

Lønn for strevet? – om tilrettelagt arbeid for utviklingshemmede

For andre året på rad gikk arbeidstakere innen ulike former for tilrettelagt arbeid i 1. mai-toget i Bodø denne våren under egne paroler: «*Nei til uanstendig lønn*» og «*Yrkeshemmedes arbeid må verdsettes*». Parolene favner trolig forskjellige grupper yrkeshemmede, men i mediedekningen er det utviklingshemmede arbeidstakere som har gått i bresjen for disse kravene. Så vidt vites, er dette første gang utviklingshemmede arbeidstakere har markert seg på denne måten i et 1. mai-toget.

Parolene kommuniserer flere viktige trekk ved tilrettelagt arbeid. For det første at disse personene insisterer på å gå inn i rollen som ordinære arbeidstakere, og slik kan disse parolene leses som et ønske om å bli tatt på alvor i så måte. For det andre reflekterer parolene selvsagt også det faktum at disse personene får svært lav betaling (rundt 10–15 kroner pr time) for den innsatsen de gjør i de virksomhetene de er ansatt i. Til tross for at VTA-virksomheter¹ på mange måter likner til forveksling vanlig industri- og tjenesteproduksjon, viser samtidig den lave betalingen at samfunnet rundt ikke entydig karakteriserer dette som «skikkelig arbeid». Lønnen forteller om at dette også er «noe annet». Den illustrerer at dette er en blanding – og en noe uklart sådan – av arbeid og om omsorg for en marginalisert gruppe.

Når lønn har blitt et så viktig spørsmål, handler dette selvsagt om den nære sammenheng det i vårt samfunn er mellom hva det vil si å gjøre «skikkelig arbeid» og hva det vil si å være et selvstendig og moralsk godt individ. Slik blir arbeidet en helt vesentlig faktor når det gjelder mulighet til integrering og deltakelse i lokalsamfunnet. Arbeid gir mulighet til status, karriere, sosiale nettverk – og lønn. Arbeidet blir på denne måten viktig når det gjelder å gå inn i en sosialt verdsettelse, slik blant andre Nirje² har påpekt betydningen av.

Om tilrettelagt arbeid

Med tilrettelagt arbeid sikter jeg her til arbeidsplasser som på en eller annen måte er

tilpasset for å sysselsette arbeidstakere som har store problemer med å skaffe seg arbeid på andre måter, og i denne sammenheng gjelder det arbeidstilbud og dagvirksomhet for personer med utviklingshemming.

I Norge er i underkant av ti tusen personer med utviklingshemming sysselsatt i ulike former for tilrettelagt arbeid/dagaktivitet. Ca 5500 er sysselsatt i skjermede virksomheter i kommunal eller statlig regi, mens et forholdsvis lite antall (5–600 personer) har sitt daglige virke i ordinære virksomheter.³ Skjermede virksomheter mottar vanligvis økonomiske bidrag fra stat og/eller kommune og har eventuelt en inntekt fra salg av egen vare- og tjenesteproduksjon. Finansieringsordningene administreres av Aetat og/eller den enkelte kommune. Arbeidstilbudene har bakgrunn i stortingsmeldingen om gjennomføring av hvpu-reformen⁴ og har blitt videreført og forsterket gjennom velferdsmeldingen og påtrykket fra den såkalte arbeidslinja i norsk velferds-politikk⁵.

Hvordan fortolkes arbeidet?

Når lønnen fremstår som spesielt viktig handler dette om hvilke fortolknings-

rammer som slikt tilrettelagt arbeid skal settes inn i, slik blant andre Tøssebro⁶ har påpekt tidligere. Hvilken mening har slik arbeid for arbeidstakerne selv og for andre involverte i dette fellet? Hva handler arbeidet om – på hvilke måter og i hvilke sammenhenger inngår arbeidet i den enkeltes liv? Er det lønnen som er motivasjon for å gå på jobb om morgen, er det selvrealisering eller fellesskapet på arbeidsplassen? Eller er det helt andre forhold som spiller inn? Gjennom et forskningsprosjekt ved Nordlandsforskning har vi studert slike spørsmål gjennom deltakende observasjon og intervjuer med arbeidstakere i ulike former for tilrettelagt arbeid. I det påfølgende skal jeg vise noen glimt fra dette.

Arbeid er i seg selv et flertydig og verdiladet begrep i vårt samfunn. I ulike historiske perioder har arbeid vært forstått både som slit og strev på den ene side, og på den andre side som et gode – et middel til rikdom og lykke og et mål i seg selv. Begge disse fortolkningsmulighetene eksisterer side om side og kommer til uttrykk i måten vi snakker om arbeidet på. Eksempelvis viser tittelen på Christian Vennerøds debattbok «*Arbeid mindre, lev mer*» nettopp til slitet og forsakelsen ved arbeidet. Motsatt ser vi til stadighet tv-reklamer som viser yrkesaktive kvinner som kommer hjem fra en stress og mas på kontoret og unner seg en sjokolade eller en sjampo fordi hun «*fortjener det*».

I tillegg må tilrettelagt arbeid i seg selv kunne sies å innebære en dobbelthet. På den ene side kalles det arbeid, det likner på lønnsarbeid mht rutiner, oppdrag, hierarki og produksjonsformer. På den annen side har slikt arbeid klare trekk av velferdspolitikken overfor en svak gruppe – f.eks. ved at arbeidstakerne vanligvis mottar uførepensjon og at den lille lønnen er et tillegg til denne. Begge disse forholdene gjør at det blir et stort rom for fortolkning av arbeidet. Som i samfunnet ellers, vil fortolkning variere med faktorer som klassebakgrunn, yrke og alder, for å nevne noen. Dessuten kan slike fortolkninger og forståelser variere situasjonelt. Det er likevel mulig – ut



Terje Olsen er cand polit og forsker ved Nordlandsforskning i Bodø. Olsen driver velferdsforskning, og har vært spesielt opptatt av utviklingshemmedes muligheter og innpass i det vanlige arbeidslivet.

(Foto Tor Visnes).

fra observasjons- og intervjudata – å skille ut noen hovedkategorier av måter å forstå arbeidet på, i relasjon til andre viktige faktorer i livet. Kategoriene bygd opp med bakgrunn i reelle personer jeg har møtt og blitt kjent med på arbeidsplassene, men er for øvrig basert på mine fortolkninger. Jeg har skilt mellom seks slike hovedkategorier:

- 1) arbeidet som egenutvikling
- 2) den stolte arbeideren
- 3) å være til nytte
- 4) arbeidet som tidsfordriv
- 5) et arbeid til hygge
- 6) arbeidet som stigma

Disse seks kategoriene kan sies å referere til ulike forståelses- og betraktningmåter knyttet til ulike former for tilrettelagt arbeid, og hvor synet på lønn utgjør en del av et slikt forholdningssett. Nedenfor skal jeg utdype kort tre av disse seks kategoriene. Disse tre er valgt med henblikk på for å vise bredden av fortolkningsmuligheter når det gjelder lønn. Kategoriene er ikke gjensidig utelukkende i den forstand at en person ikke kan tilhøre flere, men hver kategori representerer et resonnement om hvordan arbeidet er en del av et syn på livet og tilværelsen, og hvordan arbeidet inngår som del i dette.

Arbeidet som egenutvikling: – Lønnen er en trøstepremie

Arbeidstakere som tilhører denne kategorien anser den jobben de har for å være en «nesten vanlig jobb». Den viktigste forskjellen, ifølge disse arbeidstakerne, er at lønnen er så lav:

– En liten «trøstepremie» kaller jeg det. Jeg synes den kunne vært dobbelt så høy – eller i hvertfall noe høyere. Vi får snaue tusen kroner i måneden. Jeg veit at det er flere andre som ønsker seg det også. Det er lite i forhold til at vi gjør en så stor jobb som vi gjør.

– Hvorfor kaller du det «trøstepremie»?

– Det heter jo vanlig avso-lønn. Det med «trøstepremie» er noe som jeg har funnet på. Det er jo trygden som er hovedgevinsten, kan du si.

Det er Helge, en mann i trettiårene, som forteller dette. Han arbeider i en industrivirksomhet der han utfører en rekke forskjellige rutinepregede arbeidsoppgaver. For Helge er det ikke lønnen, men mulighetene til å utvikle seg som menneske, som trekker ved jobben. I garderobeskabet har han skrevet en huskelapp til seg selv: «Jeg må være snill!» og «Jeg må beherske meg!» Han har hatt flere jobber tidligere, men aldri passet helt inn, forteller han, fordi han



Terje Olsen. (Foto: Tor Visnes).

har så lett for å bli sint aggressiv. Den jobben han er nå er den han har klart å beholde lengst, og det er i stor grad hans egen fortjeneste:

– Da jeg begynte her og fikk se hvordan de jobba her og hva de lagde her, fikk jeg også beskjed om at jeg måtte oppføre meg og bli en bedre person inni her [han legger hånden på brystet]. Det er viktig for at jeg skal kunne beholde jobben. Jeg vil ikke at noen skal ta den fra meg, og jeg føler det sjøl også at jeg har blitt en bedre person. Jeg har lært mer om oppførsel her enn i noen av de andre stedene jeg har jobba eller gått på skolen.

– Hva kommer det av, tror du?

– Hovedsaken er nok det at yrket mitt er noe jeg liker – jeg må ikke miste det. Jeg må være et bra menneske!

For Helge er arbeidet ledd i hans eget egenutviklings- og dannelsesprosjekt – noe han gjør for å bli «et bra menneske». Den jobben han har nå betrakter han som et høydepunkt i sin karriere, så langt. De tidligere jobbene har enten ledet suksessivt mot den, eller vært blindspor på veien hit. På arbeidsbenken har han notatbøker hvor han noterer hvor mye han produserer, regner sammen for hver dag, hver uke, måned og år – og sammenlikner hvor mye det dreier seg om.

– Sånn at jeg kan se om jeg har utvikla meg, forklarer han. For Helge består belønningen først å fremst i å få holde på med det han gjør. Han definerer også det han gjør på arbeidet som en viktig hobby og fritidsaktivitet, men samtidig legger han tydelig også vekt på de materielle sidene ved lønnen.

Å være til nytte: – Viktig å hjelpe

I en bedrift sitter Britt ved en halvautomatisk strikkemaskin og produserer ullundertøy for barn. Dette selges til privatpersoner, enten direkte fra bedriftens eget lager eller via en butikk bedriften har en leveringsavtale til. Hun jobber i sitt eget tempo, tar noen småpauser innimellom, veksler noen ord med kollegaer og fleiper litt med arbeidslederne, men jobber jevnt og trutt med sine egne ting. Hvert plagg hun er ferdig med pakker hun pent sammen og legger det i en hulle for ferdigproduserte varer. Arbeidslederen stryker og pakker tøyen før det sendes ut for salg.

Britt forteller om det hun holder på med som noe som har betydning for andre:

– *Hva er oppgavene dine her?*

– *Jeg strikker ullundertøy. [Jeg spør om hun gjør andre oppgaver, men hun svarer benektende.]*

– *Er det du gjør viktig?*

– *Ja, det er viktig at alle de små englene får varmt undertøy.*

Britt forteller om dette i termer av å være til nytte for noen andre – at aktiviteten har et formål ut over å tilfredsstille hennes egne interesser. Gjennom arbeidet blir hun selv i stand til å tre inn i en rolle som «hjelper» overfor barn som trenger godt og varmt tøy.

For arbeidstakerne i denne kategorien ser det ut til at lønnen vanligvis lite tematisert. Man trekker heller frem vennskapet på arbeidsplassen som en spesielt betydningsfull side ved arbeidsplassen. Britt har satt opp et bilde av en god venninne på sin arbeidsbenk. Venninnen sitter side om side på nærmeste arbeidsbord. Arbeidstakere i denne kategorien har vanligvis mange venner på arbeidsplassen, venner som de også møter og omgås på fritiden – i idrettslaget, fritidsklubb eller andre organiserte aktiviteter. Verken Britt eller andre arbeidstakere i denne kategorien ser ut til å være spesielt opptatt av å sammenlikne det de gjør med andres arbeid. De benevner riktignok det de gjør som jobb og arbeid, men hvorvidt det er sammenfallende med hva slags arbeid andre har, synes ikke å være så viktig. Det viktige er at de «får hjelpe til» og «være til nytte» for noe andre.

Arbeidet som stigma: – Lønna forteller at det ikke er en jobb

En tredje hovedkategori av fortolkning jeg skal trekke fram her, har jeg kalt «arbeidet som stigma». Begrepet stigma brukes vanligvis om å tilhøre en sosial gruppe eller sosial posisjon forbundet med noe skammelig. Jeg har ikke inntrykk av at denne fortolkningsmåten er spesielt utbredt blant arbeidstakerne, men når den trekkes inn her er

det for å vise at nettopp dette også kan være et aspekt ved tilrettelagt arbeid. Tor-Egil er i midten av førtiårene og arbeider i en industrivirksomhet. Han forteller:

– *Vi tjener 10,50 i timen. For noen her er det veldig tungt det med lønna – det røper så mye om arbeidsplassen og om den situasjonen den enkelte er i. Hvis du spør en i det ordinære arbeidslivet, så sier han kanskje at han tjener 140 eller 150 kr i timen. Det sier ikke noe om jobben hans, men det gjør det hvis du spør noen her. Da vil du garantert få tillegsspørsmål, og så må du begynne å forklare og forsvare hvorfor.*

De fleste vennene har «vanlige jobber», forteller han, og han assosierer seg mer med dem enn de andre arbeidstakerne i bedriften. Han forteller at han selv har en hjerneskada. Kollegaene fra arbeidsplassen er han lite sammen med på fritiden, men er samtidig opptatt av å understreke at det er et bra arbeidsfellesskap i bedriften. For Tor-Egil er det viktig å understreke at han opplever det på mange måter skamfullt å jobbe i denne bedriften, noe lønna er en indikasjon på.

– *Ser du dette som ledd i en karriere?*

– *Nei. Jeg vil veldig gjerne at det skal være en jobb, men det er mer et oppholdssted i stedet for å gå hjemme. Lønna tilsier at dette ikke er noen jobb. Men samtidig er det vi gjør her nyttig for samfunnet. Hvis ikke vi gjorde det, ville noen andre måtte gjøre det. Så jeg antar at det blir et definisjonsspørsmål.*

For Tor-Egil er det flaut å fortelle om hva han tjener til sine venner, og finner heller måter å unngå å snakke om dette på. I virksomheten er han er opptatt av å holde tempoet oppe og gjøre en god jobb, samtidig som han i samtalene understreker at det ikke er en «ordentlig jobb», slik han ser det. I hans tilfelle blir de symbolske sidene ved lønnen svært viktige, nettopp fordi han hele tiden sammenlikner seg med andre ordinære lønsmottakere.

Lønn som fortjent?

Eksemplene over er trukket fram for å vise hvordan lønn kan inngå i flere, ganske ulike, meningssammenhenger. Lønningen – det konkrete resultatet og kanskje fremste symbolet på hvordan arbeidet verdsettes – har etter hvert blitt et viktig tema knyttet til tilrettelagt arbeid for utviklingshemmede arbeidstakerne. Lønn blir trukket fram gjennom mediene, og det er også et viktig tema rundt om på arbeidsplassene blant arbeidstakerne selv. I disse dager, når mange kommuner sliter med balansen i regnskapene, kan dette også tenkes å ramme arbeidstakerne i de

kommunale virksomhetene gjennom redusert lønn. Oppslagene om fjerning av de fem kronene i lønn til arbeidstakerne ved arbeidssenteret i Marker kommune er et eksempel på nettopp dette.

Spørsmålet om lønn handler om mer enn måten å organisere utbetalingene må – om arbeidstakerne skal få uføretrygd utbetalt på lønnslisten eller ikke. Det handler om hva slags forståelse samfunnet for øvrig har av hva som gjøres i virksomhetene, og til sist hva slags syn det øvrige samfunnet har på utviklingshemmede. Er det som gjøres i ulike former for tilrettelagt arbeid å betrakte som noe nyttig som skal lønnes, eller skal det forstås som et velferdstiltak overfor en spesielt utsatt gruppe mennesker?

En måte å belyse dette på, er å se på hva som påvirker produksjon og salg i disse virksomhetene. I flere av de kommunale virksomhetene driver ulike former for kunstnerisk og håndverksmessig produksjon, men blir produktene solgt fordi de er flotte i seg selv eller fordi det lages av «usedvanlige mennesker»? I de statlige virksomhetene (de som mottar tilskudd fra Aetat) har utviklingen vist – om vi ser på virksomhetenes økonomitall på landsbasis – at produksjonen har økt ganske betydelig fra 1992 og fram til i dag. Aktivitetene har på mange måter blitt så til forveksling like mindre industribedrifter at vi har eksempler på at de minst produktive arbeidstakerne skyves ut for å opprettholde produksjonskravene. Det kan derfor være betimelig å spørre hvor produksjonsorienterte og «integreerte» vi ønsker at disse virksomhetene skal være. Til syvende og sist handler disse spørsmålene om hvor «normale» eller forskjellige vi – det vil si samfunnet generelt – ønsker at disse arbeidsplassene, og arbeidstakerne, skal være.

Noter

- 1 Varig tilrettelagt arbeid er den nye ordningen som erstatter ASV, ASVO og PV.
- 2 Bengt Nirje (2002) *Normaliseringsprincippet*. Lund: Studentlitteratur.
- 3 Tallene er hentet fra SHD rundskriv I-19/2000.
- 4 St.meld. 47 (1989–90) Om gjennomføringen av reformen for mennesker med psykisk utviklingshemming.
- 5 St.meld. 35 (1994–95) Velferdsmeldingen.
- 6 Jan Tøssebro (1996) *En bedre hverdag? Utviklingshemmedes levkår etter hvpu-reformen*. Oslo: Kommuneforlaget.
- 7 Uttrykket er hentet fra Nils Christie (1989) *Bortenfor anstalt og ensomhet*. Oslo: Universitetsforlaget.