

"Det er de som har makten"

Ein kvalitativ studie av bussjåførar si oppleving av å vere i ein trepartsrelasjon etter at kollektivtrafikken vart sett ut på
anbod

Karoline Tangerås



Masteroppgåve i sosiologi
Det samfunnsvitskaplege fakultet
Institutt for sosiologi

Våren 2013

Forord

No nærmar denne studien seg slutten og det er sjølvsagt godt, men samstundes litt vemodig, dette har vore noko av det mest spennande og utfordrande eg har vore med på. For meg har det vore viktig å ha individa, bussjåførane, i sentrum og freiste å oppljose problemstillinga ved å nytte deira erfaringar og opplevingar av å vere i ein trepartsrelasjon. Eg vil takke mine informantar, utan dykkar hjelp så hadde ikkje denne oppgåva vore mogeleg.

Eg vil og rette ein stor takk til Olav Korsnes, min rettleiar. Takk for at du har styrt meg i riktig retning, vore tolmodig og kome med konstruktiv kritikk. Det har vore til stor hjelp! Utan rettleiing ifrå deg er eg redd eg hadde gått meg vill i masterlabyrinten og gjerne ikkje klart å levere på normert tid.

Linn Christin Ramsvik, Gunnhild J. Nag og Gry H. Mortensen, tusen takk for at de tok dykk tid til å lese igjennom masteroppgåva og kome med gode kommentarar. Det set eg veldig stor pris på.

Til slutt vil eg takke mannen min, Rune Hauge, for god støtte og oppmuntring! Du har gitt meg motivasjon og støtte igjennom heile prosjektet, tusen takk!

Antal ord: 36 713

Samandrag

Denne studien omhandlar korleis bussjåførar opplever det å vere i ein trepartsrelasjon med trafikksekskapet (Trafikksekskapet) dei er tilsett i og fylkeskommunen (Driftsekskapet) som dei gjere ein jobb for. Problemstilling som har styrt denne oppgåva er: *Korleis har maktforholdet i tilsetjingsrelasjonen og arbeidssituasjonen for bussjåførane endra seg etter at kollektivtrafikken vart sett ut på anbod?* Denne problemstillinga er interessant fordi det viktig å undersøkje korleis trepartsrelasjonar påverkar arbeidarane. Kva har endra seg og korleis merkar bussjåførane dette?

Eg intervjuar ni bussjåførar kring tema som makt, arbeidssituasjon, arbeidsforhold og tilhøyrse. Dette vart gjort for å kunne få deira opplevingar og meiningar kring trepartsrelasjonen dei er i. Det er viktig å undersøkje korleis arbeidarar opplever det å vere i ein trepartsrelasjon for å kunne i vareta deira rettigheter som tilsette. Det vert meir utbreitt med trepartsrelasjonar i arbeidslivet og det er naudsynt å ha eit fokus på dette. Det kjem fram i intervjuar at maktforholdet mellom Driftsekskapet og Trafikksekskapet vert oppfatta som skeivt. Denne skeivfordelinga av makt påverkar arbeidssituasjonen til informantane og deira mogelegheit til å kunne påverke sin eigen arbeidskvardag. Innskrenka mogelegheita til å kunne påverke sin eigen arbeidskvardag er noko som påverkar informantane si kjensle av tilhøyrse og tillit til Trafikksekskapet. Auka jobbkrav, mindre trivsel og tidspress er noko som informantane fortel om og som vert oppfatta av dei som noko av årsaka til auka stress og høgt sjukefråvær.

Stikkord:

Trepartsrelasjon, kollektivtrafikk, maktforhold, arbeidssituasjon, framandgjeri, tilhøyrse, trivsel, kontroll, bussjåføreryrket.

Innholdsliste

Forord	i
Samandrag	ii
Innholdsliste	iii
Oversikt over tabellar	vi
1.0 Innleiing	1
1.1 Tema	1
1.2 Problemstilling	2
1.3 Oppgåva sin struktur	2
2.0 Tidlegare forskning	4
2.1 Innleiing	4
2.2 Anbud på norsk	4
2.3 Anbud i transportsektoren	6
2.4 Ikkje-standard tilsetjingsforhold	9
2.5 Arbeidstakar utfordringar	10
2.6 Oppsummering	12
3.0 Teori	14
3.1 Innleiing	14
3.2 Makt i tilsetjingsrelasjon	14
3.3 Trepartsrelasjon	16
3.4 Leiingsstruktur og kontroll	20
3.4.1 Høg kjensle av tilhøyrsløse og tillit	20
3.4.2 Lav kjensle av tilhøyrsløse og tillit	22
3.5 Motivasjon	24
3.6 Framandgjerjing	25
3.7 Formar for framandgjerjing	26
3.7.1 Avmakt	27

3.7.2 Meiningsløyse	29
3.7.3 Isolasjon	30
3.7.4 Framandgjering ifrå seg sjølv	31
3.8 Arbeidstakardeltaking - trivsel eller stress?	32
3.9 Oppsummering	35
4.0 Metode	37
4.1 Innleiing	37
4.2 Val av metode	37
4.3 Intervjuguide	38
4.4 Utval	39
4.5 Innsamling av datamaterialet	40
4.6 Validitet, reliabilitet og overførbarheit	41
4.7 Etske aspekt	43
4.8 Framgangsmåte ved analysearbeidet	44
4.9 Oppsummering	45
5.0 Maktforhold	46
5.1 Innleiing	46
5.2 Trepartsrelasjon og makt	46
5.3 Avmakt	52
5.4 Oppleving av tilhøyrse	55
5.5 Gruppemakt og gruppesolidaritet	59
5.6 Oppsummering	61
6.0 Arbeidssituasjon	62
6.1 Innleiing	62
6.2 Arbeidstid	62
6.3 Stress	66
6.4 Trivsel og verdsetjing	70
6.5 Nytilsetjing og stillingsprosent	76

6.6 Oppsummering	77
7.0 Kontrollformar	78
7.1 Innleiing	78
7.2 Overvaking	78
7.3 Teknologi og tidsbruk	80
7.4 Bøteregimet	82
7.5 Oppsummering	84
8.0 Bussjåføyrket	86
8.1 Innleiing	86
8.2 Rekruttering	86
8.3 Norske bussjåførar	87
8.4 Billettkontroll og sjølvkjensle	90
8.5 Oppsummering	93
9.0 Konklusjon	94
Litteraturliste	97
Vedlegg1	101
Intervjuguide	101
Vedlegg 2	106
Informasjonsskriv	106

Oversikt over tabellar

Side 7:

Tabell 1: Vurderinger av konsekvenser for ulike grupper ved innføring av anbud på persontransporttjenester, gjort av lederen av 18 trafikkselskap i Nordland, Troms og Finnmark.

(Jenssen og Simonsen (1990) i Pedersen og Solvoll 1991:59)

1.0 Innleiing

1.1 Tema

Det vert etter kvart fleire arbeidsrelasjonar som ikkje fell under den vanlege topartsrelasjonen og det gjer at ein lyt studere og setje søkjelyset mot dette. Det er viktig at ein ikkje ignorerer desse endringane, om ein vil freiste å forstå kva utfordringar dette medfører og klare å handtere desse på ein god måte. Nesheim (2009) skildrar utviklinga i arbeidslivet og i organisasjonar og ser på korleis dette er med på å skape ei ny forståing av arbeidsrelasjonar. Ein trepartsrelasjon er når ei verksemd leiger inn ei anna verksemd for å gjere ei arbeidsoppgåve for dei (Nesheim 2009:74-75). Med endringane som kjem og har kome på arbeidsmarknaden og i organisasjonar så er det naudsynt å endre måten ein ser på arbeidsmarknaden og arbeidslivet. Det er ikkje lengre mogeleg eller fruktbart å snakke utelukkande om topartsrelasjonar mellom ein arbeidsgjevar og ein arbeidstakar. Endringar i organisering av verksemder, auka globalisering og større konkurranse er noko av det som har kome dei siste åra som er med på å rokke ved paradigmet om topartsrelasjonen (Nesheim 2009:79). Desse endringane gjere at ein lyt sjå på arbeidssituasjonen og arbeidsrelasjonar på ein ny måte. Ein kan ikkje ignorere dei endringane som har kome og ein bør freiste å forstå desse endringane og kva konsekvensar dette har for arbeidarane som er i ein annan arbeidsrelasjon enn topartsrelasjon. Når det vert meir og meir utbreitt med trepartsrelasjonar så er det fruktbart om forskinga fokuserer på dette gjennom blant anna å sjå på opplevingar av usikkerheit, tilhøyrsløse, integrasjon, rettferd, kompetanseutvikling, deling av kunnskap, makt og avhengigheit i verksemder (Nesheim 2009:75).

Eg har valt å undersøkje korleis ein trepartsrelasjon påverkar arbeidarane og arbeidssituasjonen. Hovudfokuset i min studie ligg på trepartsrelasjonen som har oppstått etter at kollektivtrafikken vart sett ut på anbod, altså på trepartsrelasjonen mellom fylkeskommunen, trafikkelskap og bussjåførar. Vidare vil eg kalle fylkeskommunen Driftselskap og trafikkelskapet for Trafikkelskap. Årsaka til at eg har valt å fokusere på trepartsrelasjonen mellom Driftselskapet, Trafikkelskapet og bussjåførane er fordi det er eit relativt nytt fenomen. Eg har vore innoom temaet tidlegare i mi bacheloroppgåve og funna der var sers interessante og det gjorde til at eg ville jobbe vidare med dette i ein større skala. Det eg ynskjer å finne ut er korleis den forma for arbeidsorganisering påverkar bussjåførane som

faktisk utfører det avtalte arbeidet. Den verksemda som hyrer inn ekstern arbeidskraft, har ofte egne retningslinjer, prosedyrar og reglar for korleis arbeidsoppgåvene skal gjennomførast (Nesheim 2009). Eg ynskjer å finne ut om Driftselskapet påverkar bussjåførane i nokon grad. Eg vil gå inn på tema som makt, arbeidsgjevaransvar, arbeidssituasjon, tilhøyrse og kontroll. Dette er tema som kan skildre korleis bussjåførane opplever trepartsrelasjonen dei er i.

1.2 Problemstilling

Trafikkselskapet som er den formelle arbeidsgjevaren til bussjåførane har vorte nøydd til å konkurrere med andre trafikkselskap om å få moglegheit til å køyre buss i fylket. Det har tidlegare vore vanleg med kvalitetskontraktar med kommunen om å få lov til å køyre buss, då har verksemda hatt all makt og styrte alt sjølv. Denne måten å organisere kollektivtrafikken på var vanleg før 2007 då det vart avgjort at kollektivtrafikken i fylket skulle leggest ut på anbod. Sidan dette er så nært i tid så vil det vere interessant å finne ut kva endringar bussjåførane har opplevd og kva for konsekvensar det har hatt for dei og deira arbeidssituasjon.

Eg har valt denne hovudproblemstillinga i oppgåva: *Korleis har maktforholdet i tilsetjingsrelasjonen og arbeidssituasjonen for bussjåførane endra seg etter at kollektivtrafikken vart sett ut på anbod?*

Maktforholdet i tilsetjingsrelasjonen er hovudfokuset for denne studien då det ofte vert ei utfordring når det kjem til kven som sit med den reelle makta i ein trepartsrelasjon. Som ein konsekvens av endringar i forhold til kven som sit med makta kan ein oppleve at arbeidssituasjonen endrar seg, dette er noko eg tar opp i analysekapitla.

1.3 Oppgåva sin struktur

I kapittel to vil eg gjere greie for tidlegare forskning om korleis trepartsrelasjonar kan endre makt- og arbeidsforhold i arbeidslivet. I kapittel tre vil eg ha ein gjennomgang av relevant

teori og deretter i kapittel fire vil eg skildre korleis eg har gjennomført studien. Kapittel fem er det fyrste analysekapittelet og det omhandlar maktforhold mellom Driftselskapet, Trafikkselskapet og bussjåførane. I kapittel seks skal eg freiste å gjere greie for korleis arbeidssituasjonen til bussjåførane er. Vidare i kapittel sju vil eg gjere greie for kontrollformer som bussjåførane vert underlagt. Kapittel åtte om handlar bussjåføryrket og rekruttering. Til slutt oppsummerer og samanfattar eg dei viktigaste funna i denne oppgåva i kapittel ni.

2.0 Tidlegare forskning

2.1 Innleiing

Dei siste åra har det vore gjennomført ulike studiar av trepartsrelasjonar med forskjellige innfallsvinklar. Nokre studiar er opptatt av økonomiske aspekt ved trepartsrelasjonar, medan andre studiar har individ i trepartsrelasjonar som hovudfokus. Fokuset for min studie er korleis individ som er i ein trepartsrelasjon opplever endringar i maktforhold og arbeidssituasjon. Eg ynskjer å finne ut korleis arbeidarane opplever det å gjere eit arbeid for ei verksemd dei ikkje er tilsett i.

Det har blitt gjennomført fleire studiar av kollektivtransport og anbod etter at det har vorte meir utbreitt å setje kollektivtrafikken i Noreg ut på anbod. Eg vil i dette kapitlet trekkje fram tidlegare forskning som er relevant for min studie. Eg vil fyrst trekkje fram ein rapport frå ein studie som omhandlar korleis anbod har påverka samfunnet og verksemdar med tanke på kostnader, effektivisering og dei tilsette sine arbeidsforhold. Denne rapporten fokuserer på det økonomiske aspektet av anbodskonkurransar og er litt på sida av det eg er interessert i, men denne rapporten kan skildre korleis anbodssituasjonen er i Noreg med tanke på arbeidstakarrettigheter. Deretter ser eg på ein studie som vart gjort i 1991, der dei undersøkte kva konsekvensar ein såg føre seg ville kome om ein la ut kollektivtransporten på anbod. Deretter vil eg gjere greie for ein studie som ikkje går direkte på anbod og kollektivtrafikken, men som omhandlar ikkje-standard tilsetjing. Til slutt vil eg gjere greie for forskning som omhandlar tilsette i trepartsrelasjonar og fokuset her er kva utfordringar dei står framføre.

2.2 "Anbud på norsk"

"Anbud på norsk" er sluttrapporten frå eit større forskingsprosjekt, "Konkurransetsetting og fristilling - konsekvenser for ansettelsesforhold og deres virkningar for transportpolitisk og samfunnsmessig måloppnåelse" som vart publisert i 2006/2007 (Longva og Osland 2008). Rapporten vart publisert i 2008 og prosjektet vart finansiert av Samferdselsdepartementet. Rapporten tar føre seg tidlegare forskingsprosjekt og ser dei opp mot andre element som ikkje har blitt tatt med tidlegare. Dei har freista å sjå på korleis til dømes kostnadsutviklinga har

vore med anbod samt korleis arbeidarane innan persontransporttenester sine løn- og arbeidsforhold er. Det har blitt gjennomført intervju med fleire aktørar innan persontransport samt at dei har nytta statistikk og tidlegare forskning. Dei har valt å sjå på ulike bransjar innan persontransporttenester, desse er fly, jernbane og buss. Eg har valt å trekkje fram det dei har funnet når det gjeld buss sidan dette er det som er interessant for min studie.

Longva og Osland ser på korleis anbod har påverka verksemdar som er med på dette og dei kjem fram til at anbodusutsetjing har gjort til at det har vorte billegare for det offentlege å drive lokale busstenester (Longva og Osland 2008:4). Når dei ser på løn og dei tilsette sine forhold så har dei funne at løn og pensjon ikkje kan seiast å ha blitt forverra etter at det vart starta opp med anbodskonkurransar, det vert lagt til grunn at tariffavtalen har vore med på å halde oppe lønsnivået til bussjåførane. Dei går vidare med å skildre jobbsikkerheit, jobbstabilitet og gjer greie for at det har kome fram at bussjåførar er usikre om dei har jobb om verksemda dei er tilsett i tapar anbodet. Longva og Osland (2008:13) gjer greie for at det er sers få som ikkje får jobb sjølv etter at verksemda ikkje vinn anbodet. Det visar seg at dei fleste får tilbod om jobb, men at det ikkje er alle som takkar ja til dette tilbodet. Longva og Osland kjem fram til at den reelle jobbusikkerheita til bussjåførane ikkje har auka etter at det vart starta med anbod og dermed har ikkje jobbusikkerheita som bussjåførane kjenner rot i røynda (Longva og Osland 2008:13). Dei ser vidare på arbeidstid og mogelegheit til medverknad. Dei kjem fram til at anbod har påverka arbeidstida negativt, dette ved at det har vorte strama inn på ruter og skift. Det å ha medverknad på arbeidskvardagen sin er noko som dei kjem fram til vert mindre ved anbod, men det vert hevda at dette kan motverkast ved å gjennomføre ulike tiltak (Longva og Osland 2008:14). Det vert opp til oppdragsgjevar å setje opp dei ulike rutene og danne retningslinjer for korleis trafikkselskapet og bussjåførane skal arbeide. Dette gjer at bussjåførane får mindre makt og mogelegheit til å påverke sin eigen arbeidskvardag.

Det kjem fram i denne rapporten at på grunn av konteksten her i Noreg, med arbeidsmiljølov og avtalar som er forhandla fram for yrkesgrupper, så opplever ein at løn- og arbeidsforhold ikkje har vorte så sterkt påverka av anbodskonkurransar (Longva og Osland 2008:17). Trepartsforholdet mellom stat, arbeidsgjevar og arbeidstakar har vore med på å verne om arbeidstakarane sine rettigheter og arbeidsforhold.

Denne studien har fokusert på kostnader ved anbodskonkurransar og konsekvensar for arbeidstakarane som kjem under anbod. Dei har sett på tilskotsutvikling, kostnadsutvikling, løn- og arbeidsforhold. Det har vore gjennomfør intervju i denne studien, men det kjem ikkje klårt fram i rapporten kva arbeidstakarane opplever eller meiner. Det verkar som at det har blitt lagt mest vekt på økonomiske aspekt og mindre på arbeidstakarar sine opplevingar. I min studie vil eg leggje meir vekt på individa som er i ein trepartsrelasjon og korleis anbod har påverka dei.

2.3 Anbud i transportsektoren

Studien "Anbud i transportsektoren: Konsekvenser for ulike grupper" vart gjort i 1991 på oppfordring frå Norges Transportforbund. Det var ynskjeleg å få fram kva konsekvensar ein kunne finne om ein la transportsektoren ut på anbod (Pedersen og Solvoll 1991:59).

I denne studien blir det vist til ei empirisk undersøkjing av Sverre Jenssen og Helge Simonsen som omhandla kva tankar dei største trafikkelskapa, i Nordland, Troms og Finnmark, gjorde seg kring det å sette kollektivtrafikken ut på anbod. Det var 18 trafikkelskap som deltok i denne undersøkinga og resultatane vart ført inn i ein tabell, som er vist på s. 7 i denne oppgåva (Jenssen og Simonsen (1990) i Pedersen og Solvoll 1991:59). Av denne tabellen kan ein sjå at det er stor spreiding av svarene og at det derfor er vanskeleg å kome med eintydige slutningar ifrå den, men det ein kan sjå er at trafikkelskapa ser føre seg negative konsekvensar, for både selskapet og dei tilsette, om ein vel å leggje kollektivtrafikken ut på anbod. Det var serleg negative konsekvensar for dei tilsette som vart framheva ved at konkurransen ville føre til at det vart meir usikkerheit i forhold til om ein hadde jobb i framtida på grunn av den forkorta kontraktstida som kom ved ein anbodskonkurranse (Pedersen og Solvoll 1991:59).

Konsekvenser for:	Vurderinger:				
	Meget negativt	Negativt til en viss grad	Ingen formening	Positivt til en viss grad	Meget positivt
Selskapene generelt	5	6	1	3	3
De ansatte i selskapene	7	4	3	4	0
Samferdselsmyndighetene	1	3	8	2	4
Trafikantene	1	5	9	2	1

Tabell 1: Vurderinger av konsekvenser for ulike grupper ved innføring av anbud på persontransporttjenester, gjort av lederen av 18 trafikkelskap i Nordland, Troms og Finnmark.

(Jenssen og Simonsen (1990) i Pedersen og Solvoll 1991:59)

I den same empiriske undersøkjinga spurte Jenssen og Simonsen (1990) samferdselspolitikarar om dei såg føre seg positive eller negative konsekvensar for ulike grupper (Pedersen og Solvoll 1991:60). I den undersøkjinga så var det 6 av 11 politikarar som svarte, men resultatane var relativt like. Det kjem fram her at dei spurte tenkjer seg at det vil få negative konsekvensar for trafikkelskapa og dei som er tilsett i trafikkelskapa. Dei negative konsekvensane ville kome av at det ville verte større usikkerheit for selskapa og dei tilsette ved ein anbodskonkurrans. Det er ein relativ liten del av samferdselspolitikarane som har svarta på denne undersøkjinga, noko som gjer at ein ikkje kan trekkje for sterke slutningar basert på ho.

74% av fylkeskommunane opnar for mogelegheit til innføring av anbodskonkurransar i persontransporten (Pedersen og Solvoll 1991:60). Deira oppfatning er at anbud vil gje gode insentiv til trafikkelskapa om å drive meir økonomisk og dermed minke subsidier og tilskot. Dei fylkeskommunane som er imot innføringa av anbud oppgjev at anbud ikkje er tilpassa fylket sine behov, og at liten konkurranse mellom trafikkelskap vil føre til at det ikkje vil vere nokon positiv effekt ved innføring av anbud.

Det kjem fram av denne studien at Norsk Transportarbeiderforbund er imot all form for anbodskonkurransar innanfor kollektivtrafikken (Pedersen og Solvoll 1991:66). Norsk Transportarbeiderforbund oppgjev at dei er redd for at det vil føre til negative konsekvensar for trafikkelskapa og dei tilsette med tanke på stabilitet i selskapet og i arbeidsplassane. Norsk Rutebilarbeiderforbund er oppteken av at dei tilsette i kollektivtrafikken kan ha god dialog med samferdselsmyndigheitene og dermed unngå mange av dei negative konsekvensane som ein er redd for vil kome med ein anbodskonkurrans. Norsk Rutebilarbeiderforbund er negativ til at politikarane skal få meir makt og dei uroar seg over at tilsetjingsforholda vil verte usikre når det berre er snakk om ein 3-års kontrakt på dei ulike anbodsområda (Pedersen og Solvoll 1991:66). Om ein berre har anbodskontraktar på tre år så kan dette føre til at dei tilsette i trafikkelskapa vil vere meir usikre i forhold til jobben sin og tilsetjingsforhold. Det at anbodspakken som ein køyrer på vil bli lagt ut på nytt anbod berre tre år etter oppstart gjer at dei tilsette berre har tre år med sikker jobb. Om trafikkelskapet taper anbodskonkurransen ved neste runde så risikere dei tilsette overgang til det trafikkelskapet som vant, altså skifte av arbeidsgjevar, eller noko så negativt som oppseiing og arbeidsledigheit.

Pedersen og Solvoll kjem fram til at ved å setje persontransporttenester ut på anbod og gje fylkeskommunane ansvaret for ruteplanlegging, informasjon, takst og liknande så må fylkeskommunane setje opp ein administrasjon som skal ta seg av oppgåver som trafikkelskapa tidlegare har hatt. Det vil verte ei sentralisering av makt og avgjersler.

Konsekvensane for dei tilsette i eit trafikkelskap som er underlagt anbodskonkurransar vil vere negative ifylgje denne studien. Sidan dei tilsette vil gå til ein konkurranseutsett situasjon som påverkar deira jobbsituasjon i stor grad, så kan dei oppleve meir usikkerheit i anbodssituasjonen. Det har vore vanleg at trafikkelskap køyrer på konsesjonskontraktar eller kvalitetskontraktar som har ei tidslengd på ti år. Dette gjorde at dei hadde ti år med sikkerheit og så vart det søkt om ny konsesjonsperiode. Det at ein ved anbodskonkurransar kan risikerer å måtte skifte arbeidsgjevar kvart tredje år gjer at arbeidssituasjonen kan opplevast som midlertidig og dette kan føre til at trafikkelskapa kan oppleve mindre kjensle av lojalitet ifrå dei tilsette (Pedersen og Solvoll 1991:144). Dei tilsette kan få ei mindre kjensle av tilhøyrsl

og ansvar ovanfor trafikkselskapet dei er tilsett i. Min studie er sentrert kring maktforhold og arbeidssituasjon, og eg ynskjer å finne ut er korleis anbodskonkurransen har påverka bussjåførane sin arbeidskvardag.

2.4 Ikkje-standard tilsetjingsforhold

Ikkje-standard tilsetjingsforhold har blitt meir og meir utbreitt og dette er noko som Arne L. Kalleberg skriv om i ein artikkel som han gav ut i 2000. Han går igjennom teori og forskning på ikkje standard tilsetjingsforhold og fokuserer på tre situasjonar der det er ikkje-standard tilsetjingsforhold; deltidsstillingar, midlertidig tilsetjing og arbeid på kontrakt (Kalleberg 2000:341). Eg vel å trekkje fram hans studie av arbeid på kontrakt.

Tilsette i ei verksemd som arbeidar på kontrakt kan anten arbeide fysisk hos oppdragsgjevaren eller utanfor. Det å nytte seg av underverksemdar til å gjere ein jobb kan kome av at ein er interessert i å redusere kostnader, møte krav frå marknaden og gjennomføre arbeid som ein ikkje har kapasitet til utan å ta inn fleire arbeidarar (Kalleberg 2000:350). Tidlegare har det vore vanleg å finne arbeid som vert lagt ut til underverksemdar i industrien og i byggjebransjen, men det har i seinare tid vore ei auke i å nytte underverksemdar til å gjere arbeid som fell inn under servicearbeid. Etter at det har blitt meir utbreitt å nytte underverksemdar så har ein vorte meir opptatt av kven som har ansvar og kontroll over arbeidarane (Kalleberg 2000:352). Det er fleire oppdragsgjevarar som med vilje trekkjer seg vekk ifrå dei tilsette i underverksemda for å ikkje hamne i ein situasjon der dei har arbeidsgjevaransvar for dei. Dette skriv Kalleberg (2000:352) kan føre til lav tillit, lav kjensle av tilhøyrsløse og lav kjensle av samarbeidsvilje hos arbeidarane i den underverksemda som vert leigd inn.

Ein oppdragsgjevar utan arbeidsgjevaransvar kan føre til at dei som utfører jobben for oppdragsgjevaren ikkje opplever å ha noko forhold til oppdragsgjevarar, sjølv om tilsette i underverksemdar ofte er underlagt oppdragsgjevarar. Arbeidarane har gjerne fått klare retningslinjer av oppdragsgjevar som fortel dei korleis arbeidet skal gjennomførast og har liten mogelegheit til å påverke sin eigen arbeidskvardag. Trepartsrelasjonar utgjer ei aukande

utfordring for arbeidslover og fagforeiningar (Kalleberg 2000:358). Emne som vert meir og meir pressande og viktige å opplyse er: kven er det som har ansvaret for arbeidarane? Kven kontrollerer arbeidarane? Korleis vert maktrelasjonane? Det er viktig å undersøkje dette med tanke på å betre arbeidsforholda og rettigheitene til dei som er tilsett i ei underverksemd. Dei tema som vert tatt opp av Kalleberg er viktige med tanke på arbeidsforhold, rettigheter, trivsel og liknande hos dei tilsette i underverksemda. Dette er noko som er særst relevant for min studie av trepartsrelasjonen som bussjåførane er i, etter som eg er interessert i å finne ut om maktforhold og arbeidssituasjon har endra seg og korleis informantane opplever det å vere i ein trepartsrelasjon.

2.5 Arbeidstakarutfordringar

Arnhild Rydland Rønning og Torstein Nesheim har gjennomført ein studie av arbeidstakarar som er i ein trepartsrelasjon (Rønning og Nesheim 2008). Dei skriv at ein er i ein trepartsrelasjon når ein er tilsett i ei verksemd samstundes som ein jobbar for ei kundeverksemd eller oppdragsgjevar. Studien til Rønning og Nesheim er ein empirisk studie der dei har intervjuar tilsette i ei bemanningsverksemd og i ei konsulentverksemd. Studien omhandlar korleis det er for arbeidarane å vere i ein trepartsrelasjon, med dei utfordringane det medfører (Rønning og Nesheim 2008:231). Noko av utfordringa kan til dømes vere at dei tilsette må forholde seg til både arbeidsgjevar og oppdragsgjevar.

Ein har fått ein auke av trepartsrelasjonar ved at fleire verksemder nyttar seg av innleige eller utleige av arbeidskraft (Rønning og Nesheim 2008:231). Dette gjer at ein lyt gå litt vekk ifrå den tidlegare oppfatninga av at ein vanleg arbeidsrelasjon er bygd på to partar, ein arbeidsgjevar og ein tilsett. Rønning og Nesheim har som nemnd intervjuar tilsette i to ulike verksemder, den eine er ei bemanningsverksemd som leiger ut arbeidskraft til verksemder og den andre verksemda er ei konsulentverksemd som både leiger ut arbeidskraft og leverer tenester til andre verksemder. Begge desse verksemdene er innanfor IT-sektoren.

Rønning og Nesheim tar utgangspunkt i omgrep kring formar for tilknytning til arbeid. Den fyrste forma dei nemnar er "Fast tilsetjing" der arbeidstakaren er tilsett på ubestemt tid. Den andre forma er "Midlertidig tilsetjing" der arbeidstakaren er tilsett på ein tidsavgrensa

kontrakt. Den tredje forma for tilknytning mellom verksemd og arbeidar er "Innleie av arbeidskraft", her er det inngått ein kontrakt mellom tre partar, det kan vere ein oppdragsgjevar, ei underverksemd og ein arbeidstakar. Arbeidstakaren er formelt tilsett i underverksemda, men det er oppdragsgjevar som organiserer arbeidet. Den fjerde forma er "Kjøp av tenester frå ei anna verksemd (Entreprise)", her vil arbeidet verte gjort av tilsette i den verksemda som tilbyr desse tenestene. Den siste forma som Rønning og Nesheim nemnar er "Kjøp av tenester frå sjølvstendig næringsdrivande eller oppdragstakarar" (Rønning og Nesheim 2008:232).

Det at arbeidarane må forholde seg til sin formelle arbeidsgjevar samt ein oppdragsgjevar kan vere ei utfordring (Rønning og Nesheim 2008:232). Det vart gjennomført ti intervju av arbeidarar i konsulentverksemda og sju intervju av arbeidarar i bemanningsverksemda. Rønning og Nesheim finn forskjellar mellom arbeidarane som er tilsett i bemanningsverksemda og dei som er tilsett i konsulentverksemda. Dei som er tilsett i bemanningsverksemda oppgjev at dei har lite kontakt med arbeidsgjevar, det er nærast berre ved byrjinga og avslutninga av kontraktar med oppdragsgjevar at arbeidsgjevaren deira er involvert. Dei som er tilsett i konsulentverksemda oppgjev at dei har ein annan situasjon. Der har ein tett kontakt med oppdragsgjevarar samt krav og forplikting til arbeidsgjevar og arbeidsmiljøet i den verksemd dei er tilsett i, til dømes fortel ein respondent at han opplever at han har press ifrå to stadar og at det til slutt vert umogeleg å tilfredsstille alle partar (Rønning og Nesheim 2008:236).

Integrasjon hos oppdragsgjevar er eit anna tema som Rønning og Nesheim kjem inn på. Det kjem fram at det er sers forskjellig korleis respondentane opplever å verte integrert i verksemda dei utfører arbeidet for. Fleire av respondentane skildrar dårlege fysiske arbeidsforhold med til dømes dårleg arbeidsplass og at ein gjerne sit avskilt frå dei arbeidarane som er formelt tilsett hos oppdragsgjevar. Det kjem fram at det er stor misnøye med at ein ikkje opplever å verte inkludert hos oppdragsgjevaren og at dette kan kome av lite eller dårleg oppfylging av oppdragsgjevar. Det er nokre som opplever det motsette, ein som er tilsett i bemanningsverksemda fortel til dømes at han opplever at han vert integrert og at det ikkje er noko skilnad mellom han og dei som er formelt tilsett hos oppdragsgjevar (Rønning og Nesheim 2008:238).

Dei to verksemdene som Rønning og Nesheim har fokusert på har ulike typar tilsetjingsforhold. Dei som er tilsett i bemanningsverksemda oppgjev at dei har midlertidige tilsetjingar og at dette er med på å skape usikkerheit i forhold til framtida og at dei håpar at dei skal få mogelegheit til å verte fast tilsett hos ein oppdragsgjevar. Dei som er tilsett i konsulentverksemda er fast tilsett og Rønning og Nesheim skriv at dei forventar at dette ville føre til at det var meir stabilitet i forhold til arbeid og framtida. Det som kjem fram er at dei tilsette opplever usikkerheit når det kjem til framtida og at arbeidsforholdet vert påverka av marknaden (Rønning og Nesheim 2008:239). Det er fleire respondentar ifrå konsulentverksemda som oppgjev at dei ynskjer å få seg ein ny jobb. Det kjem fram at det er for hardt å vere i ein trepartsrelasjon der ein lyt tilfredsstille oppdragsgjevar sjølv om ein ikkje er einige om korleis ein best skal gjere jobben. Ein respondent seier at det alltid er oppdragsgjevar som har rett sjølv om dei har feil, og dette er tungt å måtte forholde seg til fordi ein ikkje kjem nokon veg med sine idear og tankar om arbeidet.

I denne studien har Rønning og Nesheim vore innom viktige tema som er relevant for arbeidarar som er i ein trepartsrelasjon. Dei har vore innom det å vere under to verksemdar og vere nøydd til å forholde seg til desse to. Integrasjon hos oppdragsgjevar har vore eit tema som dei har undersøkt, samt ulike tilsetjingsforhold for dei ulike verksemdene og kva dette har å seie for usikkerheit og stabilitet. Eg har valt å undersøkje kva konsekvensar trepartsrelasjonen har for maktforhold i tilsetjingsrelasjonen og arbeidssituasjonen til bussjåførane etter at kollektivtrafikken vart sett ut på anbod. Rønning og Nesheim sin studie skil seg frå min sidan dei har fokusert på ulike arbeidsgrupper innan IT-sektoren der det gjerne er krav om høgare utdanning. Det som er interessant i denne studien er ikkje kva stillingar arbeidstakarane har, men korleis dei opplever det å vere i ein trepartsrelasjon.

2.6 Oppsummering

Det er fleire mogelege konsekvensar av å setje ut kollektivtrafikken på anbod, og det som kjem klårast fram er at det er flest negative konsekvensar for dei tilsette i trafikkselskapa. Det ser ut til at det vil skape dårlegare arbeidssituasjon og arbeidarane vil oppleve meir usikkerheit kring sitt arbeidsforhold. Ved å skape ein trepartsrelasjon og dermed få eit ikkje-standard tilsetjingsforhold så kan det skape ein del utfordringar. I ein trepartsrelasjon så er det gjerne uklårt kven som sit med den reelle makta og kven som sit med arbeidsgjevaransvaret,

dette gjer det ofte utfordrande for arbeidarane. Kva konsekvensar anbodsutsetjinga av kollektivtrafikken har hatt på bussjåførane sin arbeidskvardag, med tanke på makt og arbeidsforhold er noko som står sentralt i mi undersøkjing. Har det kome nokon direkte konsekvens av anbodsutsetjinga? I neste kapittel vil eg gjere greie for teoridelen av denne oppgåva.

3.0 Teori

3.1 Innleiing

Denne oppgåva har ikkje vore styrt av eit bestemt teoretisk perspektiv og det har heller ikkje vore nokon klår teoretisk grunna hypotese som grunnlag for problemstillinga. Det har vore det empiriske datamaterialet mitt med fokus på korleis bussjåførar opplever ulike sider ved trepartsrelasjonen og arbeidsforholda dei er i, som har lagt vegen for teorien. Fokuset har blitt styrt av mi bacheloroppgåve, der eg gjorde ein liten kvalitativ studie av bussjåførar i distriktet. Kva eg har fokusert på i denne oppgåva har såleis vore meir styrt av empirien enn av ein bestemt teori eller bestemte omgrep. Den teoretiske vinklinga i denne oppgåva har vorte utvikla saman med analysearbeidet mitt.

Eg vil vidare i dette kapittelet fokusere på maktforhold i tilsetjingsrelasjonar og kva endringar som kjem når ein hamnar i ein trepartsrelasjon. Deretter vil eg freiste å kome inn på leiingsstrategi og kontroll og korleis dette påverkar styring og tillit. Til slutt vil eg kome inn på kva som motiverer arbeidarar.

3.2 Makt i tilsetjingsrelasjonar

Styringsretten til arbeidsgjevar er lovfesta og går ut på at leiinga ved ei verksemd skal kunne organisere arbeidet på den måten som leiinga synes er best (Engelstad et.al 2003:22). Styringsretten vil generelt vere godtatt av dei tilsette så lenge verksemda er stabil og at autonomien samt godane til dei tilsette vert i varetatt. Retten til å styre og velje leiingsstrategi ligg hos arbeidsgjevar, det er ein enkel form for maktutøving der ein part gjev ut retningslinjer for korleis arbeidet skal gjennomførast og ein part fylgjer desse retningslinjene. Om den parten som gjev ut retningslinjene og kommandoar har ein tendens til å vere for autoritær kan ein oppleve at dei tilsette protesterer og ikkje gjennomfører arbeidet på den måten leiinga ynskjer. Ved å trekkje seg litt tilbake og kontrollere arbeidet indirekte kan ein oppleve meir effektiv arbeidsutføring av dei tilsette då dei opplever at dei ikkje vert kontrollert heile tida (Engelstad et.al 2003:23).

Arbeidsgjevar sin styringsrett er ikkje utan grenser, og i Noreg står fagforeiningar sterkt og er med på å styrke dei tilsette sine rettigheter gjennom mekling og regulering av arbeidsforhold (Engelstad et.al 2003:30). Arbeidsgjevar sin makt er derfor avgrensa av ulike forhold som har med lover og reglar å gjere. Fagforeiningar, lover, avtaleverk og tariffavtalar påverkar arbeidarane sin mogelegheit til å påverke sin eigen arbeidssituasjon. Gjennom hovudavtalen mellom LO og NAF i 1935 så kan ein seie at det vart lagt eit grunnlag for ei forståing kring arbeidsgjevar sin styringsrett og arbeidstakar sin rett til å forhandle (Engelstad et.al 2003:218-219). Til samanlikning med andre land rangerer Noreg høgt når det kjem til arbeidstakarar sin mogelegheit til innverknad på eigen arbeidssituasjon.

Ved ein arbeidskontrakt så er ein gjerne medviten om at ein som tilsett har rettigheter så vel som krav. Ein eksplisitt kontrakt vert inngått ved tilsetjingar der løn og arbeidstid vert konkretisert. Det er i tillegg ofte implisitte kontraktar i arbeidslivet der forventingar til oppførsel som å ta ansvar, gjere sitt beste og liknande er gjeldande. Ved den implisitte kontrakten er det gjensidige forventingar mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar som er hovudelement, men det er ikkje nedskrive som ved ein eksplisitt kontrakt (Engelstad et.al 2003:39). Når ein inngår ein arbeidskontrakt så godtar ein arbeidstakar at arbeidsgjevar har styringsretten (Engelstad et.al 2003:43). Det har stadig vorte meir og meir vanleg med endring av organiseringa av arbeid og verksemder ved til dømes utflytting av arbeidsplassar, fusjonar og endring i arbeidsoppgåvene til dei tilsette. Dette er noko som vert legitimert ved at det blir framstilt som naudsynt for verksemda og jobbsikkerheita til dei tilsette (Engelstad et.al 2003:49).

Om ein arbeidstakar opplever at han har fridom i sin arbeidskvardag så er det større sannsyn for at han er nøgd med sin arbeidssituasjon (Engelstad et.al 2003:127). Arbeidstakarar som opplever at dei har gjennomslagskraft i avgjersler som omhandlar deira arbeidssituasjon opplever meir trivsel og ei større kjensle av å vere nøgd. Det er gjerne tre hovudval ein arbeidstakar har når det gjeld å endre sin arbeidssituasjon om ein ikkje er nøgd (Hirschman 1970). Det fyrste er "Exit" der arbeidstakar kan forlate sin stilling i verksemda (Hirschman 1970:23). I hovudsak vil dette bli gjort om ein ser føre seg at det ikkje er mogeleg å forbetre arbeidssituasjonen i nokon grad og om ein har mogelegheit til å få seg ny jobb. Det andre ein

arbeidstakar kan freiste å gjere er å nytte seg av "Voice" der arbeidstakar tar opp ynskjer om forbetringar og krav om endringar (Hirschman 1970:30). Valet om å ta opp forslag til endringar og forbetringar vert ofte gjort av arbeidstakarar som opplever at dei har mogelegheit til å få gjennomslag for sine ytringar. Den siste utvegen ein arbeidstakar har er "Loyalty", der arbeidstakar finn seg i at arbeidssituasjonen er som den er og freistar å gjere det beste ut av situasjonen (Hirschman 1970:82).

Arbeidstakarar som opplever at dei ikkje har noko gjennomslagskraft når det kjem til forbetringar på sin eigen arbeidskvardag kjenner ofte at dei ikkje blir sett og at dei ikkje når fram i dei kanalane som er sett opp for dei (Engelstad et.al 2003:140). Om ein opplever at ein ikkje har makt til å påverke sin eigen arbeidssituasjon og ikkje får gjennomslag for sine ynskjer så kan ein oppleve at ein ikkje vert rettferdig behandla. På denne måten kan arbeidstakarane oppleve ei kjensle av avmakt (Engelstad et.al 2003:141). Om ein stadig opplever at ein ikkje har mogelegheit til å påverke sin arbeidssituasjon vil ein gjerne kjenne at det ikkje er noko poeng i å prøve å endre noko og dermed vil gjerne kjensla av avmakt auke. Dette er ei side ved arbeidsforholda eg vil kome attende til i samband med diskusjonen om ulike sider av framandgjerjing

3.3 Makt i trepartsrelasjonar

Det er vanleg å snakke om ein topartsrelasjon som det normale innan arbeidslivet (Nesheim 2009:71). Ein topartsrelasjon er når det er ein klår arbeidsgjevar og ein klår arbeidstakar som er kjøpar og seljar av arbeidskraft. Å sjå på topartsrelasjon som det som er normalt kan gjenspeglast i arbeidsmiljølova og andre lovar og reglar. Desse er basert på at det er ein topartsrelasjon mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar, derfor kan det vere ein utfordring når det vert ei auking i trepartsrelasjonar (Nesheim 2010).

Maktforhold i tilsetjingsrelasjonen og arbeidssituasjonen er noko som kan verte endra når ein går inn i ein trepartsrelasjon. Dette kan omhandle makta arbeidarane har til å fremje sine saker og det kan vere arbeidsgjevar sin makt over arbeidarane i forhold til kva makt ein mogeleg oppdragsgjevar har. New Public Management er noko som har vorte meir utbreitt, der det

offentlege freistar å fylgje private verksemdar sin strategi. Med New Public Management har det vorte vanleg at det offentlege leiger inn arbeidskraft eller underverksemdar til å gjere arbeid for ein.

Det å setje ut offentlege tenester til private aktørar kan vere ein del av det å privatisere det offentlege, og dette er med på å skape ein trepartsrelasjon. New Public Management (NPM) har tatt med seg ein del element ifrå privat sektor inn i offentlig sektor (Pallesen i Christensen og Læg Reid 2011:251). Når ein set ut offentlege tenester så gjer ein dette ofte ved å lyse ut anbodskonkurranse, sånn at private aktørar må by på tenestene og freiste å vinne over kvarandre og skaffe seg løyve til å drive tenestene for det offentlege. Ved anbodskonkurransar så har ein oppdragsgjevar som her er det offentlege og ei verksemd som utfører arbeidet, som er det same som at oppdragsgjevar er fylkeskommunen og verksemda som gjer arbeidet er eit trafikkselskap. Det vert ein trepartsrelasjon der det offentlege har ei viktig rolle og mykje makt over situasjonen. Kollektivtrafikken er fylkeskommunen sitt ansvar og dei har lagt dette ut på anbod for å få trafikkselskap til å utføre dette arbeidet med fokus på ulike kriterier, gjerne med mest fokus på best mogeleg pris.

Når det offentlege vel å gje ut kontraktar på tenester så har dei framleis makt og kontroll over tenestene som skal utførast, då gjennom påverknadskraft ovanfor den verksemda som utfører tenestene for dei (Pallesen i Christensen og Læg Reid 2011:252). Pallesen skriv at det er i hovudsak tre områder det offentlege har innverknad på og dette er regulering, finansiering og gjennomføring av tenester. Ved å setje ting ut på anbod så er det vanleg at det offentlege er involvert ved to av dei tre områda og dette er gjerne regulering og finansiering av tenestene. Ved regulering så omhandlar dette at det offentlege har makta til å danne retningslinjer for korleis den private verksemda skal gjennomføre arbeidsoppgåvene, og ved finansiering så omhandlar det gjerne at det offentlege subsidierer tenesta og/eller betalar den private verksemda for arbeidet som vert gjort (Pallesen i Christensen og Læg Reid 2011:254).

"In NPM terminology, policy makers privatize because they (should) prefer to steer rather than row" (Pallesen i Christensen og Læg Reid 2011:254). Dette omhandlar at det offentlege skal kunne styre dei tenestene som dei har til innbyggjarane utan at dei lyt gjennomføre

arbeidsoppgåvene sjølv. Ved å setje ut arbeidsoppgåvene på anbod så er det ei verksemd som må gjennomføre arbeidsoppgåvene som det offentlege har sett og verksemdene lyt gjere det på den måten som det offentlege vil. Ved å setje ut tenester til private så er ein av den oppfatning at ein aukar effektiviteten og minskar utgiftene ved offentlege tenester. I mine case så omhandlar dette at bussjåførane lyt fylgje retningslinjene, krava og måla til Driftselskapet. Det er Driftselskapet som sit med makta og kontrollen over kollektivtrafikken og dei ulike trafikkelskapa og bussjåførane lyt fylgje Driftselskapet for å få lov til å køyre buss i ulike områder. Det er mogleg for det offentlege å danne retningslinjer heilt ned til den minste detalj om korleis dei ynskjer at tenestene skal gjennomførast og det er mogleg å leggje inn bøter eller andre insentiv for å sikre seg at dei private verksemdene gjennomfører på den måten det er stadfesta i anbodskontrakten (Pallesen i Christensen og Lægroid 2011:254).

Det er gjerne vanleg å spørje kvar ein jobbar og vente eit svar som fortel oss om ein klår arbeidsgjevar og gjerne ein klår arbeidsplass (Nesheim 2009:73). Ved utdanningar så er lærebøker i leiing og Human Resource Management ofte basert på leiing av arbeidarar eller medarbeidarar, der det er ein klår arbeidsgjevar og ein klår arbeidstakar som er i ein topartsrelasjon. Dette gjer at ein gjerne ikkje ser på eller fokuserer på at det vert meir og meir vanleg med trepartsrelasjonar i arbeidslivet. Det kan føre til at ein ikkje er merksam på kva utfordringar ein kan oppleve i trepartsrelasjonar og dermed ikkje kunne arbeide for at arbeidsvilkåra skal verte betre for dei som er i ein trepartsrelasjon (Nesheim 2009:72-73). Nesheim (2010) skriv at det er naudsynt å sjå på ulike problemstillingar som ein er ovanfor når det kjem til endringar i arbeidslivet og korleis ein skal handtere dette. Det kan vere snakk om innleie av arbeidskraft der ein arbeidar er formelt tilsett i ei verksemd, men utfører eit arbeid for ei anna verksemd og gjerne arbeidar saman med tilsette i denne verksemda (Nesheim 2010). Franchising kan vere eit anna område som utfordrar tanken om ein klår arbeidsgjevar og ein klår arbeidstakar ved at den formelle arbeidsgjevaren er underlagt eit større system og dette systemet har moglegheit til å påverke mykje av organiseringa av arbeidsforholdet og liknande. Samarbeid mellom verksemdar kan føre til at dei tilsette i dei ulike verksemdene arbeidar saman med tilsette i andre verksemdar så vel som med sine kollegaer i den verksemda dei er formelt tilsett i. Virtuell organisering av arbeidet der ein har teknologi som gjer det mogleg å utføre arbeidet ein annan stad enn der verksemda er plassert geografisk kan skape utfordringar for verksemda og dei tilsette. Det siste Nesheim (2010) tar

opp er prosjektarbeid, profesjonar, konsulentar og anna nettverksarbeid som gjev ei anna organisering enn berre ei verksemd. Min studie tar føre seg ein trepartsrelasjon som er basert på innleige av arbeidskraft, det er ein oppdragsgjevar som betalar ei verksemd til å gjere eit stykke arbeid. Det vert ein trepartsrelasjon mellom Driftselskapet, Trafikkselskapet og bussjåførar i min studie.

Dei formane for å organisere arbeid som Nesheim (2010) tek opp er noko som påverkar verksemda, arbeidsgjevarar og arbeidstakarar i stor grad. Desse utfordringane kan til dømes vere knytt til integrasjon av dei innleidde arbeidarane i ei verksemd som ikkje er deira formelle arbeidsgjevar. Det kan omhandle at den formelle arbeidsgjevaren ikkje har makt til å påverke arbeidssituasjonen til dei tilsette eller til å danne retningslinjer for korleis arbeidet skal gjennomførast (Nesheim 2010). Når den formelle arbeidsgjevaren opplever å miste noko av makta og påverknadskrafta på dei tilsette og deira arbeidskvardag så kan det kome av at det er ein oppdragsgjevar som har den reelle makta. Utfordringar i forhold til makt og ansvar er noko av det som er vanskelegast i den trepartsrelasjonen bussjåførane er i: kven sit med makta og kven har ansvar for bussjåførane?

Arbeidarane lyt gjerne opparbeide seg eit forhold til sin arbeidsgjevar samstundes som dei gjerne lyt ha eit forhold til ei anna verksemd som dei utfører eit arbeid for. I ein sånn situasjon så er det den verksemda arbeidaren formelt er tilsett i som har det juridiske arbeidsgjevaransvaret og ikkje den verksemda arbeidaren eventuelt gjer eit arbeid for. Det hender ofte at i ein trepartsrelasjon så ligg den reelle makta til å forme arbeidssituasjonen og arbeidskvardagen til arbeidarane hos den verksemda som ikkje har arbeidsgjevaransvar. Dette kan føre til utfordringar når det kjem til å ivareta arbeidarane sine rettigheter og interesser, samt arbeidarane sin mogelegheit til å påverke sin eigen arbeidskvardag (Nesheim 2009). Det er naudsynt å sjå på korleis maktforholdet har endra seg og kva konsekvensar dette har. Det er det viktig å undersøkje kven bussjåførane opplever har den reelle makta og ansvaret for deira arbeidssituasjon. Opplever bussjåførane at trepartsrelasjonen dei er i har endra maktforholdet i tilsetjingsrelasjonen? Og har dette hatt noko direkte konsekvens for arbeidssituasjonen til bussjåførane eller kontroll av bussjåførane?

3.4 Leiingsstrategi og kontroll

Human Resource Management (HRM) er ein leiingsstrategi som legg vekt på innsats, evner, kunnskap og tilhøyrse (Watson 2008:155). Det er ofte to forståingar av HRM, anten ei brei forståing som ser HRM som ein generell leiingsstrategi, eller ei forståing av HRM som ein "ny" leiingsstrategi som har kome dei seinare åra. Eg vel å nytte den fyrste forståinga, at HRM er ein form for leiingsstrategi i brei forstand. Det kan seiast at det er to hovudformer for leiingsstrategi i HRM som legg vekt på to ulike former for tilhøyrse: høg og lav kjensle av tilhøyrse (Watson 2008:156). I røynda er det ikkje sånn at alle verksemder anten har lav eller høg kjensle av tilhøyrse som leiingsstrategi, dei heller gjerne meir mot den eine eller den andre forma.

Forhold mellom individ kan seiast å vere basert på tillit eller mistillit også på arbeidsplassen (Fox 1974:13). Retningslinjer for korleis arbeidet skal gjennomførast, kva arbeidsroller ein har, om ein kan nytte skjønn og liknande er element som påverkar tillitsforholdet mellom arbeidarar og arbeidsgjevarar. Det kan seiast at alle tillitsrelasjonar har ein gjensidig vekselverknad. Dermed kan kva leiingsstrategi ei verksemd nyttar seg av ha mykje å seie for kva tillitsforhold det er mellom arbeidarane og arbeidsgjevar. Ved ein leiingsstrategi der arbeidsgjevarane er meir tilbøyelege til å la arbeidarane ha meir kontroll over sitt eige arbeid gjennom til dømes at arbeidarane kan nytte skjønn i arbeidsutføringa og det vert nytta mindre direkte kontroll ifrå leiinga si side, kan ein og finne ei sterk kjensle av tillit mellom arbeidar og arbeidsgjevar. Det motsette kan ein finne om det vert nytta ein leiingsstrategi som ikkje lar arbeidarane nytte skjønn og liknande i arbeidsutføringa.

3.4.1 Høg kjensle av tilhøyrse og tillit

Med ein leiingsstrategi som fokuserer på å skape ei kjensle av høg tilhøyrse ifrå arbeidarane så vel gjerne leiinga å skape eit nært forhold til dei tilsette (Watson 2008:156). Ved å skape eit nært forhold til dei tilsette så kan dei tilsette oppleve at dei blir sett og verdsett og på den måten får ei kjensle av tilhøyrse til verksemda. Når arbeidarane har ei kjensle av tilhøyrse til verksemda så kan ein finne at dei vert meir involvert i verksemda og internaliserer verksemda sine mål og verdiar. Dette saman med moglegheiter til å "gjere karriere" i ei verksemd kan

føre til at dei tilsette har lyst til å yte sitt beste for verksemda og på den måten føre verksemda vidare på ein god måte.

Når ei verksemd har fokus på å skape ei kjensle av tilhøyrse blant dei tilsette så er ofte arbeidsoppgåvene kunnskapsbasert og dei tilsette har mogelegheit til å sjølv ta avgjersler kring utføringa av dei (Watson 2008:160). Utføringa av arbeidet er ikkje skild ifrå avgjersler kring korleis det skal gjennomførast. I dei situasjonane der arbeidaren er fristilt til å nytte skjønn og ta eigne avgjersler om korleis ein kan gjennomføre arbeidsoppgåvene er leiinga interessert i eit nært forhold til arbeidaren (Fox 1974:30-31). Arbeidaren vert oppmuntra til å internalisere verdiar og mål som verksemda har og til å oppleve ei kjensle av tilhøyrse til verksemda. Verksemdene ynskjer at arbeidarane skal oppleve ei kjensle av ansvar ovanfor verksemda og at dei gjer ein god og gjerne ekstra innsats for verksemda. Her vil ikkje verksemda leggje klare retningslinjer og reglar som arbeidaren må fylgje og vil heller ikkje overvake arbeidaren direkte, dette for å ikkje skape ei kjensle av mistillit. Verksemda vil vere tent med å skape ei velvilje hos arbeidaren for at arbeidsoppgåvene skal verta gjennomført på best mogeleg måte, der arbeidaren nyttar skjønn, tar avgjersler og nyttar sine evner og kunnskap til det beste for verksemda (Fox 1974).

Dei tilsette kontrollerer ofte seg sjølv og dei er sjølv ansvarlege for å kontrollere kvaliteten på arbeidet dei gjennomfører. Dette omhandlar at dei tilsette har mogelegheit til å styre sin eigen arbeidskvardag og nytte skjønn i arbeidsutføringa, utan at leiinga kontrollerer dei direkte (Watson 2008:156). Ved å ha romslege reglar og retningslinjer for korleis arbeidsoppgåvene skal gjerast så får dei tilsette mogelegheit til å avgjere kva som er den beste måten å gjennomføre arbeidet på (Watson 2008:159). Det er fokus på høg kjensle av tillit mellom leiinga og dei tilsette, samt ei høg kjensle av tilhøyrse. Sidan dei tilsette har internalisert verksemda sine mål og verdiar så kontrollerer dei på ein måte seg sjølv gjennom at dei ynskjer å gjere det som er best for verksemda. Tidlegare har bussjåførane hatt mogelegheit til å sjølv kontrollere arbeidet sitt og passasjerane. Har dette endra seg etter at dei kom i ein trepartsrelasjon? Har bussjåførane mista noko av makta som var i bussjåføreryrket? Etter at kollektivtrafikken vart lagt ut på anbod så har bussjåførane hamna i ein trepartsrelasjon, dette kan medføre endring i leiingsstrategi og i kjensle av tilhøyrse og tillit. Dette er noko eg ynskjer å finne ut i min studie.

3.4.2 Lav kjensle av tilhøyrslø og tillit

Om leiinga ikkje er så interessert i å skape eit nært forhold til dei tilsette så kan dei velje å nytte seg av leiingsstrategiar som ikkje legg vekt på å skape ei kjensle av tilhøyrslø (Watson 2008:156). Når arbeidsoppgåvene er enkle og det er lett å byte ut dei tilsette så er ikkje leiinga avhengig av å skape ei kjensle av tilhøyrslø blant dei tilsette. Med denne forma for leiingsstrategi så opplever gjerne dei tilsette at dei ikkje blir verdsett eller at dei er viktige for verksemda. Dette kan gjere at dei tilsette distanserer seg frå verksemda og ikkje internaliserer verksemda sine mål og verdiar.

Arbeidsoppgåvene som tilsette har i verksemdar som ikkje har eit stort fokus på kjensle av høg tilhøyrslø er ofte enkle. Avgjersler om korleis arbeidsoppgåver skal gjennomførast er tatt på eit høgare nivå i verksemda og arbeidaren har liten mogelegheit til å sjølv bestemme korleis arbeidsoppgåvene skal gjennomførast og i kva tempo det skal gjerast (Watson 2008:160). Gjennomføringa av arbeidet er skild frå avgjersla om korleis ein skal gjennomføre det. Teknologi og maskinar kan vere med på å minske arbeidarane sine mogelegheit til å nytte skjønns når det kjem til korleis arbeidsoppgåvene skal gjennomførast (Fox 1974:25-26). Maskiner er ofte skapt til å utføre eit arbeid på ein viss måte og på ei viss tid og dette gjer at arbeidsprosessen er bestemt av leiinga som tok inn maskinene. Arbeidarar som jobbar ved til dømes eit samleband må fylgje farten og intervalla til samlebandet og har ikkje noko mogelegheit til å sjølv bestemme tempo på arbeidet.

Kvaliteten på arbeidet vert ofte kontrollert av leiinga og det vert nytta direkte kontroll av dei tilsette (Watson 2008:156). Ved direkte kontroll så er ofte arbeidsoppgåvene klårt skildra og dei tilsette har fått retningslinjer for korleis dei skal gjennomføre arbeidsoppgåvene. Det er ofte heilt klare og gjerne strenge reglar og retningslinjer for korleis ein skal utføre arbeidet. Dette vert gjort for at verksemda skal vere sikker på at måla som er sett blir oppnådd. Der arbeidaren har fått tilstrekkeleg opplæring til å kunne nytte seg av maskinene så treng ikkje verksemda noko meir ifrå arbeidaren enn lydigheit, og dette kan oppnåast ved å nytte direkte kontrollformer. Om arbeidsoppgåvene er klårt definerte, ned til minste detalj så treng ikkje arbeidaren nytte skjønns, ta avgjersler eller ha ekspertkunnskap (Fox 1974:25). Det er ikkje satsa på å skape ei kjensle av høg tillit mellom leiinga og dei tilsette og det er ikkje noko fokus på å skape ei kjensle av tilhøyrslø hos dei tilsette (Watson 2008:159).

Dei tilsette har ikkje internalisert verdiane og måla til verksemda dermed har dei ikkje den innebygde kontrollen som gjer at dei automatisk gjer det beste for verksemda. Verksemda kan sjå det som naudsynt å skape klåre retningslinjer og klårt avgrensa arbeidsoppgåver og at dei tilsette ikkje nyttar skjønn i arbeidsutføringa. Arbeidarar som ikkje har mogelegheit til å nytte skjønn i arbeidsutføringa vert heller ikkje oppmuntra til å internalisere verksemda sine verdier og mål, dei får ikkje ei personleg tilhøyrsløse til verksemda (Fox 1974:29). Leiinga vil gjerne nytte verkemidlar, som direkte kontroll, som ofte er innebygd i maskinene eller teknologien som arbeidarane nyttar. Arbeidarane i sånne situasjonar opplev ofte tilsyn, overvaking av arbeidsprosessen, mange reglar og retningslinjer som må fylgjast og gjerne økonomiske insentiv til å auke effektiviteten som bøter og bonus (Fox 1974:28). Som me skal sjå, er dette sentrale element i tilhøvet mellom bussjåførane og Driftselskapet. Med anbodusutsetjinga av kollektivtrafikken så har det kome ein oppdragsgjevar, Driftselskapet, som sit med mykje makt over korleis arbeidet skal gjennomførast. Har dette ført til ei endring i kontroll og arbeidssituasjon for bussjåførane? Sidan det er ein tredjepart som tar avgjersler kring korleis arbeidet skal føregå så kan det kome ei endring i kva grad arbeidsoppgåvene har klåre retningslinjer og i kva grad avgjersler kring arbeidsoppgåvene er flytta ifrå bussjåførane og Trafikkselskapet og opp til Driftselskapet.

Ved endringar av arbeidsrelasjonar kan ein ofte finne endringar i korleis arbeidet vert organisert. Dette kan føre til at det kjem endringar i korleis arbeidet skal gjennomførast og korleis arbeidarane blir kontrollert. Dette er eit viktig aspekt ved trepartsrelasjonen som bussjåførane er i: har maktforholdet, kontroll og arbeidssituasjonen til bussjåførane endra seg etter at det vart ein trepartsrelasjon? Korleis har kjensla av tilhøyrsløse mellom bussjåførane og Trafikkselskapet vore tidligare og har dette endra seg? Om det er endringar kring kjensla av tilhøyrsløse mellom bussjåførane og arbeidsgjevaren kan det då ha med nye formar for kontroll å gjere?

Tilhøyrsløse til verksemda og tillit mellom arbeidar og arbeidsgjevar kan ha mykje å seie for motivasjonen til dei tilsette. Om det er ei kjensla av høg gjensidig tillit så kan dette motivere arbeidarane til å yte meir. Denne måten å motivere arbeidarane kan ha mykje å seie for effektivisering av arbeidet og dermed for profittakkumulasjonen i verksemda.

3.5 Motivasjon

Herzberg med fleire gjorde ein kjent studie, som dei publiserte i 1959, der dei ynskte å finne ut kva som motiverer arbeidarar og forfattarane meiner at dei har kome fram til eit gjennombrot når det kjem til kva som påverkar haldningane hos arbeidarar.

Det å motivere arbeidarar utanom dei vanlege økonomiske insentiva har blitt meir vanleg (Herzberg et.al 1959:126). Kurs for leiarar går inn for at dei skal lære seg å motivere arbeidarane gjennom at leiarane lærer namna til dei tilsette, er imøtekomande, smiler til arbeidarar og behandle dei "som om dei var menneske" (Herzberg 1959:126). Frynsegode og andre fordelar som vert gjeven til arbeidarane, og samstundes vert gjeven for å imøtekomme fagforeiningar og deira krav, kan påverke motivasjonen til arbeidarane på ein positiv måte. Ting som verksemdsavis, treningsgrupper, fine omgjevningar på arbeidsplassen og kantiner er med på å fortelje arbeidarane at verksemda behandlar arbeidarane fint og til gjengjeld forventar verksemda at arbeidarane vil gjere ein god jobb for dei.

Det har lenge vore kjent at arbeidarar som opplever at dei er framandgjort ifrå arbeidet, produktet og leiinga gjerne opplever meir sjukdom, samt arbeider mindre godt og mindre effektivt (Herzberg et.al 1959:127). Gjennom å gje arbeidarane fleire gode så er ein interessert i å minske dei negative konsekvensane som arbeidarane gjerne opplever og samstundes auke effektiviteten og stimulere arbeidsmoralen. Mange studiar viser til at arbeidarar likar å ha moglegheit til å påverke sin eigen arbeidssituasjon og vere med på å ta avgjersler som går direkte på deira arbeidsoppgåver. Dette omhandlar det som eg nemnde tildlegare om leiingsstrategiar, der verksemda freistar å skape ei høg kjensle av tilhøyrsløshet hos arbeidarane. Det verkar positivt inn på arbeidsmoralen og effektiviteten om arbeidarane vert behandla som menneske med ulike behov istaden for å verte behandla som rein arbeidskraft (Herzberg et.al 1959:127). Om denne moglegheita vert innskrenka ved til dømes ein trepartsrelasjon så kan arbeidarane oppleve at dei ikkje har nok tilhøyrsløshet til verksemdene eller at dei ikkje vert verdsett av den verksemda dei er tilsett i eller den verksemda dei utfører eit arbeid for. Arbeidarane bør få moglegheit til sjølv å avgjere korleis arbeidsoppgåvene skal gjennomførast for å kunne få kjensla av å oppnå noko og kunne utvikle seg.

Utvikling av teknologiske verktøy, der arbeidsoppgåvene vert meir rutiniserte og automatiserte, kan føre til at arbeidarane opplever ei framandgjerung ifrå arbeidet og produktet. Sjølv om kva mål ei verksemd strevar etter ikkje er like aktuelt å la dei tilsette setje, kan det vere lurt å la dei tilsette utarbeide ein plan eller retningslinjer for korleis ein skal oppnå desse måla. Om ein vel å la arbeidarane sjølv ta avgjersler eller i allefall vere med på å ta avgjersler som går direkte på deira arbeidssituasjon så kan ein auke motivasjon hos arbeidarane. Når motivasjonen hos arbeidarane aukar så kan ein oppnå ei kjensle av trivsel, mindre stress og mindre sjukdom på grunn av arbeidssituasjonen (Herzberg et.al 1959:127-128). Ved den motsette situasjonen kan ein oppleve å finne negativt arbeidsmiljø som påverkar arbeidarane ved auka sjukefråvær, stress og liknande. Opplever bussjåførane at det har vorte mindre fokus på trivsel i den nye arbeidsrelasjonen? Og har dette gjort til at bussjåførane opplev meir stress i sin arbeidssituasjon?

Som Herzberg et.al er inne på, kan arbeidarane oppleve ei form for framandgjerung når arbeidsoppgåvene vert meir rutiniserte og enkle. Dette kan påverke arbeidarane sitt forhold til produktet så vel som til verksemda dei er tilsett i.

3.6 Framandgjerung

Eg har allereie i denne oppgåva vore inne på aspekt ved framandgjerung som er viktige i forhold til min studie, knytt til arbeidsforhold og standardisering av arbeidsoppgåver og liknande. Når ein knyttar framandgjerungsomgrepet til arbeid, kjem ein ikkje utanom Marx, og eg vil gjere kort greie for Marx sitt framandgjerungsomgrep, men eg vel å også nytte Blauner og hans operasjonisering av framandgjerungsomgrepet, fordi det er meir direkte relevant for mi analyse.

Marx var opptatt av det frie og kreative individet som kunne oppnå si meining med livet gjennom å realisere seg sjølv gjennom produksjons-, sosial- og sanselivet (Marx 1884 i Elster og Lorenz 1970:110). Det var serleg gjennom produksjon Marx var opptatt av at menneske skulle realisere sin sanne natur. Det er ikkje arbeidsdeling som er det store problemet, men det

er det sosiale og økonomiske ved produksjonen som er utfordringa for arbeidarane. Streng overvaking og rutinisering av arbeidsoppgåvene gjer at menneske ikkje kan realisere seg sjølv gjennom arbeid. Måten arbeidet er organisert på er med på å skape ei kjensle av framandgjeri hos arbeidarane. Marx kom med ein teori om ulike formar for framandgjeri hos arbeidarane. Ei kjensle av framandgjeri ifrå arbeidet og produksjonen er noko som er relevant for min studie ved at trepartsrelasjonen som bussjåførane er i kan påverke dei og dei kan oppleve ei kjensle av framandgjeri som resultat av trepartsrelasjonen.

Arbeidaren vert framandgjort ifrå produktet, prosessen og seg sjølv (Marx 1884 i Elster og Lorenz 1970:104-108). Produksjonsprosessen som handling er noko som vert utanfor arbeidaren sidan han ikkje er der av fri vilje, han er der under tvang. Produktet og produksjonsmidla tilhøyrer nokon andre enn arbeidaren. Arbeidaren har berre arbeidskrafta si å selje sidan han ikkje eiger produksjonsmidla. Eit aspekt ved trepartsrelasjonen som bussjåførane inngår i er at trafikkselskapa får berre ein fast sum for å gjere eit stykke arbeid for Driftselskapet. Bussjåførane får berre løn for å køyre bussen etter krava til Driftselskapet. Det er tilsynelatande ikkje Trafikkselskapet eller bussjåførane som har makt og kontroll over produksjonen, det er Driftselskapet. Kva formar for framandgjeri kan dette føre til hos bussjåførane?

3.7 Formar for framandgjeri

Ein klassisk studie om framandgjeri er Robert Blauner sin studie med tittelen: "Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry" (1964). Hovudfokuset til Robert Blauner er: Kva forhold er det som gjer at arbeidarar opplever auka framandgjeri og kva forhold er det som kan minke framandgjeri? (Blauner 1964: vii). I sosiologien har det vore stor fokus på arbeid og framandgjeri med opplevingar som overvaking, meiningslause, isolasjon og misnøye, serleg når ein ser på teoriar kring arbeid og industri. Blauner tar opp fire omgrep som han ser på som formar for framandgjeri. Desse fire omgrepa er "Powerlessness", "Meaninglessness", "Isolation" og "Self-Estrangement".

3.7.1 Avmakt

Ved den industrielle revolusjonen så vart handverksproduksjon, der arbeidaren sjølv hadde kunnskapen og evnene til å gjennomføre arbeidet, bytta ut med produksjon ved hjelp av maskiner og nyare teknologi (Blauner 1964:3). Ein gjekk ifrå at det var arbeidarane sjølv som sat med kunnskapen til å gjennomføre arbeidsoppgåvene til at det no låg "kunnskap" i maskinene. Maskinene gjorde arbeidet og bestemte både tempo og rørsler, arbeidaren hadde tidlegare hatt mogelegheit til å styre desse tinga sjølv, no må arbeidaren berre føye seg eller underlegge seg maskina. Dermed har ein omgrepet "Powerlessness", som omhandlar at arbeidaren opplever avmakt.

Ein arbeidar kan oppleve avmakt når han ikkje har mogelegheit til å endre sin eigen arbeidskvardag og ikkje har mogelegheit til å ta sjølvstendige val, men heller er underlagt teknologi og maskiner (Blauner 1964:16). På grunn av teknologien og måten arbeidet og produksjonen er organisert så lyt arbeidaren arbeide med maskinene og har ikkje makt til å ta avgjersler om til dømes tidsbruk, tempo og andre faktorar som er med på bestemme arbeidssituasjonen til arbeidaren. Det at arbeidarane ikkje har noko val når det kjem til arbeidsutføringa og avgjersler kring dette kan som nemnd skuldast ein medviten leiingsstrategi og det kan påverke tillitsforholdet mellom arbeidarane og arbeidsgjevar. Dette er noko som ein kan finne igjen i ein trepartsrelasjon. Opplever bussjåførane at teknologien dei nyttar som arbeidsverktøy innskrenkar inn deira valmogelegheiter? Har dette noko å seie for kontroll og tillitsforholdet mellom bussjåførane og Trafikkselskapet?

Det er serleg fire områder som er viktige når ein tenkjer på framandgjerjing og det er at arbeidaren er skilt ifrå produksjonsmidla og det ferdige produktet, arbeidaren har ikkje mogelegheit til å påverke leiingsstrategiar, arbeidaren har ikkje kontroll eller makt over tilsetjingsforholdet og til slutt så har ikkje arbeidaren påverknadskraft eller kontroll over arbeidssituasjonen sin.

Sidan arbeidaren som oftast no er skilt ifrå produksjonsmidla og produktet så er det ikkje sikkert at det er dette som vert sakna mest av arbeidarane, men heller mogelegheita til å kunne påverke arbeidskvardagen sin og leiingsstrategiar ved verksemda (Blauner 1964:18).

Mangelen på kontroll og påverknadskraft ovanfor leiinga og verksemda generelt er derimot noko som ein kan finne igjen hos dei som opplev avmakt (Blauner 1964:17-18). Verksemder er gjerne forma med makta på toppen og det er der alle detaljane og retningslinjene for arbeidet vert danna.

Ved avgjersler som omhandlar arbeidarane sine arbeidsoppgåver direkte er det fleire arbeidarar som ynskjer at hans synspunkt skal verte i varetatt. Gjerne at ein representant deltar ifrå fagforbund eller ein tillitsvald skal kjempe arbeidarane si sak for å kunne påverke verksemda sine avgjersler. Dette er eit tema som har vore viktig i utforminga av politikk og lovar som skal freiste å verne arbeidarane og deira rettigheter. Kollektive avtalar som vert forhandla fram mellom arbeidarane eller deira fagforeiningar og dei aktuelle arbeidsgjevarar gjerne representert ved deira organisasjonar, er noko som har sett arbeidarane sine rettigheter inn i avtalar og lovar. Dette gjer at arbeidarane kan vere meir sikre på at dei er verna i eit tilsetjingsforhold og at dei får den løna dei har krav på, samt dei ordningane og godane som dei har forhandla fram (Blauner 1964:19).

I mange verksemder vert arbeidarane sett på som eit menneske med individuelle eigenskapar og vert sett på som ein verdi for verksemda. Dette gjeld gjerne serskilt der det er naudsynt med kvalifiserte arbeidarar for å kunne utføre ein jobb (Blauner 1964:19). Om verksemda er avhengig av arbeidarar som innehar ein kunnskap eller ein kompetanse, som er vital for produksjonen, så vert verksemda meir opptatt av å behandle arbeidarane som menneske og ikkje ei vare. Dette kan føre til at verksemda lyt fylgje ein leiingsstrategi som fokuserer på indirekte kontroll og det å skape ei kjensle av tilhøyrse frå dei tilsette. Det er sjølv sagt ulikskap når det kjem til tilsetjingsforhold og verksemder. Det er ikkje alle verksemder som er like avhengig av kvalifisert arbeidskraft og som gjerne kan erstatte arbeidarar lett. Der det er mykje usikkerheit for arbeidarane og dei lett kan erstattast så har ikkje verksemda noko insentiv til å gje arbeidarane makt og kontroll over eigen arbeidssituasjon. Har anbodskonkurransen gjort det lettare for Trafikkselskapet å erstatte bussjåførane? Er det vanskelegare for Trafikkselskapet å investere i dei tilsette på grunn av usikkerheita anbodskonkurransen skapar?

Om ein arbeidar har mogelegheit til å styre sin eigen arbeidskvardag omhandlar mellom anna om han kan røyre seg fritt på jobben, fridom til å ta val og nytte skjønn og til slutt fridom frå undertrykkjande forhold. Det som Blauner skriv er det viktigaste for ein arbeider er om han har mogelegheit til å sjølv velje i kva fart arbeidet skal gjennomførast. Om ein arbeidar må fylgje maskiner og teknologi og ikkje har noko som helst mogelegheit til å endre korleis ein skal nytte tida på så kan ein seie at arbeidaren er underlagt maskinene (Blauner 1964:20-21). Med det nye billettsystemet som Driftselskapet har innført så kan det opplevast av bussjåførane som at deira mogelegheit til å avgjere arbeidstempo og liknande vert innskrenka. Ved det nye billettsystemet er det kome ein teknologisk kontroll over bussjåførane og arbeidet dei utfører. Har dette noko å seie for opplevinga bussjåførane har av kontrollutøving over dei? Om ein arbeidar har mogelegheit til å velje sjølv når eller kor fort han skal gjennomføre dei ulike arbeidsoppgåvene så kan ein oppleve at ein har større fridom og at ein ikkje er underlagt noko umenneskeleg, nemleg maskinar og teknologi. Ved å ha fridom til å velje arbeidstempo så har han gjerne og mogelegheit til å justere kva press han har på seg og han vil gjerne ha mogelegheit til å kunne røyre seg friare. Det vil ofte vere avgrensingar ifrå leiinga og retningslinjer som skal fylgjast, men om ein har fridom til sjølv å velje arbeidstempo så fylgjer det ein del andre mogelegheiter og.

3.7.2 Meiningsløyse

Arbeidsdeling og fragmentering av arbeidet har ført til at arbeidsoppgåver vert enklare og arbeidarane sine ansvarsområde vert mindre og mindre (Blauner 1964:3). Dette er noko som min studie tar opp og bussjåførane fortel om deira oppleving av arbeidsoppgåvene og arbeidsprosessen. Når arbeidsprosessen blir delt inn i mindre delar er det for at det skal verte meir effektivt. For å gjere arbeidet treng ein ofte ikkje noko serleg kunnskap eller ei fullstendig forståing av den fulle produksjonsprosessen. Arbeidsleiarar, ingeniørar og leiinga tar over heile prosessen med avgjersler og utvikling av retningslinjer for arbeidet. Dette har ført til at arbeidaren ikkje ser meininga med arbeidet han gjer og der kjem omgrepet "Meaninglessness" inn, som omhandlar at meininga ved arbeidet og produksjonen vart tatt vekk ifrå arbeidarane.

Blauner skriv at byråkratisk organisering kan fremje ei kjensle av "Meaninglessness", omsett til ei kjensle av meiningsløyse. På grunn av auka oppdeling av arbeid så kan den enkelte

arbeidar kjenne på at dei ikkje har kontakt med heile verksemda, det er langt ifrå botn og opp til leiinga. Det å finne mening i arbeidet kan kome til på tre måtar, det fyrste er forholdet mellom arbeidar og produktet, det andre er forholdet mellom arbeidar og prosessen og til slutt arbeidaren sitt forhold til organiseringa av arbeidet (Blauner 1964:23). Det å oppleve meiningsløyse kan førast tilbake til standardisert produksjon og arbeidsdeling som gjer at ein arbeidar berre har med ein liten del av det ferdige produktet å gjere. Blauner skriv at i større verksemdar eller fabrikkar så er det større sjanse for at arbeidarane vil kome til å oppleve meiningsløyse enn om dei arbeidar i ei mindre verksemd eller fabrikk. Ved sist nemnde så er det større sannsyn at arbeidaren har mogelegheit til å sjå kva han bidreg med til produksjonen i verksemda. Det kjem og fram at om ein arbeidar i team eller arbeidsgrupper så er det mindre sannsyn at arbeidarane opplev meiningsløyse enn om dei arbeidar åleine.

3.7.3 Isolasjon

Etter industrialiseringa vart det ei endring i kven som hadde makta over produksjonen og produkta. Eigarane av verksemdene fekk full råderett over produksjonsmidla og produkta og stod i sin rett til å tilsetje og avsetje arbeidarar (Blauner 1964:3). Arbeidarane hadde ikkje noko å selje anna enn sin eigen arbeidskraft og hadde ikkje noko forhold til det produktet dei skapa på jobb. Alt som blei produsert var det eigarane av verksemdene som kunne nytte seg av og selje for å akkumulere profitt. Når arbeidaren ikkje har noko med verken maskinene eller produkta å gjere så har ikkje arbeidaren noko å identifisere seg med, det er ikkje noko som motiverer til å yte ein ekstra innsats eller danner ei kjensle av tilhøyrsløse. Individet vil gjerne oppleve å verte isolert ifrå produksjonsmidla, produktet og profitten, her kjem den tredje forma for framandgjering, "Isolation", inn ifylgje Blauner (1964:3). Overgangen til industrialiseringa førte med seg ei auking av sosial framandgjering (Blauner 1964:24). Mangel på tilhøyrsløse og fellesskap kan gje arbeidarane ei oppleving av å ikkje vere eit medlem av verksemda eller ei kollektiv gruppe. Ved isolasjon så kan arbeidaren oppleve at han ikkje har noko tilhøyrsløse til verken verksemda eller arbeidskollegaene og dermed vil han ofte ikkje identifisere seg med verksemda sine mål og verdiar. Det er gjennom fellesskap med kollegaer at arbeidarane kan oppleve å kjenne ei tilhøyrsløse og det er dette som kan motverke industrialiseringa sin framandgjering og isolasjon. Fellesskap med kollegaer er noko som kan endra seg etter at ein hamnar i ein ikkje-standard tilsetjing, som ein trepartsrelasjon. Sidan arbeidarane gjere ein jobb for ei verksemd som dei ikkje er tilsett i så kan dette påverke banda

som har vore mellom kollegaene samt mellom arbeidar og arbeidsgjevar. Har kjensla av tilhøyrse endra seg hos bussjåførane etter at dei kom i ein trepartsrelasjon?

3.7.4 Framandgjeriing ifrå seg sjølv

Når alt fell utanfor arbeidaren si rekkevidda og arbeidaren ikkje har noko igjen for arbeidet han gjer så kan det skape ein situasjon der han opplever at han ikkje har mogelegheit til å utøve kontroll over arbeidsoppgåvene. Då kan ein finne opplevingar der ein ikkje ser meining med arbeidet, ein identifiserer seg ikkje med arbeidet og dermed vert arbeidet berre noko ein gjer for å livnære seg, det vert eit middel for å nå eit mål (Blauner 1964:3). Arbeid vert berre noko ein må gjere for å kunne tene pengar til å halde seg i live med nødvendigheiter som mat, klede og husvære. "Self-Estrangement" kjem av at arbeidaren mister mogelegheit til fridom, til kreativitet og kontroll over arbeidet, arbeidaren har ikkje lengre noko forhold til det arbeidet han gjer. Omgrepet "Self- Estrangement" kan omsetjast til framandgjeriing frå seg sjølv, sin eigen natur.

Når arbeidet vert eit middel for å nå eit mål utanfor arbeidet så kan ein seie at arbeidaren opplev framandgjeriing ifrå seg sjølv i arbeidet sitt (Blauner 1964:26). Dette kan påverke om arbeidaren opplever å verte verdsett. Om arbeidet ein gjer ikkje er for produktet eller profitten av produktet, men heller at dette tilfaller nokon andre enn arbeidaren, så kan dette endre kjensla av verdien på arbeidet ein gjer. I trepartsrelasjonen bussjåførane er i så er det ikkje den verksemda dei er tilsett i som får profitten av arbeidet dei gjer, det er det Driftselskapet som får. Kan dette påverke kjensla av verdi i arbeidet bussjåførane gjer og kjensla av å verte verdsett? Ved ein arbeidssituasjon der ein ikkje tar del i produktet kan arbeidarane kjenne at dei gjer ein jobb som er distansert ifrå dei. Ein arbeidar som har mogelegheit til å ta avgjersler som påverkar hans eigen arbeidssituasjon vil gjerne oppleve ei sterkare tilknytning til arbeidet, produktet og arbeidssituasjonen. Ein kan oppleve framandgjeriing ifrå seg sjølv uavhengig om ein er med i ei sosial gruppe på jobben eller ikkje. Den kjensla av å ikkje kunne realisere seg sjølv og ikkje sjølv ha noko tilknytning til arbeidet kan kome sjølv om ein opplev eit samhold med kollegaer. Det å oppleve ein arbeidssituasjon der ein ikkje har kontroll over arbeidsoppgåvene, ein ikkje har mogelegheit til å ta avgjersler sjølv og der ein ikkje har noko ansvar for det ferdige produktet så kan ein oppleve at ein ikkje får oppnådd sitt potensiale.

Framandgjerung er noko som kan verte påverka etter kva grad arbeidarane har mogelegheit til å delta i avgjersler kring arbeidssituasjonen dei er i. Om det er høg grad av arbeidstakardeltaking så kan det motverke dei negative konsekvensane av arbeidsdeling og distansering ifrå produksjonen og produktet.

3.8 Arbeidstakardeltaking – Trivsel eller stress?

"The transformation of employee participation: Consequences for the work environment" er ein artikkel skriven av Ole Busck, Herman Knudsen og Jens Lind og vart gjeven ut i 2010. Dei er opptatt av at verksemdar verkar å få eit større fokus på demokrati og deltaking frå dei tilsette, samstundes som ein finn ei forverring av arbeidsmiljø som gjer utslag i sjukmeldingar, stress og misnøye blant dei tilsette (Busck et.al 2010:286). Dette er synleg gjennom undersøkingar som har vorte gjort i Danmark, generelt i Skandinaviske land samt at ein kan skimte desse utviklingane i Europa og i USA. Om det er sånn at ein har klart å få ei auking av arbeidarane sin kontroll over eigen arbeidskvardag så er det undrande at ein har sett ei auking i misnøye og dårlegare psykososialt miljø. Ved trepartsrelasjonar er det ofte sånn at den verksemda som leiger inn arbeidskrafta sit med makta og dermed ikkje gjev rom for arbeidstakardeltaking ifrå den innleidde verksemda. Den gruppa med arbeidarar som utfører jobben for oppdragsgjevar vil ofte ikkje ha same mogelegheit til å delta i samråd med den verksemda som tar avgjersler som påverkar arbeidskvardagen til arbeidarane. Så sjølv om ein kan vise til endringar der det vert ei auking i deltaking i varierende grad ifrå arbeidarane så er det ikkje direkte overførbart til min studie. Det som er interessant er at i min studie så har det vorte eit rom for deltaking og ein kanal ein skal gå igjennom for å delta og for å kunne ha innverknad på avgjersler som påverkar bussjåførane. Det at det ifylgje Busck med fleire (2010) har kome ei forverring av arbeidsmiljø som påverkar arbeidarane i forhold til sjukefråvær, trivsel og stress er noko som eg ynskjer å sjå på i forhold til om det skjer i trepartsrelasjonen i min studie.

I denne artikkelen så undersøker forfattarane arbeidstakardeltaking og kva effektar dette har på arbeidsmiljøet, og om den auka deltakinga ifrå arbeidstakarane har medført ei auking av sjølvkontroll over arbeidet deira. Dei nyttar litteratur på emnet og tidlegare forskning på området ifrå Danmark og Skandinavia samt studiar ifrå Europa. Arbeidstakardeltaking omhandlar dei tilsette i ei verksemd sin mogelegheit til å vere med på å ta og påverke

avgjersler i verksemda (Busck et.al 2010:286). Det er ikkje berre avgjersler som går direkte på dei tilsette sine arbeidsoppgåver, men meir generelle avgjersler for verksemda. Deltaking direkte eller indirekte er noko som ein kan skilje mellom her, det fyrst nemnde er tilsette som deltar direkte og påverkar avgjersler i verksemda ved å sjølv velje å vere deltakande. Den andre forma for deltaking er gjennom tillitsverv og liknande der tilsette er representert ved møter og styret ved ei verksemd (Busck et.al 2010:289). Direkte deltaking er som oftast styrt av den enkelte verksemda medan den indirekte deltakinga gjennom til dømes representantar ifrå arbeidsstyrken er styrt av lovar og avtalar som har blitt forhandla fram i den enkelte bransje eller verksemd.

Ein kan dele arbeidstakardeltaking etter kva område dei tilsette har mogelegheit til å påverke og vere med på å ta avgjersler (Busck et.al 2010:289-290). Det kan til dømes vere at dei tilsette har rett til informasjon og konsultasjon, og dermed vere med på fremje sine meiningar og synspunkt om eit tema eller ei avgjersle, til at dei har mogelegheit til å bestemme fullt og heilt kva som skal gjerast. Det kan omhandle fleire områder ved verksemda som til dømes organiseringa av verksemda og arbeidet, til kva strategiar som skal førast i verksemda. Den direkte forma for deltaking er når dei tilsette har mogelegheit til å sjølv avgjere korleis arbeidsoppgåvene skal gjennomførast, men då har dei gjerne ikkje noko stor påverknadskraft ovanfor korleis leiinga vel å organisere verksemda eller kva leiingsstrategi som vert gjennomført ved den enkelte verksemda (Busck et.al 2010:289). Ved indirekte deltaking eller gjennom representantar for dei tilsette så vert ein gjerne konsultert og ein får gjerne mogelegheit til å påverke avgjersler som omhandlar organisering, investeringar og nedskjeringar. Om det har vore ei endring i mogelegheit til å påverke arbeidssituasjonen til bussjåførane er noko av det er eg interessert i å finne ut i min studie. Eg ynskjer å sjå om anbodusutsetjinga av kollektivtrafikken hatt noko å seie for bussjåførane sin mogelegheit til å påverke sin eigen arbeidskvardag, og korleis dette vert opplevd av informantane.

Ved å undersøkje ei verksemd i IT-sektoren så har Tynell (2002) kome fram til at dei tilsette opplever stor grad av fridom til å sjølv avgjera når og korleis dei skal gjennomføra arbeidsoppgåvene sine (Tynell i Busck et.al 2010:291). Det kjem og fram at forventningar ifrå leiinga samt konkurranse er med på å avgjere mengda arbeid. Arbeidsmengda kan vere veldig stor og dette er noko som påverkar arbeidsmiljøet på ein negativ måte. Detaljerte og klare

retningslinjer for korleis arbeidsoppgåvene skal gjennomførast vert danna på eit så høgt nivå at verken arbeidarane eller leinga ved den enkelte verksemda har noko påverknadskraft (Busck et.al 2010:291). Dette kan til dømes vere på departementsnivå i offentleg sektor, der avgjersler på korleis ein skal gjere ein jobb vert avgjort utanfor verksemda og arbeidarane si rekkevidd Dette kan opplevast som ei form for kontroll over arbeidarane som gjennomfører arbeidsoppgåvene. Denne endringa i maktforhold er noko av det som er hovudfokuset for min studie. Kontrollformer og makt til å påverke arbeidssituasjonen er noko som er viktig i forhold til bussjåførane si oppleving av det å vere i ein trepartsrelasjon. Når kollektivtrafikken vart lagt ut på anbod og ulike trafikkselskap skulle konkurrere om å vinne dei ulike anbodsområda så gav det fylkeskommunen, Driftselskapet, makt til å avgjere korleis arbeidsoppgåvene skulle gjennomførast og kva mål som skulle bli nådd. Dette er noko som ligg utanfor Trafikkselskapet og bussjåførane, sidan dei berre får tildelt ein kontrakt på køyring i eit område.

Det er eit paradoks at det tilsynelatande er ei auking i arbeidstakardeltaking samstundes som at det har vorte dårlegare psykososialt arbeidsmiljø (Busck et.al 2010:292). Internasjonal forskning har kome fram til at det er ein samheng mellom det å få auka produktivitet gjennom å skape ei kjensle av tilhøyrse frå arbeidarane der dei har internalisert verksemda sine verdiar og mål og betre arbeidsmiljø gjennom motivasjon og sjølvstende. Det er samstundes funn som viser at arbeidstakardeltaking kan opplevast som noko negativt om den ikkje er reell, men heller ein skapt situasjon for å gje arbeidarane ei kjensle av å ha mogelegheit til å påverke arbeidskvardagen utan at det skjer i røynda. Om arbeidarar får ein kanal dei skal gå igjennom for å vere deltakande og kunne ha mogelegheit til å påverke verksemda og den ikkje fungerer eller ikkje eigentleg har noko føre seg så kan det skape frustrasjon og sinne. Dette er ein situasjon som kan oppstå ved ein trepartsrelasjon då oppdragsgjevar sit med makta og den innleide verksemda og arbeidarane der gjerne har fått heilt klare retningslinjer for korleis dei skal ta kontakt med oppdragsgjevar for å fremje sine ynskjer og endringsforslag. Om denne kontakten ikkje fungerer optimalt vert det vanskeleg for arbeidarane og deira verksemd å påverke oppdragsgjevar i det heile. Endringa i arbeidsmiljøet vert ofte påverka av to faktorar. Det fyrste er tilliten mellom arbeidstakar og arbeidsgjevar, det andre er arbeidarane sin oppleving av godar på grunn av deltaking (Busck et.al 2010:292).

Auka press og arbeidsintensitet forstyrre dei moglege positive effektane ein kan finne av arbeidstakardeltaking (Busck et.al 2010:293). Årsaker til at arbeidarar opplever stress på jobben skuldast auka jobbkrav, lite autonomi i forhold til jobben og tidspress ifylgje Busck et.al. I både 2000 og i 2005 så fann ein i ulike store undersøkingar at individ opplever auka intensitet og tidspress på gjennomføringa av arbeidsoppgåvene. Det er meir jobbaautonomi, men det er ikkje nok til å gjere opp for dei auka jobbkrava som har kome. Ved ein trepartsrelasjon så er det gjerne ikkje ei auking i jobbaautonomi, men heller ein nedgang på grunn av at det kjem inn ei tredjepart som sit med makta til å endre arbeidssituasjonen til arbeidarane. Dette gjer at ein ikkje har den positive faktoren til å spele opp mot dei negative konsekvensane av arbeidsintensitet og auka jobbkrav. Det negative arbeidsmiljøet kan kome av at arbeidarar vert utsett for hardare press og krav eller det kan kome av konsekvensane av jobbaautonomi (Busck et.al 2010:293). Det vert meir press på arbeidarane til å gjere det som er best for verksemda, sjølv om dei har fått makt til å avgjere korleis dei vel å gjennomføre arbeidsoppgåvene sine. Altså at arbeidarane har internalisert verksemda sine mål og gjort dei til sine egne og på den måten gjerne får eit meir intensivt og tidspressa arbeid. I min studie vil det gjerne vere ein annan situasjon då dei har fått meir arbeidspress og høgare jobbkrav medan dei samstundes har fått mindre makt. I staden for å internalisere oppdragsgjevar sine mål så blir bussjåførane kontrollert og påverka gjennom overvaking og bøter. Insentiv til å vere meir effektive kjem ikkje av internaliserte verdiar og mål hos bussjåførane, men er noko dei vert pressa til av Driftselskapet.

3.9 Oppsummering

Arbeidsforhold og relasjonar er viktig i forhold til arbeidaren si oppleving av arbeidskvardagen sin. Kjem det endringar i arbeidsoppgåver der arbeidsoppgåvene vert meir rutiniserte og standardiserte så kan arbeidarane oppleve ei kjensle av framandgjerjing ifrå arbeidet. Om det vert nytta teknologi som avgjer arbeidstempo og intervall på arbeidsutføringa kan dette skape ei kjensle av meningsløyse og skape mistriivsel blant arbeidarane. Dette kjem av at arbeidarane mister moglegheit til å påverkar sin arbeidssituasjon direkte. Om arbeidarane ikkje har moglegheit til å ta avgjersler som påverkar deira arbeidsutføring så kan dei oppleve at dei ikkje har makt og autonomi. Framandgjerjing i ulike former, trivsel, stress og kjensle av tilhøyrsløse er noko som påverkar

arbeidarar mykje. For å skape trivsel, kjensle av tilhøyrse, makt og autonomi så er det viktig å sjå på kva som motiverer arbeidarane og freiste å ha ein leiingsstrategi som tillèt at arbeidarane får ta avgjersler og der dei kjenner at dei vert verdsett. Min studie går ut på å sjå på korleis bussjåførane opplever trepartsrelasjonen i forhold til makt, arbeidssituasjon, kontroll og identitet. Hovudfokuset er på om det har kome noko endring i forhold til maktforholdet i tilsetjingsrelasjonen og om dette har nokon konsekvensar for bussjåførane. I neste kapittel skal eg gjere greie for dei metodiske vala eg har tatt og korleis eg har gjennomført datainnsamlinga, samt gjere greie for korleis eg har valt å byggje opp analysearbeidet mitt.

4.0 Metode

4.1 Innleiing

Ved ein forskingsstudie så er det mange val som skal tas frå byrjing til slutt, som har konsekvensar for arbeidet og resultatata ein kjem fram til. Hovudproblemstillinga mi er som nemnd: *Korleis har maktforholdet i tilsetjingsrelasjonen og arbeidssituasjonen for bussjåførane endra seg etter at kollektivtrafikken vart sett ut på anbod?* I studien min er ute etter å finne ut korleis arbeidarane opplever å vere i ein trepartsrelasjon og korleis anbodssituasjonen påverkar deira arbeidsforhold. I dette kapittelet vil eg freiste å gjere greie for dei metodiske vala eg har tatt for min studie, greie kort ut om utvalet mitt, og korleis eg har gjennomført datainnsamlinga. Eg vil kome inn på reliabilitet, validitet og overførbarheit, samt etiske aspekt. Til slutt vil eg gjere greie for framgangsmåten ved analysearbeidet og til slutt skildre korleis eg har valt å leggje opp analysekapitla mine.

4.2 Val av metode

Det å velje kva forskingsdesign og metode ein skal nytte i ein studie vert påverka av kva ein ynskjer å finne ut. Det er påverka av kva problemstillingar ein set opp til å byrje med. Forskingsdesign kan verte påverka av personlege mål og årsaker til å undersøkje det ein har sett føre seg. Det kan og verte påverka av om forskaren ynskjer å bidra med kunnskap og/eller løyse eit samfunnsproblem (Blaikie 2010:17). Ein kan starte ein studie med forskjellige spørsmål som kva, kvifor og korleis. Ved spørsmål om kva så er ein opptatt av å skildre eit fenomen, ved spørsmål om kvifor så er ein opptatt av forklaringar og ved spørsmål om korleis så er ein opptatt av forklaringar for å kunne fremje ei endring. Når ein vel å gjennomføre ein kvalitativ forskingsmetode så er ein gjerne opptatt av meiningane til dei involverte og deira opplevingar og haldningar til eit fenomen. Denne studien har trepartsrelasjonar i arbeidslivet som hovudfokus og eg har valt å sjå på korleis bussjåførar opplever endringar i maktforhold og arbeidssituasjon knytt til det å vere i ein trepartsrelasjon. Sidan det er bussjåførane sine opplevingar og meiningar eg er ute etter så bestemte eg meg for at det ville vere mest fruktbart for meg å gjennomføre ein kvalitativ studie.

Studien min omhandlar eit bestemt trafikkelskap med to grupper innanfor dette selskapet, dermed kan ein omtale min studie som ein studie av to case. Eg har gjennomført semistrukturerte intervju med ni bussjåførar, ifrå to områder i fylket. Ved ein case-studie så er ein opptatt av ei serskilt gruppe (Merriam 2009). Dei to casene i min studie er ei gruppe bussjåførar ifrå byområdet og ei gruppe bussjåførar ifrå distriktet. Distriktsområdet starta med anbod allereie i 2007 medan byområdet vart underlagt anbod hausten 2011, så årsaka til at eg har valt å undersøkje både by og distrikt er for å sjå om det er nokon forskjellar i bussjåførane sine opplevingar knytt til trepartsrelasjonen. Denne fusjonen kom til rett før fylket sette ut kollektivtrafikken på anbod. To trafikkelskap, eit med tilknytning til byområdet og eit med tilknytning til distriktsområdet, gjekk saman for å bli eit stort trafikkelskap. Trafikkelskapet frå byområdet før fusjonen vert vidare kalla I og trafikkelskapet ifrå distriktsområdet før fusjonen vert kalla II. Det å ha fokus på bussjåførar i frå to stadar i fylket, der dei byrja med anbod på forskjellig tidspunkt, betyr at bussjåførane har ulik kontekst og at dette kan farge deira oppfatningar av arbeidssituasjonen sin. Det er skilnad i by og distrikt når det kjem til storleik på avdelingane og ruteproduksjon, samt at det er ein skilnad i kor lenge dei har vore i ein trepartsrelasjon på grunn av anbod. Dette kan vere interessant, for å sjå om det har noko å seie for opplevinga av arbeidssituasjonen kvar i fylket ein held til og kor lenge ein har vore underlagt anbodssituasjonen.

4.3 Intervjuguide

Gjennom arbeid med intervjuguide, gjennomføring av intervju og transkriberinga av intervju så er det empirien som har styrt meg i retning av teorien. Intervjuguiden danna eg på bakgrunn av tidligare arbeid med temaet. Det fyrste temaet som er i intervjuguiden er endringar kring fusjonen som bussjåførane var igjennom med I og II. Dette tok eg opp for å få informasjon om forhold før og etter fusjonen og kva bussjåførane såg på som årsaka til fusjonen. Neste tema var trepartsrelasjonen og mogelegheitene bussjåførane har til å få gjennomslag for krav og endringsforslag. dette var noko som kunne fortelje noko om kva makt bussjåførane og Trafikkelskapet har i forhold til kva makt Driftselskapet sit med. Spørsmål kring rutetidene vart tatt opp fordi det i mitt tidlegare arbeidet kom fram at det ikkje er Trafikkelskapet, men Driftselskapet, som set opp rutetidene og at dette kan påverke bussjåførane. Sidan dei er i ein trepartsrelasjon så kunne dette vere eit område der Trafikkelskapet har fått mindre makt og bussjåførane kan ha fått mindre makt til å påverke

sin eigen arbeidskvardag. Deretter så var eg interessert i den nye billettmaskina som alle trafikkelskap i fylket må bruke. Denne er eigd av Driftselskapet og den er eit veldig viktig arbeidsverktøy for bussjåførane. Billettmaskina vert og nytta til å loggføre arbeidet til bussjåførane og til å kontrollere bussjåførane. Det er og andre kontrollmekanismar som vert brukt til å kontrollere bussjåførane og passasjerane og dette var neste tema i intervjuguiden. Det å gjere ein jobb for ei verksemd som ikkje er arbeidsgjevar kan skape utfordringar for arbeidarane som nemnd i førre kapittel. Dette var noko eg og fann ut ved mitt tidlegare arbeid med temaet. Derfor vart det sett opp eit tema som omhandla bussjåførane si oppleving av å gjere ein jobb for Trafikkelskapet samstundes som ein gjer ein jobb for Driftselskapet. Tidlegare har det vore stor mangel på bussjåførar, dette var noko eg freista å ta opp med informantane. Det viste seg etter fyrste intervju at det ikkje lengre er stor mangel på bussjåførar, derfor vart det heller samtale kring kvifor det er mangel på norske bussjåførar i dei neste intervjua. Til slutt ville eg at informantane skulle fortelje om korleis dei opplevde forholdet mellom Driftselskapet, Trafikkelskapet og dei sjølve. Heilt til slutt spurte eg om det var noko dei vill forandre på ved sin arbeidssituasjon og ved organiseringa av kollektivtrafikken generelt.

4.4 Utval

Etter at eg fekk godkjent prosjektet og datainnsamlingsmetoden min frå NSD utforma eg eit informasjonsskriv som skildra prosjektet mitt i grove trekk. Det er opp til kvar enkelt forskar kor mykje ein vil fortelje om studien ein planlegg, men det er ofte lurt å ikkje skildre prosjektet for nært (Silverman 2006:121). Informasjonsskrivet sendte eg som eit vedlegg i ein epost eg sende til personalsjefen i Trafikkelskapet. I eposten spurde eg om det hadde vore mogeleg å få hjelp til å kome i kontakt med informantar. Det var eit kriterium at bussjåførane skulle ha vore tilsett i fem år eller meir, dette var for at eg ynskte å få med bussjåførar som var med på fusjonen mellom I og II, for så å kome inn i ein trepartsrelasjon etter det. Eit anna ynskje ifrå mi side var at det skulle vere bussjåførar ifrå både by og distrikt. Eg skreiv i eposten til personalsjefen at eg ynskte rundt åtte informantar, der fire var ifrå byen og fire var ifrå distriktet. Responsen var utelukkande positiv og eg fekk namn og nummer til tretten bussjåførar som ynskte å vere med på studien. Det var fire bussjåførar ifrå distriktsområdet og ni bussjåførar ifrå byområdet.

Eg tok kontakt direkte med bussjåførane på telefon eller på epost og informerte litt om prosjektet mitt og avtala tidspunkt for gjennomføring av intervju. Det enda opp med at eg intervjuar ni av dei tretten bussjåførane som hadde meldt seg frivillig. Det er fem ifrå by og fire ifrå distriktet. Opphavleg hadde eg tenkt å ha åtte intervju tilsaman, med like mange ifrå kvart område, men sidan eit av intervjuar ifrå byområdet vart litt kort, på grunn av mangel på tid, så valde eg å ta kontakt med ein informant til. Alle informantane er tilsett i same trafikkelskap som arbeidar på kontrakt for Driftselskapet. Alle bussjåførane har vore tilsett som bussjåfør i ni år eller meir i anten I eller II, og høvesvis anten køyrer i by eller distrikt. Det er fleire av informantane som har ulike verv ved avdelingane dei er stasjonert. Dette er noko eg har valt å ikkje gjere greie for, på grunn av moglegheita til å kjenne igjen dei det gjelder. Eg har valt å skilje mellom informantane ved å kalle dei Inf. 1, Inf. 2 og så vidare. Inf. 1 til 5 er tilsett ved avdelinga i byen, medan Inf. 6 til 9 er tilsett ved ulike avdelingar i distriktet.

4.5 Innsamling av datamaterialet

Eg laga ein intervjuguide som eg nytta til alle intervjuar. Eg valde å ikkje holde meg slavisk til denne intervjuguiden og heller fylje informantane i deira samtalerekkje, men eg freista å kome inn på alle tema som var sett opp på intervjuguiden. Dette gjorde eg for å ikkje avbryte informantane i skildringar av situasjonen deira. Intervjuar føregjekk på forskjellige stadar, informantane fekk høve til å velje stad og tid for gjennomføringa av intervjuet. Fire intervju føregjekk på ulike kontor på avdelingane informantane er tilsett. Eit intervju på eit kontor vart gjort i distriktet og der var det berre eg og informanten som var tilstades, medan tre av intervjuar var på kontor ved avdelinga i byen og det vart gjort medan andre bussjåførar var tilstades. To intervju vart gjort heime hos informanten. Tre intervju vart gjort i parkerte bussar i pausar til informantane, der var me heilt åleine. Eg nytta bandopptakar på min personlege PC. Dette vart gjort for at eg lettare skulle kunne transkribere intervjuar i etterkant og få med meg alt som var sagt under intervjuar. Dette føregjekk utan problem og opptaka vart gode og med god lyd kvalitet.

Erfaringane mine ved intervjuar som vart gjort heime hos to av informantane var at intervjuar varte mykje lengre, det var i overkant av to timar på begge. Dette vil eg tru kjem av at

informantane følte seg trygge, samt at dei hadde god tid til å svare utfyllande på spørsmåla eg kom med. Dei intervju som vart gjennomført på kontor på avdelingane der informantane arbeidde varte i varierende lengde. Ingen av desse intervju verka som vart påverka av at me var på arbeidsplassen. Dei tre intervju som vart gjort i by, med andre tilstades var noko mindre i varigheit enn det som vart gjort på kontor i distriktet, der me var aleine. Dette kan kome av at dei intervju som vart gjort i by vart gjort i arbeidstida til informantane og dei hadde ein timeplan å fylgje. Det intervjuet som vart gjort på kontor i distriktet vart gjort på informanten sin fridag, så det var ikkje noko tidspress og dette intervjuet varte litt lengre enn dei som vart gjort i by. Dei tre intervju som vart gjort i buss varte i omtrent same tidslengd og det verka som at staden for intervju ikkje forstyrre noko i intervjuet. Dei informantane som eg intervju i buss hadde god tid, det var lang tid før dei skulle køyre vidare så det var ikkje noko tidspress. Det hadde gjerne vore interessant å kunne gjennomført fleire intervju heime hos informantane for å sjå om det vart forskjell i lengde på intervju på den måten.

4.6 Validitet, reliabilitet og overførbarheit

I ein kvar studie så lyt ein vere merksam på om ein kan stole på resultata ein kjem fram til. Det er ei rekkje ting ein som forskar lyt vere merksam på om ein skal kunne sikre seg at studien er truverdig (Silverman 2006:276). For kunne sikre validitet og reliabilitet på studien så lyt ein gå fram med studien med etiske retningslinjer i mente. Det bør vere eit fokus på korleis datamateriale har blitt samla inn og korleis resultata vert framstilt. Validitet og reliabilitet er to viktige element når ein snakkar om truverde av ein studie (Silverman 2006: 281).

Validitet omhandlar i kva grad ein kan seie at resultata kan representere det sosiale fenomenet ein har studert (Silverman 2006:289). Sidan intervju har blitt gjort med ulike individ og dei har sine eigne oppfatningar og erfaringar så vil ein gjerne oppleve å få ulike framstillingar av same fenomen. Det å ha nok datamateriale kan vere med på å auke validiteten, der ein opplever å få same svar om og om igjen. Forskaren si rolla er ein viktig del av truverde til ein studie. Det er naudsynt å sjå på seg sjølv som forskar og intervjuar med eit kritisk blikk. Det vil vere naudsynt å trekkje fram haldningar og forutinntatte synspunkt og gjere greie for desse. I mitt tilfelle så har eg gjennomført ei bacheloroppgåve innan same tema, med same trafikkelskap. Dette har gjort til at eg har hatt ei forståing av korleis ting fungerer og korleis

ting heng saman i forhold til trafikkselskapet og anbodskonkurransen. Eg hadde allereie ei forståing av at det var utfordringar kring det å ha kollektivtrafikken ut på anbod og dette er noko eg som individ har tatt med meg. Eg har freista å gå inn i kvart intervju med eit opent sinn og ikkje trekkje for mykje på mine tidlegare funn. Det at eg har hatt erfaringar med temaet før har gjerne gjort til at eg har kunne kome inn på litt tyngre emne og gjerne hatt ei god forutsetning for å stille meir inngåande spørsmål til informantane. Den tidlegare erfaringa mi kan ha vore ein god ressurs for meg til å kunne arbeide med ei djupare teoretisk forankring.

Reliabilitet omhandlar grad av samsvar mellom funna i studien og mogelege framtidige studiar (Silverman 2006:282). Om andre forskarar vel å studere det same fenomen som meg, vil det då vere mogeleg for dei å finne dei same resultatata? Dette kan vere ei utfordring innan samfunnsvitskap fordi individ som blir studert ikkje er ei statisk eining. Ved å ha ei openheit kring forskingsprosessen sånn at det er mogeleg for andre å gjenta den så kan ein auke reliabiliteten. Ved å ta opp intervju på band og vere nøye med transkriberinga av desse, samt å nytte utdrag ifrå dei transkriberte intervjuia i forskingsrapporten så kan ein vere meir sikker på at ein oppnår høg grad av reliabilitet (Silverman 2006:287). Om funna frå ein studie samsvarar med datamaterialet som ein kjem fram til så kan ein stole på studien. Det kan vere eit fortrinn om resultatata ifrå studien kan støttast av tidlegare forskning på same emne. Det er naudsynt for forskaren å vere klår på korleis datamaterialet vart samla inn, korleis kategoriane ifrå analysen vart danna og korleis ein kom fram til metodiske avgjersler.

Ofte er casene ein vel å studere i kvalitativ forskning valt ut på bakgrunn av teoriane ein allereie har (Silverman 2006:304). I min studie har eg som nemnd i kapittel tre ikkje hatt ein bestemt teori eller ei bestemt teoretisk hypotese som utgangspunkt. Teorien har blitt valt i forhold til analysen min. Gjennom analysearbeidet har eg kome fram til relevant teori som er fruktbar å nytte i min studie for å forstå ulike sider av informantane sine opplevingar. Ved å velje utvalet på bakgrunn av kva ein vil finne ut og vere nøye med valet så er det større mogelegheit til å kunne generalisere (Silverman 2006:306). Av omsyn til studiens tidsperspektiv og økonomiske rammeverk så må ein velje kva ein vil studere. Så lenge valet av case er gjennomtenkt så er det vanskeleg å kritisere valet av case i eit forskingsprosjekt

(Silverman 2006:307). I dette tilfelle så vil eg meine at eg har moglegheit til å sei noko generelt om kollektivtrafikken og anbodskonkurransar og korleis det er for bussjåførar å vere i ein sånn trepartsrelasjon, men eg kan ikkje seie noko om korleis alle individ opplever det å arbeide i ein trepartsrelasjon. Det er viktig for meg å kunne danne ei forståing kring det eg har studert, kollektivtrafikken og anbodskonkurransar. Denne forståinga kan gjerne nyttast til vidare forskning av emnet.

4.7 Etiske aspekt

Det er viktig i studiar at forskarar går fram på ein etisk korrekt måte og forskaren må vere klar over at all forskning er påverka av verdiane til forskaren (Silverman 2006:316). Det er naudsynt å ha desse etiske retningslinjene klårt for seg igjennom heile forskingsprosjektet og gjerne serskilt om ein skal gjennomføre kvalitative intervju. Det er nokre etiske fallgruver forskaren må passe på og det er knytt til dømes til utnytting av informantar, bedrag av informantar og avsløring av identitetane til informantane (Silverman 2006:317).

Som nemnd tidlegare i kapittelet så byrja eg med å søke NSD om lov til å gjennomføre prosjektet mitt og intervju bussjåførar. Dette kom igjennom og eg fekk grønt lys til å starte datainnsamlinga mi. Eg tok kontakt med mine informantar personleg og var serleg merksam på informert samtykke ifrå mine informantar. Informantane mine er ikkje ei utsett gruppe som kan tenkjast å verte utnytta av meg som forskar (Silverman 2006:318). Eg starta kvart intervju der eg fortalde generelt om studien, dette gjorde eg for å informere informantane mine kva det ville seie for dei å vere med på denne studien. Å informere om kva rolle informantane vil ha i studien kan vere med på å minske moglegheita for utnytting (Silverman 2006:319). Det å gi informasjon om studien kan vere litt vanskeleg for det kan vere at dette styrar korleis informantane svarar, derfor fortalde eg berre generelt om at dette var ein studie av kollektivtrafikken og anbodskonkurransar og korleis dette vert opplevd av bussjåførar. Eg opplevde at eg gav nok informasjon til at informantane visste kva studien omhandla, men ikkje for mykje informasjon sånn at svara deira vart direkte påverka. Eg gjorde vidare greie for at eg ville nytte bandopptakar i intervjusituasjonen og seinare ville transkribere intervju. Det vart oppgitt at det berre var eg som hadde tilgang til bandopptaka og dei transkriberte intervju. Det vart gitt informasjon om at deltakinga var frivillig og at informantane kunne trekkje seg når som helst ifrå studien uten å måtte oppgi nokon årsak til dette.

Det vart gjort tydeleg at alle informantane ville bli anonymisert, samt at både tidlegare trafikkelskap, noverande trafikkelskap og oppdragsgjevar ikkje ville verte nemnd med namn. Eg fortalde at tidlegare selskap vert kalla I og II, trafikkelskapet som dei var tilsett i no ville verte kalla Trafikkelskap og oppdragsgjevar ville verta kalla Driftselskap. Det at informasjonen vert anonymisert er med på å hindre at informantane vil verte kjent igjen og hindre at dei skal verte skada av studien på nokon som helst måte (Silverman 2006:320). Det skal ikkje vere mogeleg å finne tilbake til enkelte informantar igjennom studien min. Det kom fram ting i intervjuet som kan vere med på å identifisere informantane som til dømes datoen dei byrja jobbe som bussjåfør, kva tilleggsverv dei har i avdelinga og liknande. Dei tinga som kan vere med på å identifisere informantane har eg valt å ikkje ta med i studien.

I denne studien har det ikkje vore serskilte sensitive tema som har blitt tatt opp, men det har kome fram ulike tema i ulike intervju som eg vel å ikkje ta med i studien av omsyn til informantane. Det var eit intervju der informanten ba om at eg skulle slå av bandopptakar og ikkje ta det som vart sagt med i transkriberinga, men at informanten ville fortelje det til meg sånn at eg fekk eit innblikk i korleis ting fungerte. Dette gjorde eg sjølvst og dette har ikkje blitt tatt med i denne studien.

4.8 Framgangsmåte ved analysearbeidet

Ein kan nytte ulike grep for å starte med analysearbeidet, det kan hjelpe til med å gjennomføre det store arbeidet det er med å analysere eit stort datamateriale (Kvale og Brinkman 2009:201). Det å analysere datamaterialet kan ein gjere ved å danne kategoriar og setje datamaterialet inn i desse kategoriane. Målet med å danne kategoriar er å få med seg det store biletet av det ein har studert og så kan ein arbeide vidare med dette i meir spesifikke kategoriar (Kvale og Brinkman 2009:202). Ved å nytte bandopptakar ved intervjuet så er det enklare å sitje igjen med eit datamateriale som er nærast det som hende i røynda ved intervjuet og deretter enklare å analysere datamaterialet.

For min del så vart eg sittande igjen med 180 sider tekst ifrå datainnsamlinga mi. Dette gjorde det viktig for meg å ha ein organisert analyse, der eg systematisk gjekk igjennom datamaterialet og danna meg kategoriar. Eg var nøydd til å lese igjennom eit og eit intervju og trekkje fram element som kunne opplyse problemstillinga mi. Eg valde å arbeide jamnt og trutt gjennom kvart transkriberte intervju og danna meg tema eller kategoriar som eg nytta til å plassere ulike delar av datamaterialet mitt. Det var naudsynt å danne mange kategoriar til å byrje med sidan eg ikkje visste korleis det ville arte seg i dei andre intervjua. Så til å byrje med hadde eg relativt store og opne kategoriar som eg snevra inn etterkvart som eg gjekk igjennom fleire intervju. Til slutt så sat eg igjen med ni spesifikke kategoriar og dette var "Makt og ansvar", "Arbeidssituasjon og trivsel", "Sjukdom/sjukefråvær", "Fasilitetar/toalettforhold", "Teknologi og overvaking", "Teknologi og tidsbruk", "Bøter og bonus", "Rekruttering" og "Kontroll og billetter". Dei ni kategoriane vart samla til 4 hovudtema som vert handsama i analysekapitla mine, "Maktforhold", "Arbeidssituasjon", "Kontrollformer" og "Bussjåføryrket".

Eg valde å starte analysedelen min med maktforhold sidan dette er eit viktig tema i arbeidsrelasjonar. Hovudproblemstillinga mi er: *Korleis har maktforholdet i tilsetjingsrelasjonen og arbeidssituasjonen for bussjåførane endra seg etter at kollektivtrafikken vart sett ut på anbod?* Derfor meiner eg at det er viktig å starte med temaet maktforhold i analysedelen for så å gå vidare til arbeidssituasjon, kontrollformer og til slutt bussjåføryrket.

4.9 Oppsummering

I dette kapitlet har eg tatt føre meg mine metodiske val og gjennomføringa av datainnsamlinga. Det har blitt lagt vekt på metode, utval, validitet og reliabilitet. I neste kapittel vil eg byrje på den sosiologiske analyse av datamaterialet mitt. Det fyrste eg kjem inn på er endra maktforhold.

5.0 Maktforhold

5.1 Innleiing

Som nemnd tidlegare i oppgåva så har Trafikkselskapet vore gjennom ei endring som fylgje av at kollektivtransporten vart konkurransesett, der ein gjekk ifrå kvalitetskontrakt og over til ein anbudskontrakt. Dette har medført fleire endringar der kven som set med den reelle makta er den største. I dette kapittelet vil eg freiste å gjere greie for dei endringane som har kome i forhold til makt og arbeidstakardeltaking, og eg vil freiste å skildre korleis informantane opplever dette.

5.2 Trepartsrelasjon og makt

I ein trepartsrelasjon der ei verksemd leigar inn ei anna verksemd til å gjere ein jobb så vil ein ofte finne at oppdragsgjevar, som i min studie er Driftselskapet, har stor makt over korleis arbeidsoppgåvene skal gjennomførast. Driftselskapet har sine egne prosedyrar som klårt skildrar korleis arbeidsoppgåver skal gjennomførast. Den innleidde verksemda må organisere arbeidet sitt etter dei retningslinjene som oppdragsgjevar gjer for å kunne fylgje viljen og nå måla til oppdragsgjevar (Pallesen i Christensen og Læg Reid 2011). "For (...) Driftselskapet sier sånn og sånn skal du kjøre busser, så da må vi sette opp og planlegge dette og det er ikke like lett å få til" (Inf. 2).

Da er eit voldsomt skeivt maktforhold. (...) Driftselskapet har jo all makt og (...) Trafikkselskapet må jo berre gjera sånn som dei får beskjed om. Så da er jo veldig skeivt og ein har jo gått inn på eit anbud og da er berre til å retta seg der etter. Da er lite dei kan få gjort med ting (Inf. 9).

I min studie skildrar informantane korleis dei opplever at makta ligg hos Driftselskapet og ikkje hos Trafikkselskapet. Trafikkselskapet som er den formelle arbeidsgjevaren har ifylgje informantane ikkje makt nok til å kunne påverke arbeidssituasjonen og arbeidsoppgåvene til bussjåførane. Informantane opplever at det er ei verksemd som står utanfor som påverkar dei og deira arbeidssituasjon. Det kjem fram i intervjuet at informantane oppfattar det som at Driftselskapet er den verksemda som sit med den reelle makta og dermed har mykje å seie for korleis arbeidskvardagen til bussjåførane er.

Når folk utenfor oss skal bestemme våres hverdag [...]. Det går jo, per dags dato så er jo (...) Driftselskapet mer arbeidsgiver enn (...) Trafikkselskapet er arbeidsgiver. Men (...) Driftselskapet har ikke oppfattet det enda, eller ikke sett sin rolle i det (Inf. 3).

Sidan verksemda som ikkje har arbeidsgjevaransvar set med stor mogelegheit til å påverke arbeidskvardagen til arbeidarane som utfører jobben, så kan dette føre til at arbeidarane har mindre mogelegheit til å påverke situasjonar som dreiar seg om deira arbeidskvardag (Pallesen i Christensen og Læg Reid 2011). Informantane fortel at dei opplever at dei har mindre makt og mogelegheit til å påverke Trafikkselskapet, dette er det motsette av dei funna Busck og hans medforfattar finn. Det har kome teoriar om at verksemdar fokuserer på å gje arbeidarane meir makt og mogelegheit til sjølv å påverke sin arbeidskvardag for å kunne drive meir effektivt (Busck et.al 2010). Den situasjonen som informantane er i gjer at dei har mindre makt enn tidlegare. Det vil vere vanskeligare for arbeidarane å nå fram med sine ynskjer og krav, fordi det ikkje er deira arbeidsgjevar som tar avgjersler når det kjem til arbeidssituasjonen deira. Bussjåførane er ikkje tilsett i Driftselskapet og per dags dato så har ikkje Driftselskapet noko arbeidsgjevaransvar ovanfor bussjåførane. Informantane opplever at dei ikkje har noko makt i forhold til Driftselskapet samt ikkje har noko gjennomslagskraft når det kjem til korleis arbeidsoppgåvene skal gjennomførast og liknande.

I dag er det (...) Driftselskapet som bestemmer hverdagen til sjåføren, det er jo greit. Vi har jo dialog med ledelsen. Men de er jo veldig påpasselig sånn at (...) Driftselskapet ikke skal gå hen og si: "Nei, det der er ikke aktuelt.". Sant. Så de er veldig redd, selskapet i sin helhet er jo veldig redd for å påvirke kommunen da, ved neste anbudsrunde kan de risikere at : "Åja. Nei, de der kranglefantene der de får ikke." (Inf. 4).

Driftselskapet syntes å ha all makt til å avgjere korleis arbeidet skal utførast, Trafikkselskapet lyt leggje opp arbeidskvardagen til dei tilsette sånn at jobben vert gjort på den måten som Driftselskapet har føreskrive. Fylkeskommunen har berre lagt ut eit stykke arbeid på anbod som trafikkselskap får gjere for dei. Det er fylkeskommunen som bestemmer korleis arbeidet skal gjennomførast, ifylgje informantane. Sidan det er ein trepartsrelasjon som er basert på anbodskonkurransar så er gjerne Trafikkselskapet varsam for å ikkje forkludre forholdet til Driftselskapet, fordi dei er redd for å miste neste anbod. Trafikkselskapet er avhengig av å vinne anbodskonkurransar for å kunne drive kollektivtrafikk i fylket så det verkar som at dei

gjernere er ekstra påpasselege så dei ikkje vert oppfatta som ei verksemd som er kravstor i forhold til andre trafikkelskap.

Det er jo klart det at du kan ikke, det blir litt sånn: "Her kan vi ikke være for tøff i snasken". Altså nå snakker jeg om (...) Trafikkelskapet, ledelse. Det er noe rare greier (Inf. 5).

[...] men vi kan ikke forlange av (...) Trafikkelskapet som, eller vi kan jo selvfølgelig, men vi kan ikke forlange på samme måten, fordi vi vet jo at (...) Trafikkelskapet tjener ikke penger her. Så jo mer vi presser de, jo mer får vi det tilbake, for de må prøve å knipe inn (Inf. 1).

Det er vanskeleg for informantane å godta at Trafikkelskapet lyt trå så varsamt i forhold til å krevje noko av Driftselskapet. Opplevinga av at dei som arbeidstakarar ikkje har noko gjennomslagskraft kan føre til ei kjensle av avmakt i forhold til sin eigen situasjon (Blauner 1964). Informantane fortel at dei ikkje kan påverke sin eigen arbeidsgjevar noko serleg på grunn av anbodskonkurransen og Driftselskapet. Det kjem fram i intervjuet at dei er skuffa over at det ikkje er deira ve og vel som er viktig, men korleis dei ser ut i forhold til andre trafikkelskap og at dei på den måten bli spela opp mot andre bussjåførar og deira arbeidsforhold.

(...) Årstal, det er det året vi får to arbeidsgivere, en har ikke og en tar ikke arbeidsgiveransvar. Nå er jeg litt stygg med (...) Trafikkelskapet, men det var veldig mye rot i forkant og jeg må si jeg var forbannet ganske mye både på ledelsen og på fagforeningene og sånn (Inf. 5).

Når det er ei verksemd som ikkje har noko ansvar for dei som utfører arbeidet, som har makt så kan det medføre at den verksemda ikkje nyttar ei leiingsstrategi som er ute etter å skape tillit og kjensle av tilhørsle (Fox 1974). Ved å ikkje skape eit godt forhold til dei som utfører arbeidet kan ein finne at arbeidarane ikkje kjenner seg viktig og ikkje opplever at dei kan gjere noko for å forbetre sin arbeidskvardag. Som me kan finne hos informantane i denne studien kan det oppstå ein vond sirkel der bussjåførane opplever at dei ikkje vert verdsett og dermed ikkje har ei kjensle av ansvar og tilhørsle til korpse Driftselskapet eller Trafikkelskapet. Sidan bussjåførane ikkje kjenner ansvar og tilhørsle til Driftselskapet og Trafikkelskapet så kan det føre til at det vert sett inn fleire kontrollmekanismer og

overvaking for å sikre at bussjåførane gjer jobben på ein sånn måte at måla til Driftselskapet vert nådd. Det kjem fram at informantane opplever at dei ikkje har noko dei skulle sagt når det kjem til sin eigen arbeidssituasjon.

For det vi ser jo det at vi har fått lengre skift på grunn av at de må utnytte tiden bedre. Så bedriften blir jo på et vis skvist mellom (...) Driftselskapet og oss sjåførere, for vi vil jo gjerne ha det så godt som vi hadde det. Men det er jo klart at det går utover arbeidsmiljøet. Det er det ingen tvil om

(Inf. 2).

Det er ikkje noko direkte kontakt mellom Driftselskapet og bussjåførane. Alt vert administrert hos Driftselskapet og Trafikkselskapet lyt fylgje dei retningslinjene og krava som Driftselskapet kjem med. Det gjer at det ikkje er enkelt for bussjåførane å nå fram med sine krav og forslag til endringar. "(...) Driftselskapet har hittil ikke villet snakke med oss, de snakker gjennom ledelsen. (...) Driftselskapet har et arbeidsgiveransvar ovenfor oss, fordi det påvirker oss så stort" (Inf. 3). Driftselskapet påverkar ikkje berre kvar og når dei ulike bussrutene skal køyre, men heilt grunnleggjande arbeidsforhold som påverkar trivselen og arbeidskvardagen til bussjåførane. Det offentlege, her fylkeskommunen igjennom Driftselskapet, sit med all makta sjølv om det er Trafikkselskapet som gjer arbeidet, dette gjer at det offentlege har makta sjølv om ein set ut kollektivtrafikken på anbod (Pallesen i Christensen og Læg Reid 2011). Driftselskapet har stor innflyting på mange sider av arbeidskvardagen til bussjåførane, utan at bussjåførane har mogelegheit til å gå direkte til Driftselskapet for å gjere greie for sin frustrasjon og forslag til forbetringar. "De påvirker alt som heter toalettforhold, de påvirker infrastrukturen våres, de påvirker kjøretiden våres" (Inf. 3). Dette viser at mange sider ved bussjåførane sin arbeidskvardag vert direkte påverka av Driftselskapet sine prioriteringar. Informantane opplever at deira sak ikkje vert fremja for Driftselskapet og at dei ikkje får mogelegheit til å påverke faktorar som har mykje å seie for deira arbeidssituasjon. Dette kan skape ei kjensle av avmakt og meningsløyse hos bussjåførane: "Men de gjør ting uten å ta oss med i samspill" (Inf. 3). Det er Driftselskapet som har den reelle makta og det gjer at dei enkelt kan endre arbeidssituasjonen til bussjåførane på ulike måtar, ifylgje informantane.

[...] (...) *Driftselskapet er så suverene at det i anbudskontrakten står det at de kan kutte ned.[...] De kan sjalte og valte i pluss og minus, og de skal plutselig kunne ta sjåførar ut. [...]. De har stor makt. Det er de som har makten (Inf. 3).*

Det å kunne ta ut bussjåførar går på dette med dekning av bussruter, om det vert mindre produksjon så vert det færre jobbar til bussjåførane. Det kjem fram i intervju at sidan Driftselskapet sit med makta over kollektivtrafikken i fylket så kan dei velje å endre produksjonen for å møte etterspørselen, dermed kan Driftselskapet påverke kor mange bussjåførar som er naudsynt å ha for å kunne gjennomføre og oppretthalde kollektivtilbodet. Driftselskapet grip dermed inn i sjølve arbeidsforholdet mellom arbeidsgjevar og arbeidar, sjølv om det ikkje er Driftselskapet som er arbeidsgjevar i denne arbeidsrelasjonen.

Fordi et, nå øker de produksjonen ifra januar, så kan vi komme til sommeren og så minker de igjen. Eller så gir de kanskje, de hadde jo den linje (...), den var kjørt av (...) Avdelinga, så plutselig går de inn og så endre de den til linje (...) som er kjørt av (...) Annen avdeling. Bare det resulterte i at vi satt med folk til overs her på avdelingen som kunne bli permittert. Bare sånne små inngrep så kan det endre på rollen til sjåførene, det gjør det (Inf. 4).

Informantane fortel at det er vanskeleg for dei og Trafikkselskapet å ha kontroll og makt over bussjåførane sine arbeidsforhold sidan det er opp til Driftselskapet korleis arbeidet skal gjennomførast. Etter at det vart ein trepartsrelasjon så er det ikkje lengre opp til Trafikkselskapet om dei skal auke eller minke produksjonen, det er ikkje opp til Trafikkselskapet om dei skal endre på arbeidssituasjonen sånn at dei lyt gå ut med varsel om permitteringar. Trafikkselskapet er underlagt det offentleg si styring gjennom denne trepartsrelasjonen. Det same gjelder om ein skal gjennomføre endringar på forhold som påverkar bussjåførane. Det kjem fram i intervju at om ein bussjåfør har noko å melde ifrå om eller Trafikkselskapet sjølv har noko dei har lyst til å endre så lyt alt gå igjennom Driftselskapet. "Men no skal alt gå igjennom (...) Driftselskapet. Og da har jo på ein måte blitt litt meir tungvindt for da at da har blitt ennå eit ledd ein skal gå igjennom for å ordna opp i ting" (Inf. 8). Det kan vere ting som har med billetteringssystemet, det kan ha med vegforhold eller forhold ved enkelte haldeplassar som ikkje er sånn som bussjåførane ynskjer eller som Trafikkselskapet ynskjer, alt lyt gå igjennom Driftselskapet. Det kjem fram at det har vorte eit vanskelegare system å gå igjennom for å få endra noko, sjølv om det kan vere ein liten ting

ein ynskjer å endre på.

Da er vel da at du har ikkje same påverkningsmogelegheita som du hadde tidlegare når du dreiv som lokalt selskap. No verte da bestemt, da er vel eit meir tunggrodd system, då tenkjer eg på detta med skal du inn og få forandra på ting som du ser er feil så er da ein tyngre vei å gå no enn kva da var tidlegare (Inf. 7).

Det har også vorte ein større geografisk avstand mellom bussjåførane i distriktet og leiinga etter fusjonen mellom dei to trafikkelskapa, I og II. Endringane som kom med fusjonen har ifylgje informantar i distriktet ført til at dei vart vane med at makta var sentralisert og at det var lagt ifrå bussjåførane til beslutningstakarane. Etter at kollektivtrafikken vart lagt ut på anbod så har Driftselskapet kome inn i biletet som ei administrerande eining som har mykje makt, og dei er også langt vekk ifrå bussjåførane i distriktet. Geografisk avstand verkar å spele inn på kva forhold arbeidstakarane i distriktet har til Trafikkelskapet og Driftselskapet.

Og så og lengre veg til beslutningstakarane når da gjaldt ruter og sånn. Da er (...) Driftselskapet no og dei set jo langt vekk ifrå oss. Sjølv om da var noko som begynte alledrede då med samanslåinga med I så vart jo den avstanden større allerede då. Sånn at spranget var ikkje så stort som om me hadde gått direkte ifrå II og inn i eit anbudsregime, me hadde fått litt smak på da allerede (Inf. 9).

Det kjem også fram at informantane opplever at Driftselskapet ikkje har dei same opplevingane av kva som er viktig og kva som fungerer bra og dårleg. Det er Trafikkelskapet som har drive med kollektivtrafikk i fylket tidlegare, og det er gjerne dei som sit med kunnskapen om kva som fungerer og ikkje, men det er bussjåførane som køyrer bussane dagleg og som gjerne set med viktig kunnskap om korleis ein skal løyse arbeidsoppgåvene på best mogeleg måte.

Men da er detta med materiell, da er sånn som interesserer oss litt kraftig då, der sete (...) Driftselskapet opp sine ting og har litt lite praktisk innsikt i da (Inf. 9).

Om noko er til stor frustrasjon og går utover arbeidskvardagen til bussjåførane, vil ikkje nødvendigvis ha så mykje å seie for Driftselskapet. Dette kan føre til at det vert ennå

vanskelegare å få gjennomslag for forbetringar som er viktige for bussjåførane, om dei ikkje vert sett på som viktige for Driftselskapet. Det er ofte dei som nyttar verktøy eller gjennomfører arbeidsoppgåvene som opplever korleis ting fungerer, sidan det er gjennom erfaring og praksis at ein kan oppleve korleis ting fungerer i røynda. Det kan vere vanskeleg for utanforståande å sjå viktigheita ved å endre noko som påverkar arbeidssituasjonen.

Og dei set i ein heilt anna situasjon, om da er ting som slett ikkje fungerer så har dei da ikkje travelt her borte på andre sida av vegen for å få gjort noko med da. Dei går heim klokka 15 dei, uansett kor gale da er. Da er jo dei som tapar pengar om me ikkje får løyst billett og sånn, men da bryr dei seg ikkje om. Dei er i ein heilt anna verden altså, da er dei (Inf. 9).

5.3 Avmakt

Bussjåførane lyt gå igjennom teamleier for å fremje si sak hos Trafikkselskapet og for at det skal bli tatt vidare til Driftselskapet. Dette gjer at ein har ein kanal til å påverke sin arbeidssituasjon. Informantane fortel at dei har blitt delt inn i teamgrupper med teamleiarar og at dette skal gjere det enklare for bussjåførane å gå *tenestevegen* for å fremje sine tankar og forslag til endringar som kan forbetre arbeidskvardagen deira. "[...] Men vi har også fått noe som heter teamledere da, det er jo en smart måte av (...) Trafikkselskapet å føre ansvaret vidare og rett og slett på sjåførene" (Inf. 1). Teamleiarane er også bussjåførar. Det er tydeleg at ein skal gå igjennom *tenestevegen* med sine forslag til endringar og forbetringar, men det verka som at det er eit system som er tregt. Det tar lang tid før endringar vert gjennomført og det gjev informantane ei kjensle av at dei ikkje er viktige medspelarar. "Da hende jo at teamlederen har sendt inn noko med forandringar på billettmaskina som me ville ha, men da tar forferdeleg lang tid" (Inf. 6). Det verkar altså som at Driftselskapet ikkje har noko hastverk med å ta med bussjåførane sine forslag.

Ja, me har jo våre kanalar me skal melda inn. Den føler eg er treg, sjølv om me melder inn at dette må gjerast sånn og sånn, så går da ei tid før da vert gjort noko, viss da i da heila vert gjort (Inf. 7).

Det kjem fram at informantane opplever at deira teamleier og deira avdeling hos Trafikkselskapet tar forslag ifrå bussjåførane til seg og at dei sender dette vidare til Driftselskapet. Det verkar som at det er hos Driftselskapet det er vanskeleg å få gjennomslag

for forslaga. Dette er særleg vanskeleg for bussjåførane for det er jo nettopp Driftselskapet som har makt til å gjennomføre endringar og forbetringar.

Nei, når noen bestemmer utenfor hva du skal gjøre så er det vanskeligere å få endret det. Det er lengre vei til 'bossen' enn det er til å gå til, det er sånn at med større system så er det vanskeligere frem, det er lengre vei. Før kunne vi snakke direkte, nå må vi snakke gjennom flere ledd og det vil alltid, det er vanskelig å nå frem (Inf. 3).

Informantane skildrar i intervjuet at Driftselskapet og Trafikkselskapet har vore veldig klare med bussjåførane om at dei lyt gå tenestevegen om dei har noko dei vil endre eller ta opp med leiinga, anten i Trafikkselskapet eller med Driftselskapet. Dermed har bussjåførane berre ein mogeleg veg å gå om dei ynskjer å har innverknad på noko i Trafikkselskapet eller Driftselskapet.

Der har (...) Driftselskapet veldig striks på tenesteveien. Jeg kan gi deg et eksempel. Det var en som hadde noe å beklage seg over og han henvendte seg direkte til (...) Driftselskapet. Resultatet av det var at han ble kalt inn på teppet av sin sjef som hadde fått en reprimande av (...) Driftselskapet: "Hvorfor denne sjåføren ikke gikk tenesteveien gjennom (...) Trafikkselskapet?". "Han hadde gått den veien, det måtte han ikke gjøre mer" (Inf. 1).

Det er gjennom tenestevegen at bussjåførane kan ha mogelegheit til å påverke sin arbeidskvardag. Dette er noko som blir sett på som den einaste måten å kunne fremje bussjåførane sine krav og endringsforslag. Det kan vere utfordrande om ein opplever at det som vert fremja gjennom tenestevegen ikkje har noko gjennomslagskraft (Blauner 1964). Av informantane kjem det fram at ein er usikker på om det er noko poeng i å melde ting vidare til teamleiar med håp om at det skal verte gjort noko med av anten Trafikkselskapet eller Driftselskapet. Ein kan gjerne oppleve ei meiningsløyse og ei kjensle av avmakt om det som er sett opp som den riktige vegen å gå og dei riktige kanalane å ta ting opp, ikkje fungerer som ein hadde håpa (Blauner 1964). Det vert opp til bussjåførane å gå tenestevegen, gjennom teamleiarane, om dei skal ha noko mogelegheit til å få gjennomslag for noko av krava dei har. Om ein ikkje går igjennom tenestevegen så har ein i allefall ikkje noko mogelegheit til å påverke sin eigen arbeidskvardag. Det vert ein vond sirkel der ein går til teamleier og fremjar si sak, får ikkje gjennomslag for det eller det ikkje vert tatt vidare til Driftselskapet i det heile,

og så vert ein lei av det. Informantane opplever at dei ikkje har noko makt og at tenestevegen ikkje er ein kanal som får gjennom forslaga til bussjåførane. Dette kan føre til at færre går vidare til teamleiar med sine sakar og dette gjer at ein har ennå mindre mogelegheit til å få gjennomslag for krava sine. Tenestevegen vert opplevd av fleire av informantane som eit mellomledd som ikkje fungerer optimalt og at det har vorte ein "knagg" å henge ansvaret på. Her fortel ein informant om ein samtale med ein kollega:

"Har du sagt det til teamlederen din?" Nei, men jeg har sagt masse annet og det har heller ikke skjedd noe med, så vi gidder ikke mer. "Ja, men du må jo si det til teamleder eller så er det jo deres skyld." (Inf. 1).

Det å kunne delta på teammøter og gå i dialog med teamleiar kan vere ein god stad å kunne kome med sine tankar og gjerne kritikk omkring ting som ikkje fungerer. Det som kjem om og om igjen i intervjua er at mange av informantane opplever at dei ikkje kjem igjennom med det dei tar opp. Teamgrupper og tenestevegen vert sett på eit ekstra ledd i eit ellers tunggrodd system. Det kjem fram i intervjuet med Inf. 2 at ein del bussjåførar kjem med mange klagar og krav utan å ha noko forslag til korleis ein skal ta dette vidare eller forslag om korleis Trafikkselskapet skal handtere dette. Her fortel ein informant om ein teamsamling han var med på der han fortalte ein kollega at det var naudsynt å kome med endringsforslag og ikkje berre kritikk av Trafikkselskapet:

"Når du sitter i et forum i sånn teamsamling, når du sitter i et sånt fora som vi er i nå så må du ha noen formeninger om hva (...) Trafikkselskapet skal gjøre bedre. Det er ikke sikkert at det riktig det du kommer med, men du må ha en formening om hva de kunne gjort bedre. Det er ikke bare å sitte der og klage på det de gjør og så har du ingenting å komme med." Da greide han da å hoste opp noe da, men det viste det at når du utfordrer de så har de tapt (Inf. 2).

Etter at det oppstod ein trepartsrelasjon så har Driftselskapet mykje å seie for arbeidskvardagen til bussjåførane, men det er veldig vanskeleg for bussjåførane å melde ifrå til Driftselskapet om det er noko som ikkje fungerer. Det er Trafikkselskapet som har arbeidsgjevaransvar ovanfor bussjåførane og det er dei som har ansvar for at arbeidskvardagen til bussjåførane er leveleg. Det skapar ei kjensle av avmakt når bussjåførane må gå tenestevegen, som det er bestemt av Trafikkselskapet og Driftselskapet, og om det ikkje nyttar eller at det går veldig sakte å få igjennom noko i det heile så vil det gjerne skape

ei kjensle av meningsløyse. Om det ikkje var ein trepartsrelasjon så kunne det vore lettare for bussjåførane å kome igjennom med endringsforslag og dei hadde gjerne hatt større innverknad på arbeidssituasjonen sin.

Av (...) Driftselskapet blir du ikke sett. (...) Trafikkselskapet vet jo at vi er her, vi har jo våres tillitsvalgte, vi har verneapparatet, vi har samarbeidsmøte, men det er mye vanskeligere å få noe igjen nå når økonomien er helt på trynet. Et barn som vokser opp i en fattig familie, hvor de ikke har økonomi, er det mye vanskeligere for å få nye klær, det er mye vanskeligere. Så lenge ikke tingene står at det skal gjøres så prøver de å strekke. Arbeidsmiljøloven er strekt til det ytterste. Kjøre- og hviletiden er strekt til det ytterste. Dette minimumgreiene, vi ligger helt på yttergrensen (Inf. 3).

5.4 Oppleving av tilhøyrsl

Kjensla av *tilhøyrsl* var noko som stod høgt hos informantane når dei snakka om verksemda dei var tilsett i før fusjonen mellom I og II. "Nei. Innstillingen var tidligere at vi jobbet for den arbeidsgiveren vi hadde som var I, etter at det ble (...) Trafikkselskapet, ble det litt mer utidig" (Inf. 1). Informantane ifrå by fortel at dei opplevde sterk tilhøyrsl til I og informantane ifrå distriktet fortel at når det var II, så var det ei sterkare kjensle av tilhøyrsl til verksemda. "Ja, men jeg begynte i I, så trivdes jeg veldig godt! Jeg følte at jeg jobbet for en bedrift som ivaretok sine ansatte" (Inf. 1). Kjensla av å bli sett av verksemda ein er tilsett i er viktig for å skape trivsel og motivasjon hos medarbeidarane (Herzberg et.al 1959).

Det er nå vel, du veit at avstanden den er jo større i dag enn den var når da var II, kan du sei. Då sat stortsett sjefar og sjåførar i saman. Så da har nok blitt ein meir avstand, no er alt samla i byn (Inf. 8).

Etter at det vart gjennomgått ein fusjon mellom I og II, og Trafikkselskapet vart danna, så har denne kjensla av tilhøyrsl til verksemda minka ifylgje informantane. Det kjem klårt fram at måten informantane vart i varetatt og kjensla av tilhøyrsl endra seg etter fusjonen. Etter at trepartsrelasjonen oppstod så har det vorte eit meir anstrengt forhold mellom bussjåførane og Trafikkselskapet, så saman med fusjonen og trepartsrelasjonen så har det vorte mindre fokus på tilhøyrsl mellom arbeidarane og arbeidsgjevar. "Ja, jeg følte at vi ble ivaretatt i I, jeg har ikke den følelsen i (...) Trafikkselskapet" (Inf. 1). Det er ikkje det same bandet til

Trafikkselskapet som det var til I og II, det er ikkje same arbeidsforholdet mellom arbeidar og arbeidsgjevar etter inngåinga av ein trepartsrelasjon.

På grunn av spesielt sidan II altså, meir til II enn til (...) Trafikkselskapet og da blir jo meir og meir utvatna da. Da sete igjen litt ifrå då, da gjere da. Men da er ikkje så mykje som da var (Inf. 9).

Trafikkselskapet må som nemnd tidlegare kjempe om anbudskontraktar for å få løyve til å køyre buss på ulike områder i fylket. Om Trafikkselskapet tapar eit område så er det eit anna trafikkselskap som tar over rutene, avdelinga og bussjåførane. Verksemdsovertaking er no gjeldande ved anbuds konkurransar og det sikrar bussjåførar jobb i det vinnande selskapet. Dette gjer at om Trafikkselskapet tapar eit anbudsområde, som dei tidlegare har hatt, så vil dei bussjåførane som har køyrt der verte tilsett i det trafikkselskapet som vinn anbudet. Bussjåførane er dermed sikra jobb uavhengig om det er Trafikkselskapet som vinner anbuds konkurransen eller ikkje (Longva og Osland 2008). Dette gjev bussjåførane ein tryggleik og det kjem fram at dei ikkje er så oppteken av om det er Trafikkselskapet eller eit anna trafikkselskap som vert deira arbeidsgjevar.

[...] Vi vet vi kjører buss i morgen, fordi bussen må gå. Om vår arbeidsgiver heter (...) Annet busselskap eller (...) Trafikkselskapet, det er oss ravende likegyldig (Inf. 1).

Informantane har ikkje ei sterk kjensle av tilhøyrsløse til Trafikkselskapet, men informantane både ifrå by og distrikt opplever å ha tilhøyrsløse til arbeidskollegaene sine og til avdelinga dei arbeidar på. Bussjåførane har ikkje nokon grunn til å frykte at samhaldet til kollegaene og avdelinga skal forsvinne, sidan dei kan vere trygg på at dei kan fortsette med dei same kollegaene og på den same avdelinga uavhengig om det er Trafikkselskapet eller eit anna trafikkselskap som vinn anbudet. På spørsmål om oppleving av å ha ei kjensle av tilhøyrsløse til Trafikkselskapet så svara ein informant:

Ja, jeg gjør jo det, men det er ikke til (...) Trafikkselskapet, det er til arbeidsplass. Altså den geografiske arbeidsplassen og kollegaene, fordi de er de samme. Om det heter (...) Trafikkselskapet eller (...) Annet busselskap eller (...) Annet busselskap, vi er kommet så langt at det er underordnet. Men vi føler en tilhørighet til (...) Avdelinga og til kollegaene våre, ja (Inf. 1).

Bussjåførane treng altså ikkje uroa seg over å ikkje ha jobb om verksemda dei er tilsett i ikkje vinn anbodskonkurransen. Det vert fylgt tariffavtale så dermed vil bussjåførane ha den løna dei har krav på og liknande.

Men den usikkerheten, "Hvilket selskap som vinner? Hva heter vi i morgen?", den bære nok mange preg av ja. [...] Vi vil alltid ha denne at de er nødt til å følge denne hovedtariffavtalen, så vi vil få maks tariff og sånn som det. Så det kan de ikke ta ifra oss. Men det er det der med hvem skal vi, sant (Inf. 2).

Det som uroar informantane er at kvar gong eit område vert lagt ut på anbod så er det usikkerheit om kven som vinn, det er usikkerheit kring kven som vert den nye arbeidsgjevaren deira. "Nei, sjølvsagt så har eg mest lyst til å fortsetta i (...) Trafikkselskapet då, men ein må jo eigentleg vera opne for nye. Ein kan jo ikkje grava seg heilt ned i gamle vanar" (Inf. 8). Informantane fortel at dei kan risikere å få ny arbeidsgjevar kvart sjuande år, utan at dei har noko dei skulle sagt. Det er sånn at anten så vinn Trafikkselskapet anbodsområdet eller så er det nokon av dei andre trafikkselskapa som er med i konkurransen som vinn.

Kven bussjåførane utførar arbeidet på vegne av er det forskjellig syn på. Nokon meiner at dei gjer arbeidet for Driftselskapet, medan andre er heilt klåre på at det er Trafikkselskapet dei utfører arbeidet for. "Man føler vel at man jobber for (...) Driftselskapet ja. (...) Trafikkselskapet er på en måte, blir vel bare en mellommann" (Inf. 1). Det kjem fram av nokre av informantane at dei skulle ynskje at Driftselskapet vart deira formelle arbeidsgjevar fordi dei har så stor makt over arbeidssituasjonen deira. Nokre informantar er heilt klåre på at det er Trafikkselskapet og ingen annan som er deira arbeidsgjevar, så lenge ingen andre vinn anbodet. Informantane har altså ulike syn på kven det er som styrar arbeidskvardagen deira: "Altså i utgangspunktet så føle eg at eg gjere ein jobb for da selskapet som eg er ansatt i, som igjen gjere ein jobb for (...) Driftselskapet. Ja, så da er jo litt kombinert" (Inf. 8).

Jeg er ansatt i (...) Trafikkselskapet og jeg jobber for (...) Trafikkselskapet. Jeg gjør jobben min for at (...) Trafikkselskapet skal kunne komme ut av dette med ryggen rak altså. (...) Driftselskapet er bare noe som ligger der (Inf. 2).

Nei, eg gjere ein jobb for min arbeidsgjevar som er (...) Trafikkselskapet som er sett til å utføra eit arbeid for (...) Driftselskapet. Mitt engasjement er for min arbeidsgjevar som er (...) Trafikkselskapet (Inf. 7).

Nei, jeg opplever ikke at jeg jobber for (...) Driftselskapet, jeg jobber for (...) Trafikkselskapet. Men jeg skulle hatt lyst til å jobbe med (...) Driftselskapet at de ville jobbe sammen med oss, men (...) Driftselskapet kontrollerer hverdagen så enormt, og per dags dato så er (...) Driftselskapet praktisk talt et skjellsord blant sjåførene. Det er den enkleste måten å si det på. Det klinger ikke i ørene på sjåførene, (...) Driftselskapet (Inf. 3).

(...) Driftselskapet er arbeidsgiveren. De har mer påvirkning på hverdagen våres enn (...) Trafikkselskapet. Vi er underlagt (...) Driftselskapet. Men der slutter det da. Og (...) Driftselskapet vet jeg kommer til tape over oss, de må gi etter, for loven sier det, så det er endelig overbevist verneombudet om at (...) Driftselskapet må ta sitt ansvar, men det er tyngre vei for oss å gå (Inf. 3).

Det er interessant å sjå korleis forholdet mellom Trafikkselskapet og bussjåførane vert karakterisert av informantane som overflatisk, utvatna og utidig. Fusjonen mellom I og II og trepartsrelasjonen har endra informantane sitt forholdet til sin arbeidsgjevar. Det kjem fram i intervjuet at det er eit vanskeleg forhold som vert prega av at det er stor fokus på pris og pengar. For å vinne anbod så må gjerne Trafikkselskapet leggje inn eit lavt anbodstilbod for å kunne vinne, dette kan føre til at Trafikkselskapet må endre på arbeidstider og fjerne ulike gode for å kunne overleve økonomisk. "Det har blitt mer overfladisk. Det er jo noe som slår tilbake då, når arbeidsgiver blir overfladisk så blir det jo gjensidig" (Inf. 1). Informantane fortel at dei opplever at dei ikkje blir sett av korkje Trafikkselskapet eller Driftselskapet og at dette er noko som gjer at dei ikkje opplever den same tilhøyrsla som dei gjorde tidlegare.

Rent nøkternt så er det ikke så mange andre bedrifter som konkurrerer, de spiller i grunn ingen rolle hva selskapet heter. Vi har ikke den tilhørigheten til (...) Trafikkselskapet, så om det er (...) Annet busselskap eller hva det enn er. Vi har ikke den som vi hadde før, at vi var veldig lojale med selskapet for det er ikke de sterke båndene i dag (Inf. 3).

Det å gjere eit godt stykke arbeid er noko som kjem sterkt fram hos informantane. "Jeg jobber for (...) Trafikkselskapet og utfører de oppgaver som jeg blir satt til av (...) Trafikkselskapet" (Inf. 4). Dei er klare på at dei har lyst til å gjere ein god jobb og har ansvarskjensle, men det er ikkje spesifikt for å gjere ein god jobb for Driftselskapet, det er heller for å gjere ein god jobb for Trafikkselskapet.

Jeg har ansvar, totalt for det som jeg gjør hverdag, det som jeg gjør, men at det er spesielt ovenfor (...) Driftselskapet så har jeg ikke noe mye ansvarfølelse ovenfor (...) Driftselskapet egentlig. (...) Driftselskapet er faktisk et skjellsord for oss altså, men vi må forholde oss til det og være redelig og alt det der, men jeg har ansvar for jobben jeg gjør og er ærekjær for den jobben og at det skal gjøres en ordentlig jobb (Inf. 3).

Det er (...) Trafikkselskapet som er mitt selskap som jeg gjør jobben for, som jeg plikter å gjøre en ordentlig jobben for, men ikke til (...) Driftselskapet sånn sett. Men da snakker vi ikke om sabotering eller noe sånt, for det er ikke snakk om dette her, men noe for (...) Driftselskapet det er faktisk talt det for de er ikke samarbeidspartner med oss nemlig. Fordi de dikterer oss (Inf. 3).

5.5 Gruppemakt og gruppesolidaritet

For å kunne dekkje behovet for bussjåførar, har Treafikkselskapet henta opp mange bussjåførar frå utlandet, mellom anna frå Polen. Dette har blitt gjort fordi Trafikkselskapet ikkje har klart å rekruttere nok bussjåførar ifrå Noreg. Informantane fortel at ved avdelinga i byen så er det vorte ei veldig stor gruppe med utanlandske bussjåførar. "Vi har tatt, på de fire siste årene så har vi nesten bare lært opp utenlandske sjåførere" (Inf. 3). Det kjem fram at informantane opplever at dei er lette å erstatte med bussjåførar ifrå utlandet og at som ein konsekvens av dette så er det enkelt for Trafikkselskapet å erstatte bussjåførar som sluttar på grunn av at dei er misnøgdde med arbeidsforholda sine. "Og nå er jo det faktisk, så vidt jeg har forstått, flere utlendinger på (...) Avdelinga enn det er norske. Og det har bare skjedd i løpet av noen få år" (Inf. 1). Det har altså kome til det punktet at dei norske bussjåførane er i mindretal ved avdelinga i byen. Det at dei norske bussjåførane opplever å vere i mindretal gjer at bussjåførane opplever at dei står svakare enn nokon gong som gruppe. Dei har ikkje den same makta som dei har hatt tidlegare ved å stå saman om krava sine. No har det kome så mange utanlandske bussjåførar, som informantane meiner er komen for å jobbe så mykje som mogeleg for å tene pengar og så vil dei utanlandske bussjåførane reise tilbake heimlandet etter

ei stund.

Nei, vi føler jo at vi blir en mindre og mindre gruppe der oppe. For det er jo vi norske som holder sammen. Og mange av de utlendingene som kommer inn i bildet, bryr seg kun om en ting: Komme opp her, kjøre buss, tjene penger, sende hjem (Inf. 1).

Når dei norske bussjåførane opplever å vere i mindretal, så opplever dei at deira makt som gruppe minkar; "Sannsynligvis så er vi blant de siste mohikanere som er her nesten, hvis den utviklingen fortsetter sånn" (Inf. 3). Dei kan ikkje lengre holde på krava sine eller fremje krav som utanlandske bussjåførar ikkje bryr seg om. Dersom dei utanlandske bussjåførane vil jobbe mykje og gjerne mykje overtid og ikkje bryr seg om innskrenka oppstarts- og avslutningstid, så står dei norske bussjåførane mykje svakare, enn om alle bussjåførane protesterte på dei same tinga. Sidan dei er i ein trepartsrelasjon så er det ikkje sikkert at fremjing av krav og protestar ville få noko gjennomslag, men no er det ei mindre gruppe som protesterer og er misnøgde, dette gjer at dei opplever at dei står svakare enn nokon gong.

Fordi at før så var vi mange norske som stod samlet, nå begynner vi å bli en liten gruppe. Fordi disse utlendingene de vil jo gjerne jobbe masse overtid, det er derfor de er her. De skal: jobbe,jobbe,jobbe. (Inf. 1).

Det vert gjerne ikkje jobba hardt for at dei tilsette skal ha ei kjensle av tilhøyrsløse og ansvar ovanfor arbeidsgjevar når det er så lett å erstatte dei (Fox 1974). Driftselskapet er ikkje avhengig av bussjåførane fordi det er Trafikkselskapet sitt ansvar å ha tilstrekkeleg med bussjåførar. Derfor vil gjerne ikkje Driftselskapet heller jobbe for at bussjåførane skal oppleve at dei har eit gjensidig avhengigheitsforhold basert på ansvar og tilhøyrsløse. Informantane opplever at det vert mindre fokus på eit godt arbeidsforhold mellom bussjåførar og Trafikkselskapet, samt mellom bussjåførane og Driftselskapet.

I distriktet er ikkje bruken av utanlandske bussjåførar utbreitt. Det er nokre få bussjåførar av utanlandsk opphav som køyrer i distriktet, men samtlege av dei har vore i Noreg i lengre tid før dei vart bussjåførar eller dei flytta til distriktet og søkte om jobb som bussjåfør av eige initiativ. Det har ikkje blitt henta opp bussjåførar ifrå utlandet berre for å køyre buss for Trafikkselskapet i distriktet.

I allefall dei eg har hatt kontakt med er folk som har budd her som har begynt å køyra. Eg kan ikkje koma på nokon som har blitt henta inn berre for å køyra buss. I (...) By, der veit eg at da har føregått. Sånn ifrå Polen og sånn (Inf. 8).

5.6 Oppsummering

Maktforhold og tilhøyrse er noko som endra seg allereie ved fusjonen mellom I og II. Det har vorte vanskelegare for bussjåførane å påverke Trafikkselskapet og etter at det vart ein trepartsrelasjon har det blitt vanskeleg for Trafikkselskapet å påverke Driftselskapet. Dette er ein konsekvens av at Driftselskapet i realiteten sit med all makt, sånn informantane ser det. Endringa i maktforholdet mellom bussjåførane og Trafikkselskapet har skapt ei kjensle av avmakt og mindre kjensle av tilhøyrse. Avmakta og mindre tilhøyrse kjem av at bussjåførane ikkje opplever å bli sett eller høyrte når det kjem til deira meiningar om deira eigen arbeidskvardag. Det er vanskeleg å nå igjennom med forslag til forbetringar og dette er frustrerande for bussjåførane. På grunn av mangel på bussjåførar i byområdet så har Trafikkselskapet henta opp mange bussjåførar særleg frå Polen. Dette har ført til at dei norske på avdelinga i byen opplever at dei vert ei stadig mindre gruppe og på grunn av dette er det vanskeleg å stå samla som ei gruppe for å krevje endringar og liknande. Det er vanskeleg å stå samla som ei gruppe når gruppa med bussjåførar ved avdelinga i byen har så forskjellige mål og prioritatar. Korleis har desse endringane i maktforhold og tilhøyrse påverka arbeidssituasjonen til bussjåførane? Dette er noko eg vil ta vidare i neste kapittel.

6.0 Arbeidssituasjon

6.1 Innleiing

Endringar som kom etter at ein gjekk over ifrå kvalitetskontrakt til anbudskontrakt har påverka arbeidssituasjonen til bussjåførane. Dette finn ein ved informantane sine opplevingar kring arbeidstider, arbeidsintensitet og mogelegheit for bøter. Dette er noko av det eg vil gjere greie for i dette kapitlet.

6.2 Arbeidstid

Mykje av fokuset ved anbuds konkurransar er pris, og dette får konsekvensar for økonomien til anbydaren (Pallesen i Christensen og Læg Reid 2011). Anbydaren er i min studie Trafikkselskapet. Trafikkselskapet legg inn eit tilbod der dei godtek ein viss betalingssum for å gjere jobben med kollektivtrafikken i eit område. "Altså når (...) Driftselskapet legger ut anbudspakker så er det jo pris, kun pris det står på" (Inf. 4). Den summen Driftselskapet betalar Trafikkselskapet, om det vinn anbudet, er det som skal drive Trafikkselskapet. Sidan det er Driftselskapet som får billettinntektene så er det ikkje noko anna enn den summen som Trafikkselskapet har godteke å gjere jobben for, som er grunnlaget for å drive verksemda. Sjølv sagt vel Trafikkselskapet å godta så lav pris som mogeleg for å kunne vinne anbudet og dette gjer at Trafikkselskapet har byrja å skrenke inn på den posten som er den største utgiftsposten, nemleg utgifter knytt til bussjåførane. "Da har vel hatt detta med press på arbeidstida, alle skift blei forkorta ifrå da du er vane med, du skal gjera akkurat da sama på kortare tid" (Inf. 9). Det vert naturleg nok konsekvensar for bussjåførane når Trafikkselskapet stadig er ute etter på effektivisere og drive mest mogeleg kostnadseffektivt. Desse konsekvensane er noko som informantane har merka:

Her er det etter at det ble anbud så har de knepet alt ned til margen. Og det forstår jeg jo at (...) Trafikkselskapet ikke tjener penger, at de har gitt altfor for lavt anbud, sant, så de klarer ikke tjene penger. Så de må knipe og må knipe, og det forstår jeg, men det er jo forbasket at en bedrift du jobber i skal gi et anbud, og jeg vil ikke egentlig skylde på (...) Trafikkselskapet, jeg vil skylde på politikerne. Det er jo der alt begynte
(Inf. 1).

Oppstartstida og avslutningstida for bussjåførane har blitt endra, der dei har fått mindre tid før bussen skal gå og dei har fått mindre tid etter at ein er ferdig med dagen. Dette får direkte konsekvens for arbeidstida til bussjåførane. Bussjåførane har fått mindre tid til å gjere akkurat det same som dei har gjort tidlegare, dette støttar den generelle trenden som tidlegare forskning har funne med auka arbeidsmengd. "Du stiller i fritida for at du skal vera sikker på at dette [bussen] er nokolunde forsvarleg til å ta ut med" (Inf. 6). Sidan dei ikkje har fått mindre arbeidsoppgåver som er tilpasse den nedkorta tida så har dei i grunn dårlegare tid til å gjere det same som dei har gjort tidlegare. Den nedkorta tida gjer at ein får eit større arbeidspress og arbeidet vert meir intenst. Det kjem fram at for å klare å gjere alt det dei skal før dei startar ruta si så lyt dei kome tidlegare på jobb. Då vil bussjåførar kome på si private tid og gjere eit arbeid, utan å få løn for det. "Ja, vi jobber dugnad for bedrift. Vi jobber sånn stortsett alle sjåførene" (Inf. 3).

Resultatet er jo det, når jeg sier at dette taper jo sjåførene på i kroner også for det at du har lengre arbeidsdag som du ikke har betalt for. For alle sjåførene innser jo at dette går ikke så alle møter tidligere, ergo så jobber de gratis for arbeidsgiveren en periode (Inf. 1).

Det er ikkje berre ved innskrenka oppstarts- og avslutningstid at informantane merkar at ting blir freista spart også bruken av delte skift har auka for å få rutenettet til å gå opp på ein mest mogeleg kostnadssparande måte. Dei delte skifta er sett opp på den måten at bussjåførane er på jobb to gongar i laupet av dagen. Det er eit opphald midt på dagen, gjerne tre-fire timar, der bussjåførane har fri. Dei delte skifta er gjerne utstrekt over tolv timar, der ein byrjar på jobb kl 06 om morgonen, har ein pause midt på dagen, og så jobbar ein til kl er 18 om kvelden. "De har da altså et utstrekk på 12 timer. Så for veldig mange av mine kollegaer så har de 12 timers dager og så har de betalt for 7 til 8 timer" (Inf. 5). Denne måten å organisere arbeidstida på er noko som alle informantane er einige om at er ein uting og at det er dei delte skifta som er verst ved yrket. Dei har blitt lova fleire gonger at det skal verte mindre delte vakter, men så vert det meir av dei.

Da er klart at da er meir press på å dela skift no enn da var før, på grunn av økonomien i selskapet så leitar dei alltid etter plassar å spara pengar, meir enn før. Før hadde dei ein meir romslegare økonomi da har dei ikkje no då (Inf. 9).

Det vert sett opp av Driftselskapet når og kor ofte det skal gå bussar, og det vil sjølvsagt vere større behov for fleire bussar om morgonen og om ettermiddagen. Dette er når folk skal til og ifrå jobb og skule. Det er naudsynt å ha hyppige avgangar rundt desse tidene, men informantane fortel at dei ynskjer at Trafikkselskapet bruker litt meir tid på å sy saman skifta sånn at ein ikkje får så mykje delte skift. Trafikkselskapet nyttar eit datasystem som set opp skiftplanen til bussjåførane. Det kjem fram i intervjuet at dette ikkje er eit godt nok system sidan det ikkje klarar å fange opp bussjåførar som har fri og mogelegheit til å køyre i pausar eller mogelegheit til å køyre mellomvakt istaden for å ha den lange pausen når dei har delt skift. Teknologien her er til hindre for å betre arbeidssituasjonen til bussjåførane og det er vanskeleg å få endra på dette. Eit anna moment som informantane fortel om er at arbeidstida har blitt knepet så mykje ned at bussjåførane jobbar på minutt, til dømes kan arbeidsdagen starte kl 05.59 istaden for kl 06.00.

Ja det påvirker alt negativt i rekkefølger. Når vi er låst til en sum, en pott, og skal drive sånn, det er anbud, så er det pris det står på. Da er det ofte sånn at det er pris alltid det som betyr mest. Det er prisen som er bestemt og så kniper det og det må jo da gå på lønn, på lønning til sjåfør, vi er jo den største posten utav, i regnskapet da. Så det må jo gå utover oss. Per dags dato så er jo anbudene drepent for sjåfører, det går utover lønn, det går utover arbeidstid. Når vi har målt på 99,9 prosent utnyttelse ut av arbeidstid, arbeidstidene våre begynner når klokken er 2 minutter over 13, 05.59 og slutter 13.54, så teller man minutt. Utnyttelsesgraden er nesten 100 prosent (Inf. 3).

Vidare fortel informantane om at arbeidstida deira har blitt meir intens og dei opplever at dei må jobbe meir enn før til same løna:

Sjåførene som tjener minst, de skal altså yte enda mer, og jobbe enda mer, og få enda mer stress, for at noen skal få tjene penger på dette her. Og det er en usunn politikk, mener jeg. Så det koster å drive et kollektivtransportsselskap sånn som (...) Driftselskapet. Men det er for galt at det er den som gjør jobben som skal betale for det (Inf. 1).

Nei, altså da som har vorte meir pressa er jo at da gjerna er skårened 5 minuttar i forkant og 5 minuttar i etterkant på eit skift og du har korta oppstart og kortare avslutningstid. Da er vel einaste der me har merka da på her i vertfall. Dei har gått meir strengt inn i skiftene vår og skiftplanen og sjå om da er noko me kan. Me har jo vorte klokka, når me kjem og ska henta nøklane i skapet og sånn og sånn: "Javel, bruker så og så lang tid på da". Da er nok reelt da sjølvsagt, og så då er da jo nokon som er meir samvittighetsfulle enn andre då som møte opp eit kvarter før skiftet startar, da vil du jo alltid finna (Inf. 7).

Arbeidsoppgåvene til bussjåførane har blitt tidsbestemt og dermed har dei ei viss tid til å utføre arbeidsoppgåvene på. Dette vert gjort for at arbeidsoppgåvene skal bli gjort meir effektivt, men det er negativt for arbeidarane.

[...] sjølvsagt da hadde vel blitt sånn om me ikkje var i anbud og. Men rutetidene har i allefall ikkje blitt bedre då for alt er liksom blitt målt og klokka då, så ein skal jo ikkje ha meir tid enn ein strengt tatt må (Inf. 8).

Det kjem fram at Trafikkselskapet saman med bussjåførane har vore i møter med Driftselskapet fleire gonger for å få forbetra bussrutene sånn at det skal vere mogeleg for bussjåførane å halde tida. Det har vore vanskelege tider på mange bussruter som har gjort at informantane opplever at dei alltid er forseinka og at dei dermed ikkje klarer å nå måla som Driftselskapet set.

Vi har fått en masse tider som er justert, noe er blitt bra, men enda er det et godt stykke igjen før vi får har det optimalt. Vi har for korte tider, vi ligger etter tiden. Vi kommer frem og bare snur oss (Inf. 3).

Ein informant fortalde om korleis hans fyrste økt på jobb var den dagen intervjuet vart gjennomført. Han fortalde at han ikkje hadde mogelegheit til å halde nokon av dei tidene som var sett av Driftselskapet. Dette førte til at han var forsinka på samtlege avgangar og dette gjorde at han køyrde litt ekstra på, men det nytta ikkje. Han var forsinka gjennom hele økta og hadde påminning på billettmaskina om at han var så og så mykje forseinka, same informant fortel:

Rutetidene har blitt verre de. Det er jo klart at vi har jo vært i møte med både ledelsen i (...) Trafikkselskapet og (...) Driftselskapet og de har jo gjort noen endringer på blant annet linje (...) og (...). Men vi er jo ikke helt fornøyd enda, bare ta det eksempelet som jeg tok i sted, sant (Inf. 4).

Det er ikkje noko tvil om at informantane opplever ei negativ endring i arbeidstida der ein jobbar meir for same løna. Det er korta ned på skifta og ting har blitt klokka ned til minste minutt. Det kjem like fullt fram at det er ein stad Trafikkselskapet ikkje har knepet ned ennå, og det er på kompensasjonen for dei som må køyre delte skift. Dette er noko som andre trafikkselskap har valt å skrenke inn på for å spare pengar, ifylgje informantane, men om Trafikkselskapet vert meir pressa så ser ikkje informantane vekk ifrå at Trafikkselskapet kan velje å trekkje dei her og for å spare pengar.

Dei kan jo pressa oss ennå meir på arbeidstid for da er fremdeles eit par moglegheiter dei har til å skvisa oss som (...) Trafikkselskapet har valt å ikkje benytta då, så dei kan gjera. Da er dette med delt skift, for du har lov med delte skifta om du har ein pause på under 2 timer så kan dei berre kutta deg i dei 2 timane utan noko som helst slags kompensasjon. Med delt skift så har ein ein time betaling som kompensasjon for da, men under 2 timar så kan dei kutta da heilt ut kompensasjonen i da hele tatt. Da har ikkje (...) Trafikkselskapet benytta seg av sjølv om dei kan. Andre selskap brukar da så da kan jo me fort få me og då. (...) Trafikkselskapet, blir (...) Trafikkselskapet pressa nok så kan dei kome på da og (Inf. 9).

6.3 Stress

Noko som har auka etter at kollektivtrafikken vart sett ut på anbod er stresset hjå arbeidarane, skifta har blitt klokka og kortare. Sjølv om mange bussjåførar møter opp før arbeidsdagen byrjar opplever dei ein stressande arbeidskvardag. Sidan mange opplever at dei vert forseinka i rutene så er det ikkje alltid at bussen som bussjåføren skal ha på si ruta er komen inn på avdelinga og er klar til å køyrast ut. Dette gjer at det vert ennå knappare for den bussjåføren som skal byrje ruta si.

Av og til så, det er mer sjeldent då, men det er likevel ofte nok at du møter tidligere og finner ikke bussen så gå du til slutt til en trafikkleder og sier at jeg finner ikke den bussen jeg skal ha. " Et øyeblikk" sier han. " Å nei, den er ikke komnt inn ennå. Den er i rute. Den kommer snart." Så får du bussen etter at du skulle kjørt ut porten. Så har du stressfaktoren ennå du har stilt for tidlig på jobb (Inf. 1)

Rutetidene som er lagt opp vert oppfatta av mange av informantane som veldig knappe. Dette opplever informantane som belastande, men dei fortel at det gjerne ikkje hadde vore betre tider på dei ulike rutene om dei ikkje var i anbod. Som nemnd tidlegare har det som ein konsekvens av anbodskonkurransen blitt vanskelegare å nå fram med ynskjer om endringar, samt at dei no opplever å vere under eit bøteregime ifrå Driftselskapet. Bøtene som Driftselskapet kan gje Trafikkselskapet fører til eit ekstra press på bussjåførane om å nå dei oppsette rutetidene. Desse bøtene går ut på at Driftselskapet kan krevje økonomisk kompensasjon frå Trafikkselskapet om ei rute til dømes er forseinka, innstilt eller noko så enkelt som at bussjåførane ikkje har riktig uniform på. Dette er eit insentivmiddel for at Trafikkselskapet og bussjåførane skal oppnå dei måla som Driftselskapet har sett. Dette er noko som eg vil kome meir tilbake til i eit seinare kapittel om kontrollformer.

Det at det er mykje forseinkingar, som påverkar bussjåførane som køyrer rutene og dei som skal overta bussen etter ei rute, er noko som er hardt for bussjåførane. Informantane i by og i distriktet fortel at rutetidene eigentleg ikkje er så mykje endra og at Driftselskapet har fylgt opphavelige rutetider. Dette har gjort til at krav ifrå bussjåførane om endringar av rutetider vart møtt med at rutetidene er dei same som før anbodet. Tidlegare så var bussjåførane mykje forseinka, men sidan dei ikkje var under eit bøteregime eller i ein trepartsrelasjon så var det annleis. Det var ikkje press knytta til det å kunne få bøter og det var ei forståing innan Trafikkselskapet at ein køyrde så godt ein kunne og om ein vart litt forseinka så var det ikkje så farleg.

Men det tragikomiske i dette er jo det at når (...) Driftselskapet først satte opp rutetidene så var tilbakemeldingen den, at når vi klaget på at det var for korte intervaller, at: "Ja, men (...) Driftselskapet hadde jo brukt de rutetidene som (...) Trafikkselskapet hadde brukt før dette". Og det er nok helt sikkert riktig, fordi vi var alltid for sein før dette og, men då fikk vi ikke bøter (Inf. 1).

Sidan Trafikkselskapet gjer eit arbeid for Driftselskapet og berre får ein viss sum for å gjere jobben så ynskjer jo Trafikkselskapet å gjennomføre oppdraget på ein så måte at det vert minst moglege kostnadar ifrå Trafikkselskapet si side. Driftselskapet betalar berre for rutekøyring og ikkje tomkøyring, der ein buss køyrar tom ifrå ein haldeplass til ein annan for

å starte på ei ny rute. "De betaler kun for rutekjøring så det må bli minst mulig tomkjøring for (...) Trafikkselskapet, for den må de dekke selv, sant. Dekke lønnen til sjåføren, diesel og sånn sant" (Inf. 1). Det gjer at Trafikkselskapet ikkje ynskjer å setje inn ekstra bussar og liknande for å halde rutetidene utan at bussjåførane lyt køyre hardt på.

Men fortsatt kommer ikke vi frem i tide, vi kunne klart det, men da koster det (...) Trafikkselskapet å sette inn en annen buss, for vi kan kjøre dit, så skal vi kjøre tom derifra og begynne på en helt annen rute der, men vi er for sen der allerede og kjøretiden der er for liten, så når vi kommer der så er vi kanskje 7 minutter for sen på avgangstiden. Pluss at den ruten også er for knappe tider på så når vi kommer frem er vi et kvarter for sen, og så skal du kjøre tom fra derifra til der for å begynne på en annen rute. Da har det skjert seg fullstendig, da er omtrent dagen gått (Inf. 1).

Hadde (...) Trafikkselskapet då sagt det at når den bussen kommer dit, vi vet den kommer for sent, da har vi sendt ut en ny buss som begynner der i tide. Da er jo den blitt sen også, men det er jo ikke en halv time sen [...]. Men det er jo klart at da er det jo to busser i drift, da er det to sjåførere i drift, for at en annen skal kjøre der. Men jeg mener at det går an å få det til for samtidig så sitter det en sjåfør å har 1 time pause ett eller annet sted. Han kunne kjørt denne ruten. Men da er det puslespill, og så bruker de et datasystem som heter (...) og det er ikke, det er et stort system, men det er ikke velutviklet. Det systemet klarer ikke å plukke de som har ledig kapasitet og putte de inn på andre ruter for å få dette til å gå opp, uten at det nødvendigvis koster de mer. Det må de antageligvis gjøre manuelt og det har de ikke folk til for det også koster penger, og dermed biter man seg selv i halen (Inf. 1).

Stresset som kjem av nedkorta arbeidstider og trussel om bøter gjer at bussjåførane vert pressa til å køyre hardare for å nå rutetidene. Dette påverkar arbeidskvardagen til bussjåførane i negativ forstand, det har vorte ein hardare arbeidssituasjon ifylgje informantane. Det kjem fram i fleire intervju at informantane opplever at stresset og krava som vert lagt på bussjåførane gjer at det kjem ei auking i ulykker samt i sjukefråværet. Denne samanhengen mellom auka arbeidspress og sjukefråvær er det same som Busck med fleire (2010) skildrar i deira studie. Informantane fortel at ein kan finne samheng mellom auka stress og arbeidsintensitet og utslag i sjukefråvær hos bussjåførar i Trafikkselskapet. Sjukefråværet er noko som er høgt blant bussjåførane og det er noko som vert jobba med for å få ned. "Tid, turnus, press, kjørepress. Altså det går en liten stund det der og så blir vi sliten. Da tar de en sykemelding til de har fått hvilt seg ut litt" (Inf. 4).

Endringene blir jo det at du får en hardere hverdag. De kniper ned på kjøretider, du blir mer stresset når du får for knappe kjøretider, du får lengre skift, du får, ja altså du blir så presset at faktisk sykefraværet går opp. Det er en viktig faktor, pluss at vi har i dag har vi veldig mye skader, det er og en sammensetning mellom alt dette (Inf. 4).

Men det er klart at vi bærer preg av det i og med at vi har det bøtereglene. De reglene som de lager som, gjør at det skal komme inn noe ekstra, og det gjør jo det at det er mer press på sjåførene og det medfører skader [...] Og ser egentlig på det at kjøretidene er med på å påvirke sjåførene, de er stresset, de hever skuldrene, de får ikke ro og så kjører de og så tar de en kjangs de ikke burde. Da øker jo også sykefraværet (Inf. 2).

(...) Driftselskapet har et bøteregime som er urimelige over oss. Hvis vi er så sent ute at vi kommer opp i to busser etter hverandre så skal begge to bussene kjøre tilbake til traseen, mens den ene burde kjørt til motsatt side og begynt å kjørt seg inn, men da skal vi kjøre så vedkommende kommer seg ikke inn igjen. Og da risikerer vi at vi blir bøtelagt, så presser bedriften sjåføren til å kjøre (Inf. 3).

Det er interessant å sjå korleis det kjem fram eit skilje mellom distrikt og by når det kjem til sjukefråvær og stress. Informantane ifrå distriktet fortel at dei opplever at dei har det mykje lettare enn bussjåførane i byen, og at dei syns at bussjåførane i byen har ein vanskelegare arbeidskvardag. Det verka som at informantane i distriktet ikkje er utsett for same stress og tidspress som i byen. Ei forklaring kan vere at i byen er det mykje trafik og det er ofte rushtrafikk som skapar forseinkingar, som eg kjem tilbake til i neste delkapittel, som kan gjere at sjølve trafikkbiletet er meir stressande enn i distriktet.

Eg trur at dei legg større merke til da i (...) By. Mykje meir stress og kav for sjåførane der, og dei prøver på å gjera sitt besta, men da er jo so gale forhold [...] (Inf. 6).

Dei bøtene som Trafikkselskapet kan risikere å få av Driftselskapet, av ulike årsaker, er noko som ligg og triggjar bussjåførane i både by og distrikt. Dette er ein stressfaktor som står veldig sterkt i arbeidskvardagen til bussjåførane. Informantane fortel at det er mange som tenkjer mykje på desse bøtene og at Trafikkselskapet hadde eit veldig stort fokus på bøtene i byrjinga, som har medført at bussjåførane er veldig merksame på mogelegheitene til å forårsake bøter. Bussjåførane freistar å redusere antal bøter og dette er stressande for dei: "Mesteparten av

sjåførene gjør det, det er et stressjag for sjåførene" (Inf. 3).

Da er litt stressande, du har jo detta med forsinkelsar mellom 3 til 20 minuttar, over 20 minuttar, innstilt eller avlyste turar. Viss ikkje detta vert meldt inn til trafikkontoret då når du er midt oppi situasjonen så kan da utløysa ei bot. Da er jo ein stressfaktor. Ja i utgangspunktet så har da vorte ein meir stressande kvardag, eigentleg, sjølv om me taklar da på forskjellige måtar (Inf. 7).

Mogelegheta til å utløyse bøter ifrå Driftselskapet er noko osm er stressande, sjølv om bussjåførane opplever og taklar dette på forskjellig måte. Denne typen kontroll og insentivmiddel vert opplevd av informantane som urimeleg og stresset som det medfører skapar eit dårlegare arbeidsmiljø.

Billettmaskina har ein funksjon som gjer at bussjåførane heile tida har ei påminning om dei er for tidleg eller for sein i ruta. Dette er markert oppe til høgre på skjermen som bussjåførane nyttar på billettmaskina. Der er det raude tal, minutt og sekund, om ein er forseinka og blå tal om ein er for tidleg, dette minnar bussjåførane på at dei er under eit stadig press.

For det kommer opp rødt, da er du for sen, de vil ligge i blått, eller de vil ligge uten noe som helst, da er det akkurat. Det er satt for at det skal trigge oss, så det trigger og trigger mange sjåfører og stresser veldig mange sjåfører (Inf. 3).

Vi har mye mer stressende hverdag, mye tøffere hverdag. Vi skal melde fra hvis vi er 3 minutter for sen, vi har bøteregime, dette ligger og trigger sjåførene. Vi blir målt, vi er overvåket til enhver tid, alt vi gjør er klokket. Det er blitt en mye mer stressende hverdag og en mye tøffere hverdag for oss sjåfører (Inf. 3).

6.4 Trivsel og verdsetjing

Det som kjem fyrst fram i intervjuet kring trivsel og verdsetjing er at det ikkje er noko serleg innsats ifrå verken Driftselskapet eller Trafikkselskapet for å skape trivsel blant bussjåførane. Trivsel er eit tema som mange av informantane fortel om og som dei knyttar til arbeidsforhold og forhold mellom kollegaer på ulike måtar. Det verkar som at ein del val som Driftselskapet og Trafikkselskapet gjer faktisk har den effekten at det skapar mistrivsel blant bussjåførane.

På grunn av at bussjåførane opplever at dei stadig er forseinka i rutene sine så får dei ikkje pausane dei skal ha i laupet av arbeidsdagen sin, ifylgje informantane. "Vi har dårlige dager når det gjelder matpause. Vi har mange lange skift som ikke har matpause" (Inf. 1). Det kjem dessutan fram at på grunn av forseinkingar så lyt bussjåførane bruke pausen sin til å hente seg inn igjen.

Det er jo klart at den rushen er jo der til samme tid hver eneste dag. Og likevel tar de ikke hensyn til det i ruteheftet. Og når du er ferdig med rushet og du tenker at nå kommer vi over i en periode at jeg kan hente inn tiden min, men der har du matpausen din. "Åhh, ja, 3 minutter matpause ja, og resten var forsinkelser." Det skjer gang på gang (Inf. 1).

Det at bussjåførane lyt bruke av sin matpause for å hente seg inn igjen på grunn av forseinkingar i rutene, er frustrerende for bussjåførane. Informantane fortel at det ikkje vert tatt omsyn til rushtid i trafikken, og at bussane av den grunn vert forseinka, og det gjer at bussjåførane må ta konsekvensane av rutetidene ved å hente seg inn i pausar. Informantane fortel at dei får mindre pausar og gjer ein jobb for Trafikkselskapet og Driftselskapet når dei eigentleg har rett på pause. Pausane til bussjåførane er eit tema som viser arbeidsforholda dei er under. Det kjem fram at det ofte er sånn at bussjåførane ikkje har nokon stad å ta sin matpause, utanom i bussen.

[...] men når halve jobben er gjort så trenger man å sitte seg ned og koble av med en kopp kaffi, en matpakke og får lov til å vaske hendene og få love til å tømme tanken då. Så havner du altså ute på (...) Holdeplass, det er omtrent en arbeidsplass der det ikke er toalett der. Og der sitter du og kjenner at jeg skulle ikke satt her og spist mat og holde med matpapiret for å slippe å ta i det med det jeg har tatt i pengene med og ikke minst rattet, rattet er det verste. Vi tar i penger og tar i rattet, sant, og rattet blir jo aldri vasket (Inf. 1).

Pausane til bussjåførane vert skildra av informantane som ein stad der Trafikkselskapet kniper inn på rettighetene til bussjåførane. Det vert skildra korleis Trafikkselskapet opererer i ei gråsoner der dei klarer å flette inn små pausar sånn at dei oppnår ei tid som er tilstrekkeleg til å kalle pausar. Dette gjer at i laupet av arbeidsdagen så har dei små pausar som i røynda ikkje er pausar, men heller reguleringstid. Ofte er desse reguleringstidene, der bussjåførane skal gjere bussen klar til å starte ei ny rute, berre på 5 minuttar. Sidan dei er så mykje forseinka så er ikkje det alltid at dei har 5 minuttar ein gong.

I den reguleringsstiden så har vi gjerne 5 minutter kaffi. Det er bare en vanlig reguleringsstid der og, men den kalte de kaffipause og på de andre står det ingenting på. Sånn kan de putte inn, så kan de putte inn et annet sted: der var det en reguleringsstid på 10 minutter, det kaller vi kaffipause og så: den pluss den pluss den blir 15 minutter kaffipause. Og dette blir i løpet av mange av skiftene vår matpause, så vi har ingen matpause. Og så er gjerne skiftet på 9 timer, du kan ikke kalle det trivsel (Inf. 1).

Det er nokre stadar det er sett opp opphaldsbrakker der bussjåførane kan gå inn og ta sine pausar om ruta deira går der til. Nokre opphaldsbrakker er heilt greie medan det er opphaldsbrakker som er så slitt og gamle at bussjåførane ikkje ynskjer å nytte seg av desse. Informantane fortel om nedslitne opphaldsbrakker og fortel at dei heller vil sitje ute i bussane å ta sine pausar enn å nytte seg av dei opphaldsbrakkene som er sett opp. "Ja, du får ikke trivsel av at folk sitter ute i bussene, de går ikke inn i de såkalte spisebuehusene, de vil ikke sitte i det. De vil ikke gå inn der, det er ikke trivsel" (Inf. 3). Eit av forholda som vert tatt opp er at det er veldig dårlige toalettforhold for bussjåførane i byen. Sidan bussjåførane er ute på dei ulike rutene mesteparten av arbeidsdagen, så er det sett ut plastikktoalett til disposisjon for bussjåførane. Det er ifylgje informantane Driftselskapet som har ansvar for opphaldsbrakkene og toalett. Driftselskapet har sett ut plastikktoalett på ulike haldeplassar, då gjerne på endehaldeplassar der bussjåførane ofte har sine pausar.

De får se til å legge inn endestasjoner med skikkelig toalett og vi vil ikke ha de kaggedoene som (...) Driftselskapet har satt ut. Kommer du inn der så stinker det så jævlig at det er helt forferdelig. Og det der setter seg i klærne med en gang (Inf. 1).

De har satt ut toaletter som er såkalt unisextoaletter, det er en kaggedo uten utlufting i, hvor alle guttene går inn og står og pisser og så skal disse damer oppå det der etterpå. Det er griseri, vi er kommet til 2012, dette her innser de ikke, de vil ikke for det er penger det står på. Det er en kamp, vi har blitt satt langt tilbake, vi hadde toalettfasiliteter rundt som de har overtatt, på infrastrukturen, og det er så nedslitt at det er en skam. Dette her skal vi tilby både damer og menn (Inf. 3).

Opphaldsbrakkene og toalettforholda er noko som informantane skildrar som eit forhold som gjer at dei har mindre trivsel og dei opplever at dei ikkje vert verdsett. Forhold på arbeidsplassen gjer at arbeidstakarane ikkje kjenner seg verdsett eller viktige for verksemda

(Fox 1974). Det kjem fram at dei ikkje kjenner at Trafikkselskapet eller Driftselskapet verdset dei som tilsette og det skapar mistriksel.

Det gjør noe med en, en tenker, om ikke bevisst, tenker man "Åja, jeg er ikke verd mer". Så de tingene der kjenner jeg. Altså jeg er ikke noe fiseffin, bokstavelig talt, jeg bruker utedass, må jeg så må jeg, hva er alternativet?
(Inf. 5).

Om informantane berre har plastikktoalett til deira disposisjon eller at dei har pausar på endehaldeplassar der det verken er plastikktoalett eller opphaldsbrakker, så vert dei frustrert. Om dei ikkje har toalett tilgjengeleg, så har dei berre nokre få alternativ og det er å halde seg, gå på do ute eller å køyre inn på avdelinga for å gå på do. Om ein har køyrt ein heil dag utan mogelegheit til å gå på do, så er det stor misnøye blant bussjåførane og då er det ifylgje informantane kortare veg for bussjåførane i byen til å velje det siste alternativet, altså å reise inn på avdelinga for å gå på do.

Hva gjør vi da? Kanskje kan vi holde oss til vi kommer på en rute som går til (...) Holdeplass, men en blir litt full i faen da, [...] så kaller du opp (...) Trafikkselskapet sitt trafikkkontor; "Nå er det det snart sånn at det renner ut dørene her. Når jeg kommer til (...) Holdeplass så kjører jeg inn på (...) Avdelinga for å gå på do." "Ja, men vi får jo bøter", "Det får ikke hjelpe, jeg må på do. Jeg har vært på endeholdeplasser uten toaletter i lengre tid." (Inf. 1).

Det viser seg at det er ikkje berre i byen at det er eit problem med tilfredsstillande toalettforhold, men det verkar som at det er eit mindre problem i distriktet. Der er det nokre endehaldeplassar som ikkje har nokon fasilitetar, men det er ikkje mange plassar bussjåførane i distriktet er nøydd til å ta sine pausar utan å kunne gå på toalettet.

Og på endeholdeplassa da er jo ofta sånn som her på ferjekaiar der da er eit venterom og eit toalett. Så eg føle vel da at me har lite av den problematikken som de har hatt i byn med toalettforhold og at dei ikkje får gå på do om dagen. [...] Da har eg fått med meg så sånn sett så trur eg på ein måte at me er heldige her inne (...) Område, me har da på ein måte godt og då (Inf. 8).

Eit anna tema, som fell innunder kategorien trivsel og verdsettning, er at informantane opplever at dei mister mange gode som før har gjort arbeidssituasjonen deira betre. Tidlegare hadde avdelinga i by ei kantine som dei nytta når dei hadde lange pausar midt på dagen, denne har no blitt lagd ned og blitt erstatta med ein automat med eit utval av til dømes yoghurt og baguetter, dette er særst uheldig for bussjåførane fordi dei mister ein samlingsstad der dei kan vere sosiale med sine arbeidskollegaer.

Det var så greit, når vi var ferdig med første økten så var vi mange sjåførar som satt oppe i kantine og fikk ferske rundstykker og vi hadde salatbar der og av og til stekte de karbonader. Det var en dame som stod i kantine, sant, vi hadde det veldig greit og sosialt der oppe. Det var jo rimelige priser, sant. [...] Altså nå er det så utrivelig som det kan være, det er jo ikke folk der oppe lengre (Inf. 1).

Det at bussjåførane ved avdelinga i byen har mista kantina har ført til at dei ikkje lengre har ein triveleg plass å ta den lange pausen mellom dei delte skifta. Dei har mista ein plass der dei var sosiale med sine kollegaer. Dei pausane informantane har, mellom dei delte skifta, vert no nytta til å gjere ærend i byen eller til å reise heim. Det er greit for dei som bur i nærleiken av avdelinga, men det er mindre greit for dei som har lang reise til arbeidsplassen. Informantane fortel at Trafikkselskapet er ute etter å spare pengar på deira kostnad. Det har ført til at informantane ikkje opplever noko nært forhold til Trafikkselskapet, og at det gjer at dei ikkje er så oppteken av om det er Trafikkselskapet som vert deira arbeidsgjevar etter neste anbodskonkurranse. Det er til avdelinga og til sine kollegaer dei opplever at dei har eit samhald og trivsel, som vist i forrige kapittel, og dette er jo noko som vil vere sjølv om Trafikkselskapet tapar neste anbodsrunde.

Arbeidsgiver leiter etter steder han kan plukke oss for enda mer. Da får du jo ikke noe forhold til arbeidsgiver. Da er det ett fett om det er I eller (...) Trafikkselskapet eller (...) Annet busselskap eller you name it. Men vi trives på plassen med kollegaene våre der. (Inf. 1).

Mangel på gode fasilitetar til å ta pausar og til å kunne gå på do i laupet av arbeidsdagen, samt reguleringa av pausane gjer at dei får mindre trivsel på arbeidsplassen. Dette fortel informantane er noko som påverkar sjukefråværet. Sidan trivsel blant bussjåførane ikkje vert prioritert i Trafikkselskapet, så opplever informantane at dei ikkje vert sett, og dei opplever at deira trivsel ikkje er viktig for Trafikkselskapet. Informantane fortel at om Trafikkselskapet

hadde sett litt meir press på Driftselskapet når det gjeld fasilitetar og om Trafikkselskapet gjorde ein innsats for å skape trivsel, så ville sjukefråværet gått ned. Det er slik naudsynt med *investeringar* for å skape trivsel og for å få fasilitetane opp i ein sånn standard at bussjåførane opplever at dei vert verdsett i Trafikkselskapet.

Vi er avhengig av at andre ligger tilrette for oss, og så må vi ha tider som er akseptabel for det som vi kan kjøre på, får vi for korte tider så blir det stressende hverdag for sjåføren. [...] Men da krever det noe fra både (...) Driftselskapet og (...) Trafikkselskapet for å ligge tilrette. Det er hverdagen våres som er ute, vi har ikke kontor
(Inf. 3).

Trafikkselskapet og Driftselskapet prioriterer feil ifylgje mange av informantane i denne studien. Det kjem fram at det er eit frustrasjonsmoment at bussjåførane sin arbeidssituasjon skal lide på grunn av at det er økonomien som skal bestemme alt. Det er ikkje bussjåførane sin trivsel eller arbeidskvardag som er prioritet, det å vinne anbodskonkurransar og gjere arbeidsoppgåvene mest mogeleg effektiv og kostnadssparande er prioritet. Etter at det vart anbod og Driftselskapet kom til så har det blitt lagt vekt på å få det fint og oversiktleg for passasjerane. Noko av det som kom opp under intervjuet var at Driftselskapet har prioritet feil ifylgje informantar, og det omhandlar at Driftselskapet har valt å endre haldeplassar med å leggje ny kantstein, medan fasilitetane til bussjåførane har blitt nedprioritert.

De har prioritert veldig mye å skifte kantstein, du har jo sett de fine kantsteinene, på fullt utmerkede steder der vi hadde faktisk en mer passende høyde for de lave bussene. Dunker stadig borti. Prioriteringen her, så kan du se (...) Holdeplass, det er en utedass i plastikk med en dunk med kaldt vann som du trækker på for å vaske deg sant. Så ser du det de andre der det er jo det bare salves ned, papir som mangler, det er drittent. [...] Men når du ser at her er det ikke interesse, det blir ikke gjort, det blir bare salves ned og salves ned (Inf. 5).

Ting som fungerer, hele støtteapparatet, det er jo sånn i vår verste stunder så har vi tenkt, det kommer opp hos oss sjåførere, jeg har jo sagt det flere ganger: "Den dagen vi blir sett på som er ressurs og ikke bare en jævlig utgiftspost så tror jeg at ting blir bedre." (Inf. 5).

6.5 Nytilsetjingar og stillingsprosent

Informantane fortel om ein praksis der Trafikkselskapet har ein tendens til å tilby nye bussjåførar 20 % og ikkje 100 % stillingar, og motivet bak å berre tilby nye bussjåførar i byen 20 % stillingar er ifylgje informantane å spare pengar. "Og har de X antall på 20 % så skal de ha tilsvarende antall i 80 %, der jukser (...) Trafikkselskapet. Der følger de ikke loven" (Inf. 1). Det kjem fram at dette er ei sak som er viktig for bussjåførane i byen for dei opplever dette som urettferdig for dei som vert tilsett no. Dei freistar å påverke fagforeiningane til å ta dette opp og endre på dette. "Så vi ansetter ikke 100 % stillinger, "Men du kan få 20 % stilling", som er en uting" (Inf. 3). Det kjem fram at det ikkje er tilfelle i distriktet då dei som vert tilsett vert tilbydt 100 % stillingar, men at det er ein bussjåfør som sjølv har hatt ynskje om å trappe gradvis ned til ein 20 % stilling. Informantane fortel at dei som vert tilsett i 20 % stilling ofte jobbar 100 %, men at sidan dei berre har ein deltidstilling så må dei jobbe fleire timar enn andre for å oppnå overtidsbetaling, samt at Trafikkselskapet sparar pengar i forhold til arbeidsgjevaravgift.

Grunnen til at de gjør det, at de ansetter veldig mange på 20 %, det er fordi de sier at "Vi bare har en 20 % stilling til deg, men det er veldig ofte overtid, at du kan jobbe mer." Ja vel, så aksepterer de jo da 20 % stilling, og så jobber de 100 %. Det er masse kjøring, bare kjør, kjør. Men de slipper å betale overtid, derfor gjør de det (Inf. 1).

Men altså at anbudet, det blir jo mer restriksjoner på firmaet, altså (...) Trafikkselskapet. Fordi de ansetter ikke folk i 100 % stilling, vi ansetter de i 20 %. Da sparer de ganske mye penger. Hehe. Da sparer de arbeidsgiveravgift, sant, og så må de over en viss antall timer for å få overtid. Så alle som nå blir ansatt hos oss får 20 %, og så kjører de 100 (Inf. 2)

Sånn som dette er ikke riktig. Men samtidig så ser jeg jo utifra økonomien at kanskje det er måten å gjøre det på. Jeg forstår jo at de gjør det, men jeg synes ikke noe om det. Altså personlig synes jeg ikke noe om det (Inf. 2).

Det kjem fram at dei som vert tilsett i 20 % stilling ofte jobbar for å dekke sjukefråværet. "De skal ikke dekke opp en sykefravær, de skal inn og ta opprinnelige vakter, altså fridagsvakter, helgevakter" (Inf. 4). Dei som vert tilsett i 20 % jobbar som oftast mykje meir enn det, gjerne for å dekke opp sjukefråværet, som er som nemnd tidlegare er, veldig høgt på avdelinga i

byen.

6.6 Oppsummering

Endringar med arbeidstid og arbeidsforhold påverkar trivselen til bussjåførane og det er mykje frustrasjon som ligg i dei. Dei opplever at dei ikkje vert verdsett og sett av arbeidsgjevaren sin eller Driftselskapet. Noko som påverkar arbeidskvardagen til bussjåførane mykje er teknologi, kontroll og mogelegheitene for å utløyse bøter. Dette er noko som eg vil freiste å gjere greie for i neste kapittel.

7.0 Kontrollformer

7.1 Innleiing

Det har kome nye kontrollformer etter at Driftselskapet kom til og kollektivtrafikken i fylket vart sett ut på anbod. Det er kontroll og påverknad av bussjåførane gjennom billetteringssystemet, GPS, bøter og bonusar. Korleis informantane opplever dette er noko av det eg vil freiste å gjere greie for i dette kapittelet.

7.2 Overvaking

Billetteringssystemet som vert sett inn av Driftselskapet, som alle trafikkselskap som køyrer i fylket må nytte, har ulike mekanismar som kontrollerer og regulerer bussjåførane. Det offentlege har kontroll over kva tilsette i ei privat verksemd gjer, dette er for styre dei til å gjere den jobben dei har fått og arbeidsoppgåvene som fylgjer (Pallesen i Christensen og Lægreid 2011). Ved å kontrollere bussjåførane så kan Trafikkselskapet og Driftselskapet freiste å oppnå dei måla som Driftselskapet set. Det gir samstundes ei mogelegheit for Driftselskapet å gje bøter om måla ikkje vert nådd. Dette vert som eit insentiv til å gjere arbeidet på den måten det er føreskrive av Driftselskapet og for å nå måla til Driftselskapet. Sidan det ikkje vert jobba for å skape ei kjensle av tillit og avhengigheit mellom bussjåførane og Driftselskapet, så er det gjennom kontroll og ulike økonomiske insentiv at ein kan freiste å styre bussjåførane. Kvar gong ein bussjåfør skal byte buss lyt han setje inn eit ID-kort som er personleg.

Det er, det registrerer alle dataene som sjåføren gjer. Inni der ligger det mye data som kan fortelle oss eller som kan fortelle de som, hvor de har vært til en hver tid, hvordan vi billetterer, hva vi billetterer og hva har vi i sedler. Og så ligger det spor etter alt du gjer. [...] Dette kan begge se, men det er (...) Driftselskapet som sitter med hoveddataen (Inf. 3).

Da er eit kort som lagra dei transaksjonane som eg gjere på maskina. Da havnar på min konto hos (...) Driftselskapet, eller og (...) Trafikkselskapet har og tilgang til da [...] (Inf. 9).

Det kjem fram at det som vert lagra på kontoen til kvar enkelt bussjåfør er noko som både Driftselskapet og Trafikkselskapet har tilgang til. "Er da ei ulykka eller eit eller anna sånt så kan jo da kome sjåføren til gode eller da kan gå hin vegen" (Inf. 7). Informantane fortel at dei ikkje tenkjer så mykje på overvakinga og kontrollen sidan dei opplever at dei gjere jobben på ein så måte at det ikkje har noko konsekvensar for dei, men det kjem fram i nokre av intervjua at det har blitt brukt mot sjåførar. Det har vore oppslag på avdelingane om kva skadar som har oppstått på kva dag og dette gjer at ein gjerne kan kjenne igjen kva bussjåfør som køyrde den og den bussen til den og den tida. Dette gjer at ein gjerne kjenner seg uglesett og gjort til eit døme på kva ein ikkje skal gjere som "god" bussjåfør. Dette kan vere til hinder for eit godt samhald mellom bussjåførane og Trafikkselskapet.

Bedriften må være forsiktig i bruken av det mot sjåføren, men stadig vekk så har vi opplevd at det blir brukt mot sjåføren. Det forteller nøyaktig hvor fort du kjører, hvor du er til enhver tid. Men det kan jo brukes i positivt, hvis det skulle skje noe sånn sikkerhetsmessig (Inf. 3).

Alt som vert gjort av bussjåførane vert lagra på deira konto og dette er noko som Driftselskapet og Trafikkselskapet kan etterkontrollere. "Vi har GPS og de kan se akkurat hvor bussen er til en hver tid og loggføre dette" (Inf. 5). Det er eit stort system som gjer at dei faktisk kan gå inn og sjå til ein kvar tid kvar bussen er, sjølv om informantane ikkje trur dette hender. Om det vert oppdaga feil i forhold til billettering og liknande, så lyt ein ut og rette opp i desse feila.

Altså hvis jeg gjør feil så, jeg har flere telefoner om dagen jeg, typer der (...) Driftselskapet har sett at en kollega av meg har slått feil, at jeg må ut og rette på de for å rette opp feilen (Inf. 2).

Samstundes som at alle transaksjonar og kva fart ein køyrer i og liknande er kontrollert, så er det videoovervaking i bussane. Det har i lengre tid vore vanleg med kamera framme og bak i bussane, men no har det vorte vanleg å også ha kamera der bussjåførane sit.

[...] men vi er jo videoovervåket. Det kom for noen år siden også i bingen. Jeg synes ikke noe særlig om det og det gjelder alltid, men det er for sikkerhet og sånn, og dette har vi godtatt (Inf. 5).

Informantane har også erfart at dei vert kontrollert av Driftselskapet gjennom anonyme brukarar av buss. Det kan til dømes vere studentar eller pensjonistar som kjem inn på bussen og reiser med bussen som vanleg. Dei ser då på temperatur i bussen, sal av billettar om bussen er for sein og liknande. Dette er noko som informantane kallar "Mystery shoppers".

Ja, dei har gjerna intervjuja passasjerar om kva dei syns om sjåføren køyrer bra eller. Dei reagerer gjerne på temperaturen, er da for varmt eller for kaldt. Så eg har forstått da sånn at dei er heilt sivile, ein har ikkje peiling på kven da er som foretar den kontrollen av sjåfør, buss og traseen (Inf. 7).

7.3 Teknologi og tidsbruk

Då det nye billettsystemet kom, var det mykje misnøye blant bussjåførane på grunn av at det var eit uferdig system og dei fekk lite opplæring i bruken av det. Samtlege informantar fortel om at dette systemet ikkje fungerer optimalt og at dei opplever utfordringar med det. Nokre informantar fortel at dei opplever at det er lettare då dei ikkje treng kunne alle sonene dei skal selje billettar til, det er berre til å lese seg fram til det, men at det kjem fram at systemet verkar ustabil. Det største problemet med billettsystemet er at det ofte slår seg av og bussjåførane får ikkje mogelegheit til å selje billettar.

Konker maskinen så er det gratis. Så hiver jeg inn alle på den holdeplassen, selv om maskinen kommer på igjen, for jeg rekker ikke å begynne å ta betaling da. Og så kjører jeg og så begynner jeg å billettere neste holdeplass. Altså for meg så betyr det ingenting, men det er veldig kjedelig å stå der for du kan risikere gebyr for defekt billetteringsutstyr, sant. Så da kommer jo da spørsmålet; "Ja, hva skal vi gjøre? Skal vi sitte her og vente og bli sen i ruten og få gebyr for det at vi er sen i ruten? Eller skal vi kjøre ruten sånn at folk kommer seg frem sånn som de skal og så får det heller våge seg det at de taper noen penger." Vi velger det siste (Inf. 2).

Det er eit dilemma at bussjåførane kan oppleve at Trafikkselskapet kan få bøter av Driftselskapet for defekt billettsystem, samstundes som at dei kan få bøter for å verte forseinka i ruta. Dessutan ser det ut til at bussjåførane har eit sterkt ynskje om å gjere det beste for kunden, det vil seie å få dei med dit dei skal. Kva skal ein velje då? Billettsystemet er Driftselskapet sitt ansvar, det er deira maskin og det er deira billettinntekter som går tapt

om ein ikkje kan selje billetter.

Mindre effektivt. Jeg kan love deg at det er mange av oss som drømmer om en dag å bare hive maskinen ut gjennom døren. Når du sitter og billetterer og så plutselig konker hele maskinen ut. Det er ikke noe bra, det er et elendig system, beklager å si det, men det kan du få notere med navn og nummer (Inf. 2).

Sidan systemet er basert på GPS så fortel det kvar bussen er til ei kvar tid også inne i bussen sånn at passasjerane kan fylgje med. Ofte hender det at dette ikkje oppdaterer seg og då må bussjåførane fysisk trykkje seg fram til riktig haldeplass. Dette er noko som er frustrerande og tidkrevjande for bussjåførane.

Veldig ofte oppdaterer ikke GPS'en seg. Noen ganger stopper den på en holdeplass og blir stående der resten av ruten. Da får du jo ikke noe riktig anvisning der, men vi kan trykke den frem manuelt. Når du har gjort det en del ganger så gidder du ikke mer. Da får det pinadø komme et system som virker (Inf. 1).

Billettssystemet er kjøpt inn av Driftselskapet ifrå eit stort utanlandsk selskap og dette gjer at det vert utfordrande for bussjåførane å nå fram med sine ynskjer om endringar og liknande. Systemet var veldig dyrt og er noko av årsaka til at ein har så vanskeleg for å endre noko ved det eller bytte det ut. "Systemet er for tregt og (...) Selskapet som solgte billettmaskina, er et stort selskap da og (...) Trafikkselskapet er en liten flis. De bryr seg ikke så mye om oss" (Inf. 2). Dei freistar å ta utfordringane opp med Driftselskapet og dei opplever at noko vert endra til det betre, men ikkje alt som dei hadde håpa på. Dette viser at det ikkje enkelt for bussjåførane å nå fram med sine forslag og at det gjerne ikkje er i Driftselskapet sine interesser å gjere det bussjåførane ynskjer. Så sjølv om endringsforslaga kan vere noko som gjer arbeidssituasjonen og arbeidsforholda til bussjåførane betre er det ikkje sikkert at det er det Driftselakapet prioriterer.

Eine utfordringa for alle informantane er at det tar lang tid å billettere, lengre enn det gjorde med den gamle maskina. "Ja det tar utrolig lang tid for å slå ut, dette som skal være enkle ting tar lang tid" (Inf. 3). Dette er fordi det er så mykje funksjonar som ein lyt trykkje seg inn på for å få opp riktig billett til kvar kunde. Dei i byen har berre ei sone, men opplever at dei lyt

trykkje tre forskjellige tastar for å få ut ein vanleg billett. I distriktet er det mange soner og her opplever dei at det tar lang tid for å kome fram til riktig billett. I distriktet så får dei opp mange alternativ som ikkje skulle vore mogeleg ein gong. Fleire informantar fortel at dei er frustrert over at dei ikkje kan ha eit billettsystem som er oppdatert og fungerer godt. "Nei, den altså, der er da mykje frustrasjon. Og i 2012 så er da for gale, ja eg syns da. [...] Eg føle da at da er ikkje godt nok i 2012, snart 2013" (Inf. 7). Informantane eg ikkje nøgd med at dei må nytte eit arbeidsverktøy som brukar så lang tid. Det er gjerne serskilt frustrerande då dei har problem med å halde rutetidene og så kjem eit tregt billetteringssystem i tillegg. Fleire informantar, både ifrå by og distrikt, fortel om eit rykte om at det systemet som Driftselskapet kjøpte var på veg ut og at systemet skulle erstattast av eit nytt system då Driftselskapet kjøpte det. "Men per dags dato så er faktisk talt datamaskinen gammeldags" (Inf. 3).

Da går i allefall mykje seinare enn den maskina som me hadde, den kom i 1999 og var betydeleg raskare å billettera med enn den her. Så da er jo eit tilbakeskritt i allefall i forhold til kva som kunne vore i dag med dagens datamaskiner. Da er heilt fortvilande å sitje med den. Ein blir jo vane med da så, men før så kunne me kome her på (...) Haldeplass og lasta ein full buss og billettera på 10 min, men no må du i allefall ha 20 min om du skal billettera ein full buss. Me har opptil 5 sånne val som me må driva å lesa på [...] (Inf. 9).

7.4 Bøteregime

Som nemnd tidlegare så har det etter at Trafikkselskapet byrja å køyre for Driftselskapet vorte innført bøter og bonus som Driftselskapet gjev. Dette er noko som informantane merkar godt. Bøter og bonusar kan sjåast på som eit middel for å motivere arbeidarane til å nå måla som Driftselskapet set, men det kan hende at det heller vert opplevd som ein måte å kontrollere og passe på at bussjåførane gjer det Driftselskapet vil. Dei økonomiske insentivmiddla kan vere ein måte for Driftselskapet å kontrollere bussjåførane, og det kan vere ein medviten leiingsstrategi for å sikre at jobben vert gjort sånn som Driftselskapet ynskjer. Det var eit stort fokus i oppstarten av trepartsrelasjonen på at ein kan utløyse bøter som Trafikkselskapet må betale til Driftselskapet.

(...) Trafikkselskapet kan få en bot for alt. De kan forvente det at de kan få bot for, det verste er det at hvis vi misser en tur og vi ikke gjør noe med det, så er det 40 000. For en tur, det er ifra A til B. Vi kan, hvis vi kjører feil, skilterer feil, skitne busser, for sen, reklame som henger feil, uniformering som er feil, nesten på alt kan vi få bot. Vi har ifra 1000 kroner opp til 40 000 kroner på en tur (Inf. 3).

Driftselskapet skal ha beskjed om ein er forseinka eller om ei rute ikkje kan gå. Dette for å kunne svare passasjerar som ringjer inn til Driftselskapet og etterlyse bussar. Om ein melder inn at ein er forseinka eller fortel om innstilte ruter så får Trafikkselskapet redusert bøtene med ein stor sum. Dette er med på gjere at bussjåførane og Trafikkselskapet ikkje nøler med å sende inn meldingar ved forseinkingar og liknande.

Det vert gitt ut bøter til Trafikkselskapet om det er noko som påverkar rutetidene og forhold på bussen, medan Trafikkselskapet får utbetalt ein bonus basert på om kundane er tilfreds. Dette gjer at bussjåførane har eit press på seg til å halde rutetider og liknande samstundes har dei eit press på seg til å yte god kundeservice. Ved bonusen så får bussjåførane del i 25 % av bonusen, dei resterande 75% går til Trafikkselskapet. Bonusen som bussjåførane får går til sosiale formål eller som direkte utbetalingar til bussjåførane. Bonusen er forstått som eit insentiv til bussjåførane til å vere gode kundebehandlarar.

Bonusen vår det går på kundetilfredshet. Der skårer vi vannvittig høyt, vi ligger og stanger opp under 100 % nå. Vi må ha en 92, rundt 93-94 % kundetilfredshet for i det hele tatt utløse bonusen. Foreløpig så gjør vi en veldig god jobb der (Inf. 2).

Det er per dags dato så ligger vi an til som sjåførgruppen å få 1.7 millioner i fordeling her på (...) Avdelinga som vi kan ha. Bedriften får tre ganger så mye, 75 % og vi får, totalt kan vi få 5 % utav anbudet 150 millioner, ca 7.5 millioner, det utgjør ca 1.7 millioner som går til sjåførene. Vi ligger opp mot det optimale, men det går på den servicen som sjåførene yter ut mot bedriften, ikke det at bussen er for sen eller du misser den (Inf. 3).

Informantane i distriktet fortel at dei opplever at det ikkje har vore like mange endringane, som dei i byen har hatt, etter at dei kom i ein trepartsrelasjon. Dette kjem av at i distriktet opplevde dei som nemnd ein del nye ting etter fusjonen mellom I og II, dette gjorde at

overgangen til ein trepartsrelasjon med Driftselskapet ikkje var så stor. Det kjem fram i intervjuet at fusjonen var ein konsekvens av "anbodsspøkelset", og informantane fortel at dei trur at årsaka til at I og II gjekk saman var for å kunne stå sterkare i anbodskonkurransen. Allereie med fusjonen merka informantane endring i arbeidssituasjonen sin og dei merka at Trafikkselskapet gjorde seg klar til å konkurrere om anbodsområder. Informantane i distriktet merkar anbodet og trepartsrelasjonen tydelegast ved at dei har fått ein meir stressande situasjon på grunn av mogelegheitene for å utløyse bøter ifrå Driftselskapet. Det er ikkje alltid like enkelt i distriktet å gi beskjed om ein vert forsinka eller noko skjer med bussen under ei rute fordi det ikkje er mobildekning alle stader.

Da er litt stressande, du har jo detta med forsinkelsar mellom 3 til 20 minuttar, over 20 minuttar, innstilt eller avlyste turar. Viss ikkje detta vert meldt inn til trafikkkontoret då når du er midt oppi situasjonen så kan da utløysa ei bot. Da er jo ein stressfaktor (Inf. 7).

Trafikkselskapet lyt melde inn til Driftselskapet om det er nokon endringar i rutene. "No skal jo (...) Driftselskapet eigentleg ha beskjed når me er 3 minuttar for sein i ruta, men da er heilt umogeleg praksis, då måtte me ha ringt heile dagen, for da er me jo støtt" (Inf. 9). Det at ein skal melde inn allereie etter 3 minuttar forseinkingar er urealistisk ifylgje informantane, men om ein kjem opp i eit større avvik ifrå rutetidene så kan ein ringje inn. Om ein har korrespondanse med andre bussar eller ferjer så ringer ein gjerne direkte til dei for å gje beskjed om at ein er forseinka.

Ja, 3 minuttar, men da viser jo berre kor livsfjerne dei er der borte då. Så da gjere me jo ikkje då, men me gjer jo beskjed viss da er, når me begynner å snakka om 15 minuttar og sånn då, då kan me jo melda da inn, men ikkje ellers sånn (Inf. 9).

7.5 Oppsummering

Kontroll av bussjåførane vert gjort for å skjerpe bussjåførane og for at Driftselskapet skal ha oversyn over arbeidsoppgåvene som vert gjort. Det er klare retningslinjer som bussjåførane må fylgje og gjennom kontrollmekanismer så har Driftselskapet mogelegheit til å påverke bussjåførane si utføring av arbeidet. Bøteregimet som Driftselskapet har innført er eit pressmiddel eller eit insentivmiddel for å kunne oppnå dei måla som Driftselskapet har sett.

Bøtene skapar stress for bussjåførane fordi dei ynskjer å redusere antal bøter, men det er vanskeleg med alle forseinkingane dei har. Bonusmidlane er eit insentiv til å oppnå god kundebehandling uansett kva arbeidsforhold ein er under. Kontroll og overvaking av bussjåførane er noko som vert gjort for å kunne styre bussjåførane og få dei til å gjennomføre arbeidsoppgåvene på den måten Driftselakapet ynskjer. Endringar som påverkar arbeidssituasjonen saman med omdøme til bussjåførar er med på å påverke rekrutteringa av nye bussjåførar samt yrkesrolla til bussjåførane. Dette er noko av det eg vil ta opp i neste kapittel.

8.0 Bussjåførerket

8.1 Innleiing

Ifylgje informantane har bussjåførerket endra seg etter at kollektivtrafikken vart lagt ut på anbod. Trepartsrelasjonen, saman med andre årsaker, har gjort til at det er vanskelegare å rekruttere nye norske bussjåførar. Det har og vorte ei endring i sjølve jobbutføringa til bussjåførane. Dei har færre arbeidsoppgåver og mindre autonomi enn tidlegare. Dette er nokre av tema eg vil innom i dette kapitlet.

8.2 Rekruttering

Informantane ved avdelinga i byen fekk eit varsel om permitteringar sumaren 2012, dette kom som ei overrasking då dei alltid har hatt mangel på bussjåførar. Informantane fortel at dei ofte vert spurt om å jobbe ekstra og derfor verka det så rart at ein no skulle ha for mange bussjåførar.

*Plutselig får vi høre at de hadde nok sjåførar. "Vent litt, er det mulig?"
Hvorfor ringer de stadig å spør: "Du har fri i morgen, kan du kjøre?"
Stadig ringer de, men de har jo nok sjåførar. Jeg har ikke skjont det jeg
(Inf. 1).*

*Akkurat nå så ser det ut som det er går relativt greit. Vi har hatt ganske så
stort mangel, og vi har har jo en turnover som er ganske høy.[...] Det er
klart at vi mangler jo norske bussjåførar da.[...] Men det er noe som er
galt når du er nødt til å gå ut i utlandet for å hente arbeidskraften og det
går utover språket, sant, den tryggheten (Inf. 2).*

Informantane fortel at det det mange nok bussjåførar ved avdelinga i byen, men Trafikkselskapet tilset fortsatt nokre nye bussjåførar, men dei får berre tilbod om 20 % stilling. Det har, som nemnd, vorte henta opp mange bussjåførar ifrå Polen for å køyre buss for Trafikkselskapet, også desse får berre tilbod om 20 % stilling no.

8.3 Norske bussjåførar

Det er fleire årsakar til at det er så vanskeleg å få rekruttert norske bussjåførar ifylgje informantane. Det går på anbodssituasjonen med mykje negativ omtale i media, det går på arbeidstider, høg pensjonsalder og det går på kostnadane ved å ta førarkort på tungbil. Utfordringane ved å rekruttere norske bussjåførar er mange, men hovudårsaka til at det er få norske som søker seg til bussjåføryrket er ifylgje informantane dei høge kostnadane ved å ta førarkortet og det nye EU-direktivet som kom. Som fylgje av EU-krav har det kome nye utdanningskrav for yrkessjåførar på tungbil og det er i tillegg til å ta førarkort for tungbil (Vegvesenet 2013). Alle nye bussjåførar må ta ei grunnutdanning som er på 280 timar med påfølgande teoretisk prøve. Bussjåførar som har førarkort ifrå før september 2008 har yrkessjåførkompetanse basert på erfaring, men må ta eit 35 timars etterutdanningskurs. For å oppretthalde yrkesjåførkompetansen må alle bussjåførar ta etterutdanningskurs kvart 5. år (Vegvesenet 2013). "Vi har vanskelig for å få norske inn og det har med at et sertifikat koster ca 150 000 kroner" (Inf. 3).

Men etter at myndighetene har lagt opp til da som dei har lagt opp til med tanke på sjåfør opplæring. Da er jo for midt vedkommande som har utvida sertifikat så kosta da meg 75 kroner, i dag så kjem dei gjerna ifrå da med 150 000. Dei må gå på skule og eventuelt tar dei da som privatist så må du, ja da er mangfoldige tusen (Inf. 7).

Det er jo fordi det er for dyrt. Det koster for mye å bli sjåfør, det koster han ca 100 000. Det er med sertifikatet og så dette fantastiske EU-direktivet som på vei, det koster mellom 45 000 og 50 000 kroner. Før så hadde vi mye studenter, deltidsansatte, de fikk sågar sertifikatet gjennom (...) Trafikkselskapet, de bandt seg for 3 år, og da var de ut med 20 000 - 30 000 og det var jo greit. Men når du skal ut med 100 000 og så lever du i et anbud der du ikke helt vet hva du, sant, da sliter du. Hvor lenge skal du binde de? (Inf. 2).

Saman med at det er få norske som vert rekruttert til bussjåføryrket så vil det gjerne verte eit stort fråfall når bussjåførar må ta etterutdanningskurset. Dette fordi det er ikkje sikkert at dei som nærmar seg pensjonistalderen ynskjer å ta etterutdanningskurset for å jobbe ei lita stund til. "Og så spørs da med dei som er snart pensjonistar: " Bryr me oss?" "(Inf. 6). Vel dei som ikkje har så lenge igjen i yrket å ta dette kurset når dei ikkje veit kven som vinn neste anbud, dei er ikkje nøgde med arbeidssituasjonen og dei opplever ikkje å ha noko kjensle av

tilhøyrse til Trafikkselskapet?

Samstundes som at det har vorte mykje dyrare å ta førarkortet så har det vorte ei utvikling i alderssamansetjinga av bussjåførar. No er det mange eldre bussjåførar og dei er eldre før dei pensjonerer seg, det er mogeleg å køyre buss til ein er 75 år. Det gjer at det sjeldnare er ledig 100 % stillingar som nye bussjåførar kan overta. Dette kan endre seg om, som nemnd, bussjåførar som nærmar seg pensjonsalder ikkje ynskjer å ta etterutdanningskurset for å få lov til å fortsette å køyre buss.

[...] sjåførene som er 62 år har fått sånn god pensjonsordning nå som er sånn lønnsandel, det vil si det at de samkjører ikke pensjonene, sånn at når du tar ut en avtalepensjon og du fortsetter å kjøre videre så tjener de sjåførene så enormt på det, at de pensjonerer seg ikke (Inf. 3).

Sidan det er vanskeleg å rekruttere nye norske bussjåførar vert naudsynt å hente opp bussjåførar ifrå til dømes Polen, sjølv om dei polske bussjåførane som nemnd tidlegare ofte berre får tilbod om 20 % stilling. Dette vil jo serleg vere naudsynt når den eldre garden av bussjåførar kjem til å slutte innan omlag ein 10 års periode, eller før om dei ikkje tar etterutdanningskurset.

Det er ulike årsaker til at ein ikkje klarar å rekruttere norske bussjåførar, og informantane opplever at noko av årsaka kan vere at det er så tydelege endringar som har kome. Det har, ifylgje informantane, vore mykje oppslag i aviser om bussjåførar, trafikkselskap, rutetider og liknande, og dette gjev eit negativ bilete av bussjåføreryrket. Informantane ifrå distriktet fortel at det ikkje er eit like stort problem med mangel på norske bussjåførar i distriktet som i byen. "Inne hos oss der har da jo vore meir stabilt då, da har ikkje vore den store mangelen der" (Inf. 9).

Det tror jeg jo for de signalene som vi sender ut, altså sjåførar og aviser, tidsskrifter, det er jo ikke positive signaler som sendes ut. Summen av dette som går vil jo bare et snitt av den vanlige befolkning se (Inf. 3).

Jeg vet ikke noe om det, men jeg kan anta at det har blitt dårligere. For jeg vet at jeg kan ikke se bortifra at rykter når de fleste. At det bussyrket er ikke noe lengre å satse på, det må jo være et rykte som når store deler av Norge også de som kunne tenkt seg å kjøre buss, at de tenker seg om en gang til. Så jeg vil tro at det er blitt enda dårligere etter at det ble anbud
(Inf. 1).

Endringar har gjort arbeidssituasjonen vanskelegare enn den var tidlegare og statusen på yrket har gått ned. "Statusen sant, det var mye mer status før å jobbe i (...) [Tidlegare selskapsnamn, før I], så de som kommer ifra den tiden der har det jo bare vært en lang nedtur" (Inf. 5). Informantar fortel om at det var kjekkare og meir attraktivt å køyre buss tidlegare. Det var meir stas å vere bussjåfør og ein hadde tid til å yte god service til kundane og ein hadde mogelegheit til å ha det sosialt med sine kollegaer. Tidspress og arbeidsintensitet er noko som har auka og det gjer at bussjåførane ikkje har tid til å yte den servicen dei ynskjer og dei har ikkje mogelegheit til å vere like sosial med sine kolegaer som tidlegare. Det har blitt ein hardare arbeidskvardag og dette er noko som påverkar rekrutteringa av norske bussjåførar negativt.

For som sagt før så var da jo meir attraktivt å kjøra buss, vil eg sei. Folk hadde god tid til kvarandre og til passasjerane, og da var liksom ein meir sosial jobb, kan du sei. No hastar du ifrå plass til plass, du ser kanskje kollegaene dine i forbifarten inn gjennom døra eller ut gjennom døra. I følge dei som har kjørt i mange år så er da veldig stor forskjell (Inf. 8).

Desse endringane er noko som omverda får med seg og det verkar ikkje så lokkande på ungdom å satse på bussjåføryrket. Ein må som nemnd tidlegare betale over 100 000 kr for å få førarkort til buss i tillegg til grunnutdanning og det er kanskje ei inverstering ein ikkje vil ta for så å hamne i ein situasjon som verkar negativ ifrå utsida. "Ja, i og med at vilkåra blir dårlegare både for arbeidstid og no pensjon for eksempel, så verker da negativt, da er ikkje tvil om da" (Inf. 9). Bussjåføryrket blir assosiert med alt det negative ein kan lese om i avisa. Det er ikkje tvil, ifylgje informantane, om at medieoppslag er med på å minke statusen til yrket saman med dårlege arbeidstider, relativt låg løn og usikkerheitene som anbodet medfører. Dette førar til at også nokre av dei som er i yrket ynskjer seg ein annan jobb.

Det var en, som kjører dumper nå da for han orket ikke være bussjåfør, han var lei av arbeidstidene og alt mulig, og han sa det at de var veldig kreative, veldig mange kreative løsninger på det å få tak i bussjåførere. For eksempel det å reise, det var vel første gjengen som hadde reist ned til Polen for å verve der og sånn, så han sa at de gjør alt mulig kreativt unntatt det som hjelper, lønns- og arbeidsforhold mente han (Inf. 5).

Det er gjerne ikkje anbodssituasjonen og trepartsrelasjonen som påverkar rekrutteringa av norske bussjåførar sterkast. Det er ei oppfatning blant informantane at det ikkje er mange utanforståande som faktisk veit at Driftselskapet, Trafikkselskapet og bussjåførane er i ein trepartsrelasjon. Det kjem fram at informantane er av den oppfattninga at mange passasjerar som trur at Driftselskapet er eit trafikkselskap og at bussjåførane er tilsett der. Dette er jo ikkje tilfelle då Driftselskapet har makt, men ikkje ansvar ovanfor bussjåførane.

Jeg tror ikke det med anbud, for jeg tror ikke folk helt har fått det der med seg. Folk skjønner jo ikke det det (...) Driftselskapet og (...) Trafikkselskapet, jeg prøver å si at (...) Driftselskapet er fylkeskommunen [...] det er de som har ansvaret og så kjører vi. Jeg tror ikke det har noe å si (Inf. 5).

8.4 Billettkontroll og sjølvkjensle

I denne studien har eg kome fram til mange endringar som har kome etter at bussjåførane kom i ein trepartsrelasjon også nokre delar av de praktiske arbeidsoppgåvene til bussjåførane har endra seg. Dette går særleg på billettering og kontroll av passasjerane. Det kjem fram at bussjåførane ikkje lengre kontrollerer passasjerane i noko grad. "Om vi kontrollerer billettene like nøye som før? Vi kontrollerer ikke billetten lengre. [...] Du tror vel ikke vi tar oss tid til det lengre?" (Inf. 1). Sidan bussjåførane opplever å vere mykje forseinka, samt har eit press på grunn av moglegheita til å utløyse bøter for Trafikkselskapet, så kontrollerer ikkje dei passasjerane.

Det er Driftselskapet som har ansvaret for kontroll av passasjerane, og dei har gjeve klår beskjed til Trafikkselskapet og bussjåførane at det ikkje er bussjåførane sitt ansvar lengre. Arbeidsoppgåvene til informantane har blitt færre og makta har blitt innskrenka, dette kan føre til ei kjensle av meiningsløyse. Dette er noko av det Blauner (1964) var oppteken av. Bussjåførane skal berre køyre bussen til dei tidene som er sett opp av Driftselskapet. "I dag

har (...) Driftselskapet sagt klart ifra at det er ikke vårt ansvar" (Inf. 1). Driftselskapet skal setje inn kontrollørar på bussane som skal fange opp passasjerar som ikkje har gyldig reisebevis. Dette vert gjort veldig sjeldant då Driftselskapet prioriterer kontroll på bussane. Det vert sett inn få kontrollar på bussane og dette er noko som frustrerer bussjåførane. "Du kan spørre hvilken som helst sjåfør, nei det er ikke kontroll på bussene. Så godt som ikke" (Inf. 1). Dette gjer at det gjerne er fleire som snik på bussane då dei veit at det så sjeldant kontroll der at dei tar sjansen på at dei ikkje vert tatt. "Blir det kontroll så ryker de til, men det blir jo ikke kontroll" (Inf. 1). Den frustrasjonen som bussjåførane opplever med snikinga og at dei ikkje blir tatt på grunn av mangel på kontrollar er noko som tærer på dei, og som dei har gitt beskjed vidare til Trafikkselskapet og Driftselskapet.

Det har vi tatt opp med (...) Driftselskapet og fått beskjed om at: "Nei, vi prioriterer (...) ". Og det går litt utover den der selvfølelsen for sjåførene, fordi de irriterer seg og så vet de at det blir ikke gjort noen ting. Det er litt sånn: "Huff, er jeg ikke mer verdt?". De vil gjerne gjøre det, de har en høy arbeidsmoral. Det sliter en del av de med, i hvertfall de i mitt team, at de ikke får gjort den jobben og de irriterer seg over folk som smiter (Inf. 2).

Bussjåførane opplever at det ikkje vert tatt tak i snikinga som føregår på deira busser og i deira arbeidsdag. Dette er vanskeleg for mange bussjåførar fordi dei ikkje ynskjer at nokon skal snike på bussen. Det er jo Driftselskapet det går utover og det fortel fleire av informantane at er ein god ting då dei ikkje treng bekymra seg for dei økonomiske konsekvensane av snikinga sjølv om dei begymrar seg for snikinga.

Jeg ødelegger bare min arbeidsdag og det gjør kollegaene mine og ved å løpe rundt og leke politi. (...) Driftselskapet har bestemt at det skal være kontrollører, men de har også bestemt at de skal gå på (...) og bare der, da får de ta konsekvensen av det (Inf. 2).

Informantane fortel om eit stort svinn når det gjeld billettinntekter som kan knytast opp til at det ikkje er kontroll av passasjerane. "Billettinntektene er (...) Driftselskapet sine, og der taper (...) Driftselskapet penger, masse penger" (Inf. 1). Det at det er ei anna selskap som får billettinntektane som Trafikkselskapet er noko som informantane ser litt forskjellig på. Informantane i byen meiner det greit at det ikkje er Trafikkselskapet som får billettinntektene, men at det gjerne er litt synd. "Jeg husker vår gamle sjef i I [...] han mente jo

at den dagen busselskapene ikke har ansvar for pengene det var ikke gode greier" (Inf. 5). Det er synd at Trafikkselskapet ikkje får billettinntektene for då er det heller ikkje dei som har kontroll av passasjerane og det er ikkje dei som tar avgjersler kring kontroll på bussane. I distriktet er det fleire av informantane som fortel at er ein god ting at det er Driftselskapet som får billettinntektene fordi det er ofte at dei ikkje har så mange passasjerar, om nokon i det heile. Då er det positivt at det ikkje er Trafikkselskapet som tapar pengar på den ruta. Informantar fortel at dei opplever at passasjerar veit at det ikkje er bussjåførane som skal kontrollere dei og at dette gjer at bussjåførane har lite makt. Sjølv om mange av informantane opplev at det er greit at Trafikkselskapet ikkje får billettinntektane så fortel informantane at det å ikkje kunne forhindre sniking går utover deira kjensle av makt og deira kjensle av viktighet.

Det er litt med folk, jeg føler det at de ser ned på meg, og så liksom skal lære meg jobben min, da kan det hende at jeg slår ned. [...] Av og til så prøver du å slå ned, men av og til så er det der: "Hva er gevinsten?". At jeg har har folk som kommer inn til meg og sier: "Du kan bare ringe politiet for jeg betaler ikke". Da har jeg tapt, ikke står jeg på kravene mine, og jeg ikke ringer politiet. Jeg ringer ikke politiet for 14 kroner, det gidder jeg ikke, da kjører jeg. Så får det heller være, så får jeg heller bite på det sure eplet (Inf. 2).

I distriktet så opplever dei at dei ofte kjennar dei som tek bussen, og at dei har kontroll på kor langt den einskilde kan reisa med til dømes skulekort og liknande. Tidlegare har det vore vanleg at bussjåførane tok inn kort som vart misbrukt av skuleborn og det vart ei bot som dei måtte betale før dei fekk igjen kortet sitt. Dette har Driftselskapet gjeve beskjed om at dei ikkje skal gjere lengre.

Me har mindre kontrollfunksjon enn me hadde, for me har ikkje dei rettighetene hos (...) Driftselskapet som me hadde hos (...) Trafikkselskapet då. Hos (...) Trafikkselskapet så var da vårt ansvar med sånne som juksa med kort og alt sånt då, me skulle dra inn kort, skulekort som blei misbrukt og sånn skulle me ta dei inn og då måtte dei betala bot før dei fekk dei ut igjen. Da var jo nokon som trudde da var sånn framleis og tok inn kort og sende dei inn og dei fekk beskjed av (...) Driftselskapet om at dei skulle berre leverast ut igjen, for da var ikkje me som skulle gjera, da var desse vektarane. Men dei er jo sjeldant og aldri hos oss då, så da hjelpe jo lite. Så me bryr oss jo mindre enn me gjorde før, med sånne ting for da er ikkje vits i lengre. Da viser jo berre litt sånn på (...) Driftselskapet, korleis dei ser på oss då (Inf. 9).

8.5 Oppsummering

Endringane i Trafikkselskapet og for bussjåførane er noko som ein har høyrd mykje om i media. Dette er med på skape eit negativt omdøme av bussjåføreryrket. Dette vil kanskje påverke unge i dag som gjerne får inntrykk av at det å vere bussjåfør ikkje er noko å satse på eller streve etter lengre. Det er samstundes vorte mykje dyrare enn tidlegare å ta førarkortet. Saman med andre endringar som kom når det vart ein trepartsrelasjon har det kome ei endring i korleis bussjåførane samhandlar med passasjerane. Det er frustrerande for bussjåførane å sjå at dei ikkje har makt nok til å kunne krevje pengar ifrå passasjerane og det er gjerne ekstra frustrerande at Driftselskapet ikkje tar sin del av arbeidet der. Det er Driftselskapet som har ansvaret for å kontrollere passasjerane, og dei leigar inn ei ekstern verksemd til å gjere dette, men dei kontrollerer ikkje bussane, ifylgje informantane.

9.0 Konklusjon

Denne studien har omhandla ikkje-standard tilsetjingsformer og korleis dette kan påverke dei tilsette. Det har vore informantane sine opplevingar av sin arbeidssituasjon etter at dei kom i ein trepartsrelasjon som har vore interessant for meg. Spørsmålet eg starta opp med var: *Korleis har maktforholdet i tilsetjingsrelasjonen og arbeidssituasjonen for bussjåførane endra seg etter at kollektivtrafikken vart sett ut på anbod?* Eg ynskte å finne ut kva konsekvensar som kom etter at fylkeskommunen valde å setje kollektivtrafikken ut på anbod.

Arbeidsmarknaden har endra seg og verksemdar nyttar seg meir av ikkje-standard tilsetjingar for å kunne imøtekomme ein stadig hardare konkurranse. Desse endringane får konsekvensar for korleis ein skal tenkje kring arbeid og arbeidstakarutfordringar, ein kan ikkje lenger fokusere utelukkande på topartsrelasjonar i arbeidslivet. Det er viktig at ein tar høgde for endra arbeidsrelasjonar i utformingar av lovar og reglar for å kunne ivareta arbeidarane sine rettigheter når dei er i ein trepartsrelasjon.

Utfordringar ved ein trepartsrelasjon er viktig å ta tak i for å forstå kva utfordringar verksemdene og arbeidarane kan oppleve. Kollektivtrafikken på anbod er eit område som har skapt mange trepartsrelasjonar mellom det offentlege og ulike trafikkselskap. Det har vore mange studiar kring dette tema, men då mest kring økonomiske og politiske høve. I min studie har det kome fram fleire viktige endringar som bussjåførane opplever som er ein direkte konsekvens av anbodskonkurransen og trepartsrelasjonen. Desse endringane er viktige å forstå for å kunne ivareta dei arbeidarane som er i såne situasjonar. Det å studere kva konsekvensar anbodskonkurransen og trepartsrelasjonen skapar har vore viktig for meg for å oppljose korleis bussjåførane opplever arbeidssituasjonen sin.

Som ein direkte konsekvens av at det er ein oppdragsgjevar og ein utøvar av arbeidet har maktforholda knytta til tilsetjingsrelasjonen endra seg. Det kjem tydeleg fram av intervjuar at informantane opplever at Driftselskapet sit med makt, men ikkje ansvar. Trafikkselskapet har ikkje like stor makt som tidlegare til å sjølv endre og ta avgjersler for sine tilsette, det er

Driftselskapet som påverkar dei fleste arbeidssituasjonane som bussjåførane er i. Dette gjer at det er vanskeleg for bussjåførane å påverke sin eigen arbeidskvardag. Det er viktig å forstå at det er vanskeleg for Trafikkselskapet sidan dei står mellom Driftselskapet og bussjåførane. Dette er noko som informantane er inneforstått med, men som dei opplever som trist. Det er trist at den verksemda som dei er tilsett i ikkje set med makta åleine og dermed ikkje har så stor mogelegheit til å beskytte dei tilsette.

Arbeidssituasjonen til informantane har endra seg ved at dei har fått eit større arbeidspress og meir stress. Dette er som fylgje av anbodskonkurransen, då Trafikkselskapet berre har ein viss sum til rådighet. Den summen som Trafikkselskapet får av Driftselskapet, for å drive kollektivtrafikken i fylket, er i minste laget og dermed lyt Trafikkselskapet knipe inn der dei kan. Dette har ført til kortare arbeidstid og bussjåførane får mindre tid til å gjere den same jobben som dei har gjort tidlegare. Økonomien råder og det går utover dei tilsette sin arbeidskvardag.

Det har kome meir kontroll av bussjåførane etter at dei kom inn under anbud. Dette er gjort for å sikre at arbeidet vert gjort på den måten Driftselskapet har føreskrive. Sidan det ikkje vert lagt opp til ei kjensle av tilhøyrse og identitet med Trafikkselskapet eller Driftselskapet så har ein måtte innføre meir kontroll for såleis å kunne oppnå dei måla som Driftselskapet set. Det vert gjeve bøter om bussjåførane ikkje når måla som Driftselskapet set og dette er ein ekstra stressfaktor. Trafikkselskapet kan få bonus om ein skårar høgt på kundetilfredsheit. Dette går direkte på arbeidsutføringa til bussjåførane og har ikkje noko med dei praktiske måla som Driftselskapet har sett. Trafikkselskapet får største delen av bonusen medan bussjåførane får dele 25 % seg i mellom til ulike tiltak.

Bussjåføreryrket har endra seg ved at det har blitt mindre attraktivt og dermed har det vorte vanskelegare å rekruttere norske bussjåførar. Saman med at bussjåføreryrket har vorte mindre attraktivt så har det vorte dyrare å ta førarkort for tungbil, og EU-direktivet gjer at dei som ynskjer å verte yrkessjåførar lyt ta grunnutdanning og dei som allereie er yrkessjåførar lyt ta eit etterutdanningskurs kvart femte år. Til saman har det som er nemnd ovanfor ført til at

Trafikkselskapet har vore nøydd til å reise til utlandet for å rekruttere bussjåførar. Dette er i hovudsak eit fenomen som har føregått i byen då det ikkje har vore naudsynt i distriktet ennå. Mangelen på nye norske bussjåførar gjer at informantane opplever at det vert færre norske i avdelinga i byen som førar til at dei opplever at dei har mindre makt som gruppe enn tidlegare. I distriktet opplev dei ikkje den store mangelen på bussjåførar, men fleire informantar fortel at dei trur at det kan verte utfordrande for Trafikkselskapet om dei som nærmar seg pensjonsalder vel å ikkje ta etterutdanningskurset, samt når mange går av med pensjon.

Denne studien har vist at det å hamne i ein trepartsrelasjon har hatt konsekvensar for bussjåførane. Det har vorte ein arbeidssituasjon der dei har mindre makt og innflyting på sin eigen arbeidskvardag, dei har fått endra arbeidsdagen sin, det har vorte meir direkte kontroll og bussjåføreryrket har vorte mindre attraktivt. Dette gjenspeglar seg i datamaterialet mitt og det er ein stor utfordring for Trafikkselskapet framover. Det har vorte mindre trivsel og ei lågare kjensle av tilhørsel. Dette påverkar korleis informantane identifiserer seg med Trafikkselskapet og det kjem fram at forholdet mellom dei som arbeidar og Trafikkselskapet som arbeidsgjevar har vorte utfordrande.

Det ville vore interessant å vidareført denne studien og undersøkt korleis Trafikkselskapet og Driftselakapet opplever det å vere i ein trepartsrelasjon. Ein kunne studert om det vert sett igang nokre tiltak for å motverke effektane av trepartsrelasjonen. Ein kunne undersøkt om Trafikkselskapet og Driftselakapet har fokus på å sikre bussjåførane sin makt, sine rettigheter og fokus på å auke kjensle av tilhørsle og tillit.

Funna i denne studie tydar på at ein lyt vere merksame på kva konsekvensar ein trepartsrelasjon kan ha på arbeidarane. Det vil vere naudsynt med vidare forskning på området for å gjere greie for korleis ein skal kunne motverke nokre av dei negative konsekvensane som arbeidarane kan oppleve, sidan det vert fleire og fleire arbeidarar som er i ein trepartsrelasjon.

Litteraturliste

Blaikie, Norman. 2010. *Designing Social Research*. Polity Press, Cambridge.

Blauner, Robert. 1964. *Alienation and Freedom, The Factory Worker and His Industry*. The University of Chicago Press. Chicago og London.

Busck, Ole. Herman Knudsen og Jens Lind. 2010. *The transformation of employee participation: Consequences for the work environment*. I *Economic and Industrial Democracy* 2010 31:285. Published online 17 February 2010.

Engelstad, Fredrik, Jørgen Svalund, Inger Marie Hagen, Aagot Elise Storvik. 2003. *Makt og demokrati i arbeidslivet*. Gyldendal Norsk Forlag AS. Oslo.

Fox, Alan. 1974. *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations*. Faber and Faber Limited. London

Herzberg, Frederick. Bernhard Mausner og Barbara Block Snyderman. 1959. *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, Inc. New York.

Hirschman, Albert O. 1970. *Exit, voice and loyalty. Responses to decline in firms, organizations and states*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary, and contract work. I *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.

Kvale, Steinar og Svend Brinkman. 2009. *Interviews; Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing*. SAGE publications, USA.

Longva, Frode og Oddgeir Osland. 2008. "Anbud på norsk". *Konkurransetutsetting og fristilling ved offentlig kjøp av persontransporttjenester: Effekter for tilbud, kostnader og arbeidstakere*. TØI Rapport 982/2008. Oslo.

Marx, Karl. 1884. *Det fremmedgjorte arbeid*. Frå *Økonomisk-filosofiske manuskripter*. I Verker i utvalg/Karl Marx 1-7. 1970. Jon Elster og Einhart Lorenz. (red). Pax. Oslo.

Matthew Bidwell og Isabel Fernandez-Mateo i *Employment Relationships New Models of White-Collar Work*. Peter Cappelli (red.). 2008. Cambridge University Press.

Merriam, Sharan B. 2009. *Qualitative Research. A guide to Design and Implementation*. Jossey-Bass. San Francisco. USA.

Nesheim, Torstein. 2009: "Mot eit paradigmeskifte i forståelse av arbeid og organisasjon?" i *Sosiologisk Tidsskrift*. 17:71-81.

Pallesen, Thomas. 2011. *Privatization*. I *The Ashgate Research Companion to New Public Management*. I Christensen, Tom og Per Lægred. (red). Ashgate Publishing Limited. England.

Silverman, David. 2006. *Interpreting Qualitative Data*. SAGE publications, London.

Tynell J (2002) Det er min egen skyld – nyliberale styringsrationaler inden for HRM. *Tidsskrift for Arbejdsliv* 4(2): 7–24. I Busck, Ole. Herman Knudsen og Jens Lind. 2010. *The transformation of employee participation: Consequences for the work environment*. I *Economic and Industrial Democracy* 2010 31:285. Published online 17 February 2010.

Watson, Tony J. 2008: *Sociology, Work and Industry*, London. Routledge. Fifth edition.

Nettressursar:

Jenssen, Svenn og Helge Simonsen. 1990. Struktur-atferd-analyse, en empirisk studie av trafikkselskaper, målsettinger og transporttilbud. Høgskolesenteret i Nordland. HSN-rapport 1990:3, bodø. I Pedersen, Pål A. og Gisle Solvoll. 1991. *Anbud i transportsektoren : konsekvenser for ulike grupper*. NF-rapport nr. 05/91-75. Nordland Research Institute. Mørkved.

Hentet 13.02.12:

<http://www.nb.no/nbsok/nb/13221d9b227339ba077f576f5da5cf5d.nbdigital;jsessionid=626E0E8941FDD5A6040250AA2AFFCE7F.nbdigital3?lang=en#62>

Nesheim, Torstein. 2010. *Trenger vi et med nyansert bilde av arbeid og organisasjon?* I Magma 02/2010.

Henta 25.02.13:

<http://www.magma.no/trenger-vi-et-mer-nyansert-bilde-av-arbeid-og-organisasjon>

Pedersen, Pål A. og Gisle Solvoll. 1991. *Anbud i transportsektoren : konsekvenser for ulike grupper*. NF-rapport nr. 05/91-75. Nordland Research Institute. Mørkved.

Hentet 13.02.12:

<http://www.nb.no/nbsok/nb/13221d9b227339ba077f576f5da5cf5d.nbdigital;jsessionid=626E0E8941FDD5A6040250AA2AFFCE7F.nbdigital3?lang=en#62>

Rønning, Arnhild Rydland og Torstein Nesheim. 2008. *Arbeidstakerutfordringer i trepartsrelasjoner*. Artikkel i søkelys på arbeidslivet. 2/2008 årgang 25. Oslo.

Henta: 25.02.13:

http://www.google.no/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&ved=0CEkQFjAF&url=http%3A%2F%2Fwww.samfunnsforskning.no%2Fcontent%2Fdownload%2F14034%2F398521%2F&ei=4_hwUcDIDaWm4AT_4oHQCw&usq=AFQjCNFc4rrVboZURybdJFs8FDL9XSWuYg&sig2=Nyle2z91QQ9BzK0tKhciIw&bvm=bv.45373924,d.bGE

Vegvesenet 2013. *Nye utdanningskrav for yrkessjåfører tungbil.*

Henta: 12.05.13:

<http://www.vegvesen.no/Forerkort/Yrkessjåforer/Utdanning+og+krav/Nye+utdanningskrav>

Vedlegg 1

Intervjuguide

Kva stilling har du?

Kor lenge har du vore tilsett i trafikksekskapet?

Fusjon mellom I og II:

Tilhøyrsl:

Var du tilsett som sjåfør i I eller II før fusjonen mellom dei?

Kva trur du er årsaka til at det vart ein fusjon mellom I og II?

Kva forskjell utgjorde fusjonen med tanke på arbeidssituasjonen din?

Korleis vart fusjonen motteke av sjåførane i I og II?

Trur du det er ein samanheng mellom fusjonen og opprettinga av Driftsforetaket og at kollektivtrafikken vart lagt ut på anbod?

Driftsforetaket og anbod.

Trepartsrelasjon og mogelegheit til å påverke eigen arbeidskvardag

Kva tankar gjorde du deg når Driftsforetaket vart danna og kollektivtransporten skulle ut på anbod?

Er det noko som du kan peike ut som har forandra seg etter at Driftsforetaket kom inn i bilete?

Kva konsekvensar har anbodskonkurransen hatt for deg som sjåfør?

Kva situasjonar har vore utfordrande for deg som sjåfør etter at Driftsforetaket kom inn i bilete?

Er det noko Trafikksekskapet har mindre eller meir mogelegheit til å påverke når det

kjem til arbeidsoppgåvene til sjåførane?

Tenesteyting. Service

Rutetidene

Kven er det som har ansvar for rutetidene?

Korleis oppleve du tidsrammene som blir gitt dei ulike rutene som du kjører?

Korleis opplevde du rutetidene før?

Føle du at dei tidsrammene går ut over din måte å behandla kundane på?

Føle du at du får gjort jobben din som bussjåfør på ein tilfredsstillande måte?

Kva er det som bestemmer tidsannonseringa på maskina?

Trur du at dei fleste bussjåførane syns da er ei god påminning i forhold til rutetidene?

Påverkar tidsannonseringa måten du kjøre på?

Kva trur du er grunnen til at dei har med tidsannonsering på maskinene?

Korleis er arbeidstidene lagt opp?

Trur du da hadde gått an å fått til ei anna ordning med arbeidstidene?

Datamaskina.

Konsekvensar teknologien har på arbeidsoppgåvene

Korleis opplev du at datamaskina påverkar tidsbruken din?

Har å billettere vorte meir effektivt eller ineffektivt?

Har du opplevd at nokre av dine kollegaer ikkje er nøgd med datamaskina?

Kan du fortelje litt meir om det?

Korleis opplev du at datamaskina fungerer?

Har det vore noko utfordringar kring innføringa av desse datamaskinene?

Kan du fortelje litt meir om det?

Har det vore noko som har vorte betre med datamaskina?

Har det vore noko som har vorte verre med datamaskina?

Kontroll av sjåførane og kundane

Kva funksjon har ID kortet som du set i datamaskina?

Er det noko kontroll eller overvaking av deg som sjåfør?

Av kven?

Korleis har ditt ansvar for kundane og billettar endra seg etter at Driftsforetaket tok over kollektivtransporten og kom med datamaskina?

Kva mogelegheit har du som sjåfør å kontrollere kundane og billettane?

Har dette endra seg noko frå før til no?

Kven utfører kontrollen av billettar?

Kva syns du om at det er (...) som har ansvaret for å kontrollere billettane til kundane dine?

Er det mogelegheit for gebyr eller bot om det er noko som ikkje er korrekt når det er kontroll?

Kva kan Trafikkselskapet forvente å få bot for?

Jobbe for ei verksemd som ikkje er formell arbeidsgjevar

Tillit

Opplever du at du gjere ein jobb for Driftsforetaket?

Kva konsekvensar er det av at det er Driftsforetaket som får billettinntektene og ikkje Trafikkselskapet?

Opplever du Driftsforetaket som ein arbeidsgjevar på lik linje som Trafikkselskapet?

Har du fått med deg noko misnøye pga at dei er under Driftsforetaket, blant andre bussjåførar?

Har du som sjåfør noko kontakt direkte med Driftsforetaket?

Om du har noko du ynskjer å endre på med tanke på arbeidsoppgåvene dine, kan du då gå til

Trur du at det vil vere mogeleg å få gjennomslag hos Driftsforetaket med mulige endringar?

Kvifor trur du at det er sånn?

Føle du at du har noko ansvar i forhold til Driftsforetaket?

Føle du at du har noko ansvar for Trafikkselskapet?

Mangel på sjåførar

Har du nokon tankar om kvifor det er så stor mangel på bussjåførar?

Har Trafikkselskapet vore i utlandet for å hente bussjåførar?

Kva trur du må til for at fleire skal ville bli bussjåførar?

Trur du at mangelen på sjåførar har noko med at kollektivtransporten er lagt ut på anbod?

Er det bra eller dårleg for sjåførane at Driftsforetaket har ansvaret for kollektivtransporten i fylket?

Trur du at det kan vere pga Driftsforetaket og anbodskonkurransen at færre ynskjer å verte sjåfør?

Opplev du meir usikkerheit i jobben, i forbinding med anbodskonkurransen?

Vil dette kunne påverke valet om å bli sjåfør?

Kva konsekvensar har anbodskonkurransen hatt for deg som sjåfør?

Forholdet mellom Driftsforetaket, Trafikkselskapet og sjåfør.

Korleis vil du skildre forholdet mellom Driftsforetaket og Trafikkselskapet?

Korleis vil du sei at forholdet mellom Trafikkselskapet og sjåfør er?

Korleis opplev du at forholdet er mellom Driftsforetaket og sjåførane?

Endringar ein ynskjer

Er det noko du ynskjer skal endre seg i forhold til Driftsforetaket og Trafikkselskapet og de sjåførar?

Er det då noko meir du tenker er viktig å seie om anbodskonkurransen og kollektivtrafikken som eg ikkje har spurt om?

Vedlegg 2

Informasjonskriv

Førespurnad om å delta i eit intervju i forbindelse med masteroppgåve

Eg er ein masterstudent i sosiologi ved Universitetet i Bergen. Eg skal no byrje på mi avsluttande masteroppgåve og temaet eg har valt å fokusere på er trepartsrelasjonar i arbeidslivet. Ein trepartsrelasjon er når ei verksemd leier inn ei anna verksemd til å gjere eit arbeid. Det vil då vere ein trepartsrelasjon mellom verksemdar som leier inn, oppdragsgjevar, verksemda der arbeidaren formelt sett er tilsett i, arbeidsgjevar, samt arbeidaren som utfører arbeidet. Det eg er sers interessert i er å finne ut korleis arbeidarar opplever arbeidssituasjonen sin når dei er i ein trepartsrelasjon.

Eg ynskjer å intervjuje omlag 8-10 personar som er i ein trepartsrelasjon. I intervjuet vil eg kome inn på opplevingar kring det å fysisk arbeide for ei verksemd som ein ikkje er formelt tilsett hos. Eg vil freiste å finne ut om ein opplev forskjellsbehandling, enten positiv eller negativ, om ein opplev å ha kontroll over sine eigne arbeidsoppgåver o.l. Eg vil nytte bandopptakar og skrive notata undervegs i samtalen. Intervjuet vil vare i omtrent 1 time og me vil saman bli einige om kvar og kortid det skal gjennomførast.

Det er frivillig å vere med på intervju og ein vil ha mogelegheit til å trekkje seg undervegs eller etterpå utan å måtte forklare kvifor. Om ein trekkjer seg vil datamaterialet som vert samla inn gjennom intervjuet bli sletta og ikkje nytta i mi masteroppgåve. Opplysningane som kjem fram i intervjuet vil bli omhandla konfidensielt og det skal ikkje vere mogeleg å kjenne igjen enkelt personar i den ferdigstilte oppgåva. Det er ingen andre enn meg og min veileidar som vil ha tilgang til opplysningane. Opplysningane blir anonymiserte og om ikkje anna blir avtalt så vil opptaka bli sletta etter at eg har ferdigstilt oppgåva mi og hatt avsluttande eksamen, etter planen vil dette vere innan juli 2013. Studien er meldt til personvernombodet for forskning, Norsk Samfunnsvitskapleg Datateneste (NSD).

Om du er interessert i å vere med på intervju så er det fint om du tar kontakt på:

mobil: +47 92633028

epost:karoline.tangeras@ub.uib.no.

Du kan også ta kontakt med min veileidar Olav Korsnes ved institutt for sosiologi:

tlf: 55 58 91 68

epost: olav.korsnes@sos.uib.no

Mvh

Karoline Tangerås