriftenes forhold til tjenesten de kjøper, og på en endring av kunder og andres holdninger til renholdsbransjen, -yrket og utøverne av det.

Et viktig tiltak for å skape slike endringer har vært opprettelsen av fagbrev i renhold. I Stortingsmelding nr. 33 1991–92 ble det varslet reformer i den videregående skole. En av disse var endringer i lov om videregående opplæring av 11.6.93 hvor elevs rett til treårig heltids videregående skole i eget fylke og rett til inntak på ett av tre kurs de søker på, ble fastslått. Denne endringen kalles Reform 94. Forskjellene mellom studieretningene når det gjelder opparbeidelsen av generell studiekompetanse har blitt mindre. Med Reform 94 ble fagbrev i renhold opprettet. Man kunne få fagbrev i renhold både gjennom ordinære studier på videregående nivå og lærlingtid og gjennom å dokumentere praksis og kunnskap på området, det som da het § 20-ordningen. Denne blir i dag kalt praksiskandidatordningen, og denne muligheten er hjemlet i § 3-5 i lov om grunnskolen og den videregående opplæringa (opplæringslova), lov av 17. juli 1999 nr. 61. Det er på denne måten de fleste renholdere med fagbrev har fått det. Det er ofte mennesker som allerede har arbeidet lenge som renholdere, minst fem år, som tar fagbrevet i renholdsoperatørfaget (muntlig henvendelse Inger Johanne Bråten ved inntakskontoret i Oslo).

Arbeidsgiversiden har vært aktive i arbeidet med å få innført fagbrevet. I Bogens (1996:87) undersøkelse ble renhold trukket fram som et av områdene som lederne i kommunene og fylkeskommunene opplevde at det var et stort kompetansebehov innenfor. Arbeidsgiverne oppgir at de tror renholderne gjør jobben bedre hvis de har fagbrev. Det var forut for innføringen tenkt at en egen bransjeutdanning vil ha positive følger for hvordan jobben avlønnes, vurderes utenfra og oppleves (se bl.a. Kartellnytt 1998). I en av lærebøkene for utdanningen, *Renhold planlegging* [sic!], står det (Hagesæther og Danielsen 1997:7): «Etter hvert som det blir flere og flere renholdere med fagbrev, vil holdningen til yrket vårt begynne å endre seg innenfra». Opprettelsen av fagbrevet var altså en del av utviklingen beskrevet over fordi den både skulle gi yrket en høyere status og gi renholdere andre holdninger.

I lærebøkene brukt i utdanningen legges det vekt på positive sider ved jobben, og noen ganger har dette blitt gjort på overraskende måter. Om jobben skriver Hagesæther og Danielsen (1997:9): «Som renholdere står vi daglig overfor nye og utfordrende oppgaver». En ordinær renholder vasker

hver eneste dag de samme kontorene, kantine og toalettene som hun alltid gjør. Som jeg vil si mer om senere, kan slike påstander om jobbens karakter og muligheter fra overordnede møte på mistro og latter fra renholdernes side. At det hele tiden velges slike «positive» vinklinger i lærebøkene er en av indikatorene på at dette også handler om å endre renholdernes holdninger til yrket og seg selv.

I utdanningen av renholdere ligger det store ambisjoner om at renholdere skal bli flinkere til å utføre renholdet mer formålstjenlig, og at det ikke bare har konsekvenser for slitasje av materialene de rengjør, men også for renholderens helse. Det blir beskrevet som umulig av renholdere som jeg har møtt som har denne utdanningen, å utføre renholdet slik man har lært, det er det faktisk ikke tid til. Det er lettest for meg å vurdere realismen selv ut fra boka *Renhold – tekstiler – interiør* (Heistad 1996). Dette er en lærebok i studieretningsfaget materiallære VK1 renholdsfag. Boken er spesielt rettet mot mennesker som skal arbeide innen vaskeri. Det gis detaljerte framstillinger av hvilken behandling hvilke materialer bør få. Etter selv å ha jobbet på et vaskeri hvor tidspresset var stort, kan jeg ikke forstå at man skal kunne ta alle de nødvendige hensynene i denne boken. I tillegg til at finsortering tar tid, er det også et kapasitetsspørsmål; for å rekke å vaske alt man forventes å vaske i løpet av en arbeidsdag, stapper man maskinene fulle av alt mulig rart. Man kan ikke ha en maskin gående med bare ett par duker i. Denne innvendingen gjenfant jeg i intervjuene med kvinner med fagbrev i renhold; det er lite samsvar mellom det man lærer, og det man faktisk kan gjøre. Slik skaper utdanningen et falskt bilde av hvordan realitetene der ute vil være for renholderne etter endt utdanning, og jeg tror ikke det er for ingenting at frafallsprosenten i løpet av skoleåret enkelte steder har vært store.

Bogen (1996) viser til at fagbrevet i renhold har et meget stort potensiale siden yrket sysselsetter så mange. Derimot er det få som tar fagbrev i renhold via videregående skole og læretid (Bogen 1996:32). Hun viser til lave tall fra 1995 (8) og 1996 (0 rettselever, 4 uten opplæringsrett), og opplysningene jeg har fått om de etterfølgende år, tilsier at situasjonen ikke har bedret seg. I skoleåret 95/96 ble renholdsutdanningen tilbudt i sju fylker (Sandberg og Vibe 1995), men når jeg de siste årene har ringt rundt til skolene og inntakskontorene ved skolestart, ser det ut til at det er langt færre klasser som settes opp enn det som planlegges. Det som skjer er at det ved flere skoler forsøkes satt i gang renholdsutdanning, men at de ikke får nok elever, eller at alle faller fra i begynnelsen av skoleåret fordi de likevel kom inn på fagene de egentlig ville ta. I statistikken er vaktmester- og ren-

gjøringsfag slått sammen, og til sammen hadde de to fagene 80 lærlinger i hele Norge i 1997 (SSB 20.02.03).

Den innførte ordningen med utdanning fram til fagbrev i renhold ser altså ikke ut til å ha blitt særlig populær blant ungdom. Skolerådgiverne jeg snakket med kunne da også fortelle at unge jenter lo godt når de ble foreslått å satse på renhold. Ingen av skolerådgiverne nevnte å ha foreslått utdanningen for gutter. Bogen er likevel optimistisk på fagets vegne:

Renholds-faget *kan* imidlertid få økt status, både blant ungdom og i arbeidslivet generelt. Renhold har nå blitt eget universitetsfag (ved NTNU i Trondheim) med tittelen sanitasjon og presenteres som et Nytt satsingsområde innen renhold, hygiene og sanitærteknikk (*Fagbladet* 4.96). Med økt bevissthet om viktigheten av renhold, ikke minst som ledd i en bedring av innemiljøet, kan økt kunnskap om renholdsteknikker bli en svært etterspurt kompetanse både på høyere og lavere nivå i arbeidslivet (1996:32).

Fagbrev i renhold ser ut som en god idé på papiret, men har ikke fått den oppslutningen man håpet på. Men på mange arbeidsplasser har arbeidsgiverne lagt til rette for at det skal være mulig for renholdere som har jobbet i yrket i mange år, å ta fagbrev (Bogen 1996). Når renholderne likevel uteblir, blir det viktig å stille spørsmålene: Hvilke grunner hadde man tenkt seg at renholdere skulle ha for å ta fagbrev i renhold? Og hva mangler siden de likevel ikke vil det? Renholderne var ikke usikre på spørsmålet om hvorfor de ikke tar fagbrev i renhold: Man tjener omtrent ikke noe på å gjøre det. Andre begrunnelser var at de selv med fagbrevet ikke ville blitt tildelt mer spennende og meningsfulle arbeidsoppgaver.

Man kan likevel se for seg at det finnes gode grunner til å ta fagbrevet for noen renholdere. Reichborn, Pape og Kleven fant at det å stå sterkere på arbeidsmarkedet og å ha papirer på det man allerede kan, er de viktigste grunnene til å ta fagprøve etter § 20-ordningen generelt (1998:105). Selv om mange i deres undersøkelse også oppga at de kunne tenke seg å lære mer om yrket de allerede hadde, var det altså hvordan andre vurderte jobben, som var problemet. I *Aftenposten* (13.10.98) kunne man lese at dørvakter i Oslo var glade for innføringen av obligatoriske dørvaktkurs. En dørvakt fortalte at han trodde dette ville gi folk et bedre inntrykk av dørvaktene og deres yrke: «Mange fordommer mot dørvakter vil bli borte som en følge av de obligatoriske kursene [...]. Vi vil bli en mer respektert yrkesgruppe». Han hevdet videre at folk ofte antar at dørvakter er dumme. Også i andre medier i samme periode hørte og leste jeg kommentarer om dette obligatoriske kurset i politiets regi. Det som var så påtakelig med kommentarene folk i dørvaktbransjen kom med, var at de ikke fokuserte på hva de eventuelt kunne lære



seg på dette kurset, men heller at innføringen av en slags «mini-utdanning» ville heve yrkets status, og at et obligatorisk kurs ville vise at dørvakter kan mye, altså at den kompetansen dørvakter allerede har, blir synliggjort gjennom at det blir innført et kurs. I renholdsbransjen ser vi de samme forventningene. Selv de uten fagbrev i renhold forteller at de forventer at innføringen av fagbrevet vil gi yrket høyere status og gi folk en større forståelse for at renholdere kan noe andre folk ikke kan. I dagens Norge framstår kanskje utdanning som svaret på alle problemer, særlig problemer med lav status og lav lønn. Ved å framstille renhold som en vitenskapelig målbar og vitenskapelig organisert handling håper man å gjøre renholdsjobben mer sammenlignbar med annet arbeid og til et yrke som fungerer etter moderne prinsipper.

Opprettelsen av en egen fagutdanning i renhold kom som et ledd i en vitenskapeliggjøring av renholdsyrket som sto særlig sterkt på 1990-tallet. Dette igjen er et ledd i en modernisering av yrket som har foregått helt fra 1950 av. Forut for det ble renhold utført av husmødre med samme metoder som ble benyttet til rengjøring av private hjem, mens det blir hevdet at arbeidet i tiårene etter det har fjernet seg mer og mer fra husholdsoppgaver (Kristiansen 1997). I hvert fall er det normen at det skal være det. Behovet for å fjerne det profesjonelle renholdet fra alt som forbindes med husarbeidet, er et viktig bakteppe for utviklingen i bransjen, og jeg vil senere vise hva jeg mener dette behovet handler om. Konkrete endringer i den tidlige etterkrigstiden er at renholderes lønn begynte å bli utbetalt på basis av areal i løpet av 1950-årene, og etter hvert ble også møbeltetthet og renholdsmetode tatt med i beregningen. Med dette kom altså innføringen av standardtid; så og så mange kvadratmeter med så og så mange møbler rengjort etter de og de metodene er lik lønn. På 1970-tallet ble renhold enda mer vitenskapeliggjort da programmert renhold ble innført. Med dette menes en større vektlegging på registrert behov med etterfølgende planlegging rundt metode og renholdsfrekvens. På 1980-tallet ble også renholdsbehov vektlagt, men nå satt i forbindelse med «objektive» standarder for renhet, og grunnen var lagt for den første «rengjøringsnormen» som kom i 1992 (Kristiansen 1997).

Denne framstillingen av renholdsorganisering som noe som går i faser, og som har en begynnelse og slutt, usynliggjør at det parallelt med at aktører gjerne vil at renholdsyrket skal organiseres på slike vitenskapelige og moderne måter, likevel har vært mye renhold som har blitt utført med samme metoder som i husarbeidet og på samme måte. Dette vil jeg si mer om senere. Her er det viktigst å få fram at denne versjonen av utviklingen i renholdsbransjen antakeligvis har hatt sprekker i seg hele tiden.

Den største endringen i måten renholdsoppgaver blir utført på er overgangen fra «våt» til «tørr» rengjøring. Flere og flere renholdsbedrifter går over til kun å tilby renhold utført med minst mulig vann og såpe. Dette har kommet som et resultat av en økende vektlegging på innemiljø og hvordan gale renholdsmetoder kan gi verre innemiljø enn mangel på rengjøring. Man har for eksempel gjort målinger av resultatene av ulike renholdsmetoder. Teknologisk Institutt gjorde for noen år siden en undersøkelse hvor tradisjonelle rengjøringsmetoder ble sammenlignet med mopping. I en artikkel i PlussTid, Lilleborgs eget magasin og hjemmeside, fortelles det om forskjellene (20.02.03): «Etter tradisjonell våtvask med skurefille, blir det liggende igjen om lag 1,5 prosent støv. En tørrvask med oljeimpregnert papir- eller mikrofiberklut etterlater seg til sammenligning så lite som 0,2–0,5 prosent støv». At 1,5 prosent også er et lavt tall tas ikke med i betraktning i artikkelen «Vil du ha det rent? Kast bøtta!». (Etter artikkelen følger forresten reklame for Jif mikrofiberklut og Jif Universal Spray). Det finnes også andre grunner til å foretrekke mopping framfor tradisjonelle renholdsmetoder, men det interessante er her hvordan akkurat dette målingsresultatet blir trukket inn for å dokumentere hvor dumt det er å fortsette å rengjøre med såpe og vann.

Mange vil argumentere for at det først og fremst er yrkets tiltakende kompleksitet som gjør det nødvendig å ha fagbrev i renhold. Det at man i større grad enn tidligere legger vekt på hva som er «vitenskapelig» rent nok, framfor hva som *ser* rent nok ut, bygger opp om behovet for en egen renholdsutdanning. Samtidig har man også utviklet en nordisk rengjøringsnorm, INSTA 800, som er ment å være et vitenskapelig mål for renholdskvalitet. På SBLs hjemmeside kan vi lese:

Når er det gjort ordentlig rent? Det spørsmålet har til alle tider vært et diskusjonstema innen renhold. Store sprik mellom forventninger til leveranse og kostnad er et kjent fenomen. Utgangspunktet for hele diskusjonen har vært veldig subjektivt. Bransjen har manglet entydige og udiskutable normer og begreper for hva høyt og lavt kvalitetsnivå er, og mulighet for sikkert å fastslå om tjenesten er levert som avtalt (Insta800.net 20.02.03).

Med implementeringen av renholdsnormen vil altså det subjektive grunnlaget for å vurdere renhet bli mindre viktig, helst ikke viktig i det hele tatt. Standarden kan bedriftene kjøpe av Servicebedriftenes landsforening.

Selv om aktører i bransjen ofte framhever sterkt at de nye kravene til renholderne henger sammen med at yrket har blitt mer komplisert og kompetansekrevene, mener jeg det likevel er minst like fruktbart å se på

opprettelsen av fagbrevet og den profesjonaliseringen vi har sett av yrket, som et uttrykk for noen andre behov. Det viktigste behovet som renholdsutdanningen var ment å tilfredsstill, mener jeg var at den skulle gi renholdsyrket høyere status (Kartellnytt 1998). Men nå har det ikke helt gått slik enkelte ønsket. Renholdsutdanningen har hatt magre år, og mangelen på elever som søker seg til den, gjelder hele landet. Det er heller ikke grunn til å tro at renholdsjobbens status øker stort.

Et annet ledd i moderniseringen av renholdsbransjen er først og fremst et forsøk på å rydde opp i den og dermed skape bedre og mer ryddige arbeidsforhold og en mer tydelig konkurransesituasjon. Dette er innføringen av en frivillig godkjenningsordning, Ren Utvikling. Stiftelsen Ren Utvikling ble etablert 11. oktober 1993 som et samarbeid mellom Norsk Arbeidsmandsforbund og Servicebedriftenes Landsforening. Tiltaket er finansiert av LO og NHO gjennom Hovedavtalens Fellestiltak – Bedriftsutvikling, med delfinansiering fra Kommunal- og arbeidsdepartementet og stifterne selv. 1. juli 2002 ble stiftelsen Ren Utvikling avviklet, men jeg bringer den likevel på banen her fordi den er interessant som en bransjes forsøk på å rydde opp i egne rekker.

En godkjenningsordning ble etterspurt allerede i 1976 da Stortinget diskuterte veksten i private renholdsbedrifter og hva man skulle gjøre med den. I 1978 ble det nedsatt en arbeidsgruppe som skulle vurdere tilstanden i og mulighetene for regulering av de private renholdsbedriftene. Denne arbeidsgruppen ønsket tilleggsinformasjon om bransjen, og Statistisk sentralbyrå ble koblet inn. Blaalid ved SSB utga i 1979 rapporten *Undersøkelse av renholdsbedrifter 1977*. Denne handler hovedsakelig om organisatoriske og økonomiske sider ved renholdsbedriftene, men også arbeidsmiljøspørsmål kom opp i spørreundersøkelsen utført blant arbeidsgiverne i renholdsbransjen. Både denne og NOUen (1981:27) som fulgte ble jo igangsatt for å gi retningslinjer for politisk innblanding i bransjen. For at politikerne skulle kunne nyttiggjøre seg informasjonen før de tok beslutningen om hvorvidt de skulle gå inn å regulere bransjen, var det nødvendig å gjøre arbeidet raskt. Den etterlengtede rettleidingen kom i 1981 i form av NOU 1981:27: *De private renholdsbedrifter i Norge. Regulering av adgang til etablering, arbeidsmiljøspørsmål, kontraktvilkår, planleggingssystemer og lønsvilkår. Private konsulentfirmaer*.

Hensikten bak Ren Utvikling var todelt: dels å utstyre bedrifter som driver i henhold til de lover og forskrifter som gjelder i norsk arbeidsliv med et godkjenningsbevis fra Ren Utvikling, dels å bidra til bedriftsutvikling i tråd med forutsetningen om «verdiskapning gjennom bred medvirkning.»

(Borchgrevink 1995:Forordet). I opprettelsen lå det altså intensjoner om å rydde opp i en bransje med problemer (Borchgrevink 1995:3):

Ren Utvikling er et frivillig og bransjestyrt tiltak for utvikling og godkjenning av renholdsbedrifter. Utgangspunktet er en erkjennelse av at renholdsbransjen som helhet har store problemer når det gjelder å overholde de lover og forskrifter som gjelder i arbeidslivet.

Storås (2000) kan fortelle at i perioden mellom NOUene om renholdsbransjen i 1981 og 1993 protesterte mindre renholdsbedrifter mot opprettelsen av en godkjenningsordning, og at dette utsatte arbeidet med å innføre en slik. Etter opprettelsen var det også de store renholdsbedriftene som var de som var mest ivrige etter å få godkjenning.

Godkjenningsordningen fungerte slik at bedrifter som hadde søkt om og fått godkjenning, kunne dokumentere dette overfor oppdragsbedrifter som gjennom dette kunne sikre at de benyttet en bedrift som ikke bare tok kvalitet alvorlig, men som også holdt seg innenfor gjeldende lover og regler. I tillegg ble det på hjemmesidene til stiftelsen Ren Utvikling opplyst hvilke renholdsbedrifter som utga seg for å være godkjente uten å være det.

I februar 1995 ble Landsforeningen for renholdsoperatører/renholdere opprettet som en følge av opprettelsen av fagbrevet i renhold med Reform 94. Dette organet har vært opptatt av at kommunale enheter som legger ut renholdet sitt, skal benytte seg av firmaer med Ren Utvikling-godkjenning. Man håpet også at mange ville stille krav om godkjenning til renholdsbedriftene før de utdelte renholdsjobber. Kommunene har vært en viktig bruker av private renholdstjenester. I Norsk kommuneforbunds hefte «Ja til omstilling» heter det (1998):

Det er en ting at kommuner i større eller mindre grad nytter seg av private renholdere. Noe ganske annet er at mange av disse firmaene ikke driver etter norsk lov. Renholdsbransjen er mildt sagt uoversiktlig. (...) Det er mange useriøse renholdsfirmar på markedet. Ren Utvikling mener det er viktig å opprettholde en viss standard i bransjen, og har utviklet en godkjenningsordning for rengjøringsbedrifter. Godkjenning gis til alle bedrifter som følger lover og forskrifter. Til nå er 79 bedrifter godkjente. Hvor mange renholdsbedrifter som finnes i Norge vet ingen. Ren Utvikling anslår omkring 1.900. Omtrent halvparten av disse er enmannsfirmar. Siden alle de store firmaene er godkjente, jobber i dag rundt 70-75 prosent av de ansatte i renholdsbransjen i et firma som har fått godkjenningsstemplet.

Norsk kommuneforbund er altså i allianse med arbeidsgiverne på dette området. Men fremstilling over kan bestrides; både det at godkjente bedrifter

helt garantert driver lovlig på alle områder, og at godkjenning er noe som gis til alle som følger lover og forskrifter. For å bli vurdert for godkjenning må bedriftene levere inn store mengder papirer og betale penger. I mange av de små renholdsbedriftene jeg var inne i, betydde dette bry og utgifter som gjorde at det ikke var særlig aktuelt å søke om godkjenning. I flere sammenhenger framstiller aktørene bak Ren Utvikling det slik at bedrifter og kommuner som ikke bruker godkjenning som krav når de skal velge seg renholdsbedrift, aksepterer uredelighet og torpederer opprydningsforsøk. Et alternativt perspektiv er at de store renholdsbedriftene gjennom Ren Utvikling forsøkte å kjøpe seg monopol på renholdstjenester.

### Sammenblandede motiver

Moderniseringsprosessene har både vært en bestrebelse på å heve yrket og oppgavene og å tilpasse seg mer utenfrastyrte krav. Jeg vil hevde at opprettelse av fagbrev, sertifiseringsordningen Ren Utvikling og innføringen av en renholdsnorm først og fremst dreier seg om det første, nemlig at det var ledd i forsøk på å bedre yrket og oppgavene. Det ser ikke ut til at disse endringene er drevet fram av kundene og den harde konkurransen, i stedet ser dette ut til å være et forsøk på å demme opp for noen av de negative konsekvensene av markedsutviklingen ellers.

Gjennom fagbrevet ville man «sosialisere» renholderne til yrkestakere som tar jobben sin alvorlig og inngir respekt for yrket. Behovet for utdannede renholdere kommer ikke i like sterk grad fra oppdragsbedriftene, og det er ikke sikkert renholdsbedriftene har noe å tjene på å ansette faglærte renholdere. Dette kan komme av at renholdere som tar jobben sin alvorlig og som gjør alt rett, faktisk bruker mer tid enn renholdere som slurver og blåser i om de løfter feil. Jeg tror at det her er snakk om eksistensen av noen idealer for utviklingen i bransjen som få har vært villige til å gjøre om til realiteter fordi omkostningene har vært for store.

Sertifiseringsordningen Ren Utvikling var et forsøk på å gjøre det lønnsomt for renholdsbedrifter å drive renholdsbedriften legalt, i og med at sertifisering krevde at man fulgte lover og regler med hensyn til plikter og ansvar i forhold til staten, oppdragsbedrifter og ansatte. Man tenkte seg at man på lang sikt skulle få oppdragsbedriftene til å velge renholdsbedrifter med et slikt sertifikat, og at dette ville rydde opp i bransjen og gjøre den mer lønnsom for deltakerne i den. Dette slo ikke helt til. Sommeren 2002 ble ordningen avskaffet, og styret måtte skuffet medgi at ikke engang Stat og kommune valgte å bruke sertifisering som et kriterium i utvelgelsen av renholdsbedrifter.

Moderniseringen i bransjen har selvfølgelig også handlet om å tilpasse seg kundenes krav og den sterke konkurransen bedriftene imellom. Et ledd i dette er effektivisering av renholdsarbeidet. Dette handler både om endrede renholdsmetoder, men også om nye måter å organisere renholdet på og økte krav til renholderens tempo. Dette var i gang allerede i 1977 (Kalleberg 1977), og kom som en konsekvens både av endrede ansettelsesforhold gjennom veksten av renholdsbedrifter, og av teknologisk utvikling som gjorde arbeidsrasjonalisering mulig. En viktig side av dette er standardiseringen av renholdsarbeidet som har gått ut på at oppgavene som skal utføres, skal avgrenses sterkt, slik at man ned til hver minste oppgave skal kunne angi hvor mye tid som trengs. Derfor har det også blitt lagt sterkere vekt på at rekkefølgen på oppgavene bør være logisk og tidsbesparende. Først tømmer man søppelbøtter på alle kontorene, så vasker man bordflater og dørhåndtak, og så mopper man gulvflater. Slik blir det lettere å anslå hvor mye tid hver oppgave tar, og dette er særlig viktig i kontakten mellom renholdsbedriften og oppdragsbedriften. En annen måte å gjøre det på ville være å gjøre seg ferdig med ett og ett kontor om gangen. Kvalitetssikringsrutinene er ofte knyttet opp til den første måten å organisere arbeidet på. Ofte får renholderen et skjema hvor hun skal krysse av for oppgavene som er utført. Kategoriene er da for eksempel søppeltømming og vask av bordflater, i stedet for at renholderen skal krysse av for hvert avsluttede kontor.

Når det gjelder samfunnsendringer som har virket inn på disse prosessene, nevner jeg særlig det økte utdanningsnivået i samfunnet. Renholdsbransjen bruker nesten bare ufaglært arbeidskraft i en tid hvor høyere utdanning ikke bare tas av de mange, men hvor også utdanning holdes fram som nøkkelen til det gode liv. I Dagbladet (20.04.99) kunne vi lese: «Har du for høy kompetanse til å livnære deg på å vaske, sa du? Det er du i så fall ikke alene om. Om få år kan Norge få problemer med å skaffe ufaglært arbeidskraft». Det meldes fra alle hold at renholdbransjen sliter med store rekrutteringsproblemer. I intervjuet med representanter for SBL eller renholdsbedriftene framstilles ofte problemet som noe som bunner i at norske arbeidstakere er blitt for bortskjemte. Ofte knyttes rekrutteringsproblemen til at renholdsbedriftene må sikres gjennom for eksempel økt arbeidsinnvandring. Petter Furulund er direktør i SBL og er en av de som oftest uttaler seg om utviklingen i renholdsbransjen. I Aftenposten (07.03.01) ble han intervjuet om rekrutteringsproblemen. I den forbindelsen sa Furulund:

Senest onsdag var jeg på Stortinget for å fortelle om hvor vanskelig det er å skaffe kvalifisert arbeidskraft i vår bransje. Bare med de oppgavene det offentlige har varslet at de vil ta på seg, trenger vi en nettilgang på

10 000 arbeidstagere pr. år de neste ti årene. Situasjonen forverres av at Regjeringen nå sender hjem flere tusen flyktninger.

Jeg vil komme tilbake til diskusjoner av dette senere i avhandlingen.

Hvor ble det av renholderne?

Vi ser at renholdsbedriftene, kundene og markedet stiller nye krav til renholdet, men renholderne selv har ikke vært en sentral part i alt dette. Noen av dem som ønsker endring, hevder at problemene med å modernisere bransjen henger sammen med at arbeidstakerne henger etter utviklingen. Hagesæther og Danielsen tror at en ny og mer progressiv renholder er i ferd med å materialisere seg, først og fremst gjennom et generasjonsbytte: De tradisjonelle renholderne blir erstattet med (1997:7): «unge mennesker som ønsker å gjøre renhold til et yrke på høyt faglig nivå». De som ikke er «unge mennesker», og som det antydes ikke «ønsker å gjøre renhold til et yrke på høyt faglig nivå», blir altså de som ødelegger for de andre.

Hvis ikke renholderne ser seg tjent med å ta renholdsutdanningen og å endre holdninger, hvem er det da som kan tenkes å tjene på det? Fagorganisasjonene og renholdsbedriftene forsøker å bringe renholdet nærmere andre yrker med høyere anseelse. Dette håper man vil gi renholdere høyere lønn, mer ordnede arbeidsforhold og høyere status. Men Kalleberg peker på at de faktorene som gjør jobben attraktiv for kvinner, kan bli borte på veien (1977). Renholdsarbeid har blitt sett på som et yrke det er lettere å ha for kvinner enn mange andre (Kalleberg 1977). Mer om hva disse endringsforsøkene kan dreie seg om og hvordan det kolliderer med alternative ståsteder, kommer jeg tilbake til i avhandlingens kapittel 6.

Diskusjoner og forskning om renholdsbransjen i norsk offentlighet

Innføringen av fagbrev i renhold og opprettelsen av godkjenningssystemet Ren Utvikling ser altså ikke ut til å ha hatt de store konsekvensene enkelte aktører har sett for seg. Seiler renholdsbransjen sin egen sjø, immun mot ytre styring og forming? På enkelte områder har det nok hatt betydning at det har foregått diskusjoner om bransjen og yrket. Jeg vil her kort skissere noen av de diskusjonene og de forskningsbidragene som har kommet på feltet, fordi dette kan ha påvirket både hvordan man har søkt å endre bransjen, og hvordan det er å jobbe i den.

På 1970- og 1980-tallet foregikk det mye kunnskapsutvikling som kan tenkes å ha hatt konsekvenser for hvordan renholdsbedriftene driver, og hvordan vi på utsiden vurderer yrket og bransjen. Det startet for så vidt med

at situasjonen til renholdere ansatt i renholdsbyråer ble tatt opp på Stortinget av Kjell Helland i 1976. Denne debatten førte til oppstarten av prosjektet «Organisasjon og arbeidsmiljø i rengjøringsfaget» ved Arbeidspsykologisk-institutt/Arbeidsforskningsinstituttene. Prosjektet ble initiert av Norsk Arbeidsmandsforbund og Norske Rengjøringsbedrifters Landsforening, og finansiert av Kommunal- og arbeidsdepartementet. Prosjektet rommet tre ulike undersøkelser; *Rengjøringskvinnenes faglige organisering* av Berg (1979), *Rengjøring og arbeidsdeling i samfunnet* av Bermann (1979) og i 1979 kom Ebeltofts rapport *Arbeidsmiljøproblemer i rengjøring*. I denne gjennomgås en rekke faktorer som tenkes å påvirke renholdernes opplevelse av arbeidet sitt.

Også i årene etter ble det publisert forskningsresultater som ofte viste hvor ille det sto til i renholdsbransjen. I flere av de undersøkelsene som ble publisert på 1970 og -80-tallet, skisserte forfatterne hva de mente kunne gjøres for å forbedre situasjonen. Bringslid er intet unntak, og hun skriver i rapporten «*Eg syntes ikkje eg kunne gå fra det sånn*». *Ein rapport om reinhaldsarbeidarar sitt arbeidsmiljø*:

Det er ønskeleg med tiltak for å gjere jobben til noko meir enn noko ein må bli ferdig med for å komme seg heim til husmorarbeidet eller andre sysler som gjev positiv identitetsmessig gevinst. For å komme ut av den vonde sirkelen er det ønskeleg med ei allmenn opprusting av yrket. Opplæring er her eit stikkord. Ein renhaldar bør – i alle fall i grove trekk – kjenne til den kjemiske samansetjinga i vaskemidla som blir nytta. (1989:61).

Dette prosjektets utgangspunkt var de høye uførhetstallene for renholdere, og man ønsket å finne ut hvorfor [i løpet av tre mnd.].

Som vi ser kom det i løpet av få år ut en rekke rapporter som berører renholderes arbeidsforhold. Resultatene i disse var for det meste ganske nedslående. Arbeidet med å gjøre situasjonen bedre ble etter dette i en viss grad overlatt til renholdsbransjen selv.

Av nyere litteratur som kan påvirke hvordan bransjen opererer, er en rapport Borchgrevink utga i 1995. Denne hadde bransjen selv bestilt, og den handler om tilslutning til Ren Utvikling. Her avdekkes en del viktige faktorer bak renholdernes manglende engasjement og tilslutning til renholdsbransjens «ideologi». Dette begrunnes både med hvordan renholderne tas vare på på arbeidsplassen, og sider ved de ansattes yrkestilslutning. I 1999 kom det enda en undersøkelse der hovedspørsmålet er hvorfor renholdere blir uførepensjonert. Denne gangen var det SBL som initierte undersøkelsen, og den er medisinsk orientert på den måten at den blir utført ved Seksjon for trygdemedisin (Gamperiene et al. 1999).



Det har vært et sterkt fokus på problemer i forskning om renholdsbransjen. Men i de senere årene har det meste som har blitt sagt om renholdsbransjen, blitt sagt i media, og i media har fokuset vært et annet enn forskningens. Det har da dreid seg om kommentarer til og avdekninger av snusk og uredelighet i bransjen og problemene med å rekruttere ansatte. Renholderne selv har derimot vært usynlige i media annet enn som implisitte ofre for snusk og uredelighet. At det finnes renholdsbedrifter som forstås som useriøse går igjen i mediaomtaler av bransjen. Denne «useriøsiteten» går både på at bedriftene ikke holder seg til lover og regler for virksomheter, og at de driver kortsiktig, noe som vil si at de for å vinne anbudskonkurranser legger inn lave bud, og derfor får kontrakter de ikke klarer å holde. Dette går igjen utover både oppdragsbedriftene og de ansatte, og det ødelegger for de aktørene som vil drive seriøst. De bedriftene som regner seg som seriøse, har anklaget oppdragsgivere for å gi så korte frister at de ikke rekker å utarbeide ansvarlige anbud (se for eksempel *Norsk lysningsblad* nr. 198 av 29. august 1997).

## Dagligvarebransjen

### Innledning

Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse (AKU) 3. kvartal 2002 oppgir at antallet ansatt i detaljvarehandel, er 174.000. Dette gjør det å jobbe i butikk til Norges vanligste yrke. Antallet som sysselsettes i butikk øker, men dette er ikke tall som fanger opp utviklingen i dagligvarebransjen spesielt, siden alle typer butikker er inkludert. Det er av samme grunn vanskelig å vite hvordan fordelingen av ansatte i dagligvarebutikker er etter kjønn. Det er grunn til å tro at det er forskjeller i kjønns sammensetningen mellom spesialistforretninger som garnbutikker og jernvareforretninger som slår ut på tallene. I 1999 var 34,5 prosent av de sysselsatte i hele næringen menn (AKU-tall referert på Dinside.no 26.11.00). Det er likevel grunn til å tro at kvinner er overrepresentert også i dagligvarebransjen, og da særlig i jobben som kassaekspeditør (Bugge 1993). Tall fra 1991 viser en veldig sterk kjønnskjevhet i kassabetjening med 92 prosent kvinner (Bugge 1993:46).

Handelen med dagligvarer har gjennomgått store endringer de siste 100 årene. Ikke bare har det vært store endringer i hvilke varer det handles med, men også i hvordan handelen foregår, og hvordan relasjonen mellom selger og kjøper forstås. Også over et kortere tidsrom ser vi store endringer. Jeg vil kort skissere de endringene som er viktigst for informantenes erfaringer i jobben. Gjennomgangen av utviklingen i dagligvarebransjen er ikke like detaljert som den i renholdsbransjen. Dette skyldes to forhold. For det første

har det blitt skrevet mindre om dagligvarebransjen enn renholdsbransjen, særlig om hvordan bransjen oppleves av personer som jobber i den. For det andre har endringene i renholdsbransjen i større grad stått i fokus i min egen forskning.

### Rasjonalisering

Et viktig utviklingstrekk i dagligvarebransjen som har hatt konsekvenser for hvordan det oppleves å jobbe der, er den tiltakende rasjonaliseringen på mange nivåer, både i arbeidsoppgavene og organiseringen av virksomheten. Selvbetjening i dagligvarebutikker kom for fullt etter 2. verdenskrig (Lavik 1998). Bugge (1993) lister opp dette og rasjonaliseringen av arbeidet som viktige endringer i bransjen. Rasjonaliseringen av dagligvarebransjen handler både om at lagringsmulighetene og leveransemetodene har endret seg, og at arbeidet de ansatte gjør har endret karakter. Jeg regner overgangen til selvbetjening som et ledd i rasjonaliseringen siden noe av arbeidet rett og slett er blitt delegert til kundene gjennom selvbetjeningen. Dette har overlatt færre oppgaver til dem som jobber i butikk og hver oppgave har blitt mer rendyrket. Dette handler sikkert mye om veksten i butikkstørrelse. Mens dagligvareansatte tidligere fylte flere funksjoner på arbeidsplassen sin, som at de ekspederte kunder, ryddet i beholdningen, gjorde opp kassa si og kanskje også hadde noe med bestillinger å gjøre, er det i dag vanligere at de ansatte har én og max to funksjoner. Bugge (1993) bruker termen «eksperderingsmaskin» for å fange utformingen og innholdet til mye av arbeidet utført i selvbetjeningsbutikkene. Arbeidet i selvbetjeningsbutikker vil skille seg fra arbeidet i kundeveiledningsbutikker på viktige måter i og med at de ansatte i den sistnevnte gruppen, for eksempel jernvarebutikker, innehar kompetanse kundene etterspør og trekker veksler på (Bugge 1993). Også Lavik peker på at jobbene strippest for mening og innhold (1998:62):

Hva blir da igjen av jobbinholdet og jobberikelse når arbeidsoppgavene består i å dra en vare forbi en strekkodescanner, informere kunden om sluttsummen, hvoretter kunden drar sitt kort gjennom en betalingsterminal, og handlen er avsluttet?

Arbeidet i kassa skiller seg ut som det mest meningsløse i butikk, og både Bugge (1993) og Lavik (1998) passer på å vise til at annet arbeid i butikk er mindre ensidig. Mitt fokus i avhandlingen er på kassaekspederingen. Dette utgjør en stor del av arbeidet i dagligvarebutikker, og kvinner er sterkt overrepresentert i denne funksjonen.

Tiltakende rasjonalisering henger også sammen med at bedriftene er i sterk konkurranse med hverandre. Butikkene må drives med færrest mulig

ansatte, derfor rasjonaliseres hver oppgave. I tillegg til at dette kan gi seg utslag i hardt arbeid for de ansatte, kan det også bety at lederne kutter noen hjørner for å få regnskapet til å gå opp. Dagligvarebutikkene er blant de store sydebukkene når det gjelder å tilby sine ansatte direkte ulovlige arbeidsforhold (Olberg og Jordfald 2000). Lav bemanning gir også begrensede muligheter til å danne et sosialt fellesskap på jobben, noe jeg kommer tilbake til senere.

### Fleksibilisering

På begynnelsen av 1980-tallet begynte åpningstidene i dagligvarebutikkene å endre seg (Jacobsen 1985), og i 1985 kom en ny åpningslov (Lov om åpningstider for utsalgssteder av 26. april 1985, endring av 20. juni 1991 nr. 35) som fristiller butikkene mer (Lavik 1998:32). Med utvidet arbeidstid kom behovet for ansatte som kunne fylle de ekstra timene etter at de fast ansatte heltidsarbeidende eller de deltidsarbeidende ansatte hadde gått for dagen. Det ble særlig ungdommer som fylte disse timene i form av ettermiddags- og kveldsarbeid og lørdagsjobbing. Endrede rammevilkår skaper altså et behov for en annen, kanskje mer fleksibel arbeidskraft, samtidig som vi ser at det blir lettere å ansette ungdom i jobben ettersom den har blitt gjort lettere med overgangen til strekkoder og at man har tatt bort ansvarsområder.

Denne fleksibiliseringen kan ha gitt et a-lag og et b-lag av ansatte når det gjelder arbeidsvilkår, men dette vet vi mindre om. Ansatte som dem jeg har intervjuet, ville i så fall tilhørt a-laget som den stabile erfarne arbeidskraften. En konsekvens av fleksibiliseringen som vil gjelde både et eventuelt a- og et b-lag, er at bransjen da den gikk fra å operere på ordinær dagtid til arbeid på ettermiddag og kveld, ble delvis definert ut av det vanlige arbeidslivet. Arbeidet ble mindre sammenlignbart med funksjonærarbeid og mer med hoteller og restauranter og andre som opererer innenfor ubekvem arbeidstid og sysselsetter ungdom.

### Kjedekonsentrasjon og makt

Organiseringen av dagligvarebutikker har også endret seg strukturelt. Dette har konsekvenser for forholdet mellom butikksjef og ansatte, og mulighetene ansatte har til å påvirke arbeidssituasjonen sin. Kjedenes betydning har økt sterkt fra 1970-tallet av, og nå er det få uavhengige dagligvarebutikker igjen. De fire store dagligvarekonsernene, Norgesgruppen, Hakon-gruppen, Coop Norge og Reitan Narvesen, sto i 2000 for 88,5 prosent av omsetningen av dagligvarer i Norge (*HK-Nytt*s hjemmeside 09.01.02). Framveksten av

kjøpesentre har delvis ansvar for denne utviklingen (Lavik, Bugge og Thrane 1993). Lavpriskjedene har økt sin markedsandel drastisk siden 1979, men har ikke økt tilsvarende i antall butikker. Dette indikerer at lavprisbutikkene har større omsetning enn andre dagligvarebutikker (Lavik, Bugge og Thrane 1993).

Kjedekonsentrasjonen har noen konsekvenser for hvordan det oppleves å jobbe i butikk. For eksempel kan det tenkes at det skaper mindre variasjon i betingelsene og innholdet i jobben. Det varierer antakeligvis noe hvor stramme tøyler kjeden har overfor den enkelte dagligvarebutikken. I Nettavisen (02.09.02) kunne vi lese at butikksjefer som ikke lever opp til kjedens krav, raskt mister butikken sin. Ole Robert Reitan, konsernsjef i Rema, ble intervjuet om påstander fra Rema-kjøpmenn om at kravene er blitt hardere de siste årene, og la vekt på at Rema bare vil ha de beste kjøpmennene med seg. Butikkene må effektiviseres og lønnsomheten må være høy, ellers så mister kjøpmennene retten til å lede en Rema-butikk. En av de intervjuede butikksjefene sier: «Jeg har vært med i 20 år og har regelrett fått sparken. Det er bittert». Når vilkårene er tøffe og straffen streng, er det klart dette har konsekvenser for arbeidsvilkårene dagligvaresjefene kan tilby sine ansatte. Når det skal lite til for å miste konsesjonen ut fra resultater fra år til år, er det vanskeligere for lederne å unne seg å tenke langsiktig i behandlingen av ansatte og rekrutteringspolitikken de driver. Makten forsvinner fra butikkene og over til ledelsen av kjeden. Dette gjør selvfølgelig det å stige i gradene innad i butikken mindre attraktivt. Kjedekonsentrasjonen skaper også færre valgmuligheter for de ansatte. Når vilkårene de ulike kjedene tilbyr ansatte, er relativt samkjørte samtidig som de rekrutterer et stort antall ansatte som har få muligheter i andre bransjer, er det klart at arbeidsgiversiden sitter med bukta og begge endene.

Med veksten i kjedenes betydning har også makten over utviklingen i butikkkyrkene forskjøvet seg. Dette betyr blant annet at ansvaret for de butikkansattes kompetanseutvikling ligger i kjedenes hender (Lavik 1998). De har også makt over hva som regnes som rett kompetanse, i og med at de har satt i gang egne utdanningsløp for ansatte. Denne utviklingen skiller dagligvarebransjen fra renholdsbransjen, hvor vi ser at det offentlige på ulike måter har deltatt i ansvaret for renholderne ved å diskutere utviklingen og å bidra til bransjens eget ønske om opprydning ved å starte opp fagbrevet. Denne forskjellen kan blant annet skyldes nettopp kjedekonsentrasjonen, mens renholdsbransjens mer varierte preg ville gjort en slik utvikling vanskelig, til tross for at vi ser at også store renholdsbedrifter prøver å utøve sterk kontroll over utviklingen i bransjen. Når arbeidsgiversiden i dag-

ligvarebransjen får så sterk kontroll over de ansatte og deres karrieremuligheter, blir de ansatte mer sårbare for interne forhold i bransjen.

I videreføringen av at kjedekonsentrasjonen kan skape begrensninger for de ansattes kontroll over eget arbeid, kan den også gi en uniformering som tar bort viktige meningsskapende sider ved jobben og følelse av tilknytning til arbeidsstedet. Samtidig er det noen forskjeller mellom kjedene som kan påvirke nettopp dette. Med Lavik gjør Skogstad (2000:15) en inndeling i lavprisbutikker og supermarkedbutikker. Lavprisbutikker er butikker som Rimi og Kiwi, mens supermarkedbutikker er butikker som ICA og Ultra. Inndelingen går på sortiment og grad av standardisering, for mens lavprisbutikkene har et begrenset vareutvalg og en strømlinjeformet organisering (Lavik i Skogstad 2000:15), har supermarkedbutikkene et større utvalg og ofte spesialvarer som ferskvarer. Dette siste kan gi de ansatte i supermarkedbutikkene mer varierte arbeidsoppgaver enn i lavprisbutikkene. Dette kan selvfølgelig prege hvordan det oppleves å ha jobbene, og det kan også bety at det i disse butikkene vektlegges andre ting og former for kompetanse enn i lavprisbutikkene. En særlig viktig forskjell for staben som helhet er at de ansatte i supermarkedbutikkene kan tilby kompetanse i ferskvareavdelinger og lignende, noe som gir et sterkere grunnlag for å finne verdighet og mening i jobben enn det som gjelder for kassaekspedering (Bugge 1993). At butikkene tilbyr kompetanse og forbindes med bredere og mer spennende sortiment kan farge over på alle de ansattes opplevelse av jobben og følelse av tilknytning. Men man kan like gjerne tenke seg at det å sitte i kassa er det samme i begge butikktypene. Jeg vil senere komme tilbake til hvordan de ansattes erfaringer i jobben preges av hvordan butikken de jobber i er.

Et annet viktig element ved kjedenes makt er at kjeden blir et beslutningsorgan som befinner seg langt fra hverdagen i butikkene (Jensen 1977). Det kan også bli et problem at de ute i butikkene ikke har tilgang til argumentene ledelsen i kjeden benytter. I stedet kan det skje at reglene kommer «ovenfra» uten begrunnelser.

### Økt kundemakt

Samtidig som det kan se ut til at kjedeadministrasjonen får en økt makt over de ansattes hverdag, har utviklingen gått i retning av en sterkere forbrukerbewissthet. Bugge viser i rapporten *Fra kundeveileder til ekspederingsmaskin* (1993) hvordan forskjeller mellom selvbetjeningsbutikker og kunde-betjeningsbutikker gir seg utslag i hvordan jobben som kassaekspeditør ser ut og oppleves av de ansatte. Bugge trekker inn endringer i yrket i sin analyse av forholdet mellom butikkansatt og kunde. Kundenes krav i møte

med de ansatte preges av hvilken type butikk hun handler i. I SIFO-undersøkelsen fant man at de som ikke handler i minipris-butikker, legger mye mer vekt på service enn de som gjør det (Lavik, Bugge og Thrane 1993). Forbrukeratferden og -holdningene har gått i retning av større prisbevissthet fra 1980-tallet til 90-tallet (Lavik, Bugge og Thrane 1993), og service har kanskje derfor blitt en mindre viktig faktor i butikkvalg. På 90-tallet er kundene mindre lojale enn tidligere, og det vanligste er å benytte mer enn én butikk, mens man tidligere i større grad handlet i én fast butikk (Lavik, Bugge og Thrane 1993). Disse endringene har nok gitt forbrukerne mer makt og gjort det mer nødvendig å tilfredsstille kundenes krav. Som nevnt vil kravene ofte gjelde prisnivået, noe som er fullstendig utenfor de ansattes kontroll. Det er likevel kassabetjeningen som merker kundenes reaksjoner på prisnivået på kroppen.

I en undersøkelse av hvordan butikkansatte opplever noen av endringene i dagligvarebransjen, oppsummerer Lavik (1998:167): «Skal en bidra til at de ansatte får et bedre arbeidsmiljø, må en kanskje oppdra forbrukerne i hvordan de på en sømmelig måte kan fortsette å kreve at «kunden alltid har rett». Den økte forbrukerbevisstheten hos kundene kommer samtidig med endrede idealer om arbeidstakerroller. Å måtte ha en tjenerrolle i møte med kunden blir mer ubehagelig i dag enn det tidligere var, noe jeg kommer tilbake til senere.

En økning i kundenes makt vil skape maktforskyvninger mellom de ansatte i butikken. Organisasjonsstrukturen er meget flat i dagligvarebutikkene, de fleste er ansatt på det samme nivået, mens en eller to ledere har bransjeutdanninger eller ingen utdanning. Ungdom ansatt som ekstrahjelp i dagligvarebutikker har derfor ofte lengre utdanning enn sjefen. I begge bransjene forholder de ansatte seg til kunder som, uavhengig om de har høyere status enn de ansatte, er dem de ansatte har mest kontakt med, eller i hvert fall ser mest til. For dagligvarebutikkene del er kunden svært så sentral i hverdagen. Det blir på et vis kunden som er sjefen, og det er han eller hun den ansatte først og fremst møter press eller tilsnakk fra (Hoel 1988).

## Diskusjoner og forskning om dagligvarebransjen

Dagligvarebransjen har ikke blitt utsatt for like mye forskning som renholdsbransjen har. Mens renholdsbransjen i løpet av få år ble gjenstand for mye utrednings- og forskningsaktivitet, har kunnskapen om dagligvarebransjen vært mer fragmentert og sjelden. Bugge (1993) bemerket i 1993 at det var lite sosiologisk forskning på butikkyrket, og lite har kommet siden også. I media har dagligvarebransjen først og fremst blitt omtalt ut fra eiernes og forbrukernes interesser og ut fra avdekninger av ulovligheter.

Som jeg nevnte i forrige del av kapittelet, var mye av litteraturen om renholdsbransjen ment å skape endringer som kom de ansatte til gode. Diskusjonene om bransjen foregikk delvis offentlig, og bransjens aktører, ledere og organisasjoner på begge sider, deltok velmenende i dette. Dette har ikke en parallell i diskusjoner om dagligvarebransjen og situasjonen der. I stedet foregår det lite kunnskapsutvikling, i hvert fall som offentliggjøres, men jeg antar mye foregår internt i kjedene. Likevel foreligger det noe litteratur som berører de ansattes situasjon. Både arbeidstid (Lavik 1998) og forholdet til kunden (Bugge 1993) har blitt drøftet i forhold til hvordan dagligvareansatte opplever arbeidet. I 1978 skrev Brandt en hovedoppgave om ekspeditøryrket for kvinner. Denne gir leseren et godt innblikk i hva ekspeditrisene i ulike bransjer legger vekt på, liker og misliker ved jobben sin.

Likevel vet vi påtakelig lite om butikkyrket. Generelt kan man si at mens man mangler statistiske framstillinger av renholdsbransjen slik at man gang på gang får problemer fordi man vet lite om arbeidsstokken i bransjen, gjelder det motsatte for dagligvarebransjen. Den forskningen som har blitt gjort de siste tiårene er først og fremst surveybaserte undersøkelser. Nå har da også de fleste undersøkelsene som har dreid seg om dagligvarebransjen vært fra et forbrukerperspektiv. På 1970-tallet kom for eksempel NOU 1975:23: «Dagligvareservice i utkantsområder», NOU 1977:9: «Varehandelen, forbrukerne og samfunnet» og Laviks (1979) rapport *Holdning til handling*. På 1980-tallet så vi rapporter om teknologiske endringer, som EDB (Jacobsen 1985) og endret distribusjonssystem (Sagstad 1981). Disse teknologiske endringene ble trukket inn som noe som påvirker arbeidsforholdene i bransjen og sysselsettingen.

## Avslutning

Som vi ser er noe felles og noe ulikt i utviklingen i de to bransjene. Det de har til felles er antakeligvis at aktørene i bransjene har blitt mer like hverandre de siste ti årene. I begge bransjene opererer aktørene i sterk konkurranse. De må tilby tjenester som på mange måter er like konkurrentenes, samtidig som de helst skal tilby det de selger til lavere pris. Den største motstanden mot dette finner vi i renholdsbransjen, der ledere og fagorganisasjoner har forsøkt å snu denne utviklingen og dermed tilbakeføre makt til selgersiden. I dagligvarebransjen ser vi ikke tilsvarende forsøk annet enn at reklamekampanjer har blitt utformet med det formål å gjøre kundene mindre opptatt av pris.

Hvordan utviklingen har vært for sammensetningen av arbeidsstokken i de to bransjene er usikkert. Denne usikkerheten gjelder både fordelingen av

menn og kvinner, fordeling av personer fra majoritets- og minoritetsbefolkningen, og hvor stor andel av de ansatte som har jobben kun midlertidig. Når det gjelder fordelingen av menn og kvinner, er Statistisk sentralbyrås tall det sikreste vi har. Samtidig bryter SSB ikke ned kategorien varehandel – detalj, og da vet vi lite om situasjonen i dagligvarebransjen. Men alt tyder på at akkurat oppgavene jeg studerer: det å betjene kassa i dagligvarebutikker og det å utføre daglig renhold i renholdsbedrifter, først og fremst blir utført av kvinner.

I tillegg kommer det som et usikkerhetsmoment at det foregår mye svart arbeid i renholdsbransjen. Dette betyr at disse arbeidstakerne ikke inkluderes i statistikk om bransjen. I begge bransjene er det store og synlige innslag av arbeidstakere fra etniske minoriteter, særlig i de store byene. Hva den reelle fordelingen er vet vi mindre om. Det er i hvert fall klart at det antakeligvis er store forskjeller i dette rundt om i landet. Da jeg selv gjorde feltarbeid så jeg store bydelvis forskjeller i innslaget av arbeidstakere fra etniske minoriteter, og for renholdsbedriftenes del så jeg store forskjeller mellom bedriftene. Jeg tror inntrykket av at renhold og butikk er blitt nesten rene «innvandreryrker», er større enn innslaget av arbeidstakere fra etniske minoriteter.

I begge bransjene er det nok store rekrutteringsforskjeller mellom by og land. Rekrutteringen av arbeidstakere henger sammen med hvilke andre yrker som tilbys i området. Det blir ofte sagt om begge jobbene at en meget stor andel bare har jobbene midlertidig. Dette inntrykket kan påvirke ulike aktørers interesse for å gjøre noe med for eksempel arbeidsforholdene i bransjene. Dette er store bransjer. Selv om mange bare har jobben i en kort periode av livet, kan det likevel være mange som beholder jobben i mange år. I tillegg kan dette være jobber flere enn de som faktisk slutter, omtaler som midlertidige. Mange folk som gir inntrykk overfor andre at de bare har jobben midlertidig, blir faktisk i jobbene sine. Begge bransjene har stor gjennomtrekk, men det betyr ikke nødvendigvis at alle de som slutter i en jobb begynner med noe helt annet.

Tallene jeg benytter meg av i dette kapittelet tilsier av antall ansatte i renholdsbransjen går nedover og antall ansatte i varehandelen øker. Det er vanskelig å si om dette stemmer i og med at det kan ha skjedd noen endringer i organiseringen av arbeidet som tilsier at de ansatte plasseres i andre kategorier enn tidligere. Det kan jo også hende at den svarte delen av renholdsmarkedet har økt etter hvert som renholdsjobber er blitt konkurranseutsatte. Tallene for renholdere tilsier at 77.000 jobbet som renholder i 1991,



men bare 66.000 ni år etter. Økningen i antall ansatte i varehandelen behøver ikke å ha betydd en økning i ansatte i akkurat dagligvarehandelen.

Det viktig å vite noe om sammensetningen av arbeidstokken. Hvis vi har som utgangspunkt at jobbene er fylt opp av unge mennesker som bare har jobben en kort stund og bare jobber noen få timer i uka, vil det bety at det offentlige og fagorganisasjonene har helt andre tiltak og prioriteringer enn hvis jobbene er fylt av godt voksne mennesker som har mange problemer utenfor jobben, og som har den på heltid i store deler av sitt yrkesaktive liv. Jeg mistenker at noe av kunnskapsmangelen i begge bransjene handler om at slike antakelser om de ansatte gjør at man ikke blir like bekymret over utviklingen i bransjene som man ville vært ellers. Jeg skulle derfor ønske vi visste mer om hvem som faktisk befinner seg i yrkene framfor at vi antar noe om det.

Det er god grunn til å tro at både renholds- og ekspeditørjobben har gått i retning av å bli mer detaljstyrte og monotone jobber. Noe av dette handler om teknologisk utvikling og noe om bransjenes konkurransesituasjon. I neste kapittel vil jeg beskrive utviklingen i bransjene mer detaljert. Samtidig vil jeg også trekke noen store linjer – jeg vil vise hvordan en rekke utviklingstrekk virker sammen for å skape og gjenskape kassaekspedering i dagligvarebutikker og renhold i renholdsbedrifters regi som «lavstatusarbeid».

## 4. Konstitueringen av lavstatusarbeid

*May-Len:* Hva tror du det skyldes [at jobben blir regnet som lavstatus]?

*Brita:* Det er jo fordi de vet at det er en jobb det er lett å få, som er lett å utføre. Og det trengs ikke noe utdanning for det.

### Innledning

Välfärdsamhället bygger til en stor del på kvinnors arbeidet i låglønnyrkene. Städning är ett sådant. Detta är också ett lågstatusarbete av en typ som sällan uppmärksammas, vare sig i museernas dokumentationsverksamhet, i forskningen eller i massmedia (Fransson m. fl. 1992:5).

Slik lyder begynnelsen på en bok som heter *Utan städare stannar Sverige* som flere svenske fagorganisasjoner står bak.<sup>6</sup> Renholdere ble oppfordret til å sende inn sine historier, og nitten av disse ble valgt ut. Bak boken lå det et ønske om å synliggjøre en (Fransson m.fl. 1992:5-6): «förbisedd del av det svenska välfärdssamhället, och öppnar för en diskussion inte minst om jämlikhet och makt i 1990-talets Sverige». Dette kunne godt ha blitt sagt om Norge. I det forrige kapitlet skisserte jeg utviklingen i begge bransjene og yrkene og hvordan noen forestillinger om dette har endret seg. Jeg vil nå redegjøre for noen faktorer som jeg mener har bidratt til konstitueringen av renhold- og butikkarbeid som «lavstatusarbeid», eller «drittjobber», som Jagland ville sagt.<sup>7</sup> Det er viktig å ta tak i det som gjør at noe arbeid defineres som dårlig, fordi konsekvensene av dette er merkbare for de som utfører disse jobbene.

Begge bransjene har forholdt seg til at de har dårlig rykte ved å forsøke å snu utviklingen. De har både forsøkt å endre hvordan det er å jobbe i bransjen, og hvordan bransjene og jobbene oppfattes. Likevel vil jeg si at bransjene anno 2003 har et minst like dårlig rykte som de tidligere har hatt. Kapitlet handler om hvilke faktorer som skaper og gjenskaper renholds- og

---

<sup>6</sup> Svenska Kommunalarbetareförbundet, Hotell- och Restauranganställdas förbund, Statsanställdas Förbund og Fastighetsanställdas förbund.

<sup>7</sup> 5. februar 2000 sa Thorbjørn Jagland under en tv-debatt med Carl I. Hagen på NRK at innvandrere gjør (Aftenposten 06.02.00): «alle drittjobbene i samfunnet, lavlønn-jobber, vasker, står i kiosk og selger – og alt det der». Dagen etter ville han ikke kommentere dette, men hans rådgiver, Britt Schulz, sa at han ikke hadde ment det bokstavelig. Hva han mente hvis han ikke mente det bokstavelig, vites ikke.

butikkarbeid som lavstatusarbeid. De faktorene jeg identifiserer handler både om hvordan forestillinger om jobbene i den offentlige debatten bidrar til dette, og om hvordan utviklingstrekk ved bransjene og jobbene drar i samme retning. Disse faktorene står som en motsetning til de endringene ulike aktører i bransjene forsøker å få i stand. Jeg vil først si noe om hva som tyder på at jobbene er lavstatusarbeid.

## Hva tyder på at renhold og butikk er lavstatusjobber?

Korbøl skrev i 1980 (s. 155): «'Drittarbeid' er et høyst relativt begrep: Ikke alle vil være enige i hva som er drittarbeid. Arbeid som i tidligere tider har vært akseptabelt kan i dag vekke avsky – eller motsatt». Dette er et betimelig varsko mot å forholde seg til kategorien 'drittarbeid' uten å problematisere den. Så jeg bør vel starte med å klargjøre hvorfor jeg regner renholdsarbeid og arbeid i dagligvarebutikker som lavstatusarbeid. I de fleste sammenhenger blir dette bare slått fast, som noe alle vet. Korbøl sier også at det ser ut til å være bred enighet om de verste jobbene, uten at hun nevner noen yrker som eksempler. Yrkene jeg har valgt ut i denne undersøkelsen, arbeid i dagligvarebutikker og renhold i privat regi, kan, hvis man tar utgangspunkt i hvordan jobber framstilles i den offentlige debatten, uten problemer karakteriseres som tilhørende bunnsjiktet av norsk arbeidsliv. Folk som selv arbeider i renholds- og dagligvarebransjen forholder seg til dette, enten de mener en slik merkelapp er rettmessig eller ikke. I denne sammenhengen er det interessant å merke seg at renhold er en oppgave som, så vidt vi vet, alltid har vært en oppgave med lav status. Handelen med dagligvarer har derimot hatt en mer variert status, og det å stå og selge matvarer bak disk for hundre år siden ga utøverne en helt annen status enn dagens kassaekspeditører. Veien fram til dagens lave status er altså ulik for de to jobbene. Grunnene til at jobbene har lav status er dels de samme og dels ulike, noe jeg kommer tilbake til senere.

I AKUs tilleggsundersøkelse<sup>8</sup> fra 3. kvartal 1984 var butikkekspedi-tører ett av yrkene folk mente hadde minst anseelse i samfunnet, og ett av de yrkene man i størst grad ikke ville anbefalt til venner og bekjente (Lie 1987:159–160). I 1984 utga Knudsen og Ringdal en rapport om yrkesprestisje i Norge. De hadde bedt 60 studenter vurdere 141 forskjellige yrker. Med yrkesprestisje ble det i denne sammenhengen ment (1984:5): «Yrkets

---

<sup>8</sup> Det representative underutvalget i denne undersøkelsen var på 1700 personer som har blitt bedt om å si hvor høy status de mener 16 yrker har i samfunnet (Ramsøy og Hvinden 1988:32).

generelle attraktivitet eller ønskbarehet», ikke for studentenes egen del, men hvor stor prestisje respondentene trodde folk flest tillegger yrkene. På toppen av denne listen finner vi yrker som skipsreder, professor, direktør og lege. På 138. plass kommer rengjøringspersonale, mens «kassadame»<sup>9</sup> kommer på 135. plass. Husmoryrket ble inkludert i denne undersøkelsen, og dette havnet på 126. plass, altså et stykke *over* jobbene informantene i min undersøkelse har, et poeng jeg kommer tilbake til senere. I en svensk undersøkelse viser man til sammenhengen mellom romantiseringen av enkelte yrker i tv-serier og yrkenes prestisje (Dagsavisen 20.09.02). En av forskerne bak undersøkelsen, Orban, mener at stor oppmerksomhet rundt enkelte yrker på tv påvirker yrkets status. I denne undersøkelsen rangerte 3000 informanter 100 yrker. Butikkarbeid og renhold havnet på henholdsvis 94. og 98. plass (Aftenbladet 18.09.02). Gatekjøkkenansatt og oppvasker var de eneste yrkene med lavere vurdert status enn renhold, mens dagligvareansatte i tillegg hadde parkarbeidere, billettkontrollører og søppeltømmere under seg.<sup>10</sup> Interessant er det at presitisjerangeringen av yrker ser ut til å være omtrent den samme uavhengig av hvilken gruppe man får til å gjøre rangeringen. Vi er altså stort sett enige om hvilke yrker som er hvor i hierarkiet (Ramsøy og Hvinden 1988:34).

Noen jobber har rekrutteringsproblemer til tross for at statusen er høy, det utdannes for eksempel ikke nok mennesker til at alle stillingene kan fylles. En annen grunn kan være at de andre alternativene den aktuelle gruppen har er uvanlig gode, slik det vil være når vi ser at det er manko på medisinske forskere. Renhold og butikk er på sin side jobber som i teorien kan fylles av personer fra den til en hver tid arbeidsledige delen av befolkningen. Med nedgang i industrisysselsetting skulle man kanskje tro det ville være lettere for serviceyrker som renhold og butikker å finne ansatte. Vibeke Hammer, sjefen i Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH), setter ikke pris på at industriseksjonene i LO og NHO setter alle kluter til for å redde norsk industri (Aftenposten 02.09.02). Behovene for arbeidskraft er store både i privat servicenæring og i kommunale jobber, så oppsagte industriarbeidere er mer enn velkomne.

---

<sup>9</sup> Det er interessant at de brukte betegnelsen «kassadame» i spørreskjemaet. Dette er en like ladet betegnelse som «vaskedame». «Vaskedame» brukes ikke i undersøkelsen, i stedet bruker de betegnelsen rengjøringspersonalet.

<sup>10</sup> Forskere kom forresten på 8. plass i denne undersøkelsen, bare slått av yrkene ambassadør, lege, dommer, professor, advokat, pilot og administrerende direktør.

Aftenposten er en avis som ofte kommer tilbake til rekrutteringsproblemerne i lavstatusjobber. Oslo er da også stedet der dette problemet er størst. I Aftenposten 17.8.00 kunne vi lese:

Oslo har et stort og bredt arbeidsmarked. Kanskje må vi akseptere at mange byungdommer ikke vil ha møkk under neglene. For status er viktig. Mange synes ikke det er trendy nok å være håndverker og fagutdannet. (...) Men det finnes fortsatt ungdommer der ute som vil like å jobbe med kroppen framfor å la skrotten forfalle foran PC'en år etter år. For å nå disse, kan bransjene og skolene sikkert med enkle grep gjøre seg mer attraktive.

I begge bransjene har man forsøkt å avhjelpe rekrutteringsproblemer på mange forskjellige måter. Renholdsbransjen har slitt med rekrutteringsproblemer i flere tiår, og sentrale aktører har lenge drevet lobbyvirksomhet for å kunne «importere» ufaglært arbeidskraft fra andre land til å ta seg av renholdsoppgavene som vokser Norge over hodet. Dagligvarebransjen har også slitt med å rekruttere nye medarbeidere, og ikke minst å holde på dem de har. De har ikke gått ut offensivt for å skaffe seg helt ny arbeidskraft fra andre deler av verden, i stedet har de forsøkt å gi ungdom og andre gode grunner til å velge akkurat butikkjobben. Høsten 1999 kjørte flere av kjedene store vervekampanjer, og i en annonse som sto i Aftenposten 07.12.99 ble det utlovet dusør til de som begynte som butikkmedarbeidere. I denne nevnes det spesielt at de er ute etter mennesker over tretti år. En annen dagligvarekjede utlovet i samme periode dusør til ansatte som klarte å rekruttere nye ansatte. Andre premier som ble utlovet i denne kampanjen, slik som mobiltelefon, cd-spillere og hybler med lav leie, kan si noe om hvilke arbeidstakergrupper kampanjene rettet seg mot. Rekrutteringsproblemerne i dagligvarebransjen er ikke nye, og i forskning og utredningsarbeid vises det til dette helt fra 1978 av.

Selv om rekrutteringsproblemer i ufaglærte yrker forteller oss at dette er jobber mange ikke vil ha, er det viktig å huske på at det er veldig mange som faktisk har jobbene. Til sammen sysselsetter bransjene 214.000 mennesker. Mange er bare innom jobben i kort tid, og mange jobber deltid, men selv om man tar høyde for det, er dette jobber mange voksne har fast over lang tid. Senere i avhandlingen vil jeg komme tilbake til hvordan tilsynelatende uattraktive jobber kan skape muligheter for arbeidstakere med spesielle behov, og at man blir i jobber til tross for at man selv ikke nødvendigvis liker dem.

Videre i dette kapittelet vil jeg vise hvilke faktorer jeg mener har vært med på å skape jobbenes lave status. Renholdsarbeidet jeg tar utgangspunkt

i her, er, som i resten av avhandlingen, daglig renhold som blir utført i regi av renholdsbedrifter. For dagligvarearbeidets del tar jeg utgangspunkt i arbeid med kassaekspedering i de store dagligvarekjedene. I denne sammenhengen tar jeg ikke tak i hvilke konsekvenser yrkenes lave status får for utøverne. Dette vil jeg komme tilbake til ved flere anledninger senere.

## «Egenskaper» ved ansatte

Rekrutteringsproblemene i bransjene er uttrykk for at jobbene der er lite attraktive, og kunnskap om dette påvirker hvordan det oppleves å ha jobben for de ansatte. Med rekrutteringsproblemer i et ufaglært yrke blir det synlig at mange ikke vil ha jobben. Flere av informantene trodde folk så ned på jobben deres fordi de visste om rekrutteringsproblemene. At færre og færre vil ha den jobben de selv utfører blir derfor en tilleggsbelastning.

En av grunnene til at rekrutteringsproblemene påvirker er også at det betyr at bedriftene omtrent tar inn folk fra gata. Og mange «rare» folk får dermed plass i bransjene. Kvinnene fikk jobbene sine helt uten å gjennomgå en søknadsprosess. Det er bare å si ifra at du vil, så vil de fleste arbeidsøkende raskt kunne få en jobb i en av bransjene. Bodil forteller:

Det er vanskelig å finne flinke folk. Det er bestandig noen luringer som bare henger på lageret og som ikke gjør noen ting. Det er vanskelig å finne gode folk, men vi må ta de folkene som kommer. Må jo ha folk på en butikk, kundene skal jo komme og handle.

Man kan forstå samfunnsutviklingen de siste tjue årene som en «utdannings-eksplosjon». Fordi utdanning prioriteres sterkt i det norske samfunnet og fordi det forventes at «gode borgere» tar videre utdanning, står man utenfor ved å ikke gjøre det. Tidligere så og aksepterte vi også store forskjeller i utdanningsnivå mellom menn og kvinner. I dag har vi derimot en statlig likestillingsideologi, og denne gjennomsyrrer de fleste samfunnsområder, til tross for at det ikke er reell likestilling. Dette betyr at også kvinner tar videre utdanning i stor skala, og at kvinner forventes å gjøre det. Desto vanskeligere å være den som ikke tar utdanning, kan vi tenke oss. I hvert fall har det konsekvenser for dem og hvordan andre oppfatter dem, at de ikke deltar i utviklingen som på samfunnsnivå framstilles som skjellsettende. Jeg vil drøfte dette nærmere senere. Her vil jeg nøye meg med å kaste fram påstanden at kvinnene ikke bare velger seg «feil» klasse ved ikke å søke sosial mobilitet gjennom utdanning, de velger på grunn av dette og andre faktorer også en «feil» måte å være kvinne på i dagens Norge. Ved dem hefter det merkelapper som «gammeldagse», «tradisjonelle» og «undertrykte», og tar vi dette med i betraktning, er det ikke til å undres over at omverden generelt

og bedriftene de jobber i spesielt, ikke vil assosieres for sterkt med dem. Når renholds- og dagligvarebransjen nå som før rekrutterer mennesker uten utdanning utover grunnskolen, sier det seg selv at denne gruppen er annerledes nå enn den var før videre utdanning ble «allemannseie». Det er i hvert fall klart at det at bransjene så å si bare rekrutterer fra lavstatusgrupper, gjør det vanskelig å forbedre bransjens og yrkets status.

Det er vanskelig å tenke seg at bransjene kunne rekruttere andre arbeidstakere uten at jobbene og lønningene hadde blitt drastisk forbedret. Selv om også arbeidstakere med høyere status er innom jobbene, for eksempel studenter, vet alle at de forsvinner ut igjen, og mens de er der har de få grunner til å engasjere seg for å gjøre det bedre. Storås skriver om ISS, Norges største renholdsbedrift, (2000:15): «En ser for seg at et viktig konkurransefortrinn for fremtiden skal være motiverte, spesialiserte, fleksible og kunnskapsrike medarbeidere». Storås sier videre at ISS har som mål å ha en andel av heltidsarbeidere på 80 prosent (2000:15). I gangene hos ISS støtte Storås likevel flere ganger borti holdningen at høyt gjennomtrekk bare var å forvente i et så hardt og dårlig arbeid (2000:24). Man forsøker altså å skape et inntrykk utad av at yrket har mulighet til å tiltrekke seg «motiverte, spesialiserte, fleksible og kunnskapsrike» arbeidstakere, samtidig som man antakeligvis vet at det ikke lar seg gjøre.

I tillegg til at man har problemer med å få folk til å ta jobbene, har man problemer med å få folk til å bli. Storås hevder at man i ISS egentlig vet at den høye gjennomtrekken blant annet skyldes at bedriften må hente inn ansatte fra bunnen av arbeidsmarkedet. Dette kan gjelde både umotiverte «nordmenn» og «innvandrere». Om problemet med den sistnevnte gruppen oppsummerer Storås (2000:25): «Når dette ble snakket om, varierte synspunktene fra å mene at problemet hovedsakelig var språkproblemer, til mer kompliserte resonnementer der en tok høyde for at enkelte «folkeslag» nok ikke hadde den riktige arbeidsmoralen eller at de på andre måter ikke passet inn i det norske arbeidslivet». Senere i avhandlingen kommer jeg tilbake til hvordan opplevde forskjeller i evnen til å utføre renhold ble håndtert og snakket om på arbeidsplassene.

Brox og Juvkam peker på at forholdene antakeligvis er slik at de med minst ressurser blir igjen:

Bransjer der fagbevegelsen spiller en marginal rolle, (som i eksempelet rengjøring) – noe som må være *en* av årsakene til at yrket sakker akterut – ser ut til å forlates av dem som kan finne alternativer, og det tenderer mot å være nordmenn. Et stort innslag av innvandrere i en bransje ser ut til å være en sikker indikator på at her er enten fortjenesten dårlig – eller arbeidsvilkårene slik at folk får et sterkt ønske om å finne seg noe annet (1999:39).

Jeg har inntrykk av at rekrutteringen til de to bransjene har mange felles-trekk, men at dagligvarebransjen rekrutterer mer ungdom enn renholdsbransjen, og renholdsbransjen ansetter flere arbeidstakere fra etniske minoriteter enn dagligvarebransjen. At voksne etnisk norske kvinner har utgjort en stor del av arbeidsstokken har bransjene til felles. I begge bransjene har man søkt å endre på inntrykket at yrket er et kvinneyrke. I renholdsbransjen har man gått langt i å hevde at dette har negative konsekvenser for utviklingen av yrket og konkurransedyktigheten (for eksempel i Borchgrevink 1995). Båndet mellom profesjonelt renhold og kvinner vil jeg drøfte mer detaljert i kapittel 6. Også i varehandelen har man sett for seg en negativ sammenheng mellom kvinner og lønn og kvinner og status som har ført til et ønske om å få inn flere menn (Jacobsen 1985).

Spørsmål knyttet til om arbeid er kompetansekrevende eller ikke, ser også ut til å være relevant for yrkers status. Ingen av jobbene krever formell kompetanse, arbeidstakerne er ufaglærte, og det slår negativt ut om folk tror at dette betyr at jobbene kan utføres av hvem som helst.

Det er vanskelig å tenke seg at en jobb det kreves mye utdanning for å ha, også blir stemplet som lavstatus. Likevel er ikke alle ufaglærte jobber lavstatusarbeid. Noen av ulempene ved å være ufaglært ser ut til å ramme kvinner spesielt. I de ufaglærte jobbene med lavest lønn og lavest status er kvinner i majoritet, og en del av de bedre betalte ufaglærte jobbene i for eksempel bygg- og anleggsbransjen og i industrien er så maskulint konnoterte at det er grunn til å tro at det skal mye til før kvinner søker seg over i dem og får dem. Ufaglærte jobber i bygg- og anleggsbransjen har ikke like lav status som butikk- og renholdsjobber. Men så har man også høyere lønninger i «mannsyrkene». Kjønn og lønn skiller altså ufaglærte i mannsyrker fra ufaglærte i «kvinneyrker». Dette kan selvfølgelig henge sammen med at forskjeller i fagorganiseringsgrad virker inn på mulighetene og lysten til å stille krav om blant annet høyere lønn. Selv om det generelt ikke er kjønnsforskjeller innad i klassene når det gjelder fagorganisering, er det det for gruppen jeg er spesielt interessert i, nemlig semi-faglærte og ufaglærte arbeidere (Birkelund 1992). Det kan derfor hende at den lave statusen (og lønnen) i renholds- og butikkjobbene henger sammen med at de ansatte selv i mindre grad enn i andre jobber har tatt initiativ til å påvirke utviklingen.

Lærebokforfatterne Hagesæther og Danielsen tror at nedvurderingen av renholdernes kompetanse er i ferd med å bli borte på grunn av et generasjonsbytte: De tradisjonelle renholderne blir erstattet med «unge mennesker som ønsker å gjøre renhold til et yrke på høyt faglig nivå» (1997:7). «De tradisjonelle renholderne» framstår da som en del av problemet, ikke som en



del av løsningen. Det er hvem som jobber i bransjen som påvirker nedvurderingen av yrket. På SBLs hjemmeside kan vi lese:

Renholdsbransjen i Norge er i en rivende utvikling. Fra å være en «mørkets gjerning» som foregikk i det skjulte etter at andre hadde forlatt arbeidsplassene, er det en klar trend at mer og mer renhold foregår på dagtid og som heltidsjobber. Bruk av moderne teknologi, systematisk organisering og opplæring, blir et must i en bransje med tradisjonelt store innslag av arbeidskraft (Service.no 20.02.03).

Renhold har blitt mer «jobbaktig» i og med at det utføres på dagtid og av ansatte i heltidsstillinger. Arbeidet framstår også som mer kompetanse-krevende enn tidligere på grunn av den moderne teknologien som er innført, og fordi utdanning blir en nødvendighet. I denne teksten forsøker man å bryte assosiasjonene til mangel på kompetanse, men man skaper også bilder av en annen type arbeidstakere enn jobben tradisjonelt har sysselsatt. Renhold utført i deltidsstillinger uten ny teknologi og utdanning forbindes med kvinner. Det er også slik jobben faktisk har blitt utført, og slik den fortsatt oftest blir utført.

På SBLs hjemmeside står det videre: «Skille mellom de profesjonelle aktører, både som arbeidsgivere og arbeidstakere, og 'svarte Sara' virksomheter hvor lite tåler dagens lys, er påfallende og økende». Vi er altså inne i en utvikling på veien mot en bedre, mer moderne og mer lovlydig renholdsbransje, men ikke alle deltar i denne utviklingen. Og avstanden mellom de som er med og de som ikke er det, er stor. Aurell skriver at bedriften som utgjør hennes case (2001:116):

aktivt försöker göra något för att förändra föreställningen att städning vare sig har med teknik eller kompetens att göra. Detta måste handteras av städarna, liksom omgivningens uppfattning om städning som icke-kompetenskrävande.

Bedriften bruker kompetanse som argument overfor kundene. Hvis alle kan utføre profesjonelt renhold, er det ingen grunn for kundene å betale ekstra for tjenestene, da er det greit at pris er det viktigste kriteriet (Aurell 2001:117). Det er tenkt at denne holdningen har negative konsekvenser for renholdsbransjens prisutvikling ved at pris blir stående som det eneste som skiller en renholdsleverandør fra en annen i kundenes øyne. Ved å knytte renhold opp mot kompetanse som må læres, fjerner man samtidig båndet mellom bransjen og ufaglærte arbeidere. I bransjen blir båndet mellom renhold og «kvinnelighet», men også båndet mellom renhold og «sosial dumping», framstilt som et problem man må forholde seg til hvis man vil gjøre bransjen mer attraktiv på ulike vis.

Som renholdsbransjen har dagligvarebransjen forsøkt å snu hva potensielle ansatte tenker om det å jobbe i butikk, og snu hva slags mennesker man forbinder med jobben, men ikke i like sterk grad. I dagligvarebransjen ser det ikke ut til at ledere og fagorganisasjonene har vært like opptatt av å vektlegge at de ansatte trenger utdanning for å gjøre jobben, eller at jobben krever kompetanse ikke alle har. I det store og det hele har forestillingene om at alle kan sitte i kassa i butikk fått leve i fred. Men i en annonse for utdanningen Norges Varehandelshøyskole tilbyr, står det: «Gjør karriere innen varehandel. Det er forskjell på å jobbe i en bransje og å gjøre karriere der». Butikk har ikke blitt regnet som et karriereyrke, i stedet har det å jobbe i butikk vært noe man gjør hvis man *ikke* kan gjøre karriere, eller helst: Noe man gjør *før* man får seg en karriere. Olberg og Jordfald (2000:109) kan fortelle at ledelsen i Rimi viser til at det er en ny trend å gå bort fra ekstern rekruttering og i stedet utvikle et internt arbeidsmarked og egne kompetanseutviklingsmuligheter. Lederne la stor vekt på viktigheten av opplæringsmuligheter, også i rekrutteringsøyemed, men de ansatte så ut til å være mindre interesserte (Olberg og Jordfald 2000: 112).

Butikkbransjen har ikke vært en like langvarig sysselsetter av lavstatusutøvere som renholdsbransjen har. Det har vært en akseptert jobb både for menn og kvinner og for arbeidstakere fra middelklassen. Endringer i hvordan salg av dagligvarer har foregått, har påvirket hvem jobben har vært attraktiv for, og da har kanskje skillet mellom ulike funksjoner i butikkene hatt betydning. Å jobbe i en butikk hvor man fyller en rekke forskjellige funksjoner, blant annet det å gi kunden råd om tilberedning av mat og oppbevaring av matvarene, blir noe annet enn å bare ha én funksjon, nemlig å få kunden gjennom kassa.

Begge yrkene er utpregede «lavterskeljobber» med høy gjennomtrekk. De som har jobbene, får dem til tross for at de ikke er attraktive arbeidstakere generelt, og til tross for at de «egentlig» er interessert i noe annet eller er på vei til noe annet. Jobbene har vært jobber kvinner har kunnet få selv etter lange avbrekk fra arbeidslivet, og arbeidstakere av begge kjønn har kunnet få jobbene lettere enn de fleste andre jobbene på arbeidsmarkedet, noe som har skapt muligheter for arbeidstakere fra etniske minoriteter. Renholdsjobber innehas også av en del mennesker med ulike funksjonshemninger, også psykiske funksjonshemninger. Jeg så en del til dette i renholdsbransjen, og det er lett å tenke seg at det virker inn på hvordan vi oppfatter jobben og de som utfører den. Davidoff (1995) peker også på at renholdsoppgaver har tradisjon for å bli utført av syke, gamle og barn, og ikke minst blir renholdsoppgaver brukt som straff i militæret og fengsler. Renhold framstår altså ikke som fullverdig arbeid i betydningen at det er

«fullt» arbeid (hvis for eksempel barn og syke like godt kan gjøre det) eller verdig arbeid (siden alle andre helst vil slippe).

Noen har vist til at det tidligere var slik at renholdsbransjen rekrutterte fra lavstatusgrupper, men at det har endret seg. Kalleberg skriver:

Rengjøring har tradisjonelt vært et typisk arbeiderklasseyrke. Når det i dag gjøres forsøk på å heve yrkets anseelse, må dette forstås i lys av nye rekrutteringsmønstre. I stigende grad har en sett at kvinner i de nye mellomlagene, og kvinner som anser seg å tilhøre «den solide middelklasse» har søkt seg til rengjøringsbransjen. Dette henger bl.a. sammen med at det er få alternativer for dem som vil ha deltidsarbeid. For disse kvinnene kan yrkets status være et problem (1977:12).

Det kan være vanskelig å si om dette stemmer eller ikke. Andre har hevdet det motsatte: at renholdsbransjen tidligere rekrutterte jevnt i befolkningen, men at bransjen i dag blir preget av at de ansatte blir hentet inn fra lavstatusgrupper. Det er vanskelig å svare på om det har vært noen brudd i utviklingen av renholdsyrkets status, men jeg vil tro at det kan ha vært en kortere fase hvor renholdsyrket rekrutterte bredere enn ellers fordi kvinners inntreden i yrkeslivet på 1970-tallet ble gjort lettere av mulighetene for deltidsarbeid.

Vi har nå sett at det er en rekke egenskaper ved arbeidstakerne og deres yrkesaktivitet som kan forstås som noe som bidrar til at jobbene er lavstatusjobber: manglende utdanning, kjønn, yrkets posisjon i utøverens liv som eneste alternativ eller midlertidig løsning, og rase/etnisitet. Hvordan yrkene forstås henger altså sammen med muligheter og ønsker knyttet til klasse, kjønn og rase/etnisitet.<sup>11</sup> Brox skriver i en kronikk i Dagbladet:

Det er i dette lyset vi må se Thorbjørn Jaglands uhell eller fadese for et års tid siden, da han kom til å betegne utrivelig arbeid for dårlig betaling som «drittjobber». Han fikk altså kjeft for betegnelsen, mens ingen angrep kom for hans eventuelle medansvar for det betegnede, altså at det oljerike Norge betaler absolutt uforbikommelig arbeid, som det å vaske sykehus i Oslo, så dårlig at vaskeren ikke har råd til en skikkelig bolig. Det er naturligvis billigere å lage ord som «renholdskonsulenter med afrikansk bakgrunn» enn å gjøre noe med de forhold som vår nye importerte tjenerklasse arbeider under. Vår selvopfatning som moralske verdensmestere kan vi jo vedlikeholde ved å moralisere over de uartikulerte innfødte norskninger som registrerer at stadig flere yrker må betegnes som «drittjobber» (25.02.01).

---

<sup>11</sup> Jeg kommer tilbake til innholdet i disse begrepene siden.

## Arbeidets innhold og symbolikk

Arbeidet informantene gjør er ikke oppgaver som framstår som attraktive og utviklende i dag. Heller ikke informantene framstiller jobbene sine som spennende. Betsy ser hvordan jobben hennes blir opplevd av andre:

Du er jo så i knipa for folk, vet du. Du får stort sett studenter, ikke sant, og dem kan stort sett bare jobbe kvelden og ... du finner veldig sjelden mennesker som har lyst til å sitte ... og jobbe i en butikk til dagligjobb fast. Fordi at det ... folk ... det er jo ikke akkurat statusyrke, da. Fordi jeg trur folk, når du sier; «Nei, jeg jobber på ICA, RIMI, MAXI», kall det hva flate du vil, så er det liksom; «Å, ja [megetsigende], du sitter i kassa». Det er liksom det dem ser på som butikk. Dem ser faktisk talt ikke det som ligger litte granne bak. For det er ... jeg blei veldig overraska. Jeg også trodde det var sånn, men det er ikke sånn, det er mye, mye mer. Det er liksom, du ... det er kundebehandling og du har kassa, du har å være på gølvvet, du har ... du har til og med heltidsansatte på melka, ikke sant. Og du har jo «fersken» – ferskvareavdelinga – du har frukta. Du har veldig mye. Det er det å sitte i kassa som folk ser på som labert.

*May-Len:* Hva tror du det kommer av?

*Betsy:* Tenk deg det; Sitta i den sju og en halv time hver dag: Plipp, Plipp, «250,- kroner. Har De Domino».

Betsy mener at det å sitte i kassa i butikk er en dårlig jobb, men hun framhever at ikke alle jobber i butikk er like dårlige. Renholderne er også klar over at andre ser ned på jobben deres, og knytter det ofte til selve innholdet i jobben. I begge bransjene forstår utøverne at andre ikke vil ha jobben.

I begge bransjene kan det se ut som innholdet i arbeidet har endret seg til det verre de siste tiårene. I dagligvarebransjen har vi den spesielle situasjonen at det kreves mindre kunnskap for å ha jobben i dag enn for eksempel 15 år siden. Overgangen til dataregistrering av varene hadde som resultat at de ansatte ikke behøvde å kunne prisene lenger, og dette bidro til å åpne opp for en økt bruk av ung arbeidskraft. De fleste varer hadde prislapper før innføringen av dataregistrering, så de ansatte kunne i de fleste tilfellene sjekke prisen på prislappen, men mitt inntrykk fra denne undersøkelsen og egne erfaringer fra dagligvarebransjen er at det var utbredt å kunne priser utenat, i hvert fall prisene på de vanligste matvarene. I tillegg til at det sparte tid å kunne prisene utenat, gikk det sport i å kunne dem. På midten av åttitallet så jeg mange ganger fast ansatte, etnisk norske kvinner sitte og pugge tilbudsbladene butikkjeden delte ut på arbeidsplassen vår, og jeg har gjort det selv også. Lavik (1998:62) merker seg også at bortfallet av kravet

om å huske priser kan ha tømmt jobben i kassa for mening. At jobben tømmes for mening behøver ikke å være negativt, men det er samtidig grunn til å tro at det tærer på å sitte år etter år i en jobb uten særlig mening.

I en rapport fra 80-tallet skriver Jacobsen (1985) om endringer i dagligvarebransjen, blant annet om dataregistrering av varer. I tillegg til at nye grupper kunne ansettes til å gjøre jobben fordi den var blitt lettere, tok selve registreringen av varene kortere tid. Men som Jacobsen (1985:43) peker på, er det de delene av jobben som inkluderer kundene som tar tid, nemlig betalingen og nedpakkingen av varer, og tidsbesparelsene viste seg å bli små. Jacobsen kan også fortelle at man i utgangspunktet trodde at overgangen til dataregistrering ville gjøre kontakten mellom den ansatte og kundene lettere i og med at de kan snakke sammen mens varene dras over scanneren. Ved å innføre ny teknologi skulle vareregistreringen tones ned og det menneskelige aspektet fremheves. Jeg tror ikke dette helt gikk som man trodde. Jeg er i hvert fall sjelden vitne til at den tiden det tar å registrere alle varene blir brukt til noe annet enn utveksling av raske smil.

Endrede forutsetninger for kontakt mellom kunde og ekspeditør virker kanskje også sammen med endret forbrukeratferd. I dagligvarebransjen forsøker bedriftene å oppdra kundene sine til å bli mindre opptatt av pris. For det er prisene på dagligvarer som ser ut til å oppta kundene mest. Avisenes ukentlige prisbarometre og sammenligninger av prisen for en full handlevogn taler et tydelig språk. I 2002 kjørte en butikkjede en reklamekampanje som minner kundene på at de kan velge varer enten ut fra pris eller kvalitet. Ett av eksemplene som brukes i tv-reklamene er for eksempel at kundene kan velge ferske urter framfor tørkede. Eldre ansatte i dagligvarebutikker hevder at kundene har endret seg til det verre, de forventer seg noe annet og mer enn tidligere. De vil ha en rask, billig og trivelig handel, og det er ikke sikkert at kundene kan få alt de vil, i hvert fall ikke uten at det går utover de ansatte. Informantene legger vekt på nettopp dette, og sier ofte at de ikke kan være både raske og blide hele dagen hver dag.

Også renholdsarbeidet har blitt en dårligere jobb for mange. Endringer i form av konkurranseutsetting, effektivisering og modernisering har endret måten jobben gjøres på, og rammene den gjøres innenfor. Kundene er mest opptatt av hvilken leverandør som kan tilby den laveste prisen på renholdet (NOU 1993:10). Det tas på et vis for gitt at kvaliteten på tjenesten er den samme, at det bare er prisen som er forskjellig. I praksis er det naivt av erfarne oppdragsbedrifter å tro at den bedriften som tilbyr de billigste tjenestene alltid også leverer tjenester med like god kvalitet som konkurrentene. Bevisste renholdsbedrifter har påpekt dette overfor oppdragsbedriftene, for

så å si å oppdra dem, men ledere i bransjen opplever gang på gang at renholdsbedriften som leverer inn et bud som umulig kan være basert på realistiske beregninger, får jobben. Så lenge oppdragsbedriftene prioriterer slik, blir det vanskelig å tilby renholderne en anstendig lønnet jobb som kan utføres uten helserisiko.

Samtidig har disse endringene gjort jobben mindre meningsfull for mange av utøverne. Jobbene blir strippet ned og renholdernes ansvar begrenset for å holde stramme avtaler. Og organiseringen har endret seg slik at jobben må få en annen plass i utøvernes liv. Dette vil jeg komme tilbake til ved flere anledninger.

Innad i begge jobbene finnes det distinksjoner som noen har interesse av å synliggjøre. Noe renholdsarbeid har en høyere status blant renholdere enn annet, og dette handler om flere forhold. For det første gjelder det renholdsoppgaver som framstår som viktigere og mer spektakulære enn andre. Et eksempel på slikt renhold er renhold på sykehus. Ann-Magritt sier om å vaske på kirurgisk avdeling på et sykehus:

De som orker å være der inne, dem føler at det er givende fordi det er en spesiell jobb, det er ikke alle som klarer det. De som orker å være der, de føler seg litt mer gjeve, for dette er en spesiell jobb. Det er det, altså.

Som vi ser er denne jobben god også fordi det er en jobb ikke hvem som helst kan klare, noen renholdsoppgaver er krevende på en heroisk måte.

I dagligvarebutikkens daglige drift er det en rekke oppgaver som må gjøres, og disse har ulik status og ulik popularitet. Å sitte i kassa er på bunnen av dette hierarkiet. Folk utenfra forbinder butikkjobbing med kassajobbing, og flere av de jeg snakket med i bransjen mente dette var et problem for hvordan butikkene, yrket og de ansatte ble forstått. Alle informantene i dagligvarebutikkene sitter hovedsakelig i kassa, men når de får tildelt andre oppgaver, gjør de det beste ut av det og drøyer tiden før de må tilbake i kasse lengst mulig. I intervjuene underspilte kvinnene det faktum at de selv arbeidet i kassa, og var mer opptatt av å snakke om andre sider av det å jobbe i butikk. På spørsmål om hvorfor hun trodde det var slik at folk ser ned på butikkjobbing, svarer Bertine:

Og det går jo veldig mye på at folk ikke vet egentlig hva som kreves for å jobbe i butikk. For det er ikke det, hvis du bare skal sitte i kassa, greit nok, da trenger du ikke å kunne noe annet enn å åpne munnen og flytte arma, men sånn forøvrig så bør man jo vite hva man holder på med. Det er jo ... en butikk er jo en bedrift som skal holdes i gang og styres og ... det er veldig mye ukunne ute blant folk om hva det vil si å jobbe i butikk.

Det er altså ikke bare butikken man jobber i og lønna man får som har konsekvenser for hvordan jobben oppleves. Når kvinnene snakker om jobbene, trekker de inn symbolske aspekter. Og det er nærliggende å tro at også omverdens vurdering handler om dette. Oppgavene vekker symbolske assosiasjoner, og dette har konsekvenser for arbeidets status.

Jobbene har ulike symbolske konnotasjoner, de er ikke «drittjobber» på samme grunnlag. En grunn til at jeg valgte akkurat renhold og butikk som case, var at jeg mente det ville være interessant å sammenligne dem. Voksne, etnisk norske kvinner uten videre utdanning har ikke så mange jobber å velge mellom lenger, og dette er to av de jobbene det er mest naturlig å prøve ut hvis du er i en slik situasjon. Fra før av var jeg også klar over at mange har erfaring fra begge jobbene, og at det derfor ville være interessant å vite mer om hvorfor man velger den ene framfor den andre. Dette traff veldig godt. Mange av informantene hadde sterke meninger om den jobben de ikke hadde selv. Mange av renholderne hadde jobbet i butikk og sa at de aldri ville gjøre det igjen. Renhold var jobben for dem. Mange av informantene i dagligvarebutikkene hadde hatt vaskejobber og var glade for at de i hvert fall slapp det. Brita snakket om at andre så ned på henne på grunn av jobben hun har som butikkansatt, og trakk selv inn renholdere som en gruppe hun selv dømmer på samme måte som andre dømmer henne:

Jeg har jo sånne holdninger til sånne ting jeg også. Jeg tenker: Å, du har jobba som renholder i 20 år da. Hva har du gjort med livet ditt da? Du får jo ikke respekt for sånne folk.

Kvinnene i begge bransjene hadde mye til felles hva angikk bakgrunn og forholdet til jobben, og det kunne virke som det var tilfeldig hvilken av dem de jobbet i. Men det kan være at det er sider ved jobbene det er lettere å takle for noen enn det andre er. For eksempel vil det å ha kontakt med kunder hele dagen i en butikk være lite attraktivt for kvinner som ikke er særlig sosialt anlagt.

Også for oss som ikke jobber i noen av bransjene, kan det være sider ved jobbene som gjør dem lite attraktive. I en studie av hvordan nederlandske menn og kvinner vurderer forskjellige husholdsoppgaver, fant Van Berkel og De Graf (1999) at å vaske toalettet er en av de oppgavene menn finner mer ubehagelig enn kvinner. Men forholdet til renholdsarbeidet handler ikke bare om kjønn. Husholdsoppgaver som å handle og å lage mat var langt mindre ubehagelig både for menn og kvinner. Rengjøringsoppgaver i det hele tatt ble opplevd som mer ubehagelig enn andre ting for både menn og kvinner (Van Berkel og De Graf 1999). Det er noe spesielt med møkk, tror jeg, som gjør at det å fjerne den blir blant de verste oppgavene vi kan

tenke oss. Kvinnene i Runfors' bok sliter med den lave statusen renholdet har, og Runfors skriver (1992:20): «Kanske kan det kopplas till att städarna opererar i gränslandet mellan det accepterade och det icke accepterade – mellan det rena och det orena?». Saunders skriver om «dirty-work» (1981:32):

Thus, the answer to the question 'What constitutes dirty work?' is not immediately obvious. Our mode identifies such common characteristics as low prestige, low rewards, insecurity and the absence of training and career structure over and above the physical dirtiness of some of the work.

Det er særlig interessant at det å gjøre rent hjemme hos seg selv har høyere status enn det å arbeide med å gjøre rent etter andre. Å være den som fjerner møkk, søppel og avfallsprodukter er oppgaver som «smitter» (Dahle 2001). Informantene la vekt på andre sider ved jobben enn selve vaskingen og kontakten med skitt. Mange av renholderne, særlig de eldre, gikk i stedet inn for å ikke gjøre noe ut av at de kunne bli møkkete, og at det de kom i berøring med var andres skitt. For eksempel viste de det ved ikke å bruke hanskene sjefene deres ville at de skulle bruke. Mange vasket doer og annet uten hansker på. Å insistere på å ha på seg hansker ville på flere av arbeidsplassene være å skille seg ut. Jeg har selv opplevd at *ikke-beskyttelse* ble et poeng da jeg arbeidet i vaskeriet på et sykehjem. Der sorterte vi det som skulle vaskes fra hverandre uten hansker, noe jeg syntes var vemmelig i begynnelsen, men ble vant til etter hvert. Klærne, sengetøyet og håndklærne vi sorterte var ofte fulle av smuss som urin og avføring, og dette tok vi i uten å blunke.

Likevel kan det hende at hvor «møkkete» jobben er, har store konsekvenser for jobbens status og hvordan den oppleves. Hvis vi tenker oss at renholdsjobbens nærhet til møkk gjør noe med statusen, blir det interessant om møkkete menn trekker jobber like mye ned som møkkete kvinner? Davidoff hevder at i det nittende århundre ble renhet og anstendighet så sterkt knyttet til kvinner, at hvis kvinner absolutt skulle jobbe, var det viktig at de hadde arbeid som handlet om å beskytte andres renhet (1995:74). Fra slutten av det attende århundre ble vaner som ble forstått som urene, og som skapte rot knyttet til maskulinitet, en del av identifikasjon med arbeiderklassen. At mannlige industriarbeidere har blitt møkkete av jobben sin framstår ikke umiddelbart som noe som har påvirket industriarbeidets status. I stedet kan vi tenke oss at møkka der blir et hederstegn, et tegn på at man har jobbet hardt og at man har «mannfolkarbeid». Renhold er ikke bare en møkkete jobb, det er en møkkete kvinnejobb.



I tillegg til at det kan hende at renholdsyrkets status blir påvirket av at oppgavene i jobben faktisk går ut på å fjerne møkk og at man faktisk blir møkkete av den, har renhold en lang historie som kvinneoppgave og avstraffelsesmetode. Historikeren Davidoff skriver om rengjøringens mer symbolske aspekter, og sier:

Take, for example, sweeping a floor, an activity which has changed technologically very little over the years. Sweeping can be a form of ritual; making patterns in dirt, sand or gravel with magical and/or aesthetic meaning, periodic ritual cleansing as in spring cleaning, or even a kind of exorcism. But sweeping a floor can also symbolize a humble position, a special kind of relationship to the social order. (...) Such subordination can merge into sweeping, or scrubbing floors as a humiliation and punishment, as in the army, prisons, orphanages and mental hospitals, where the most menial domestic work is also used as discipline to keep order (Davidoff 1995:75).

Nylig kunne vi i Aftenposten (04.10.02) lese i artikkelen «Presten må ta gulvvasken selv» at presten var lei av å i tillegg til gudstjeneste og sjelesørging måtte rengjøre kirken: «Når det siste du gjør før du forlater jobben fredag er å vaske kirken, da er det ikke moro lenger». Journalisten var tydelig indignert på prestens vegne, og selv om presten nevnte flere områder de var nødt til å skjære ned på på grunn av økonomiske problemer i menigheten, var det det at presten måtte vaske gulv som ble stående som kronksempelen, et potent symbol på hvor ille det sto fatt. Å vaske etter andre er en jobb for underordnede og gjennom renhold som straff underordner man mennesker gjennom renholdet, slik man for eksempel gjør det i militæret.

Et annet poeng er at båndet mellom renholdsjobben og det ubetalte arbeidet mange norske ektefeller krangler om, er tett. Huws skriver om dette poenget (1982:60 og 62):

There is another, more insidious, reason for the extremely low status and low pay of this type of worker [for example cleaners], directly connected with the type of work they do. It isn't that the work is particularly easy, or light, or that it demands no skill or knowledge to do properly; it's just that it's – well, it's housework.

Jeg kommer tilbake til dette senere i avhandlingen.

En annen symbolsk side ved oppgavene som kan ha betydning for statusen, er båndet til tjenerrollen. Serviceaspekter blir viktigere i både dagligvare- og renholdsbransjen, men butikkansatte er mer utsatte for kundenes krav i og med at de møter dem ansikt til ansikt hele dagen. Berit jobber i en dagligvarebutikk hun har arbeidet i i mange år. På spørsmål om

hva hun syns om å jobbe i butikk, svarer Berit at det er greit nok, og da jeg spør henne hva som er verst, svarer hun:

Det er det at du alltid skal være blid.

For mange er det vanskelig å være blid selv om kundene oppfører seg dårlig. Bente sier om hvilke egenskaper som kommer godt med for butikkansatte:

Man må jo være omgjengelig og veldig tolerant. Og det med toleranse det ... går veldig mye på å ha toleranse overfor kundene. For de kan være så jævlige innimellom at ... skulle gjerne ha kasta dem ut, innimellom, for å si det sånn.

Kontakten med kundene betyr forskjellige ting for de forskjellige butikkansatte. Brita liker ikke kundene spesielt mye, men siden tiden går sakte hvis det er få kunder, foretrekker hun at det i hvert fall kommer en del. Noen av de eldre kvinnene la i stedet vekt på at de syntes kundekontakten var koselig.

For renholderne er kundekontakten mer sporadisk og, av naturlige grunner, en mindre viktig del av jobben. Denne kontakten er også mer uforutsigbar. Renholderne må i større grad se an hver kunde enn det butikkansatte må. Servicen blir altså mer personlig. En ekspeditør i en kasse med lang kø foran har ikke tid til å snakke med kundene. Dette aksepterer kundene, og de setter ofte pris på at de ansatte ikke setter i gang med å småprate med noen mens andre venter. I denne situasjonen er det synlig at prat vil forlenge tiden oppgaven tar. Renholdernes arbeidsmengde er ikke like synlig for kundene. Hvis hun ikke har tid til å småprate med kunder som legger opp til det, kan det være vanskelig å unngå hvis hun ikke gir direkte uttrykk for at hun ikke vil prate. Mange, både ledere og renholdere, pekte på at den store utfordringen for bransjens framtid, gikk på å gjøre renholderne mer serviceinnstilte og kundevante. Flere pekte på at det hadde vært en overgang som særlig godt voksne syntes var vanskelig, nemlig overgangen fra at renholderen gikk stille i dørene og ble oversett av kundene, til å måtte svare på henvendelser fra kundene og å være bedriftens ansikt utad.

At kundene ser renholdere oftere i dag enn tidligere kan påvirke inntrykket de har av jobben på ulike måter. På den ene siden kan det å se jobben bli utført av et menneske av kjøtt og blod gi økt respekt for yrket, innsatsen og mennesket. På den andre siden kan et eventuelt negativt inntrykk også forsterkes av at man ser en ansatt med lav status løpe rundt svett og sliten uten å helt tørre å si hei.

Når jeg spurte om kontakten med dem som satt på kontorene, brakte renholderne ofte statusforskjellene på bane. Også når de bare hadde positive

ting å si om kundene, kom det frem at de levde med statusforskjellene, som når renholdere skrøt av at daglig leder faktisk hilste på dem. Andre renholdere igjen setter pris på at jobben har gått i en slik retning – de har savnet mer kontakt med andre mennesker i løpet av arbeidsdagen. Men det er klart at denne overgangen har gitt mange av dem som ønsket mer kontakt med andre mennesker en skuffelse siden kontakten er begrenset og de selv ikke inkluderes i fellesskapsskapende arrangementer og annet.

Interessant nok sa de yngre at de hvis de skulle holde ut i jobben, måtte de tenke annerledes om kundene; de ble nødt til å lære seg å tenke på kontakten med kundene som koselig og viktig. Bente sier rett ut at man får det bedre hvis man får til å ha samtaler med kundene:

Men man kan jo ... det er jo forferdelig kjedelig å bare sitte der og dra disse varene, ikke sant, og «versågod» og «takk», «versågod» og «takk» «har de medlemskort?» [nikker servilt med hodet mens hun gjentar ordene parodisk]. Høres jo ut som en papegøye til slutt, så ihvertfall hvis det kommer noen av disse faste kundene, så prøver man å prate litt med de. Det er jo en helt grei måte å få det litt bedre på.

Astrid er veldig sosialt anlagt og får ikke helt nok sosial kontakt ut av jobben sin, selv om hun går blant folk hele dagen. Det befinner seg andre i lokalet mens hun vasker, men disse er hun i liten grad i kontakt med. I jobben hennes ligger det jo også at hun skal være der mest mulig ubemerket, i og med at folk skal holde fram med å gjøre jobben sin selv om hun er der. Hun pleier å avpasse arbeidet sitt slik at hun tar rommene i en slik rekkefølge at hun vasker mest mulig tomme rom.

Mange jobber i dagens samfunn handler om å yte service til mottakere man møter direkte. Men det som skiller kassaekspeditører fra for eksempel serviceytere på sosialkontoret eller i banken er at butikkansatte ikke innehar en kompetanse kunder anerkjenner. Mange andre serviceytere har også en slags makt over mottakeren. Hvis kunden føler seg urettmessig behandlet i en dagligvareforretning, er det bare å kontakte butikkenes leder for å finne en alliert.

Å utføre tjenester for folk gir ikke makt når kunden i de fleste tilfellene kunne gjort jobben selv, men ikke vil. Dette gjør at yrkesrollen blir å ligne med en tjenerrolle. Hughes (1985) mener at det som arbeiderne finner verst ved jobben sin, er det som oppstår i relasjon med andre. Hughes eksempel er vaktmestere som beskriver hvordan de som bor i huset, ikke plasserer ut søpla på riktig måte, eller som på andre måter forsurer livene deres. Det ubehaget vaktmestrene føler blir derfor knyttet til de som la ut søpla, ikke søpla i seg selv. Serviceaspektet i jobben betones sterkt, og mens man tid-

ligere kanskje behandlet det spørsmålet mer implisitt, er dette i dag en del av jobben man kurses i og evalueres i forhold til. I media har man spøkt mye med smilekurs de siste 15 årene, men de konsekvensene det kan ha for de ansatte å skulle være nødt til å smile uavhengig av hva de egentlig føler, forblir uforandret. I opplæringsmateriellet som dagligvarekjedene deler ut til nye ansatte i dag, vektlegges smilet sterkt, og ikke bare skal man smile, hun skal så langt som mulig gi kunden inntrykk av at hun liker jobben sin, og at hun er glad for at kunden kom til akkurat hennes butikk. Siden man regner dagligvarejobber som en lavstatusjobb og ansatte i dagligvarebutikker som særlig lite motiverte, høres det nesten ut som en vits at de ansatte skal gi et slikt inntrykk. Men tilfellet er at dagligvarekjedene har egne kontrollører som utgir seg som kunder for å kontrollere at de ansatte er blide nok og troverdige nok. De siste årene har media skrevet om utdanningene som tilbys de ansatte i de ulike kjedene en rekke ganger. 28.04.02 kunne vi lese i Aftenposten om REMA-skolen under overskriften «Lærer å flørte med kundene». Kurslederen på REMA-kurset oppfordrer de ansatte til å flørte med kundene, men legger til: «Hvis kunden spør om du har vært på smilekurs har du misforstått!» Sjefer jeg intervjuet fortalte at de ba de ansatte øve seg på å smile troverdig i speilet før de dro på jobben.

Yrkesutøvelse blir en tjenerrolle for noen butikkansatte, og når kundemakten øker, som den gjør i perioder med sterk konkurranse, blir dette mer synlig. De fleste renholdere slipper direkte tilsnakk fra sine kunder. De mottar skriftlige beskjeder om at en jobb er blitt for dårlig gjort, eller en av dem de vasker etter forteller dem dette personlig i forbifarten. Dette blir ikke like sterke opplevelser som all kjeften butikkansatte får av kundene sine. Ikke bare får de direkte tilbakemeldinger på feil de gjør, de får også kjeft for det andre i butikken gjør eller ikke gjør, og for kjedens priser, bemanning og lignende. Det er nesten ingen grenser for hva slags type kritikk kunder synes det er riktig å ta opp med ekspeditøren, og blant ekspeditørene blir det erkjent at mange kunder tar ut sine frustrasjoner på dem, som om de var en menneskelig søppelkasse. Kassaekspeditørene er butikkens siste representant, kundenes siste sjanse til å nevne sin misnøye og å ta ut sine frustrasjoner.

## Arbeidsforholdene

Oppgavens innhold og arbeidets symbolske bånd til møkk, husarbeid, avstraffelse og tjenerrollen er altså sider ved jobbene som kan bidra til å skape og gjenskape dem som lavstatusjobber. I tillegg til dette blir det viktig å trekke inn vilkårene ansatte arbeider under.

George Ritzer forteller at de tendensene han forsøkte å fange med tesen om McDonaldisering, bare er blitt sterkere og mer utbredt i årene etter at boken *The McDonaldisation of Society* kom ut første gang (Ritzer 2000:xiii). Ritzer tar utgangspunkt i Webers teori om rasjonaliseringsprosessen. Dennes nåtidige form kaller altså Ritzer McDonaldisering. Det er lett å trekke paralleller mellom McDonaldiseringen Ritzer beskriver og utviklingen vi har sett i renholds- og dagligvarebransjen de siste tiårene. McDonaldiseringstesen er et forsøk på å bringe sammen noen trender i tiden, og å synliggjøre hvordan også moderne servicearbeid har klare paralleller til industrielle produksjonsmetoder som samlebandsarbeid. McDonaldiseringen har for eksempel en klar forløper i «scientific management». Dette var prinsipper for rasjonalisering av arbeidsoppgaver utviklet av Frederick W. Taylor (1911). Standardisering og effektivisering er sentrale elementer i scientific management, og dette ble oppnådd gjennom tidsstudier og av at arbeiderne ble fratatt mulighetene til å utøve skjønn. Alle ansatte har et begrenset ansvarsområde de likevel mangler makt over.

Ansatte i butikkene sammenlignet ofte jobben sin med samlebandsarbeid, og de brukte den samme referansen når de snakket om hvordan andre oppfattet jobben. De ansatte sitter og betjener kunde etter kunde, og har få muligheter til å påvirke arbeidets eller tjenestens innhold. Rent rutinearbeid ved samleband blir stående som det grimme eksempelet på hva industrialismen har hatt å by menneskeheten på, og å si at det å betjene kunder i en butikk foregår på samme måte, altså fullstendig uten tankevirksomhet og makt, blir en måte å vise hvor ille jobben er på.

I renholdsbransjen er det rutiniserte ved jobben først og fremst det fysiske. Alle oppgavene utføres uten at man behøver å tenke for mye på dem, sier kvinnene. Dette kan være en fordel fordi man kan tenke på helt andre ting mens man gjør arbeidet. Derfor kan renhold fungere godt for yrkestakere som har behov for en inntekt uten å ønske å investere for mye selv. Standardiseringen og rutiniseringen av arbeidet i butikk er i flere kjeder basert på manus. Som nyansatte mottar de en perm hvor det står hvordan de skal handle i ulike situasjoner, og hva de skal si. For de ansatte i kassa i butikker vil arbeidsdagen gå ut på å betjene kunde etter kunde, ved hjelp av de samme bevegelsene og de samme ordene hele dagen. Arbeidet beskrives likevel ikke som noe som kan gjøres mens man tenker på noe annet, slik renholderne beskriver. I stedet sier kvinnene at «hodet er blankt» eller at de er som «zombier» mens de jobber i kassa. Ut fra et slikt perspektiv blir jobben mindre attraktiv enn renhold for noen arbeidstakere. Kanskje tanker om dette også preger omverdenens vurdering av jobbene? Kanskje man kan se på utøverne om de har mulighet til et indre liv mens de jobber eller ikke?

Hvordan det er å jobbe i butikk og som renholder er noe som endrer seg over tid. I forrige kapittel beskrev jeg noen av endringene begge bransjene har gjennomgått og er midt i. Disse endringene har hatt konsekvenser for hvilke arbeidsforhold bransjene kan tilby sine ansatte. For dagligvarebransjens del ser vi at de utvidede arbeidstidene skapte et behov for å gjøre arbeidsstokken mer fleksibel. I denne sammenhengen betyr fleksibilisering at man har brukt ekstraarbeidende ungdom til å jobbe på de tidene av døgnet og uka som heltidsarbeidende voksne helst vil slippe. Dagligvarebransjen har kunnet spare penger ved å ansette skoleungdom i stedet for voksne. En grunn til at dagligvarebutikkene hadde mye å hente på å rekruttere ungdom, var antakeligvis at man allerede på begynnelsen av 80-tallet hadde vanskeligheter med å rekruttere voksne folk til å jobbe i butikk i pressområdene (Jacobsen 1985:77). Samtidig ser vi at det som ble regnet som ubekvem arbeidstid, nå blir å regne som normalarbeidstid i servicearbeid som dette. Heltidsarbeidende kvinner har mer press på seg enn tidligere for å arbeide helger og ettermiddager.

Butikkene drives med færrest mulig ansatte, samtidig som de ansatte møter forventninger om å være høflige og tilgjengelige. Birte er ikke av dem som klager mest over jobben, hun er generelt et positivt menneske, men om utviklingen i dagligvarekjeden der hun jobber, sier hun:

Bemanninga er jo på et helt lavnivå sånn sett, man har jo ikke et menneske for mye, det skjer ikke. Så klart man blir kjørt ganske hardt. Man blir skvisa til det ytterste.

Når det argumenteres for at privatisering av renholdstjenester er et gode, antas det oftere at det er et tiltak som vil gjøre renholdet mer effektivt. I dette må det ligge at de ansatte og bedriften utfører oppgavene mer effektivt i en konkurransesituasjon. Ikke bare har dette betydd at mange av de som arbeider i private renholdsbedrifter har hardere arbeidsforhold enn de som er ansatt i bedriften der de rengjør. I tillegg har reelle trusler om konkurranseutsetting forandret arbeidsvilkårene også for andre renholdere. I renholdsbransjen fulgte mange renholdere med på lasset da jobben deres ble satt ut til private aktører. Da får man den paradoksale situasjonen at det forventes at én og samme renholder skal rengjøre raskere og/eller billigere når det kommer inn et mellomledd mellom henne og hennes tidligere arbeidsplass. Flere av informantene har vært i en slik situasjon. De kunne imidlertid ofte fortelle at deres nye ansettelsesforhold ikke betydde noen endringer i hvordan de skulle gjøre jobben. Noen ganger er jobben blitt merkbart hardere. Ann-Magritt har jobbet som renholder i mange år. Hun sier om utviklingen:

Men det er klart det har blitt strammere når det gjelder økonomi og ... områdene har blitt større, dem har jo øka der ... for noen streder må dem jo ta det. Må jo gå ned på prisene på kontrakta. Og det går jo utover renholderene til syvende og sist, det er nødt til å gjøre det. Eller så må det gå utover kvaliteten.

Privatiseringen av kommunale renholdstjenester har vært problematisk, men fortsatt er dette et mål. Overgangen har heller ikke vært problemfri for kundene. En rektor (Stavanger Aftenblad 24.3.99) som forsøkte å motsette seg overgang til bruk av private renholdstjenester, pekte på at etter at en ansatt renholder hadde begynt å jobbe på dagtid, fikk elevene et forhold til denne, og hærverk og mobbing gikk ned. At et mer nært forhold til den som må rydde opp skaper større bevissthet om konsekvenser av egne handlinger hos elevene synes innlysende, og når renholderen i tillegg selv bor i området og/eller har eller har hatt egne barn på skolen, som en av rektorene pekte på, ser vi at det kan være en fordel med fast ansatte renholdere. Flere andre etterlyser også den fast ansatte renholderen som en slags «nabokjerring» som holder andre i ørene.

Kommunalminister Erna Solberg var i 2002 (Dagsavisen 09.09.02) ute og klagde på at tempoet i privatiseringen av kommunale tjenester var for lavt i Norge. Byråd for service og organisasjonsutvikling i Oslo, Robin Wright fra KrF, mener at det er irrelevant om det er penger å tjene på konkurranseutsetting. I stedet ser han for seg andre virkninger (Dagsavisen 11.09.02):

Konkurranse utløser en voldsom kreativitet. Vi har flere eksempler på at ansatte kaster seg rundt og tar ansvar for sin virksomhet når de ser at de kan møte konkurranse. Det viktige er kvalitet og effektivitet, og ikke privatisering i seg selv.

Da jeg utformet undersøkelsen antok jeg at det ville utgjøre en forskjell om renholderne utførte renhold i regi av en renholdsbedrift, eller om de var ansatt der de rengjorde. Jeg valgte derfor å bare intervjuer kvinner som jobber i renholdsbedrifter. En undersøkelse utført av Nesheim og Rokkan (1999) bekrefter at det er viktige forskjeller mellom å være ansatt der man rengjør, og å jobbe for en renholdsbedrift. Artikkelen tar for seg forskjeller i «jobbholdninger» hos renholdere avhengig av om de jobber i en renholdsbedrift eller er ansatt i bedriften der de rengjør. Det de vil måle er organisasjonsengasjement, autonomi og jobbtilfredshet. Når de sammenligner arbeidsbetingelsene mellom de ulike måtene å jobbe som renholder på, fant de at de som jobbet for renholdsbedrifter ikke kom heldig ut av det:

At de to gruppene opplever arbeidsvilkårene ulikt, kan bare i noen grad føres tilbake til seleksjonseffekter knyttet til kjønn og alder, ulik

erfaring, ansiennitet, om man er fagorganisert, tidspunkt for arbeidet eller om man utfører arbeidet alene. Også når det er kontrollert for disse variablene, er det signifikante forskjeller i de internt ansattes «favør» når det gjelder forpliktende organisasjonsengasjement, autonomi og jobbtilfredshet (Nesheim og Rokkan 1999:291).

Privatiseringen av det offentlige renholdet kan derfor se ut til å ha bidratt til å gjøre det verre å være den som rengjør kommunale institusjoner og lignende.

Utviklingstrekkene over handler i stor grad om forhold utenfor bransjene selv. Det har blitt vanskelig å drive lønnsomt i dagligvare- og renholdsbransjen, og hvis det i det hele tatt skal gå rundt, må lederne stramme inn på måter som går utover de ansatte. Endrede forventninger fra kunder og endrede betingelser for tjenesteproduksjon gjelder ikke disse bransjene alene.

Men også sider ved arbeidsforholdene som aktører i bransjene mer direkte former, er problematiske. Først og fremst dreier dette seg om at bedriftene tilbyr sine ansatte dårlige og direkte ulovlige arbeidsforhold. LOs sommerpatrulje som sjekker ungdoms arbeids- og lønnsforhold i sommerjobber, kunne sommeren 2000 rapportere at butikkbransjen er den største synderen mot ungdommers rettigheter (Aftenposten 19.7.00). En av de største problemene er at ansatte jobber uten arbeidskontrakt. Tall fra Arbeidskraftundersøkelsen fra 1998 viser at detaljhandelen er der flest går uten kontrakt, faktisk så mange som en tredjedel (Olberg og Jordfald 2000:55). Renholdsbransjen er beryktet for ulovligheter som svart arbeid og manglende kontrakter (NOU 1993:10, Kartellnytt 1998). Også informantene forteller om erfaringer med ulovligheter og rot i begge bransjene. Lønninger kommer ikke når de skal, folk får kjeft hvis de sykemelder seg, kontrakter uteblir etc. Noen butikkjeder og renholdsbedrifter er nok verre enn andre, men vi vet lite om hvorvidt det er mønstre i dette.

Det kan være mange grunner til at det foregår ulovligheter i begge bransjene. En viktig faktor er nok at fagorganiseringsgraden er lav. I mange andre jobber har fagorganisasjonene stått sentralt i forsøkene på å rydde opp i ulovligheter og å gjøre det bedre å være den som gjør jobben. Dette forsøker fagorganisasjonene også å gjøre, men med dårlig oppslutning er det lite de kan gjøre. Organisasjonsgraden blant lønnstakere i Norge var i 1998 på 57 prosent (Olberg og Jordfald 2000:63). Det er store forskjeller i organisasjonsgrad innad i arbeidsmarkedet, og den laveste finner vi i varehandelen (S.st.:64). Grunnene til dette er sikkert mange og komplekse. En av dem kan være at det ikke ses på med blide øyne av lederne i bedriften.



Detaljhandelen er blant de næringene der flest tror at arbeidsgiveren er negativt innstilt til det (10 prosent), eller som ikke vet hva arbeidsgiveren mener om dette (20 prosent) (Olberg og Jordfald 2000:66). Selv om det ikke finnes undersøkelser om dette, er det grunn til å tro at renholdere også mistenker at sjefen ikke liker fagorganiserte arbeidere så godt. Senere kommer jeg tilbake til hvordan sider ved arbeidstakerne og deres situasjon kan påvirke interessen for å være medlem i en fagorganisasjon.

I tillegg til direkte ulovligheter ansetter særlig renholdsbransjen mange under usikre betingelser. Mange renholdere er ansatt på midlertidige kontrakter knyttet til kontrakten renholdsbedriften har med oppdragsbedriften. Når lønnskostnadene utgjør 85 prosent av renholdsbedriftenes samlede utgifter (Magnus 1996), framstår det å kvitte seg med ansatte som den letteste løsningen hvis det går dårlig. Renholdere kan da også ofte fortelle at når kolleger slutter, betyr det at de selv får større områder å rengjøre framfor at de får en ny medarbeider.

En annen side ved arbeidsvilkårene ansatte arbeider under, er det ansvaret de får i jobben sin og makten andre utøver i forhold til dem. Ebeltoft fester seg ved et poeng jeg finner interessant: I en periode hvor andre deler av arbeidslivet i økende grad har gått bort fra systemer basert på tidsstudier, har utbredelsen av dette økt i renholdsbransjen (1979:19). Trangere rammer for renholdet gir mindre marginer og et større behov for å kontrollere hva som blir gjort. Vaskeplanene som utarbeides inneholder ofte angivelser over hvor mye såpe som skal benyttes, og hvor mange bøtter vann, som det fortelles om i Ebeltoft. Det er klart at dette gir arbeid som den ansatte har lite kontroll over. Hvis bruken av vaskeplaner, eller renholdsplaner som det heter i dag, skal fungere tilfredsstillende, så er det en forutsetning at beregningen tilsvarer den tiden renholderen bruker på jobben på en daglig basis, ikke bare i løpet av en test. Problemet med standardtidssystemer er at hvis arbeidstiden blir anslått ut fra bestefallsberegninger blir det en belastning for renholderne fordi de ofte blir forventet å skulle gjøre jobben ferdig selv om den lønnede arbeidstiden er over.

Hvis folk flest i det norske samfunnet skulle beskrive egenskaper ved arbeid som gjør det godt, ville neppe detaljstyring utenfra kommet særlig høyt på listen. Det er ikke bare renholderne som opplever dette. Også dagligvareansatte får store deler av jobben sin styrt av andre. Tidligere har jeg nevnt hvordan manus brukes for å styre de ansattes atferd. Det er ikke rom for å gjøre det å sitte i kassa i butikk på egne måter. I tillegg kommer det at kundenes forventninger og variasjonen i pågangen gjør at de butikkansatte har få muligheter til å styre tempoet på jobben.

Ikke bare vet vi at manglende kontrakter, svart arbeid og manglende fagorganisering er faktorer som begrenser medias og statens muligheter til å overvåke bedriftene og lederne der. Vi vet også at de ansatte i sterk grad overvåkes i arbeidet av arbeidsgiverne. At de ansatte overvåkes i arbeidet sier noe om ansvarligheten man tillegger dem og ansvaret de får. At man i disse jobbene skal måtte finne seg i å bli overvåket bedrer ikke inntrykket av yrkene og utøverne.

Ansatte i dagligvarebutikker kan overvåkes tett ved at det de ansatte gjør ved kassaapparatene registreres nøye. De overordnede kan overvåke hvor mange kunder den ansatte har hatt, og hvor mange kunder vedkommende har sammenlignet med andre som var på jobb. Spørsmål om hvor lenge den ansatte var borte fra kassa da hun tok lunsjpause, eller dopause, hvor lang tid hun bruker på hver kunde, hvor stort svinnet blir i løpet av en uke, kan besvares med data fra kassa. Dette kommer i tillegg til at de ansatte blir sett av kundene hele dagen. Er den som sitter i kassa litt sen i bevegelsene, merker hun fort hevede øyenbryn og rastløs tramping. Fordi man er bekymret for tyveri blant de ansatte, kommer det ytterligere et par kontrollmomenter. Butikkansatte må være forberedt på å legge fram kvitteringer overfor innleide kontrollører hvis de har med seg en halvdrukkit brusflaske eller en røykpakke ut av lokalene etter jobben. Ikke bare kontrollerer vekterne varer man viser fram, de ansattes personlige eiendeler som jakkelommer og vesker blir bedt tømt på jakt etter tyvegods. Arbeidsgiverne roper ofte høyt opp om hvor tyvaktige ansatte i butikk er, og jeg har problemer med å finne yrkesgrupper som blir kontrollert på tilsvarende måte. Til sammenligning er det at funksjonærer stjeler kontorrekvisita som ravner, mer som en stående spøk å regne. Stjeler virkelig dagligvareansatte så mye mer enn andre ansatte? Aftenposten (14.07.00) hadde et oppslag om hvordan private etterforskere brukes av dagligvarebransjen for å avsløre ansatte som stjeler og forhindre ansatte i å stjele. Sikkerhet & Etterforsknings Sentralen [sic!] er en av bedriftene som nyter godt av det økende behovet for slike oppgaver, og utredningssjef, Tore Nordremoen, ser for seg gode tider også i framtiden: «Butikkenes stadig strengere krav til fortjeneste vil trolig føre til enda flere saker i framtiden». Det er altså ikke sikkert at butikkansatte stjeler mer og mer, men heller at dagligvarebutikkene får mindre og mindre marginer. Butikkene videoovervåkes også for å oppdage kundenes tyverier, men med de samme kameraene overvåker man de ansatte.

I renholdsjobber blir også de ansatte overvåket, men det er større variasjon mellom renholdsbedrifter på dette området enn det er mellom dagligvarebutikker. Det vanligste er likevel at renholdsbedrifter har mange kontrollører ansatt. Disse kontrollørene har noen ganger i oppgave å direkte

kontrollere arbeidet renholderen har gjort ved å gå fra rom til rom. Andre ganger skal vedkommende bare gjøre stikkprøver eller kontrollere når kunder har klagd på renholdet. Disse kontrollørene er som oftest også arbeidsledere og tar seg av mye av kontakten med oppdragsbedriften og de som jobber der. Overgangen fra at renhold ble utført utenom ordinær arbeidstid til renhold utført på dagtid, har gjort det lettere for både renholdsbedriften og oppdragsbedriften å overvåke arbeidet renholderne gjør. Flere av lederne jeg intervjuet trodde at økt kontroll var hovedargumentet når oppdragsbedriftene ønsket at renholdet skulle utføres på dagtid.

Alt i alt er ikke bildet som tegnes av arbeidsvilkårene i bransjene et pent ett. Dette har konsekvenser for de ansatte. At dette er bransjer der de ansatte ikke blir behandlet bra overalt er noe «alle» vet. Dette betyr at dårlige arbeidsforhold i bransjen bidrar til å skape og gjenskape jobbene som lavstatusjobber i egne og andres øyne. Jeg mener arbeidsgivere og ledere i bransjen i liten grad tar tak i dette. I stedet fremhever de at yrkenes lave status skyldes andre faktorer. Dette bringer meg over på et annet under-vurdert område: lønn.

## **Belønningene**

Man kan ikke vurdere yrkenes lave status uten å trekke inn de lave lønningene og problemene med å heve dem. I en undersøkelse om hvor store lønnsforskjeller som oppleves som akseptable mellom ulike yrkesgrupper, fant Knudsen at folk mente at ufaglærte arbeidere og butikkansatte bør tjene litt mindre enn en industriarbeider, slik situasjonen faktisk også er (2001). Begge yrkesgruppene er lavtlønnsyrker, men yrkene er det på ulik måte. Mens dagligvarebransjens aktører er ganske samkjørte på hva slags arbeidsbetingelser og lønn de tilbyr sine ansatte, er det stor variasjon renholdsbedriftene imellom. Handel og Kontor oppga i 2000 at gjennomsnittlig månedslønn for butikkfunksjonærer er 16.097, at 23 prosent er organisert i Handel og kontor, og at 60 prosent oppgir at de får tariff lønn (Dinside.no 26.11.00).

Renholderne i Norsk Arbeidsmandsforbund var godt fornøyd med lønnsutviklingen de siste to årene da de i 1998 nærmet seg hundrelappen i timelønn. I 1998 var begynnerlønn for renholdere 91,34 i timen, og topp-lønna var 96,17. De med fagbrev tjente da fem kroner mer i timen. Ved det siste lønnsoppgjøret økte fagbrevstillegget til sju kroner, og man har lagt inn et nytt ansiennitetstrinn. Likevel ser vi at lønnsstigen i renholds-faget ikke er særlig lang. Dette er et resultat av prioriteringer i forhandlingene opp gjennom årene. Fagorganisasjonene hevder at gjennomtrekken er stor, og at få

renholdere blir særlig lenge i jobben.<sup>12</sup> Derfor har en heving av grunnlønna stått øverst på prioriteringslista (Stavanger Aftenblad 12.5.98).

I renholdsbransjen må man i tillegg ta med i betraktningen at lønningene man kan lese ut av statistikken, noen ganger er høyere enn de i realiteten er. Man kan ikke bare ta utgangspunkt i de satsene bedriftene bruker når man skal se nærmere på påstander om at renhold er et lavtlønnsyrke. En av renholdslederne i Borchgrevinks materiale sier (1995:37):

Som SBL-bedrift kan vi si at vi betaler tarifflønn – og forlanger 300m2 i timen. Andre kan si det samme – og forlange 1100m2 i timen. Forholdet mellom lønn, tid og arbeidsmengde kan manipuleres i alle retninger....

Arbeidslederen sier videre: «Det å si at ‘vi betaler tariff’ er bare en talemåte» (Borchgrevink 1995:37). I både Borchgrevinks (1995) og Næss' (1997) undersøkelser møter forskerne påstander om at det finnes renholdere som jobber helt ned mot 20 kroner timen. Også i min undersøkelse fant jeg gang på gang at renholdere arbeidet mer enn de ble betalt for, og det er klart at da kommer timelønnen lett under tariff.

Det er ikke vanskelig å se at lave lønninger påvirker et yrkes status. Men til tross for dette ser det ut til å være vanskelig å gjøre noe med de lave lønningene i dagligvare- og renholdsbransjen. Hva skyldes dette? Acker (1989:7) hevder at lønningene i yrker som historisk er knyttet til kvinner eller etniske minoriteter, holdes kunstig lavt. Det er grunn til å tro at det er noe i det. En av lederne i Borchgrevinks materiale identifiserer problemet til å være at renholdere finner seg i det avlønningssystemet som brukes. Han etterlyser krav fra renholderne (1995:37). Andre viser til at innvandreres utsatte stilling bidrar til at lønnen ikke stiger. Sandvik i SSB sa for eksempel i et intervju (Dinside.no 26.11.00): «Mange av disse [ufaglærte ansatte] er innvandrere. En stor andel innvandrere jobber i butikken, med renhold og

---

<sup>12</sup> Den høye gjennomtrekken i renholdsbransjen blir ofte forstått som et tegn på at yrkestakere kun har jobben til de finner noe bedre. Det er ikke sikkert at dette stemmer, og at bransjen er så full av studenter og andre «på vei» et annet sted som man ofte antar. Storås (2000) fant at de som sluttet i ISS Renhold ikke sluttet for å begynne i arbeid de liker bedre, eller som gir betraktelig bedre betalt. I stedet går de ofte over i annet renholdsarbeid. Informantene i min undersøkelse viser det samme mønsteret. De har hatt noen jobbskifter i løpet av sin yrkesaktive periode, men det har ofte dreid seg om «sidelengs» mobilitet; de bytter renholdsbedrift eller butikkjede for å løse noen av de problemene de har på akkurat den arbeidsplassen, uten at dette gir eller forventes å gi en oppadstigende mobilitet. Det er for det meste snakk om begrunnelser som at hun ikke liker sjefen, eller at en venninne har begynt i en annen bedrift. Forestillinger om at jobbene er slike som de fleste har midlertidig, gjør det vanskeligere å knytte noe positivt til det å ha yrket.

innen restaurantbransjen. Siden de dessverre har vansker med å få andre stillinger, aksepterer de lav lønn». Nestlederen i Handel og Kontor, Karin Torp, sa i 1999 til Aftenposten (29.11.99) at dagligvarebransjen har seg selv å takke for rekrutteringsproblemene: «Tidligere har bransjen i mange år nærmest plukket folk fra gaten, og de har ikke lagt vekt på rekruttering, arbeidsforhold og utvikling i jobben. Nå har unge mennesker minimum videregående skole, og stiller større krav». Igjen ser vi at de ansatte får skylden for negativ utvikling i bransjene.

Det er klart at de lave lønningene i hvert fall til dels handler om manglende krav fra de ansattes side. Renholdere som gruppe har ikke streiket siden 1970-tallet (Stavanger Aftenblad 12.5.98). Men man kan ikke peke på manglende krav uten å se på situasjonen arbeidstakerne er i. Har de noen muligheter til å stille krav? Vet de om sine rettigheter og muligheter til å fagorganisere seg? Hva gjør lederne når de ansatte stiller krav? Har de ansatte overskudd til å engasjere seg i lønnspolitikk, eller holder det å komme seg gjennom dagen? Dette kommer jeg tilbake til senere.

Renholderne ser ikke ut til å benytte tradisjonelle kanaler for å forbedre lønna si. Hva så med arbeidsgivernes mulighet til å benytte høyere lønn som virkemiddel for å rekruttere flere og «bedre» ansatte? I rapporten *Det nye arbeidsmarkedet i varehandelen* beskriver Olberg og Jordfald (2000) utviklingen bl.a. i dagligvarebransjen de siste tiårene. De peker på at synkende ungdomskull kan skape større rift om den typen arbeidskraft man hovedsakelig finner i varehandlene. Både butikk og renhold er jobber som ungdom har mens de for eksempel tar utdanning. Olberg og Jordfald viser til at 28 prosent av ansatte i dagligvarebutikker ikke regner seg som lønnsnettakere først og fremst (2000:50), og en del av disse regner seg nok først og fremst som studenter. Olberg og Jordfald mener også at en økende utdanning blant de ansatte i varehandel, sammen med økende rift om arbeidstakere, vil kunne resultere i andre lønns- og arbeidsbetingelser. Dette antar man også i renholdsbransjen.

Mange forhold peker i retning av at renholdere og butikkansatte stiller sterkt hvis de stiller høyere lønnskrav. Jeg er likevel heller skeptisk til at utviklingen vil gå den veien i noen av bransjene. Dagligvarebransjen har slitt med rekrutteringen lenge, renholdsbransjen mye lenger, og vi ser likevel ingen tendenser i den retningen. Hvor mange tiår skal det gå før mangel på arbeidskraft gir høyere lønninger? Når man sliter med rekrutteringsproblemer i andre yrker, kommer økt lønn inn som løsning mye raskere enn dette (se for eksempel Riksrevisjonens forslag om økt lønn til siviløkonomer og advokater Nettavisen 8.9.99 og lignende diskusjoner om lærermangel, legemangel og sykepleiermangel).

Jeg tror man i begge bransjene også i fremtiden vil velge andre tiltak enn lønnsøkning for å få bukt med rekrutteringsproblemene. I Aftenposten (05.02.99) kunne vi lese at Oslo kommune har store problemer med å finne renholdere. For å bøte på dette tror ikke representanten for kommunen økt lønn er veien å gå, i stedet vil Oslo kommune lokke folk ved å skape spennende arbeidsoppgaver. Denne argumentasjonen har jeg sett gang på gang i begge bransjene: Av en eller annen grunn tror arbeidsgiverne det er lettere å gjøre jobbene spennende enn å gjøre dem bedre lønnet. Hvem har noe å tjene på holdningen at arbeid skal være meningsfylt og utviklende? Å snakke om at renhold kan gjøres om til en jobb som er moderne og utviklende uten at man går veien om å gjøre noe med lønnsnivået i bransjen, hører faktisk helt håpløst ut for en renholder som har hatt jobben i tretti år, og som kan fortelle at hun sluttet å lære noe i jobben for tjue år og elleve måneder siden.

I tillegg kan det kanskje finnes noen snarveier i begge bransjene? Dagligvarebransjens bruk av stordriftssystemer og automatisering av eksporteringsprosessen minsker behovet for ansatte, og vi har allerede sett at aktører i renholdsbransjen ønsker seg arbeidsinnvandring av ufaglært arbeidskraft. Brox er av dem som advarer mot denne tankegangen. I et intervju i forbindelse med en artikkel ved navnet «Ekte nordmenn vasker ikke gulv» som sto i Aftenposten (22.06.02), sa Brox:

Det heter jo at innvandrene gjør nødvendige jobber som vi etniske norske ikke vil ha. Men dette er å snu sammenhengen på hodet. Jobbene blir så dårlige at nordmenn ikke vil ha dem, fordi arbeidsgiverne kan rekruttere folk som ikke stiller «norske» krav.

Brox trekker spesielt fram renholdsyrket og hvordan importen av arbeidskraft til yrker som dette holder velferdsutviklingen tilbake. Brox sier videre:

Dette er trekk ved samfunnsutviklingen som flertallet av oss ikke vil se, kanskje fordi vi på denne måten får vasket kontorene billigere, eller kan koste på oss flere restaurantbesøk. Hadde det vært våre nære slektninger som hadde måttet slite i lite attraktive jobber for dårlig betaling, kunne vi kanskje ha engasjert oss.

Brox tenker spesielt på at innvandrere fyller disse jobbene i økende grad, og at dette skaper en etnisk basert underklasse. Fortsatt er majoriteten av renholdere i Norge av etnisk norsk opphav, men like fullt vil jeg hevde at renholderne ikke er nære slektninger av de som setter agendaen i det norske samfunnet.

Heller ikke i dagligvarebransjen ser det ut til å være lett å gjøre noe med de lave lønningene. Om de lave lønningene i dagligvarebransjen sier Betsy:

Men jeg tror at de som sitter øverst har nok selv og ... egentlig ikke bryr seg så veldig. For til lavere lønninger de klarer å holde på de som jobber i butikken som sådan, til mere penger tjener de.

Jeg spør Betsy om hva hun tror kan gjøres for å endre folks holdninger til butikkjobbing:

Hvis du tenker over det; jo høyere lønn du har, ikke sant, hvis du tenker generelt, jo ... hvis du har en jobb som har høy lønn, da tenker folk: Oj, det er en bra jobb. Hvis du skrur opp lønna til butikkarbeid, så tror jeg folk tenker: Oj, det er kanskje ikke så ille, da. Da får dem et helt annet syn på jobben din. Tenk på sykepleiere og, det er også en underklassestilling, barnehage. Lærer, det er heller ikke noen luksustilling. Det er lønna! Jeg tror det er der, jeg. At folk endrer oppfatning jo høyere lønn du har.

*May-Len:* Tror du det går an å gjøre noe for å bedre lønna?

*Betsy:* Slå han der Rimi-Hagen med noe hardt i hodet, eller noe sånt noe. For han burde jo virkelig ha råd til det.

Jeg vil senere i avhandlingen komme tilbake til hvordan informantene ser på det faktum at bransjene de jobber i har avlet fram noen av Norges rikeste menn, slik som «Rimi-Hagen» og «Vaske-Bakke», samtidig som det blir hevdet at det ikke finnes penger å ta av for å forbedre lønningene til de ansatte.

## **Framtidsutsiktene i jobben**

Man kan tenke seg at noen likevel søker seg til jobbene, og at de er villig til å holde ut hardt og dårlig betalt arbeid en stund fordi de har et ønske om å stige i gradene i bedriften. Men karriereveiene for renholdere og kassaekspeditører er verken gode eller synlige. Organisasjonen ute i enhetene er flate, det er altså ikke så langt man kan stige innad i en butikk eller hos en renholdsoppdragsgiver. I dagligvarebransjen kreves det at du plukkes ut til den karriereveien som går gjennom kjedens egen utdanning, eller kurs for at du skal bli daglig leder. For å oppnå dette må du forstås som lederskapsmateriale, og det er få som kommer gjennom nåløyet. Overgangen til administrasjonen av dagligvarekjeden eller renholdsbedriften regnes som vanskelig, og noen ganger eksisterer det ikke overgangsmuligheter mellom enhet

og bedriftens administrasjon. Både arbeidstakere og arbeidsgivere i min egen undersøkelse fortalte dette. Hovedproblemet er altså at karriereveien stanser i enheten for mange, slik blir begge jobbene «dead-end-jobs».

Et annet poeng er at selv på steder der det finnes karriereveier, så er ikke disse nødvendigvis særlig attraktive. I renholdsbedriftene er arbeidsleder ofte den eneste stillingen over renholderen, og denne tilbyr i mange tilfeller ikke såpass med forbedringer at dette kan forstås som en karrierevei. Heller ikke lederstillingene i dagligvarebutikkene skiller seg ut som gode for de underordnede. Betsy snakker om karrieremulighetene sine i dagligvarekjeden der hun jobber:

Det som er, ikke sant, assisterende butikksjefer det er slaver. Mange av dem jobber 24 timer i døgnet, får ikke noen tilleggsbetaling, dem skal gjøre alt og ... for å få sånne folk, eller for å få folk som gjør alt for deg, og som ikke krever tilleggsbetaling, så må du ha unge folk. For jeg kunne godt vært assisterende og klart den jobben bra, men jeg ække interessert i å jobbe lørdager. Jeg ække interessert i å jobbe åtte eller 16 timers arbeidsdag. Det er ikke jeg interessert i for jeg har familie, ikke sant. Da sier det seg sjøl; jeg blir ikke en assisterende. For meg får dem ikke utnytta på den måten som dem kanskje får utnytta ... nå snakker jeg generelt, altså ... [denne delen av intervjuet foregår i en situasjon der andre tidsvis kan høre oss].

*En mannlig kollega bryter inn:* Latskap kalles det.

*Betsy:* At ikke jeg vil jobbe? Det kalles ikke latskap. Det kalles sunn fornuft, spør du meg. Jeg er ikke interessert, jeg, altså. Si at du får 270.000,- da, bare hypotetisk, jeg veit ikke hva dem har, en assisterende har vel ikke så mye som 270.000,- heller. Og derfor er det så stor ombytting på dem også, jeg skjønner dem godt, jeg. Det er jo stor gjennomtrekk i det hele tatt i butikk, og det er heller ikke noe rart. Ta skoleungdommer og ... sliter ut assisterende og sliter ut butikksjefer, ikke minst. For det er ikke noe latmannsliv, altså.

At bedriften ikke kan tilby dem annet enn kroppsarbeid har konsekvenser for arbeidstakernes muligheter til å bli i arbeid når jobben blir for hard. Innad i begge bransjene har kjønn noen viktige konsekvenser for hvor slitsomt arbeidet er. I dagligvarebutikker befinner menn seg langt oftere i ledende stillinger, mens det er kvinner som i hovedsak sitter i kassa, fyller på varer og står for renholdet, altså jobbene som er hardest fysisk (Sørensen, Ryste, Bjørge, Masst og Stokland 1978, Sørensen 1986). De ansattes helse er også et viktig moment å trekke inn når man skal vurdere de ansattes fremtidsutsikter. Kvinner i servicesektoren, og særlig i renhold, har en stor risiko for å bli arbeidsuføre (NOU 1999:13:209). Grimsmo har forsket på arbeidsmiljø-



faktorer i en årrekke. Han sier i et intervju om sykefravær (Aftenposten 30.09.02): «Enkeltindivider får diagnoser, men diagnosen burde arbeidslivet fått».

Hvis vi tar en titt på sykefravær- og uførhetstall, er det nærliggende å tro at noe er blitt verre for ufaglærte kvinner. Renholdere er en av yrkesgruppene med høyest fravær. Andersen, Johnsen og Karlsen (1997) forsøkte å lage en god oversikt over sykefraværet blant renholdere ansatt på sykehuset, men møtte på problemer fordi noen renholdsbedrifter mangler registreringssystemer. Det de har av materiale viser at sykefraværet blant renholdere lå på 15–16 prosent på de store sykehusene. SSBs (20.02.03a) tall for første kvartal 2002 viser at sykefraværet utover egenmeldingsperioden for kvinnelige renholdere ligger på 12 prosent.<sup>13</sup> Gjennomsnittet for det legemeldte fraværet for kvinnelige arbeidstakere var i samme periode 7,6 prosent. Det er bare én yrkesgruppe som ligger over renholdere for kvinner (beredning av lær). Andersen, Johnsen og Karlsen (1997:106) konstaterer at det kan være misvisende å sette et normalnivå på sykefravær, og at det kanskje er naturlig med et sykefravær blant renholdere som regnes som høyt for andre arbeidstakere. Jobben er så hard at man må regne med at de ansatte er mye syke. Et viktig poeng Mastekaasa (1990) kommer med, er det at arbeidstakerne vurderer eventuelt sykefravær ut fra hvilken jobb de har. Har hun hardt fysisk arbeid, vil fravær ved sykdom være mer nødvendig enn hvis hun er kontorfunksjonær, i hvert fall kan det være ulike typer sykdom som gjør fravær nødvendig for ulike arbeidstakere. Vurderingen av hvor syk man skal være før man blir borte fra jobben, vil antakelig være påvirket av opplevde forventninger og kjønnsrollemønstre.

At sykefraværet er høyt blir også et problem for de som er på jobben, og på lang sikt skaper dette en ond sirkel. Storås (2000:93) beskriver hvordan at arbeidslederne benytter seg av vikarer og deltidsansatte som en buffer mot de fast ansatte heltidsarbeidernes sykefravær. Dette gir uholdbare arbeidsbetingelser og mye usikkerhet for dem det gjelder og bidrar til å gi høyt sykefravær og høy gjennomtrekk.

Renhold er et av yrkene hvor utøverne pådrar seg for eksempel fibromyalgi (Gunvaldsen og Melbye 1990:193). Og i undersøkelser om muskel- og skjelettsykdommer kommer butikkansatte uheldig ut (Mastekaasa 1998:218). At de ansatte er mye syke henger nok ikke bare sammen med

---

<sup>13</sup> Mannlige renholderes sykefravær med legeattest i samme perioden var på 8,7 prosent, dette ligger langt over andre mannlige arbeidstakeres legemeldte sykefravær i samme periode. Gjennomsnittet for legemeldt sykefravær for mannlige arbeidstakere i samme periode var 4,7 prosent (SSB 20.02.03b).

arbeidets karakter. Gunvaldsen og Melbye (1990:201) fant at mange av kvinnene med fibromyalgi i klientgruppen på SAO som tar seg av attførings-avklaring, hadde en vanskelig økonomiske situasjon. «Felles for dem er at deres yrkesidentitet er svak, de har i stor grad vært hjemmeværende husmødre som har følt seg tvunget til å gå ut i jobb av økonomiske grunner» (Gunvaldsen og Melbye 1990:201). Noen sider av situasjonen blir vedlikeholdt av at det oppstår en kultur kvinnene imellom som gir rom for smerte og slit uten at det legges opp til at man skal bryte ut av den. Samtidig er det klart at den vanskelige økonomiske situasjonen, de ansattes svake tilknytning til arbeidet og kulturen som oppstår mellom de ansatte, ikke kan ses på som uavhengig av jobben og dens karakter og belønning.

Å være sykemeldt mye, særlig for kortere perioder, eller å jobbe på lavbluss på grunn av dårlig helse er ikke populært, fordi manglende innsats går ut over andre. Hvis man i stedet går ut av arbeidet, kan plassen der fylles av noen andre. Eldre, litt trege kvinner kan møte bebreidelser fordi de «holder ut» for lenge, fordi de på grunn av sviktende helse jobber sakte eller er mye borte i kortere perioder man ikke setter inn vikarer i. For kollegers vedkommende kan det være en fordel om eldre arbeidstakere «gir opp». Dette er et eksempel på at effektivitetsjaget og truslene som henger over de ansatte, går på bekostning av solidaritet mellom de ansatte. At korttidsfravær håndteres dårlig på grunn av små marginer kan derfor også skape en vekst i langtidsfraværet og uføretrygdingen.

Ahrne, Ekerwald og Leiulfsrud (1995) kommer med et viktig poeng når de peker på at man i funksjonærjobber flest kontinuerlig kvalifiserer seg videre og belønnes for erfaringene man gjør seg, mens man i arbeideryrker ofte får sine evner til å utføre jobben brutt ned gjennom at kroppen slites ut og kunnskapene blir foreldet. Det er altså noen grunnleggende ulikheter mellom middelklasseyrker og arbeiderklasseyrker. Det er nok ikke vantette skott her, og det er grunn til å tro at eldre arbeidstakere blir diskriminert også i funksjonæryrker. Samtidig mener jeg Ahrne, Ekerwald og Leiulfsrud er inne på noe viktig. Retorikken i renholdsbransjen tilsier ikke at de ansatte blir flinkere og flinkere til å utføre jobben. I stedet blir de tregere etter hvert som kreftene blir mindre, og mer gammeldagse etter hvert som renholds-metodene blir foreldet. Ikke rykker de oppover i systemet med erfaring heller. I dagligvarebransjen fyller 18-åringer samme jobb som kvinner som har hatt jobben i flere tiår. Kvinnene opplever at tempoet deres blir kritisert og sammenlignet med de unges. Da jeg jobbet i dagligvarebransjen var kunnskapen om prisene i butikken noe som skilte de godt voksne damene fra oss unge. Kvinnene kunne faktisk hele sortimentet med pris på rams, og det er klart det inngir mer respekt og gjør de ansatte viktigere enn tilfellet er i

dag, etter at kompetansekravet ble bygd ned. Kanskje det var slik butikk-jobbing gikk fra å være et funksjonæryrke til å bli et arbeideryrke?<sup>14</sup>

Det er altså ikke rom for kroppene som er blitt slitt ut av arbeidet. Og at man blir utslitt av jobben er normalen i disse jobbene. Agnete er 40 år gammel og kan fortelle om hvordan kroppen hennes tåler jobben som renholder:

[smerten] gir seg ikke. Jeg har vært hos to fysioterapeuter og en kiropraktor, og alle har gitt opp. Det er jo et belastningsyrke, og jeg får vondt så fort jeg bruker den armen ut i fra kroppen. Det er noe med bevegelsen opp der [illustrerer]. Og så roer det seg når jeg er i ro.

Jobbene er harde og blir vanskeligere å ha mer årene. Dette kunne det vært mulig å håndtere hvis det hadde vært mulig for de ansatte å ta noen forholdsregler i jobben, sånn som å lytte til kroppen sin. Å være sykemeldt kan være en måte å hente seg inn på og en måte å forebygge langt alvorligere lidelser på. Men arbeidsgivere i et presset marked blir belønnet for å tenke kortsiktig. At sjefene reagerer negativt på sykemeldinger gikk igjen i begge bransjene, og det er klart at det ikke blir lett for kvinnene å sette helsa først da. Renholdere og butikkmedarbeidere har harde sykdomsfremkallende jobber. Tunge løft, kontakt med kjemikalier, trekk, ensidig belastning og liten kontroll over arbeidstempoet. Selv om sykefraværet er høyt, er det grunn til å tro at mange kommer på jobben også når de er syke, og når de hadde hatt behov for å slappe av litt. Aftenposten (08.12.97) hadde en reportasje om hvordan det å komme seg på jobb uansett kan ha uheldige konsekvenser på sikt. Ingressen lød: «Høy arbeidsmoral og sterk yrkesstolthet gjør at stadig flere renholdere blir langtidssykemeldte. Vaskerne vil ikke syte». Gjennom et medvirkningsprosjekt ved Regionsykehuset i Trondheim har forskere vært inne og blant annet intervjuet renholdere. Forskerne Andersen og Karlsen sier: «Mange renholdsassistenter holder kjeft, tygger smertestillende tabletter og presser seg på jobb i årevis. Resultatet er omfattende muskel- og skjelettplager med påfølgende lange sykefravær». Aslaug Mikkelsen ved Rogalandsforskning sier om utviklingen i lavtlønnsyrkene

---

<sup>14</sup> Blant klasseanalytikere, altså slike som befatter seg med spørsmål om hvordan klassefenomenet best kan fanges med statistikk, har man diskutert innplasseringen av blant annet jobber som butikk. Renhold er et kroppsarbeid som i sin karakter og historikk enkelt kan innplasseres som et arbeideryrke i «klassekartet». Verre er det med jobber som kassaekspedering på supermarkeder. Noen regner det fortsatt som funksjonæryrket, men jeg mener det i sitt innhold og status best lar seg forstå som et arbeideryrke. Se for eksempel kritikk av dette hos Andresen 1997, Bradley 1999 og kritikk av Statistisk sentralbyrås plassering av serviceyrker som butikk som funksjonæryrker i Kjeldstad og Lyngstad 1993.

(Aftenposten 05.10.01): «Etter mitt syn bør man vurdere om samfunnet skal akseptere at helserisikoen i disse belastende yrkene er så stor».

## Avslutning

Hvis vi oppsummerer, ser vi at jobbene tiltrekker seg lavstatusansatte, forstås som arbeid alle kan få, har et slitsomt og meningsløst innhold på arbeidsplasser med mye rot og omstruktureringer som tjener andre interesser enn de ansatte, og tilbyr lite av belønninger i form av penger og karrieremuligheter. Senere vil jeg vise hvordan dette oppleves av de som faktisk har jobbene, og at dette ikke er fullt så mørkt fra innsiden. Men det er tydelig at mye ligger til rette for at jobbene har lav status. Vi ser at disse faktorene virker sammen i å konstituere renholds- og butikkarbeid som lavstatusarbeid. Faktorene virker sammen, og de forsterker hverandre. Det blir altså ingen enkeltfaktor som har «skylden» for at det har blitt som det har blitt, i stedet er det resultater av at alternativene blir begrenset i flere ledd. De ansatte kan ikke velge og vrake i jobber. Arbeidsgiverne kan ikke velge og vrake i arbeidstakere, så de ansatte blir en restkategori. Bedriftene innenfor begge bransjene får sine valgmuligheter begrenset av at konkurransevilkårene er strammere enn i de fleste andre bransjer. Oppdragsbedriftene i renholdsbransjen og kundene i dagligvarebransjen får sine valg styrt av at utvalget serviceleverandører er begrenset.

Jeg har vært inne på at man har satt i gang endringsprosesser for å snu utviklingen i begge bransjene. Med tanke på tyngden i de faktorene som trekker i negativ retning, kan det se ut til at det å få gehør for en ny forståelse av jobbene er vanskelig.

At renholdsarbeid og butikkarbeid er lavstatusjobber har noen konsekvenser vi ikke direkte har berørt ennå. For det første smitter vurderingene av yrkenes status over på det vi tenker om utøverne. Ikke bare påvirker det hvordan vi personlig forholder oss til mennesker som har lavstatusarbeid, det er også grunn til å tro at virkningene favner om seg. Man kan for eksempel tenke seg at det virker inn på troverdighet på legekantoret, statusen i naboskapet og rollene som tildeles i juletreffeskommiteen. Eder hevder at det i dag i større grad enn tidligere legges vekt på yrke ved «tildeling» av prestisje, privilegium og makt i samfunnet (1993:66). En slik utvikling har renholdere og butikkekspeditører mye å tape på. Men på mange måter er de forberedt. Det er ikke slik at alle kvinnene opplever seg som eslet for noe annet og bedre. I stedet passer kanskje arbeidet ikke så verst med det de forventer seg gjennom yrkeslivet som arbeiderklassekvinner. Det er dette neste kapittel vil handle om.

## 5. Klasse og kjønn som teori, ramme og erfaring

### Innledning

I forrige kapittel viste jeg hvordan jobbene til kvinnene i undersøkelsen skapes og gjenskapes som dårlige eller som lavstatusyrker. Kunnskapen om og konsekvensene av dette påvirker kvinnene. Aurell skriver (2001:27):

Så länge samhället ser städning som urtypen för lågstatusarbete, är det svårt för städarna att uppleva sitt arbete som något annat, trots alla positiva budskap från företagsledningen om att städning kräver kompetens och är ett kvalificerat arbete.

I tillegg til at synet på jobbene deres som dårlige kommer fram i media og gjennom store rekrutteringsproblemer, påvirkes dette synet også av kontakten med kundene. Flere av de ansatte i butikk sa at kundene ikke behandlet dem som mennesker. Flere av renholderne sa at dem de vasket etter ikke så dem. Som mennesker med følelser og behov blir de usynlige selv for dem de mener at de hjelper. Da blir det vanskelig å bygge opp sin selvfølelse som viktig.

Samtidig er det ikke så enkelt som at alle reagerer på samme måte på å ha en jobb mange ser ned på. Noen ting kan på et vis forberede mennesker på dette. Dette var noe av det første jeg tenkte i samtalen med kvinnen jeg fortalte om i kapittel 1 som ikke ville spørre sjefen om han kunne kjøpe inn moppeutstyr: Hvordan har denne kvinnens liv og erfaringer vært når situasjonen ser slik ut fra der hun står? Hvordan andres dom over jobben oppleves henger tett sammen med status på andre arenaer og roller tilknyttet andre kriterier. Kvinnene blir sett som kvinner av andre og møter forventninger som handler om kjønn. De blir sett som en viss type kvinner ut fra sosial bakgrunn, og møter forventninger knyttet til dette.

Samtidig er det at de er kvinner med den sosiale bakgrunnen de har, noe som preger deres egne holdninger og handlinger. Sosiale erfaringer skaper selvforståelse og identitet. Deres eget og andres blikk og de materielle rammene de lever innenfor skaper kvinnenes handlingsrom. Kunnskap om klasse og kjønn er derfor en bakgrunn for utforskningen av måten kvinnene forholder seg til jobbene sine på ut fra en erkjennelse av at livet i og livet utenfor lønnsarbeidet er ubrytelig knyttet sammen.

Man kan selvfølgelig tenke seg andre viktige faktorer enn kjønn og klasse, og noen av dem vil jeg også trekke inn senere. Etnisitet, rase, nasjonalitet, geografisk tilhørighet og seksualitet virker selvsagt inn på hvordan kvinnene forstår seg selv og blir møtt av andre. Dette skaper både muligheter og begrensninger. Men i denne sammenhengen vil jeg konsentrere meg om klasse og kjønn. Jeg vil likevel allerede nå presisere at jeg med begrepet 'rase' ikke viser til biologiske forskjeller mellom avgrensbare grupper av mennesker. I stedet bruker jeg dette begrepet for å samle og vise til noen typer erfaringer og innhold i relasjoner som handler om hudfarge, og som derfor ikke kan inkluderes i etnisitets-begrepet. Senere i avhandlingen vil jeg vise hvordan noen av kvinnene viser til rase gjennom å bruke sin «hvithet» og etnisitet gjennom begrepet «norskhet» i møte med kolleger og krav fra arbeidsgiverne og kundene.

Mange av temaene som bringes på bane i dette kapitlet diskuteres ikke ferdig her. I stedet vil jeg ta opp mange av trådene herfra i senere kapitler.

## **Klasse – materielt og kulturelt handlingsrom**

I sosiologien har man brukt mye krefter på å lage klasseanalytiske tilnærminger som «treffer» virkeligheten best mulig. I dette arbeidet har det vært ulike tilnærminger, og særlig viktig har ulikhetene mellom en ny-marxistisk (for eksempel Wright 1985) og en ny-weberiansk (for eksempel Goldthorpe og Erikson 1992 ) tilnærming vært. Selv om også jeg mener at det er viktig at vi har gode verktøy til å utvikle kunnskap om hvordan «klassekartet» ser ut, er jeg opptatt av klassefenomenet på et annet nivå enn dette. Sørensen er en viktig kommentator på klasseanalysefeltet, og han sier (2000:1523): «Satisfactory class concepts need to identify the mechanisms that produce the consequences of class membership, be they class conflicts or differences in lifestyles». Det er nettopp dette siste leddet jeg mener vi vet for lite om, hvordan ulikheter i livsstiler, eller kulturer, skaper forskjeller mellom medlemmer av ulike klasser, og ikke minst, hvordan ulike klassekulturer formes.

Jeg mener det er urettferdig å forstå et fokus på klasseforskjeller som pessimistisk. Jeg ser ikke på det at klasse påvirker hvordan vi lever livet vårt, som noe negativt i seg selv. I stedet mener jeg det er en forståelig del av sosialt liv. Vår bakgrunn åpner for noen muligheter og stenger for andre. Det er også viktig å huske på at det ikke er slik at de som tar valg som framstår som dumme i ettertid, er mer styrt av sosiale strukturer enn de som gjør valg de belønnes for. Det er altså ikke bare «de andre» som er bærere av en klassekultur, eller som blir formet av sin plassering i klassestrukturen.

I det følgende vil jeg vise nærmere hva jeg mener er viktige sider ved klassebegrepet, men først vil jeg vise hvordan sosiale klasseforskjeller framstilles av informantene.

### Hverdagsforståelser av sosiale posisjoner

Hva sosiologer og andre regner som arbeiderklasse og middelklasse, og hva «vanlige folk» klassifiserer etter er (minst) to forskjellige ting. Det er også grunn til å tro at det finnes noen viktige forskjeller mellom folk når det gjelder hvilke indikatorer de mener klasseposisjon bestemmes ut fra. Det finnes for eksempel forskjeller mellom land når det gjelder hvordan fenomenet ser ut, og hvordan individene mener det ser ut. Jeg vil også tro at det ser annerledes ut fra «toppen» enn det gjør fra «bunnen».

I løpet av intervjuene og feltarbeidet snakket vi ofte om temaer som berører klasseforskjeller. Noen av informantene hadde sterkere meninger om dette enn andre, men jeg fant ingen spesiell variasjon mellom dem med og dem uten sterke meninger om klasse. I en generalisert form har jeg identifisert hva som ser ut til å utgjøre grunnlaget for kvinnes klassifisering av seg selv og andre. Denne analysen har blitt styrket av at jeg gjenfinner dette i andres forskning.

Kvinnene ser ut til å oppleve seg selv som en del av et stort segment av det norske samfunnet: midten. Mange bruker nettopp ordet midten om sin egen posisjon. Midten er «vanlige», «arbeidssomme», «anstendige» mennesker. Begrepet vanlig handler her om materielle rammer. Etter kvinnes målestokk har vanlige mennesker trang økonomi. Trang økonomi blir noe annet enn det de opplever som fattigdom. I stedet betyr det at mennesker med trang økonomi har problemer med å dra på ferier, de må spare en stund hvis de skal kjøpe seg en ny sofa, og de har problemer med å håndtere de faste regningene til tross for at de er godt voksne. Det er slik kvinnene tror vanlige mennesker har det, også når de er i 40–50-årene, til tross for lave boutgifter og to inntekter.

Det neste begrepet er arbeidsomhet. I dette ligger det at man skal forsørge seg selv så langt det er mulig. Dette utelukker ikke at kvinner i perioder er hjemme med barn. For kvinner som i stedet jobber mens de har små barn, gjøres arbeidsomheten om til et problem, noe som definerer dem ut av det neste punktet, nemlig anstendigheten. Dårlig helse rettferdiggjør manglende yrkesinnsats gjennom uføretrygding eller det å bli forsørget av ektemenn. Arbeidsomhet blir en viktig verdi for kvinnene, og mennesker som ikke arbeider til tross for at de er noenlunde friske og ikke er hjemme med små barn, blir framstilt på negative måter. Slik er yrkesaktiviteten en

viktig side av kvinnes eget liv og etablering av egen verdi i det sosiale fellesskapet og familien.

Anstendigheten kommer, som nevnt, an på blant annet hvordan man håndterer ansvaret i familien. Den anstendige tingen å gjøre, for en kvinne, er å ta ansvar for mann, barn og eventuelt slektninger med problemer, som for eksempel syke foreldre. Jeg spurte Ann-Magritt om det fantes klasseforskjeller mellom folk da hun vokste opp:

Jeg husker at vi hadde ei i klassen min ... hun hadde rike foreldre og hun var det veldig mye fokusert på. Og resten var sånn normale liksom. Nå er det mer jevna ut. Mye mer jevna ut. Nå er det ikke så mange rike, det er normale folk liksom. Dem som har litt penger, dem viser det ikke. For det er ikke så mye status. Det er mye mer status å ha rene klær på unga.

Det å ha rene klær på barna blir en av flere indikatorer på at man er anstendig, særlig at man er en anstendig kvinne. At man er for eksempel anstendig tar brodden av forskjeller mellom en selv og de «over», de som har penger.

Skeggs (1997) beskriver at «respektabilitet» er en viktig markør når man skaper en grense mellom seg selv og de man oppfatter som «lavere» enn en selv på samfunnets rangstige. Dette forstår jeg som noe som tilsvarer anstendigheten informantene viste til. Også Ortner legger vekt på båndet mellom klasse og respektabilitet (1998:9):

There is a related language of class difference for high school girls, a language of sexual virtue. Thus girls classified as «sluts» and «whores» are almost always working-class girls; the language of sexuality is also a language of class.

Noen av informantene trekker seksuell moral tydelig inn i sin måte å forstå klasseforskjeller på. Da jeg spurte om de hadde opplevd klasseforskjeller i oppveksten sin, nevnte et par av de eldre kvinnene andre jenter de ikke hadde fått lov til å ha noe med å gjøre, fordi de var feil type jenter.

Walkerline, Lucey og Melody (2001:34) fant at arbeiderklasseinformantene deres brukte det å eie sitt eget hjem, penger og utdanning som indikator på klasseposisjon. I Norge er det å eie sitt eget hjem så utbredt at jeg mener dette ikke er en like relevant faktor. Voksne arbeiderklassekvinner som informantene eier som oftest boligen sin. Det som mest tydelig manglet i informantenes definisjon av ulike grupper i samfunnet var utdanning. Det hendte at kvinnene viste til at folk rangeres etter hvor mye penger de har, og de trodde deres egen posisjon hadde vært annerledes hvis de hadde mer penger. Effekten av utdanning overså de fullstendig. Forskning på mange områder viser at utdanning er langt viktigere for å forklare forskjeller i



handlinger og holdninger enn det lønn og formue er. Mye av det jeg viser til av forskjeller mellom kvinner i prioriteringer og verdier, fanges først og fremst opp gjennom variasjoner ut fra utdanning. Informantenes forståelse for hva som skaper forskjeller, er derfor ikke i tråd med hvordan fenomenet klasse ser ut til å fungere. Dette kan selvfølgelig handle om at man velger å legge vekt på kriterier man faktisk har noen muligheter til å oppnå selv, eller selv setter høyt. Kvinnene snakket for eksempel mye om hva de ville gjort hvis de vant i Lotto, og når de snakket om egne barns framtid, nevnte de ofte at de unnet dem mer penger enn de selv hadde, men bare med ett unntak nevnte de mer utdanning. Dessuten er det personer som selv har utdanning som lager undersøkelser om klasse og definerer hva som utgjør interessante variasjoner.

Hvilke ord som ble brukt om det de opplevde som andre grupper enn deres egen i samfunnet varierte. De «over» kalles noen ganger en overklasse, andre ganger fintfolk. Oftest framstilles de som de vet er over dem selv i samfunnet, som «sånne med utdanning» og «akademikere». Dette knyttes lite til utdanningen i seg selv, men mer til egne kulturelle praksiser og kontorjobber. Det knyttes også til det offentlige på den måten at for eksempel norsk innvandringspolitikk ble kritisert som dårlig fordi den var basert på akademikerens manglende kontakt med virkeligheten. Akademikere blir «øvrigheten» mer generelt, og alt som framstår som idiotisk skyldes at akademikere ikke egentlig vet hva de holder på med. Kvinnene identifiserer middelklassen eksplisitt med maktapparatet.

Det varierte hvorvidt kvinnene knyttet egen posisjon til begrensninger i økonomi og kultur. De eldre kvinnene identifiserte oftere enn de yngre klasserelaterte faktorer som hadde påvirket deres egne muligheter i livet, som at «sånne folk som dem» ikke pleide å ta utdanning før. Ofte la de eldre kvinnene vekt på at de hadde vært ganske skoleflinke, og at det ikke var det det sto på. De yngre kvinnene ga i mindre grad uttrykk for at de opplevde seg som del av en gruppe som møtte begrensninger. I stedet individualiserte de beretningene om begrensningene de hadde møtt, som at de var skolelei, ikke kunne se poenget med utdanning, eller hadde fått barn tidlig, eller de knyttet det til miljøet med jevnaldrende de hadde vært en del av. Flere viste for eksempel til at det aldri hadde falt dem inn å ta videre utdanning, og at de trodde at det blant annet skyldtes at ingen av ungdommene rundt dem nevnte det.

Bare et par av kvinnene nevnte arbeiderklassen på eget initiativ, og de fleste var fiendtlige da jeg spurte om de selv kunne sies å tilhøre arbeiderklassen. Det er utbredt i Norge å regne seg som en del av midten, sosialt sett.

Når personer som av sosiologer forstås som tilhørende arbeiderklassen, forstår seg selv som tilhørende middelklassen, blir det nødvendig å reflektere over hva ved det å identifisere seg med arbeiderklassen som er et problem. Vike, Lidén og Lien skriver (2001:18): «Tilhørighet i et klassemessig fellesskap synes med andre ord å konstitueres gjennom at det trekkes grenser både oppover (mot 'de fine') og nedover (mot dem som oppfattes som mindre respektable enn en selv)». Jeg tror det er riktig at grensesetting «oppover» og «nedover» er det mest tydelige uttrykket for opplevde klasseforskjeller i dag. For de fleste er det ikke rom for å relatere utsagn om seg selv og andre direkte til klassetilhørighet. Grensesettingen blir slik et uttrykk for en klasseidentitet.

Klassekulturelle forskjeller vises altså oftest til gjennom begrepene arbeidssomhet og anstendighet. Men også i bruken av begrepet vanlig vises det til ulike kulturelle praksiser. Da i form av skillet mellom vanlige folk og «de (som tror de er) fine». De butikkansatte hadde for eksempel merket seg forskjeller mellom butikker på vestkanten og østkanten i Oslo, både i hva kunder har råd til, og hva kundene kjøper av eksotisk frukt og lignende. Noen av kvinnene syntes slik eksperimentering var beundringsverdig, men som oftest ble det bare framstilt som rart.

De tre karakteristikkene henger i høy grad sammen med kjønn. Menn har større ansvar for penger enn kvinner, kvinner har mer ansvar for anstendigheten enn menn, og selv om arbeidssomhet er et ideal for både kvinner og menn, legges det ulike ting i det. Når de snakket om sin egen posisjon i samfunnet, viste de oftest til andre grupper av kvinner og hvordan de levde opp til disse kriteriene. Det er andre kvinners posisjon kvinnene sammenligner seg med. Det er andre kvinner kvinner konkurrerer med om anstendighet, ikke menn. Informantene forholdt seg veldig tydelig til middelklassekvinner når de snakket om disse tingene. Ikke bare gjorde andre kvinners posisjon og prioriteringer det lettere for informantene å posisjonere seg i forhold til dem, det spilte også en rolle i hvordan de håndterte forskjellene i for eksempel muligheter. Dette ga seg uttrykk i at de kunne snakke om privilegier de mente «yrkeskvinner», som betydde middelklassekvinner, hadde, men vred samtidig ofte diskusjonen til å handle om alt slike kvinner *ikke* hadde. Når de ga uttrykk for at de var misfornøyde med at deres egen jobb ble verdsatt så lavt, modererte de etterpå uttalelsene sine ved å vise til at de tross alt var lykkelige, og at de ikke trodde man ble mer lykkelig med penger. Eller de viste til at selv om de ikke hadde fine jobber, så kjente de i hvert fall barna sine. De forstår altså bakgrunnen sin som en som også skaper muligheter eller ønsker middelklassekvinner ikke har, og dette gir trøst når de synes det er vanskelig å for eksempel leve på den lave lønna.

Sammenligningen mellom dem selv og middelklassekvinnene bringer sammen punktene arbeidssomhet og anstendighet. Dette er todelt. På den ene siden viser de til at «yrkeskvinner» er for opptatte av jobben sin. På den andre siden framhever de at de selv er tøffere og mer hardtarbeidende enn andre kvinner. De var for eksempel stolte av at de ikke var så bortskjemte og egoistiske som middelklassekvinner. Kvinnene er altså *anstendig arbeidsomme* fordi de kan jobbe hardt uten å kny, mens middelklassekvinner blir *uanstendig arbeidsomme*, fordi de er for opptatt av jobben sin.

En av Schjølbergs (1997:41) informanter sier om hvem som kan utføre arbeidet i et vaskeri: «Det må ha vært en som ... hva skal jeg si, ikke har tatt seg selv for høytidelig på en måte for man blir tilgriset og sånn. Det kunne ikke vært en fin dame vil jeg si». En annen sier (1997:41): «Man må kunne tåle å svette». «De andre», de som sitter på kontor og tror de er viktige, hadde ikke klart jobben, sier informantene, særlig renholdere som har stolthet å hente fra det faktum at de utfører kroppsarbeid. Det er altså ikke negative egenskaper ved dem selv som utelukker dem fra kontorarbeid, det er positive egenskaper som gjør dem i stand til å klare noe ikke hvem som helst kan klare. Skillet mellom deres egen og andres måte å være kvinne på var nært knyttet til oppgaver og innsats i arbeidslivet, men det handlet først og fremst om håndtering av familieansvaret. Dette siste kommer jeg tilbake til senere. Interessant nok kom kvinnene verken på dette tidspunktet eller senere i intervjuet inn på middelklassemenn.

Jeg finner det interessant hvordan folk håndterer hierarkier der de selv plasseres lavt. Reynolds' (i Munt 2000) informanter forholder seg både til en objektiv og en subjektiv forståelse av klasse. De ser at det eksisterer et offisielt klassehierarki, det objektive, men beholder likevel sitt eget, det subjektive. Informantene i min undersøkelse artikulere på samme måte en egen forståelse av klassesystemet og egen posisjon i det basert på kriteriene over, samtidig viser de til et offisielt hierarki.<sup>15</sup> Det objektive og det subjektive hierarkiet eksisterer ikke side om side som to ulike, men parallelle, måter å se ting på. I stedet blir deres eget hierarki introdusert i det objektive, som noe som moderer det. Dette gjelder både når de kritiserer middelklassekvinnene fordi de er uanstendig arbeidsomme og når de kritiserer personer fra etniske minoriteter.

---

<sup>15</sup> Kvinnene har i liten grad makt til å påvirke hvordan det offisielle «klassekartet» defineres. Man kan tenke seg at grupper med mer makt, for eksempel samfunnsforskere, i større grad kan bruke sin egen forståelse til å prege hvordan det offisielle eller objektive hierarkiet forstås.

Mens skillelinjene oppover handler om en kombinasjon av kjønn og klasse, blir etnisitet viktig når grensen skal settes «nedover». De «under» dem selv i form av en underklasse forstår kvinnene som «de fattige». De var lite opptatt av denne gruppen i samtalene, men de distanserte seg og sine familier tydelig fra de uanstendig fattige. Den viktigste siden ved grensen «nedad» er at de klassifiserer menn og kvinner fra etniske minoriteter under dem selv, uten at dette betyr at de forstår disse som en del av en underklasse. I stedet er de hakket under dem selv i den enorme kategorien «midten». Kvinnene forstår det slik at personer med minoritetsbakgrunn, men som har like kår som dem selv på andre måter, er «lavere» enn dem selv fordi de har innvandrerbakgrunn. Dette betyr ikke at de forstår personer fra etniske minoriteter som en slags underklasse, men heller at de mener de skaper en egen gruppe rett under dem selv. Kvinnene skaper dermed lengre avstand mellom dem selv og bunnen av det norske samfunnet.

Det blir naturlig å innføre et kategori under dem selv basert på etnisitet i lys av at det ikke er så mange som befinner seg under dem i det objektive samfunnshierarkiet. Her mener jeg å se mange fellestrekk med Skeggs' (1997) undersøkelse av kvinner som var nødt til å forholde seg til en skanse mot «underklassen» siden de klart er nærmere denne enn middelklassen. Informantene i undersøkelsen ligger ikke i grenselandet opp mot middelklassen. De som i det objektive hierarkiet befinner seg under kvinnene, er de som faller helt utenfor. Dette er en gruppe som noen ganger framstilles som en underklasse i forskning, men informantene brukte ikke dette begrepet. Hvem vil vel forholde seg til at man i manges øyne er den siste gruppen før underklassen? Når jeg spurte eksplisitt om hvem de regnet som under seg selv, trakk noen av kvinnene, særlig de ansatte i butikk, også inn personer som har falt fullstendig utenfor samfunnet. Ansatte i butikk i Oslo ser mye til denne gruppen, alkoholikere og narkomane handler i butikker de også. Og mange har egne familiemedlemmer eller andre de kjenner som har falt fullstendig utenfor. Faren for å «falle» nedover ser ut til å være mer reell enn sjansen for å «stige» oppover i hierarkiet, og de artikulerte sjelden ønsker om at deres egne barn skulle bli sosialt mobile.

De eldste kvinnene var dem som oftest ga tydelig uttrykk for at personer fra etniske minoriteter befinner seg under dem selv. De yngre kvinnene kunne også komme med uttalelser som jeg synes er rasistiske, men deres syn på innvandrere var ikke satt i system på samme måten som det var for noen av de eldre kvinnene.

Forståelsen av denne gruppen er uklar. For det første så regner kvinnene med at personer fra etniske minoriteter ikke er vanlige i økono-

miske forstand. Selv om de jobber sammen med personer fra etniske minoriteter som har samme inntekt som dem selv, regner de med at de, som ofte er menn, må forsørge langt flere mennesker enn hun selv må, og at de derfor har veldig trang økonomi. For det andre blir arbeidssomheten problematisert. Noen grupper blir forstått som arbeidsomme på en god måte, for eksempel «pakistanske» og «tyrkiske» menn. Det er også disse de har hatt mest kontakt med. Andre grupper blir forstått som lite arbeidssomme.

Kvinner fra etniske minoriteter har kvinnene litt problemer med å bli kloke på, og at innvandrerkvinner er hjemmeværende blir vekselvis forstått som et uttrykk for latskap og undertrykking. Kvinner fra etniske minoriteter er for det meste ikke-nærværende i kvinnenes liv. De var faktisk mer sammen med menn med minoritetsbakgrunn enn kvinner, selv på arbeidsplasser der det var omtrent like mange av hvert kjønn.

For det tredje blir anstendighet et kriterium i konstruksjonen av grensen «nedad». Her snakker de sjelden om menn med minoritetsbakgrunn, men kvinnene blir ofte framstilt som noen med gale måter å være kvinner, arbeidstakere og mødre på. Det var nesten som om de var *uanstendig kvinnelige*, i motsetning til deres egen *anstendige kvinnelighet* og middelklassekvinneres *uanstendige ukvinnelighet*.

### Klasse som forskjell mellom folk

Som oftest har sosiologiske studier av klasseforskjeller handlet om materielle forskjeller mellom folk. Dette er fortsatt en viktig side av klasse som fenomen. To særlig viktige områder i dagens samfunn er utdanning og helse.

Utdanningsforskjellene mellom klassene handler både om lengden på utdanningen og hvilke utdanninger folk tar. Barn av foreldre med lang utdanning er overrepresentert i høyere studier. Den relative forskjellen mellom sosiale grupper ser ut til å ha vedvart til tross for økningen i utdanning i alle grupper (Hansen 1986:61). SSBs utdanningsstatistikk for 1999 (SSB 26.02.01) viser at det fortsatt er en stor forskjell mellom elever ut fra foreldrenes utdanning på hvorvidt de går på universiteter *eller* høyskoler: Jo mer utdanning foreldrene har, jo større sannsynlighet for at barna går på universiteter i stedet for på høyskoler. Klasseforskjellen i rekruttering til allmennfag og yrkesfag i videregående skole holder også stand, godt illustrert ved at 2 prosent av lærlingene hadde foreldre med hovedfag, mens to tredjedeler hadde foreldre med videregående utdanning. SSB-tallene fra 1999 viste at barn av foreldre som kun har grunnskoleutdanning det skoleåret, utgjorde 29.480. Og av dem var det over dobbelt så mange som tok yrkesfaglig studieretning (8.567) i videregående skole enn allmennfaglig (4.102). Elever

med foreldre med utdanning på grunnskolenivå er også overrepresentert blant de på arbeidsmarkedskurs.

Et annet viktig eksempel på hvordan klasse bidrar til viktige og konkrete forskjeller mellom folk, er dødelighet og sykdom. Vi vet at både for menn og for kvinner har de med høyere utdanning bedre helse enn de som ikke har det (Elstad 1999). I Aftenposten 20.08.02 kunne vi lese at forskjellene i dødelighet mellom ufaglærte arbeidere og høyere funksjonærer var sjokkerende høye, faktisk helt på linje med de forskjellene man finner i England. Levealderen for menn på Vinderen i Oslo ligger 11 år over den for menn i de dårligste bydelene (Aftenposten 02.09.02). Sosiale klasseforskjeller er et fenomen som har store og alvorlige materielle konsekvenser for folks muligheter her i livet. Her ser vi at variablene som fanger forskjeller i helse er utdanning, stillingsklassifisering og geografi. Til sammen gir disse innfallsvinklene oss et bilde av hvordan fenomenet klasse fungerer. Hva slags utdanning vi har, hvordan jobben vår er, og hvor vi bor sier viktige ting om oss, men best kunnskap får vi om vi tar med i betraktning hva disse faktorene betyr til sammen.

I denne sammenhengen er det klassekulturelle forskjeller jeg vil fokusere på. Jeg mener dette er med på å forklare både hvorfor utdanning, arbeidet vårt og hvor vi bor, slår ut på hvordan vi har det, og hvordan vi gjør ting. Men vi vet lite om hva klassekulturelle forskjeller handler om, og hvilke konsekvenser de har. I mitt eget prosjekt vil jeg finne ut mer om hva arbeiderklassekulturen<sup>16</sup> kvinnene har med seg, har å si for livet i lønnsarbeidet.

Over viste jeg til at kvinnene viste til verdier som de mente skilte dem selv fra andre, særlig fra andre kvinner. Klasse handler altså ikke bare om hva du *har*, men også om hvem du *er*. Willis sier om sin tilnærming til kultur (1977:4):

I view the cultural, not simply as a set of transferred internal structures (as in the usual notions of socialisation) nor as the passive result of the action of dominant ideology downwards (as in certain kinds of marxism), but at least in part as the product of collective human praxis.

I et slikt perspektiv representerer «kulturen» også muligheten for menneskelig frihet. Spradley framhever viktigheten av å bruke et kulturbegrep som passer til målsettingen man har, og definerer kultur til å være (1979:5): «The

---

<sup>16</sup> Når jeg bruker entallsform i beskrivelser og analyse av arbeiderklassekultur betyr ikke dette at jeg tror det finnes en stor felles kultur alle som tilhører arbeiderklassen, er en del av. I stedet vil jeg med dette vise til noen fellestrekk mellom flere miljøer i det norske samfunnet med uttrykket 'arbeiderklassekulturen' som en sekkebetegnelse.

acquired knowledge that people use to interpret experience and generate social behaviour».

Noen norske tekster tar spesifikt for seg arbeiderklassekulturer. I Norge har det særlig vært antropologen Gullestad som har tematisert kulturelle forskjeller innad i «det norske». Hennes doktorgradsarbeid, *Kitchen-table Society* (1984), var basert på feltarbeid blant unge arbeiderklassekvinner i en forstad, og i denne berører hun spesifikt hvordan utformingen av arbeiderklasseliv henger tett sammen med kjønn. Skogen (1999) viser i sin doktorgradsavhandling til rurale maskulinitetsprosjekter som for guttene blir en forlengelse av arbeiderklassekulturen.

Fra andre land er det flere bøker som handler om kulturelle særtrekk ved arbeiderklassebefolkningen. Særlig i Storbritannia har dette vært et legitimt tema å ta opp. Den kanskje viktigste boken er Willis' bok fra 1977, *Learning to labour: How working class kids get working class jobs*. Boken er nå en klassiker på sitt felt, et felt som antakeligvis best lar seg angi som kulturstudier siden Willis på dette tidspunktet arbeidet på Centre for Contemporary Cultural Studies ved Birmingham University. Feltarbeidene forskere derfra gjorde har inspirert forskere i flere disipliner, særlig sosiologi og antropologi. Kulturstudier slik det sprang fram i Birmingham, hadde et fokus nettopp på hvordan kultur blir et viktig ledd å utforske for å forstå hvordan folk håndterer de stukturelle rammene de er født inn i. Bakteppet for framveksten av denne forskningstradisjonen var det britiske klassesamfunnet, en økt respekt for arbeiderklassekultur og arbeidsklasseindivider etter 2. verdenskrig og det venstreradikale politiske prosjektet som var særlig populært blant intellektuelle på den tiden (Munt 2000).

Flere (Bradley 1996, Munt 2000) har hevdet at de siste tiårenes fokus på kjønn og rase/etnisitet, både i studier av materielle ulikheter og kultur, har forskjøvet studiet av klasse. Munt (2000) hevder at det finnes få nyere studier som handler om arbeiderklassekultur. Man vender i stedet gang på gang tilbake til de klassiske studiene fra Birmingham, som, selv om de er gode, bærer preg av å være utdaterte. Munt (2000:11) presiserer at hennes kritikk av at klasseperspektivet ble borte, ikke betyr at hun ønsker seg tilbake til klassekulturanalysene slik de var før man begynte å problematisere konsekvenser av kjønn og rase/etnisitet. Vi vet jo en del om materielle forskjeller mellom grupper av mennesker ut fra klasser, og når dette ikke møtes av studier av hva det kulturelt vil si å tilhøre denne gruppen, betyr det at det blir umulig å få syn på noe annet enn at folk i arbeiderklassen mangler goder andre har.

Hva er forholdet mellom arbeiderklassekultur og middelklassekultur? Arbeiderklassekulturen skaper grovt sagt andre handlingsmuligheter enn middelklassekulturen. Hva er egentlig forholdet mellom arbeiderklassekulturen og middelklassekulturen? Er dette sidestilte kulturer, eller ser vi i Norge en hierarkisering av kulturelle forskjeller som handler om klasse? Engelstad skriver:

Det er ikke vanskelig å knytte temmelig tydelige særtrekk i kulturelle uttrykksformer til klassene. For medlemmer av hver enkelt klasse framtrer de andre klassene som tydelige gestalter i kraft av språkformer, estetiske idealer og normer for atferd. Opp mot disse subkulturelle særegenhetene står det imidlertid en felles nasjonal kultur forankret i skoleverk, skriftspråk og politiske institusjoner. De ser ut til å slå sterkere gjennom og svekke folks oppfatning av å leve i et klassesdelt samfunn (Engelstad 1986:105-106).

Engelstad ser altså for seg at det samlende prosjektet, det nasjonale, er viktigere enn de klassekulturelle forskjellene. Mitt første spørsmål er hvorvidt den nasjonale kulturen virkelig er en felles en, eller om den er den hegemoniske middelklassekulturen satt i system. Det er forskjeller mellom folk når det gjelder hvordan de bruker skoleverket, skriftspråket og politiske institusjoner, noe som kan bety at disse institusjonene er bygget på verdier ikke alle slutter seg til på samme måten og med samme frihet.

Jeg skal ikke svare et ja eller et nei på det spørsmålet i denne sammenhengen. Men jeg mener det er viktig å tenke på at det er et spørsmål det er mulig å stille. Hegemonier seirer nettopp gjennom sin ugjennomtrengelighet, vi ser det ikke fordi vi tar tingenes tilstand for gitt. Dette gir hva Bourdieu kaller *symbolsk vold* (1996). Symbolsk vold innebærer ikke bare at de med makt har en smak som de holder fram som den beste. De med den «underlegne» smaken aksepterer også de dominerendes dom, og er selv innforstått med at det de liker ikke er fint nok. Prieur skriver om Bourdieus analyse i *Distinction* (1992a) i et minneord om ham (2002:9):

Noe av det smertefulle i denne sammenheng er at på tross av disse forskjellene i preferanser, er alle enige om at de sosialt dominerendes smak også er den beste smak.

Med Willis (1977) vil jeg peke på at eksistensen av en arbeiderklassekultur fanges opp i framstillingen av noen fenomener i media. For i motsetning til i forskning oser fremstillinger i media av antakelser om klassekulturelle forskjeller. I media og reklamebransjen har man interessant nok beholdt et fokus på smaks- eller forbruksforskjeller mellom folk, men disse forskjellene fremstilles ikke eksplisitt som hierarkiske forskjeller, altså at det ene forstås



som bedre enn det andre. Ordet klasse nevnes ikke alltid, men ofte ligger det en antakelse om «klasseaktige» forskjeller bak. Når reklamen bruker latterliggjøring av hvite tennissokker, «grorudpalmer» og terninger i bilruter for å selge et produkt<sup>17</sup>, er det ikke den akademiske middelklassens smak man spiller på. Jeg har tidligere vist til at benevnelser som «Doris» viser til en stereotypi av arbeiderklassekvinner (Skilbrei 1998). Skeggs (1997) viser for eksempel til at høyt hår har blitt et kjennetegn på arbeiderklassekvinner både i Storbritannia og USA, slik som grorudpalm er det i Norge. Fra USA (bl.a. bidragene i antologien *White Trash: Race and Class in America* [Wray og Newitz 1997]) og Storbritannia (Medhurst 2000) fortelles det at det er mer stuerent å latterliggjøre hvit arbeiderklassekultur enn det er å latterliggjøre andre gruppers kulturer, også for eksempel svart arbeiderklassekultur.

Er det slik at vi kan oppsummere arbeiderklassen som noen som «henger etter» i utviklingen, at de befinner seg der middelklassen befant seg for noen tiår siden? Dette er i tråd med den såkalte diffusjonsteser. Med et relasjonelt klassebegrep vil jo klassekulturelle særtrekk være i et forhold til den hegemoniske kulturen, men ofte overlates de øvre lagenes kultur større grad av relativ autonomi. Slik kan for eksempel Bourdieu leses. Gullestad tar avstand fra dette, og skriver:

All too often the ideologies, mentalities, and moral reasoning of «ordinary people» have been considered as late and fragmented reflections of elite thinking, and cultural change has simply been understood in terms of upper-class ways «filtering down» to other social groups. I believe, though, that processes of cultural change are more dynamic, and the roles of «ordinary people» more creative, that such models allow for (1996:3).

Walkerdine, Lucey og Melody beskriver at mulighetene var bedre før for en relativt autonom arbeiderklasse (2001:1): «Fordist working class drew its strength and unity from the large numbers working in one location, with

---

<sup>17</sup> Opplysningskontoret for frukt og grønnsaker hadde for noen år siden sammen med Den norske kreftforeningen en kampanje hvor de delte ut postkort på utesteder og andre steder ungdom vanker. På forsiden av et av postkortene hadde de et bilde av en mann med hvite tennissokker. Et annet postkort hadde et nærbilde av en kvinne med «grorudpalm», altså med en del av håret samlet i en strikk midt oppå hodet. Et tredje postkort hadde et bilde av innsiden av en bil med terninger og Wunderbaum hengene ned fra speilet. Alle tre postkortene hadde setningen «Vedder på at han/hun ikke har sansen for dette» etterfulgt av matoppskrifter på mat som torsk på grønnsakseng, aubergine fylt med lammekjøtt og kyllinglår på varme grønnsaker. I disse reklamene forutsettes det at vi deler antakelsene om at man ut fra folks smak og estetikk på ett område kan vite noe om hvilken smak de har på andre områder.

mass occupation of a single factory space». Med nedgangen i industriarbeidsplasser ble det færre arenaer der arbeiderklassekulturen kunne overleve middelklassehegemoniet. Walkerdine, Lucey og Melody mener arbeidernes minskende makt over arbeidet, vilkårene i arbeidslivet og hvordan arbeid forstås, vises tydelig i et endret fokus i den britiske offentlighet, fra «jobs for life» til «life-long learning» (2001:2). Retorikken rundt arbeid har altså endret seg.

Det er ikke vanskelig å se utviklingen i Norge med samme blikk. I Norge har vi også sett en endring i fokus fra «arbeid for alle» til «utdanning for alle». Middelklassens sterke fokus på utdanning har satt agendaen. Haavind hevder at situasjonen har endret seg slik at det kulturelle hegemoniet middelklassen har, er viktigere enn de økonomiske forskjellene vi finner (1987). Da blir det viktig å skape kunnskap om hvordan kulturelle klasseforskjeller oppstår og oppleves.

Ofte ser det ut til at klassekulturelle forskjeller avtegner seg tydeligst når personer har gjennomgått sosial mobilitet. Man ser ikke det særegne ved sin egen kultur før man går inn i en ny. Det er skrevet en del autobiografiske beretninger om det å bevege seg fra en sosial klasse til en annen i form av klassereiser (Steedman 1986, Ambjörnsson 1996, Sveen 2001). Etter hans egen inntreden i utdanningsinstitusjoner preget av middelklasseungdom og middelklassekultur så Ambjörnsson tydeligere hva han kom fra (Ambjörnsson 1996:80):

I arbetarklassen rådde jantelagen. Tro inte att du är nogon, gör dig inte märkvärdig och, framföralt, visa inte upp dig, det är ett vi som gäller, inte ett du! I medelklassen var idealet det motsatta. Utmärk dig! Ditt värde existerar bara i förhållande till andra, det är ingen oberoende variabel. Räck upp handen!.

Ambjörnsson beskriver dilemmaet han kom opp i ettersom han ble mer og mer politisk bevisst:

Som om man ständigt befann sig i den anklagades bås och hade att redegöra för alla mått och steg samtidigt som det är man själv som agerar åklagare. Arbetarklassen har, säger jaget högtidligt till sig själv, givit dig i uppdrag att granska klassamhällets ideologier. Din kunskap gir dig makt og denne makt förpliktigar. Självet: du er bara ute efter att skaffa dig kulturell kapital, det är ingen tillfällighet att dina vänner sitter på inflytelserika poster. Du är en karriärist som gömmer sig bakom en radikal fasad (1996:96).

Klasse er ikke bare noe som handler om kulturelle og materielle begrensninger. Man kan også tenke seg at kulturen man lever i kan bli en kilde til

positiv identifikasjon til tross for at den er annerledes enn den kulturen som er mest dominerende i et samfunn. Munt skriver (2000:8):

Whereas there has been public debate for the last twenty years on positive images of women, people of colour, and gay and lesbians, there has been no such equivalent clamour for working-class representation.

I noen sammenhenger har akademikere med bakgrunn i arbeiderklassen beskrevet hvordan den kulturelle overgangen følte for dem (for eksempel i antologien *Class Matters* (Mahony og Zmrozek 1997) og Steedmans (1986) *Landscape for a Good Woman*). Noe som går igjen er følelse av skam og av mindreverdighetskomplekser i møte med de nye kulturene som inngår i middelklassekulturen. Det er ikke tilfeldig at jeg viser til tekster skrevet av kvinner om klassereiser som noe forbundet med skam og mindreverdighetskomplekser. Det har vært lettere for menn fra arbeiderklassen å oppleve stolthet over det de kommer fra. Steedman beskriver selvbiografiske tekster skrevet av menn som endte opp som klasseforskere, som romantiserende og lite kritiske (1986). Mange av de virkelig vanskelige sidene av arbeiderklasselivet, som kampen for verdighet og ambivalens til egen bakgrunn, var det kvinner, ikke industriarbeidende menn, som slet med.

Det kan altså være ulike forutsetninger for å bruke klassebakgrunn på en bekreftende måte. Forskjell over tid er selvfølgelig også viktig. Det er ikke det samme å tilhøre arbeiderklassen i dag som det var for eksempel 10 år siden, eller la oss si 100 år siden. Kanskje særlig ikke for menn. Reay (1998) knytter arbeiderklasseungdoms problemer til individualismen. Individualismen tjener middelklasseungdom bedre og er i større grad en del av kulturen de kommer fra. Svekkelsen av arbeidersolidaritet og andre kollektive uttrykk for arbeiderklassekultur skyldes ikke bare at arbeidsplassene der dette ble dannet har blitt borte med nedgangen i industrisysseting. Politiske strømninger tar også bort noen kanaler for klassestrategier. Når arbeidere i dag stemmer Fremskrittspartiet i stedet for Arbeiderpartiet, og man er mer opptatt av individuelle muligheter enn å satse på kollektive løsninger, er dette et uttrykk for at arbeiderklassen har tatt til seg den liberale ideologien som har vært på frammarsj i en rekke år. Fellesskapet som kunne tjent arbeiderklasseungdommen i møtet med for eksempel arbeidslivet er ikke hva det engang var:

[N]ew generations of the white working classes lack access to the broader collectivist cultures that many of their parents and grandparents grew up in. Any sense of heritage is denied them in the bleak 1990s discursive landscape. It is a terrain in which to be working-class is increasingly to be 'not good enough'. And there are no longer poli-

ticising scripts of class oppression to counter the prevalence of views that it is all their own fault (Reay 1998:267).

For å forstå dette må man huske at middelklassekulturen ikke bare er en annen enn arbeiderklassekulturen, den representerer også normalen, det det er forventet at arbeiderklasseindivider skal strekke seg etter. På den ene siden representerer middelklassen det materielle idealet. I det store og hele mottar middelklasseansatte mer for jobbene de gjør enn arbeiderklasseansatte. Særlig med femininiseringen av arbeiderklassejobbene som er tilgjengelig etter nedgangen i industrisyssesting og andre jobber som har passet for ufaglærte og semi-ufaglærte menn. Det mest interessante her er likevel at middelklassen også representerer det kulturelle idealet.

Mulighetene for en positiv identifikasjon for individer fra arbeiderklassen forutsetter at den symbolske verdien av normene og praksisene som forbindes med arbeiderklassen, har en viss status enten i storsamfunnet som helhet eller i en relativt autonom arbeiderklassekultur. Som jeg beskrev over, har det vært rom for en positivt konnotert arbeiderklassemaskulinitet. Hakim (1996) er en av de mange som snakker om at arbeiderklassemenn har tapt ansikt i nyere tid. Det sier oss noe om at arbeiderklasseverdigheten har vært koblet til menns arbeid og maskulinitetsformer bundet til industrien og menns forsørgerrolle. Nedgangen i industrisyssesting og industriens synkende viktighet kulturelt påvirker antakeligvis hvorvidt folk identifiserer seg med arbeiderklassen. Hakim (1996) forstår arbeiderklassekvinnenes tilsynelatende prioritering av familiesfæren i lys av dette: Mens arbeiderklassemenn i nedgangstider ikke har noe annet sted å finne mening og verdighet enn i arbeidslivet, har arbeiderklassekvinner hatt muligheten til å trekke seg tilbake til familiesfæren. Man kan si det slik at det verdige arbeiderklassemannslivet først og fremst ble levd i yrkeslivet og det verdige arbeiderklassekvinnelivet først og fremst i familien. Man kan også tenke seg at mens verdighet har vært tilgjengelig for menn i lønnsarbeidet, har kvinnene i større grad vært nødt til å hente sin verdighet fra livet i familien. Davidoff (1995) viser hvordan arbeiderklassekvinner i større grad har befunnet seg i en tjenerrolle som lønnsarbeidere – en rolle det er vanskeligere å hente verdighet fra.

Når arbeiderklassen skaper assosiasjoner til dårlige vilkår og negativt vurderte praksiser og verdier, er det lite sannsynlig at folk vil identifisere seg med arbeiderklassen overhodet. Hvis arbeiderklasseindivider nøler med å se seg selv som en del av denne gruppen, står dette i veien for forståelsen av ulike interesser mellom underordnede og overordnede, noe som er en av forutsetningene er for etableringen av et arbeiderkollektiv. Man kan tenke seg

at det blir naturlig å gjøre andre skillelinjer relevante. Dette kommer jeg tilbake til i kapittel 9.

Ambjörnssons klassereise ble drevet av lengselen etter en annen måte å leve på. Det oppnådde han også, men ikke slik han trodde. Hans forestillinger om middelklassekulturen har han fått avkrefte: Også denne kulturen innebar restriksjoner. Her mener jeg vi er ved et viktig poeng: Materielle og kulturelle betingelser skaper muligheter og begrensninger både for personer med arbeiderklassebakgrunn og middelklassebakgrunn. På samme måte som deltakelse i arbeiderklassekulturen skaper rammer for hvordan livet leves, og hvilke valg det er legitimt å ta, har middelklassekulturen sine rammer. Dette er ikke determinerende krefter, vi skal ikke undervurdere at vi også har frihet når vi skaper livene våre. Men samtidig ser vi så klare bånd mellom bakgrunn og holdninger og handlinger at det ville vært naivt å tro at vi ikke blir preget av kulturen vi lever i når vi velger navn til barna våre og feriemål, eller når vi velger mellom å ha barna våre i barnehage eller å selv være hjemmeværende.

Min forståelse av kvinnenes klassemessige posisjon og hva det betyr Klassebegrepet forholder seg til fenomener på mange forskjellige nivåer i samfunnet og i teorien. Noen som bruker det ser ut til å være opptatt av struktur, andre av identitet, bevissthet eller klassebasert handling. Jeg bruker bevisst begrepet klasse til tross for at det er fristende å hoppe bukk over det. Jeg kunne sagt ufaglærte, og dermed antydte at jeg mente arbeiderklasseindivider på grunn av den historiske inndelingen av arbeiderklassen i faglærte og ufaglærte arbeidere. Jeg kunne sagt lavt utdannede for å si noe om ressursvakhethet i dagens samfunn. Jeg kunne sagt om informantene at de hadde lavstatusjobber for å knytte jobben til konsekvensene i og med at det å ha arbeid med lav status kan ha konsekvenser for helse og lønn. Men ved å bruke en rekke andre ord enn klasse får man ikke med seg den helheten klassebegrepet impliserer. Klassebegrepet blir altså en måte å unngå forenkling på. Klasse er et flerdimensjonalt fenomen. Det handler om flere forhold og arenaer, og særlig hvordan disse henger sammen. Ikke bare blir sjansene for å bli ufaglært påvirket av noe som kan kalles klassebakgrunn. Hva man kan gjøre ut av den situasjonen henger også sammen med de økonomiske rammene man har å handle innenfor, og de handlingsalternativene og mulighetene som er åpne i kulturen man er sosialisert inn i. Å være ufaglært behøver ikke i seg selv å være et problem hvis personen har flere ressurser å trekke veksler på eller er ufaglært midlertidig. Man kan tenke seg at ulempene ved å være ufaglært varierer på mange måter. Vi kan lett tenke oss

at det finnes ufaglærte kvinner med økonomiske ressurser som gjør et annet liv mulig. Hun kan kanskje bli hjemmeværende på heltid, eller hun kan åpne egen klesbutikk ved hjelp av familiens penger. Hun inngår også kanskje i en kultur der «arbeidsfrihet» er et gode. Hvis den økonomiske forsørgelsen er på plass, kan hun kanskje ta opp keramikk eller maling, og dermed finne mening og legitimitet for et liv på utsiden av det ordinære arbeidslivet, til tross for at hun aldri selger et krus eller et bilde. Det kan også være et alternativ å i godt voksen alder unne seg å ta en utdanning.

Klassebakgrunn for eksempel operasjonalisert som husholdsinntekt på et gitt tidspunkt (slik som for eksempel Korpi (1978) gjør i en artikkel om ulikheter i Velferdsstater) gir derfor et lite dekkende bilde av de faktorene som preger livet i de ulike klassene. En grunn til at jeg falt for Bourdieu da jeg leste *Distinction* (1992a) for første gang, var at jeg opplevde at jeg gjenfant mine egne erfaringer med at klasse ikke bare henger sammen med penger, men for eksempel også med hvordan man bruker de pengene.

Jeg forstår informantene som arbeiderklassekvinner. Deres egen jobb plasserer dem på bunnen av det norske yrkeshierarkiet. Noen klasseanalytikere regner butikkekspeditører som et funksjonæryrke, men det mener jeg blir unaturlig i dag i og med utviklingen yrket har gått igjennom. Jeg mener både renholdere og butikkekspeditører som dem jeg intervjuet er godt plassert i den norske arbeiderklassen. I tillegg kommer det at de omgir seg med mennesker som også tilhører arbeiderklassen, selv om det selvfølgelig finnes unntak. Det mest vanlige er at kvinnene har menn, venninner, barn og familie ellers som også arbeider i arbeiderklassesyrker. De er altså forankret i en kultur som kan forstås som en arbeiderklassekultur, hvor deres egen måte å gjøre ting på verdsettes.

Felles forståelse og praksiser er en viktig del av de prosessene hvor vi skaper skillelinjer mellom «oss» og «dem». Å identifisere seg med en gruppe og ikke med en annen er noe vi gjør alle sammen. Grensene rundt en gruppe markeres ved at man behandler personer «på innsiden» annerledes enn personer «på utsiden», og man kan ikke selv udelt velge hvilken gruppe man vil tilhøre. I stedet avgjøres det gjennom kategoriseringsprosesser. Jeg tror Lamont (1992) har rett i at dannelsen av gruppeidentitet og egen identitet ikke kan skilles fra hverandre. Når man skaper disse grensene, skaper man også sin egen identitet (Lamont 1992), og i min undersøkelse har jeg sett hvordan hvem «vi» er, avgjøres av samvirkende faktorer som betydninger av kjønn, klasse og rase/etnisitet.

Det som forandrer seg og det som tilsynelatende står stille

Som Bourdieu er jeg spesielt interessert i ting som ikke forandres så mye som man kanskje skulle ha trodd. Forandring er en sosial realitet, mye forandrer seg jo hele tiden, historisk sett. Det blir derfor spesielt fascinerende med de tingene som forandrer seg lite. Mye har for eksempel endret seg i forholdet mellom kvinner og menn. Hva er det da med oppgavefordelingen mellom kvinner og menn som forblir den samme til tross for denne endringen? For eksempel har innholdet i, arbeidsbetingelsene for og symbolikken rundt sykepleie endret seg drastisk siden Florence Nightingales tid, men likevel er fortsatt sykepleie forbundet med og utført av kvinner. Hvorfor holder dette seg så stabilt? Samtidig kan det hende at det har vært endringer i hvilke kvinner som jobber som sykepleiere, slik at yrket har gått fra å være et yrke for middelklassekvinner til å i større grad være et yrke for arbeiderklassekvinner. Et eksempel på en klasseforskjell som vedvarer er hvilke personer som blir leger. Tilgangen til, verdien av og innholdet i medisinstudiet har endret seg mye, men ikke så mye har endret seg når det gjelder klassemessig rekruttering. Derimot har legeyrket blitt mer tilgjengelig for middelklassekvinner, så yrket er ikke lenger et mannsyrke. Noe endrer seg altså, men andre ting endrer seg ikke.

Vi har i Norge og andre vestlige land hatt en utdanningseksplasjon siden 1960-tallet av (Hoel 1997). Dette har påvirket det norske «klassekartet» og blant annet bidratt til inntrykket av at klasseforskjellene er mindre nå en tidligere. Nå skal ikke jeg ta stilling til akkurat det spørsmålet. Jeg er mest opptatt av hvilke konsekvenser endring i befolkningens utdanningsnivå har for de som er ufaglærte. En voksende middelklasse fører selvfølgelig til at færre befinner seg i arbeiderklassen slik den vanligvis avgrenses, og det gjør antakeligvis også noe med normene for hvordan livet skal se ut, og hvilke liv som er de «normale». Når det gjelder utdanningsnivå, er det ikke lenger noen forskjeller mellom kvinner og menn. Utdanningseksplasjonen hadde utjevne effekter på den måten. Kvinnene i undersøkelsen står tilsynelatende stille, mens mye forandrer seg rundt dem. Men det å stå stille og ikke delta i endringsprosesser kan også være et valg. Det blir for enkelt å bare forstå det som gammeldags, for tiden handlingene utføres i, er en annen.

Et viktig argument i avhandlingen er at til tross for at den moderne likestillingsideologien og samfunnets vektlegging av å ha et viktig og interessant arbeid er sterke krefter, kan det komme klassekulturelle normer som går på tvers av dette. Kulturelle faktorer trekkes altså inn i forklaringen på hvorfor informantene ikke ser ut til å få eller å ønske seg noe som holdes opp

som goder i det norske samfunnet, så som spennende karrierer og likestilte kvinneliv.

### Forskjeller innad i arbeiderklassen

Å snakke om en arbeiderklassekultur er selvfølgelig en forenkling. Det finnes store og viktige forskjeller innad i arbeiderklassen, både når det gjelder muligheter og kultur<sup>18</sup>. Mellom arbeiderklassens aristokrati (uttrykk Engels bruker for å betegne håndverkereliten i England (Tabb 1974)) og de som befinner seg på grensen til hva som kan kalles en underklasse, er det store forskjeller (Cockburn 1986:93): «A skilled craftsman may be no more than a worker in relation to capital, but seen from within the working class he has been a king among men and lord of his household». Med dette peker Cockburn på to viktige forskjellsskapende mekanismer innad i arbeiderklassen: fagutdanning og kjønn.

Mange har hatt interesse av å nyansere bildet som finnes av egen gruppe. Den fagutdannede delen av arbeiderklassen har bidratt til at andre tildeles lav status fordi de har lagt sterk vekt på skillet mellom dem selv og «de andre» (Cockburn 1986). Å legge vekt på fagutdanningen blir da en måte å distansere seg fra «bermen» på, en måte å sikre seg selv og andre deltakere i ens eget laug fordeler på.

Kjønn er en særlig viktig forskjellsskaper innad i arbeiderklassen, både materielt og kulturelt. Det er viktige forskjeller mellom menn og kvinner i hva de ønsker for seg selv, og hva de kan få. Mulighetene for å finne positiv identifikasjon som en i arbeiderklassen er også forskjellige for kvinner og menn. Dette kan skape verdige alternativer til det å strekke seg etter middelklasselivsstilene. Kjønn er et særlig viktig element i denne avhandlingen. At klasseanalyse eller lagdelingsanalyse og -teori må kunne ta høyde for forskjellene mellom kvinner og menns situasjon innad i klassene har man blitt mer bevisst de siste 20 årene (Birkelund 1992). I Norge er forskjellene mellom hva slags yrkesarbeid kvinner og menn har, meget stor (Birkelund 1992). En av grunnene til dette er antakeligvis at samtidig som vi så veksten i gifte kvinners sysselsetting, kom veksten av velferdsstatyrkene. Disse kan sies å passe særlig godt for kvinner med barn, i og med at jobbene fantes i nærmiljøet, og at de hadde deltidsmuligheter (Birkelund 1992).

Forskjeller innad i arbeiderklassen, basert på bl.a. kjønn, etnisitet og faglært/ufaglært, har blitt usynliggjort ved at innbegrepet på en arbeider er

---

<sup>18</sup> Når jeg legger vekt på arbeiderklassen, betyr ikke det at jeg ikke mener at det finnes store forskjeller innad i middelklassen.



en hvit faglært mann (Baron 1999). I tillegg har, som nevnt, de som passer overens med denne «normalen», det vil si en hvit, faglært mann, mulighet til å identifisere seg med arbeiderklassen på en positiv måte. De som på ulike måter representerer avvik fra «normalen», er dette vanskeligere for. Identifikasjon med arbeidernes fremste maktmiddel, kollektivdannelse i form av fagorganisasjoner, vil også kunne variere med hvor lik man er en slik norm.

Det er altså viktige forskjeller, både materielt og kulturelt, innad i arbeiderklassen. Selv om vi må ta med oss bevisstheten om at sosiale forskjeller mellom mennesker best lar seg ligne med et kontinuum, har det noe for seg å konstruere noen skillelinjer. Både fordi det samsvarer med folks forestillinger om grenser mellom dem selv og andre, og fordi vi ser at tilgangen til noen goder og ulemper henger sammen med tilgangen til andre goder og ulemper. Hvis vi i Norge har et klassekart bestående av Overklassen, Middelklassen, Arbeiderklassen og Underklassen, med få personer i ytterpunktene, hvor alle 4,5 millioner av oss skal plasseres, sier det seg selv at vi foretar en forenkling. Likevel foretrekker jeg dette framfor alternativet som er å usynliggjøre at noen forskjeller i muligheter og begrensninger «reiser i grupper».

## **Kjønn som mål og kjønn som middel**

Kjønn som fenomen kan analyseres på flere forskjellige nivåer, både som symbolske størrelser og som noe som preger hver og en av oss når vi skal utforme hverdagen vår rent praktisk. Strandell spør seg:

Är kön något man är, gör eller använder? Är det en fast kärna i individen eller föränderligt över tid eller från en situation till en annan? Finns det inom individen, mellan individer eller handlar det om symboliska resurser? Kön är allt detta och mycket till. Vilka dimensioner av kön som blir belysta beror i hög grad på vilka metodologiska val man gör under forskningsprocessens gång (2000:126).

Mye av den viktigste kunnskapen som har blitt produsert om kjønn har synliggjort forbindelseslinjene mellom ulike nivåer. Harding (1986) er opptatt av at til tross for store forskjeller i hvordan kjønn manifesterer seg, så er det prosesser på tre ulike nivåer involvert. Disse påvirker hverandre gjensidig. For det første er kjønn noe som handler om prosesser på et individuelt nivå. For det andre handler det om tilskrivning av kjønn på alt fra sjokolade til egenskaper, altså kjønnssymbolisme. For det tredje ligger prosesser som handler om kjønn, på det strukturelle nivået – her fordeles oppgaver etter kjønn, for eksempel på arbeidsplassen eller i familien.

Individuelle, symbolske og strukturelle prosesser har konsekvenser for folks liv. Ikke minst virker de sammen og på tvers av hverandre, og dette er noe jeg vil komme tilbake til. Kjønn har noen viktige konsekvenser for hvordan livet leves og oppleves i ulike samfunnslag: Arbeiderklasselivet som jeg er mest interessert i her, er i høyeste grad kjønnnet. Dette betyr både at kvinner får andre muligheter som arbeiderklasseindivider enn det menn får, og at de møter andre begrensninger. Middelklasselivet er også kjønnnet, men på andre måter. Nå vil jeg først se på hvordan kvinnene i undersøkelsen forteller om og forholder seg til kjønn.

### Hverdagsforståelser av kjønn

Når jeg som forsker forstår kjønn som en kategori individers identitet konstrueres ut fra, og som en prosess, er dette langt fra manges hverdagsforståelser av hva kjønn er. Særlig gjelder dette informantene i denne undersøkelsen. Kvinnene har en sterk identitet som kvinner, dvs. de identifiserer seg sterkt med det at de er kvinner, og de mener det at de er kvinner, sier noe viktig om dem som personer. Dette handler også om at de vil at andre skal møte dem og se dem som kvinner først og fremst, og de går langt i å sikre dette. Ikke bare er det viktig for dem at de er kvinner. De er også opptatt av at de er riktig type kvinner. Kvinner som ikke er riktig type, er som menn å regne. Uttalelser om at «maskuline» kvinner er som menn, kan man høre i mange sammenhenger. Det spesielle ved informantenes bruk av disse kategoriene var at kvinnelighet og mannlighet ikke fantes, bare kvinner og menn. Kvinnene slo altså sammen noen kategorier forskere bruker, og som jeg tror andre kvinnegrupper bruker i sine hverdagsforståelser av kjønn. For kvinnene rommet ordene «kvinne» og «mann» både det biologiske og det sosiale kjønnnet. I mine akademiske kretser snakker man om kvinner og kvinnelighet. Her viser «kvinner» ofte til mer biologiske kjennetegn, mens det kvinner gjør, hvordan de gjør det etc., forstås som «kvinnelighet». Når klassifiseringen foregår slik, vil kvinner som på en rekke områder har mange fellestrekk med menn, slik menn forstås i vårt samfunn, bli klassifisert som ukvinnelige, men like fullt kvinner. Blant informantene ble i stedet kvinner som oppfører seg omtrent som det vi forbinder med menn, karakterisert som menn.

Ekte kvinner var kvinner som ga uttrykk for at de var «tradisjonelle» i forhold til arbeidet i familien. Jeg erfarte at dette handlet minst like mye om hva man sa om dette og hvordan man tilsynelatende følte ansvaret for hjemmet, som om hva man faktisk gjorde. Informantene jobbet heltid eller nesten heltid, og selv om de fleste hadde hatt lange avbrekk fra yrkeslivet i

forbindelse med barnas fødsel og småbarnstid, er det ingen grunn til å regne dem som noe annet enn ganske stabile arbeidstakere. Andenæs har skrevet om dette (1989:683): «Dagens kvinner er vanskelige å forstå om man tenker seg dem som *enten* tro mot det gammeldagse *eller* på full fart inn i noe helt annet, i protest mot det gamle». Dette er en særlig viktig påminner i møtet med en undersøkelse som min. Kvinnene i undersøkelsen legger vekt på at pengene de bringer inn i familien er viktige, men samtidig er de opptatt av at det er i familien de egentlig er, det virkelige livet begynner når lønnsarbeidet er over.

Informantenes «tradisjonalisme», som jeg vil beskrive nærmere under, er noe annet enn utøvelsen av «tradisjonell» kvinnelighet, i og med at å være en «tradisjonell» kvinne i et samfunn med likestilling som mål (og nesten en realitet på mange områder) blir et annet fenomen enn tidligere (Hansen og Trana 1994). Konteksten og mulighetene er helt annerledes enn for tidligere kvinnegenerasjoner. Å velge å være hjemme mens barna er små er i det moderne likestillings-Norge ikke et ideal, til tross for at det er sterke føringer på at kvinner skal være meget aktive i omsorgen for barna. Idealet er at kvinner både skal jobbe og ha hovedomsorgen for barn (Hansen og Trana 1994).

I henhold til deres versjon av det ideelle kvinnelighetsprosjektet blir husmor-begrepet ikke nedlatende, som det ofte er i den offentlige debatten, men i stedet en hedersbetegnelse, selv om de på et vis setter det i hermetegn. «Jeg er jo egentlig en husmor», sier de med glimt i øyet. Dette glimtet betyr ikke at de er ironiske, men at de vet godt hva jeg tenker når de sier det. De bruker begrepet litt for moro skyld, for å erte meg, men valget av betegnelse er like fullt alvorlig ment, og det gjennomsyrrer mange av intervjuene. Men «husmoren» er tilsynelatende utdødd. Norges husmorforbund skiftet navn til Norges Kvinne- og familieforbund 24.10.1997. Lederen i forbundet, Elisabeth Rusdal, ble spurt om hvorfor forbundet skiftet navn. Hun svarte (Dagsavisen 19.11.97): «Det har vært en lang prosess, og en nødvendig tilpasning til samfunnet for øvrig. I dag er det få som definerer seg som husmødre, kvinner definerer seg i stedet ut ifra utdanning og yrke. Det er ikke en utvikling vi har ønsket, men husmorrollen er i stor grad begravet. Derfor synes vi det nye navnet var mer i tråd med det vi driver med, nemlig kvinne- og familiepolitikk».

Om hvorfor det å være en husmor i handling og holdning ikke lenger er et alternativ for kvinner, skriver Danielsen (2002:175):

Årsakene til at så mange kvinner valde vekk husmorrolla som den viktigste forståinga av seg sjølv, er mange: Det handlar om økonomiske

endringer, om utdanningsrevolusjonen i etterkrigstida, og store kulturelle og samfunnsmessige endringer i synet på kvinner. Sjølve den samfunnsmodellen som husmora inngjekk i, er borte: Industrisamfunnet sin epoke er over.

Dette har skapt endringer i forholdet mellom det individuelle og kollektive ansvaret og fokuset, og har gitt nye idealer om hva arbeidet skal bety for yrkesutøveren. Noe av flukten bort fra husmorrollen skyldes også prosesser som ble igangsatt for å forbedre husmorens arbeid og prestisje (Danielsen 2002:177). Man søkte å profesjonalisere husarbeidet gjennom å sammenligne det med lønnsarbeid, og i denne sammenligningen kom ikke husmorarbeidet godt ut. Dette gjorde arbeidet mindre attraktivt for kvinner og bidro nok til at kvinner i økende grad valgte det bort.

Det har foregått store endringer i hva som kan forbindes med en husmorrolle. Husmorrollen er på mange måter tømt for oppgaver, arbeidet har en annen status enn tidligere, menn gjør mer husarbeid enn tidligere og stadig nye hjelpemidler har gjort oppgavene enklere og mindre tidkrevende. I det store og hele er samfunnsidealet at husarbeidet skal være mindre viktig i dag enn det var for den stereotypiske husmoren på 1950-tallet. Etnologen Danielsen har skrevet om husmorrollen slik den ble utformet av kvinner på 1950-tallet. Hun (2002:13) viser at selv om vi forstår 1950-tallet som en gullalder for husmoren, var det selv da en nedvurdering av den rollen. Det er derfor ikke uproblematisk for informantene å knytte sine egne kvinnelighetsprosjekter opp mot 'husmoren'. Selv om alle informantene vektlegger kvinnelighetsprosjektene som en viktig side av hvem de er, er det ikke alle som velger å knytte den så tydelig til tidligere tiders kvinneideal. Dette er da heller ikke lett, siden lønnsarbeidet beviselig er en stor del av livene deres.

### Min forståelse av kvinnelighetsprosjektet

Kvinnene lever tilsynelatende ganske vanlige, moderne kvinneliv. De jobber heltid eller nesten heltid i to av de mest vanlige yrkene i Norge. Noen har hjemmeboende barn, andre har ikke det. Noen har ektefeller, noen har ektefelle og barn, andre er alene med barn. De av kvinnene som har barn delte seg i to leire; de som hadde barn i skolealder, og de som hadde store, ofte fraflyttede, barn. Ingen av dem jeg intervjuet hadde helt små barn, men flere av kvinnene jeg traff under feltarbeidet hadde det. I informantenes egne yrkesløp framstilte de det slik at de hadde hatt avbrekk hele småbarnsperioden. Men ofte viste det seg senere at de hadde vært dagmammaer, hatt vaskejobber på kvelden eller annet arbeid som ikke kolliderte med det å være hjemmeværende slik de definerte det. Også kvinnene som hadde hatt

aleneomsorg for barn hadde vært hjemmeværende først og fremst. Som hjemmeværende hadde de vært avhengige av det offentlige som forsørger til de syntes barna var store nok til at de kunne begynne å jobbe igjen, eller til retten til overgangsstønad opphørte. Kvinnene med ektefeller hadde gjenopptatt yrkesaktiviteten når barna var så store at de syntes det var forsvarlig, og flere av kvinnene presiserte at de ikke hadde begynt i jobb igjen før barna hadde bedt dem om det. Kvinnene, også dem uten barn, hevdet ofte at barn hadde det best hjemme hos mor helt fram til skolestart, men ikke alle hadde hatt anledning til å være like lenge hjemme selv.

Utformingen av hverdagen og hvordan livsløpene deres er, avviker ikke nødvendigvis mye fra slik kvinner fra andre deler av det norske samfunnet gjør det, men det er noen viktige forskjeller i idealene som ligger i bunn, og hvilke betydninger ulike handlinger har. Heltidsarbeidet omtales av flere som «husmorarbeid», selv om de har hatt det i mange år og det gir et helt nødvendig bidrag til familiens økonomi. Informantene flest vektlegger at pengene er den aller viktigste grunnen til at de har lønnsarbeid i det hele tatt, og en del andre begrunnelser for å jobbe blir nærmest suspekter fra kvinnenes ståsted. Kvinner som arbeider mens de har små barn, til tross for at det strengt tatt ikke er en økonomisk nødvendighet, er egoistiske. Senere i avhandlingen vil jeg fortelle mer om informantenes identifisering med husmorrollen og manglende identifikasjon med «yrkeskvinner».

Kvinner tar lengre utdanning og føder sine barn senere, men Noack og Rønsen skriver (basert på 1960-kohorten) (1994:83):

Kvinnene med kort utdanning ser derimot ut til å holde på det tradisjonelle fødselsmønsteret. De får sitt første barn like tidlig som kvinner med grunnskoleutdanning gjorde på sekstitallet. Unge kvinners hverdag er altså blitt mer ulik enn den var for noen tiår siden.

Kvinnelighetsprosjektet som helhet inneholder forskjellige ting for forskjellige kvinner. Det å ta en utdanning og å ha en karriere inkluderes i dag i mange kvinners kvinnelighetsprosjekter. Dette vil ha konsekvenser for hvordan familielivet utformes, i og med at man ikke kan tenke seg at livet på den ene arenaen ikke påvirker livet på den andre. At yrkesliv og familieliv passer sammen på ulike måter for ulike kvinner kommer av og har konsekvenser for normer for hva som er riktige handlinger og holdninger. Hvis man mener at det grenser til ondskap å ha en ett-åring i heltidsbarnehage, er det mindre sannsynlig at man selv gjør det. Kvinnene i undersøkelsen min har prioritert i tråd med slike holdninger, og de har betalt prisen for det i form av trang økonomi. Ellingsæter skriver (1994:99):

Forskjellene i hvordan foreldreskap utformes øker imidlertid. Kvinners praksis og ideologi i utformingen av moderskapet viser store variasjoner etter kvinners utdanning. Det innebærer at vi trenger mer nyanserte forståelser for hvordan «foreldreskap» og «moderskap» konstrueres i ulike sosiale grupper.

Disse ulikhetene i både praksis og ideologi rundt moderskapet skaper og blir skapt av ulikheter i praksis og ideologi rundt yrkesaktivitet også. Slik blir det å ha et blikk for begge arenaene særlig viktig.

I en studie av moderskap og kvinners identitetsutvikling i tre generasjoner forteller Hansen og Trana (1994) om kvinnene som fikk barn på 1950-tallet, at idealet var at kvinnene ble hjemmeværende så snart som mulig etter ekteskapsinngåelsen. Mulighetene til å leve opp til dette hang sammen med økonomi, og dette gjorde at middelklassekvinnene lettere enn arbeiderklassekvinnene levde opp til idealet. På 1950-tallet avvek altså arbeiderklassekvinner fra kvinnelighetsnormene fordi de i større grad fortsatte å være aktive i lønnsarbeid etter ekteskapsinngåelse og barnefødsler. Nå, femti år etter, ser kvinnelighetsnormene helt annerledes ut. Kvinner er ment å både være aktive i arbeidslivet og i omsorgen for barn. Igjen er det forskjeller i hvem som er hjemme med barn, men i motsetning til på 1950-tallet er det i dag arbeiderklassekvinner som i størst grad er hjemme med små barn.

Hansen og Tranas (1994) finner noen forskjeller i hvordan relasjonen mellom lønnsarbeid og omsorgsarbeidet blir for middelklassekvinner og arbeiderklassekvinner også på 1990-tallet. For middelklassekvinnene er lønnsarbeidet noe de utvikles gjennom, altså noe som skaper muligheter og som supplerer omsorgsarbeidet hjemme. For arbeiderklassekvinnene blir lønnsarbeidet noe som står i veien for moderskapet og selvrealisering.

Felles har mødrene på 1990-tallet at de har tatt til seg idealer om at kvinner ikke bare kan definere seg i relasjon til barna, det er også viktig at hun driver med noe som er bare for henne, også for å kunne være en god mor. Mens lønnsarbeidet kan fylle en slik funksjon for middelklassekvinnene, blir arbeiderklassekvinnene nødt til å finne andre arenaer. Informantene fortalte også om slike «frirom»: perioder, aktiviteter og steder som var bare deres og ikke barnas. Til en viss grad fylte arbeidsplassen også en slik funksjon så lenge den ga muligheter til sosial kontakt.

Samtidig tror jeg familien er en viktig arena for selvrealisering for kvinnene. Kvinnene som hadde helt små barn la ikke like sterk vekt på slike frirom som de som hadde større barn. Kvinnene med større barn la vekt på at de trengte noe som var deres eget, enten det var oppussingsprosjekter,

maling, hunder eller hester. Kvinnene som ikke lenger hadde hjemmeboende barn, nevnte ikke slike aktiviteter, og det er grunn til å tro at behovet for slike frirom ikke er like store når ikke barna er der til å spise opp all ledig tid. To av kvinnene med tenåringsbarn satte selv ord på at hobbyene deres var en form for tilvenning til et liv der barna ikke var der lenger, hvor de ble nødt til å gjøre ting for seg selv. Disse to var i ferd med å erstatte det årelange, intense engasjementet i barnas ve og vel med et engasjement for dyr. Å ha dyr beskrev de som noe som var veldig likt det å ha små barn i huset. Kvinnene med voksne barn fortalte om veldig tette bånd til barna sine. Særlig hadde de tette bånd til døtrene sine og deres barn igjen. Dette tror jeg blant annet er en konsekvens av det kvinnelighetsprosjektet de har. Flere av kvinnene snakket om sønnene og døtrene på forskjellig måte. Sønnene kunne volde bekymring og skuffelse, mens døtrene bare var. Døtrene hadde livsprosjekter som lignet deres eget. Ikke bare valgte nesten alle døtrene ufaglærte yrker og å prioritere omsorgen for barna. Mange av kvinnene hadde også døtre som hadde samme yrke som dem selv. Mens enkelte av kvinnene fremmet ønsker om sosial mobilitet for sønnene sine, var det *ingen* av kvinnene som uttrykte slike ønsker på vegne av døtrene sine. Dette ble ikke problematisert av kvinnene.

Det snevet av skuffelse enkelte hadde følt over at sønnene ikke hadde gjort mer ut av livene sine, handlet først og fremst om at kvinnene så individuelle trekk ved dem som begrunnet en slik mobilitet. I forhold til hvordan det ideelle og det mulige kvinnelivet framstår for kvinnene, blir det også mer realistisk å ønske seg en yrkesutdanning for sønnene sine enn for døtrene. Sønnene kan ta noen typer utdanning og likevel leve opp til forventninger i miljøet rundt dem, kvinnene har mindre å gå på før de blir «yrkeskvinner». Jeg tror også sønnenes mobilitet er mindre problematisk for kvinnene fordi det ikke på samme måte som med døtrene farger over på deres egen forståelse av eget levd liv. Jeg tror Ambjörnsson har et poeng når det gjelder forholdet mellom arbeiderklassebarn, særlig de sosialt mobile, og deres foreldre (1996:94): «Ett uppror förutsätter en starkare part mot hvilken upproret riktas. Men det var inte mina föräldrar utan jag som var den starka parten. Hur skulle ett sådant uppror se ut?». Jeg tror dette er en viktig tanke i møte med informantenes glede over døtrenes valg av lignende liv som de selv hadde hatt. Det kan også bidra med en forklaring av hvorfor døtrene deres handler på tvers av idealer om utdanning, arbeid og kjønn i sin generasjon. Aslaug fortalte stolt at begge døtrene hennes hadde vært så heldige at de kunne være hjemmeværende med sine barn. Sønnen derimot jobbet på anlegg, akkurat som faren. Han hadde begynt på en yrkesfaglig utdanning, men valgte seg lønnsarbeid i stedet da anledningen bød seg. Denne beslut-

ningen støttet ikke Aslaug, noe hun også hadde sagt til sønnen. Grunnen hun ga til meg, var at sønnen ikke passet til anleggsarbeid, og at det bare var latskap som gjorde at han begynte å jobbe i stedet for å ta utdanning slik at han kunne bli håndverker.

Hvordan kvinnene praktiserer yrkesaktiviteten sin preges av holdninger de har til hva som passer kvinner generelt, og dem selv spesielt. For noen er situasjonen slik at handlingsalternativene blir så begrenset at det er lite rom for å tilpasse praksisen de normene man møter og har med seg selv. Flere av informantene hadde blitt alene med barn tidlig. De fleste av disse jobbet i butikk, var unge og hadde bare ett litt større barn på intervju tidspunktet. Mangelen på en mann ble ikke omtalt som et savn i følelsesmessige termer, men beretningene om meget trange økonomiske kår og en vanskelig hverdag, var sterke. Det er vanskelig å fø deg selv og barn på ufaglært kvinnelønn i Oslo-området. Det er også vanskelig å få til hverdagen når arbeidet tar til klokka 07.00 om morgenen. eller foregår på ettermiddagen når du er alene med et barn. Kvinnene var ofte sterkt avhengige av hjelp fra familiemedlemmer, både menn og kvinner. Dette dreide seg særlig om hjelp til barnepass tidlig om morgenen. Kvinnene hadde ikke arbeidet mens barna var mindre. Når jeg spurte om de hadde jobbet mens barna var små, ble spørsmålet møtt med vantro: *Selvfølgelig* hadde de ikke det (underforstått: hva tok jeg dem for?). Samtidig som disse kvinnene var dem som i størst grad var tvunget til å være hjemmeværende av omstendighetene, var de også de som sterkest ga uttrykk for at det var det beste også for barna.

Når de så hadde gått ut i arbeidslivet igjen hadde det også delvis handlet om tvang. En offentlig instans hadde satt foten ned, overgangsstønadene hadde opphørt, eller de hadde brukt opp foreldrenes gjestfrihet. Kvinnene som var alene med barn, var også dem som framsto som mest ambisiøse når de nå først var blitt yrkesaktive. Et par av dem satte selv ord på at dette hang sammen med manglende alternativer: Hvis de uansett måtte bli i en ufaglært jobb som renhold eller butikk fordi de var bundet på grunn av barna, så kunne de like godt gjøre det beste ut av det.

Det var særlig interessant hvordan det gikk for seg at kvinnene generelt begynte å jobbe igjen etter flere år hjemme. Alle kvinnene hadde erfaringer med at det er gjennom venner og familie man får nye jobber. Bare et par av kvinnene hadde noen gang levert inn en skriftlig søknad for å få en jobb. Desidert mest vanlig var at de hadde fått sin nåværende og tidligere jobber gjennom at noen de kjente hadde foreslått det eller mast om det, eller at de selv hadde spurt noen de kjente. De som hadde søkt seg til jobber uten å ha kjent noen på arbeidsplassen på forhånd, hadde henvendt seg til sjefen etter



å ha sett et oppslag, for eksempel i butikken, hvorpå de etter en kort prat hadde fått jobben. De hadde ofte heller ikke behovd å vise sjefen referanser, vitnemål fra skoler eller attester fra tidligere ansettelsesforhold. Kvinnene fortalte at det var det at det var lett å få den som gjorde at de hadde akkurat denne jobben. De syntes ikke det hørtes fristende ut å være nødt til å gå gjennom en ansettelsesprosess med intervjuer og skriftlige søknader.

Steedman (1986) skriver om sin egen sosiale mobilitet og omgang med akademikerkvinner, og hun beskriver hvordan hun har tenkt at det må være rart å gå inn i voksenverden uten å ha kompetanse til å holde sitt eget hus i orden. I England hvor bruken av betalt hjelp i hjemmet er utbredt, er dette en forståelig tanke for kvinner som kommer fra arbeiderklassehjem hvor ustanselig husarbeid blir en viktig måte å holde skansen nedover på. Også i Norge gjør arbeiderklassekvinner mer husarbeid enn middelklassekvinner. Dette behøver selvfølgelig ikke bety at middelklassekvinner er dårligere til å holde det rent. I stedet kan det si noe om prioriteringer, men for noen som prioriterer det å ha et rent og ryddig hjem er det ikke noe rart om mer møkkete hus blir forstått som noe som handler om manglende kompetanse. Smith-Erichsen (1999) beskriver hvordan hun selv har opplevd at hun mangler en kompetanse som tidligere tiders kvinner har hatt. Hennes løsning var å anskaffe seg vaskehjelp, og jeg tror også det vil være det for en økende andel av utdannede kvinner selv om en slik vekst ikke er fanget opp av statistikken ennå.

Smith-Erichsens manglende kompetanse som renholder av sitt eget hjem, handler ikke bare om at hennes generasjon kvinner ikke har lært seg ting som kvinner tidligere fikk med seg hjemmefra. Dette handler også om at Smith-Erichsen tilhører et lag av befolkninger som ikke er *nødt* til å ta seg av sitt eget renhold, og som derfor kanskje lærer seg andre ting i foreldre-hjemmet enn å holde det rent og ryddig. Kanskje hun lærte seg å slå opp i leksikon og spille piano i stedet. De unge arbeiderklassekvinnene Gullestad intervjuet i sitt doktorgradsarbeid på 1980-tallet, opplevde en kontrast mellom deres eget og andre kvinners «kvinnekompetanse (1984:66):

With their values of luxury, representativeness, and cleanliness my informants despise the rusticity and what they perceive as shabbiness of typical «student» appearance and life style.

Ulike kvinner kan, ønsker og gjør forskjellige ting, og dette er det nødvendig å ta høyde for når man skriver om kvinners liv. For kvinnene i min undersøkelse blir kjønn noe positivt de kan spille på. Kvinneligheten er deres kompetanse.

Når vi ønsker å forstå den tradisjonalismen kvinnene tilsynelatende legger for dagen, mener jeg vi har mye å hente ved å ta med i betraktning at arbeidet ufaglærte kvinner gjør i mange henseender har lavere status enn det å være hjemmевærende i en periode av livet hvor man har små barn. Kanskje Hakim (1996) har rett når hun hevder (med Bose 1985) at det ikke er noe rart arbeiderklassekvinner foretrekker å være hjemmевærende når dette ligger over det lønnede arbeidet de har tilgang på i prestisjehierarkiet. Quale mener at man overdriver ufriheten husmødre lever med (1978:137): «I realiteten har hun en jobb som kanskje i arbeidsmengde og iallfall i vanskelighetsgrad overgår det meste av de ufaglærte betalte jobbene hun kan få». I Oakleys undersøkelse om husarbeid fra 1974, var arbeiderklassekvinnene mer fornøyde med å være husmødre enn middelklassekvinnene hun studerte. Bl.a. satte arbeiderklassekvinnene pris på å være sin egen sjef, og de hadde ingen sympatier med kvinnebevegelsen (i Hakim 1996). Dette er selvfølgelig en gammel undersøkelse, og med de store endringene vi har sett i kvinners yrkesdeltakelse og holdninger til arbeid, er det grunn til å være forsiktig med å bruke disse funnene. Men Hakim retter kanskje søkelyset på et forhold som kan være interessant også i forhold til dagens kvinner: Hva gir kvinner i ulike grupper mest status? I en studie av hvordan ulike jobbers status tillegges av ulike mennesker, finner Bose (1985) at husmorjobben plasseres forskjellig på statushierarkiet av kvinner avhengig av hennes egne jobbmuligheter og inntektsbehov. Kvinnebevegelsens kamp for å få kvinner bort fra «kjøkkenbenken» kan derfor oppfattes som fiendtlig overfor kvinner som har det bedre ved «kjøkkenbenken» enn i arbeidslivet. Dette kommer jeg tilbake til i kapittel 7.

### Kjønning av arbeidsoppgaver og yrker

En side av betydningen av kjønn som er særlig viktig, er at menn og kvinner utfører ulike oppgaver i samfunnet. Det norske arbeidsmarkedet er særlig sterkt kjønnsdelt. Når vi i Norge i likestillingens navn er opptatt av at noen yrker er kvinneyrker og andre er mannsyrker, er det fordi det er grunn til å tro at dette har noen viktige konsekvenser for hvordan det er å ha jobbene, og for hvordan yrkene utvikler seg. I denne sammenhengen er det særlig interessant hvordan mulighetene for profesjonalitet, fagutvikling og statusheving preges av at jobbene er kvinneyrker. Kalleberg (1977) kan for eksempel fortelle at ikke en gang i «de harde trettiåra» klarte man å rekruttere arbeidsløse menn til renholdsyrket, det var for «kvinnelig».

Renhold og butikk er yrker som flere kvinner enn menn har. Særlig renhold har hatt og har fortsatt en stor andel kvinner. Ikke bare har kvinner

jobbene mye oftere enn menn, innholdet i jobbene er ofte også mye av det samme som kvinner tradisjonelt har utført i den private sfære. Derfor er det naturlig å si at jobbene forbindes med kvinnelighet.

Det er vanskelig å besvare spørsmål om hvordan det blir slik. I begge bransjene legges det vekt på at dette er arbeid som lettere enn annet lar seg forene med omsorgsoppgaver hjemme. Når jeg spurte kvinnene om hvorfor de trodde det var mest kvinner som hadde jobben deres, var det dette praktiske hensynet som oftest ble brakt på bane. I tillegg nevnte kvinnene også ofte at kvinner har egenskaper som gjør dem godt egnet til å ha jobben. I renholdsbransjen ble dette er nærliggende sammenligning siden arbeidet de utfører på jobben ofte er det samme som arbeidet de utfører i familien. Siden kvinner gjør mer husarbeid enn menn får kvinner også mest trening i å gjøre det. Noen viste også til at dette også handlet om medfødte egenskaper. Jeg har allerede nevnt, og kommer senere tilbake til, at endringsprosesser i renholdsbransjen ser ut til å handle om et forsøk på å avkjønne renholdsyirket. Bak dette ligger antakelser om at kvinner og kvinnelighet på ulike måter påvirker renholdsjobben i negativ retning.

I dagligvarebransjen viste også informanter til at egenskaper som kvinner, har kommer godt med i jobben. De vektla likevel ikke dette like sterkt og på samme måte som kvinnene i renholdsbransjen. En viktig forskjell var at renholderne viste til kjønnsforskjeller i evnen til å utføre en oppgave godt. Kvinnelige renholdere har et blick og et håndlag mannlige renholdere ikke har. Butikkansatte viste oftere til mer diffuse forskjeller, og disse forskjellene ble ikke holdt fram som like betydningsfulle som forskjellene renholderne mente å se. Butikkansatte kunne for eksempel si at kvinner er mer omsorgsfulle enn menn, og at de derfor kan skape en hyggeligere handel enn det menn kan.

I begge bransjene viste kvinner til at kvinner holder ut denne typen jobber bedre enn menn. Dette ble noen ganger holdt fram som fint, andre ganger som et problem. At det å holde ut er en fin egenskap kommer fram når kvinnene snakker om at oppgavene de gjør er nødvendige i samfunnet. Når menn ikke vil gjøre jobbene blir det et problem og et uttrykk for at menn er for late eller egenorienterte til å tåle det. Når det at kvinner holder ut mer enn menn framstilles som et problem, skyldes det at kvinnene derfor ikke legger nok press på arbeidsgiverne og kundene. Noen av kvinnene var for eksempel irriterte på seg selv fordi det skulle så mye til før de sa ifra om ting. Ofte mente kvinnene begge deler: På den ene siden er det fint, heroisk og nødvendig at kvinner holder ut harde, dårlig betalte jobber, på den andre siden burde det ikke være slik at man blir straffet for å ikke bare tenke på seg selv.

Det er selvfølgelig ikke bare kvinnene selv som står for kjønningen av jobber som renhold og butikkekspedering. I sitt arbeid møter de forventninger om at de som kvinner skal fylle yrkesrollen på andre måter enn menn, og fra flere hold møter de forventninger om at de som kvinner skal være slik og sånn. Når menn utfører en renholdsjobb møter ikke han akkurat de samme forventningene til det kvinnelige renholdere gjør, desto større blir forferdelsen hvis en kvinnelig renholder ikke vasker så godt som man forventer. Arbeidsledere i renholdsbransjen blir påvirket av de samme antakelsene. Når jeg for eksempel møtte på kvinner som ikke hadde fått noen opplæring i jobben sin, er det grunn til å tro at sjefen ikke hadde tatt den samme sjansen hvis det var en mann han hadde ansatt.

Noe av det samme gjelder servicen man forventer fra en kvinnelig ekspeditør. Selv om denne rollen ikke er like sterkt forbundet med oppgaver som kvinner gjør i familien, er det påtakelig at det ikke finnes enn mannlig variant av begrepet 'kassadame', kassamenn hører vi jo ikke om.

## «Enten-eller» eller «både-og»?

Kvinneforskningen og forskjeller mellom kvinner

Hvis vi aksepterer at det å tilhøre arbeiderklassen betyr at man er underordnet på arbeidsplassen og i samfunnet, og at man som kvinne blir underordnet menn på alle nivåer, betyr det at kvinner som dem i min undersøkelse er utsatt for dobbel undertrykking? Er det et spørsmål om matte, eller kan det hende kombinasjonen av to negative «egenskaper» gir uventede resultater og muligheter? Dette er viktige spørsmål.

I denne avhandlingen søker jeg bl.a. å utforske klassespesifikke rammer for kvinnelighet. Etnisk norske middelklassekvinnens «måte å være kvinne på» lar seg i større grad lese ut av generelle kjønnsdiskurser siden denne gruppen i større grad enn etnisk norske arbeiderklassekvinner eller kvinner fra etniske minoriteter, har makt til å påvirke den offentlige agendaen og å sette sitt preg på norsk kulturliv. De etnisk norske middelklassekvinnene er lærere, politikere, forskere, journalister, sosionomer og barnevernspedagoger, og er å finne i andre yrker som har makt til å påvirke storsamfunnets vurdering av «korrekt» kvinnelighet. Og disse kvinnenes måte å være kvinner på blir gjennom posisjonene de plasserer seg i mer synlig enn andre kvinners. Og slik blir det lettere å identifisere og løse deres problemer. Forsker Suzanne Stiver Lie forteller i et intervju i Klassekampen (09.07.94) at det er mystisk hvordan den norske sosialdemokratiske satsingen fortsatt ikke har rettet ut klassemessige skjevheter i rekruttering til høyere utdanning. Spesielt arbeiderklassekvinner mangler høyere utdanning,

særlig på universitetsnivået. Man har igangsatt en rekke tiltak for å skape utjevning i utdanning, men ser ikke ut til å treffe arbeiderklassekvinner.

Arbeiderklassekvinner har ikke i like sterk grad som middelklassekvinner vært deltakere og premissleverandører for kvinnebevegelsen og kvinneforskningen, verken i Norge eller internasjonalt. Både i Norge (Haukaa 1982) og internasjonalt (Cockburn 1991) har kvinnebevegelsen stort sett rekruttert kvinner fra middelklassen. Den klassemessige skjevheten i rekrutteringen til akademia betyr at forskere, antakeligvis også kvinneforskere, som oftest ikke har arbeiderklassebakgrunn. Det er grunn til å tro at dette har noen konsekvenser for hva som er representert, både av kampsaker og av akademiske temaer og teorier.

At feminisme springer ut av den hvite middelklassen blir framstilt som et problem på to måter. For det første fordi ikke alle måter å erfare det å være kvinne på er representert i bevegelsen og forskningen. Dette er et problem fordi feminismen har framstått som et talerør for alle kvinner og som en bevegelse som setter saker på dagsorden. Hvis ikke alle kvinners interesser er representert i bevegelsen, forringer dette det feministiske prosjekt. For det andre blir det forstått som et problem for utviklingen av feminismen. I dette ligger det et fokus på at forskjeller mellom kvinner er en ressurs. Dette har konsekvenser både for hvilke temaer vitenskapen befatter seg med, og hvilke perspektiver som trekkes inn i analysen av fenomener.

Feminister har rettet sterk skyts mot mannsdominansen i forskning, og har hevdet at dette både har påvirket hva som forskes på og hvordan ulike fenomener forstås på. For det dreier seg ikke bare om numerisk tilstedeværelse av det ene eller det andre kjønn. Det dreier seg også om påstander om at noen fag, metodevalg og temaer er mer «maskuline» enn de er «feminine». Feminismen og kvinneforskningen kan på lignende måter kritiseres for at den er klasset. Walkerdine, Lucey og Melody hevder at feminismen har tatt opp i seg forskjeller ut fra rase og etnisitet lettere enn den har tatt opp i seg forskjeller ut fra klasse (2001:12). Hvis kvinneforskningen skal komme videre i forståelsen av hvordan kvinners posisjon forblir underordnet, er det nødvendig at andre enn hvite middelklassekvinner blir hørt (Acker 1989). Å inkludere arbeiderklasseperspektiver betyr ikke bare å få inn flere kvinner med arbeiderklassebakgrunn i akademia eller å forske mer på arbeiderklassekvinner. Det handler også om at feminister og kvinneforskere må ta innover seg at også de snakker fra en posisjon, atpåtill en maktposisjon.

Denne kritikken mot kvinneforskningen og kvinnebevegelsen kom først og hardest fra svarte feminister på begynnelsen av 1980-tallet (Barot, Bradley og Fenton 1999), men har i ettertid blitt fulgt opp av bl.a. arbeider-

klassekvinner og kvinner fra tidligere kolonistater. I tillegg kommer det at poststrukturalistisk og postmodernistisk teori har lagt vekt på nødvendigheten av å bryte opp kategorien 'kvinne' (Barot, Bradley og Fenton 1999:14).

Flere har spurt seg om det feministiske prosjektet kan overleve at forskjeller mellom kvinner blir så sterkt fokusert på, siden den nye kvinnebevegelsen vokste fram rundt en bevissthet om at kvinner sammen led under undertrykkende forhold. Phillips mener feminisme er stilt overfor et reelt problem i og med at forskjeller mellom kvinner er blitt tiltakende synlig. For å løse dette foreslår hun (1987:14): «We have to think through what class has meant for women – how our experience as women has structured our experience of class».

Forskjeller i livssituasjonen gir forskjellige behov, slik vil utviklingen i feminismen og kvinneforskningen ha konsekvenser for hvorvidt den appellerer til andre enn akademikerkvinner. Widerberg skriver om utviklingen av feministisk teori:

Lever och förstår vi kön olikt, är det troligt att olika teorier om kön passar olika bra för olika generationer. En del av den post-strukturalistiska teorin om kön kan sålunda kanske tänkas svara mer till de erfarenheter dagens unga kvinnor och män har av kön, än vad som kan tänkas gälla för tidigare generationer (1999:43).

Jeg mener det er viktig å se teoretiske retninger i lys av behov og politikk. Jeg tror teoretiske diskusjoner kan gjenspeile forskjeller mellom ulike kvinnegruppers behov. Vi kan for eksempel tenke oss at én form for feministisk tilnærming passer middelklassekvinner som konkurrerer med menn i mer kjønnsnøytrale jobber godt, mens én annen type tilnærming passer kvinner som informantene bedre. Innenfor feminismen finnes det et skille mellom likhets- og særartsfeminisme. Dette skillet viser til ulike tilnærminger til hva man mener er det beste fokuset for å skape bedring for kvinner. Likhetsfeminisme handler om det å skape muligheter for kvinner som er like dem menn har. Særartsfeminisme handler i stedet om å synliggjøre «kvinnelige» verdier og å jobbe for at disse blir anerkjent som like gode som menns.

Informantene er opptatt av at kvinner er bærere av verdier som menn ikke har i like sterk grad og at kvinner derfor kan gjøre ting menn ikke kan. Kvinnene i undersøkelsen *er* ikke mer «kvinnelige» enn andre kvinner, verken symbolsk eller handlingsmessig – noen så direkte maskuline ut og de fleste jobbet i harde fysiske jobber de ble møkkete av – men «kvinneligheten» fyller andre funksjoner for dem, både på arbeidsplassen og i familien,

enn den gjør for mange andre kvinner. Kvinnene framstilte kjønnsforskjellene som positive. «Kvinneligheten» er ikke en hemske eller en ulempe i konkurranse om jobber, i stedet er den kanskje den eneste kompetansen de kan skilte med.

En viktig forskjell mellom kvinnegrupper som jeg tror har konsekvenser for hvordan de plasserer seg i forhold til det feministiske prosjektet, er at mennene rundt dem har ulike vilkår. Sammenligningsgrunnlaget er rett og slett et annet. Informantene var ikke opptatt av hvorvidt de som kvinner møter på problemer som menn ikke møter på. Det er ikke advokatmenn de har å sammenligne seg med, men i stedet menn som jobber på lager eller som er uføretrygdede. Mennene de jobber sammen med har det heller ikke så greit. I renholdsbransjen jobber det mange dobbeltarbeidende menn fra etniske minoriteter. Fra kvinnenes perspektiv er det litt søkt å skulle ønske seg det mennene har. Phillips skriver (1987:5):

The 'ordinary' woman, it is said, will have no truck with women's liberation; she cannot luxuriate in moans about male dominance; she has quite enough on her plate as it is. 'Equal pay and opportunities' rings hollow when her husband earns so little.

### *Kjønn og klasse - det vanskelige dobbeltblikket*

Sosiale endringer skaper endringer i hvordan kjønn og klasse konstituerer hverandre. Om ungdomsgenerasjonen sier Skrede (1994:76): «Innen disse årskullene vil de sosiale klasseskillene sannsynligvis bli mer markerte enn skillelinjene etter kjønn når årskullene blir eldre». Når klasseforskjellene mellom kvinner øker blir det enda vanskeligere å snakke om kvinner som en gruppe med felles interesser. Det blir også mer synlig at vi trenger kunnskap om hvordan kjønn og klasse sammen skaper kvinners muligheter og ønsker.

Det har i en rekke år vært et fokus på nødvendigheten av at kvinneforskere tar høyde for de forskjellene som finnes mellom kvinner, og at det er nødvendig å se nærmere på hvordan andre forskjellsskapende systemer, som klasse og rase/etnisitet, påvirker kvinners identiteter, prioriteringer og erfaringer, og hvordan kvinner blir møtt og forstått av andre (Acker 1989, Collins 1990, Hooks 1984, Ellingsæter 1995, Ellingsæter og Solheim 2002). Spørsmål om hvordan man best kombinerer et klasse- og et kjønnsperspektiv har gitt vanskelige diskusjoner i internasjonal kvinneforskning. Bør man finne fram til en foreningen av klasse og kjønn i en enhetlig teori, eller bør man utforske samspillet mellom patriarkatet og kapitalismen som to separate systemer (Acker 1989, Bradley 1999)? Et særlig viktig og ofte sitert bidrag i denne debatten er antologien *Women and Revolution: A Discussion of the*

*Unhappy Marriage of Marxism and Feminism* (Sargent 1981). Ut av denne debatten kom ingen enighet om hvordan denne relasjonen kan forstås best når man analyserer nåtidige samfunnsforhold. I stedet skapte diskusjonene en bakgrunn for refleksjon over egne materialer og egne analyser. I artikler og bøker om temaer hvor kjønn og klasse berøres eksplisitt, posisjonerer forskerne seg ofte i forhold til denne debatten, for eksempel på spørsmål om de forsøker å analysere kjønn og klasse sammen, som to sider av en mynt, eller om man i stedet behandler kjønn og klasse som to samvirkende, men separate analyseenheter (Hakim 1996:10).

De fleste kvinneforskere er i dag enige om at klasse og kjønn virker sammen på sentrale måter, men det er altså uenighet i hvordan dette bør håndteres analytisk. Ackers ståsted er at kjønn og klasse er uløselig knyttet sammen (1989:6). «[E]conomically, culturally and socially constituted differences between women and men are the medium through which class processes are played out». En viktig side av dette er at hierarkiet innad i klassene også er kjønnet. Da blir det å synliggjøre forskjeller innad i de forskjellige klassene en måte å forene klasse- og kjønnsperspektivet på, og det samme å vise at kvinner er familiemedlemmer og yrkesaktive på ulike måter i ulike klasser.

Bradley (1996) er enig med Acker i at klasse og kjønn er tett sammenvevd, men hun mener det er nødvendig å likevel skape et analytisk skille. Jeg er enig i dette, eller i hvert fall ser jeg at det er slik jeg ender opp med å gjøre det. Tross ambisjoner om å kombinere perspektivene analytisk og framstillingsmessig, skifter det på hvilket som er tydeligst i fokus. En grunn til at det å ha begge perspektivene med seg kan være vanskelig, er at det er grunn til å hevde at analytikere av klasseforhold har vært «kjønnsblinde», mens kjønnsforskere har vært «klasseblinde» (Haukaa 1982). Bak patriarkat-teoriene ligger det at mannsherredømmet er mer omfattende enn klassestrukturen, altså at patriarkatet blir en viktigere størrelse å studere enn kapitalismen (Sæbøe 1986:42). Annfelt (2000:28) hevder at poststrukturalistiske strategier som diskursanalyse og dekonstruksjon, er spesielt godt egnet til å inkludere forskjeller mellom kvinner. Dette fordi for eksempel kjønn ikke essensialiseres slik det blir i forestillinger om en privilegert posisjon hvorfra kvinner kan snakke på vegne av andre kvinner fordi de deler noe «felleskvinnelig». Denne kritikken har rammet det feministiske prosjektets insistering på felles kvinnelighet gjennom synliggjøring av andre måter å være kvinne/kvinnelig på av for eksempel svarte, lesbiske og arbeiderklassekvinner.



Man kan også mistenke at man av strategiske grunner kan velge det ene perspektivet framfor det andre, til tross for en kunnskap om at de konstituerer hverandre. Betegnende nok var det ny bevissthet om kjønn og rase som brøt ned arnestedet til europeiske studier av kulturelle klasseforskjeller på 1960- og 1970-tallet, Centre for Contemporary Cultural Studies i Birmingham (Munt 2000:5). Kulturstudiene som ble gjort der handlet først og fremst om klassebakgrunnens betydning. Og selv om forskerne der så å si bare forsket på menn, problematiserte de ikke hvilken betydningen kjønn har for hvilken posisjon man får materielt og kulturelt.

En viktig begrunnelse for å behandle klasse og kjønn hver for seg som analytiske kategorier, er faktisk at de til dels har ulikt opphav (McCall 2001). Mye av den empiriske forskningen som dreier seg om ulikhet har med seg spørsmål om hva ulikheten bunner i. Derfor blir det viktig å tenke på disse faktorenes egenhet så vel som på hvordan de virker sammen. Det er ikke de samme prosessene som former ulikhet ut fra kjønn og ulikhet ut fra klasse. For eksempel ser vi at lav grad av kjønnsulikhet når det gjelder lønn mellom høyt utdannede, ser ut til å følges ad av høyere lønnsmessige klasseforskjeller mellom kvinner, altså jo mer likestilte middelklassekvinner er sine menn, jo større blir klasseforskjellene mellom kvinner (McCall 2001). McCall skriver (2001:29): «Although generally gender, class and racial inequality are all unacceptably high, there are highs and lows in different places». Derfor blir det viktig å ta alle perspektiver på alvor hele tiden. Noen ganger betyr det å ta perspektivene på alvor at man tar dem for seg én og én, andre ganger er det nettopp samvirkningen som er mest interessant.

Begge perspektivene er ikke like viktige hele tiden, men i det store og hele mener jeg det er viktig å hele tiden veksle på for ikke å bli forblindet av det ene framfor det andre perspektivet. I mitt eget arbeid har jeg forsøkt å kombinere et blikk for sosial klasse og kjønn, samtidig som jeg har opplevd at det glipper. Resultatet, slik jeg ser det, er at jeg enkelte ganger er mest opptatt av relasjoner og erfaringer som handler om klasse, men at drøftingen blir kjønned fordi informantene er kvinner og at de som sådan har noen interesser og erfaringer menn med lignende bakgrunn ikke har. Andre steder er det kjønnede betydninger og hvordan kjønn preger relasjoner jeg fokuserer sterkest på, men at dette delvis blir påvirket av klasse fordi det er vanskelig å skrive om kjønn i denne avhandlingen uten å stadig bli minnet om at det er viktige forskjeller mellom kvinner, både i muligheter, erfaringer og prioriteringer.

Mulighetene til å kombinere perspektiver henger også sammen med hvordan man definerer dem. Som jeg allerede har nevnt, tilbyr klasse-

begrepet, til tross for at det er komplisert, mulighet til å se en del faktorer i forhold til hverandre. Hvilken klasseposisjon folk har er flerdimensjonal og overskrider skillelinjer mellom arbeid og familie. Overføringer av klassekultur og klassespesifikke holdninger og prioriteringer foregår både i privatsfæren og på arbeidsplassen. De materielle forskjellene som skapes i arbeidslivet gjennom ulikheter i lønn, skaper rammene familielivet lever innenfor. Derfor kan klassebegrepet romme både dobbeltheten materialitet/kultur og arbeid/familie. Arbeiderkollektivet som jeg vil beskrive senere, er en klassestrategi. Men denne er ikke bare relevant for å forstå arbeidskonteksten. Det springer rett ut av forhold fra privatsfæren og er rent ut et ledd i å bryte ned skillet mellom privatlivet og arbeidslivet. Å undersøke hele kompleksiteten i klassefenomenet gjør det derfor også lettere å også inkludere kjønn.

Mye forskning på klasse har basert seg på kvantitative analyser av mennesker plassert etter for eksempel posisjoner i arbeidslivet og/eller utdanning. Det er vanskelig å inkludere kjønn i slike analyser. Å putte kjønn inn som variabel man skal måle effekten av gir oss ikke et godt bilde av hvordan kjønn virker sammen med andre ting og hvordan andre arenaer enn arbeidslivet spiller inn. Potensialet ligger i å trekke kjønn inn i studier av klasse og arbeidslivet, og klasse i studier av kjønn og familien (Hey 1997:25): «Stories of working-class women's lives problematize the taken for granted privilege attached to paid work as *the* site for the foundation of working-class consciousness». Et fokus på klassekulturelle faktorer gjør det lettere å trekke inn kjønn. Det doble blikket lar seg lettere realisere av at man tar høyde for både familie og arbeid. Hvis man i stedet ser klasseforskjeller som et fenomen som springer ut av og utspiller seg i arbeidslivet, og forskjell mellom kjønnene som noe som skapes og utspiller seg i familien, blir det selvfølgelig vanskelig å skulle belyse begge fenomenene samtidig. Klasse og kjønn blir seende ut som to helt separate prosesser når de knyttes til to ulike sfærer.

I det neste kapittelet vil jeg nettopp vise hvordan familien og arbeidet blir uløselig knyttet sammen for informantene gjennom at de forstår og behandler lønnsarbeidet sitt som en «husmorjobb».

## 6. «Husmorjobbing» er ikke som annen jobbing

### Innledning

Ann-Magritt har hele livet gått ut og inn av ulike renholdsjobber avhengig av omsorgsbyrde hjemme. Nå er hun 60 år gammel og vil gjerne tilbringe mer tid sammen med barnebarna sine som er hjemme med Ann-Magritts døtre. Hun beskriver godt hvordan dagmammapjobb og renholdsjobb ga henne mulighet til å være en heltidsmamma:

Ja, jeg var hjemme heltid, jeg, hele tiden [de 15 årene det tok fra førstemann ble født til sistemann begynte på skolen]. Jeg var jo dagmamma, så jeg var jo hjemme. Da jeg begynte å vaske på skolen like ved hadde jeg jo unga med meg, så jeg vil si jeg har fått vært mye hjemme med unga. Og da jeg begynte å jobbe på [bedriftsnavn] var jeg jo tilbake før unga kom hjem fra skolen. Jeg reiste før dem dro om morran, men jeg var jo hjemme i 10-11-tiden, så jeg var hjemme når unga kom hjem fra skolen. Så dem hadde meg der da.

Ann-Magritt var glad i stemmen da hun fortalte at hun hadde vært heldig som kunne være hjemme med barna mens de var små, selv om hun hele tiden hadde «husmorjobber» ved siden av. Så lenge hun var tilgjengelig for ungene mens hun gjorde jobben sin, sto ikke lønnsarbeid i veien for det fullverdige moderskapet. Hennes egen mor hadde gjort det samme, og Ann-Magritt beskrev først sin egen mor som hjemmeværende i alle år, før hun kom inn på de mange jobbene som moren hadde hatt ved siden av en stor ungeflokk. Ann-Magritts egne døtre har også valgt å være hjemme med barna sine, selv om de tilhører en generasjon hvor det har blitt mye mindre vanlig, og Ann-Magritt er glad for at de har god nok økonomi til det. Men hun kan fortelle at også jentene hennes holder på med «husmorjobbing» på ettermiddager og kvelder når ektemennene kan overta hovedansvaret for barna.

Agnete er 20 år yngre enn Ann-Magritt. Hun har også tre barn, og har gått ut og inn i ulike renholdsjobber lenge. Hun har i motsetning til Ann-Magritt hatt aleneansvaret for barna, og dette har kanskje gjort det spesielt viktig at jobben passer sammen med omsorgsansvaret. På spørsmål om hun liker sin nåværende jobb, er Agnetes første svar at hun er fornøyd med

arbeidstiden. Hun begynner så tidlig på jobb at hun unnslipper morgenrushet og er hjemme når yngstemann, som nå er tenåring, kommer hjem fra skolen. Mens barna var små arbeidet hun tidvis som renholder, men hun hadde også en annen jobb hun kunne gjøre hjemmefra. Hun unner alle barn å ha en hjemmевærende mor, slik som hennes egen var også, og skulle ønske at flere kvinner levde i familier med god nok økonomi til at det var mulig.

Aud er i begynnelsen av 20-årene, og hun og mannen har nettopp bygd hus rett utenfor Oslo. Begge barna er små ennå, og de har økonomiske problemer. Det er derfor Aud må jobbe, ellers ville hun helst vært hjemme hele tiden. Alle pauser brukes til å snakke om den minste, som fortsatt er et spedbarn, og å prate om savnet. Det er vanskelig å ikke ta henne alvorlig når hun forteller om det å skulle være nødt til å begynne å jobbe som et tap. Men Aud er heldig, hun har funnet en jobb som lar seg kombinere best mulig med det å ha små barn. Hennes arbeidstid starter klokka 22.30 og slutter 06.30. Etter arbeidstid drar hun rett hjem til barna og sover sammen med dem noen få timer etter at hun har sendt «gubben» på jobben. På denne måten kan hun både tjene pengene de trenger og være hjemmевærende mamma. Når mannen kommer hjem fra jobben kan hun etter middag kanskje unne seg noen timer på øyet igjen, før hun atter skal på jobb.

Flere enn disse tre kvinnene forteller om at de har tilpasset arbeidsdeltakelsen sin det at de har barn, både i form av deltidsarbeid, typen arbeid og avstanden til hjemmet. De som ikke har barn ennå, forteller at de vil tilpasse arbeidet barnas behov den dagen de kommer, eventuelt ved å slutte å jobbe. De tar det for gitt at også de vil få barn. Det var de unge i butikkene som trodde at de ville bli nødt til å slutte hvis de fikk barn, jobben er ikke husmorvennlig nok. Renholdere har fortsatt gode muligheter til å jobbe på kvelden og natten, og å sette sammen deltidsjobber tilpasset for eksempel mannens arbeidstid.

Når jeg i ettertid gikk gjennom alderen på kvinner jeg hadde snakket med i de to bransjene oppdaget jeg noe interessant. I renholdsbransjen hadde jeg møtt på kvinner i alderen 19–62 år. Kvinner i alle aldre hadde vært representert, selv om det var variasjoner mellom renholdsbedrifter som jeg tror handler om arbeidsgivernes preferanser og rekrutteringsmåter. I dagligvarebransjen ser jeg i ettertid at jeg ikke traff på kvinner i 30-årene. Jeg møtte omtrent ikke kvinner med hjemmeboende barn i butikkene. Unntaket var alenemødrene, men deres barn var i skolealder. Da barna var mindre hadde de også vært hjemmевærende. Dette, og det kvinnene sa om forholdet mellom jobben og familien, fikk meg til å tro at husmorjobbing for renholdere betyr å jobbe deltid, natt og på andre måter tilpasse lønnsarbeidet sitt

ansvaret hjemme ved for eksempel å ta med seg barna på jobb. For butikkansatte betyr husmorjobbing i større grad at man går ut og inn av lønnsarbeid avhengig av omsorgsbyrden. Renholderne hadde også vært hjemme mens barna var små, men ikke så lenge, og sjelden uten å jobbe som for eksempel dagmamma.

I tillegg til at dette kan handle om at det er forskjeller mellom renholdsjobben og butikkjobben i hvor fleksibel den er og hvor lett den lar seg utføre ved siden av en stor omsorgsansvar, tror jeg det også kan handle om forskjeller i hvem kvinnene er gift med. Når det er økonomiske mulig for butikkansatte å være hjemmeværende uten noen inntekt fram til barnas skolestart, kan det bety at de er gift med menn som tjener mer penger enn mennene til renholderne. Og det er kanskje mer nødvendig tidsmessig hvis de har menn med jobber som krever mye av dem. Denne muligheten kom jeg på sporet av da jeg snakket med de unge kvinnene i butikk som ikke hadde barn ennå. Menn hadde de hatt lenge, og de jobbet også ofte i dagligvarebransjen. Det er klart at arbeid i butikk er lite fleksibelt. Man må komme på jobb til fastsatt tid og arbeidet kan ikke utsettes. Så lenge man jobber ute i butikken er man heller ikke tilgjengelig på telefon i arbeidstiden (man får ikke lov å snakke i mobiltelefon i arbeidstiden). Mye arbeid i butikk tar til tidlig om morgenen, særlig lagerarbeid som menn ofte har. Noen av mennene hadde også ambisjoner om å stige i gradene i butikkjeden, og kvinnene sa at det var så tøft at det krevde at de selv ikke kunne jobbe. To jobber i butikk kan bli vanskelig å kombinere med hverdagen med barn. Renholderne jeg møtte som hadde små barn og som likevel arbeidet heltid, hadde menn som var håndverkere. Dette vil i mange tilfeller gi mer fleksibilitet og tilgjengelighet (via mobiltelefon i hvert fall) enn mange andre yrker. Jeg vet ikke om det er systematiske forskjeller i hvem kvinnene i disse bransjene gifter seg med, men vi vet jo en del om bakgrunnslikhet mellom ektefeller. Jeg vil ut fra det tro at kvinner som jobber som renholdere, oftere enn kvinner i butikk, er gift med menn i tradisjonelle arbeideryrker, mens kvinner i butikk oftere er gift med menn i funksjonæryrker.

Det er 20 år mellom Ann-Magritt og Agnete, og det er nesten 40 år mellom Ann-Magritt og Aud. De er født og oppvokst i perioder vi oppfatter som veldig forskjellige hva angår kvinners prioriteringer og muligheter i det norske samfunnet. Det de har til felles er at de kaller jobben sin en «husmorjobb». Husmorjobbing er ikke et nytt fenomen. Runfors beskriver «gammeldagse» renholderes måte å ha jobben på:

Städarbetet skildras av dessa kvinnor som en av de få möjligheter som stod till buds när hushållskassan behövde ett tillskott vid sidan av makens inkomst. Det hela kan börja som extrajobb, ofte förmedlat av

någon kvinnlig bekant, för att sedan gradvis övergå till ett fast arbete och ett yrke. Påfallande är dock att hemmet och familjen beskrivs som det centrala och arbetet som ett komplement för att få extra pengar. En skribent karaktäriserar städare som «dessa tacksamma, ödmjuka arbetarhustrur, som var lyckliga att kunna tjäna egne pengar utan att behöva skaffa barnpassning». Städarbetet ter sig i dessa berättelser ofta som en förlängning av hemmets sysslor och tycks inte alltid upplevas som ett «riktigt yrke» jämförbart med andra. En kvinna skriver till exempel att hon i sin ungdom hadde «drömmar om riktiga yrken» men att det blev städning. Bland de yngre kvinnorna är kopplingen till kvinnorollen inte lika framträdande och flere har haft städning som ett tillfälligt arbete» (1992:13-14).

Hakim (1991) hevder at mye sosiologisk litteratur om det kjønnsdelte arbeidsmarkedet har som en underliggende antakelse at kvinner presses inn i kvinnejobber på ulike måter. Hakim mener det har vært en uvilje blant sosiologer mot å innrømme at noen kvinner da faktisk søker seg til en type arbeid som lar seg forene med arbeidet hjemme, og at dette har konsekvenser for lønn og karrieremuligheter for kvinnene. Jeg er enig med Hakim i at det er for lett å skylde på at kvinnene presses inn i jobber som dette. Når kvinnene har et forhold til lønnsarbeidet sitt som delvis gjør det til en husmorjobb, melder det seg spørsmål om hvorvidt dette kommer «innenfra» eller «utenfra». Med dette mener jeg hvorvidt dette skyldes kvinnenes prioriteringer og etterfølgende valg opp gjennom voksenlivet, eller om dette skyldes at de må tilpasse seg de materielle og normative rammene både i hjemmesfæren og i arbeidslivet. Kaul (1996) er opptatt av at når kvinner behandler jobben sin som en sekundær aktivitet til familielivet, så skyldes det rammebetingelsene hjemme og på jobben. Dette er spørsmål jeg vil komme tilbake til senere.

Det var først og fremst renholderne som brukte ordet «husmorjobb», men også mange av de butikkansatte behandlet jobben sin som sådan. Renhold er en husmorjobb på flere nivåer, så i dette kapitlet vil jeg ta utgangspunkt i renholdsjobben, -bransjen og kvinnene som jobber som renholdere. Jeg vil utforske fenomenet husmorjobbing nærmere. At renhold er en husmorjobb henger sammen med båndet mellom jobben og kvinner, båndet mellom jobbinnholdet og det ulønnede arbeidet hjemme og det at lønnsarbeidet tilpasses familiearbeidet. Når kvinnene har jobben som en husmorjobb har det konsekvenser for hvordan fagorganisasjonene, sjefene og kundene forholder seg til dem, og motstanden mot kvinnenes måte å ha jobbene på blir en viktig bakgrunn for å forstå deres situasjon. I kapittel 3 beskrev jeg hvordan moderniseringsprosesser og profesjonaliserings-

bestrebelse preger renholdsbransjen i dag. Som sagt ser det ut til at renholderne selv har vært den minst aktive parten i forsøkene som blant annet er ment å gjøre det lettere å være dem. I dette kapitlet vil jeg tilby en forklaring på denne situasjonen.

## **Det er kvinner som utfører renhold**

Renhold som lønnsarbeid har vært en viktig sysselsetter av kvinner lenge, og er det fortsatt i dag.<sup>19</sup> Kalleberg oppgir ytterligere grunner til at renhold har fylt en viktig funksjon når det gjelder noen kvinners muligheter til å tre ut i det lønnede arbeidsmarkedet:

Kvinner med lav utdanning og avbrutt yrkeskarriere står svakt i konkurransen om de bedre betalte jobbene med muligheter for videreopplæring og avansement. Rengjøringsyrkets betydning for kvinnesyssetningen har bl.a. sammenheng med at søkergrupper med få alternative muligheter blir oppfanget. Her virker ikke kvalifikasjonskravene utelukkende for noen, og kvinner med husmorerfaring blir undertiden foretrukket (1980:60).

Renhold har vært et delarbeidsmarked med rom for kvinner som ikke har satset på arbeidslivet på samme måte som kvinner som kvalifiserer seg til arbeid gjennom utdanning, og som på andre måter viser at de prioriterer lønnsarbeid gjennom kortere opphold ved barnefødsler. Det er få jobber igjen som man kan få uten å ha kvalifisert seg gjennom utdanning, og når kvinnene i tillegg viser en ustabil tilknytning til arbeidslivet med lange avbrekk mens barna er små, synker attraktiviteten deres i andre jobber. Det er altså en jobb som passer for husmødre.

Ledere i både min undersøkelse og en undersøkelse Borchgrevink (1995) utførte på midten av 1990-tallet, forteller at de ønsker seg flere menn inn i bransjen. Også renholdere i min undersøkelse forteller at de ønsker seg en slik utvikling. Grunnene til dette ønsket er mange og varierte. Men i bransjen som helhet tror jeg den viktigste grunnen er at man antar at yrkets status og lønn henger sammen med kjønn på en slik måte at hvis man ikke

---

<sup>19</sup> Man har i to tiår hevdet at kvinneandelen er synkende (f.eks. NOU 1981:27, NOU 1993:10, diverse lærebøker, pluss ledere og renholdere jeg har snakket med). Men når kvinneandelen i 1970 var på 94,8 prosent (Aga 1977) og 90,9 prosent i 2000 (Statistisk sentralbyrå 2001) uten at tallene har gjort alt for store krumspring imellom, mener jeg det er en overdrivelse å bruke antallet mannlige renholdere til å påstå at renhold ikke lenger henger tett sammen med kvinner. Denne overdrivelsen tror jeg skyldes at de som har uttalt seg har sett seg blinde på endring og de store byene, og at noen har hatt interesse av at yrket framstår som mer kjønnsnøytralt.

bryter kvinnedominansen så kan man heller ikke bedre situasjonen. Dette ut fra synet at kvinner og lav status/lønn henger sammen på måter det er vanskelig å endre. Dette er en utbredt antakelse også i andre yrker (Knocke 1989), og den kan jo ha noe for seg. For eksempel finner Album (1988) ut fra SSB-tall at inntekt henger sammen med kvinneandelen i et yrke på den måten at inntektene går ned med økende kvinneandel.

En annen grunn innad i bransjen for å endre rekrutteringen, er at (ufaglærte) kvinner ses på som en gruppe arbeidstakere det er vanskelig å ha med å gjøre, og står i veien for dem som ønsker endring. Kjønnfordelingen kan tenkes å ha konsekvenser for hvordan jobber utformes, og det er en vanlig antakelse at kvinner finner seg i mer enn menn og at det derfor blir færre forbedringer på en arbeidsplass når kvinner er dominerende antallsmessig (Knocke 1989). Lederne i Borchgrevinks (1995) materiale har denne begrunnelsen for at de unnlater å rekruttere etnisk norske kvinner, særlig av «husmortypen». I lærebøker rettet mot renholdsutdanningen kommer denne grunnen også fram i og med at det sies eksplisitt at man ønsker endring, og at gammeldagse renholdere står i veien.

Disse to grunnene framtrer som særlig sterke, og ofte går begrunnelsene litt over i hverandre, særlig siden det hevdes at lønn og status ikke lar seg bedre også på grunn av egenskaper ved kvinnene, for eksempel at de er for svake og for snille. Denne typen innvendinger mot at det er et flertall kvinner i en bransje, ser vi i andre yrker også. Mest minneverdig i de senere årene var at det i 2001 ble dannet en forening for mannlige sykepleiere, Mannlig Norsk Sykepleier Forening [sic!]. Denne ble stiftet for at mannlige sykepleiere kunne slippe til for å stille lønnskrav kvinnelige sykepleiere av ulike grunner ikke stilte. Organisasjonens presseansvarlig sa (Nettavisen 03.04.01): «På årsmøte til de kommuneansatte i sykepleieforbundet i Østfold med 1200 medlemmer, møtte kun 29 personer. Du vet, med slikt engasjement blir lønna der etter [sic!]». Det blir pekt på at kvinnelige sykepleiere er gift med menn som tjener godt og at dette står i veien for en god lønnsutvikling i yrket. I tillegg til at kvinnelige sykepleiere er for lite motiverte til å kjempe for bedre lønn, blir de kritisert for å være for underdanige. Også kvinnelige renholdere fremmet lignende påstander. Noen sa at vi kvinner er så svake og snille at vi lar alle herse med oss. Derfor mente de det hadde vært best om de fikk inn noen mannfolk som kunne ordne opp for dem.

I tillegg kommer det at arbeidsgiverne har interesse i at mannsandelen blir forstått som økende fordi de vil nå mannlige arbeidssøkere. Det er grunn til å tro at mange menn vil kvie seg for å søke seg inn i et så kvinnedominert yrke, og siden bransjens muligheter til å skaffe arbeidstakere vil bli drastisk



forbedret hvis jobben også blir aktuell for menn, blir det et rekrutterings-tiltak å legge vekt på at kvinneandelen synker. Det kan hende at noen av lederne i renholdsbedrifter har økonomiske grunner for å foretrekke andre ansatte enn etnisk norske kvinner, og har derfor noe å hente på å overbevise kunder og andre om at andre grupper ansatte *egentlig* rengjør bedre. Flere av renholderne mente at det å ville rekruttere menn var sleipt ment fra arbeidsgiverne. For de visste at dette ville være menn med minoritetsbakgrunn, og disse finner seg i mer enn de etnisk norske kvinnene. Å få inn flere menn kan derfor være en måte å drive enda mer effektivt på fordi arbeidstakere fra etniske minoriteter er mer utsatt enn etnisk norske. Kvinnene jeg intervjuet syntes både synd på og anklaget renholdere fra etniske minoriteter for å være for underdanige, og de mente at bransjen ble ødelagt av at innvandrere finner seg i alt for mye. Næss (1997) og Borchgrevink (1995) kan fortelle at i enkelte tilfeller er det sider ved fremmedspråklige renholderes situasjon som gjør dem til mer attraktiv arbeidskraft enn andre grupper. Næss skriver (1997:38):

Sysselsettingen av innvandrere henger sammen med problemene med å tiltrekke seg norsk arbeidskraft. Ikke sjelden berømmer lederne blant informantene fremmedspråklige for villighet til å stille opp på kort varsel og til alle døgnets tider, og det påpekes at dette får man ikke nordmenn til å gjøre.

Hvordan man skulle ønske forholdstallet mellom kvinner og menn på en arbeidsplass er, kan også henge sammen med at man mener at arbeidsmiljøet hadde vært annerledes med flere menn. Flere renholdere fortalte at de ikke satte pris på baksnakkingen og slarvingen mellom kvinnene, og at de trodde dette hadde vært bedre hvis det var flere menn i bransjen. Lederne ønsket seg noen ganger flere menn fordi de trodde det hadde gjort arbeidsmiljøet bedre og/eller mer effektivt.

I renholdsbransjen favoriserer likevel arbeidsgiverne ubevisst kvinner på mange måter, og kundene har forventninger om at kvinner rengjør bedre enn menn. Flere arbeidsledere beskrev det som en takknemlig jobb å ansette voksne kvinner. De kunne jo jobben allerede. Dette kan bety at de foretrekker kvinnelige søkere hvis de har noen å velge mellom. Hvem som anses som egnede renholdere handler også om etnisitet. Borchgrevinks ledere kunne fortelle at arbeidstakere fra etniske minoriteter er mindre borte fra arbeidet enn etnisk norske kvinner, og at de gjør som de blir bedt om i tillegg til at de gjør jobben bra. Flere jeg snakket med, både blant renholdere og ledere, hevdet imidlertid at etnisk norske kvinner var de som var best egnet til å utføre renhold. De visste best hva som skulle gjøres, de var ikke

redde for å vaske bak do (slik som menn fra etniske minoriteter er), de forsto viktigheten av hygiene (i motsetning til menn fra etniske minoriteter). Kvinner fra etniske minoriteter, ofte beskrevet så spesifikt som muslimske kvinner, kunne også duge som renholdere. Dette var mulig fordi det at de var kvinner jevnet ut noen av de dårlige egenskapene lederne mente de hadde med seg i kraft av rase eller etnisitet, slik som manglende forståelse for hygiene og latskap. Noen ledere antydte også at kvinner fra etniske minoriteter var spesielt godt egnet til å utføre renhold (men ikke i like stor grad som etnisk norske kvinner, fordi disse har en egen dømmekraft som er innvandrerkvinnenes overlegen) fordi de var underlagt en type kontroll fra sine (muslimske) menn som resulterte i at de gjorde det de ble bedt om i arbeidslivet også.

En annen side av dette er at arbeidsgiverne ofte rekrutterer nye ansatte gjennom nettverkene til de som allerede er ansatt. Dette er som oftest kvinner, og det er deres venninner, svigerinner, søstre og døtre som trekkes med inn i bedriften. Flere av lederne vektla at dette var en god løsning for alle parter. Ikke minst for ham som ikke behøvde å bekymre seg for å introdusere nye arbeidstakere og for hvordan de nye skulle gå sammen med de gamle. En dansk undersøkelse av renholdsbransjen er basert på tall fra slutten av 1970-tallet og finner at en typisk renholder er en tidligere husmor i førtiårsalderen som er gift med en arbeider (Liebach 1980:112). Forfatteren viser til at dette stemmer veldig godt med norske funn. Liebach identifiserer også to prosesser som kan ligge bak (1980:113):

Dette rekrutteringsmønster afspejler mulighederne på arbejdsmarkedet for netop denne befolkningsgruppe; men det kan lige så vel afspejle en ansættelsespolitik, der bygger på en traditionel opfattelse af, hvem der er egnede til at udføre rengøringsarbejde.

For kvinner som de i mitt materiale og deres sjefer, ser det ut til at begge disse prosessene har virket inn. Renholdsarbeid har vært arbeid som har passet veldig godt sammen med en tilknytning til arbeidslivet som skiller noen ufaglærte kvinner fra andre arbeidstakere, og kvinnenenes problemer med å finne seg annet arbeid har gjort renholdsarbeid aktuelt i og med at det finnes renholdsjobber overalt og man kan i sentrale områder få seg en jobb på dagen.

Favoriseringen av kvinner handler også om hvem man mener vil være mest fornøyd med en slik jobb. Flere ledere ga uttrykk for at de hadde oppdrag de ikke ville tilbudt hvem som helst, og flere av renholderne mente å ha sett at renholdere med minoritetsbakgrunn ble tildelt jobber ingen arbeidsgivere ville ha tilbudt nordmenn fordi arbeidsforholdene var for dårlige til

det. Det vil kanskje være mindre flaut å tilby dårlige arbeidsvilkår til arbeidstakere med minoritetsbakgrunn, og det vil kanskje være mindre mulighet for å komme i vanskeligheter på grunn av det. Kjønn synes også relevant for hvem lederne mener burde ha renholdsarbeid. Noen av lederne ga i hvert fall uttrykk for at de trodde at innvandrer menn egentlig er mindre fornøyd med å utføre renholdsjobber enn norske kvinner. En slik mangel på trivsel kan gi høyere gjennomtrekk og problemer med kvaliteten på renholdet.

Hvilken alder som vurderes som passende for renholderne, virker også inn på rekrutteringen. Renhold er for eksempel ikke en jobb alle ser for seg passer ungdom. I stedet mener noen at eldre kvinner passer best til jobben siden de er oppvokst i en annen tid da kvinner i større grad enn i dag ble oppdratt til å gjøre rent etter andre, og en tid hvor egenskaper som nøyaktighet og nøysomhet i arbeidet var viktigere enn i dag. Noen ledere i Borchgrevinks (1995) materiale knyttet egnethet til alder; unge norske kvinner passet ikke som renholdere, de er for late. Noe av dette dreide seg om manglende engasjement i jobben, noe som kan komme av at kvinnene selv mener at jobben er under deres verdighet. Borchgrevink sier om konsekvensene av ledernes negative holdninger til de kvinnelige arbeidstakerne (1995:10): «Hvis disse synspunktene er representative, kan det faktisk se ut til at renholdsyirket er på vei bort fra å være et typisk kvinneyrke».

Noen av lederne fortalte meg at en viktig egenskap for renholdere er å ikke ha et ønske om å nå lenger her i livet, og derfor passet husmødrene så godt siden de allerede hadde et hovedprosjekt de ønsket å lykkes i.

Man kan tenke seg at jobben endres innholdsmessig, ikke bare symbolsk, av denne og andre grunner, og derfor passer bedre overens med forestillinger om passende arbeid for menn. Liebach beskriver hvordan intensifiseringstendensene som gjør seg gjeldende i renholdsbransjen i både Norge og Danmark kan ha denne typen konsekvenser (1980:113-114):

«Industrialiseringen» af rengøringsarbejdet rejser spørgsmålet, om det på længere sigt vil være en anden type arbejdskraft, der rekrutteres. Den lille, men stigende tilgang af mænd peger i denne retning. Rengøring af tog er efterhånden blevet så sårdt, at de ældre kvinder glider ud til fordel for unge kvinder – og mænd.

Man kan også være «heldig» å få opp mannsandelen i et yrke uforskyldt. Liebach nevner høy arbeidsledighet som et slikt tilfelle, høy arbeidsledighet kan forskyve menn til «kvinnejobber» (1980:113-114). Nå pleier ikke det å skje, selv i det harde økonomiske klimaet i mellomkrigstiden foretrakk norske menn lediggang framfor overgang til kvinneyrkene (Kalleberg 1977).

Også i dag har vi eksempler på at man benytter nedgangen i industrisysselsetting til å forsøke å rekruttere menn inn i «kvinnejobber» i pleie- og omsorgssektoren uten hell. I Dagbladet (04.10.01) kunne vi lese at man i en nedbemanningssituasjon i Statens vegvesen tilbyr anleggsarbeidere omskolering til helsearbeid. Om reaksjonen melder Dagbladet: «Litt glede og mye ironi skaper tilbudet Vegdirektoratet gir til ansatte i vegvesenet landet rundt». En oppsynsmann i vegvesenet stiller lattermild opp på et bilde som står over sitatet: «Å begynne i helsesektoren er neppe noe for gutta ute». «Gutta ute» er altså en annen type arbeidskraft enn sånne man kan tenke seg vaske rumpe inne, og overskriften underbygger det komiske i at man har forsøkt å få til en slik endring: «Fra asfalt til klyster».

## Profesjonelt renhold er det samme som kvinner gjør hjemme

At menn til tross for fare for arbeidsledighet ikke velger seg «kvinnejobber», bringer oss over i den andre måten kjønn er tilstede i renholdsbransjen på: Den symbolske forbindelsen mellom profesjonelt renhold og det ubetalte arbeidet som utføres hjemme har konsekvenser for yrkets status og hvordan utøverne belønnes. Dette er et særlig viktig punkt, og det ser ut til at for eksempel opprettelsen av fagbrev i renhold og utformingen av dette, bunner i en innvending mot renholdsarbeidets «kvinnelighet». Gjennom opprettelsen av en egen bransjeutdanning gir man inntrykk av at renhold er et yrke man burde ha en egen utdanning for å utføre. Profesjonelt renhold står da som en motsetning til arbeid som anses som intuitivt, dvs. at utøveren kan utføre arbeidet i en forlengelse av medfødte egenskaper.

Forskning (Braverman 1974, Cockburn 1983, Game og Pringle 1984, Remick 1984, Knights og Willmott 1985, Truman 1996) har avdekket flere ideologiske prosesser som usynliggjør verdien av kvinners kompetanse i arbeidslivet: At visse typer kunnskap og kompetanse er naturlig eller medfødt for kvinner, at *virkelig* kompetanse er slikt som kan læres fra bøker, og at kvinners ferdigheter er slikt som hvem som helst med et minimum av utdanning kan utøve.

I flere av lærebøkene i renholdsfag ser forfatterne ut til å gå aktivt inn for å fjerne profesjonelt renhold fra «kvinneligheten». Bl.a. vises det ofte til faktorer som tunge løft, kompliserte bruksanvisninger og kjemiske formler, og renholdsbedrifters brosjyrer og annet illustreres med menn som opererer kompliserte rengjøringsmaskiner. «Moderne renhold», som det heter i disse dager, framstilles av aktører oppover i systemet som noe helt annet enn husmødres husvask. I lærebøkene snakkes det om «fagriktig tankegang»

(Heistad 1996) som veien til godt renhold, og det legges vekt på lesning av bygningsplantegninger og utvikling av renholdsplaner. Andersdotter skriver om profesjonaliseringen av den svenske renholdsbransjen:

En strävan att i yrkesbetäckning och yrkesidentitet betona teknik och vetenskaplighet istället för vård och omsorg finns också. Det senare kan ses som ett led i att göra yrket mer könsneutralt genom att betona sidor av arbetet som i vårt samhälle betraktas som «manliga» medan de som betraktas som «kvinnliga» tonas ner. Det är också statushöjande eftersom teknik och vetenskap är högre i rang än vård och omsorg på svensk arbetsmarknad (Andersdotter 1994:130).

Boka *Renhold – høgre utdanning* av Cristopher Magnus er ikke ment til bruk i renholdsutdanninga, men i stedet i studiene til de som en dag skal lede andres renhold. Magnus skriver (1996:5): «Renhold har lav status. Mange tror at renhold er så enkelt at alle kan det. Dette er ikke tilfellet. Det er nemlig stor forskjell på å rengjøre sitt eget kjøkken og i et sykehus eller i en næringsmiddelbedrift». Det er ikke tilfeldig at han valgte å kontrastere husarbeid med renhold i næringsmiddelindustrien og på sykehus. De fleste renholdere utfører antakeligvis renhold som er veldig likt husarbeidet som blir utført hjemme, i skoler, i barnehager og på kontorer, men det passer ikke Magnus å nevne akkurat dét.

Renhold er et yrke som det tilsynelatende kun kreves hverdagskunnskap for å utføre. Jobben utføres med kunnskap fra husarbeidet, og resten lærer man gjennom å gjøre jobben. Lærebøkene i renhold legger likevel vekt på at man må ha en type teoretisk kunnskap for å kunne jobben godt. Både det å vri opp en klut og det å velge riktig rengjøringsmidler, gjøres om til en type teoretisk kunnskap, en man skal kunne lære seg gjennom illustrasjoner og formler i en bok. Jeg tror det vil være vanskelig å få gjennomslag for det synet fordi den tross alt har klare likhetstrekk med arbeidet de aller fleste gjør hjemme i løpet av en dag. Det er også vanskelig å akseptere renholdsyret som en «spesialistrolle». I stedet rommer mange renholderes arbeidsdag så mange forskjellige roller at det blir mer naturlig å forstå dem som «generalister». De fleste skal renholde gulv, møbler, skrivebord, doer, dusjer og servanter. De skal tømme søppel, støvsuge og rydde. Noen skal også vaske opp, skifte på senger, rydde av bord og sette på en vaskemaskin med mopper og kluter. Det er vanskelig å tenke seg at utdannede renholdere skal få enerett til å utføre disse oppgavene.

Likevel er noen deler av moderniseringsbestrebelsene å ligne med profesjonskamper slik det har blitt beskrevet i for eksempel helsesektoren (i for eksempel Dahle 1984). Begrepet profesjonalisering bruker jeg som et

hjelpemiddel, en måte å sette de endringene som foregår i renholdsbransjen inn i en ramme på. At jeg trekker inn profesjonsbegrepet betyr ikke at renhold passer inn i definisjonen av en profesjon. Dette er langt fra tilfelle, og jeg regner med at de som driver utviklingen framover heller ikke tror at det er mulig å skape renholdet om til en profesjon. Freidson er en sentral profesjonsteoretiker, og han vektlegger at det er viktig å markere forskjellen mellom profesjonene og andre yrker. Det viktigste skillet er kanskje at profesjonsutøvere har makt til å kontrollere sitt eget arbeid, blant annet i form av rettigheter over beslutninger om hvem som med rette kan utføre yrket (Freidson 1970:71). Selv om renhold som sagt ikke reelt er på vei til å bli en profesjon, bruker man likevel noen av de samme strategiene for å erverve i hvert fall noe kontroll over hvem som skal kunne ha jobben og hvordan den skal utføres, blant annet i et forsøk på å heve yrkets status og lønn. Profesjonaliseringen foregår gjennom godkjenningsordningen og fagbrev i renhold. Freidson skriver om dette fenomenet (1970:72):

Virtually all occupations struggle to obtain both rights [retten til å avgjøre hvem som kan utføre yrket og hvordan], and some manage to seize them, but only the profession is *granted* the right to exercise them legitimately.

Monopolisering er et ledd i profesjonalisering og i å oppgradere yrkesgruppen (Dahle 1984:38), men det er umulig å argumentere for at renhold innebærer oppgaver bare de med rette utdanningen kan utføre. Profesjonaliseringsprosesser har ofte det til felles at de søker å etablere noen forskjeller mellom yrkesutøverne i yrket som profesjonaliseres og andre yrker som vanligvis ikke forstås som profesjoner. Dette kan være et ledd i en kamp om høyere status eller lønn, eller det kan være markeds- eller praksisendringer som krever endringer i organisering og utøvelse av yrket. Hvis vi tenker oss at teknologiske nyvinninger i et yrke stiller nye krav til yrkesutøverne, så kan et yrke gå fra å være relativt ufaglært til å kreve en type kompetanse som ofte forbindes med profesjonene. Anleu (1992) identifiserer en rekke forskjeller mellom profesjoner og ikke-profesjoner slik dette skillet tradisjonelt har blitt forstått av profesjonsteoretikere. Viktige punkter er eksistensen av en formell utdanning og andre fastsatte inngangskriterier, monopol over kunnskap og kompetanse, selvstendighet i bruk av termer og forutsetninger for organiseringen, kollegial autoritet, egne etiske koder og at utøverne har et service-ideal (Anleu 1992:24). Ved hjelp av disse kriteriene har man kunnet sammenligne profesjonaliseringsprosesser på tvers av yrker og bransjer fordi prosessene burde ha en del til felles.

Profesjonaliseringsprosesser kan henge sammen med kjønn på den måten at fjerningen av «kjønnet» kan være en av forutsetningene for profe-

sjonaliseringen av et yrke. Mange kvinnedominerte yrker ser ut til å ha problemer med å bli anerkjent som fag, og når innholdet i jobben er å bruke en kunnskap som alle kvinner forventes å ha som en selvfølgelig del av normal kvinnelighet, blir det ikke lettere (Ericsson 1995:2). Melby (1993) har tatt for seg profesjonaliseringen ulike grupper i helsevesenet har vært gjennom. Særlig profesjonaliseringsprosessen sykepleie har gjennomgått, er interessant:

Når sykepleierne tidlig trakk opp grensene mellom seg selv og pleierne uten, eller med lite, utdanning, avgrenset de seg fra grupper lavere plassert i helsehierarkiet, men de tok samtidig et oppgjør med oppfatningen om at pleie er noe alle kvinner kan, i kraft av å være kvinner. For når pleie faktisk ble utført av kvinner uten utdanning, var jo grunnlaget for det nettopp forestillingen om at kvalifikasjoner til å pleie syke var en del av en naturlig kvinnelig kompetanse, noe kvinner kunne fordi de var kvinner (Melby 1999:53).

I sin studie av omorganisering og profesjonalisering av hjemmebaserte omsorgstjenester fant Christensen (1998) at det ikke ble lagt vekt på å bygge den nye arbeidstakerrollen på det allerede eksisterende båndet mellom arbeidet og husmorrollen. Hun forteller at det samtidig foregår en motprofesjonalisering i yrket ved at hjemmehjelpene bringer med seg husmorrollen til arbeidet. Husmorrollen bringer kanskje hjemmehjelpene nærmere mottakerne av tjenesten enn det som ligger i arbeidstakerrollen. Lie (1987) fant at de eldre hjemmehjelperne i hennes studie hadde problemer med å skille mellom jobb og privatliv. I stedet var de bærere av en tradisjonell hjemmehjelpsrolle hvor det prisverdige var det å yte litt ekstra for klientene. Deres måte å være hjemmehjelpere på er på vei ut fra sektoren (s. 43): «Tidligere gikk rosen nettopp til hjemmehjelpere som gjorde dette ekstra, mens dagens ros og oppmuntring heller går til dem som har et mer utpreget yrkesmessig forhold til hjemmehjelpsarbeidet». Et verdisystem og en type arbeidstaker går ut, og nye mennesker med nye måter å ha jobben på kommer inn.

Flere av leddene i moderniseringsprosessen i renholdsbransjen så ut til å handle om å endre rekrutteringsgrunnlaget. Ved å gjøre renhold om til et yrke på linje med andre yrker tar man bort «husmorstempelet» og gjør derfor jobben mer attraktiv for menn, og i samme slengen for yngre arbeidstakere. Man kan tenke seg en rekke måter å gjøre yrket mer akseptabelt for menn på. Gullikstad (1999) skriver om hvordan omsorgen for psykisk utviklingshemmede ble forsøkt omgjort fra et kvinneyrke til et mer kjønnsnøytralt yrke. Fra 1960 av ble mannlige pleiere ansatt i denne sektoren, noen bl.a. fordi de var menn (1999:141):

Men ansettelse av mannlige pleiere førte til at 'mors'-konnotasjonene måtte fjernes fra i alle fall deler av pleiarbeidet (...). Utover 1960-tallet er det derfor en fortelling om hvordan dette omsorgsarbeidet omdefineres og omstruktureres til å bli et akseptabelt mannsarbeid. Dette innebar å kvitte seg med det 'kvinnelige', f.eks. i form av titler og arbeidsantrekk.

Renhold var også en del av dette arbeidet, og for å fjerne denne oppgavens forbindelse med kvinner og «kvinnelighet», la man vekt på at det var et fysisk hardt arbeid, og at det ikke var husarbeid (Gullikstad 1999:144).

Dahle (1984) foretar en gjennomgang av ulike profesjonsteoretiske retninger i en artikkel om fysioterapeutenes kamp om en oppgradering av yrket. Hun viser til det prosessorienterte perspektivet hvor de strukturelle betingelsene og samspillet med omgivelsene står sentralt for å forstå profesjonsfremvekst. I litteratur om emnet legges det vekt på at med en økende bevissthet i yrkesgruppen kan det komme krav om en oppvurdering av yrket (Dahle 1984:37). Innenfor denne retningen vil også samspillet mellom yrkesgruppen og signaler de mottar utenfra være interessante. For renholdsbransjens del vil det å bli med på en «innemiljø-bølge», altså en generell trend som innebærer at folk er mer opptatt av innemiljøet i for eksempel skoler og arbeidsplasser, være et eksempel på at yrkesgruppen benytter en ny bevissthet om og offentlig opptatthet av riktig innemiljø for å profilere yrkesgruppens viktighet i samfunnet. Dette blir da en trend som bidrar til å øke mulighetene for at man får til en profesjonalisering av renholdsyrket og -bransjen.

I kapittel 4 knytter jeg renholdsyrkets lave status til at det er kvinner som utfører det, særlig kvinner med lav status. Jeg knytter også den lave statusen til det ubetalte arbeidet hjemme og symbolske aspekter ved møkka renholderne jobber med å fjerne. Jeg vil gå litt videre på en side av dette her, nemlig båndet mellom det å gjøre rent og kvinner med lav status. For jeg tror ikke båndet til kvinner alene forklarer renholdsyrkets og renholdsoppgavens lave status. Det er ikke bare det at det er kvinner som utfører renhold som er problemet, men heller at renhold forbindes med kvinner med lav status. Hakim skriver (1996:53): «Indeed, a housewife traditionally has higher status the less domestic work she does herself and the more such work is given to servants». Dette er ikke tilfellet i Norge i dag. Vi ser for eksempel ikke en utbredt bruk av renholdshjelp i hjemmet (Kitterød 1998). Arbeidet med å holde det rent hjemme er noe kvinner fra alle lag av befolkningen stort sett har til felles. Men det er noen forskjeller mellom forskjellige grupper av kvinner når det gjelder hvor tett båndet er til renhold likevel. Arbeiderklassekvinner bruker forholdsvis mer tid på husarbeidet



hjemme enn middelklassekvinner,<sup>20</sup> og arbeiderklassekvinner har i tillegg stått for fjerningen av møkka også til andre enn seg selv og sin familie (Davidoff 1995:5). Hva er det med arbeiderklassekvinner som eventuelt gjør det de gjør eklere enn det andre kvinner gjør? Den svenske bedriftsøkonomen Aurell har skrevet en doktorgradsavhandling om renholdere og forholdet mellom arbeidet og identitet. Hun sier (2001:200):

Ett sätt att besvara frågan om varför städning har så låg status och är så lågavlönat, är att säga att det beror på att det främst är arbetarklasskvinnor som arbetar som städare. Något som arbetarklasskvinnor gör kan i vårt samhälle svårigen ses som intressant, kvalificerat eller värdefullt.

Aurell mener dette er sterkere i renhold enn i pleiearbeid siden det sistnevnte bygger på egenskaper knyttet til kvinnelighet som framstår som positive, slik som omsorgsevne og ansvar (2001:201). Derfor taper renhold også i sammenligning med andre yrker kvinner fra arbeiderklassen har. At arbeiderklassekvinner forbindes med lavstatusyrker som renhold er en tendens som kanskje er sterkere nå enn for få tiår siden. Ettersom kvinner fra middelklassen har fått tilgang til høyere utdanning og mer attraktive jobber, har kvinnelige renholdere blitt en mer homogen gruppe. Når lederne i Borchgrevinks materiale forteller at de foretrekker andre arbeidstakere enn etnisk norske kvinner fordi de er late, har problemer med å ta til seg ny kunnskap og er mye syke, så er ikke dette noe som vekker assosiasjoner til måten kvinnelige professorer eller ingeniører er arbeidstakere på. Jeg vil derfor hevde at det blant annet er konnotasjoner til arbeiderklassekvinnelighet som holder «kvinneyrkene» «nede».

Det ser ut til at lederne og andre vil bryte med forestillinger om at renhold er en jobb man har uten ønske om å finne mening i jobben. Jeg forstår endringer i framstillingen av jobben som et uttrykk for dette. Freidson hevder at skillet mellom jobber som bare gir lønn og jobber som også gir selvrealisering og glede, er et viktig skille i forskning om arbeid (2001:107). Freidson beskriver dette som en del av ideologien bak profesjonalisering, altså at utøverne av profesjonene får en tilfredsstillende av å utføre jobben sin. Mening og identitet blir derfor knyttet til arbeidet i seg selv.

At de som står for en profesjonaliseringslinje ikke helt får til å fjerne det symbolske båndet mellom profesjonelt renhold og husarbeidet, tydeliggjøres av at det i bunn og grunn hersker mye tvil rundt hvorvidt andre

---

<sup>20</sup> Det er likevel viktig å påpeke at når det gjelder tid brukt på husarbeid har kvinner fra ulike lag blitt likere hverandre de siste tiårene i og med at de lavt utdannende kvinnene bruker mindre tid på husarbeid nå enn før (Kitterød 1998:187).

faktisk kan vaske like rent som etnisk norske kvinner. Kvinnene benytter seg av en slags husmoridentitet i arbeidet sitt, og bruker dette som en fordel når de argumenterer for at de ikke er utbyttbare i jobben de gjør. Kjernen i både hvordan «kvinnelighet» og «norskhet» omsettes til makt over andre og makt til å definere situasjonen, er symbolikk knyttet til nettopp renhet. Men renhet som noe etnisk norske kvinner kan se, lukte og føle bedre enn andre, blir bestridt av en teknologisering av renhet. Med nye metoder vektlegges de usynlige konsekvensene av dårlig renhold. Påstanden er at materialslitasje merkes først etter noen år, så å slå seg til ro med et renhold som ved første øyekast ser ut til å være godt nok, kan få negative konsekvenser for fremtiden. Med fagbrev og interne kurs lærer renholdere om hva konsekvensene er ved bruk av ulike rengjøringsmidler. Jeg kommer tilbake til hvordan informantene bestrider dette synet på renhet og riktige metoder.

Lederne i renholdsbedrifter Borchgrevink (1995) intervjuet fortalte at etnisk norske kvinner har problemer med å skille privat renhold og profesjonelt renhold fra hverandre, og på grunn av dette er de ikke villige til å ta til seg ny kunnskap om renhold. Kvinnene insisterer på å utføre jobben på «husmorvis», mens lederne vil beholde seg retten til å bestemme hva jobben skal gå ut på. I et slikt tilfelle blir kvinnene medansvarlige i nedvurderingen av renholdsarbeidet, og det blir tydelig at de ikke er med i den prosessen lederne ønsker seg. Bruken av uniformer blir en viktig forskjell mellom utførelsen av profesjonelt renhold og husarbeid. Det slås hardt ned på renholdere som rengjør i sine egne klær. Et annet fokus i bransjen er hvilke ord og begreper som brukes i bransjen. Det har også blitt lagt vekt på at ordene som benyttes i bransjen skal være noen andre enn de som benyttes i og om det ulønnede husarbeidet. Rommet der bømte og vannkran befinner seg kalles renholdssentral i stedet for bømtekott selv om det er én kvadratmeter stort. Flere renholdsbedrifter hadde ordet vask i navnet sitt da jeg så etter første gang i 1998, men det var ingen igjen da jeg sjekket sist i 2002. Lederne jeg intervjuet la sterkt vekt på at ordet vask ikke lenger passer overens med det arbeidet går ut på, noe det er vanskelig å skrive under på etter å ha vært med disse ledernes ansatte på jobb. Ikke bare «vaskedame» er borte, men også «vaskemidler». På de enkelte arbeidsplassene har man foretatt lokale utskiftninger av ord, som for eksempel påbud om at renholderne ikke skal si «søppel» om ... ehm ... søppel.

På samme måte som man erstatter termer og fokus som oppfattes som negativt, snakker man om jobbene slik man ofte snakker om mer populære yrker. Denne delen av endringsforsøket er særlig tilstede i lærebøkene i renhold, antakeligvis fordi det er gjennom disse at man skal «skape» de nye

renholderne ved å overbevise disse om at renhold er en så god jobb som noen.

Som vi ser er det sterke krefter ute for å bryte båndet mellom kvinnelighet og profesjonelt renhold. De vil ikke at det skal være en husmorjobb. Men tradisjonelt har husmorerfaringene gitt kvinner et konkurransefortrinn i renholdsbransjen. Det er derfor en fordel for kvinnene at jobben er en «husmorjobb», for da kan faktisk «husmødre» få den. Kvinnene har av naturlige grunner ikke like sterke interesser i at jobben deres skal regnes som noe helt annet enn det ubetalte husarbeidet. Kjønnede kvalifikasjoner blir et sted å starte for arbeidstakere som er utbyttbare. Ikke bare er dette en nyttig strategi for å sikre seg jobber og fordeler i jobben, det er også en måte å finne mening og verdighet i jobben på. Ufaglærte jobber er jobber man ikke trenger å ha formelle kvalifikasjoner for å inneha. De ansatte ser nye komme inn i arbeidet uten mye trening, og de vet at deres sko kan fylles den dagen de slutter. Utøvernes utbyttbarhet blir et viktig trekk i en bransje hvor bedriftene er utsatt for å miste kontraktene med få måneders mellomrom på grunn av at oppdragsbedriften og renholdsbedriften er uenig om prisen.

Det er ikke lett å finne mening og verdighet i jobben sin hvis ens egen utbyttbarhet er alt man ser. Andersen, Johnsen og Karlsen (1997) så hvordan omlegging av renholdsarbeidet på et sykehus, bl.a. som en konsekvens av krav til økonomisk innsparing, ble etterfulgt av et høyere sykefravær blant renholderne. Én av informantene sa:

Renholdsarbeid var annerledes tidligere. Da kunne en få gjort jobben og være fornøyd med arbeidsdagen. Nå er det blitt slik at en får beskjed om ikke å ta det så nøye. Det går bare én dag eller to, men så blir det vanskelig å gjøre skikkelig rent (1997:38).

Andersen, Johnsen og Karlsen sier om dette (1997:38):

Dette sitatet er representativt for hvordan mange assistenter opplevde endringene. For mange var det viktig å føle at de gjorde en skikkelig jobb, og at det ble rent nok. Det som lå i begrepet «rent nok» var ofte knyttet til en subjektiv norm.

Det er grunn til å tro at denne «subjektive normen» springer ut av private kvinnelighetsprosjekter. Det å være en grundig renholder blir uatskillelig fra det å være en ekte kvinne. Dette blir også en måte å skape mening og verdighet som kvinne og arbeidstaker på.

Mange av kvinnene nekter også for at det er så enkelt at de kan erstattes over natta selv om de vet sjefene deres tror det. De hevder at det at de er kvinner gjør dem bedre rustet til å se møkka, og å gjøre noe med den. Oakley

(1990 [1974]) gjør et interessant poeng ut av at de hjemmeværende husmødrene i hennes undersøkelse fra 1970-tallet ikke bare har kompetanse til å utføre arbeidet de gjør, de har til og med en uvanlig lang læretid i og med at opplæringen til husarbeidet har gått hånd i hånd med sosialiseringen. Moren er en rollemodell i denne prosessen, både når det gjelder måte å være kvinne på og måte å gjøre husarbeid på. Slik blir det å like husarbeid, og det å ha evnen til å utføre det, trekk ved personligheten. Dermed knyttes kvinners forhold til husarbeid til moralske spørsmål, slik som for eksempel Skeggs (1997) beskriver for britiske arbeiderklassekvinner og deres respektabilitetsprosjekter. Når husarbeid knyttes til moral, snus det verdisystemet som tildeler kvinners ulønnede arbeid lav verdi, på hodet. Dette gjøres ved å hevde at kvinner har noen egenskaper som menn ikke har. Samtidig er dette også en måte kvinner som ikke gjør karriere, har til å framstå som en suksess i egne og andres øyne sammenlignet med andre kvinner.

Ikke bare er det å knytte husarbeid til moral en måte å snu det verdisystemet som tildeler kvinners ulønnede arbeid lav verdi på hodet, ved at det da hevdes at kvinner har noen egenskaper menn ikke innehar, det er også en måte for kvinner som ikke gjør «karriere» å framstå som

Det er særlig godt voksne kvinnelige renholdere som velger denne tilnærmingen. Disse har delvis yngre kvinner, arbeidsgiverne og sist, men ikke minst, oppdragsgiverne på sin side. Ikke bare insisterer kvinnene på å beholde «gammeldagse» arbeidsmetoder. De ønsker også å beholde arbeidsoppgaver som arbeidsgiverne ønsker å ta bort. To særlig klare eksempler på at renholderne vil beholde «husmoraktige» oppgaver, er at de ønsker å få rette på duker i oppdragsbedriftens lokaler, selv om oppdragsbedriftene ikke har bestilt dette direkte, og de ønsker å få vanne blomster.<sup>21</sup> For en rekke renholdere var det å gjøre det fint i lokalene som ble rengjort en positiv side ved jobben, for noen sikkert også en måte å være kreativ på. Med dreiningen i renholdsbransjen mot mer effektivt arbeid har fokuset på det å gjøre det koselig for andre blitt borte, og mange føler nok at arbeidet slik det gjenstår representerer et mindre verdig og koselig arbeidsliv. I én av bedriftene jeg var inne i rettet renholderne på duker selv om arbeidslederen hadde forbudt det, han mente at hvis dette var noe oppdragsbedriften ønsket fikk de be om og betale for det. Kvinnene utførte jobben sin som om de skulle gjort den

---

<sup>21</sup> Et eksempel på dette er da Posten Renhold møtte kritikk for kvalitetsforringelse av Posten Service, og direktøren i Posten Renhold fortalte at de ikke utfører noe dårligere renhold enn før, men at renholderne har sluttet å vanne blomstene. Han ser også på det som et mål å gå inn for å se etter om renholderne rett og slett gjør for mye unødvendig arbeid, slik at de ikke får nok tid til det de egentlig skal gjøre (*Kartellnytt* mai 1999 35. årgang).

hjemme hos seg selv, og ofte blir det sagt om kvinnelige norske renholdere at de er for nøye og pliktoppfyllende (f.eks. Andersen, Johnsen og Karlsen 1997).

Til tross for at informantene legger vekt på at de som kvinner, og ofte også ekte kvinner, er bedre egnet til å utføre renhold enn alle andre, mener de ikke at andre ikke bør jobbe som renholdere. Men flere ga uttrykk for at det beste var om menn befant seg andre steder enn på «gølv» i renholdsbransjen, og noen sa rett ut at menn gjorde mindre skade i ledelsen enn som renholdere. Dette ståstedet kom fram gang på gang i samtaler og det la også grunnlaget for samhandlingen mellom kvinnelige og mannlige renholdere og mellom kvinnelige renholdere og mannlige arbeidsledere.

Også kvinner som var annerledes enn dem selv ble framstilt som dårligere egnet til å jobbe som renholdere. Både i min og andres undersøkelse snakker renholdere (for eksempel Runfors 1992) foraktfullt om kvinner som ikke tar skitten sin selv, eller som på andre måter ikke deler deres idealer om renhet og ryddighet, selv om de vet at deres ståsted er den med lavest status. Én av kvinnene som ble intervjuet på mitt kontor fikk sjokk da hun fikk se hvor rotete det var, og brukte det og meg som eksempel senere på hvordan hun ikke var, som for eksempel at hun aldri kunne ha hatt det slik rundt seg. Én av Runfors' kvinner skriver (1992:25):

Sådan är alltså den allmänna synen på det jobb som jag ägnat mej åt i hela mitt liv. Men det är jag och mina kolleger som får ta reda på skiten efter de som inte kan.

Dette betyr at det kommer mye godt ut av å vektlegge de sidene ved jobben som gjør at ikke hvem som helst *kan* utføre jobben likevel. I tillegg til at de knyttet positive egenskaper til det å være kvinne, la de vekt på forskjeller i befolkningen hva angår hvor flinke folk er til å holde ut hardt arbeid. Det klassede ved disse forestillingene kommer til syne ved at det er de som «jobber på kontor» som ikke har det i seg å klare harde jobber. Å kunne holde ut harde jobber gir en moralske styrke fra dette ståstedet, sånne pyser som ikke har kroppsarbeid blir da heller ikke fullverdige arbeidstakere siden det de gjør ikke egentlig er arbeid. Blant renholderne kom dette fram når de snakket om de som jobbet i administrasjonen i renholdsbransjen og arbeidslederne som hadde kontrollerende oppgaver i forhold til dem.

Det blir vist til slike holdninger på flere områder. Schjølbergs informanter fra et vaskeri sier dette om hva som skal til for å kunne ha jobben (1997:41): «Det må være en som ... hva skal jeg si, ikke har tatt seg selv for høytidelig på en måte for man blir tilgriset og sånn. Det kunne ikke vært en fin dame vil jeg si». En annen sier (1997:41): «Man må kunne tåle å svette».

Bedriftslederne i Schjølbergs undersøkelse sier det samme, og ordet «robust» går igjen i flere beskrivelser. Å kunne ta i et tak selv om det betyr at ens fasade blir skjemt, blir derfor en viktig egenskap i yrker hvor det å håndtere andres møkk er sentralt, jåleri hører ikke hjemme der. Klasseavhengige motmaktstrategier har blitt beskrevet i for eksempel Willis (1977). Jeg kommer tilbake til spørsmål om dette senere.

Når kvinnene vektlegger at de som kvinner har naturlige kvalifikasjoner for jobben som renholdere, blir dette plassert inn i et verdisystem som handler både om kjønn, klasse og etnisitet/rase. Utgangspunktet for meninger om hvor god en renholder er, er ikke at arbeidet hennes blir kontrollert. I stedet regner man med at kvinner som på andre områder viser at de er ekte kvinner, også kan vaske. Dette betyr at kolleger regner med at en kvinne som snakker mye om barna sine og som har vært hjemmeværende i flere år, også er flink i jobben som profesjonell renholder. Dette gjelder arbeidsgiverne også, ellers hadde de tilbudt noen form for opplæring til de ansatte.

Kvinnene opplever at de har noe å tape på endringene som brer om seg i renholdsbransjen. Når kvinneligheten ikke lenger blir forstått som en kompetanse, mister kvinnene mulighetene de tidligere hadde til å ta beslutninger om hvordan jobben skal gjøres. Aslaug viste ofte til forskjeller mellom før og nå når det gjelder forventninger til utdanning og yrke. Hun har tatt to kurs i jobbsammenheng, men mener at hun har lært mest gjennom erfaring med husarbeidet. Agnete mener å se både positive og negative sider ved endringene i bransjen:

Nå blir jo alt veldig systematisk gjort, og det er jo bra. Men kanskje det ... , jeg bare tenker med meg sjøl, hvis du kunne gå på et område og gjøre det du følte at du hadde lyst til å gjøre. Og hvis du tenkte at «det der trengs å gjøres». Det er vanskelig å si i farten, men ... kanskje det hadde vært litt morsommere.

Agnete tar jobben sin på alvor og har et håp om å stige i gradene i renholdsbedriften. Dette handler ikke at hun har høye tanker om jobben, men i stedet om at hun er alene med barn og ikke har råd til ikke å gjøre det beste ut av situasjonen. Om utviklingen framover sier hun:

*Agnete:* Jeg tror det blir mindre og mindre norske kvinner, jeg.

*May-Len:* Hva tror du det kommer av?

*Agnete:* Det er statusen og lønna, tenker jeg. Og så er det vel ... (sukk) og så tror jeg ikke det er en så veldig engasjerende jobb, det er ikke en jobb du gleder deg til å dra på. Det tror jeg ikke. Det finnes mer spennende og engasjerende yrker.

Agnete er ikke alene om å mene at jobben er for dårlig til å engasjere. Flere sier spesifikt at jobben ikke gir dem noen mening i det hele tatt. De færreste sier når vi snakker om dette at det finnes noen som liker jobben, det motsatte av å hate jobben blir å holde den ut. Ada sier:

Det verste er kanskje ensformigheta. Det å gå å vaske det samme dag etter dag. Gølv som du vaska i går er like ille i dag. Kjedsommelighet, kanskje jeg kan kalle det.

Selv om man hver enkelt dag fullfører det som er å gjøre av arbeid, dukker det bare opp like mye den neste dagen. Huws skriver (1982:61):

Like one's own housework, other people's cleaning and catering carries little job satisfaction; each day, what you have done is undone again, to be endlessly repeated. In addition, it is exceptionally poorly paid, with bad working conditions and little job security.

Dette er jo en situasjon som ser helt håpløs ut fra utsiden. Det at man ikke egentlig blir ferdig med jobben noensinne, fordi stedet der man startet er møkkete igjen innen man har nådd målstreken, synes renholdere er vanskelig også. Flere av kvinnene oppgir dette som grunn til at de liker å rengjøre på kveldstid. I en samling av historier skrevet av renholdere (Runfors 1992) er gleden ved å gjøre det rent påtåkkelig. Rengjøring på dagtid oppleves da av noen som et problem, siden de da ikke får den samme følelsen av å ha det rent rundt seg. Runfors (1992) skriver i innledningen (1992:20):

Städarna framstår som lortens och orenlighetens gränsvakter – som oupphörligt och tappert sliter med att hålla damm och smuts på avstånd, med att hindra kaos från att ta över.

Aurell (2001) er særlig interessert i hvordan tekniske nyvinninger i bransjen virker inn på konstruksjonen av identiteter. En stor teknologisk endring er overgangen fra «vått» til «tørt» renhold. Flere av informantene i min undersøkelse har sjefer som forsøker å overbevise dem om at moderne renholdsmetoder er de beste. Alfild har jobba som renholder i 19 år. Da jeg spurte henne om hun vaska med klut og vann eller mopp hjemme, svarte hun:

*Alfild:* Nei, jeg har mopp, men jeg vil helst bruke klut [latter].

*May-Len:* Bruker du klut på gulvet hjemme? Hvorfor det?

*Alfild:* [latter] Nei, jeg syns det blir renere av det.

*May-Len:* Grønnsåpe óg eller?

*Alfild:* Ja, jeg syns det lukter så godt og rent av det [latter].

Jeg forstår ikke uviljen mot å gå over til «moderne» renholdsmetoder som utslag for en generell uvilje mot endring. I stedet tror jeg «gammeldags» renhold har noen egenskaper som blir viktige for renholdernes forhold til jobben. Selv om de gang på gang blir fortalt at det ligger vitenskapelige forsøk bak overgangen til tørrmopping, klarer de ikke helt å fri seg fra følelsen av at det blir mer rent med såpe og vann. Når det er ordentlig rent, lukter det slik, hvis det ikke lukter slik, er det ikke rent. En av kvinnene i Runfors' bok sier (1992:24) «Det som händer i barndomen blir till dofter i ett evigt minne», når hun forteller om hvor viktig det er for henne å være en del av barnebarnas liv. Selv var hun med sin egen mor på renholdsjobber, og det er luktene i denne erfaringen hun viser til. Påtakelig er det også at kvinner som informantene finner en sterk tilfredsstillelse av å skape orden ut av kaos gjennom arbeidet sitt. Myrvang (1992) har intervjuet eldre kvinner fra et industrimiljø i Oslo, og hennes informanter formidler den samme følelsen. En av hennes informanter, Solveig, sa for eksempel (1992:59): «Jeg har alltid likt det jeg har holdt på med. Jeg kom til et rotete sted og gikk i fra når det var ryddig og pent». Flere av informantene beskriver seg selv som kvinner som er mer enn vanlig ryddige, og flere bruker betegnelsen «støv på hjernen» om seg selv. I en studie av kvinnelige renholdere fant Kalleberg at kvinnes bakgrunn preger innholdet i jobbene, og standarden som blir satt preges av kvinnes «husmornormer» (Kalleberg 1980). Kvinnene finner altså mening i arbeidets kvinnelighet.

Noen av de eldre sier eksplisitt at de liker å vaske, mens de yngre oftere forteller at de setter pris på resultatene av at man har gjort rent. Jeg tror for så vidt de mener mye av det samme, men at de snakker om det på ulike måter. Oakley (1990 [1974]) fant at hennes hjemmeværende informanter ofte fortalte at de elsket eller likte å *gjøre* husarbeid i begynnelsen av intervjuet, men at de senere ga uttrykk for at jobben ikke var tilfredsstillende på mange måter. Forholdet kvinnene oppga at de hadde til husarbeid på begynnelsen av 1970-tallet hadde symbolske verdier, og både uttalelser om å like og å mislike husarbeidet handlet om å velge den tradisjonelle eller den moderne kvinnerollen (1990 [1974]:103). Selv om mye har forandret seg siden den tid, tror jeg fortsatt kvinners forhold til husarbeidet har symbolske betydninger som handler om forholdet kvinnene har til det moderne likestillingsprosjektet. Informantenes, særlig de eldres, behov for å fortelle at de likte renholdsarbeidet i seg selv, kan handle om en følelse av at de har et legitimeringsproblem fordi de i større grad enn andre og i mange tilfeller yngre kvinner, mener å se en forbindelseslinje mellom arbeidet de gjør og seg selv. Oakley skriver (1990 [1974]:103): «If I am my work, I can only dislike it by disliking myself». Dette tror jeg mange arbeidstakere føler i



forhold til arbeidet sitt, og særlig hvis man har et langtidsperspektiv på jobben sin eller allerede har hatt arbeidet lenge. De yngre kvinnene i materialet mitt la som sagt mindre vekt på at de likte arbeidet i seg selv. I stedet fortalte de at de la vekt på resultatene av arbeidet, altså at det ble rent og pent i lokalene. Dette handler sikkert bl.a. om at kvinner oppvokst i forskjellige generasjoner rett og slett har forskjellig forhold til renholdsarbeidet i seg selv, i og med at dette er et arbeid som antakeligvis har lavere status i dag enn tidligere, men at folk i dag som tidligere setter pris på rene og pene lokaler.

Renholderne framhever at Blikket og Håndlaget er sentrale egenskaper for å kunne utføre jobben bra. Man må kunne se møkk og fjerne den på riktig måte. Med økt bruk av teknikk mister man kanskje følelsen av at håndlaget er viktig, og hvis renholdernes vurdering av hva som skal gjøres byttes ut med detaljerte renholdsplaner, forsvinner også blikkets viktighet. Hvis blikk og håndlag mister sin betydning, kan det gi renholderne en økt følelse av å være utbyttbare. Ebeltoft skriver (1979:28):

På grunn av denne kjønnsstradisjonen [at kvinner utfører mer renhold enn menn] vil både identitetsopplevelse, fagstolthet og erfaringer være knyttet til det å selvstendig kunne vurdere «hva som er rent».

Det finnes flere yrker som tradisjonelt har blitt koblet opp mot kvinnelighet som har stått hardt på en profesjonaliseringslinje de siste årene. Det er kanskje ikke like attraktivt lenger for arbeidstakere å bli regnet som egnet til det de gjør bare i kraft av deres kjønn i et samfunn som ellers vektlegger verdien av utdanning så sterkt. Det som tradisjonelt har gjort renhold til en jobb med muligheter for fagstolthet og positive identiteter, kjønnen kompetanse, har ikke lenger like positiv klang. Også i Aurells intervjuer blir blikket og håndlaget framstilt som viktig; «veta och se» kaller Aurell disse ferdighetene (2001:134). Hun viser til Haraway (1997) som hevder at menns kompetanse forbindes med intellektet, mens kvinners anses som «kroppslige». Kvinnene i undersøkelsen bruker et slikt skille når de snakker om renholdsarbeidet. Kurser i renhold kan godt gi mye kunnskap om renholdsarbeid, men det vil gjenstå en bit, blikket og håndlaget, som ikke kan læres like lett, og noen hevder også at disse egenskapene ikke kan tilegnes i det hele tatt.

Bringslid er inne på noe viktig når hun sier (1989:47): «Når informantene uttalar [sic!] seg som fagfolk ('Det *blir* bare ikkje skikkelig rent med tørrmopping'), uttaler dei seg òg som husmødre». Bringslid (1989:53) observerer at jobben kommer som en forlengelse av husmorarbeidet, og at påvirkningen går begge veier. Det vil si at hvordan hun mestrer arbeidet på

den ene arenaen, også sier noe om hvordan hun mestrer arbeidet på den andre. Bringslid viser til at intern opplæring, hvor allerede ansatte renholdere lærte opp nye, ga sårede følelser på en måte som tydet på at dette var et problematisk og personlig område. Jeg forstår informantenes insistering på «kvinneligheten» sin på samme måte: De nekter å ikke dra med seg «husmoren» i seg over i yrkesutøvelsen. «Husmorrollen» bruker de til å skape verdighet i arbeidet både ved å vise til at arbeidet krevet spesielle kvalifikasjoner og ved å vise til at akkurat de selv har disse. «Husmoren» er ikke ment å fange opp generelle kvinnelige kvalifikasjoner, men i stedet viser det til kvalifikasjonene de bringer med seg som etnisk norske arbeiderklassekvinner.

Nå må det legges til at flere av renholderne fortalte at renholdsarbeidet ikke hadde særlig mye mening for dem. De uttrykte ikke tilknytning til og stolthet ved jobben sin, og denne gruppen utgjør den største kontrasten til lederne og organisasjonenes vektlegging av yrkets kompetansekrav. Astrid, for eksempel, har nå voksne barn og barnebarn og bor sammen med ektemannen sin som er uføretrygdet. Hun snakker om heltidsjobben sin helt uten entusiasme, og presiserte at jobben var lett og at man ikke lærte noe nytt i den. På spørsmål om hvilke egenskaper man trengte for å være en god renholder svarte Astrid: «Du må være veldig nøye på doer og sånt ... med papir og sånt ...». Dette er noe helt annet enn det de av lederne sier som mener at en god renholder er en som tar del i den kontinuerlige utviklingen i bransjen og som har et helhetlig perspektiv på jobben. Alma er like resignert som Astrid. Hun har også voksne barn og flere tiårs erfaring fra renhold, og på spørsmål om hva som er det beste ved jobben svarer hun uten å smile: «Man lærer seg å jobbe lettvent». Begge kvinnene syntes lønna var lav, men ingen av dem syntes de hadde rett til å klage, sånn er livet.

To av informantene har fagbrev i renhold, og da skulle forholdene ligge særlig godt til rette for at de fikk et nært, meningsfylt og faglig forhold til jobben sin. Den ene hadde tatt fagbrev på ordinært vis via videregående skole, noe det er veldig få elever som har gjort hittil, og en hadde tatt fagbrevet etter §-20-ordningen, altså at man kan avlegge teoretisk og praktisk prøve etter å ha dokumentert nok og riktig type arbeidserfaring. Man skulle tro at disse kvinnene, særlig hun som hadde tatt fagbrev på ordinært vis, hadde et spesielt forhold til jobben siden de mer aktivt enn de fleste hadde gått inn for å jobbe som renholder. Men også de kvinnene la vekt på forpliktelsene hjemme og hvordan jobben i seg selv var lite utviklende. Det handlet også om at utdanningen oppleves som litt misvisende, de får faktisk ikke brukt det de har lært i det daglige. Da blir de skuffet over at kunnskapen de faktisk har ikke blir gjenkjent som noe annet enn et uttrykk for intuitiv

kvinnelig renslighet. De føler det langt på vei slik også, det de bruker i jobben har de lært seg gjennom husarbeidet hjemme, ikke gjennom utdannelsen. Disse kvinnene hadde altså erfart at bransjen, til tross for store ord, ikke belønnet dem for å ha tatt renhold alvorlig som yrke. Lønnsmessig får man for eksempel liten uttelling for fagbrev, og de fortalte at de selv med fagbrev utførte de samme oppgavene som renholdere uten fagbrev utførte.

Når kvinnene beholdt båndet mellom det ubetalte arbeidet hjemme og det profesjonelle renholdet, handlet det lite om strategi. Mest handlet det om at det var naturlig for kvinnene å knytte lønnsarbeidet til husmoridentiteten. Når renholdsledere vil skape nye måter å være renholdere på er det noe de først og fremst forsøker å oppnå ved hjelp av ord. Det er mer sjelden at de virkelig forsøker å skape konkrete endringer på arbeidsplassen.

## **Renholdsjobben tilpasses arbeidet kvinner utfører hjemme**

Arbeidets organisering har også bidratt til at det så lett knyttes til kvinner. Informantene bruker ofte ordet «husmorarbeid» i den betydningen at arbeidet rent praktisk er mulig å kombinere med det å først og fremst være husmor. På spørsmål om hvorfor hun ble renholder i utgangspunktet svarer Ann-Magritt:

For det første så var det veldig kjekt å bli det på grunn av at jeg hadde små unger, så jeg vaska jo på ettermiddagen, da, på skolen. Så unga lekte like ved skolen, så jeg var heldig der. Minstemann hadde jeg ei som passa på, da, for da jobba jeg fire timer, og da passa hu på mens jeg var på jobben. Så det var veldig lett da en hadde småunger, for da jobba jeg etter skoletid, for dem andre gikk på skolen, så visste dem hvor jeg var for skolen var like ved der jeg bodde, så de kunne stikke opp på skolen hvis det var noe. Så det syns jeg var veldig lett, da.

Agnes er 55 år gammel og begynte som renholder da den yngste av barna hennes var 12 år gammel. Hun ga en lignende begrunnelse som Ann-Magritt:

Og så hadde jeg lyst til å jobbe litte granne for ungene hadde blitt så store, og jeg syntes at det var en passe husmorjobb, da. Jeg var jo hjemme litt tidlig på dagen

For de eldste kvinnene, slik som Ann-Magritt, var det viktig at bransjen tilbød deltidsarbeid lenge før resten av arbeidslivet kom etter. Aslaug er 50 år gammel og har jobbet med renhold de siste 12 årene:

*May-Len:* Hva tror du det kommer av at det er kvinner som oftest har denne jobben?

*Aslaug:* Det har vel mest med arbeidstiden å gjøre. Det er jo ikke fra 9-4 og sånn så ... det er mer en sånn husmorjobb. Det kan jo være noe sånt. Jeg tenkte i hvert fall på det når jeg begynte

Det ligger sterke tradisjoner i bransjen i å organisere jobben på en «kvinnevennlig» måte, dvs. med utgangspunkt i at kvinner som vil ha renholdsjobber avviker fra «normalarbeideren» gjennom at hun setter pris på deltid-jobbing, arbeidstider som passer andre dårlig og fleksibilitet.

I kvinnenes fremstilling av hvorfor de jobber som renholdere står de praktiske fordelene i sentrum. De la i første omgang ikke så stor vekt på andre sider av jobben enn at den passet praktisk og at det ga dem en ekstra inntekt i familien. Som jeg allerede har vært inne på, fortalte flere at statusen som hjemmeværende var viktigst, det var det de regner seg som. Forholdet til pengene de tjener blir spesielt av samme grunn i og med at deres inntekt oppleves som en ekstraintekt. Selv kvinnene som jobbet heltid viste til sin inntekt som en ekstraintekt, og dette skyldes selvfølgelig ofte at mennene de var gift med faktisk tjente en del mer enn dem, selv om de også hadde ufaglærte jobber. Man kan forstå kvinnenes deltakelse i arbeid som dette som et overskuddsfenomen. Det var slik de framstilte det selv. For en del kvinnelige renholdere vil deres inntekt være sekundær i familieøkonomien, det er fortsatt mannen som forstås som forsørgeren og som faktisk bringer mest penger inn i familien. Dette gjør at kvinnene stiller friere til å vektlegge andre sider enn inntekten når de skal velge seg jobb. De kan i stedet velge jobb ut fra geografi, slik at de skaffer seg en jobb i nærheten av hjemmet, ut fra det sosiale miljøet, slik at de velger å begynne å jobbe der venninner eller andre de kjenner jobber for kosens skyld, eller de velger seg en jobb som er lagt til tider som er praktiske for dem (Hakim 1996:66). På spørsmål om hva de brukte pengene til, beskrev de som hadde ektefeller at pengene ikke gikk i en felles pott, og ofte gikk lønna deres til å dekke ekstrating. En av informantene, Ann-Magritt tjener mer penger i måneden enn sin uføretrygdete mann, likevel snakket hun om ham som familieforsørgeren. På spørsmål om hva pengene hun tjener går til, svarer Ann-Magritt:

Nei det er ... jeg hjelper jo til og betaler regninger, og litt på meg selv og litt til ungene og ...

Mye av dette handler om at det verdige mannlivet er som familieforsørger og slik blir det å snakke slik en måte å beskytte mannens verdighet på. Men

jeg tror også det handler om en realitet i kvinnes liv, deres inntekt har en annen status.

Pengene er hovedgrunnen for å jobbe, slik er det jo for de aller fleste i det norske samfunnet. I tillegg kommer det for kvinnene, som for de fleste andre, noen andre begrunnelser. Ofte var det slik at når det først var slik at de måtte ta seg en jobb, så kunne de like godt gjøre det beste ut av det. Dette blir også sammenblandet med noen andre motiver for å ha en jobb, slik som at de gjennom jobben treffer hyggelige folk og at de får mening gjennom yrkesaktiviteten sin. Sosial kontakt og mening ble særlig nevnt av kvinner som hadde store barn, det ga liksom ikke så mye å gå hjemme lenger. Barna trengte det ikke slik de gjorde før, og det var jo ikke stort å gjøre hjemme heller. Når barna var mindre og trengte dem hjemme, var hjemmet det naturlige stedet å hente all mening, og aktiviteter rundt hjemmet en god måte å ha et sosialt liv på.

Noe annet ble det selvfølgelig for kvinnene som var aleneforsørgere, men også disse forholdt seg til at de hadde en annen part som bidro mye til familieøkonomien, nemlig staten. Identiteten deres ser likevel ikke ut til å være knyttet til rollen som forsørger. Agnete var en alenemor som hadde klart seg uten mye hjelp etter skilsmissen. Hun forteller om den endrede betydningen pengene har hatt i hennes yrkesliv:

Han jeg var gift med tjente jo penger, så da var de pengene jeg tjente de første åra bare ekstrapenger. Etter hvert så ble vi jo vant til de penga og ble mere ... baserte oss mere på dem. Og da jeg ble skilt ble jeg jo helt avhengig av dem.

Med aleneomsorgen for barn ble det ikke lenger naturlig å forstå jobben sin som en «husmorjobb» for Agnete. Kvinnene som hadde vært alene med barn var da også de som var mest kritiske, både til belønningen og respekten de fikk i jobben sin: Når mannen blir borte, forandrer jobben seg.

I det store og hele er informantene i begge bransjene rimelig fornøyd med jobben sin. De fleste er fornøyd med jobben først og fremst fordi den passer godt sammen med viktigste siden av livet: familien. De av de unge kvinnene som ikke har barn tenker på samme måten: Når de får barn blir det annerledes, da blir det det som kommer først. De fleste tror ikke de kommer til å jobbe etter at de får barn. Dette handler både om at de helst vil slippe og at de tror det blir vanskelig rent praktisk. En av grunnene til at det blir vanskelig rent praktisk, skyldes at det, slik de ser det, er helt utelukket å sende ett-åring i barnehager.

Renhold er en jobb som har vært spesielt husmorvennlig, men nå beveger den seg bort fra husmorvennlige måter å organiseres på. Den

kanskje største endringen i bransjen de senere årene har angått ulike sider av organiseringen av arbeidstiden. Arbeidstiden har for mange blitt endret fra en fleksibel ettermiddags-, kvelds- eller dagtid til tvungen dagtid. Tidligere var det også mye vanligere å kunne ta med seg familie og venner på jobb, bl.a. fordi jobben ofte ikke foregikk på dagtid. Tidligere var normen at renholderen fikk betalt for utført oppgave, uavhengig av hvor lang tid hun hadde brukt. Dette betydde at hvis hun skyndte seg, eller tok med seg familiemedlemmer som kunne hjelpe til, kunne hun bruke kort tid, og timelønnen kunne da bli høy. Det vanligste i dag er at renholderen må bli ut tiden, hun har en fast timelønn, ofte på dagtid, og det er mindre vanlig at det er lov å ta med seg familiemedlemmer.

Det at renholdet langt oftere utføres på dagtid, henger nok først og fremst sammen med behovet for kontroll, både for renholds- og oppdragsbedriftene. Dagarbeid forbedrer mulighetene til å sjekke renholderens arbeid for arbeidslederen, og det øker oppdragsbedriftens muligheter til å holde et øye med renholderen og å gi beskjed om eventuelle klager. Å fortelle renholderen ansikt-til-ansikt at renholdet dagen før ikke var bra nok, er nok mer effektivt enn å legge en lapp med denne beskjeden i tralla. Representanter for renholdsbedriften syns også det er lettere å få representanter for oppdragsbedriften til å fornye avtalene når de selv har sett renholderen, og kanskje til og med er på nikk med vedkommende, og å få gjennomslag for avtaler om endringer som økt pris. Renholdsbedriftene har sterke økonomiske interesser i å synliggjøre renholdernes innsats for oppdragsbedriften, og det er mye lettere hvis renholdet utføres på dagtid. Frykt for ulike typer av tyveri ble også nevnt som grunner til å legge renholdsarbeidet til dagtid.

Flere av kvinnene jeg intervjuet kunne se positive konsekvenser for renholdsbransjen som helhet av den omorganiseringen de så, for eksempel i arbeidstid i bransjen. Ringen (1976:19) beskriver hvordan det i de politiske diskusjonene om renholdsbransjen på 70-tallet ble lagt vekt på de negative sidene ved at renholdsarbeid er lagt utenfor normalarbeidsdagen. Dette var man opptatt av fordi man mente at det gjorde det vanskeligere for renholderne å påvirke sin egen arbeidssituasjon. Det var altså forventninger om at hvis man la til rette for kontakt mellom arbeidstakerne på tvers av yrkeskategorier, ville engasjementet og organiseringen komme.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> En av grunnene til at innføring av normalarbeidsdag for renholdere ikke nødvendigvis gjør det lettere for dem å forbedre arbeidssituasjonen sin, er at de likevel først og fremst omgås yrkesgrupper som antakeligvis ikke vil identifisere seg med renholderne (Ringens 1976). I stedet er det grunn til å tro at et samhold og en forståelse renholdere i mellom vil være bedre egnet til å skape forum hvor renholdernes perspektiv teller.

Flere av renholderne mente likevel at den endrede arbeidstiden ikke passet dem. Ikke minst har endringene ført til mindre frihet i arbeidet for renholderne, både med hensyn til arbeidstid, innholdet og hvem som skal utføre det. Det at renholdsjobbene strippest for «kvinnevennlighet» har noen konsekvenser for hvorvidt jobben passet kvinner med omsorgsoppgaver. Hvis man ønsker seg en jobb fra åtte til fire uten særfordelene renholdsjobben har gitt, så finnes det for mange faktisk jobber som er bedre. Poenget her er at noen kvinner har mer å tjene på at profesjonelt renhold organiseres som før, enn på at endringene skaper økt lønn og status. Lønnsøkningen og statushevingen vil nok uansett ikke være stor nok til å kompensere for tapet av for eksempel fleksibel arbeidstid. Vi må huske at vi her ikke snakker om fleksibilitet i form av å selv kunne bestemme om man begynner klokka 08.00 eller 09.00 om morgenen, men friheten til å velge om man vil vaske klokka 17.00, 22.00, 02.00 eller 06.00. Ikke mange arbeidstakere har så høy grad av frihet, og det er forståelig at tapet av en slik fordel går på bekostning av trivsel i yrket og ønsket om å ha jobben.

I tillegg til at mange renholderes preferanse for å vaske på kvelden handler om at det er mest praktisk, kan det å rengjøre etter ordinær arbeidstid beskytte renholderne fra noen sider ved arbeidet som kan ha blitt hardere ettersom service framstår som viktigere enn før. Hughes (1985) snakker om arbeidets sosiale drama, og det handler om å se arbeideren i konteksten han inngår i og særlig er han opptatt av relasjonene mellom de forskjellige aktørene på en arbeidsplass. Konsumentene av tjenestene arbeideren utfører havner i en viktig posisjon, særlig hvis arbeideren stadig må kjempe for verdighet og status, som arbeidere på bunn av hierarkiet må. Problemet i disse jobbene blir da å holde en nødvendig avstand til konsumentene på ulike måter, slik at tjenerrollen de er i ikke blir for tydelig (1985:53). I direkte møte med kundene hele tiden blir tjenerrollen de på noen måter innehar, tydeligere for renholderne og dette kan gjøre det vanskeligere for dem å beholde verdigheten. Noen av renholderne som arbeidet alene utenom oppdragsbedriftens åpningstid, fortalte at det var deilig å slippe å møte dem de vasket etter. Dette begrunnet de både med at det praktisk sett var lettere slik, og at de, uavhengig om de andre arbeidstakerne var der eller ikke, ble oversett.

Det har også blitt mindre vanlig å kunne ta med seg andre på jobb for renholderne. Dette handler nok også om sikkerheten rundt hvem som har tilgang til lokalene. Jo flere mennesker, jo høyere risiko for eksempel for tyveri. For renholdsbedriftene handler det også om at de er redde for at oppdragsbedriften skal få en mistanke om at hvem som helst kan utføre jobben hvis de fått nyss om at tiåringen til renholderen pleier å være med på

jobben for å hjelpe til. Dette vil gjøre det vanskeligere for renholdsbedriften å forhandle fram avtaler med argumenter om at produktet de kan tilby, altså renholdet, er av høyere kvalitet enn det andre leverandører kan tilby.

Aurell viser til en undersøkelse fra begynnelsen av 1980-tallet som viser at det å ha med hjelpere, som venninner, barn og ektemenn, var utbredt i Sverige. Hjelpere deltok på en fjerdedel av renholdsjobbene (Aurell 2001:54). I min undersøkelse er det få av kvinnene som har med hjelpere jevnlig, men flere nevner dette som én av de tingene som gjør jobben «husmorvennlig».

Når renholderne mister muligheten til å ta med folk på jobb, blir det vanskeligere å kombinere jobben med familieansvaret. Fordelen ved å ta med seg andre beskrives som todelt; de er ikke avhengig av barnepike fordi de kan ta med seg barna på jobb, og hvis de av én eller annen grunn gjerne vil ha gjort unna jobben raskere enn vanlig, kan de ta med seg ektefelle, barn eller andre for å hjelpe. Kvinner jeg snakket med beskrev begge sidene av dette som en stor fordel, og oftest pekte de på fordelen det var at større barn kunne komme til dem på jobben hvis det var noe. Slik kan kvinnene være «hjemmeværende», forstått som tilgjengelig for barna hele tiden, selv som yrkesaktive. For mange ufaglærte jobber innebærer direkte kontakt med kunder eller klienter store deler av tiden, noe som ikke er fullt så enkelt å kombinere med kontakt med hjemmet. Kvinner som jobber på kontor har jo en telefon de kan nås på og muligheten til å ringe hjem for å sjekke hvordan det går, mens mange ufaglærte kvinner er i en situasjon hvor de må be om å få lov til å ringe og/eller må få noen andre til å overta deres oppgave hvis de må ta en telefon. Renholdere har med seg mobiltelefoner på jobb, slik at de er direkte tilgjengelige for de der hjemme, mens kvinner som sitter i kassa på en butikk ikke kan nås like lett.

Da renholderne mistet retten til å gå fra jobben når de syntes de var ferdig, ble én av grunnene til å kutte hjørner for å spare tid borte. Derfor kan denne endringen i tidsorganisering være et forsøk på å heve kvaliteten på renholdet. Det ble også fremholdt at renholderne slet seg ut med den gamle ordningen ved at de presset seg for å bli ferdig forttest mulig, slik at denne endringen også kan handle om et ønske om å beskytte renholderne fra seg selv eller å holde sykefraværet nede. Når lederne beskrev renholdernes hang til å komme seg hjem forttest mulig selv om det betydde at de måtte løpe rundt med moppen, la de vekt på at dette skilte renholdere fra de fleste andre arbeidstakere, og de nevnte dette som et eksempel på hvor uegnede denne gruppen arbeidstakere er siden de ikke kan oppføre seg som andre. Det ble vist til at kvinnene i bunn og grunn var husmødre og at dette var et problem.



Overgangen fra å bli betalt for utført jobb til å få timelønn betyr også noe for hvor «kvinnevennlig» jobben er. Med den gamle ordningen kunne renholderne selv avgjøre hvor lenge de skulle være på jobben den og den dagen og variere sin innsats deretter. Dette ga kvinnene en fleksibilitet i jobben ordinær timejobbing ikke har. Hvis de hadde ærend en dag, var det bare å gjøre unna jobben raskt, mens andre ganger, når de følte for det, kunne de gjøre jobben saktere. For tidligere sjonglerte renholderne oppgavene innenfor uka på en annen måte enn de kan i dag fordi arbeidet gjennom disse endringene har blitt mer regulert og overvåket. I stedet for at renholderne selv har makt til å bestemme hva som kan hoppes over den og den dagen, skal i dag renholderne følge skjemaer over hva som skal gjøres når.

Symbolisk kan vi forstå kvinnenens preferanse for en oppgaveorientert, i motsetning til en tidsorientert, måte å organisere arbeid på som en måte å beholde «husmorasperker» ved arbeidet. Oppgaveorientert tidsorientering ligner det ulønnede arbeidet kvinner tradisjonelt har utført hjemme fordi tiden som benyttes er tiden det tar å gjøre ferdig oppgaven. Husarbeidet er ikke av en slik karakter at man kan avslutte det når tiden er ute, i stedet må det gjøres ferdig for å ha noen verdi. Man kan for eksempel ikke sette av fem minutter på å smøre matpakker for så å gå fra oppgaven uavsluttet når tiden er ute uten at innsatsens verdi blir borte.<sup>23</sup> Med overgang til fast arbeidstid blir renholderne bundet i et fast definert tidsrom, uavhengig av hvor lang tid det tar å utføre oppgavene.

Som en forlengelse av en tidsorientert måte å organisere arbeidet på, forstår jeg noen arbeidsgivernes preferanse for at én og én oppgave utføres i stedet for at ett og ett område klargjøres før man går videre til det neste. Da blir det lettere å liste opp og måle arbeidet. At søppelbøttene tømmes på alle kontorene før man starter på neste oppgave kan lønne seg tidsmessig. At renholderen først tømmer søppelbøtter i hele bygget før hun går over på neste oppgave, gjør profesjonelt renhold mer likt samlebandsarbeid, og det gjør det minst mulig likt husarbeidet. Jeg spurte kvinnene om hvilken rekkefølge de pleide å utføre de forskjellige oppgavene i, om de for eksempel tok ett og ett område eller om de utførte én og én oppgave. Det jeg fant var at kvinnene hadde preferanser på dette området og at de som foretrakk en annen organisering av arbeidet enn sjefen ønsket, beholdt sin egen

---

<sup>23</sup> Davies (1989:37) kaller tiden som brukes på reproduktivt arbeid prosessid, og i dette ligger det nettopp at arbeidets avsluttelse ikke er knyttet til tiden som har gått, men til oppgaveutførelsens status. Arbeid som utføres under slike rammer blir lett mindre synlig enn arbeid som er timelønnet fordi arbeidet ikke like tydelig kan knyttes til et pengebeløp (Davies 1989:40).

framgangsmåte. Noe av dette dreide seg om at nye standardiserte måter å organisere arbeidet på ikke alltid svarte overens med det renholderne hadde erfart lønte seg. Men det er ikke bare tidshensyn som avgjør hvilken rekkefølge som oppleves som best av kvinnene. Jobbens mening kan bli skapt gjennom rekkefølgen. Det beste eksempelet på dette var at renholderne hadde preferanser for når doene skulle rengjøres uavhengig av hvor doene var i bygget. Noen likte å ta alle doene aller først, for å ha gjort unna det verste først, mens andre foretrakk å ta det til slutt fordi de opplevde at det ødela resten av dagen å måtte starte med den verste oppgaven. Man kan se det slik at begge disse preferansene kunne bety at renholderne tapte tid ved å gå fra do til do, framfor å ta doene etter hvert som de kom til dem via de andre renholdsoppgavene. Det kunne bety at det ble mer flying og bøttebæring enn nødvendig, særlig hvis «renholdssentralen» lå i kjelleren, noe den ofte gjør.

At kvinnene til tross for at de ser at jobben kunne vært utført mer tidsrasjonelt, velger å følge sitt eget system, mener jeg vitner om at de har et behov for å opprettholde en viss kontroll med arbeidet. Det er lite annet de har makt til å bestemme, og ting som rekkefølge på oppgavene ser kanskje de overordnede liten vits i å overvåke. Beskrivelsene av de personlige preferansene for rekkefølgen på oppgavene har mye til felles med beskrivelsene Oakley (1990 [1974]) gir av sine informanternes måte å gjøre husarbeidet på som hjemmевærende. Oakley er en av de få som har tatt tak i husarbeidet og hjemmearbeidende kvinners hverdag, og til tross for at boken er så gammel at den først og fremst tjener som en historisk beskrivelse, har hun mange viktige poenger om husarbeidets symbolikk. Oakley (1990 [1974]:95) tror at struktureringen av arbeidsdagen for hjemmевærende kvinner er en måte å skape mening i den repetitive hverdagen på, i og med at den selvpåførte struktureringen av arbeidet blir ett sett av regler det er tilfredsstillende å holde. Oakley mener dette skyldes mangelen på andre kilder til tilfredsstillelse i husarbeidet.

Disse forskjellige variantene av omorganisering av renholdsarbeidet kan derfor forstås som et forsøk på å gjøre om kvinnene til «normalarbeidstakere». Men det kan i like stor grad være et forsøk på å overbevise oppdragsbedriftene om at renhold er like viktig og ordentlig som andre jobber.

## Konsekvenser av å bruke kjønn som strategi

15. august 2002 kunne vi lese følgende annonse i Aftenposten:

**Norsk kjerring** ø. vaskejobb fortrinnsvis borettslag (gang, trapper) noe kontorvask. Vasker på gammeldags vis (såpe/vann).

Mange av de ordene som blir brukt i denne annonsen handler om nettopp de konfliktene jeg beskrev i renholdsbransjen. Hun er norsk, hun er ei kjerring, hun søker en vaskejobb, ikke en renholdsjobb, og hun vasker på gammel-dags vis med såpe og vann. I denne annonsen blir det som diskvalifiserer henne i noen arbeidsgiveres øyne, brukt til å reklamere for tjenestene hennes. Når arbeidsgiversiden setter inn sine annonser er tonen en helt annen. I samme periode annonserte Oslo kommune etter en renholder:

Arbeidsoppgaver: Daglig og periodisk renhold.

Kvalifikasjonskrav: Det kreves gode norsk kunnskaper [sic!] både skriftlig og muntlig. Du må være fleksibel, nøyaktig, ha gode samarbeidsevner, god fysisk form, kunne arbeide i team, ha interesse for renhold og kjennskap til hygieniske bestemmelser. Den som blir ansatt må påregne seg oppfølging av personer på arbeidstiltak. Renholdsoperatør anbefales å søke. Send søknad. Lønn Ltr. 05-21. Arbeidstid Deltid Dagtid 11.5 timer pr. uke

Oslo kommune ønsker seg en ansatt som svarer til mange av kravene moderne arbeidstakere har på seg, fleksibilitet, nøyaktighet, gode samarbeidsevner og å kunne arbeide i team. Søkeren skal i tillegg ha interesse for renhold og kunnskap om hygieniske bestemmelser. Det Oslo kommune kan tilby er elve og en halv times jobb i uka og et ensifret lønnstrinn for søkere uten fagbrev.

Det er klart at et misforhold mellom hva kvinnene mener de har å gi og hvilken status dette tildeles i deler av bransjen har noen konsekvenser for kvinnene. Som jeg allerede har nevnt, er det tydelig at det ikke er en hvilken som helst kvinnelighet, eller hvilke som helst kvinner, som holdes fram som det som ødelegger bransjens økonomi og status. Det er ikke sånne kvinner som Kristin Clemet eller andre kvinnelige ledere som holdes fram som et problem for utviklingen i yrket sitt fordi de «smitter» jobben med sin kvinnelighet. I stedet er det kvinner som har jobben på andre måter enn mange andre arbeidstakere. Kvinnene i undersøkelsen forstås ofte som gammeldagse og endringsfiendtlige av arbeidsgiverne sine.

Som allerede nevnt, nøler renholderne med å delta i endringsprosessene i renholdsbransjen. Jeg tror at en viktig side av renholdernes manglende deltakelse i endringsforsøkene er at de rett og slett ikke ønsker endring på samme måten som lederne og fagorganisasjonene. Dette skyldes ikke bare de «kjønnede» grunnene jeg allerede har beskrevet, jeg tror også det sier noe om hva de frykter kommer ut av endringsprosessen (Better the devil you know), kanskje ut fra tidligere erfaring fra allerede gjennomførte moderniseringsprosesser som enten ikke førte til stort eller som bare var et påskudd

for å intensifisere arbeidet. Livslang læring og kompetanseoppbygging høres jo fint ut, men de med minst utdanning i utgangspunktet tar minst del i dette og framstår som en gruppe som har vanskelig for å omstille seg til at kompetansekravene endres (St. Meld. nr. 50:90 og 92).

Et viktig poeng når man skal forstå de ansattes manglende entusiasme, er at endringer som i utgangspunktet har hatt idealistiske og helhetlige begrunnelser kan få konsekvenser lenger ned i hierarkiet som vanskelig lar seg skille fra forsøk på å få mer arbeid ut av arbeiderne. At man på høyt nivå er bekymret for renholdsbransjens rykte, og derfor mener det er viktig at renholdere utfører en grundig jobb, er et positivt utgangspunkt, men når renholdsbedriftene ikke kan bakke opp slike endringer med mer penger og grundig opplæring av de ansatte på grunn av trang økonomi, møter renholdere forventninger de vanskelig kan leve opp til uten at det for eksempel får helsemessige konsekvenser. Det som på toppen fortøner seg som en endring i retning av mer standardisering og på lang sikt høyere status for yrket, ser fra bunnen av hierarkiet ut som intensifisering og frihetstap. Renholdere i opposisjon til endringsforsøkene ser derfor sine nærmeste overordnede som «fienden» i og med at det er de som i mange tilfeller «oversetter» den nye ideologien til praktisk organisering av arbeidet.

På den ene siden er kvinnenens passive motstand mot disse endringsforsøkene et uttrykk for ganske tradisjonelle drakamper mellom over- og underordnede hvor de «på toppen» ikke egentlig har greie på det som foregår «på gølvvet», og at endingene derfor ikke kan følges opp av utøverne av jobben. I renholdsbransjen er det nærliggende å tenke slik i og med at sjefene, særlig de på toppnivå, bruker et ganske fremmed vokabular om oppgaver som å vaske eller å tømme søppel. Det virker som sjefene enkelte ganger har trodd at fine ord gjør handlingen finere. Men å nekte renholdere å si at de vasker eller at de tømmer søppel, framstår for renholderne som bare dumt.

På den andre siden blir denne drakampen spesiell siden det bunner i stridigheter rundt hvem som er best egnet til å drive med renhold. Mannlige industriarbeideres motstand mot ledelsen kan bli preget av at de ofte faktisk kan noe direktøren ikke kan, mens dette er mer tvetydig for renholderne. Tvetydighet i renholdskompetansen henger derfor sammen med makt på viktige måter. Ordre ovenfra om at profesjonelt renhold er noe helt annet enn husarbeid er støtende for kvinnene, i og med at det er det eneste som kan gi kvinnene en mulighet til å utøve makt over arbeidet sitt. Å være med i forsøkene på å gjøre jobben mer «profesjonell» og dermed mindre «kvinnelig», blir å underminere sitt eget maktgrunnlag. Iversen og Opdahl Mo sier om kvinnenens innpass på en industriarbeidsplass de har studert, at

kvinnene må framstå som kjønnsnøytrale (1999:17). Arbeiderne beskrev jobben som kjønnsnøytral, og Iversen og Opdahl Mo lurer på om ikke dette blir slik fordi kvinnene har mye å tjene på å forstå jobben som kjønnsnøytral. For hvis kjønn er viktig på en industriarbeidsplass, er det mannekjønn som er det riktige kjønn. Dette kan for så vidt være det omvendte av det jeg støtte på i renholdsbransjen: Mennene har, fordi de i utgangspunktet har «feil» kjønn, interesse av at «kvinneligheten» i bransjen bygges ned. Kvinnene har derimot interesse i at renholdets «kvinnelighet» beholdes.

Kondo skriver (1990:293):

When women strongly assert their gendered identities on the shop floor, they constitute themselves and are constituted in ways that simultaneously reinforce their marginality as workers and paradoxically make them critically important creators of a certain work atmosphere.

De spiller roller som «surrogatmødre» eller på andre måter fungerer som det sosiale limet på arbeidsplassen. Dette gir dem for så vidt makt over mennene som er over dem i hierarkiet ettersom de gjør seg avhengig av omsorgen kvinnene gir, men det bare understreker mangler hos kvinnene, som at de ikke er ordentlige arbeidere. Men Kondo beskriver senere (1990:298):

Women's assertions of their gendered identities at the workplace also possess a critical edge. Acting as mothers who have links to the home provides as implicit challenge to male heroics and the masculine work ethic that would extol the virtues of 22-hour endurance marathons at the workplace.

Kvinnenes til dels stae framvising av sin kvinnelighet, er ikke på samme måte en motsetning til et maskulint arbeidsmiljø. I renholdsbransjen står kvinnenes «kvinnelighet» i jobben i stedet som en motsetning til det «kjønnsnøytrale», de bringer kjønn inn der kjønn ikke skal være.

Hvorvidt en bransje trenger en prosess hvor igjennom arbeidet profesjonaliseres og andres oppfatning av det forbedres, sier noe om den posisjonen bransjen og utøverne står i i utgangspunktet. Hvis ingen fiender står ved porten, kan man tillate seg å la være å låse den. Eksistensen av amatører på feltet kan være én side av det, eller at yrkesgruppen har interesse motsetninger i forhold til en rivaliserende yrkesgruppe. Et eksempel på den første situasjonen er at skuespillere fra teaterhøyskolen må konkurrere om skuespillerjobber med mennesker uten den samme utdanningen, og hvis de som ser skuespill eller setter opp teaterproduksjoner ikke synes det spiller noen rolle om man velger profesjonelle eller amatører, har utdannede skuespillere et legitimeringsproblem. I dette tilfellet oppstår ikke konflikten fordi de krever høyere lønn enn amatører, men fordi det er rift om

skuespillerjobber. Utdannede skuespillere er derfor tjent med å vektlegge forskjellen mellom dem selv og dem uten utdanning for at de selv skal ha en fordel av investeringen de har gjort i utdanning. Hvis teaterpublikum og produsenter helt klart mener å se en forskjell på profesjonelle og amatører, har ikke de utdannede skuespillerne noe problem, de kan tillate seg å ikke ta skritt i retning av å stenge amatørerne ute.

Et nærliggende eksempel på en profesjonaliseringsprosess som henger sammen med at yrket har rivaliserende yrker å forholde seg til, er sykepleiernes kamp om å profesjonalisere yrket og dermed fjerne det fra ufaglært pleiearbeid eller pleiearbeid med lavere kvalifikasjonsgrad, og samtidig bringe det nærmere en meget stødig profesjon, nemlig legeyrket. Sykepleierne initierte for eksempel oppgraderingen av sykepleieutdanningen til høghskolenivå, og har på mange andre måter vektlagt sider av arbeidet som er i tråd med profesjonaliseringen.

Profesjonalisering kan være en god strategi for å forbedre situasjonen innad i et yrke, både for arbeidstakere, pasienter/kunder og arbeidsgivere, men det kan være tilfeller hvor det er uenighet i hvorvidt det er den rette veien å gå. I tråd med argumentene tidligere i kapittelet vil jeg hevde at de ulike fagorganisasjonene og en rekke arbeidsgivere i bransjen har stått for det synet at profesjonaliseringsprosesser er den riktige veien å gå for å forbedre bransjen, både for arbeidsgivere, arbeidstakere og oppdragsbedriftene sin del. Andre arbeidsgivere, noen arbeidstakere og noen oppdragsbedrifter, har representert det motsatte synet; arbeidet har kvaliteter som tilsier at «tradisjonelle» måter å utføre og tenke på det på har noe for seg. Ulike aktører har nok litt ulike motiver. For arbeidstakerne kan det både handle om praktiske preferanser og verdighets- eller identitetshensyn. For noen oppdragsbedrifter kan det dreie seg om å få mest mulig for pengene. Oppdragsbedriftene har vist liten villighet til å betale den prisen det koster å kjøpe renhold av aktører som går etter boka. Pris er det viktigste kriteriet, og da sier det seg selv at renholdsbedrifter som satser på utviklings- og forbedringsarbeid ikke belønnes i bransjen så lenge konkurransen er slik den er. I intervjuer med ledere kom kundenes preferanser opp flere ganger, og selv om disse kunne slå flere veier, opplevde lederne at etnisk norske kvinner var ekstra populære blant kundene. Noen ledere forsøker å «oppdra» kundene til å skjønne at også andre kan vaske, men det er ikke vanskelig å tenke seg at renholdsbedriften må legge seg flat hvis kunden har et direkte ønske om å ha etnisk norske kvinner. Den samme tendensen gjør seg gjeldende i renholdsbransjen i Sverige. Aurell skriver (2001:137):

Arbetsledare säger att de bara vill ha kvinnor anställda som städare, eftersom kunderna vill ha kvinnor, vilket i sin tur beror på att kunderna anser att kvinnor städar bättre än vad män gör.

At status quo opprettholdes i renholdsbransjen er problematisk. Bransjen sliter med mange problemer. Sykdom er ett av dem. Mange av kvinnene forteller at de blir lei og slitne av det kroppslige strevet når det de gjør samtidig ikke blir verdsatt. Sosiologene Birkelund og Dahl gikk gjennom fem levekårsundersøkelser i 1999 og fant at alle kvinnelige yrkestakere økte sin yrkesaktivitet i perioden fra 1983 til 1995. Dette vet vi jo, kvinners økte inntreden i lønnsarbeid er et av etterkrigstidens største sosiale forandringer. Kvinner jobber oftere og mer enn før. Men det oppsiktsvekkende i denne undersøkelsen er nettopp at det finnes et unntak: ufaglærte kvinner er ikke mer yrkesaktive i dag enn for snart 20 år siden. Økonomisk kan det å være hjemmевærende på heltid være urealistisk for mange, men man kan tenke seg at det finnes andre «utganger». Økende uførhet i denne gruppen har nok hatt mye å si for denne utviklingen, men at folk ikke lenger har helse til å være i arbeidslivet kan ikke ses på uavhengig av arbeidsvilkårene folk får i arbeidslivet. Særlig blant renholderne er avgangen til uføretrygd høy (NOU 1977:2, Abrahamsen 1988:50, Bjerkedal, Michalsen og Wergeland 1995:23, NOU 1999:13). Mens kvinner tidligere kanskje holdt ut lenger i jobber som var fysisk harde, men tilfredsstillende på andre måter, har de nå færre grunner til å bli. Middeldrende etnisk norske kvinner snakker om uføretrygd som en naturlig avgang fra yrket, og det framsto som vanlig at kvinnene ikke så for seg at de ville holde ut helt til pensjonsalderen.

Det er ikke utenkelig at en profesjonaliseringsprosess hadde gjort mange sider av renholdsjobben bedre enn en ensidig uorganisert vektlegging av kjønn, slik som informantene gjør. Tidligere nevnte jeg at aktørene bak «avkjønningen» av renholdsbransjen på et vis har noen viktige samfunnsidealene på sin side. I det moderne likestillingsprosjektet ligger oppgavemessig kjønnsnøytralitet som mål; hvis vi slutter å tenke på noen jobber som mannsarbeid og andre som kvinnearbeid, så vil forholdet mellom kjønnene bli mer likestilt. I tråd med dette har det for eksempel vært et viktig mål at kvinner skal inn i mannsyrker (det omvendte har ikke vært like viktig). At arbeidsgiverne og renholdslederne i renholdsbransjen holder fram kjønnsnøytralitet som et mål, om ikke annet for å bedre fortjenesten, kan det se ut som det er noe som kan lede til mer likestilling. Også i forhold til det jeg har sagt tidligere om båndet mellom status, kjønn og lønn, høres «avkjønning» av jobben ut som en god idé. På et vis kan det se ut som om det er mennene i bransjen som står på for å skape likestilling mellom mannlige og kvinnelige

renholdere siden det er menn som vil bryte ned kjønnssegregeringen og kjønnsstereotypiene i jobben, mens kvinnene er de som holder igjen. Nå er det ikke helt slik at mennene har likestilling mellom kjønnene som mål, men det er én av mulige følger av endringsprosessene. Men for kvinnene blir det å fokusere på kjønn et likestillingsfremmende grep i og med at de, hvis systemet er «kjønnsnøytralt», mister overtaket de allerede har, fordi jobben tross alt er så bundet opp til «det kvinnelige» historisk, reelt og symbolsk. I renholdsbransjen, som i en rekke andre «kvinnebransjer», fyker de få mennene som rekrutteres forbausende fort opp på ledernivå. Den makten vektleggingen av «kvinneligheten» gir, kan altså tenkes å motarbeide andre maktfordelingsprinsipper, slik at kvinnene kan oppnå mer makt i en ellers avmektig arbeidssituasjon.

De som ønsker å modernisere og profesjonalisere renholdet vil forbedre bransjen i tråd med generelle samfunnsidealene om yrker, utdanning og kjønn. De ønsker seg renholdere med sterk yrkesidentitet som selv vektlegger forskjellene mellom profesjonelt renhold og husarbeid. De tror at dette vil skape kunder som tar renhold og renholdere mer alvorlig, og som dermed blir mer motiverte til å betale det renholdet koster. Dette vil gi renholdere bedre arbeidsvilkår og renholdsbedriftene bedre fortjeneste.

Senere vil jeg vise hvordan en type motstand basert på arbeiderklassekvinnelighetsprosjektet blir satt ut i system på noen av arbeidsplassene, og jeg vil allerede nå nevne at selv om kvinnene via dette kan bidra til å forme noen sider av den praktiske hverdagen sin, har ikke dette et voldsomt potensiale når det gjelder å gi kvinnene makt over utviklingen av yrket og lønnsnivået. Når kvinnene stritter imot mer endringsforsøk kan det hende at de gjør seg selv en bjørnetjeneste. Men det er klart at motstanden også fyller noen andre funksjoner enn en forbedring av renholdsjobben og dens belønninger generelt. Fokuset på forholdet mellom hjem og jobb skaper et alternativt verdisystem. Hvis kvinnene i stedet hadde akseptert arbeidets lave status hadde det vært vanskeligere å fortsette uten at dette hadde gått på selvrespekten løs, og det blir da sunnere å holde fast ved at alle andre tar feil.

Det er selvfølgelig et ledd i et verdighetsprosjekt, og renhold er et område hvor ufaglærte kvinner kanskje fortsatt kan skilte med mer kompetanse. Å ha en husmorjobb i stedet for et yrke etablerer kvinnene som ekte kvinner. Å være renholder betyr noe utover yrkestilknytning for først og fremst sier det noe om din familietilknytning. Willis sier om hvordan individet kan leve med å ha en lavstatusjobb, og å gi jobben et positivt innhold på tvers av dette:



It is possible, for instance, that even a meaningless job could be made a 'success' if it were carried out with pride and honesty. The vertical class scale of occupation actually faced by working class kids is converted both morally and practically into a differentiated multi-dimensional structure which promises to hold riches for all (1977:129).

Å se på sin egen yrkesaktivitet og sin egen måte å ha jobben på, som husmorjobbing, tjener viktige funksjoner for mange av kvinnene. Jeg vil hevde at dette er en viktig side av deres kamp for verdighet på arbeidsplassen både som kvinner og som individer uten utdanning i et samfunn der utdanning for alle er en uttalt målsetting. Gjennom sine egne verdier som arbeiderklassekvinner stiller de spørsmål ved idealer om det gode arbeidslivet. I det neste kapitlet vil jeg vise nærmere hvordan det alternative verdisystemet også trekkes inn i møte med idealer om det gode kvinnelivet.

## 7. Konkurrerende kvinnelighetsprosjekter: Makt og verdighet kvinner imellom

### Innledning

I det forrige kapittelet viste jeg hvordan kvinnenens klassede kvinnelighetsprosjekt får konsekvenser for hvordan de forholder seg til, og hvordan de utfører jobbene sine. Dette viser hvor tett båndet mellom kjønn og klasse er i folks erfaringer og forestillinger. At de er kvinner er ikke alene tilstrekkelig for å skape en verdighet og troverdighet som renholdere. Kategorien kvinne må klasseres for å kunne anvendes fordi ulike kvinner kan og vil ulike ting og forbindes med ulike ting. Det kvinnelighetsprosjektet kvinnene står i og som de vil identifiseres med, utelukker en klar allianse med andre kvinner. De har bare noe å tape på å skape assosiasjoner til middelklassekvinnerens lønnsarbeid. Kvinnene spiller på at de er best egnet til å ha renholdsjobben fordi de er bærere av egenskaper i kraft av at de er (hvite) arbeiderklassekvinner, og det skaper verdighet i jobber det ellers kan være vanskelig å finne verdighet i. Kvinnene var også opptatt av å vise at deres kvinnelighetsprosjekter var noen helt andre enn de som forbindes med kvinner med minoritetsbakgrunn. Selv om kvinnene var stolt over å være kvinnelige på en «tradisjonell» måte, følte de ikke samhørighet med mange minoritetskvinnerens familiebundne liv. Dette ble i stedet holdt fram som et problem fordi det ble forstått som noe påtvunget gjennom islam og gammeldagse idealer.

Her vil jeg legge spørsmålet om relasjonen til minoritetskvinnene til side, dette vil jeg i stedet komme tilbake til i kapittel 9. Nå vil jeg i stedet konsentrere meg om relasjonen mellom etnisk norske arbeiderklassekvinner og middelklassekvinner. For i dette kapittelet vil jeg gå videre på relasjonen mellom klasse og kjønn i kvinnenens liv. Jeg vil beskrive mer inngående hva kvinnenens kvinnelighetsprosjekt får for konsekvenser for hvordan de forholder seg til det som kan karakteriseres som «det moderne likestillingsprosjektet» og kvinner som prioriterer annerledes enn dem selv, nemlig «yrkeskvinner». Dette er møtet med middelklassekvinnelighetsprosjektet, en måte å være kvinne på de først og fremst har møtt på i media og gjennom forventninger i kontakt med det offentlige som for eksempel skoler. Som jeg

fortalte i kapittel 5 forblir middelklassemenn usynlige, så middelklassekvinner blir stående alene som representanter for «de over», de som tror de vet best hvordan ting bør være.

## Det moderne likestillingsprosjektet

Ofte under feltarbeidet tenkte jeg at generasjonsforskjellene var forbausende små. Måten kvinnene snakket om jobben, familien og forholdet mellom de to arenaene på, var veldig like på tvers av generasjoner, og det var også hvordan de forholdt seg til noe som kan forstås som «det moderne likestillingsprosjekt». Likestilling mellom kjønnene har lenge vært et mål i Norge, og det er grunn til å hevde at Norge har kommet langt på dette området. Kvinnene i undersøkelsen identifiserer seg lite med målene og metodene i det moderne likestillingsprosjektet:

Den derre likestillinga har gått oss mer eller mindre hus forbi.

Dette sa Agnes til meg på tampen av et intervju. Hun er gift med en mann som aldri bidrar hjemme, det er hun som er sjefen, som hun sier. Dette mønsteret har blitt videreført til barna deres, en sønn og to døtre. Flere enn Agnes knyttet manglende innsats fra mennene til menns manglende makt i familien. Hjemme får kvinnene holde på som de vil, mennene har ikke noe de skulle ha sagt. Som jeg tidligere har fortalt, framstilte kvinnene for det meste denne fordelingen som noe det ikke var konflikt om. De hadde ikke ventet seg menn som hjalp til hjemme, og hadde ikke forsøkt å forme mennene i den retningen heller. Det er lett å tenke seg at det ikke hadde vært like lett å opprettholde synet at kvinnen er sjefen siden hun driver på i huset alene, hvis hun samtidig maste på mannen for å få ham til å delta i husarbeidet.

Det Agnes sier om forholdet sitt til likestilling er veldig betegnende for de godt voksne kvinnenes forhold til kvinnebevegelsen, det angikk rett og slett ikke dem selv, det gikk dem hus forbi. Følelsen av å leve i en brytningstid som kvinnene med barn på 1970-tallet forteller i Hansen og Tranas (1994) undersøkelse uavhengig av klassebakgrunn, gjenfinner ikke jeg i intervjuene. Etter å ha snakket med kvinnene om den konkrete situasjonen de har befunnet seg i opp gjennom årene, og hva dette har betydd for dem, spurte jeg om de kunne huske likestillingssaker i de ulike periodene og hva de tenkte om det. *Ingen* kvinner nevnte likestilling, forandringer i relasjonen mellom kjønnene eller usikkerhet rundt eget kvinnelighetsprosjekt på egenhånd da de gjenfortalte livene sine for meg. Da jeg brakte det på bane var de enten fiendtlige til «rødstrømpene» eller likegyldige.

De eldre kvinnene gikk ofte lengre enn de yngste i å ikke være helt sikre på om kvinner burde ha like rettigheter som menn. De kunne si ting som at dagens kvinner er bortskjemte og egoistiske, og at menn er bedre ledere enn kvinner. Særlig mange av informantene var nettopp igang med dannelsen av sin egen familie da likestillingssaker for fullt kom på den politiske agendaen i Norge. Berit var 20 år gammel i 1975, FNs kvinneår. Jeg spurte henne hvilket forhold hun hadde til kvinnebevegelsen. Hun svarer:

Nei. Det har liksom ikke vært meg

Berit er fåmælt av seg og utdyper ikke svarene sine. Annie er litt eldre:

*May-Len:* Mye har jo skjedd for kvinner i din levetid. Hvordan opplevde du forandringene på 60- og 70-tallet? Kvinnebevegelsen?

*Annie:* Den var jeg ikke interessert i. Jeg syntes jeg hadde det så bra som jeg hadde det.

*May-Len:* Hva ved det de sa var det som ikke passa overens med det du tenkte?

*Annie:* Vet du hva ... Jeg fulgte ikke med i sånne debatter, for jeg var jo ikke interessert. Hvis dem ville så kunne de jo det. Rødstrømper eller hva det er, det spilte ingen rolle.

Etter at de hadde luftet slike synspunkter sa ofte de yngre kvinnene at de syntes det var en selvfølge at kvinner og menn tjener likt og at kvinner har de samme rettigheter som menn, men de modererte ofte slike uttalelser med påstander om at kvinner tross alt er annerledes enn menn og at de derfor ønsket seg andre ting enn dem. De var altså likevel ofte fiendtlige til det moderne likestillingsprosjektet fordi de opplevde at det ikke ble tatt nok høyde for kjønnes særart. De yngste kvinnene tar avstand fra feminisme, men i bunnen av deres forhold til kjærester, kolleger og sjefer ligger det at de mener det er urettferdig hvis jenter ikke får like muligheter som menn. Brita er 24 år og tror jenter har vanskeligere for å bli hørt på arbeidsplassen. Hun beskrev også seg selv som en maskot som ikke ble tatt helt alvorlig, men som i stedet ble «overkjørt». Betsy er 27 år gammel og var tidligere likestillingsombud på arbeidsplassen sin:

*Betsy:* Det var ikke rette personen på rette plass, men det er greit nok.

*May-Len:* Hvorfor ikke det?

*Betsy:* For jeg er ikke for likestilling! (Latter).

*May-Len:* Hvorfor ikke det? Eller... hvordan forstår du likestilling?

*Betsy:* Jo, det kommer jo an på, jeg er jo for at folk skal ha lik lønn for likt arbeid, men det ser jeg på som normalt; sånn skal det verra. Jeg ser ikke på det som likestilling, sånn sett. Når jeg hører ordet likestilling så får jeg fnatt, altså.

*May-Len:* Hva slags ting tenker du på da?

*Betsy:* Da ser jeg for meg en gjeng med kvinnfolk med røde strømper som skriker at mannfolk må være mer hjemme og ... huameghei, liksom. Det er det jeg tenker på når jeg hører ordet likestilling. Og det ... men det er jo mye mer, selvfølgelig. Likestilling behøver ikke være med kjønn engang, det behøver ikke være mann og kvinne, liksom, det kan være mann-mann, kvinne-kvinne, så ... jeg har den oppfatninga av at faktisk talt - jeg er litt gammeldags – så er kvinnfolka bedre på kjøkkenet enn det mannfolka er. Og det er ikke dermed sagt at gubben ikke får lov til å lage mat når han kommer hjem, det er ikke det, men sånn ... likestilling da mener jeg at mannfolka dem skal i militæret, der har ikke kvinnfolk noe å gjørra, for hvis vi skal i militæret så får vi mindre ... sekkene våre er jo mye mindre enn mannfolka sine, og da er det ikke likestilling! Sånn er jeg litt vrang, da. Jeg er litt rar der.

Det er særlig interessant at eksemplene de kom med hvor like rettigheter var en selvfølge, var hentet fra det offentlige rom. Det ser ut som mange av kvinnene langt på vei kan si seg enig i likestillingssaker så lenge man holder privatlivet utenfor. Områdene der de mente rødstrømpene ikke tok nok høyde for kjønnsforskjeller befant seg ofte i den private sfære. Menn kan ikke gjøre husarbeid like godt som kvinner, kvinner har et spesielt håndlag med barn, menn klarer ikke å rydde opp etter seg og lage mat, var påstander som gikk igjen. At feminister har noe imot tradisjonell fordeling av oppgaver i hjemmet var det kvinnene stilte seg mest uforstående til. Alle kvinnene gjorde desidert mest av husarbeidet hjemme, og de aller fleste sier at de syns det er greit. De ga ikke uttrykk for irritasjon eller bitterhet over denne arbeidsfordelingen. I stedet viste de til det som en naturlig følge av kjønne egenskaper og som en naturlig følge av at mannfolkjobber ofte er harde fysisk. Alma jobber som renholder og er etter egen uttalelse helt utslitt etter jobben. Når jeg spør henne hva hun mener om likestilling og sånt:

At kara hjelper til litt hjemme, det har dem jo ikke vondt av, i hvert fall når begge jobber heltid.

Menn kan altså «hjelp til» hvis begge jobber heltid. Heller ikke barna så ut til å tilby avlastning for kvinnene, og få hadde gått aktivt inn for å påvirke barna i den retningen. Kvinnene virket rett og slett ikke interessert i å slippe unna husarbeidet. Kvinnene i min undersøkelse viser ikke skam over å ikke

ha «oppdratt» mennene sine som likestilte partnere, men et par av kvinnene sa at mennene deres nok var litt for bortskjemte, men det var etter å ha blitt møtt med vantro spørsmål stilt med hevede bryn fra meg, av typen: «Har han virkelig *aldri* lagt middag?!» og «Hvorfor måtte mora di komme og passe ungene når mannen din ikke jobba?».

Familielivet fyller viktige symbolske funksjoner i kvinnenes liv som stedet der de finner sin verdighet og mening. Familieliv som skal fylle slike viktige funksjoner kan selvfølgelig ikke være hvordan som helst. Det må være fredelig, ryddig og meningsfylt. At ikke mennene deres deltar fullt ut i dette prosjektet holder kvinnene opp som noe som er fullt forklarlig: Hjemmet skal ikke være det samme for mennene som for dem. Kvinnenes bidrag til et fredelig familieliv er å ikke skape krangler om delingen av husarbeidet med mannen eller barna.

Mange av kvinnene knytter forholdet de har til arbeidet hjemme til «husmoren». Danielsen (2002:10) viser også til at husmødrene på 1950-tallet hadde en videre definisjon enn det vi tenker i dag. Dette stemmer godt med hva informantene formidlet fra sine egne liv. Jeg slet lenge med å forstå insisteringen på at de er husmødre når de faktisk arbeider heltid og har gjort det i mange år, og at de holder fram denne siden av seg selv som grunnen til at de ikke forstår seg på feminister.

I *Arbeiderhistorie 2001* (Jensen 2001:173) vises det til forskjeller i perspektiv mellom Kvindeforbundet og kvinnesakskvinner. Mens Kvindeforbundet besto av arbeiderkvinner, besto foreningene for kvinnesak av kvinner fra borgerskapet (Jensen 2001:173-174): «For Arbeiderpartiets kvinner gikk motsetningene ikke mellom kjønn, men mellom klasser. For dem eksisterte det ikke noen 'kvinnesak' i motsetning til 'mannsak'». Da LO i 1925 vedtok forsørgerlønnssystemet, altså et forbud mot at forsørgede gifte kvinner fikk lønnsarbeid (Terjesen 2001:182), sluttet tidsskriftet *Arbeiderkvinnen* seg til dette vedtaket. Jeg finner klare historiske paralleller mellom informantenes forhold til feminisme og kvinnesak og tidligere tiders arbeiderklassekvinner. Alfhild sier om endringene i kvinnelivet:

Jeg skulle ønske at mødre kunne vært hjemme med barna, jeg gjør det. Jeg tror det er så bra for barna. (...) Jeg har ikke vært noe engasjert i det [kvinnekampen], men det er klart jeg har registrert hva som er skjedd. Når jeg vokste opp visste jeg ikke om noen mammaer som var ute å jobba. Alle mammaer var hjemme, og det var liksom sånn det skulle være. Det var så trygt ... tenk om alle kunne hatt det sånn.

Hun sier videre at kvinner med menn med høye lønninger fortsatt kan være hjemme med barna sine hvis de hadde hatt et mindre forbruk, men at det

ikke lenger lar seg gjøre med vanlige arbeiderlønninger. Hvis mannlige arbeiderlønninger hadde vært høyere hadde kvinner også fra arbeiderklassen hatt et reelt valg når det gjaldt deltakelse i arbeidslivet. I dette ligger også anklagen mot «yrkeskvinner»: Kvinner som har menn som tjener godt behøver egentlig ikke å jobbe, som jeg kommer tilbake til under.

Harding er en som lenge har vært opptatt av relasjonen mellom feminisme og fenomener som skaper forskjeller mellom kvinner. Om hvordan forholdet til feminisme blir preget av slike forskjeller, skriver hun:

Now it is certainly true that racism, classism and cultural imperialism often more deeply restrict the life opportunities of individuals than does sexism. We can easily see this if we compare the different life opportunities available to women of the same race but in different classes, or of the same class but in different races, in the United States today or at any other time and place in history. Consequently, it is understandable why working-class people and victims of racism and imperialism often place feminist projects low on their political agendas (Harding 1986:17).

Holter skriver (1989:7): «Likestilling er sant nok kontroversielt, men det er også noe 'vi alle er med på', og dermed kanskje en del av norsk hovedvirkelighet». Jeg vil hevde at ikke «alle» er med på likestillingsprosjektet, kanskje med god grunn. Likestillingsprosjektet er likevel en sentral del av norsk hovedvirksomhet. Dette kan blant annet handle om at noen av dem som kommer godt ut av en slik utvikling og som har likestilling som en del av en videre ideologi, også har makt til å definere norsk hovedvirkelighet.

Vi har fått økt likestilling mellom kvinner og menn på viktige områder, men det betyr ikke noe positivt for alle. Birkelund viser at kvinner i økende grad får plass i maktens korridorer, men at dette gir økte forskjeller kvinner imellom (2002:194): «[J]o mer likestilling, jo større ulikhet mellom kvinner». Når jeg tidligere har vist at det er andre kvinner kvinnene sammenligner seg med, kan økende forskjeller få store konsekvenser. I innledningskapittelet beskrev jeg bitterheten kvinnelige prostituerte følte forut for prostitusjonsdebuten over at livet deres ikke hadde blitt slik de hadde håpet. Det var ikke sammenligning med menn som ga dem denne følelsen, men sammenligning med andre kvinner som tilsynelatende hadde liv som var så mye enklere enn deres egne.

Jeg tror at kvinnene både forut for lønnsarbeidet sitt og på grunn av lønnsarbeidet, har et negativt forhold til det moderne likestillingsprosjektet fordi de opplever det som et prosjekt som er fiendtlig mot deres kvinnelighetsprosjekter. Det er noen forskjeller i forestillinger om hva som passer for kvinner og menn mellom arbeiderklassen og middelklassen og til tross for at

mange har som utgangspunkt at dette betyr at arbeiderklassen henger etter, er det grunn til å tro at noen av forskjellene er godt forankret i arbeiderklassekulturen og at uviljen mot å oppgi sin måte å gjøre ting på også handler om et stille opprør mot «de der oppe». Det er middelklassekvinnene som står som representanter for «de over» for kvinnene og det er dem som angripes i en form for kjønnet klassekamp.

Dette handler jo også om at det er noen andre kamper som synes å være viktigere for kvinnene:

The very way that women experience their womanhood has been conditioned by their place in the class structure which has meant not so much that some classes of women are more likely to be 'feminist' than others, but certainly that the problems they identify can vary by class. Too much work or too little? Too much femininity or not enough? Does the family constrain or support? Is independence an option, a necessity or what? (Phillips 1987:149).

Problemene som informantene identifiserer lar seg knytte til noe vi i Norge oppfatter som mer kjønnsnøytrale problemer. Lavtlønnsproblematikk, dårlige arbeidsforhold, ulovlige arbeidsforhold, innstramming av uføretrygdingen og press i retning av å senke sykefraværet. Dette er problemer som ved første øyekast ser ut til å gjelde både kvinner og menn, og kanskje først og fremst de i den nedre delen av arbeiderklassen. Kvinnene snakker da oftere om «de der oppe» som problemet, enn menn generelt, når de snakker om hva de mener påvirker livene deres i negativ retning. Men ved nærmere ettersyn er det ikke så enkelt at dette er saker som angår både kvinner og menn. Kvinner er mye oftere enn menn i posisjoner hvor problemer som dette kommer. Lavtlønnsyrkene besettes i overveiende grad av kvinner, arbeiderklasseyrkene for menn er stort sett bedre lønnet. Den lave lønnen mange ufaglærte kvinner har, har konsekvenser for muligheten de har for å skape seg et liv alene. Dette har igjen konsekvenser for maktrelasjonen mellom ektefeller i og med at det for å forsørge barna alene, for eksempel i Oslo-området, kreves mer penger enn mange renholdere og butikkekspeditører tjener. Også når det gjelder spørsmål rundt mulighetene for uføretrygd og forholdene til uføre ser vi at dette gjelder særlig ufaglærte kvinner, og likeså sykdom og belastningslidelser. Min påstand her er at spørsmålene som er spesielt viktige for middelklassekvinner allkvinneliggjøres i den norske likestillingsdiskursen, mens kjønnet gjøres usynlig i spørsmål som er spesielt viktige for arbeiderklassekvinner.



## Yrkeskvinner

Kvinnene brukte uttrykk som «yrkeskvinner» om middelklassekvinner, og de trakk selv inn kontrasten mellom dem selv og «sånne kvinner» da vi snakket om kvinnelighet og likestilling. Kvinner med utdanning og kontorjobber var det de holdt opp som det motsatte av det de selv var og ville være, både som mødre, koner og lønnstakere. De la vekt på at slike kvinner ikke er kvinner, og flere sa at de ikke syntes de burde få barn hvis de ikke var innstilt på å prioritere familielivet. Noen av forestillingene de hadde om yrkeskvinner var overdrevne og karikerte. Kvinnene mente at deres jobb passet bra sammen med det å ha ansvar for barn, selv om de jobbet heltid, mens de antok at min jobb passet veldig dårlig. Heltidsarbeidende mødre spurte meg hvordan jeg kunne finne på å jobbe når jeg hadde små barn, og jeg oppfattet det som et uttrykk for at de hadde antakelser om måten jeg var yrkesaktiv på, sikkert basert på mediaoppslag om karrierekvinner og tidsklemmer og lignende.

Andre forestillinger stemte godt med hvordan akademikerkvinner pleier å organisere yrkes- og familielivene sine. Det finnes noen reelle forskjeller mellom hvordan informantene og mange arbeiderklassekvinner ellers organiserer livene sine og hvordan middelklassekvinner gjør det. Denne forskjellen blir til en konflikt fordi kvinnene vet at det er middelklassekvinnenes versjon som forstås som den riktige i det norske samfunnet. Deres egen måte å være kvinne på blir hengt ut som gammeldags og dum. Gjennom ulike møter med det offentlige har de møtt på middelklassekvinneres måter å være kvinne på. Flere hadde historier om møter med kvinnelige ansatte på sosialkontoret, arbeidskontoret eller i skolen som hadde tredd sin forståelse av det gode og riktige kvinnelivet ned over hodet på dem. Flere av de unge kvinnene i begge bransjene hadde hatt aleneansvar for barn siden de var veldig unge. Dette hadde gjort at kontakten med det offentlige hadde hatt en spesiell karakter. Betsy hadde gått på sosialkontoret som høygravid 20-åring. Fram til det hadde hun jobbet litt her og der, på utesteder og lignende, men fikk ikke til å jobbe under graviditeten. Jobbene hun hadde hatt var ikke faste og arbeidstiden hadde variert. På sosialkontoret hadde hun ventet seg hjelp til å klare seg fram til barnet kom og stønader knyttet til barnet ville komme. I stedet hadde Betsy møtt forventninger om at hun måtte være reell arbeidssøker for å få støtte. Hun burde forsørge seg selv, het det, og sosialarbeideren foreslo at hun skulle søke på noen jobber. «Ser du ikke denne», sa Betsy da, og viste fram magen. Flere år etter var Betsy fortsatt sjokkert over at sosialarbeideren mente at hun burde starte opp i en jobb selv om hun var gravid. Hun fikk hjelp likevel, selvfølgelig, men

det hun ville illustrere med å fortelle meg denne historien var at systemet er så hjerterått at selv kvinner med små barn skal være nødt til å arbeide.

Anita fortalte en historie med samme moral. Da hun som ung alenemor blant annet gikk på arbeidsledighetstrygd for å forsørge seg, tok en av de kvinnelige saksbehandlerne tak i saken hennes og konfronterte henne med at hun ikke var en reell arbeidssøker. Hun fikk beskjed om at trygden kanskje ville opphøre hvis hun ikke snart kom i gang med noe. Hva med å ta seg en utdanning for å bedre sjansene sine på arbeidsmarkedet? Anita opplevde trusselen bak dette forslaget sterkt, og siden hun var avhengig av trygden for å forsørge seg og sitt barn, følte hun ikke at hun hadde noe annet valg enn å si ja da saksbehandleren foreslo at hun skulle begynne på utdanningen som førte fram til fagbrev i renhold. For å slippe å begynne i jobb, og for å kunne fortsette å være mye hjemme med barnet sitt, ble det til at Anita ble en av de første i landet til å ta fagbrev i renhold. Renholdsbransjen forstår disse første som frontløpere som varsler om at yrket er i forandring, jeg undrer meg om ikke dette blir et lavterskeltilbud for unge kvinner som egentlig ikke har lyst til å være yrkesaktive. Kanskje det å ta fagbrev i renhold for noen blir en mellomting?

Mange av kvinnene reagerte veldig negativt på at andre kvinner plasserte små barn i barnehage. Jeg tror det hadde vært vanskelig for meg å gjennomføre feltarbeidet hvis ikke mine egne barn som da var to år var hjemmeværende. Jeg tror kvinnene hadde opplevd den moralske avstanden mellom meg og dem som for stor hvis jeg hadde hatt barna mine i barnehage. Selvfølgelig er det mange arbeiderklassekvinner som også har barna sine i barnehage, men ikke informantene. Og de la også vekt på at det fantes kvinner som *måtte* være yrkesaktive på heltid selv om de har små barn av økonomiske grunner, og at det er en skam at det er slik. Middelklassekvinnenes negative avvik skyldes altså ikke bruken av barnehage alene, men først og fremst at de gjør det selv om de egentlig ikke behøver det. Normen er at hvis du ikke strengt tatt trenger å arbeide mens du har barn hjemme, er det umoralsk å gjøre det. Når arbeiderklassekvinner handler slik som middelklassekvinner, er det fordi de tvinges til det av omstendighetene.

Klasseforskjeller mellom kvinner er en interessant side av debattene rundt kontantstøtten i og med at det nok bare er lavtlønnskviner kontantstøtten på 3000,- kr. i mnd. per barn kan trekke bort fra lønnsarbeidet. Brox har skrevet en kronikk i forbindelse med kontantstøttediskusjonen (Aftenposten 17.11.97):

det er all grunn til å applaudere det prinsippet at mor og far begge skal bidra med inntekter og omsorgsarbeid. Men vi må bestemme oss for om

vi snakker om *plikter* eller *rettigheter*: Like opplagt som det er at kvinner med god utdanning må kunne oppsøke de utfordringer som stedets profesjonelle arbeidsmarked har å by på, like opplagt er det at pendlerkoner bør kunne velge å holde seg borte fra dårlig betalt og trasig arbeid. Det kan umulig være det samme normative prinsipp som gir kvinnelige akademikere *rett* til å forske og kvinner med dårlig utdanning *plikt* til å vaske kontorer?.

Brox viser videre til at dette kan ha positive konsekvenser for de lavtlønte kvinnene, når de har et alternativ til å holde ut dårlige arbeidsforhold kan det tenkes arbeidsforholdene må forbedres for å holde på dem (Aftenposten 17.11.97): «Slik sett er det interessant at 'høyresida' vil intervensere i markedet til fordel for lavtlønte kvinner, med sterk motstand fra 'venstresida'».

I tillegg til at det er middelklasselivet som er nedfelt i ulike systemer kvinnene møter på, skaper middelklassekvinnens streben etter endringer i relasjonen mellom kjønnene også avstand. Det er ikke alle likestillingssaker som er relevante for alle kvinner. Tidsklemma, kjønnskvo-tering, barnehagedekning, politisk representasjon og menns innsats i hjemmet. Dette er likestillingspolitiske saker som er viktige i Norge. Er dette problemer kvinner som de i undersøkelsen ville identifisert som viktige for å forbedre deres situasjon, eller er det først og fremst kvinner som meg som er opptatt av disse tingene? Tidsklemma inntreffer først hvis det er et prioriteringsdilemma og kilder til dårlig samvittighet. Hvis man i stedet udelt lar hjem og barn kommer først, så burde vel ikke problemet være like stort? Kjønnskvo-tering gjelder yrker hvor kvinner og menn er i konkurranse med hverandre, vi har vel aldri hørt noe slikt foreslått i arbeideryrker? Dårlig barnehagedekning er bare et problem hvis man synes barn burde være i barnehage, eller hvis man ikke har andre kilder til barnepass. Hvis man i stedet oftere benytter andre barnetilsynsordninger, som arbeiderklassekvinner oftere gjør, eller hvis man mener at små barn ikke bør være i barnehage, slik arbeiderklassekvinner oftere enn middelklassekvinner mener, så er vel ikke «Alle barn i barnehage» et mål? For eksempel mener 52 prosent av kvinner uten annet enn obligatorisk utdanning, at kvinner bør være hjemmeværende fram til barna begynner på skolen, mens bare 17 prosent av kvinner i den høyeste utdanningskategorien mener det samme (NOU 1996:13:409). Det er en *stor* forskjell. Småbarnsmødrene jeg støtte på hadde ikke barna sine hos ordinær dagmamma eller i barnehage. I stedet passet mannen barnet mens de arbeidet ettermiddag, natt eller morgen, eller så passet moren eller andre familie-medlemmer barnet mens hun arbeidet på dagtid. Hvis dette ikke hadde latt seg gjøre, er jeg sikker på at de funnet seg en annen jobb.

Hva med spørsmål om menns innsats hjemme, der skulle man tro kvinner fra alle lag var forente? Ikke nødvendigvis. Utdanning gir utslag på hvor mye tid kvinner bruker på husarbeid (Grønmo og Lingsom 1983, Langsether og Lømo 1997). Denne forskjellen var større i 1970 enn i 1990, men ikke mye (Kitterød 2002). Vi vet ikke så mye om hva denne forskjellen bærer i, men vi kan tenke oss at dette henger sammen med kvinnenes preferanser, ulik bruk av hjelpemidler og lønnet hjelp og ulik grad av hjelp fra andre familiemedlemmer (Kitterød 2002). Både for menn og kvinner øker likestillingsorienteringen med utdanning (NOU 1996:13:409).

Kvinnene snakker ikke om avtaler om fordelingen av husarbeidet hjemme som resultatet av forhandlinger. Ikke bare bruker de ikke det ordet, det de beskriver ligner heller ikke på dette. Flere av informantene nevnte spesifikt at de ville ha seg frabedt menns innblanding i husarbeidet og i barneoppdragelsen. Kvinnene lo gjerne litt av mennenes hjelpeløshet i hjemmet. *Ingen* fortalte om ektefeller som gjorde halvparten av husarbeidet, nesten alle fortalte at de selv gjorde *alt* husarbeidet, mens noen få fortalte om «greie» menn som «hjalp til». Selv om husarbeid og arbeidet med barna skjevfordeles i alle deler av befolkningen, har jeg aldri hørt en akademikerkvinne fortelle om lignende ordninger. Nå kan det jo hende at det er litt flaut for middelklassekvinner å fortelle om slike holdninger selv om de har dem.

I Kvande og Rasmussens undersøkelse om kvinnelige sivilingeniører (1993) får vi vite litt om en av informantene, Ulla. Ulla og hennes mann deler arbeidet hjemme ganske likt (men de har praktikant). Begge ektefellene er sivilingeniører; de har altså samme situasjonen i yrkeslivet til felles (1993:108):

Dette betyr at det blir vanskelig å finne noen logisk eller rettferdig grunn til at Ulla skal ta mer av hus- eller omsorgsarbeidet. Da måtte argumentasjonen gå langs linjer som er lite forenlig med likestillingsideologien som har nedfelt seg hos folk flest.

Ulla og ektemannen er rasjonelle, og de finner ingen rasjonelle grunner til skjevfordeling. Hva hadde skjedd hvis Ulla likte å gjøre husarbeid mer enn mannen gjorde? Hadde det i det hele tatt blitt tatt i betraktning? Mye av det som gjør det synlig for Ulla og ektemannen at det er urettferdig hvis hun skal gjøre mer hjemme, er at de har like hardt arbeid. Her tror jeg Kvande og Rasmussen har et viktig poeng som også lar seg overføre til par som ikke har samme yrke, men som har yrkesliv som har mye til felles. Jeg vil f.eks. tro at ektefeller som begge har harde jobber i industrien må argumentere annerledes om fordelingen av husholdsarbeidet enn ektepar hvor ektemannen jobber i industrien og kona jobber i servicenæringen. Siden industriarbeid

forstås som et tyngre arbeid enn det meste annet av mange mennesker, vil noen argumentere med at det er rettferdig at industriarbeidende menn får slippe å slite hjemme også. Men hvis kvinnene ikke framstiller husarbeid som et slit, er ikke slike rettferdighetsargumenter gyldige.

Informantene ga også uttrykk for at de syntes at de sakene som så ut til å oppta «yrkeskvinner» var tåpelige. De kalte det for flisespikkeri og omtalte kvinnene som bortskjemte. I deres måte å snakke om for eksempel akademikerkvinner på, ligger det ikke så rent lite klassebevissthet når «luksusproblemene» på «toppen» ble latterliggjort. Noen fortalte at de som samtidige med starten på den nye kvinnebevegelsen hadde følt seg fremmed for feministenes krav om retten til arbeid. At forskjellene mellom ulike typer arbeid påvirket hvor de sto i forhold til dette spørsmålet nevnte de ikke selv, men jeg mener det er viktig i dette spørsmålet å huske på at retten til å ha lavt lønnet butikkarbeid ikke er like mye å stå på barrikadene for som retten til å praktisere jus. Quale skriver:

Vanligvis hevdes det at økt andel kvinner i lønnet arbeid er en viktig del av likestillingsprosessen. Effekten ventes å bli tosidig – frigjøring i forhold til mannen i sin egen familie (økonomisk selvstendighet, omstrukturering av familien), og økt politisk, samfunnsmessig aktivitet (gjennom arbeidsplass, arbeidskamerater, sosiale kontakter som følger virksomheten utenfor hjemmet) fra kvinnenens side. (...) Beskrivelser av lønnsarbeid for kvinner i kvinneperspektiv har ofte en overtone av romantisering og kan bære preg av at det er høyt utdannede personer som tar utgangspunkt i sine egne yrkeserfaringer, oppfatninger og vurderinger (1978:133-134).

Selv i dag, i lys av de store endringene i samfunnet hva angår synet på kvinners og menns plass i samfunnet, snakker 50 år gamle kvinner om at deres døtre har vært heldige som slipper å jobbe fordi de har fått seg menn som kan forsørge dem. Holter fant i en undersøkelse fra 1989 at når det gjaldt ståsted til om hvorvidt likestilling er ønskelig, var de med høy utdanning i langt større grad (84 prosent mot 56 prosent) enn de med lav utdanning positive til dette, og forskjellen mellom gruppene *økte* i tidsrommet 1972 til 1989 (Holter 1989:22). Mest interessant i denne sammenhengen er det kanskje at til uttalelsen: «Det er rimelig og naturlig at en kvinne blir forsørget av sin ektemann», var det store forskjeller mellom utdanningsgruppene: 51 prosent av de med minst utdanning var enige, de med mest 17 prosent, og de i midten, 36 prosent (Holter 1989:43). Vi snakker her om ganske store forskjeller mellom kvinner på områder i hjertet av norsk likestillingsideologi.

Det er grunn til å tro at kvinner fra ulike lag hadde mer til felles i «husmorrollens glansdager» på 1950- og 1960-tallet enn periodene forut og etter (Kitterød 1998). I denne perioden var det bare 5–10 prosent av gifte voksne kvinner som var registrert som lønnsarbeidere (Lund 2001:9). Generell velstandsøkning og sosial utjevning gjorde det mulig at kvinner på tvers av sosiale lag i større grad enn tidligere delte livsbetingelser; flere arbeiderklassefamilier klarte seg på en inntekt, og færre middelklassefamilier hadde økonomi til å ha hushjelp (Haavind 1994:60). I tillegg til at arbeiderklassekvinner og middelklassekvinner hadde likere hverdager på grunn av økonomisk utjevning, kommer det at de også hadde til felles en familieideologi hvor det ble vektlagt at det var et gode om kvinner kunne slippe å ha lønnsarbeid (Lund 2001:9). I denne perioden var «kampsakene» husmorferie, helsestasjoner, rett til husholdningspenger og husmorvikarer (Lund 2001:10).

Det var likevel noen rammevilkår som var forskjellige. Lund skriver om kvinners inntreden i arbeidslivet til tross for den rådende husmorideologien (2001:13):

Ifølge sosialøkonomen Peder Martin Lysestøl var det fortsatt mulig å leve på mannens lønn for middelklasse- og overklassefamilier, men for arbeiderklassefamilier var det umulig å henge med på kjøpeboomen med bare én inntekt.

Lund legger til at arbeiderklassekvinnenes yrkesaktivitet ikke bare skyldtes luksusforbruk, men at det også var snakk om å danne seg en økonomisk buffer. Slik ga altså mannens inntekt overlevelse, og konas trygghet. Slik kan man tenke seg at gifte kvinners yrkesaktivitet blir et ledd i et mobilitetsprosjekt. Når middelklassekvinnene gikk ut i arbeidslivet for fullt mottok disse mer i lønn enn arbeiderklassekvinner fikk, og det ble enda vanskeligere for arbeiderklassefamiliene å bli sosialt mobile og å leve opp til forventninger om 'det gode liv'. Med to gode lønninger dro «de andre» fra. Forskjellene mellom arbeiderklassefamilier og middelklassefamilier blir mindre av at hver familie har én inntekt. To-inntektsfamilien som realitet og ideal forsterker klassemessig ulikhet.

## **Hjemmet vs. jobben: Klasseforskjeller mellom kvinner**

Forholdet mellom familie og arbeid oppleves som den viktigste forskjellen mellom kvinner som dem selv og kvinner som er over dem i hierarkiet. Siden det er middelklassekvinnene som blir representantene for middelklasselivet, blir dette en skillelinje som handler mye om klasse. Kvinnenes

bevissthet om ulike prioriteringer overfor familie og arbeid var det nærmeste de kom en politisk bevissthet om ulike interesser.

Gullestad gjenforteller livshistorien til den eldre arbeiderklassekvinnen Kari (1996:128-189). Kapittelet heter «Reaching out for something better» fordi Karis livsprosjekt har vært å hele tiden strekke seg oppover og framover. Jeg mener Karis historie belyser mange sentrale sider ved arbeiderklassekvinnelighetsprosjektet. Vektleggingen av familie er sterk. Karis bestemor hadde ansvar for flere mindreårige barn og hadde en mann som drakk, likevel utførte hun lønnsarbeid. Rammen dette ble forstått innenfor og som likevel sikret hennes rolle som «hjemmets hjerte», var at arbeidet ble gjort av nødvendighet for familien. Det er lenge siden Karis bestemor levde, men jeg gjenfinner den samme måten å tenke på om kvinners yrkesaktivitet hos arbeiderklassekvinner i dag. Dette skiller seg antakeligvis fra middelklassekvinnens vektlegging på jobbens verdi i seg selv; som en individuell utviklingsmulighet.

Kvinner har åpenbart ulike muligheter på arbeidsmarkedet og ulike måter til å oppnå makt på arbeidsplassen. Det er naturlig at hva slags arbeid man gjør og hva slags belønninger man mottar for det, påvirker forholdet mellom familien og lønnet arbeid. Når arbeidet gir utøverne lite på flere nivåer, er det klart at familielivet kan blir desto viktigere (Rubin 1992). Informantene har valgt seg livet i familien som sin arena, i fortid, nåtid og framtid. Jeg mener dette skyldes både materielle og kulturelle begrensninger og muligheter. I samfunnet generelt framstår yrkesaktivitet som en viktig side av kvinners selvrealisering, og (Kaul 1996:39): «Familien har tapt mye av sin betydning som kilde til en positiv bekreftelse på en moderne kvinnelig identitet». Dette stemmer sikkert, men det betyr ikke at det er umulig å vektlegge familiens betydning og viktighet slik at familiens rolle forsterkes. Det er dette jeg mener informantene gjør: Gjennom å gjenskape og forsterke familien som den viktigste arenaen i kvinners liv, unnslipper de noen av de negative konsekvensene arbeidsvilkårene og jobbens lave status har. Dette behøver ikke styrke kvinnenens posisjon overfor resten av samfunnet, men kan i hvert fall være et ledd i et verdighetsprosjekt i eget liv og i forhold til kolleger, familie og ektefeller.

Lar det seg gjøre å la familielivet ese ut i innsats og betydning? Kaul hevder (1996:134): «Når kvinner i dag i gjennomsnitt får 1,8 barn, da faller mye av grunnlaget for å si at barn og husarbeid er kvinners livsprosjekt bort». Mot dette vil jeg innvende at omsorgen for hvert enkelt barn i dag ser ut til å være mer tidkrevende og kompetansekrevende enn det tidligere var. Kvinner i alle deler av befolkningen stiller høye krav til seg selv som mødre

(Haavind 1987), og foreldrerollen endres og gjøres mer kompetanse-krevende gjennom endringer i ansvarsfordelingen mellom hjem og skole (Ericsson og Larsen 2000). Kvinnene har ikke sterke ønsker om å ikke være yrkesaktive, de aksepterer at det er en side av livet deres. De jobber også like mye som andre yrkesaktive. Så når de lar livet i familien ese ut handler det mindre om tid og mer om symbolikk.

Kvinnene legger ikke vekt på at de gjør ting andre kvinner ikke kan lenger, slik som sylting, baking etc. De steller ikke i stand treretters middagsselskaper hos hverandre, slik mange heltidsarbeidende akademikerkvinner gjør. Deres måte å være husmødre på handler i stedet om hverdagsmiddager, å ha det rent og å være hjemme når de ikke må på jobb. Når de snakker om seg selv som husmor henger ikke det sammen med praksiser som for eksempel å ikke være yrkesaktiv. I stedet henger det sammen med hvor du har hjertet. Om å være husmor sier Danielsen at det (2002:10): «[F]ørst og fremst [var] ein identitet som kvinnene bar med seg til alle døgnets tider. Husmorinnstillinga sat i ryggmargen». Det å være husmor var altså også i «husmorens glansdager» noe som kan tenkes uavhengig av å være husmor i praksis. Danielsen sier videre (2002:10):

I motsetning til i dag, sklida ikkje kvinnene så sterkt mellom rollene som mor, ektefelle, yrkeskvinne og venninne. Identiteten som husmor sameinte alle desse rollene.

Hva som oppleves som en viktig forskjell gjenfinner vi i Karis historie (Gullestad 1989:188), og hun sier: «It is wrong if a woman *lives* at work and the home is only a place where she *is*». Det er her kvinnene opplever at forskjellen mellom dem og sånne som meg ligger. Gullestad forteller om Kari (1996:140):

Kari's model of social life is one in which kinship, marriage, and friendship provide the structural backbone. She defines her life (and her self) in terms of her social relationships.

Det informantene mener skiller dem selv fra yrkeskvinner er at de selv føler sterkere for barna sine og i større grad tar ansvar for barn, mann, hjem, familie ellers og nærmiljøet. Dette gjør det lettere å forstå at de forstår seg selv som forskjellig fra yrkeskvinner til tross for at de selv også arbeider heltid. Når de sier at de egentlig er husmødre, mener de at de er husmødre i hjertet. Kvinnene beskriver seg selv som «gammeldagse» og som noen med «støv på hjernen», litt på tull og litt på alvor. De misunte tilsynelatende ikke andre kvinner utdanningen og karrierene, men i stedet antok de at andre kvinner misunte dem den oppveksten de kunne gi barna sine og den



tilfredsstillelsen de selv fikk hjemme. På hjemmebane, forstått som familie, venner, naboer og kolleger, mottar de bekræftelse på at deres måte å være kvinne på er riktig, og disse personenes vurdering er viktigere for kvinnene enn de er for mange andre. Godt voksne kvinner opplever at de har gjort noe riktig her i livet når døtrene gjør de samme prioriteringene og valgene som dem selv. Døtrene gir dem på et vis rett.

Også på arbeidsplassen fikk kvinnene bekræftelser på at de er ekte kvinner. Særlig i kvinnekollektivene. Jeg la merke til at en ufrivillig barnløs kvinne var inkludert i fellesskapet som ellers kun besto av etnisk norske kvinner med hjemmeboende barn. Andre kvinner uten barn, selv om de ikke visste grunnen til at de ikke hadde barn, ble framstilt som egoistiske, lite modne etc. Kvinnene gjorde et poeng ut av å ikke omgå kvinner som prioriterte annerledes enn dem selv. Men kvinnen som var ufrivillig barnløs – og som snakket åpent om sin lengsel etter barn – fikk innpass.

Lie (1993) har skrevet om tidsbruk blant småbarnsmødre basert på tidsdagbøker og intervjuer. Hennes informanter har alle en yrkesutdannelse, mange av dem meget lange, og når det snakkes om hvorfor de har lønnet arbeid vektlegger de at det er andre grunner som er like viktige som de økonomiske. De har et ønske om å bruke utdannelsen sin, holde seg faglig ajour, de kjeder seg hjemme og søker sosial kontakt, de føler seg mer fri i jobben enn hjemme og opplever anerkjennelse i jobben på en måte de ikke opplever gjennom det ulønnede arbeidet hjemme. I deres verden er det å ikke ha lønnsarbeid «å bare gå hjemme» (1993:136). Mange av deres begrunnelser for å jobbe ser vi er direkte relatert til det at de har en kompetansekrevende og kompetansegivende jobb. Alle faktorene over kan tenkes å være annerledes for en del ufaglærte kvinner. De har ikke en utdannelse å bruke, de trenger ikke holde seg ajour faglig, mange har ikke jobben som en sosial arena, men jobber derimot alene, de opplever kanskje mindre frihet i jobben enn de fleste, og de har lønnsarbeid som er usynlig og som derfor ikke gir dem samme type anerkjennelse som utdannede kvinner forteller om. Flere nevner særlig det sistnevnte som et problem; jobben de gjør er usynlig, alt for få anerkjenner det de gjør som en viktig oppgave. Det er bare når noe er galt at de får tilbakemeldinger på jobben de utfører. Men kvinnene vektlegger at arbeidet hjemme er viktig, og i deres kultur så blir de belønnet for det. Da blir ikke det å ikke ha lønnsarbeid «å bare gå hjemme», det blir i stedet for mange å utføre en viktig, og for noen også naturlig oppgave.

Å være hjemmeværende på heltid er likevel ikke noe som lokker kvinnene jeg møtte som ikke hadde små barn lenger. I hvert fall ikke så lenge helsa holder. Det er viktig for dem å ha en jobb. Informantene får

viktig bekreftelse gjennom lønnsarbeidet sitt. Både kolleger, kunder og sjefer belønner deres måte å være arbeidstakere på. Også ellers får de positiv bekreftelse på at de er flinke og sterke som har lønnsarbeid. Som for husmødrene fra 1950-tallet i Danielsens materiale, er ikke lønnsarbeidet begrunnet med selvrealisering, slik vi ofte tenker oss at det er i det moderne kvinnelighetsprosjektet. Men der betyr ikke at selvrealisering ikke også er med i bildet. Jeg mener det er problematisk å sette opp et motsetningsforhold mellom selvrealisering og «selvoppofrelse» slik det i flere sammenhenger blir gjort når man tar for seg utvikling av kvinnerollen. I min undersøkelse ser vi at selvoppofrelsen i høyeste grad har med seg elementer av selvrealisering. Kvinnene står på for andre, både hjemme og på jobb, og de realiserer seg selv som ekte kvinner på begge arenaer. I filmen *Støv på hjernen* (basert på boken *Med støv på hjernen* av Eva Ramm 1958), er det å være en oppofrende husmor noe som handler om press fra kvinnefellesskapet og egen realisering innenfor dette. Filmen ender godt da hovedpersonen evner å sette dette til side og å ta mer hensyn til mann og barn.

For kvinnene Danielsen intervjuet som var husmødre på 1950-tallet kommer det klart fram at det å holde et rent og fint hjem var tydelig knyttet til moral (2002:65). Hvordan man holdt hjemmet ble en viktig forskjell mellom kvinner, og gjorde at husmødre kunne finne mening i livet som husmor selv om det på mange måter også da var lite tilfredsstillende for mange. Dette er kanskje ikke den viktigste forskjellen mellom kvinner i dag. Med større differensiering mellom kvinner hva angår hvilke jobber de gjør og hvilken status de får på grunn av jobbene, er det kanskje mer naturlig at dette skaper grunnlaget for sammenligning. Når informantene i min undersøkelse snakker om normer om «gode» og «dårlige» kvinneliv og «gode» og «dårlige» kvinner, er det forskjellen mellom kvinner i relasjonen mellom lønnsarbeid og familie de viser til. De har lite å tjene på å sammenligne seg med middelklassekvinner på hvem som lever opp til storsamfunnets forventninger til det gode kvinnelivet og det gode arbeidslivet. Kvinnene har ikke flotte jobber, god lønn og høy status, men de er ekte kvinner, og det må jo ha en verdi?

Kalleberg (1977 og 1980) gjorde på midten av 70-tallet et studie av kvinnelige renholdere. Hun kaller kvinnene for familiebundne kvinner og beskriver hvordan det har blitt utviklet en egen nisje for dem i arbeidsmarkedet, og at dette åpner noen dører for kvinnene, men lukker noen andre. Dette går selvfølgelig begge veier. Når de blir forstått som familiebundne av arbeidsgivere og andre, er ikke hvilke som helst jobber åpne for dem. Kaul viser hvordan det at arbeidsgivere tar utgangspunkt i at de kvinnelige ansatte

først og fremst er husmødre, har negative konsekvenser for arbeidsvilkårene (1996).

Akkurat som forholdet mange middelklassekvinner har til arbeiderklassekvinnenes kvinnelighetsprosjekter preges av manglende forståelse for disses handlingsmuligheter, er det vanskelig for arbeiderklassekvinnene å sette seg inn i hvordan middelklassekvinner tenker og prioriterer. At arbeiderklassekvinner mener at deres egen måte å være kvinne på er overlegen middelklassekvinnens, har få konsekvenser. Verre er det når middelklassekvinner stiller seg uforstående til kvinnelighetsprosjektene kvinner som informantene har. Ferree sier (1984:65):

[T]hey [arbeiderklassekvinner] clearly do not have the same kind of work commitment that professional women have, and they should not be expected to acquire it just to measure up to a class-biased standard of nontraditionality.

Ferree viser her til en reell konflikt mellom kvinnegrupper hvor det at arbeiderklassekvinner velger som de alltid har gjort forstås som et problem av en del middelklassekvinner.

Kvinnene artikulerte ikke alltid at de følte et press «utenfra» om å være annerledes, men når de snakket om sine egne prioriteringer og liv kom det ofte fram at de forholdt seg til konkurrerende kvinnelighetsprosjekter og andre måter å tenke på. Flere ga for eksempel uttrykk for at de visste at sånne kvinner som meg tenkte annerledes om for eksempel kvinners rolle i samfunnet. Men under feltarbeidet oppsto det likevel flere ganger situasjoner hvor jeg opplevde at de oppdaget forskjeller mellom meg og dem som de ikke var helt forberedt på.

Haavind (1987) kritiserer det at arbeiderklassekvinnens tilpasninger så ofte framstilles som tradisjonell. I yrkestilknytningen og kombinasjonen mellom familie og betalt arbeid, framstilles ofte den formen som arbeiderklassekvinner velger som den underordnede og undertrykkingskonserverende. Altså som en «dårligere» variant av livsutforming enn middelklassekvinnens. Kaul skriver om de to som skal eksemplifisere konserverende og frigjørende strategier i hennes bok, henholdsvis Konstanse og Frida (1996:294):

Her står jeg ved et dilemma. Konstanse underspiller sin likeart med menn som lønnsarbeider, og hennes særart som mor blir fremhevet. Frida fremhever sin likeart med menn som lønnsarbeider, og underspiller sin særart som mor i arbeidslivet.

Kaul opplever dette som et dilemma, men har for så vidt valgt «side» når hun gir den førstnevnte strategien navnet «konserverende» og den sistnevnte «frigjørende». Da har Kaul, i tråd med sin egen bakgrunn som en kvinnetype av Fridas sort, valgt hvilken arena som er viktigst og mest verdifull. Kaul ser selv at dette er problematisk, men hviler seg på det faktum at de sosiale betingelsene kvinner lever livet sitt under skaper denne rangeringen.

Det er samtidig viktig å huske at den moderne likestillingsideologien ikke har vært uproblematisk for kvinner i middelklassen heller, og med den høye andelen kvinner som for eksempel velger deltidsarbeid, ser vi at selv om det skjer i mindre grad, så setter også middelklassekvinnene barna sine foran karrieren mens barna er små. Også middelklassekvinnens prioriteringer i forhold til jobb og familie blir preget av det som materielt og kulturelt framstår som det «tradisjonelle», gode og riktige familielivet. For eksempel er det interessant at ambivalensen til spørsmål om tilslutning til likestillingsmål synes å være større i middelklassen enn i arbeiderklassen. For eksempel så er «vet-ikke» besvarelser mer utbredt i middelklassen i en undersøkelse om synspunkter på likestillingssaker (NOU 1996:13). «Vet-ikke»-andelen er hele tiden høyest for de øvre utdanningsgruppene. Særlig mennene i de øvre utdanningskategoriene ligger langt over mennene i den laveste.<sup>24</sup>

Selv om det ser ut til at arbeiderklassekvinner og middelklassekvinner prioriterer husarbeid ulikt, behøver det ikke være store forskjeller i hvor viktig barna er i livsprosjektet. Vi ser for eksempel at kvinner med lang utdanning tilbringer mer tid i direkte kontakt med barna sine enn kvinner med kort utdanning (Kitterød i 2002).<sup>25</sup> Også kvinnene med utdanning i Lies (1993) materiale skulle ønske at de jobbet mindre slik at de kunne være mer sammen med barna. En formening om at barn har det best når de er mye sammen med mor deler nok kvinner fra alle lag i den norske befolkningen, men det er grunn til å tro at det finnes forskjeller i synet på hvor mye som er nok. Det er klart alle vil forsøke etter beste evne å få til den kombinasjonen av hjem og jobb de av ulike grunner er nødt til å klare. Noen kvinner har

---

<sup>24</sup> Når det gjelder hva som er best for barn under skolealder er «vet-ikke»-andelen for de lavest utdannede på 2 prosent, mens den i de to øverste utdanningskategoriene er på 10 prosent. Når det gjelder hva som er best for barn i skolealder, svarer 10 prosent av mennene i den øverste utdanningskategoriene «vet ikke», mens bare 3 prosent av mennene i den laveste utdanningskategorien sier det samme. Ellers er det ofte slik at de med minst utdanning også er dem som oftest svarer «vet ikke» i spørreundersøkelser.

<sup>25</sup> Selv om dette indikerer at kvinner med høy utdanning er mer opptatt av barna sine enn kvinner med kort utdanning, skal vi være forsiktige med å trekke denne konklusjonen fordi det finnes ulike normer for hvordan et godt barneliv er og hvilken rolle foreldrene skal ha i forhold til barna. Det kan også være relevante forskjeller i hva som regnes som samvær med barn.

jobber hvor det ikke er så lett å ha redusert arbeidstid, andre må av økonomiske grunner jobbe mer enn de egentlig kunne tenke seg. Det å gjøre det beste ut av situasjonen handler også om å slå seg til ro med det, og å ha en innstilling som muliggjør dette uten for mye dårlig samvittighet overfor begge arenaene. Når man av ulike grunner må jobbe mye mens man har små barn, trenger man å fokusere på at det er viktig for barn å ha kontakt med andre barn og få utbytte av det pedagogiske tilbudet i barnehager.

Gleden ved barn, hjem og familie synes påtakelig for informantene, og selv om noen virket mer deprimerte over arbeidssituasjonen enn andre, var særlig barna en åpenbar glede for kvinnene. Jeg vil ikke hevde at arbeiderklassekvinner er mer glade i barna sine enn middelklassekvinner, men det kan hende det er kulturelle forskjeller i hvor viktige barna er ment å være på ulike måter og at dette påvirker hvordan kvinner snakker om barna sine. I en kantine full av forskere, den middelklassegruppen jeg har best kjennskap til, hører man ikke mye snakk om barn. Og jeg har aldri hørt en forsker fortelle at hun jobber akkurat der hun gjør fordi det ligger nært hjemmet. Dette behøver ikke bety at det er store forskjeller mellom kvinner, men det kan bety at ideologien de utformer sitt kvinnelighetsprosjekt innenfor skaper muligheter og begrensninger for hva moderskapet skal bety. Kanskje er det mer akseptabelt for middelklassekvinner å klage mer over det som foregår hjemme som gjør hverdagen vanskelig, og for arbeiderklassekvinner å klage på forhold ved jobben som går på bekostning av familielivet?

I et intervju (Forskerbasen.no 20.02.03) sa Widding-Isaksen:

Jeg tilhører selv den generasjonen<sup>26</sup> som ble mor relativt seint i livet fordi jeg skulle utdanne meg og etablere meg i arbeidslivet først. I en samtale jeg hadde med en ung journalist som skulle intervju meg i radio om den moderne morsrollen, fortalte jeg henne hvor sårt jeg mange ganger syntes det var å vinke farvel til sønnen min om morgenen. Hun så på meg og sa: «Det der er det forbudt å snakke om.» Det gjorde et sterkt inntrykk på meg at unge yrkesaktive mødre ikke tillates å formulere erfaringer som binder sammen det private livet med det offentlige. Samtidig gjorde det meg også nysgjerrig på hvilke sosiale mekanismer det er som skaper slike «forbud» og bidrar til å fortie denne delen av livet. Særlig fordi norske kvinner i dag er framstilt som «verdensmestre» i å kombinere fruktbarhet og yrkesaktivitet.

---

<sup>26</sup> Dette utsagnet er et eksempel på at (den akademiske) middelklassens måte å organisere livet og hverdagen på tas som det normale. Når Widding-Isaksen her sier at hennes generasjon ble mor seint i livet fordi de skulle utdanne seg og etablere seg i arbeidslivet først, ser hun bort fra at det i hennes generasjon er mange kvinner som verken fikk barn sent eller tok utdanning først.

Likeledes er det grunn til å tro at det finnes forskjeller kvinner imellom i hvor legitimt det er å gi uttrykk for at man føler en tilfredsstillende lønnsarbeid ikke gir, ved å sylte eller bake boller. Dette betyr selvfølgelig ikke at kvinner er født til å gjøre husarbeid, men at det er en dobbelthet i forholdet kvinner har til husarbeidet. I 2001 kom boka *Vask! Nytelsesfull rengjøring* (Bengtsson og Kühlhorn) ut i Norge. Boken ble laget av en svensk skribent og en fotograf og ble debattert da den kom ut i Sverige. I Norge vakte ikke boken sterke reaksjoner, men i stedet havnet den på lista til Bokklubben Nye Bøker. Boken blir presentert som løsningen på noen av problemene moderne kvinner sliter med, som at de ikke liker husarbeid, men opplever tilfredsstillende når de likevel gjør det. Gjennom å ha det rette utstyret, den rette musikken og de rette belønningene kan man gjeninnføre «nytelsesfull rengjøring». Boken inneholder også personlige historier, blant annet om savnet etter et rent hjem i barndommen. I boka oppfordres det til at man finner fram de positive assosiasjonene man har til husarbeid, og det anbefales at man ikke blir en «rengjøringsmartyr». Forfatterne skriver:

Man kan lære seg rengjøring, men hvordan blir man et sånt menneske som synes det er gøy [slik at man ikke blir en rengjøringsmartyr?]? For mitt vedkommende var det spørsmål om positive barndomsopplevelser. Moren min ble jo aldri noen fanatiker på rengjøringsfronten [morens manglende evner til å holde det rent og pent hjemme nevnes anklagende flere ganger i boka], men var så heldig å ha en svigermor som elsket å jobbe hardt [i motsetning til moren?]. Farmor Frida var en proff som blant mange andre ekstrajobber også viet seg til [som om det var et kall] rengjøring i finere hjem. Men det var av ren og skjær lyst hun to ganger i året tok toget opp til oss til høstens og vårens storrengjøringer (Bengtsson og Kühlhorn 2001:151).

Smith-Erichsen skriver i sin artikkel «Skitne hemmeligheter» hvor umulig det synes å klare av husarbeidet når man er oppvokst i en tid hvor kvinner og husarbeid ikke hørte sammen, 70-tallet (1999:123): «Mødrene våre ble aldri helter av å vaske gulv. De utslettet både seg selv og møkka de gikk løs på, dag ut og dag inn, uten å si det til noen, og uten at noen la merke til det». Idealet hun har fått med seg er at kvinner ikke har noe mer ansvar enn menn for husarbeidet. Men kanskje betyr det at ingen får det ansvaret og at leiligheten gror til av møkk. For idealene om å ha et pent hjem ble ikke borte med husmorens død (Smith-Erichsen 1999:126):

Husmoren er død. Hun er blitt et gjenferd som plager oss. Fantasi og fetisj i en hverdag som er blitt uutholdelig rotete. I venninneflokkene er det blitt en sport å parodierte de gamle husmoridealene. Våre imitasjoner er i ferd med å bli så gode at man kunne tro at de var ekte.

Poenget her er at kvinner fortsatt lever med husmoridealer, enten de vil det eller ikke. Det er ikke bare kvinner som informantene som uttrykker og utfolder seg gjennom det å «holde hus». Den britiske skribenten Nigella Lawson utga for noen år siden kokeboken *How to be a domestic goddess* (2000). I denne gir hun løsningen på problemet Smith-Erichsen sliter med: I en tid da man ikke har mulighet til å leve opp til alle idealene om den perfekte husmor, kan man velge seg noen eksempler som er ekstra viktig for egen selvtilfredshet, for eksempel bollebaking og å lage mat som gjør at huset lukter av god mat. Boken vakte til dels sterke reaksjoner i Lawsons hjemland, og selv om det var hevet over tvil at hun var en kvinne som ikke lot seg «presse tilbake til kjøkkenbenken», som man ofte sier, ble hun beskyldt for å legitimere andres forsøk på dette.

Ulike idealer om og realiteter i forholdet mellom menn og kvinner og mellom arbeid og familie gir konsekvenser for hvordan situasjonen oppleves. Jeg tror for eksempel at informantene slipper unna noen konflikter om fordeling av husarbeid og innholdet i oppdragelsen som andre kvinner sliter med (uten at det nødvendigvis kaster av seg noe i form av mer deling av dette arbeidet på lang sikt). Å ta avstand fra likestillingsprosjektet blir en måte å styrke familieprosjektet på. Å styrke familieprosjektet blir en måte å tåle lønnsarbeidet på. Kvinnene forstår det moderne likestillingsprosjektet som noe som hovedsakelig handler om normativ innblanding i familielivet. Det moderne likestillingsprosjektet tar fra kvinnene verdighet som kvinner fordi deres måte å være kvinne på ikke lever opp til idealer om det gode kvinnelig realisert gjennom lønnsarbeid. Motstanden mot dette prosjektet og forakten de gir uttrykk overfor kvinner som lever opp til disse idealene, blir et forsvar mot dette og en måte å gjenopprette verdighet på. Men jeg tror det å skape rom for verdighet på dette grunnlaget er lettere i privatlivet enn det er i arbeidslivet. Når kvinnene forsøker å skape verdighet på arbeidsplassene sine ved å trekke inn sine klassede kvinnelighetsprosjekter, slik jeg beskrev det i forrige kapittel, står de svakere, og delvis diskvalifiserer de seg. Å beholde familielivet «kjønnet» på en slik måte at de selv framstår som ekte kvinner i motsetning til yrkeskvinner som ikke kan ta seg av mann og barn, er lettere realiserbart fordi det tross alt finner klangbunn i verdier og normer i det generelle samfunnet.

I dette kapitlet har jeg vist hvordan kvinnene finner mening og verdighet gjennom arbeidet i familien og måten de kombinerer dette med lønnsarbeid. I det neste kapitlet vil jeg ta opp spørsmål om kvinnenes muligheter til å påvirke situasjonen på arbeidsplassen.

## 8. Makt på jobben

### Innledning

I en undersøkelse av renholderes arbeidsforhold og levekår oppsummerer Ringen resultatene slik (1976:18):

Rengjøringsarbeiderne er en ressurs svak gruppe med slitsomt og lite belønnende arbeid som de av økonomiske grunner er svært avhengige av, men som de gjerne skulle unnsnippe.

Problemene renholdsbransjen sliter med og renholdernes ressurs svakhet og sårbarhet har blitt framhevet i undersøkelse etter undersøkelse i både Norge, Sverige og Danmark i flere tiår.<sup>27</sup> Det er ingen tvil om at renholdere er en gruppe ansatte som sliter spesielt, og bransjen selv og politikere har lenge vært klar over dette og har ønsket å endre dette på en rekke forskjellige måter. Som jeg viste i kapittel 6, blir det sagt at renholderne selv står i veien for forandringer som vil kunne gjøre bransjen og jobben mer levelig. Arbeidsledere holder fram bl.a. latskap, sjananse, lav intelligens og generell ressurs svakhet som mulige forklaringer på dette.<sup>28</sup>

Denne passiviteten handler ikke bare om at de ikke deltar i endringsforsøkene. Det kan de ha gode grunner for ikke å gjøre. Det jeg er interessert i her, er kvinnes tilsynelatende manglende interesse for å forsøke å skape endringer ut fra egen premisser. Hvis de synes jobben blir verre, hvorfor gjør de ikke noe med det? Det fortelles for eksempel om at det er vanskelig å få renholderne til å stille opp på aktiviteter utenom arbeidstiden (Borchgrevink 1995, Andersen, Johnsen og Karlsen 1997). Arbeidsledere jeg har snakket med har også beskrevet renholdernes tafatthet som et hinder i renholds-

---

<sup>27</sup> Utviklingen i renholdsbransjen har vært veldig lik i de tre landene, både hva angår den andelsmessige forskyvningen fra offentlig til privat sektor, bransjens rekruttering av innvandrere, yrkets innholdsmessige og symbolske forankring i «kvinneverdenen» og endringsprosesser som betyr en vektlegging av kjønnsnøytralitet og effektivisering.

<sup>28</sup> Nå skal det sies at det ikke er så enkelt som at sjefene jobber for forandring, mens kvinnene ikke gjør det. På flere av arbeidsplassene var det tydelig at sjefenes oppryddingslyst befant seg på et helt annet nivå enn det praktiske, for flere skrøt på seg flere initiativer enn de ansatte hadde hørt om. Lederne var opptatt av å gi inntrykk av at mye skjedde, de er fullt ut klar over hvordan renholdernes arbeidsforhold tar seg ut fra utsiden. I møte med informantenes versjon var det lett å få inntrykket av lederne smørte litt vel tjukt på.



bedriftens forsøk på å skape litt samhold.<sup>29</sup> Også i dagligvarebransjen er det mange ansatte som sliter og som likevel ikke ser ut til å jobbe for å skape forandring. Sjefene der etterspør også initiativ fra de ansatte, og snakker om ansatte i dagligvarebutikker som en gruppe det er lite tak i.<sup>30</sup> For begge yrkesgruppene er det naturlig å trekke manglende fagorganisering inn i dette.

I både renholdsbransjen og dagligvarebransjen nevner lederne kvinnenes primære orientering mot hjemmet som noe som preger dem som arbeidere. Lederne ser ikke ut til å mene at det også kan handle om hvordan de blir møtt og behandlet som arbeidstakere i bransjene. At kvinner har andre preferanser enn menn blir stående igjen som den eneste forklaringen på kjønnsforskjeller i bransjene. I dette kapittelet vil jeg både ta kvinnenes preferanser på alvor, og de hindrene de møter på på arbeidsplassen. Det jeg vil prøve å vise er hvorfor det blir slik at kvinnene forholder seg relativt passive til forverringer av arbeidssituasjonene sine.

Hva som skaper og begrenser kvinnenes valg er kompliserte spørsmål. Jeg vil bringe inn hvordan de klassede kvinnelighetsprosjektene skaper muligheter for noen måter å være arbeidstakere på, men stenger av for andre. Jeg vil vise hva kvinnene sammenligner seg med, og hvordan det påvirker hva de tror de kan få og hva de er villige til å gjøre for å skape endringer. For å forklare hvorfor kvinnene ikke jobber for å gjøre jobben sin bedre, vil jeg også vise hvordan arbeidssituasjonen er slik at den overlater lite makt til de ansatte. Som en videreføring av spørsmålet om hvorfor kvinnene ikke gjør motstand når jobbene deres blir verre, viser jeg til slutt i kapittelet hvordan kvinnene finner verdighet og mening i jobben sin på andre grunnlag enn mange andre arbeidstakere gjør. Først vil jeg beskrive nærmere den passiviteten som både jeg og arbeidsgiverne reagerte på.

## **Manglende vilje til å skape forandring**

Jeg har flere steder i avhandlingen vist til at kvinnene framstår som en passiv part. De deltar ikke i endringsforsøkene som er igangsatt i bransjene

---

<sup>29</sup> Det er viktig å være klar over at det enkelte ganger handler om formen for samvær det legges opp til. Når man hovedsakelig ansetter gifte kvinner med små barn som jobber deltid på kvelden, kan man ikke regne med stor oppslutning når man arrangerer julebord som strekker seg over en hel helg på danske båten.

<sup>30</sup> Desto lettere ser man de som kommer inn i jobben med ambisjoner om å stige i gradene. Dette er ofte unge menn. Sjefene oppgir at den skjeve rekrutteringen til lederstillinger i butikk kommer av at sånne kvinner som jobber i butikk verken har ambisjoner eller lederevner.

og de forsøker ikke å skape endringer selv når de mener at arbeidssituasjonen deres er forverret. De gikk langt i å akseptere situasjonen slik den var. Kvinnene kjøres hardt i konkurransens navn, og selv om både dagligvare- og renholdsbransjen har tøffe konkurransevilkår, særlig fordi kundene setter pris så høyt i valget av tjeneste- eller vareleverandør, er det klart at det finnes mange aktører i begge bransjene som tjener seg rike på kvinnenes arbeid. Slik er det selvfølgelig også andre steder i arbeidslivet, men den tilsynelatende passive holdningen kvinnene møter for eksempel nye effektivitetsforslag med, er slående. Kvinnene ser ut til å være lite interessert i å aktivt arbeide for å forbedre arbeidssituasjonen sin. Ikke skifter de jobb eller planlegger å gjøre noe for å gjøre et slikt skifte lettere, og ikke ser de ut til å jobbe for forandring på arbeidsplassen der de allerede er i form av å yte individuell eller kollektiv motstand mot usikre arbeidsbetingelser, lave lønninger og press i retning av en intensifisering av arbeidet.

I flere andres tekster om kvinnelige renholdere går det igjen at de er stille og passive. I en hovedfagsoppgave om rengjørere og portører ved Aker sykehus skriver Braaten (1999:46):

På spørsmål om hvor det er attraktivt å jobbe, sier renholderne lite, ikke annet enn at de gjerne vil være på samme sted hele tiden. De er i det hele tatt en «stille» gruppe som har en nokså anonym posisjon på sykehuset. Når jeg betegner disse som en «stille» gruppe, er det fordi de andre ansatte på sykehuset oppfatter dem slik.

Renholderne i hennes materiale forteller da også at de er fornøyde så lenge de får arbeide uten innblanding (1999:50). Braaten forteller videre (1999:90):

Generelt sier ikke rengjørerne så meget. De trekker seg på en måte tilbake. Om dette skyldes at de føler seg litt utrygge, noe som kan føre til en form for belastning med dertil lav selvfølelse, er usikkert. Men innad i Rengjøringsavdelingen gis det inntrykk av et godt sosialt miljø. De gir inntrykk av å ha samhold og solidaritet innad i sin egen avdeling.

Kvinnene på arbeidsplassene der jeg var inne framsto nok også som veldig stille og unnselige. Desto mer påtakelig var det at enkelte var veldig støyende når de var blant «sine egne» (inkludert meg). Kvinner jeg jobbet med kunne gå fra hylende latter og grove vitser på pauserommet til bøyd nakke og senket blikk med en gang de møtte på representanter for andre yrkesgrupper. Jeg tror ikke dette bare skyldes «dårlig selvbilde», andre personlige kjennetegn eller yrkets historie som usynlig syssel, men også at de andre yrkestakerne behandler renholderne som usynlige. Jeg har selv stått som

klistret oppetter veggen under feltarbeidet fordi de man rengjør etter «krever» mer plass.

Kvinnene gikk ofte langt i å framstille situasjonen som bedre enn den så ut for andre. Dette har jeg funnet i andres studier av arbeiderklassekvinner. Schjølbergs (1997) informanter legger vekt på at det er viktig å ha selvstendighet i utformingen av arbeidet innenfor sitt arbeidsområde, og at de opplever at de har denne friheten. Den som ruller det rene tøyet opplever det som et gode å kunne bestemme over rekkefølgen på det man ruller. Men mulighetene for dette er begrenset i og med at det er et tidspress og at man må forholde seg til rekkefølgen i de andres arbeidsoppgaver. Det tøyet som skal ut til kunder først, må jo tas først, så det høres lett ut som om kvinnene legger vekt på en frihet ved jobben sin som ikke er der. Kvinnene i mitt materiale gjør det samme. De legger sterk vekt på friheten jobben gir, men når du ser hvordan dagen faktisk utformes, er det lite som ligner frihet. Noen renholdere velger å rengjøre toalettene først for å ikke ha det å grue seg til mens de rengjør resten av lokalet, og kvinnene beskrev valgmuligheter som dette som noe de likte ved jobben. Ann-Magritt sier:

Jeg er min egen sjef egentlig. Om jeg går en time før så er det ingen som liksom ... sier noe om det. Og det er klart ... jeg benytter meg ikke av det, men å vite at jeg har frihet, liksom ... Jeg syns det er godt, men det er ikke sikkert alle syns ... om dem kanskje hadde misbrukt det, for jeg har vært borti de tilfellene også.

Ann-Magritt synes at hun har frihet i arbeidet sitt, men samtidig benytter hun seg ikke av de mulighetene det gir. Hvis hun går én time før, må hun jo bare ta igjen arbeidet dagen etter, og hvis hun ikke rekker over områdene før hun går for dagen, risikerer hun at dem hun vasker etter klager.

Sveen beskriver en fatalisme blant industriarbeiderne hun vokste opp med (2001:26): «En arbeider kunne kanskje *reagere* på kritikkverdige forhold på jobben, men *handlet* ikke som følge av dem. Han hisset seg opp hjemme og i familiære kretser, men bet offentlig i seg all opposisjon». Behovet for sikkerhet preger forholdet til makt på jobben, og det et lett for dem som står på utsiden å mene at noen bør reise seg. Jeg har selv arbeidet i begge bransjen og har selv i ettertid undret mye over at jeg fant meg i forhold som manglende kontrakt, oppfordringer om ikke å fagorganisere meg, overordnedes misnøye ved sykefravær og måten klager ble overlevert på. Likevel ble jeg overrasket av graden av resignasjon som møtte meg i bransjene. Dette tror jeg blant annet handler om at jeg har vent meg av med å leve under slike forhold, og at jeg i stedet har vent meg til å være en høyt utdannet arbeidstaker som har mye makt på sin side.

Både tidligere, for eksempel slik det fremstilles i Kallebergs undersøkelse (1977), og i dag, er det grunn til å tro at det er en del renholdere som ikke er nok knyttet til arbeidet sitt til at de opplever det som nødvendig å jobbe for å forandre arbeidssituasjonen gjennom fagforeningsvirksomhet eller annet. Lederne i Borchgrevinks undersøkelse (1995) viser også til at kvinnene er yrkesaktive på en halvhjertet måte, og lederne i mitt materiale og kvinnene selv legger vekt på at kvinnelige renholdere med hjemmeboende barn legger igjen hode og hjerte hjemme.<sup>31</sup>

Med dette mener jeg at kvinnene jeg møtte opplevde at de hadde lite å tjene på å «lage bråk» på arbeidsplassene der de var. Når de ikke «lagde bråk» betydde altså ikke det at de ga sin tilslutning til måten ting ble gjort på og måten makten var fordelt på, men heller at de hadde nok å tjene på å holde munn. Shapiro-Perl sier (1984:194):

Workers, when asked about their everyday behaviour at work, do not use class terms, nor do they discuss their behaviour as strategies of resistance to management. Instead, they often see their resistance as appropriate individual responses to get the most out of work economically from an employer who pays them poorly.

Lindgren (1989:81) framhever at det er viktig å se kvinners underordning på arbeidsplassen i lys av den private «kjønnskontrakten». Homogenitet i den private «kjønnskontrakten» gir større grunnlag for solidaritet blant kvinnelige ansatte. Er den private «kjønnskontrakten» «tradisjonell» vil arbeiderfellesskapet tilrettelegge for kvinnes underordning også på arbeidsplassen, er kvinner i stedet sterke på hjemmebane, ligger det til rette for at de kvinnelige arbeidstakerne kan stå sammen om å endre vilkårene på arbeidsplassen. Forskjeller mellom kvinnelige arbeidskollegaer på hjemmebane svekker mulighetene for solidaritet, og dermed taper de de støttemulighetene som ligger i dette fellesskapet. Lindgren mener at homogeniteten er større blant arbeiderklassekvinner enn middelklassekvinner, og at den førstnevnte i større grad har «tradisjonelle» private «kjønnskontrakter». Variasjonen er altså større i middelklassen, tror Lindgren, og middelklassekvinnene som lever med en «tradisjonell» privat «kjønnskontrakt» ser ut til å være mer misfornøyde med denne.

---

<sup>31</sup> Dette har konsekvenser for hvorvidt de har muligheter til å stige i gradene på arbeidsplassen. Overordnede jeg har snakket med har uttrykt motvilje mot å heve de ansattes bransjespesifikke kompetanse både av frykt for at det vil være å kaster perler for svin og for at det vil være å spille ballen over til konkurrerende bedrifter. Når gjennomtrekken og bevegelsen mellom kjedene er så stor, blir det liten vits i å investere annet enn det aller nødvendigeste i de ansatte (Gjelsvik 1998).

Jeg vil gi Lindgren rett i denne observasjonen: Jeg opplever at homogeniteten i miljøene ufaglærte kvinner inngår i, både privat og på jobben, ser ut til å hindre problematisering av status quo. På flere av arbeidsplassene var det ingen kontakt mellom renholderne og andre enn menn og kvinner i manuelle yrker, og privat omgav mange av kvinnene i begge bransjene seg med venninner og familiemedlemmer i tilsvarende yrker. Deres døtre fulgte også i deres fotspor, uten at de så på det som problematisk. Flere jobbet eller hadde jobbet som renholdere sammen med voksne døtre.

Kvinnene har ikke nødvendigvis problemer med å se at det er mye som fungerer dårlig på arbeidsplassene deres og at de blir utnyttet. Særlig i dagligvarebransjen var dette tydelig og har blitt muliggjort av at vi i Norge har flere mediaprofilerte dagligvaremillionærer, og dette oppleves som surt av kvinner som er blant Norges desiderte lønnstapere. Men også renholderne mente at det satt noen på toppen av hierarkiet og ble fete av deres arbeid, og selv de som kimset av yrkets samfunnsmessige viktighet, uttrykte en viss grad av bitterhet over at det er slik. Det virket som de også hadde møtt på forventninger i privatlivet om motstand, og de sa ting som at de visste at det nok så ut til at de var en dott, eller at de trodde de var for snille. At man skal gjøre motstand mot arbeidsgiverne kan bli enda en forventning det er vanskelig for kvinnene å leve opp til.

Når vi snakket om arbeidssituasjonen var det mye sukking og klaging fra kvinnenens side, men de holdt fast på at det bare var sånn det var her i livet. Noen beskrev eksplisitt at det hadde vært annerledes før, og at passiviteten deres hadde kommet etter en rekke nederlag i forsøkene på å forbedre situasjonen. Noen sa at å kjempe imot kostet mer enn det smakte.

## **Manglende muligheter til motstand**

Ortner (1995) advarer mot å forstå motstand kun som en reaksjon på utenforliggende forhold. Å framstille motstand på denne måten tar bort menneskelig handlefrihet og kreativitet. I stedet er det viktig å se motstanden i forhold til andre trekk ved kulturen de inngår i. I dette tilfellet betyr det å ikke bare se metodene som et uttrykk for at det ikke var andre alternativer åpne for dem. I stedet må motstanden plasseres i en kontekst som synliggjør hvorfor de valgte strategier ble brukt og hva som lå til rette for motstanden, for det er tross alt ikke slik at alle som har det slitsomt gjør motstand.

Som arbeidstakere har vi ikke ubegrensede muligheter til å påvirke hvordan arbeidet skal utformes og hvordan vi skal belønnes. Vi lever alle med begrensninger. Når jeg over har beskrevet passiviteten kvinnene møter motgang på arbeidsplassen med, blir det relevant å ta en titt på hva som

bidrar med å skape begrensningene kvinnene lever med. De begrensningene jeg vil konsentrere meg om her, er for det første at kvinnelighetsprosjektene som handlingsrom begrenser både hva arbeidet betyr for kvinnene og hva de er villige til å gjøre for å endre arbeidssituasjonen sin. For det andre blir forventningene og handlingsalternativene påvirket av hva kvinnene har å sammenligne sin situasjon med. For det tredje er det noe med måten arbeidsgivernes makt utøves på og hva den inneholder, som gjør det vanskelig å jobbe for å skape forandring.

### *Kvinnelighetsprosjektet som ramme*

For kvinner som informantene er ikke hvilke alternativer som helst åpne. Det betyr ikke at de ikke har det i seg å bli leger eller sekretærer i kommunen, men at deres egne forventninger til hvordan livet skal leves utelukker noen handlingsalternativer. Likeså andres forventninger til hvordan det riktige kvinnelivet skal leves. Alle tar vi valg som er viktige for hvordan livene våre blir. Disse valgene blir påvirket av rammene vi lever innenfor, vi kan ikke alle velge hva som helst. Dette handler både om materielle rammer og om kulturelle rammer. Innenfor disse rammene har kvinnene utformet voksenlivet sitt, og innenfor disse rammene skapes de som arbeidstakere og familiemedlemmer, noe som blant annet preger hvordan de forholder seg til dårlige arbeidsforhold.

Kvinnene møter på noen materielle begrensninger. De kan oppleve det slik at de har så mye å gjøre med familiearbeidet at å ha et yrke som krever mye eller å gjøre mye ut av det yrke de har, er uaktuelt. Økonomiske ressurser og arbeidsforhold varierer, og med dem, graden av frihet. At noen kvinner kan bli «likestilte» og kan forfølge karrieremål, forutsetter at de får hjelp av andre kvinner (Hertz 1986:6): «The dual-career couple can prosper professionally in part because there are other couples or individuals who do not». Hvis arbeiderklassekvinner også søkte selvrealisering gjennom yrkeskarriere, hadde det blitt vanskeligere for middelklassekvinner å gjøre det. Offentlig og privat barnepass er de mest innlysende eksemplene på dette, men i tillegg kommer tjenester hovedsakelig kvinner yter i forhold til renholdsoppgaver og omsorg for eldre. Materielle forskjeller mellom kvinner kan skape ulikheter i muligheten til å bruke mye tid og energi på jobben. Penger kan kjøpe restaurantmiddager og take-away og en bil som gjør transport av familiemedlemmer raskere. Tiden noen bruker på vedlikehold av husholdningens klær og sko kan andre frigjøre ved å kjøpe nytt. Ikke alle som kan kjøpe seg ut av de materielle begrensningene arbeidet i hjemmet gir, gjør det. Å ha mulighetene om hjelp åpne, kan uansett gjøre hverdagsslitet lettere å tåle.

Kvinnene selv identifiserer noen av de prosessene og hendelsene som begrenset deres eget valg av framtid. De kan fortelle at de var ganske interessert i noe av skolearbeidet, men at noe skjedde som ga dem ansvar de ikke kunne legge fra seg, for eksempel syke foreldre eller at de fikk barn tidlig. Det har lenge vært slik at kvinner med lav utdanning får barn tidligere enn kvinner med lang utdanning (Jensen 1984:124). Dette kan komme av når det rent praktisk passer å få barn; de som tar utdanning venter i mange tilfeller til de er ferdige med å studere, mens denne utsettelsen av familieetablering ikke er nødvendig når man er ferdig med skolen som 16-åring. Det kan også komme av at kvinner med lav utdanning er mer opptatte av familieetableringen, og i mindre grad enn andre kvinner er villige til å utsette denne for å ta utdanning. Det er grunn til å tro at begge disse forklaringsfaktorene gjelder; at det både finnes praktiske og kulturelle grunner til at fødemønstret er forskjellig mellom kvinnegrupper. Begrensningen det betyr å få barn tidlig er altså delvis en begrensning kvinnene selv skaper.

Det var noen forskjeller mellom kvinnene i hvilke begrensninger de hadde støtt på og hvordan de snakket om dem. I mange av intervjuene og samtalene kom vi fort inn på begrensninger kvinnene hadde møtt på når de skulle utforme voksenlivet sitt. Til tross for at mye av forskjellen mellom de eldre og de yngres historier skyldes at de eldres ungdomstid *ser* annerledes ut i lys av endringene i både kvinnerollen og i økonomisk velstand, er det er klart at de eldre kvinnene støtte på andre typer begrensninger enn de yngre. En del av de eldre kvinnene viser til forventninger om at de som kvinner skulle ta ansvar for slektninger, og at de som barn av fattige foreldre ikke skulle søke seg til utdanning fordi det var et øyeblikkelig behov for deres arbeid eller penger i barndomshjemmet. Dette var altså begrensninger som bunnet i at det var bruk for dem der de allerede var, og at omgivelsene ventet at de hjalp opphavsfamilien sin framfor å tenke på sine individuelle yrkeskarrierer. Flere av kvinnene mente eksplisitt at penger sto mellom dem selv og utdanning. Ikke på grunn av studiekostnadene i seg selv, men på grunn av den manglende inntekten det ville bety. I et slikt regnestykke når ikke studiefinansieringen fra Lånekassa opp, og det er grunn til å tro at dette er noe av det som står i veien for utjevning av klasseforskjeller i utdanningslengde.

De forteller at brødrene deres heller ikke tok utdanning eller på andre måter etterstrebet en individuell karriere. Men mens omsorgsansvaret veide tungt for kvinnene, var det forsørgeransvaret som bandt mennene til foreldrehjemmet. Brødrene hadde sterkere press på seg enn det de selv hadde hatt for å skaffe seg en lønnsinntekt som kunne gå til den daglige driften av barndomshjemmet.

Dette handler ikke bare om at ansvar i foreldrehjemmet gjør det vanskelig for kvinnene å skape seg et liv med utdanning og et liv der lønnsarbeid står sentralt. Noen nevnte også at de ikke ville at foreldrene skulle få inntrykk av at de var misfornøyde med utgangspunktet, og at dette preget deres eget ambisjonsnivå. Dette gjorde noen av de yngre også. For eksempel hadde flere av renholderne også mødre som var eller hadde vært renholdere, og de framstilte dette fellesskapet som en kilde til godvilje dem imellom. På spørsmål om hva de trodde mødre mente om det, så sa de at de trodde de var glade for det. Flere av de eldre renholderne hadde døtre som også var renholdere, og de sa at de var takknemlige for at døtrene deres også kunne velge å først og fremst være hjemme med barn.

Mange av de yngre kvinnene fikk barn tidlig, og flere hadde også aleneansvar for barn da de startet på yrkeslivet sitt, og de viser til det som grunn til at de ikke har tatt utdanning eller tatt seg bryet eller risikoen med å finne en annen jobb. De som hadde vært alene med barna framstilte det som helt selvfølgelig at de ikke jobbet før barna begynte på skolen. Det at de er hjemme med små barn framstilles ikke som noe som handler om forventninger fra dem selv eller andre til hva kvinner skal gjøre. I stedet forstår kvinnene det som et rent praktisk hinder: Når man får barn skal man være hjemme med dem. Hvis det ikke er en mann med i bildet, kan ikke småbarnsmødre jobbe siden de da ikke har en partner som kan passe barna på kveldstid mens hun er på jobb. Det betyr at det rent praktisk er slik at alenemødre ikke kan jobbe i det hele tatt på flere år.

En viktig begrensning i kvinnes mulighet til å investere noe i lønnsarbeidet sitt, for eksempel i form av fagorganisasjonsaktiviteter, er at de er alene om mange av oppgavene i familien. Selv når de har ektemenn. Når de må gjøre alt husarbeidet selv, og har høye standarder for hvordan arbeidet skal gjøres, er det forståelig at de skynder seg hjem etter arbeidsløstidens slutt i stedet for å bli igjen og snakke om hva de kan gjøre med situasjonen på jobben.

Kvinnene begrunner ofte det at de ikke har tatt utdanning, at de har de jobbene de har og at de ikke deltar i mye av det sosiale på jobben, med ansvaret de har hatt i familien helt siden de var unge. Men det er jo ikke slik at alle kvinner blir ufaglærte, hjemneværende og lite interessert i forholdene på jobben av å ha syke foreldre eller av å få barn tidlig. For kvinnene ble likevel dette et uoverstigelig hinder. De eldre kvinnene viste ofte til sin egen ungdomstid som en tid med færre valgmuligheter enn unge får i dag. Selv om det sikkert er tilfelle, er det viktig å huske på at ungdomstiden de viser til ikke er lengre unna enn at de var unge mens det foregikk store samfunns-



endringer hva angikk både jenters valgmuligheter og utdanning. De «eldre» er mellom 50 og 60 år gamle, med en overvekt på den nedre delen av skalaen. Særlig mange var i begynnelsen av tjuårene under den norske varianten av «hippietiden», men det er klart at når man viser til 68-ere, så viser man til radikale akademikerbarn med lilla skjert og politiske buttons, ikke gifte arbeiderklassekvinner som sparer av skolevasklønna si til innskudd til sin første leilighet.

Noen av kvinnene forteller at de har noen egenskaper de selv setter pris på, men som ikke kan anvendes til å tjene penger i deres verden. Noen er veldig glade i å male, og har hatt det som hobby i mange år, men det er jo ingen jobb, mener kvinnene. Det fikk de selv vite tidlig, og de har ingen problemer med å viderefremidle denne holdningen til egne barn når de skal ta framtidsvalg. Å lære seg praktiske ferdigheter, enten gjennom arbeid eller yrkesutdanning, er det sikkerhetsnett man skal skaffe seg her i livet. Har man barn som er ganske flinke og som tenker litt på å ta seg en teoretisk utdanning, eller velge teoretiske fag, blir de rådet til å lære seg noe praktisk først, så de har noe å falle tilbake på. Dette gjelder nok særlig sønner, som ideelt sett skal skaffe seg yrker som er prestisjefylte innad i arbeiderklassen, slik som rørlegger og elektriker. Deri ligger nemlig mulighetene til å bli selvstendig næringsdrivende, og derfor fri fra sjefsforhold. Hvordan de er tilstede på arbeidsplassene sine inngår i en videre definert kulturell praksis. Å ha en husmorjobb inkluderer ikke å stå på krava.

Kvinnene ga ikke uttrykk for å ha opplevd et ubehag ved begrensningene de hadde møtt på da de skulle utforme sitt eget voksenliv. I stedet var det tilsynelatende en overensstemmelse mellom det de så ut til å ha ventet seg ut av livet og det de hadde fått. Noen viste direkte til at de tilhørte en generasjon kvinner som ikke hadde ambisjoner utover å etablere et godt familieliv. Men det de eldre og de yngre kvinnene hadde til felles er at andres behov har dannet rammene de har skapt sitt voksenliv innenfor. Dette blir ikke framstilt som noe offer på en negativ måte, heller som et heders-tegn; de er sånne kvinner som tar ansvar. Kondo (1990) kritiserer at vestlig individualisme har preget for mye av generell og feministisk tenkning om subjekt og individ. Med sitt feltarbeid i en japansk arbeiderklassesetting i ryggen, skriver hun (1990:33):

Japanese women portray themselves as accommodating to duties and to the needs of others, rather than as independent decision makers. And it is this accommodation to others that makes them full mature human beings, that creates their «personality».

Det er selvfølgelig noen viktige forskjeller mellom Kondos og mine informanter, men jeg vil hevde at man ved å ha en individualistisk tilnæringsmåte ikke helt fanger hva kvinnene mener fordi «ofrene» de har gjort for andre ikke er noe som har stått i veien for deres individuelle prosjekt, men i stedet som noe som har gjort dem til «bedre» kvinner i egne og andres øyne. Kvinnenes forhold til for eksempel det at de har lavstatusarbeid, kolleger og uføretrygding kan forstås på nye måter hvis man bringer dette perspektivet med seg. Jeg opplevde for eksempel mistenkeliggjøring av kvinner som var uthvilte når de kommer på nattvakten. Jeg oppfattet at dette skyldtes at deres uthvilthet signaliserte at de ikke har eller tar ansvar for andre mennesker i og med at de åpenbart har unnet seg en ettermiddagslur eller lignende. Kvinnene som i stedet var utslitt før arbeidet hadde tatt til, klage-skrøt av hvor lite de hadde hvilt siden sist de møtte hverandre, og de beskrev hvordan de hadde prioritert å bruke tiden og energien sin på omsorgsarbeid framfor å sove ut. Plikten adler. Jeg kommer tilbake til dette i siste delen av kapitlet.

### *Sammenligningsgrunnlagets betydning*

Hva kvinnene har å sammenligne seg med, både i privatlivet og på jobben, har konsekvenser for hva de mener de har rett til å kreve for seg selv. Det mest interessante var at sammenligningsgrunnlaget var meget begrenset. Både i privatlivet og på arbeidsplassen omgikk de mennesker som hadde og hadde hatt ganske like vilkår i livet som dem selv. Jeg tror dette har hatt mye å si både for hvor naturlig det var for dem å skape seg liv som var så like foreldregenerasjonens, og for hvor lite sinte de ble når arbeidsgiverne behandlet dem dårlig. Rubin skriver:

Imagine, too, an environment in which the same paucity of choices is the reality of most lives – no friends or relatives around who see a future with plenty of possibilities stretching before them; no one who expects very much because experience has taught them that such expectations end painfully. Such is the fertile field in which the fatalism, passivity, and resignation of the working class – qualities so often remarked upon by professional middle-class investigators (1992:163).

Etter hvert som renholdsbransjen og resten av samfunnet har endret seg, har hvem som har renholdsarbeid endret seg. Dette kan ha konsekvenser for hvordan stemningen på arbeidsplassene er, og som jeg har nevnt tidligere, er det grunn til å tro at de kvinnelige renholderne er en mer homogen gruppe i dag enn tidligere. For noen tiår siden hadde kvinner generelt færre jobber å velge i, og i dag framstår renhold, og for så vidt også kassaekspedering som jobber som spesielle arbeidstakere velger. I 1970 sto 20 prosent av de yrkesaktive kvinnene registrert som renholdere (Kalleberg 1977:3), mens i 2000

var 5,7 prosent av alle sysselsatte kvinner renholdere.<sup>32</sup> En rendyrking av renholdsbransjen som en arbeiderklassekvinnerverden vil ha konsekvenser for hva som skjer på arbeidsplassene.

En viktig side ved at de mangler elementære forutsetninger for å se sin egen situasjon som problematisk, var isolasjonen mange av kvinnene opplever i begge bransjene. Dette kan sies å bidra til å holde dem i en underordnet posisjon både hjemme og på jobben. Litt slem kunne man si at de ikke så ut til å ha merket at kvinners kår har endret seg i samfunnet. Homogeniteten de levde under ga dem få inntrykk av hvordan andre mennesker lever. Slik kan arbeiderklassekultur reproduseres ganske uforstyrret. Sosial mobilitet eller andre former for opprør mot livet man blir født inn i, blir ikke et mål hvis man har slått seg til ro med at det man fikk var det beste man kunne fått. De vektla sterkt at manuelt arbeid var overlegent annet arbeid, og kvinner som ga uttrykk for andre ambisjoner ble satt på plass. Da Anniken sa at hun skulle slutte på renholdsjobben og begynne på skolen til høsten, sa en eldre kvinnelig renholder leende: «Det tar nok ikke så lang tid før vi har deg her igjen». De eldre kvinnene hadde møtt på mang en ung kvinne med store planer, men de hadde erfart at mange av dem som trodde jobben skulle være midlertidig likevel ble.

Tidligere jobber har også virket inn og skapt lave forventninger, likeså arbeidet ektefeller og andre rundt dem har. Korpi (1978) viser til at dette er en viktig del av debatten om arbeiderklassen. Korpi skriver (1978:152): «Eftersom erfarenheter av enformiga arbeten delas av många över flera generationer, kan de påverka arbetarnas kulturmönster, så att förväntningar om inre belöningar från arbetet inte blir särskilt framträdande». Derfor er ikke bare egen klasseposisjon viktig for hvordan vi lever i verden, familiens «klassehistorie» virker også inn. Medhurst beskriver nettopp dette:

Putting it bluntly, I may have ended up in the knowledge class, giving me some community of interest and shared ground with that public school and Oxford colleague I mentioned earlier, but the differences between us which go back generations and generations (for all I know, his grandparents might have owned the factory mine worked in) have not been erased just because we have attended the same committee meetings (2000:32).

---

<sup>32</sup> Disse tallene er minimumstall. Renholdsbransjen inneholder nok mer svart arbeid og manglende innrapportering fra arbeidsgivernes side enn de fleste andre bransjer, i hvert fall bransjer som sysselsetter mest kvinner, slik at det kan tenkes at disse tallene er høyere.

Det er ikke bare livet i arbeiderklassen som skaper begrensninger i hva kvinnene antar at de kan få. Det må også tas med i betraktning at det er forskjeller i menns og kvinners handlingsrom. Forventningene til hvordan livet skal leves henger i høy grad sammen med kjønn, noen muligheter er åpne for arbeiderklassemenn som ikke er åpne for arbeiderklassekvinner, og omvendt.<sup>33</sup>

Et spørsmål norske arbeidstakere ofte danner fellesskap om, er spørsmål om lønnen de får for arbeidet sitt. Å snakke sammen om lønn og eventuelt ta opp spørsmål om lønn med arbeidsgiveren er et vanlig innslag på arbeidsplasser, og dette er også formalisert gjennom lønnsforhandlinger, som fortsatt ofte er kollektive. Jeg spurte alle informantene om hva de mente om lønna. De fleste sa at den var grei nok, og de eldre kvinnene er oftere fornøyde enn de yngre. Men også de fleste yngre var fornøyde med lønna. Siri kan fortelle at hun tjener mer enn faren sin. Når kvinnene sa noe negativt om lønnen, modererte de ofte uttalelsene sine. For eksempel Aud:

Jeg kunne gjerne godt tenke meg mer, altså, men det kunne jo alle.

Ofte begrunnet kvinnene hvorfor de ikke hadde noe å utsette på for eksempel lønna. Agnes sier:

Jeg syns ikke man skal klage. Man må jo jobbe for pengene.

Agnete er et av unntakene, hun ber ikke om unnskyldning for å kritisere de lave lønningene. Hun sier:

Jeg syns lønna er for lav. Jeg syns det er underbetalt. For det er en slit-som jobb, og det er ikke mange pauser man kan ta hvis man skal gjøre jobben sin, altså. Så etter innsatsen, så syns jeg det er for dårlig betalt.

Hvorfor er det slik at Agnete er et unntak når hun er uttalt negativ til lønnen? En ting som skiller henne fra de andre informantene blant renholderne, er at hun har utstrakt erfaring med spesialrenhold. Fram til kroppen sa stopp jobbet hun sammen med menn i hardt fysisk arbeid, og spesialrenhold gir mye høyere lønn for de som orker det. Også på andre områder skilte Agnete seg fra andre informanter, og hun viste til erfaringene i spesialrenhold og sa at hun visste at arbeid kunne være annerledes på grunn av denne erfaringen.

---

<sup>33</sup> At dette også kan gi problemer for menn viser eksempelet jeg viste til i kapittel 6 hvor permitterte mannlige anleggsarbeidere ble forsøkt omskolert til pleiearbeid. Alternativet var for mange av mennene arbeidsledighet, noe jeg vil anta ville være vanskelig for mange av dem å takle. Likevel ble det å sette disse mennene til pleiearbeid en latterlig tanke, og forestillinger om hva som passer seg for arbeiderklassemenn kan stå i veien for yrkesaktivitet når det er en nedgang i sysselsettingen i tradisjonelle mannlige arbeiderklasseyrker.

Kaul (1996) framhever viktigheten av å se på arbeidserfaringer individet har gjort seg for å belyse identitet/arbeidsorientering. Hun mener det ikke holder å knytte ulikhetene mellom kvinner bare til klassebakgrunn, siden arbeiderklassekvinner i mannsyrker viser mange fellestrekk med middelklassekvinner i forholdet til arbeid. Det blir også en forstatistisk måte å se på identitet på. Hvorvidt en kvinne i størst grad knytter sin identitet opp mot hjemmet eller mot arbeidet kan ha mye å gjøre med innholdet i det lønnete arbeidet hun utfører. Svenning skriver (1984:23):

En del forskning talar för att förhållandena på arbetet också «smittar av sig» på fritidsanvändningen. Har man ett rutiniserat arbete med låg grad av självförverkligande, fungerar man enbart som en «halv människa på fritiden».

Kvinnene Svenning intervjuet jobbet på et vaskeri, og de kjente seg igjen i dette. Først og fremst preget arbeidet fritiden deres på den måten at de var trøtte hele tiden. Dette er selvfølgelig noe som angår veldig mange yrkestakere, men blant kvinner som de i Svennings materiale ser det ut til å være noe mer dramatisk enn det som er vanlig. Det er snakk om kvinner som rett og slett ikke gjør noe på fritiden fordi de er så utslitt. Også blant arbeiderklassekvinner jeg har snakket med de siste årene, gjenfinner jeg dette: De er så utslitte at de omtrent går og legger seg når de kommer hjem fra jobben, og de er uansett så utslitte at det mest avanserte de kan gjøre er å sette seg foran tv. Under slike betingelser er det logisk å være hjemmeværende når man har barn. Jeg er sliten når jeg drar hjem fra jobben min nå også, men ble det på en helt annen måte i en periode jeg jobbet heltid på vaskeri. Da klarte jeg bokstavelig talt ikke å holde meg oppreist etter jobben, og fritiden ble lite annet enn å hvile ut etter jobben og å lade opp til å dra dit igjen.

Davidoff skriver (1995:26):

How far the subordinate identifies with the goals of the system *and/or the personal superiors*, and by so doing accepts his or her inferior place within it, partly depends on the rewards – both psychic and material – he receives but also partly on how easy it is for him to find compensatory definitions of self-worth.

De begrensningene og mulighetene de møter som arbeiderklassekvinner i familien og i arbeidslivet gjør arbeidet mer attraktivt enn det er for mange. Dette er det jeg beskrev i kapittel 6. Det de får igjen er en «husmorjobb» som i stedet for noe negativt kan forstås som en skreddersydd jobb. Det er selvfølgelig fint at samfunnet kan tilby ulike oppgaver til folk som ønsker seg ulike ting, men det er viktig å innse at prioriteringene mennesker gjørehenger sammen med begrensede muligheter.

### *Arbeidsgiverens makt*

Samtidig som jeg mener det er viktig å ta kvinnenes egne kvinnelighetsprosjekter alvorlig som noe som skaper andre behov i møte med arbeidslivet, er det også viktig å ta med i betraktning at det ligger noen høyst reelle begrensninger på kvinnenes mulighet til å oppnå makt på arbeidsplassen.

Når jeg over beskriver at kvinnene tilsynelatende slår seg til ro med at arbeidet er slitsomt og dårlig lønnet og at det er i ferd med å bli verre, må vi trekke inn at kvinnene kan ha gjort seg erfaringer med at det bare straffer seg å lage bråk med sjefen. Det må kanskje være en muligheter til stede før en interesse for å skape endring blir skapt. Sider ved arbeidsmarkedet de har å forholde seg til, og som de er i blant annet på grunn av sin primære orientering mot hjemmet, hindrer tilgang til reell makt på arbeidsplassen.

Et viktig hinder for å kreve endringer er at kvinnene opplever det som realistisk at de kan miste jobben. De opplever seg som sårbare. Dette til tross for at arbeidsgiverne hevder å være konstant i bet for ansatte. Det er fullt mulig for kvinnene å få seg en ny jobb på kort tid. Jobben hadde kanskje ikke vært så forskjellig fra den de allerede har, men det ligger i hvert fall noen muligheter i å true med å slutte. Scott (1985:245) viser til et viktig poeng når han beskriver at den viktigste formen for protest mot undertrykking er ikke-deltakelse i systemet den inngår i hvis mulig. Problemene med renholdsbransjen og dagligvarebransjen er viden kjent; arbeidet der er lavt lønnet, har lav status, er fysisk hardt og bransjene inneholder mye snusk og lovstridigheter. De som synes det høres for slitsomt ut å skulle begi seg inn i en slik situasjon, lar være hvis de kan. Mange studenter har renholds- og butikkarbeid i vente på «det virkelige livet». Når de har fullført utdannelsen er andre alternativer åpne for dem, og de kan trekke seg ut. Renholds- og dagligvarebransjen er to av Norges største sysselsettere – å forsøke å endre premissene bransjene opererer innenfor, er for renholdere og butikkekspeditører som å slåss mot vindmøller. Å ikke inngå i eller å trekke seg ut av undertrykkende situasjoner vil i de fleste tilfeller være enklere enn å forsøke å endre dem (Scott 1986). Hvis man mener jobben er uoverkommelig dårlig kan det oppleves som bedre å slutte. Hvis man derimot har få alternativer eller verdsetter noen sider av jobben på en slik måte at det veier opp for de negative, kan det være verdt det å bite sammen tenna og holde ut. I mange tilfeller er det at jobbene er husmorvennlige noe som binder dem. Noen steder med et begrenset arbeidsmarked vil det være rift om renholds- og butikkarbeid. En annen ting som bidrar til dette, er at noen renholds- og butikkjobber er bedre enn andre, og at dette betyr at de ansatte nødvendig vil miste jobben. Et godt sosialt miljø er en grunn til å bli, likeså at man har

rutinen inne, får noen fordeler og at jobben ligger kort vei fra hjemmet. En tredje ting som begrenser de ansattes makt til tross for at de er en mangelvare, er at de kan straffes for å slutte i jobben. Hvis man slutter eller blir oppsagt så risikerer man for eksempel å ikke få den siste lønnsutbetalingen. Flere av informantene opplevde at dette var noe som gjorde det vanskelig å slutte i jobben. Løsningen i en slik situasjon kan være å slutte på dagen den dagen du får lønna si, men det er klart at dette ikke akkurat bedrer sjansene deres til å få en god referanse, hvis de skulle ha bruk for det.

At arbeidet er servicearbeid er også noe som kan legge begrensinger på mulighetene de har til å gjenkjenne og reagere på utnyttingsforhold. Lysgaard (1996 [1961]) mener at dannelsen av beskyttende kollektiver vil være mer sannsynlig der de ansatte er mest tydelig underordnet og der underordningen framstår som mest illegitimt. Men når det i samfunnet generelt eksisterer utbredte fordommer om at renholds- og butikkarbeid er drittjobber som huser bunnsjiktet av den norske arbeidsstokken, er det ikke lett for de involverte å sette seg over dette og å tenke at underordningen på arbeidsplassen er illegitim. Både renholdere og butikkansatte er underlagt streng kontroll på den måten at tiden de bruker på jobben sin skal presses ned, og at jobben de utfører skal vurderes hele tiden av kunder som ønsker å betale minst mulig for tjenestene. Jeg vil si at underordningsrelasjonene i begge jobbene er meget tydelige, men at den framtrer som naturlig og legitim, og at det derfor ikke stilles spørsmål ved den. I begge bransjene legger man vekt på service og kundekontakt. Likevel er kundene omtrent fraværende fra renholdernes historier. De kan komme med noen setninger innledningsvis om at kundekontakten er viktig, men når vi kommer bak reproduksjonen av det jeg oppfatter de er nødt til å si om jobben, sier de lite. Men kundene har mye makt, både over innholdet og organiseringen av arbeidet og over kvinnenens framtid i bedriften, siden mange har midlertidige kontrakter med renholdsbedriften knyttet til kontrakten denne har med oppdragsbedriften. Kanskje det å utelate kundene i samtaler om jobben og hva som er viktige for dem, er en måte å håndtere dette på? Kvinnene har få muligheter til å forandre på kundene, og ofte er det de som framstår som tyrannene i livet deres, ikke sjefene.

Det kan hende at de siste tiårenes endringer i bransjene og i arbeidsmarkedet for ufaglærte, har bidratt til å gjøre det verre for de ansatte og enda vanskeligere for dem å gjøre noe med situasjonen. Lilleaas og Widerberg (2001) viser i sin studie av trøtthet at moderne arbeidsorganisasjoner hviler på umoderne innslag som lojalitet og solidaritet, og at moderne fleksible organisasjoner har som en forutsetning at noen på bunnen av hierarkiet sliter seg ut på umoderne vis. Hvis vi tenker oss at det umoderne arbeidslivet

kjennetegnes av kontinuitet, stabilitet, solidaritet, miljø, fast arbeidstid, faste pauser og fast arbeidsplass, slik Lilleaas og Widerberg hevder, hvordan kan man tenke seg at det motsatte gir gode nok arbeidsvilkår for de som ikke belønnes med penger og kontroll over eget arbeid for å holde det ut. At jobben eser ut og holder en oppe om natten er nok lettere å holde ut hvis det gir en god karriere, høy status og høy lønn. Hva når *mangel* på kontinuitet, stabilitet, solidaritet, miljø, fast arbeidstid, faste pauser og fast arbeidsplass også gir mangel på karrieremuligheter, lav lønn og lav status? Det nye eller moderne arbeidslivet betyr noe annet sett nedenfra, og det er grunn til å tro at for eksempel konkurranseutsetting av tjenester som renhold forsterker den forverringen av arbeidssituasjonen dette betyr.

Vi ser at arbeidslivet for de fleste gjennomgår viktige endringer. En viktig side ved dagens arbeidsliv synes å være bedrifters og institusjoners økende behov for fleksibilitet. I denne sammenhengen er jeg opptatt av numerisk fleksibilitet, det vil si organisasjonens behov for å ha et varierende antall mennesker som arbeider for seg, slik at de med minst mulig tap kan benytte seg av akkurat den arbeidskraften de trenger, og ikke mer enn det. For å være konkurransedyktige benyttes ofte færrest mulig heltidsansatte, mens bedriftene utover det kan knytte relevant arbeidskraft til seg gjennom midlertidige kontrakter, deltidsarbeidere og underleverandører. Dette betyr at bedriften i perioder med sviktende etterspørsel slipper å betale ut lønninger til ansatte det ikke er bruk for, slik at det i stedet er underleverandørene, ekstrahjelpene eller de med korttidskontrakter som betaler prisen for en sviktende etterspørsel. Både renholds- og dagligvarebransjen har vært meget sterkt preget av dette i mange år allerede, men behovet for numerisk fleksibilitet i renhold og dagligvare har blitt løst på forskjellige måter. Jeg vil derfor vie litt plass til hvilke konsekvenser vektleggingen på numerisk fleksibilitet har hatt på denne delen av arbeidsstokken.

Det er grunn til å tro at vi i Norge, som i mange andre vestlige land, ser en polarisering i lønnsarbeideres arbeidsvilkår (Kvande 1994:90). Med de «dårlige» jobbene følger også oftere dårligere og mer usikre arbeidsbetingelser enn i de «gode» jobbene. Det er disse dårlige betingelsene som er problemet for mange kvinner i dag, ikke arbeidsledighet (Kvande 1994:91). For renholds- og dagligvarebransjens del kan vektleggingen på numerisk fleksibilitet tenkes å ha noen konsekvenser som går utover de ansatte. Det kan føre til større utrygghet for utøverne av de ufaglærte yrkene, og det kan oppleves som en manifestasjon av at deres kompetanse ikke er unik, at de er lett utbyttable. Behovet for numerisk fleksibilitet kan tenkes å gjelde flere yrkestakere enn de som i dag går på korttidskontrakter, eller som leies inn for å utføre en jobb. Det blir hevdet at hvor mye ansvar bedrifter tar for sine



ansatte, kan forstås som et uttrykk for en statusforskjell mellom yrkesutøvere: Én gruppe yrkestakere som tilbys gode, sikre arbeidsforhold, og én som tilbys usikre og dårlige arbeidsforhold. Dette kalles teorien om «dual labourmarkets» eller teorien om det segmenterte arbeidsmarkedet.

Gjelsvik (1998) finner et mønster som han beskriver, rettmessig tror jeg, som typisk for servicesektoren. Det er ofte de ansatte med direkte kundekontakt som er de deltidsansatte og ekstrahjelpansatte. Fleksibilitet oppnås altså ved at de som utfører kjerneoppgavene, må være fleksible, mens de i periferien i forhold til den tjenesten bedriften selger, oftere er fast ansatt og har arbeidstider de er mer fornøyd med. Dette er ikke i tråd med antakelser om numerisk fleksibilitet hvor det vanligvis tenkes at de som utfører bedriftens kjerneoppgaver, er best beskyttet kontraktmessig og de som tilbys de beste ansettelsesvilkårene. I hotellbransjen, som i renholdsbransjen og dagligvarebransjen, er det i stedet de som utfører kjerneoppgavene i servicebedriftene, altså de som direkte yter servicen kundene betaler for, som har usikre ansettelsesforhold som de ofte er misfornøyd med (for hotellarbeiderne i Gjelsvik 1998).<sup>34</sup>

I dagligvarebransjen sikrer man seg numerisk fleksibilitet ved å benytte deltidsansatte og ekstrahjelp. Disse kontraktene bruker man også for ansatte som i realiteten kommer til å jobbe mye heltid. I deler av året eller måneden når trafikken er liten, er det ikke ekstra timer å få for de ansatte. De ansatte går altså heltid når butikken trenger det, og deltid, ofte veldig kort, når butikken ikke trenger det. I tillegg er det mange ansatte som går uten kontrakt i det hele tatt. Mange av de jeg møtte i butikkene, gikk på slike kontrakter selv om de hadde hatt jobben i mange år. Voksne kvinner som hadde jobbet som butikkespeditører, visste ikke fra uke til uke hvor mye jobbing de fikk, og flere hadde kontraktfestet veldig få av de timene de faktisk pleide å jobbe. Kvinnene utgjorde i høyeste grad kjernen i arbeidsstokken. Disse kontraktene gir også ofte avlønning på timebasis, noe som fører til at de ansatte taper penger når butikken for eksempel er stengt ved høytider.

Men hvorfor er det slik at de som arbeider bak kulissene, kan få bedre ansettelsesforhold enn de som utfører kjerneoppgavene? Gjelsvik peker på at

---

<sup>34</sup> Det paradoksale ved dette kommer fram i det faktum at ved å sette de ansatte som potensielt er de mest misfornøyd i den nærmeste kontakten med kundene, risikerer man at de ansatte yter en dårlig service. Opplæringen av ansatte som er løserer tilknyttet bedriften enn de som jobber bak kulissene, vil også kunne bli mindre tilfredsstillende. Kanskje det er derfor de som sitter i kassa i butikker, og som i mange tilfeller gir blanke i bedriftens renommé, skal tilkalle overordnede hvis kundene klager, i stedet for å håndtere situasjonen selv. Bedriften stoler kanskje rett og slett ikke på at de ansatte forsvarer bedriften særlig godt.

det nettopp er i frontlinje-oppgavene fleksibilitet behøves siden antallet kunder varierer. Jeg tror også at det handler om noen andre faktorer som spiller inn når det direkte arbeidet med å håndtere kunder tildeles lav status. Renholdere hadde merket seg dette paradokset; at de som jobbet i administrasjonen i renholdsbedriftene hadde høyere status enn dem selv, som utførte arbeidet som holdt bedriften gående.

I tillegg til at renholdsbedrifter benyttes av oppdragsbedrifter for å forsyne dem med arbeidskraft ut fra et fleksibilitetsbehov, har renholdsbransjen selv et behov for å være fleksible numerisk. I renholdsbransjen sliter bedriftene nemlig med en usikkerhet om hvor mye renholdsarbeid de kan tilby de ansatte på sikt. Oppdragsbedriftene og renholdsbedriftene inngår kontrakter som i noen tilfeller kan være veldig korte, og når kontrakten opphører, er det ikke sikkert at den blir fornyet. Renholdsbedriften kan da risikere å bli sittende med for mange renholdere, og en måte å løse dette på er for mange å knytte renholderens arbeidskontrakt til oppdragets varighet. Dette betyr at mange renholderes arbeidssituasjon er slik at når oppdragsbedriften sier opp avtalen eller lar avtalen gå ut, mister renholderen jobben.<sup>35</sup>

Når bedriften er uvillig til å knytte til seg flere faste ansatte, kan dette også gå utover de som er fast ansatt. I renholdsbransjen kan det oppstå situasjoner hvor det er så stor variasjon i arbeidsmengden en renholdsbedrift skal utføre at det er for risikabelt å ansatte noen nye. Renholderne som allerede er ansatt kan da forventes å stille opp for å ta oppdrag som bedriften ikke sa nei til, selv om de mangler ansatte. Problemer kan også oppstå ved sykdom hvis renholdsbedriften ikke har nok mennesker ansatt til å dekke opp slikt, men i stedet driver med små marginer. Da må renholdere utføre andres jobber i tillegg til egen renholdsjobb. Store renholdsbedrifter kan sikre seg mot slikt, siden de kan ha egne vikarpatruljer. Noe av dette problemet handler om at renholdsbedrifter ikke klarer å skaffe så mange ansatte som de skulle ønske på grunn av rekrutteringsproblemer, men man kan innvende at renholdsbedriftene ikke går aktivt inn for å skaffe nye ansatte, i stedet venter de på at de skal komme til dem.

I renholdsbransjen har behovet for fleksibilitet skapt nye måter å organisere arbeidet på. Bruken av renholdsbedrifter i stedet for fast ansatte renholdere forstås ofte som noe bedriften gjør for å oppnå fleksibilitet, men en pussig situasjon oppstår siden renholdsoppgaver ofte utføres hele året

---

<sup>35</sup> Dette legger et ekstra press på renholdere som arbeider i renholdsbedrifter med mye rot, og som har tilbudt oppdragsbedriften en avtale som det ikke går å holde. Hvis oppdragsbedriften blir lei av å ha med en så rotete renholdsbedrift å gjøre, så er det særlig renholderen det går utover siden hun i så fall mister jobben.

med ganske lik hyppighet, slik at det er veldig forutsigbart hvor mye renholdsarbeid som skal utføres i en bygning i løpet av et år. Bruken av innleide renholdstjenester ser da ikke ut til å handle om å dekke et behov for fleksibilitet, men heller et ønske i bedriften om å slippe å måtte ordne med ansettelse og styring av renholdet selv. Dette kan likevel handle om fleksibilitet da oppdragsbedriften blir enklere å styre og forandre når «uvesentlige» funksjoner fjernes slik at den i stedet kan konsentrere seg om kjerneområdene sine.

Den sterke økningen vi har sett i bruk av innleide renholdstjenester ser også ut til å ha hatt noen konsekvenser for oppdragsbedriftene. Økonomi var nok i de fleste tilfellene årsaken til at bedrifter og virksomheter gikk bort fra å ha egne renholdere ansatt. Etter hvert har vi sett en ganske sterk kritikk av renholdsbedriftene fra oppdragsgivere, særlig offentlige. Flere aktører (blant annet Oslo kommune) har gått tilbake på tidligere vedtak om å pålegge enhetene å benytte private renholdstjenester. Begrunnelsene i de sakene som har vært fremme i media, går på at den renholdsbedriften oppdragsbedriften valgte (etter en anbudskonkurranse), ikke leverer tjenester av den kvaliteten oppdragsbedriften hadde ventet seg.<sup>36</sup>

Selv om privatisering av renholdstjenester eventuelt skulle gi bedre renhold, er det også viktig å tenke på hvilke konsekvenser det har for renholderne. Endringer som fleksibilisering gjelder store deler av arbeidslivet, men det er klart at det ikke foregår på samme måte i alle bransjer og overfor alle ansatte. Når oppgavene på bunnen av hierarkiet, slik som renhold, settes ut til private aktører, synliggjør man forskjeller mellom oppgavene renholderne gjør, og de som man regner som viktige i organisasjonen. Renholderne

---

<sup>36</sup> Det oppsto konflikt i 1999 da to forskjellige rapporter kom om renholdet som ble utført av private selskaper i skolene i Bærum. Den ene ble utført av direktøren for barn og unge i Bærum, Anders Seim, og den andre av Byggforsk på oppdrag fra SBL. Som kritikere pekte på, var den førstnevnte undersøkelsen ikke annet enn at direktøren hadde spurt rektorene i kommunen hva de syntes om renholdet som ble utført på skolen deres. Og når man sammenlignet hva rektorene sa med renholdsrapporter fra Teknologisk institutt, viste det seg tydelig at rektorenes vurdering ikke samsvarte med de tekniske funnene på åstedet. Seim påpekte at han aldri hadde gitt uttrykk for at han hadde rapportert om noe annet enn hva rektorene mente, men at de overveiende var mer positive til kommunalt renhold. Det renholdsbransjen selv fant problematisk, var at Seims lille spørreundersøkelse fikk mye mediaomtale. Petter Furulund, administrerende direktør i SBL, kalte det som foregikk «en målbevisst aksjon for å sverte bruk av private renholdsbedrifter og deres ansatte» (Stavanger Aftenblad 18.8.99). Byggforsks rapport konkluderte med at det private renholdet var tilfredsstillende, og at det kan se ut til at det private renholdet holder høyere kvalitet enn det tidligere utførte renholdet i kommunens regi.

blir ikke trukket inn i sosiale sammenhenger på arbeidsplassene der de arbeider, og de får ikke tilgang til beslutningsfora der. Ved å plassere renholdsoppgavene så tydelig på utsiden av virksomheten bidrar man ikke bare til å gjenskape arbeidet som noe annet, men også noe som er mindre verdt. Wærness skriver om utviklingen:

På min arbeidsplass – Universitetet i Bergen – er det da også slik at etter hvert som de norske universitetsansatte renholdsarbeiderne forsvinner ved såkalt «naturlig avgang», overtar det private rengjøringsbyrået og innvandrerkvinnene. Da jeg spurte en av de gjenværende fast ansatte norske renholderne hva hun trodde var grunnen til dette, svarte hun med en gang: «Arbeidsforholdene i slike byråer er så mye mer krevende at vi norske holder det ikke ut. Jeg prøvde meg og holdt ut i to måneder». At det skjer et stadig skifte av innvandrerkvinner som kommer på mitt kontor og gjør rent, bekrefter også inntrykket av at privatiseringen eller «outsourcingen» av rengjøringen på universitetet har ført til forverrede arbeidsforhold for den enkelte arbeider (2001:83).

Jeg tror arbeidsgiverne må ta sin del av skylden for at kvinnene oppfatter arbeidsledighet som et sannsynlig utfall av en konflikt med sjefen. Dette holder helt klart arbeiderne på plass, og hindrer dem å på eget initiativ forsøke å forandre situasjonen, eller å slutte seg til kollektive forsøk på dette. Vi må ikke glemme at det at kvinner som jobber i dagligvarebransjen og med renhold ikke fagorganiserer seg, i stor grad kan skyldes forhold som ligger utenfor dem selv. Et poeng er at arbeidsgivere åpent eller implisitt kan være fiendtlige til fagorganisasjoner. Et annet, og i denne sammenhengen meget relevant poeng, er at arbeidsorganisasjonen kan være slik at det rett og slett er for vanskelig å samarbeide med andre arbeidstakere om motstand. En renholder alene har liten mulighet til å påvirke kravene og innholdet i jobben, og det er grunn til å tro at kollektive motstandsstrategier ville vært mest virkningsfullt. For at direkte motstand mot for eksempel forverring av arbeidsbetingelsene skal finne sted, så må arbeidstakerne ha et forhandlingsgrunnlag.

Alt i alt var kvinnene utsatt for et hardt kjøp på jobben, og de merket den harde konkurransen mellom butikkjeder og renholdsbedrifter. Deres direkte overordnede er utsatt for press kvinnene ikke nødvendigvis er klar over. Når sjefene strammer inn tøylene for å møte kravene kjeden stiller, er kvinnes inntrykk at det er sjefen som er en drittsekk, ikke toppledelsen. I en av butikkene jeg var i hadde den daglige lederen, Bernt, ganske nylig tatt over sjefsstolen. Den forrige lederen hadde ikke klart å leve opp til kjedens krav om profitt, og Bernt var sendt inn for å få skikk på en butikk som gikk dårlig. Han var stolt over det han hadde fått til så langt etter omtrent et halvt

år i butikken. Butikken han var leder i før var mindre, så dette var et tydelig skritt opp for Bernt. Det første han hadde gjort da han tok over butikken var å sparke fem ansatte, fortalte Bernt. På den måten hadde han slått to fluer i en smekk: Han hadde både blitt kvitt søppel og satt en støkk i de ansatte som var igjen. Dette hadde han gjort allerede første uka, og butikken hadde hatt null sykefravær etter det. Det er klart at det ikke er lett for Birgitte, som er en av dem som fikk lov til å bli i Bernts butikk, å forsøke å gjøre motstand mot Bernts makt. Birgitte var noen ganger helt fortvilet over situasjonen på arbeidsplassen sin, men det hjelper lite. Veien ut er kortere enn veien til endring på arbeidsplassen.

Storås kan også fortelle at ISS renhold opplever at gjennomtrekken varierer med økonomiske konjunkturer; arbeidstakere med få handlingsalternativer vil antakeligvis holde ut lenger i dårlige tider enn de ville gjort ellers (2000:44). Om ansattes forventninger sier Storås:

Det er på sett og vis ganske oppsiktsvekkende at renholderne generelt ikke oppfatter opplæringen som dårlig, når de ikke har fått noen. Noen alternative tolkninger av dette kan være: 1) Renholderne arbeider innenfor et segment av arbeidsmarkedet der arbeidstakerne er dårlig vant når det gjelder opplæring, de ser det derfor ikke som noe spesielt at de ikke blir tilbudt dette. 2) Renholderne vurderer opplæring i renhold som lite verdifullt og er derfor likegyldige i forhold til om de mottar dette eller ikke (2000:60).

## Amor fati – elsk din skjebne

Lite ligger til rette for at kvinnene skal ha et slikt forhold til jobben som mange andre arbeidstakere har. At deres bakgrunn og situasjon former handlingsrommet deres kan også bety at det er noen muligheter åpne for dem som ikke er like innlysende for andre. De kan velge å vektlegge andre sider av jobben, og dette kan bety at de kan hente mening og verdighet fra jobbene til tross for at dette ser vanskelig ut fra utsiden. I det følgende vil jeg beskrive noen av de strategiene og prioriteringene kvinnene har som lønnsarbeidere.

Hughes sier (1985:48):

Our aim is to *penetrate more deeply* into the personal and social drama of work, to understand the social and social-psychological arrangements and devices by which men make their work tolerable, or even glorious to themselves and others.

Dette er det vanskelig å gjøre, siden hvordan vi vurderer yrker er så verdiladd. Fowler (1997:177) påpeker at Bourdieus beskrivelser av kunstneres

strategier i *The Rules of Art* (1996) får dem til å høres ut som faglærte industriarbeidere. Han bryter opp forestillinger om kunst som et kall og som en sakral geskjeft, og ser heller nærmere på hvordan agenter på kunstfeltet manøvrerer i feltet ved å inkludere og ekskludere andre. Når en renholder eller butikkespeditor sier at hun kjeder seg i jobben, er det lett å tenke: «Åå, det er ikke noe rart», og notere at hun opplever arbeidet som monotont, mens man får andre tanker når en lege sier at hun kjeder seg. I møtet med arbeidsforholdene i de ufaglærte jobbene det her er snakk om, er det lett å bli overveldet av den manglende makten kvinnene har til å definere og styre sitt eget arbeid.

Likevel er det jo tross alt slik at folk er fornøyde med ulike jobber, ikke alle har de samme ønsker og forventninger til arbeidslivet. Dette gjelder informantene også. I hvert fall liker de jobben sin nok til at det ikke er verdt bryet å skifte. Hakim tar opp det paradoksale ved at kvinner er å finne i noen av de verste yrkene i vestlige samfunn, men at de er forbausende fornøyde der (1991). Lav lønn og dårlig lønnsutvikling ved ansiennitet, få utviklingsmuligheter, kortvarige kontrakter og direkte ulovligheter i bedriften de jobber i, hardt fysisk arbeid og fare for arbeidsulykker og -skader, få muligheter til kontakt med kolleger, høyt gjennomtrekk, dårlig opplæring og lav status var ting informantene fortalte om. Mange har verre arbeidsforhold enn de fleste andre arbeidstakere i Norge, noe høyt sykefravær, tidlig uførepensjonering og høyt gjennomtrekk kan være et uttrykk for. Likevel viste mange av kvinnene alle mulige tegn på å være fornøyde med situasjonen; de hadde hatt jobben i mange år og hadde ingen planer om å slutte, de fleste fortalte enten at jobben var grei nok, eller at de trivdes med noen sider av jobben.

Det som synes spesielt er at de er fornøyde med andre sider ved jobben enn det som ser ut til å være vanlig for andre arbeidsgrupper. Blauner kommer inn på det at mange arbeidere ser ut til å ha et fremmedgjort forhold til arbeidet sitt ved at de ikke finner mening og engasjement i det, samtidig som de er fornøyde med arbeidet:

Self-estranged workers are dissatisfied only when they have developed *needs* for control, initiative, and meaning in work. The average manual worker and many white-collar employees may be satisfied with fairly steady jobs which are largely instrumental and non-involving, because they have not the need for responsibility and self-expression in work (1964:29).

At jobben innebærer noen goder som lønnstakeren setter høyt, kan kompensere for de dårlige sidene ved jobben. For eksempel finner Colbjørnsen og

Hernes (1983) at god lønn for mange betyr at de er villige til å ta ubehagelige jobber, som for eksempel innebærer slitsomt arbeid. Det er betimelig å være skeptisk til definisjoner av hva som er et godt, og hva som er et dårlig arbeid. Kvinnene skaper sine forventninger til hva et arbeid er, og hva det skal gi under andre omstendigheter enn en mann som belager seg på en yrkeskarriere som forretningsadvokat. Dahlerup sier om dette:

Når vi bruker avancementsmuligheter som kriterium for et godt job, er det så ikke uttrykk for karrierekulturens værdinormer? Mange mennesker arbejder i jobs uden avancementsmuligheder og er godt tilfredse med deres jobs. Mange giver endog udtryk for tilfredsstillelse med deres job, selv om de arbejder i monotone, lavtlønnede jobs med højt tempo, hvor nedslidningen af arbejdskraften er stor, f.eks. i tekstil- og beklædningsindustrien. Imidlertid hænger tilfredshed (eller det at affinde sig med tingenes tilstand) også sammen med hvilke alternative muligheder, man har. Med færre muligheder kommer også lavere forventninger og færre krav (1989:18).

Gullestad intervjuet unge, gifte arbeiderklassekvinner og skriver om informantenes diskusjoner om jobbene sine (1984:39):

They were talking about several topics, among them the jobs three of them had as cleaners. One of them, they all agreed, had a «good job». A good job is one that can be done in a shorter time than one is paid for.

Til tross for at en sentral retorikk om arbeidslivet legger vekt på selvrealisering gjennom jobben, er det fullt mulig å være fornøyd med jobben selv om man ikke føler det slik.

Gikk informantene ut i arbeidslivet med lavere forventninger enn mange andre? Antakeligvis. Om ikke annet så har de justert forventningene sine etter hvert som de har gjort seg erfaringer som tilsier det, både i familien og på arbeidsplassene sine. Hva kvinnene sammenligner seg med, og forestillinger de har om hva arbeidslivet er, får konsekvenser for hvorvidt de opplever og framstiller sin egen situasjon som et problem (Grenness 1978:182):

Ikke alle kvinner får et meningsfylt arbeid fordi om de blir lønnsarbeidere, ikke alle kvinner opplever at deres menn gjør mer meningsfylt og nyttig arbeid enn dem selv. For de fleste menn er arbeidet et middel til å overleve og lite annet.

Når mange av kvinnene sier at jobben har liten betydning i livet deres, kan dette tas til inntekt for det synet at arbeidslivet er en pine for dem. Terkel gir en pessimistisk beskrivelse av lønnsarbeidet:

This book; being about work, is, by its very nature, about violence – to the spirit as well as to the body. It is about ulcers as well as accidents, about shouting matches as well as fistfights, about nervous breakdowns as well as kicking the dog around. It is, above all (or beneath all), about daily humiliations. To survive the day is triumph enough for the walking wounded among the great many of us (Terkel 1975:xiii).

Selv om informantenes arbeidssituasjoner er harde og det er mye å innvende mot dem, passer ikke Terkels beskrivelse helt. For det første er beskrivelsen for dramatisk. Selv kvinner jeg har intervjuet som selger sex på gata, beskriver ikke relasjonene og hverdagen de inngår i som dramatiske, til tross for at deres liv fra utsiden ser ut som noe som er dominert av vold og fornedrelse. Hvem kan vel se på sin egen hverdag på den måten? Og ordet hverdag er et nøkkelord her: Det som er folks hverdag blir hverdagslig. Det som er hverdagslig for oss, gjør vi også akseptabelt, hvordan kunne vi ellers leve med oss selv?

Kombinasjonen av ytre betingelser, for eksempel økonomi, og de kulturelle preferansene formet over tid, virker sammen i dannelsen av for eksempel forbruksmønstre. Den kulturelle pregingen av handlingsmulighetene skaper fenomenet som uttrykkes i Lotto-reklamene: «Lottomillionærer er ikke som andre millionærer». Til tross for at de ytre rammene endres – man blir millionær – bevarer man smaken som oftest henger sammen med de gamle betingelsene (Bourdieu 1992a). Klasse som fenomen er både knyttet til de materielle rammene samfunnsborgere må utforme livet sitt innenfor, og de kulturelle preferansene som ofte, men ikke alltid, preges av de rammene. Jeg er interessert i nettopp vekselvirkningen mellom materielle betingelser og kulturelle preferanser, ikke bare for kunst og mat, men også i forhold til utdanning, partnervalg og ambisjoner på arbeidsmarkedet. En smak for det nødvendige, kaller Bourdieu arbeiderklassens smak (1992a): Det sosiale liv er innrettet slik at folk ofte får lyst på ting som er innefor deres rekkevidde. Kulturelle føringer kan også forstås som en anbefaling: Skomaker bli ved din lest. Hvorfor er det best å bli ved sin lest? Det er grunn til å tro det er vanskelig å ønske seg noe man ikke kan få med midlene man har til rådighet. Jeg har for eksempel skrevet om hvordan det å ønske seg mer enn hva livet hadde å by på, virket inn på prostitusjonsdebuten til kvinner som jobbet på massasjehytter i Oslo (Skilbrei 1998). Durkheim skrev om konsekvensene av å ønske seg mer enn man kan få (1991:130):

Ikke noe levende vesen kan være lykkelig eller engang eksistere dersom ikke dets behov står i et rimelig forhold til mulighetene for å få dem tilfredsstilt. Om individet krever mer enn hva som kan etterkommes,



eller simpelthen krever noe annet, kommer det til å bli utsatt for stadige krenkelser, og livet blir en plage.

Med spørsmål om hvordan de hadde det på jobben, gikk samtalen raskt i retning av temaer som verdighet og respekt. Kvinnene ønsker også ofte å finne mening i arbeidet de gjør. Dette framstår som mye viktigere enn å påvirke arbeidssituasjonen. Å skape mening og verdighet i arbeidet er et prosjekt som ofte gjøres helt uten at andre må forandre seg. I stedet blir det kvinnene som må senke forventningene sine eller finne nye måter å se arbeidet på. Noen sier eksplisitt at de har gått inn for å tenke mer positivt om jobben de gjør for å gjøre det mulig å holde ut. Bertine sier:

Egentlig så ser jeg på denne jobben som veldig simpel, jeg gjør det. Jeg tenker sånn: Jeg holder ikke på med dette egentlig. Men det er det jeg gjør, og da må jeg gå på jobben og være innstilt på at det er artig.

Alle de intervjuede kvinnene har til felles er at de vektlegger verdighetens betydning. Uppfordret nevner de at det er vanskelig å beholde verdigheten når andre ikke setter pris på arbeidsinnsatsen deres; at det blir tyngre når de både på arbeidsplassen og i privatlivet møter holdninger de kjemper mot i seg selv i eget arbeid. Midlertidig «drittjobb», tenker kanskje ungdom når de går inn i butikk- eller renholdsjobber. I hvert fall blir det tiltagende vanskelig å få dem til å ta disse jobbene. Skolerådgivere forteller at skoleungdommene ler når fagbrev i renhold blir foreslått som utdanningsvalg; vaske er jo noe som alle kan, sier ungdommen. De møter forestillinger om at jobben deres ikke er en virkelig jobb, bare en husmorjobb. Selv om de selv også kan bruke dette ordet og forstå jobben sin som mindre ordentlig enn andre jobber, blir det noe annet når andre gjør det.

De fleste kvinnene klarer å skape en viss grad av verdighet og mening i arbeidet. Unntaket var Astrid. Hun klarte ikke for sitt bare liv å føle noe verdighet og stolthet ved jobben sin. Hun snakket mest om alt hun savnet. Jeg har ikke snakket med Astrid siden, men hvis jeg skulle tippe på hva som har skjedd henne siden sist, ville jeg tippet at hun er gått over i uføretrygd.

Agnete var også en som var kritisk til mulighetene for å skape verdighet og mening i jobben. Agnete har erfaring fra temporært renhold. Dette består av ulike typer renhold, som storrengjøring og spesialrenhold som har en mye større mannsandel enn daglig renhold. Dette arbeidet opplevde hun som hardt, men artig. Ensformigheten mange opplever i daglig renhold er ikke på samme måte tilstede i temporært renhold, og lønnen er ofte mye bedre. Kroppen hennes tålte ikke lenger belastningene i denne typen renhold, og hun måtte gå over til daglig renhold. Dette var en nedtur for henne, og var noe av det som motiverte henne til å delta på et arbeidslederkurs hun

var i gang med. I hennes historie var det tydelig erfaringen fra et mannsarbeid som gjorde henne ute av stand til å trives med det monotone, dårlig betalte, daglig renholdet, og det som ga henne lyst til å forsøke å stige i gradene i bedriften.

Kvinnene som i større grad enn Astrid og Agnete lette etter og fant mening i jobben slik den var, opplevde det ikke slik hele tiden. De fleste fortalte om perioder der jobben virket nesten uutholdelig meningsløs. Særlig de yngste kvinnene i dagligvarebutikkene snakket om dette. De eldste kvinnene virket ikke opptatt av at arbeid helst skal gi utøverne mening, annet enn at det var godt å komme seg ut. Dette tror jeg handler om at kvinner i ulike generasjoner stiller med ulike forventninger. For noen kunne nettopp meningsløsheten være en fordel, i hvert fall i perioder. Som for en av informantene som planla middagsretter og andre oppgaver mens «kroppen» gikk av seg selv. Andre savner utfordringer og tankevirksomhet.

Kvinnene gikk inn for å skape mening i jobben sin på ulike måter. Jeg spurte Brita om det var noe spesielt hun gjorde for å få tiden til å gå mens hun satt i kassa. Hun så spørrende ut, så tenkte hun seg om og sa: «Vet du hva, jeg pleier faktisk å telle dopapir». Rett foran kassa hun pleide å sitte i, sto dopapiret stablet. Å telle doruller ga henne noe å holde på med. På den første arbeidsplassen hennes var det mye å se på mens hun satt i kassa, fordi den butikken lå i et kjøpesenter, men her er det ikke noe. Slike oppgaver er ikke noe som direkte skaper mening og verdighet i arbeidet. I stedet er det noe som kanskje får tiden til å gå fortere akkurat der og da. Informantenes favorittoppgaver var noen ganger slike som fikk tiden til å gå fortere, andre ganger var det noe som gjorde arbeidet viktigere.

Renholdernes favorittoppgaver var ofte oppgaver de likte på grunn av egenskaper ved kundene, enten fordi de var hyggelige eller fordi de virkelig trengte det. Å vaske etter noen som er hyggelige eller noen som virkelig trenger hjelp, gjør arbeidet mer viktig. Blant de butikkansatte gikk dette ut på at kvinnene likte å «rømme» fra kassa hvis de hadde anledning, enten for å rydde i hyller, sette ut blader eller å sjekke priser. Rydde i hyller og sette ut blader var oppgaver de kunne få hvis det var lite kunder, og det var førstemann til mølla som fikk oppgavene. Noe av dette handlet om å slippe unna kundene og å få tiden til å gå fortere. Jeg spurte de butikkansatte om de hadde noen favorittvarer, fordi jeg selv, da jeg jobbet i butikk, hadde varer jeg foretrakk å rydde i framfor andre. Jeg syntes for eksempel det var tilfredsstillende å rydde i hermetikken fordi resultatene var så synlige og raske. Flere av informantene hadde favorittvarer som de skyndte seg å begynne på når de fikk anledning til å rydde i hyllene. Favorittvarene kunne være det på grunn av plasseringen i butikken, altså at de foretrakk å rydde i saften fordi

hylla der den sto var avsidesliggende plassert, eller fordi det å rydde der ga synlige resultater:

*May-Len:* Har du noen favorittvarer?

*Bergliot:* Jeg synes det er veldig ålreit å fylle på og ordne i osten, jeg, for når vi får varer så er det ofte så rotete og skrapa i den hylla så jeg synes det er helt kjempedeilig å fylle på og få rydda ordentlig opp (latter).

Å rydde i osten er antakeligvis ikke bare en måte å få tiden til å gå fortere på for Bergliot. Det trengs å rydde i osten, det kan hun selv se, og det er deilig å skape orden i kaoset.

Over viser jeg at mange av renholderne skaper mening ved å knytte renholdet til dem de rengjør etter. Dette ble videreført gjennom at kvinnene la til oppgaver av ulike slag. I kapittel 6 fortalte jeg at det oppstår konflikter mellom renholdere og lederne fordi kvinnene ønsker å utføre oppgaver som å vanne blomster og å rette på duker, selv om det ikke inngår i avtalen mellom renholdsbedriften og oppdragsbedriften. At de passet på slike ting var viktig for mange av renholderne. Sjefene var opptatt av at det var unødvendige oppgaver, mens renholderne mente at dette var ting som skapte hygge for de som jobbet i oppdragsbedriften. Det å se når blomster trenger vann, og det å legge merke til at skjeve duker trekker ned helhetsinntrykket av rom, er kompetanse kvinnene har med seg inn i jobben og som skaper mening for dem, men som sjefene bare synes er tull. Aurell drøfter mulighetene for utviklingen av yrkesidentitet blant renholdere, og hun oppfatter det at kvinnene legger til oppgaver, som et tegn på at de er sterkt knyttet til jobben sin (Aurell 2001:141). Men informantene i min undersøkelse gjør nesten det omvendte. De beholder eller opptar oppgaver som ikke forbindes med oppgaver det trengs utdanning for å ha, og de trekker yrket nærmere husarbeidet ved å ikke konsentrere seg om renhold.

Flere har beskrevet prosesser hvor igjennom monotont og tilsynelatende meningsløst arbeid blir løst opp og gitt mening av de som utfører det. En av de mest kjente analysene er Roys artikkel «Banana time: job satisfaction and informal interaction», først gang utgitt i 1959. I denne beskriver han sitt eget arbeid som maskinoperatør. Arbeidet var meget monotont og slitsomt, og det var ikke til å holde ut før han fant på å variere oppgavene han utførte slik at han oppnådde små mål han satte seg. En jobb som virket endeløs og meningsløs ble på den måten stykket opp slik at han følte at han kom noe sted. Etter en uke med dette var det andre ting som ga Roy mening da han begynte å se leken som foregikk mellom kollegaene. Gjennom å observere denne, fikk han innblikk i hva som holdt hans tre kollegaer gående, og etter hvert ga denne leken ham også en mer meningsfylt hverdag.

Pauser var en av de avbrekkene som ved nærmere ettersyn viste seg å være viktige for å forstå hvordan mennene han jobbet med overlevde jobben. Det langtekkelige ved arbeidsdagen ble gjort mindre tydelig ved at det ble brutt opp av disse pausene. Pausenes timing og innhold gjentok seg i ordnede mønstre. Det interessante ved disse pausene var at de var meget korte, og i løpet av dem foregikk det meningsutvekslinger som ga kollegaene noe å tenke på etter at de gikk tilbake til arbeidet. Arbeidet ble også brutt opp av korte pauser hvor frukt ble spist, derav tittelen «Banana time», og hvor andre handlinger ble utført, som å åpne et vindu og å utveksle noen ord med mannen som skulle hente det ferdige produktet. Arbeidsdagen ble på denne måten stykket opp i «tider» med et tema og mønster som gjentok seg hver dag. Den intrikate meningsbærende interaksjonen som foregikk mellom mennene hele dagen, var av en slik karakter at Roy i utgangspunktet hadde avskrevet den som innholdsløs. Setningene han overhørte og handlingene han så ble utført, så ut til å være meningsløse helt til han så hvordan de inngikk i et system av meninger. Det spesielle ved Roys eksempel er at arbeiderne ikke befant seg i et opposisjonsforhold til overordnede. For mange arbeidstakere vil fiktive eller reelle konflikter med for eksempel arbeidslederen være limet som holder kollegaene sammen, og temaet som nærer tankene mens arbeidet blir utført. I Lysgaards (1996 [1961]) analyse av arbeiderkollektivet er nettopp en slik opplevd kløft mellom arbeiderne og ledelsen med på å styrke samholdet arbeiderne imellom. Jeg vil legge til at kritikk av ledelsen også gir ansatte noe å holde på med.

Det er ikke utenkelig at det som skiller informantene fra kvinner som er sterkt misfornøyde med renholds- og butikkjobbing, er at de i større grad er nødt til å finne måter å holde det ut på. Flere av informantene var alenemødre, flere hadde uføretrygdede ektemenn, og til felles hadde de fleste av dem en anstrengt økonomi. De tilhører ikke en type arbeidskraft som på daværende tidspunkt kunne ta sjansen på å si opp jobben på jakt etter noe bedre. Uten utdanning er det ikke lenger så mange jobber å velge mellom i det norske samfunnet, og mange av kvinnene hadde gjort seg erfaringer med andre ufaglærte jobber som ikke var noe bedre enn renholds- eller butikkjobbing. Hughes skriver:

It happens over and over that the people who practice an occupation attempt to revise the conceptions which their various publics have of the occupation and of the people in it. In so doing, they also attempt to revise their own conception of themselves and of their work (1985:44).

Kvinnene hadde vekslende hell med å finne mening og verdighet gjennom oppgavene i seg selv. Tidligere har jeg beskrevet at ansvaret og slitet i familiearbeidet er en kilde til stolthet: de er slike kvinner som tåler det. Den

samme innstillingen overføres til forholdet til arbeidet, og det at de holder ut i jobben, blir slik en kilde til stolthet. Lilleaas og Widerberg beskriver at det å være trøtt også kan bli et hederstegn (2001:137). Dette gjenkjenner jeg i min egen undersøkelse, men når informantene signaliserer at de er trøtte og slitne må de hele tiden forholde seg til at det ikke er akseptabelt å syte. Man må altså holde seg innenfor denne grensen. Under feltarbeidet merket jeg meg at røykepauser og kaffekopper kanskje fylte viktige funksjoner. I stedet for å si at man var sliten og trøtt, sa man at man trengte en røyk eller en kaffekopp. Dette er det for så vidt ingenting merkverdig ved, å trenge en røyk og en kopp kaffe er vanlige omformuleringer av at man er trøtt og sliten. Det spesielle her var at de holdt oversikt over hvor mange pauser de selv og andre hadde til røyking og kaffedrikkning, og når de skulle oppsummere vekten kunne de kommentere hvordan det hadde gått ut fra hvor mange kaffekopper de hadde *trengt*. Hvis noen var satt til relativt lette jobber, og likevel hadde røykt åtte røyk i løpet av vekten, var det på en måte juks. Kvinnene kunne altså ikke misbruke pausene uten at det mistet sin betydning. Man skulle ikke tro at det var mer synd på en selv enn andre. Dette handlet nok blant annet om at de alle delte arbeidet. På denne arbeidsplassen var det slik at den som var tilgjengelig tok oppgaver etter hvert som de dukket opp. Jeg drakk ikke kaffe under feltarbeidet, og det ble kommentert mye. Blant annet ble det sagt i forkant at jeg nok ikke visste hvor hard vakta kom til å bli når jeg ikke forsynte meg av kaffen, og i etterkant ble det sagt at jeg kanskje hadde hatt lette jobber siden jeg ikke hadde drukket kaffe.

Det at de holder ut uten å klage på arbeidsmengden og smertene blir en bekreftelse på arbeiderklassekvinnelighetsprosjektene deres, enda en måte livet blir vevd sammen på på tvers av grensene mellom familien og arbeidet.

En annen grunn til at slitet og trøttheten kvinnene sikkert opplever ikke snakkes så mye om, kan være at det rett og slett er en slags normaltilstand. Et interessant funn i Andersen, Johnsen og Karlsens rapport fra renholdsavdelingen ved regionsykehuset i Trondheim fra 1997, er at det at helsa skranter etter noen år som renholdsarbeider, framstilles som en normaltilstand av de ansatte (s. 43). Dette kan gi konsekvenser som at man ikke snakker om at jobben sliter på kroppen, verken med andre renholdere eller en lege, fordi det bare er slik det er. Dette er relevant i min undersøkelse også, og jeg tror at det å kjempe for forandring på jobben vil bety er tap av verdighet fordi man da antyder at arbeidet er hardere enn man tåler.

Man kan også mistenke at slitet også blir usynlig for kvinnene selv når det er normaltilstanden. For kvinnenes vedkommende hang pessimismen rundt endringsmulighetene sammen med at de mente at de problemene de slet med på arbeidsplassene deres, også dukket opp på andre arbeidsplasser.

Når de beskrev negative sider ved arbeidet de hadde, ble det ofte framhevet at det var ille overalt. Når det for eksempel var snakk om intensivering av arbeidet deres, forsvarte de arbeidsgiveren med at det var slik over hele linja, ikke bare i renholdsbransjen. Når det var snakk om manglende kontrakter og snusk fra renholdsbedriftens side, kunne de fortelle om venninner som hadde opplevd det samme i andre bedrifter. Som en rød tråd gjennom beretningene om deres jobbsituasjon lå tanken: En jobb er en jobb. Hvis det er slik man føler det, er det liten vits i å skifte jobb, da er det bare noe annet å stri med der. Man vet hva man har, men ikke hva man får, er en annen måte å formulere dette på, og når de for eksempel fortalte om at andre renholdsjobber var bedre lønnet enn den de selv hadde, sa de ting som at de sikkert har sitt å stri med der også, altså en formening om at er det ikke det ene, så er det det andre.

For de eldre kvinnene var det å bite sammen tenna og holde ut en uttalt strategi for å komme seg gjennom livet; det *skal* ikke være morsomt å jobbe. For eksempel var det flere av dem som så for seg at de ikke hadde lenge igjen i arbeidslivet, så trøsten i hverdagen var at hvis de bare holdt ut litt til nå, så kunne de få slippe. Men også hos de yngre kvinnene så jeg eksempler på at kvinner som klagde utover det vanlige og forsøkte å endre på ting, ble baksnakket: Hvem tror hun at hun er, egentlig? Jeg opplever at det er forskjeller innad i arbeiderklassen som går på hvordan ønsket om sosial mobilitet mottas. I en oppadstrebbende del av arbeiderklassen så tror jeg andre ting er lov hva angår å kreve forbedring på arbeidsplassen eller å ta utdanning. I en del av arbeiderklassen som i større grad er selvkonserverende, og hvor deltakerne ikke lengter «oppover» på samme måte som mange arbeiderklasseindivider gjør, er det å stikke seg ut ved å ta utdanning eller å jobbe aktivt for å endre arbeidsplassen det samme som å hevde at man fortjener bedre kår enn andre folk.

Kondo skriver (1990:20): «Power can create identities on the individual level, as it provides disciplines, punishments, and culturally available pathways for fulfillment». Dette er noe som selvfølgelig henger sammen med poenget over om at det ligger føringer i arbeiderklassekulturen som skaper grobunn for denne passiviteten. Kvinnene beskrev slike konsekvenser på en personlig måte, som noe som kom av at de var spesielle kvinner. At deres personlighet i egne øyne disponerte dem for å ta det livet hadde å gi uten å kny handlet både om at de var noen hardhauser, og at de var for snille. Kvinnenes posisjon i samfunnet, både ut fra kjønn, klasse og etnisitet, preger hva de kan gjøre, og hva de kan bli. Ikke bare på grunn av uttalte forventninger hos andre, men også fordi deres egne forventninger til livet er preget av hvor de kommer fra.

## 9. Personlige relasjoner blir til kollektive strategier – motstand på «kvinnevis»

### Innledning

Nå har jeg beskrevet noen problemer ved at situasjonen er slik den er for kvinner i ufaglærte yrker, og hvordan lite ligger til rette for at dette forandres. Likevel så jeg at det i noen sammenhenger oppsto noe jeg vil betegne som et arbeiderkollektiv, og som i hvert fall skapte noen pusterom. Holdningene til arbeidet som jeg beskrev i kapittel 5, og til det moderne likestillingsprosjektet og yrkeskvinner som jeg beskrev i kapittel 6, inngår i etableringen av og er styrken til dette kollektivet.

Dannelsen av dette kollektivet har noen mørkere sider, og jeg vil gå så langt som å si at disse mørkere sidene også er en viktig forutsetning for kollektivdannelsen. Dette handler om at «inn-gruppen», ens egen gruppe, blir sterkere av at man definerer en «ut-gruppe», som består av «de andre». Kollektivet blir skapt av at ut-gruppen brukes til å styrke samholdet og følelsen av felles sak innad i inn-gruppen. Dette har selvfølgelig noen konsekvenser for hvordan kontakten er mellom «kvinnekollektivet», slik jeg beskriver det her, og dets ut-grupper, som hovedsakelig er ansatte med minoritetsbakgrunn.

Jeg tar hovedsakelig utgangspunkt i forholdene slik de framsto på noen av renholdsarbeidsplassene. I dagligvarebutikkene så jeg få muligheter til dannelsen av et beskyttende fellesskap, selv på pauserommet ble kvinnene sittende alene fordi bemanningen var så lav at bare én og én kunne ta pause. Dette varierer selvfølgelig etter butikkstørrelse, men i de store butikkene skyldes manglende muligheter for et beskyttende fellesskap den store gjenomtrekken og bruken av ungdom som arbeidskraft.

### Teori om arbeiderkollektivet

Selv om arbeid regnes som et gode i Norge, framstår det som viktig at arbeidstakerne på et eller annet vis beskytter seg mot kravene arbeidsgiverne kommer med. Gjennom fagorganisasjoner har arbeidstakere kunnet forhandle med arbeidsgivere om arbeidets innhold og kår uten at dette har hatt andre personlige omkostninger enn innbetalingen av kontingent. Fagorganisasjoner har også vært viktige politiske aktører lenge, og har vært involvert i endringsprosessene arbeidslivet gjennomgår. Innen sosiologien

finnes det en lang tradisjon for studier av kollektivdannelse på arbeidsplasser. Lysgaard har vært mest sentral i denne retningen med boka *Arbeiderkollektivet* (1996 [1961]). Det er viktig å merke seg at fagorganisasjoner og arbeiderkollektiver ikke behøver å være det samme (Lysgaard 1996 [1961]). Arbeiderkollektivet, som det for eksempel Lysgaard beskriver, er en uformell organisasjon som kan være en forløper til mer formaliserte beskyttelsesmekanismer som en fagorganisasjon er. Siden informantene for det meste ikke er fagorganiserte, og de som er det er lite interessert i det, blir det relevant å se etter mer uformelle nettverk.

I Lysgaards modell er arbeiderkollektivet et system som står som en buffer mellom den ansatte og bedriften med dens krav. Lysgaard legger vekt på at forhold utenfor arbeidet ikke er relevant for danningen av et arbeiderkollektiv (Lysgaard 1996 [1961]). I stedet er arbeiderkollektivet en mulighet når arbeiderne deler en felles problemforståelse som underordnede og er såpass like og i nærheten av hverandre at kommunikasjon og forståelse kan finne sted. En av forutsetningene for framveksten av et arbeiderkollektiv er en form for klassebevissthet. Det betyr ikke at nyttetenkning må ha stått sentralt når et arbeiderkollektiv vokser fram, men i etterkant kan man gå inn i hvorfor den eller den organiseringen framstår som rasjonell fra de involvertes ståsted. Arbeiderkollektivet blir en klassestrategi siden det er de som er underordnede i kraft av posisjon på arbeidsplassen, som benytter seg av kollektivstyrken for å overprøve makten som utøves av individer som er plassert høyere enn dem selv i et hierarki. Forut for kollektivdannelsen ligger det også en bevissthet om et «oss» og et «dem» som står i et motsetningsforhold, altså en klassisk klassebevissthet. Teori om arbeiderkollektiver representerer altså en variant av klasseteori.

Arbeiderkollektiver, både i form av fagorganisasjoner og kollektiver som oppstår uformelt mellom arbeidskolleger, har tradisjonelt blitt forbundet med menn. Ikke bare er det menns kollektiver som har blitt studert, kvinner har også tilsynelatende mer sjelden enn menn brukt slike strategier. I et festskrift for Lysgaard spør Bråten seg om mulighetene ligger til rette for bedriftslokale kvinnekollektiver. Bråten skriver (1983:21):

Hvis vi ser bort fra beskyttelseskjennetegnet ved kollektivbegrepet, og isteden bruker omfangsrikere begrep om kulturelle dannelser og nettverk, tror jeg at kvinnekulturelle nettdannelser er både hyppig og utstrakt forekommende. De kan være virksomme i det stille, og kanskje ikke alltid så lett å få øye på.

Bråten (1983) lanserer en mulig forklaring på mangelen på dannelsen av beskyttende kollektiver blant kvinner på arbeidsplassene: De «grenseløse»



kravene «hjemme» gjør arbeidsplassen til et frirom i større grad enn den blir en kilde til stress. Slik blir behovet for et kollektiv som beskytter, mindre for kvinner enn for menn. Også Lysgaard (1996 [1961]) påstår at kvinner er kollektivsvake fordi deres orientering først og fremst er mot hjemmet.

Det er likevel viktig å huske på at ulikheter mellom lønnsarbeidet kvinner og menn har, kan ha betydning. Korbøl (1977) har funnet at fellesskap blant kvinner i serviceyrker hvor de ansatte identifiserer seg med kundene, lett kan bli passivt beskyttende i stedet for aktivt forandrende (Korbøl 1977). Det at kvinnene har nær kontakt med kunder kan altså bety at det er vanskeligere å skape et arbeiderfellesskap som kan brukes til å skape forandringer i arbeidssituasjonen, i stedet for bare å beskytte arbeidstakerne fra dag til dag. Hvinden (1986:16) viser til at servicearbeidere har færre muligheter enn industriarbeidere til å opprette buffere mellom seg selv og uforutsette hendelser. Arbeid som industriarbeid har noen fordeler på dette området. Rasmussen skriver (2001:58): «Det «tradisjonelle» tayloristiske og hierarkiske arbeidslivet skaper ulikhet, underordning og likegyldighet overfor foretaket og behov for forskansning. Det skaper imidlertid også muligheter for forskansning».

## **Kvinnenes motstandsstrategier**

Det er viktig å fokusere på at motstand ikke bare er et direkte resultat av presset gruppen er utsatt for og reagerer mot, men også at motstand er et uttrykk for en særegen kultur. Hvis andre enn kvinnene hadde hatt de samme jobbene, hadde de antakeligvis valgt andre motstandsstrategier. Jeg gjenfinner likevel strategiene kvinnene i min undersøkelse benytter i andre studier av kvinnearbeidsplasser. Shapiro-Perl (1984) gjorde feltarbeid blant industriarbeidende kvinner. Hun merket seg noen måter å omgås arbeidet og ledelsen på som hun forstår som motstandsstrategier til tross for at kvinnene ikke regnet det som det selv. Shapiro-Perl viser hvordan det å finne på rampestreker, klage og sløse med tid hvis det lønte seg, var måter å tilpasse seg arbeidsgivernes krav på og samtidig en måte som tilbød motstand og som skapte pustehull for kvinnene.

Kvinnenes egen kultur danner grunnlaget for motstanden, men en viktig forutsetning er også at det finnes rom for kvinnenes motstand. På noen av arbeidsplassene ble avvik sanksjonert strengt, og sjefene hadde liten forståelse for at kvinnene skapte seg pustehull. Andre steder var sjefene innforstått med at dette var en helt naturlig reaksjon på slitsomt arbeid.

Når arbeiderklasseguttene i Willis' (1977) undersøkelse følger idealene om frekkhet og oppfinnsomhet i egen kultur, kommer de ofte på kant med

loven. I møte med rettssystemet overlever ikke det opprinnelige meningsinnholdet i handlingene. Deres eget meningssystem er ikke bare forskjellig fra meningssystemet rettssystemet er tuftet på, det er også underordnet. Det er når kulturene krasjer direkte inn i hverandre at hierarkiet synes best (Willis 1977:41). I skolen finnes tilstrekkelig med svakheter til at guttene kan trekke egen kultur inn i skolen. Det finnes alltid noen lærere som lar guttene ture fram eller som lar seg lure.

Jeg mener dette lett lar seg sammenligne med måten renholdsinformantene trekker egne meningsinnhold og normer inn på arbeidsplassene på. Kollektivet, og normene og praksisene i det, ga kvinnene en viss makt over arbeidet, og det fungerte som et «sted» der kvinnene fikk tilfredsstilt noen andre behov enn bare å tjene penger. Dette gjaldt først og fremst behovet for forståelse for at det var viktig for dem å kombinere jobb og familie slik de ønsket. Mens representanter for oppdragsbedriften og renholdsbedriften gikk langt i å ikke se renholderne, både ved rent konkret å ikke snakke med dem og mer symbolsk ved å overse deres behov og tildele dem oppgaver uten å ta det menneskelige med i betraktning, ble kvinnene «sett» i kvinnefellesskapet på arbeidsplassen.

I det følgende vil jeg beskrive noen av de motstandsstrategiene jeg fant på noen av arbeidsplassene. Jeg tar særlig utgangspunkt i forholdet mellom de ansatte i renholdsbransjen. De ulike strategiene er å fortsette som før til tross for ordre ovenfra, å stjele tid, og å klage og dumpe oppgaver over på andre. Dette var strategier som ble brukt gjennom et arbeiderkollektiv. Kvinnene hjalp hverandre med å bryte regler, og mye av regelbrytingen handlet om å bekrefte fellesskapet og verdiene der.

Det er ikke innlysende at dette er metoder som i seg selv skaper endringer. Når jeg beskriver motstandsmetodene under framstår de nesten bare som et forsvar mot arbeidet fra dag til dag. Det er det faktum at arbeidslederne er menn med minoritetsbakgrunn, og at kollegene som ikke bruker motstandsstrategiene er kvinner og menn fra etniske minoriteter, som virkelig etablerer kvinnes makt på arbeidsplassen. Innholdet og konsekvensene av dette drøfter jeg helt til slutt i kapittelet.

#### *Å fortsette som før*

Den første motstandsstrategien er å fortsette som før til tross for at bedriften og lederen forsøker å endre innholdet i jobben. Dette er ofte et ganske tydelig forsøk på å overprøve beslutningene tatt andre steder. Kvinnene legger vekt på at endringene som kommer «ovenfra» er dumme og urealistiske, og at alle er best tjent med at de, til tross for pålegg om annet, fortsetter å gjøre ting på «gamlemåten».

Det å ta med seg andre på jobb, til tross for at det er blitt forbudt, gjør jobben mer fleksibel og husmorvennlig. Å nekte ansatte å ta med folk på jobb har vært et viktig kontrolltiltak for både renholdsbedriftene og oppdragsbedriftene. Når kvinnene likevel gjør det, blir dette en motstand mot den mistenkeliggjøringen som ligger i forbudet.

En del av endringene er forsøk på å få jobben fortere gjort, så å fortsette som før kan også bli en motstand mot tidsjaget. Det er klart at det å gjøre jobben sakte, ofte straffer seg for kvinnene. Det å fortsette som før demper tidsjaget best på arbeidsplasser hvor renholdere kan gå hjem for dagen når arbeidstiden er over og ikke når oppgaven er ferdig utført. En annen viktig forutsetning er ambivalensen i bransjen når det gjelder hva som er godt renhold, og hvem som er best egnet til å utføre det.

Mye av innholdet i det å fortsette som før beskrev jeg i kapittel 6. Jeg hevdet at det å fortsette som før handler om å finne mening og verdighet i renholdsjobben ved å beholde den «kjønnet». Å fortsette som før kan også skape et maktgrunnlag i og med at kvinnene gjennom dette insisterer på at de selv er de som vet best hva jobben går ut på, og hvordan den bør gjøres. Det handler om å ta med seg familiemedlemmer selv om det er forbudt, og, i strid med hva arbeidsgiveren ønsker, å benytte gammeldagse renholdsmetoder og -begreper. At dette er et begrenset maktgrunnlag synliggjøres av at det å fortsette som før bare lar seg gjøre hvis sjefen ikke aktivt forsøker å forhindre det. Et eksempel på dette er at kvinnene ikke kan fortsette å vaske med grønnsåpe og vann hvis sjefen faktisk slutter å kjøpe inn grønnsåpe.

I tillegg til at det å fortsette som før kan skape et maktgrunnlag, eller i hvert fall et pusterom, gir det kvinnene en trassig selvtilfredshet å vite at de trosser sjefens påbud. Særlig bruker de gammeldagse ord med stor tilfredshet. Ordet «vask» blir brukt opposisjonelt ved at de sier det demonstrativt, og flere ganger opplevde jeg at kvinnene fikk kjeft av overordnede når de ble tatt i å bruke det. Da ristet de bare med hodet i visshet om at det var sjefen som var teit, ikke dem.

### *Å stjele tid*

Å stjele tid var den andre motstandsstrategien, og den handlet om å skape lommer i løpet av arbeidsdagen, både for renholderne og de butikkansatte. En metode renholderne brukte var å jobbe i et forrykende tempo. Slik ble jobbene de ble tildelt i løpet av dagen gjort unna raskt. Når det var gjort, var det om å gjøre å utsette den neste så lenge de fant det akseptabelt.

Kvinnene brukte flere strategier for å være den som kom seg hjem først. Særlig viktig var det å treffe på sjefen på et nøye beregnet tidspunkt,

for eksempel rett etter at han var ferdig med å fordele de resterende oppgavene mellom teamene som er ledige. På en av arbeidsplassene hadde kvinnene mobiltelefoner som sjefen skulle kunne nå dem på for å gi dem nye oppgaver, men noen ganger skrudde de dem av, for senere å bedyre overfor sjefen at det måtte være noe i veien med telefonene, eller at de hadde kommet borti knapper uten å mene det.

Man kan også tenke seg at sykefravær kan være en form for tidstyveri. Storås fant noe interessant når det gjelder sykefraværet blant renholderne i ISS: Det selvrapporterte korttidsfraværet så ikke ut til å henge sammen med fysiske plager i arbeidet på samme måte som langtidsfraværet. Storås (2000:72-73) skisserer noen mulige forklaringer på dette, blant annet at det oppstår en «fraværskultur» på arbeidsplassen hvor korttidsfravær er greit (å ta seg en tredagers), og at det på grunn av rekrutteringsproblemer ansettes renholdere som på et eller annet vis er «disponert» for slik fraværshatferd. På de arbeidsplassene jeg kjente best, var dette en utelukket strategi for de voksne kvinnene. Det tette samholdet bandt dem sammen i et skjebnefellesskap. Å være hjemme hvis man ikke var skikkelig syk, ble sanksjonert av andre ansatte, fordi det først og fremst var andre ansatte som måtte betale prisen for at det var én mindre på vakt.

Her ser vi at man bruker strategier som gjør jobben bedre, men som ikke skaper endringer. Men både i renholdsbransjen og dagligvarebransjen plasseres tidstyveriet inn i en videre kontekst som en protest mot arbeidsforholdene og -rammene. Organiseringen av tyveriet inngikk i det alternative verdssystemet knyttet til kvinnes klassekvinnelighetsprosjekter, siden slit og ansvar var noe av det som utløste rettigheter til unnluring i kollektivet.

I kvinnekollektivet er det kompliserte regler og normer. I enkelte av renholdsbedriftene gikk det sport i å lure seg unna oppgaver for å gjøre sin egen arbeidsdag bedre, og i mange tilfeller kortere også. Men man skal ikke lure seg unna til enhver pris, og det er viktig å ikke gå for langt. Man skal ikke lure seg unna arbeid hvis det betyr merarbeid for noen i din egen «klikk». Men mellom de ulike «klikkene» foregår det en slags konkurranse i unnluring, og den som klarer å avslutte arbeidet sitt først, kan tillate seg å brife litt med det, ved for eksempel å ta på seg privatklærne sine og ta en omvei gjennom «fiendens» lokaler for å være sikker på at de får med seg at hun er på vei hjem.

Innenfor kvinnekollektivet var det også et hierarki med hensyn til hvor stor rett de ansatte hadde til å for eksempel stjele tid. Hvis de som «bare var innom» jobben snek seg unna, ble det slått ned på, i hvert fall sosialt. Ansatte som ikke benyttet seg av de ulike strategiene for å stjele tid i det

hele tatt ble sittende igjen med ekstra arbeid. I tillegg har den som blir sittende igjen med mest arbeid «tapt» sosialt.

I delikatessedisken der jeg arbeidet for noen år siden, var det det å rydde på kjølerommet, hente noe i kjelleren (da kunne vi til og med rekke en røyk) eller å stå med ryggen til disken og skjære ost, som ga oss fri fra kundekontakten utenom de ordinære pausene. Særlig osteskjæringen ble fordelt etter et hierarki som tok utgangspunkt både i alder og ansiennitet. De første to årene jeg jobbet på Jens Evensen ble jeg av en eldre ansatt som selv ble stående med ryggen til, bedt om å snu meg når det kom kunder mens jeg skjærte ost.

I Hvinden (1986:60) beskrives det hvordan det å snike seg unna kontakten med kundene, er et brudd med hva bedrift og kolleger forventer. I kioskene består denne «unnaluringen» av at en og samme arbeider driver med papirarbeid på bakrommet mens den eller de andre må betjene kunder hele tiden. I dagligvarebutikkene i mitt materiale var det også forestillinger om «unnaluring» som ukollegialt. Det var stor forståelse for at det kunne være deilig å holde på med noe annet enn kassebetjening i løpet av en arbeidsdag, og det var vanlig at de ansatte lot være å ekspedere for i stedet å fylle på røyk eller rydde i hyller. Poenget i kollegafellesskapet var at ikke en og samme ansatt drev med slikt hele tiden, men at dette arbeidet i stedet ble fordelt slik at alle fikk slippe unna omtrent like mye, eller i hvert fall fordelt etter aksepterte kriterier. Noen av de ansatte så ut til å være helt avhengig av disse bruddene. De fortalte at hvis de ble for lenge av gangen i den trance-lignende tilstanden de var i mens de bare satt i kassa, så ble de helt tullete. Noen syntes derfor at det var deilig å få kortere avbrekk også mens de satt i kassa, og dette fikk de hovedsakelig når de måtte vente på kassaleder for at han skulle ordne opp i en feil for eksempel, eller hvis de selv måtte ut i butikken for å sjekke prisen på en vare. Andre igjen synes det var best å stenge ute alle forventinger om avbrekk og bare sitte i kassa og bli ferdig med det. De opplevde at hvis de brøt opp den trance-lignende tilstanden, så ville arbeidet bli vanskeligere å tåle. Jobben var best hvis de ikke helt var seg selv.<sup>37</sup>

Jeg tror tidsstjelingen for det første skyldes at kvinnene mener at de fortjener flere pauser enn det de får. Andre renholdere og butikkansatte ble

---

<sup>37</sup> Den følelsen de butikkansatte fortalte om og beskrev som «å stenge av» kjente jeg godt igjen fra mitt eget arbeid i kassa i butikk. Mye av arbeidet går helt automatisk. Ikke bare selve forflyttingen av varene og pengetransaksjonene, men også kundekontakten. Jeg kunne bokstavelig talt betjene moren min uten å oppdage at det var henne, selv om jeg for høflighets skyld tittet i retning av ansiktsregionen til kundene.

baksnakket hvis de tok seg røykepauser andre mente de ikke fortjente. De hadde kanskje ikke vært lenge nok på jobb ennå, eller de jobbet i et for sent tempo til å fortjene det. Egne røykepauser ble framstilt som belønning for at de hadde slitt mer enn de mente oppdragsgiver eller overordnede fortjente. Hvis renholdsteamet jeg var ute med observerte at et annet team snek seg unna for en pause, ble alle kluter satt i sving for å få til det samme for oss. Noen ganger holdt ei utkikk etter sjefen mens de andre i teamet fikk seg en røyk.

Også i butikkene ble det holdt øye med hvor mange røykepauser de andre fikk seg. Jeg husker dette fra min egen tid i butikk også. I mange butikker får de ansatte en fem-minutters pause i timen, og sjefene administrerer og overser denne ordningen. I tillegg kommer telefon- eller dopauser. Da holder kollegene oppsyn med hvor lang tid kollegen bruker, for det kan godt hende at vedkommende benytter anledningen til å ta seg en røyk da også. I en periode mens jeg selv jobbet i butikk, var vi nødt til å stemple ut og inn da vi tok fem-minutterne våre, fordi min daværende sjef visste at vi brukte sju minutter på en røyk. Vi fikk altså bråk hvis vi røykte ferdig én røyk i timen.

På flere av arbeidsplassene var det slik at ingen fikk gå hjem før alle oppgavene var ferdig, altså burde det ikke ha noe å si hvor mange røykepauser de unnet seg, så lenge de gjorde jobben ferdig. Men det irriterer tilsynelatende sjefene mye, noe jeg tror handler om at det på symbolske måter underminerer de overordnedes makt. Under feltarbeidet opplevde jeg at sjefer i begge bransjene brukte mye tid på å spore opp de ansatte ved å ta faste runder til steder hvor de visste at illegale røykepauser ble lagt. I butikkene er doene, melkerampa og lageret naturlige steder å ta seg en røyk i en fei. For renholderne varierer lokalene mye mer, men på arbeidsplasser jeg har vært med på, har slike pauser foregått på doer og utendørs. Hvor alvorlige disse pausene er både for kvinnene og sjefene erfarte jeg da jeg så hvor langt begge partene var villige til å gå. Jeg har vært med en kvinne som gjemte seg på do for å få seg en røyk, mens sjefen sto og røsket i do-døren fra utsiden fordi han visste at hun ikke var der inne for å tisse.

Da jeg leste gjennom de etnografiske beskrivelsene av miljøet blant guttene i Willis' (1977) studie av anti-skoleholdninger hos britiske arbeiderklassegutter, etter at jeg selv hadde gjort feltarbeidet mitt, var det første som slo meg at relasjonene guttene i mellom og de kulturelle markørene guttene bruker i sin motstand mot skolens ideologi, var forbausende like det jeg fant hos informantene. Det å planlegge neste røyk, det å snike seg bort for å få seg en røyk og det å røyke i det hele tatt blir noe som ikke bare tar mye tid

og som preger mye av samhandlingen kolleger imellom, men det blir også viktig i relasjonen til de overordnede. Det er ikke vanskelig å forstå at det å planlegge en røykepause, det å organisere det og det å ta røyken fyller noen viktige formål når det man holder på med betyr lite. Guttene i Willis' undersøkelse skulker skoletimer for å få seg en røyk, og det er selvfølgelig dem selv det går utover i og med at skolearbeidet blir vanskeligere jo mer de går glipp av. Det at kvinnene i min undersøkelse klarer å sluntre unna, betyr imidlertid ikke at de taper noe personlig, slik Willis' informanter kan tape på å ikke lære noe på skolen. I stedet betyr det mindre arbeid og kroppslig slitasje for kvinnene.

Det oppsiktsvekkende med at de har så mye felles, er at informantene ikke er gutter i begynnelsen av tenårene som henger på gatehjørner og på verksteder, slik Willis' informanter er. I stedet er de ofte godt voksne kvinner med barn og lang fartstid i arbeidslivet. Det at guttene røyker og legger stor vekt på det, forstås av Willis som et opprør mot skolen og et viktig kulturelt skille mellom dem og de konforme guttene på skolen. Hva handler dette om når det samme fenomenet ser ut til å foregå på lignende måte hos voksne kvinner?

En viktig grunn til at nettopp røykingen ble så viktig, var at det var få andre kanaler for trass og motstand. At røyken blir så viktig sier mye om arbeidet og arbeidsbetingelsene. Også klimaet de ansatte imellom gjorde det vanskelig med uttalt motstand mot arbeidsforholdene. På de samme arbeidsplassene ble det ikke godt mottatt av kollegene hvis en av de ansatte var vrang og krass overfor sjefen. Å krangle med sjefen ble forstått som at man trodde man var bedre enn andre. Dette gjaldt ikke bare når kvinnene snakket om egen arbeidsplass, men også om samfunnsutvikling generelt og lønnskravene i andre yrker. Fagorganisering ble ikke sanksjonert, men det ble flere steder oppfattet som sært. I tillegg til at jeg spurte informantene om de selv var fagorganiserte, spurte jeg om de visste om andre på arbeidsplassen var det. Til svar fikk jeg ofte at de ikke trodde det var noen som var fagorganiserte. Noen steder hadde de én eller to. På de stedene der det var noen som var fagorganisert, kunne dette svaret bli gitt et tonefall som indikerte at det vakte en viss grad av oppgitthet hos dem selv.

En annen viktig grunn var at illegale pauser var viktig symbolsk i og med den sterke kontrollen de ansatte er utsatt for. Tiden deres reguleres strengt utenfra. Jeg vil tro det er variasjoner i hvor stort handlingsrom de ansatte har fra arbeidsplass til arbeidsplass. Mindre butikker er for eksempel mer oversiktlige enn store er, sjefene har til en hver tid noenlunde oversikt over hvor de ansatte er, og da er det vanskelig på ta lengre pauser enn man

har rett til. I butikken der jeg selv jobbet da jeg var yngre, måtte vi passe på å stå utenfor overvåkningskameraets rekkevidde når vi skulle ta oss en røyk på lageret. Ellers kunne sjefen se oss på tv-en som sto på kontoret.

På renholdsarbeidsplasser vil friheten avhenge av hvor nøye arbeidet blir overvåket, og hvor mye tid renholderne har til rådighet. På noen renholdsarbeidsplasser er det fullstendig forutsigbart hvor mye arbeid det er hver dag, andre steder kan det variere med været, hvor mange som er på jobb i oppdragsbedriften etc. Det at arbeidsmengden varierer gir renholderne et handlingsrom å manøvrere innenfor. På noen arbeidsplasser er det også slik at arbeidsgiverne har tiltro til renholdernes tidsanslag og det kan da hende at renholderne bedriver organisert tidsstjeling ved at de konsekvent hevder at oppgaven tar lenger tid enn den faktisk gjør. Særlig på én av renholdsarbeidsplassene gjorde de ansatte dette. De løy systematisk og kollektivt om hvor lang tid de ulike oppgavene tok.

#### *Å klage og dumpe oppgaver over på andre*

Den tredje strategien kvinnene brukte var å klage og dumpe oppgaver over på andre. Jeg har tidligere beskrevet hvordan klaging mellom de ansatte ikke var legitimt. Noen av stedene foregikk det likevel en type klaging til den nærmeste overordnede. På de samme arbeidsplassene var det ikke legitimt å klage overfor hverandre eller overfor ledere lenger opp i bedriften. Jeg forsto det slik at det å klage på denne måten var lov, fordi det handlet om å skape rom for seg selv, ikke at man egentlig mente at det var mer synd på en selv enn andre. Kvinnenes nærmeste overordnede, arbeidslederen, fikk gjennomgå noen steder, og dette handlet om at kvinnene forsøkte å slippe oppgaver. Jeg opplevde det slik at dette var lettere fordi arbeidslederne var menn med minoritetsbakgrunn, og at kvinnene tillot seg mer enn de ville gjort overfor en etnisk norsk arbeidsleder. Jeg så noe av det samme i butikkene, og jeg tror rollen som hoggestabbe er en av de faktorene som gjør at ansatte i butikker er så negative til å være nestleder. I jobben som nestleder tar man av presset fra både de ansatte og kundene for daglig leder. Kvinner som nok ville kviet seg for å mase og dumpe oppgaver på daglig leder, brukte assisterende leder på denne måten.

Å klage til den nærmeste overordnede handler om å synliggjøre at man er sliten. Det lønner seg å ha bygd opp inntrykk av at man allerede er utslitt for å slippe unna når lederen kommer med nye oppgaver. At alle eller nesten alle på arbeidsplassen bedyrer at de er for utslitte til å tåle mer, setter arbeidslederen i en vanskelig situasjon. Oppgaven *må* utføres, ellers vil han selv møte sanksjoner fra daglig leder, derfor *må* han gjøre det selv hvis han ikke har autoritet nok til å få renholderne eller butikkekspeditørene til å



gjøre det. Mitt inntrykk var at kvinnene ofte hadde mast og klagd så mye tidligere, at lederen gjorde jobben selv hvis han møtte på den minste motstand.

Kvamme skrev hovedfagsoppgave basert på intervjuer med hjemmehjelpere og sykepleiere (2001). Kvamme skriver (2000:68): «I samværet med *kollegaene* finnes det legitime og illegitime grunner til å være trøtt, og hvordan trøttheten får lov til å komme til uttrykk kan være situasjonsavhengig». Kvamme identifiserer et skille mellom legitim og illegitim trøtthet. Den legitime er trøtthet som har en forklaring, og denne er det fullt ut lov å gi uttrykk for foran kolleger. At de klager sammen på møter bare bekrefter det de alle vet; de har en hard jobb og de er tøffe som klarer å utføre den. De som utfører denne formen for klaging kaller Kvamme «sliterne». I materialet beskrives også noe som kan betegnes som illegitim trøtthet; dvs. trøtthet som kommer til uttrykk i klaging med diffuse og illegitime grunner, som for eksempel at de mistenkes for å forsøke å sluntre unna eller å gjøre seg spesielle. De som klager på en slik måte kaller Kvamme «de trøtte». Kvamme fant også at informanter fortalte om en slags «trøtthetskonkurrans» pleierne imellom. Å hele tiden skulle understreke hvor trøtt man er, går på et vis på bekostning av andres rett til å være trøtt siden den som klager mest kanskje slipper unna noen arbeidsoppgaver som andre, som kanskje klager mindre, må ta. Dette kan forstås som en beskyttelse mot kravene de møter i arbeidet sitt, men siden det går ut over noen, blir det en problematisk del av en arbeidsplass.

Jeg gjenkjenner en slik trøtthetskonkurrans, både fra arbeidsplasser der jeg selv har arbeidet og i bedrifter jeg var ute i under feltarbeidet. Dette foregikk slik at kvinnene ikke klagde direkte til hverandre i arbeidstiden, men til arbeidslederen. Kvinnene konkurrerte i den forbindelsen også om å dumpe oppgaver på arbeidslederen, for hvis et annet team klagde mest, var det også de som fikk mest hjelp.

Å klage og dumpe oppgaver over på andre er først og fremst noe som gjør en arbeidsdag lettere å takle. Men samtidig etablerer de gjennom gjentakelser en forskyving av oppgavene. Er man heldig begynner etter hvert sjefen å kaste de tunge søppelsekkene i containeren automatisk. At kvinnene nekter å ta nye oppgaver fordi de er slitne, kan gå utover lederen, og dette er med på å underminere den formelle makten han har som overordnet. At de klarte å få sjefen til å gjøre mange av oppgavene var noe de fikk mye glede ut av, og det er klart at det hadde viktige symbolske funksjoner at de fikk ham til å ta oppgavene sine.

## Forutsetningene for kvinnekollektivet

I forrige kapittel drøftet jeg betingelsene for kvinnenes passive aksept av harde arbeidssituasjoner og forverrede arbeidsvilkår. Det er mye som hindrer dem i å se og gjøre noe med den situasjonen de er i. Likevel fant jeg, som sagt, et kollektiv som selv om det ikke er like sterkt og beskyttende som det Lysgaard beskriver, likevel er noe mer enn bare defensivt. Blant annet tror jeg kvinnene via dette klarer å etablere sin egen husmorkompetanse som sentral, til tross for at det foregår forsøk på å fjerne båndet mellom kvinner/kvinnelighet og profesjonelt renhold.

Den motstanden de kvinnelige renholderne ytte i hverdagen, var å ut fra normer omkring kjønn og kompetanse bestride maktfordelingen i organisasjonen. Det er kanskje mer nødvendig nå enn før å opponere mot de overordnede måte å snakke om og å organisere renholdsarbeidet på. Hvis lederne tidligere aksepterte kvinnenes versjon, for eksempel at kvinner er bedre egnet til renholdsarbeid enn menn, var det mindre å gjøre opprør mot for kvinnene. Jeg opplever derfor dette kollektivet som noe som kan ha oppstått som et svar på endringene i bransjen, ut fra et behov kvinnene hadde for å beskytte seg selv, sin måte å være arbeidstaker på og sin måte å gjøre jobben på. Arbeiderkollektivet oppsto fordi deltakerne er kvinner orientert mot hjemmet. Dette skaper en følelse av likhet og felles sak mot for eksempel arbeidsledere, men også mot andre renholdere. Kollektivet henter sin styrke fra kvinnenes klassede kvinnelighetsprosjekter.

Rasmussen (2001) viser til Devine (1992) og hennes studie av arbeiderklassekulturer i England. En av hennes funn er at en del av motstandspotensialet i arbeiderkollektivet kommer av medbragte tradisjoner blant arbeiderne. Arbeidernes samlede styrke til å endre arbeidsbetingelsene vil derfor henge sammen med hvilke arbeidere som er rekrutterte. Selvrekrutteringen i både butikk- og renholdsyrket gjør likhet mellom de ansatte mulig. Rekrutteringen til yrkene har foregått gjennom venner og familie, og i tillegg til at dette har bidratt til å plassere jobben i en mellomposisjon mellom hjem og jobb, gjør det arbeidsstokken likere og mer sammensveiset enn den ellers ville vært. Ledere forteller fortsatt at dette er en god måte å rekruttere ansatte på. Lederne slipper kostnadene og tiden andre arbeidsgivere må bruke til rekruttering av ansatte, og de kan regne med at staben fungerer godt sammen i og med at de er venner eller familiemedlemmer. Hvinden utga i 1986 boka *Kolleger imellom: Arbeidskulturen i servicebedrifter* med utgangspunkt i undersøkelser i to servicebedrifter, en som drev med kioskdirift og ett hotell. En av Hvindens informanter sier meget treffende om rekrutteringen (1986:44): «Rekrutteringen har gått veldig mye på damer vi kjenner. Vi

slipper ikke til hvem som helst her. Vi må få damer som retter seg etter de rutineene vi har her». Dette kan bety at de ansattes makt i arbeidssituasjonen kan opprettholdes av at de holder jobbene «i familien». De tette båndene mellom de ansatte skaper gode muligheter for å samarbeide i ulike motmaktstrategier. I undersøkelsen min så jeg hvordan nye arbeidere blir formet av kvinnekollektivet. Sjefenes instruksjoner blir underminert av kvinnene gjennom måten de oppdro nye arbeidere på: «Ali har sikkert sagt at du må tømme søpla først, men det må du ikke finne på».

Lamphere har skrevet en artikkel om kulturen på en manufakturindustriarbeidsplass der kvinner dominerte (1984). I denne beskriver hun hvordan kvinnene, til tross for tilsynelatende passivitet, utøvde subtile former for motmakt i form av forhandlinger med ledelsen om autonomi. Hun forsto også hvordan denne motmakten ble satt i system gjennom måten kvinnene møtte nye arbeidere på, og at de nye arbeiderne ble sosialisert til å se at deres interesser samsvarte med de andre underordnedes. Lamphere viser til at bedriften også gjorde forsøk på å sosialisere de nye arbeiderne inn i måter å gjøre arbeidet på som samsvarte med deres interesser. Det at arbeidere har felles interesser i å motvirke ledelsen, og at arbeiderne i og med at de blir kjent med hverandre, bindes til hverandre, gjør at det dannes et sosialt fellesskap som kan gå på tvers av for eksempel etnisitet og alder.

Ulempene ved å la de ansatte selv stå for rekrutteringen er sikkert mange ledere klar over, og noen forsøker å demme opp for dette ved overvåkning og stikkprøver. Den viktigste ulempen for bedriften er at den uformelle makten kvinnene har erobret, læres og overføres til de nye ansatte. Når renholdsteamet i fellesskap pleier å «fortsette som før» eller «stjele tid» er dette lettere når teamet er sammensveiset og helt åpenbart har sterkere lojalitet til hverandre enn til arbeidsgiveren. I noen tilfeller er denne måten å overprøve sjefens ønsker på satt ut i system på en slik måte at noen holder utkikk etter sjefen, mens andre tar seg en illegal pause.

I arbeiderklassekulturen ligger bevisstheten om at arbeidsgiverne på enkelte måter er fienden som på et eller annet vis vil forsøke å utøve kontroll på en slik måte at de får mer ut av arbeiderne. Også i arbeidslivsstudier der kvinner har stått i sentrum, har man funnet at denne holdningen ligger i bunn av både forsøk på å forandre situasjonen og å innordne seg (Lamphere og Zavella 1997:82). Forutsetningen for at dette synet opprettholdes, er at arbeiderklassekultur får utfolde seg i relativt homogene miljøer. Dette gir et tydelig skille mellom «oss», arbeiderne, og «dem», arbeidsgiverne. Som jeg allerede har nevnt, kan dette bli vanskelig i situasjoner hvor arbeiderne først og fremst har kontakt med kunder.

Kampen mellom arbeidsgivere og arbeidstakere er altså ikke bare økonomisk, men også kulturell. Kollektivdannelse som den arbeiderkollektivet representerer, er mest interessant her som et uttrykk for og i relasjon til en videre form for arbeiderklassekultur. Den kan altså ikke bare forstås i kraft av å være motstand arbeidere yter mot arbeidsforholdene. Dette kollektivet hadde vært annerledes hvis det var andre grupper som hadde utgjort kjernen i den, og motstanden de ansatte yter ville hatt en annen betydning hvis det hadde vært andre arbeidstakere som ytte den.

Men Rasmussen mener arbeiderkollektivet slik det blir forstått i for eksempel Lysgaards arbeid, romantiserer mannlige arbeidsfellesskap på en slik måte at de blir stående som rasjonelle, strategiske og instrumentelle (2001:50). Det er viktig å ikke bare forstå motstandsstrategier som noe som har som et uttalt formål å motvirke egen underordning eller å lete etter spektakulære handlinger som streik. Harley skriver (1997:42):

Work-related actions attributed to the working-class identity of male workers are often ignored when exhibited by women, particularly those in low-status occupations.

Rasmussen (2001) viser at arbeiderkollektivet har kulturelle komponenter som ikke dreier seg om strategiske forsøk på å få sin vilje gjennom på arbeidsplassen, men som i stedet passet inn i en bredere kulturell kontekst med anti-intellektualisme og maskulinitet i sentrum. Arbeiderguttene i Willis' (1977) materiale inngår helt tydelig i et identitetsskapende og verdighetsskapende prosjekt. Arbeiderklassekulturen tilbyr på dette viset en redningsplanke på den måten at det alternative verdisystemet «redder» de unge guttene fra et system de uansett ikke kan bli enere i.

Jeg mener å se det samme blant arbeiderklassekvinner; altså et definisjonssystem som kommer som et alternativ til definisjonene arbeidsgiverne forsøker å trumfe gjennom. Kvinnenes egen definisjon av arbeidet var at det var en husmorjobb som burde utføres av husmødre med husmorens metoder. Det er viktig å få fram at kvinnenes fokus på husmoridentiteten som den viktigste, og hjemmet som deres viktigste sfære, ikke betyr at arbeidet ikke er viktig for dem. I stedet er det kanskje mer riktig å forstå det lønnede arbeidet som en del av familieprosjektet (Bradley 1986 i Davies 1989). Å framstille arbeid og familie som to sfærer som kan skilles fra hverandre, blir for enkelt.

## Ulike motstandskontekster

Det er viktig å se motstand i lys av de sosiale forholdene som utgjør rammen rundt den, både i form av støtte og trussel. Det er ikke bare i privatsfæren at forholdene må ligge til rette før kvinnene kan «unne seg» å protestere. Også organisatoriske sider av arbeidet er viktig, blant annet rett og slett fordi kollektiv motstand forutsetter kontakt mellom de ansatte. Jeg vil i det følgende beskrive fire forskjellige arbeidssituasjoner som gir helt forskjellige muligheter til motstand mot sider ved arbeidet som oppfattes som dårlige og/eller urettferdige.

### *Alene mot møkka*

Anne-Kristin jobber alene på kveldstid. Det hender hun støter borti en sikkerhetsvakt eller noen overtidsarbeidende funksjonærer, men som oftest møter hun ingen. Området hennes går over tre etasjer og består av kontorer, korridorer, møterom og toaletter. Alt arbeidet foregår i stillhet, og Anne-Kristin synes det er en deilig side av jobben, at det i en ellers ganske bråkete hverdag finnes et sted der det er stille. Derfor blir hun irritert når noen av de hun rengjør etter jobber overtid. Særlig hvis de bruker kopimaskinen eller prater høyt i telefonen. Det hender Anne-Kristin bruker stillheten til å tenke på små og store problemer eller dilemmaer i hverdagen, men ofte tenker hun nesten ingenting i arbeidstiden. I stedet synger hun inni seg. Jobben går for det meste helt av seg selv for hun har hatt de samme oppgavene i snart tre år allerede. Anne-Kristin har prøvd mer hektisk og sosialt arbeid, og syntes at det var fint på sin måte, men akkurat nå foretrekker hun renholdsjobben. Hun ble kanskje mer sliten før, sier hun, fordi det var forventet at man skulle være sosial i arbeidstiden. Anne-Kristin synes andre damer kan være litt slit-somme; de skravler og lager intriger hele tiden. Da blir renholdsjobben bedre, for der slipper hun de slitsomme kollegene. Men det kan bli litt stusslig, og siden hun sjelden møter på de som roter på stedet, kan det hele føles litt meningsløst. De ansatte i den bedriften prøver å være hyggelige de gangene hun treffer på dem, de slår av en prat, som det heter. Å snakke med andre funksjonærer er nettverksbygging i bedriften der Anne-Kristin rengjør, men å snakke med renholderen er å være snill. De i renholdsbedriften har Anne-Kristin heller ikke noe særlig kontakt med. Den første arbeidsdagen møtte hun sin nærmeste overordnede utenfor utgangsdøren. Hun ble tatt med en kort runde rundt, vist hvor det viktigste var, og fikk nøkler og beskjed om å ringe hvis det var noe. Men det er ingen telefon i bøttekottet. Men egentlig hadde hun ingen spørsmål heller, så det var like greit. Hvis renholdsbedriften vil henne noe, legger noen derfra igjen en håndskrevet lapp i tralla

hennes, men vanligvis går det lenge mellom hver gang hun hører noe. Det hender en av de ansatte i bedriften skryter av henne når de jobber overtid, men det inngår kanskje i det å være snill mot renholderen? Anne-Kristin fikk ingen opplæring i renhold, verken her eller hos sin forrige arbeidsgiver. Hun tror de har regnet med at hun kan nok fra før av, men synes ikke de hadde helt rett i det. En ting er at hun er flink til å gjøre rent og vet mye om flekkfjerning. En annen ting er at hun vet lite om hvordan man kan forebygge belastningslidelser, eller om hvilke rengjøringsmidler som skal benyttes. Anne-Kristin skulle ønske hun visste mer om dette. Hun er i førtiårene, men ser at kroppen ikke varer lenge hvis ikke noe forandrer seg. Arbeidslederen hennes er bare innom på dagtid, for hun har vanlig arbeidstid, for å fylle på med rengjøringsmidler og snakke med funksjonærene om renholdet Anne-Kristin utfører. Anne-Kristin tror at hun tjener lite, og det er mange sider ved jobben hun er misfornøyd med, men hun synes ikke det er noen vits i å ringe renholdsbedriften for å mase om det. Hun synes det er deilig også, å være overlatt helt til seg selv, og hun forteller at jobben er veldig fri på grunn av det. Anne-Kristin er ikke fagorganisert og sier at hun ikke kan se noen grunn til å bli det heller.

Anne-Kristins måte å være renholder på er nok ganske vanlig. Å ikke møte andre i løpet av en arbeidsdag var lenge mest vanlig, og det er grunn til å tro at mange ansatte fortsatt må gå uten opplæring, oppfølging og sosialt fellesskap i bedriften. Å kollektivt arbeide for forbedring av situasjonen synes helt umulig i en slik situasjon. Ikke er det noen som kan verve henne inn i eller fortelle henne om fagorganisasjonen. Og fordi hun ikke kjenner noen andre renholdere i renholdsbedriften, har hun ikke noe fellesskap å gå inn i selv om hun hadde ønsket det. Skrittet hun må ta for å skape endringer individuelt er også stort siden kommunikasjon mellom henne og bedriften omtrent ikke eksisterer.

Det er grunn til å tro at Anne-Kristin heller ville ha skiftet jobb enn å forsøke å endre noe ved jobben sin, for hun føler seg fremmed både for andre renholdere og representanter for oppdragsbedriften og renholdsbedriften. Da jeg skulle rekruttere informanter ringte jeg mange renholdsbedrifter. Ofte fortalte daglig leder meg om renholderne han hadde i sin bedrift, og de etnisk norske kvinnene ble ofte beskrevet som sky og rare. For eksempel gikk det igjen at ledere fortalte at mange renholdere har telefonskrekk. Flere steder ble jeg fortalt at renholdere var spesielt vanskelige å komme i kontakt med av denne og andre grunner. Noen sa at det var det å gå og vaske alene som hadde gjort dem asosiale, andre sa at det var asosiale kvinner som søkte seg til renholdsbransjen.

### *Begrenset samvær, ubegrenset ansvar*

Anne-Mette og Aina vasker sammen hver dag. Det har de gjort i fem år allerede, og selv om de aldri møter hverandre på fritiden, så kjenner de hverandre godt. De synes selv det er litt pussig at det aldri møtes ellers, men tror selv det er fordi de ser hverandre så mye som det er. De ler og tuller mye når de snakker om forholdet seg imellom, og sier at de er som et gammelt ektepar. De vet når den andre har en dårlig dag, aksepterer at det går utover dem selv, og de hjelper hverandre hvis de skjønner at det trengs. De er forskjellige fra hverandre på mange måter. Anne-Mette har ikke barn ennå, men er veldig glad i barn, mens Ainas barn er store. Mennene deres er forskjellige også, og Anne-Mette og Aina tror det skyldes aldersforskjellen, for Anne-Mettes mann er omtenksum og hjelpsom hjemme, mens Aina alltid har gjort det meste selv. Aina småskjefter på Anne-Mette fordi hun tar mannens snillhet for gitt, og fordi hun misbruker den. Til tross for forskjellige liv og forskjellige menn har Anne-Mette og Aina det til felles at de har ganske slitsomme liv. Heltidsjobben som renholder på et industrianlegg sliter på, og privatlivet er ikke bare en dans på roser det heller. Aina har mye arbeid med sine syke og gamle foreldre. «I natt var jeg og passa på mamma så jeg sov ingenting», sa Aina. «Jeg tenkte på å ringe og si at jeg var sjuk, for jeg er jo så sliten, men så tenkte jeg på deg, Anne-Mette, at det bare ville bli verre for deg hvis jeg ble hjemme, så jeg kom likevel». Anne-Mette ble glad over at Aina tok hensyn til henne på denne måten, og senere fikk jeg vite at sjefen ikke pleide å sette inn noen ekstra ved sykdom, det ble bare dobbelt så mye å gjøre for den som var igjen. Både Aina og Anne-Mette er veldig pliktoppfyllende, både hjemme og på jobb, og før jobben tar til, forteller de hverandre om alt slitet de har hatt siden sist. De har veritable «klagekonkurranser», og det ser ut til at dette fungerer godt som en ventil, fordi de får tømt seg for klaging og skryting før arbeidet setter i gang. De hører like ivrig på den andre som de er ivrige på å fortelle om sin egen hverdag.

Fellesskapet mellom disse to kommer i stedet for fellesskap med andre og fagorganisering. At det er så tett, gjør det vanskelig for dem begge å ta hensyn til seg selv, hensynet til den andre blir så viktig. Og det gjør det også vanskelig for dem å søke seg ut av tosomheten. Renholdsbedriften de jobber i gjør ingen forsøk på å inkludere dem i et større fellesskap, og det at de passer på hverandre gjør de harde arbeidsforholdene usynlig. Jeg var med Anne-Mette og Aina i tre dager. Etter det lå jeg til sengs én uke fordi jeg ble forkjøla. Dette er den hardeste jobben jeg noen gang har vært borti. Anne-Mette og Aina snakket mildt om jobben sin og den flotte enhetslederen Asbjørn som setter stor pris på at de ordner opp i alt selv. Terskelen er høy for at disse kvinnene skal sette i gang noe for å skape forandring. Jeg tror de

slutter i jobben før de klager ordentlig til sjefen. Og slutter den ene, tror jeg den andre slutter også.

### *Alene sammen*

Beate er 21 år gammel, og jobben i en dagligvarebutikk er den første ordentlige jobben hennes. Hun begynte på videregående, men sluttet etter to år. Hun likte seg ikke og var ikke fornøyd med fagene hun hadde valgt. Hun ville heller få seg en jobb og forsørge seg selv, hadde hun tenkt, men det tok lang tid før hun fant seg noe å gjøre. Hun fikk jobben gjennom en kamerat som jobbet der, men han sluttet etter kort tid. Selv om Beate har jobbet to år i samme butikk, kjenner hun ikke noen av de andre der, synes hun. Det hender at hun føler seg ensom på grunn av dette, og hun tror selv at hun er litt ekstra skravlete med kundene på grunn av det. Butikken Beate jobber i er liten og kjeden er stor. Butikken er så liten at de ofte er bare to eller tre på vakt samtidig, og da er det helt utelukket å ta pauser sammen. Dessuten så er gjennomtrekken stor i butikken, og akkurat nå har tre nye kommet inn som hun ikke kan navnet på engang. For når nye kommer inn, blir de ikke presentert for dem av sjefen, de bare dukker opp en dag. Beate er ikke fagorganisert, men ser behovet for fagorganisasjoner. Hun synes for eksempel sjefen i dagligvarebransjen alt for lett sier opp ansatte, og er selv redd for å bruke egenmeldingene ved sykdom av frykt for å få sparken. Sjefen fører statistikk over «diffen» i kassa, altså differansen mellom kassabeholdningen og dataen ved dagens slutt. Hvis man gjør det dårlig, blir det bråk, og sjefens voldsomme temperament er et problem for de ansatte. Dessuten er hun den eneste kvinnelige ansatte i butikken nå, og blir behandlet som en maskot. Hun synes dette har både gode og dårlige sider. På den ene siden blir hun forskånet fra det verste av sjefens sinne fordi hun er jente, på den andre siden blir det hun sier latterliggjort. Hun synes ikke det nytter å si i fra om ting, kanskje særlig fordi hun er jente, og pussig nok, sier hun, så beskrives hun som liten og snakkes til som et barn av de andre ansatte, til tross for at «nestkommanderende» er en gutt som er nesten fire år yngre enn henne.

Flere i dagligvarebutikkene jeg var inne i, fortalte at det var spesielt vanskelig å jobbe i små butikker fordi de var fullstendig nådegitt hverandre samtidig som det ikke finnes tid til å bli kjent med hverandre. Ikke bare gjør utgjør kjennskap en mulighet til godt samarbeid om praktiske oppgaver og utviklingen av lojalitet og tilhørighet til bedriften. Kontakt mellom de ansatte er også en viktig side av de ansattes muligheter til å beskytte seg mot noen av de mest slitsomme sidene ved jobben. Sammen kan de komme fram til hvordan de bør takle det at sjefen blir sur når noen ringer og sier at de er syke, alene er det ikke lett å ta affære. Og sammen kan de baksnakke kunder



og på andre måter av reagere overfor hverandre slik at det å yte service med et smil blir lettere. Hvis muligheten hadde dukket opp, tror jeg Beate ville ha organisert seg eller deltatt i et kollektivt opprør mot sjefen. Hun er misfornøyd med maktforholdene på jobben, både de som handler om det formelle hierarkiet, og de som handler om kjønn. Men hun er sårbar så lenge hun har den sjefen hun har. Han driver butikken med jernhånd, og det er ikke rart, for butikkjeden belønner ham for å drive med få ansatte, ikke for å ha fornøyde arbeidstakere.

### *Sammen mot makta*

Anniken, Anette, Ada og Anne-Kari er litt av en gjeng. De holder sammen i tykt og tynt, sier de. Anniken og Anette bor i samme gata, og Anniken er Adas svigerinne. På et annet skift jobber Anettes og Anne-Karis døtre sammen. Lønningene i denne jobben er sånn midt på treet hva renholdslønninger angår, og pausene er mange og lange. Kvinnene skryter av jobben sin og sier at den passer dem perfekt. I hvert fall har den blitt perfekt etter hvert. For tidligere var det sånn at arbeidslederne bruste med fjærene innimellom og forsøkte å stresse opp damene, «men dem fikk vi satt på plass», fortalte de. De gikk til han som var arbeidsledernes sjef, Arne, og fikk ham til å snakke med arbeidslederne. Etter det ble det bedre. Arne er sånn en kjekk og hyggelig mann. Han er veldig streng og stikker sjelden innom, men de skjønner selvfølgelig at han har mye å gjøre. De gangene han stikker innom flokker jentene seg rundt ham. Men når han er sint, prøver de å holde seg unna. Som da Aud datt ned fra en stige og ble skada og forsøkte å få Arne til å betale for taxituren til sykehuset. Maken til frekkhet, syntes visst Arne da, og det kan jo damene forstå. Ikke bare må han slite hardt, men må attpåtil tåle å bli blandet oppi småting. Noe annet er det med Ali og Amin, de to tyrkiske arbeidslederne. De har jo bare kontorjobb, så det er bare bra om de får smake på litt hardt arbeid. Kvinnene bruker mobiltelefonene sine flittig i løpet av arbeidsdagen, og de fleste telefonene går til Ali og Amin for å klage og mase. Ali og Amin er slettes ikke innom kontoret i løpet av arbeidsdagen, den må de bruke på å hjelpe jentene eller å lete etter dem når det er oppgaver som skal gjøres. Kontorarbeidet må gjøres unna etter arbeidstid. Det har gått sport i å erte og plage Ali og Amin, og jentene synes det gjør arbeidsdagen mye bedre, og tror det gjelder Ali og Amin også. Men Ali og Amin er lei av alt maset, både fra jentene og fra Arne. Det er de som får svi når jentene ikke gjør jobben sin, eller når Arne ikke får viljen sin, og både jentene og Arne mener at Ali og Amin har det lettest av dem alle, for de har jo bare kontorjobb. Anniken, Anette, Ada og Anne-Kari jobber sammen med noen andre norske kvinner. De har også barn, og selv om de ikke omgås dem privat,

utgjør de en felles front på arbeidsplassen. Hvis en av kvinnene må dra tidlig en dag for å gjøre noe som har med familie å gjøre, dekkes hun av andre som både tar arbeidet som gjenstår og lyver til Ali og Amin for å beskytte dem ved for eksempel å si at hun bare er på do.

Denne arbeidsplassen var den som tydeligst inkluderte en form for arbeiderkollektiv. I de andre måtene å organisere arbeidet på, ligger forholdene rett og slett ikke til rette for kollektivdannelse. Der hvor flere ansatte jobber sammen og kan snakke sammen i løpet av arbeidstiden, er det mulig å danne et arbeiderkollektiv som på ulike måter hjelper kvinnene i hverdagene. Lysgaard (1996 [1961]) peker med rette på at motstand ytt av en arbeider alene, ikke er store motstanden, og at arbeidere flest har mye å tjene på å holde munn så lenge de ikke har et arbeiderkollektiv å støtte seg på. Anniken, Anette, Ada og Anne-Kari står sterkt sammen, og sammen med de andre kvinnene på arbeidsplassen. De trenger ikke en fagorganisasjon til å passe på sine interesser. Men deres makt bygger delvis på at de trækker på Ali og Amin, og at Arne tar deres side når de sladrer på arbeidslederne. Arne er «norsk» og «hvit», sånn som dem, og det fellesskapet det skaper på flerkulturelle arbeidsplasser skal man ikke undervurdere. Ville de gått over hodet på arbeidslederne om de var hvite og norske? Ville Arne hørt på kvinnene hvis arbeidslederne var hvite og norske og kvinnene var fra Somalia? Jeg kommer tilbake til hvordan dette artet seg på denne og andre arbeidsplasser.

## Hverdagsmotstand mot hverdagsmakt

Selv om det generelt ikke er kjønnsforskjeller innad i klassene når det gjelder fagorganisering, er det det for gruppen jeg er spesielt interessert i, nemlig semi-faglærte og ufaglærte arbeidere (Birkelund 1992). Men det er selvfølgelig ikke så enkelt som at arbeiderklassemenn har tradisjon for å gjøre motstand, men ikke kvinnene. En viktig side av det er forskjellene i arbeidsbetingelser. En viktig forskjell kan også ligge i formen for motstand som benyttes.

Det både jeg og andre ofte gjør feil når vi leter etter motstand hos grupper vi mener befinner seg i en undertrykt posisjon, er å se etter tydelige avgrensede forsøk på å motvirke andres makt over dem. Motstand foregår sjelden på den måten, men mer subtile former for motstand forblir ofte usynlige nettopp fordi vi ser etter feil ting. Det er her naturlig å ta et perspektiv hvor hverdagsmotstand står i fokus, i og med at det er tydelig at kvinnene ikke bruker mer spektakulære motstandsstrategier, som for eksempel streik. Chinen skriver (1997:70): «In most work settings, class consciousness and

worker resistance are defined by the presence of public expressions of protest or labor organization». Likevel mener hun at manufakturarbeiderne hun intervjuet har gjort motstand på mer subtile måter. Motstand mot akkordsystemer og en kollektiv enighet om ikke å være med i det systemet ved å holde produksjonen nede, var en del av dette.

Hverdagsmotstand kan komme i stedet for mer tydelige maktkrav i situasjoner hvor dette er for risikabelt av ulike grunner (Kerkvliet 1986:108). Kerkvliet skriver (1986:108):

By definition, everyday resistance is done by individuals and small groups with little leadership. Resistance that involves co-ordination among large numbers of people and a set of leaders is not 'everyday'.

Det tok lang tid før jeg selv så motstanden som lå i hverdagspraksisene til kvinnene, og det tok lang tid før jeg så at det lå motstand i deres egen undertrykking av andre. Scott skriver (1990:136):

Most of the political life of subordinate groups is to be found neither in overt collective defiance of powerholders nor in complete hegemonic compliance, but in the vast territory between these two polar opposites.

Et viktig poeng er at hverdagsmotstand som oftest er et svar på hverdagsundertrykking, og for å forstå det ene, må man også ha kunnskap om den andre (Turton 1986:37).

I møte med motstand kan det være interessant å stille seg spørsmålet; hva gjøres det motstand mot, og hva gjøres det ikke motstand mot (poeng fra Turton 1986)? Den implisitte kritikken kvinnene kom med gikk ikke på arbeidsfordelingen grovt sett. I stedet gjaldt deres motstand detaljer rundt organisering av og innhold i arbeidet. Renholderne ville for eksempel ha en forskyvning i oppgavefordelingen mellom renholdere og arbeidsledere, men stort sett er de fornøyde med å ikke måtte utføre de oppgavene renholdslederne har. De tar heller ikke tak i lønsspørsmål, men i stedet tar de den lønnen de får.

Områdene kvinnene var misfornøyde med betydde at den naturlige motparten ikke var bedriften de jobbet i eller ledelsen lenger oppe, blant annet fordi de sjelden hadde kontakt med dem. I stedet var det arbeidslederne som måtte ta støytten hvis kvinnene var misfornøyde. Det var dem som ble forstått som skurken når de skulle innføre endringer ledelsen i bedriften hadde vedtatt, eller når de reagerte på at renholdet ikke holdt den standarden ledelsen krevde.

Fyller dette arbeiderkollektivet noen funksjoner bortsett fra unnaluring? Jeg mener dette arbeiderkollektivet kan komme som et alternativ til fag-

organisering. Arbeiderkollektivet gjør at arbeiderne stiller sterkere i møte med ulike former for maktutøvelse fra lederen, bedriften og kundenes side enn de ellers ville gjort, og dette kan brukes til å få igjennom renholdernes egne foretrukne måter å gjøre ting på.

Hva som i sine konsekvenser er underordning og hva som er motstand, er umulig å forutse, og et viktig poeng er at handlinger som ser ut til å være det ene, i realiteten kan gi samme effekter som det andre (Willis 1977, Bourdieu 1990, Kondo 1990). Litteratur rundt begrepsparet motstand-underordning har møtt kritikk, eller i hvert fall rettelser, på grunn av den uklarheten motstand og underordning har empirisk (Kondo 1990). Det som ser ut som underordning, behøver ikke være det, og det kan ligge både underordning og motstand i en og samme handling.

Hvor komplisert forholdet mellom makt og underordning er, blir tydelig når vi ser at noe som oppfattes som noe som gir makt og frihet, egentlig på lang sikt like gjerne kan gjøre arbeidssituasjonen verre og den ansattes makt mindre. Kvinnenes motstand har i sin kjerne at de er en annen type arbeidstakere enn andre. De bruker det at de er kvinner som argument. Dette kan godt slå tilbake for dem. Hvis de insisterer på å bli forstått som husmorjobbere, må de også tåle å bli behandlet som det. Det betyr for eksempel at de ikke kan regne med å stige i gradene i bedriften. Noe av motstanden dreier seg om retten til å få utføre renholdet på gammeldagse måter, men dette kan samtidig bety at renholdet blir mer slitsomt for dem selv.

Men samtidig mener jeg at renholderne kan gjøre rett i å holde fast ved sin måte å utføre, snakke om og tenke på jobben på. En «avkjønning» henger her ofte sammen med en standardisering av arbeidet. Hvis å beholde makt og mening er målet, så betyr det å tviholde på kvinneligheten også at de beholder makt over jobben og situasjonen.

I tillegg til at motstand kan gi andre resultater enn det man håper, kommer det at hverdagsmotstanden som oftest bare kan skape små endringer (Scott 1986). Hverdagsmotstandens mest tydelige uttrykk handler først og fremst om å gjøre det beste ut av situasjonen framfor å endre situasjonen. Beskyttelsen som ligger i kollektiver blir en buffer mellom dem selv og noen av de verste utslagene av utviklingen av bransjen. Dette ødelegger kanskje sjansen for å skape mer dyptpløyende og varige endringer. Kvinnekollektivet svekker kanskje muligheten til å etablere en sterk fagorganisasjon. Og kulturen kvinnekollektivet springer ut av, og som forsterkes innad i det, kan stå i veien for motstand så lenge det bærer i seg fatalisme og sterke føringer på hvordan kvinnelige arbeidstakere skal være yrkesaktive.

I tillegg er det grunn til å peke på at det at noen arbeidstakere blir i stand til å beskytte seg fordi de har noe de kan spille på overfor lederne, like godt kan bety at det blir desto hardere for dem som ikke har dette. Dette skjedde på to av arbeidsplassene jeg var inne i hvor etnisk norske kvinner brukte «norskhet», «hvithet» og det at de er kvinner som et maktgrunnlag.

## **Kollektivdannelse og grenseoppdragning**

Kjernen i motstanden som ble ytt gjennom at kvinnene fortsatte som før, at de stjal tid og at de klagde og dumpet oppgaver over på andre, var at de gjennom dette underminerte makten som de overordnede hadde over arbeidet deres, og det forskjøv arbeid fra kvinnekollektivet til de som sto utenfor. Kollektivdannelsen hadde grenseoppdragning som en viktig komponent, og kvinnene beskyttet seg selv gjennom å distansere seg fra andre. Dette lot seg bare gjøre fordi deltakerne som «hvite» og «norske» kvinner hadde noe å spille på, noe som de overordnede og mange av kollegene ikke hadde. Til tross for kvinnenes underordnede posisjon fikk de makt fordi de nærmeste sjefene og kollegene ikke hadde disse «egenskapene». I det følgende vil jeg beskrive denne grensedragningen og dens konsekvenser.

### *Grenser for samhold*

Grovt sagt kan vi si at kvinnekollektivet dannes der tre forskjellige, men overlappende, prosesser krysses. For det første springer arbeiderkollektivet ut av faktorer som angår de strukturelt underordnede situasjon, altså klasse. Gjennom dette etableres det en konflikt mellom de «over» og de «under» i organisasjonen. For det andre knyttes kollektivets grunnlag og form til «kvinnelighetens» kår på arbeidsplassen, altså kjønn. Gjennom dette etableres det et skille mellom kvinner og menn, eller rettere sagt: ekte kvinner og andre. For det tredje handler kollektivet om opplevde forskjeller som handler om etnisitet. Dette punktet handler særlig om at forskjeller i etnisk bakgrunn skapte noen muligheter for kvinnene fordi de som medlemmer av majoritetsbefolkningen har høyere status enn medlemmer av minoritetsbefolkningen, både i storsamfunnet og på arbeidsplassen.

På noen områder forsterket klasse, kjønn og etnisitet hverandre. For eksempel ved at de etnisk norske mennene som befant seg enda lenger oppe i hierarkiet ble allmektige fordi verken renholderne eller arbeidslederne hadde mulighet til å konfrontere dem. På andre områder underminerte klasse, kjønn og etnisitet hverandre. For eksempel når det at arbeidslederne, som var menn og overordnede, ble mindre verdt gjennom at kvinnene som etnisk norske har høyere status i samfunnet og på arbeidsplassen, og at de

som kvinner har etablert eller fått en form for kjønnnet makt fordi renholds-kompetanse faktisk og symbolsk er knyttet til kvinner og kvinnelighet. Kvinnene kunne overprøve den formelle makten ved hjelp av å spille på kjønn og etnisitet.

Jeg vet lite om utbredelsen av slike strategier for å skape innflytelse og beskytte seg mot stadige krav om effektivisering, men det er ikke usannsynlig at dette er noe som foregår mange steder. Det er for eksempel ganske naturlig at det er den lederen som i størst grad har kontakt med arbeiderne, som er den som får føle deres misnøye på kroppen. Men jeg tror terskelen for motstand senkes når de overordnede har minoritetsbakgrunn.

Man skulle på mange måter tro at det var naturlig for kvinnene å forstå sin situasjon som en med mange fellestrekk med situasjonen menn og kvinner med minoritetsbakgrunn, er i. En viktig side av dette er at de ofte deler betingelser i arbeidslivet. Og det kan være gode grunner til å gjøre felles sak, i hvert fall på den enkelte arbeidsplass, for å få i stand endring. I stedet så jeg at det var mer naturlig for kvinnene å danne allianser med etnisk norske mannlige sjefer lenger opp i hierarkiet. Dette gjør det vanskeligere for dem å beskytte sine interesser som underordnede. Rogstad viser (2002) hvordan etnisitet kommer i stedet for klasseinteresser på etnisk heterogene arbeidsplasser. Slik jeg ser det blir de etniske forskjellene opplevd som så store at det gjør det svært vanskelig å samarbeide. I denne konteksten blir resultatet av heterogeniteten at de ansatte kiver seg imellom.

Kvinnene antar at menn og kvinner med minoritetsbakgrunn er mer bundet til familien sine enn de fleste etniske nordmenn. Dette kunne gi det resultatet at kvinnene følte seg beslektet med dem, som noen som prioriterer familie framfor arbeid. De snakket for eksempel ofte med mannlige kolleger med minoritetsbakgrunn om barn. På flere av arbeidsplassene var det også kvinner med minoritetsbakgrunn, men de ble holdt utenfor fellesskapet mellom kvinnene. I og med at mennene med minoritetsbakgrunn hadde mest med de etnisk norske kvinnene å gjøre, var det kvinner med minoritetsbakgrunn som i størst grad så ut til å falle fullstendig utenfor fellesskapet. Informantene kan oppleve det slik at det er gode grunner til å ikke bli kjent med disse kvinnene. For eksempel fortalte de at kvinner med minoritetsbakgrunn forsvinner raskt ut av arbeidslivet når de gifter seg, og at de ikke kommer tilbake igjen. I dere egne liv var yrkesløpet slik at de hadde lange avbrekk mens barna var små, men de så ingen gode grunner for kvinner å ikke være yrkesaktive når barna var større.

De harde arbeidsforholdene skaper konfliktfylte forhold mellom de ansatte. Disse konfliktene oppstår nettopp rundt idealer og realiteter knyttet

til klasse, kjønn og etnisitet/rase. Det er ikke bare mellom kollektivet og de utenfor at konflikter oppstår. Når de klassede kvinnelighetsprosjektene er slik de er, former dette også relasjonene kvinnene imellom. Likhet mellom kvinnene er en av forutsetningene for kollektivet, men det er også en viktig norm. Ikke bare synes dette gjennom hvordan kvinnene håndterer grensen mellom kollektivet og ansatte utenfor, likheten innad ble også vaktet vel. Det var veldig viktig at kvinnene ikke forsøkte å dumpe oppgaver på andre i kollektivet. Normen var at alle skulle ta sin del, og forsøk på skjevdeling ble sanksjonert:

Ada hadde nettopp kommet tilbake på jobb etter å ha vært sykemeldt i to måneder. Ada er ung og frisk, men ryggen tålte ikke mer likevel. Hun var på jobb da ryggen låste seg. Mens hun var sykemeldt hadde hun gått hos lege og fysioterapeut, de var opptatt at hun skulle tilbake på jobben igjen, og at hun måtte gjøre jobben annerledes så det ikke skulle skje igjen. Jeg var sammen med Ada og de tre andre kvinnene på teamet hennes. Kvinnene pleide å bytte på å tømme de tunge søppelbøttene som sto rundt om på bygget. Selv om det var hardt for den som sto for tur, betydde det at hun ville få slippe senere. I tillegg til at søppeldunkene var tunge, var de store og uhåndterlige, og det fantes ingen god måte å løfte dem på. Når det var Ada sin tur, fortalte hun at legen hadde sagt at hun måtte være forsiktig så hun ikke fikk vondt i ryggen igjen. Ada lurte derfor på om ikke noen andre kunne tømme dem for henne selv om det var hennes tur. Hun spurte pent, men med en sutrete stemme. De andre nektet å hjelpe henne. De sto samlet på standpunktet at hvis hun ikke kunne gjøre jobben som var forventet av henne, var det bedre at hun var sykemeldt.

Dette var en ekstra stygg scene, som også endte dårlig, men måten de andre renholderne sto samlet om denne argumentasjonen på, viste at dette er en akseptert tankegang: Du skal ikke være en byrde for andre renholdere. Dette går også på normer for sykdom og å klage. Et av argumentene som ble brukt mot Ada, var at hun ikke måtte tro at ikke vi andre også hadde vondt i ryggen. Å være renholder, i hvert fall en god en, er per definisjon å være en person med vondt i ryggen. Å bruke det at man har vondt i ryggen som argument for å få slippe oppgaver vil si å ikke anerkjenne de andres slit.

### *Makt og rasisme*

De viktigste skillelinjene mellom de etnisk norske kvinnene og andre handlet om kjønn og etnisitet. Det var mannlige arbeidsledere med minoritetsbakgrunn som først og fremst ble utsatt for kvinnes makt. Måten kvinnene behandlet sjefene med minoritetsbakgrunn på fikk iblant en slik karakter at jeg har tenkt at det handler om misnøye med situasjonen som de «tar ut» på

et «lett bytte». Det er mye vanskeligere å utøve en form for makt overfor kunder eller sjefene lenger opp i hierarkiet. Det er på et vis bare gjennom å motarbeide arbeidslederne kvinnene har noen muligheter til å påvirke arbeidssituasjonen.

For det meste ytte kvinnene som sagt hverdagsmotstand gjennom å fortsette å gjøre som før, å stjele tid og å klage og dumpe arbeid. Dette gjorde de både overfor etnisk norske sjefer og sjefer med minoritetsbakgrunn. Samtidig tror jeg det å yte denne motstanden blir lettere når den man «lurer» er en mann med minoritetsbakgrunn.

I forskning rundt hvordan det oppleves å være i ufaglærte jobber som renhold og butikk, er det vanskelig å komme utenom det faktum at disse arbeidsplassene er flerkulturelle i sentrale strøk som Oslo. Renholdsbransjen er en bransje sterkt preget av å ha blitt et innvandreryrke. Forskning har vist at selv om innvandrere har lengre utdanning enn nordmenn, finner man dem i større grad i ufaglært yrker (Rogstad 1995). Hvilke konsekvenser har dette? For det første preger det hverdagen i jobbene. For det andre preger det hvordan jobben vurderes av andre. Dette skaper grobunn for rasisme, i og med at det blir nærliggende å skylde negative sider ved jobben på at det er mange arbeidstakere med minoritetsbakgrunn der. Også dagligvarebransjen sysselsetter mange arbeidstakere med minoritetsbakgrunn, kanskje særlig ungdom.

Et velkjent fenomen er at individer som befinner seg langt nede i samfunnhierarkiet tilsynelatende har et behov for å sparke nedover, dvs. vise tydelig at noen er under dem igjen. Behovet for å skylde på noen andre, eller å vise til at det er «de andre» som er tapere, finner vi i mange studier av hvit arbeiderklassekultur (Roediger 1994:10). Ofte kan vi lese at lavtlønnede og lavtutdannede er mer «rasistiske». Dette er det selvfølgelig vanskelig å måle. Sikkert er det i hvert fall at personer med lav utdanning i større grad enn personer med høy utdanning, gir sin tilslutning til uttalelser om personer fra etniske minoriteter som forstås som «rasistiske» eller intolerante av de som utformer undersøkelser om dette. Nå vil jeg hevde at det er noen relevante forskjeller i hvordan mennesker besvarer slike spørreskjemaer ut fra utdanning og yrke, men det er likevel grunn til å tro at det stemmer at personer med lav utdanning er mest skeptisk til innvandring og innvandrede personer. Vi ser for eksempel at mennesker i arbeideryrker er meget sterkt representert blant de som stemmer Fremskrittspartiet, faktisk er de sterkere representert der enn blant Arbeiderpartiets stemmegivere (Andersen og Bjørklund 2000:216).



Det finnes ulike teorier om hva rasisme skyldes; om det skyldes manglende kontakt mellom gruppene, eller om det handler om andre forhold. Den første forklaringen kalles «kontakt-hypotesen» (Bratt 2002). Denne omtales av Kjeldstadli (Klassekampen 08.08.02):

Når store grupper av norske arbeidsfolk, lavlønte, pensjonister og unge menn slutter opp om et fremmedfiendtlig parti som Frp, er årsaka neppe mangel på allmenn opplysning om det uriktige ved å diskriminere. Grunnen ligger mer i at immigranter blir et symbol for det meste som er galt – og svaret må være at andre partier klarer å føre fram en klassepolitikk som tar lurven fra høyrepopulistene.

Å tro at rasisme skyldes at folk ikke vet bedre fordi de ikke kjenner til mennesker fra andre kulturer, blir derfor naivt. Det er ikke vanskelig for meg å være enig med Kjeldstadli her: Informantenes rasisme skyldes absolutt ikke at de ikke har kjennskap til folk fra etniske minoriteter, problemet ligger et helt annet sted. I renholdsbransjens tilfelle mener jeg det er viktig at vi tar inn over oss hvilke konsekvenser det har at utsatte arbeidstakere av forskjellige slag havner sammen i utsatte bransjer.

#### *Etnisitet, verdighet og makt*

Mange av kvinnene kunne fortelle mange positive ting om kolleger med minoritetsbakgrunn, men selv positive egenskaper ble knyttet til opphav og ikke til personlige egenskaper, på en helt annen måte enn de gjorde det med «norske» kolleger. De godt voksne kvinnene har tatt del i et «flerkulturelt» arbeidsliv lenger og i en større grad enn de aller fleste etniske norske arbeidstakere. De har mye erfaring med dette. Og de fleste mener at dette skaper noen ekstra problemer. Ann-Magritt sier:

Men jeg hadde mye problemer ... jeg hadde mange pakistanere. I en periode hadde vi bare et folkeslag, og det fant vi ut: Det var dumt, for dem rotter seg sammen, og så har dem en leder. Så vi blanda det så vi hadde internasjonalt ... Vi hadde litt gøy av det der (latter). Og det var mye bedre, altså.

Det framstilles ikke som et tilsvarende problem at etniske nordmenn dominerer på hennes egen arbeidsplass i dag. Mitt inntrykk er at hun ikke vil forstå dette slik at nordmenn rotter seg sammen. På renholdsarbeidsplassene betydde menn, menn fra etniske minoriteter:

*May-Len:* Har dere noen menn i renholdsgruppa her?

*Annie:* Ja, vi er veldig internasjonale her.

Det er klart at kjønnete betydninger endrer seg når kjønnskillene også følger de etniske skillelinjene. Audhild er 60 år gammel og har jobbet som renholder «hele livet». Hun har ikke noe til overs for «utlendinger». Hun har jobbet mye sammen med dem, både menn og kvinner, men de siste årene har hun valgt bort jobber hvor hun må jobbe sammen med dem. Grunnen er at de ikke er så nøye som nordmenn, ikke kvinnene engang, og dette har ført til merarbeid for henne i og med at hun da må vaske det andre egentlig skulle gjort. Hun jobbet lenge sammen med en utenlandsk kvinne og kunne fortelle at denne kvinnen konsekvent lot være å vaske bak do og oppå dopapirholderen, og dette måtte hun selv gå etter å gjøre. Men hun tror at det vil bli bedre etter hvert som innvandrere får erfaring med norske standarder. Det er noen innvandrere på arbeidsplassen hun har nå også, men hun behøver ikke å ha noe med dem å gjøre.

Problemer med folk fra etniske minoriteter, også utenfor arbeidsplassen, nevnes ofte, og er åpenbart et tema i livene deres. Da jeg spør Berit om hun mener at alle får like sjanser i det norske samfunnet, svarer hun:

Nei. Jeg synes det er så feil. Jeg er ikke rasehater, men de får så mye hjelp.

Det er altså ikke klasseforskjeller som faller henne inn, men heller at mennesker fra etniske minoriteter får så mye hjelp at etniske nordmenn er de som har manglende muligheter i det norske samfunnet. At folk som tilsynelatende har et handikap gjør det like godt som dem selv på arbeidsmarkedet blir kanskje forklart med at det egentlig er omvendt, at det er kvinnene som har et handikap fordi de konkurrerer på et markedet der en annen part blir tatt bedre vare på enn dem selv.

Etnisitet og rase bringes inn i samtalene kvinnene i mellom når det snakkes om sjefene. Disse samtalene var såpass ekstreme, og ble foretatt uten blygsel, på en slik måte, at jeg ikke kan tro at mennene med minoritetsbakgrunn ikke vet at de forekommer. En annen side er at kvinnene gir uttrykk for sine fordommer mot mennenes etnisitet, og sin fordømmelse av sider ved mennenes kulturelle praksis som avviker fra kvinnenes egne. De tolker alt i verste mening. For eksempel kritiserte en kvinne åpent sjefen sin for at han bodde i en relativt liten leilighet til tross for at han hadde flere barn, i stedet for å ta med i betraktningen at kjøpekraft og bankenes tillit er nødvendig for å få kjøpt seg en større leilighet. Det spesielle i denne sammenhengen er at kollektivet blir brukt samlet mot mennene med minoritetsbakgrunn, det er ikke bare individuelle konflikter med sjefen, i stedet er det «å ta sjefen» noe de gjør i fellesskap, noe som gjør det veldig vanskelig for mennene å forsvare seg.

Også i handlinger ga kvinnene uttrykk for at de mente at menn og kvinner med minoritetsbakgrunn var mindre verdt enn dem selv. Dette kom til uttrykk ved at de syntes det var helt i orden å dumpe det tyngste, og til dels også det farligste arbeidet, på lederne og kollegene med minoritetsbakgrunn. En grunn de selv oppgir for sin fiendtlige innstilling, er at arbeidstakere med minoritetsbakgrunn ødelegger for andre i bransjen. Ann-Magritt har hele tiden synes at det er fascinerende å jobbe i en bransje med mange forskjellige typer folk i, og den veksten i renholdere med etnisk minoritetsbakgrunn som hun har vært vitne til, synes hun har vært en spennende del av livet hennes. Men hun opplevde at denne utviklingen betydde noen problemer også:

Nå skal jeg ikke akkurat si det, men det er ikke bare å jobbe for eksempel med pakistanere og ... sånt noe. Det er det ikke. Marokkanere, pakistanere og tyrkere ... å hellan min. Ja, ja, jeg har opplevd mye rart med de folka der (latter). Det har jeg. Så har dem ikke den sansen for renhold som det vi er vant til.

Rasmussen stiller med Cockburn (1983) spørsmålet om inntreden av kvinner i industrien (2001:50): «Hvis kvinner, per definisjon mindre verd enn menn og underordnet dem, kunne gjøre jobben, hvor ble det da av deres verdighet som menn?». Jeg tror jeg så en lignende situasjon på et par av arbeidsplassene jeg var inne i: Hvis en mann, og da atpå til en mann med minoritetsbakgrunn, kan gjøre like god jobb som en etnisk norsk kvinne med husmorerfaring, går det på verdigheten løs.

#### *Å sette hardt mot hardt*

Overordnede i begge bransjene har sterke virkemidler tilgjengelig. De truer for eksempel med å gi folk sparken. Hverdagsmotstanden kvinnene yter er ofte for svak til at de kan hamle opp med dette. Der det ikke hjalp å bruke hverdagsmotstandsstrategiene, når sjefene satte hardt mot hardt, gikk ikke kvinnene av veien for å gjøre sitt opprør litt mer tydelig ved å undergrave lederens makt på andre måter. Men det var likevel viktig å beholde en uklarhet, det er ikke rom for direkte motmaktsytringer.

Det var først og fremst tre midler de benyttet for å sette lederne ut av spill: Gjennom å underminere makten ved å for eksempel gå direkte til ledelsen lenger opp hvis de var uenige med arbeidslederen, ved å spille på sex på en slik måte at det er vanskelig å kalle det noe annet enn seksuell trakassering, og ved å være mer eller mindre åpent rasistisk.

Motstanden dette ga mot den formelle makten lederne utøvde, ble hovedsakelig utøvd i stillhet. De latet som de ikke hørte instruksjoner, de

latet som de hadde glemt arbeidsoppgaver, de latet som de ikke hadde forstått instruksjonene, og de latet som de ikke fikk til oppgavene de var blitt tildelt. Dette slapp de unna med ved å helt eksplisitt spille på kjønnsstereotypiske forestillinger om at kvinner er svake, hjelpeløse og dumme. At ledernes makt undermineres selv om de er menn, tror jeg skyldes at sjefenes mannlighet ikke er den korrekte, i stedet blir det en stigmatisert og problematisert en.

De to neste motstandsmidlene henger tett sammen. Rasisme eller fordommer ut fra etnisitet ligger i bunnen av den seksuelle trakasseringen, og den blir i det hele tatt mulig fordi kvinnene har høyere status enn mennene på grunn av etnisitet/rase.

Når jeg beskriver at noen kvinnelige renholdere spiller på sex for å få fordeler eller for å gjøre sine overordnede forlegne, er jeg nødt til å ta på alvor at det faktisk er snakk om seksuell trakassering til tross for at utøverne er kvinner i en underordnet posisjon. Det tok en stund før jeg så dette som en maktstrategi og som noe som har konsekvenser for ofrene. En grunn til at dette ikke bare er en ufarlig «lek», er at til tross for kvinnenes underordnede posisjon på arbeidsplassen, så benytter de seg av makt som springer ut av deres etnisitet og kanskje også deres «hvithet». Jeg vet selvfølgelig ikke om dette er noe som foregår i større skala overfor menn med slik bakgrunn framfor etnisk norske menn, men i sammenhenger hvor jeg var sammen med kvinner som behandlet «tyrkiske» og «pakistanske» menn på den måten, opplevde jeg at kvinnene oppførte seg helt annerledes overfor etnisk norske menn. Det handler nok også om maktstrukturene på arbeidsplassen i og med at etnisk norske menn oftere befinner seg hakket over menn med minoritetsbakgrunn i hierarkiet.

Seksuell trakassering er en viktig side av en organisasjons liv fordi det sier oss noe om maktstrukturene (Wilson og Thompson 2001:61). Wilson og Thompson skriver (2001:61):

It is widely recognized that, while harassment might appear to be about sexual attraction, it is primarily about men exercising power over women. It is seen as inappropriate use of power that undermines, isolates and degrade women. As the perpetrator is normally a man, it can be seen as a product of and reflecting men's attitudes towards women in society.

I litteratur om seksuell trakassering er utgangspunktet som oftest at det er menn som utøver og kvinner som er ofre, og siden seksuell trakassering kjennetegnes av at maktforholdet mellom partene er skjevt, og vårt samfunn er slik at menn mye oftere enn kvinner har makt i organisasjoner, så vil dette

sikkert være den hyppigst forekommende kombinasjonen. Det er særlig viktig å tenke på hvordan seksuell trakassering henger sammen med andre faktorer enn kjønn (Brewis 2001).

I «tradisjonelle» tilfeller av seksuell trakassering på arbeidsplassen, hvor overordnede menn altså trakasserer underordnede kvinner, ser vi at kjønn og klasse kan være de faktorene som sammen skaper mulighetene for og meningen ved trakasseringen. I min undersøkelse ser vi at betydningen av klasse for relasjonen mellom sjef og underordnet så å si blir underminert av betydningen av etnisitet og kjønn. Noen faktorer gir makt til å begå seksuell trakassering på tvers av det formelle hierarkiet på arbeidsplassen (Brewis 2001), og jeg mener «norskhet», «hvithet» og kvinnelighet gir kvinnene et overtak som underminerer makten sjefene har i det formelle hierarkiet.

I hvilke sammenhenger er det trolig at seksualitet som maktmiddel blir særlig «brukbart»? I tradisjonelle tilfeller ser seksuell trakassering ut til å være særlig utbredt og særlig aggressiv for kvinner som har gått inn i mannsyrker, og en av grunnene til dette kan være at mennene er fiendtlige til konkurransen kvinnenes inntreden innebærer (Wilson og Thompson 2001). Det kan også skyldes at kvinnene blir så synlige siden de utgjør mindretallet og at de derfor blir forstått som tilstede i kraft av sitt kjønn, mens mennene framstår som arbeidere først og fremst. Wilson og Thompson beskriver hvordan sosial kontroll utøves gjennom bruk av seksualitet (2001:76):

Sexual harassment can be usefully viewed as a form of social control. It can be seen as zero sum as it benefits one group at the expense of another. Whether men are using sexual harassment to keep a junior woman 'in her place' or to warn a more senior woman of her 'proper place', it is a controlling gesture to diminish any sense of a woman's power.

Seksuell trakassering blir ofte forstått som maktmisbruk (Brewis 2001), og da ofte ment som strukturell makt, altså at den som utøver seksuell trakassering befinner seg over offeret i en organisasjons hierarki.

Kvinnene brukte for eksempel henvisninger til kropp og seksualitet i et forsøk på å sjokkere og lamme ledere med minoritetsbakgrunn. I disse situasjonene ble ledernes formelle makt i hierarkiet satt ut av spill. Jeg opplevde for eksempel at grove vitser og grovt snakk om eget seksualliv ble brukt til å jage mennene bort:

Sjefene, som utelukkende er menn med minoritetsbakgrunn, har som jobb å reise rundt på byggene for å finne renholderne, som i denne bedriften utelukkende er kvinner, både for å høre om alt gikk etter planen og for å kontrollere arbeidet som ble gjort og at renholderne

arbeidet overhodet. Det var vanskelig å forutsi når en av sjefene dukket opp, og det var meningen også. For å motvirke denne kontrollmuligheten brukte kvinnene mobiltelefoner og annet for å varsle hverandre om hvor på bygget sjefene var til en hver tid. Det gikk sport i å gjemme seg fra sjefene, og noen av disse metodene var satt ordentlig i system. Jeg satt sammen med Anniken og Anja på et av pausebordene i bedriften der vi vasket. Vi hadde gått dit for å ta en røyk selv om vi ikke egentlig hadde rett til noen pause ennå. Siden pauser ble tildelt av sjefene etter tur og avhengig av hvor langt vi var kommet, var det lett å avsløre at pausen var illegal. En av sjefene dukket opp mens vi satt på pauserommet. Kvinnene virket ikke flaue over eller engstelige for at de hadde blitt tatt på fersken, men jeg fikk likevel inntrykk av at de ville unngå å få tilsnakk. Da sjefen nærmet seg bordet vårt begynte Anja å snakke om en gynekologisk undersøkelse i detalj med høy stemme.

Kvinnenes utgangspunkt er tilsynelatende at de tror «pakistanske»/«tyrkiske»/muslimske menn har et problematisk forhold til kvinnelig nakenhet og kvinnelig seksualitet. Vitsen blir da å skremme eller støte dem ved å være grov enten gjennom hva som blir gjort eller hva som blir sagt. En måte å «tulle med» sjefen på var for eksempel å kneppe opp knapper i renholdsbedriftens uniform slik at øverste delen av brystene vises. To ganger var jeg også vitne til at kvinner kløp sjefene sine i baken samtidig som de maste om at de måtte hjelpe dem med en oppgave. Kvinnene gikk selv langt i å ufarliggjøre det de holdt på med, og misnøyen mennene la for dagen ble latterliggjort. Også dette var mulig fordi kvinnene kunne spille på at mennene ikke kunne tåle vanlig omgang på norske arbeidsplasser.

## Avslutning

I dette kapitlet har jeg forsøkt å vise innholdet i og forutsetningene for at kvinnene gjør motstand mot vilkårene de tilbys på arbeidsplassen. Selv om dette får noen stygge konsekvenser når noe av motstanden bygger på det at kvinnenes «hvithet» og «norskhet» gir dem høyere verdi i det norske samfunnet enn menn fra etniske minoriteter, er det viktig å ta på alvor at arbeidsforholdene legger til rette for at kvinnene tar ut sin frustrasjon på noen og bruker de få maktmidlene de har.

Samtidig er det ikke så mye de oppnår ved å bruke de ulike maktstrategiene. De fleste kvinnene jeg intervjuet hadde få muligheter til å finne noe å bygge en motstand mot arbeidsgiverne og kundenes makt på, som oftest rett og slett fordi de hadde lite kontakt med kolleger. Da blir forholdet mellom kvinnene og lederne eller kundene, individualisert, og kvinnene får ikke hjelp til å håndtere sin egen avmakt eller hjelp til å se at hennes situa-

sjon ikke bare handler om at hun kommer til kort. I kvinnekollektivet fikk kvinnene drahjelp med kvinnelighetsprosjektene sine. De kunne lettere beholde verdighet som arbeiderklassekvinner fordi de ikke udelt ble møtt med krav om å være andre typer arbeidstakere og andre typer kvinner. I tillegg til at kvinnekollektivet hjelper kvinnene på arbeidsplassen ved å skape noen pustehull, blir makten de oppnår gjennom kollektivet noe som minner kvinnene på at de besitter noen «egenskaper» som settes pris på til tross for at de befinner seg langt nede i yrkeshierarkiet. Kvinnekollektivet hjelper altså kvinnene med å håndtere både situasjonen de er i på arbeidsplassen og i arbeidslivet.

Neste kapittel handler mer eksplisitt om forholdet kvinnene har til jobbene sine. Jeg har tidligere brukt uttrykket «husmorjobbing» om måtene kvinnene er arbeidstakere på, og nå vil jeg utforske nærmere hvilke konsekvenser det har for kvinnene.

# 10. Ufaglærte kvinner og yrkesidentitet

## Innledning

I dette kapitlet vil jeg via begrepet yrkesidentitet samle mye av det jeg allerede har sagt om relasjonen mellom familien og hjemmet for ufaglærte kvinner. Jeg vil se på relasjonen mellom familie og hjem i lys av både jobbenes lave status, handlingsrommet som skapes for kvinner med deres klassebakgrunn, og hvordan kvinnenens forestillinger om «husmorjobbing», det moderne likestillingsprosjektet og yrkeskvinner, plasserer dem selv som noe annet enn vanlige kvinnelige arbeidstakere. Jeg vil også vise hvordan noen av endringene i bransjene handler om opplevde problemer med kvinnenens yrkesidentitet, og hvordan kvinnene, når det ligger til rette for det, bruker det som av lederne defineres som problemer, en annerledes yrkesidentitet, til å skape rom for seg selv på arbeidsplassene.

## Yrkesidentitet – et begrep å begripe med?

Det vil være feil å tro at et begrep som yrkesidentitet vekker gjenklang hos dem man forsker på. Det er en konstruksjon som det kan virke unaturlig å bruke om sitt eget liv. Når jeg likevel bruker det er det blant annet for å bruke et annet ord enn hverdagsordene. Slik sosiologer ofte bruker begreper er det som analytiske verktøy skapt for å håndtere kompliserte teoretiske og analytiske resonnementer. Ofte for å bringe sammen mange elementer. Slik jeg bruker begrepet yrkesidentitet, blir det et bindeledd mellom familiearbeidet og lønnsarbeidet, og mellom materielle og kulturelle sider ved kjønn og klasse. Jeg bruker begrepet yrkesidentitet til å forstå relasjonen mellom det kvinnene bringer med seg når de går inn i en jobb, det arbeidsplassen og jobben kan tilby, og hvordan jobben blir oppfattet. Yrkesidentitet kan altså forstås som privatlivets forlengede arm inn i yrkessfæren, eller retttere sagt det som oppstår i skjæringspunktet mellom familie og arbeid.

Sosiologiens fokus i bruken av identitetsbegrepet, har vært på det sosiale aspektet ved identitetsdanning: Hvordan vår identitet dannes gjennom møter med andre (Berger, Berger og Kellner 1974, Goffman 1963). Jenkins sier om identitetsbegrepet (1996:3): «It is also perhaps the best device that I know for bringing together ‘public issues’ and ‘private troubles’ and encouraging us to use one to make sense of the other». Det er



slik jeg ser det. Begrepet fanger opp både sosiale konstruksjoner og levd erfaring, og blir derfor et bindeledd mellom individ og samfunnet det lever i. Hall skriver (1996:4):

Precisely because identities are constructed within, not outside, discourse, we need to understand them as produced in specific historical and institutional sites within specific discursive formations and practices, by specific enunciative strategies.

Flere hevder at i dag «leter» individet mer etter sin identitet enn tidligere fordi den ikke lenger springer ut av dets institusjonelle roller (Berger, Berger og Kellner 1974, Gullestad 1989, Bradley 1996). Gullestad sier (1989:103):

I det moderne samfunnet er mange roller, aktiviteter og fora adskilte. Det er opp til den enkelte å binde sine ulike roller sammen til en identitet og til en livsverden. Det å skape seg en livsverden er det samme som å skape identitet.

Hun opererer med et livsstilsperspektiv som har som premiss at identitet i dag, i høyere grad enn før, aktivt skapes av individet. Livsstilsutformingen er ikke grenseløs. Individets erfaringer, situasjon og kulturelle kompetanse setter grenser for alternativene individet har i sammensetningen av de ulike rollene og identitetene sine. Bradley (1996) peker på at selv om den post-moderne verden arter seg fragmentert og individualistisk, er det noen sider ved vår person vi ikke kan komme utenom i vår identitetsdannelse fordi identiteten blir dannet i samarbeid med hvordan andre mennesker ser oss, og disse sidene ved vår person setter rammer for våre valg og preferanser i samfunnet. Hennes eksempel er at vi ikke kan velge å se på oss selv som engelske, hvite middelklassemenn hvis vi er indiske arbeiderklassekvinner, i hvert fall ikke uten å møte motstand fra omgivelsene. Så fristilte er vi likevel ikke.

Bradley (1996) viser til den økende fragmenteringen, som bl.a. post-moderne teori vektlegger, som årsak til identitetsbegrepets popularitet. Med dette ble man mindre opptatt av for eksempel klasse som forklaring på aktørers handling. De 'store teoriernes' dager var talte, og den sosiale verden ble for komplisert til at et fokus på ett enkelt forhold kunne fange den. Bradley (1996) hevder at identitetsbegrepet har erstattet opptattheten av «bevissthet». Vi snakker ikke lenger så mye om for eksempel klassebevissthet, men i stedet er vi opptatt av klasseidentitet. Dette kan kanskje knyttes an til en påstått bevegelse bort fra det politiserte fokuset på klasse som kime til frigjørende, samfunnsendrende handling. Eder (1993) beskriver denne endringen som «the crisis of class politics» siden sosiale bevegelser ser ut til å finne sted på tvers av gamle klassekonstellasjoner. I tråd med dette vil

kanskje individenes klasseidentitet ikke lenger kunne operasjonaliseres som deltakelse i fagorganisasjoner og lignende.

Yrkesidentitet er et begrep som skal fange hvordan identitet og arbeid henger sammen. Men det er vanskelig å operasjonalisere og måle yrkesidentitet. I undersøkelser om dette velger man seg ut mål for for eksempel tilknytning til arbeidet. Hvor fornøyde ansatte er med jobben sin og hvor knyttet de er til den, er vanskelig å fastlegge med surveybaserte undersøkelser. Hvis jeg hadde spurt kvinnene om de hadde fortsatt i jobben sin selv om de ikke behøvde det av økonomiske grunner, hadde mange av dem svart ja, særlig de som ikke bor med barn. Dette kunne jeg ha tatt til inntekt for at kvinnene er sterkt knyttet til jobben sin. Men hva kvinnene ville gjort hvis de materielle rammene endret seg, handler ikke bare om forholdet de har til jobben sin. Det handler også om forventninger de møter som arbeiderklassekvinner, og forventninger de selv har til hva livet skal være. Ligger det muligheter i kvinnes handlingsrom til å bli hjemmeværende på heltid med grei helse uten å ha barn å stelle for? Lavik (1998) utførte en undersøkelse blant ansatte i dagligvarebransjen hvor hun blant annet spurte hvorfor de arbeider der de gjør, i hvilken grad yrket deres blir respektert og hvor tilfreds de er med ulike arbeidsforhold. Spørsmål som kan tenkes å inngå i en analyse av folks yrkesidentitet. Dette er store og kompliserte spørsmål, og fordi de ansatte og omgivelsene deres ofte kan være ambivalente til situasjonen er ikke entydige svar i et spørreskjema til noen hjelp, det gir oss ikke substansiell kunnskap om hvordan det er å jobbe i butikk. Barbro's svar på spørsmål om hvor mye respekt arbeidet hennes gir, gir oss en pekepinn på nettopp det jeg mener er betenkelig ved å fange opp kompleksiteten i folks liv i spørreskjemaer:

Jeg tror at kundene respekterer oss, jeg tror det. De ser oss hver dag, ikke sant? Noen av kundene har jo ikke respekt for oss, de tenker at du der sitter bare i kassa, men det er noen som setter pris på jobben vi gjør. Særlig gamle damer. De trenger jo noen å snakke med. Men andre folk har ikke så mye respekt for denna jobben. Folk jeg møter andre steder, liksom. Jeg liker ikke akkurat å fortelle folk at jeg jobber i butikk. Jeg kan ikke akkurat si at jeg synes det er noe rart. Jeg synes det er noe rart med folk som sitter i butikk jeg óg. Det er jo ikke mye til jobb, bare sitte der og kope hele dagen.

Hva hadde Barbro svart hvis hun ble presentert for alternativene i et spørreskjema? Hun kan svare «Både-og» hvis det er ett av alternativene, men selv et tvetydig svar som dette fanger ikke opp hvordan tvetydigheten er der, hos både kundene, andre mennesker og henne selv.

Et annet talende eksempel på at enkle svar kan være misvisende, er spørsmål omkring lønn, et forhold som også kan trekkes inn i analysen av folks yrkesidentitet. I surveybaserte undersøkelser om forholdet mellom arbeidstakere og arbeidet deres, kan man spørre folk om de er fornøyde med lønnen sin. Nesten alle informantene i min undersøkelse var fornøyde med lønnen sin. Hva dette betyr når kvinnene er blant de lavest lønnede heltidsarbeiderne i Norge vet vi ikke noe om med dette svaret alene. Begrunnelsene for at de var fornøyde hadde helt klart med forhold utenfor arbeidsplassen å gjøre, slik som at de ikke hadde hatt høye forventninger til lønn, at de skulle være fornøyde fordi de hadde foreldre som tjente enda dårligere, eller at de mener at folk ikke skal klage her i livet. I arbeidsmiljøundersøkelser hvor man finner at de ansatte er godt fornøyde med lønnen, gjenfinner jeg ikke grundige analyser av hvorfor, eller at forhold utenfor arbeidsforholdet trekkes inn.

## **Kvinnenes yrkesidentitet**

Når jeg skriver om yrkesidentitet knytter jeg ikke det opp til ett spørsmål, som for eksempel hvorvidt kvinnene selv sier at jobben er viktig for dem. Jeg bruker heller ikke begrepet yrkesidentitet som en betegnelse for noe man enten har eller ikke har, eller som noe som er enten sterkt eller svakt. I stedet definerer jeg det som det som oppstår i møtet mellom kvinnene med alt de har av bagasje og arbeidet og forventningene de møter på arbeidsplassen. Informantenes forståelse av seg selv og plassering av seg selv både på jobben og hjemme, handlet om klasse, kjønn og rase/etnisitet på ulike måter, og tilsynelatende var dette noe som ble skapt uten noen klare grenser mellom arbeidslivet og privatsfæren. Jeg ble derfor skeptisk til å benytte begrepet yrkesidentitet i analysen av kvinnenes måte å ha og forholde seg til jobbene sine på. Jeg opplevde at begrepet, slik det ofte ble brukt, låste meg i en forståelse av identitet i arbeidet som noe som gjelder den arenaen alene.

Jeg gjenfant denne forståelsen av yrkesidentitet hos ledere i renholdsbransjen som ville skape en modernisering av renholdsyrket: Kvinnene står i veien for moderniseringen fordi de ikke har yrkesidentitet eller for svak yrkesidentitet. Både renhold og butikk er jobber mange bare er innom og som de antakeligvis ikke knytter seg sterkt til. For ledere og fagorganisasjonene blir dette et problem. Målet blir derfor å gjøre jobben til en viktigere del av yrkesutøvernes liv, så å si binde yrkesutøveren og yrket tettere sammen. Aurell observerer (2001:21):

I det fall som är föremål för min studie försöker städföretagets ledning initiere en förändring vad gäller de anställdas identiteter. De vill att

städarna ska uppleva sig själva på ett mer positivt sätt, som mer kompetenta och stolta över sig själva och det arbete de utför.

Også i intervjuene mine med ledere i begge bransjene, kom det fram at lederne så for seg at et tettere bånd til jobben hadde vært et gode både for bedriften og den ansatte selv. Arbeidsgiverne ser altså for seg at båndet til arbeidet er noe som er løsrevet livet i familien, og at sterke bånd til familien er noe som står i veien for å ha et tett forhold til jobben. Samtidig drar man i yrker som renhold og kassaekspedering veksler på det man ser som kvinnenes «husmoridentitet», med det man mener det medfører av kunnskap og ansvarsbevissthet.

Når det å forandre renholdernes identiteter ser ut til å være et mål i renholdsbransjen, blir det viktig å stille seg spørsmålet: Hvem sine interesser ville det tjene hvis kvinnene utviklet sterkere bånd til arbeidet som sådant? Som Aurell viser, har renholdsbedriften ofte små muligheter til å kontrollere renholdernes arbeid. Jeg mener dette kan bidra til å forklare renholdsbedriftenes interesse for å skape en sterkere tilknytning mellom renholdere og jobben de har. Slik kan man håpe at renholderne selv setter standarder som er høye nok.

Løsningen var å bygge opp arbeidet som noe som ikke handlet om sider ved kvinnenes privatliv. Lederne forsøkte å bygge opp en yrkesidentitet hos kvinnene ved å bygge ned en husmoridentitet. I min undersøkelse blir yrkesidentiteten omtrent ikke mulig å skille fra en familebasert identitet som husmor. Yrkesidentiteten, slik den er for kvinnene, forutsetter en husmoridentitet. Identiteten som husmor først og fremst er både kilden til og styrken i forholdet kvinnene har til jobben. Det er dette mange ikke anerkjenner.

I Norge i dag holdes arbeid fram som noe som er viktig, både i folks liv og for hva vi tenker når vi møter nye mennesker. Beder har skrevet boka *Selling the Work Ethic* (2000). I den skriver hun at det er flere parter som har mye å tjene på at arbeid framstår som sentralt for utvikling og verdighet. At arbeidsledighet forstås som et så stort problem, ikke bare økonomisk, men også sosialt og moralsk, er et ledd i dette. Når ideologien tilsier at alt arbeid er bedre enn intet arbeid, blir det mulig å rekruttere ansatte, også til lavtlønnet og slitsomt lavstatusarbeid som renhold og butikkarbeid.

Mange har bidratt til innpodingen av denne ideologien, men lærere har vært særlig viktige, hevder Beder (2000). At arbeid er et gode tas for gitt i en slik grad at det er vanskelig å studere arbeid uten at det premisset ligger i bunn. Jeg mener man i Norge også har lett for å romantisere lønnsarbeidet. En ting er selvfølgelig at arbeid av økonomiske grunner er et gode. Idealet er at man også får tilfredsstilt andre behov enn de økonomiske på jobben, og de

som ikke får det, framstår som avvikere. Kvinner som intervjues om jobben sin i *Kvinner & Klær* om all gleden og spenningen ved jobben, framstår som normale moderne kvinner. Kvinner som beskriver jobben sin som noe annet enn utviklende og spennende, figurerer i artikler om diverse sosiale problemer. Svenning kritiserer den positivt betonte retorikken rundt arbeid i nyere tids utredningsarbeid i Sverige, og hun mener at talsmenn for synet på arbeid som berikende og som noe som skal tilfredsstillende grunnleggende menneskelige behov, går langt i å se bort fra arbeidspressets negative konsekvenser for arbeidere og deres barn (1984:27). Profittankegangen bak det kapitalistiske system forutsetter at noen presses til å arbeide mer, og kalkylene som ligger bak endringer i produksjonsmetoder, som for eksempel økt rutinisering, tåkelegges av «tomt prat» om arbeidets positive verdi for arbeiderne. Og man kan jo lure når man ser hvordan ufaglærte kvinner har det, på hvorfor «arbeid for alle» er et mål, og hvorfor kvinnebevegelsen har hatt som ett av sine fremste mål å få kvinner ut i arbeidslivet. Det er jo ikke utviklende og spennende i alle grener av arbeidslivet. Selv om en del ufaglærte kvinner skryter av arbeidet og framhever de positive aspektene ved det, kan man jo se det som en «dyd av nødvendighet». Sveen har skrevet om sin egen klassereise og skriver om endringer i synet på hva arbeid er og bør være (2001:79):

Ett viktig fenomen undergraver relevansen av begrepet klasse: Alle synes i dag å være underkastet den samme forventning om 'selvrealisering' og ansvar for egen framgang, enten du er renholder eller hjelpepleier, IT-konsulent eller akademiker, selvstendig næringsdrivende eller sangerinne.

Fredrik Engelstad skriver om arbeidets betydning:

Men arbeidet er ikke bare den virksomheten som er kilden til livsopphold, til inntekt og velstand. Arbeidet er også en del av samfunnets kultur. Gjennom arbeidet påvirkes våre oppfatninger av samfunnet, av hvem vi selv er og hva vi er verd som samfunnsborgere. Og omvendt: Samfunnets allmenne kulturelle mønstre har også en betydelig innvirkning på hvilken plass og vekt vi tilkjenner arbeidet i vårt eget liv (1984:1)

Når vi har en jobb som storsamfunnet definerer som viktig, og som arbeidstakere flest regner som attraktiv, er det ikke problematisk å tilkjenne arbeidet stor plass i eget liv. Men for informantene er det det motsatte som er tilfelle. Blauner (1964) mener identitet knyttet til yrkesutøvelse har en viktig plass i folks liv. Jobber som skaper fremmedgjøring er et problem fordi yrkesidentiteten blir en negativ en, ikke en bekreftende positiv en. Tidligere kunne

ulike aspekter ved privatlivet, som slekt, bosted og etnisitet være viktigere enn det er rom for i dag, fordi mennesker er mer mobile og fordi organiseringen av livet har endret seg. At arbeiderklasseyrker har lav status, motvirker likevel denne tendensen i og med at det motiverer arbeiderne til å identifisere seg mindre med jobben (Blauner 1964:30). Arbeidets sterke ideologiske stilling bidrar til å besvare spørsmål som hvorfor for eksempel lavtlønnede arbeidstakere aksepterer situasjonen slik den er (Beder 2000:83). Beder skriver (2000:87): «Self-identification with one's occupational role, so important to the work ethic, requires people to feel that their occupational position is one they deserve». Hvis arbeidstakeren i stedet føler at hun fortjener noe bedre, blir det mye vanskeligere å identifisere seg med arbeidet.

Grupper med lav status mottar ikke den samme bekreftelsen fra andre, og må kanskje i større grad «jobbe» for å få eller å beholde et positivt forhold til sin egen jobb (Aurell 2001:27). For renholdere og butikkansatte kan dette være et poeng, det er ikke lett å hente bekreftelse fra jobbene, blant annet fordi andre ser ned på dem. Med Sollund (2001) vil jeg hevde at identiteten som knyttes opp mot arbeidet lettere lar seg forstå som en arbeidsidentitet enn en yrkesidentitet. Sollund fant at informantene i hennes undersøkelse, kvinner fra etniske minoriteter på bunnen av yrkeshierarkiet, var mer opptatt av at de hadde et arbeid, enn hvilket arbeid de gjorde.

Kvinnene i min undersøkelse visste at arbeidet de har har lav status, og de går ofte aktiv inn for å snu verdssystemet bak denne vurderingen på hodet. Ann-Magritt forteller:

Hadde spesielt ei ... hu følte seg nok litt nedverdige når hu gikk og vaska, det merka jeg med enn en gang. Da skal en prøve å snu på det: Hvis du ikke hadde vært der, så hadde ikke dem hatt noe sted å være. Og når du tenker sånn, så er det å vaske det viktigste av alt. De der med skoler og sånt som tror dem er så veldig, veldig høye, dem hadde ikke hatt noe sted å jobbe dem, hvis det ikke var for han som driver på gølv. Sånn tenker jeg, og jeg sier det til dem også. Det er veldig viktig å fremheve det. På (en bedrift hun jobbet i) begynte dem med det da jeg jobba der, med kampanjer og greier for å gjøre det til et yrke.

Brita er en ung kvinne som flere ganger forteller at hun ikke liker butikkjobben sin særlig godt, likevel finner hun trøst i at jobben hun gjør er viktig:

Folk vil jo ikke jobbe i butikk! Det er jo rekrutteringsproblemer i butikkene fordi ingen vil jobbe i butikk. For det er et lavmålsyrke. Men hvis ikke vi hadde siddet her, det sier seg selv, så hadde ikke de folkene som sier at det er et lavmålsyrke fått noe mat.

Andres undersøkelser blant renholdere og butikkansatte viser at de føler seg utsatt for andres fordømmelse eller nedvurdering, og at dette går på deres egenverd løs (Kalleberg 1977, Bugge 1993). Dette skaper potensielt en konflikt mellom egen og andres vurdering. Harley skriver (1997:41):

A work identity/consciousness among African American women (and other women of color) is forged within conflicting tensions between the status of Black women's work and White middle-class norms regarding women's proper roles, on the one hand, and Black women's self-definitions and need to work, on the other. Forging a self-identity based on «respectability» became part of Black women's resistance to subordination within and outside the work place.

Kaul holder fram Hakim som en som tar for gitt at kvinners yrkesaktivitet er underordnet familietilknytningen, og at kvinners identitet bekreftes på familiearenaen. Kaul sier (1996:14): «Jeg mener tvert imot at de erfaringene kvinner gjør i lønnsarbeidet blir viktige for identitetsutformingen og til syvende og sist også for relasjonen til partneren og dermed for arbeidsdelingen i familien». Kaul skiller ut tre strategier for identitetsutforming som hun forstår som noe som kan leses ut av hvordan kvinner kombinerer ansvaret ute og hjemme: Frigjørende, konverterende og konserverende (1996:17). Kaul sier (1996:110): «Styrken på yrkesidentiteten blir viktig for valg av yrkestilknytning og forhandlinger om arbeidsdeling mellom ektefellene». Familiearbeidet bærer altså også preg av lønnsarbeidet. Man kan for eksempel tenke seg at noen type jobber tvinger fram egne måter å forholde seg til jobben på. Det er klart at yrket alene ikke forklarer hvilket forhold utøverne får til det og hvordan de gjør jobben sin. Men i noen yrker, kanskje særlig i profesjonene, blir utøverne formet som arbeidstakere gjennom utdanning, fagorganisasjoner og måten arbeidet er organisert på. Dette gjelder ikke butikk- og renholdsarbeid, til tross for at det har foregått forsøk på dette også i de bransjene. Retorikken rundt et yrke, forstått som måter å tenke og snakke om det på, kan bidra til å konstruere yrkesmessig identitet (Fine i Aurell 2001).

Kaul (1996:135) kritiserer Hakim for å ha en for enkel tilnærming til kvinners yrkestilknytning, blant annet gjelder dette hva klasse har å si. Kaul forstår det slik at Hakim påstår at klasse omtrent på egenhånd skaper forskjeller mellom kvinner og splitter kvinner opp i to kategorier: sånne som har de samme livsmål som menn, og sånne som ikke har det. Kaul oppdaget hvor viktig arbeidsbetingelsene er for mulighetene for å kombinere omsorgsarbeid og lønnsarbeid, da hun etter å ha vært i bedrifter som hovedsakelig sysselsetter kvinner, gikk inn i bedrifter som hovedsakelig sysselsetter menn. På de sistnevnte arbeidsplassene fant hun at de kvinnene som befant

seg der hadde like hardt og rutinepreget arbeid som kvinnene i de førstnevnte bedriftene, men at det likevel var lettere å kombinere med familieforpliktelser. Kvinnene kunne i større grad justere arbeidsinnsatsen etter den nye situasjonen. I Kauls undersøkelse ser hun forskjeller som går på tvers av klasse som i stedet handler om arbeidsvilkårene kvinner har. Om kvinnearbeidsplassene som kvinnene ser ut til å velge bort mens barna er små, sier Kaul (1996:141): «Tilfredsstillelsen ved å klare arbeidet/akkorden blir ikke nok når en har en mer tilfredsstillende oppgave som alternativ, å ha omsorgen for sitt eget barn». Dette er jeg helt enig i.

Denne forskjellen mellom kvinnebedriftene og mannsbedriftene i Kauls undersøkelse hva angår hvorvidt arbeidet lar seg kombinere med det å ha små barn, viser, slik jeg ser det, ikke at klasse *ikke* er en viktig innfallsvinkel for å forstå kvinners yrkestilknytning og yrkesidentitet. I stedet tydeliggjør det hvor viktig det er å beholde et blikk både på hvordan klasse, kjønn og jobbinnhold konstituerer folks muligheter og ønsker. Kjønn er viktig her både fordi kvinner har muligheter til å skape seg et verdig liv hjemme som menn ikke har, og fordi yrker hvor menn har vært i flertall har utviklet seg annerledes enn kvinneyrkene, for eksempel med mer frihet, blant annet fordi fagorganisasjoner har tatt ansvar for å sikre de ansatte både verdighet og mening i arbeidet. Ulike praktiske forhold ved jobben er også av betydning her. Mye renholdsarbeid har blitt utført av kvinner som har gjort jobben uten kontakt med andre mennesker. Sosial isolasjon har vært et problem i jobben. Kalleberg (1980) mener kontakt med andre renholdere er en forutsetning for å utvikle en positiv yrkesidentitet.

Hoel (1997) ser på yrkesidentitet som et resultat av «den tilpasningen folk har foretatt gjennom yrkesløpet.» Identitet dannes gjennom at personer bringer sine erfaringer fra en situasjon til en annen, og stadig forholder seg til de reaksjoner ens handlinger utløser hos andre (Hansen og Trana 1994:798). Kvinnene legger selv vekt på at livet i familien er det som er viktigst for dem. De trekker, som jeg allerede har vist, inn referanser til husmorrollen når de skal beskrive både forholdet de har til jobben og forholdet de har til arbeidet i familien.

At ufaglærte kvinner begynner i renhold og dagligvarebutikker er forståelig. De fleste andre jobber må man inneha formelle kvalifikasjoner for å ha i disse dager, og alternativene for ufaglærte er derfor få. Tvungen som ligger i situasjonen kvinnene er i blir tydelig: Hvis de skal være yrkesaktive, så er de lavtlønte lavstatusyrkene de eneste valgene de har. Nå kan man jo også se på det at de ble ufaglærte i første hånd som et valg: At de har valgt bort å bli slike kvinner som har lønnsarbeid som primærssyssel i livet, eller



slike arbeidstakere som investerer mye i jobben sin. Selv om mange ting i livet er tilfeldig, er det imidlertid klare mønstre i hvem som tar seg høyere utdanning og hvem som blir ufaglærte. Dette handler på kompliserte måter om både valg og tvang. Kondo skriver (1990:51):

Neither thoroughly oppressed and exploited nor serenely happy in their exclusion from hegemonic ideals, the people I knew constructed complex, multiple, ambivalent senses of themselves.

Barot, Bradley og Fenton skriver (1999:18):

Do we view ethnicity and gender, then, in terms of disadvantage and inequality, or in terms of self-determination and celebratory identity? The answer must be both.

Kjønn og etnisitet kan feires som noe ved mennesker som gjør dem annerledes og unike på en positiv måte. Man kan fokusere på det positive ved å si «Black is beautiful», eller ved å hevde at hvis kvinner fikk bestemme hadde jorden vært et bedre sted å være. Samtidig er det sider ved arbeiderklassekulturen som kan hylles på samme måten hvis man ser på klasse som noen annet enn posisjoner på arbeidsplassen. Deler av den mannlige arbeiderklassen har klart dette, skapt sine egne definisjoner av mannlighet som setter «menn på kontor» i et dårlig lys. Mange av diskusjonene om menns situasjon i vesten i dag, har handlet om bortfallet av et positivt fokus på «tradisjonell maskulinitet». Det er altså kanskje ikke like lett lenger å finne en positiv vri på «arbeiderklassemaskulinitet». Denne har vært veldig knyttet opp mot arbeidslivet. Det har antakeligvis lenge vært vanskelig å finne en positiv vinkling på «arbeiderklassekvinnelighet» (Davidoff 1995, Skeggs 1997). Særlig hvis man knytter det til arbeidslivet. Kvinnene har ikke hatt det båndet til industriarbeidet som menn har hatt. I 1930 var fortsatt det å være tjener et langt vanligere yrke enn industriarbeid for kvinner (Wærness 1978:121). Man skal heller ikke undervurdere at kvinners rolle i mobilitetsbestrebelse på barnas vegne som den primære oppdrager, har gjort det vanskeligere for dem å knytte positiv identitet til arbeiderklassekulturen.

Jeg vil likevel hevde at de som arbeiderklassekvinner kan hente verdighet i arbeidet i familien som de ikke kan hente i arbeidslivet.

## Avslutning

Praksis og erfaringer, både i lønnsarbeid og familiearbeid, er altså viktig for hvordan kvinnene forholder seg til arbeidet sitt. Samtidig er normer rundt arbeidsliv og familie viktig. Yrkesidentiteten preges av utøvernes kjønn og klassebakgrunn, samtidig som påvirkningen går andre veien: Hvordan de

forholder seg til kvinnelighetsidealer i arbeiderklassen, blir preget av hvilket forhold de har til jobben sin. Begrepet yrkesidentitet blir slik en innfallsvinkel til å forstå relasjonen mellom kvinnenens familieliv og kvinnenens yrkesliv. Yrkesidentiteten blir en del av helheten et menneske utgjør, så å si den versjonen av et menneske det er på arbeid. Det er ikke ofte man ser at andre sider enn jobben blir trukket inn i diskusjoner om yrkesidentitet. I stedet blir det noe man «har» på jobben. Når informantene ser ut til å ha få skiller mellom praksis og holdninger på jobb og privat, blir det å forstå kvinnenens forhold til yrket sitt som en yrkesidentitet som bare handler om arbeidslivet, misvisende. Ikke bare gjør mange av dem de samme oppgavene hjemme og på jobben, de gjør dem også på samme måte og snakker om dem på samme måte. Identiteten som yrkestaker blir en videreføring av slik kvinnene *er* og det de *gjør* privat. Identiteten som kvinne er, som jeg beskrev over, minst like sterk på jobben som i familien.

Ferree skriver (1984:61 og 62):

Important as family status – as wife, mother, or daughter – is in shaping the meaning of paid employment for women, there is really no reason to assume that it is any less important for men. Most workers, male and female alike, participate in the labor force not only as individuals but also as members of families.

Det er likevel noen forskjeller, både mellom menn og kvinner og kvinner imellom. Fransson fant i sin hovedoppgave at de kvinnelige legene hun intervjuet ikke hadde en samordnet yrkesrolle og kjønnsrolle på samme måte som hjelpepleierne i undersøkelsen, som i stedet fikk bekreftet og styrket en slags «kvinnelighet» gjennom sitt arbeid (1990:123-124). Det er ikke vanskelig å tenke seg at noen typer jobber blir en naturlig videreføring av det utøveren er opptatt av også på fritiden. Noen har hobbyer de på ulike måter trekker veksler på i arbeidet sitt og som kanskje gjorde at de valgte og fikk den jobben i utgangspunktet. Mange av de andre jobbene det er vanlig for kvinner å ha, er jobber hvor kvinners erfaring fra omsorg og identifisering med omsorgsroller brukes direkte. Pleie- og omsorgsyrkene er «kvinneyrkene» framfor noen. Med dette kommer også muligheter til å finne mening i lønnsarbeidet. For mange kvinner som jobber i velferdsstatens kvinne-dominerte jobber, vil det at jobben innebærer å hjelpe andre mennesker kunne skape mening og gjøre den bedre å utføre. Noe som skiller renhold og butikkarbeid fra andre yrker mange kvinner har, særlig yrker andre ufaglærte kvinner, er at arbeidet i mindre grad kan knyttes direkte opp mot det å yte omsorg og å gjøre andre menneskers liv bedre. I tillegg

arbeider kvinnene i privat sektor, noe som kan forsterke inntrykket at jobbene handler mer om å yte service enn å gi omsorg.

Kvinnene fyller jobben på en annen måte enn andre ville gjort, og de forsto jobben sin annerledes. Det å ha disse jobbene blir for eksempel noe annet for mannlige renholdere og butikkansatte. Menn møter fortsatt sterkere forventninger til forsørgerevne og om selvrealisering gjennom jobben. Hvis en mann er ment å skulle forsørge familien sin og realisere seg selv gjennom jobben, hva sier det da om han at alt han fikk seg var en jobb i kassa i butikk eller som renholder? Det vil også være viktige forskjeller mellom kvinner i hvordan det er å ha disse jobbene. I miljøer hvor kvinner forventes å søke økonomisk uavhengighet og realisere seg gjennom en spennende jobb, slik som mange menn, vil det å forbli i renholds- eller butikkjobber være et nederlag. Under studietiden er slikt arbeid helt greit, 20 år etter er det ikke det.

Kvinnene i undersøkelsen slipper lettere unna slike negative vurderinger. Jobbenes lave status kleber ikke like sterkt ved dem. I stedet for at det sier noe om at de har gjort det dårlig, kan det si noe om at det ikke er så viktig for dem hva de jobber med. Hvis de ikke forventes å forsørge en familie eller å ha en karriere, er det heller ingen som regner dem ensidig som tapere når de tjener lite og befinner seg på inngangsnivå selv etter 20 år i samme jobb. I kvinnenes egne omgivelser er det at de har husmorjobber noe som attpåtil sier noe positivt om dem som kvinner.

## 11. Avslutning

Forskjeller mellom kvinner og forskjeller mellom arbeidstakere, har stått i sentrum i denne avhandlingen. Jeg har ønsket å forstå mer av hvordan kvinnene skapes som arbeidstakere og hvilke konsekvenser det har. Jeg har trukket inn begreper som kjønn og klasse og forsøkt å forstå forholdet mellom dem som erfaringer i levde liv, jeg har utforsket relasjonen mellom familie og arbeid, og jeg har forsøkt å komme videre på spørsmål om forholdet mellom muligheter, begrensninger og valg.

Det blir lett til at vi bare ser tvang og begrensninger når vi studerer mennesker som har liv som ikke stemmer overens med samfunnets idealer om det gode livet. Da blir utfordringen å utforske hvordan det blir slik at livet likevel ikke er så verst. Kvinnene i undersøkelsen har ikke miserable liv. De har gode, vanlige liv. De finner mening, verdighet og makt der de *vil* finne det og der de *kan* finne det. Klasse og kjønn er viktige perspektiver å ha med seg når man skal forstå dette. Jeg har forsøkt å vise hvor viktig det er å se på sosial klasse og kjønn som fenomener som både dreier seg om familie og arbeid, og om kultur og struktur.

Som arbeiderklassekvinner møter de arbeidslivet med egne begrensninger og muligheter. Dette er selvfølgelig ikke noe som har en like deterministisk karakter som arbeiderklassekvinnelivet sikkert hadde for 50 år siden. Vi skal likevel ikke undervurdere at hvem vi er og hvilke muligheter vi har, fortsatt preges av vår plassering i ulike hierarkier. Dette er fortsatt en viktig del av sosialt liv. Mulighetsrommet arbeiderklassekvinnelighetsprosjektet skaper er ikke nødvendigvis et trangere et enn det som skapes for personer i andre posisjoner og kulturer. Det ville være en feil å tro at disse kvinnene er utenfrastyrte, mens kvinner som velger og lever annerledes er frie individer. Muligheter og begrensninger ligger i alle menneskers liv.

En viktig side av de klassede kvinnelighetsprosjektene gjelder forholdet mellom livet i familien og livet i arbeidet. Kvinnene holder fram at livet i familien er det aller aller viktigste for dem, og de definerer lønnsarbeidet sitt i en forlengelse av dette. Dette handler ikke bare om at de mener at arbeidet på arbeidsplassen ligner arbeidet i familien. Først og fremst blir arbeidet en forlengelse av familien fordi de gjennom arbeidet sitt atter en gang bekrefter ansvarlighet, arbeidsomhet og kvinnelighet som viktige verdier, og fordi de tjener penger som gir familien bedre vilkår som enhet. Å være en hustru og mor er å gjøre det du må så godt du kan. Familien blir

ikke bare en arena for selvoppofrelse, men også for selvrealisering. Dette springer ikke bare ut av idealer for familielivet. Det handler også om at det er få grunner til at kvinnene skal forstå arbeidet som utviklende og meningsfylt i seg selv. Arbeidet er ikke av en slik karakter, samme hva arbeidsgiverne sier, og arbeidsvilkårene er for dårlige til at det er verdifullt for kvinnene å regne lønnsarbeidet som noe som sier noe viktig om dem. Kvinnene går langt i å skape mening i arbeidet på egenhånd. De klassede kvinnelighetsprosjektene lager rom for det.

Når kvinnene holder fast ved en arbeidsdeling hjemme og i arbeidslivet som framstår som tradisjonell, må vi ikke blir fristet til å tro at dette er noe som bare handler om at kvinnene er gammeldagse. I stedet må vi tenke over hva det vil si at kvinnene til tross for endrede samfunnsnormer om kjønn og arbeidsliv, insisterer på å gjøre de samme valgene som mødrene og bestemødrene sine.

På den ene siden kan vi se kvinnenens tilknytning til hjemmesfæren som noe de tar med seg, og som på sett og vis *hindrer* full deltakelse i arbeidslivet og på arbeidsplassen. Manglende interesse for å ta utdanning og søke seg over i annet arbeid blir konsekvensene av den primære tilknytningen til hjemmet. Dette kan også brukes til å forklare hvorfor de ikke ser ut til å gå inn for å skape endringer på arbeidsplassen sin. Hvis jobben ikke er viktig, blir det heller ingen grunn til for eksempel å fagorganisere seg. I dette perspektivet blir *kjønne* måter å delta i arbeideryrker på noe som begrenser kvinnenens muligheter som arbeidstakere.

På den andre siden bruker kvinnene kvinnelighet som en maktstrategi og verdighetsstrategi i egne liv. Det at det er mulig å overføre roller, oppgaver og mening fra privatlivet til arbeidslivet er et gode ved jobben deres. De har ikke mye makt over arbeidsbetingelsene og arbeidsmulighetene. Sterk konkurranse og fordommer om arbeidet kvinner tradisjonelt har gjort på bunnen av arbeidslivet, gir kvinnene få muligheter til å bli anerkjent og bedre lønnet. Dette skaper også få muligheter til å skape reelle endringer i arbeidsforholdet. Når kvinner, som for eksempel en del av renholderne i denne undersøkelsen, *kjønner* arbeidet og deltakelsen i lønnsarbeid, blir det et ledd i et forsøk på å bedre situasjonen. Dette kommer i forlengelse av erkjennelsen av at noen arbeideryrker aldri vil bli bedre: Sjefene og kundene vil aldri gi fra seg makt og penger til deres type arbeidstakere. At kvinnene *kjønner* arbeidet blir en av de få mulighetene de har til å forbedre yrkene, og *skape* muligheter for seg selv. Arbeiderklassekvinnelighetsprosjektet gjør at det i det hele tatt er mulig for kvinnene å identifisere seg med arbeidet sitt. Tilknytningen til familien og arbeidet der er forutset-

ningen for yrkesidentiteten. På arbeidsplassene kommer kvinnene i en særposisjon. Selv som heltidsarbeidende blir de ikke møtt som fullverdige arbeidstakere, og de krever ikke selv å bli forstått som det. I stedet forsøker de å etablere seg som en annen type arbeidskraft, men like fullt en som bør verdsettes. Det finner en verdighet som arbeidere ved å spille på kjønn.

Noe av det viktigste ved undersøkelsen har vært at kvinnenes måte å være arbeidstakere på, synliggjør hvor fåfengt det er å studere arbeidsplassrelasjoner og utviklingen av yrker uten å ta faktorer fra privatsfæren med i betraktning. Kvinnene tar «kvinneligheten» med seg på arbeidsplassen, og å ikke trekke inn dét har konsekvenser for forskningens relevans. Ofte tenker man at klasse handler om forhold på arbeidsplassen, mens kjønn gjør seg gjeldende i den private sfære. Men med kunnskap om klassekulturelle forskjeller bli det tydelig at klasse, til tross for at definisjonen av det springer ut av posisjon i arbeidslivet, i høyeste grad preger privatlivet også. Livet i familien og livet i arbeidet konstituerer hverandre.

Når jeg beskriver innholdet i og betydningen av «husmorjobbing» og holdninger til konkurrerende kvinnelighetsprosjekter, betyr ikke det at alle kvinnene var like. I stedet forsøker jeg å vise at måtene de håndterte det å være yrkesaktive kvinner på, er noen andre enn det er for mange andre kvinner. Det *alle* kvinnene i denne undersøkelsen har til felles er at de har jobber som er på bunnen av yrkeshierarkiet uten at de ser ut til å ønske seg bort fra det. De har valgt seg, og velger kontinuerlig, dette arbeidet til tross for at det er mange andre jobber de kunne hatt. De er ufaglærte i et samfunn som verdsetter utdanning høyt, de søker ikke sosial mobilitet til tross for at dette er et av de mest uttalte sosialpolitiske målene i etterkrigstidens Norge.

Noe annet *alle* har til felles er at de knytter evner til omsorg og ansvar til kjønn. De mener kvinner er annerledes enn menn på viktige områder. De ser ikke ut til å mene at menn får bedre sjanser her i livet enn kvinner. Kjønn blir ikke en begrensning i eget liv, men en verdi. Dette gjør det lett for dem å være kritiske til nye idealer om kvinneliv. De kjenner seg ikke igjen i middelklassekvinnens kvinnelighetsprosjekter og deres måte å forstå kjønn som en begrensning på. Et viktig poeng i avhandlingen er at verdiene og problemene i det moderne likestillingsprosjektet ikke er arbeiderklassekvinnenes. Middelklassekvinnens behov og prioriteringer er blitt allkvinneliggjort, mens problemene arbeiderklassekvinnene sliter med ikke like tydelig handler om kjønn.

Samtidig har kvinnene kunnskap om at det gode kvinnelivet i familien og det gode arbeidslivet for kvinner i manges øyne ikke er deres eget. Kvinnene har behov for å finne verdighet i livene sine. En måte å beholde

verdigheten på i møte med andres negative holdninger, er å snu målestokken på hodet. Jeg mener det å spille på kvinneligheten er en måte å gjøre dette på for informantene. Kvinnene selv vektlegger at de har kompetanse fordi de er ekte kvinner både i arbeidslivet og i familien. Informantene behandler ikke det at de er kvinner som et handicap det offentlige bør hjelpe dem med. I stedet blir kvinneligheten en kilde til mening og verdighet, og til dels også makt. I studier av motkultur i arbeiderklasse miljøer har det som oftest vært gutter og menn man har studert. Man har vist hvordan alternative verdisystemer har blitt dannet blant menn i industrimiljøer i form av motstand mot boklig lærdom og middelklassens veike menn. Sammenligningsgrunnlaget er menn i andre sosiale klasser. Jeg så det samme blant arbeiderklassekvinnene jeg studerte. Det var andre kvinner og deres verdier de sammenlignet seg med. Middelklassekvinnene ble stående alene som representanter for de som er «over» arbeiderklassekvinnene i samfunnshierarkiet. Kvinnes motstand mot kvinnekamp blir en form for klassekamp, en måte å hevde sin verdighet som arbeiderklassekvinner på, i opposisjon til middelklassekvinner og deres mangler. De etablerer sin verdighet som kvinner ved å spille på klasse. Dette er ikke en uttalt strategi. Det er først og fremst slik at det på flere plan ligger til rette for at det blir slik.

Kvinnene møter motstand mot dette synet. Mesteparten av denne motstanden er mer ideologisk enn praktisk. I arbeidslivet møter de motstand fra arbeidsgivere og andre som forsøker å modernisere og profesjonalisere arbeidet. De møter også motstand mot dette synet fra middelklassekvinner og det moderne likestillingsprosjektet.

Men kvinnene møter ikke bare motstand. Mange tjener godt på at kvinnene er kvinner og arbeidstakere på egne måter. De har ektemenn som ikke behøver å gjøre husarbeid, de har barn som står i sentrum av mødrenes liv, de har sjefer som for det meste kan stole på at kvinnene setter standarden høyt i arbeidet, og de har kunder som setter pris på ekstraservicen kvinneligheten gir. Også middelklassekvinner har noe å tjene på at noen er som informantene. Noen må vaske gulv, passe barn, stelle eldre og sette ut varer i butikken. Som samfunn har vi ikke råd til at alle tenker likt om hva lønnsarbeid skal gi og om hvordan forholdet burde være mellom familie og arbeid.

At kvinnene er «hvite» og «norske» blir også verdsatt på arbeidsplassene. Dette gir dem både fordeler i møte med kunder og arbeidsgivere og et grunnlag å skape distanse mellom seg selv og andre arbeidstakere på. På noen av arbeidsplassene ble det mulig for kvinnene å bruke dette til å skape et kollektiv av «norske» «hvite» kvinner, og makten de oppnådde der gikk

på bekostning av andre arbeidstakeres muligheter til å utøve makt og å finne mening i arbeidslivet. I begge bransjene er mange sårbare arbeidstakere plassert sammen. Ungdom, etnisk norske kvinner uten utdanning, menn og kvinner med minoritetsbakgrunn, og i renholdsbransjen også en rekke andre som stiller dårlig på grunn av bakgrunn som rusmisbrukere eller på grunn av funksjonshemninger. Harde vilkår for de ansatte skaper gode vilkår for konflikt mellom arbeidstakerne: Når krybben er tom, bites hestene.

Det er lett å konstatere at i lys av dagens idealer om arbeidsliv, lønn og muligheter til meningsfylt fritid, når ikke jobben opp. Å sitte i kassa i dagligvarebutikker, eller å vaske etter andre, er jobber som går igjen når folk skal vise til de verste jobbene de kan tenke seg. Dette betyr ikke at jobbene *må* være slik eller at belønningene de ansatte mottar *må* være dårlige. Men jeg har vist hvordan mange ulike sider ved jobbene, de ansatte og arbeidsbetingelsene, sammen skaper og gjenskaper arbeidet som lavstatusarbeid. Man skal ikke underslå at jobbene i seg selv er harde. Disse kvinnene har noe av det tyngste arbeidet jeg kan tenke meg. I begge yrkesgruppene utsettes de ansatte for ensidige bevegelser og vonde arbeidsstillinger. Begge jobbene har i tillegg egne problemer. Renholdere er i kontakt med kjemikalier, og mange har tunge løft som en del av jobben. De butikkansatte har presset fra kundene. Selv som tenåringer hadde noen av kvinnene opplevd langvarig sykmelding på grunn av rygg- og skuldersmerter, og renholderne var sterk utsatt for arbeidsulykker. Jeg ble selv gul og blå og hadde vondt overalt etter å ha vært med og utført jobbene i få dager.

Mange kvinner trives likevel, og jeg har brukt mye av avhandlingen på å vise hvorfor. Når arbeidsbetingelsene blir hardere legger man opp til at arbeiderne finner nye løsninger på de problemene de møter i arbeidet sitt. Endringene skaper nye muligheter, på godt og vondt. Begrepet handlingsrom fanger opp denne dobbeltheten, endringene skaper både rom for nye måter å gjøre ting på og det skaper vegger, noe som stenger noe eller noen inne. Selv har jeg endt opp med dette synet: På den ene siden skaper det å spille på kvinnelighet, slik mange av informantene gjør, begrensninger, på den andre siden skaper det kanskje muligheter siden dette er en del av arbeidslivet der «kvinnelighet» blir sett som et aktivum. Makt på dette grunnlaget er kanskje bedre enn ingen makt. Noe av det som kjennetegner kvinnene er at de gjør det beste ut av situasjonen de er i. De belønnes ikke for dette. I stedet blir de behandlet som tenåringer som hater jobben. I både renholdsbransjen og dagligvarebransjen endres jobben slik at det blir vanskeligere å finne verdighet i den på de måtene informantene gjorde. Andre arbeidstakere har ikke de samme mulighetene. Menns mangel på slike



fordeler gir dem gode grunner til å ligge unna den typen arbeideryrker, noe de også stort sett gjør.

Ledere i begge bransjene vil sikkert fortsatt klare å rekruttere unge mennesker på et tidlig stadium av utdanningsløpet sitt, og mennesker som møter diskriminering i arbeidslivet på grunn av hudfarge, religion og kultur. Men det vil bli vanskelig for dem å rekruttere ansatte som skaper mening i jobben slik kvinnene gjør, og som har den fordi de liker å gjøre det koselig for andre mennesker. Og hvis lederne tror at kundene ikke merker det, tror jeg de tar feil.

Sett med mine akademikerøyne ser ikke alle sidene ved livene deres like bra ut som det gjør for dem. Det meste av dette handler om ulike idealer om kvinneliv og arbeidsliv. Disse idealene formes av ulike muligheter. Noe kan vi likevel sikkert enes om. At arbeidet er for slitsomt, at endringene skaper forverringer og at det er urettferdig at ikke kvinnene får bestemme noe på jobben, er tre ting kvinnene og jeg er enige om. Noen av kvinnene mener selv at kvinneligheten hindrer dem i å ta opp problemer på arbeidsplassen. De bebreider seg selv for å være for snille. At arbeidstakerne selv er for snille skaper gode kår for arbeidsgivere, slik arbeidsgivere ofte framstår i disse to bransjene. Sjefene skylder på at de ansatte gjør jobben feil når de blir syke av jobben. De har lite å tjene på å ta kvinnes slit på alvor. Ofte viser sjefene til at kvinnene gjør for mye ut av jobben eller at de er for ansvarfulle i familiearbeidet, og at det er dette som sliter dem ut, ikke lønnsarbeidet i seg selv. Kvinnene var ikke uttalt uenig med sjefene i dette. I stedet hadde de i henhold til sin egen verdighet som arbeiderklassekvinner mye å tjene på å legge vekt på at de er ansvarlige og kvinnelige i alt de gjør. De må også vise at de er villige til å betale prisen for dette.

Det er i det hele tatt lite som står i veien for sjefenes versjon av hva som er problemet i bransjene, både fordi arbeidstakerne er sårbare og fordi konflikt ikke er en naturlig del av kvinnes måte å være arbeidstakere på. Dette viser hvor skummelt det er å tenke at arbeidstakere får de arbeidsbetingelsene de fortjener. Arbeidstakere i underordnede og sårbare posisjoner må ikke forstås som like mektige forhandlingspartnere som sjefene og ledelsen i kjedene eller bedriftene. De er *ikke* i en posisjon hvor de kan beskytte seg selv fra de verste konsekvensene av sterk konkurranse, privatisering og effektivisering. Individuelle lønnsforhandlinger er for eksempel noe av det verste som kan skje kvinnene. En svakere stat og et sterkere marked forutsetter at partene i arbeidslivet står på likefot. I diskusjoner om utviklingen av velferdsstaten blir det særlig viktig å ta disse kvinnes perspektiv med i betraktning. Ikke minst fordi velferdsstaten er en viktigere

partner for dem enn den er for mange andre kvinner, fordi forholdet mellom lønnsinntekten og offentlige overføringer blir forskjellig. En annen grunn er at det er velferdsstaten som betaler en stor del av regningen når arbeidslivet spytter ut disse kvinnene når de blir for slitne.

Prosjektet startet med undring over hvordan det var å være en voksen kvinne uten de formelle kvalifikasjonene det norske samfunnet setter så høyt samtidig som «kvinnelighet» taper terreng som legitim valuta. Jeg mener begge utviklingstrekkene kan forstås som ledd i en «middelklassifisering» av det norske samfunnet. Det er middelklassen som både definerer målsettningene i likestillingbestrebelse og som har makt til å påvirke de store linjene i norsk utdannings- og arbeidsmarkedspolitik.

Arbeiderklassekvinnelighet har ikke en høy verdi i dagens samfunn, men det har likevel eksistert noen rom for disse kvinnene, for eksempel på arbeidsplasser for ufaglærte. Både renhold og butikk har vært viktige og gode arbeidsgivere for ufaglærte kvinner. De er fortsatt det for mange. Ufaglærte kvinner har ikke mange muligheter i arbeidslivet hvis også disse bransjene skal ta avstand fra kvinnenes verdi som kvinner og arbeidstakere. Utviklingen går i retning av at ulike arbeidstakere møter de samme kravene, og det er kanskje ikke rettferdig når belønningene er så ulike. Når opplæringstanken i renholdsbransjen oppleves som en tvangstrøye av renholdere, handler det jo blant annet nettopp om at noen andre har bestemt at utdannede arbeidstakere er bedre og mer lykkelige, og at det er et mål i seg selv å gjøre renholdsarbeid mer likt annet lønnsarbeid. Det blir i tiltakende grad vanskelig å avvike slik kvinnene gjør. Kvinnene har ikke et politisk språk, og ofte heller ikke et fellesskap bygd opp rundt annerledesheten. Når de ikke lever opp til middelklasseidealer om arbeidstakere og kvinner, er det viktig å huske at deres handlingsrom er et annet. Kvinnenes liv er et sammensurium av valg, tvang, prioriteringer og begrensninger, slik alles liv er. Vi kan aldri avgjøre hvor ønskene slutter og begrensningene begynner. I stedet kan vi utforske hvordan disse elementene i livet virker sammen.



# Summary

This thesis is about women performing unskilled work. The meaning of unskilled work changes as wider societal changes take place. More and more Norwegians are taking higher education, and the ideals about what work is considered good work is changing. Still, working in supermarkets and professional cleaning are among the largest occupations in Norway. To have jobs almost anyone can get and almost anyone can perform, can leave the employees with few opportunities to find pride, meaning and respect through paid work.

Skilbrei has interviewed and done a fieldwork among ethnic Norwegian women working as cashiers in supermarkets or as professional cleaners in private cleaning agencies in the Oslo area. The women don't have these jobs temporarily. They have had the work for some years already and have no immediate plans to leave, and they work full time or almost full time in and around Oslo.

The thesis attempts to describe and analyse how the women feel about their jobs and what makes it an alternative for them. This involves looking into the relationship between work and family and how the women are being treated in their current jobs and their experiences in the family and previous jobs. Are the women somehow more prepared for a work like this than other men and women? How are structural and cultural aspects of class and gender influencing what the women want out of work and family and what others expect from them?

Skilbrei identifies how the women's perceptions of themselves as «good women» in the private sphere and their experience with tasks and responsibilities associated with femininity in our society become a resource in their paid work. Many of the women called their jobs «house wife jobs», and this category is both about gender and class. Not only does this emphasis award the women respect in their paid work, they also use this as a way of insisting on moral differences between women in the private sphere. The women see their own lives and ways of being women as something very different from ethnic Norwegian women who have career jobs.

Within the boundaries of what they can get and what they want out of life, the women have found their niche. Skilbrei identifies how the women's identities as good women in the family influence the formation of their work identities, and that this makes these jobs more attractive than they seem to be

for many others. The thesis shows the importance of a social science that takes into consideration the construction of wants and needs within the boundaries of class and gender. In this case, the construction of working class femininity at work is an important influence on the possibility of forming collectives of workers, and the possibilities for solidarity and respect at the work place.

# Litteratur

Abrahamsen, Bente (1988): *1980-årenes uførepensjonister*. Institutt for samfunnsforskning rapport nr. 10.

Acker, Joan (1989): *Doing Comparable Worth. Gender, Class, and Pay Equity*, Philadelphia: Temple University Press.

*Aftenposten* 17.11.97: «Rolleforvirring i kontantstøtte-saken».

*Aftenposten* 08.12.97: «Syke av høy arbeidsmoral».

*Aftenposten* 13.10.98: «Blir mer respektert yrkesgruppe».

*Aftenposten* 05.02.99: «Kommunen klarer ikke å skaffe arbeidskraft»

*Aftenposten* 29.11.99: «Dagligvarebransjen i Oslo skriker etter folk i julestria – lokker ansatte med hybler».

*Aftenposten* 06.02.00: «Jagland taus om 'drittjobber'».

*Aftenposten* 14.07.00: «Utro tjenere god butikk for detektiver».

*Aftenposten* 19.07.00: «Tusenvis av unge sommervikarer uten kontrakter».

*Aftenposten* 17.08.00: «Gi meg en rørlegger!».

*Aftenposten* 07.03.01: «Solid bonus til NSBs renholdere».

*Aftenposten* 05.10.01: «10 pst. Står for 80 pst. Av sykefraværet».

*Aftenposten* 28.04.02: «Lærer å flørte med kundene».

*Aftenposten* 22.06.02: «Ekte nordmenn vasker ikke gulv».

*Aftenposten* 20.08.02: «Stor forskjell på dødelighet etter sosial status».

*Aftenposten* 24.08.02: «Mette-Marits første år som kronprinsesse: -Synlig, men ikke tydelig».

*Aftenposten* 02.09.02: «Dødelig forskjell på vest og øst».

*Aftenposten* 02.09.02: «Gråter ikke over industridøden».

*Aftenposten* 30.09.02: «Arbeidslivet krever friskere folk».

*Aftenposten* 04.10.02: «Presten må ta gulvvasken selv».

*Aftenbladet* 18.09.02: «Tv-serier ger yrket status».

Aga, Synnøve (1977): «Kvinner i tradisjonelt mannsarbeid», i Anne Marie Berg, Åse Berge, Annemor Kalleberg og Arnlaug Leira (red.): *I kvinners bilde*, Oslo: Pax.

Ahrne, Göran, Hedvig Ekerwald og Håkon Leiulfsrud (1995): *Klassamhällets förändring*, 2. reviderte utgave, Lund: Arkiv förlag.

Album, Dag (1988): «Menn i kvinneyrker tjener dårlig». I *Samfunnsspeilet* nr. 2.

- Alver, Bente og Ørjar Øyen (1997): *Forskningsetikk i forskerhverdag. Vurderingen er praksis*. Oslo: Tano Aschehoug.
- Alvesson, Mats og Kaj Skjöldberg (1994): *Tolkning och reflektion : vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Ambjörnsson, Ronny (1996): *Mitt förnamn är Ronny*, Stockholm: Bonnier Alba Essä.
- Amit, Vered (2000): «Introduction: constructing the field» i Vered Amit (red.): *Constructing the Field. Ethnographic Fieldwork in the Contemporary World*. London og New York: Routledge.
- Andenæs, Agnes (1989): «Identitet og sosial endring, Del II». s. 683-695 i *Tidsskrift for Norsk Psykologforening* 26.
- Andersdotter, Gunnel (1994): *Rent och smutsigt. Kvinnor och män, svenskar och invandrare i nittiotallets städvardag*. Arbetets museum, Stockholm.
- Andersen, Jørgen Goul og Tor Bjørklund (2000): «Radical right-wing populism in Scandinavia: from tax revolt to neo-liberalism and xenophobia». I Paul Hainsworth (red.): *The Politics of the Extreme Right. From the margins to the mainstream*, London: Pinter.
- Andersen, Lisbeth, Arild Johnsen og Marianne Karlsen (1997): *Medvirkningsprosjektet ved RiT – Husøkonomavdelingen: «Der skoen trykker...»*. Kartlegging av arbeidsmiljøet blant renholdsassistentene på RiT. Trondheim.
- Andresen, Øyvind (1997): *Den norske arbeiderklassens grenser og innhold*, Hovedoppgave i sosiologi. Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU.
- Anleu, Sharyn L. Roach (1992): «The professionalisation of social work? A case study of three organisational settings». s. 23-43 i *Sociology* nr. 1 årg. 26.
- Annfelt, Trine (2000): «Poststrukturalisme og forskning om kjønn : noen perspektiver og problemer». s. 23-37 i *Sosiologisk tidsskrift* nr. 1 årg. 8.
- Ardener, Edwin (1975): «Belief and the Problem of Women» i Shirley Ardener (red.): *Perceiving Women*. London: Dent.
- Aurell, Marie (2001): *Arbet och identitet: Om hur städare blir städare*. Linköping: Linköping Universitet.
- Baron, Ava (1999): «Making work: Gender, history, and cultural imaginings» i Gunn Elisabeth Birkelund (red.): *Kjønn i endring: institusjoner, normer, identiteter, konferanserapport Kjønn og arbeid – nye former for arbeidsliv*. Konferanserapport Norges forskningsråd del 1.
- Barot, Rohit, Harriet Bradley og Steve Fenton (1999): *Ethnicity, Gender and Social Change*. Houndmills: Macmillan.
- Beder, Sharon (2000): *Selling the Work Ethic*. London og New York: Zed Books.
- Berg, Anne Marie (1979): *Rengjøringskvinnenes faglige organisering i et historisk perspektiv*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttene.

- Berger, Peter L, Birgitte Berger, Handfried Kellner (1974): *The homeless mind: modernization and consciousness*. Harmondsworth: Penguin.
- Bermann, Tamar (1979): *Rengjøring og arbeidsdeling i samfunnet. Data fra Folketellingen av 1970*. Arbeidsforskningsinstituttene dokument nr. 8.
- Bengtsson, Estrid og Lotta Kühnhorn (2001): *Vask! Nytelsesfull rengjøring*. Oslo: Pantagruel Forlag.
- Birkelund, Gunn Elisabeth (1992): «Stratification and Segregation». s. 47-62 i *Acta Sociologica* nr. 1 årg. 35.
- Birkelund, Gunn Elisabeth (2002): «Kjønn og makt i arbeidslivet – klasseanalytiske perspektiv». I Anne Lise Ellingsæter og Jorun Solheim (red.): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal.
- Bjerkedal, Tor, Grete Michalsen og Ebba Wergeland (1995): *Yrkesspesifikk uførepensjonering i Norge i 1993*. Rikstrykdeverket, Utredningsavdelingen, Institutt for forebyggende medisin, UiO, rapport nr. 1.
- Blauner, Robert (1964): *Alienation and Freedom: The factory worker and his industry*. Chicago og London: The University of Chicago Press.
- Blaalid, Jon (1979): *Undersøkelse av renholdsbedrifter 1977*. Rapporter fra Statistisk sentralbyrå 79:3.
- Bogen, Hanne (1996): *Fagopplæring i kommunesektoren*. Fafo-rapport 209.
- Bose, Christine E. (1985): *Jobs and Gender. A Study of Occupational Prestige*. New York, Philadelphia, Eastbourne, UK, Toronto, Hong Kong, Tokyo og Sydney: Praeger.
- Borchgrevink, Tordis (1995): *Som en svane... Rapport fra et utviklingsprosjekt i renholdsbransjen*. AFI-notat 11/95.
- Bourdieu, Pierre (1990): *In Other Words. Essays Towards a Reflexive Sociology*. Cambridge: Polity Press.
- Bourdieu, Pierre (1992a): *Distinction*. London: Routledge.
- Bourdieu, Pierre (1992b): *Texter om de intellektuelle*. Stockholm og Stehag: Brutus Östlings Bokförlag.
- Bourdieu, Pierre (1996): *Symbolisk makt*. Oslo: Pax.
- Bourdieu, Pierre (1996): *The Rules of Art*. Cambridge: Polity Press.
- Bourdieu, Pierre (1998): *Acts of Resistance. Against the New Myths of Our Time*. Cambridge: Polity Press.
- Bradley, Harriet (1996): *Fractured Identities. Changing Patterns of Inequality*. Cambridge: Polity Press.
- Bradley, Harriet (1999): *Gender and Power in the Workplace. Analysing the Impact of Economic Change*. London: Macmillan Press.
- Brandt, Ellen (1978): *Kvinner i butikk: en sosiologisk undersøkelse av ekspeditriseyrket*. Hovedoppgave i sosiologi, Institutt for sosiologi, Universitetet i Oslo.



- Bratt, Christopher (2002): «Contact and Attitudes Between Ethnic Groups: A Survey-based Study of Adolescents in Norway». s. 107–125 i *Acta Sociologica* nr. 2 årg. 45.
- Braverman, Harry (1974): *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York og London: Monthly Review Press.
- Brewis, Joanna (2001): «Foucault, Politics and Organizations: (Re)-Consulting Sexual Harassment». s. 37–60 i *Gender, Work & Organization* nr. 1 årg. 8.
- Bringslid, Mary Bente (1989): «Eg syntes ikkje eg kunne gå fra det sånn..» *Ein rapport om reinhaldsarbeidarar sitt arbeidsmiljø*. Gruppe for flerfaglig arbeidslivsforskning, UiB.
- Broadly, Donald (1991): *Sociologi och epistemologi. Om Pierre Bourdieus författarskap och den historiska epistemologin*. Stockholm: HLS Förlag.
- Brox, Ottar (1991): *Praktisk samfunnsvitenskap*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Brox, Ottar og Dag Juvkam (1999): *Byfattigdom og bygdeungdom*. NIBR Prosjektrapport 1999:14.
- Braaten, Eli (1999): *Sykefravær : en arbeidsundersøkelse blant rengjørere og portører ved Aker sykehus*. Hovedoppgave i sosiologi, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Bråten, Stein (1983): «Hvor går grensen for bedriftslokale kulturer?». I Marit Hoel og Bjørn Hvinden (red.): *Kollektivteori og sosiologi: festskrift til Sverre Lysgaard på 60-årsdagen*. Oslo: Gyldendal.
- Bugge, Annechen (1993): *Fra kundeveileder til ekspederingsmaskin. En analyse av relasjonen mellom butikkansatt og kunde*. Lysaker: SIFO.
- Caputo, Virginia (2000): «At 'home' and 'away': reconfiguring the field for late twentieth-century anthropology», i Vered Amit (red.): *Constructing the Field. Ethnographic Fieldwork in the Contemporary World*. London og New York: Routledge.
- Chinen, Joyce N. (1997): «The Evolution of AlohaWear: Colonialism, Race, Ethnicity, Class, and Gender in Hawaii's Garment Industry». I: Elizabeth Higginbotham og Mary Romero (red.): *Women and Work. Exploring Race, Ethnicity, and Class*. Thousand Oaks, London og New Delhi: Sage.
- Christensen, Karen (1998): *Omsorg og arbejdet. En sociologisk studie af ændringer i den hjemmebaserede omsorg*. Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen.
- Christensen, Karen, Else Jerdal, Atle Møen, Per Solvang og Liv Johanne Syltevik (1998): «Forskningsprosessen og praktisk kunnskap». I: Karen Christensen, Else Jerdal, Atle Møen, Per Solvang og Liv Johanne Syltevik: *Prosess og metode*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Cockburn, Cynthia (1983): *Brothers: Male dominance and technological change*. London: Pluto Press.

- Cockburn, Cynthia (1986): «The Material of Male Power» i *Feminist Review* (red.): *Waged Work: A Reader*. London: Virago.
- Cockburn, Cynthia (1991): *In the Way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*. London: Macmillan.
- Colbjørnsen, Tom og Gudmund Hernes (1983): «I ditt ansikts sved... : om ulikheter i arbeidsmiljø». s. 441-468 i *Tidsskrift for samfunnsforskning* nr. 5 årg. 24.
- Collins, Patricia Hill (1990): *Black feminist thought : knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. London: Routledge.
- Dagbladet* 20.4.99: «Jobbene ingen vil ha».
- Dagbladet* 25.02.01: «Sitter rasismen i språket?».
- Dagbladet* 04.10.01: «Fra asfalt til klyster».
- Dagsavisen* 19.11.97: «'Deltidshusmødre' jubler».
- Dagsavisen* 09.09.02: «Norge dårligst til å privatisere».
- Dagsavisen* 11.09.02: «Ingen vet hvor mye som er spart».
- Dagsavisen* 20.09.02: «Tv-stjernene avgjør yrkesstatusen».
- Dahl, Espen og Gunn Elisabeth Birkelund (1999): «Sysselsetting, klasse og helse 1980-1995». s. 3-32 i *Tidsskrift for samfunnsforskning* årg. 40.
- Dahle, Rannveig (1984): «Kan et kvinneyrke bli en profesjon?». s. 35-56 i *Tidsskrift for samfunnsforskning* nr. 1 årg. 25.
- Dahle, Rannveig (2001): «Kan skiten akademiseres?». I: Kirsten Thorsen, Rannveig Dahle og Mia Vabø: *Makt og avmakt i helse- og omsorgstjenestene*. NOVA-rapport 18/01.
- Dahlerup, Drude (1989): «Kan arbeidsmarkedets kønsopdeling brydes?». I: Drude Dahlerup (red.): *Køn sorterer. Kønsopdeling på arbeidsplassen*. København: Nordisk Ministerråd Nord 1989:1 (Det nordiske BRYT-projekt 7/1989).
- Danielsen, Hilde (2002): *Husmorhistorier*. Oslo: Spartacus.
- Davidoff, Leonore (1995): *Worlds Between. Historical Perspectives on Gender and Class*. Cambridge: Polity Press.
- Davies, Karen (1989): *Women and Time. Weaving the strands of everyday life*. Lund: Department of Sociology.
- Davis, Angela (1983): *Women, Race and Class*. New York: Vintage Books.
- Devine, Fiona (1992): *Affluent Workers Revisited*. Edinburgh: Edinburgh University Press.
- Dinside.no* 26.11.00: <http://www.dinside.no/php/art.php?id=19546>
- Durkheim, Emile (1991): *Selvmordet*. Oslo: Gyldendal.

Ebeltoft, Arne (1979): *Arbeidsmiljøproblemer i rengjøring. Tilretteleggelse av arbeid, belastninger og helse: en intervjuundersøkelse*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttene.

Eder, Klaus (1993): *The new politics of class: social movements and cultural dynamics in advanced societies*. London: Sage.

Eliasson, Rosmari (1994): «Metodvalet – en fråga om kön och moral?». I: Bengt Starrin og Per-Gunnar Svensson (red.): *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur.

Ellingsæter, Anne Lise (1994): «De nye foreldreskapene», i Ivar Frønes og Andreas Hompland (red.): *Den nye barne- og familieboke. 20 spørsmål om familiebildene*. Oslo: Universitetsforlaget.

Ellingsæter, Anne Lise: *Gender, Work and Social Change*. Institutt for samfunnsforskning Rapport 95:14.

Ellingsæter, Anne Lise og Jorun Solheim (2002): «Makt – kjønn – arbeidsliv: Teoretiske landskap». I: Anne Lise Ellingsæter og Jorun Solheim (red.): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal.

Elstad, Jon Ivar (1999): *Mindre kjønnsulikheter i helse? Helseforskjeller mellom kvinner og menn i perioden med «Det moderne likestillingsprosjektet»*. NOVA-rapport 13/99.

Engelstad, Fredrik (1984): *Arbeid, tilfredshet og nasjonal kultur. Noen data fra en komparativ undersøkelse*. Arbeidsnotat Institutt for samfunnsforskning 8/84.

Engelstad, Fredrik (1986): «Arbeidet» i Lars Alldén, Natalie Rogoff Ramsøy og Mariken Vaa (red.): *Det norske samfunn*. 3. fullstendig omarbeidede utgave av standardverket om vårt samfunn. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Ericsson, Kjersti (1995): «Kvinnelig er ikke faglig». I *Klassekampen* 17.6.

Ericsson, Kjersti og Guri Larsen (2000): *Skolebarn og skoleforeldre. Om forholdet mellom hjem og skole*. Oslo: Pax.

*Fagbladet* nr. 4 1996.

Fangen, Katrine (2001): *En bok om nynazister*. Oslo: Universitetsforlaget.

Ferree, Myra Marx (1984): «Sacrifice, Satisfaction, and Social Change: Employment and the Family». I: Karen Brodtkin Sacks og Dorothy Remy (red.): *My Troubles Are Going to Have Trouble with Me. Everyday Trials and Triumphs of Women Workers*. New Brunswick, New Jersey: Rutgers University Press.

Fog, Jette (1979): *Kvindelige industriarbejders dagligliv – belyst ved interview*. Lavindkomstkommisionen arbejdsnotat 7, København.

Fog, Jette (1998): *Med samtalen som udgangspunkt. Det kvalitative forskningsinterview*. København: Akademisk Forlag.

Forskerbasen.no 20.02.03: <http://forskerbasen.no/index.html>

- Fossåskaret, Erik (1997b): «Har kunnskap sin egen rett? Ethiske utfordringer ved å distansere seg fra det nære». I: Erik Fossåskaret, Otto Laurits Fuglestad og Tor Halfdan Aase (red.): *Metodisk feltarbeid: Produksjon og tolkning av kvalitative data*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Fossåskaret, Erik (1997a): «Ustrukturerde intervjuer med få informanter gir i seg selv ikke noen kvalitativ undersøkelse». I: Erik Fossåskaret, Otto Laurits Fuglestad og Tor Halfdan Aase (red.): *Metodisk feltarbeid: Produksjon og tolkning av kvalitative data*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Fowler, Bridget (1997): *Pierre Bourdieu and Cultural Theory*. London, Thousand Oaks og New Delhi: Sage.
- Fransson, Björn, Mecki Hietanen, Ulla Lindström, Lola Svensson, Stefan Bohman, Mats Isacson og Eva Karlsson (1992): «Förord» I: Ann Runfors (red.): «*Utan städare stannar Sverige!*». *Städare skriver om sitt liv och arbete*. Stockholm: Nordiska museet.
- Fransson, Elisabeth (1990): *En studie av levesett og rasjonalitet blant kvinner i ulike samfunnsklasser*. Hovedoppgave i sosiologi, UiO.
- Freidson, Eliot (1970): *Profession of Medicine: A Study of the Sociology of Applied Knowledge*. Chicago og London: The University of Chicago Press.
- Freidson, Eliot (2001): *Professionalism. The Third Logic*. Cambridge og Oxford: Polity Press.
- Game, Ann og Rosemary Pringle (1984): *Gender at Work*. London: Pluto Press.
- Gamperiene, Mige, Dag Bruusgaard, Bjørgulf Claussen, Jan F. Nygård og Morten Wærsted (1999): *Arbeidsmiljø, helseplager og utstøtning i renholdsyirket*, trinn 1 prosjektet «Hvorfor blir renholdere uførepensjonert?». Seksjon for trygdemedisin, Universitetet i Oslo rapport 99:3.
- Gjelsvik, Martin (1998): «Bruken av ansettelsesformer: tilfeldighetens spill eller bevisste valg?». s. 197–207 i *Søkelys på arbeidsmarkedet* nr. 2 årgang 15.
- Goffman, Erving (1963): *Stigma*. Hammondsworth: Penguin.
- Grenness, Ragnhild (1978): «Hvem er Norges husmødre?». I: Ragnhild Grenness (red.): *Hvis husmoren ikke fantes*. Oslo: Pax Forlag.
- Goldthorpe, John H. og Robert Erikson (1992): *The Constant Flux. A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford: Clarendon Press.
- Grønmo, Sigmund og Susan Lingsom (1983): «Husholdsarbeid og likestilling. Utviklingstendenser i 1970-årene». s. 415–439 i *Tidsskrift for samfunnsforskning*, årg. 24.
- Gullestad, Marianne (1984): *Kitchen Table Society*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gullestad, Marianne (1989): *Kultur og hverdagsliv: På sporet av det moderne Norge*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gullestad, Marianne (1996): *Everyday Life Philosophers. Modernity, Morality, and Autobiography in Norway*. Oslo, Stockholm, Copenhagen og Boston: Scandinavian University Press.

- Gullikstad, Berit (1999): «Kjønn og omsorgsarbeid som kulturelle produkter». I: Gunn Elisabeth Birkelund (red.): *Kjønn i endring: institusjoner, normer, identiteter*. Konferanserapport Kjønn og arbeid – nye former for arbeidsliv del 1.
- Gunvaldsen, Unni Abusdal og Inger-Marie Melbye (1990): «Fibromyalgi - det skjulte opprør». I: *NOU* 1990:17: «Uførepensjon».
- Gupta, Akhil og James Ferguson (1997): «Discipline and Practice: «The Field» as Site, Method, and Location in Anthropology». I: Akhil Gupta og James Ferguson (red.): *Anthropological Locations: Boundaries and Grounds of a Field Science*. Berkeley, Los Angeles og London: University of California Press.
- Hagesæther, Else Liv og Kjell Bård Danielsen (1997): *Renhold planlegging*. Yrkeslitteratur, Oslo. Pensum på Miljø- og vedlikeholdsfag VK1.
- Hakim, Catherine (1991): «Grateful Slaves and Self-made Women: Fact and Fantasy in Women's Work Orientation». s. 101–123 i *European Sociological Review* nr. 2 årg. 7.
- Hakim, Catherine (1996): *Key issues in women's work: female heterogeneity and the polarisation of women's employment*. London: Athlone Press.
- Hall, Stuart (1996): «Introcucion: Who Needs 'Identity'?». I: Stuart Hall og Paul du Gay (red.): *Questions of Cultural Identity*. London, Thousand Oaks og New Delhi: Sage.
- Halsaa, Beatrice (1996): «Variasjoner over et tema: Femisisme som teori». I: Harriet Holter (red.): *Hun og han. Kjønn i forskning og politikk*. Oslo: Pax.
- Hammersley, Martyn (2000): *Taking sides in social research. Essays on partisanship and bias*. London og New York: Routledge.
- Hansen, Bente og Helene Trana (1994): «Det verdige moderskap i etterkrigstiden. En sosialpsykologisk studie av forbindelselinjene mellom kulturelle endringer og kvinnelig identitet». s. 797–816 i *Tidsskrift for Norsk Psykologforening* nr. 9 årg. 31.
- Hansen, Marianne Nordli (1986): «Sammenligning og kritikk av Bourdieu og Boudons sosiolog». s. 5–80 i *Sosiologi i dag* nr. 4 årg. 16.
- Haraway, Donna (1997): *Modest witness@second millennium*. New York: Routledge.
- Harding, Sandra (1986): *The Science Question in Feminism*. Milton Keynes: Open University Press.
- Harding, Sandra (1998): *Is Science Multicultural? Postcolonialisms, Feminisms, and Epistemologies*. Bloomington og Indianapolis: Indiana University Press.
- Harley, Sharon (1997): «Speaking Up: The Politics of Black Women's Labor History». I: Elizabeth Higginbotham og Mary Romero (red.): *Women and Work. Exploring Race, Ethnicity, and Class*. Thousand Oaks, London og New Delhi: Sage.
- Hastrup, Kirsten (1988): «Etnografiens utfordring. Fortellingen om det annerledes». I: Kirsten Hastrup og Kirsten Ramløv (red.): *Feltarbejde – oplevelse og metode i etnografien*. København: Akademisk Forlag.

- Hastrup, Kirsten og Kirsten Ramløv (1988): «Indledning» i Kirsten Hastrup og Kirsten Ramløv (red.): *Feltarbejde – oplevelse og metode i etnografien*. København: Akademisk Forlag.
- Haukaa, Runa (1982): «Teoretiske tvetydigheter» i Runa Haukaa, Marit Hoel og Hanne Haavind (red.): *Kvinneforskning: bidrag til samfunnssteori. Festskrift til Harriet Holter*. Oslo, Bergen og Tromsø: Universitetsforlaget.
- Heistad, Kari (1996): *Renhold - tekstiler – interiør*. Oslo: Yrkeslitteratur.
- Hertz, Rosanna (1986): *More Equal than Others: Women and Men in Dual-career Marriages*. Berkeley: University of California Press.
- Hey, Valerie (1997): *The Company She Keeps. An Ethnography of Girls' Friendship*. Buckingham og Philadelphia: Open University Press.
- HK-Nytt sin hjemmeside 09.01.02: «'Firerbanden' selger 88,5 prosent av dagligvarene».
- Hoel, Marit (1988): *Kvinneyrker i velferdsstaten*. Institutt for samfunnsforskning rapport nr. 4.
- Hoel, Marit (1997): *Arbeid og kjønn. Sosiologiske analyser av yrkesløp*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Holter, Øystein Gullvåg (1989): *Likestilling 1989. Likestillingsholdninger og arbeidsdeling i hjemmet*. SIFO arbeidsrapport nr. 6.
- Hooks, Bell (1984): *Feminist Theory: From Margins to Center*. Boston, Mass.: South End Press.
- Hughes, Everett Cherrington (1985): *Men and Their Work*. Westport, Connecticut: Greenwood Press.
- Humphries, Beth, Donna M. Mertens og Carole Truman (2000): «Arguments for an 'emancipatory' research paradigm». I: Truman, Carole, Donna M. Mertens og Beth Humphries (red.): *Research and Inequality*. London: UCL Press.
- Huws, Ursula (1982): *Your job in the 80s: a woman's guide to new technology*. Pluto Press: London.
- Hvinden, Bjørn (1986): *Kolleger imellom: Arbeidskulturen i servicebedriften*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Haavind, Hanne (1987): *Liten og stor*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Haavind, Hanne (1994): «Hva drev husmødrene på med? Mann og barn for alle penga». I: Ivar Frønes og Andreas Hompland (red.): *Den nye barne- og familie-boka. 20 spørsmål om familiebildene*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Haavind, Hanne (2000): «På jakt etter kjønnete betydninger». I: Hanne Haavind (red.): *Kjønn og fortolkende metode. Metodiske muligheter i kvalitativ forskning*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Insta800.net 20.02.03: <http://www.insta800.net/index.php?id=9836&cat=2043>

- Iversen, Anne og Tone Opdahl Mo (1999): «Kampen om definisjonene – konstruksjoner av kvinnelighet i tradisjonell verkstedindustri». s. 14–21 i *Nytt om kvinneforskning* nr. 3.
- Jacobsen, Eivind (1985): *Kvinnesysselsetting og EDB i varehandelen*. Institutt for samfunnsforskning rapport nr. 6.
- Jenkins, Richard (1996): *Social Identity*. London: Routledge.
- Jensen, Lill-Ann (2001): «Arbeiderpartiets kvinnebevegelse gjennom 100 år: Gunhild Ziener – Anna Næss – Martha Tynæs (1901-1920)». I: *Arbeiderhistorie 2001*. Årbok for Arbeiderbevegelsens Arkiv og Bibliotek, Oslo.
- Jensen, Vagn Toft (1977): *EDB-systemer i detailforretninger*. DUE-notat nr. 3.
- Kalleberg, Annemor (1977): *Kvinner i rengjøringsfaget*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Kalleberg, Annemor (1980): «Arbeidsmarked, jobbutforming og familiebinding. En analyse av rengjøringssektoren». I: Ted Hanisch, Helge Halvorsen og Gunvor Strømsheim (red.): *Marked for arbeid. Lønnsarbeid i velferdssamfunnet*. Oslo, Bergen og Tromsø: Universitetsforlaget.
- Kartellnytt* aug. 1998: «Fagbrev skal gi økt status».
- Kartellnytt* mai 1999 35. årgang: «Uenig i kritikken».
- Kaul, Hjørdis (1996): *Kjerringsknuter. Kvinners identitet i omsorg og yrke*. Det samfunnsvitenskapelige fakultet, NTNU.
- Kerkvliet, Benedict J. Tria (1986): «Everyday Resistance to Injustice in a Philippine Village». s. 107–123 i *The Journal of Peasant Studies* nr. 2 årg. 13.
- Kitterød, Ragni Hege (1998): «Kjøp av rengjøringstjenester - større sosial ulikhet blant kvinner?». s. 185–208 i *Sosiologisk tidsskrift* nr. 3 årg. 6.
- Kitterød, Ragni Hege (2002): «Mothers' housework and childcare : growing similarities or stable inequalities?». s. 127–149 i *Acta sociologica* nr. 2 årg. 45.
- Kjeldstad, Randi og Jan Lyngstad (1993): *Arbeid, lønn og likestilling belyst ved statistikk og forskning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kjørup, Søren (2001): «Den ubegrundede skepsis. En kritisk diskussion af socialkonstruksjonismens filosofiske grundlag». I: *Sosiologi i dag* årg. 31, nr. 2.
- Klassekampen* 09.07.94: «Den siste bastionen».
- Klassekampen* 08.08.02: «Sidene som mangler».
- Kleven, Kari Vik (1992): *Jentekultur som kyskhetsbelte*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Korpi, Walter (1978): *The working class in welfare capitalism. Work, unions and politics in Sweden*. London : Routledge & Kegan Paul.
- Knights, David og Hugh Willmott (1985): «Power and identity in theory and practice». s. 22–46 i *Sociological Review* nr 1 årg. 33.

- Knocke, Wuokko (1989): «Invandrade kvinnor – dolda resurser i den dubbla segregeringens återvandsgränd». I: Drude Dahlerup (red.): *Køn sorterer. Kønsopdeling på arbejdspladsen*. København: Nordisk Ministerråd Nord 1989:1 (Det nordiske BRYT-projekt 7/1989).
- Knudsen, Knud (2001): «Akseptable forskjeller: Meninger om lønnsulikhet». s. 215–223 i *Søkelys på arbeidsmarkedet* 2/2001.
- Knudsen, Odd og Kristen Ringdal (1984): *Yrkesprestisje i Norge: 141 yrker vurdert av 60 studenter*. Rapport nr. 16 Institutt for sosiologi og samfunnskunnskap, Universitetet i Trondheim.
- Kondo, Dorinne K. (1990): *Crafting Selves. Power, Gender, and Discourses of Identity in a Japanese Workplace*. Chicago og London: The University of Chicago Press.
- Korbøl, Aud (1977): *Hvem er «vi»? Sosiologiske undersøkelser i Televerket*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning rapport nr. 2.
- Korbøl, Aud (1980): «'Jeg skjønner ikke at noen vil være noe så simpelt som en slave'». I: Ted Hanisch, Helge Halvorsen og Gunvor Strømsheim (red.): *Marked for arbeid. Lønnsarbeid i velferdssamfunnet*. Oslo, Bergen og Tromsø: Universitetsforlaget.
- Kristiansen, Tom (1997): *Rengjøring i barnehager*. Rapport 97-02 Telemark sentralsjuehus, Yrkes- og miljømedisinsk avdeling, Skien.
- Kvande, Elin (1994): «Fra husmor til lønnsarbeider». I: Ivar Frønes og Andreas Hompland (red.): *Den nye barne- og familieboka. 20 spørsmål om familiebildene*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kvamme, Eli (2000): *Ærefullt arbeid og hellig trøtthet - En undersøkelse om trøtthet blant hjemmehjelper og sykepleiere*. Hovedoppgave i sosiologi, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Kvande, Elin og Bente Rasmussen (1993): *Nye kvinneliv: Kvinner i menns organisasjoner*. Oslo: AdNotam.
- Lamont, Michèle (1992): *Money, morals and manners : the culture of the French and American upper-middle class*. Chicago: University of Chicago Press.
- Lamphere, Louise (1984): «On the Shop Floor: Multi-Ethnic Unity against the Conglomerate». I: Karen Brodtkin Sacks og Dorothy Remy (red.): *My Troubles Are Going to Have Trouble with Me. Everyday Trials and Triumphs of Women Workers*. New Brunswick, New Jersey: Rutgers University Press.
- Lamphere, Louise og Patricia Zavella (1997): «Women's Resistance in the Sun Belt: Anglos and Hispanas Respond to Managerial Control». I: Elizabeth Higginbotham og Mary Romero (red.): *Women and Work. Exploring Race, Ethnicity, and Class*. Thousand Oaks, London og New Delhi: Sage.
- Langsether, Åsmund og Aase Lømo: *Bedre tid? Gifte kvinners tidsbruk. Endringer 1970-1990*. NOVA Rapport 10/97.



- Larsson, Staffan (1994): «Om kvalitetskriterier i kvalitative studier». I: Bengt Starrin og Per-Gunnar Svensson (red.): *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur.
- Lavik, Randi (1979): *Holdning til handling*. Forskningsrapport nr. 21, Fondet for markeds- og distribusjonsforskning.
- Lavik, Randi (1998): *Døgnåpen handel – konsekvenser for de ansatte*. SIFO-rapport nr. 3.
- Lavik, Randi, Annechen Bugge og Christer Thrane (1993): *Typiske lavpris-kunder i minipris-kjeder i dagligvarehandelen og lavpris-kjeder i motebransjen*. Lysaker: Arbeidsrapport nr 3 Statens institutt for forbruksforskning.
- Lawson, Nigella (2000): *How to Be a Domestic Goddess*. London: Chatto og Windus.
- Liebach, Birgitte (1980): *Lavindkomstproblemer blandt kvindelige servicearbejdere*. København: Lavindkomstkommisionen, arbejdsnotat nr. 13.
- Lie, Bente (1987): *Et yrke tar form. En analyse av hjemmehjelpernes yrkesrolle og yrkesdanning*. Hovedoppgave sosiologi, Institutt for sosiologi, Universitet i Oslo.
- Lie, Turid (1993): *Kvinnens hverdagsliv – et puslespill i tid og rom*. Senter for kvinneforskning, skriftserie 3-93, Universitetet i Trondheim.
- Lilleaas, Ulla-Britt og Karin Widerberg (2001): *Trøtthetens tid*. Oslo: Pax.
- Lindgren, Gerd (1989): «I broderskapets skugga». I: *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 3-4-1989.
- Lund, Ellen Cathrine (2001): «Med lønnsarbeid i husmorperioden – Rjukankvinner på tvers». I: *Arbeiderhistorie 2001*, årbok for Arbeiderbevegelsens Arkiv og Bibliotek.
- Lysgaard, Sverre (1996 [1961]): *Arbeiderkollektivet. En studie i de underordnedes sosiologi*. Oslo: Universitetsforlaget (2. utgave, 4. opplag).
- Løchen, Yngvar (1993): *Forpliktende fantasi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Magnus, Christopher (1996): *Renhold - høgre utdanning*. Oslo: Yrkeslitteratur.
- Mahony, Pat og Christine Zmrozek (red.): *Class Matters. 'Working-Class' Women's Perspectives on Social Class*. London og Bristol: Taylor & Francis 1997.
- Mastekaasa, Arne (1990): «Arbeidsmiljø og sykefravær». s. 53–58 i *Søkelys på arbeidsmarkedet* nr. 2 årg. 7.
- Mastekaasa, Arne (1998): «Yrke og langtidssykefravær». s. 217–225 i *Søkelys på arbeidsmarkedet* nr. 2 årg. 15.
- Marcus, George E. (1995): «Ethnography in/of the World System: The Emergence of Multi-Sited Ethnography». s. 95–117 i *Annual Review of Anthropology* årg. 24.
- McCall, Leslie (2001): *Complex Inequality: Gender, Class and Race in the New Economy*. New York og London: Routledge.

- Medhurst, Andy (2000): «If Anywhere: Class Identifications and Cultural Studies Academics». I: Sally R. Munt (red.): *Cultural Studies and the Working Class: Subject to Change*. London og New York: Cassell.
- Melby, Kari (1999): «Profesjonell eller «kvinnelig»? Kjønn som strategi. I: Gunn Elisabeth Birkelund (red.): *Kjønn i endring: institusjoner, normer, identiteter*. Konferanserapport Norges forskningsråd Kjønn og arbeid – nye former for arbeidsliv del 1.
- Munt, Sally R. (2000): «Introduction». I: Sally R. Munt (red.): *Cultural Studies and the Working Class: Subject to Change*. London og New York: Cassell.
- Myrvang, Vigdis Hegna (1992): *Det daglige liv : eldre kvinner fra industriarbeidermiljø i Oslo*. Oslo: V. H. Myrvang.
- Måseide, Per (1997): «Feltarbeid i ekspertorganisasjonar. Sjukehuset som arena for sosiologisk forskning». I: Erik Fossåskaret, Otto Laurits Fuglestad og Tor Halfdan Aase (red.): *Metodisk feltarbeid: Produksjon og tolkning av kvalitative data*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Nesheim, Torstein og Aksel I. Rokkan (1999): «'Marked' eller 'hierarki': Konsekvenser for arbeidstakernes jobbholdninger». s. 189–208 i *Sosiologisk tidsskrift* nr. 3.
- Nettavisen* 08.09.99: «Siviløkonomer rømmer departementene».
- Nettavisen* 03.04.01: «Kvinnelige sykepleiere uten pengeteft».
- Nettavisen* 02.09.02: «Kaster dårlige kjøpmenn på dør».
- Noack, Turid og Marit Rønsen (1994): «Livsløp mellom jobb og familie». I: Ivar Frønes og Andreas Hompland (red.): *Den nye barne- og familieboka. 20 spørsmål om familiebildene*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Norsk kommuneforbund* (1998): «Ja til omstilling».
- Norsk lysningsblad* nr. 198 av 29. august 1997: «Strid om anbudspraksis for renhold i Oslo-skolen».
- NOU* 1975:23: «Dagligvareservice i utkantsområder».
- NOU* 1977:2: : «Levekårsundersøkelsen: «Uførepensjon og samfunnsstruktur».
- NOU* 1977:9: «Varehandelen, forbrukerne og samfunnet».
- NOU* 1981:27: «De private renholdsbedrifter i Norge».
- NOU* 1993:10: «Om renhold».
- NOU* 1996:13: «Offentlige overføringer til barnefamilier».
- NOU* 1999:13: «Kvinnens helse i Norge».
- Næss, Ragnar (1997): «Ren og hvit, eller Saddam Hussein?». I: Ottar Brox (red.): «*De liker oss ikke*». *Den norske rasismens ytringsformer*. Oslo: Tano Aschehoug.
- Oakley, Ann (1990 [1974]): *The sociology of housework*. New York: Pantheon Books.

- Olberg, Dag og Bård Jordfald (2000): *Det nye arbeidsmarkedet i varehandelen. En kartlegging av personalsammensetning, arbeidstidsordninger og organisasjonsforhold*. Fafo-rapport 327.
- Ortner, Sherry B. (1995): «Resistance and the problem of ethnographic refusal». s. 173–193 i *Comparative studies in society and history* nr. 1 årg. 37.
- Ortner, Sherry (1997): «Fieldwork in the Postcommunity». s. 61–80 i *Anthropology and Humanism* 22(1).
- Ortner, Sherry B. (1998): «Identities: The Hidden Life of Class». s. 1-17 i *Journal of Anthropological Research* nr. 1 årg. 54.
- Patton, Michael Quinn (1990): *Qualitative evaluation and research methods*. Newbury Park, Calif.: Sage.
- Phillips, Anne (1987): *Divided Loyalties: Dilemmas of Sex and Class*. London: Virago.
- Pink, Sarah (2000): «'Informants' who come 'home'», i Vered Amit (red.): *Constructing the Field. Ethnographic Fieldwork in the Contemporary World*. London og New York: Routledge.
- Plusstid.no 20.02.03: <http://www.plusstid.no/>
- Prieur, Annick (1990): *Om dybdeintervjuer – på bakgrunn av en undersøkelse om menn som kjøper sex*. Stensilserie Institutt for kriminologi og strafferett nr. 61.
- Prieur, Annick (2002). «Sosiologi og raseri». I: *Sosiologi i dag*, nr. 1-2 årg. 32.
- Quale, Thoralf Ulrik (1978): «Industri-idyll og husmor-romantikk: Hva inneholder jobbene egentlig? I: Ragnhild Grenness (red.): *Hvis husmoren ikke fantes*. Oslo: Pax Forlag
- Ramm, Eva (1958): *Med støv på hjernen*, Oslo: Aschehoug.
- Ramsøy, Natalie Rogoff og Bjørn Hvinden (1988): «Aktet etter stilling og stand? – Om anseelsen i velferdsstatens yrker». I: Bodil Ellefsen og Tor Inge Romøren (red.): *Betalt for å hjelpe. Yrker og arbeid i velferdsstaten*. Oslo: Tano.
- Rasmussen, Bente (2001): «Kollektivsvake kvinner og kollektivsterke menn?». I: *Kvinneforskning* nr. 1.
- Reay, Diane (1998): «Rethinking social class: qualitative perspectives on class and gender». s. 259–275 i *Sociology* nr. 2 årg. 32.
- Reichborn, Anders N., Arne Pape og Kjersti Kleven (1998): *Papir på egen dyktighet*. Fafo-rapport 245.
- Remick, (1984): *Comparable worth and wage discrimination: Technical possibilities and political realities*. Philadelphia: Temple University Press.
- Ringen, Stein (1976): *Rengjøringsarbeidernes arbeidsforhold*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Ritzer, George (2000): *The McDonaldization of society. New Century edition*. Thousand Oaks, Cal.: Pine Forge Press.

- Roediger, David R. (1994): *Towards the abolition of whiteness : essays on race, politics, and working class history*. London: Verso.
- Rogstad, Jon (1995): *Innvandrere med lav kompetanse : hvem er de og hvilke problemer har de?*. Institutt for samfunnsforskning, rapport nr. 10.
- Rogstad, Jon (2002): «Makt i det flerkulturelle arbeidslivet». I: Grete Brochmann, Tordis Borchgrevink og Jon Rogstad: *Sand i maskineriet. Makt og demokrati i det flerkulturelle Norge*. Oslo: Gyldendal.
- Roy, D. F. (1959): «Banana Time: Job Satisfaction and Informal Interaction». s. 158–168 i *Human Organization*, 18.
- Rubin, Lillian B. (1992): *Worlds of Pain. Life in the Working-class Family*. New York: Basic Books.
- Sagstad, Kjell (1981): *Distribusjonssystem og arbeidsmiljø. Ansattes arbeidsmiljø i små og store dagligvarebutikker*. Forskningsrapport nr. 32 Fondet for markeds- og distribusjonsforskning.
- Sandberg, Nina og Nils Vibe (1995): *Alle kan ikke bli frisører: søkning og opptak til videregående opplæring*. Rapport Utredningsinstituttet for forskning og høyere utdanning 3/95.
- Sargent, Lydia (red.): *Women and Revolution: A Discussion of the Unhappy Marriage of Marxism and Feminism*. Boston: South End Press 1981.
- Saunders, Conrad (1981): *Social Stigma of Occupations: The Lower Grade Worker in Service Organisations*. Westmead: Gower.
- Schjølberg, Olav (1997): *Hva er et godt arbeid?*, Hovedoppgave i sosiologi. Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU.
- Scott, James (1985): *Weapons of the weak: everyday forms of peasant resistance*. New Haven, Conn.: Yale University Press.
- Scott, James, C. (1990): *Domination and the Arts of Resistance*. New Haven og London: Yale University Press.
- Service.no: 20.02.03: <http://www.sbl.no/index.php?id=10470>
- Shapiro-Perl, Nina (1994): «Resistance Strategies: The Routine Struggle for Bread and Roses». I: Karen Brodtkin Sacks og Dorothy Remy (red.): *My Troubles Are Going to Have Trouble with Me. Everyday Trials and Triumphs of Women Workers*. New Brunswick, New Jersey: Rutgers University Press.
- Sjørsløv, Inger (1988): «Deltagelsens dilemma. Et brasiliansk offer». I: Kirsten Hastrup og Kirsten Ramløv (red.): *Feltarbejde – oplevelse og metode i etnografien*. København: Akademisk Forlag.
- Skeggs, Beverley (1996): *Formations of Class and Gender*. London, Thousand Oaks og New Delhi: Sage.
- Skilbrei, May-Len (1998): *Når sex er arbeid*, Oslo: Pax.

- Skjervheim, Hans (1957): *Deltakar og tilskodar*. Stensilserie. Universitetet i Oslo, Instituttet for sosiologi.
- Skogen, Ketil (1999): *Cultures and natures: cultural patterns, environmental orientations and outdoor recreation practices among Norwegian youth*. NOVA-rapport 16/99.
- Skogstad, Jan Petter (2000): *Ansatte i dagligvarebutikker og deres arbeidssituasjon. – En kvantitativ analyse av de ansattes oppfatninger*. Hovedoppgave i sosiologi, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Skrede, Kari (1994): «Hva er det kvinnene vil? Kvinners utdanning og yrkesliv». I: Ivar Frønes og Andreas Hompland (red.): *Den nye barne- og familieboke. 20 spørsmål om familiebildene*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Smith-Erichsen, Christina (1999): «Skitne hemmeligheter». I: Cathrine Sandnes, Beate Nossum og Christina Smith-Erichsen (red.): *Matriark. Nesten sanne historier om å være kvinne*. Oslo: Gyldendal.
- Solberg, Anne (1996): «Erfaringer fra feltarbeid» i Harriet Holter og Ragnvald Kalleberg (red.): *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Sollund, Ragnhild (2001): «'You must learn Norwegian first, before you can make a dream!'». s. 233–240 i *Søkelys på arbeidsmarkedet* nr. 2.
- Spradley (1979): *The ethnographic interview*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- SSB 01.02.01: Dagens statistikk.
- SSB 26.02.01: Utdanningsstatistikk for 1999.
- SSB 20.2.03: Aktuell utdanningsstatistikk 1/98:  
[http://www.ssb.no/emner/04/utdanning\\_as/9801/0198v6.shtml](http://www.ssb.no/emner/04/utdanning_as/9801/0198v6.shtml)
- SSB 20.02.03a: <http://www.ssb.no/emner/06/02/sykefra/arkiv/tab-2002-06-11-13.html>
- SSB 20.02.03b: <http://www.ssb.no/emner/06/02/sykefra/arkiv/tab-2002-06-11-12.html>
- Stavanger Aftenblad* 12.5.98: «Renholdere 10 kr opp på to år».
- Stavanger Aftenblad* 24.3.99: «Skolekamp mot privatisering».
- Stavanger Aftenblad* 18.8.99: «Slår tilbake mot kritikk av privat renhold».
- Steedman, Carolyn (1986): *Landscape for a Good Woman*, London: Virago Press.
- St. Meld.* Nr. 33 (1991-92): «Kunnskap og kyndighet. Om visse sider ved videregående opplæring».
- St. Meld.* nr. 50 (1998-99): «Utjammingsmeldinga. Om fordeling av inntekt og levekår i Noreg».
- Storås, Gaute (2000): *Om det å klage på gjennomtrekk, med døra på gløtt – En empirisk studie av turnover i ISS renhold*. Hovedoppgave i sosiologi, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.

- Strandell, Harriet (2000): «Identitet eller interaksjon – perspektiv på innebörder av kön» i Hanne Haavind (red.): *Kjønn og fortolkende metode*. Oslo: Gyldendal.
- Sveen, Karin (2001): *Klassereise. Et livshistorisk essay*. Oslo: Oktober.
- Svenning, Marianne (1984): *Tjejerna på tvätten*, Malmö: Liber Förlag.
- Syltevik, Liv Johanne (1998): «Finnes alenemødre? Om konstruksjonen av undersøkelsetenheten». I: Karen Christensen, Else Jerdal, Atle Møen, Per Solvang og Liv Joanne Syltevik: *Prosess og metode*, Universitetsforlaget: Oslo.
- Sæbøe, Randi (1986): *Klasse, kjønn og husarbeid. En analyse av klassespesifikke kjønnsforskjeller blant toinntektsfamilier*. Hovedoppgave i sosiologi, Sosiologisk Institutt, Universitetet i Bergen.
- Sørensen, Bjørg Aase (1986): *Rasjonalitet og kjønnsbestemt arbeidsdeling. Seks drøftelser av fornuftsformer i mannskultur og kvinnekultur*. NAVFs sekretariat for kvinneforskning.
- Sørensen, Bjørg Aase (1999): «Ansvar og individuerings: Rasjonalitet i kvinnekulturen revisited». I: Gunn Elisabeth Birkelund, Anne Kathrine Broch-Due og Ann Nilsen (red.): *Ansvar og Protest: Kjønn, klasse og utdanning i senmoderniteten*. Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen.
- Sørensen, Bjørg Aase, Øyvind Ryste, Trond Bjørge, Anne-Mari Masst og Torill Stokland (1978): *Arbeidsmiljø i detaljhandelen*. Oslo: Norsk produktivitetsinstitutt.
- Sørensen, Aage B. (2000): «Symposium on Class Analysis. Toward a Sounder Basis for Class Analysis». s. 1523–1558 i *American Journal of Sociology* nr. 6 årg. 105.
- Tabb, William (1974): «Race Relations Models and Social Change». I: Bertram Silverstone og Murray Yanowitch: *The worker in «post-industrial» capitalism: liberal and radical responses*. New York: The Free Press.
- Taylor, Frederick Winslow (1911): *Scientific Management*. Greenwood Press: Westport, Conn.
- Terjesen, Einar A. (2001): «Arbeiderpartiets kvinnebevegelse gjennom 100 år: Thina Thorleifsen og Sigrid Syvertsen (1923-1929)». I: *Arbeiderhistorie 2001*, årbok for Arbeiderbevegelsens Arkiv og Bibliotek, Oslo.
- Terkel, Studs (1975): *Working. People Talk About What They Do All Day and How They Feel About What They Do*. New York: Avon.
- Tesli, Arne (1990): «Person, identitet og selvet i nyere antropologisk tenkning». s. 461-480 i *Tidsskrift for samfunnsforskning* nr. 5 årg. 31.
- Thagaard, Tove (1996): *Arbeid, makt og kjærlighet*. Bergen-Sandviken: Fagbokforlaget.
- Truman, Carol (1996): «Paid work in women's lives: continuity and change». I: Tess Casslett, Alison Easton og Penny Summerfield (red.): *Women, Power and Resistance. An Introduction to Women's Studies*. Buckingham og Philadelphia: Open University Press.

- Turton, Andrew (1986): «Patrolling the middle-ground. Methodological perspectives on everyday peasant resistance». s. 36-48 *Journal of Peasant Studies* nr. 2 årg. 13.
- Van Berkel, Michel og Nan Dirk De Graaf (1999): «By virtue of pleasantness? Housework and the effects of education revisited». s. 785-808 i *Sociology* nr. 4 årg. 33.
- Vike, Halvard, Hilde Lindén og Marianne Lien (2001): «Likhetens virkeligheter». I: Marianne E. Lien, Hilde Lindén og Halvard Vike (red.): *Likhetens paradokser. Antropologiske undersøkelser i det moderne Norge*, Oslo: Universitetsforlaget.
- Wadel, Cato (1991): *Feltarbeid i egen kultur: en innføring i kvalitativt orientert samfunnsforskning*. Flekkefjord: SEEK.
- Walkerdine, Valerie, Helen Lucey og June Melody (2001): *Growing Up Girl*. Houndmills: Palgrave.
- Widerberg, Karin (1999): «Undervisningens kön/Kön i undervisningen/Könad undervisning». I: Gunn Elisabeth Birkelund, Anne Katherine Broch-Due og Ann Nilsen (red.): *Ansvar og protest. Kjønn, klasse og utdanning i senmoderniteten*. Festskrift til professor Hildur Ve i anledning hennes 70-års dag, Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen.
- Willis, Paul (1988 [1977]): *Learning to Labour. How Working Class Kids Get Working Class Jobs*. Hampshire: Gower.
- Wilson, Fiona og Paul Thompson (2001): «Sexual Harassment as an Exercise of Power». s. 61–83 i *Gender, Work & Organization* nr. 1 årg. 8.
- Wray, Matt og Annelee Newitz (1997): *White Trash: Race and Class in America*. London og New York: Routledge.
- Wright, Erik Olin (1985): *Classes*. London: Verso.
- Wærness, Kari (1978): «Kvinnekultur og husmorrolle». I: Ragnhild Grenness (red.): *Hvis husmoren ikke fantes*. Oslo: Pax.
- Wærness, Kari (1995): «Kvinneforskningen og utfordringen fra postmodernismen. Et tilbakeblikk på norsk kvinneforskning». I: *Kjønn og samfunn i endring. Rapport fra avslutningskonferanse*. Program for grunnleggende samfunnsvitenskapelig kvinneforskning.
- Wærness, Kari (2001): «Hushjelpenes renessanse». s. 80-83 i *Kvinneforskning* nr. 2.
- Øvrelid, Bjarne (1996): «Notid og framtid: Dei små forteljingane, dei lokale sanningane og det postmoderne». I: Harriet Holter (red.): *Hun og han. Kjønn og forskning og politikk*, Oslo: Pax.