



# Arbeidskamper i det nye arbeidslivet

*En analyse av arbeidstakernes maktgrunnlag i konflikten om Norse Production*

## Labour struggles in the new world of work

*An analysis of the employee power in the conflict of Norse Production*

Isak Lekve

Stipendiat, Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen

Utredet, De Facto

[Isak.lekve@uib.no](mailto:Isak.lekve@uib.no)

### Sammendrag

Truer internasjonalisering av arbeidslivet den norske modellen? I denne artikkelen undersøker jeg dette spørsmålet gjennom en analyse av streiken i Norse Production høsten 2017. Caset baserer seg på dokumentanalyse, deltakende observasjon og kvalitative intervjuer, og er godt egnet til å belyse spørsmålet om forholdet mellom den norske modellen og internasjonalisering, fordi konflikten rundt Norse Production er preget både av utenlandsk arbeidskraft og opprettelsen av et norskregistrert utenlandsk foretak (NUF). I tillegg er caset et eksempel på en vellykket mobilisering fra fagforeningens side. Slik illustrerer artikkelen fagforeningers evne til mobilisering, men også hvordan nye utfordringer som følger av internasjonalisering likevel bidrar til å forskyve maktforholdet mellom arbeidstakere og arbeidsgivere – og slik undergrave den jevnbyrdighet som opprettholder den norske modellen.

Nøkkelord

streik, makt, klassekamp, arbeidslivsrelasjoner, fagorganisering, den norske modellen

### Abstract

Does internationalization of the labour market pose a threat to the Norwegian model? In this article, I will examine this question through an analysis of the strike in Norse Production during the autumn of 2017. The case is constructed through document analysis, participatory observation and qualitative interviews, and is a good candidate to enlighten us on the relationship between the Norwegian model and internationalization, because the conflict about Norse Production is characterized by eastern European workers and the establishment of a Norwegian Registered Foreign Company (NUF). The case also shows a successful mobilization from the workers and their union. As such the article illustrate the Norwegian unions ability to mobilize, but also how new challenges that arise as a consequence of internationalization still changes the power balance between employees and employers – and thus undermines the relative equality of power that serves as a basis for the Norwegian model.

Keywords

Strike, power, class struggle, industrial relations, unions, the Norwegian model

## Innledning

Den norske modellen har fått økende oppmerksomhet både nasjonalt og internasjonalt de senere årene, og selv om det er noen forskjeller i beskrivelsene av modellens innhold, er de fleste enige om at den koordinerte tilpasningen som kjennetegner modellen er avhengig av *et jevnbyrdig maktforhold mellom arbeidstakere og arbeidsgivere* (Dølvik, 2013: 13).<sup>1</sup> Hvis dette er riktig, reiser det umiddelbart spørsmålet: hva skjer med den norske modellen om maktbalansen mellom partene endres?

Bidraget om nordisk arbeidsliv i antologien *Det norske samfunn*, som skal fungere som en innføring eller oversikt over forskningen på feltet, peker på at særlig økt internasjonalisering og fremveksten av lavlønnssektorer ofte utenfor de avtaleregulerte delene av arbeidslivet, svekker 1) organiseringsgrad, 2) tariffavtaledekning og 3) anledningen til sentralisert koordinering, og dermed grunnlaget for modellen overhodet og konkluderer slik med at modellen er under press (Hippe & Nergaard, 2016). Mens en annen rapport dokumenterer at arbeidstakerne opplever at egen medbestemmelse er under press lokalt (Falkum et al., 2019). Begge disse bidragene tematiserer maktforholdet mellom arbeidstakere og arbeidsgiver, men uten en spesifikk og teoretisk fundert analyse av aktørenes maktgrunnlag. Det vil imidlertid være ambisjonen for den følgende artikkelen, som tar utgangspunkt i det som gjerne kalles «revitaliseringstradisjonen» innen fagforeningsstudier, som skiller mellom organisatorisk, strukturell og institusjonell makt. Dette skillet vil stå sentralt i en analyse av opptakten, forløpet og konklusjonen av en konkret arbeidskonflikt i det norske arbeidslivet – streiken i fiskefileteringsbedriften Norse Production høsten 2017, en streik som ble koordinert av LO-forbundet Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN).

Streiken viste tydelig de særlige utfordringene den norske arbeidslivsmodellen står overfor i dag. For mens fagforeningene gjennom mobilisering viste sin organisatoriske makt og styrke, kom det på den andre siden klart frem hvordan arbeidstakernes strukturelle makt og delvis også institusjonelle makt er svekket i et internasjonalt arbeidsliv der arbeidsgiverne har stort spillerom til å reforhandle reglene. Dermed svekkes arbeidstakernes evne til å vinne frem med arbeidskamper, som er et sentralt virkemiddel for å opprette og utvikle tariffavtaler, noe som igjen er viktig fordi det legitimerer og begrunner fagforeningsmedlemskap overhodet. En svekket evne til å vinne arbeidskamper vil altså ha innvirkning på både organisasjonsgrad og tariffavtaledekning på sikt, som igjen svekker grunnlaget for sentralisert koordinering. Fagforeningenes svekkede strukturelle makt er knyttet til mer overordnede trender som *internasjonalisering* av arbeidslivet, *reorganisering* av selskapsstrukturer og *prekarisering* av tilknytningsformene – trender som gjør seg gjeldende i en lang rekke bransjer.

Før fremstillingen av de konkrete hendelsene som utgjorde streiken i Norse Production, vil jeg presentere det teoretiske rammeverket for å forstå 1) fagorganisasjoners tilgjengelige maktmidler og 2) hvilket maktgrunnlag det gir. Dette informerer en analyse av streiken ved Norse Production høsten 2017, som er studert gjennom en kombinasjon av dokumentanalyse, kvalitative intervjuer og deltakende observasjon. Avslutningsvis argumenterer jeg for at utviklingen i denne streiken synliggjør større endringstendenser i norsk arbeidsliv og diskuterer hvorvidt grunnlaget for den norske modellen er i ferd med å forvitne.

1. Riktignok skriver Dølvik her om den «nordiske modellen», og ofte er det nok riktig å si at «den nordiske» modellen er en forenkling, da det, slik Dølvik et al. (2014: 9) peker på, strengt tatt er mange forskjeller mellom de ulike landene. Begrepet, og de ulike landenes særegenheter, drøftes for eksempel i Dølvik 2013.

## Teoretisk utgangspunkt: Arbeidstakernes maktgrunnlag

Maktbegrepet er et av de mest omdiskuterte i sosiologien, og stod i sentrum av diskusjonen etter begge maktutredningene. I det følgende vil jeg følge Frances Fox Piven og Richard Cloward (1978) som definerer makt som å ha kapasitet til endring. Det betyr eksempelvis at trusler om handling noen ganger kan være like effektivt som handlingen selv. Det er altså *effekten* som står i sentrum, og når jeg i det følgende vurderer maktmidlenes styrke, er det nettopp effekten av midlene som ligger til grunn for vurderingen.

I arbeidslivet springer makten grovt sett ut av eiendom og skjevfordelingen i kontrollen over ressurser. Eiendom over produksjonsmidler og knappe ressurser – og den tilsvarende nødvendigheten av å tilegne seg disse for potensielle arbeidstakere – gir arbeidsgiver makt på arbeidsmarkedet til å kjøpe arbeidskraft i bytte mot kompensasjon. Når arbeidstaker aksepterer dette bytteforholdet, etableres en arbeidsavtale hvor arbeidstakeren «stiller sin arbeidskraft til rådighet for arbeidsgiveren» (Jakhelln 2006: 23), i bytte mot lønn og andre goder. Arbeidsgivers rådighet over arbeidskraften i den tiden som er avtalt, gir arbeidsgiver *styringsrett*, det vil si «rett til å lede, fordele og kontrollere arbeidet, samt retten til å inngå arbeidsavtaler og bringe dem til opphør» og er en «nødvendig konsekvens av selve arbeidsavtalen og det lydighets- og underordningsforhold til arbeidsgiveren som avtalen etablerer» (Ibid: 48). Arbeidstakeren bruker sin tid, styrke, kreativitet og kunnskap etter arbeidsgivers vilje. Arbeidsgiver *har makt* over arbeidstaker.

Styringsretten er imidlertid ikke absolutt, den begrenses av lovgivning, innholdet i selve arbeidsavtalen, og som Sverre Lysgaard (1961/2001) berømt viste, så gir også kunnskapen og nærheten til selve arbeidet, arbeidstakerne anledning til å få kontroll og gjøre motstand. Viktigst for vårt vedkommende her, er likevel den kollektive tariffavtalen. En tariffavtale er definert i arbeidstvistloven § 1 som «en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold», og gir normer for hva arbeidsavtaler kan innebære, og setter et «gulv» for lønn og andre retter og plikter. Der er derfor vanligvis arbeidstakerne som tar initiativ til en tariffavtale, ettersom den bidrar til å begrense styringsretten og gir arbeidstakerne bedre vilkår, samtidig som også offensive krav knyttet til lønn, pensjon, fritid, arbeidsoppgaver eller annet kan få plass her. Tariffavtalen og dens omfang er altså ofte nettopp effekten av arbeidstakernes makt samtidig som den også *gir makt* gjennom forordninger om medbestemmelse og lignende. Slik står tariffavtaledekning helt sentralt for å forstå arbeidstakernes makt.

I en situasjon hvor arbeidsgiver ikke ønsker å akseptere enten en ny eller reforhandlet tariffavtale, åpnes det opp for lovlig arbeidskamp fra arbeidstakersiden. Streik er en form for arbeidskamp initiert av arbeidstakere, og defineres i arbeidstvistloven § 1 som «hel eller delvis arbeidsstans som arbeidstakere i fellesskap eller i forståelse med hverandre iverksetter for å tvinge frem en løsning av en tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforeninger», og skal som virkemiddel i hovedsak brukes ved enten inngåelse eller reforhandling av tariffavtaler (arbeidstvistloven § 3). Dette gjelder på bedriftsnivå, åpenbart, men også på partssamarbeidnivå, hvor hovedorganisasjonene på arbeidstaker- og arbeidsgivernivå forhandler om generelle spilleregler og tillegg. Evnen til å gjennomføre en effektiv streik er med andre ord helt sentral for å etablere og utvikle tariffavtaler, og dermed også som grunnlag for arbeidstakernes makt.

Når en skal forstå fagorganisasjoners maktgrunnlag, skiller en gjerne mellom organisasjonsbasert og strukturell makt (Wright, 2000; Silver, 2003; Munöz, 2017). Med *organisasjonsmakt* menes arbeidstakernes kollektive styrke (antall) og mobiliseringsevne (kapasiteter). *Strukturell makt* handler i vid forstand om hvor avhengig bedriften og de ansatte er av hverandre. Hvis bedriften er veldig avhengig av de ansatte, har de høy strukturell makt. Hvis

de ansatte på sin side, er veldig avhengige av bedriften, har de lav strukturell makt. Det første relateres til hvor utskiftbare de ansatte er, altså forholdene på arbeidsmarkedet ellers (tilbud av arbeidskraft) og kompetanse for å utføre arbeidet. Det andre av hvilke alternativer de ansatte har, som igjen er avhengig av forholdene på arbeidsmarkedet ellers (etterspørsel etter arbeidskraft), og graden av «dekommodifisering» gjennom statlige velferdsordninger ved arbeidsledighet eller sykdom. Gösta Esping-Andersen har i en berømt formulering hevdet at «without de-commodification, workers are incapable of collective action» (Esping-Andersen, 1990: 37). Det finnes nok av historiske eksempler på at dette utsagnet er overdrevet, men det understreker likevel at arbeidere som bare har «sine lenker å miste» også har minst strukturell makt. Et særtilfelle av strukturell makt er basert på en spesielt strategisk posisjon i virksomheten, slik som en finner blant flygeledere, hvor den spesielle posisjonen gir anledning til å lamme organisasjoner spesielt hardt, og dermed gi mer strukturell makt.<sup>2</sup>

Heiret og Olsen (2010: 37) løfter frem institusjonell makt som en tredje maktform med en særlig viktig rolle i Norge, og omhandler de lover, regler og avtalesystemer som setter rammene for fagorganisasjoners handlinger.<sup>3</sup> De skriver om institusjonell makt at «på den ene siden er fagorganisasjoner arbeiderenes ressurser i motstands- og interessekamp (...) på den andre siden bringer de kampen inn under bestemte rammer og sosiale bindinger.» Slike bindinger er avtaler om fredsplikt, forordninger om hva som er å regne for streikebryteri, hvilke forutsetninger som må være til stede for å organisere en lovlig solidaritetsstreik med mer. Samtidig virker det også muliggjørende, fordi det også binder arbeidsgiverne i Norge til å akseptere virkemidler som solidaritetsstreik, og enighet om at en skal unngå streikebryteri selv om dette formelt sett ikke er ulovlig. I tillegg inngår innflytelse i politiske parti, anledningen til å delta i høringer og «trepartssamarbeidet» i fagbevegelsens institusjonelle makt i Norge.

En analyse av fagorganisasjoners maktmidler, bør slik gjøre rede for både det og det organisatoriske, strukturelle og institusjonelle maktgrunnlaget, men kanskje like viktig, hvorvidt og eventuelt hvordan organisasjonen tar maktmidlene i bruk, eller hvilken *maktstrategi* som benyttes. At det er forskjell på å ha maktmidler og å ha kapasiteten til å ta dem i bruk, er også utgangspunktet for Christian Lévesque og Gregor Murray (2010).<sup>4</sup> De peker på at en helhetlig analyse må ta opp i seg strukturelle og institusjonelle forhold, og også andre aktørers interesser og makt, men søker å teoretisere nærmere hvordan vi skal forstå den organisasjonsbaserte makten som et samspill mellom nettopp maktmidler og kapasiteten til å ta dem i bruk. De fremhever fire former for slike organisasjonsbasert maktmidler: 1) intern solidaritet, 2) styrke og omfang av nettverk med andre aktører, 3) narrative maktmidler og 4) infrastrukturelle maktmidler.

Med (1) intern solidaritet menes i hvor stor grad medlemmene i en forening deler en kollektiv identitet, opplevelse av at de har felles prosjekt og at foreningsfellesskapet gir dette riktig retning. Den interne solidariteten, er helt nødvendig for å få til for eksempel oppslutning om streiker. Med (2) styrke og omfang av nettverk, menes styrken i bånd til andre foreninger og fagorganisasjoner, men også horisontalt til politiske aktører, community-grupper, sosiale bevegelser og annet på grasrotnivå, og vertikalt oppover til det nasjo-

2. At Ronald Reagan var i stand til å så fundamentalt knuse flygelederne under PATCO-streiken i 1981, viser likevel tydelig begrensningene i denne formen for strukturell makt.

3. At den spiller en særlig viktig rolle her, ser vi også gjennom at de fleste studier av fagforeninger i Norge benytter seg av en mer institusjonell tilnærming til fagforeningers styrke.

4. Lévesque og Murray bruker egentlig begrepet «Power resources», maktressurser, men jeg synes ikke det er helt heldig siden det lett forveksles med maktressursperspektivet innen komparativ historisk sosiologi som utviklet av Walter Korpi.

nale eller noen ganger internasjonale nivået innen egen organisasjon eller til for eksempel sentrale politikere eller dagsordensettere. Videre vil de med (3) narrative maktmidler peke på en felles forståelse av ideologi og historie. Dette informerer hvem som er venner og hvem som er fiender, og vil kunne brukes til å forklare og fortolke seire og nederlag, nye konflikter og lignende. Særlig nederlag er det viktig at får sin forklaring, slik at en ikke gir opp. Sist, har en (4) de infrastrukturelle maktmidlene som er penger, materiell og de personer en har tilgjengelig. I dette kommer det som oftest måles når en skal analysere styrken i fagbevegelsen, nemlig antall medlemmer, men også hvor mange som er frikjøpte, hvor mye tid de har, lokaler og mye mer. Men det er altså ikke nok å ha tilgang til disse maktmidlene, en må også ha evnen til å ta dem i bruk, som krever egne kapasiteter hos medlemmene.

## Casebeskrivelse

Vi har så langt etablert at makten i arbeidslivet har sitt utgangspunkt i eiendomsretten, og dermed er skjevt fordelt, men at evnen til å gjennomføre en effektiv streik for å etablere og utvikle tariffavtaler, bidrar til å utjevne maktforholdet mellom partene i arbeidslivet – et maktforhold som er avhengig av en viss jevnbyrdighet for å opprettholde slikt som sentralisert koordinering, som altså spiller en nøkkelrolle i den norske modellen. En opprettholdelse av dette maktforholdet på makronivå er altså avhengig av evnen til å anvende ulike maktmidler på mikronivå, på den konkrete arbeidsplass eller bedrift, som igjen er betinget av det organisatoriske, strukturelle og institusjonelle maktgrunnlaget. En arbeidskonflikt som synliggjør styrken i disse tre maktdimensjonene, vil altså være egnet til å si noe generelt om fremtiden til den norske modellen – og streiken i Norse Production er nettopp en slik konflikt.

Norse Production var en relativt ny konstruksjon, etablert 18.12.2012 som del av en omorganisering av fiskeforedlingsbedriften Sekkingstad AS. I Sekkingstad hadde de ansatte hatt tariffavtale, men mye av produksjonen ble utført av innleide, hovedsakelig polske arbeidere, som ble lønnet lavere. En slik forskjellsbehandling ble imidlertid ulovlig 1.1.2013 med innføringen av EUs vikarbyrådirektiv. Inspirert av en plan fra det internasjonale konsulent-selskapet PwC (Hasås, 2017: 219), ble dette løst gjennom å gjøre Sekkingstad om til en ren salgs- og markedsføringsbedrift, mens selve fiskeforedlingen ble satt ut til et nyopprettet, polsk-registrert selskap.<sup>5</sup> Vikarbyrådirektivet forbød forskjellsbehandling mellom faste og innleide, men ikke forskjellsbehandling internt i et selskap, og dermed kunne alle de ansatte i produksjonen på Sekkingstad, en uke før julaften i 2012, finne en oppsigelse i posten, sammen med ny arbeidskontrakt fra Norse Production som det nye selskapet ble hetende.<sup>6</sup> Forholdet mellom de to selskapene var regulert gjennom en kontrakt, og var slik at Sekkingstad eide fabrikklokalene og utstyret, kjøpte fisk og solgte den ferdig bearbeidet under sitt merkenavn, mens Norse utførte selve fileteringsarbeidet inne i fabrikk.

NNN som hadde organisert de ansatte i Sekkingstad, reagerte kraftig på denne manøveren, og beskyldte bedriften for å drive sosial dumping, og søkte aksjoner mot bedriften,<sup>7</sup>

5. Dette med PwCs rolle er dokumentert av Frifagbevegelse-journalisten Torgny Hasås i flere artikler i Frifagbevegelse, og i boken *Det mørke arbeidslivet* (2017). Hans kilder er NNNs allmenngjøringsbegjæring av tariffavtalen. Selv om både Norse, Sekkingstad og Sjømat Norge i sine høringsvar kritiserte mye av dette innholdet, så fant nemden det såpass troverdig at de vedtok allmenngjøring. PwC presenterte også modellens suksess på et møte i NHO-foreningen Sjømat Norge.

6. Rapportert av lokalavisen Vestnytt 22. desember 2012.

7. Rapportert av Bergens Tidende 19. januar 2013.

men til tross for mye oppmerksomhet hos NNN og LO, lyktes de ikke med å få tariffavtale i Norge, hvor arbeidstakerne nå var formelt ansatt. NNN skiftet etter dette strategi, og begjærte allmenngjøring av overenskomsten for fiskeindustribedrifter, noe som ble godtatt av tariffnemden 27. november 2014. Frem til dette hadde forskjellsbehandlingen medført at de polske fikk 90 mens de overførte norske fikk 170 kroner timen. Nå ble minstelønnen satt til 164 kroner.<sup>8</sup>

Våren 2017 meldte så en rekke medlemmer seg inn hos NNN slik at de fikk et flertall av arbeiderne, og valgte å kreve tariffavtale, men bedriften nektet, og fredag 8. september 2017 gikk 75 av de om lag 120 ansatte ut i streik for tariffavtale. Denne varte til bedriften skrev under tariffavtale med NNN onsdag 11. oktober.

## Metodisk fremgangsmåte

Metodegrunlaget for artikkelen er tredelt. For det første gjennomførte jeg deltakende observasjon da jeg besøkte de streikende arbeiderne ved Norse Productions 15. september, 22. september og 5. oktober. I tillegg deltok jeg på et møte i Kjemisk arbeiderforening avdeling 88 av Industri Energi hvor nabobedriften Jackon er medlem, og hvor muligheten for solidaritetsstreik ble diskutert. Jeg deltok også på et allmøte i regi av NNN i en av brakkene hvor arbeiderne fra Norse bodde, lørdag 7. april 2018, altså et halvt år etter streiken. Jeg skrev feltnotater fra disse besøkene, og traff også klubbledelsen i Norse flere ganger på kveldstid i mer uformelle omgivelser.

For det andre, gjorde jeg to kvalitative intervjuer med nøkkelpersoner på arbeidstakersiden. Ett med en pensjonert fagforeningsaktivist fra Industri Energi som også ble min portåpner til Jackon og klubbledelsen (fra nå: Portåpner). Vi møttes for å rekapitulere etter at konflikten hadde fått sin løsning, og møtet varte i omtrent halvannen time. Det andre ble gjort med nestleder i NNN, og ansvarlig for å følge opp konflikten fra forbundets side, Jarle Wilhelmsen. Det ble gjort over to telefonsamtaler på til sammen om lag 45 minutter, i tillegg til at jeg stilte en del tilleggsspørsmål over e-post i ettertid. Han har godkjent både navngivning og gjengivelse av sitater. Ingen av intervjuene ble tatt opp fordi de kom i stand litt tilfeldig, men i begge tilfellene skrev jeg notater som jeg senere skrev ut.

I tillegg fikk jeg låne allmenngjøringsbegjæringen fra 2014 fra NNN sentralt. Her har NNN dokumentert hvorfor de ønsket allmenngjøring av Overenskomst for Fiskeindustribedrifter gjennom blant annet å peke på omfattende bruk av «union busting»-metoder, og av de 569 sidene i begjæringen, omhandler faktisk hele 338 forhistorien til, og forholdene ved Norse Production. Dette ble slik et uvurderlig dokument for å forstå bakgrunnen. Men også høringssvaret fra Norse Production, og journalistiske bidrag om gangen i konflikten fra særlig Torgny Hasås i Frifagbevegelse, Gunnar Wiederstrøm i Klassekampen og Dag Bjørndal i BA har spilt en viktig rolle for å få fullstendig oversikt over konflikten.

## Et arbeidsliv i endring: Det strukturelle maktgrunlaget

I casebeskrivelsen så vi hvordan Norse Production var et resultat av en relativt fersk reorganisering, noe som var en konsekvens av både overnasjonal rettsliggjøring gjennom Vikarbyrådirektivet og utstrakt bruk av innleide polske ansatte. Slik illustrerer forhistorien til Norse

8. Se <https://www.regjeringen.no/no/dep/asd/org/nemnder-styrer-rad-og-utvalg/permanente-nemnder-rad-og-utvalg/tariffnemnda2/tariffnemnda/vedtak/2014/protokoll-52014/id2356539/>

Production noen viktige og mer generelle endringstrekk – *internasjonalisering* av arbeidslivet, *reorganisering* av selskapsstrukturer og *prekarisering* av tilknytningsformene – som alle på sitt vis bidrar til å utfordre det strukturelle maktgrunnlaget.

Den strukturelle makten er som nevnt tett knyttet til den mer generelle utviklingen i arbeidslivet, og det har de siste årene vært økende oppmerksomhet fra både media, politikere og forskere om at dette er i endring på en måte som bidrar til å svekke det organiserte arbeidslivet. Internasjonalt har tendenser mot mer atypisk arbeid<sup>9</sup> – særlig midlertidighet og innleie – løftet frem begrepet om «prekariat» som ble popularisert av Guy Standing (2011). Standing hevder at disse nye, mer usikre tilknytningsformene også er i ferd med å konstituere en ny samfunnsklasse med egne og andre interesser enn «salarariatet», den mer tradisjonelle lønnsarbeiderklassen i faste jobber, som tradisjonelt har konstituert fagbevegelsens kjernemedlemmer, og som ifølge ham har en tendens til å «trekke opp stigen» etter seg. Sårbarheten aksentueres ved at velferdsgoder i hovedsak er knyttet til fast ansettelse, og dermed utenfor prekariatets rekkevidde, og at ingen interessegrupper jobber på vegne av denne nye, fragmenterte gruppen. Dermed blir den også mer åpen for ekstreme synspunkter og, ifølge Standing, potensielt farlig.

En beslektet analyse, særlig knyttet til Klaus Dörre og Robert Castel, peker imidlertid på at i stedet for fremveksten av en ny klasse foregår det en *generell prekarisering på tvers* (Castel & Dörre, 2009), mens Castel (2003) særlig fremhever den nye usikkerheten ikke som noe nytt – men som tilbakekomsten av noe gammelt. Slik skiller denne forståelsen seg fra Standings på to viktige punkter: Den har ikke nyhetens sensasjonalitet, men peker i stedet på at usikre tilknytningsformer snarere er normalen enn unntaket i kapitalismen, og ved å ikke utdefinere prekariatet som en egen klasse, unngår den også å postulere – som Standing – at dens interesser er delvis i opposisjon til salariatet – og fagbevegelsen. Standing hevder selv i forordet til den norske utgaven at Norge er kommet kortere på vei mot prekariatet enn de fleste andre land (Standing, 2014), men likevel vokser de ulike atypiske ansettelsesformene frem også her (Eldring & Ørjasæter, 2018). Særlig bemanningsbransjen, som var ulovlig frem til år 2000 (Bonde Hansen, 2018), spiller en økende rolle innen typiske yrker som ikke krever formell opplæring, særlig innen bygg- og anlegg (Haakestad & Friberg, 2017).<sup>10</sup>

En annen endringstendens er spredningen av nye former for ledelse, og med det nye organisasjonsformer. Internasjonalt har markante endringer i ledelseslitteraturen inspirert Luc Boltanski og Eve Chiapello til å formulere en *kapitalismens nye ånd* (2005) basert nettopp på fleksibilitet og kortsiktighet. Mens mye ledelseslitteratur på norsk fremhever betydningen av «forpliktelsesbasert HR» (Kuvaas & Dysvik, 2016) eller delegering og tillit (Klemsdal, 2013) i tråd med «den norske ledelsesmodellen» (Trygstad & Hagen, 2007), er det likevel mye som tyder på at utviklingen går mot mer autoritær ledelse med mindre medbestemmelse (Drange mfl., 2017; Rasmussen, 2007, Friberg & Haakestad, 2017; Lekve, 2013; Stugu, 2017), og det er også dokumentert eksempler på spredning av ledelse hvor fagorganisering ikke blir

9. Med atypisk arbeid følger jeg Moen (2018) som skriver at «atypisk ansettelse eller arbeid omfatter innleid arbeidskraft, midlertidighet, deltidsansatte, avhengige 'selvstendige' minijobber. Motsatt standard ansettelse som innebærer fulltidsarbeid, ikke tidsbegrenset, med en direkte arbeidsgiver og som omfatter sosiale ytelser.»

10. Det bør kommenteres at det er sterk uenighet om omfanget av innleie fra bemanningsselskaper både i byggebransjen og ellers, og for eksempel Nergaard (2018) rapporterer om svak vekst. Mye av denne uenigheten er knyttet til at omfanget er vanskelig å måle, og en må derfor estimere basert blant annet på tall fra NHO Handel og Service som organiserer bedriftene i bransjen. Et kritisk innspill til denne metoden er at NHO Handel og Service selv har en egeninteresse av å nedspille omfanget av bransjen, fordi det ikke fremstår som legitimt å mene noe annet enn at fast arbeid skal være «hovedregelen i norsk arbeidsliv», og at deres egenrapportering derfor overvurderer hvor stor del av bransjen som er organisert hos dem.

tillagt vekt (Finnestrand, 2015). Mest dramatisk er likevel Eli Moens studie av Norwegian, som viser hvordan autoritære ledelsesformer, mindre medbestemmelse og også omstrukturering av selve selskapsstrukturen i over- og underselskaper, både svekker organiseringsgrad og forhandlingsmakt, og potensielt kan undergrave hele den norske modellen (Moen, 2018).

Likevel er det vanlig å peke på at den norske arbeidslivsmodellen i hovedsak har fungert som buffer mot flere av disse internasjonale tendensene (Dølvik mfl., 2014). Imidlertid er det hevet over enhver tvil at en tredje tendens har fått stor betydning i det norske arbeidslivet, nemlig den tiltakende *internasjonalisering*. I dette ligger mye, som både overnasjonal rettsliggjøring gjennom EØS-direktiver som vikarbyrådirektivet (Bergene & Ewing, 2015) og mer utenlandsk eierskap (Gulbrandsen, 2015). Viktigst er likevel den store arbeidsinnvandringen på minst 200 000 permanent bosatte immigranter fra Sentral- og Øst-Europa etter EU-utvidelsene i 2004 og 2007 (Friberg, 2016a) i et arbeidsmarked på litt over 2,5 millioner arbeidstakere<sup>11</sup>, som med Hippe og Nergaard sine ord utsatte det norske arbeidsmarkedet «for det som kan betegnes som et tilbudssidesjokk» (2016: 18).<sup>12</sup> Sjokket styrkes av at arbeidsinnvandrerne konsentrerer seg om noen bransjer, typisk de som krever lav formell kompetanse som bygg- og anlegg, verfts- og fiskeindustri, hotell, transport, landbruk og renhold (Friberg, 2016b). For fiskeindustri, utgjør arbeidsinnvandrere nå mer enn 50 % av arbeidskraften (Friberg & Midtbøen, 2017). Dette økte tilbudet av arbeidskraft har ført til en svakere lønnsutvikling (Bratsberg mfl., 2015; Iversen mfl., 2017), noe som i seg selv illustrerer det som Haakestad og Friberg har tematisert for byggebransjen (2017) – nemlig at maktforholdene er i endring.

Det er disse tre overordnede tendensene, *prekarisering* av tilknytningsformene, *reorganisering* av ledelse- og selskapsstrukturer og *internasjonalisering* av arbeidsmarkedet, som lå bak mye av streikens forhistorie, og som også gjorde det vanskelig å vinne gjennom med kravet om tariffavtale i årene 2013 til 2017. Men også da streiken var i gang bidro de til et svekket strukturelt maktgrunnlag, ved at Norskes eneste kunde Sekkingstad, juridisk sett ikke part i konflikten, kunne leie inn arbeidskraft fra bemanningsselskapet Eterni Bemanning. Slik kunne produksjonen i stor grad opprettholdes, anslått fra de streikende selv til mellom 58 og 70 %.<sup>13</sup>

## Arbeidstakernes maktstrategier: Det organisatoriske maktgrunnlaget

Hvis vi følger Lévesque og Murrays (2010) inndeling i fire ulike maktmidler slik vi presenterte dem ovenfor, og også gjør en distinksjon mellom å ha maktmidler og kapasiteten til å ta dem i bruk, kan vi si noe om styrken i det organisatoriske maktgrunnlaget til arbeidstakerne ved Norse Production.

### 1 Intern solidaritet

Den praktiske delen av det daglige streikearbeidet ble gjennomført i tett samarbeid mellom NNN-klubben på Norse Production, NNN sentralt og LO i Bergen, og handler om å stå utenfor bedriften med gule streikevester og dele ut løpesedler. Da streik enda ikke var et

11. Tall fra SSB <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/regsyst>

12. Dette kommer i tillegg til det som kalles utstasjonerte arbeidere – estimert til kanskje 70 000 (Friberg & Midtbøen, 2017) og alle de som jobber svart.

13. Disse prosentene har jeg regnet meg frem til, basert på tallene jeg fikk oppgitt på hvor lang tid det vanligvis tok å filetere en last på 75 tonn. De ulike arbeiderne ga litt ulike anslag både på hvor lang tid de vanligvis brukte, og hvor lang tid de innleide nå brukte, derav spriket mellom 58 og 70 %.



legalt virkemiddel, og retten til å lede og fordele arbeid tilnærmet absolutt, måtte de streikende arbeiderne bruke sitt antall og sin styrke på å hindre streikebrytere fra å ta deres arbeid ved blokade. I dag er imidlertid streikebryteri sjelden et stort problem, og å stå utenfor bedriften handler mer om *å bygge og opprettholde den interne solidariteten*. Dette gjøres gjennom å ha det gøy sammen, bli kjent og dele en opplevelse av at en er i samme båt. I streiker er det typisk et problem at en del faller fra underveis, og om for mange faller fra vil streikens effektivitet rammes, derfor er den interne solidariteten ekstremt viktig. Samtidig som en også markerer ovenfor bedriftsledelse og de uorganiserte styrken i det streikende fellesskapet, og slik svekker deres kampvilje.

Ettersom fileteringsfabrikken ligger nesten ute på et nes, med lite tilfeldige forbipasserende, ble det klassiske streikevaktarbeidet utfordret. Ikke stoppet de streikebrytere – de innleide fra Eterni skapte riktignok frustrasjon, men en lot de passere – og ikke hadde de noen å dele ut løpesedler til. Men neset hadde bussens endestopp og en snuplass – og busskuret fungerte i begynnelsen som basen for operasjonene hvor de streikende fikk ly for regnet og kunne koke kaffe og spille musikk. Etter hvert kom det opp flere telt, og mot slutten var hele snuplassen dekket av aktivitet.

## 2 Styrke og omfang av nettverk med andre

Slik aktivitet varierer fra streik til streik, men det som er spesielt viktig er at de streikende opplever at de *ikke kjemper alene*. Derfor deler en ut løpesedler, og derfor er det også vanlig å gjennomføre ulike aksjoner i nærområdet. Viktigste er likevel å få besøk fra andre foreninger og aktivister som representerer mange flere, og streikens suksess er slik betinget av *styrke og omfang av nettverk med andre*. Og allerede første dag ble det arrangert fanemarkering, som betyr at en rekke andre forbund møter opp for å vise støtte, og at det holdes appeller og sang, at man spiser pølser, og, noen ganger, danser i regnet – slik som på den tredje fanemarkeringen 5. oktober. Fanemarkeringene kan imidlertid ikke arrangeres hver dag, ettersom de fleste deltakerne har andre jobber å skjøte. De streikende fikk derfor også hyppige besøk, støtteerklæringer med mer underveis. Portåpneren fra Industri Energi, var der etter eget anslag 10-12 ganger i løpet av de fem ukene streiken pågikk. «For å slå av en prat og gi de en pose twist» som han sa, og «for å vise de at de ikke er alene».

I dette arbeidet er de lokale tillitsvalgte og medlemmer ekstremt viktige, men det er aktørene utenfra som best kan styrke troen på at kampen er *viktig og rettferdig*. Som Portåpneren sa, det handler om «å holde motet og moralen oppe. Stå der helt alene? Nei det ville ikke gått.» Derfor deltok tillitsvalgte fra hele landet. Derfor kom lederen for LO – Hans Christian Gabrielsen med 950 000 medlemmer i ryggen. Derfor gjorde partier – også de som tradisjonelt ikke involverer seg i arbeidskonflikter – og politiske organ støttevedtak.<sup>14</sup> Derfor kom det erklæringer fra Indonesia og Kambodsja. En aktivist tok med seg en svart tillitsperson fra Kongo – hvorav en av de polske streikende utbrøt «det er jo faen meg en neger her, som støtter oss».<sup>15</sup>

14. 4. oktober gjorde Hordaland Fylkesting, som ikke har tradisjon for å blande seg i arbeidskonflikter, en historisk støtteerklæring på initiativ fra SV-representant Daniel Charles Hextall. Arbeiderpartiet, Rødt, MDG, KrF og Senterpartiet støttet erklæringen mot stemmene fra Frp, Venstre og Høyre. Høyre fikk 100 000 i valgkampstøtte fra Sekkingstad i 2017, og 50 000 i 2019.

15. Dette ble ytret muntlig og min vurdering er at det ikke var ment nedsettende, selv om ordet «neger» ofte tolkes slik.

### 3 Narrative maktmidler

Nettopp fordi støtten fra andre er så viktig for å opprettholde troen, spiller *kampen om offentligheten*, der det store flertallet av oss får sin informasjon og grunnlag for å danne oss meninger, en viktig rolle i enhver konflikt. Denne innsikten står også sterkt i dagens arbeiderbevegelse, men som en av mine lokale informanter fra Fellesforbundet sa «Bergens Tidende ja, ja vi vet jo hvor de står – og det er ikke på vår side», og de jobber derfor målrettet med *de narrative maktmidler*.

Når det kom til det mer tradisjonelle arbeidet med å vinne offentligheten gjennom avisene og sosiale medier, hadde de streikende imidlertid et stort fortrinn i denne konflikten, ved at kravet om tariffavtale er så ukontroversielt. At også arbeidsgiverforeningene tidlig var ute med kritikk av ledelsen i Norge,<sup>16</sup> gjorde dette enda klarere. Bergensavisen hadde en rekke intervjuer med de streikende, og åpnet debattsidene for streikevennlige, og Klassekampen hadde også flere reportasjer og kommentarer om konflikten. I tillegg opplevde journalister jeg snakket med at ledelsen i Norge og Sekkingstad var vanskelig å få i tale, og dermed fikk ikke deres side like stor plass.

Å tape kampen i media, betyr at arbeidsgiverne fremstår som «umoralske» eller «unorske», og svekker deres anseelse. Og en kan tenke seg at dette vil ha en effekt på kampviljen hos spesielt lokale arbeidsgivere – som også skal fortsette å leve i lokalsamfunnet.<sup>17</sup> At bedrifter med eiere på andre siden av kloden er mindre berørt av slike prosesser er trolig, og eier og daglig leder av Norse Production opererte også fra Polen. Men eier og daglig leder i Sekkingstad, opererte fra lokalsamfunnet, hadde familie som jobbet i nabolaget, og bodde selv ikke langt unna. Fagbevegelsen, som antok at han spilte en avgjørende rolle i kulissene av konflikten, satte derfor i gang med å vende opinionen i lokalsamfunnet mot Sekkingstad.



16. Administrerende direktør i Sjømat Norge tok 11. september 2017 avstand fra praksisen i Norse i bransjeavisen iLaks.

17. En av Sekkingstads konkurrenter, Sotra Fiskeindustri, illustrerer dette, da deres daglige leder Kjell Inge Eide i oppslaget i BT 19. januar 2013 om Sekkingstads omorganisering sa at «hadde Rema hørt at vi betalte arbeidarane 100 kroner timen måtte vi ha stilt på teppet hos dei på dagen».

Det ble blant annet laget en løpeseddel for utdeling på stand like ved bedriften, på Sartor Storsenter, et kjøpesenter og nærmest som kommunesentrum å regne nord på Sotra, og ved en postkasseaksjon i nabolaget hvor eier og daglig leder selv bor. Selve løpeseddelen ble produsert av LO i Bergen, hvor NNN avdeling 8, som hadde det formelle ansvaret for streiken, er medlem. Utdelingene ble gjort av både frivillige, aktivister fra LO i Bergen og de polske streikende.

Portåpneren fortalte at han dreide alle samtalene rundt setningen «når det kommer folk til Norge, og jobber *for oss*, så skal de ikke behandles som dritt», og forsøkte slik å spille på det at vi, som norske, har et ansvar for at folk her behandles skikkelig. De tenkte seg at dette ville være viktig for Sekkingstad, men det en av deltakerne på aksjonen sa til meg var at det sannsynligvis spilte liten rolle. For Sekkingstad hadde allerede «et jævlig dårlig rykte, det var uansett ingen som ville jobbet for han» og «han hadde ikke et godt navn».

#### 4 Infrastrukturelle maktmidler

Jeg har bare i liten grad hatt anledning til å undersøke de *infrastrukturelle maktmidlene*, men de har åpenbart vært meget sterke. Norsk fagbevegelse er organisert slik at streikebidrag, materiell, telt, opptrykking av løpesedler og mye mer, er finansiert av forbundene, og det er sjelden en utfordring å finansiere og støtte en streik om det er vilje til det sentralt.

### Streikens avslutning

En mobilisering i lokalsamfunnet skulle imidlertid vise seg å spille en avgjørende rolle, nemlig den som ledet frem mot varselet om solidaritetsstreik fra isoporkasseprodusenten Jackon 3. oktober. Her var det særlig Portåpneren som spilte en nøkkelrolle ved å formidle kontakten til Jackon, og den prosessen kom i gang allerede samme dag som streiken startet fredag 8. september. Han begrunnet at han var så tidlig i gang med at det var «ikke 7, men 70», det var «ingen pølsebod». De fleste norske bedrifter har under 50 ansatte, men her var det snakk om 120 ansatte, hvor et flertall krevde tariffavtale, og som han påpekte, «de fleste arbeidsplasser av den størrelsen er – og bør være – organiserte». For det andre var dette en kamp startet og ledet av arbeidsinnvandrere. «Det som gjorde det så viktig – at de var polske, arbeidsinnvandrere. Det handlet om slaveforhold, sosial dumping, det de har krav på, anstendige forhold». I det kommer også det tredje momentet, nemlig frykten for at det skal utvikle seg en aksept for ulik betaling for likt arbeid basert på opprinnelsesland. For det fjerde er dette en stor lokalbedrift i en vekstbransje hvor vi «vet det er gode penger» og en bransje som «hypes opp til å bli det neste store etter oljen.» Dermed ble styremøtet i Kjemisk Arbeiderforening, hvor jeg deltok, innkalt til møte 18. september, og her ble en enige om å forsøke å oppfordre Jackon til å varsle solidaritetsstreik.

I Jackon var den tillitsvalgte, som også satt i styret i Kjemisk Arbeiderforening og deltok på møtet, imidlertid bekymret for den sentrale rollen Sekkingstad spilte som kunde for Jackon, og det utstrakte samarbeidet som var mellom ledelsen i de to bedriftene. Han støttet selv solidaritetsstreik, men en «kan ikke pålegge slikt, de er redde for sine arbeidsplasser, det ble masse diskusjon» som den tillitsvalgte sa. Derfor dro Portåpneren til Jackon ti-tolv ganger og pratet med de ansatte og diskuterte deres motforestillinger. Til slutt kom de frem til at hvis de fikk et generelt varsel fra hele isoporkasseindustrien i Norge – slik at Sekkingstad ikke ville få anledning til å skifte leverandør – så ville de gå ut i streik. På den siste turen ut på Jackon, hvor forslaget om å ta ut hele industrien i streik kom, sa klubblederen «hvis alle er med, så er vi med» – og de andre nikket – og varselet gikk ut 3. oktober.

Basert på overstående gjennomgang, ser vi at av maktmidlene hos Lévesque og Murray,

ble alle fire tatt i bruk av NNN for å vinne konflikten i Norse Production. Selve *streikeaktiviteten* må forstås som ment først og fremst å styrke den (1) interne solidariteten i gruppen. Det samme gjelder fanemarkeringene, støttemarkeringene og sangene som ble sunget. Slik lyktes en ikke bare å ta i bruk den interne solidariteten som allerede var utviklet, men også å styrke den i løpet av streiken. Videre, er det åpenbart at (2) styrken og omfanget av nettverket med andre forbund ble avgjørende, ettersom det var det som gjorde at forbund kom fra hele landet – ja hele verden – for å markere sin støtte, at politikere tok opp saken og skrev leserinnlegg, og at det spesielt tette forholdet til nøkkelaktører i Industri Energi, gjorde at man fikk i stand varselet om solidaritetsstreik. Disse nettverkene bidro også, når de ble aktivert, til å styrke den interne solidariteten ettersom kampen ble opplevd som mer rettferdig som en konsekvens av all støtten. De (3) narrative maktmidlene ble også tatt i bruk gjennom å forme fortellingen om Norse/Sekkingstad som streikebrytere, og eget krav om tariffavtale som noe åpenbart legitimt, og her er det også liten tvil om at man lykkes godt. Mens (4) de infrastrukturelle maktmidlene selvsagt var det som overhodet muliggjorde en så lang streik, og sørget for streikebidrag, materiell, telt, at folk ble flydd inn fra hele landet, opptrykking av løpesedler og mye mer. Alle maktmidler var altså til stede, og sentrale aktører i NNN-klubben på Norse Production, NNN lokalt og sentralt, og LO i Bergen hadde kapasiteten til å ta dem i bruk på en effektiv måte for å vinne konflikten. Dette er et uttrykk for at organisasjonsmakten til arbeidstakersiden var meget sterk.

### **Arbeidsgivers maktmidler: Det institusjonelle maktgrunnet**

Onsdag 11. oktober etter nesten fem uker i streik, skrev Norse Production under på en tariffavtale med NNN, og varselet om sympatistreik fra Jackon fikk æren av å ha avgjort konflikten, selv om det aldri kom så langt som til faktisk sympatistreik. I tillegg var partene innkalt til tvungen mekling torsdag 12. oktober, og jeg vet fra en rekke kilder at det var planlagt store, nye og mer drastiske aksjoner fredag 13. oktober.<sup>18</sup>

Og likevel tapte arbeidstakerne. For 6. april spilte arbeidsgiverne et kort NNN ikke hadde noe svar på. De slo Norse Production konkurs, og selv om produksjonen fortsatte i et nystartet selskap Sund Laksepakkeri, startet av tre mellomledere i Norse Production, som bare dager etter konkursen overtok Norses kontrakt med Sekkingstad, så ble ikke tariffavtalen med over i det nye selskapet. Dette understreker poenget fra revitaliseringstradisjonen om å analysere maktmidlene overfor motparten.

En kunne tenkt seg at konkursen ikke ville spille noen viktig rolle, at de ansatte bare ville ta med seg kollektivet og organisasjonsmakten inn i det nye selskapet, og slik raskt etablere en ny tariffavtale der. Imidlertid ble ingen av de organiserte ansatt i Sund Laksepakkeri. Dette førte til en rettssak med krav om erstatning for potensielt tapt lønn, ettersom diskriminering på grunn av medlemskap i arbeidstakerorganisasjon er forbudt i henhold til arbeidsmiljøloven § 13-1, en sak Sund Laksepakkeri tapte i Bergen Tingrett 5. juli 2019, og de organiserte arbeiderne fikk fullt medhold og 18,1 millioner i erstatning. Denne dommen ble imidlertid anket i sin helhet til lagmannsretten 12. september 2019, og er i skrivende stund ikke rettskraftig. Men uansett om dommen opprettholdes, og bedriften dømmes til å betale disse erstatningene eller ikke, så er det kollektivet som ble bygget opp over flere år, og den organisasjonsmakten de utviklet før og under streiken, spredt for alle vinder, og kravet om tariffavtale ser ut til å være fjernere enn noensinne. Det betyr at helt uavhengig av den juridiske

18. Jeg forstår at det er utydelig hva som menes med «drastiske aksjoner» her, men av hensyn til mine anonyme informanter, ønsker jeg ikke å konkretisere hva dette består i.

statusen bedriftens manøver i april 2018 har – så har bedriften lyktes med å unngå tariffavtale, og arbeidstakerne har tapt streiken.

Vi ser at det institusjonelle maktgrunnlaget spilte en dobbelt avgjørende rolle, ettersom det stod bak den tvungne meklingen, og var det som muliggjorde sympatistreik. Samt, selvsagt, streik overhodet. Men det var også det institusjonelle rammeverket, altså konkurslovgivningen, som ble tatt i bruk da konflikten fikk sin avslutning 6. april, noe som peker mot at det institusjonelle maktgrunnlaget for arbeidstakersiden er svakere enn først antatt.

## Maktmidler og den norske modellen

Jeg har ovenfor analysert arbeidstakernes maktgrunnlag i konflikten om Norse Production. Av de fire maktmidlene som inngår i det organisatoriske maktgrunnlaget, kan en kategorisere både 1) den interne solidariteten, 2) styrke og omfang av nettverk med andre aktører, 3) de narrative maktmidler og 4) de infrastrukturelle maktmidler som meget sterke, og samtlige ble tatt i bruk effektivt for å vinne konflikten. Arbeidstakernes maktstrategi var altså vellykket. Men likevel tapte arbeidstakerne i Norse Production streiken. De oppnådde tariffavtale i noen måneder, men så endte de opp som arbeidsledige og i rettsalen, mens fileteringen av fisk i fabrikken på Skaganestet fortsatte.

Det kan imidlertid forklares gjennom samspillet av det strukturelle og institusjonelle maktgrunnlaget. Det institusjonelle maktgrunnlaget lå til grunn for at arbeidsgiversiden kunne iverksette konkursbegjæringen, og slik starte på nytt uten tariffavtale. Samtidig er det det strukturelle maktgrunnlaget som gjør at bedriften ikke er mer avhengig av sine ansatte, og i det hele tatt kan vurdere et slikt tiltak. Faktisk er det strukturelle maktgrunnlaget nok det mest vesentlige. De ansatte, siden de var polske og ikke kjente det norske systemet, og dessuten ikke har fullt ut de samme rettighetene som norske arbeidstakere, var i stor grad avhengig av bedriften. Det eksisterte en trippel avhengighet – hvor bedriften kontrollerte hus, arbeid og tilgangen til norske institusjoner. På den andre siden var bedriften lite avhengig av sine ansatte, og hadde få problemer med å leie inn folk til å ta deres jobb under streiken, og heller ikke erstatte de organiserte etter konkursen. Sånn sett må vi kunne konkludere med at det strukturelle maktgrunnlaget var meget svakt, nettopp basert på de tre overordnede tendensene vi skildret ovenfor.

*Internasjonaliseringen* og tilbudssidesjokket gir bedriften anledning til relativt smertefritt å erstatte den organiserte arbeidskraften både under streiken og etterpå. Det overordnede selskapet som kontrollerte produktet og verdiskapningen, hadde ingen egne ansatte i produksjonen, som i stedet var ansatt i et selskap (Norse) med egen ledelse som forhandlet med Sekkingstad. Denne *reorganiseringen* av selskapsstrukturen, ga ledelsen anledning til å slå dem konkurs uten å risikere verdiene. Sist, spiller en generell *prekarisering* av arbeidsmarkedet en viktig rolle under selve streiken, ettersom innleide vikarer overtok mye av arbeidet under streiken, som dermed ikke kunne svekke produksjonen like mye. Alle disse tre tendensene i arbeidslivet bidro til å redusere arbeidsgivers avhengighet av arbeidstakerne – og svekket dermed fagorganisasjonens strukturelle maktgrunnlag.

Konflikten om Norse Production illustrerer noe viktig om fremtiden til den norske modellen. For her står vi ovenfor en konflikt hvor arbeidstakersiden hadde et meget sterkt organisatorisk maktgrunnlag, men hvor samspillet av det strukturelle og institusjonelle maktgrunnlaget likevel førte til at arbeidstakerne stod uten tariffavtale og i praksis tapte konflikten. Dette er et faretegn for den norske modellen, fordi den, som vi har sagt, er avhengig av et jevnbyrdig maktforhold, og det nettopp er tariffavtaler og anledningen til å gjennomføre en effektiv streik på mikronivå som ligger til grunn for dette maktforholdet på makronivå.

Denne artikkelen baserer seg på et kapittel i min kommende doktorgradsavhandling *Som Sisyfos: Faglig motmakt i det nye arbeidslivet. Takk til de to anonyme referene, de tre medlemmene av redaksjonen og særlig professor Ole Johnny Olsen på Sosiologisk Institutt, Universitetet i Bergen, som har bidratt med verdifull kritikk og konstruktive kommentarer.*

## Referanser

- Bergene, A. C. & Ewing, K. D. (2015). Vikarbyrådirektivet: liberalisering eller likebehandling? *Søkelys på arbeidslivet*, 32(1-2), 137–157.
- Boltanski, L. & Chiapello, E. (2005). *The New Spirit of Capitalism*. London: Verso.
- Bratsberg, B., Dølvik, J. E., Nergaard, K. & Raaum, O. (2015). Arbeidsinnvandring, rekruttering og fleksibilitet. I Harald Dale-Olsen (Red) (2015). *Norsk Arbeidsliv i Turbulente Tider*. Oslo: Gyldendal.
- Castel, R. (2003). *From Manual Workers to Wage Laborers: Transformation of the Social Question*. London: Transaction Publishers.
- Castel, R. & Dörre, K. (2009). *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung: die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt am Main: Campus.
- Drange, I., Falkum, E., Nordrik, B. & Wathne, C. T. (2017). *Arbeidslivsrelasjoner i endring. Medbestemmelsesbarometeret 2017*. Arbeidsforskningsinstituttet, HiOA.
- Dølvik, J. E. (2013). *Grunnpilarene i de nordiske modellene: Tilbakeblikk på arbeidslivs- og velferdsregimenes utvikling*. Nordmod-rapport 1. Fafo-rapport 2013: 13. Oslo: Fafo.
- Dølvik, J. E., Fløtten, T., Hippe, J. M. & Jordfald, B. (2014). *Den nordiske modellen mot 2030. Et nytt kapittel?* Fafo-rapport 2014:46. Oslo: Fafo.
- Eldring, L. & Ørjasæter, E. (2018). *Løsarbeidersamfunnet*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press.
- Falkum, E., Hansen, P. B., Ingelsrud, M. H., Wathne, C. T., Nordrik, B. & Drange, I. (2019). *Medbestemmelsesbarometeret 2019*. AFI FOU-resultater 2019:03: Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo Metropolitan University.
- Finnestrånd, H. O. (2015). Fra partssamarbeid til individuelt ansvar. I Bungum, B., Forseth, U. & Kvande, E. (red) (2015). *Den norske modellen. Internasjonalisering som utfordring og vitalisering*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Friberg, J. H. (2016a). New Patterns of Labour Migration from Central and Eastern Europe and Its Impact on Labour Market and Institutions in Norway: Reviewing the Evidence. I *Labour Mobility in the Enlarged Single European Market*, s. 19 - 43. Oslo: Emerald Group Publishing. <https://doi.org/10.1108/s0195-631020160000032002>
- Friberg, J. H. (2016b). *Arbeidsmigrasjon. Hva vet vi om konsekvensene for norsk arbeidsliv, samfunn og økonomi*. Fafo-rapport 2016:02.
- Friberg, J. H. & Haakestad, H. (2017). Deskillings revisited: Labour migration, neo-Taylorism and the degradation of craft work in the Norwegian construction industry. *Economic and Industrial Democracy*. 1–22.
- Friberg, J. H. & Midtbøen, A. H. (2017). Ethnicity as skill: Immigrant Employment hierarchies in Norwegian low wage labour markets. *Journal of Ethnic and Migration Studies*. 44.
- Gulbrandsen, T. (2015). Eierskap i Norge. I Dale-Olsen, H. (red): *Norsk Arbeidsliv i Turbulente Tider*. Oslo: Gyldendal.
- Hansen, P. B. (2018). *Standardarbeidsforholdets vekst og fall? Fagbevegelsen, arbeidsgivernes og myndighetenes respons på bemanningsbyråer i verkstedindustrien og holdninger til fast og midlertidig arbeid i Norge 1947–2000*. Doktorgradsavhandling i historie ved Universitetet i Oslo.

- Hasås, T. (red) (2017). *Det mørke arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal.
- Heiret, J. & Olsen, O. J. (2010). Revitalisering av fagbevegelsen – internasjonale impulser og norsk arbeidslivsforskning. *Arbeiderhistorie*, 2.
- Hippe, J. & Nergaard, K. (2016). Nordisk arbeidsliv: Modell under press. I Frønes, I. & Kjølørød, L. (red.): *Det norske samfunn. Bind 2*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Iversen, E. K., Aalen, P. & Jakobsen, E. W. (2017). Innvandrerearbeidskraftens innvirkning på produktivitet, lønnsnivå og lønnsomhet. *Søkelys på arbeidslivet*, 34(1-2), 63–79. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2017-01-02-04>
- Jakhelln, H. (2006). *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgave. Oslo: N. W. Damm & Søn.
- Klemsdal, L. (2013). *Hva trenger vi ledere til?* Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kuvaas, B. & Dysvik, A. (2016). *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Lekve, I. (2013). *Hvorfor slutter elektrikerne i faget?* Rapport for EL&IT Hordaland og Sogn og Fjordane og NELFO Bergen og Omegn.
- Lévesque, C. & Murray, G. (2010). Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity. *Transfer*, 16(3) 333–350.
- Lysgaard, S. (1961/2001). *Arbeiderkollektivet*, 3. utgave. Oslo: Universitetsforlaget.
- Moen, E. (2018). Går vi mot en kjosifisering av arbeidslivet? *Nytt Norsk Tidsskrift*, 35(3-4), 206–218. <https://doi.org/10.1177/1024258910373867>
- Muñoz, C. B. (2017). *Building Power From Below. Chilean Workers Take on Walmart*. London: Cornell University Press.
- Nergaard, K. (2018). *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Sluttrapport*. Fafo-rapport 018:38.
- Piven, F. F. & Cloward, R. A. (1978). *Poor People's Movements. Why they succeed, how they fail*. New York: Vintage Books.
- Rasmussen, B. (2007). Nye kontrollformer i (post)moderne organisasjoner. I Hjellbrekke, J., Olsen, O. J. & Sakslind, R. (red.). *Arbeid, Kunnskap og Sosial Ulikhet*. Bergen: Unipub.
- Silver, B. J. (2003). *Forces of Labor. Workers' Movements and Globalization since 1870*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury.
- Standing, G. (2014). *Prekariatet. Den nye farlige klassen*. Oslo: Res Publica.
- Stugu, S. (2017). *Du har sparken! Om HR og amerikanisering av norsk arbeidsliv*. Oslo: Manifest forlag.
- Trygstad, S. & Hagen, I. M. (2007). *Ledere i den norske modellen*. Fafo-rapport 2007:24.
- Wright, E. O. (2000). Working-Class Power, Capitalists-Class Interests, and Class Compromise. *American Journal of Sociology*, 105(4), 957–1102. <https://doi.org/10.1086/210397>