

Som Sisyfos

Faglig motmakt i det nye arbeidslivet

Isak Lekve

Avhandling for graden philosophiae doctor (ph.d.)
Universitetet i Bergen
2023

UNIVERSITETET I BERGEN



Som Sisyfos

Faglig motmakt i det nye arbeidslivet

Isak Lekve



Avhandling for graden philosophiae doctor (ph.d.)
ved Universitetet i Bergen

Disputasdato: 24.11.2023

© Copyright Isak Lekve

Materialet i denne publikasjonen er omfattet av åndsverkslovens bestemmelser.

År: 2023

Tittel: Som Sisyfos

Navn: Isak Lekve

Trykk: Skipnes Kommunikasjon / Universitetet i Bergen

In our days, everything seems pregnant with its contrary: Machinery, gifted with the wonderful power of shortening and fructifying human labour, we behold starving and overworking it; The newfangled sources of wealth, by some strange, weird spell, are turned into sources of want; The victories of art seem bought by the loss of character. At the same pace that mankind masters nature, man seems to become enslaved to other men or to his own infamy. Even the pure light of science seems unable to shine but on the dark background of ignorance. All our invention and progress seem to result in endowing material forces with intellectual life, and in stultifying human life into a material force. This antagonism between modern industry and science on the one hand, modern misery and dissolution on the other hand; this antagonism between the productive powers and the social relations of our epoch is a fact, palpable, overwhelming, and not to be controverted.

(Karl Marx, tale på fireårsdagen for publiseringen av *The People's Paper*, 14. april 1856)

Abstract

Sociology as a discipline, is on a very basic level concerned with individuals and their relations to each other and to various groups, either formal groups or informal groups, the relations between these groups, and on how to understand these relationships. This thesis explores the relationship between individuals and one such formal group, the labor union, and under what conditions this group will be able to effectively exercise power to push the agenda of its members.

The title of the thesis is *Som Sisyfos: Faglig motmakt i det nye arbeidslivet*, which can be translated to *Like Sisyphus: Labor counter-power in the new world of work*, and the title suggests the theme, problem, and conclusion of the thesis. It asks the general question of **what are the conditions under which local unions are able to build counter-power in the new world of work**, and sets out to answer this by a series of case studies where it explores **how local unions goes forth to build such counter-power**, through a deep dive into both their horizon of understanding and the activities to strengthen their own organizational conditions and extension of their own repertoire of action, and **how structural and institutional frameworks enables or limits the building of this counter-power**. This is then analyzed with the help of a critical, holistic, historical-sociological theoretical framework, that includes the structural and institutional context the unions operate within, and as such also lets us suggest the possibility of some more general patterns of change within both the Norwegian labor movement and world of work.

These questions are explored through a series of case studies of, firstly, Norwegian unions, mostly in construction industry, where I conducted semi-structured interviews with local union representatives, did participatory observation, and some document analysis. The unions were chosen because they were assumed to be exceptionally successful at building labor counter-power. Secondly, I conducted a case study of a labor conflict, where the union was only one of the players in the conflict. This conflict took place in the fish processing industry. Both the construction industry

and the fish processing industry are assumed to be mostly affected by the same general patterns of structural and institutional change.

The thesis draws inspiration and its main theoretical framework from international literature on revitalization of labor unions, and in particular the literature on union power resources. This is supplemented by perspectives on the structural and institutional framework in Norway that unions operate within, and by perspectives on the changing nature of the Norwegian working life.

The thesis suggests that there exists a widespread organizational vitality on the local level in Norwegian unions. Union counter-power is built in many different ways, with the help of dynamic understanding of the situation and its challenges, a multitude of repertoire of action, strategies, resources and capabilities. In these unions, the understanding of the situation is evolving and updated in on-going meetings with reality, and repertoire and strategies are also developed as these understandings evolve. Here there exist resources and capabilities to tip the table in the workers' direction.

Furthermore, the thesis suggests that there is an ongoing change in the underlying power balance between employees and employers in Norwegian world of work. Despite the local vitality, this is often not enough to increase membership and win the local battles. This is shown by four of the five cases in the thesis, which all end up as defeats for the unions.

It is made probable that this ongoing change in the power balance, is fueled by long-term structural changes to the Norwegian world of work. These structural changes are summarized as internationalization, reorganization and precarization, and they contribute to changing the dependency relations – and as such the power relations – between employees and employers. The defeats I have studied could be random, but since these changes represent general tendencies that have influence across a variety of industries, it is probable that the Norwegian labor movement loose strength across the Norwegian labor market.

This change of power contributes to the hollowing-out of the Norwegian model. This is especially clear when we analyze the Norwegian model at the level of the firm, what is usually called the Norwegian “micro-model”.

And as such the thesis comes to its conclusion, also present in its title: **To build labor counter-power in the new Norwegian world of work is a Sisyphean task.**

Sammendrag

Sosiologi handler grunnleggende sett om å forstå individers forhold til ulike fellesskap. Denne avhandlingen omhandler individers forhold til ett slikt formelt fellesskap, fagforeningen, og hva som er betingelsene for at dette fellesskapet effektivt vil kunne utøve makt på vegne av dets medlemmer.

Avhandlingens tittel er *Som Sisyfos: Faglig motmakt i det nye arbeidslivet*, og med det antydes både tematikk, problemstilling og konklusjon. Den stiller den overordnede problemstillingen **hva er betingelsene for å bygge faglig motmakt lokalt i det nye arbeidslivet**, og forsøker å besvare denne ved hjelp av en serie casestudier hvor den undersøker både **hvordan ulike lokale fagforeninger arbeider med å bygge motmakt**, gjennom et dypdykk i både deres forståelseshorisont og arbeid for å styrke egne organisasjonsbetingelser og utvidelse av eget handlingsrepertoar, og **hvordan ulike strukturelle og institusjonelle rammer muliggjør eller begrenser byggingen av denne motmakten**. Dette analyseres så ved hjelp av et kritisk, helhetlig, historisk-sosiologisk rammeverk som tar opp i seg den strukturelle og institusjonelle konteksten fagforeningene opererer innenfor, og som slik også gir oss anledning til å antyde noen mer generelle utviklingstrekk i norsk arbeiderbevegelse og arbeidsliv.

Problemstillingene utforskes gjennom en serie casestudier av først og fremst norske fagforeninger i byggebransjen, hvor jeg har gjennomført intervjuer, deltakende observasjon og noe dokumentanalyse. En rekke foreninger ble valgt basert på at en kunne anta at de hadde vist seg spesielt vellykkede i å bygge faglig motmakt. Videre utførte jeg et casestudium av en arbeidskonflikt i fiskeforedlingsindustrien, hvor fagforeningen bare er en av flere aktører i konflikten. Både byggebransjen og fiskeforedlingsindustrien er antatt å være påvirket av mange av de samme overordnede strukturelle og institusjonelle endringstendensene.

Avhandlingen knytter an til en internasjonal litteratur om forsøk på og forutsetninger for en revitalisering og/eller en fornyelse av arbeiderbevegelsen som fulgte ved den nyliberale vendingen i kapitalismen, og spesielt litteratur om fagforeningers maktressurser. Dette suppleres av perspektiver på de strukturelle og

institusjonelle rammeverkene i Norge som fagforeninger opererer innenfor, og av litteratur om hvordan det norske arbeidslivet er i endring.

Avhandlingen antyder at det eksisterer en utpreget organisatorisk vitalitet på grunnplanet i norsk fagbevegelse. Faglig motmakt lokalt bygges på mange ulike måter, ved hjelp av dynamiske problembeskrivelser, og et mangfold av virkemidler, strategier, ressurser og kapasiteter. Her utvikles og oppdateres problembeskrivelser i stadige møter med virkeligheten, og her følger virkemidler og strategier av disse beskrivelsene. Her eksisterer både ressurser og kapasiteter til å endre maktforholdene i arbeidstakeres favør.

Videre, tyder avhandlingens funn på at det foregår en gradvis maktforskyvning fra arbeidstakere til arbeidsgivere i norsk arbeidsliv. For til tross for den lokale vitaliteten, så er det ikke nok til å oppnå varig fremgang og seier i de lokale kampene. Dette ser en gjennom fire av fem case jeg har studert, som alle ender med nederlag for fagbevegelsen.

Det sannsynliggjøres at denne maktforskyvningen skyldes større, strukturelle endringstendenser i norsk arbeidsliv. Disse strukturelle endringstendensene oppsummeres som internasjonalisering, reorganisering og prekarisering, og de bidrar til å endre avhengighetsforholdet – og dermed maktforholdet – mellom arbeidstakere og arbeidsgivere i de berørte bransjer. Nederlagene jeg har studert, kunne vært tilfeldige, men ettersom dette er generelle tendenser som har innflytelse i ganske mange bransjer, sannsynliggjør det også at fagbevegelsen mister styrke *på tvers* i norsk arbeidsliv.

Denne gradvise maktforskyvningen bidrar til at den norske modellen forvitrer. Dette ser vi særlig når vi analyserer den norske modellen på virksomhetsnivå, det som typisk kalles for «mikromodellen».

Dermed kan vi konkludere som tittelen – at **å bygge faglig motmakt i det nye arbeidslivet er et sisyfosarbeid.**

Forord

*Down on the assembly line,
they keep puttin' the same things out
But the people today, they just ain't buyin',
nobody can figure it out
Well, they try like hell to build a quality end,
they're workin' hard without a doubt
They're **ordinary people**
They're gonna bring the good things back,
hard workin' people
Put the business back on track,
Everyday people
I got faith in the regular kind,
Patch-of-ground people*

(Neil Young, Ordinary People)

Denne regntunge sommerdagen er det gått nesten ti år siden jeg skrev min prosjektskisse og søknad for å bli tatt opp som doktorgradsstipendiat ved Sosiologisk institutt, og 20 år siden jeg startet på Universitetet i Bergen. Et helt liv!

Doktorgraden har fulgt meg, først som hovedgeskjeft fra 2014 til våren 2018, og så som bigeskjeft i enda fem år, gjennom fire leiligheter og flere kjærester, den jobben som alltid venter meg i helger og ferier når andre lærer barna sine å stå på ski eller sykle, men jeg har *elsket* det. *It was the best of times, it was the worst of times.*

Ikke å sitte seg ned med dokumentene etter noen måneder, og knapt huske hva det handlet om, men tilegnelsen av, og troen på kunnskapens betydning, og de drømmene det har nærret. Å snakke, diskutere og reise rundt på arbeidsplassbesøk med de ekstremt dyktige, kunnskapsrike og ikke minst generøse menneskene som tok meg med. Denne avhandlingen kunne aldri blitt til uten deres historier, og de fortjener derfor en enormt stor takk!

Ikke opplevelsen av at materialet blir stadig eldre, at litteraturlisten blir gradvis utdatert, eller antydninger om at verden forsvinner rundt en mens man tenker på andre ting. Men følelsen av å ha et større prosjekt, en slags retning og mening med (arbeids)livet som går utover det flyktige og forgjengelige. *It was the age of wisdom, it was the age of foolishness.*

Følelsen av at jeg kanskje kunne bidra med noe *viktig*. Noe som på sitt lille vis ville bidra til å skyve på samfunnet i denne kontrastenes tidsalder. Og når jeg nå leverer og vet at det fullendte prosjektet selvsagt ikke vil oppfylle mine svulstige drømmer, er det derfor med noe vemod at det nå er over. *It was the epoch of belief, it was the epoch of incredulity.*

Men mest av alt har arbeidet med denne avhandlingen likevel lært meg alt. Det har lært meg å lese og skrive. Det har lært meg å ta plass eller tre til side. Det har lært meg selvtillit og beskjedenhet. Og det har dessverre smertelig også lært meg betydningen av makt og med det kunnskapens begrensninger: Det handler som kjent ikke om å ha rett, men om å få rett. *It was the season of light, it was the season of darkness.*

Jeg hadde mitt arbeidssted og institusjonelle tilknytning ved Sosiologisk institutt på Universitetet i Bergen i fire år fra 2014 til sommeren 2018. Mesteparten av denne tiden var Karen Christensen og Liv Johanne Syltevik instituttledere, og begge gjorde mye mer enn en kunne forvente for å legge forholdene til rette for meg og de andre stipendiatene. Ikke minst opplevde jeg gjennom alle de fire årene en enorm *tillit* fra disse og de andre senioren på instituttet, enten det gjaldt å lede undervisning eller å etter hvert stadig skulle representere instituttet i media. En av de andre senioren, Johs. Hjellbrekke tok meg seriøst fra første semester på bachelor, og hjalp meg siden å få innvilget et meget lærerikt seksukers forskningsopphold ved Centre Universitaire de Norvège à Paris og Centre National de la Recherche Scientifique våren 2017, mens det var Rune Sakslind, som gjennom kyndig veiledning av min bacheloroppgave som for alvor åpnet øynene mine for de teoretiske diskusjonene rundt maktbegrepet. Ann Nilsen sa på sin side at «viktigere enn at Lekve skal få sin doktorgrad, er den saken han

studerer» og arrangerte dermed på eget initiativ (og uten annen motivasjon enn hjelpsomhet og faglig generøsitet) et eget ph.d.-kurs om sosiologisk analyse etter en samtale om min avhandling. De fem nevnte, men også mange andre på instituttet, fortjener en stor takk for alt de har bidratt med.

Siden dette jobbet jeg først 18 måneder som universitetslektor og senere førsteamanuensis på Universitetet i Stavanger, før jeg fra januar 2020 ble ansatt som forsker i De Facto: Kunnskapssenter for fagorganiserte, hvor jeg har vært inn og ut av permisjoner for å blant annet jobbe 9 måneder som politisk rådgiver for Rødts partileder og den gang enslige svale Bjørnar Moxnes på Stortinget, og nå 12 måneder som forsker på Samfunns- og Næringslivsforskning (SNF) på Norges Handelshøyskole. Særlig Idar Helle og Roar Eilertsen ved De Facto, og Torstein Nesheim ved SNF – som også har lest og kommentert avhandlingen – fortjener en stor takk for den kunnskap og forståelse de har delt med meg. Fire år på UiB og fem år hvor avhandlingen har spilt andrefiolin altså. *It was the spring of hope, it was the winter of despair.*

Doktorgradsarbeidet var også en sosial prosess, hvor jeg deltok i et kollegium med andre doktorgradsstipendiater, alle med sine talenter, ambisjoner og utfordringer. Ikke alle fullførte, men alle har bidratt faglig og sosialt til både mitt arbeid, min utvikling, og min trivsel, især gjennom de første fire årene da jeg var ansatt på UiB. *We had everything before us, we had nothing before us, we were all going direct to Heaven, we were all going direct the other way.*

To personer fortjener en helt spesiell takk. Ole Johnny Olsen har vært min veileder på både master og doktorgrad, og ikke bare er han kunnskapsrik, en god leser, og flink til å få meg til å legge bort formalisme for å løfte blikket mot de større sammenhenger. Han har også en enorm kraft og engasjement i sitt faglige virke, ubetinget optimisme og evig tro på sine (svært mange) stipendiater, og grenseløs generøsitet enten det handler om å gi av sin tid til veiledning eller for å invitere til middag på plattingen i Nedre Strøghagen. Uten ham ville denne avhandlingen aldri blitt levert, og kanskje ikke en gang påbegynt, ettersom det var han – som siste

gjenværende representant for det en gang så stolte AHS-miljøet – som sådde frøene til min interesse for *sammenhengene* mellom arbeidsliv, historie og samfunn, og også han som «hentet meg inn igjen» etter master og lærerutdanning, til et mindre forskningsprosjekt høsten 2012. Tusen, tusen takk!

Viktigst av alle i disse ti årene er likevel min fantastiske sønn Caspar som både har vært katekete og inspirasjon, som har vært med på feltarbeider og seminarer, og som plutselig vokste opp og gikk fra barnehage – «pappa er bare på jobb han» sa han visst til de ansatte og de andre barna der - til ungdomsskole, og som nå selv er blitt en kreativ og god tenker. Til tross for min enorme takknemlighet for all den lærdom jeg fikk av avhandlingsarbeidet – så er det beste og mest lærerike jeg har gjort vært å få lov til å være din pappa. Det lærte meg å leve. Og selv har du levd nesten hele ditt liv i skyggen av «den store boken» som har tatt så mye av pappas oppmerksomhet. Tusen takk for din uendelige tålmodighet! **Vår tid er nå!**

Ellers har min interesse for å studere norsk arbeidsliv sin bakgrunn i at jeg jobbet flere formative år som postbud i tenårene og tidlig i tyveårene. Det som startet som en behagelig helgejobb med god lønn, god tid og et godt arbeidsmiljø, ble på kort tid rasert av stadige pålegg fra ledere med millionlønninger i det helstatlige aksjeselskapet om å kutte, spare, effektivisere og ellers gjøre alt for å forberede virksomheten på den konkurransen som skulle komme. Vi vikarerer kunne slutte og sluttet – selv sluttet jeg på dagen en solfylt augustdag i 2005 - men blant de faste ansatte, så jeg førstehånds hvordan barn, lån, ekteskap og voksenforpliktelser låste mange av dem fast i en dødsspiral som førte til at arbeidsmiljø og -moral kollapset mens sykefraværet gikk i taket. Denne avhandlingen er derfor tilegnet både dem og alle andre **vanlige arbeidsfolk**, som står på i alle stormer, for at egne og andres liv skal gå rundt. *In short, the period was so far like the present period, that some of its noisiest authorities insisted on its being received, for good or for evil, in the superlative degree of comparison only.*

Isak Lekve

Bergen, 14. juli 2023

Innhold

Abstract	v
Sammendrag	ix
Forord	xi
Innhold	xv
1. Innledning.....	1
1.1 Som Sisyfos: Faglig motmakt i det nye arbeidslivet	2
1.1.1 <i>Arbeiderbevegelsens fremskrittfortelling.....</i>	3
1.1.2 <i>Arbeiderbevegelsens forfallsfortelling.....</i>	4
1.1.3 <i>Den doble bevegelse</i>	6
1.1.4 <i>Revitaliseringslitteraturen</i>	9
1.1.5 <i>Faglig motmakt og det nye arbeidslivet</i>	10
1.1.6 <i>Avhandlingens konklusjoner</i>	13
1.2 Kunnskapsinteresse.....	14
1.3 Avhandlingens empiriske grunnlag	15
1.4 Gangen i avhandlingen	17
2. Fagbevegelsen og samfunnet.....	21
2.1 Maktens ansikter	25
2.1.1 <i>Makten som vilje og forestilling.....</i>	26
2.1.2 <i>Makt som kapasitet til endring.....</i>	27
2.1.3 <i>Maktbegrepets begrensninger.....</i>	28
2.2 Det strukturelle maktgrunnlaget og ubalansen i arbeidslivet	30
2.2.1 <i>Den strukturelle ubalanse som vesenstrekk ved kapitalismen.....</i>	32
2.2.2 <i>Den strukturelle ubalansen på arbeidsmarkedet</i>	37
2.2.3 <i>Den strukturelle ubalansen i arbeidsorganisasjonen.....</i>	40
2.2.4 <i>Den strukturelle ubalansen i arbeidslivet</i>	41
2.3 Det institusjonelle maktgrunnlaget og fagbevegelsens doble karakter.....	41
2.3.1 <i>Oligarkiets jernlov</i>	42
2.3.2 <i>Byråkratiseringstesen.....</i>	43
2.3.3 <i>Arbeidsliv, historie og samfunn</i>	45
2.3.4 <i>Den doble karakter og det institusjonelle maktgrunnlaget</i>	46
2.4 Organisasjonsmakt.....	47
2.4.1 <i>Betingelser for fagorganisering.....</i>	48
2.4.2 <i>Bakgrunnen for revitaliseringslitteraturen</i>	51
2.4.3 <i>Handlingsrepertoar.....</i>	53
2.4.4 <i>Former for organizing</i>	56
2.4.5 <i>Former for revitalisering</i>	58
2.4.6 <i>Kilder til organisasjonsmakt: Ressurser og kapasiteter</i>	61
2.4.7 <i>Oppsummering av organisasjonsmakten</i>	65
2.5 Fra organisasjon til samfunn.....	66
3. Den institusjonelle kontekst.....	67
3.1 Et avtalebasert arbeidsliv	69
3.1.1 <i>Formelle definisjoner.....</i>	71
3.1.2 <i>Arbeidsavtaler.....</i>	72
3.1.3 <i>Tariffavtaler</i>	74
3.1.4 <i>Hovedavtaler.....</i>	76
3.1.5 <i>Allmenngjøring</i>	79
3.1.6 <i>Streik og andre arbeidskampmidler</i>	81
3.2 Den norske modellen	83
3.2.1 <i>Den norske supermodellen.....</i>	84
3.2.2 <i>Den norske modellens betydning for produktivitet og verdiskapning</i>	87
3.2.3 <i>Modellbegrepet i sosiologien</i>	88

3.2.4	<i>Standardversjonen av den nordiske modellen</i>	90
3.2.5	<i>Den norske mikromodellen</i>	92
3.3	Den institusjonelle makt og hemmeligheten bak den norske modellen	94
3.3.1	<i>Hemmeligheten bak den norske modellen</i>	96
4.	Mot det nye arbeidslivet	99
4.1	Internasjonalisering av arbeidsmarkedet	101
4.1.1	<i>Omfanget av arbeidsinnvandring</i>	101
4.1.2	<i>Overnasjonal rettsliggjøring</i>	103
4.1.3	<i>Betydningen av internasjonaliseringen</i>	105
4.2	Reorganisering av virksomhetsstrukturer gjennom nye former for ledelse	106
4.2.1	<i>Fra tillit til kontrollbasert ledelse</i>	107
4.2.2	<i>Nye virksomhetsstrukturer</i>	109
4.2.3	<i>Oppsummering ledelse og reorganisering</i>	110
4.3	Prekarisering av arbeidsrelasjonene	111
4.3.1	<i>Internasjonal litteratur om prekarisering</i>	111
4.3.2	<i>Ulike former for midlertidighet</i>	113
4.3.3	<i>Innleie</i>	116
4.3.4	<i>Oppsummering prekarisering</i>	120
4.4	Endringer i det strukturelle maktgrunlaget	120
5.	Metoder og forskningsdesign	123
5.1	Forskningsdesign	125
5.1.1	<i>Utgangspunkt for tematikk og hovedproblemstilling</i>	126
5.1.2	<i>En kvalitativ studie</i>	128
5.1.3	<i>En casebasert avhandling</i>	128
5.1.4	<i>Utvalgsriterier og konstruksjon av casene</i>	130
5.1.5	<i>Oversikt over case</i>	131
5.2	Forskningsprosessen	133
5.2.1	<i>Kvalitative intervjuer</i>	133
5.2.2	<i>Deltakende observasjon</i>	134
5.2.3	<i>Skriftlige kilder</i>	134
5.2.4	<i>Utvalg og oversikt over datamaterialet</i>	135
5.3	Metodegrunlaget for hvert enkelt kapittel	139
5.4	Datagrunlagets kvalitet	143
5.4.1	<i>Validitet og reliabilitet</i>	143
5.4.2	<i>Forskerens posisjon</i>	145
5.4.3	<i>Generaliserbarhet</i>	146
5.5	Etikk	147
6.	Ut av jernburet	149
6.1	Oslo Bygningsarbeiderforening (Fellesforbundet avd. 603)	151
6.1.1	<i>Bakgrunn</i>	152
6.1.2	<i>Nye paroler og flere handlingsalternativer</i>	153
6.1.3	<i>Ny virkelighet</i>	155
6.1.4	<i>En vital forening i skiftende farvann</i>	159
6.2	Rørleggernes Fagforening (Fellesforbundet avd. 605)	161
6.2.1	<i>Formulert strategi</i>	161
6.2.2	<i>Eksempel: Svenske rørleggere på et kjøpesenter utenfor Oslo</i>	163
6.2.3	<i>En opposisjonell kultur</i>	167
6.2.4	<i>Betydningen av den personlige faktor</i>	168
6.2.5	<i>Kultur og kapasitet – og nederlag</i>	169
6.3	Unionen (Fellesforbundet avd. 747)	170
6.3.1	<i>Formulert strategi</i>	171
6.3.2	<i>En (sosialdemokratisk) opposisjonell kultur?</i>	177
6.3.3	<i>Nye virkemidler</i>	178
6.3.4	<i>Vital men usikker</i>	181
6.4	Fra jernbur til Sisyfos	183
7.	Jag etter vind	187

7.1	Internasjonalisering av arbeidsmarkedet	190
7.1.1	<i>Overnasjonal rettsliggjøring</i>	191
7.1.2	<i>Oppsummering internasjonalisering</i>	192
7.2	Reorganisering av virksomhetsstrukturer og nye former for ledelse	193
7.2.1	<i>Aggressiv arbeidsgiverside</i>	193
7.2.2	<i>Nye virksomhetsstrukturer</i>	194
7.2.3	<i>Oppsummering ledelse og reorganisering</i>	195
7.3	Prekarisering av arbeidsrelasjonene	196
7.3.1	<i>Bemanningsbransjens betydning</i>	196
7.3.2	<i>Oppsummering prekarisering</i>	203
7.4	Dybden i utfordringene	203
7.4.1	<i>Mulighetene ved politiske støttespillere</i>	204
7.4.2	<i>Norsk fagbevegelse i fremtiden</i>	206
7.5	Å bygge organisasjonsmakt i det nye arbeidslivet: Et jag etter vind	208
8.	Fra avmakt til endring: Politiske ressurser i lokalsamfunnet	211
8.1	Skienmodellen	212
8.2	Skienmodellens tilblivelse	214
8.3	Fjolls og kjeltringer til fjells	219
8.4	Nye allianser	221
9.	Arbeidskamper i det nye arbeidslivet	223
9.1	Opptakten til konflikten	225
9.1.1	<i>Utviklingen av Sekkingstad AS</i>	225
9.1.2	<i>Arbeidsgiveren som aktør</i>	227
9.1.3	<i>Reorganisering av selskapsstrukturen: Etableringen av Norse Production</i>	228
9.1.4	<i>Nye former for ledelse</i>	231
9.1.5	<i>NNN som aktør</i>	231
9.1.6	<i>Opplevelsen av arbeidshverdagen i Norse Production</i>	232
9.1.7	<i>Nytt forsøk på tariffavtale</i>	236
9.2	Streik!	238
9.2.1	<i>Streikens kronologi</i>	238
9.2.2	<i>Arbeidsgiversidens første svar</i>	240
9.2.3	<i>Streikens materielle grunnlag (infrastrukturelle maktmidler)</i>	243
9.2.4	<i>Det daglige streikearbeidet (intern solidaritet)</i>	243
9.2.5	<i>Kampen om offentligheten (innramming og narrative maktressurser)</i>	245
9.2.6	<i>Mobilisering av andre forbund (styrke og omfang av nettverk med andre)</i>	249
9.2.7	<i>Andre virkemidler</i>	252
9.2.8	<i>Maktressurser og streiken i Norse Production</i>	253
9.3	Streikens etterspill – ny offensiv fra arbeidsgiverne	254
9.3.1	<i>To konkurser</i>	255
9.3.2	<i>Det institusjonelle maktgrunnlaget i fiskeindustrien</i>	257
9.4	Den norske modellens forvitring?	257
10.	Arbeiderbevegelsens tideverv	261
10.1	Betingelsene for faglig motmakt i det nye arbeidslivet	262
10.1.1	<i>Hvordan bygger fagforeninger motmakt lokalt</i>	263
10.1.2	<i>Motmaktens strukturelle og institusjonelle rammer</i>	264
10.1.3	<i>Politikkens betydning</i>	265
10.2	Som Sisyfos: Faglig motmakt i det nye arbeidslivet	267
10.2.1	<i>Om å studere faglig motmakt: Bidrag til revitaliseringslitteraturen</i>	267
10.2.2	<i>Hemmeligheten bak den norske modellen</i>	268
10.2.3	<i>Den norske modellens forvitring?</i>	269
10.2.4	<i>Teser om Sisyfos: Bidrag til norsk arbeidslivsforskning</i>	270
10.2.5	<i>Arbeiderbevegelsens tideverv: Bidrag til norsk fagbevegelse</i>	272
Litteratur	275	
Vedlegg 1: Godkjenning fra NSD	295	

Vedlegg 2: Informasjonsskriv	297
Vedlegg 3: Intervjuguide	299
Vedlegg 4: Epost	304

1. Innledning

Også Sisyfos fikk jeg se: med kraftige armer veltet han i endeløs møie en sten av uhyre vekt oppover fjellsiden. Kjempetak tok han, med hender og føtter veltet han den opp mot toppen; men hver gang han nesten var oppe, rullet den ved sin egen tyngde ned i dalen igjen. Da spente Sisyfos på ny sine muskler, og mens svetten strømmet og støvskyen føk, veltet han igjen stenen opp mot høidene.

(Homer, Odysseen bok 11)

Fortellingen om Sisyfos er like gammel som den vestlige kulturhistorie, og selv om omstendighetene i overleveringene varierer, er hans skjebne den samme: Tvunget av de olympiske guder til å utføre den strengeste straff - et hvileløst, meningsløst og endeløst arbeid hvor hvert lille glimt av håp knuses av stenens tyngdekraft når den nærmer seg toppen. Slik har myten om Sisyfos blitt et symbol på nettopp et arbeid uten ende, hvor en strever og strever – ruller og ruller på stenen opp bakken - uten å egentlig komme videre. Stenen faller alltid tilbake. En starter alltid på nytt.

Dette er utvilsomt en dypt tragisk skjebne, og den har også blitt benyttet som symbol for det moderne mennesket. «Vår tids arbeider sliter hver eneste dag i sitt liv med de samme oppgaver, og denne skjebne er ikke mindre absurd» skrev den franske forfatteren og filosofen Albert Camus i *Myten om Sisyfos* (1994 [1942]: 98). Et slikt type arbeid - *sisyfosarbeid* - strider mot vår forståelse av et meningsfullt liv. Og det strider mot en grunntanke i den vestlige moderniteten, som «has always been associated with progress» slik Peter Wagner (2012: 28) formulerer det. *Fremskrittet* spiller en nøkkelrolle i historiefortelling, både om våre egne liv og vårt samfunn.

Fremskrittet spiller slik også en nøkkelrolle i moderne norsk historiefortelling, og særlig i den som setter *arbeiderbevegelsen* i førersetet. Fra endeløse konflikter

mellom arbeidstakere og arbeidsgivere, til klassekompromiss og partssamarbeid; fra oppfordring om å fylle thranitterne med «krudt og bly» fra Stortingets egen talerstol (Søbye et al: 62), til statsbærende regjeringsparti; fra «lua i hånden» til luen på hodet og hånden på rattet, for å parafasere Einar Gerhardsen (1978: 168). Kort sagt, historien om den norske arbeiderbevegelsen er en historie om fremskritt. Det *motsatte* av myten om Sisyfos.

Og *nettopp derfor* ble jeg så overrasket da jeg likevel møtte Sisyfos i arbeiderbevegelsen:

Vi kommer aldri tilbake til den sosialdemokratiske tidsalder, det blir en evig Sisyfos-kamp mot arbeidsgiverne, og selv om vi kanskje ikke kan vinne den kampen – så må vi heller ikke tape den! (Tidligere organisasjonsarbeider i Oslo Bygningsarbeiderforening, BTO)

En evig Sisyfos-kamp faktisk. Hva da? Jo, kampen mot arbeidsgiverne om selve utformingen av *det norske samfunnet*. Sitatet illustrerer både hva som stod på spill, men også noe om hvordan denne personen – og, skulle det vise seg, deler av tillitsvalgtapparatet i norsk fagbevegelse – opplevde at kampen gikk. Historien om fremskritt møtte myten om Sisyfos. I norsk arbeiderbevegelse.

1.1 Som Sisyfos: Faglig motmakt i det nye arbeidslivet

Avhandlingens tittel er *Som Sisyfos: Faglig motmakt i det nye arbeidslivet*, og med det antydes både tematikk, problemstilling og konklusjon. Den stiller den overordnede problemstillingen **hva er betingelsene for å bygge faglig motmakt lokalt i det nye arbeidslivet**, og forsøker å besvare denne ved hjelp av en serie casestudier hvor jeg undersøker både **hvordan ulike lokale fagforeninger arbeider med å bygge motmakt**, gjennom et dypdykk i både deres forståelseshorisont og arbeid for å styrke egne organisasjonsbetingelser og utvidelse av eget handlingsrepertoar, og **hvordan ulike strukturelle og institusjonelle rammer muliggjør eller begrenser byggingen av denne motmakten**. Dette analyseres så ved hjelp av et kritisk, helhetlig, historisk-sosiologisk rammeverk som tar opp i seg den strukturelle og institusjonelle konteksten

fagforeningene opererer innenfor, og som slik også gir oss anledning til å antyde noen mer generelle utviklingstrekk i norsk arbeiderbevegelse og arbeidsliv.

1.1.1 Arbeiderbevegelsens fremskrittfortelling

Noe av bakgrunnen for at historien om den norske arbeiderbevegelsen i hovedsak fremstilles som en historie om fremskritt, er at arbeiderbevegelsen har spilt en nøkkelrolle i utformingen av det moderne norske samfunn. Dette er lite kontroversielt, og historikerne Trond Gram og Ole Martin Rønning skriver for eksempel i sin oversiktsfremstilling om norsk arbeiderbevegelse:

Arbeiderbevegelsen har vært en sentral drivkraft i norsk historie. Kanskje den viktigste. Arbeiderbevegelsens – og dermed sosialdemokratiets – historie er tett sammenvevd med Norges vei mot et moderne samfunn (2017: 171).

Fremskrittshistorien om den norske arbeiderbevegelsen, har gjort at spørsmålet om hvordan arbeiderbevegelsen først etablerte sin makt, har fått betydelig oppmerksomhet. I denne historiefortellingen, som typisk forteller om den norske arbeiderbevegelsens vei fra «rags to riches», spiller de tidlige organiseringsfremstøt, de tidlige konflikter, den tidlige etablering av motmakt typisk en nøkkelrolle. Historikere som Edvard Bull, Øyvind Bjørnson, Finn Olstad, Knut Kjeldstadli og Harald Berntsen fokuserer alle på etableringen av motmakt i sine fremlegginger (Bull 1985, Bjørnson 1985, Olstad 1990, Kjeldstadli 1996, Berntsen 2007). Arbeidstakerne kom ikke til dekket forhandlingsbord – de måtte selv bygge bordet. Mange har formulert at i det klassekompromisset som ble inngått, så ble egentlig arbeidsgiverne «tvunget til forhandlinger» (Olstad 1990, Berntsen 2007, Wahl 2009, Bals 2021, Lekve 2021), og det oppsummerer prosessen: Først ble det etablert motmakt, så endret arbeiderbevegelsen samfunnet.

Dette skjedde gjennom en prosess som tok flere tiår, med organisering, skoling og konflikter. Den tok en faglig vei og en politisk vei, og de fleste historikere peker på nøkkelårene med *klassekamp* i mellomkrigstiden. At NAF-direktør Finn Dahl uttalte at om bygningsarbeiderstreiken i 1928 skulle vært stanset, krevde det «fascistiske

bestemmelser» (Olstad 2009: 331) viser temperaturen i kampen den gangen. Men fascismen i Norge var svak, og arbeiderbevegelsen var sterk – dermed valgte arbeidsgiverne til slutt et tettere samarbeid med de mer moderate kreftene i ledelsen av LO. Slik fikk vi *det norske klassekompromisset* mellom arbeid og kapital, stadfestet og institusjonalisert gjennom Hovedavtalen av 1935 som gjerne kalles «arbeidslivets grunnlov». Selv om det finnes motstemmer (se for eksempel Heiret 2003), så sier en ofte at det var nettopp dette kompromisset, som sammen med kompromisset mellom by og land gjennom kriseforliket, la grunnlaget for det moderne Norge. Med Hovedavtale og Kriseforlik, fikk arbeiderbevegelsen i Norge hånden på rattet til å fullføre sin historiske misjon, det som historiker Jorunn Bjørgum beskriver som «å lage et nytt og bedre og presumtivt sosialistisk samfunn» (Bjørgum 2012: 148).

1.1.2 Arbeiderbevegelsens forfallsfortelling

Men om denne fremskrittshistorien har vært ganske allment akseptert, så har det likevel utviklet seg noen mer kritiske perspektiver på retningen bevegelsen tok. Internasjonalt formulerte for eksempel Seymour Martin Lipset spørsmålet om «Whatever Happened to the Proletariat. An Historic Mission unfulfilled» (Lipset 1981), hvor han drøftet hvorfor arbeiderbevegelsen valgte bort sosialismen. Men også i Norge, hvor arbeiderbevegelsen i større grad må kunne sies å ha oppfylt noen av visjonene om et bedre samfunn, har en stilt lignende spørsmål om bevegelsens karakter, spissformulert i beskrivelser av «toppfolkenes partnerskap» (Bull 1979), eller at som motytelse til Arbeiderpartiets maktovertakelse i *ettpartistaten* så var «direktørene, til sin overraskelse, kommet i paradiset» (Seip 1963: 37).

Fra 80-tallet ble det så innledet en ny epoke for norsk arbeiderbevegelse. Dette sammenfalt med generelle endringstendenser i den globale kapitalismen, det som mange kaller *den nyliberale vendingen*.¹ Jon Erik Dølvik, som har jobbet ved det som ble etablert som fagbevegelsens egen forskningsinstitusjon Fafo i 39 av de 40 årene

¹ Tomas Løding sin doktorgradsavhandling drøfter begrepet om nyliberalisme inngående (2020), mens historiker Ola Innset har skrevet opplysende om nyliberalismens historie i Norge (2020).

den har eksistert, har for eksempel sagt om arbeiderbevegelsen på 80-tallet at den ble preget av en situasjon med «forgubbing, høyrebølge, farvel til industrisamfunnet og en frihetsrevolusjon med utvidede åpningstider og nye kanaler i eteren.»² Dette ga ulike svar, ett av dem var det såkalte «solidaritetsalternativet» (Dølvik & Stokke 1999) som skal ha revitalisert arbeiderbevegelsen «ovenfra» ved inngangen til 90-tallet. Men det ga også næring til mer kritiske analyser, og noen av dem stilte spørsmålstegn ved selve maktgrunnlaget til arbeiderbevegelsen.

En slik kritisk analyse er den ambisiøse tesen som forfatter av første bind i den offisielle LO-historien (Olstad 2009), Finn Olstad, leverte i boken med den talende tittelen *Arbeiderklassens vekst og fall* (Olstad 1990). Nå er selvsagt ikke ‘arbeiderklassen’ og ‘arbeiderbevegelsen’ nøyaktig det samme, men Olstad bruker klassebegrepet ikke som en kategori for sosial ulikhet, slik det er blitt så vanlig i våre dager,³ og inspirert av den engelske historikeren Edward Palmer Thompson (1968) bestemmer han arbeiderklassen i stedet «ikke som en «ting» eller «struktur eller kategori» men «som en hendelse eller prosess i stadig utvikling og forandring (...), noe som *skjer* i forholdet mellom mennesker», «når mennesker med lik stilling i produksjonen ut fra felles erfaringer finner fram til solidaritet og samhandling og bevisst motsetning til andre grupper» (Olstad 1990:8-9). I en slik forståelse av arbeiderklassen, hvor *aktørskapet* står sentralt, blir grensen til arbeiderbevegelsen også utydelig – en kan si at arbeiderklassen betegner menneskene og arbeiderbevegelsen betegner organisasjonene – men deres skjebner kan uansett ikke analyseres uavhengig av hverandre, for menneskene etablerer og bruker organisasjonene til å nå sine mål og organisasjonene er selvsagt ingenting uten menneskene.

Poenget med Olstad sin tittel er å vektlegge at etter en vekstperiode hvor arbeiderklassen stadig ble sterkere og fikk mer innflytelse, ble den etter hvert som den søkte og tok makt, innvevd i institusjonelle systemer som riktignok ga den anledning til å prege samfunnet, men som også svekket dens egne kampmidler. Lover og regler

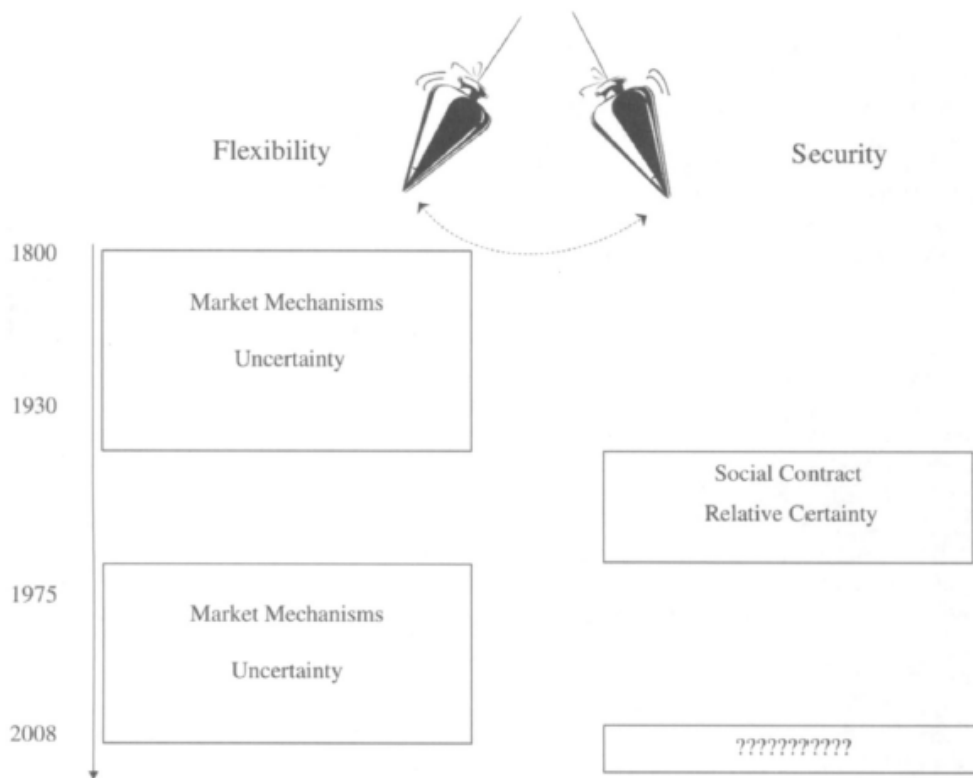
² Se intervju med Jon Erik Dølvik i NTL-Magasinet 7/2022 side 38.

³ Se Lekve 2015a for en kritisk drøfting av ulike klassebegreper.

har i seg selv satt rammer for handling, og i neste omgang også påvirket hvordan tillitspersoner og andre i og rundt arbeiderbevegelsen har tenkt om hva som kan og bør gjøres. Olstad avslutter sin fortelling med kapittelet «En kjempe i lenker», som også spissformulerer hans syn på arbeiderklassen i det han skrev boken: En aktør som har enorm *potensiell* makt til å endre samfunnet, men som har blitt bundet av institusjonelle lenker og som dermed har fått *svekket* sin makt siden. Det handler altså om at arbeiderklassen *endrer karakter*, mister bevissthet og blir demobilisert som potensielt handlende aktør. Slik er historien om arbeiderklassen en historie om vekst *og fall*. En kunne sagt at historien om arbeiderklassen – eller arbeiderbevegelsen - fortøner seg som en *pendelbevegelse* fra en periode av svakhet til gradvis vekst og tilbake til svekkelse.

1.1.3 Den doble bevegelse

Nettopp en slik pendelbevegelse er det som også står sentralt i flere mer overgripende analyser av den internasjonale kapitalismens utvikling. Metaforen og historiefortellingen er inspirert av Karl Polanyi og hans teori om kapitalismen slik den legges frem i *The Great Transformation* (1944). Her forstår han kapitalismens historie gjennom en serie transformasjoner tvunget frem gjennom de «doble bevegelser», hvor liberale krefter presser for desintegrering av økonomien, mens motbevegelser presser for integrering og reintegrering av økonomien i samfunnet. Mens de klassiske liberalistene forsøkte å beskrive – og politisk omforme – alt til varer, altså noe som kan omsettes for penger på et marked, hevdet Polanyi at særlig land og arbeidskraft er lite egnet for dette. Denne *Liberale Utopi* – som også er tittelen på den norske oversettelsen (Polanyi 2012) – førte dermed til at systemet ble politisk ustabil – og ga grunnlag for motbevegelser. Som arbeiderbevegelsen. Slik blir altså kapitalismens utvikling beskrevet gjennom metaforen om en pendelbevegelse hvor graden av markedsretting av samfunnet svinger mellom to ytterkanter. Dynamikken i kapitalismen presser hele tiden i den ene retning, men når pendelen svinger mot mer marked styrkes også de dysfunksjonelle trekkene, som gir grobunn til de bevegelsene som trekker i andre retning – til styrkeforholdet er endret og pendelen snur.



Figur 1: Den «doble bevegelse» (Kalleberg 2009:4)

Arne Kalleberg har med utgangspunkt i en slik pendelmetafor beskrevet svingningen mellom fleksibilitet og trygghet i arbeidslivet (2009). Utviklingen fra den «organiserte kapitalismens periode», det som på fransk noe romantisk kalles *Les trente glorieuses*, og som Francis Sejersted har kalt «sosialdemokratiets lykkelige øyeblikk» (Sejersted 2005), mot *et nytt arbeidsliv* med mer fleksibilitet og usikkerhet i andre halvdel av det 20. århundre og starten av det 21. Dette pendelsvinget har i polanyisk språkdrakt hos noen fått navnet «the second Great Transformation» (Webster et al. 2008). For arbeiderbevegelsen, innebærer det en kraftig svekkelse i oppslutning. I år 2000 var 35-36 prosent av alle arbeidstakere i OECD-landene fagorganiserte, men i 2020 var dette falt til 15-16 prosent (OECD 2022). Vi kan sammenstille utviklingen i organisasjonsgrad fra 1980 til 2020 for å få en oversikt over konsekvensene av denne andre transformasjonen:

Land	1980	2000	2020	Nedgang (1980-2020)
Portugal	55	20	15	-40
Irland	63	36	26	-37
Østerrike	57	27	26	-31
England	51	30	24	-27
Nederland	35	22	15	-20
Tyskland	35	25	16	-19
Italia	50	35	32	-18
Danmark	79	75	67	-13
Sverige	78	81	65	-12
Finland	70	74	58	-12
Frankrike	18	11	10	-8
Norge	58	54	50	-8
Belgia	54	57	49	-5

Tabell 1: Utvikling i organisasjonsgrad 1980-2020 i et utvalg industriland. Tall er oppgitt i prosent. (Eilertsen 2022: 268).

Det er tydelig at den største tilbakegangen kom mellom 1980 og 2000, og hovedsakelig har fortsatt siden. For Norge sin del, ser vi at nedgangen er svakere enn i de fleste andre land, men likevel betydelig, og også her tyder de overordnede tallene på at fagbevegelsen i dag er på defensiven.

Det er altså minst to endringstendenser her. Den ene er i arbeiderklassens eller arbeiderbevegelsens styrke. Den andre er i arbeidslivet og/eller kapitalismen. Sammenhengen mellom de to endringstendense kan beskrives som at en svekkelse i arbeiderbevegelsens styrke typisk gir mer fleksibilisering og markedsretting (nyliberalisme) – men også at mer fleksibilisering og markedsretting typisk fører til svekkelse av arbeiderbevegelsen. Poenget med å bruke metaforen om pendelen på disse endringene er todelt. For det første, understreker pendelmetaforen at det som kan fremstå som «nye» tendenser, i virkeligheten bare er en ny runde med *gamle* – både svak arbeiderbevegelse og fleksibel kapitalisme kjenner vi godt fra tidligere tider, og for det andre betyr det også at «pendelen» potensielt *kan* svinge andre veien, ved at en styrking av arbeiderbevegelsens skal kunne gi mindre fleksibilisering og markedsretting – og omvendt. Men både Polanyi og metaforen nøyer seg med å peke på at dette *kan* skje. Et avgjørende forskningsspørsmål vil da være hva som er

betingelsene for at det skal skje, altså hva som er betingelsene for at det oppstår motbevegelser mot fleksibilisering og markedsretting, hva som gir dem styrke, og hvordan disse endringstendensene mer konkret henger sammen.

Avhandlingen går inn i kjernen av disse sammenhengene gjennom spørsmålet om **hva som er betingelsene for å bygge faglig motmakt lokalt i det nye arbeidslivet.**

1.1.4 Revitaliseringslitteraturen

Dette gjøres gjennom å knytte an til en internasjonal litteratur om forsøk på og forutsetninger for en revitalisering og/eller en fornyelse av arbeiderbevegelsen som fulgte ved den nyliberale vendingen i kapitalismen. Denne litteraturen kalles noen ganger for «maktressursperspektivet for fagforeningsstudier» eller «revitaliseringstradisjonen», og i Jan Heiret og Ole Johnny Olsens artikkel om litteraturen på norsk, kalles den «revitaliseringsperspektivet» (Heiret & Olsen 2010: 47), men ettersom det er snakk om mer enn ett perspektiv, velger jeg i det følgende å kalle den samlingen av studier om fagforeningers revitalisering som deres artikkel omhandler, for *revitaliseringslitteraturen*.

En del av denne litteraturen bygger særlig på studier av forsøk på å bryte ut av byråkratiske og oligarkiske strukturer i amerikanske fagforeninger (Voss & Sherman 2000), og hvordan nye praksiser, særlig gjennom innflytelse fra sosiale bevegelser, etablerte en *social movement unionism* (Fantasia & Voss 2004) med et bredere blikk på hva fagforeningsarbeid innebærer. Dette blikket har forgreininger til studier fra blant annet Brasil og Sør-Afrika, hvor begrepet *social movement unionism* betegner fagorganisering som strekker seg ut over interessene for lønns- og arbeidsbetingelser og inkluderer kamper for å bedre generelle livsbetingelser og sivile rettigheter (Heiret & Olsen 2010: 39). En kjernevirksomhet blir da å bedrive *organizing*, som har en utvidet betydning som inkluderer både rekruttering av medlemmer og mobilisering av de allerede eksisterende, samt alliansebygging mot andre sivilsamfunnsorganisasjoner.

I mye av revitaliseringslitteraturen står betydningen av makt sentralt. Kort fortalt kategoriserer en makt etter hvor den henter sin styrke, enten fra arbeidernes fellesskapsdannelse og kollektive organisering («associative power», organisasjonsmakt), fra graden av avhengighet mellom arbeidstakere og arbeidsgivere, typisk spesifisert gjennom forholdene på arbeidsmarkedet og i arbeidsorganisasjonen (strukturell makt), og den makten som henter sin styrke fra institusjonelle rammer, lover, avtaleverk og prosedyrer (institusjonell makt). Dette er et begrepsapparat som særlig trekker veksler på Erik Olin Wright (2000), Beverley Silver (2003), Klaus Dörre (Dörre, Holst & Nachtwey 2009) og Christian Lévesque & Gregor Murray (2010), og det vil bli nærmere diskutert i kapittel 2 av avhandlingen.

1.1.5 Faglig motmakt og det nye arbeidslivet

Avhandlingens tittel bruker begrepet faglig motmakt, og det er altså betingelsene for denne faglige motmakten som er avhandlingens mer spesifikke studieområde. At den betegnes som ‘faglig’ betyr at det er fagbevegelsens makt det er snakk om. Bruken av begrepet motmakt er ment å understreke at denne makten etableres i opposisjon til allerede eksisterende men stadig endrende maktstrukturer på arbeidsmarkedet, i arbeidsorganisasjonen og i samfunnet for øvrig. At makten er «opposisjonell» som *motmakt*, vil imidlertid ikke, som eksempelvis hos Sverre Lysgaard (1961) eller Eivind Falkum (2009), behandles som et analytisk selvstendig poeng. I det følgende vil det dermed ikke gjøres noe analytisk eller språklig skille mellom faglig motmakt og faglig makt, selv om en i prinsippet kunne tenkt seg at en med dette henviste til ulike former for makt. Det kunne vært nærliggende å tenke seg at faglig motmakt ble brukt som synonym med organisasjonsmakt ettersom denne også bygges som opposisjon, men i stedet er det med begrepet om faglig motmakt ment all *den makten som etableres av faglige organisasjoner*.

Men tittelen peker også på noe mer. Spørsmålet er hvordan fagforeninger evner å bygge motmakt i en ny situasjon. Dette retter søkelyset på ressurser og kapasiteter i organisasjonene selv (organisasjonsmakt). Men evnen til motmakt kan ikke forstås som

organisasjonsinterne spørsmål, det må nettopp ses i lys av den situasjonen fagforeningene står i, altså den strukturelle og institusjonelle konteksten. Dette forklarer andre del av tittelen: *Faglig motmakt i det nye arbeidslivet*. Slik revitaliseringslitteraturen peker på, er disse betingelsene avhengige av utviklingen i arbeidsmarkedet, i arbeidsorganisasjonene og i samfunnet for øvrig.

Fra Daniel Bells beskrivelse av overgangen til det postindustrielle samfunn (1973), har ulike teorier om 'det nye arbeidslivet' fått stor oppmerksomhet i sosiologien. Disse teoriene er ulike både med tanke på grad av endring, hva som vektlegges, og hvorvidt de er positive eller mer kritiske. Felles er typisk en overgang fra industri til tjenester, den økte betydningen av kunnskap og informasjon, og en økt individualisering og fleksibilisering i så vel arbeidsliv spesielt som samfunn mer generelt. På 80-tallet, var teoriene typisk preget av fremveksten til japanske bedrifter med metoder som «just in time» og «total quality management», og at dette tvang frem en overgang fra «fordisme» til «postfordisme» og «fleksibel spesialisering» (Piore & Sabel 1984) også i vesten, og etter hvert ga dette næring også til mer overgripende diagnoser. Dette gjelder ikke minst hos de store nittitalssosiologene som er kjent for konsepter som «flytende modernitet» (Zygmunt Bauman 2000, 2005), «risikosamfunn» (Ulrich Beck 2000) eller «nettverkssamfunn» Manuel Castells (1997-2000). Disse store diagnosene har på sin side ført til argumenter om at hele forestillingen om dette nye arbeidslivet skal være overdrevet, og delvis basert på «synsing og magefølelse» (Frisvold & Leiulfstrud 2003: 174), ikke minst fordi de i liten grad tar høyde for nasjonale variasjoner i institusjonelle systemer som omgir arbeidslivet. De institusjonelle systemene som omgir det norske arbeidslivet, vil diskuteres nærmere i kapittel 3 i avhandlingen.

Når jeg benytter begrepet om «det nye arbeidslivet» i overskriften og det følgende, så er det imidlertid ment i en ganske annen betydning. Mine case er valgt fra bygg- og anleggsbransjen og fiskeforedlingsindustri, og ingen av de bransjene er nye. Men samtidig er det liten tvil om at det eksisterer en del overordnede *tendenser* som gjør seg gjeldende i disse delene av arbeidslivet, og for så vidt mange flere, og at tendensene i stor grad er nye, men *varianter av gamle* – nettopp slik

pendelsvingmetaforen hos blant annet Kalleberg peker på. Jeg har valgt å kategorisere disse tendensene under overskriftene *internasjonalisering* av arbeidsmarkedet, *reorganisering* av virksomhetsstrukturer gjennom nye former for ledelse, og *prekarisering* av arbeidsrelasjonene. Disse tendensene er allerede godt dokumenterte, og blir diskutert teoretisk i kapittel 4, og så belyst mer empirisk i kapittel 6-9. Dette er ikke metasosiologiske forestillinger, men konkrete endringer som inntreffer i varierende grad i ulike bransjer, og som bidrar til å endre arbeidsgivernes avhengighet av arbeidstakerne – den strukturelle makten, og det kan ha stor betydning for utviklingen av både det norske arbeidslivet og samfunnet fremover.

Med begrepet om ‘det nye arbeidslivet’ mener jeg altså hverken et arbeidsliv preget av kunnskapsarbeid, nettverk eller risiko, men:

‘Det nye arbeidslivet’ betegner bransjer, yrker og arbeidsplasser som er sterkt preget av tendenser til internasjonalisering, reorganisering og prekarisering.

En kan slik tenke seg ‘det nye arbeidslivet’ som en idealtipe hvor disse tendensene gjør seg sterkt gjeldende. I praksis vil de fleste bransjer, yrker og arbeidsplasser være *noe* preget av i hvert fall noen av tendensene, og ligge et sted mellom ‘det gamle’ og ‘det nye’ arbeidslivet. Å undersøke i hvor stor grad ulike bransjer, yrker og arbeidsplasser er preget av disse tendensene er en viktig forskningsoppgave, som går utenfor denne avhandlingens rammer. I stedet søker den å si noe om hvordan disse tendensene påvirker de strukturelle og institusjonelle rammene som muliggjør eller begrenser byggingen av motmakt, altså hvordan betingelsene for å endre motmakt endres i tråd med disse tendensene. Hvilke konsekvenser dette får for maktbalansen mellom arbeidstakere og arbeidsgivere, er dermed også en viktig ambisjon for avhandlingen.

1.1.6 Avhandlingens konklusjoner

Myten om Sisyfos illustrerer situasjonen på grunnplanet i fagbevegelsen. Det er verken mangel på kreativitet eller evne til mobilisering blant tillitsvalgte og organisasjonsarbeidere i de foreningene jeg har studert. Men den strukturelle og institusjonelle konteksten, gjør at det likevel blir opplevd som et sisyfosarbeid å skulle bygge motmakt – og resultatene i mine case er stort sett nedslående. Avhandlingen kan slik oppsummeres i følgende fem teser:

- 1) **På grunnplanet i norske fagbevegelse finnes en utpreget organisatorisk vitalitet.** Faglig motmakt lokalt bygges på mange ulike måter, typisk ved hjelp av dynamiske problembeskrivelser, og et mangfold av virkemidler, strategier, ressurser og kapasiteter. Her utvikles og oppdateres problembeskrivelser i stadige møter med virkeligheten, og her følger virkemidler og strategier av disse beskrivelsene. Her eksisterer både ressurser og kapasiteter til å endre maktforholdene i arbeidstakeres favør.
- 2) **Det foregår en gradvis maktforskyvning fra arbeidstakere til arbeidsgivere i norsk arbeidsliv.** Til tross for den lokale vitaliteten, så er det ikke nok til å oppnå varig fremgang og seier i de lokale kampene. Dette ser en gjennom fire av fem case jeg har studert, som alle ender med nederlag for fagbevegelsen.
- 3) **De strukturelle endringstendenser i norsk arbeidsliv er en viktig årsak til maktforskyvningen.** Disse strukturelle endringstendensene er oppsummert i kapittel 4 som internasjonalisering, reorganisering og prekarisering, og de bidrar til å endre avhengighetsforholdet – og dermed maktforholdet – mellom arbeidstakere og arbeidsgivere i de berørte bransjer. Nederlagene jeg har studert, kunne vært tilfeldige, men ettersom dette er generelle tendenser som har innflytelse i ganske mange bransjer, sannsynliggjør det også at fagbevegelsen mister styrke *på tvers* i norsk arbeidsliv.
- 4) Denne gradvise maktforskyvningen bidrar til at **den norske modellen forvitrer.** Dette ser vi særlig når vi analyserer den norske modellen på virksomhetsnivå, det som Gudmund Hernes kaller for «mikromodellen».
- 5) Dermed kan vi konkludere som tittelen – at **å bygge faglig motmakt i det nye arbeidslivet er et sisyfosarbeid.**

1.2 Kunnskapsinteresse

Hvorfor er det viktig å forstå betingelsene for faglig motmakt i det nye arbeidslivet? Sosiologiens klassiske ambisjon er å gi en *helhetlig forståelse* av det moderne samfunn (Aakvaag 2010b). Dette kan spores tilbake både til fagets klassikere, uttrykt f.eks. som *klassekamp og fremmedgjøring* hos Karl Marx, *arbeidsdeling og anomi* hos Émile Durkheim og *rasjonalisering og jernbur* hos Max Weber (Abrams 1982), men også til Immanuel Kants epokegjørende essay som fikk æren av å formulere opplysningsprosjektet: *An Answer to the Question: 'What is Enlightenment?'* (Kant 2013 [1784]). Hva preger vår tid, spør Kant, og tar slik filosofien ned fra et universalontologisk til et spesialontologisk nivå. Til å sikte på sin samtid, slik Jürgen Habermas så treffende har titulert sin artikkel om essayet – *Taking aim at the Heart of the Present* (1994 [1984]).⁴

Det er selvsagt mange måter å svare på hva som preger vår samtid, og det er også ulike meninger om hvorvidt en slik ambisjon overhodet er fruktbar (se for eksempel Flemmen 2010). I den utgivelsen som kanskje burde gitt et tydelig svar - *Det norske samfunn* (Frønes & Kjølrsrud 2016) – er problemstillingen helt fraværende, og det er hverken klart hva som er utvelgelseskriterier for de ulike «sektorene» som behandles, eller hvordan disse henger sammen innbyrdes. Som en anmelder treffende beskrev det – en ser ikke «skogen for bare trær» (Teigen 2017: 234). Den ene kontemporære norske sosiologen som driver systematisk med denne formen for sosiologi har lansert «demokrati som samtidsdiagnose» (Aakvaag 2010a), og det er nærliggende å tenke seg at både demokratisering, arbeidslivets regulering, velferdsstat og sosial utjevning bør ha en viktig plass i en slik overgripende fortelling om det norske samfunn.

Et begrep som tar opp i seg disse momentene, er det stadig mer populære begrepet om «den norske/nordiske modellen». Dette er nettopp en konstruksjon som forsøker å gi noen overgripende svar på hva som skiller Norge og Norden fra andre

⁴ For en diskusjon av Kants opplysningsprosjekt og sosiologiens klassiske ambisjon, se mitt essay *Mot en kritisk, helhetlig og historisk-orientert sosiologi*. Lekve 2018.

samfunn ved å sette sammen bestanddeler fra ulike sektorer – og peker da på arbeidslivets regulering, universell velferdsstat og en bestemt økonomisk politikk satt sammen i en høyere syntese av forhandlinger og samarbeid. Analyser av slike institusjonelle systemer, må imidlertid ta hensyn til aktørene som utformer- og virker - i feltet. Og det er, som jeg har påpekt ovenfor, særlig én aktør som spiller en nøkkelrolle i utformingen av og virkningen i alle disse feltene: Arbeiderbevegelsen. Å undersøke betingelsene for faglig motmakt i det nye arbeidslivet, er å undersøke betingelsene til en vesentlig del av arbeiderbevegelsen – fagbevegelsen – til å etablere og opprettholde sin innflytelse – og slik gi arbeiderbevegelsen anledning til å utforme og virke i institusjonelle systemer som er essensielle for å gi en helhetlig forståelse av det norske samfunn. Til å snu pendelens retning, om vi skal bruke metaforen fra Polanyi. Slik vil avhandlingens faglige bidrag være både på fagbevegelsens evne til å bygge og utøve makt, men også på utformingen av arbeidslivet, konsekvenser av ulike strukturelle endringstendenser i det nye arbeidslivet, og mer indirekte, selve grunnlaget for vesentlige deler av det norske institusjonelle system som omgir både arbeidsliv spesielt og samfunn mer generelt. Sånn sett skriver denne avhandlingen seg *inn i* sosiologiens klassiske ambisjon i forlengelsen av det kantianske opplysningsprosjekt.

1.3 Avhandlingens empiriske grunnlag

Avhandlingen forsøker altså å gi et bidrag til å forstå det paradoksale i at den norske fagbevegelsen omtales som verdens sterkeste og helt sentral i å utforme og virke i de overnevnte institusjonelle systemer, og at det *samtidig* bobler opp stadig flere fortellinger om et nytt arbeidsliv som gjør organisering vanskelig. Hvor selve fagforeningsarbeidet oppleves som et sisyfosarbeid. Jeg har valgt å utforske dette gjennom å undersøke hvordan dette arbeidet for å bygge motmakt utføres på «grunnplanet», i foreninger som ligger et stykke fra både LO-ledelse og Arbeiderpartiet på Youngstorget, det vil si *lokalt*, fordi jeg da antok at jeg også ville komme på sporet av både nye og gamle utfordringer, perspektiver på det nye arbeidslivet, og ulike strategier.

Jeg har utforsket tematikken gjennom en serie casestudier av først og fremst fagforeninger, hvor jeg har gjennomført intervjuer, deltakende observasjon og noe dokumentanalyse. En rekke foreninger ble i utgangspunktet valgt basert på at de hadde vist seg spesielt vellykkede i å bygge faglig motmakt, og intensjonen var at de skulle fungere komparativt og dermed kunne antyde noe mer generelt om suksesskriteriene for å bygge motmakt. Foreningene er alle fra det vi kan kalle for «byggebransjen» i utvidet forstand, bortsett fra i kapittel 9 hvor konflikten som er sentrum for analysen der, foregår i fiskeforedlingsindustrien.

	Case	Intervjuer	Observasjoner	Skriftlige kilder
Kapittel 6	Tre case	Informanter	Arbeidsdager	
	<i>Oslo Bygg</i>	4		Rodal, Kjeldstadli
	<i>Rør Oslo</i>	2	4	Arkiv av byggeplassbesøk
	<i>Unionen</i>	3	2	
Kapittel 7	<i>Unionen</i>	3	2	
Kapittel 8	<i>Skien</i>	3		Offentlige nettsider, leserinnlegg o. l.
Kapittel 9	<i>Norse</i>	2	7	Allmenn. begjæring, avisartikler
Ubrukt	<i>Rør Bergen</i>	2	3	
Annet		20	4	
Totalt	6 (5 brukte)	34	20	

Tabell 2: Oversikt over avhandlingens empiriske grunnlag.

Felles for både byggebransjen og fiskeforedlingsindustri, er at de begge er preget av de tendensene som vi ovenfor bestemte som ‘det nye arbeidslivet’, og suksess med å bygge motmakt i slike bransjer, ble ansett for å kunne være spesielt verdifullt analytisk. En kan si at sektorkriteriet altså var knyttet til ‘det nye arbeidslivet’, mens situasjonskriteriet var knyttet til suksess. Men studien har også vært utpreget pragmatisk, og ettersom den utviklet seg og jeg undersøkte casene mer grundig, viste det seg at flere av dem belyste ganske ulike – men beslektede – poenger. I denne endelige versjonen av avhandlingen, er det bare ett av kapitlene (kap. 6) som fremdeles bærer i seg spor etter dette komparative elementet.

Kapitlene 7, 8 og 9 har tatt utgangspunkt i hvert sitt case og gått grundigere inn i disse. Kapittel 6, 7, 8 og 9 er utpreget empiriske i den forstand at de forsøker å si noe om noe *konkret* som foregår i arbeidslivet. Mens kapittel 6, 7 og 8 bruker foreningen som analysenivå, analyserer kapittel 9 en arbeidskonflikt hvor foreningen bare er en av

flere aktører. Analysenivået er i hovedsak på mikronivå, eller altså på virksomhetsnivå. Samtidig har de også åpenbare teoretiske implikasjoner både for forståelsen av fagbevegelsen, det nye arbeidslivet, og maktforhold i det norske samfunnet forøvrig, og vil kunne informere både revitaliseringslitteraturen og perspektiver på det norske samfunnet mer generelt.

Designet har altså vært målrettet i den forstand at jeg har hatt en gjennomgående måte å lete etter aktiviteter og betingelser som bidrar til å styrke den faglige motmakten, men vært utpreget fleksibel i henhold til å nå dette målet, og dermed latt meg styre mer av det jeg har funnet underveis enn av å holde meg slavisk til en forutbestemt plan. Representativiteten sikres av at analysene knyttes opp mot tendenser som nettopp er mer generelle og går utover mine case. Hvor generelle er imidlertid et viktig spørsmål som bare antydningssvis blir diskutert.

1.4 Gangen i avhandlingen

I **kapittel 2 *Fagbevegelsen og samfunnet*** presenteres det generelle teoretiske rammeverket som informerer problemstillinger og analyser i resten av avhandlingen. Det starter med å argumentere for hvorfor den dynamiske relasjonen mellom arbeidstakere og arbeidsgivere på både virksomhets- og partssamarbeidsnivå, best kan forstås gjennom historisk-sosiologiske studier av aktørenes motivasjoner, handlinger og styrke, før den går inn i en diskusjon av maktbegrepet i sosiologien (2.1). Så følger en diskusjon av fagforeningers utgangspunkt – det strukturelle maktgrunnlaget og selve ubalansen i arbeidslivet (2.2), det institusjonelle maktgrunnlaget og av hvordan fagforeninger og fagbevegelsen som helhet har en dobbel karakter (2.3), både interesseorganisasjon for sine medlemmer og moderator av klassekompromisset, både frigjørende og disiplinerende. Avslutningsvis følger en diskusjon av ulike aspekter av organisasjonsmakt (2.4).

I **kapittel 3 *Den institusjonelle kontekst*** vendes blikket mot de lover, regler og avtalesystemer som setter rammene for fagforeningers handlinger, det vi kaller det

institusjonelle maktgrunnlaget. Først ved å gjennomgå hva som menes med et avtalebasert arbeidsliv og en del formelle definisjoner (3.1), videre med en presentasjon av det som kalles den norske modellen (3.2) både på makro og mikronivå, som nettopp vektlegger mulighetene som ligger i samarbeidet, og hvordan grunnlaget for dette samarbeidet må spores i maktbalansen i arbeidslivet (3.3).

I **kapittel 4 *Mot det nye arbeidslivet***, følger en diskusjon av endringene i det strukturelle maktgrunnlaget, gjennom internasjonalisering av arbeidsmarkedet (4.1), reorganisering av virksomhetsstrukturer gjennom nye former for ledelse (4.2) og prekarisering av arbeidsrelasjonene (4.3), som samlet sett gir en oversikt over hvordan det strukturelle maktgrunnlaget i det norske arbeidslivet er i endring (4.4).

I **kapittel 5 *Metoder og forskningsdesign*** beskrives de vitenskapelige metodene og det forskningsdesignet som er brukt i prosjektet, i tillegg til en del om hvordan prosjektet har utviklet og endret seg underveis. Det er en utpreget casebasert studie (5.1), hvor forskningsprosessen (5.2) har inkludert både deltakende observasjon, kvalitative forskningsintervju og utstrakt bruk av metodetriangulering. Videre følger en gjennomgang av metodegrunnlaget for hvert enkelt kapittel (5.3) en diskusjon av studiens begrensninger (5.4) og etiske refleksjoner (5.5).

Kapittel 6, 7, 8 og 9 er avhandlingens empirisk-analytiske hovedkapitler, og alle dreier seg, på litt ulikt vis, rundt avhandlingens hovedproblemstilling **hva er betingelsene for å bygge faglig motmakt lokalt i det nye arbeidslivet**, som besvares gjennom å undersøke **hvordan ulike fagforeninger arbeider med å bygge motmakt og hvordan ulike strukturelle og institusjonelle rammer muliggjør eller begrenser byggingen av denne motmakten**.

I **kapittel 6 *Ut av jernburet*** diskuteres tre Fellesforbundet-foreninger i byggebransjen, to i Oslo og en i Bergen. Et kjernesporsmål til alle tre foreningene er i hvilken grad det eksisterer det jeg vil betegne som organisatorisk vitalitet i foreningene, hvordan dette kommer til uttrykk og hva som konkret gjøres for å styrke organisasjonsmakten. Som det fremgår allerede i dette kapitlet fremstår alle de tre foreningene i høyeste grad som vitale grunnplansorganisasjoner. Med pågående

kreativitet og initiativ tas det i bruk innovative strategier for å bygge motmakt. Men selv om aktiv bruk av strategiske maktressurser, organisatoriske kapasiteter og personlige egenskaper blant de tillitsvalgte gir foreningene betydelige vitale krefter, så opplever alle tre sterke strukturelle og institusjonelle utfordringer, som gjør at resultatene likevel blir relativt begrensede.

I **kapittel 7 *Jag etter vind*** knyttes disse utfordringene til fagforeningsrepresentantenes egen problemforståelse, og tar for seg perspektiver, motivasjoner, bekymringer og generell problemforståelse knyttet til makt og muligheter i det nye arbeidslivet. Slik sier det noe om hvordan de strukturelle endringstendensene som ble beskrevet i kapittel 4 *blir opplevd*, og kapittelet bidrar slik til å forklare valg av strategier for å bygge motmakt lokalt, og hvordan fagforeningsrepresentantene selv opplever at deres strukturelle makt er svekket. Det pekes på en utstrakt opplevelse av avmakt, og at til tross for et sterkt fokus på å bygge faglig motmakt, så fremstår endringstendensene som såpass sterke at det blir svært utfordrende å ha reell fremgang, det blir et jag etter vind.

I **kapittel 8 *Fra avmakt til endring: Politiske ressurser i lokalsamfunnet*** diskuteres hvordan Fellesforbundet-foreningen avd. 8 i Telemark tok i bruk en offensiv mediestrategi og nye allierte for å legge press på både arbeidsgivere og politikere i regionen for å endre det institusjonelle rammeverket som foreningen utøver sitt virke innenfor, og hvilken betydning dette har hatt for foreningens motmakt mer overordnet. Kapittelet viser at til tross for større strukturelle endringstendenser, så eksisterer det virksomme handlingsalternativer for å bygge institusjonell makt, og at allianser og organisatoriske kapasiteter er avgjørende for å ta dem i bruk.

I **kapittel 9 *Arbeidskamper i det nye arbeidslivet*** analyseres kampen for å få etablert en tariffavtale i fiskeforedlingsbedriften Norse Production. Hoveddelen av analysen omhandler perioden etter at medlemmer er rekruttert og overbevist om betydningen av tariffavtale. Ettersom bedriften nektet å underskrive en slik avtale, ble det streik, og kapittelets hovedfokus er særlig maktstrategiene til både arbeidstakere og arbeidsgivere gjennom streiken og etterpå frem mot konflikten konklusjon, og hva

denne sier oss om fremtiden til den norske modellen. Selv om konflikten endte med seier for arbeidstakerne i første omgang, så ble resultatet på lengre sikt at produksjonen fortsatte uten tariffavtale, og slik illustrerer kapitlet nettopp hvordan maktforholdene i det nye arbeidslivet gir arbeidsgiversiden anledning til å vinne arbeidskamper, også når arbeidstakersiden utviser sterk organisatorisk vitalitet.

I **kapittel 10** *Arbeiderbevegelsens tideverv* oppsummeres hovedfunn fra de foregående kapitlene, og vi går også utover avhandlingens problemstillinger og diskuterer i hvilken grad bygging av faglig motmakt er blitt vanskeligere – og hvilke konsekvenser dette kan ha for fag- og arbeiderbevegelsen og forskningen på denne.

2. Fagbevegelsen og samfunnet

Mennesker skaper sin egen historie, men de skaper den ikke med frie brikker, ikke under selvvalgte forhold, men under omstendigheter som er umiddelbart gitt og overlevert dem. Omgitt av alle døde slekters tradisjoner, som veier som en mare på hjernene til de levende.

(Karl Marx i Louis Bonapartes 18de Brumaire)⁵

Sosiologi, forstått som «tenkning over og utforskning av samfunnsforhold» (Østerberg 2012:7) handler dypest sett om å forstå individers forhold til ulike fellesskap. Denne avhandlingen omhandler individers forhold til ett slikt formelt fellesskap, fagforeningen, og dette fellesskapets anledning til å effektivt gjøre slik Bruce Springsteen peker på i det berømte sitatet om at «Unions have been the only powerful and effective voice working people have ever had in the history of this country» - å *utøve makt på vegne av individene som inngår*. Da er det nødvendig å drøfte ulike perspektiver på fagforeninger, makt og konteksten disse inngår i – for selv om mennesker skaper sin egen historie, så skaper de den ikke med frie brikker eller under selvvalgte forhold - men også å si noe overordnet om den sosiologiske tradisjonen denne studien skriver seg inn i – den *historisk-sosiologiske*.

⁵ Dette er min egen oversettelse, da den offisielle norske, av Torunn Johansen fra 1970, skifter ut brikke-metaforen – og dermed henvisningene til et spill hvor ikke alle spiller med samme regler – med ordet «godtykke», som vel knapt brukes i dag. Den ser slik ut: «Menneskene skaper sin egen historie, men de skaper den ikke etter eget godtykke, ikke under selvvalgte forhold, men under forhold som er umiddelbart gitt og overlevert. Tradisjonen fra alle døde slektledd hviler som en mare på de levendes hjerne.» Originalt tysk «Die Menschen machen ihre eigene Geschichte, aber sie machen sie nicht aus freien Stücken, nicht unter selbstgewählten, sondern unter unmittelbar vorgefundenen, gegebenen und überlieferten Umständen. Die Tradition aller toten Geschlechter lastet wie ein Alp auf dem Gehirne der Lebenden.» Fransk «Les hommes font leur propre histoire, mais ils ne la font pas de toutes pièces, dans les circonstances qu'ils auraient eux-mêmes choisis, mais dans des circonstances qu'ils trouvent immédiatement préétablies, données et héritées. La tradition de toutes les générations disparues pèse comme un cauchemar sur le cerveau des vivants.» Og engelsk: «Men make their own history, but they do not make it as they please; they do not make it under self-selected circumstances, but under circumstances existing already, given and transmitted from the past. The tradition of all dead generations weighs like a nightmare on the brains of the living.» Vi ser at den norske og engelske følger hverandre, mens den franske ligger nærmere den tyske. Og nå også min norske.

Sosiologien overlater ofte studiet av endring og utvikling til historievitenskapen, men historisk sosiologi er en tradisjon som postulerer nødvendigheten av å se endring og stabilitet i sammenheng, og det er også den tradisjonen som danner utgangspunkt for den foreliggende studien av faglig motmakt i det nye arbeidslivet. Særlig er den inspirert av sosiologen Philip Abrams som formulerer det han kaller «the problematic of structuring»:

History and sociology (...) both seek to understand the puzzle of human agency and both seek to do so in terms of the process of social structuring. (...) Sociology must be concerned with eventuation, because that is how structuring happens. History must be theoretical, because that is how structuring is apprehended. (Abrams 1982: ix-x).

Hos Abrams settes historisk sosiologi opp mot to skisserte varianter av historie og sosiologi, hvor historie grovt sagt tar for seg en rekke av hendelser, uten å beskrive og forklare hverken hvordan de henger sammen eller hva som mer overordnet preger rommet hendelsene oppstår i, mens sosiologi grovt sagt tar for seg egenskapene ved ulike fellesskap, uten å beskrive eller forklare hvordan de oppstår og utvikler seg. Kort sagt, den historievitenskapen som skisseres beskriver hendelser uten å sette dem sammen, og den sosiologivitenskapen som skisseres beskriver egenskaper ved ulike former for fellesskap uten å forklare dem. Men bare ved å se de to i sammenheng kan en *forstå* de sosiale fenomenene som er i sentrum av både historiske og sosiologiske analyser. Eller sagt med Abrams ord:

[Historical sociology] is the attempt to understand the relationship of personal activity and experience on the one hand and social organization on the other as something that is continuously constructed in time. It makes the continuous process of construction the focal concern of social analysis (Abrams 1982: 16).

Så er det selvsagt ikke Abrams intensjon å si at sosiologi og historie aldri forklarer sosiale fenomener. Tvert imot trekker han frem flere fremragende eksempler fra både historievitenskapen og sosiologien, som gjør *nettopp* det han etterlyser. Dette gjelder sosiologiens grunnleggere Marx, Durkheim og Weber, men også historikere som Edward Palmer Thompson og Fernand Braudel. Vi nevnte allerede E. P. Thompson i innledningen og hans behandling av klasse ikke som en «ting» men en serie hendelser

(«happening»), noe som skjer i forholdet mellom mennesker, «action and reaction, change and conflict» (Thompson sitert etter Abrams 1982: xii). Fernand Braudel er kjent som den kanskje mest fremtredende innen den historiske *Annales*-skolen og hans verk *The Mediterranean and the Mediterranean World in the Age of Philip II* (1973 [1949]) kalles typisk for det definitive uttrykket for en type strukturell historie som søker å forstå hendelser gjennom større sosioøkonomiske endringer. De lange historiske linjer, eller *la longue durée* (Braudel 1980). Alle disse bedrev fremragende historie og sosiologi, men det gjorde de *nettopp* fordi det de bedrev var historisk sosiologi – men uten å selv betegne det som dette.

I innledningen til *Historical Sociology* gis en analyse av den britiske velferdsstatens fremvekst som demonstrerer styrken i historisk sosiologi. Her skiller Abrams mellom «the enlightenment theory», «the necessity theory», «the action theory» og «the power theory». Alle fire teoritradisjonene blir oppsummerte og drøftet, og konklusjonen er at «the power theory» - maktteorien – gir den mest balanserte og realistiske fremstillingen av velferdsstatens fremvekst. Velferdsstaten var «the most the weak could obtain and the most the strong would allow» (Abrams 1982: 8-17). Her analyseres altså handling i *kontekst* av maktforholdene mellom aktørene, og det bidrar slik til å forklare hvorfor de skandinaviske velferdsstatene har mer omfordeling og større grad av universalisme enn eksempelvis den britiske velferdsstaten.

Vi ser altså at historisk sosiologi er *særlig egnet* til å forstå makt. Dette skyldes at maktforhold nettopp er både relasjonelt (det ligger i ordet, *maktforhold*), avhengig av en rekke ulike aktører og deres posisjoner, handlinger, kompetanser, horisonter og så videre, og derfor også i stadig *endring*. Dette formuleres presist av Piven & Cloward (2000: 416) som peker på at repertoaret av fagforeningers maktstrategier alltid har utviklet seg «in a continuous dance of conflict with employers who, of course, also developed strategies.» Slik understrekes betydningen av å analysere fagforeningenes maktgrunnlag *historisk* og *relasjonelt*, sammen altså, med arbeidsgivernes strategier. Et lignende poeng finner vi hos samfunnsgeografen Ann Cecilie Bergene, som også inkluderer staten og sivilsamfunnet «labour, organized or not, should not be analytically separated from capital, the state and civil society, and as a corollary, that

trade union activity is necessarily political» (Bergene 2010: 5). Faglig motmakt kan bare studeres som del av en bredere kontekst.

Hvordan analyserer en så maktforhold historisk? Som med Thompsons forståelse av klasse, så ligger ikke maktforhold åpent i dagen, men må forstås som en relasjon og en serie hendelser, handling, reaksjon, endring og konflikt, i tid. Metodisk sett, betyr dette at konkrete hendelser hvor maktforholdene «settes på spissen» er spesielt egnede til å studere dette, et poeng som også Luc Boltanski vektlegger med sitt begrep «kritiske øyeblikk» som et øyeblikk som oppstår uventet og får kraftige konsekvenser, og typisk åpner et større mulighetsrom (Boltanski & Thévenot 1999). Dette ble eksempelvis benyttet i min egen mastergrad i en lignende rolle, og jeg bestemte det da som

Et *kritisk øyeblikk* oppstår så når en hendelse gjør at aktøren blir nødt til å revurdere en del av sine handlinger og finne nye måter å rettferdiggjøre dem på i den nye situasjonen (Lekve 2011: 33-34).

I arbeidslivet vil slike hendelser gjerne være streiker, men også andre typer arbeidskonflikter.

I det følgende kapittelet vil jeg slik gjennomgå relevant litteratur for å redegjøre for sentrale perspektiver og begreper som informerer problemstillingen og de senere analysekapitlene. Vi vil starte med å diskutere maktbegrepets kompleksitet (2.1), før vi kommer inn på det strukturelle maktgrunnlaget (2.2), som strengt tatt er det mest fundamentale maktgrunnlaget. Dette glir over i en diskusjon av sentrale momenter knyttet til det institusjonelle maktgrunnlaget, og hvordan dette på mange vis er et tveegget sverd gjennom tesen om «fagbevegelsens doble karakter» (2.3). Avslutningsvis gis en generell oversikt over revitaliseringslitteraturen og dens bruk av organisasjonsmakt (2.4). Samlet sett vil kapittelet slik gi det generelle grunnlaget for analysen i andre halvdel av avhandlingen. En historisk-sosiologisk undersøkelse av faglig motmakt i det nye arbeidslivet må altså gripe både hva som karakteriserer fagforeningene, motmakten og det nye arbeidslivet og hvordan dette henger sammen, men også hvordan dette endrer seg – hvordan foreningene bygger makten, bruker

makten og hvordan betingelsene for disse prosessene endrer seg. Kort sagt: Foreningene må analyseres dynamisk og i relasjon til andre grupper og organisasjoner. Fagbevegelsen - og *samfunnet*.

2.1 Maktens ansikter

I innledningen nevnte vi at studien tar sitt utgangspunkt i revitaliseringslitteraturen, og det typiske utgangspunktet for studier av fagforeningers makt innen denne tradisjonen, er skillet mellom organisasjonsmakt⁶ og strukturell makt, slik det eksempelvis legges frem hos Beverly Silver (2003: 13-16) basert på Wright (2000). Her knytter organisasjonsmakten seg til trekk ved organisasjonen selv, som kollektiv styrke og mobiliseringsevne, mens strukturell makt i vid forstand omhandler hvor avhengige bedriften og de ansatte er av hverandre. Hvis bedriften er veldig avhengig av de ansatte, har de ansatte mye strukturell makt. Hvis de ansatte på sin side, er veldig avhengige av bedriften, har de lav strukturell makt.

I tillegg til organisasjonsmakt og strukturell makt, er det informert av tyske studier vanlig å skille ut den institusjonelle makten som et eget maktgrunnlag (Brinkmann et al. 2008, Dörre, Holst & Nachtwey 2009). Institusjonell makt omhandler lover, regler og avtalesystemer som gir fagforeninger ulike institusjonelt forankrede virkemidler de kan benytte seg av. Samtidig er det åpenbart at innveving i ulike lover og institusjonelle systemer, også setter begrensninger for fagforeninger.

Dette er ingen utfyllende liste av former for makt, Stefan Schmalz og Klaus Dörre (2014) bruker for eksempel også «societal power» om evnen til å få oppslutning fra andre sosiale grupper og organisasjoner, og i samfunnet for øvrig. Slik jeg leser det, tilsvarer dette hovedsakelig det Eivind Falkum kaller «agendamakt» (2008:433ff). Edward Webster vil, i tillegg til å slutte seg til bruken av «societal power», også legge

⁶ «Associational power» hos Silver (2003).

til «logistical power» (Webster 2015), mens igjen andre inkluderer «coalitional power» (Matos 2015: 101). Dette understreker kompleksiteten i maktbegrepet.

2.1.1 Makten som vilje og forestilling

Mye av litteraturen om makt tar utgangspunkt i en weberiansk maktforståelse, som eksempelvis den berømte

Ved 'makt' vil vi her allment forstå et eller flere menneskers sjans til å sette gjennom sin egen vilje i det sosiale samkvem, og det selv om andre deltakere i det kollektive liv skulle gjøre motstand (Weber 2002: 53).

Denne definisjonen forutsetter altså en tydelig *vilje* til handling, og det var denne forståelsen som var utgangspunktet for maktforståelsen i begge de to maktutredningene (Hernes 1975, Engelstad 1999). Disse ble kritisert for å ikke ta opp i seg mangfoldet i «maktens ansikter» (Andenæs et al. 1981), eller at de tok for gitt at makten alltid fungerer nettopp som «vilje og forestilling» (Bugge et al. 2004), og dermed ikke tok innover seg at makt også kan være viljeløs, upersonlig og virke gjennom samfunnsstrukturer. Disse kritikkene var inspirert av skriftene til Michel Foucault og særlig Pierre Bourdieu som begge ønsket å *utvide* maktbegrepet slik at en analyserer makt i sammenheng med strukturelle forhold. Bourdieu skrev eksempelvis om symbolsk makt at det «er en makt til å konstituere det gitte gjennom utsagn om det, til å få andre til å se og til å tro på en verdensoppfatning, til å bekrefte den eller til å forandre den, og gjennom verdensoppfatningen også handlingen i verden og dermed verden selv» (Bourdieu 1995: 45). For Bourdieu setter avmakt seg i selve kroppen, ved bestemte tale- og uttrykksmåter, smak og gestikulering og så videre, gjennom det han kaller en kroppsliggjort *habitus*, og som en konsekvens, vil makten kunne fremstå som noe naturlig slik at det blir *miserkjent som makt* overhodet.

Denne kritikken vil også ramme en del studier av fagforeningers makt, særlig de som har sitt utgangspunkt i rational choice-tenkning, slik som Mancur Olsons *Logic of collective action* (Olson 1971). Her vil individenes handlinger være basert på kalkulert nytteanalyse av hvorvidt handling lønner seg på individnivå – og dermed

kommer han til den paradoksale konklusjon at ettersom individer har størst interesse av at andre handler for dem, så vil alle interessefellesskap i større eller mindre grad lammes av gratispassasjerproblemer. Her er viljen til handling en nærmest automatisk respons på rasjonelle overveielser, men Olsons eget resultat tilsier da at kollektiv handling vil være nesten umulig å få til. En som benytter seg av en slik rational choice-basert tilnærming på norsk, er Eivind Falkum som i sin doktoravhandling om makt og opposisjon i norsk arbeidsliv, formulerer sin tredje oppsummerende tese som at «opposisjonell handling krever vilje til å ta den risikoen det innebærer å tilhøre opposisjonsbevegelsen» og at «opposisjonenes risikovilje kan vurderes som hvor mye opposisjonen kan vinne ved å få innfridd sine intensjoner i forhold til hvor mye de kan tape ved å ikke lykkes.» (Falkum 2008: 453).

2.1.2 Makt som kapasitet til endring

En måte å svare på disse kritikkene, er å anerkjenne dem, men peke på at en eksplisitt benytter seg av en snevrere maktforståelse. Det gjør eksempelvis Lévesque og Murray (2010:335) som skriver at de ikke forstår fagforeningsmakt først og fremst som en slik «makt over» enten andre, eller selve de sosiale reglene selv (Foucault 1980), men som en «makt til å handle» (Lévesque & Murray 2010: 335). Altså som «vilje og forestilling». Basert på dette, benytter de seg av en definisjon av makt som også jeg selv har pleid å bruke (Lekve 2020: 21).

Denne baserer seg på Frances Fox Piven og Richard Cloward (1978) og definerer makt ganske enkelt som «å ha kapasitet til endring». Den viktigste forskjellen fra Webers definisjon ovenfor, er at denne definisjonen ikke tar stilling til spørsmålet om vilje, og at en bruker «kapasitet til endring» i stedet for «sjanse til endring». Slik jeg forstår denne forskjellen, vil «kapasitet til endring» være kvalitativt og et spørsmål om enten over eller under en gitt terskelverdi (enten nok makt, eller ikke nok makt), mens sjanse blir kvantitativt og betegnes som grader eller prosenter (gitt denne makten, kan en ha 70 prosent sjanse). Strengt tatt tror jeg den sjansebaserte forståelsen er mest fornuftig, men å snakke om kapasitet understreker at det omhandler *egenskaper ved den handlende*, og harmonerer slik mer med resten av begrepsbruken, så jeg vil derfor

benytte dette i det følgende. Det er ellers verdt å merke seg at hverken Piven & Cloward eller Weber nevner handling. Det understreker at aktører med makt noen ganger kan få gjennom sin vilje *selv uten å handle*, for eksempel gjennom implisitte forventninger, trusler og lignende, og at bare *eksistensen av makt* noen ganger kan være virkningsfullt nok til å få til endring. Dette kan være en forklaring på at mens norske og svenske fagforeninger knapt streiker, så er de betydelig svakere franske fagforeningene velkjent for sin streikevilje. Her er (i hvert fall forventet) innflytelse omvendt proporsjonal med streikevilje.

Det er likevel mest vanlig at makt utøves gjennom handling, men siden en noen ganger kan få til endring nettopp også uten handling, kan vi i stedet benytte oss av det bredere begrepet *maktmidler*. Et maktmiddel er da enten en handling eller mer generelt et virkemiddel en aktør kan mobilisere for å oppnå endring. Hvorvidt et maktmiddel vil gi den ønskede endring, er altså avhengig av kapasitet. Hva betyr det? I definisjonene her skal det betegne hvorvidt det er nok makt til stede for å få til endring, og nok makt vil da være avhengig av indre og ytre omstendigheter som øker eller reduserer denne kapasiteten. *Maktgrunnlaget* er da nettopp disse omstendigheter som gir aktøren (og derav maktmiddelet) sin styrke. Det gjelder både interne omstendigheter (som ressurser og lignende), men også eksterne (som styrken til andre aktørers maktgrunnlag).

2.1.3 Maktbegrepets begrensninger

Men alle disse definisjonene sliter med å forstå den *subjektive* dimensjonen som *muliggjør* makten. Den intellektuelle kraften, engasjementet, følelsen av forpliktelse og lignende. At disse dimensjonene er viktige, ser vi av flere studier i revitaliseringstradisjonen. I eksempelvis *Working for Respect* (Reich & Bearman 2020), er særlig den *emosjonelle* dimensjonen fremtredende. Her er det gjerne ikke objektive kalkuleringer av maktrelasjoner som setter i gang handling, men for eksempel en opplevelse av urettferdighet. Et kjernepoeng her er at det er nettopp opplevelsen av urettferdighet, en slags indignasjon over egen behandling snarere enn

kalkulert overveielse over egen situasjon, som ofte danner utgangspunkt for handling. Dette finnes det også nok av historiske eksempler som illustrerer. Finn Olstad (1991) skriver for eksempel at fagbevegelsens start i Norge i stor grad skyldes deklasseringen av håndverkeryrkene og den opplevde urettferdigheten dette skapte. Det understreker at rasjonalitet og overveielse i seg selv sjelden er *nok*.

Rick Fantasia søker å gripe de subjektive dimensjonene gjennom et begrep om *kultur*, nærmere bestemt *solidaritetskultur*. Her vektlegger han at de objektive ressursene og de rasjonelle overveielsene – en ren variabel-basert forståelse av makt - nettopp ikke er nok. Det griper ikke personlige egenskaper som mot, verdier, følelser, engasjement og mer. Fantasia understreker hvordan slik kultur, eksemplifisert gjennom hans kritikk av Goldthorpes klassebevissthetsstudie i *Affluent Worker* (Goldthorpe et al. 1969), typisk ikke er noe konkret som en kan finne gjennom spørreundersøkelser, at det er *i utvikling* og at denne utviklingen skjer *gjennom kamp* (Fantasia 1988:7ff). Dette understreker betydningen av å studere fagforeninger i konfliktsituasjoner – i kritiske øyeblikk - for da oppstår noe annet og *noe mer* enn bare det vi kan telle av ulike kategoriseringer. De spesifikke historisk-sosiologiske prosessene som konstruerer et fellesskap og dets egenskaper. For mitt vedkommende, vil analysen av fagforeningers makt nettopp derfor også gå utover å telle antall medlemmer og styrken i nettverk – men også gjennom intervjuer med tillitspersoner forsøke å *forstå* denne kulturen. At relasjonen mellom de mer strukturelle forhold og de subjektive dimensjonene er avgjørende pekes også på av Tiago Matos, som følger Imig og Tarrow (2000) når han bestemmer politisk mulighetsrom som

consistent – but not necessarily formal or permanent – dimensions of the political environment that provide incentives for collective action by affecting peoples' expectations for success of failure. These political opportunities are *external* to the resources held by the group, and they must be perceived by insurgents, for structural changes that are not experienced can hardly be expected to affect people's behavior, except indirectly. (Imig & Tarrow 2000: 414, sitert etter Matos 2015: 101).

Vi vil ha disse momentene i bakhodet, når vi i det følgende går over til å gi en mer skissert oversikt over de tre formene for makt vi vil benytte i analysen. La oss starte

med den mest fundamentale, den som danner utgangspunktet for maktrelasjonene i arbeidslivet, det vi kaller for *den strukturelle makten*.

2.2 Det strukturelle maktgrunnlaget og ubalansen i arbeidslivet

Vi skrev allerede kort i kapittelinnledningen at det strukturelle maktgrunnlaget i vid forstand omhandler hvor avhengig bedriften og de ansatte er av hverandre. Heiret og Olsen definerer det eksempelvis som «den makt som ligger i de ansattes relative utskiftbarhet på arbeidsmarkedet og deres relative betydning for produksjonen» (Heiret & Olsen 2010: 36-37). Erik Olin Wright skriver på sin side at «*Structural power*, in contrast, consists of the power that accrues to workers ‘simply from their location (...) in the economic system» (Wright 2000: 962, sitert i Silver 2003: 13), altså at det er en makt som baserer seg på lønnsarbeidernes posisjon i det økonomiske systemet. Videre deler han den strukturelle makten opp i to underkategorier. Den første 1) er den makten som bunner «directly from tight labor markets» og inkluderer slikt som at man har tilgang til a) spesifikk og etterspurt kompetanse, b) at arbeidsmarkedet generelt er stramt og c) anledningen for arbeidere å trekke seg helt ut av arbeidsmarkedet og likevel leve tilfredsstillende liv. Den andre 2) er makten som kommer «from the strategic location of a particular group of workers within a key industrial sector» og omhandler posisjonen til arbeiderne internt i virksomheten. Denne todelingen er velkjent, og brukes eksempelvis også av den svenske sosiologen Walter Korpi, som nettopp skiller mellom makt- og ulikhetsforholdene på *arbeidsmarkedet* og makt- og ulikhetsforholdene i *arbeidsorganisasjonen* (Andersson 1969: 57-58), og vil her danne utgangspunktet for to typer av strukturell makt, som hver henter sin styrke fra forhold enten på arbeidsmarkedet eller i arbeidsorganisasjonen.

Dette betyr også at det her er snakk om et i utgangspunktet *individuell* maktgrunnlag. En enkeltarbeider med en veldig spesifikk kompetanse, vil ha en sterk posisjon på arbeidsmarkedet, og slik ha mye makt til å diktere betingelser, men også tilsvarende sterk posisjon internt i en virksomhet. Dette illustrerer sammenhengen

mellom avhengighet og makt. Hvis virksomheten er veldig avhengig av en ansatt, har vedkommende et sterkt strukturelt maktgrunnlag. Hvis vedkommende ansatte på sin side, er veldig avhengige av bedriften, har vedkommende lav strukturell makt. Dette betyr også at alternativer til arbeidsmarkedet, som eksempelvis statlige ordninger for understøttelse av arbeidsledighet og annet, også påvirker maktgrunnlaget. Gösta Esping-Andersen hevdet berømt nok at «without de-commodification, workers are incapable of collective action» (Esping-Andersen 1990: 37). Det finnes nok av historiske eksempler på at dette er overdrevet, men det understreker likevel at når arbeidere bare har «sine lenker å miste» (Marx & Engels: 2003: 66) har de også dårligst strukturelt maktgrunnlag.

Til tross for at noen enkeltindivider kan ha sterk strukturell makt basert på eksempelvis spesifikk og svært etterspurt kompetanse, er det likevel slik at arbeidsmarkedet gjennom sin konkurranse mellom arbeiderne, svekker deres samlede strukturelle makt med mindre de opererer som en enhet. For at det strukturelle maktgrunnlaget skal bli sterkere, kreves altså at enkeltarbeiderne utvikler det som et *kollektivt maktgrunnlag* gjennom organisering. Fagorganisering søker å opprette et kartell som opphever arbeidskraftens varekarakter, og dermed konkurransen mellom arbeiderne. Da blir «lønnsarbeidernes posisjon i det økonomiske systemet» en *kollektiv* posisjon. At også fagforeningenes makt er avhengige av tilbud og etterspørsel av arbeidskraft – det vil si forholdene på arbeidsmarkedet – blir tydelig om vi eksempelvis analyserer faglige offensiver og defensiver i mellomkrigstiden. Her følger de faglige offensivene ganske nøyaktig oppgangskonjunktorene – mens arbeidsgiverne lanserer sine motoffensiver når det er økonomiske nedgangstider og overskudd på arbeidskraft (Berntsen 2007). Det er altså makt- og ulikhetsforholdene i *kapitalismens* arbeidsliv som er utgangspunktet for fagorganisering, og slik vender vi også tilbake til kritikken av maktutredningen. For felles for kritikken – om den nå kom fra Dag Østerberg og hans medforfattere i *Maktens ansikter* (1981) eller Agora-kretsen rundt Lars Bugge (2004) – var at Maktutredningene etter deres syn paradoksalt nok ikke analyserte de systemene som gjør at vanlige mennesker har liten innflytelse på sin egen hverdag. Det ble presentert analyser av de mektiges maktutøvelse – men ingen helhetlig analyse av

de manges avmakt. Og det viktigste systemet som skaper denne avmakten er samfunnets klasserelasjoner – og det som skaper dem: *Kapitalismen*.

2.2.1 Den strukturelle ubalanse som vesenstrekk ved kapitalismen⁷

I *Kapitalen*, det verket som fremfor noen bidro til å grunnlegge den teoretiske forståelse av kapitalismen, har første kapittel tittelen *Varen* (Marx 2005 [1867]: 43-100), og nettopp vare-begrepet spiller en nøkkelrolle i Marx' forståelse av kapitalismen, fordi produktene som produseres innenfor kapitalistiske produksjonsformer tar form av *varer*, altså ved at de produseres for kjøp og salg på et marked. Dette skiller seg fra de fleste andre produksjonsformer hvor produksjonen i hovedsak er innrettet mot produsentenes eget forbruk, det vi kaller *subsistensøkonomi*. Det betyr ikke at det ikke eksisterer markeder, penger og andre byttemidler også under andre produksjonsformer, men det betyr at der både arbeidskraften og de som eier produksjonsmidler tidligere kunne leve av det de produserte, så er disse aktørene under kapitalismen avhengig av markeder for å overleve.

Avhengigheten av markeder, gjør at varens *verdi* får en avgjørende betydning. Der det tidligere var hva vi kan bruke et produkt til som var det sentrale, det Marx kaller *bruksverdien*, er det i en situasjon hvor produsentene blir avhengig av markeder, i stedet *bytteverdien* som blir viktig. Nettopp fordi det bestemmer hvor mange andre varer en kan bytte til seg. Denne prosessen medieres gjennom penger.

Med overgangen fra produksjon for eget forbruk, til produksjon for et marked, løsrives også båndet mellom produsentene og produksjonsmidlene, og blir i prinsippet utskiftbare. Vi får den institusjonelle løsrivningen av økonomien fra samfunnets øvrige institusjoner, som Polanyi vektlegger (2012 [1944]), og den *double frigjøring* av arbeiderne – fri fra føydale bånd, men også fri fra produksjonsmidler og dermed **tvunget til å selge sin arbeidskraft**. Dermed inngår også arbeidskraften som

⁷ Dette delkapittelet ble i modifisert form publisert som selvstendig artikkel i Tidsskriftet Røyst i 2018. Se Lekve 2018a, og så republisert digitalt hos Manifest Tidsskrift se <https://www.manifesttidsskrift.no/kapitalismens-makt/>

del av bytteforholdet som medieres gjennom penger, ved at arbeiderne selger sin arbeidskraft for *lønn*. Det er denne relasjonen som gir kapitalistene anledning til å transformere kapital til autoritet over den menneskelige kreativitet gjennom formelle eller uformelle ansettelsesforhold. Grunnlaget for det Marx i de økonomisk-filosofiske manuskripter kaller *fremmedgjøring* (Marx 1991 [1844]).

Denne *kommodifiseringen*, eller tingliggjøringen, av arbeidskraften, danner grunnlaget for kapitalismens sosiale relasjoner mellom kapitalister som kjøper arbeidskraft og arbeidere som selger arbeidskraft. Det skaper en gjensidig avhengighet mellom de to gruppene som begge er avhengig av arbeidsmarkedet, altså hverandre, *samtidig* som de også er i konstant konflikt over fordelingen av det som produseres, altså *merverdien*. Det er kapitalistenes tilegnelse av denne merverdien som i Marx sin språkbruk kalles for *utbytting*. Kampen om merverdien er imidlertid ikke noe nytt for kapitalismen, *Det kommunistiske Manifestet* åpner tross alt med at «hele samfunnets historie til nå er historien om klassekamper» (Marx 2003 [1848]:10).

I tidligere tider tok eksempelvis herrens tilegnelse av merverdi form av tvangsarbeid på herrens jord, men det er altså *verdisettingen* av denne, muliggjort av lønnsarbeidsrelasjonen, som er ny i kapitalismen. Der tvangsarbeidet eller kirkens tiende før gjerne var fastsatt av myndigheter, fører lønnsarbeiderrelasjonen og avhengigheten av et dynamisk marked i stedet til at hvor mye av merverdien arbeiderne beholder, hele tiden er i bevegelse. Det blir et spørsmål om kamp og styrkeforhold mellom aktørene på en helt annen måte enn tidligere.

Det «moderne livs mest skjebnesvangre makt» kalte Max Weber kapitalismen (Weber 1995:9). Weber tar i mange av sine analyser utgangspunkt i handlinger. «Den kapitalistiske handling», det vil si å investere i økonomisk virksomhet med forventning om profitt, har eksistert i alle historisk dokumenterte samfunn, men den får likevel et helt annet omfang i den moderne kapitalismen. Weber sitt kanskje mest kjente verk omhandler som kjent hvordan den protestantiske pliktetikk førte til at troende mennesker søkte tegn på at de var utvalgte til frelse – gjennom ansamling av gods og gull i det jordiske liv, samtidig som det pietistiske elementet gjorde prangende forbruk

til noe syndig. Kombinasjonen, særlig slik den var formulert i kalvinismen, førte til at omfanget av målrasjonelle handlinger – å investere penger for profitt – fikk et helt annet omfang enn tidligere, og la grunnlaget for *den kapitalistiske ånd*.

I tillegg var det særlig tre ting som sto sentralt for Weber da han skulle skille den kapitalismen som vokste frem i vesten sammen med den protestantiske pliktetikken, fra tidligere tiders kommersielle virksomhet. Som hos Marx er for det første avhengigheten av markedet, altså i virkeligheten produksjonen av *varer*, viktig for Weber, men han viser hvordan dette for det andre muliggjøres av den spesifikke borgerlige bedriftskapitalismen med dens organisering som egen juridisk enhet – *bedriften* – skilt ut fra både husholdning, arbeidere og eiere (Weber 1995:13). Videre viser han hvordan dette muliggjøres gjennom bokholderi og et rasjonelt og nøytralt statlig rettsvesen og byråkrati, som handler basert på faste regler heller enn sosiale bånd, og slik ga forutsigbarhet. Denne forutsigbarheten er en nødvendighet for investering og altså at merverdi tar form av *kapital*, det vil si, reinvesteres.

Det er likevel det tredje momentet, den formelt frie arbeidskraften – til forskjell fra slavene på antikkens plantasjoner eller de livegne bøndene i det føydale middelalder-Europa – som for Weber er den viktigste bestanddelen av de tre, fordi den også danner grunnlaget for de sosiale relasjonene – og de sosiale problemene – som preger kapitalismen. I dette følger han langt på vei Marx, når han peker på at de særegne klasser og klassemotsetninger som følger av den kapitalistiske arbeidsorganisering, mellom borgere og proletarer, er både et særtrekk ved og en nødvendighet i kapitalismen.

Marx skiller seg imidlertid fra Weber når det kommer til å forstå kapitalismens opprinnelse. Der Weber vektlegger statsapparatet og den rasjonelle organisering av bedriften, blir det den særegne vestlige *rasjonaliteten* – indirekte utledet av protestantisk pliktetikk – som var selve årsaken til at kapitalismen hadde oppstått bare i vesten. Marx pekte i større grad på at kapitalismen og dens opprinnelige akkumulasjon oppsto som følge av konkrete sosiale maktforhold, hvor mektige aktører hadde hatt interesse av å privatisere allmenninger og skape den «dobbelt frie»

arbeideren – formelt fri fra føydale bånd, men også *fri* fra produksjonsmidler og dermed tvunget til å søke arbeid for å overleve.

Denne opprinnelige akkumulasjonen av jord (Marx 1978 [1867]) gjorde subsistensøkonomien umulig for store grupper av mennesker, som i stedet ble tvunget inn til byene for å søke lønnet arbeid, og slik dannet de klasserelasjonene som preger kapitalismen. Historisk har dette skjedd på ulike måter i ulike land og til ulike tider, og til ulike tider i ulike deler av samme land. Selv beskrev Marx i sine skrifter England, men særlig inspirert av geografens David Harveys begrep om *accumulation by dispossession* (Harvey 2003) er en slik privatisering av allmenningen på mitt eget institutt beskrevet i land som Argentina (Biocca 2015) og India (Nilsen 2010). Litterært er det også beskrevet av den prisbelønte forfatteren Yassar Kemal for Tyrkia i romanen *Tistlene Brenner* (Kemal 1969) som nettopp handler om forsøket på å privatisere en allmenning på den fruktbare Çukurova-sletten i sør-Tyrkia, og de konfliktene dette skaper. Motsatt er konfliktene rundt dette nesten fraværende i *Markens Grøde* (Hamsun 2009 [1917]) som jo også handler om Isak Sellanraas kolonisering og oppdyrking av en allmenning (som området også heter i boken), hvor de tidligere innbyggerne riktignok får æren av å ha gått opp stien i bokens berømte åpning:

Den lange, lange sti over myrene og inn i skogene hvem har trukket opp den? Mannen, mennesket, den første som var her. Det var ingen sti før ham. Siden fulgte et og annet dyr de svake spor over moer og myrer og gjorde dem tydeligere, og siden igjen begynte en og annen lapp å snuse stien opp og gå den når han skulle fra fjell til fjell og se til sin ren. Slik ble stien til gjennom den store almenning som ingen eiet, det herreløse land.

– men ellers bare beskrives derogativt som «lapperne de vanker i utkantene, i det skumle, sæt lys og luft på dem, og de vantrives som utøi og makk». Tausheten er talende, men til tross for at konflikten er nesten fraværende i romanen, er det likevel åpenbart at den eksisterer i bakgrunnen også der, og slik illustrerer romanen *likevel* at prosessen Harvey beskriver, nettopp har foregått på ulike tidspunkter og på ulike måter, men i en rekke land.

Uten å si noe hvem som har mest rett i sin forståelse av kapitalismens fremvekst – sannsynligvis peker begge analyser på nødvendige forutsetninger – så betoner Marx sin analyse om den opprinnelige akkumulasjon noe som er ekstremt viktig, og som dessverre ikke alltid tas med når kapitalisme eller «markedsøkonomi» skal defineres. Kapitalisme er ikke bare et samfunn hvor frie og likeverdige borgere møtes på et marked og inngår kontrakter med hverandre om utveksling av varer og tjenester, slik det stort sett har vært formulert i all liberal teori etter John Locke (2003). Kapitalismens opprinnelige akkumulasjon springer i seg selv ut av kampen mellom klasser med ulike interesser. Klasser, interessekamp, makt- og maktutøvelse er, slik Jürgen Kocka også peker på i sin banebrytende bok *Kapitalismens historie* (2018), nødvendige deler av kapitalismen.

Hvis vi skal oppsummere denne korte gjennomgangen, preges altså kapitalistisk produksjonsmåte av følgende særtrekk, som skiller den fra andre produksjonsmåter. For det første er produksjonen 1) (i hovedsak) innrettet mot salg på et marked og som en konsekvens av 2) den utstrakte arbeidsdelingen i samfunnet, er produsentene avhengig av å få solgt varene på dette markedet for å bytte til seg andre nødvendige varer. Videre, 3) eksisterer det et juridisk skille mellom husholdet – det egentlige *oikos* som økonomivitenskapen har sitt navn etter – og bedriften, som reguleres av en 4) rasjonelt organisert og i prinsippet nøytral statsforvaltning – byråkratiet. Dette skillet mellom husholdningen og bedriften, er kjernen i den institusjonelle differensieringen av økonomien fra resten av samfunnet, og er det som gjør at overskuddet ikke automatisk tilfaller de som jobber, men hos den juridisk sett separate bedriftsorganisasjonen, og det skaper en 5) konflikt om hvordan dette overskuddet – merverdien – skal fordeles, mellom 6) formelt sett frie arbeidere som bare er knyttet til bedriften gjennom en arbeidskontrakt som regulerer bytte av arbeidskraft mot lønn og 7) de (i hovedsak) private eierne av bedriften. Dette danner grunnlaget for kapitalismens grunnleggende 8) klasserelasjoner basert på både gjensidig avhengighet – og utbytting og motsetning mellom arbeidere og kapitalister.

Litt enkelt sagt, kan vi si at et kapitalistisk samfunn vil være et samfunn hvor en kapitalistisk produksjonsmåte har en dominerende plass, uten at vi trenger å bestemme

akkurat *hvor* dominerende. En kan kanskje heller snakke om *grader av kapitalisme*. For eksempel vil den tidlige kapitalismen som vokste frem i de italienske bystatene etter korstogene, kjent som *handelskapitalisme*, ikke inngå som egentlig kapitalisme etter denne definisjonen, da denne – i all hovedsak – mangler kapitalismens arbeidsorganisering (punkt 5, 6 og 8). Samtidig kan vi kanskje også si at deler av et samfunn kan være innrettet kapitalistisk, mens andre deler er innrettet på andre måter – slik for eksempel helse- og utdanningssektoren i Norge har vært organisert delvis uavhengig av markeder og dermed kan betegnes som to ikke-kapitalistiske sektorer i et kapitalistisk samfunn. Et samfunn hvor også disse sektorene er organisert etter markedsprinsipper, vil da *i større grad* være kapitalistisk.

Dette er en lang og nokså kompleks utlegning som likevel er sterkt forenklet, men den betoner etter mitt syn de viktigste momentene fra Marx og Weber – som hver på sin måte skrev sine hovedverk om nettopp fremveksten av dette systemet. Det viktigste her er likevel å peke på at *motsetningene* mellom arbeidstakere og arbeidsgivere er en innebygget del av enhver kapitalisme. Å delvis oppheve arbeidets varekarakter har nettopp vært et hovedmål gjennom hele fagbevegelsens historie, fordi å gå fra å la prissettingen av arbeidskraft bestemmes gjennom en kontrakt mellom en individuell arbeidstaker og en individuell arbeidsgiver, til noe som bestemmes *kollektivt* nettopp er å ta arbeidskraften delvis ut av markedet. Ved å gjøre *makt*, ikke tilbud og etterspørsel til det sentrale. Kapitalismen og fagbevegelsen er slik altså i selve sin *karakter* to motsetninger. For kapitalismen skaper nettopp den varekarakteren fagbevegelsen jobber for å oppheve.

Slik ser vi at makt- og ulikhetsforholdene i kapitalismens arbeidsliv er utgangspunktet for fagorganisering, og vi vil nå gå inn i den strukturelle ubalansen på arbeidsmarkedet og i arbeidsorganisasjonen.

2.2.2 Den strukturelle ubalansen på arbeidsmarkedet

På arbeidsmarkedet møtes virksomhetseiere og potensielle arbeidstakere, og inngår avtaler om å inngå i en lønnsarbeiderrelasjon. Dette lønnsarbeidet reguleres gjennom

en *arbeidskontrakt*, som igjen reguleres av statlige lover og regler (Venneslan 2003). I liberal tenkning etter overnevnte John Locke (2003) tenker en seg typisk arbeidsmarkedet som andre markeder. Her møtes frie og likeverdige individer og etablerer frivillig en kontrakt hvor en utveksler ulike goder. En slik forståelse skiller ikke arbeidsmarkedet grunnleggende sett fra diverse varemarkeder på annet vis enn at varen det er snakk om er arbeidskraft. Dermed følger det at arbeidskontrakten er inngått mellom to likeverdige parter – en arbeidstaker og en arbeidsgiver – og at begge har frihet til å velge hvorvidt de ønsker å inngå en kontrakt eller ikke (Tilly & Tilly 1998: 7, Venneslan 2003: 248ff). En slik frihet impliserer også at ingen eller svært få kontrakter ville blitt underskrevet uten at begge partene var rimelig fornøyde med vilkårene, og slik vil arbeidsmarkedet – altså tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft – justere lønn- og arbeidsbetingelser av seg selv til «riktig» nivå, slik at alle «får det de fortjener», og ingen får «uakseptable» vilkår.

Det er likevel vanlig å fremheve flere forskjeller mellom arbeidsmarkedet og andre markeder. Det første og viktigste er det åpenbare, og som vi vektla i forrige delkapittel om den strukturelle ubalanse som vesenstrekk ved kapitalismen, at arbeidstakerne tvinges til å selge sin arbeidskraft ganske enkelt for å leve, for å kjøpe andre goder. Videre er det åpenbart ikke like enkelt å shoppe jobber som å shoppe klær, ettersom konsekvensene er betydelig større. Vil man bytte jobb, må en ta hensyn til barn, partnere, boliglån, kollegaer og en rekke andre faktorer. For det tredje er ikke markedsatt lønn nødvendigvis det samme som rettferdig lønn. Og for det fjerde vil svært mange – kanskje de aller fleste av oss – verdsette stabilitet og trygghet høyere enn maksimal pengemessig gevinst. Ettersom markeder går opp og ned med konjunkturer, ville en markedsatt lønn variert mye over tid. I noen bransjer vil det riktignok være stor mangel på riktig kompetanse, og dermed mange arbeidsgivere som ønsker å tiltrekke seg de få som har denne kompetansen. Slik presses lønns- og arbeidsbetingelser oppover. Men i langt de fleste deler av arbeidslivet vil det oftest være flere som ønsker jobb, enn hva det er arbeid tilgjengelig. Da kan «riktig» lønn bli nesten ulevelig lav.

Alle disse momentene gjør at det historisk har vært en utbredt anerkjennelse av at de fleste arbeidstakere har interesse av å bestemme lønn på en annen måte enn utelukkende som en funksjon av flyktige markedssvingninger. Dette ligger bak et av arbeiderbevegelsens første og evige krav om å *regulere arbeidsmarkedet*, ved å gjøre *prisen på arbeidskraft delvis uavhengig av arbeidsmarkedet gjennom kollektive avtaler som opphever konkurransen mellom arbeiderne* – fordi arbeiderne er *mennesker* som er *noe mer* enn en hvilken som helst vare, og med noen særegne rettigheter som gjør det lite egnet å belønne dem bare basert på markedsverdi. Argumentet er kort sagt at mennesker har en verdi – *menneskeverdet* – som ikke kan måles bare i penger. Arbeiderbevegelsens andre kamper – som å løsrive helse- og utdanningstjenester fra markeder gjennom etablering av velferdsstaten – har grunnleggende sett samme begrunnelse. Dette er tjenester som skal være rettigheter en har i kraft av å være menneske – som *menneskerett* – og rett til helse og utdanning er med samme begrunnelse derfor skrevet inn i FNs verdenserklæring om menneskerettigheter.

Den mer grunnleggende feilslutningen i tenkningen om arbeidsmarkedet som noe som tilsvarende andre varemarkeder, er likevel nettopp ideen om at partene i utgangspunktet er likeverdige, og like «fri» til å inngå en arbeidskontrakt eller ikke. Men det stemmer åpenbart ikke. Vi skal ikke gå nærmere inn på den mer grunnleggende sammenhengen mellom frihet, avhengighet og makt, men det er åpenbart at anledningen til å ta frie valg henger sammen med konsekvensene ved å velge annerledes, og mange forskere har derfor, slik Gudmund Hernes skriver, påpekt at «avhengighet og makt er omvendt proporsjonale» (1975: 59). En arbeidsgiver som ikke får kjøpt arbeidskraft, vil risikere å ikke oppnå de målene virksomheten har satt seg, og dermed typisk tape penger (i det private næringslivet). I verste fall mister vedkommende de verdiene han eller hun innehar, og tvinges til å selv bli en arbeidstaker.

Men mens en arbeidsgiver uten noen å ansette, risikerer å selv bli en arbeidstaker, så vil en arbeidstaker uten arbeidskontrakt stå uten lønn, og kan slik miste både hus og hjem og det som verre er. Samme argument kan formuleres for arbeidskonflikter, og Piven & Cloward skriver at:

When workers shut down production, employers might lose profits, but they could try to outwait their workers with an eye to the long term. By contrast when workers lost their wages, they lost their very livelihoods, and sometimes, especially in company towns, they lost their homes as well. It was not easy to look to the long term. (Piven & Cloward 2000: 415)

Selv om det i Norge er slik at en både unngår å sulte, og kan leve noenlunde gode liv uten å jobbe, så er det likevel sterke økonomiske og sosiale føringer som presser folk til å ta arbeid. Både arbeidstaker og arbeidsgiver er avhengige av hverandre, men konsekvensene ved å ikke komme til enighet er altså ikke likt fordelt. Den er *betydelig mer alvorlig* for den potensielle arbeidstakeren, som dermed er *mer avhengig* enn arbeidsgiveren. Denne ubalansen på arbeidsmarkedet, gjør at arbeidsgiverne har *mer makt* enn arbeidstakerne.

2.2.3 Den strukturelle ubalansen i arbeidsorganisasjonen

Videre vil også selve inngåelsen av arbeidskontrakten innebære en overføring av makt, fordi det innebærer et bytteforhold hvor arbeidstakeren «stiller sin arbeidskraft til rådighet for arbeidsgiveren» (mot lønn) (Jakhelln 2006: 23). Knut Vennesslan påpeker at det er gjennom arbeidsavtalen at arbeidstakere «konstitueres som underordnet i Lysgaards forstand» (Vennesslan 2003: 250). Et viktig trekk ved arbeidskontrakten er at den, slik Harry Braverman (1974) er særlig kjent for å ha diskutert, alltid er *ufullstendig*. Det betyr at det ikke i detalj er avklart akkurat hva den ansatte skal utføre av oppgaver for å motta lønn, men det ligger implisitt at den ansatte skal adlyde arbeidsgiveren. Å konkretisere de delene som ikke er eksplisert i kontrakten, er i prinsippet opp til arbeidsgiveren – som dermed står i et autoritetsforhold over sine arbeidstakere. Dermed etableres det altså et autoritetsforhold *etter* inngåelse av kontrakten. Arbeidsgivers rådighet over arbeidskraften i den tiden som er avtalt, gir arbeidsgiver det som kalles for *styringsrett*, det vil si «rett til å lede, fordele og kontrollere arbeidet, samt retten til å inngå arbeidsavtaler og bringe dem til opphør» (Jakhelln 2006: 48). Arbeidstakeren bruker sin tid, styrke, kreativitet og kunnskap etter arbeidsgivers vilje. Arbeidsgiver *har rett til å utøve makt* over arbeidstaker.

Denne styringsretten er selvsagt ikke absolutt, den begrenses av lovgivning, tariffavtaler, og innholdet i selve arbeidsavtalen. Samtidig gir ofte kunnskapen og nærheten til selve arbeidet ulike anledninger for arbeidstakerne til å selv kontrollere arbeidsprosessen og utøve kontroll, slik Sverre Lysgaard så utførlig demonstrerte i *Arbeiderkollektivet* (1961). Likevel er det styringsretten som er utgangspunktet. Arbeidsgiver har retten – og dermed makten - til å bestemme hvordan arbeidet skal organiseres, hvem som skal gjøre hva, hvor og hvordan.

2.2.4 Den strukturelle ubalansen i arbeidslivet

Makt- og ulikhetsforholdene på arbeidsmarkedet og i arbeidsorganisasjonen, er altså uttrykk for en *strukturell ubalanse* og det er også derfor dette ligger til grunn for begrepet om det strukturelle maktgrunnlaget. Det er også denne ubalansen som gjør at arbeidstakere typisk får en opplevelse av at de har felles interesser. Den strukturelle ubalansen i arbeidslivets maktgrunnlag kan dermed sies å være en nødvendig (men ikke tilstrekkelig) betingelse for fagorganisering. Ut ifra gjennomgangen her, ser det nok ut som om det strukturelle maktgrunnlaget for arbeidstakere og fagforeninger i det kapitalistiske arbeidslivet nesten per definisjon må være svak. Det er ikke tilfellet, som vi vil komme tilbake til i kapittel 3 når vi går mer inn på spesifisitetene ved det norske arbeidslivet.

2.3 Det institusjonelle maktgrunnlaget og fagbevegelsens doble karakter

I kapittelinnledningen definerte vi det institusjonelle maktgrunnlaget som de lover, regler og avtalesystemer som gir fagforeninger ulike institusjonelt forankrede virkemidler de kan benytte seg av. Samtidig er det åpenbart at innveving i ulike lover og institusjonelle systemer, også setter rammer for fagforeninger. Dette kan slik virke begrensende for handling gjennom avtaler om fredsplikt, normer om hva som er å regne for streikebryteri (og dermed illegitimt), hvilke forutsetninger som må være tilstede for å organisere solidaritetsstreik med mer. Samtidig virker det også muliggjørende, ved at

der overhodet eksisterer aksept blant arbeidsgiverne i Norge for virkemidler som solidaritetsstreik og enighet om at en skal unngå streikebryteri. I tillegg er det vanlig å tenke de politiske bindingene til Arbeiderpartiet, anledningen til å delta i høringer og «trepartssamarbeidet» om slikt som pensjonsreform til den institusjonelle makten i Norge. Denne «dobbeltheten» har vært sentral i mye forskning på fagforeninger. En annen dobbelthet er relatert til at fagforeninger blir etablert for å være en interesseorganisasjon for medlemmene og derfor underlegges utfordringer som er av mer generell organisasjonssosiologisk art. Særlig innflytelsesrik for forskningen om medlemsbaserte interesseorganisasjoner, er Robert Michels lov om oligarkier som noe som uunngåelig oppstår når organisasjoner vokser seg for store (1962 [1911]). Denne har også preget mye forskning på fagforeninger.

2.3.1 Oligarkiets jernlov

Michels egen studie baserte seg på det tyske sosialdemokratiske partiet, den gang «the pride of the Socialist International» som Seymour Martin Lipset skriver i det engelske forordet, og det at selv en organisasjon med såpass sterk demokratisk- og likhetsorientert ideologi ble preget av maktkonsentrasjon og ulikhet, gjorde Michels overbevist om at loven gjaldt generelt, som en «jernlov». At det samme partiet bare tre år senere skulle gå fra «defender of international peace» til at de «supported the war as soon as it was declared in 1914» (Lipset 1962: 19) kan ikke ha gjort annet enn å styrke hans overbevisning, og han argumenterer for at organisasjoner gir grunnlag for dominans av de valgte over velgerne, av de som har mandater over de som har gitt dem mandatene, av delegatene over dem de har fått delegasjon fra, og oppsummerer med spissformuleringen «Den som sier organisasjon, sier i samme åndedrett oligarki.» (Michels 1962 [1911]).

Michels tese skal også ha inspirert Max Weber (Lipset 1962: 21), som han en tid var en nær venn av, og det er lett å se parallellene mellom oligarkiets jernlov og byråkratiets jernbur. Fra nettopp Lipsets egen *Union Democracy* (Lipset, Trow &

Coleman 1952) dannet oligarkiets jernlov slik utgangspunktet for en rekke studier av særlig amerikanske fagforeninger.

2.3.2 Byråkratiseringsteser

I Norge har en lignende tradisjon gjort seg gjeldende gjennom litteratur om den institusjonaliseringen av klassekonflikten som ble beskrevet i kapittel 1, hvor en del kan sammenfattes under jeg vil kalle for *byråkratiseringsteser* – som typisk postulerer at fagorganisasjonene gjennomgikk en metamorfose - fra å kunne være effektive aktører i ressurs- og interessekamp, til å være ansvarlige deltakere i de ulike institusjonelle eller korporative kanaler (jf. Rokkan 1987) de ble innvevd i, og at den maktkonsentrasjonen internt i fagbevegelsen som dette innebar, først svekket muligheten for demokratisk deltakelse, og så selve fagbevegelsens kampkraft. Som Jan Heiret og Ole Johnny Olsen skriver, satte Jens Arup Seips berømte tese om ettpartistaten fra 1961 dagsorden.

De tidligere opprørerne hadde blitt samfunnets nye lederskap, støtten fra arbeiderklassen ble sikret gjennom en karismatisk «cæsarisme», og intern opposisjon ble temmet av en form for stalinisme. Seips skarpe konklusjon var at arbeiderbevegelsen hadde blitt transformert fra en sosial bevegelse til et apparat for å bevege med. (Heiret & Olsen 2010:40)

En annen variant av byråkratiseringsteser er den som ble utviklet av Edvard Bull d. y. (1982) spissformulert som «toppfolkenes partnerskap». Konsekvensene av dette, ville bli en økende avstand mellom eliten og grasroten i arbeiderbevegelsen (Bull 1982). Vi har allerede nevnt Finn Olstads konklusjon om at norsk fagbevegelse var blitt «en kjempe i lenker» grunnet innveving i institusjonelle reguleringer og byråkratiske mekanismer etter 1945. En fjerde variant er den som ble utviklet av Ole Johnny Olsen (1984), som etter Richard Edwards (1979) argumenterte for at «integrasjonen av arbeiderklassen i det borgerlige samfunn i etterkrigstiden kunne forstås som uttrykk for en økende «byråkratisk kontroll» (...) garantert av fagbevegelsens interne maktrelasjoner» (Heiret & Olsen 2010: 40), mens Inger Bjørnhaug og Terje Halvorsen som har skrevet LOs historie fra 1935 til 1969 vektlegger hvordan LO ble et redskap for arbeiderpartiregjeringene som tok i bruk alle midler for å manipulere og styre

medlemmene (Bjørnhaug & Halvorsen 2009). Felles for dem alle, er at de beskriver tendenser som styrker maktkonsentrasjonen på toppen, og svekker mulighetene for demokratisk deltakelse og innflytelse nedenfra, og i noen tilfeller faktisk utvikler en *kontroll* over medlemmene fra eliten i arbeiderbevegelsen. Er det de valgte som styrer sine velgere eller omvendt?

Grunnleggende sett handler dette om spørsmålet om *makt og demokrati i arbeidslivet*, og det er en problemstilling som også har hatt en betydningsfull rolle i de bredere norske arbeidslivsstudiene. Eivind Falkum (2008: 116) skiller mellom tre hovedretninger innen norske arbeidslivsstudier, og bare i den ledelsesnære «resultatorienterte» tradisjonen spiller dette spørsmålet liten rolle. I den «samarbeidsorienterte» tradisjonen etter samarbeidsforsøkene til Einar Thorsrud og Fred Emery (1964, 1969), var dette hele tiden en sentral, underliggende problemstilling, selv om det var de direkte relasjonene mellom ledelse og de ansatte som stod i sentrum for tradisjonens studier (Falkum 2008: 122ff). Thorsruds studier viste nettopp at demokratisering av arbeidslivet ga økt produktivitet og ga slik *industrielle* argumenter for medbestemmelse, på en måte som gjorde at også arbeidsgivere lettere kunne akseptere en viss demokratisering av arbeidslivet (Lekve 2023), noe som fra 1972 førte til ordningen med ansatterepresentasjon i bedriftsstyrer til selskaper med minst 30 ansatte, en ordning som den dag i dag blir ivaretatt, også av nye eiere så lenge det lønner seg (Hagen 2010: 434).

Den tredje tradisjonen Falkum trekker frem, er den som kalles *industrial relations* eller *arbeidslivsrelasjoner* på norsk, Feltet kan eksempelvis defineres slik:

Arbeidslivsrelasjoner – det vil si de mange typer og former for forbindelser som finnes mellom arbeidsgivere og arbeidstakere i norsk arbeidsliv, mellom deres organisasjoner og mellom disse og staten.» (Heiret og Korsnes 2003: 9).

Som definisjonen tilsier, er det nettopp relasjonene mellom de ulike aktørene, da særlig arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiverorganisasjonene, men også statens rolle som medierende part, som står i sentrum og blir analysert i et komparativt perspektiv,

og tradisjonen henger uløselig sammen med spørsmål om makt og demokrati i arbeidslivet.

2.3.3 Arbeidsliv, historie og samfunn

I tillegg kunne en føyd til en *fjerde* tradisjon som fikk stor betydning ved mitt eget universitet i Bergen fra slutten av 70-tallet, etterhvert under navnet *Arbeidsliv, Historie, Samfunn – Gruppe for flerfaglig arbeidslivsforskning*. Gruppen karakteriserte seg selv som en *samfunnsorientert* tradisjon (Olsen, Hjellbrekke & Sakslind 2007:4), som blant annet var inspirert av miljøet rundt Marc Maurice og samfunnseffektskolen i Aix-en-Provence (Korsnes 1997), noe som ga seg særlig uttrykk i studier av den historiske utformingen – *den sosiale konstruksjonen* – av arbeidslivets kategorier, slik som fagarbeideren (Korsnes 1990, Michelsen 1992) eller de tekniske yrker (Halvorsen 1993). I en tidlig programmatisk artikkel, formulerte miljøet en kritikk mot den øvrige arbeidslivsforskningen i Norge:

Vi ser derfor forbausende sjelden forskning som har latt sine problemstillinger bli bestemt av den særegne historiske utformingen av norsk arbeidsliv. Problemstillingene abstraheres, allmenngjøres og avhistoriseres innen rammen av enkeltdisiplinene. Særlig innen den rent akademisk baserte forskningen synes dette å være en framtreddende tendens. (Sakslind, Halvorsen & Korsnes 1985: 42).

Mitt egen historisk-sosiologiske utgangspunkt har med andre ord dype røtter ved Sosiologisk Institutt i Bergen. I tradisjonen var der et bredt perspektiv, med fokus på arbeidsprosesser, kvalifikasjoner, profesjoner, klasse og mer (Olsen 2007). Her var nettopp spørsmålet om demokratiets betingelser i fagbevegelsen et av de sentrale omdreiningspunktene, og det ga seg utslag i utgivelser med talende titler som *Fagbevegelsen – interesseorganisasjon og administrator* (Colbjørnsen et al. 1981). Problemstillingen som ble tatt opp her, henger sammen med det klassiske spørsmålet om *institusjonaliseringen av klassekonflikten*, hvor fagbevegelsen på

den ene siden er (...) arbeidernes ressurser i motstands- og interessekamp, (...) [men på] den andre siden bringer de kampen inn under bestemte rammer og sosiale bindinger, og vil dermed

fungere som regulator av interessekonflikt. Slik sett kan de fungere som en integrerende ordensfaktor (Heiret & Olsen 2010: 37).

Institusjonaliseringen og integrasjonen med andre aktører som staten, arbeidsgivere, politiske partier og lignende, setter rammer og dermed begrensninger på mulighetsrommet, men åpner også noen nye muligheter for maktutøvelse.

Disse problemstillingene – både byråkratiseringstesens og hvorvidt fagbevegelsen først og fremst er en ressurs eller regulator («administrator» hos Colbjørnsen et al. 1981), gir næring til uttrykket om fagbevegelsens *doble karakter*. Denne diskusjonen om fagbevegelsens «egentlige karakter» er for så vidt like gammel som fagbevegelsen selv, og går tilbake til klassiske sosialistiske tenkere som Marx, Engels, Lenin og Gramsci (Hyman 1975, Bergene 2009). Marx og Engels hadde som kjent et ganske positivt syn på fagorganisasjoner som kamporganisasjoner mot det kapitalistiske systemet (Lorentz 1977) og skal ha forestilt seg fagbevegelsens kamp som «en «skole» i utvikling av politisk bevissthet og demokratisk sinnelag». Men selv om det forekommer seg slik Olav Korsnes peker på (1992:193), at hverken denne eller Michels «skole» i autoritær maktutøvelse skulle gi et korrekt bilde av virkeligheten, så bidrar begge forestillingene til å skjerpe blikket for fagbevegelsens faktiske rolle i samfunnet.

2.3.4 Den doble karakter og det institusjonelle maktgrunnlaget

Det institusjonelle maktgrunnlaget er altså både muliggjørende og begrensende, og i en forstand er det vanlig å tenke på det som et resultat av kamper og forhandlingsprosesser i fortiden. Sann sett kan den kalles en «secondary form of power» som konstituerer «a coagulated form of the two other primary forms of power» (Brinkmann & Nachtwey 2010: 21). Det er altså en slags tilstivning, en etterlevning, etter et tidligere maktforhold. Nettopp fordi det eksisterer en viss treghet i institusjonelle systemer, så kan dette i en tid hvor fagforeningers maktgrunnlag mer generelt er i tilbakegang, gi tilgang til et utvidet maktgrunnlag enn det en finner bare gjennom det strukturelle og organisasjonsbaserte maktgrunnlaget.

Dobbeltheten er altså det mest sentrale for å forstå det institusjonelle maktgrunnlaget. Vi skal komme mer inn på hvordan dette arter seg enda mer konkret i kapittel 3, men som vi skal se så virker denne dobbeltheten også inn i forståelsen av den neste formen for makt vi skal gjennomgå – organisasjonsmakten.

2.4 Organisasjonsmakt

Organisasjonsmakten er den makten som dannes gjennom at arbeidere går sammen og lager en organisasjon. Det krever en organiseringsprosess (Silver 2003:13ff), og makten bunner slik i trekk ved organisasjonen selv. Som nevnt vil organisasjonsmakten være primært knyttet til indre forhold ved fagforeningene som antall medlemmer og lignende. Det betyr imidlertid ikke at det ved *utviklingen* av denne makten forholder seg slik, der er det åpenbart tett sammenheng mellom både det strukturelle, institusjonelle og organisasjonsbaserte makten.⁸

Vi har flere ganger nevnt at det strukturelle maktgrunnlaget på sett og vis er det mest grunnleggende, fordi dette omhandler den avhengigheten som skapes på arbeidsmarkedet og i arbeidsorganisasjonen. Uten arbeidsmarked og arbeidsorganisasjon - så ville vi heller ikke hatt noe relasjon mellom arbeidstakere og arbeidsgivere overhodet, og dermed heller ikke noen maktrelasjon å analysere. Vi skrev også ovenfor at fagorganisering har sitt utgangspunkt i makt- og ulikhetsforholdene i kapitalismens arbeidsliv, fordi organiseringen søker å utjevne denne strukturelle ubalansen. Slik er organisasjonsmakten nok det enkleste å forstå når en analyserer fagforeningers makt mer overordnet. Flere medlemmer, gir større økonomiske ressurser, flere muligheter ved konflikt, flere som deltar i «kartellet» som fagforeninger

⁸ Årsaksforholdene her er komplekse. Fantasia (1988) peker særlig på det institusjonelle rammeverket for å forklare vanskelighetene i å bygge det organisasjonsbaserte maktgrunnlaget i amerikansk fagbevegelse. Samtidig skriver Heiret & Olsen (2010: 37) at «både det strukturelle og det organisatoriske maktgrunnlaget virker inn på utformingen av det institusjonelle rammeverket.» Sannheten er nok at årsakspilene går alle veier her, og at forholdet mellom de ulike maktgrunnlagene heller bør forstås som en vekselvirkningsprosess.

i utgangspunktet oppstår for å etablere, og så videre. Et fornuftig sted å starte for å undersøke organisasjonsmakten, er altså ved betingelsene for fagorganisering.

2.4.1 Betingelser for fagorganisering

En fagforening er som nevnt et fellesskap som har sitt utgangspunkt i makt- og ulikhetsforholdene i kapitalismens arbeidsliv, og som har til formål å ivareta interessene til gruppens medlemmer. Vi kan skille mellom grupper og organisasjon, basert på hvorvidt de er uformelle og formelle, og en fagforening er et utpreget *formelt fellesskap*. Det kan stilles opp mot et *arbeiderkollektiv* som har utgangspunkt i de samme makt- og ulikhetsforholdene, men som er et *uformelt fellesskap*. I en eller annen forstand må det nok alltid eksistere et slikt uformelt fellesskap før en kan etablere det formelle gjennom *formalisering*, så la oss først kort si noe om betingelsene for etableringen av arbeiderkollektiver.

Sverre Lysgaard (1961) vektla som kjent hvordan bedriften er umettelig, ensidig og ubønnhørlig, mens menneskene er begrenset, mangfoldige og trygghetssøkende, og at arbeiderkollektivet ble etablert som en *buffer* mot dette. Her er det makt- og ulikhetsforholdene *internt* i arbeidsorganisasjonen som er avgjørende ettersom prosessen foregår *etter* inngåelse av arbeidskontrakten, og nettopp kontraktens ufullstendighet er det som skaper rommet for at arbeidsorganisasjonens umettelige krav kan støte mot menneskenes endelighet. Å etablere arbeiderkollektiver vil slik ikke bare sikre medlemmene mot vilkårlighet, og kunne utfordre makt- og ulikhetsforholdene, men også bidra til å sikre innflytelse for medlemmene over disse ikke-ekspliserte sidene av kontrakten. Videre peker Lysgaard på tre sett med betingelser som må til for at arbeiderkollektivet skal etableres. Nærhetsbetingelser, likhetsbetingelser og problembetingelser. Nærhetsbetingelsene gir mulighet for en 1) *interaksjonsprosess*. Arbeidstakerne må være i en form for fysisk nærhet som gjør at de kan snakke sammen. Dette gir dem anledning til å prate om sin hverdag og sine utfordringer, og legger grunnlaget for å delta i en felles 2) *problemtolkningsprosess*, altså en realisering av at ens individuelle problemer i virkeligheten er kollektive. Dermed skapes felles

forståelse og 3) *identifiseringsprosess* som vil si at de identifiserer seg med hverandre – i opposisjon til bedriftens «teknisk-økonomiske system».

En bruker ofte betegnelsen *fagorganisasjon* snarere enn fagforening, som understreker at en fagforening er en *organisasjon*. For å forstå hvordan et uformelt fellesskap som et arbeiderkollektiv kan utvikle seg til et formelt fellesskap som en fagforening, kan en slik benytte seg av *generelle organisasjonsbetingelser*. Ralf Dahrendorf (1959: 174-192) er særlig kjent for å ha stilt opp tre sett av slike betingelser:

- a. Tekniske organisasjonsbetingelser: vedtekter, personell, økonomiske midler
- b. Politiske organisasjonsbetingelser: organisasjonsfrihet
- c. Sosiale organisasjonsbetingelser: kommunikasjonsmuligheter, varige sosiale forbindelser.⁹

Her ser vi at det tredje settet av betingelser, de sosiale, i stor grad tilsvarer nærhets- og likhetsbetingelsene som Lysgaard stilte opp for etableringen av et uformelt fellesskap.

Det som mangler i Dahrendorfs tre sett av betingelser er imidlertid problembetingelsene hos Lysgaard. Problembetingelsene bør nok igjen deles opp i to deler, det er de «objektive» makt- og ulikhetsforhold, og den «subjektive» erkjennelsen av disse blant medlemmene og andre kulturelle betingelser. Dette er også erkjent hos Eivind Falkum, som i sin doktorgradsavhandling om makt og opposisjon i norsk arbeidsliv skriver om dannelsen av opposisjon at «ulikhet er samtidig grunnlaget for opposisjon» og «med ulikhet følger også opposisjon som alternative interesser, det vil si ønsker om at goder og byrder skal fordeles annerledes enn det som blir resultatet av maktens intensjoner.» (Falkum 2008:451-452). Dermed kan vi oppsummere med fem sett betingelser for fagorganisering på følgende vis:

- a. Tekniske organisasjonsbetingelser: vedtekter, personell, økonomiske midler.

⁹ Se ellers Olav Korsnes «Fagorganisasjon» i Else Øyen (red): *Sosiologi og ulikhet*. 1992

- b. Politiske organisasjonsbetingelser: organisasjonsfrihet.
- c. Sosiale organisasjonsbetingelser: kommunikasjonsmuligheter, varige sosiale forbindelser.
- d. Strukturelle organisasjonsbetingelser: makt- og ulikhetsforhold på arbeidsmarkedet og i arbeidsorganisasjonen.
- e. Kulturelle organisasjonsbetingelser: erkjennelsen av makt- og ulikhetsforholdene blant medlemmene, utviklingen av solidaritet, evner og lignende.¹⁰

Slik får vi med at utgangspunktet er nettopp makt- og ulikhetsforholdene i kapitalismens arbeidsliv – problembetingelsene hos Lysgaard, at en nødvendig betingelse for fagorganisering er en erkjennelse av disse hos dens medlemmer, og en opplevelse av at en har sammenfallende interesser ovenfor andre grupper. Fagforeningen etableres slik som en interesseorganisasjon som søker å endre makt- og ressursfordelingen i organisasjonsmedlemmenes favør.

Som hovedsak er tilslutning til en fagforening frivillig – og fenomenet med «closed shops» har hatt tilnærmet ingen betydning i Norge. Likevel er det nok riktig at det på en rekke arbeidsplasser har eksistert sterke normer som tilsier medlemskap, og at det har vært tatt i bruk sosial eksklusjon og lignende mekanismer for å hindre dette. Da kan en selvsagt spørre seg hvor frivillig medlemskapet egentlig er. Hos Eivind Falkum er den «andre tesen» at opposisjon «krever oppslutning fra en kritisk masse av aktører for å kunne organiseres som en alternativ struktur» noe som «er nødvendig for å synliggjøre opposisjonen som en korrigerende kraft, eller som en motmakt.» (Falkum 2008: 453). Å forklare hvordan eksistensen av bestemte betingelser leder til ulike utfall – noen ganger de prosessene som skaper kollektiv og fagorganisering og noen ganger ingenting – er en viktig forskningsoppgave for historisk sosiologi. Disse fem settene

¹⁰ Falkum skriver at «opposisjon forutsetter både en erkjent ulikhet, og et analyseskjema som gjør det mulig å artikulere erkjennelsene som antiteser og alternative interesser. (2008:452). Jeg synes hans begrepsbruk er unødig vanskelig, og har derfor forenklet den litt, men poengene er hentet fra han.

med betingelser kan si oss noe om hva vi skal se etter når vi skal analysere fraværet eller tilstedeværelsen av en fagforening på en arbeidsplass. Som altså er selve grunnlaget for det organisasjonsbaserte maktgrunnlaget. Men de sier ikke så mye om hvordan vi kan forstå maktgrunnlaget utover det. Da må vi ha et mer spesialisert rammeverk – et rammeverk bygget nettopp for det formålet.

2.4.2 Bakgrunnen for revitaliseringslitteraturen

Flere av tradisjonene vi omtalte under delkapittelet om det institusjonelle maktgrunnlaget ovenfor, berørte også organisasjonsmakten - men fra en annen synsvinkel. Særlig sentralt var spørsmålet om hvorvidt medlemmene kunne bruke fagforeningene til å utøve effektiv maktbruk på egne vegne, men det var da særlig demokratispørsmålet som ble tatt opp i forlengelsen av oligarkiets jernlov og byråkratiseringsteser. Det som i mindre grad ble analysert i disse studiene, er selve grunnlaget for maktutøvelsen, altså maktgrunnlaget. En kan selvsagt tenke seg velfungerende, demokratiske organisasjoner, som ikke er bundet for mye opp i institusjonelle systemer, men som *likevel* fremstår maktesløse. Fordi de har for svakt organisasjonsbasert maktgrunnlag. Spørsmålet om hvorvidt fagforeningene hadde det organisasjonsbaserte maktgrunnlaget til å *evne* å utøve makt. Om maktens grunnlag ble analysert, var det gjerne heller ved studier av fagbevegelsens etablering gjennom historiske prosesser fra slutten av 1800-tallet og tidlig på 1900-tallet, som hos Olstad. Men spørsmålet som stod sentralt i de fleste av disse tradisjonene var altså *hvordan* makten ble utøvet – nedover eller utover - og i hvilken grad maktutøvelsen gjenspeilte medlemmenes vilje eller «toppfolkenes partnerskap».

Sett i ettertid, er ikke dette så rart. Den prosentvise oppslutningen om fagorganisasjoner i Norge, nærmet seg rundt 1990 sitt absolutte toppunkt, og det var mer vanlig å ta maktgrunnlaget til fagbevegelsen «for gitt» enn å spørre hva som var dens kontemporære betingelser. Internasjonalt, ble det imidlertid gradvis mer presserende også å studere grunnlaget for denne makten i nåtiden. Det er trolig at dette skjedde som en respons på at fagbevegelsen i de gamle industrilandene fikk stadig færre medlemmer – slik det er dokumentert i artikler med talende navn som «The Crisis

of the World's Old Labour Movements» (van der Linden 2015). Kanskje er det ikke overraskende sånn sett, at det var særlig i den angloamerikanske verden at spørsmålet om grunnlaget for fagbevegelsens makt tidligst kom på dagsorden.

I USA har selvsagt arbeiderbevegelsen i utvidet forstand alltid stått svakere enn i Europa – slik Werner Sombarts klassiske studie «Why is there no Socialism in the United States» (Sombardt 1977 [1906]) tok opp allerede for over hundre år siden, men fra tidlig på 80-tallet pekte flere observatører på den amerikanske arbeiderbevegelsens tilsynelatende hjelpeløshet ovenfor president Reagans angrep på flygelederne. En slik observatør, allerede nevnte Rick Fantasia, tok observasjonen med seg inn i sitt doktorgradsarbeid, og det som senere skulle bli den klassiske studien *Cultures of Solidarity* (Fantasia 1988). Her vendte han blikket mot tre konkrete arbeidskonflikter, og forsøkte å analysere bakgrunnen, gangen, og utfallet av dem, basert på hvilke strategier, ressurser, allierte og kapasiteter til å handle, de ulike aktørene – først og fremst arbeidsgiverne og arbeidstakerne – hadde. En utvidet forståelse av hvilket maktgrunnlag som lå til grunn for de ulike aktørene. Han konkluderte, grovt sagt, med at det ikke er en spesielt sterk individualisme som utgjør den amerikanske eksepsjonalismen, men en kombinasjon av en meget sterk arbeidsgiverside og et institusjonelt rammeverk som i stor grad begrenser arbeidstakerorganisasjonenes maktmidler. Kort sagt, maktgrunnlaget i amerikansk arbeidsliv hadde alltid vært mer i favør arbeidsgiverne enn i de fleste europeiske land, men det var også ytterligere forskjøvet i årene som ledet opp mot studien. Dette førte i årene etter Fantasias studie, til en ytterligere forskyvning i det amerikanske arbeidslivet, hvor den økonomiske veksten på nittitallet gikk hånd i hånd med stagnerende lønninger, økt ulikhet og mer midlertidig arbeid (Osterman 2000).

Cultures of Solidarity kan karakteriseres som den første studien i en lang rekke, som fra slutten av nittitallet og til i dag, omfatter en ganske betydelig rekke studier som etter hvert kan kategoriseres som en egen tradisjon. Men der fokuset mot fagforeningers maktgrunnlag hos Fantasia ble vekket av en interesse for fagbevegelsens tilsynelatende krisetilstand, har de senere studiene i tradisjonen snarere latt seg inspirere av det som fremstår som en fornyet kraft. Mest kjent, er kanskje de

store streikene i Frankrike i 1995, og demonstrasjonene mot WTO-toppmøtet i Seattle i 1999. Idar Helle (2000:107) påpekte treffende i sin hovedfagsoppgave hvordan streikene i 1995 på samme måte som årstallene 1789, 1848, 1870-71 og 1968 har gått inn i den kollektive bevissthet om at «en annen verden er mulig», og i *Forces of Labor* – en av de viktigste komparative monografiene i tradisjonen – dukker typisk nok både 1995 og 1999 opp allerede på andre side (Silver 2003: 2). Beverly Silver skriver her at årstallene representerte et brudd for det hun kalte «the double crisis of labor studies and labor movements» (Ibid: 1). Både arbeiderbevegelsen og forskningen på denne ble revitalisert. Riktignok har det vært stilt spørsmålsteget ved hvor stor revitaliseringen av arbeiderbevegelsen egentlig er (Katz 2001: 347), men uansett har det blitt forstått slik – og dermed i hvert fall gitt næring til *forskningen om revitalisering* - det som etter hvert har fått navnet *revitaliseringslitteraturen*.

2.4.3 Handlingsrepertoar

Revitalisering av arbeiderbevegelsen i disse studiene, betyr da en *revitalisert evne til å utøve makt*, og er altså tett knyttet til studier og analyser av fagforeningers maktgrunnlag. Som hos Fantasia (1988), tar studiene ofte utgangspunkt i konkrete arbeidskonflikter, aksjoner eller lignende. Et kjerneargument i hele tradisjonen, er dermed at fagforeninger *kan* gjøre noe, at de ikke bare er hjelpeløse kasterballe for en globalisert kapitalisme. Frances Fox Piven og Richard A. Cloward skriver f.eks. i sin programmatisk artikkel om *Power Repertoires and Globalization* at:

Globalization in turn seems to puncture the century-old belief in worker power. If workers once seemed to have economic power over employers because they could withdraw their labor, now they have to worry about the virtually boundless army of workers across the globe ready to replace them or to replace at lower cost the goods and services they once produced. (...) This is at least the usual diagnosis (...) But is it accurate? Have we in fact moved from one era in which people had power as workers and as citizens to another in which they are no match for international capitalists? **We think not. The underlying power possibilities that flow out of capitalist and democratic relations persist.** (Piven & Cloward 2000:413-414, min utheving)

Argumentet fortsetter med å peke på at arbeidsgivere og arbeidstakere fremdeles er bundet sammen gjennom lønnstakerrelasjonen og at «the worker strategies constructed in the industrial age have been undermined not because globalization has eviscerated labor power but because it weakened old labor strategies and spurred aggressive new elite strategies with which labor has yet to cope».

Fokuset her er altså på «labor strategies», vi kan kalle det maktstrategier på norsk, og de låner begrepet om *repertoar* fra Charles Tilly for å betegne slike historisk spesifikke konstellasjoner av maktstrategier. Et repertoar er da altså et utvalg av *mulige* maktstrategier en fagforening kan benytte. Merk at en ikke mener alle som er potensielt mulig, men de som inngår i *bevisstheten* til beslutningstakerne i foreningen. Her peker begrepsbruken med andre ord utover en ren maktressursanalyse hvor en bare teller antall medlemmer, ulike maktmidler og lignende. For som de skriver,

Once constructed, strategies tend to persist because they become imprinted in cultural memory and habit, they are reiterated by the organizations and leaders formed out of past conflicts (...) People inevitably cling to accustomed modes of action, particularly when these have been at least partly successful in realizing their interest. But this inevitable drag of the past can also constrain adaptive changes in strategy that become especially necessary when elite repertoires change (..) Only slowly, through the experience of defeat and repression on one hand and the contingencies of imagination, invention and the willing up of mass defiance on the other, do new repertoires emerge that respond to the new impediments to realizing power from below. (Piven & Cloward 2000: 414-5).

I sitatet over er det særlig to viktige poenger. For det første, repertoaret av handlingsstrategier er utviklet gjennom konkrete konflikter *i fortiden* og tenderer derfor til å inneha en viss treghet. Dette gjør at skiftende omstendigheter, ikke automatisk, og kanskje ikke overhodet, følges opp av skiftende repertoar. Denne tregheten er en strategisk ulempe for fagforeningene, og fornyelse - *revitalisering* – blir derfor et mulig mål på hvorvidt en fagforening vil evne å opprettholde eller utvikle sitt maktgrunnlag. Her ser vi en parallell til argumentene ovenfor om oligarkiets jernlov og byråkratiseringstenen – disse har med andre ord *også* betydning for å forstå det organisasjonsbaserte maktgrunnlaget. Også norske forskere har tatt opp en slik tråd, men da fra et annet, samfunnsgeografisk utgangspunkt. Ann Cecilie Bergene starter

eksempelvis sin doktorgradsavhandling med det sentrale spørsmålet «Are [trade unions] preaching an ideology past its prime to deaf ears or are they trying, from their difficult position, to devise new and creative ways of bettering the plight of workers?» (Bergene 2010: 1). Det andre sentrale poenget i sitatet fra Piven og Cloward er at utvikling av nye maktstrategier krever både nederlag og undertrykkelse, men også fantasi, kreativitet og motstand.

Slik peker begrepet på at fagforeningers maktgrunnlag er avhengig av noe tillært, men også noe *mer*. For eksempel vil kunnskapen som omhandler hvordan en skal handle i streiker, aksjoner eller bare vanlige bedriftsbesøk for å vinne oppslutning om en tariffavtale, være en kompetanse som avhenger av organisasjonens historie, aktørenes historier, og ofte undervurdert, selve *idéen om arbeidermakt* (Piven & Cloward 2000: 413-414). Mens årene etter krigen var preget av en sterk tro på arbeidermakt i fagorganisasjonene selv, preges dagens situasjon i stedet av en resignasjon over hvordan globalisering snevrer inn alternativene for nasjonale aktører som fagorganisasjoner – men også hos deres tradisjonelle politiske allierte i arbeiderpartiene.¹¹ Dette er avgjørende, fordi hvilke maktstrategier en tar i bruk, og hva en tenker på som mulig å oppnå, selvsagt er direkte knyttet til slik *selvtillit*, og en risikerer en snøballeffekt hvor noen nederlag svekker selvtillit, som igjen innsnevrer handlingsrepertoaret – som igjen sannsynliggjør nye nederlag.

Å undersøke repertoaret til fagforeninger er da å undersøke hvilke mulige maktstrategier foreningene kan se for seg. **Dette kan være 1) strategier for å enten styrke eget maktgrunnlag, som eksempelvis bestemte måter å få flere medlemmer, eller 2) strategier for å nytte seg av det eksisterende maktgrunnlaget til å oppnå ulike målsetninger som høyere lønn eller mer medbestemmelse.** Det er selvsagt heller ingen klar linje mellom de to – en vellykket streik for høyere lønn kan eksempelvis også føre til et rush av nye medlemmer slik vi så i storstreiken mellom LO

¹¹ For noen forskere, har denne utfordringen ført til utforskningen av spørsmålet om betingelsene for transnasjonal handling fra arbeiderbevegelsen og andre sosiale bevegelser, for eksempel et CAS-prosjekt under ledelse av historiker Knut Kjeldstadli (2013-2014) med det treffende navnet «Globalization and the possibility of transnational actors – The case of trade unions». Denne munnet blant annet ut i antologien *Labour and Transnational Action in Times of Crisis* (Bieler et al. 2015)

og NHO våren 2023. Men for enkelhetens skyld vil vi kalle den første formen for maktstrategier for *organizing* og den andre, hvor en benytter seg av maktmidler for å oppnå noe, for *maktutøvelse*.

2.4.4 Former for organizing

Vektleggingen av organizing står sentralt i revitaliseringslitteraturen (Frege & Kelly 2004), og både i hvilken grad og på hvilken måte en driver organizing på, antas å ha betydning for utviklingen av fagforeningenes maktgrunnlag.

Men selv om begrepet i utgangspunktet handler snevert om å rekruttere medlemmer, har en etter hvert også utviklet en mer utvidet forståelse. Klaus Dörre (Dörre et al. 2009) har laget en oppklarende figur som synliggjør forskjellene mellom to idealtypiske former for organizing (se under). Heiret og Olsen oppsummerer den utvidede forståelsen som «en bredere fellesbetegnelse på virksomhet som både inkluderer interne organisasjonsendringer og nye former for alliansepolitikk og organisasjonsgrunnlag i bredere forstand» (Heiret & Olsen 2010). Når vi skal bestemme hvorvidt foreninger er revitaliserte, vil vi nettopp se etter slike utvidede former for organizing.

Hvilken type organizing, og om det bedrives organizing overhodet, kan også knyttes til hvilken type fagforening det er snakk om. Da benyttes gjerne Richard Hymans (2001) tredeling mellom markedsbaserte, klassebaserte eller samfunnsbaserte fagforeninger. Her vil en markedsbasert fagforening ha større sjanse for å drive snever organizing, mens samfunnsbaserte og særlig klassebaserte foreninger vil ha større sjanse for å drive organizing i utvidet forstand. Disse kategoriseringene er ofte normative, i den forstand at en ser for seg at revitalisering, utvidet form for organizing, og klasse- og/eller samfunnsbaserte fagforeninger, har et sterkere maktgrunnlag. Sånn sett følger de det Ole Johnny Olsen kaller «eksplisitt formulerte kunnskapsinteresse relatert til opplysning for frigjøring og samfunnsmessig endring og deres engasjement i faglig og intellektuell debatt om og anvendelse av forskningens resultater» som han også «tror den norske arbeidslivsforskningen vil være tjent med» (Olsen 2007:57). Selv

deler jeg denne troen, men det viktigste for oss i det følgende er likevel at slike dimensjoner gir oss retning, «noe å se etter» i de empiriske og analytiske undersøkelsene fra kapittel 6 og fremover.

	Organising wide	Organising narrow
Focus	Prioritisation of issues of justice over economic efficiency; combination with crucial social issues, "political unionism";	Rather neutral in its content, if necessary combinable with value creation-oriented approaches
Goal	Strengthening of trade union organisational power as a means for the correction of power asymmetries and social change; offensive focus on organisational success among previously poorly organised groups (precariously employed, women, highly qualified employees)	Membership recruitment in order to strengthen trade unions' organisational power; tendency to concentrate on the trade unions' core groups; if at all, cautious inclusion of strategically important and financially strong groups of employees
Reference to opponents	Significant, rather oppositional and confrontational; crucial, however, are the coordination of the different social areas and the strategy mix	Not decisive, co-operation remains a possibility; what is crucial here, too, is the strategic richness and the – scientifically informed – adaptation of tactics and methods to the particularities of the respective field of conflict
Methods, Means	Campaign orientation, the practice of which brings about lasting change to the working structures of the trade union	Campaign orientation of a rather instrumental, or even professionalized nature: Partial juxtaposition with the organisational routine
Bearer	„Hinge groups' between social movements and the functionaries' apparatus, active membership, supported by headquarters	Mainly salaried and voluntary functionaries, partially professional organisers
Organisation, participation	New forms of direct participation by employees and members, democratisation and decentralisation of the decision-making structures right up to "membership self-determination"	Selective admission of direct participation, integration into hierarchic decision-making structures
Alliances	Policy of alliances in order to increase the ability to handle conflict, Priority on protest coalitions	Policy of alliances of a rather instrumental type, no priority on protest or influence coalitions
Problems	High standards for strategic organisational shift and trade union renewal; limitation of the ability to handle conflict; to some extent intensive use of resources without any short-term success; under-developed preparedness to participate on the part of the membership	Tendency towards a reduction to a set of methods, technocratic character, organising may seem as an end in itself, limitation of the ability to co-operate; threat of relapse into organisational routine; dominant position of the salaried staff over the membership

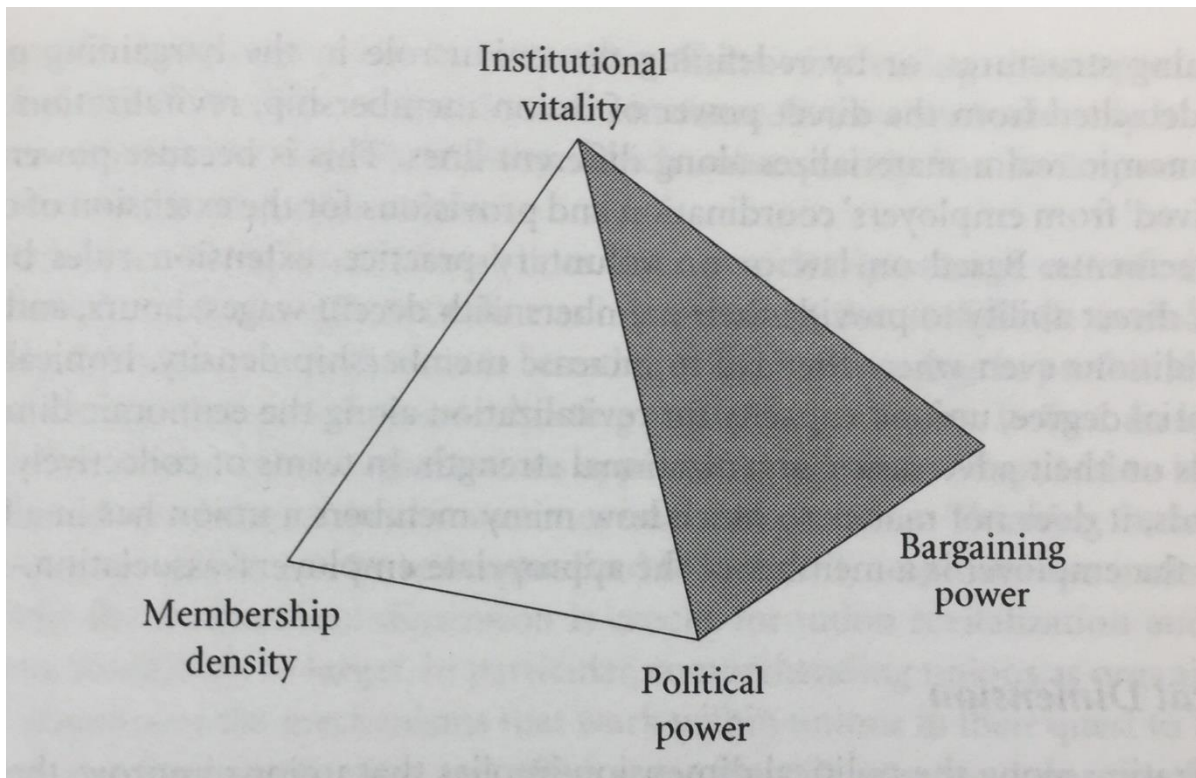
Tabell 3: *To former for organizing* (Dörre et al. 2009).

2.4.5 Former for revitalisering

Et viktig moment som ofte trekkes frem i studiene, er hvor de nye impulsene til revitalisering kommer fra. Kim Voss og Rachel Sherman, som har skrevet en av de viktigste programmatiskke artiklene i tradisjonen (Voss & Sherman 2000) konkluderer med at det mest fruktbare er når revitaliseringsimpulser kommer *både* ovenfra og nedenfra. Tendensene nedenfra er viktig for legitimitet, men tendensene ovenfra, handler ofte om tillitspersoner med lang erfaring og kompetanse, eller nye ledere som kommer inn med en utvidet kompetanse fra andre organisasjoner, særlig politiske partier eller sosiale bevegelser.

I norsk sammenheng har det særlig ifra forskningsstiftelsen Fafo vært pekt på en viss revitalisering ovenfra ved hvordan det tette samarbeidet mellom LO og Arbeiderpartiet sikret en videreføring av «solidaritetslinjen» (Dølvik og Stokke 1999). Et annet utviklingstrekk som ofte tolkes i samme retning, er at posisjoner i fagbevegelsen etter hvert har blitt mer åpne for personer med bakgrunn fra andre steder enn Arbeiderpartiet (Bergh 2009), og også utviklingen av det konsernfaglige samarbeidet i norsk industri som har gitt nye maktposisjoner for tillitsvalgte til venstre for Arbeiderpartiet (Heiret 2003: 198-202), kan kunne sies å representere en slik revitalisering ovenfra. Det har imidlertid vært få studier som setter søkelys på nye impulser nedenfra, og dette var også en av de tidlige motivasjonene bak den foreliggende avhandlingen.

Den kanskje mest utbredte måten å bestemme revitaliserte fagforeninger, finner en i kapittelet *Conceptualizing Labour Union Revitalization* av Martin Behrens et al. i boken *Varieties of Unionism* (Frege & Kelly 2004). Her skisseres det opp fire dimensjoner hvor revitalisering kan forekomme.



Figur 2: Dimensjoner av revitalisering. (Behrens et al. 2004: 21)

De fire er *Medlemskap, økonomisk, politisk og institusjonell* (Behrens et al. 2004:20-24). Disse er igjen delt opp i egne faktorer. Langs medlemskapsdimensjonen, tenkes både økt medlemskap, økt «tetthet», det vil si høyere andel organiserte, og en endring i sammensetningen av medlemmer. Dette er åpenbart viktig for økonomisk styrke, legitimitet, representativitet og forhandlingsmakt. Å forstå revitalisering langs denne dimensjonen er altså å undersøke endringer i medlemskaps sammensetningen og foreningens innstilling til dette. Videre har vi den økonomiske dimensjonen, som omhandler nye måter å oppnå økonomiske fordeler gjennom andre midler enn klassiske forhandlinger, endre lite fungerende forhandlingsstrukturer eller å redefinere foreningens rolle i forhandlingsprosessen. Den tredje dimensjonen er den politiske dimensjonen, hvor revitalisering omhandler en økt styrke gjennom nye metoder til å påvirke politiske aktører. Den siste dimensjonen er den institusjonelle, og omhandler foreningens egen indre organisasjon og dynamikk, som graden av toppstyring, representativitet og lignende.

En annen måte å definere revitaliserte fagforeninger, ser vi hos Voss og Sherman som omtaler de som revitaliserte:

those that had shifted away from servicing current union members to organizing the unorganized and that used unconventional disruptive tactics in these organizing campaigns (2000:316).

Vi ser altså at revitaliserte foreninger her bestemmes gjennom en overgang fra et hovedfokus på å være tjenesteyter for allerede eksisterende medlemmer, til et fokus på å rekruttere nye medlemmer gjennom kreative taktikker. Dette ble operasjonalisert gjennom å undersøke 1) forholdstallet mellom de ulike ansatte i foreningen, og 2) i hvilken grad fagforeningene tok i bruk et nytt taktisk repertoar som å forsøke å gå rundt NLRBs standardiserte prosedyrer for å akseptere en fagforening,¹² strategisk målretting, bedriftskampanjer, mobilisering av allerede rekrutterte arbeidere, bruk av direkte aksjonsmidler, og allianser med sivilsamfunnsgrupper (Voss & Sherman: 316). Denne måten å kategorisere på er ikke uten problemer, som Voss og Sherman også selv understreker, og den lar seg ikke direkte overføre til norske forhold, men kjerneproblemstillingene om i hvilken grad en fagforening er revitalisert, og hva som eventuelt må til for at den skal gå fra det Voss & Sherman kaller «business unionism» (2000: 310), til et mer aktivt oppsøkende arbeid, enten for å rekruttere nye medlemmer, etablere nye tariffavtaler, eller utvikle kapasiteten til tillitsvalgte eller arbeidere, vil være relevant også i Norge, og det er lett å se parallellene til både byråkratiseringsten og den «doble karakter» som ble beskrevet ovenfor. Jeg vil imidlertid bruke begrepet *vitalitet* i stedet for *revitalisert*, ettersom revitalisert forutsetter at foreningene har stagnert først – men den forutsetningen kan en ikke nødvendigvis ta med seg i en norsk kontekst. Da betyr å være vital at en forening både **stiller spørsmålsteget ved etablerte strukturer og handler for å endre dem ved å ta i bruk «nye» virkemidler for å bygge organisasjonsmakt.**

¹² NLRB står for National Labor Relations Board, og har et system med avstemninger som de arrangerer på arbeidsplassen for å akseptere en fagforening, men dette lar seg ofte trenere og fagforeningene opplever prosessen som i deres disfavør (Voss & Sherman 2000: 312).

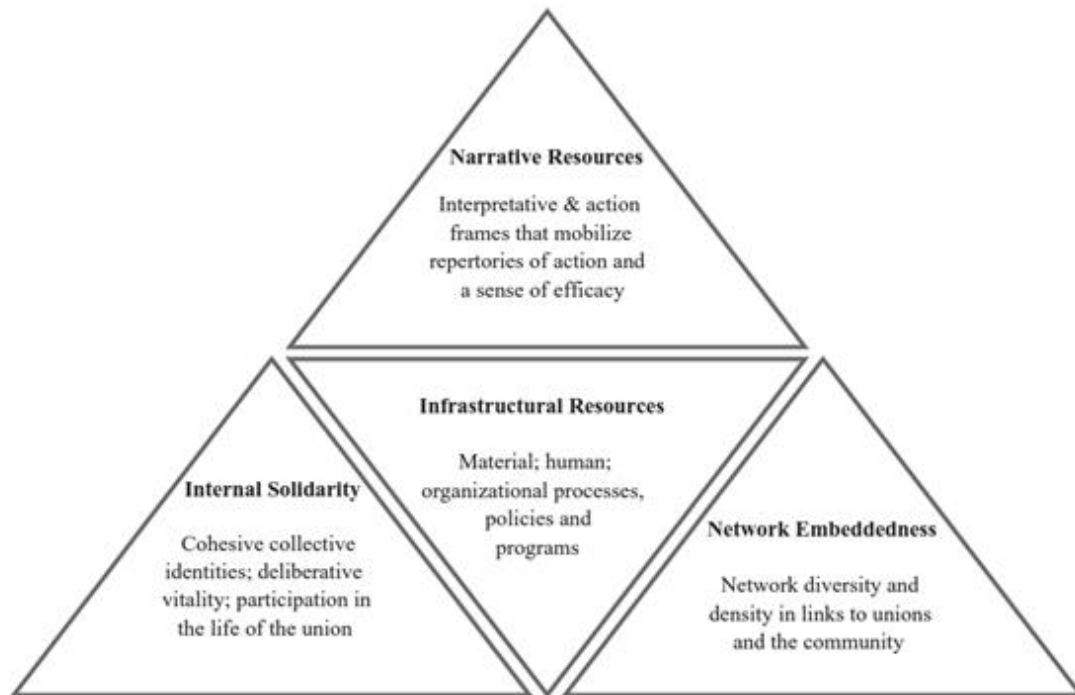
2.4.6 Kilder til organisasjonsmakt: Ressurser og kapasiteter

Vi har til nå skrevet om organisasjonsmakten på bakgrunn av tekster i revitaliseringslitteraturen som i hovedsak undersøker maktgrunnlaget gjennom graden av revitalisering, eller som vi omformulerte det til, *vitalitet* i organisasjonene, og som derfor åpner for å undersøke spørsmål om repertoar, hvilken form for organizing som brukes, og hva som er kildene til revitalisering. Men det vi startet delkapittelet med, er at organisasjonsmakten nok er det enkleste å forstå fordi den omhandler medlemmer, økonomiske ressurser og lignende. Vi kan kalle dette for de *ressursene* en fagforening har tilgang til.

I prinsippet kan nok en fagforenings ressurser være veldig mye forskjellig, men Christian Lévesque og Gregor Murray (2010) har utviklet en fornuftig firedeling. Jeg har tidligere benyttet meg av denne firedelingen i min artikkel *Arbeidskamper i det nye arbeidslivet* (Lekve 2020), og benyttet meg da av en enkel analyse som tilsa at tilstedeværelsen av alle de fire formene for maktressurser, tilsa et sterkt maktgrunnlag.¹³ De fire formene for maktressurser Lévesque og Murray lister opp er: 1) Intern solidaritet, 2) Styrke og omfang av nettverk med andre aktører, 3) Narrative maktressurser og 4) Infrastrukturelle maktressurser.

Med (1) intern solidaritet menes i hvor stor grad medlemmene i en forening deler en kollektiv identitet, opplevelse av at de har felles prosjekt og at foreningsfelleskapet gir dette riktig retning. Samtidig peker de på, informert av Hyman (1975), at et slikt prosjekt næres av graden av fungerende medbestemmelse. Den interne solidariteten, er helt nødvendig for å få til for eksempel oppslutning om streiker.

¹³ Forvirrende nok oversatte jeg den gang maktressurser med begrepet maktmidler, men et maktmiddel er som vi nevnte ovenfor et virkemiddel som kan benyttes for å få til endring, mens maktressurser er det som mobiliseres for at maktmiddelet skal være virksomt. En streik kan være et maktmiddel, en fagorganisert kan være en maktressurs, og en mobiliserer den fagorganiserte til å bli en streikende for å gjennomføre en vellykket streik. Begrepsbruken min den gangen var altså forvirrende og egentlig direkte misvisende, selv om analysen heldigvis ikke ble lidende.



Figur 3: Fagforeningers maktressurser (Lévesque & Murray 2010).

Med (2) styrke og omfang av nettverk, menes styrken i bånd til andre foreninger og fagorganisasjoner, men også horisontalt til politiske aktører, community-grupper, sosiale bevegelser, og annet på grasrotnivå, og vertikalt oppover til det nasjonale eller noen ganger internasjonale nivået innen egen organisasjon eller til for eksempel sentrale politikere. I tillegg, kan vi tenke oss relasjoner til ulike trendsettere, skribenter, journalister, kommentatorer som evner å ta bruk offentligheten effektivt. Denne maktressursformen tilsvarer i hovedsak det vi ovenfor pekte på som «Coalitional power», og er også sentralt hos for eksempel Voss & Sherman som peker på betydningen det har når nye personer kommer *inn* i fagbevegelsen, med erfaring fra for eksempel andre sosiale bevegelser, og tar med seg nye analyser og en annen *drive* til å sette i gang noe nytt (2000).

Videre, vil de med (3) narrative maktressurser peke på en felles forståelse av ideologi og historie. Dette informerer hvem som er venner og hvem som er fiender, og vil kunne brukes til å forklare og fortolke seire og nederlag, nye konflikter og lignende. Særlig nederlag, er det viktig at får sin forklaring, slik at en ikke gir opp. Det vi i innledningen kalte «Societal power» er, slik Dörre og Schmalz (2018:7) også peker på,

en sammenslåing av både disse narrative maktressursene og styrke og omfang av nettverk.

Sist, har en (4) de infrastrukturelle maktressurser som er de penger og annet materiell, og de personer en har tilgjengelig. I dette kommer det som oftest måles når en skal analysere styrken i fagbevegelsen, nemlig antall medlemmer, men også hvor mange som er frikjøpte, hvor mye tid de har, lokaler og mye mer. En kunne i prinsippet tenkt seg at også de personlige egenskaper til medlemmer, tillitsvalgte og andre ledere kom innunder denne ressursformen, ettersom det er kvaliteter nettopp ved personene, og personene kommer innunder her. I det måtte da også den *kunnskapen* personene innehar ha inngått.

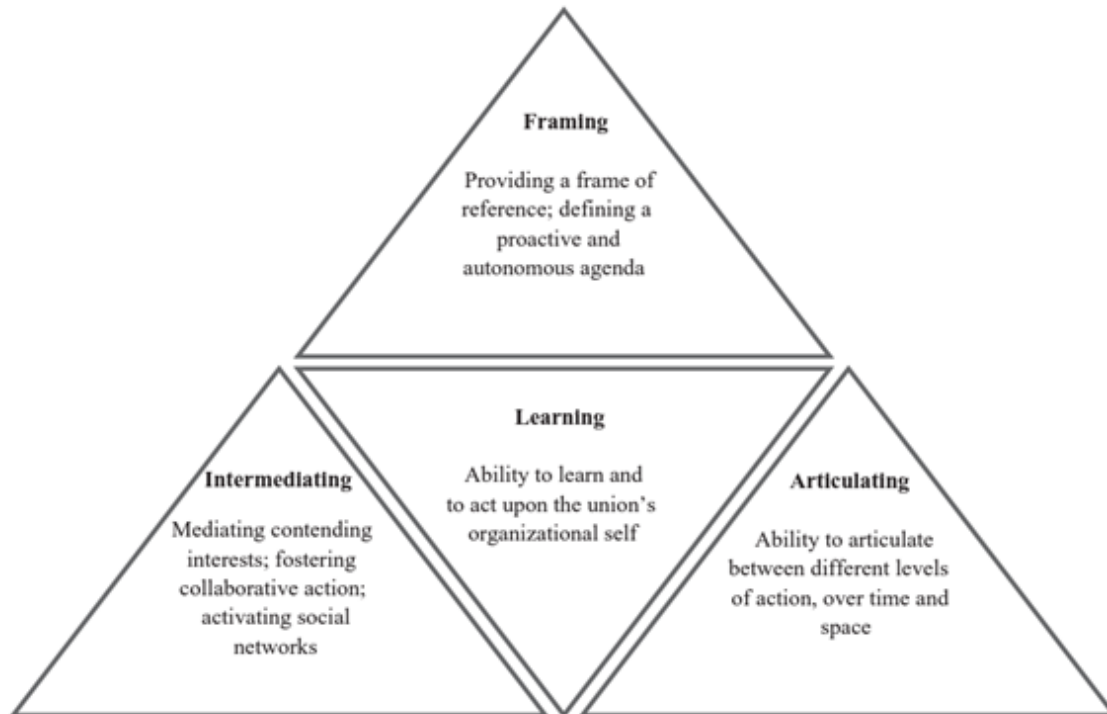
Lévesque og Murray skiller imidlertid dette ut som egne analysekategorier under begrepet *kapasiteter* som da representerer noe kvalitativt annet enn ressurser. Dette skillet bygger på en viktig innsikt som vi allerede har vært innom flere ganger, nemlig at å anvende ressurser effektivt også er et spørsmål om kunnskap, eller videre, evner, og det er klart at begrepet om kapasitet er tett knyttet til begrepet om repertoar av maktstrategier. Dette er nettopp en del av de subjektive dimensjoner, som også Fantasia fremhever i *Cultures of Solidarity* (1988). Men begrepene opererer på ulike nivåer. Lévesque og Murray understreker, som jeg ovenfor, at begrepsbruken her ofte er forvirrende når de skriver at:

The notion of capabilities suggests that resources are not sufficient. (...) Our earlier work tended to conflate resources and capabilities (Lévesque & Murray 2002). Unions can have power resources (or attributes) but not be particularly skilled at using them. This can be seen in a variety of studies of the foundations of micro-power in local unions. (...) A re-reading of these cases suggests that these unions had considerable resources at their disposition but they were lacking in strategic capabilities. (Lévesque & Murray 2010: 341).

Kapasiteter er evner som dreier seg om i hvilken grad en greier å *utvikle, benytte* og *transformere* ressursene i *egen organisasjon* til å utøve makt, og de definerer det som:

By capability, we refer to sets of aptitudes, competencies, abilities, social skills and know-how that can be developed, transmitted and learned. (Lévesque & Murray 2020: 341).

Igjen lager de en firedeling for å beskrive de fire kapasitetene: 1) Forhandlingsevne, 2) Innramming, 3) Nivåveksling og 4) Læring.¹⁴



Figur 4: Fagforeningers strategiske kapasiteter (Lévesque & Murray 2010).

Med (1) forhandlingsevne, pekes det på at siden en forening har mye mindre ensartede medlemmer og potensielle medlemmer enn tidligere, så er det viktig å kunne balansere ulike interesser, forhandle mellom aktører for å få dem til å dra i samme retning, og å kunne aktivere ulike former for nettverk.

Med innramming (2) menes evnen til å formulere budskap og sette det inn i en større sammenheng på en troverdig og mobiliserende måte. Det handler om hvem en definerer som fiender og venner, og evnen til å konstruere en fortelling rundt interessekampen som kan mobilisere medlemmer og andre.

Med nivåveksling (3) menes evnen til å smidig veksle ulike strategiske nivåer. Som forening må en alltid tenke både kortsiktig og langsiktig, men også lokalt,

¹⁴ Originalt «intermediation», «framing», «articulation» og «learning».

nasjonalt og globalt. Her kan en åpenbart gjøre strategiske valg som styrker eller svekker ens evne til å vinne frem med krav, eller evne til å mobilisere medlemmer, sympatisører eller andre, og evnen til å forstå når og hvor en skal fremme hvilke krav, blir slik en strategisk kompetanse.

Sist, med læring (4) menes både evnen til en person eller en forening til å tilegne seg ny kunnskap, lære av fortiden og andre aktører, men også evnen til å spre denne kunnskapen utover i organisasjonen. Dette er nok ofte den viktigste kapasiteten, ettersom for eksempel kunnskap om lovverk og fremgangsmåter, ofte er nødvendig for å i det hele tatt komme i posisjon for å bruke de andre. En kunne tenkt seg at kunnskap er en ressurs som man kan «trekke på» gjennom kapasiteter, men ettersom lovverk og andre forhold endrer seg så fort, er det nok likevel riktigere å snakke om kapasiteten til å lære (altså som pågående prosess) heller enn kunnskap som statisk ressurs. Kunnskap vil slik kategoriseres som nettopp læring i det følgende.

2.4.7 Oppsummering av organisasjonsmakten

Etter denne doble firedelingen, har vi altså flere redskaper til å beskrive og analysere fagforeningers organisasjonsbaserte maktgrunnlag. Et kjernepoeng ved analysen av organisasjonsmakten, er likevel at hverken antall ressurser eller tilstedeværelse av kapasiteter, er nok for å forstå foreningers makt i seg selv, slik vi understrekte ovenfor, derfor vil også de subjektive dimensjonene nødvendigvis måtte beskrives og analyseres, i tråd med Fantasia (1988) og andre. Når vi i analysen i det følgende vil analysere organisasjonsmakten, vil vi altså se etter:

- Graden av organisatorisk vitalitet, kjennetegnet av en positiv virkelighetsforståelse (verden er skapt og kan endres), en pågående mulighetsforståelse, en kreativ ressursbruk og et aktivt handlingsrepertoar.
- Mobilisering av ulike maktressurser (som for eksempel intern solidaritet, styrke og omfang av nettverk, narrative og infrastrukturelle ressurser).

- Tilgangen på ulike kapasiteter (forhandlingsevne, innramming, nivåveksling og læring).
- Subjektive egenskaper (som intellektuell kraft, engasjement, følelse av forpliktelse, på kollektivt (kultur) og individuelt nivå).

2.5 Fra organisasjon til samfunn

Hva så med forholdet til det nasjonale nivået i fagforeningene? Etter den teoretiske utlegningen ovenfor, ville det nok være mest riktig å kategorisere styrken i det nasjonale nivået også som en del av organisasjonsmakten, ettersom det er en styrke som baserer seg på arbeidstakernes egen organisasjon. I en *makro*-orientert analyse av faglig motmakt, vil en slik innfallsvinkel være åpenbar. Når det kommer til en *mikro*-orientert studie som denne av lokale foreninger, er jeg mer usikker. Her kan det nasjonale nivået fungere både som motpart og alliert, en «ressurs» eller «administrator». I praksis vil det nok være mest hensiktsmessig å analysere dette nivået som en ekstern aktør, men med tette bånd til det lokale nivået, fordi det slett ikke alltid er sikkert at en får den nødvendige oppslutning herfra – selv om det er sannsynlig. Slik oppslutning vil være avhengig av både styrken i narrativer, nettverk og lignende. Dermed vil dette nivået kommenteres nærmere i de følgende to kapitlene som går nærmere inn i den strukturelle og institusjonelle konteksten norske fagforeninger opererer innenfor. Her vil vi nettopp gå inn på hvordan samspillet av de to andre maktgrunnlagene kommer til uttrykk gjennom en presentasjon av en modell – den norske modellen – hvor fagforeningenes nasjonale nivåer nettopp spiller en nøkkelrolle, før vi videre presenterer de viktigste endringstendensene som utfordrer denne. Slik vil vi forhåpentligvis få en *helhetlig* forståelse av fagforeningers makt, og dermed av samspillet mellom fagbevegelsen og samfunnet.

3. Den institusjonelle kontekst

How does it work, this Norwegian Model? Vi har fått høre at fagbevegelsen i Norge setter seg rundt bordet med staten og eierne, og så får dere noe ut av det. Men hver gang vi setter oss ned med staten og kapitalen, så tar de noe fra oss. Hva er den norske hemmeligheten?

(Litauiske fagforeningsledere til norske fagforeninger)¹⁵

Vi brukte forrige kapittel på å drøfte perspektiver på studiet av faglig motmakt i det nye arbeidslivet. Et kjernepoeng her er at den delen av fagforeningers makt som henter sin styrke fra egne medlemmer og kollektivdannelse – organisasjonsmakten - er avhengig av både medlemmene' og de tillitsvalgtes individuelle egenskaper – evner, repertoar og lignende – men også av den kollektive dimensjonen, dynamikken i gruppen, graden- og typen av solidaritet, mulighetshorisonten, det Fantasia kalte solidaritetskulturer (1988). Vel så viktig var det dog at betingelsene for fagforeningers makt ikke kan studeres uten kontekst. Grunlaget for både den strukturelle og institusjonelle makten er nettopp den strukturelle og institusjonelle situasjonen fagforeningene står i.

Denne konteksten vil variere mellom bransjer (forbund), hovedsammenslutninger og geografi, ettersom det vil være variasjoner i tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft, kvalifikasjonssystemer, lover og regler, og bransjeavtaler – og mye mer. Samtidig er mye av konteksten også fast mellom bransjer gjennom nasjonale lover, reguleringer og avtalesystemer, og selv om også denne konteksten varierer over tid – gjennom blant annet konjunkturer og politiske vinder – så har det utviklet seg relativt bred enighet om at vesentlige trekk likevel er ganske stabile, og sammen utgjør et institusjonelt system som typisk karakteriseres helhetlig

¹⁵ Se Dagsavisen 8. Januar 2014. Online på <https://www.dagsavisen.no/debatt/a-sage-over-sin-egen-gren-1.450097>

gjennom den samfunnsvitenskapelige konstruksjonen om *den norske modellen*. Denne modellen, som altså gir et *statisk* bilde av den norske kapitalismen fra et system- eller modellnivå, vil være tema for det foreliggende kapittelet, og gjennom dette bildet bør det i hvert fall være mulig å skissere et slags øyeblikksbilde av de dimensjonene som ligger noenlunde fast på det nasjonale nivået, og også hvordan de relateres til motmakten på både lokalt og nasjonalt nivå.

Den norske modellen er en modell som nettopp betoner de viktigste dimensjonene i det institusjonelle rammeverket som omgir arbeidsmarkedet i Norge. Slik er det først og fremst en modell som sier noe om de institusjonelle rammene til både fagforeninger og arbeidsgiverforeninger. Dette institusjonelle rammeverket er per definisjon utgangspunktet for mye av den institusjonelle makten, men det *rammer også inn* arbeidsmarkedet og setter begrensninger og føringer på arbeidsorganisasjonene, og virker slik ganske direkte inn også på den strukturelle makten.

I tillegg har modellen en lokal variant, som kalles *den norske mikromodellen*, som også tar opp i seg graden av autonomi og samarbeid på virksomhetsnivå. Dermed kan vi si at de to variantene av modellene gir et godt utgangspunkt for å forstå både den strukturelle og institusjonelle makten til fagforeninger i Norge. Det strukturelle maktgrunnlaget vil dog, i større grad enn det institusjonelle, variere mellom bransjer og over tid – som vi også vil se når vi kommer til analysekapitlene. Samtidig tar modellen opp i seg den rollen som spilles av de nasjonale nivåer av fagforeningene – ledelsen i forbundene og hovedsammenslutningene (særlig LO). Deres styrke hviler åpenbart på den lokale styrken på hver enkelt arbeidsplass, men som vi nevnte i forrige kapittel, er det nok likevel riktig å hovedsakelig analysere disse som eksterne krefter for de lokale foreningene, og altså en del av den konteksten foreningene opererer innenfor, og det gir derfor mening å behandle dem her i en teori som setter dem i sammenheng med resten av konteksten.

Begrepet om «den norske modellen» baserer seg på en komparativ sammenligning av institusjonelle systemer i ulike land, innenfor det som gjerne kalles *varieties of capitalism*-litteraturen. Dette grunnlaget blir ikke utforsket videre i det

følgende, da det ville vært for mye å komme inn på her. I stedet bes leseren heller akseptere at modellbruken allerede har vært grundig diskutert i en slik kontekst.¹⁶

Det viktigste kjennetegnet ved den norske modellen er *samarbeid* mellom partene, og dette samarbeidet kommer typisk til uttrykk gjennom *avtaler*. Vi vil derfor starte kapittelet med å synliggjøre de viktigste formene for slike avtaler, nemlig arbeidsavtaler, tariffavtaler og hovedavtaler, samt noen ord om allmenngjøring og ulike arbeidskampmidler, fortrinnsvis streik (3.1). Videre presenteres en statisk standardfremstilling av den norske modellen (3.2), før vi i neste kapittel så går inn på det som ikke ligger fast over tid, men som har utviklet seg raskt de siste 30-40 årene, etter det som i innledningen ble kalt *den nyliberale vendingen*.

3.1 Et avtalebasert arbeidsliv

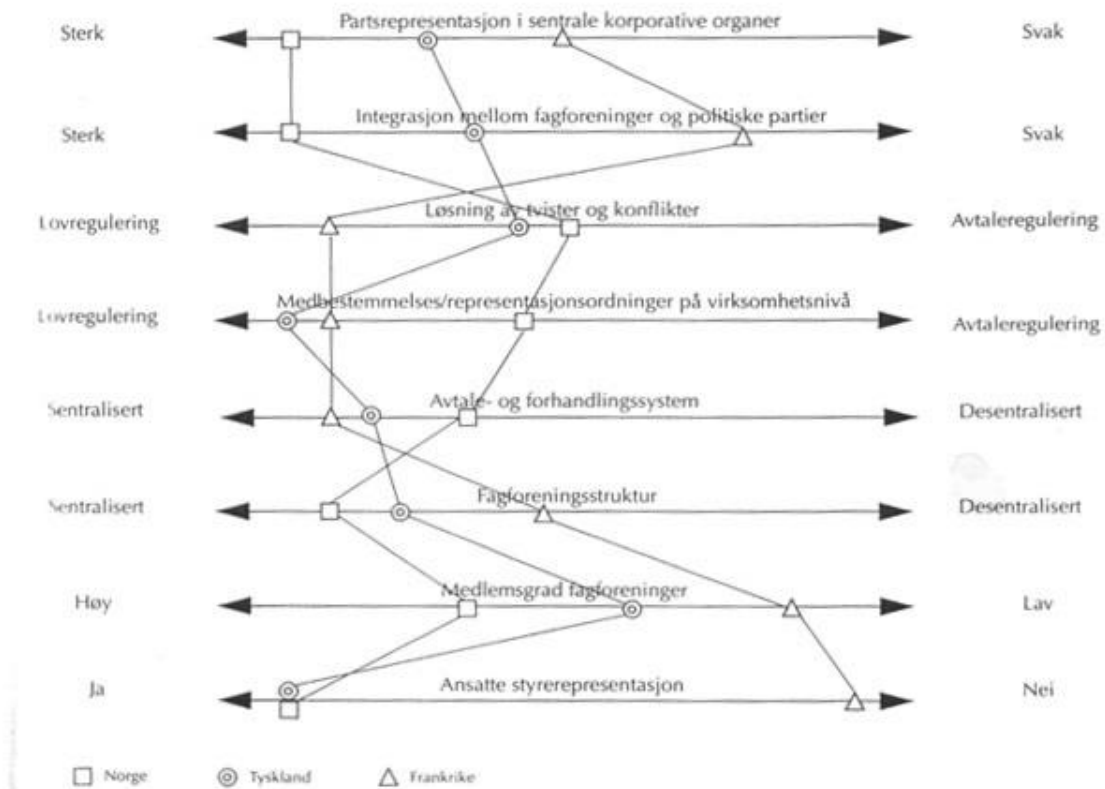
Når en person selger sin arbeidskraft, så er det i Norge i dag tre måter å regulere - bestemme hvordan plikter og rettigheter skal fordeles mellom partene – dette på. Som alle sfærer av samfunnet, reguleres det norske arbeidslivet av 1) *lover* som vedtas av Stortinget, og *forskrifter* som vedtas av de utøvende myndigheter som departementer, forvaltningsorganer eller kommuner, mens domstolene tolker lovene og fungerer slik i praksis også noen ganger som en tredje lovgiver. Slik fungerer det norske arbeidslivet likt ikke bare som andre sfærer av det norske samfunnet, men også som arbeidslivet i de fleste andre avanserte kapitalistiske land. For det andre 2) reguleres det gjennom tariffavtalene, som kan være bare for en bedrift, for en hel bransje, eller for et helt tariffområde, da vi kaller dem hovedavtaler. Og for det tredje 3) reguleres det gjennom arbeidskontrakter som er individuelle og avtales mellom den enkelte arbeidstaker og hans arbeidsgiver. Arbeidskontrakten regulerer i prinsippet både arbeidets art, arbeidstiden og lønn – men både arbeidstid- og lønn må, hvis der eksisterer en

¹⁶ Se ellers min bokanmeldelse *The Making of Global Capitalism. The Political Economy of American Empire* av Sam Gindin og Leo Panitch (Lekve 2017) for mer detaljerte drøftinger av komparative aspekter ved ulike former for kapitalisme.

tariffavtale, tilpasses denne. Mens både tariffavtalene og arbeidskontraktene er på sin side lovregulerte (Venneslan 2003: 247).

Innen arbeidssosiologien sier en imidlertid ofte at lovreguleringen er relativt sett lite utbygget i Norge sammenlignet med andre land, fordi en i stedet lar det være opp til arbeidstakere og arbeidsgivere selv å bli enige om spilleregler. I virkeligheten er nok dette noe overdrevet, da særlig Arbeidsmiljøloven er svært detaljert og omfattende, også i et komparativt perspektiv, men det er likevel riktig at også avtalereguleringen eller *partsreguleringen* spiller en spesielt viktig rolle i Norge og resten av Norden. Dette betyr at det er utstrakt *samarbeid* om selve grunnreglene i arbeidslivet. Dette gjelder først og fremst på lønn, selvsagt, siden Norge ikke har lovbestemte minstelønnsseter. I stedet bestemmes lønn nesten utelukkende gjennom individuelle arbeidskontrakter og tariffavtaler. Unntaket er de allmenngjorte tariffavtalene – som bestemmes ved lov, men bare etter initiativ fra partene – og da i praksis hovedsakelig fra arbeidstakersiden. En kan dermed si at dette er *de jure* lovregulering men *de facto* bare enda et uttrykk for den sterke partsreguleringen av det norske arbeidslivet.

Men også utover lønnsdannelsen spiller avtaleregulering en sentral plass, som det går frem av figur 5 nedenfor. Denne modellen er riktignok noen år gammel, men det generelle bildet er det samme også i dag. Vi ser at Norge har sterkere grad av avtaleregulering av løsning av tvister og konflikter enn de sammenlignede landene, i dette tilfellet Frankrike og Tyskland, og svært mye sterkere avtaleregulering av representasjonsordninger på virksomhetsnivå. Så er det viktig å minne om at all avtaleregulering også er lovregulert. Sånn sett kan en si at spørsmålet ikke egentlig er hvorvidt det er lovregulering eller ikke, men hvor *detaljert* lovreguleringen er, og *i hvilken grad* lite detaljert lovregulering blir *kompensert* av avtaleregulering. I liberale arbeidsmarkeder vil lovreguleringen gjerne være mindre detaljert, uten at dette er kompensert av tilsvarende avtaleregulering. I Norge betyr altså mindre detaljert lovregulering at dette kompenseres av avtaleregulering.



Figur 5: Sammenligning av systemer av arbeidslivsrelasjoner i Norge, Tyskland og Frankrike (Korsnes 2003).

Både samarbeidet generelt og partsreguleringen spesielt utgjør åpenbart en kilde til *institusjonell makt* for arbeidstakerne, ettersom det innebærer at de har ihvertfall én hånd på rattet her. Samtidig legger det også begrensninger, og vi vil forsøke å forklare begge deler gjennom en beskrivelse av de avtalene det er snakk om.

3.1.1 Formelle definisjoner

En *fagforening* defineres slik i arbeidstvistloven §1c:

Enhver sammenslutning av arbeidstakere eller av arbeidstakeres foreninger som har til formål å vareta arbeidstakernes interesser overfor deres arbeidsgivere.

En fagforening kan være både en lokal forening («klubb») på en bedrift, en sammenslutning av klubber i et geografisk område (i Fellesforbundet kalles dette «avdelinger»), en landsomfattende samling av alle foreninger innen et avgrenset

bransjeområde («forbund»), eller en samling av flere landsomfattende samlinger av foreninger på tvers av bransjeområder («hovedorganisasjon»). Språkbruken er slik litt forvirrende, men jeg vil forsøke å være presis nok til at det er klart hva jeg mener underveis. Ofte bruker en begrepet *fagorganisasjon* i stedet for fagforening. Det vektlegger at en fagforening er en formell organisasjon, men betydningen er ellers den samme. Med *fagorganisering* mener jeg den historisk-sosiologiske *prosessen* hvor mennesker tilslutter seg en fagforening, mens bare *organisering* – som brukes tilsvarende som *organizing* på engelsk – har som det ble klart i forrige kapittel en utvidet betydning som også innebærer kapasitetsutvikling i og rundt organisasjonen.

I avhandlingen vil jeg i hovedsak bruke betegnelsen fagforening, fordi det er generelle betraktninger som gjelder over flere nivåer. *Fagbevegelsen* er et samlebegrep for alle fagforeninger, også på tvers av hovedorganisasjoner, mens *arbeiderbevegelsen* noen ganger brukes synonymt med fagbevegelsen, og noen ganger brukes i en enda mer utvidet forstand, til å inkludere slikt som politiske partier (særlig Ap, men gjerne også SV og Rødt), aviser, fagblader, tenketanker, kulturorganisasjoner og hjelpeorganisasjoner – og det er slik jeg vil bruke begrepet i det følgende. Som betyr at når jeg skriver arbeiderbevegelsen løftes blikket enda et nivå. Når jeg bruker fagbevegelsen i stedet for fagforeninger for eksempel i overskriften til forrige kapittel, er det fordi jeg håper å kunne si noe *generelt* om helheten av norske fagforeninger på tvers av hovedorganisasjoner.

3.1.2 Arbeidsavtaler

Vi har allerede behandlet noen sider ved arbeidsavtalen da vi diskuterte den strukturelle makten i forrige kapittel, og nevnt at den innebærer en overføring av makt i bytte mot lønn. Her skal vi bare kort kommentere hvilken plass den individuelle arbeidskontrakten spiller i det avtalebaserte arbeidslivet, og hvordan den kan fungere som kilde til institusjonell makt.

Vi kan definere en arbeidsavtale som en «avtale (kontrakt) hvor arbeidstakeren stiller sin personlige arbeidskraft til rådighet for arbeidsgiveren, vanligvis mot et

nærmere avtalt vederlag, slik at kontrakten er gjensidig bebyrdende» (Jakhelln 2006: 23). En arbeidsavtale skal ifølge arbeidsmiljøloven §14-5 være skriftlig. Det er verdt å merke seg at arbeidskontrakter ikke gjelder alle det er vanlig å tenke på som arbeidstakere. Selvstendig næringsdrivende, offentlige ombudspersoner som er valgt eller oppnevnt (som stortingsrepresentanter) er blant unntakene.

En arbeidsavtale er altså den avtale som *etablerer lønnstakerrelasjonen* mellom en potensiell arbeidstaker og en virksomhetseier, denne reguleres gjennom en arbeidskontrakt som igjen reguleres av statlige lover og potensielle tariff- og hovedavtaler. Både lover og avtaler setter slik rammene for hva som kan inngå i en arbeidskontrakt. Selv om arbeidsavtalen slik reguleres av andre avtaler, er det likevel arbeidsavtalen som først og fremst regulerer arbeidets innhold, hvilke arbeidsoppgaver arbeidstakeren har, hvor de skal gjøres, på hvilken måte og lignende. Her vil kontrakten alltid være «begrenset» noe som betyr at det ligger en betydelig makt i styringsretten (se diskusjonen om den strukturelle makten i forrige kapittel). Men på mange virksomheter vil det også være velutviklede medbestemmelsesinstitusjoner, og i praksis vil de ikke-ekspliserte delene av kontrakten ofte bli gjenstand for forhandlinger. Når det kommer til arbeidstid, fritid og lønn, så vil dette også være spesifisert i arbeidskontrakten, men her er spillerommet for variasjon betydelig mindre, ettersom det må være i henhold til gjeldende lover og regler og avtaler som gjelder.

Ettersom arbeidsavtalen er en individuell avtale, skulle en i utgangspunktet tro at den ikke fungerte som en kilde til institusjonelle makt. I praksis ser en likevel at nettopp brudd på enten lover eller tariffbestemmelser om hva som kan inngå i en arbeidskontrakt, og vel så gjerne i hvilken grad arbeidskontraktene oppfylles, gir fagforeninger anledning til å komme enten i forhandlingsposisjon, eller gir dem anledning til å involvere skatteetat, arbeidstilsyn, politi eller andre offentlige etater med ansvar for å følge opp de rettslige sidene av kontrakten. Reguleringen av arbeidskontrakten gir slik fagforeningene konkrete maktmidler, samtidig som det krever kapasiteter i form av kunnskap om lovverk, fremgangsmåter og lignende (en form for kapasitet som går innunder «læring» i firedelingen i forrige kapittel).

3.1.3 Tariffavtaler

En tariffavtale er definert slik i arbeidstvistloven: «En avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold.» Disse gir mer generelle retningslinjer til både arbeidstakere og arbeidsgivere på den enkelte virksomhet. Mens arbeidskontraktene er individuelle, er tariffavtalene kollektive. Begge er de regulert av lovgivning.

Særlig to ting er viktig med avtalene. For det første at de regulerer lønns- og arbeidsvilkår, slik at de som er dekket av dem, ikke kan lage avtaler om lønns- og arbeidsvilkår som strider mot disse. I Arbeidstvistloven er dette uttrykt i kapittel 2 §6 som sier at «bestemmelse i arbeidsavtale som strider mot en tariffavtale som begge parter er bundet av, er ugyldig.» For det andre er begge parter bundet av avtalene så lenge de varer – vanligvis i to år – og kan ikke drive arbeidskamp i løpet av denne tiden. I praksis er denne «fredsplikten» likevel ikke absolutt, snarere er det vel riktig å si at tariffavtalene angir vilkår for når en kan drive arbeidskamp, men at dette i hovedsak skjer i forbindelse ved inngåelse av ny tariffavtale, som i praksis stort sett tar form av en reforhandling av den forrige, og derfor også ofte kalles det.

Om en ny bedrift starter opp, vil det innenfor de fleste bransjer i Norge, ikke være lovregulering av slikt som lønn, og arbeidsgiver og den enkelte ansatte vil stå fritt til å fastsette lønn og en del andre goder slik som de ønsker, selv om arbeidsmiljøloven for eksempel setter grenser for hvor mye arbeid som kan utføres innenfor et visst tidsrom og hvor mye ferie og feriepenger en har krav på. Partene kan imidlertid bli enige om å tilslutte seg den tariffavtalen som gjelder for tariffområdet – det vil som oftest si bransjen. Denne gir da «normer for hva en arbeidsavtale kan inneholde i de arbeidsforhold som tariffavtalen gjelder for» (Jakhelln 1996:23), og vil i praksis sette minstestandard for lønn, regler for lønnsøkninger, gi mer ferie, overtidbetaling og helligdagstillegg, samt regler for medbestemmelse, konflikthåndtering, mulighet for avtalefestet pensjon med mer. For de ansatte gir dette som oftest høyere betaling for deres arbeid, men også for bedriften har det fordeler som at det altså binder partene til fredsplikt i avtaleperioden, og tilslutning til en avtale gir også rett til å avtale andre arbeidstids- og innleiebestemmelser enn de som gis i arbeidsmiljøloven.

I tillegg til dette, sikrer en tariffavtale «ryddige forhold» og et godt rykte for bedriften i et land hvor et ordnet arbeidsliv blir høyt verdsatt av så å si alle aktører som uttaler seg i det offentlige ordskifte. Derfor hender det at bedriften er initiativtaker til tariffavtalen – dette gjaldt for eksempel inngåelsen av tariffavtalen mellom Fellesforbundet og det polske bemanningsselskapet BIS Multiserwis i 2012, hvor bedriften hadde tatt initiativ for å kunne avtale mindre restriktive rotasjonsordninger enn de som er regulert i norsk lov. Denne avtalen var historisk fordi det var den første tariffavtalen Fellesforbundet inngikk med et utenlandsk selskap.

Likevel er det klart at det som oftest – og nesten alltid – er de ansatte som tar initiativ til inngåelse av en tariffavtale. De ansatte kan kreve at den tariffavtalen som gjelder for bransjen, også skal gjelde for deres bedrift, hvis et gitt antall ansatte ønsker dette. Om bedriften er medlem av en hovedorganisasjon, er det hovedavtalen som bestemmer reglene for tariffinngåelsen, da er den vanlige regelen at minst 10% må være innmeldt i det aktuelle forbundet, eller, hvis bedriften har 25 eller færre ansatte, er det i prinsippet nok med ett medlem. I tillegg må forbundet reise et krav til bedriften på vegne av de ansatte, om at bedriften tilsluttes den gjeldende tariffavtale. Ved medlemskap i en hovedorganisasjon, har ikke bedriften anledning til å nekte.

Står bedriften utenfor en hovedorganisasjon, er det imidlertid ikke hovedavtalen, men lovverket gjennom Arbeidstvistloven, som regulerer inngåelse av tariffavtaler, og da er det i prinsippet nok med én ansatt i bedriften for å reise krav om tariffavtale. Da står bedriften fritt til å avvise kravet – noe som gir anledning til å føre lovlig arbeidskamp i form av streik, lockout eller ved andre virkemidler. De fleste fagforbund krever imidlertid at et flertall av de ansatte er medlemmer for at de skal gå til arbeidskamp for tariffavtale, fordi arbeidskamp både er ressurskrevende og slitsomt, og gjerne fører til at en del medlemmer faller fra i løpet av konflikten.

Det sterkt utbygde tariffavtalesystemet som ifølge Fafo dekker 69% av norske arbeidstakere – 100% i offentlig sektor og ca. 50% i privat sektor (2019) – gjør at den kollektive tariffavtalen i realiteten må kunne betegnes som den mest fundamentale byggestenen i det norske arbeidslivet. Dette er likevel en nedgang fra om lag 77 % i

1998. Rammene den kollektive tariffavtalen setter, bidrar på sin side både til likebehandling og til en reell dekommodifisering. Derfor er kravet, og potensielt kampen for, tariffavtaler som oftest den første kampen arbeidstakerorganisasjonene tar på en bedrift.

Tariffavtalene gir betydelig institusjonell makt til fagforeningene. Her behandles typisk slikt som medbestemmelse på virksomhetsnivå, prosedyrer for reforhandling og tvisteløsning, og som ved de individuelle arbeidskontraktene, er ofte i hvilken grad tariffavtalene oppfylles, et utgangspunkt for fagforeningene til å enten komme i forhandlingsposisjon eller involvere politi, skatteetat, arbeidstilsyn eller andre offentlige etater. Tariffavtalen gir slik betydelige maktmidler til fagforeningene, og den rettslige reguleringen rundt inngåelse av tariffavtaler, fungerer som et sterkt utbygget institusjonelt maktgrunnlag. Dette kan en hevde fordi det i en rekke land er betydelig mer kronglete å få inngått tariffavtaler, mens her foregår det nesten automatisk mange steder. Ja, i flere land er bare etableringen av en fagforening på bedriften en stor utfordring, noe de gjentakende konfliktene om å etablere fagforeninger i selskaper som Amazon og Wal-Mart (Muñoz 2017, Reich & Bearman 2020) illustrerer.

Tariffavtaler virker også inn på det strukturelle maktgrunnlaget, for «tariffavtalens grunnleggende formål er å fastlegge like lønns- og arbeidsvilkår og dermed hindre konkurranse om dette.» (Venneslan 2003: 257, min utheving). Slik virker tariffavtalesystemet også direkte inn på den strukturelle makten, ved at det setter begrensninger på partenes anledning til å velge fritt. Ettersom arbeidsmarkedet, slik vi redegjorde for i delkapittel 2.2 er strukturelt ubalansert i arbeidsgivers favør, bidrar eksistensen og utbredelsen av tariffavtaler nesten alltid til å styrke den strukturelle makten til arbeidstakerne.

3.1.4 Hovedavtaler

En hovedavtale er en tariffavtale inngått på øverste nivå mellom hovedorganisasjonene, og er dermed i enda større grad enn tariffavtalen en rammeavtale som setter føringer for andre avtaler. Hovedavtaler regulerer slik forholdet mellom organisasjonene

innenfor større områder av arbeidslivet, på makronivå så å si. Den første hovedavtalen ble inngått av det som den gang het AFL (LO)¹⁷ og NAF (NHO)¹⁸ i 1935, men er stadig utviklet siden, og revideres hvert fjerde år. Gjennom inngåelsen stadfestet partene i arbeidslivet tydelig at de ønsket å regulere seg selv, og ikke overlate dette til skiftende stortingsflertall.

Hovedavtalen mellom LO og NHO blir i dag omtalt som «arbeidslivets grunnlov», og er en generell avtale om hvordan en skal løse en rekke problemer det tidligere hadde vært strid om, og sikrer slik klare regler både for hvordan og hvor ofte en skal forhandle om lønnsøkninger og andre konfliktspørsmål. Et viktig moment var at arbeidsgiverne med avtalen anerkjente både organisasjonsretten og tillitspersonenes rett til å være de organiserte arbeidernes representanter. Dette skilte seg fra tidligere, da mange arbeidsgivere hadde insistert på direkte relasjoner til hver enkelt arbeider.

Et annet viktig moment er at arbeidstakerne med inngåelsen av denne anerkjente prinsippet om fredsplikt mellom tariffoppgjørene. Streik, lockout og andre arbeidskampmidler ble dermed akseptert som lovlig av begge parter – men i hovedsak bare ved tariffoppgjør. I tillegg inneholder Hovedavtalen viktige formuleringer om rett for de tillitsvalgte til å bli tatt med på råd ved bestemte endringer, og at uenigheter alltid først skal søkes løst ved forhandling. Disse formuleringene om råd og forhandling kom inn allerede i 1935, og sådde frøene til det senere samarbeidet som står så sentralt i den norske modellen. De strider også mot et prinsipp som de fleste representanter for arbeidsgiverne hadde forsvart frem til dette, nemlig at bedriften var arbeidsgivernes private *eiendom*, som de kunne bestemme over slik de ønsket. Dette prinsippet ble altså begrenset ved inngåelsen av Hovedavtalen fordi de ikke lengre kunne inngå avtaler med hver enkelt ansatt, men måtte forholde seg til fagforeningene som mellomledd og kollektive avtaler som begrenset avtalefriheten. Slik ble det satt noen rammer for

¹⁷ AFL står for Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon. Den fikk navnet LO (Landsorganisasjonen i Norge) fra 1957. Fra nå av brukes bare LO når det også menes AFL.

¹⁸ NAF står for Norsk Arbeidsgiverforening. Den slo seg sammen med Norges Industriforbund og Håndverkernes Arbeidsgiverforening til Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) i 1989, som på alle måter er NAFs avtakerorganisasjon.

utøvelsen av eiendomsretten, men samtidig slo Hovedavtalen fast at mesteparten av styringsretten, retten til å lede og fordele arbeidet, lå fast.

Litt forenklet kan vi si at med Hovedavtalen godtok arbeidsgiverne å begrense styringsretten, samtidig som det ble lagt opp til at de måtte forhandle jevnlig om å gi fra seg en større del av overskuddet til de ansatte. I bytte fikk de arbeidsfred og lojalitet. Mens arbeidstakerne på sin side fikk et system som ga lovnad om mer reell innflytelse gjennom forhandlingsrett og reallønnsøkninger, samtidig som de ga fra seg muligheten til å bruke de fleste andre arbeidskampmidler enn streik, som demonstrasjoner, blokader, boikott, og også aksepterte strenge vilkår for når en kunne streike,¹⁹ samtidig som de aksepterte mesteparten av styringsretten og ga opp å utfordre eiendomsretten over produksjonsmidlene, og dermed - sosialisme.

Hovedavtalen legger med andre ord generelle spilleregler for de delene av arbeidslivet den omfatter, og etter hvert er det utviklet egne hovedavtaler mellom alle hovedorganisasjonene slik at mer eller mindre hele arbeidslivet er dekket. Hovedavtalen er alltid første del av tariffavtaler som opprettes mellom organisasjoner og/eller deres medlemmer innenfor hovedavtalens virkeområde. Det er verdt å merke seg at partene ikke kan benytte seg av arbeidskampmidler ved denne fornyelsen av hovedavtalen, som altså skjer hvert fjerde år. Om det skulle være stor uenighet om et eller flere punkter, må dette i stedet tas inn i de vanlige tariffrevisjonene, hvor jo hovedavtalen inngår som første del, og en eventuell konflikt tas der.

Årene frem mot inngåelsen av den første hovedavtalen i 1935 har, som vi allerede pekte på i innledningen, vært et yndet studieobjekt for så vel historikere som sosiologer og andre samfunnsforskere. Dette skyldes at avtalen riktignok ga tilgang til lovlige kampmidler som streik – men at den også satte betydelige *begrensninger*, slik det fremgår av vår diskusjon av fagbevegelsens doble karakter i forrige kapittel. I en tid hvor fagforeningene fremstod som sterkere enn deres innflytelse skulle tilsi, ville

¹⁹ Dette gjaldt selvsagt ikke overalt, og i årene etter var det fremdeles en rekke forsøk på å overskride arbeidsgivernes styringsrett ved aksjoner og ulovlige streiker. At det umiddelbart ble classesamarbeid, blir av historiker Finn Olstad karakterisert som «en myte». Se Olstad: *Arbeiderklassens vekst og fall*: 118. Dette blir likevel den uttalte politikken fra ledelsen i LO.

det være naturlig å peke på den institusjonelle innvevingen i slikt som hovedavtaler, som nettopp de «lenkene» som Olstad bruker som sitt bilde. I avslutningen av forrige kapittel kommenterte vi også at det nasjonale nivået i fagforeningene nok bør analyseres som et eksternt ledd – og altså ikke som en del av det organisasjonsbaserte maktgrunnlaget, selv om det strengt tatt utgår av det. Dette kan sees i sammenheng med selve hovedavtale-systemet, fordi dette flyttet makt til ledelsen av organisasjonene på begge sider, ettersom det er disse som koordinerer og forhandler med motparten.²⁰ For eksempel må bestemmelse om uravstemninger vedrørende tarifforslag vedtas av det sentrale sekretariatet, og et forbund må ofte få godkjenning av LOs sekretariat før det kan iverksette arbeidskamp. Her er det imidlertid mange gråsoner.

Ettersom hovedavtalene regulerer inngåelsen av tariffavtaler, lovlig streik, og prosedyrer som kan benyttes ved arbeidstvister, er det likevel riktig å si at Hovedavtalen først og fremst gir fagforeninger tilgang til betydelig institusjonell makt.

3.1.5 Allmenngjøring

Vi nevnte ovenfor at det innenfor de fleste bransjer, ikke er lovregulering av lønn, og at det er nettopp avtalene som setter gulvet for både lønn og en rekke arbeidsvilkår (som riktignok er mer lovregulert). Dette er imidlertid ikke helt sant, for det har siden 1993 vært en egen lov om det som kalles *allmenngjøring* av tariffavtaler. Når en tariffavtale blir allmenngjort, betyr det at de lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i den tariffavtalen som blir allmenngjort, skal gjelde for hele bransjen, også i de bedriftene som ikke har tariffavtaler (Eldring & Ørjasæter 2018:80). Vi nevnte i innledningen til kapitlet at allmenngjøringen skjer etter initiativ fra partene – og da i praksis hovedsakelig fra arbeidstakersiden. Kravet om allmenngjøring behandles av den statlige Tariffnemnda, og de som fremsetter krav om allmenngjøring må fremsette

²⁰ Se for eksempel Øyvind Bjørnson: Kamp og krise. Framveksten av et organisert arbeidsliv i privat og statlig sektor 1900-1940:97

dokumentasjon på at lovens vilkår, at utenlandske arbeidstakere skal ha likeverdige lønns- og arbeidsvilkår som de norske, for allmenngjøring er oppfylt.

Vi nevnte også at allmenngjøring bestemmes ved lov, i praksis ved forskrift, men ettersom initiativet kommer fra fagforeningene, er det riktig å si at dette er *de jure* lovregulering men *de facto* bare enda et uttrykk for den sterke partsreguleringen av det norske arbeidslivet. At det er *de jure* lovregulering innebærer imidlertid at det er det statlige Arbeidstilsynet som har ansvaret for å følge det opp, og at også politiet kan involveres. Det er bare lønns- og arbeidsvilkår som kan allmenngjøres.

Loven ble inngått som et slags kompromiss da Norge ble medlem av EØS, fordi sterke krefter i fagbevegelsen var redde for arbeidsinnvandrere som potensielt solgte sin arbeidskraft lavere enn de norske, men var i praksis en sovende lov frem til EU-utvidelsene tidlig på 2000-tallet. Men høsten 2004 ble minstelønnen for industriarbeiderne på seks petroleumsanlegg på Vestlandet og Snøhvit-utbyggingen i Hammerfest allmenngjort, og i dag er det en rekke bransjer som har innført allmenngjøring, inkludert innen bygg, renhold, verftsindustri og fiskeindustri – bare for å nevne noen.

Slik blir allmenngjøring et maktmiddel for arbeidstakersiden, og del av det institusjonelle maktgrunnlaget, som direkte bidrar til å begrense lønnskurransen i arbeidslivet, og dermed påvirker det strukturelle maktgrunnlaget. Selv om det var en del debatt om bruken av allmenngjøring i starten, blant annet fordi en tenkte at det ville gi færre insentiver til å organisere seg og etablere tariffavtaler på uorganiserte bedrifter, så er det i dag stor enighet i fagbevegelsen om at allmenngjøringsinstituttet først og fremst styrker deres institusjonelle makt. På den andre siden er det ofte en lang vei frem mot allmenngjøring med store dokumentasjonskrav, og det er typisk vanskelig å få arbeidsgiversiden med på allmenngjøring, slik vi eksempelvis ser tydelig av allmenngjøringbegjæringen innen fiskeindustri fra 2014.

3.1.6 Streik og andre arbeidskampmidler

Vi har flere ganger nevnt streik og andre arbeidskampmidler, la oss nå kort utdype hva det er for noe. Streik er definert slik i arbeidstvistloven: «Hel eller delvis arbeidsstans som arbeidstakere i fellesskap eller i forståelse med hverandre iverksetter for å tvinge frem en løsning av en tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening. Som ledd i en streik regnes også når vedkommende bedrift søkes sperret for arbeidskraft.»

Ved streik stopper de ansatte å utføre sine arbeidsoppgaver, enten helt eller delvis, og trekker seg slik midlertidig fra avtalen med arbeidsgiver om å bytte arbeidskraft mot lønn. Streik benyttes i hovedsak når det er en uenighet om noen av forholdene ved arbeidet. Ofte er det lønn som er stridsspørsmålet, men det kan også handle om arbeidstid, regler for overtid, pensjon eller andre forhold der arbeidstakere og arbeidsgivere kan tenkes å ha ulike synspunkt.

Slik arbeidsstans medfører vanligvis at virksomheten hvor de streikende er ansatt, ikke lengre klarer å utføre alle sine arbeidsoppgaver. Det kan dermed sette ledelsen i virksomheten under press, enten fra kunder eller andre virksomheter som forventer levering av en vare eller tjeneste, eiere som forlanger en viss inntjening eller måloppnåelse, eller andre som har ulike relasjoner til virksomheten. Slik blir det for ledelsen ofte enklere eller billigere å komme de streikende arbeiderne i møte. Hele poenget med streiken er altså for arbeidstakerne å gjøre det mer sannsynlig at ledelsen vil gå med på deres krav.

Det tilsvarende virkemiddelet hos arbeidsgiverne kalles *lockout*. Lockout er definert slik i arbeidstvistloven: «Hel eller delvis arbeidsstans som en arbeidsgiver iverksetter for å tvinge frem en løsning av en tvist mellom en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening og en fagforening, uten hensyn til om andre arbeidstakere tas inn istedenfor de utestengte. Som ledd i en lockout regnes også når de utestengte arbeidstakerne søkes hindret i å få annet arbeid.» Da er det arbeidsgiverne som nekter de ansatte å jobbe og lar være å betale ut lønn. Slik søker de å tvinge de ansatte til å akseptere deres betingelser. Dette virkemiddelet var nok likevel mer virksomt tidligere. I dag har de fleste forbund opparbeidet seg relativt velfylte streikekasser, som gjør at

en kan stå i både streik og lockout ganske lenge. Derfor er lockout lite i bruk i dagens arbeidsliv, til tross for at det har vært viktig historisk. Høsten 2022 kom der et offentlig utspill fra leder i NHO-foreningen Norsk Industri, Stein Lier-Hansen, som tilsa at arbeidsgiverne ønsker å øke bruken av lockout,²¹ men dagen etter gikk NHO-direktør Ole Erik Almlid ut og sa at deres syn på lockout «ligger fast». Det har vært spekulert i at Lier-Hansen sitt utspill var en «prøveballong» eller en forsnakkelse, eller bare et soloutspill, men uansett er NHO sin offisielle linje at lockout skal fortsette å være et lite brukt virkemiddel.

Både streik og lockout er eksempler på *lovlige kampmidler* i arbeidslivet, som betyr at det er lovlig å iverksette dem, men bare under visse betingelser. Den vanligste formen for streik, skjer hvis en ikke kommer til enighet i de vårlige lønnsforhandlingene. Andre eksempler er politiske streiker og solidaritetsstreiker. Alle disse formene for streik krever helt bestemte betingelser for at de skal kunne iverksettes. Annerledes er det ved fravær av tariffavtale. Da kan streik settes i gang i prinsippet når som helst for å få arbeidsgiveren til å inngå en tariffavtale.

Det er altså åpenbart at streik er arbeidstakernes virkemiddel, men virkemiddelet er alltid utløst av en uenighet. Og enhver uenighet krever (minst) to parter. Som betyr at det er feil automatisk å legge ansvaret på en streik hos de streikende, *selv om det er arbeidstakernes virkemiddel*. Streik kan også bli utløst for å avvise offensive krav fra arbeidsgiverne (som ved lærerstreiken i 2014 da arbeidsgiverne ønsket en endret arbeidstidsavtale), eller på grunn av et brudd på en implisitt eller forventet kontrakt fra arbeidsgiver. Dette gjelder for så vidt også andre veien med lockout.

Streik er regulert i arbeidstvistloven, og er et maktmiddel som arbeidstakerne kan benytte seg av for å oppnå sine mål. Sånn sett er det en del av det institusjonelle maktgrunnlaget, men eksistensen av streikevåpenet i Norge gir ikke norsk fagbevegelse noe spesielt sterk institusjonelt maktgrunnlag – streik har eksistert i alle samfunn, og vært rettslig regulert i de fleste avanserte kapitalistiske samfunn i over hundre år. I

²¹ Se VG 25. august 2022 <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/8QbqdQ/nho-topp-varsler-mer-bruk-av-lockout>

stedet er det typisk ens posisjon i virksomheten, det vil si arbeidstakernes strukturelle maktgrunnlag, samt antall medlemmer og oppslutningen om streiken, det vil si det organisasjonsbaserte maktgrunnlaget, som gir streiken sin styrke. Med andre ord må en streiks suksess analyseres i henhold til begge disse to maktgrunnlagene.

Streik er det viktigste maktmiddelet arbeidstakere har, så viktig at jeg selv har skrevet en kort bok om det tidligere med navnet *Streik – eller hemmeligheten bak den norske modellen* (Lekve 2021). De overstående avsnittene ser nok ut til å basere seg på denne, men i virkeligheten er det den som baserer seg på dette, og i neste delkapittel kommer vi nærmere inn også på den norske modellen.

3.2 Den norske modellen

Mens våre europeiske naboland har gått gjennom finanskriser, eurokriser, arbeidsledighetskriser og både kuttet i offentlige budsjetter og sett fremveksten av arbeidende fattige, så har situasjonen i Norge de siste femten årene fremstått som et europeisk unntak. Her har offentlige budsjetter økt, arbeidsledigheten forholdt seg lav, og det aller meste av velferden er skattefinansiert og dermed universelt tilgjengelig. Faktisk kommer Norge typisk ut på topp i ulike «best land å bo i»-undersøkelser, som den FN utviklingsprogram (UNDP) utfører. Her har Norge toppet 15 år på rad.²² Når en spør seg hva den norske eksepsjonaliteten består i, kan en peke på flere mulige svar. En kunne pekt på oljerikdommen, men da må en se bort ifra at våre naboland – Sverige og Danmark – følger hovedsakelig samme vei. Derfor er det mer naturlig å snakke om hvordan vi i Norden har organisert samfunnene våre, altså vår *samfunnsmodell*, og de siste årene har det blitt stadig mer vanlig å forklare både lite fattigdom, lav grad av ulikhet, høy sysselsetting og sunne statsfinanser med nettopp denne *nordiske modellen*, eller, dens norske variant, *den norske modellen*.

²² Se <http://report.hdr.undp.org/>

Dette betyr at begrepet om den norske modellen, selv om det i utgangspunktet er et samfunnsvitenskapelig begrep, etter hvert også er blitt sterkt politisert, både i norsk offentlighet og internasjonalt. Denne politiseringen gjør at begrepet er befestet med forenklinger og «myter» om både innhold og årsakssammenhenger. *Hemmeligheten bak den norske modellen* (Lekve 2021) tok nettopp sitt utgangspunkt i myten om at vi i Norge eller Norden har «funnet opp» en mer fornuftig måte å organisere samfunnet vårt på og at denne bare kan introduseres hvor som helst uten problemer. Jeg vil i det følgende illustrere hvorfor, før jeg går inn på de mer faglige sidene av modellen – og sette dem sammen med mitt overordnede forskningsprosjekt.

3.2.1 Den norske supermodellen

At Norge og Nordens suksess på flere av de overnevnte parameterne skyldes en bestemt samfunnsmodell, blir nå altså hevdet på tvers av både politiske skillelinjer og skillet mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner.



Figur 6: LO Stat og Speker sin nettside Supermodellen.no

Faktisk samarbeider disse organisasjonene om å reklamere for modellen. Et godt eksempel på dette er nettsiden «supermodellen» som driftes i samarbeid mellom LO Stat og arbeidsgiverorganisasjonen Speker. Arbeidstakerorganisasjoner og

arbeidsgiverorganisasjoner, som ellers står på hver sin side i en rekke spørsmål, deler altså synet på den norske modellen som en grunnforutsetning for «alt fra konkurranseevne til helse og lykke.» Dette samarbeidet får ikke bare nasjonale uttrykk. Det er også blitt et mål for organisasjonene i arbeidslivet å «gjøre som med laksen, presentere en ny eksportvare»²³ - altså selve den norske modellen. Da reiser ledelsen i LO og NHO sammen ut i verden, for å overbevise andre land om modellens fortrefelighet. Sitatet ovenfor, om å gjøre modellen til en eksportvare, er fra en artikkel fra FNs arbeidslivskongress i Genève i 2017. Der var sågar arbeidsministeren fra Høyre med. Alle med samme budskap.

At modellen har fått stor oppmerksomhet også internasjonalt, ser vi om vi eksempelvis tar en rask titt på den politiske offentligheten i Frankrike. Da den tidligere sosialistiske næringsministeren Emmanuel Macron stilte til valg som president i 2017, søkte han å brande seg som noe helt nytt og friskt i fransk politikk. Det nyetablerte partiet fikk navnet *En Marche* – fremover – for å signalisere at her søkte en verken å ta landet til venstre eller høyre, men rett frem. For å lykkes med en slik manøver trengte han likevel konturene av et politisk program, noe som nettopp var hverken rødt eller blått, men i fransk sammenheng likevel representerte noe nytt og noe åpenbart fremtidsrettet og positivt klingende. Ett av de sentrale svarene fant han og hans rådgivere i Skandinavia. «Nous proposons une nouvelle approche du travail. C'est le modèle scandinave.» sa for eksempel Jean Pisani-Ferry, leder for det økonomiske programmet til Emmanuel Macron.²⁴ *Den skandinaviske modellen* var det Macron og hans rådgivere innen økonomi og arbeidsliv trykte til sitt bryst. Om bare Macron vant valget, skulle denne skandinaviske modellen med lav arbeidsledighet, trygge jobber og små forskjeller introduseres også i Frankrike, og da den så nyvalgte presidenten mottok Sveriges daværende statsminister Stefan Löfven i Paris 31. juli samme år, uttalte han at han så den svenske modellen som inspirasjon, og la til at «La Suède a su faire évoluer

²³ Se <https://frifagbevegelse.no/loaktuelt/mange-ville-vite-mer-om-den-norske-modellen-trakk-fullt-hus-i-geneve-6.158.470366.3894a20445>

²⁴ Le Monde 3. Mars 2017. Fullt sitat «Avec les retraites et le chômage, nous proposons une nouvelle approche du travail. C'est le modèle scandinave»

son modèle social sans jamais le trahir et en conciliant un modèle de compétitivité et une vraie exigence de justice sociale». ²⁵ En lignende manøver gjorde det franske arbeiderpartiet Parti Socialiste i 2007, da deres presidentkandidat gikk til valg med et program basert på en forståelse av det danske *flexicurité*.



Figur 7: Forsiden av *The Economist* 8. februar 2013

Disse fortellingene er ikke unike, og de illustrerer hvordan den nordiske modellen de siste årene fått stadig økende positiv oppmerksomhet utenfor våre grenser. Organisasjoner som OECD, som tidlig på nittitallet anbefalte Norden reformer, har i

²⁵ Le Figaro 31. juli 2017.

de senere år begynt å skryte av den nordiske modellen, og i 2013 plasserte det anerkjente økonomitidsskriftet «The Economist» et bilde av en viking med henvisning til Norden og tittelen «The Next supermodel» på forsiden (ovenfor).

3.2.2 Den norske modellens betydning for produktivitet og verdiskapning

Standardargumentet for den norske modellens fortreffelighet, ser omtrent slik ut. De fleste bedrifter er i en konkurransesituasjon, noe som gjør det viktig å stadig tenke på hvordan en kan øke produktiviteten. Det krever typisk enten at en finner mer effektive måter å arbeide på, eller at man tar i bruk ny kunnskap og teknologi. Imidlertid kan dette også true de ansatte, som risikerer å bli overflødige, få økt arbeidsmengde, eller på andre måter få forringet sine arbeidsvilkår. Derfor er dette ofte konfliktspørsmål i virksomheter. Der virksomheter er preget av den norske modellen, sikrer denne at det i stedet blir et *forhandlingsspørsmål*.

Dette skyldes i stor grad det organiserte arbeidslivet. Her har både arbeidstakere og arbeidsgivere sine organisasjoner som *anerkjenner* hverandre, og tar hverandre med på råd. Derfor kalles den norske modellen i arbeidslivet ofte for *samarbeidsmodellen*. Et begrep som er knyttet til dette er *trepertssamarbeidet*. Her er arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene to av partene, mens staten er den tredje, som en tilrettelegger, eller *mediator*, som sørger for å få de to partene tilbake til forhandlingsbordet, og noen ganger går inn med politiske løsninger når konfliktene synes uløselige.

Dette samarbeidet sikrer et lavere konfliktnivå. I land med høyere konfliktnivå går også mer arbeidstid tapt til konflikter, og slik blir den totale produksjonen lavere. Men samarbeidet har også skapt en utpreget grad av *tillit* mellom partene, og åpnet opp for en mindre direkte ledelse enn det som eksempelvis er tilfelle i USA. Dette har igjen bidratt til at beslutninger ofte blir tatt i nærheten av utførelsen, og gjerne av de samme som utfører arbeidet. Ettersom de som er tett på problemene gjerne kjenner dem bedre, vil det være en fordel om disse har makt og myndighet til å ta tak i problemene. En sier at det i Norge er lite skille mellom de som bestemmer og de som

utfører oppgaver. Dette både fordrer og legger grunnlaget for en arbeidsstokk med høy kompetanse.

I strenge ledelsesregimer vil feil og svakheter ved et system ofte få gro og vokse uten at det blir tatt tak i, fordi de som oppdager problemet gjerne ikke ønsker å utfordre sine overordnede. Dette unngår en i Norge gjennom høy jobbsikkerhet og ved at ansatte i liten grad trenger å frykte negative reaksjoner. Da tør de å rapportere sin ærlige mening oppover i systemet, sørger for at mer blir ordnet, og skaper høyere produktivitet.

I tillegg spiller den offentlige velferden en viktig rolle for produktiviteten, fordi den sikrer et sikkerhetsnett for dem som eventuelt mister jobben som følge av produktivitetsvekst og ulike omorganiseringer. At dette sikkerhetsnettet eksisterer, gjør risikoen for arbeidstakerne mindre ved effektivisering, og dermed blir de mer villig til å inngå også i de forhandlingsprosesser som kan risikere egen eller andres arbeidsplasser på sikt.

Slik har Norge etter hvert fått et arbeidsliv med produktivitet i verdensklasse, som igjen er bakgrunnen for at norske bedrifter kan konkurrere internasjonalt, selv med et relativt høyt lønnsnivå. Denne produktiviteten vil også gi *mer* å fordele overhodet. Selv om det åpenbart ikke alltid er slik at det også drypper på klokkeren, vil større produktivitet sikre større overskudd som potensielt kan fordeles utover til de ansatte. Slik har norsk arbeidsliv utviklet seg til det om omtales som *verdens beste arbeidsliv*.

3.2.3 Modellbegrepet i sosiologien

Men mens den offentlige bruken av den norske eller nordiske modellen ofte er lettvent, og gjerne også normativ på den måten at den fylles med det innholdet avsenderen selv ønsker – som vi så i tilfellet Macron – så har Fafo-miljøet - som på mange måter står som forvaltere av «den nordiske modellen» i Norge i dag - utviklet en mer systematisk og deskriptiv modell som er egnet for vårt bruk i det følgende. Men la oss først si noe

om det modellbegrepet som ligger til grunn for modellen. Jon Erik Dølvik, en av hovedforskerne bak NordMod-prosjektet som nettopp søkte å gi en helhetlig forståelse av den nordiske modellen, beskriver en samfunnsvitenskapelig modell på følgende vis:

I samfunnsforskningen er modeller et analytisk verktøy for å forenkle, klargjøre og systematisere undersøkelser av mekanismer og sammenhenger mellom egenskaper ved et fenomen og de resultater dette fører til. Hvordan påvirker for eksempel en bestemt type organisering av arbeidslivet og velferdsstaten utviklingen og fordelingen av lønn, levekår eller makt- og samarbeidsforhold? Når forskere studerer utviklingen i arbeids- og velferdsordningene i Norden, er modellbegrepet dermed et redskap til å gi en stilisert framstilling av sammenhengene mellom de sosiale institusjonene i landene og undersøke i hvilken grad disse er koplet til et sett av felles mål, verdier og resultater som skiller dem fra andre beslektete land. For å kunne betegnes som en modell, legges videre vekt på at de sentrale institusjonene og ordningene er komplementære – at de forsterker hverandres virkemåte og resultater – slik at de bidrar til stabilitet og opprettholdelse av systemet. (Dølvik 2013: 22-23).

I det hele tatt så vil en samfunnsvitenskapelig modell alltid være en forenkling, en konstruksjon vi bruker for å betone bestemte trekk ved en komplisert virkelighet. Trekkene en betoner avhenger åpenbart av hva den er ment å forklare, og elementene i modellen bør henge sammen logisk og helst på en slik måte at det er mulig å gi empirisk støtte til relasjonene i modellen.

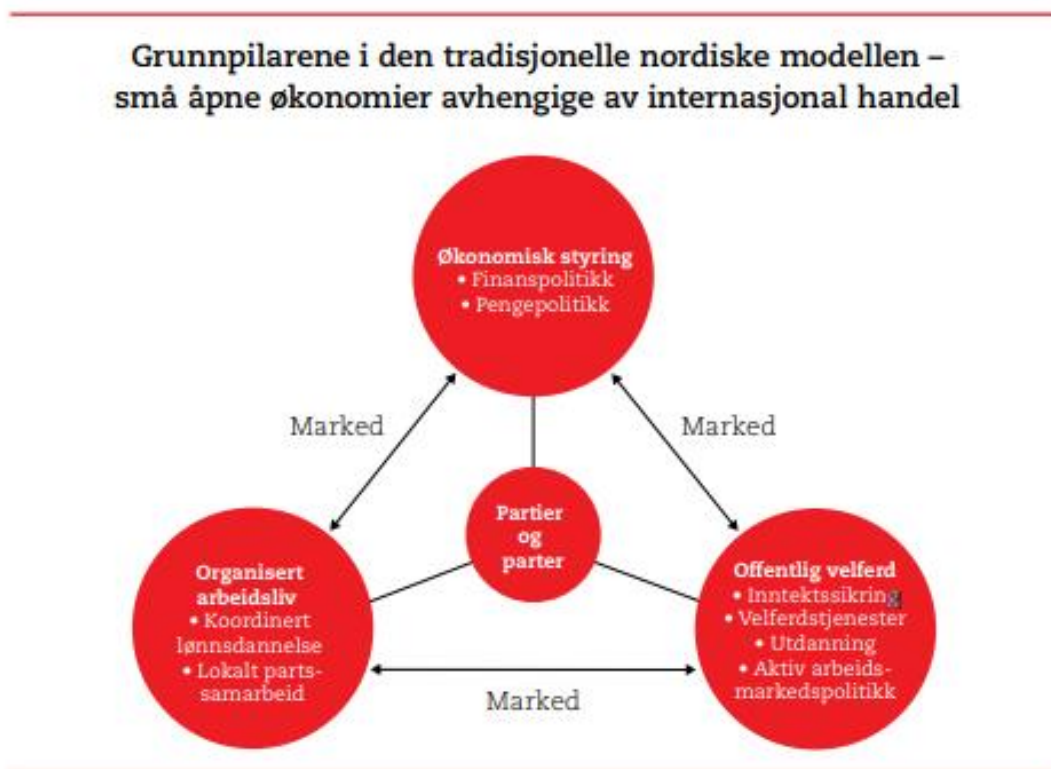
Mens Dølvik her skriver om en «nordisk modell», så bruker jeg i hovedsak begrepet om den «norske modellen». En kunne tenkt seg at det var vesentlige forskjeller mellom disse, og det er klart at et begrep om en nordisk modell per definisjon må være enda mer av en forenkling enn en norsk, ettersom den skal ta opp i seg trekk fra stater med noe ulike institusjonelle rammeverk. Dette tar forfatterne også høyde for i sine rapporter (se Dølvik et al. 2014). Fafo har likevel også skrevet rapporter om den norske modellen (som Fløtten & Jordfald 2019), og da understreker de at deres begrep om en norsk modell er lite utviklet fra begrepet om den nordiske modellen, og i praksis går ut på det samme.²⁶ Det er kort sagt ganske vanlig å «blande» modellene

²⁶ Dette presiseres i note 1 (Fløtten & Jordfald 2019:7). Her refererer de til selve sluttrapporten til NordMod-prosjektet for nærmere avklaring av de ulike landenes egenart, men selv her er ikke dette diskutert systematisk. Imidlertid gir rapporten en gjennomgang på en rekke felter, og da er de nasjonale variasjonene stort sett grundig kommentert.

litt her, og å benytte seg av rammeverket fra den nordiske modellen også når en skal beskrive den norske. Og det er også det jeg vil gjøre i det følgende – med minne om at dette tross alt uansett er forenklinger av en kompleks virkelighet.

3.2.4 Standardversjonen av den nordiske modellen

Vi fortsetter å følge Dølvik og hans medforfattere når vi nå skal presentere grunntrekkene i den nordiske modellen. Deres NordMod-prosjekt har siden sluttrapporten fra 2014 blitt selve standardreferansen på den nordiske modellen, og de presenterer tre grunnpilare i modellen, som vist av figuren under:



Figur 8: Grunnpilarene i den tradisjonelle nordiske modellen (Dølvik et al. 2014).

Forfatterne oppsummerer selv de tre pilarene slik:

- **Økonomisk styring** bygd på en aktiv, stabilitetsorientert økonomisk politikk, internasjonal frihandel og koordinert lønnsdannelse for å fremme vekst, full sysselsetting og sosial utjevning.

-
- **Offentlig velferd** bygd på universelle ordninger for inntekts- og standardsikring la til rette for høy yrkesdeltaking og mobilitet. Skattefinansierte helse og velferdstjenester, samt gratis utdanning, skulle bidra til likestilling og utjevning av levekår, helse og yrkesmuligheter.
 - **Organisert arbeidsliv** bygd på samspill mellom lov- og avtaleregulering, fredsplikt i avtaleperioden og sentralisert koordinering av lønnsdannelsen, hvor sterke organisasjoner med eksportindustrien i front forhandlet både sentralt og lokalt, understøttet av partssamarbeid om produktivitet og omstilling, samt aktiv arbeidsmarkedspolitikk. (Dølvik & al. 2014: 19)

I tillegg trekkes særlig «konfliktpartnerskapet» mellom partene i arbeidslivet frem som sentralt for å forstå alle de tre landene (Dølvik & al 2014: 18). Dette består i kompromiss mellom de to hovedklassene, hvor en både anerkjenner hverandre og anerkjenner at en faktisk har både sammenfallende og ulike interesser – men at disse interessekonfliktene skal løses gjennom et sett felles spilleregler. Det understrekes også at hverken partnerskapet eller modellen er vokst frem automatisk eller blitt vedtatt politisk, men er et resultat av at sentrale aktører har hatt nok makt. Fafo peker på at særlig den koordinerte tilpasningen er avhengig av «et jevnbyrdig maktforhold». (Dølvik 2013: 13). Ettersom makten i arbeidslivet i utgangspunktet er forfordelt arbeidsgiverne og deres organisasjoner, slik vi redegjorde for i kapittel 2, betyr dette i praksis at Norden er kjennetegnet av *sterkere arbeidstakere*, og at den nordiske modellen nettopp er betinget av det. Også i doktorgradsavhandlingen til Eivind Falkum (2008:424-426), er det eksistensen av *opposisjon* som får æren for å skape grunnlaget for den norske modellen, på både nasjonalt og lokalt nivå. Han skriver at «systemer der makt og opposisjon i fellesskap har balansert ulikheten til et akseptabelt nivå, er *mer* effektive enn systemer der makthaverne søker å redusere og svekke opposisjonens intensjoner om å redusere ulikhet.» (Falkum 2008: 455).

Vi ser her at Fafo sine forskere tar høyde for maktkomponenten i sin fremlegging av den nordiske modellen, selv om dette likevel ikke står i sentrum for modellen, og den ofte fremstår som lite dynamisk. Modellens avhengighet av «et jevnbyrdig maktforhold» understreker igjen at det rene skillet mellom ulike former for makt som vi gjorde i forrige kapittel, i virkeligheten er for enkelt. Den institusjonelle makten er på mange måter en konsekvens av organisasjonsmakten – det blir noen

ganger beskrevet som en slags tilstivning av tidligere tiders organisasjonsmakt, et «resultat av klassekamper og som uttrykk for en gitt historisk maktbalanse» (Heiret & Olsen 2010: 37) - men samtidig virker det tilbake på det i en slags dialektisk prosess.

Det vi ser av utlegningene av den nordiske og norske modellen, er som nevnt hvordan samarbeidet står sentralt på alle nivåer. Både i de tre pilarene, men også innenfor konfliktpartnerskapsdimensjonen. Samarbeidet er spesifisert både i arbeidsmiljøloven, hovedavtalene og tariffavtalene. I en Fafo-rapport som mer spesifikt omhandler den *norske* modellen trekkes konfliktpartnerskapsdimensjonen også frem i egne punkter:

1. Den norske modellen er samspillet mellom det organiserte arbeidslivet, brede offentlige velferdsordninger og den økonomiske politikken.
2. Modellen innebærer at staten og arbeidslivets parter samarbeider sentralt for å håndtere interessekonflikter og finne løsninger på viktige samfunnsutfordringer.
3. Modellen innebærer også samarbeid og håndtering av interessekonflikter på den enkelte arbeidsplass. (Fløtten & Jordfald 2019: 6)

Her ser vi at de tre pilarene fra NordMod, kommer inn som punkt 1, mens punkt 2 og 3 er utbroderinger av konfliktpartnerskap-momentet, men spesifisert både på nasjonalt (2) og lokalt (3) nivå. Vi vil nå ta med oss det tredje punktet, og vende tilbake til et mer lokalt nivå gjennom begrepet om *den norske mikromodellen*.

3.2.5 Den norske mikromodellen

Gudmund Hernes har pekt på at den norske modellen i seg selv ikke er god nok til å forklare hvorfor Norge og Norden gjør det godt på internasjonale rangeringer. Han kaller denne for «makromodellen» og har utviklet et motstykke i det han kaller for den norske *mikromodellen* (Hernes 2006). Poenget med modellen er at om en skal forstå noen av grunnene til at Norge gjør det godt på disse rangeringene, særlig årsakene til produktiviteten, likheten og sammenhengen mellom disse – så må en også se på forholdene på den enkelte bedrift eller virksomhet.

For Hernes består den norske mikromodellen av to kjernemomenter. 1) Fordeling av inntjening og 2) samarbeid om utvikling. Det er denne andre komponenten som, i Hernes sine ord, «er langt på vei en nordisk spesialdisiplin» (Hernes 2006: 24), og som slik fremstår stadig mer kritisk. Partsamarbeidet om utviklingen av virksomhetene spenner fra det formelle til det uformelle, og samarbeidet tar ulik form avhengig av om de ansatte er organiserte eller ikke, og hvilken form for ledelse som utøves på bedriften. Dette gir seks ulike kategorier langs to akser som en kan bestemme samarbeidet etter:

		Ledelse		
		Unilateral, selvrådig	Formell, etter boka	Involverende
Ansatte	Uorganiserte	<p>1</p> <p>Uforutsigbar, tilfeldig ledelse</p> <p>'no voice'</p>	<p>2</p> <p>Lovbestemt minimumsdeltakelse, verneombud mv</p> <p>'rituelt'</p>	<p>3</p> <p>Direkte medvirkning, individualisert</p> <p>'empowerment'</p>
	Organisert	<p>4</p> <p>Minimumsdeltakelse</p> <p>'no nonsense'</p>	<p>5</p> <p>Medbestemmelse ihht lov og hovedavtale</p> <p>'redusere risiko, unngå bråk'</p>	<p>6</p> <p>Bred medvirkning og medbestemmelse</p> <p>'demokratisk innovasjonsledelse'</p>

Tabell 4: Former for samarbeid og medbestemmelse (Hernes 2006: 24)

Her vil kategori 1 i tabellen tilsvare ingen medbestemmelse og samarbeid, og kategori 6 være bred medbestemmelse og samarbeid, mens kategoriene imellom gir økende grad av samarbeid og medbestemmelse. At det er sortert over to nivåer skyldes at det ikke er helt klart hvorvidt en involverende ledelse med uorganiserte ansatte, gir mer medbestemmelse enn en unilateral leder med organiserte ansatte – og lignende. Det bør altså leses som en økende grad av samarbeid fra kategori 1 til 3 og 4 til 6, og fra 1 til 4, 2 til 5 og 3 til 6.

Hvorvidt en virksomhet er preget av den norske mikromodellen, kan aldri bestemmes som et enten/eller spørsmål – det vil alltid være grader av medbestemmelse. Men det er likevel klart at idealtypen slik den er presentert ovenfor, først og fremst sammenfaller med kategori 6 i tabellen ovenfor. Da baserer den seg på gjensidig tillit og anerkjennelse mellom ledelse og arbeidstakerinteresser.

Mens samarbeid er en åpenbar del av hverdagen i de sentraliserte forhandlingene, så vil bedrifter uten fagorganiserte og tariffavtale, som altså faller i kategori 1 til 3 i tabellen ovenfor, se lite av det samarbeidet som preger den norske modellen. Men da vi skisserte fordelene med den norske modellen ovenfor, så er de nettopp sterkt avhengig av at dette samarbeidet også fungerer på lokalt nivå, derfor er dette et viktig skille. Og selv om alle organiserte arbeidstakere tar del i en viss institusjonell makt gjennom stemmegiving og innflytelse internt i sin fagforening, så er det åpenbart at uten eksistensen av lokale rammeverk, så vil den institusjonelle makten deres være sterkt begrenset. **Den norske modellen på virksomhetsnivå – den norske mikromodellen – vil altså være avhengig av hvorvidt det foregår forhandlinger om lønn, regelverk og medbestemmelse, og eksistensen av et vedvarende samarbeid mellom arbeidstakerne og arbeidsgiverne om videreutvikling av bedriften.**

Hele denne fordelingen av beslutninger og *ansvar* er også et viktig moment for å forstå modellens suksess på fordeling – ettersom den statusutjevningen det innebærer naturlig nok også smitter over på fordelingen av ressurser. Selve samarbeidet står altså helt sentralt for å forstå den norske modellens suksess.

3.3 Den institusjonelle makt og hemmeligheten bak den norske modellen

Vi gjennomgikk i dette kapittelet en modell på to nivåer om de viktigste institusjonelle rammeverkene som omgir norske fagforeninger og som dermed danner grunnlaget for deres institusjonelle makt. Her ser vi at den særegne kombinasjonen av lov- og avtaleregulering gir betydelig institusjonell makt gjennom både arbeidskontrakter, tariffavtaler, hovedavtaler og på andre vis som gjennom allmenngjøringsinstituttet.

Den norske modellen utgjør også den nasjonale *konteksten* for arbeidsmarkedet, og virker slik også direkte inn i det strukturelle maktgrunnlaget. I vid forstand omhandler det strukturelle maktgrunnlaget hvor avhengig arbeidstakere og arbeidsgivere er av hverandre. Enhver avtale som begrenser arbeidsgivers valgfrihet

svekker denne avhengigheten for arbeidstakerne – og bidrar slik til forskyvning i det strukturelle maktgrunnlaget. Og særlig den tredje pilaren i den norske modellen – eksistensen av relativt generøse og universelle velferdsordninger – gir en generell dekommodifisering på tvers av alle bransjer som også svekker arbeidstakernes avhengighet av arbeidsgiverne. I tillegg bidrar ulike krav til kvalifikasjoner og kompetanse til at både individene som innehar denne og gruppene som forvalter den - kan styrke sin strukturelle makt. Sånn sett gir det mening når LO selv legger til kompetanse som et eget moment i deres forståelse av den norske modellen.²⁷ For også dette har en maktkomponent.

Den norske mikromodellen peker på sin side først og fremst på at det institusjonelle maktgrunnlaget også har en virksomhetsbasert komponent, som er avhengig av lokale forhold – først og fremst grad og type av ledelse og fagorganisering på virksomheten – det organisasjonsbaserte maktgrunnlaget. En klarer ikke bruke hverken tariffavtaler eller hovedavtaler konstruktivt uten en sterk organisasjon *lokalt*.

Hvis vi skal forsøke oss på en generell oppsummering som gir en pekepinn mot styrken i det institusjonelle og strukturelle maktgrunnlaget i Norge, så må den starte med å si det åpenbare – at den sammenlignet med nesten alle samfunn en kan finne på å sammenligne med - er sterk. På makronivå gir samarbeidet i alle de tre pilarene at fagforeninger får betydelig innflytelse over en rekke momenter som er viktige for dens medlemmer. Lovgivningen legger i hovedsak til rette for dette samtidig som den åpner for bruk av maktmidler ved konflikt. Samtidig legger også det nasjonale rammeverket tydelige begrensninger på fagbevegelsen. Maktmidler kan ikke brukes når som helst, og det institusjonelle systemet bidrar også til en sentralisert struktur som forskyver makten *internt* i fagforeninger, og som slik kan bidra til det vi ovenfor diskuterte som «toppfolkenes partnerskap». På mikronivå gir tariffavtalene og generelle regler i både hovedavtale og arbeidsmiljølov også, som vi har argumentert for ovenfor, betydelig institusjonell makt – og det er tross alt viktigst for oss i fortsettelsen. Men hvorvidt

²⁷ Se <https://www.lo.no/hva-vi-mener/den-norske-modellen/>

dette etterleves er i mye større grad avhengig av styrken i det organisasjonsbaserte maktgrunnlaget *på den enkelte arbeidsplass*.

3.3.1 Hemmeligheten bak den norske modellen

Det institusjonelle maktgrunnlaget til norske fagforeninger er altså i utgangspunktet sterkere enn i de fleste andre land, nettopp basert på det utstrakte partssamarbeidet på *nasjonalt* nivå. Også på *lokalt* nivå er det ofte sterkt – men dette avhenger av *de lokale maktforholdene*. De lokale komponentene av det institusjonelle maktgrunnlaget må *skapes* på hver enkelt virksomhet. Og det gjøres i hovedsak gjennom å bygge sterk organisasjonsmakt *først*, gjennom organisering, streik eller andre arbeidskampmidler. Gjennom *konflikt*. Ulla Forseth og Hans Torvatn bruker metaforene om boksing og dansing når de studerer norske verneombud. Her finner de at dansing, altså samarbeid, er mest utbredt, men at dansingen ble bedre etter en boksekamp, altså konflikt, fordi de da fikk økt innsikt i hverandres ståsted og argumenter (Forseth & Torvatn 2015).

At samarbeid forutsetter konflikt var også hovedpoenget i *Hemmeligheten bak den norske modellen*:

Streik er slik et *demokratiserende* virkemiddel, fordi det bidrar til at flere får ta del i avgjørelsene om hva som er riktige forhold i arbeidslivet. Ved organisering og trusselen om å ta i bruk maktmidler, sikrer en at det blir forhandlinger og samarbeid i stedet for diktat. (Lekve 2021: 16).

Konflikt står ikke i motsetning til *samarbeid*, slik mange (politiske) forvaltere av den norske modellen ofte synes å tro, snarere så er det slik at konflikt er *en forutsetning* for å balansere makt, og dermed etablere samarbeid («norsk mikromodell») på virksomhetsnivå. En kan være så samarbeidsvillig en bare vil – men det finnes ingen norsk modell på en bedrift uten lokal organisasjonsmakt. Dette poenget kan generaliseres til nasjonalt nivå, ettersom maktforholdet mellom partene nasjonalt hviler på styrken lokalt – om LO-ledelsen ikke makter å ramme arbeidsgiverne på virksomhetsnivå, vil også de nasjonale forhandlingene gå i stå. Slik er betingelsene for å bygge organisasjonsmakt lokalt, gjennom organisering, streik eller andre

arbeidskampmidler, avgjørende for den norske modellen. Vi vil i det kommende kapittel komme inn på tre overordnede endringstendenser, som særlig sammen bidrar til å endre grunnlaget for å bygge slik organisasjonsmakt.

4. Mot det nye arbeidslivet

*I used to like to go to work, but they shut it down
I've got a right to go to work, but there's no work here to
be found*

*Yes, and they say we're gonna have to pay what's owed
We're gonna have to reap from some seed that's been
sowed*

*And the birds up on the wires and the telegraph poles
They can always fly away from this rain and this cold
You can hear them singing out their telegraph code
All the way down the Telegraph Road*

(Dire Straits: Telegraph Road)

Mens den samfunnsvitenskapelige konstruksjonen om den norske modellen gir et godt bilde av hva som skiller Norge og Norden fra andre land, tar den i liten grad opp i seg de endringstendensene som har preget både internasjonalt og norsk arbeidsliv de siste tretti årene. Likevel er også Fafo, som må kunne anses som forvaltere av modellen i Norge, i dag oppmerksom på at den norske modellen potensielt er i større endring, slik oppsummeringsartikkelen om modellen i antologien *Det norske samfunn* (Frønes & Kjølørød 2016) gir uttrykk for, med den talende tittelen: *Nordisk arbeidsliv: Modell under press* (Hippe & Nergaard 2016).²⁸ Dette er spesielt viktig for vårt vedkommende her, fordi en kan si at disse tendensene alle bidrar til å forrykke det strukturelle maktgrunnlaget i arbeidsgivernes favør, og, den strukturelle makten er, som vi har argumentert for i kapittel 2, den mest grunnleggende - mens fuglene på telegraflinjene alltid kan fly videre, så er arbeiderne låst av lån og det som allerede er dyrket, også når det ikke er arbeid å få, slik Mark Knopfler poetisk oppsummerer det. Derfor vil

²⁸ Men siste versjon har den mindre talende tittelen *Det nordiske arbeidslivet: godt rustet for framtida?* (Hippe & Nergaard 2022), dog uten at hovedpoengene er vesentlig endret.

tendenser som endrer den strukturelle makten, også ha betydelig innflytelse på de betingelsene som arbeidstakere bygger organisasjonsmakt innenfor. Som vi skrev i kapittel 2, så er det et kjerneargument i revitaliseringslitteraturen at fagforeninger *kan* gjøre noe, at de ikke bare er hjelpeløse kasteballer for en globalisert kapitalisme. «Have we in fact moved from one era in which people had power as workers and as citizens to another in which they are no match for international capitalists? We think not. The underlying power possibilities that flow out of capitalist and democratic relations persist» siterte vi f.eks. Frances Fox Piven og Richard A. Cloward på (Piven & Cloward 2000: 413-414). Selv om også jeg grunnleggende sett tror at fagforeninger *kan* gjøre noe, så er det likevel også åpenbart at de – som mennesker mer generelt – ikke handler og opererer innenfor selvvalgte forhold og med frie brikker, slik Marx så treffende oppsummerte det i 1852. Nettopp derfor er det nødvendig å avklare hvordan disse forholdene bidrar til å lage nye regler for spillet, og jeg skal i det følgende fremlegge hovedtrekkene i de tendensene som gjør at vi kan si at både betingelsene for å bygge organisasjonsmakt og grunnlaget for hele den norske modellen, er i endring.

Jeg har oppsummert disse endringstendensene under tre overskrifter. Det kunne åpenbart vært gjort på andre måter, og det er like åpenbart at det også er et vurderingsspørsmål hva som er ‘nok’ endring til å være med her, hva som ikke er det, hva som hører innunder samme kategori, bør skilles ut og lignende, men det følgende kapitlet summerer dem i hvert fall opp under overskriftene *internasjonalisering* av arbeidsmarkedet (4.1), *reorganisering* av virksomhetsstrukturer gjennom nye former for ledelse (4.2), og *prekarisering* av arbeidsrelasjonene (4.3). Dette er tendenser som det i dagens litteratur er liten tvil om at gjør seg gjeldende, både internasjonalt og i det norske arbeidslivet. Avslutningsvis vil jeg basert på dette (4.4) gi en kort vurdering av styrken i det institusjonelle og strukturelle maktgrunnlaget slik det fremkommer av den eksisterende litteraturen om det norske arbeidslivet.

4.1 Internasjonalisering av arbeidsmarkedet

Mennesker har flyttet på seg til alle tider, og også i nyere norsk historie er vi godt kjent med arbeidsmigranter, som har både endret markedsbetingelsene og skapt ulike former for reaksjoner fra de som allerede deltar i arbeidsmarkedene hvor migrantene ankommer. Både innvandringen fra bygd til by tidlig på 1900-tallet (Ryggvik 1995: 101-10) og den begynnende innvandringen fra Marokko, Tyrkia og særlig Pakistan fra slutten av sekstitallet (Brochmann & Kjeldstadli 2014:218-219), skapte uro og konflikter internt i LO, og sistnevnte munnet ut i at LO støttet ordningen med innvandringsstopp fra 1975, med begrunnelsen om at det ville hindre undergraving av lønns- og arbeidsforhold (Tjelmeland & Brochmann 2003: 123).

Denne uroen gjorde seg også gjeldende i diskusjonene om EU- og EØS-medlemskap fra tidlig 90-tallet, hvor en igjen fryktet at fri flyt av europeiske arbeidstakere kunne medføre press på norske lønns- og arbeidsforhold (Daae-Qvale 2010: 269) og lå slik bak LOs krav om å innføre loven om allmenngjøring av tariffavtaler, slik vi presenterte i kapittel 3, som tredde i kraft fra 1. januar 1994. Men der det ikke ble noen storstilt arbeidsinnvandring fra Sør-Europa med EØS-avtalens ikraftsettelse fra 1. januar 1994, og loven om allmenngjøring i starten slik ble en sovende lov, så er det ingen tvil om at de to EU-utvidelsene i 2004 og 2007 med totalt 12 nye medlemsstater og over 100 millioner innbyggere fikk en helt annen og mye mer betydelig påvirkning på det norske arbeidsmarkedet.

4.1.1 Omfanget av arbeidsinnvandring

De to EU-utvidelsene i 2004 og 2007 ble altså opplevd å ha en betydelig påvirkning på det norske arbeidslivet. I starten krevde overgangsordninger for de ti (senere elleve) landene i Øst- og Sentral-Europa med fem års varighet til henholdsvis 2009 og 2012, at immigranter skulle ha både full stilling og lønn på norsk standard, og bidro derfor til at immigrasjonen gikk noe saktere i starten, men frem til 2016 opplevde Norge likevel en tidobling til over 200,000 permanent bosatte immigranter fra disse landene i forhold til situasjonen i 2004 (Friberg 2016a). Dette kommer i tillegg til utsendte (noen ganger

kalt utstasjonerte) arbeidere – som overgangsordningene ikke gjaldt for – estimert til kanskje 70 000 (Friberg & Midtbøen 2017) eller 80 000 (Eldring & Ørjasæter 2018: 73), samt en stor økning i migranter fra land som Sverige, Tyskland og Spania, og alle de som jobber svart – for dem er der så vidt jeg vet ingen troverdige statistikker. Ifølge de offisielle tallene til SSB, så var det alt i alt 16,3 prosent av den totale befolkningen per 1. januar 2016 som var enten innvandrere eller norskfødte med innvandrerforeldre, hvorav 6,9 prosent fra EU eller EØS-land. En klar majoritet av disse igjen, er fra enten Polen eller Litauen som er kommet til Norge etter utvidelsen (Muriaas 2016). Totalt økte utenlandske arbeidstakere fra 7 til 15 prosent av samlet sysselsetning i norske virksomheter mellom 2003 og 2012 (Bratberg, Dølvik, Nergaard & Raaum 2015).

Bakgrunnen for den massive innvandringen – som regnet sammen og sammenlignet som tiårsperiode er den største migrasjonsbølgen til Norge noensinne – er mangfoldig. Den mest åpenbare faktoren, er nok likevel forskjellene i lønn. I 2007, var gjennomsnittstimelønn i Norge nesten åtte ganger høyere enn i Polen, og nesten femten ganger høyere enn i Romania (Friberg, Trondstad & Dølvik 2012). I tillegg til det, har Norge og Norden generelt også rykte på seg for å ha relativt ordnede arbeidsforhold og generøse velferdsordninger, noe som sammen med lav arbeidsledighet og en finanskrisen som fra 2008 sendte millioner av europeere ut i arbeidsledighet uten å få veldig store utslag i Norge, bidro til at Norge ble et attraktivt mål. Faktisk har det kommet flere migranter til Norge enn til de andre nordiske landene til sammen (Friberg & Eldring 2013), noe som kan kanskje kan forklares med at gjennomsnittlig timelønn i Norge i 2007 lå 50 prosent over tilsvarende i Sverige (Friberg, Trondstad & Dølvik 2012).

Med en arbeidsinnvandring fra Øst- og Sentral-Europa på minst 200,000 – et tall som tross alt ikke fanger opp alle – i et arbeidsmarked som per 26. april 2017 totalt sett sysselsetter litt over 2,5 millioner²⁹, er det liten tvil om at dette kan karakteriseres som et tilbudssidesjokk, og denne effekten kalles gjerne den største endringen i det norske arbeidslivet de siste årene (for eksempel Bratsberg, Dølvik, Nergaard & Raaum

²⁹ Tall fra SSB <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/regsys>

2015). Effekten blir forsterket av at innvanderne konsentrerer sitt tilbud av arbeidskraft rundt sektorer preget av manuelt arbeid, som i bygg- og anlegg, verfts- og fiskeindustri, hotell³⁰, transport, landbruk og renhold, hvor språkkunnskaper er mindre viktige (Friberg 2016b). I forhold til norske arbeidstakere, så ligger inntektsnivået til arbeidsinnvandrere på om lag 70 prosent (Jordfald & Dølvik 2015), men det er rimelig å anta at forskjellen er større i disse sektorene ettersom lønn for ufaglærte historisk har vært svært høy i Norge sammenlignet med andre land, og dermed gjør at selv en del lavere lønn kan oppleves som akseptabel for mange arbeidsinnvandrere (Rye 2012). Samtidig er det en svært stor andel av arbeidsinnvandrerne som er ansatt enten midlertidig eller i ulike bemanningsselskaper, slik for eksempel Polonia-studiene viste for bygg- og anlegg i Oslo-området (Friberg & Eldring 2011), og det er dermed ikke uvanlig å snakke om en tiltakende todeling av norsk arbeidsliv med norske arbeidere med høy formell kompetanse i fast jobb og god lønn på «innsiden» og utenlandske arbeidere med lav formell kompetanse i midlertidig jobb og lavere lønn er på utsiden (Bratsberg, Dølvik, Nergaard & Raaum 2015). Vi kommer tilbake til arbeidstilknytningen og hvordan dette virker sammen, lengre nede.

4.1.2 Overnasjonal rettsliggjøring

Det er velkjent at det er ulike syn på betydningen av EØS og overnasjonal rettsliggjøring. Disse uenighetene er faglige, men speiler også viktige motsetninger internt i LO, hvor begge sider anerkjenner at avtalen har en betydning, men at det er ulike meninger om hvor stor denne er, og hvor mye en skal vektlegge den. Hvem som har rett er ikke opp til meg å bedømme her, men det er liten tvil om at tilknytningen til EØS har hatt en betydning for norsk arbeidsliv også utover internasjonaliseringen av arbeidsmarkedet, gjennom særlig rettsliggjøring.

Noen eksempler på direktiver som direkte har hatt betydning for det norske arbeidslivet, er Vikarbyrådirektivet, Tjenestedirektivet og Utstasjoningsdirektivet.

³⁰ I fiskeindustri utgjør innvandrere mer enn 50 prosent av arbeidskraften, mens i hotell utgjør de mer enn 40 prosent. Se Friberg & Midtbøen (2017)

Ved Vikarbyrådirektivet (implementert i norsk rett fra 1. januar 2013), ble hvilke begrunnelser som skulle være godkjente ved begrensninger av innleie, innskrenket til å bare være de som gjelder såkalt «tvingende allmenne hensyn», og slik ble for det første anledningen til å avtale begrensninger i tariffavtalene innskrenket, og for det andre ble innleie av arbeidskraft gjort til en mer normal del av norsk arbeidsliv, ettersom en rekke tariffavtaler hadde slike begrensninger begrunnet på andre måter. Da adgangen til bruk av bemanningsselskaper og innleie ble innskrenket våren 2023, åpnet ESA sak mot regjeringen fordi de mener innskrenkningene er uforholdsmessige, men det er i skrivende stund ikke klart hvordan de vil konkludere. Samtidig med innføringen av Vikarbyrådirektivet kom likebehandlingsprinsippet inn, som gjorde at innleide skulle lønnes likt som de som utførte samme arbeid internt i bedriften. Ved Tjenestedirektivet (implementert i norsk rett fra 28. desember 2009) ble det særlig åpnet opp for at selskap skulle kunne ta oppdrag og etablere seg i andre land, for eksempel ved offentlige anbud, noe som setter norske selskaper i mer direkte konkurranse med selskaper i land med lavere kostnader til lønns- og arbeidsvilkår, og slik får en viktig, indirekte, betydning på utviklingen av også de norske lønns- og arbeidsvilkår. Ved Utstasjoningsdirektivet (implementert i norsk rett fra 1. januar 2006) var formålet at arbeidere som er utsendt til et annet land for eksempel på bakgrunn av at selskapet de er ansatt i har vunnet et kortvarig oppdrag der, skal være sikret lønn- og arbeidsvilkår på minst vertslandets minstestandard. Ved Laval-dommene i 2007-8 ble dette prinsippet imidlertid snudd på hodet, og minstestandarden skulle nå ikke lengre fungere som en minstestandard, men som den faktiske avlønningen, samtidig som krav om å følge norsk tariff ved anbudsprosesser bare ble lovlig ved minstelønn eller allmenngjorte tariffavtaler. Siden har der imidlertid kommet dommer som har pekt i andre retninger, og det er også tatt initiativer for å endre direktivet.

At meningene er delte om hvor inngripende konsekvenser denne overnasjonale rettsliggjøringen fra EØS er for norsk arbeidsliv, ser en fort om en gjennomgår en del av de nyere bidragene som pretenderer å gi et overordnet bilde av det nye norske arbeidslivet. I *Norsk Arbeidsliv i Turbulente Tider* (Dale-Olsen (red) 2015), drøftes det

ikke systematisk. Det gjøres det heller ikke i Fafo-verket *Hamskifte* (Dølvik et al. 2007) eller *Den Norske modellen* (Bungum m. fl. 2015), men i den siste vier Bente Rasmussen og Siv-Lena Mjønes en side i sin artikkel om bemanningsbransjen (161-162) til å kritisk drøfte dette. I Fafo-publikasjonen *NordMod2030* (Dølvik et al. 2014) tas det så vidt opp over en side. Av disse fire bidragene, ser vi altså at den overnasjonale rettsliggjøringen bare tas opp i to, og bare i *Den Norske modellen* får vi inntrykk av at dette har hatt en virkelig transformerende kraft på norsk arbeidsliv, men da bare i en av artiklene.

Ann Cecilie Bergene og Keith D. Ewing hevder i en artikkel i *Søkelys på Arbeidslivet* om vikarbyrådirektivet (2015) at direktivets implementering styrker (særlig allerede utsatte) arbeidstakeres avhengighet av arbeidsgiverne, og slik endrer styrkeforholdet i arbeidslivet, men der fikk de da også svar fra Torstein Nesheim og Birthe Eriksen (2016) som hevdet direktivet ikke har ført til store endringer i norsk rett. Avslutningsvis kan vi minne om at rettsliggjøringen knyttet til EØS-avtalen ble trukket frem som et hovedpunkt bak konklusjonen om *folkestyrets forvitring* i den andre makt- og demokratiutredningen (Østerud, Engelstad & Selle 2003).

4.1.3 Betydningen av internasjonaliseringen

Det store tilbudet av arbeidskraft fra Øst- og Sentral-Europa, at de stort sett er tilfredse med sine lavere lønns- og arbeidsvilkår (Rye 2012), og den økte anledningen til å ansette dem enten midlertidig eller leie dem inn fra andre, har utvilsomt bidratt til at norsk arbeidskraft, særlig ufaglærte, men også faglærte innen ulike bygningsfag, taper i konkurransen og slik blir delvis fortrenget fra disse yrkene (Berg et al. 2016) – noe også sviktende rekruttering illustrerer (Nyen & Tønder 2014). Samtidig er det også vist at det økte tilbudet gir dårligere lønnsutvikling for de norske som blir igjen (Bratsberg et al. 2012, Iversen et al. 2017), og det er trolig at dette skaper stor frustrasjon blant en del norske arbeidstakere – som kanskje i tidligere generasjoner kunne få seg jobber, men nå er henvist til NAV (Berg et al. 2016).

Sist – og viktigst her – er det klart at dette også har gjort noe med anledningen til å effektivt bygge organisasjonsmakt, særlig i de bransjene hvor arbeidsinnvandringen har vært sterkest, slik det er beskrevet av Haakestad & Friberg (2015) i forhold til byggebransjen. Slik ser det ut som om det strukturelle maktgrunnlaget er skjøvet i favør arbeidsgiverne.

4.2 Reorganisering av virksomhetsstrukturer gjennom nye former for ledelse

Tillit trekkes gjerne frem som et av de mest typiske trekkene ved det norske- og nordiske samfunnet generelt (Rothstein & Uslaner 2005)³¹, og det norske- og nordiske arbeidslivet spesielt (Hernes 2006), og har blitt understøttet av både små forskjeller (Dølvik et al. 2014), men også en sterk kultur for arbeiderkollektiver som kunne virke regulerende på den enkelte arbeidsplass (Lysgaard 1961). Slik har også ordningen med selvorganiserte akkordlag stått sterkt i flere bransjer, og generelt har fagarbeidere mange steder fått operere relativt autonomt fra ledelsen, noe som også har spart bedrifter for overvåkningskostnader og gitt høy investering i arbeidet blant ansatte – som igjen har bidratt til produktive arbeidstakere. (Hernes 2006). Norge har også utpreget seg med relativt sterke profesjoner som har utøvd stor grad av indre selvjustis og kontroll, basert på en tillit til dem som yrkesutøverne og deres kompetanse.

I tillegg har Norge sterke tradisjoner for bedriftsdemokrati, som typisk knyttes til samarbeidsforsøkene i 1960-årene under ledelse av Einar Thorsrud (Thorsrud & Emery 1969). Her forsøkte en nettopp å demokratisere organiseringen av arbeidsprosesser innen industrien, både fordi det i seg selv er et gode med demokrati, men også ut ifra en tanke om at det kunne skape økt produktivitet. Prosjektet ledet som kjent ut i det som i dag kalles «del B» i Hovedavtalen mellom LO og NHO om samarbeid og bedriftsutvalg. Trygstad og Hagen (2007: 100) peker på nettopp samarbeid og tillit som de to «grunnsteinene» for den norske lederen i den norske

³¹ For en sammenligning av tillit i ulike land, se World Value Surveys, <http://wvs.isr.umich.edu/>.

arbeidslivsmodellen, og siden har også det som kalles «den norske ledelsesmodellen» blitt et begrep (Grenness 2012). Her vektlegges det at norske ledere «helst ønsker å fremstå som vennlige, støttende, åpne og involverende» (Grenness 2012: 58). Dette står i opposisjon til de mer autoritære ledelsestradisjonene som en finner i andre og da særlig angloamerikanske land.

4.2.1 Fra tillit til kontrollbasert ledelse

Det har imidlertid lenge vært et åpent spørsmål om denne tillitsbaserte ledelsestradisjonen ville holde stand mot mer intensiv internasjonal konkurranse, og særlig tidlig på 90-tallet var det flere som tok til orde for at samarbeidstradisjonene fungerte som bremseklosser for produktivitet (Qvale 1994, Reve 1994). Likevel har den norske ledelsesmodellen i hovedsak holdt stand, i hvert fall faglitteraturen på norsk, som stadig anbefaler slik «norsk» tillitsbasert ledelse over mer autoritære former (for eksempel Kuvaas og Dysvik 2016).

At det likevel skjer en viss forskyvning i ledelse i en del bransjer, synes imidlertid klart. Selv har jeg tidligere gjennomført en studie innen elektrobransjen som tyder på mindre medbestemmelse enn forventet (Lekve 2013), mens Jon Horgen Friberg og Hedda Haakestad (2017) har pekt på at deklassering innen bygg- og anlegg har tvunget frem strengere og mer hierarkiske kontrollapparater. Også Medbestemmelsesbarometeret viser at norske arbeidstakere opplever at arbeidslivet går i en mer autoritær endring (Drange et al. 2017).³²

Likevel er det klart at utviklingen ikke er entydig, for eksempel er tendensen i en del sektorer tvert imot mer tillit og ansvar – med de konsekvenser det fører med seg, og det pekes gjerne på at nettopp kombinasjonen av resultatstyring med mer interessante arbeidsoppgaver basert på frihet og autonomi, fører til nye kontrollformer, da særlig i offentlig sektor (Rasmussen 2007). I skrivende stund er det også et av

³² Medbestemmelsesbarometeret kommer med jevnlig analyse, og også i siste versjon som ble lansert i januar 2023, er hovedkonklusjonen at norske arbeidstakere opplever mindre innflytelse på arbeidsplassen.

prestisjeprosjektene til Støre-regjeringen å innføre mer tillitsbasert ledelse i offentlig sektor, uten at dette foreløpig ser ut til å ha fått veldig tydelige manifestasjoner.

En mulig inngangsvinkel for å forstå utviklingen mot mer autoritær ledelse, kan være at det er introdusert til Norge gjennom ulike amerikanske eller amerikansk-inspirerte håndbøker i Human Resourcing – HR. Stein Stugu fra De Facto skrev i 2017 en mye kommentert bok hvor han nettopp hevder at det er denne litteraturen og de nye ledelsesformene, importert fra et samfunn med en ganske annen kultur for tillit og medbestemmelse, som må ta en del av ansvaret for endringen. Dette harmonerer også delvis med mer vitenskapelige funn, for eksempel har Carol Gill (2009) hevdet at bedriftsledere i dag brukes ulike former for HR *nettopp* for å kvitte seg med fagforeninger, og Hanne Finnestrand (2015) viser at denne utviklingen også lar seg spore i Norge.

Internasjonalt, er den kanskje mest kjente analysen i denne retningen den som er utviklet av Luc Boltanski & Eve Chiapello, som med henvisning til Weber (1995) kaller mantraet i HR-litteraturen for *Kapitalismens nye ånd* (2005). De hevder, basert på utviklingen av fransk ledelseslitteratur, at denne utvikler en konkurranse-orientert og fleksibel form for verdiorden³³, som paradoksalt nok begrunnes i en kritisk diskurs om fraværet av autonomi i det tradisjonelle kapitalistiske arbeidslivet, *samtidig* som de praktiske konsekvensene altså likevel blir mindre autonomi. Det er altså mulig at det er nye former for HR som bidrar til å endre ledelseskulturen i norsk arbeidsliv på en måte som skaper en overgang fra tillit og autonomi, til mer kontroll, og at dette bidrar til å forrykke maktforholdet mellom arbeidstakere og arbeidsgivere.

³³ Verdiorden er et teoretisk begrep utviklet av Boltanski & Thévenot i *On Justification* (2006), og handler kort fortalt om at når vi argumenterer, henviser vi til et system av overordnede prinsipper som alle deltakerne i diskusjonen kan enes om er «sanne». Disse overordnede prinsippene, kaller de for ulike byer (Cité på fransk), og er oversatt med verdiordener i Skarpenes & Hestholm (2007), som er den norske begrepsbruken jeg følger.

4.2.2 Nye virksomhetsstrukturer

I forlengelsen av «postfordisme» og proklamasjonen av *The Second Industrial Divide* (Piore & Sabel 1984) med fleksibel spesialisering, ble det også mer vanlig at bedrifter fokuserte på det som kalles *kjernevirksomhet* – og gikk i gang med reorganisering, oppsplitting, outsourcing og utflagging av andre oppgaver til enten underleverandører eller andre selskaper (Blomqvist & Murhem 2003). Slik gikk IBM – som beskrevet i Richard Sennetts moderne klassiker *Det fleksible mennesket* (2005: 146-168) fra å produsere hele sine Personal Computers internt – til å bli et merkenavn hvor produkter produsert hos andre ble satt sammen og bare påklistret IBMs navn. Utviklingen er også grundig beskrevet i Naomi Kleins tilsvarende klassiske No Logo (2000), som viser hvordan selskaper som Nike og Adidas går fra å være skoprodusenter til å bli først og fremst *forvaltere av merkevarer* – mens produksjonen skjer hos underleverandører.

I Norge var nok det masseproduksjonssamfunnet som postfordismen og begreper som «kunnskapssamfunnet» typisk settes i opposisjon til, alltid mindre tilstedeværende enn i de store industrilandene, slik eksempelvis Sejersted (2002: 447ff) har påpekt, men reorganiseringen, oppsplittingen, outsourcing og utflagging har skjedd også her. Det ser vi eksempelvis i industrien, og en De Facto-rapport hvor undertegnede var medforfatter, gjorde i 2021 et sentralt poeng av å kritisere offisiell statistikk om antallet industrisyssestatte fordi en ikke tar hensyn til at folk som for eksempel driver renhold eller regnskap tidligere var ansatt i selve produksjonsbedriften – og slik talte som sekundærnæring – mens de nå typisk er ansatt i støtteselskaper – og slik teller som tertiærnæringer (Eilertsen et al. 2021). Slik blir den offisielle historiefortellingen om de nye yrkesstrukturene i «kunnskapssamfunnet» forenklet som en konsekvens av den samme reorganiseringen.

Men denne tendensen går langt utover bare industrien. Eksempelvis hevdet HR Norge i 2016 at mediehuset Egmont kanskje hadde funnet «nøkkelen til framtidens arbeidsliv» (sitert i Eldring & Ørjasæter 2018: 114) da mediehuset planla å outsource selve journalistikken, altså kjerneproduktet og derfor skulle si opp 170 journalister og erstatte dem med frilansere. Her fungerer HR, om ikke som drivkraft så i hvert fall som

oppmuntrer til en organisasjonsendingsprosess som bidrar til å endre arbeidslivet mot mer outsourcing.

Det eksisterer ellers forskning som viser at utenlandsk eierskap blir mer vanlig (Gulbrandsen 2015), og at dette gir lengre avstand fra tillitsvalgte til beslutningstakere (Dølvik & Waddington 2003) som igjen har negativ betydning for arbeidstakeres opplevelse av medbestemmelse (Trygstad 2017). I tillegg vet vi at halvparten av norske virksomheter enten har gjennomført eller planlegger outsourcing og/eller offshoring (Solli-Sæther 2016), og at de som blir igjen etter nedbemanning opplever mindre autonomi (Nesheim 2007).

En spesielt synlig slik reorganisering fra de siste årene, er den som har foregått i flyselskapet Norwegian, og den har også gitt navnet på en egen tendens i reorganisering av virksomhetsstrukturene – *kjosifisering av arbeidslivet* (Moen 2017, 2018). Her har en nettopp søkt å skille ut driften og verdier i ett selskap – men ansatte er organisert i heleide pilotselskaper som konkurrerer om kontrakt med driftsselskapet. Dette har ført til flere konflikter og bred offentlig omtale de senere årene – og de tillitsvalgtes argumenter omhandler nettopp hvordan dette bidrar til å endre *maktbalansen* mellom partene i Norwegian.

4.2.3 Oppsummering ledelse og reorganisering

Ledelse som søker å kvitte seg med fagorganisering, og reorganisering som, enten intendert eller ei, bidrar til å svekke grunnlaget for ulike former for kollektiver, motstand og også fagorganisering, har åpenbart alltid vært en del av kapitalismen. Det som imidlertid utpreget seg med den norske etterkrigskapitalismen var – slik forrige kapittel pekte på – at dette i stor utstrekning ble ansett som et forbilagt stadium i Norge. Det er vanskelig å vite i hvor stor grad dette nå er i ferd med å komme tilbake – men den mer generelle sosiologiske litteraturen om disse tendensene tyder på at vi her har å gjøre med en større trend – som bidrar til å endre det strukturelle maktgrunnlaget i favør arbeidsgiverne.

4.3 Prekarisering av arbeidsrelasjonene

Måten reorganisering av virksomhetsstrukturene og nye former for ledelse, bidrar til å endre det strukturelle maktgrunnlaget, er ofte ved å skape mer *usikkerhet* for de ansatte. Slik heves terskelen for å si ifra, gjøre motstand – og organisere seg. Dette kan imidlertid skje på mange ulike måter, og vi vil i det følgende gjennomgå de viktigste. Men la oss først kort se hva internasjonal litteratur sier om fremveksten av nye former for midlertidighet.

4.3.1 Internasjonal litteratur om prekarisering

For internasjonalt har fremveksten av nye former for midlertidighet lenge hatt en sentral rolle i de mer overgripende diagnosene om det moderne arbeidslivet. Ett eksempel ser vi i Richard Sennetts allerede nevnte studie fra 1990-tallet (2005) av det han kalte de «personlige konsekvensene» av å jobbe i et stadig mer fleksibelt arbeidsliv, hvor selve grunnlaget for karakterdannelse er i forvitring. Her forsøkte Sennett å si noe generelt om utviklingen av arbeidslivet i de avanserte kapitalistiske stater i en postfordistisk eller senkapitalistisk tid. Tilsvarende er midlertidigheten i det nye arbeidslivet et kjernetema i Ulrich Becks moderne klassiker om arbeidslivets nye risikoer *The Brave New World of Work* (2000)³⁴.

For både Beck og Sennett er det konsekvenser av en overgang fra nettopp stabile til stadig mer fleksible arbeidsforhold som står i sentrum av analysene. En annen som behandlet en slik overgang, var Robert Castel i hans nyklassiske *From Manual Workers to Wage Laborers: Transformation of the Social Question* (2003a). Her pekes det på at hele det standardarbeidsforholdet – som den moderne velferdsstat og alle sosiale ordninger i våre vestlige samfunn er bygget opp rundt – i virkeligheten bør betraktes som et historisk unntak som bare eksisterte i en kort periode i en liten del av verden,

³⁴ Men i en annen 90-tallsklassiker, Zygmunt Baumans *Work, Consumerism and the new poor* (1998/2005) behandles ikke dette systematisk som tema overhodet, og han synes i stedet å følge Offe's tese fra (1985) om at tiden for arbeid som «sosiologisk nøkkelkategori» var over.

og som da boken ble skrevet tidlig på nittitallet, allerede var i ferd med å gå i oppløsning - og slik reaktualisere det han kaller «det sosiale spørsmål».

Castel viser hvordan grupper av mennesker som gjennom historien har vært utestengt fra fellesskapets forståelse av «verdige trengende» - og altså dermed manglet grunnleggende sosial sikkerhet – har virket destabiliserende, og peker på at fremveksten av nye *prekære* arbeidsformer i Frankrike varsler en ny periode hvor store befolkningsgrupper vil bli utestengt fra den grunnleggende sosiale sikkerhet som i all hovedsak er knyttet til ens status som lønnsarbeider, og potensielt, at samfunnet «faller fra hverandre» i durkheimsk forstand (Durkheim 1893). Også Pierre Bourdieu mente at *précarité* kom til å bli kjernen i det 21. århundrets sosiale problemer (Bourdieu 1998). Og der tenkere som Beck og Giddens knyttet det nye arbeidslivet sammen med en *individualiseringstese* (Beck 1992, Giddens 1991) som også har blitt godt mottatt av nyliberale reformatorer, peker Castel i stedet på overgangen fra en kollektivisering til en privatisering av risiko (Castel 2003b: 62ff).

I Norge fikk fremveksten av slike prekære arbeidsforhold som Castel peker på lenge lite oppmerksomhet, kanskje fordi de nådde Norge senere og med mindre styrke. De siste årene har dette imidlertid helt klart vært i endring, og jeg tror særlig den norske oversettelsen av den britiske økonomen Guy Standings bok om *Prekariatet: Den nye farlige klassen* (2014) har spilt en viktig rolle. Standings hypotese er at de nye, usikre tilknytningsformene som vokser frem i alle avanserte, kapitalistiske stater, er i ferd med å forme en ny klasse – *prekariatet* - nederst i det eksisterende klassehierarkiet, det vil si også under de vanlige lønnstakere. Med prekariat menes det ikke de helt arbeidsledige eller de som er utenfor samfunnet, men de som befinner seg *på kanten*, det vil si i posisjoner hvor de ikke kan være trygge på hvilken fremtid de har. Prekariatet er ikke bare under det Castel kaller «salarariatet» - altså lønnstakere med stabil og sikker inntekt - fordi det gjerne har lavere lønn - men også fordi en løs tilknytning gir mindre tilgang på de velferdsgodene som i vesten er knyttet til standardarbeidsforholdet. Men det gjør også at de har egne, og *andre*, interesser, enn «salarariatet» og dets organisasjoner – altså fagbevegelsen og de klassiske venstresidepartiene. Slik forklarer Standing både hvorfor venstresiden og

fagbevegelsen er på retur, men også den enorme frustrasjonen og folkelige mobiliseringen vi har sett i en rekke europeiske land de siste femten årene.

Omtrent samtidig som Standings bok kom på norsk, ble det også gitt ut to journalistiske bøker om den europeiske krisen som har et lignende fokus på prekarisering, nemlig *Harde Tider* av Ingeborg Eliassen, og *Uro i Euroland* av Halvor Fjermeros. Sammen bidro disse bøkene til fornyet interesse for prekariseringen av det europeiske arbeidslivet (Lekve 2015b). De to bøkene beskriver utviklingen av et europeisk arbeidsmarked hvor standardarbeidsforholdet er på retur, og fagbevegelsen som skal stå som garantist for dette, er i ferd med å settes ut av spill i land etter land.

Alle disse bøkene tar for seg det vi kan kalle for en ny midlertidighet og konsekvensene av denne. Det er imidlertid ikke klart om dette bør få betegnelsen en ny klasse med andre interesser fra de tradisjonelle lønnstakergruppene, slik Standing opererer med. Selv mener jeg tendensene er både såpass iøynefallende men samtidig mer generelle enn Standing synes å tro, at det derfor er riktigere å tale om en generell *prekarisering* av arbeidsrelasjonene fordi det ikke bare rammer de «nederst ved bordet» slik Standings analyse legger opp til, men har et mye bredere nedslagsfelt. Og at dette er en prosess som foregår også i Norge. Vi skal nå behandle dette litt mer systematisk gjennom å se på fremveksten av ulike former for midlertidighet. I dette vil vi følge Line Eldring og Elin Ørjasæters (2018) inndeling.

4.3.2 Ulike former for midlertidighet

Eldring og Ørjasæter skiller i deres oversiktsbok *Løsarbeidersamfunnet* (2018) mellom innleid, utsendt, selvstendig, frilans, svart og midlertidig – i tillegg til det både de og arbeidslivets parter kaller «gullstandarden», altså fast ansettelse (2018: 141). Vi vil komme tilbake til innleid i et eget kapittel, men la oss først gjennomgå de andre kategoriene.

Den mest iøynefallende kategorien er den som står i direkte opposisjon til fast ansettelse, nemlig *midlertidig ansettelse*. Midlertidige ansatte reguleres i

arbeidsmiljøloven § 14-9 (1) a-f, og karakteriseres av at den ansatte har de fleste fordeler som fast ansettelse gir – men i en avgrenset periode. Paragrafen blir stadig endret, både 1. juli 2015 etter den totimers generalstreiken 28. januar det år, og igjen 1. juli 2022 da f-en og med det den generelle adgangen til midlertidige ansettelser ble fjernet igjen. Det ser ut som om endringen i 2015 ga en svak oppgang i midlertidige ansettelser, estimert til 8,7 prosent (Nergaard 2017b) eller mellom 7,5 og 9 prosent (Strøm et al. 2018), som likevel er en nedgang fra situasjonen midt på 90-tallet.

Med *selvstendig næringsdrivende* bestemmer Eldring og Ørjasæter (etter Grünfeld et al. 2016) «en person som verken har arbeidsgiver eller arbeidsgiveransvar, og som har næringsinntekt som hovedinntektskilde (Eldring & Ørjasæter 2018: 94). Dette er en svært broket gruppe, og en kan finne slike selvstendig næringsdrivende i hele spekteret av det norske arbeidslivet. Godt betalte med trygge inntekter – til en svært usikker og dårlig betalt arbeidssituasjon avhengig av stadig nye oppdrag nederst i en kontraktkjede. Den kanskje største utfordringen for denne gruppen, er at de har dårligere tilgang til statlige velferdsgoder. Nergaard (2016) anslår at det var om lag 110 000 personer i perioden 2013-15. En viktig kategori innenfor denne gruppen, er det Eldring & Ørjasæter kaller «maskerte arbeidstakere».³⁵ Dette er arbeidstakere som blir bedt av arbeidsgiver om å organisere seg som selvstendig næringsdrivende for å få oppdrag, innen bransjer og sektorer hvor det egentlig ville vært vanlig å ansette dem regulært. Stendi/Aleris-saken er et typisk eksempel fra senere år. Her dømte da også Borgarting lagmannsrett at omsorgsarbeiderne i Stendi skulle ha vært regulere arbeidstakere. Eldring og Ørjasæter skriver avslutningsvis at de tror «at bruken av selvstendig næringsdrivende er i ferd med å bevege seg fra bedriftens mer perifere funksjoner og rett inn i kjernevirksomheten.»

Med *frilans* menes i juridisk forstand «enhver som utfører arbeid eller oppdrag utenfor tjeneste for lønn eller annen godtgjørelse, men uten å være selvstendig næringsdrivende.» Dermed får de lønn og har en arbeidsgiver, som likevel i praksis fungerer mer som oppdragsgiver. Menon estimerte at om lag hundre tusen mennesker

³⁵ Dette kalles også for «falsk entreprise».

er frilansere (Grünfeld et al. 2016, sitert i Eldring & Ørjasæter 2018: 111). Igjen er dette en polarisert gruppe – mens frilansere innen media, kultur og lignende (kalt «fløyelsprekariatet» av Eldring & Ørjasæter) stort sett aksepterer lav lønn og lite sosial sikkerhet for å kunne få betalt for et selvrealiseringsprosjekt, er frilansere innen den fremvoksende *plattformøkonomien* i en helt annen situasjon. Plattformøkonomien går kort sagt ut på at virksomheten først og fremst leverer en tjeneste hvor kunder kan finne frilansere eller selvstendig næringsdrivende. Fafo har definert delingsøkonomi, som ofte brukes som synonym for plattformøkonomi som «en virksomhet som oppfyller tre betingelser (Jesnes et al. 2016): 1) Et mellomledd/en formidler i form av en digital plattform som bidrar til 2) å koble komplementære aktører, som kan betraktes som tilbydere og kunder 3) som utveksler et sett med ytelser fra tilbyder til kunde» (Eldring & Ørjasæter 2018: 120). Det viktige for vår del er at selve arbeidstakerrelasjonen kommer i spill her. Er en ansatt eller ikke? Hva har en krav på? Hvordan fungerer det skatterettslige? Dette og andre spørsmål har fått bred omtale i offentligheten de siste årene, selv omfanget foreløpig er begrenset i norsk arbeidsliv (Alsos et al. 2017).

Vi har allerede støtt på *utsendt arbeidskraft* i kapittelet om internasjonalisering av arbeidslivet. Dette er arbeidere som er ansatt i en bedrift i et annet EU-land, men som er «sendt til Norge for å utføre et midlertidig arbeidsoppdrag» (Eldring & Ørjasæter 2018: 73). Som nevnt ovenfor, estimeres disse til om lag 80 000, men som forfatterne påpeker er det godt mulig at tallet er enda høyere, siden det er vanskelig å holde oversikt over omfanget. Ved utsending, er det ofte uklart hvilke rettslige regler som gjelder, og det har også vært gjenstand for talløse rettsavgjørelser i EU-domstolen (Laval, Viking Line, Rüffert, Luxembourg). Eldring og Ørjasæter konkluderer dermed at denne gruppen typisk er «verst stilt». Dette ser vi også fra annen litteratur, for eksempel har den norsk-baserte tyske samfunnsforskeren Ines Wagner tematisert stillingen til utsendt arbeidskraft i boken *Workers Without Borders. Posted Work and Precarity in the EU* (Wagner 2018) hvor hun beskriver arbeidsvilkårene for østeuropeiske arbeidere i kjøttindustrien og byggebransjen i Tyskland. Her fortelles historier om en ledelse som skalter og valter med arbeiderne, pålegger dem ekstra arbeid uten betalt, at «alle» vet at kontraktene egentlig er falske for å vises til myndighetene, mens lønnen er mye dårligere, og lignende.

Det sier seg vel nesten selv at *svart arbeid* blir vanskelig å definere, da dette nettopp karakteriseres av at det *ikke* passer i de juridiske kategoriene for arbeidsforhold. Derfor kan svart arbeid være svært mye forskjellig – og det er også mye arbeid som kan være hvitt i det ene øyeblikket, men svart i det neste. Definisjonen Eldring & Ørjasæter benytter seg av er skattejuridisk og tilsier arbeid som «utføres uten at inntektene oppgis til skattemyndighetene» (Eldring & Ørjasæter 2018: 128). Omfanget av slikt er lite studert, og anslagene varierer fra 1,1 til 14 prosent av BNP i Norge (Andersen et al. 2014). Det finnes kvalitativ forskning som tyder på at polske arbeidere ofte presses inn i svart arbeid av norske oppdragsgivere (Nowiak et al. 2016). Ifølge journalist Einar Haakaas bok *Svartmaling* (2017), er både svart arbeid og mafialignende strukturer i ferd med å få innpass og en gradvis mer dominerende posisjon i Oslos malerbransje, taxibransje, i bilverksteder og andre steder, mens journalisten Torgny Hasås over flere bøker (2017, 2021b) har dokumentert tilsvarende forhold blant annet innen renhold og butikk. En type midlertidighet fremstår imidlertid viktigere enn andre, og vil derfor få et eget delkapittel i det følgende. Det gjelder kategorien *innleie*.

4.3.3 Innleie

Kapittelet hos Eldring & Ørjasæter som omhandler innleie heter «Innleid», og det er det eneste kapittelet som er eksplisitt på at det ikke gir en helt klar definisjon. «Vikarbyrå, bemanningsforetak, utleiefirma – ukjært barn har mange navn. Ingen av benevnelsene er fullgode» skriver de, og velger i stedet å skrive om *innleid* og *utleid* – som altså egentlig har samme betydning, men er begreper basert på perspektivet. For vår del her velger vi å bruke begrepet *innleie* og kalle utleiebransjen generelt for bemanningsbransjen fordi dette er språkbruken også fagforeningsrepresentantene bruker. Bemanningsforetak defineres av Arbeidstilsynet som «en virksomhet som har som formål å leie ut arbeidskraft» mens utleid arbeidskraft er «arbeidstakere ansatt hos utleier, men som står under oppdragsgivers eller innleiers ledelse,» og dette er også definisjonen som benyttes i Brønnøysundregisteret.

Bemanningsbransjen er en relativt ny fugl i norsk fauna, og bakgrunnen er at det frem til år 2000 hadde vært et offentlig monopol på formidling av arbeidskraft gjennom Aetat, som fra Nav-reformen i 2006 inngår i Nav. Det eksisterte – med noen få unntak som innen kontor hvor for eksempel Manpower leide ut sekretærer – dermed et generelt forbud for kommersiell utleie av arbeidskraft. Det offentlige monopolet hadde eksistert siden sysselsetningsloven av 1947, og ble stadfestet ved et forbud mot utleievirksomhet i 1971. Interessant – og paradoksalt i forhold til dagens situasjon – så spilte arbeidsgiverforeningene den gang en viktig rolle for å få på plass forbudene (Hansen 2018). I en tid med knapphet om arbeidskraft, ville utstrakt bruk av bemanningsselskaper skape mer konkurranse om arbeidskraften – og dermed høyere lønnsutgifter. Slik ble forbudet et fremtredende eksempel på den organiserte kapitalismen i Norge.

Etter en anbefaling fra ILO-konvensjon 181 i 1997, ble «Blaalid-utvalget» (NOU 1998:15) opprettet, og etter deres anbefaling ble det offentlige monopolet – og forbudet mot den kommersielle bemanningsbransjen – hevet med virkning fra 1. juli 2000. En av få merknader fra arbeidstakerrepresentantene i utvalget var at de forutsatte at åpningen «ikke blir brukt som legitimering av nedbygging av den aktive arbeidsmarkedspolitikken» - men mye tyder på at det er nettopp det som har skjedd. Eksempelvis signerte Nav i 2017 en intensjonsavtale med NHO Handel & Service om å bruke bemanningsbyråene for egen arbeidsformidling³⁶. Striden om Vikarbyrådirektivet handlet i stor grad om hvorvidt bransjen skulle bli rettslig normalisert som del av norsk arbeidsliv, samtidig som innleide gjennom likebehandlingsprinsippet i prinsippet skulle få krav på samme vilkår som de fast ansatte.

En av de tidlige studiene av bemanningsbransjen, viste at det ligger en økonomisk rasjonalitet bak legitimeringen av bruken av bemanningsselskaper i for eksempel norsk sykehussektor (Jacobsen Skjælaaen 2011). Lovendringene fra år 2000

³⁶ Se <https://www.nhosh.no/bransjer/bemanning-og-rekruttering/nyheter/2017/na-styrker-nav-og-bemanningsbransjen-samarbeidet/>

førte til at bransjen har hatt en rask vekst, fra under 3 millioner solgte arbeidstimer i kvartalet tidlig i 1996 til mer enn 12 millioner i de siste tre månedene av 2007 og stabilisert seg rundt 11 millioner i årene etter finanskrisen. Ifølge tall fra NHO Service som organiserer bransjen, var 34 000 mennesker eller omtrent 1.3 prosent av alle arbeidstakere i Norge i 2014 ansatt i et bemanningsselskap (Jordhus-Lier et al. 2015: 113), og omsetningen gikk fra 4 til 15 milliarder mellom 2000 og 2015. Dette er i seg selv lave tall, men de varierer mye med region, i Oslo-området var for eksempel hvor 2.3 prosent av alle arbeidstakere ansatt i et bemanningsselskap. Samtidig er polske arbeidsinnvandrere overrepresenterte, og utleie til bygg- og anlegg utgjør cirka en firedel av bemanningsbransjen i 2013 (Ibid: 114). Ifølge Nergaard (2017a) utgjør innleie i bygg- og anlegg i Oslo og Akershus mellom 14 og 18 prosent i 2016, som er en økning fra mellom 11 og 15 prosent i 2015. Det er altså ingen tvil hverken om at bransjen både er i sterk vekst, og spiller en spesielt viktig rolle i særlig noen bransjer.

Det er imidlertid gode grunner til å tro at disse anslagene er for lave. NHO Service og Handel hevder selv at de organiserer omtrent 80 prosent av bransjen, og det er tall på ansatte i deres medlemsbedrifter som ligger til grunn for anslagene ovenfor, men de oppgir selv 605 medlemsbedrifter – mot 1965 bedrifter registrert i bemanningsbyråregisteret. Går vi til Brønnøysund-registeret, får vi totalt 5500 bedrifter innenfor de relevante næringskategorier. Dette viser nesten det motsatte av hva NHO Service hevder. 90 prosent av de registrerte bemanningsselskapene er *ikke* registrert hos dem (Hasås 2017). Nå betyr det selvsagt ikke at 90 prosent av *de ansatte* er ansatt i bedrifter som ikke er medlemmer i NHO Service og Handel, men det illustrerer vanskeligheten av å beregne omfanget.

Lokale foreninger av Fellesforbundet - som blant annet organiserer i bygg- og anlegg - har tatt konsekvensen av disse vanskelighetene, og har flere ganger organisert studier av omfanget av innleie i byggebransjen i Oslo. Først, i 2011 da de fikk den uavhengige stiftelsen De Facto til å gjennomføre en undersøkelse, så i 2015 da Manifest gjennomførte den, og igjen i 2017 da forfatter og frilanser Lotta Elstad skrev den. De to første rapportene viste at de seks største entreprenørselskapene i Osloregionen hadde gått fra 1103 fast ansatte i 2007 til 507 fast ansatte i 2015. Samtidig

hadde de seks største bemanningsselskapene hatt motsatt utvikling, fra 744 utleide i 2009 til 3320 i 2015 (Marsdal 2015). Dette var altså to bransjer med stikk motsatt utvikling. Rapporten fra våren 2017 (Elstad 2017) kartla arbeidsforholdet til 2920 arbeidstakere på 59 byggeplasser. Av disse var nesten fire av ti innleide, 85 prosent av all innleie var av ulike grunner ulovlig, de fant totalt 73 bemanningsselskaper på disse byggeplassene – og bare 27 av dem var medlemmer hos NHO Service og Handel. I 2019 var det skjedd en liten nedgang ved at ulovlighetsgraden var på 80 prosent og innleie i Oslo-regionen var gått fra 38 til 35 prosent (Engelstad 2019)³⁷.

Det er altså klart at bemanningsbransjen spiller en økende rolle i særlig bygg- og anlegg, men at det er vanskelig å anslå hvor stor rolle – og at det er store mørketall (Ødegård m. flere 2012). Fra 1.april 2023 ble det imidlertid innført et totalforbud mot bemanningsbransjen i nettopp byggebransjen Oslo og Viken, og en sterk innstramning i resten av landet. Imidlertid vet vi også at de spiller en viktig og økende rolle i oljerelatert industri, offshore, innen transport, for lærere, i barnehager og mange andre steder. Og da det nye Media City Bergen skulle etableres – ble det bråk da det viste seg at ikke bare BT, BA, TV2 og NRK Hordaland skulle samlokaliseres i de nye lokalene på nedre Nygård – men at også bemanningsbyrået med det treffende navnet Bemanningsbyrået skulle flytte inn sammen med dem.³⁸

Innen sykehussektoren, har det de siste årene vært flere saker som har fått mye oppmerksomhet, men særlig kjent er hvordan Bergen Kommune (og etter hvert, flere andre kommuner) endte med å si opp kontrakten med Orange Helse etter Fagforbundet i Hordaland' og deres leder Sara Bells lange kamp for dette. Fagforbundet i Hordaland avdekket at de hovedsakelig baltiske ansatte i Orange Helse, da de skrev under kontraktene, ble tvunget til å godta et lån til bedriften for opplæring blant annet i språk, og at en ved oppsigelse eller brudd på en spesiell «konfidensialitetsbestemmelse» forpliktet seg til å betale tilbake summen – som tilsvarte omtrent en litauisk årslønn –

³⁷ Det ble også gjort en undersøkelse i 2021 (Hasås 2021b), men på grunn av pandemien, var det vanskelig å få et sammenlignbart tallmateriale. I 2023 var det så igjen De Facto som gjennomførte undersøkelsen, og den viser at regjeringens forbud i all hovedsak har bidratt til en sterk reduksjon av både innleie og ulovlighet.

³⁸ Se Klassekampen 7. mars 2016

på fem dager. Dermed sikret bedriften seg en helt spesiell makt over sine ansatte – som risikerte å bli gjeldsslaver om de protesterte på lønn eller arbeidsforhold. Alt for en lønn ned i 60 kroner timen (Hasås 2017: 204-210).

4.3.4 Oppsummering prekarisering

Det synes klart at det også i Norge foregår en prekarisering av arbeidsrelasjonene. Og selv om det er vanskelig å bedømme omfanget, tyder mye på at dette skjer *på tvers* i en rekke bransjer, og at det derfor gir mening å snakke om en generell *prekarisering* av norsk arbeidsliv.

4.4 Endringer i det strukturelle maktgrunlaget

Vi gjennomgikk i dette kapittelet tre endringstendenser som alle bidrar til å forskyve den strukturelle makten i arbeidsgiveres favør. Generelt bør nok den strukturelle makten alltid først og fremst forstås bransjevis ettersom det er ulike arbeidsmarkeder i ulike bransjer, og også ulike reguleringer, kvalifikasjonssystemer og lignende. I en del bransjer virker integrasjonen i et felleseuropeisk arbeidsmarked ganske direkte inn på markedsforholdene også i Norge, i andre spiller det liten eller ingen rolle. Dette virker veldig ulikt i ulike bransjer, og det er særlig bransjer med lave krav til formelle kvalifikasjoner hvor denne forskyvingen virker sterkest – og altså svekker arbeidstakernes strukturelle maktgrunnlag. Det samme poenget gjelder både for reorganisering av virksomhetsstrukturer gjennom nye former for ledelse, og prekariseringen av arbeidslivet. Dette har ulikt omfang i ulike bransjer.

Likevel tror jeg det er riktig å si at alle de tre endringstendensene bør regnes som såpass generelle at de virker *på tvers* i arbeidslivet, og dermed kan bidra til en generell forvitring av grunnlaget for å bygge organisasjonsmakt, selv om det er åpenbart at det er store forskjeller mellom bransjer og virksomheter. Det understreker behovet for å studere samspillet mellom organisasjonsmakt og strukturell makt på

bransje- og virksomhetsnivå. I neste kapittel vil vi legge frem en skisse til hvordan dette kan gjøres.

5. Metoder og forskningsdesign

En kan ikke oppdage nytt land med mindre en har mot til å miste kysten av syne.³⁹

(André Gide)

Det fremstår sikkert pompøst å starte et metodekapittel med et sitat av den franske forfatteren André Gide, men forskning handler nettopp om å «oppdage nytt land» gjennom å utforske virkeligheten med andre briller. Vanligvis tenker en at dette bør gjøres etter en nøye gjennomarbeidet plan for å gi gyldig kunnskap – men for meg var det nettopp *først* da jeg *frigjorde meg* fra det forhåndsbestemte forskningsdesignet ved å slippe kysten av syne, at jeg virkelig fant noe spennende – og oppdaget nytt land. Dette vil også prege det kommende kapittelet om forskningsdesign og metode.

Det følgende kapittelet vil presentere både forskningsdesignet jeg startet med – men også hvordan dette utviklet seg underveis, hvilke valg jeg stod ovenfor og hvordan disse ble begrunnet. I tillegg kommer begrunnelser for metode-, case-, og informantvalg, og en oversikt over datagrunnlaget for hvert enkelt analysekapittel. Dette gjøres for å sikre gjennomsiktighet, som er viktig både for å vurdere datagrunnlaget, og for hvorvidt tolkningene som gjøres er holdbare (Kvale & Brinkman 2011). Kapittelet er orientert mot å la leseren forstå det en kan kalle *prosjekthistorien*, og at utvikling av design, problemstillinger og analyse ikke er tydelig adskilte prosesser, men noe som skjer parallelt.

Avhandlingen baserer seg på kvalitative data som intervjuer, observasjonsdata og ulike typer skriftlige kilder, og preges dermed av triangulering og som nevnt stor grad av metodisk improvisasjon. Det er også åpenbart at avhandlingen er både teoretisk

³⁹ Min oversettelse av «On ne peut découvrir de nouvelles terres sans consentir à perdre de vue le rivage pendant une longue période.»

og politisk *inspirert*, men også empirisk pragmatisk. I det hele tatt forsøker jeg å forholde meg til empiri og teori slik som Michael Burawoy beskriver i *The Extended Case Study*:

Here lies the secret of the extended case method – theory is not discovered but revised, not induced but improved, not deconstructed but reconstructed. The aim of theory is not to be boringly right but brilliantly wrong. In short, theory exists to be extended in the face of external anomalies and internal contradictions. We don't start with data, we start with theory. Without theory we are blind – we cannot see the world. Theory is the necessary lens that we bring to our relationship to the world and thereby to make sense of its infinite manifold. Everyone necessarily possesses theory – understanding how the world works, linking cause and effects – but some specialize in its production. The practice of social science is becoming aware that theory is its preconditions. (Burawoy 2009: 13).

Metodegrunnet som ligger til grunn for avhandlingen kan oppsummeres i følgende tabell:

	Case	Intervjuer	Observasjoner	Skriftlige kilder
Kapittel 6	Tre case	Informanter	Arbeidsdager	
	<i>Oslo Bygg</i>	4		Rodal, Kjeldstadli
	<i>Rør Oslo</i>	2	4	Arkiv av byggeplassbesøk
	<i>Unionen</i>	3	2	
Kapittel 7	<i>Unionen</i>	3	2	
Kapittel 8	<i>Skien</i>	3		Offentlige nettsider, leserinnlegg o. l.
Kapittel 9	<i>Norse</i>	2	7	Allmenn. begjæring, avisartikler, epost
Ubrukt	<i>Rør Bergen</i>	2	3	
Annet		20	4	
Totalt	6 (5 brukte)	34	20	

Tabell 5: Oversikt over avhandlingens metodegrunnlag.

Vi starter kapittelet med å presentere studiens utgangspunkt, dens forskningsdesign (5.1). Her presenteres studiens målsetning og problemstillinger, og det begrunnes hvorfor en casestudie basert på kvalitative intervjuer og deltakende observasjon, ble ansett som den beste måten å svare på disse. Videre følger en gjennomgang av selve forskningsprosessen (5.2) hvor jeg går mer spesifikt inn i utvalget av informanter og foreninger, det presenteres en oversikt over det fullstendige datamaterialet, og ikke minst gjengis en kort oversikt over hvordan prosjektet har utviklet seg. Så følger et kort delkapittel om datagrunnet for hvert enkelt av

analysekapitlene 6-9 (5.3). Sist følger generelle metoderefleksjoner (5.4) og etiske refleksjoner (5.5).

5.1 Forskningsdesign

Frøene til denne avhandlingens ble sådd under mitt mastergradsarbeid. Der forsøkte jeg å analysere en gruppe arbeideres opplevelser i møte med en nådeløs internasjonal kapitalisme som gjorde at arbeidsplassen deres Corus Packaging Plus i Gravdal på Laksevåg – det som en gang ble kalt Blikkvalseverket – først ble en del av et internasjonalt konsern og så like etterpå ble lagt ned. Mens arbeiderne stod så å si maktesløse tilbake, blottet både for arbeid og det som ga dem deres identitet (Lekve 2011). Dette skapte naturlig nok grobunn for en enorm frustrasjon, og en av mine utfordringer ble å forsøke å forstå hvorvidt frustrasjonen etter dette «kritiske øyeblikket» (Boltanski & Thévenot 1999) som nedleggelsen innebar, også lot seg manifestere i at arbeiderne tok i bruk andre former for rettferdiggjøringsstrategier. Richard Sennett skriver i en velkjent passasje om IT-arbeiderne som skylder på seg selv for sin egen misære (Sennett 2005), men jeg hadde basert på medieoppslag om flere aksjoner, en forventning om at det her eksisterte en mer grunnleggende kritikk av de eiendomsforhold som skapte misæren.

For min analyse av maktesløsheten arbeiderne opplevde i sin håpløse kamp for å beholde det de opplevde som *sin* arbeidsplass, bestod i at dette grunnleggende sett skyldes at makten i arbeidslivet i utgangspunktet fordeles etter ganske andre prinsipper enn i samfunnet ellers. Mens makten i det politiske beslutningssystemet utgår av støtte og oppslutning i valg, utgår makten i arbeidslivet fra kontroll over eiendom på en slik måte at mer eiendom også gir mer beslutningsmyndighet – et prinsipp for maktfordeling som egentlig står stikk i strid med prinsippet om at ett menneske har én stemme uavhengig av hvem det er og hva vedkommende eier. Dermed blir medbestemmelse, maktfordeling og demokrati – som vi tar for gitt i styringen av samfunnet som helhet – idealer som bare sjelden realiseres i arbeidslivet og som så

definitivt ikke var til stede i de kritiske øyeblikk i Gravdalen. Resultatet ble noe samfunnskritikk - men mest resignasjon.

5.1.1 Utgangspunkt for tematikk og hovedproblemstilling

Da jeg så skulle i gang med et avhandlingsarbeid, var det nettopp grunnlaget for å utfordre denne skjeve makten i arbeidslivet, som ble mitt utgangspunkt. Det er tross alt ganske klart at en i Norge i hvert fall i noen grad har klart å utfordre den eiendomsbaserte makten og implementert noen former for medbestemmelse, maktfordeling og demokrati – også i arbeidslivet. Og da *nettopp* som en konsekvens av evnen hos arbeidstakerne til å bygge motmakt, og slik skape mer balanserte maktforhold. Disse maktforholdene i det norske arbeidslivet har i tillegg en direkte og indirekte innflytelse på slikt som den norske modellen, velferdsstaten, ressursfordeling, og forholdet mellom høyre- og venstresiden. For meg ble det derfor en naturlig forlengelse av mitt mastergradsprosjekt å forsøke å studere grunnlaget for dette maktforholdet - og at måten å gjøre det på var ved å se på arbeidstakernes egen evne til å bygge motmakt, det vi har behandlet grundigere i kapittel 2 ovenfor.

Basert på dette, er det heller ikke så overraskende at mitt utgangspunkt var at vellykket bygging av motmakt, revitalisering og lignende, ble ansett – også av meg - som noe «positivt» og viktig, og jeg søkte tidlig å lete etter det jeg kalte «suksesshistorier» for å dokumentere hva suksessen bygde på. Dette var særlig inspirert av arbeidet som ble utført av Oslo Bygningsarbeiderforening (Fellesforbundet avd. 603) med å integrere og organisere særlig østeuropeiske arbeidstakere. Dette var allerede godt dokumentert blant annet i Klassekampen og i fagbevegelsens egne nyhetskanaler (Frifagbevegelse og lignende), men ble også studert i en viktig masteroppgave av sosiolog Anne Rodal (2013). Hun fremstilte her Oslo Bygningsarbeiderforening som en forening som lyktes «mot alle odds» så å si, med å rekruttere nye medlemmer i et endret arbeidsmarked, basert på det grundige organiseringsarbeidet som ble gjort, men også basert på utviklingen av en inkluderende

kultur oppsummert i slagordet om at en ikke anså seg som en fagforening «for norske arbeidere» men for «arbeidere i Norge».

Tittelen jeg ga på prosjektsøknaden var dermed *Organisering av faglig motbevegelse under den nye kapitalismen. En case-basert studie av organiseringsoffensiver i norsk fagbevegelse*. Her ble det basert på konklusjonene fra Frege og Kelly (2004) og Voss og Sherman (2000) foreslått å studere møtene mellom organiseringsoffensiver «nedenfra» og «ovenfra», og jeg skrev:

Hva er det som skjer her? Hvordan kommer det i stand? Hva gjøres? Hvem gjør det? Hvilken bakgrunn har de? Hvilke taktikker brukes? Hvilket repertoar har aktivistene og tillitsmennene, og hvordan endrer dette seg gjennom praksis? Og hvordan responderer arbeidstakerne på de ulike aktivitetene? Hos Fantasia (1988) var det nettopp når det skjedde noe konkret, at det kom i gang en radikaliserings og virkelig motstand, med aktivitet utviklet deltakerne både nye perspektiver og handlingsrepertoire. Prosjektet søker å følge denne prosessen gjennom å se på ulike organiseringsoffensiver, og se hvorvidt en gjennom denne aktiviteten kan finne kimen også til utviklingen av en videre motstand. Dermed handler det ikke bare om å se hvordan de rekrutterer nye medlemmer, men om hvordan de skaper aktivitet og mobiliserer, og i forlengelsen av dette – hvilke perspektiver og motivasjoner utvikles. Dannes det mer partikularistiske interessefellesskap, eller kan vi snakke om en perspektiv- og motivasjonsutvikling i en bredere retning – som en del av en større offensiv? I så fall, er det mulig å spore frø av tanker som kan overskride det rent lokale og skape en større og mer generell bevegelse? Og eventuelt mot den type samfunnsorientering som Hyman (2001) vektlegger som en av sine idealtypiske fagorganisasjoner? Prosjektet handler altså ikke om fagforeninger som apparat eller den massen den søker å organisere, men som *bevegelse*.

I dette var det altså selve grunnlaget for faglig motmakt som skulle studeres, og som avhandlingens tittel og problemstillinger viser, så har dette tross alt fulgt med avhandlingen siden. Vi ser at det også var et viktig poeng at dette skulle gripes an både «ovenfra» og «nedenfra». Aktørene som kan sies å representere disse offensivene nedenfra, vil i såpass sentraliserte organisasjoner som norsk fagbevegelse, nesten utelukkende kunne studeres *lokalt*. Dermed lå det klart fra starten at det var grunnlaget for faglig motmakt lokalt som ville bli avhandlingens hovedtematikk.

5.1.2 En kvalitativ studie

Blaikie (2000:73) peker på at en åpen, eksplorerende tilnærming er hensiktsmessig i en situasjon hvor noe er mindre studert, og det gjaldt for så vidt hvordan en bygger faglig motmakt lokalt i en norsk kontekst. Viktigere er imidlertid det faktum at selve byggingen av faglig motmakt slik jeg beskrev det ovenfor, er noe som *skjer*, det er en prosess som er avhengig av at bestemte aktører handler på bestemte måter i konkrete situasjoner. En av styrkene med kvalitative metoder er nettopp evnen til å få tilgang til og å gripe slike prosesser, gjennom intervjuer selvsagt, og gjennom observasjon, men kanskje særlig gjennom å studere prosessen som enten et eller som en del av et casestudium hvor flere ulike metoder inngår for å gi en helhetlig beskrivelse både av kontekst, aktører, perspektiver og handlinger.

5.1.3 En casebasert avhandling

Dermed ga det seg også selv at det måtte være en casebasert avhandling, og at den måtte være pragmatisk innrettet. Både Blaikie (2000), Ragin (1992), Platt (1992) og flere andre, poengterer at spørsmålet om hva et case er, ikke alltid er så lett å svare på, men i det følgende vil vi følge Hammersley & Gomm (2000) som definerer en casestudie som en «in-depth investigation of a limited number of empirical units», en definisjon vi også finner igjen på norsk i den mye brukte metodeboken av Sigmund Grønmo (2004: 414) som definerer det som en «detaljert og intensiv studie av en enkelt analyseenhet eller av noen få analyseenheter som sammenlignes.»

Bruken av case som heuristisk virkemiddel, følger i hovedsak Ragin (1987) sitt skille mellom en casebasert og en variabelbasert tilnærming, som kan illustreres gjennom følgende tabell:

<i>Case-oriented approaches</i>	<i>Variable-oriented approaches</i>
aim at <i>combining causal analysis, interpretive analysis and concept formation</i>	aim at <i>testing general theories</i>
<i>complexity</i> has precedence over generality	<i>generality</i> has precedence over complexity
examine <i>cases as wholes</i>	examine <i>cases as combinations of variables</i>
<i>few units</i> of comparison	<i>many units</i> of comparison
<i>great specificity</i> in causal arguments	<i>low specificity</i> in causal arguments
assess causes in relation to <i>context</i>	assess <i>causes' average influence</i> across contexts
<i>high flexibility</i> in identification and examination of evidence	<i>low flexibility</i> in identification and examination of evidence
*	*
volume of comparisons explodes and becomes unwieldy as the number of cases increases	intractable methodological problems are introduced and it is hard to produce sufficient cases to permit statistical manipulation when the complexity of the causal argument increases
good opportunities for maintaining meaningful connections between research, the historical specificity and complexity of the social context, and the theoretical, substantive and political concerns that motivate it	tend to strain the connection between research, the historical specificity and complexity of the social context, and the theoretical, substantive and political concerns that motivate it

Tabell 6: Idealtypisk oversikt over casebasert og variabelbasert tilnærming til forskning basert på Ragin (1987), sitert etter Korsnes (2000: 75).

En case-orientert inngangsvinkel forstås her i kontrast til en variabel-orientert inngangsvinkel, og selv om denne dikotomien også utvilsomt kan kompliseres, så peker den på noen viktige egenskaper ved casestudier som jeg benytter meg av. Dette gjelder blant annet at jeg søker å studere casene som helhet, og at å beskrive kompleksiteten gjerne er viktigere enn å stringent sette det opp mot forutbestemte teoretiske konstruksjoner. Videre er inngangsvinkelen også preget av høy fleksibilitet når det kommer til metodebruk, og målsetningen vil typisk være en grundig beskrivelse av hele caset eller settet med case som kombinerer kausal analyse, fortolkende analyse og begrepskonstruksjon, og altså analyserer det hele i sammenheng med kontekst. I dette

tilfellet vil det gjerne bety arbeidsgivere, det lokale arbeidsmarkedet, aktører i pressen og så videre.

5.1.4 Utvalgsriterier og konstruksjon av casene

Med Rodals studie om Oslo Bygningsarbeiderforening som bakteppe gikk jeg i gang med leting etter flere slike «suksesshistorier», for å se om det var mulig å dokumentere og analysere noen likhetstrekk dem imellom. Dette var mitt viktigste utvalgsriterium – jeg ønsket å analysere foreninger som på en eller annen måte hadde hatt suksess med å organisere, på få plass tariffavtaler, vinne arbeidskamper, danne allianser – eller *noe* annet som tydelig bidro til å styrke deres makt vis-a-vis arbeidsgiverne. Dette var altså det som Silverman (2006:306) kaller *hensiktsmessig utvelgelse* hvor jeg valgte case som skulle kunne illustrere det jeg var spesielt interessert i.

Jeg visste allerede at det kunne bli vanskelig å finne slike case, og gikk i starten meget bredt ut med eneste tilleggskriterium at casene burde være i bransjer som er preget av sosial dumping og av «større strukturelle endringer» - det var min antagelse og en slags arbeidshypotese at dette eksisterte.

I min leting gikk jeg i gang med å gjøre *kvalitative intervjuer* med særlig tillitsmenn og organisasjonsarbeidere. Disse tidlige intervjuene hadde som overordnet målsetning å få en slags oversikt over feltet, både hvilke case jeg kunne undersøke videre, men også deres perspektiver på slike strukturelle endringer og eventuelle konsekvenser for de mer overordnede maktforholdene i arbeidslivet, og fagbevegelsens muligheter for motmakt. Dette satte meg på sporet av det jeg kalte «organiseringsoffensiver» av ulike former. Noen ganger endte dette i blindspor, som i organiseringen av BIS Multiserwis, det første polske selskap med tariffavtale i Norge, som ble lagt ned og arbeiderne spredd for alle vinder før jeg fikk anledning til å studere det. Men etter hvert klarte jeg ved denne fremgangsmåten å kontekstualisere og etablere fem egne case.

Da jeg skulle studere casene mer nøye, var det imidlertid ikke nok å bare be om intervjuer. Jeg tok derfor også aktivt del i organiseringsarbeidet *gjennom deltakende observasjon*. Og i noen av casene måtte dette også suppleres av *skriftlige kilder*. I det siste caset som kom til, havnet jeg midt oppi utviklingen av en arbeidskamp, og da brukte jeg de metoder jeg hadde tilgjengelig for å få best mulig oversikt. Metodegrunnlaget for denne avhandlingen er med andre ord tredelt, og består slik av både kvalitative intervjuer, deltakende observasjon og dokumentanalyse. Vi vil komme tilbake til en mer generell presentasjon av disse metodene i 5.2, men la oss først gi en kort oversikt over casene i avhandlingen.

5.1.5 Oversikt over case

En kan si at samlingen av de ulike casene kan bli beskrevet som det Stake (2000:437) kaller «collective case study» hvor en rekke case inngår i et overordnet case for å undersøke noe mer generelt gjennom en serie analyser. Det overordnede caset mitt er da *samlingen* av de ulike casene, som gir et bilde både av hva som er grunnlaget for fagbevegelsens motmakt og hvordan maktforholdene i arbeidslivet er i endring.

Det første caset jeg valgte var Oslo Bygningsarbeiderforening, av de grunnene som allerede er nevnt flere ganger. Her var det dokumentert av Rodal (2013) og Knut Kjeldstadli (2015) at en hadde hatt suksess, *samtidig* som jeg også fikk høre fra de tidlige intervjuene at dette bildet allerede var falmet noe. Motsatt, fortalte flere av fagforeningsrepresentantene at Rørleggernes fagforening hadde hatt stor suksess, og at særlig en av deres organisasjonsarbeidere ville vært verdt et studium om jeg ønsket å lære om suksessfullt organiseringsarbeid. Både Unionen – som organiserer bygningsarbeiderne i Bergen – og Rørleggersvennenes forening (også i Bergen) ble valgt ut som «referansecase» både fordi de rent geografisk var lett tilgjengelig med kontorlokaler i gamle Folkets Hus på hjørnet mellom Håkonsgaten og Teatergaten i Bergen sentrum, men også fordi de representerte de samme bransjene som de to i Oslo.

Mange fagforeningsrepresentanter pekte dessuten på store forskjeller i arbeidsmarkedet i Bergen og Oslo, og det kunne i seg selv gjøre en slik sammenligning

interessant. Fellesforbundet avd. 8 i Skien organiserer både bygningsarbeidere og rørleggere, og ble utført fordi jeg ble tipset av noen av de første fagforeningsrepresentantene om at de hadde hatt spesiell suksess med litt alternative metoder.

Av disse casene er Rørleggersvennenes forening i Bergen kuttet nesten helt i den endelige avhandlingen. Det skyldes *ikke* at de var kjedelige, lite vitale, eller noe lignende, men fordi de jobbet så tett mot Unionen (som de også senere slo seg sammen med), at det virket unødvendig å ha dem med som et eget case. Funnene fra Unionen ble i all hovedsak styrket av intervjuene herfra. Slik ville konstruksjonen av dette som eget case gitt avhandlingen flere ord – men ingen nye perspektiver, og jeg valgte derfor å kutte det som eget case. I stedet kom det til ett helt nytt case, nemlig arbeidskampen i Norse/Sekkingstad. Dette ble valgt fordi det tidlig ble åpenbart for meg, at en slik konflikt når den dukket opp, kunne gi meg unik informasjon om alle de overordnede problemstillingene. Dermed endte det til sist med fem case:

- Oslo Bygningsarbeiderforening (Fellesforbundet avd. 603).
- Rørleggeres fagforening (Fellesforbundet avd. 605, Oslo).
- Unionen fagforening (Fellesforbundet avd. 747, Bergen).
- Fellesforbundet avd. 8 Telemark (Skien).
- Arbeidskampen mellom klubben på Norse Production, koordinert av LO-forbundet NNN, mot ledelsen i selskapet og deres oppdragsgiver Sekkingstad.

Merk at det siste caset ikke er en forening, men en arbeidskamp. Siden jeg gjorde disse undersøkelsene, er det skjedd en del organisatoriske endringer både i Oslo og i Bergen. I 2019 valgte Rørleggersvennenes Forening å gå inn i Unionen, mens i Oslo vedtok en 19. august 2020 en tilsvarende sammenslåing av de to foreningene der til nye Fellesforbundet avdeling 600 Bygningsarbeidernes Fagforening. Dermed har fire foreninger blitt til to, uten at dette har noen videre betydning for innholdet i denne avhandlingen.

5.2 Forskningsprosessen

Vi har altså skissert opp utgangsdesignet som bestod av en casestudie basert på kvalitative intervjuer, deltakende observasjon og noe dokumentanalyse. I det følgende vil det kort redegjøres for dette på generelt grunnlag, og presenteres en fullstendig oversikt over det empiriske datamaterialet som er samlet inn.

5.2.1 Kvalitative intervjuer

Som nevnt gjennomførte jeg de første intervjuene for å få en slags oversikt over «feltet» - som da var løselig definert av meg som de delene av arbeidslivet hvor det eksisterte slike suksesscase som beskrevet ovenfor om Oslo Bygningsarbeiderforening. Dette var slik en form for *ekspertintervjuer* med aktører som hadde plasseringer som tilsa at de hadde oversikt nettopp over et bredt felt. Etter hvert gikk jeg så over til det vi kan kalle dybdeintervjuer hvor meningen typisk er å beskrive og forstå meningen rundt sentrale tematikker fra fagforeningsrepresentantenes eget perspektiv (Kvale et al. 2009, Kvale 1996).

For å sørge for at jeg forholdt meg til den overordnede problemstillingen, utformet jeg en semistrukturert intervjuguide (se vedlegg 3). Denne ble imidlertid stadig endret fra intervju til intervju ettersom jeg kom på sporet av interessante sammenhenger. Her startet vi med åpne spørsmål om situasjonen i dagens arbeidsliv, hvor jeg passet på å komme gjennom relevante tematikker fra den øvrige litteraturen som arbeidsinnvandring, fremveksten av bemanningsbransjen og lignende. I tillegg til en gjennomgang av perspektiver på utviklingen i arbeidslivet, tok jeg også opp årsakene til utviklingen. Videre kom jeg inn på fagbevegelsens rolle, hva de gjør og burde gjøre, hvorvidt de har endret handlingsmønster som en konsekvens av et endret arbeidsliv. Hvilke ulike fremgangsmåter eller strategier de benytter seg av for å rekruttere og opprettholde/utvide sin innflytelse, hva som er rasjonalet bak de ulike strategiene, endringen i strategier – eller eventuelt fraværet av endring. I de tilfellene hvor fagforeningsrepresentantene hadde direkte egne erfaringer med organisering,

spurte jeg også konkret om hvordan de gikk frem for å oppnå kontakt, rekruttere medlemmer, etablere tariffavtaler og lignende.

5.2.2 Deltakende observasjon

Som allerede nevnt så er byggingen av faglig motmakt noe som *skjer*. Dette kan en selvsagt få informasjon om gjennom intervjuer, men særlig det organisasjonsbaserte maktgrunnlaget utvikles gjennom prosesser som er avhengig av at bestemte aktører handler på bestemte måter i konkrete situasjoner, og er altså noe som kan observeres. Det er i tillegg ikke så rent uvanlig at organiseringsarbeid skjønnes litt – ingen ønsker å kommunisere at medlemspengene går til en gjeng sekretærer på kontor – så derfor er det viktig at jeg også selv observerer hva som foregår. For det tredje, så er makt et relasjonelt fenomen, og også bygging av dette skjer relasjonelt. Cato Wadel (1991) peker nettopp på deltakende observasjon som den beste metoden for å studere relasjonelle og prosedurale forhold.

Selve observasjonen tok form av at jeg deltok – ved å for eksempel ta på meg fagforeningsvest eller lignende, for å gli inn så godt som mulig. Målsetningen min før jeg dro ut var, slik det fremgår ovenfor, å undersøke *møtene* mellom tillitsvalgte/organisasjonsarbeidere og vanlige arbeidere (enten medlemmer eller ikke-medlemmer), men i praksis ble det først og fremst organisasjonsarbeidernes egne handlinger, strategier, talepunkter og lignende jeg endte opp med å notere ned i så godt som alle tilfellene. Ett viktig unntak kommer dog i innledningen til kapittel 7.

5.2.3 Skriftlige kilder

Skriftlige kilder kan ofte supplere intervjuer og observasjoner, fordi de typisk representerer det «offisielle» bildet et forbund eller en klubb (eller en annen organisasjon) ønsker å formidle.

I organiseringsarbeid er det vanlig å dele ut ulike brosjyrer med «reklame» for ens forbund, og dette kan si mye om hvilket type budskap organisasjonsarbeiderne

ønsker å formidle. Jeg har også samlet inn brosjyrer fra de casene jeg fulgte, men har endt opp med å ikke legge noe vekt på dem i analysearbeidet – da de rett og slett er for generelle og uinspirerte. Min vurdering er at dette materialet i det store og det hele har liten betydning.

I forbindelse med kapittel 8, som baserer seg på Avd. 8 i Telemark, brukte jeg en god del skriftlige kilder både fra kommunen og mediene for å få et balansert inntrykk av caset.

Den viktigste skriftlige kilder jeg har brukt er likevel allmenngjøringsbegjæringen fra 2014 som jeg fikk tilgang til fra NNN sentralt. Her har NNN dokumentert hvorfor de ønsket allmenngjøring av Overenskomst for Fiskeindustribedrifter, og i den omhandlet faktisk hele 338 av de 569 sidene mitt case Norse Production. Dette ble slik et uvurderlig dokument for å forstå bakgrunnen, og da særlig den strategien som var blitt brukt av partene frem mot konflikten. Men også høringsvaret fra Norse Production, og journalistiske bidrag om gangen i konflikten fra særlig Torgny Hasås i Frifagbevegelse, Gunnar Wiederstrøm i Klassekampen og Dag Bjørndal i BA spilte en sentral rolle for å få oversikt.

5.2.4 Utvalg og oversikt over datamaterialet

De tre første intervjuene ble gjennomført allerede høsten 2013, altså før studien formelt sett startet våren 2014, og kan karakteriseres mer som uformelle samtaler hvor jeg forsøkte å få en slags oversikt over «hva som skjer i fagbevegelsen». Min tilhørighet til Bergen, gjorde det naturlig å forhøre seg med LO i Bergen og omland først, og mitt første utvalgsriterium var så bredt at jeg bare ønsket å snakke med noen av de som jobbet heltid med fagforeningsarbeid, enten i kraft av verv eller ansettelse, fordi jeg antok at disse hadde god kjennskap til det som beveget seg og kunne informere om ulike initiativer og strategier jeg kunne følge opp. Det andre kriteriet var at de arbeidet i og/eller med bransjer hvor det er naturlig å tenke at en tydelig merker endringer i arbeidsliv og maktforhold basert på endringstendenser jeg hadde beskrevet i min

prosjektsøknad. Der brukte jeg begrepet «standardarbeidsforholdet», og skrev at dette ble utfordret i dagens arbeidsliv på tre måter:

Dette skjer på hovedsakelig tre måter, for det første så blir standardarbeideren utfordret «ovenfra» gjennom at stadig flere jobber innenfor eksempel informasjonsteknologi, media og finans hvor arbeidstakere riktignok kan få både god lønn og interessant arbeid uten hjelp av den tradisjonelle fagbevegelsen, men hvor det til gjengjeld forventes ekstremt fleksible arbeidsordninger, tilgjengelighet hele døgnet og jevnt over en høy grad av oppofrelse for de «grådige organisasjonene» (for eksempel Kvande og Rasmussen (red.) 2007). Videre, utfordres standardarbeideren også «nedenfra» gjennom marginalisering og prekarisering av arbeidere innen eksempelvis butikk, hotell, restaurant og renhold (Kalleberg 2009), og sist så blir også selve kjerneproletariatet utfordret både gjennom press fra disse nærliggende bransjene – med et stadig økende krav om «fleksibilisering», «oppmyking» og «individuelle løsninger» - men også gjennom både trussel om flytting av arbeidsplasser, og økningen av utenlandsk arbeidskraft i for eksempel bygg- og anlegg og andre håndverkeryrker. Felles for alle de tre utfordringene er at de truer kjernen av fagbevegelsens styrke, nemlig det *stabile* arbeidsforholdet som er en viktig forutsetning for både solidaritet, kollektivdannelse og organisering.

De tre første informantene var altså sentrale tillitsvalgte i bergensområdet hvor én hadde god oversikt over bygge- og anleggsbransjen, én over transportbransjen og én over hotell- og restaurantbransjen. Neste runde med intervjuer ble gjort høsten 2014 etter at prosjektet hadde startet. Da reiste jeg til Oslo og intervjuet en tillitsvalgt og en ansatt i Fellesforbundet sentralt, samt en ansatt regionssekretær, også i Fellesforbundet.

I en tidlig fase av prosjektet, så jeg for meg å gjøre intervjuer både med organisasjonsarbeidere og helt frikjøpte tillitsvalgte, og flere mer «vanlige» tillitsvalgte med begrenset frikjøpt tid i tillegg til de vanlige, fagorganiserte arbeiderne i ulike bedrifter, for å kontrastere perspektiver «ovenfra», «nedenfra» og på tvers i fagbevegelsen. Jeg gjorde derfor et intervju med klubblederen (også i Fellesforbundet) i Bergensavdelingen av et stort, nasjonalt entreprenørfirma. Jeg gjorde også intervjuer med en delvis frikjøpt tillitsvalgt i en rengjøringsbedrift organisert i Industri Energi, en pensjonert organisasjonsarbeider i samme forbund, en bartender som hadde stått i spissen for å organisere et utested i Bergen sentrum, to intervjuer med en tillitsvalgt og en organisasjonsarbeider i Fellesforbundet avdeling 5 som organiserer

industriarbeidere, verft og lignende i Bergensområdet, ett intervju med faglig sekretær i LO Bergen, ett intervju i El&IT Distrikt Hordaland/Sogn og Fjordane, enda ett i Vestnorsk Transportarbeiderforbund, ett med en i ledelsen i Norsk- Nærings og Nytelsesmiddelforbund, ett med frikjøpt tillitsvalgt i SAFE fra et selskap i oljerelatert industri, og ett ekspertintervju med en person i et uavhengig analyse/kunnskapssenter som har spesialisert seg på å opplære tillitsvalgte og skive rapporter/utredninger for fagbevegelsen. Videre gjorde jeg intervjuer med to av aktivistene i LO Ung i Bergensområdet, som blant annet organiserer Sommerpatruljen, igjen for å få deres perspektiver på utviklingen i arbeidslivet og potensielt hvor jeg kunne finne egnede case. Sommeren 2016 deltok jeg også selv i Sommerpatruljen, av samme grunn.

Hele denne virksomheten var altså for å få en oversikt over feltet, og de problemstillingene som ble reist. Felles for alle informantene, var at de hadde en posisjon i eller rundt fagbevegelsen, jobbet ganske direkte med organiseringsarbeid, og var involvert i bransjer som er preget av overordnede endringstendenser. Utvalget ble altså sammensatt med tanke på bredde, men også basert på snøballmetoden, ettersom en informant gjerne pekte videre på en neste basert på at dette var en person med mye erfaring for eksempel i å organisere midlertidige ansatte eller noe annet som jeg spurte om.

Viktigst var likevel at denne brede inngangen skulle gi meg anledning til å få en oversikt over spesielt interessante organiseringsoffensiver som kunne danne grunnlaget for ulike case. Det var likevel særlig de seks tidlige intervjuene som ga meg anledning til å trekke frem spesielle case, og jeg valgte basert på informasjonen i disse, ut fem miljøer for videre undersøkelse, som jeg allerede nevnte ovenfor.

I forbindelse med Oslo Bygningsarbeiderforening, intervjuet jeg en tillitsvalgt og en organisasjonsarbeider, og to som tidligere hadde vært involvert i foreningen, men nå spilte andre roller i Fellesforbundet. I Rørleggernes fagforening intervjuet jeg en tillitsvalgt og en organisasjonsarbeider, i Unionen intervjuet jeg en tillitsvalgt og to organisasjonsarbeidere, og i Rørleggersvennenes forening en tillitsvalgt og en organisasjonsarbeider. I Fellesforbundet avd. 8 Telemark gjorde jeg et gruppeintervju

med tre personer, en tillitsvalgt og to organisasjonsarbeidere. I tillegg gjorde jeg to intervjuer i og rundt streiken i Norse Production.

Totalt har jeg altså intervjuet 34 informanter i og rundt fagbevegelsen. Intervjuene varierer i lengde fra 20 minutter til flere timer, noen er såpass uformelle at de er mer å regne som samtaler hvor jeg har skrevet notater litt underveis og litt i etterkant, men de fleste er tatt opp på bånd. Det siste intervjuet ble gjort høsten 2017, men de fleste er gjort i 2015 og 2016. Basert på dette grunnlaget, fikk jeg et både bredt og dypt materiale. I den endelige avhandlingen er det meste av dette ikke brukt direkte, men det er likevel presentert her i metodekapittelet, fordi det har spilt en viktig rolle i utviklingen av prosjektet og mine egne perspektiver.

Forening	Posisjon/rolle	Forkortelse
Oslo Bygg	Leder	BL
Oslo Bygg	Org. arbeider	BO
Oslo Bygg	Tidl. org. arbeider	BTO
Oslo Bygg	Tidl. leder	BTL
Rør Oslo	Leder	RL
Rør Oslo	Org. arbeider	RO
Unionen	Leder	UL
Unionen	Org. arbeider	U1
Unionen	Org. arbeider	U2
Skien	Leder	SL
Skien	Org. arbeider	S1
Skien	Org. arbeider	S2
Industri Energi	Tidl. org. arbeider	PÅ
NNN	Nestleder	Ikke anonym

Tabell 7: Oversikt over informanter og forkortelsene som brukes underveis.

Det er vanskeligere å tallfeste antall «observasjoner». Men totalt brukte jeg fire hele arbeidsdager på Rørleggernes fagforening, to arbeidsdager på Unionen og syv arbeidsdager på Norse Production. I de to første tilfellene inneholdt hver arbeidsdag fra ett til 5 bedriftsbesøk, mens på Norse observerte jeg i stedet streikeaktivitet, strategimøter, dialog med andre foreninger og allierte, og lignende. I tillegg brukte jeg tre arbeidsdager på «Sommerpatruljen» - som LO arrangerer om sommeren for å undersøke forholdene for unge i arbeidslivet, tre arbeidsdager på bedriftsbesøk med Rørleggersvennernes fagforeninger og deres samarbeidsprosjekt «Brakkeaksjonen»

som de driver med andre fagforeninger i byggebransjen i Bergen, og en arbeidsdag med Avdeling 5 som organiserer industri i og rundt Bergen. Jeg skrev feltnotater underveis når det lot seg gjøre, og de gangene det ikke lot seg gjøre, skrev jeg det ned i ettertid. Som den observante leser vil legge merke til, er det meste av dette materialet ikke eksplisitt brukt i den endelige avhandlingen.

Av skriftlige kilder er det som nevnt særlig allmenngjøringbegjæringen fra NNN for fiskeindustrien, og en rekke medieoppslag om avd. 8 i Telemark som har vært viktigst. Jeg fikk også tilgang til et stort arkiv fra Rørleggernes forening som jeg har benyttet meg noe av for å få oversikt.

5.3 Metodegrunlaget for hvert enkelt kapittel

Her vil metodegrunlaget for hvert enkelt kapittel gjennomgås, sortert etter kapittel, slik at en under lesingen av de ulike kapitlene, enklere kan få oversikt over grunlaget de baserer seg på.

Kapittel 6 baserer seg altså på tre case, Oslo Bygningsarbeiderforening, Rørleggernes fagforening og Unionen. Som nevnt ovenfor, så var Oslo Bygningsarbeiderforening allerede studert og godt kjent for sitt suksessfulle organiseringsarbeid, og jeg ønsket derfor selv å høre førstehånds om deres erfaringer. Jeg intervjuet dermed en tillitsvalgt og en organisasjonsarbeider i Oslo Bygningsarbeiderforening, og to som tidligere hadde vært involvert i organisasjonsarbeid i foreningen, og som fremdeles spilte en rolle, men nå i andre stillinger i Fellesforbundet.

Motsatt, fortalte flere av de tidlige informantene at Rørleggernes fagforening hadde hatt stor suksess, og at særlig en av deres organisasjonsarbeidere ville vært verdt et studium om jeg ønsket å lære om suksessfullt organiseringsarbeid. Jeg intervjuet dermed en tillitsvalgt og en organisasjonsarbeider herfra. Her har jeg i tillegg gjort mye deltakende observasjon, og våren 2016 var jeg stadig med de to ut på byggeplasser

hvor de jobber med ulike utfordringer. Særlig fulgte jeg deres arbeid for å organisere en gruppe svenske rørleggere i et innleieselskap i Oslo-området, og deltok både på de innledende møtene ute på byggeplassen, og etter hvert på stiftelsesmøtet til den lokale klubben deres. Fra den deltakende observasjonen har jeg skrevet feltnotater i ettertid, mens fra stiftelsesmøte noterte jeg underveis. Foreningen var ekstremt generøs med meg. Jeg fikk komme og gå som jeg ville da jeg var i Oslo, jeg fikk intervju dem, og jeg fikk tilgang til et enormt arkiv med byggeplassrapporter som i hovedsak dokumenterte ulike lovbrudd, uregelmessigheter og maktmisbruk som de hadde samlet sammen gjennom årene.

I Unionen gjorde jeg tre intervjuer, ett med en tillitsvalgt og to med organisasjonsarbeidere, og jeg var også med den ene organisasjonsarbeideren ut på flere bedriftsbesøk våren 2016, hvor det særlig var et besøk på Flesland som gjorde inntrykk og vil bli beskrevet i detalj nedenfor.

Kapittel 7 kunne for så vidt tatt for seg alle de 34 intervjuene, men jeg har valgt å begrense meg til de tre intervjuene jeg gjorde i Unionen som datagrunnlag for dette kapittelet. Det som fremkom i disse intervjuene var rett og slett såpass dekkende, og virkelighetsforståelsen var så å si likelydende i alle foreningene jeg undersøkte, så å benytte flere informanter her ville nok gitt flere ord – men ikke flere analytiske poenger. Dessuten blir det mer ryddig når jeg bare benytter meg av en forening, og viktigst, så var Unionen – både av rykte og eget inntrykk gjennom intervjuene – den klart *minst* politisk radikale av foreningene jeg undersøkte. Å benytte denne i dette overordnede kapittelet om hvordan foreningene opplever *situasjonen* på grunnplanet i norsk fagbevegelse, burde derfor kunne stryke argumentet. Der perspektivene skilte seg ut mellom foreningene, vil det bli redegjort for i kapittelet.

Kapittel 8 baserte seg på Fellesforbundet avd. 8 i Skien, som organiserer både bygningsarbeidere og rørleggere. Jeg reiste til Skien 11. april 2016 for å finne ut hva deres strategi bestod i, og her gjorde jeg et gruppeintervju med en tillitsvalgt og to organisasjonsarbeidere. Jeg planlagte også her deltakende observasjon, men av praktiske grunner lot det seg aldri gjøre. Denne foreningens strategi er likevel det som

har fått størst oppmerksomhet i medier, og ellers skriftlig, og intervjuene er derfor supplert med informasjon herfra for å gi en bred fremstilling og analyse.

Kapittel 9 baserer seg på arbeidskampen i Norse Production. Og siden dette på mange måter er et mer komplekst case, kanskje på grensen til det som kalles «rapid ethnography» (Millen 2000) eller «focused ethnography» (Knoblauch 2005), vil metodegrunnlaget her gjennomgå mer i detalj. Det er her en ikke ubetydelig avstand i tid – mens de andre casene ble ferdigstilt i løpet av høsten 2016, så gjorde jeg undersøkelser i forbindelse med dette caset høsten 2017, og noe inn i 2018 lenge etter at datainnsamlingen egentlig var ferdig. Imidlertid fikk jeg, på bakgrunn av de kontaktene jeg allerede hadde etablert med flere aktører i LO-miljøet i Bergen, her anledning til å reise ut og observere hvordan fagforeningene samspilte med lokale tillitsvalgte, medlemmer og andre aktører, for å forberede og gjennomføre en streik.

Konflikten i Norse Production startet fredag 8. september 2017, og jeg reiste første gang ut på deltakende observasjon til de streikende en uke etter streikestart, fredag 15. september. Her kjørte jeg ut sammen med han som ble min portåpner til konflikten, en pensjonert fagforeningsaktivist fra Industri Energi som jeg allerede hadde gjort et kvalitativt intervju med. I utgangspunktet hadde jeg på dette tidspunktet ingen egentlig problemstilling til caset, men jeg forsøkte å få en oversikt over hvordan en vanlig streikehverdag fortonte seg, og å snakke med og lytte til flest mulig av perspektivene til de polske arbeiderne. Særlig spurte jeg om 1) hvorfor de streiket og 2) hvordan de så for seg å vinne streiken, men etterhvert forsøkte jeg også å finne ut mer om bedriftens strategi. Jeg skrev feltnotater om både aktivitetene jeg observerte og perspektivene jeg fikk formidlet. Disse samtalene med de streikende var ikke egentlige intervjuer og jeg stod ikke og noterte underveis, men de var mer som uformelle samtaler som jeg skrev ned det jeg husket fra etterpå.

Min portåpner viste seg å bli en nøkkelperson av flere grunner, for han var også en sentral aktør i utformingen av strategien som ledet konflikten mot en avslutning. Via ham fikk jeg anledning til å besøke nabobedriften isoporkasseprodusenten Jackon som på et tidlig tidspunkt ble pekt ut som en potensiell kandidat for solidaritetsstreik basert

på deres leveranser til Sekkingstad, og jeg deltok også på et møte i Kjemisk arbeiderforening avdeling 88 av Industri Energi, hvor Jackon er medlem, og hvor denne muligheten ble diskutert. Igjen skrev jeg feltnotater hvor jeg vektla argumentene for og imot en eventuell solidaritetsstreik. Sist, bidro portåpneren til at jeg traff klubbledelsen flere ganger på kveldstid for å diskutere konflikten mer uformelt. Her fikk jeg altså en unik anledning til å komme tett på de sentrale aktørene ved at jeg allerede nøy utstrakt tillit, og å forstå hva som egentlig foregikk, hvilke kapasiteter som ble brukt, strategier som ble valgt, argumenter som ble ført og lignende, og jeg bestemte meg derfor for å forsøke å kartlegge arbeidstakernes maktstrategier for å vinne konflikten mer systematisk.

Dermed reiste jeg ut igjen til Skaganeset to nye ganger, 22. september og 5. oktober. Begge disse datoene var spesielle, fordi LO i Bergen og Omland arrangerte fanemarkeringer til støtte for de streikende. Dermed fikk jeg anledning til å observere hvordan samspillet mellom lokale tillitsvalgte og ansatte organisasjonsarbeidere utspilte seg i en konkret konflikt. Ved begge disse besøkene forsøkte jeg slik å få rede på hvordan det etablerte organisasjonsapparatet til LO gikk frem for å støtte de streikende, samt fortsatte å snakke så mye som mulig med de streikende for å spore en utvikling i deres perspektiver, få oversikt over deres hverdag, deres kampvilje, og ikke minst deres oppfatninger om bedriftens strategi og anledningen til å vinne frem. Fra begge disse besøkene skrev jeg feltnotater om aktiviteter og perspektiver. Jeg hadde mitt fjerde og siste besøk hos arbeiderne på et allmøte i regi av NNN i en av brakkene hvor arbeiderne bodde, som kom i stand lørdag 7. april 2018, altså et halvt år etter streiken, etter at bedriften var slått konkurs.

Jeg gjorde også to mer grundige, kvalitative intervjuer med nøkkelpersoner på arbeidstakersiden. Det første, ble gjort med Portåpneren fra Industri Energi som jeg allerede hadde intervjuet om mer generelle spørsmål. Etter at konflikten hadde fått sin løsning, møttes vi på nytt for å rekapitulere. Dette varte i omtrent halvannen time. Det andre ble gjort med nestleder i NNN, og ansvarlig for å følge opp konflikten fra forbundets side, Jarle Wilhelmsen. Det ble gjort over to telefonsamtaler på til sammen omlag 45 minutter, i tillegg til at jeg stilte en del tilleggsspørsmål over epost i ettertid.

Han har godkjent både navngivning og gjengivelse av sitater. Ingen av intervjuene ble tatt opp fordi de kom i stand litt tilfeldig, men i begge tilfellene skrev jeg notater som jeg senere skrev ut.

I tillegg til dette, fikk jeg som nevnt låne allmenngjøringsbegjæringen fra 2014 fra NNN sentralt. Her har NNN dokumentert hvorfor de ønsket allmenngjøring av Overenskomst for Fiskeindustribedrifter, og av de 569 sidene i begjæringen, omhandler faktisk hele 338 forhistorien til-, og forholdene ved Norse Production. Dette ble slik et uvurderlig dokument for å forstå bakgrunnen, og da særlig den strategien som var blitt brukt av partene frem mot konflikten. Men også høringssvaret fra Norse Production, og journalistiske bidrag om gangen i konflikten fra særlig Torgny Hasås i Frifagbevegelse, Gunnar Wiederstrøm i Klassekampen og Dag Bjørndal i BA har spilt en viktig rolle for å få fullstendig oversikt over konflikten.

	Case	Intervjuer	Observasjoner	Skriftlige kilder
Kapittel 6	Tre case	Informanter	Arbeidsdager	
	<i>Oslo Bygg</i>	4		Rodal, Kjeldstadli
	<i>Rør Oslo</i>	2	4	Arkiv av byggeplassbesøk
	<i>Unionen</i>	3	2	
Kapittel 7	<i>Unionen</i>	3	2	
Kapittel 8	<i>Skien</i>	3		Offentlige nettsider, leserinnlegg o. l.
Kapittel 9	<i>Norse</i>	2	7	Allmenn. begjæring, avisartikler
Ubrukt	<i>Rør Bergen</i>	2	3	
Annet		20	4	
Totalt	6 (5 brukte)	34	20	

Tabell 8: Oversikt over avhandlingens metodegrunnlag.

5.4 Datagrunnlagets kvalitet

I denne delen skal vi kort kommentere kvaliteten på datagrunnlaget, og hva det kan brukes til.

5.4.1 Validitet og reliabilitet

Martin Hammersley bestemmer validitet som «the extent to which an account accurately represents the social phenomena to which it refers» (Hammersley 1992:57,

referert etter Silverman 2006: 289), eller altså om det jeg har funnet ut egentlig sier noe om de problemstillingene jeg har skissert opp. Silverman (2006: 290) lister opp noen utfordringer for validiteten i kvalitativ metode, som forskerens tilstedeværelse i datainnsamlingen, forskerens verdisett, og sannhetsgehalten til informantene, og spesielt de to siste anser jeg som relevante utfordringer for min datainnsamling. Dette med verdisett kommenteres for seg i neste delkapittel. En kunne tenkt seg at flere av de jeg har intervjuet har politiske motiver som ligger bak en del av svarene jeg har fått, men jeg mener *nettopp* det grepet å gjøre kapittel 7 basert på de politisk *minst radikale* – altså de som en kunne forvente overdrev situasjonen minst – bidrar til å redusere eller nesten fjerne denne utfordringen. Jeg anser derfor sannhetsgehalten til de viktigste informantene for å være relativt høy. Dette vil selvsagt leseren også selv få mulighet til å vurdere underveis, men min vurdering er også at jeg treffer godt på både hovedproblemstillinger og underproblemstillinger – nettopp fordi jeg har hatt en pragmatisk tilnærming, justert problemstillingene etter «kartet» så å si, og også latt analysen utvikle seg organisk i dialog med empirien, i stedet for i streng samsvar med forutbestemt teori.

Hammersley bestemmer reliabilitet som «the degree of consistency with which instances are assigned to the same category by different observers or by the same observer on different occasions» (1992:67, sitert etter Silverman 2006: 282), altså hvor pålitelig datamaterialet er, eller hvor nøyaktig jeg har vært i datainnsamlingen. Her mener jeg nok det er større grunn til å komme med kritiske innvendinger. Den nesten impresjonistiske fremgangsmåten i særlig kapittel 9, har ført til at noen nøkkelsituasjoner ikke har blitt dokumentert før mange timer etterpå, og noen sitater har jeg måttet hente frem fra hukommelsen. Jeg mener likevel at det datamaterialet som nå er igjen og legges til grunn for avhandlingen, i hovedsak har høy reliabilitet. Notater er hovedsakelig skrevet underveis, intervjuer er tatt opp og transkribert, og de semistrukturerte intervjuene ga informantene mulighet til å legge frem egne syn i stedet for å bare svare på mine forhåndsbestemte kategorier.

5.4.2 Forskerens posisjon

En mulig innvending mot avhandlingen kan være at den i en viss forstand tar arbeidstakernes side. Det går som en rød tråd gjennom avhandlingen, at organisering, tariffavtaler og organisasjonsbasert makt er noe positivt, og i arbeidskampstudien har jeg gått inn i feltet sammen med arbeidstakerrepresentantene og i stor grad undersøkt deres side.

Jeg mener denne kritikken er feilslått, av tre grunner. For det første så er det denne studiens overordnede målsetning å *nettopp* forstå hvordan arbeidstakersiden bygger sin makt. Når jeg likevel insisterer på en mer helhetlig analyse, så er det igjen fordi arbeidstakernes maktstrategi ikke oppstår i et vakuum, men «in a continuous dance of conflict with employers who, of course, also developed strategies.» (Piven & Cloward 2000:414). Den helhetlige analysens poeng er altså nettopp å underbygge analysen av arbeidstakersidens maktstrategier. Med andre ord: Problemstillingen her handler ikke om å forstå maktstrategiene like mye fra begge sider *på begge premisser* – men å forstå dem nettopp fra arbeidstakersidens perspektiv.

For det andre, så har nettopp mitt engasjement og det at jeg har gått inn «fra samme side» som informantene, bidratt til en tillit i feltet som sannsynligvis har vært avgjørende for muligheten til å gjøre en slik undersøkelse. Slik at forskerens posisjon altså vært en nødvendig betingelse for studien som sådan.

For det tredje, og kanskje mer kontroversielt i et forskningsarbeid, så er det synspunktet som også går igjen i avhandlingen, at organisering er noe positivt, noe som overhodet ikke finnes kontroversielt i en *norsk offentlighet*. Om det er offentlige utredninger, partiprogram, journalistiske arbeid eller forskningsarbeider, så deler de alle en problemforståelse som bestemmer det som noe negativt at organisering av arbeidslivet er i tilbakegang. Når også jeg inntar en slik posisjon åpent i teksten, så må det nettopp forstås på en slik bakgrunn – at det «politiske» standpunktet er totalt *upolitisk*. Når det er sagt, så har det standpunktet likevel ikke hatt noen innflytelse på mine analyser. De er foretatt med målsetning om å komme så nær en tenkt forståelse av sannhet som mulig – og ville i prinsippet også kunne vært brukt av de som ønsker å motvirke organisering. Og med det kommer vi inn på hvordan jeg forstår sannhet og

andre mer grunnlagsteoretiske diskusjoner. Jeg har ellers valgt å ikke drøfte mitt syn på sannhet og mer grunnlagsteoretiske diskusjoner i denne avhandlingen, men har tidligere skrevet utførlig om det i essayet *Mot en kritisk, helhetlig og historisk-orientert sosiologi* (Lekve 2018c).

5.4.3 Generaliserbarhet

Som en kvalitativ studie med begrensede case, er det klart at det ikke er mulig å få noen form for statistisk generaliserbarhet ut av det jeg har gjennomført (Blaikie 2002: 223). Jeg vil likevel argumentere for at 34 informanter og 5 case kan si noe om situasjonen i norsk fagbevegelse i dag.

Mitchell (1983) skiller mellom «statistical interference», som han setter opp mot «logical interference» som han bestemmer som «the process by which the analyst draws conclusions about the essential linkage between two or more characteristics in terms of some systematic explanatory schema». Det er gjennom denne andre formen for generalisering, som typisk kalles *analytisk generalisering* (Yin 1989) som ser sammenhenger mellom ulike sosiale fenomener, at mitt empiriske materiale er egnet til å si noe mer – noe *generelt* – om både norsk fagbevegelse, generelle betingelser for motmakt, utviklingen i det norske arbeidslivet, og forhåpentligvis betingelsene for den norske modellen.

I prinsippet kan en tenke seg at bare ett case ville være nok til å si noe om generelle utviklingstrekk i det norske arbeidslivet, for hvis en ser hvordan overordnede endringstendenser påvirker maktbalansen på en konkret virksomhet, så er det klart at dette *kan* ha samme betydning også andre steder hvor de samme endringstendensene gjør seg gjeldende. Det som kan fanges opp slik er *generelle trekk* ved større tendenser som nettopp eksisterer uavhengig av caset. Dermed kan vi generalisere «key structural features of which [the case] is made up, and which are to be found in other cases or events belonging to the same species or class» (Gobo 2008: 206). Når opplevd styrke eller avmakt knyttes til tendenser som er generelle i norsk arbeidsliv, er det sannsynlig at de gjelder også for flere enn mine case. Når aktørene tar i bruk virkemidler som er

tilgjengelig også for andre, er det sannsynlig at maktforholdene er forrykket også flere steder. At særlig de tendensene som ligger bak den strukturelle makten er både godt dokumenterte og virksomme i en lang rekke bransjer som er preget av det jeg kalte ‘det nye arbeidslivet’, bidrar derfor til å sannsynliggjøre at det jeg analyserer er sammenhenger som gjelder utover bare mine case – men som også gjelder generelt for en rekke bransjer.

Generaliserbarheten styrkes også av utvalgsstrategien, som nettopp søkte å finne spesielt vellykkede organiseringsoffensiver. Om selv disse som har ry på seg for å lykkes – opplever store utfordringer i det nye arbeidslivet, er det sannsynlig at disse utfordringene er *mer generelle*. Ikke på alle arbeidsplasser i disse bransjene, men som en *mulighet* og en utfordring som dagens strukturelle og institusjonelle rammer gir rom for. Gjennom å finne sammenhenger mellom ulike sosiale fenomener i enkeltcase, sannsynliggjør jeg at disse er til stede flere steder og bidrar til å forskyve maktrelasjonene på flere nivåer.

5.5 Etikk

Doktorgradsprosjektet ble meldt inn til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD) 03.03.2014, med prosjektittel *Organisering av faglig motbevegelse under den nye kapitalismen. En case-basert studie av organiseringsoffensiver i norsk fagbevegelse*. I tilbakemeldingen datert 23.03.2014, går det frem at personvernombudet for forskning har vurdert prosjektet i henhold til §7-27 i personopplysningsforskriften, og at personvernombudet anbefaler at prosjektet gjennomføres (se vedlegg 1). Alle informantene er anonymisert, med unntak av en hvor det på bakgrunn av hans offentlige posisjon, ikke ble vurdert nødvendig. Imidlertid er casene ikke anonymiserte, og det lar seg nok gjøre å gjenkjenne en del aktører i forbindelse med dette for dem som kjenner feltet godt.

6. Ut av jernburet

It is organization which gives birth to the domination of the elected over the electors, of mandataries over the mandators, of the delegates over the delegators. Who says organization says oligarchy.

(Robert Michels' oppsummering av oligarkiets jernlov)

I kapittel 2, 3 og 4 brukte jeg mesteparten av plassen på å diskutere ulike teoretiske perspektiver på hvordan vi skal forstå betingelsene og konteksten for å bygge faglig motmakt, men også der var vi innom den muligheten at de organisasjonene som dannes, kan utvikle egne liv og selv bli maktutøvere som holder sine medlemmer nede, slik Robert Michels fremhever i *Political Parties* (1962 [1911]). Her postulerer han den kjente tesen om *oligarkiets jernlov*. Jernloven tilsier at det er et *generelt* trekk ved organisasjoner at de vil utvikle seg til et fåmannsvelde, et postulat som også skal ha inspirert Max Weber (Lipset 1962: 19) til å formulere de berømte tesene om byråkratiets jernbur. Michels postulat om jernloven dannet helt fra 50-tallsklassikeren *Union Democracy* (Lipset, Trow & Coleman 1952) utgangspunktet for en rekke studier av særlig amerikanske fagforeninger. På norsk har en variant over samme tema, omkring det jeg ovenfor kalte *byråkratiseringstesens*, spilt en lignende rolle og inspirert innflytelsesrike historikere som Jens Arup Seip, Edvard Bull d.y., Finn Olstad og Inger Bjørnhaug. Tesen tilsier at fagbevegelsen nettopp ble «holdt i tømme av institusjonelle reguleringer og byråkratiske organisasjoner» (Heiret & Olsen 2010: 41). Finn Olstad skrev som kjent om den norske arbeiderklassen som «en kjempe i lenker», men for å antyde årsaksforholdene ville det kanskje vært riktigere å kalle det en kjempe i *jernbur* etter Webers berømte tese om byråkratiers virkning. Mens de amerikanske studiene typisk tar sitt utgangspunkt i de enkelte foreningene, så er analysene i de norske arbeidene i hovedsak gjort på makro, det vil si aggregert, nivå, men hvor sammenhengen med prosesser på foreningsnivå likevel er tydelig.

De overnevnte studiene undersøkte byråkratiseringstesens fra et *demokrati*-perspektiv, men revitaliseringslitteraturen har vist at den tilstivningen som følger med byråkratisering og oligarki, også utfordrer fagforeningenes evne til å opprettholde og utøve makt. For det var nettopp «the entrenched leadership and conservative transformation associated with Michels's iron law of oligarchy» (Voss & Sherman 2000: 304) som i denne litteraturen har blitt sett på som en hovedårsak til amerikanske fagforeningers sviktende oppslutning og innflytelse. Kim Voss og Rachel Sherman skrev derfor i sin programmatisk artikkel om fagforeningers mulige revitalisering, at «organized labor had become more like an institutionalized interest group than a social movement» (Ibid. 304). For dem var kjernes spørsmålet ikke å studere *Union Democracy* men hvordan fagforeninger bryter jernloven - slik deres tittel *Breaking the Iron Law of Oligarchy* nettopp henspeler på.

Dette kapittelet utforsker og analyserer hvordan ulike fagforeninger på grunnplanet i norsk fagbevegelse jobber for å bryte med slike «jernbur-strukturer». Vi skal undersøke hvordan de jobber for å komme på offensiven med å opprettholde og utøve innflytelse på vegne av sine medlemmer. Som nevnt, er to av casene valgt som kjente eksempler på aktive og vitale fagforeninger, med et stort og levende register av organisatoriske kapasiteter for rekruttering og forsvar av egne medlemmers interesser. Men også det tredje caset, som i utgangspunktet var antatt å være en kontrast til de første, med mer tradisjonelle perspektiver og aktiviteter, viste en betydelig organisatorisk vitalitet i det daglige fagforeningsarbeidet. Slik sett kan analysen sies å antyde et mer generelt brudd med det etablerte bildet av fagbevegelsens tilstivnede karakter, i det minste på grunnplanet.

Kapittelets generelle målsetning er å vise hvordan den vitaliteten kommer til uttrykk i foreningenes aktive utnyttelse av et helt spekter organisatoriske ressurser og kapasiteter som motmakt i det faglige arbeidet. Mer konkret undersøkes hvordan organisasjonsmakt bygges gjennom en serie casestudier av tre Fellesforbundet-foreninger i byggebransjen, to i Oslo og en i Bergen. De tre er Oslo Bygningsarbeiderforening (Fellesforbundet avd. 603), Rørleggernes Fagforening (Fellesforbundet avd. 605) og Unionen Fagforening (Fellesforbundet avd. 747).

6.1 Oslo Bygningsarbeiderforening (Fellesforbundet avd. 603)

Oslo Bygningsarbeiderforening (avd. 603) var en fagforening som organiserte bygningsarbeidere i Oslo og deler av Akershus, men som i 2020 ble slått sammen med de om lag 900 medlemmene i Rørleggernes fagforening (avd. 605) til Bygningsarbeidernes Fagforening (avd. 600). Per 31.12.2021 organiserer denne 2906 medlemmer, hvorav 2427 yrkesaktive (Årsmelding 2022) og har 16 ansatte. Mitt casestudium er av Oslo Bygningsarbeiderforening før denne sammenslåingen, altså avd. 603.

Men også Oslo Bygningsarbeiderforening var et resultat av en relativt nylig sammenslåing, mellom Maler- og tapetsernes forening, Murernes Union og Oslo Stein-, Jord- og Sementarbeideres forening 2003, og organiserte dermed malere, tapetsere, gulvleggere, flisleggere, murarbeidere, forskalingssnekkere, jernbindere, grunnarbeidere og isolatører. I 2008 hadde Oslo Bygningsarbeiderforening mer enn 2000 medlemmer, hvor over halvparten av dem var arbeidsinnvandrere fra Øst-Europa. Dette gjorde foreningen til en av de absolutt mest vellykkede i landet til å organisere arbeidsinnvandrere, og suksessen førte til mye oppmerksomhet. En oppmerksomhet som etter hvert ga den tilnavnet *Polakkforeningen*, og deres slagord om at de «ikke skulle være en forening for norske arbeidere, men for arbeidere i Norge» fikk bred omtale i norsk offentlighet.

Oppmerksomheten var ikke bare i interne fagblader eller norsk presse. Da jeg sommeren 2016 deltok på den internasjonale sosiologforeningens (ISA)-konferanse i Wien, var det nettopp denne foreningen som ble trukket frem av sessjonsinnleder Andreas Bieler som det positive moteksempelet som viste at til tross for utfordrende strukturelle endringer i den internasjonale kapitalismen, så var organisering på tvers av grenser fullt mulig – så lenge strategi og retorikk var «åpen» og klassebasert - og ikke «lukket» og nasjonal.

Bieler kjente foreningen gjennom sitt samarbeid med Knut Kjeldstadli, som skrev bokkapittelet *A Closed Nation or an Open Working Class?* (2015) om foreningens strategi. Denne artikkelen bygget på egne intervjuer, men også den allerede

nevnte mastergraden fra Anne Birgitte Rodal (2013). Sammen dokumenterte de to arbeidene prosessen og diskusjonene frem mot at foreningen valgte en «åpen» strategi hvor en ønsket arbeidsinnvandrere velkommen, i stedet for det som Kjeldstadli skisserer opp som et mulig alternativ, «to fence in a segment of the labour market, thereby making the sale of labour power an exclusive right and reducing the supply, in principle secure a monopoly on supply» (Kjeldstadli 2015: 83). Altså å forsøke å stenge ute arbeidsinnvandrerne fra arbeidsmarkedet for å sikre egne lønns- og arbeidsforhold. Logikken i dette er forståelig, som vi skrev ovenfor er arbeidstakernes strukturelle maktgrunnlag nettopp i stor grad avhengig av forholdene på arbeidsmarkedet. Økt tilbud av arbeidskraft, vil *ipso facto* redusere arbeidstakernes strukturelle maktgrunnlag. Å søke å begrense tilbudet av arbeidskraft, har slik alltid vært et av arbeidstakernes mulige handlingsvalg.

Mens Kjeldstadli altså først og fremst dokumenterte hvordan og hvorfor foreningen hadde valgt en åpen tilnærming, hadde Rodal et bredere perspektiv. Hun søkte også å undersøke hvordan dette valget hadde fått sitt uttrykk i organiseringsarbeidet, altså *hvordan* organiseringen av arbeidsinnvandrere mer konkret hadde foregått. For min del var interessen i foreningen todelt. For det første ønsket jeg i tråd med Rodal å studere organiseringen konkret – forstått i vid forstand som både rekruttering og mobilisering - i både foreningen generelt og på arbeidsplassene spesielt, i tillegg til en vurdering opp mot perspektivene i revitaliseringslitteraturen: Kunne suksessen til Oslo Bygningsarbeiderforening i å rekruttere arbeidsinnvandrere være så enkel som at en bare hadde bestemt seg for å ta dem imot – eller skyldes suksessen noe mer, et innslag av vitalitet, gjennom for eksempel å ta i bruk «nye» virkemidler? Før vi svarer på det, la oss kort oppsummere prosessen frem mot at Oslo bygningsarbeiderforening ble *Polakkforeningen*.

6.1.1 Bakgrunn

Med østutvidelsen av EU i 2004 og 2007, ble det norske arbeidsmarkedet som nevnt åpnet for arbeidsinnvandring fra totalt 12 nye medlemsstater med en samlet befolkning

på over 100 millioner innbyggere, og det fikk tidlig særlig stor betydning i bygg- og anleggsbransjen. Allerede i 2007 hadde om lag 35 prosent av selskapene med flere enn 10 ansatte, tatt i bruk ansatte fra de nye landene (Stang 2008: 15). En studie fra 2006 viste at svært mange jobbet svart, og i Oslo betalte en tredjedel av polakkene skatt hverken til Norge eller Polen (Friberg & Tyldum 2007).

De norske fagforeningene hadde vært oppmerksom på utfordringen med mulig negativ lønnskurransse allerede da EØS-avtalen ble inngått tidlig på 90-tallet, den gangen fra sør-europeisk arbeidskraft, og dette var en del av bakgrunnen for at loven om allmenngjøring av tariffavtaler ble vedtatt i 1993 (Eldring et al. 2011:76). Selv om denne muligheten ikke hadde blitt realisert da, så våknet diskusjonen nå igjen. Begrepet «sosial dumping» ble slik tidlig etablert, og spørsmålet flere fagforeninger stilte seg var hvordan de skulle forholde seg til situasjonen (Kjeldstadli 2015: 85).

6.1.2 Nye paroler og flere handlingsalternativer

Som Rodal (2013) og Kjeldstadli (2015) dokumenterte, så endte den interne diskusjonen i Oslo Bygningsarbeiderforening med at en ikke skulle være en lukket fagforening for norske arbeidere som tviholdt på egne privilegier og søkte å stenge øst-europeerne ute av markedet, men i stedet åpne seg opp for de nye arbeidsinnvandrene. Slik ble slagordet om at de «ikke skulle være en forening for norske arbeidere, men for arbeidere i Norge» etablert. Dette slagordet ble tatt i bruk sammen med et omfattende arbeid for å besøke alle nye selskaper, inkludert de fremvoksende bemanningsselskapene, og en ansatte også polsk-talende organisasjonsarbeidere for å lette kommunikasjonen. Denne strategien var altså en stor suksess, og en lyktes med å etablere klubber og tariffavtaler i en rekke av de nye selskapene. Senere ble slagordet også løftet opp til nasjonalt nivå da det ble tatt i bruk av hele Fellesforbundet (Kjeldstadli 2015: 83).

En stor del av den tidlige suksessen til «polakkforeningen» ble altså tilskrevet den tydelige strategien om å være en forening for alle arbeidere i Norge, men Rodal fokuserte på enda et moment, nemlig prosessen frem mot allmenngjøringen av

fellesoverenskomsten for byggfag mellom LO og NHO. Og også hos fagforeningsrepresentantene i og utenfor foreningen, var dette en nøkkel for å forstå suksessen. Fellesoverenskomsten ble først allmenngjort for fylkene Oslo, Akershus, Buskerud, Østfold og Vestfold med virkning fra 1. september 2005, for Hordaland fra 1. januar 2006 og så for hele landet fra 1. januar 2007. Det hadde vært en sterk debatt internt i Fellesforbundet om en skulle gå inn for en slik «delvis minstelønn».

Motstemmene hadde sagt at ved innføring av allmenngjøring «undergraver en behovet for fagorganisering» som en tidligere ansatt organisasjonsarbeider (BTO) i foreningen oppsummerte det. Ansatte i bransjen trenger med allmenngjøring ikke lengre organisere seg for å få tarifflønn, men slik undergraves også grunnlaget for å forhandle lønnen i hele bransjen. I tillegg var det utbredt frykt for at «gulvet skulle bli et tak» (BTO). Vurderingen som hadde vunnet frem internt var likevel at det var bedre å innføre allmenngjøring og slik sikre tarifflønn til de uorganiserte, fordi fagbevegelsen da tydelig viste de uorganiserte at de var også på deres side. I stedet for å konsentrere seg om å sikre lønnen til de organiserte og stort sett norske arbeiderne, ville en sikre lønnen til *alle* slik at en viste i praksis hva en mente med slagordet «ikke en forening for norske arbeidere, men arbeidere i Norge». Allmenngjøringsvedtaket virket slik *sammen* med parolen. Den tidligere organisasjonsarbeideren oppsummerte med ordene: «det handlet om å bygge troverdighet» (BTO). Allmenngjøringen gikk slik inn som en del av det **institusjonelle maktgrunnlaget** som noe som kunne benyttes av organisasjonsarbeidere. Men vel så viktig er altså hvordan allmenngjøringsvedtaket utvidet **organisasjonsmakten** som **narrative ressurser** som gjennom kapasiteten til **innramming** av virkeligheten ovenfor medlemmer eller potensielle medlemmer, ga dem sterkere kort på hånden.

Med allmenngjøring ble det ulovlig å lønne lavere enn satsene, og en kunne dermed involvere Arbeidstilsynet og politiet mer direkte. Slik fikk en utviklet nettopp *nye* arbeidsformer, for en kunne dokumentere lovbrudd og rapportere til disse instansene, som hadde andre sanksjonsmuligheter. Forutsetningen for å bruke disse var imidlertid en velutviklet kapasitet for **læring**, slik vi understrekte ovenfor.

Allmenngjøringen ga slik foreningen spesielt og fagbevegelsen generelt flere handlingsalternativer ovenfor lite samarbeidsvillige arbeidsgivere.

Basert på dette, kunne de organisere på byggeplasser, og de fikk også tariffavtaler og en rekke medlemmer hos de nye bemanningsselskapene som Adecco. Da jeg spurte hvordan de gikk frem mer konkret, svarte de enkelt, for eksempel slik:

Det handler om å kartlegge, prate, komme i kontakt, organisere. Hei jeg heter X, og kommer fra fagbevegelsen, vet dere hva det er? Vi er medlemsstyrte, og jobber for å sikre lønns- og arbeidsvilkår for oss og dere. Det er vi som har sikret allmenngjøring slik at alle dere skal få nytte fruktene av det, men vi vil ikke klare å løfte gulvet uten medlemmers styrke, så vi trenger dere og dere trenger oss. Fagbevegelsen er nettopp den historiske årsaken til at dere kommer hit til Norge for å jobbe, og ikke vi til dere, for den har gitt gode lønns- og arbeidsvilkår i byggebransjen i Norge. (BO).

Selve organiseringsarbeidet ble med andre ord ikke beskrevet som noe veldig innovativt, å oppsøke og prate med arbeidere på byggeplasser, er det samme som de «alltid» hadde gjort (BTL). Men med allmenngjøring og nye paroler, hadde de utviklet både mer troverdighet i det evige organisasjonsarbeidet, og utviklet nye handlingsalternativer. Både det institusjonelle maktgrunnlaget og organisasjonsmakten var utviklet. Det skulle imidlertid vise seg at dette kanskje ikke var helt nok.

6.1.3 Ny virkelighet

Da jeg intervjuet han som på tidspunktet var leder for foreningen, fortalte han meg imidlertid før ett minutt var gått av intervjuet at «vi har hatt en nedgang, ganske kraftig» (BL). Etter en topp i 2008 med over 2000 medlemmer, fikk de en reduksjon i 2009 på 15 %, og fortsatte videre nedover til om lag 1600 i 2015 da jeg gjorde mine intervjuer her. Fra at over halvparten var polske, så var det nå 1/3 som hadde polsk navn mente lederen, og sa «det er ikke det at vi har sluttet å organisere de polske, men de polske jobber veldig ofte i bemanningsbyråer. Der er det vanskelig å organisere» (BL). Den første faktoren som ble dratt frem som vanskelig for organiseringsarbeidet, var altså ansettelse i et bemanningsbyrå, men hva var skjedd? Dette var jo ingen ny

konstruksjon, og hadde også vært i bruk når de bare få år tidligere hadde hatt suksessen som gjorde dem berømte.

Forklaringen jeg fikk var at bransjen hadde endret seg på få år, og det var dermed blitt mye vanskeligere å organisere de ansatte. Det ble pekt på særlig tre faktorer. **1) En forskyvning av aktører i bemanningsbransjen**, fra store, internasjonale som Adecco og Manpower, som også hadde vært positive til å bli en del av det organiserte norske arbeidslivet, til små og veldig mange ulike aktører. Mens Adecco og de andre store hadde leid ut ansatte på lange kontrakter – noen ganger på hele byggeplassens varighet – konkurrerte de små, nye selskapene på at de leide ut sine ansatte på korte kontrakter. Det betydde også at arbeiderne kunne sendes raskt tilbake igjen, og stod i en mye mer usikker tilværelse. Adecco og de andre store aktørene kunne ikke konkurrere mot dette, for de hadde ansatt sine folk fast, dermed ønsket de å ha dem utleid mest mulig av tiden, ettersom de uansett måtte betale lønn. Her var den store forskjellen mellom de ulike selskapene, for de små fremvoksende bemanningsselskapene betalte ikke lønn *mellom oppdrag*.

Nettopp **2) fremveksten av kontraktsformer uten lønn mellom oppdrag** ble beskrevet som den andre strukturelle endringen. «Det er det største hinderet vi har mot organisering, det er uten lønn mellom oppdrag. Stillingsvernet finnes jo ikke.» (BL). Ifølge fagforeningsrepresentantene i bygning, var anledningen til å være fast ansatt uten garantilønn, eller fast ansatt uten lønn mellom oppdrag, en etterlevning etter en gammel tariffavtale fra Handel og Kontor. Mens det eksisterte et generelt forbud mot utleievirksomhet mellom 1971 og 2000, var der noen unntak for Handel og Kontor hvor for eksempel hjemmeværende kvinner noen ganger tok ekstraoppdrag. Hvor kom den nye kontraktsformen fra? «Det kom fra det gamle NHO Service. De har funnet opp den kontrakten, det vil jeg absolutt si.» (BL). Jeg har ikke selv vurdert holdbarheten i denne historien, men opptil flere av fagforeningsrepresentantene, på tvers av foreninger, pekte nettopp på at NHO Service og Handel hadde funnet frem denne gamle tariffavtalen, og løftet frem muligheten for å ansette folk som «fast ansatt uten lønn mellom oppdrag», så enten det er sant eller ikke, var i hvert fall dette en utbredt oppfatning i foreningene i byggebransjen. Når dette ble løftet frem, og nye selskaper

etablerte seg med denne kontraktsformen, utkonkurrerte de raskt de større selskapene hvor en hadde tariffavtale, ettersom de kunne tilby kortere, og for innleier dermed mer fleksible, kontrakter. Konsekvensen ble at de større selskapene også begynte å bevege seg i samme retning. Først ved å nedbemanne de faste ansatte som ikke lengre fikk oppdrag, så ved å ansette nye som ble ansatt på samme vilkår som i de mindre selskapene. Og usikkerheten det hele førte med seg, gjorde alle vanskeligere å organisere.

Den tredje strukturelle endringen det ble pekt på kan kalles **3) outsourcing av kjernevirksomheten**. Denne ble forklart som en konsekvens av *EUs likebehandlingsprinsipp* som skulle sikre innleide ansatte samme lønnsvilkår som faste ansatte. Dette gjorde at det ofte ble mer lønnsomt å sette hele eller deler av driften ut til et annet selskap, enten et underselskap, eller et helt annet. For entreprenørselskapene som typisk vant anbud i første instans, betydde det at man i stedet for å ha en kjerne av egne ansatte som utførte det faktiske bygningsarbeidet, og så supplerte med innleide når det var topper eller en vant nye oppdrag, snarere satte bort også mye av kjernevirksomheten til andre selskaper. Mange av disse var også registrert i utlandet slik at en slapp unna norske lønns- og arbeidsforhold.

Konsekvensen av disse tre strukturelle endringene var en svært **uoversiktlig situasjon, hvor selskapsstrukturer og ansettelsesforhold ble mer flytende, og dermed vanskeligere for fagforeningen å forholde seg til**. Selskapene hvor en hadde organiserte og tariffavtaler, nedbemannet, inkludert hos entreprenørene i første ledd, mens «flere og flere bedrifter vokser seg store» (BO), og «det kommer nye bedrifter hver dag» (BO). «De som dukker opp, de gjør jo ikke prosjektering, de regner ikke på anbud, de forsyner egentlig bare med arbeidskraft.» (BL). Så det ble både mer uoversiktlig og mer usikkerhet.

Denne sammenhengen mellom usikkerhet og manglete organisering ble spesielt understreket, «jobber du ikke fortere nå, er det bare å ringe, det er jeg som bestemmer om du skal jobbe neste mandag» (BO) kunne en formann si til de innleide, ifølge en av organisasjonsarbeiderne i foreningen. «Du drikker for mye vann» (BO), eller «du skal

ikke gå der og subbe» (BO), eller «Skal du jobbe neste uke eller ikke? Husk det!» (BO) Videre fortalte hen at «til slutt så sprakk det for de, så da var det en eller to som tok til motmæle, og da fikk de sparken på dagen.» (BO) «De hadde ikke lønn mellom oppdrag, så når de ble sendt hjem igjen, så ble de bare ikke innkalt. De sendte noen andre.» (BO) Lederen i foreningen sa det tydeligst:

Det er frykt, et voldsomt fryktregime. I alt det der ligger det jo egenmeldinger, pappapermisjoner, da blir du løst fra oppdraget rett før du skal i perm. Ingen røde dager, da stopper de kontrakten og tar deg inn igjen dagen etter, mens utleiebedriftene er servile ovenfor innleiebedriftene. (..) De tilbyr en sånn pakke: Vi gjør som dere bestemmer. (BL)

Et *fryktregime* altså, slik ble den synkende organisasjonsgraden forklart fra foreningens side.

Men ikke bare utviklet det seg et fryktregime på noen arbeidsplasser, for når selskapene med tariffavtaler tapte anbud og sa opp folk, spredde det seg en skepsis blant arbeiderne. Det «spredde det seg en fortelling i det polske miljøet om oss. Vi ønsker å hjelpe dem – men om de lar oss hjelpe dem, mister vi jobben.» (BO) Slik ble det også en slags **selvoppfyllende profeti**, for når skepsisen til organisering økte, og det ble vanskeligere å få medlemmer, ble det også vanskeligere å hjelpe dem. «De som blir organisert taper i konkurransen (...) og blir irriterte på oss» (BL) sa lederen symptomatisk nok om situasjonen.

Konklusjonen var altså at den velkjente «suksesshistorien» ikke lengre stemte. Noen fagforeningsrepresentanter gikk så langt som å hevde at situasjonen i bygg- og anleggsbransjen i Oslo nå var snudd helt på hodet. Fra en situasjon hvor en hadde rekruttert en rekke særlig polske arbeidsinnvandrere, fått tariffavtaler hos nye aktører i markedet som Adecco og så videre – så spredde det seg nå nye strukturer, som skapte grunnlag for fryktregimer og en selvoppfyllende profeti om fagforeningens maktesløshet.

6.1.4 En vital forening i skiftende farvann

Jeg valgte foreningen som case fordi jeg antok at jeg ville finne positive uttrykk for kreativ mobilisering av motmakt. Og selv om Oslo Bygningsarbeiderforening nok brukte mesteparten av tiden sin på tradisjonelt arbeid, ved at en «kartlegger, prater, kommer i kontakt og organiserer» (BO), så var det også tatt åpenbare grep for å utvide både det institusjonelle maktgrunnlaget, og organisasjonsmakten. Formuleringen av parolen om å være «ikke en forening for norske arbeidere, men arbeidere i Norge» hadde vist evne til å formulere mobiliserende og samlende paroler for organisasjonsbygging. Den viser utpreget evne til **innramming** ved å formulere en ny fortelling om foreningen som virker mobiliserende. Den viser evne til behovsbalansering fordi en kunne tenke seg at ulike aktører i foreningen egentlig hadde ulike interesser her, slik Kjeldstadli (2015) pekte på. Mobiliseringen av disse kapasitetene bidrar så til å styrke både **den interne solidariteten** og **de narrative maktressursene** (jfr. Lévesque & Murray 2010), og altså foreningens organisasjonsmakt mer generelt. Samtidig ga det tydelige standpunktet for allmenngjøring også muligheter til å formulere budskap om at de jobbet for alle arbeidere i Norge på en troverdig og mobiliserende måte.

Å jobbe frem allmenngjøringen viser i tillegg en betydelig evne til fagpolitisk **nivåveksling** gjennom å løfte frem et lokalt problem opp på et nasjonalt nivå gjennom å ta i bruk eksisterende **narrative maktressurser** (som lokale og nasjonale medier) og faglige og politiske **nettverk**. Men i tillegg til maktressurser fra det organisasjonsbaserte maktgrunnlaget, henter en her også fra det institusjonelle maktgrunnlaget som selve allmenngjøringsinstituttet åpenbart tilhører. Altså benytter en den institusjonelle makten til å styrke den organisasjonsbaserte.

I tillegg er det klart at allmenngjøringen også binder opp arbeidsgivernes handlingsrom, og slik begrenser deres *strukturelle* makt. Ettersom den strukturelle makten alltid må tenkes relasjonelt mellom partene, er allmenngjøring slik et tydelig uttrykk for et institusjonelt maktmiddel som også bidrar til å forskyve den strukturelle makten noe i arbeidstakers retning – i hvert fall på kort sikt. På langt sikt, er det basert på bekymringene om at det undergraver rekruttering kanskje et mer åpent spørsmål om

effekten er slik, men det så vidt jeg vet ingen som i dag lengre argumenterer mot allmenngjøring basert på et slikt argument, så sannsynligvis var denne effekten overdrevet.

Disse konklusjonene samsvarer også med Rodals konklusjoner om at en får inntrykk av at foreningen har «vitalitet og evnen til å omstille seg i nye tider (2013: 82). Foreningen utpreger seg ikke med en rekke nye virkemidler, men som en forening som har tillitsvalgte med kunnskap og en helhetlig analyse av situasjonen de står i, og hvilke handlingsalternativer de selv har. Om foreningen aldri var i jernburet – trengte den kanskje heller ikke å gå ut.

Men selv om foreningen var preget av vitalitet, så var foreningens representanter opptatt av å peke utover dette på strukturelle endringer i bygg- og anleggsbransjen i Oslo, endringer som ifølge dem, hadde snudd situasjonen på hodet. Situasjonen var nå uoversiktlig, preget av nye selskapsstrukturer og ansettelsesforhold som det var vanskelig for både ansatte og fagforeninger å forholde seg til, og det skapte usikkerhet, manglende organisering og til tider et fryktregime. Slik dannet det også grunnlag for en selvoppfyllende profeti – hvis du lar fagforeningene hjelpe deg, mister du jobben, dermed ble det enda vanskeligere å organisere. Fra vitalitet og suksess – til fryktregimer og selvoppfyllende profeti om fagforeningens maktesløshet altså. Disse analysene går åpenbart utover dette kapittelets problemstilling, og vi vil vende tilbake til dem i kapittel 7. Men foreningen delte også kontorlokaler med en annen forening, Rørleggernes Fagforening, og da jeg i utvelgelsesprosessen lette etter foreninger gjennom strategiske intervjuer med ulike ansatte og tillitsvalgte i Fellesforbundet, var nettopp disse rørleggerne gjengangere blant de som ble nevnt. Denne foreningen var visstnok helt i tet når det kom til å bygge organisasjonsmakt.

6.2 Rørleggernes Fagforening (Fellesforbundet avd. 605)

Rørleggernes Fagforening var en forening som den gang hadde om lag 900 medlemmer. De delte kontorer med Oslo Bygningsarbeiderforening, som de også senere skulle slå seg sammen med, og dermed kunne en nok tenke seg at både virkelighetsbeskrivelse og kapasiteter, og kanskje også ressurser gjenspeilte en slik daglig kontakt. Dette viste seg også å stemme, fortellingen om de strukturelle endringene i bransjen, med fryktregimer og selvoppfyllende profetier fant jeg igjen her, selv om de pekte på at rørleggere generelt var noe mer skjermet. Bakgrunnen for at jeg ønsket å undersøke dem, var imidlertid en rekke fortellinger, nærmest et «rykte» om at nettopp i *denne foreningen* hadde de knekket koden og evnet å organisere *på tross* av de nye strukturelle utfordringene, og det er derfor dette som er mitt hovedfokus i det følgende.

6.2.1 Formulert strategi

Ettersom foreningens arbeid med rekruttering og bygging av organisasjonsmakt altså fikk gode skussmål fra mange kanter, forsøkte jeg tidlig å få de to som drev direkte med dette – en organisasjonsarbeider (RO) og foreningens valgte leder (RL) – til å fortelle meg hvorfor de hadde fått et slikt ry, hva som var deres *strategi*. Det var særlig fire momenter som ble trukket frem.

For det første var det en formulert strategi å **1) være evig oppsøkende**. De både formulerte verbalt, og viste meg tydelig når jeg tilbragte arbeidsdager med dem, at de brukte mye tid på å reise rundt for å «finne» stadig nye byggeplasser. Jeg kjørte selv mye rundt med dem, og om de så en byggeplass, så stoppet de uansett. Denne bevisstheten formidles typisk i kontrast til å «sitte på kontor» eller å la seg fange i «jernburet», og var et tydelig uttrykk for en *opposisjonell kultur* som gjennomsyret alt de drev med, og som i deres egen forståelse var tydelig avgrenset mot resten av fagbevegelsen.

Nettopp av samme grunn var det også en klar bevissthet rundt å **2) overskride faggrensene**. Så de en byggeplass, pratet de med dem som arbeidet der, om det var

rørleggere eller ikke. Kom de langt nok, måtte de jo formelt sende dem til den riktige foreningen, men en viktig del av strategien gikk ut på å organisere helhetlig på hver enkelt byggeplass. Sånn sett pekte strategien frem mot den senere sammenslåingen med Oslo Bygningsarbeiderforening. Dette lå også bak prosjektet «Byggpatruljen» hvor rørleggerne deltok, og som var et samarbeid mellom de fagforeningene som organiserer på byggeplasser (Rørleggernes Fagforening, Oslo Bygningsarbeiderforening, Oslo Tømrer og Byggfagforening, Elektromontørenes forening Oslo og Akershus, og Heismontørenes fagforening). Patruljen var oppsøkende, og hadde som hovedmålsetning å avdekke sosial dumping på byggeplasser. Likevel ble disse besøkene også brukt til informasjonsutdeling, kartlegging og organisering, og mitt inntrykk var at byggeplassbesøkene i regi av Byggpatruljen også bidro til å redusere fagskillene. Heller ikke dette lar seg så lett plassere i skjemaer, men jeg tror det er riktig å si at også dette er en del av den samme kulturen vi så vidt nevnte ovenfor, ved at slike overskridelser, om det er av faggrenser eller arbeidstid, er en del av et bredere engasjement og lojalitet til fagbevegelsens verdigrunnlag, som gjennomsyret foreningens kultur.

Videre, ser vi tydelig hvordan foreningen vektlegger dyrking av egen og medlemskollektivenes kapasitet for læring. Fra første stund legges det opp til å lære organiserte rørleggere opp til **3) selvhjelp**. Foreningen hadde ikke ressurser til å hjelpe alle, og ønsket heller ikke å sitte på kontoret for å hjelpe med klager og lignende, så deres hjelp måtte først og fremst bestå i å lære opp dem som de organiserte, slik at de kunne ordne opp selv. Likevel var nok ikke realitetene helt i tråd med idealene her, for det er jo slik at jo mer «suksess» en har med å for eksempel avdekke sosial dumping, jo mer innarbeid skaper en også. Sakene må jo følges opp på et vis, enten de organiserte rørleggerne enda ikke har kunnskap nok til å selv gjøre det, eller fordi foreningen skal fungere som lynavleder for bedriftsledernes sinne, og medlemspleie skjer derfor i stor grad innefra. Derfor var også denne foreningen avhengig av at både lederen og organisasjonsarbeideren satt mye inne og fulgte opp sakene.

Slik nivåveksling, evnen til å fremme ulike krav i ulike situasjoner ut fra strategiske overveielser og bedømmelse av den rette timing kom til uttrykk i flere

forhold. Det fremsto som en evne til å være strategisk og pragmatisk, ikke bare prinsipiell. En slik utpreget **4) pragmatisme** kom særlig frem ved spørsmål om når en skulle reise krav. Om en arbeidsgiver ikke har betalt ut feriepenger for eksempel, så gjaldt det å sjekke via ulike digitale verktøy om det faktisk er noen penger å kreve, for om en bare oppnår å slå selskapet konkurs er lite oppnådd – og de en stiller krav på vegne av blir arbeidsledige.

La oss nå se hvordan disse strategiske kapasitetene kom til uttrykk i en aksjon hvor de ønsket å organisere en byggeplass med svenske rørleggere.

6.2.2 Eksempel: Svenske rørleggere på et kjøpesenter utenfor Oslo

Jeg fikk være med lederen (RL) og organisasjonsarbeideren (RO) i foreningen på en rekke byggeplassbesøk særlig vinteren og våren 2016, hvor jeg fikk et slags generelt inntrykk av hvordan de gikk frem. Som nevnt i forrige avsnitt, var denne virksomheten basert på klare strategiske valg knyttet til slikt som å være evig oppsøkende, å overskride faggrenser, hjelp til selvhjelp, og å være pragmatiske.

Slik det ble presentert og vist for meg, dro de hver dag ut på ulike byggeplassbesøk. Helst begge to, men noen ganger bare organisasjonsarbeideren. Dette var da planlagte besøk som kom i stand enten fordi noen medlemmer hadde kontaktet dem og ønsket en prat, eller fordi de hadde fått inn tips om noe, eller basert på egen research. Organisasjonsarbeideren skilte i liten grad mellom arbeidstid og annen tid, og han kjørte innom tilfeldige byggeplasser når som helst om han så dem. Basert på blant annet dette, la han så inn mer «formelle» besøk. Dette måtte skje rundt lunsj, mens arbeiderne hadde pause, for å unngå å skape unødig konflikt med ledelse og risikere utkastelse eller annet.

Når de så hadde en slik plan for en, to eller tre byggeplasser som skulle besøkes, kjørte de typisk forbi en del andre byggeplasser på veien, hvor de hadde mer eller mindre oversikt over hva som foregikk. Og også da, benyttet de omtrent alltid anledningen til å stikke innom for å forsøke å finne ut hva situasjonen var, hvilke

selskaper som holdt på, og gjerne også få et navn og et nummer så de kunne lage en mer formell avtale. Dette arbeidet anså de som viktig, for det er «nye selskaper hver dag» (RO) som organisasjonsarbeideren sa. Ofte ble de på slike spontane besøk tatt dårlig imot, hevdet de, de kunne bli oppfattet som «bråkmakere» særlig av formenn og ledelse, men også av arbeidere som var redd for å havne i trøbbel.

En av de første turene jeg ble med på gikk ut til et kjøpesenter noe utenfor Oslo. Her var det en stor ombygging/renovering på gang, og de hadde allerede klart å få noen medlemmer på tidligere besøk. Organisasjonsarbeideren fortalte om dette, at første gangen han var der «ble jeg regelrett kasta ut» (RO), men de hadde kommet tilbake og kommet tilbake, og etter hvert lyktes med å etablere kontakt med rørleggerne på senteret.

Tid er alltid en mangelvare, så ved å prioritere å komme tilbake mange ganger til samme byggeplass uten hell, nedprioriterte de også noe annet. Bakgrunnen til standhaftigheten akkurat her forklarte organisasjonsarbeideren, var at han kjente igjen en av rørleggerne fra tidligere. Rørleggeren var svensk, men hadde jobbet i Norge en stund og vært med i foreningen tidligere, og den gang hadde organisasjonsarbeideren også funnet ut at han hadde erfaring fra den svenske «facken». Et svensk, tidligere medlem som i tillegg hadde erfaring fra Sverige altså. Kunnskapen om dette kombinert med ståpåvilje, eller *guts*, fungerte slik som inngangsport. Det viste seg fort at også de andre rørleggerne var svenske. Av totalt 67 rørleggere som jobbet på ombyggingen, var så godt som alle svenske pendlere, mens noen få også var finske.

Ansettelsesrelasjonen til rørleggerne var komplisert. Et selskap hadde vunnet anbudet, men ingen av rørleggerne var ansatt der. De var ansatt i et selskap som formelt sett var registrert som et rørleggerfirma, men som i praksis fungerte som et rent bemanningsselskap for selskapet som hadde anbudet.

Da jeg var med første gang hadde de altså allerede klart å organisere 11 av dem, og slik var dette besøket kommet i stand som et møte med disse medlemmene. Det var planlagt i lunsjrommet, hvor også de uorganiserte spiste, og dette møtet ble et slags gjennomslag for etablering av en lokal forening. De skulle drøfte en sak som gjaldt

alle, også de uorganiserte. Arbeidsgiveren hadde nemlig sørget for bosted når de var i Norge, og skulle trekke husleien direkte fra lønnen. Nå viste det seg at arbeidsgiver hadde glemt å gjøre dette, og dermed hadde signalisert at rørleggerne ikke kom til å få feriepengene, «for å dekke det inn igjen». I tillegg sa kontrakten enkeltrom med bad, mens i praksis delte de fleste av dem rom – uten at det hadde gitt dem noe lavere leie.

Når så organisasjonsarbeideren og lederen begynte å grave i lønnslipper, viste det seg at det var mer galt. Ikke hadde de fått betaling for røde dager i påsken, ikke i julen, og det var en rekke av rørleggere som også hadde utestående lønn fra selskapet. Ikke alle kjente så godt til det norske regelverket, men når noen manglet lønn, ble også flere nysgjerrige, og når først organisasjonsarbeideren og lederen begynte å grave i gamle lønnslipper, spørre om helligdagstillegg og overtid og lignende, så fant de flere og flere uregelmessigheter. Også hos de uorganiserte. En kompliserende faktor for å finne ut hva rørleggerne faktisk hadde krav på, var at de jobbet såkalte «svenskeuker», som betyr mandag-torsdag. For å finne uregelmessigheter kreves med andre ord detaljkunnskap om lover og regler, og det hadde både organisasjonsarbeideren og lederen, som kunne gi anslag om manglende betaling nesten på stående fot.

Den manglende sammenhengen mellom lønnsfeil rørleggerne tjente og tapte på, skrudde opp stemningen: «Når han [arbeidsgiveren] bryter loven ved å ikke betale oss eller noe, skjer det ingenting, men når han faktisk gjør en feil som vi tjener på, blir det rent helvete» sa en av svenskene på svensk. På slutten av det andre møtet jeg var med på her, så hadde så godt som alle blitt medlemmer, og de to fra foreningen oppfordret dem til å etablere en egen klubb i tråd med strategien om selvhjelp: «Dere lager stiftelsesmøte, vi tar drittjobben med å konfrontere arbeidsgiveren etterpå» (RL) for «vi får betalt for at sjefen er sur på oss i stedet for dere» (RL). «Dere forhandler, vi hjelper og håper at han blir sint på oss i stedet for det er mer behagelig for dere» (RL). Og stemningen i lokalet var nå klar: «Vi burde dra i gang et slikt møte», «ja det er inte feil», «nei, inte als».

Selve stiftelsesmøtet ble først gjennomført tre uker senere, på grunn av påskeavvikling, men jeg deltok også her, og det foregikk i lokalene til Rørleggernes

fagforening i Møllergaten. Her var det 17 svensker og en finne som stilte opp. Forbundet stilte med lokaler, innkallelse, pizza, brus og kaffe, men lederen i foreningen påpekte at «det er viktig at dere konstituerer dere selv» (RL). Likevel var det han som dro det hele i gang, og foreningen hadde også med et forslag til dagsorden.

Leder og organisasjonsarbeideren hadde også med et konkret forslag til fremgangsmåte for å få tilbake en del av pengene. Litt enkelt sagt, skisserte de opp to løsninger, enten stå knallhardt på alle krav, eller forsøke å gå i forhandlinger. Om en går i forhandlinger, må en være forberedt på at en også forhandler bort noe av det en strengt tatt har krav på, men som foreningslederen sa «en ting er hva loven sier, men ved å forhandle om det, kommer vi i posisjon til å forhandle om ting også senere» (RL). Det ble altså presentert som mer strategisk på lengre sikt, en anledning til å få gjennomslag for flere krav, og et tydelig uttrykk for den mer pragmatiske innstillingen som de også selv formulerte til meg.

I tillegg risikerer en ved å stå helt fast på de opprinnelige kravene, at arbeidsgiver slår seg konkurs. Dette hadde han allerede truet med flere ganger i individuelle samtaler med de ansatte som har spurt om ulike uregelmessigheter. Organisasjonsarbeideren hadde sjekket regnskapene, og kunne bekrefte at bedriften tjente penger, likevel var hans vurdering at selskapet er organisert på en måte som gjør trusselen om konkurs reell, rett og slett fordi selskapet jevnlig ble tappet for verdier. Dermed måtte to vurderinger gjøres. Hva var smertegrensen for de som eventuelt skulle forhandle? Hvor mye hadde de å gå på? Og var en forberedt på at det kunne ende med konkurs og arbeidsledighet? De mente selv at det var en grei jobb de hadde, men at det for det første var snakk om mye penger (bedriften krevde etterbetalt husleie tilbake i tid, tilsvarende 17 000 NOK per ansatt), og for det andre var det en prinsippsak at en skulle ha det en har krav på. Flere ga uttrykk for at de var lei av måten de ble møtt av ledelsen når de tok opp ting. Enten var de umulig å få tak i: «han ene svarer ikke, men han andre veksler mellom å true med å legge ned selskapet, eller å sende oss tilbake til han første». Eller så opplevde de at «vi heller bensin på bålet når vi ber om det vi har rett på, slik er det på denne bedriften». Nesten alle tok ordet på møtet, og alle som tok ordet var positive til å kjøre på til tross for risikoen for konkurs.

Det ble valgt et klubbstyre blant de som satt der, og dette styret skulle så kalle inn ledelsen i bedriften til forhandlinger etter Hovedavtalen §2-3. Forhandlingsutvalget skulle forsøke å komme frem til en avtale om delvis tilbakebetaling av husleien (maks beløp 10 000 NOK), og komme frem til en avtale om innkvartering/husvære som tilfredsstilte Fellesoverenskomsten for byggfag (enkeltrom for alle). I tillegg ble en enige om en strategi i forhold til de røde dagene, som i praksis betydde å utsette og sannsynligvis oppgi kravene om ekstrabetaling for tidligere dager, men få en enighet rundt alle uklarheter slik at det skulle bli riktig betaling fra da av.

Dermed var de fleste rørleggerne blitt medlemmer, en klubb var etablert i bedriften, og en tydelig misjon for det nye klubbstyret/forhandlingsutvalget formulert – med et forhandlingsmandat som også innebar risikoen for eventuell konkurs. Når en ser gjennom momentene her er det vel åpenbart at det er en ganske «normal» fremgangsmåte for å bygge organisasjonsmakt i denne delen av arbeidsmarkedet. Av momentene i den ekspliserte strategien – hjelp til selvhjelp, være evig oppsøkende, overskride faggrenser og å være pragmatiske – så var tre av fire momenter tydelig til stede.

6.2.3 En opposisjonell kultur

Vi nevnte at de to første delene av den formulerte strategien, å være evig oppsøkende og å overskride faggrensene, uttrykker en kultur preget av sterkt engasjement og lojalitet til fagbevegelsens verdigrunnlag, og som blir forstått av aktørene selv i kontrast til andre former for fagforeningsvirksomhet, bygget opp gjennom mange års aktivisme og organisasjonsbygging. Hvilken type kultur er det snakk om, hva preger den, og hvilken betydning har den? Fagforeningsrepresentantene definerte seg tydelig til venstre for sosialdemokratiet som preger LO, og mente at sosialdemokratiets «sitte seg ned med motparten» ofte ikke er nok, eller i verste fall en avsporing. De kjenner også godt til, og benytter seg av, forestillingene om fagforeningspampene som blir beruset av egne privilegier, og sitter på kontoret med skjemaer i stedet for å hjelpe medlemmer eller potensielle medlemmer ute i virkeligheten. Og selv om dette åpenbart er en slags klisje eller negativ idealtype om en fagforening som ingen helt ønsker å

klistre på konkrete aktører, så er det i formuleringen av den evig oppsøkende åpenbart at strategien er formulert i kontrast til en slik type fagforening. Om det så er de sentrale LO-kontorene eller i andre forbund som danner utgangspunkt for idealtypen, er mindre viktig. Det avgjørende er at rørleggerne i Oslo, de forstår at de må ut på grunnplanet for å drive fagforening. Derfor er de evig oppsøkende – i opposisjon til byråkratiske foreninger. Også dette med overskridelse av faggrensene kan tenkes inn i samme kultur. Grensen mellom eksempelvis rørleggere, tømrere og murere blir beskrevet som historisk og kanskje litt vilkårlig i fagforeningsammenheng i dag. Byggeplassene og utfordringene er jo hovedsakelig de samme. Så derfor har de tverrfaglige prosjekter, og forsøker å få til sammenslåinger, i strid med etablerte organisatoriske grenser. Jeg tror altså denne kulturen er viktig for foreningens virksomhet, og at vi kan kalle den en form for *opposisjonell kultur*.

6.2.4 Betydningen av den personlige faktor

I tillegg er det en annen viktig faktor som må nevnes. Det kommer egentlig frem indirekte i teksten ovenfor. Å ikke skille mellom jobb og fritid, å ha teft til å vite hvor en bør dra, å ha mot eller guts til å vende tilbake selv om en blir kastet ut, å kunne prate og agitere og analysere på stående fot, å kjenne lover, regler, hovedavtale og prosedyrer til fingerspissene, er momenter av det, men det var også mer som er vanskelig å beskrive med ord. Organisasjonsarbeideren fortalte typisk at han på vei til jobb om morgenen eller middag om kvelden, kunne stikke innom en ny byggeplass hvis han så noe, notere, ta en prat om det var folk der, og komme tilbake i arbeidstiden. Han var alltid «på utkikk» etter byggeplasser han kunne besøke for å prate med folk. Denne innstillingen bunnet i et ekte og utvidet *engasjement* for utviklingen i norsk arbeidsliv, og begge to hadde såpass sterkt engasjement og helhetlig analyse at de også deltok partipolitisk og i organisasjoner som Nei til EU, hvor de både deltok på møter for å formidle kunnskap fra «grunnplanet» og tok på seg verv. Her brukte de kunnskapen fra hverdagen i organisasjonsarbeidet – og tilegnet seg analyser som de tok med tilbake til det samme organisasjonsarbeidet.

At engasjementet hadde tatt slike former skyldes nok både den opposisjonelle kulturen og en slags resignasjon over tingenes tilstand i deres del av arbeidslivet. Lederen sa slik at «det er bare å jobbe enda hardere med å organisere, sier de. Det er ikke så enkelt, vi forsøker å organisere polakkene hver bidige dag, men det er ikke så enkelt» (RL). Det som ikke er så enkelt i sitatet her, er altså å organisere i et arbeidsmarked med tilnærmet fri flyt av arbeidskraft, fordi det gjør tilbudet nesten uendelig stort – og slik forskyver det strukturelle maktgrunnlaget. Derfor måtte det jobbes politisk for å endre de samme strukturene.

At organisasjonsarbeidet slik ble løftet ut av jobben, inn i fritiden og til et *politisk* nivå vitner om en **personlig faktor** som jeg tror det er vanskelig å undervurdere, og som også typisk får lite plass i faglitteraturen. Engasjement, kunnskap, teft, mot, talegaver, karisma, evnen til å alternere humor og seriøsitet og lytting med belæring. Mens kunnskap er en egenskap som kan tilegnes, er de andre av disse både vanskelige å beskrive, lære bort eller tilegne seg – men likevel klart observerbare i situasjoner og åpenbart noe som spiller en vesentlig forskjell. Organisasjonsarbeideren hadde *svært mye* av alle de nevnte egenskapene, noe som åpenbart var veldig viktig i møtene mellom foreningen og rørleggere på ulike byggeplasser. Slikt er egentlig vanskelig å formidle skriftlig, men på mine feltnotater står det stadig slikt som «bruker humor strategisk», eller «hårfin balanse mellom lytting og prating» uten at det så lett lar seg hverken beskrive eller analysere hva som er hårfint eller hvordan humor brukes strategisk.

6.2.5 Kultur og kapasitet – og nederlag

Mens en rekke maktressurser og kapasiteter altså var solid til stede i foreningen, så var det mitt inntrykk at foreningens ry i stor grad egentlig handlet om kombinasjonen av den opposisjonelle kulturen og disse personlige kvalitetene, og at dette spilte en nøkkelrolle i foreningens arbeid med å bygge organisasjonsmakt. Det var her Rørleggernes Fagforening virkelig skilte seg fra det jeg hadde sett før – og for så vidt også siden.

Men til tross for at foreningen fremstod svært vitale i byggingen av organisasjonsmakt, endte saken med de svenske rørleggerne med nederlag. Før da jeg fulgte opp hvordan saken gikk noen uker og etter hvert måneder senere, fikk jeg først vite fra lederen at «det går litt tregt, da bedriften trenerer» (RL), og etter hvert at selskapet slo seg konkurs og at prosessene dermed stoppet helt opp. Uten bedrift, ingen klubb og etter hvert forsvant også flere av de nye medlemmene. Igjen hadde jeg altså benyttet meg av et tilsynelatende suksessfullt case hvor virkeligheten fremstod mer nyansert enn mitt førsteinntrykk ga lovnad om. Da hjalp det hverken med ressurser, kapasiteter, kultur eller eksepsjonelle enkeltindivider. Konkursen satte dem rett og slett sjakk matt. Denne gangen var det en kombinasjon av det store tilbudet av arbeidskraft og de muligheter som ligger i lover og regler, her konkursloven, altså en kombinasjon av *det strukturelle* og *institusjonelle* maktgrunnlaget som hadde stoppet byggingen av organisasjonsmakt. Fortellingen jeg ble fortalt var at dette er noe som gjelder spesielt i Oslo-området, der var det helt andre forhold enn i resten av landet. Mitt neste skritt i letingen etter nyvunnen organisasjonsmakt ble dermed ut av hovedstaden – til min hjemby Bergen.

6.3 Unionen (Fellesforbundet avd. 747)

Unionen var som forening et resultat av lignende type sammenslåinger som Oslo bygningsarbeiderforening, og organiserte faktisk bredere enn Oslo-foreningene. I tillegg til å organisere murere, tømrere, malere, blikkenslagere og andre typiske bygg- og anleggsgjører i hele bergensområdet, organiserte de også en del innen havbruk, glass, asfaltarbeid og veivedlikehold, steinindustri jordbruks- og gartnerinæringen og naturbruk. Med 2800 medlemmer var det en stor forening. Siden mitt feltarbeid har også Rørleggersvennenes forening, som var den lokale rørleggerforeningen, gått inn i Unionen, på lignende vis som i Oslo. I dag er det om lag 3500 medlemmer av foreningen.

Foreningen var preget av en sosialdemokratisk, opposisjonell kultur som vektla viktigheten av å kjempe mot byråkratisering, den hadde tilgang på både nye og gamle evner og ressurser, og viste seg på alle vis som en forening preget av organisatorisk vitalitet. Dette stod i strid med hva jeg hadde forventet. Mens både Oslo Bygningsarbeiderforening og Rørleggernes Fagforening ble valgt som case basert på omtale, et slags ry om at de hadde oppnådd noe, så var det nesten motsatt med Unionen i Bergen. Denne ble aldri nevnt som en spesielt vital eller revitalisert forening, om noe ble den snakket litt ned, som en forening hvor medlemstallet stagnerte og en stort sett gjorde ting på «gamle måten».

6.3.1 Formulert strategi

Som i Rørleggernes Fagforening i Oslo var også Unionen i Bergen svært opptatt av **1) oppsøkende virksomhet**. Tross alt, å spørre folk om de ønsker medlemskap er helt fundamentalt for å rekruttere medlemmer. Det var et sterkt fokus på dette, som gjennomsyret intervjuene mine i foreningen:

Folk sier ofte «hvorfør er ikke folk organisert, jo fordi de ikke er spurt». Så har jeg tenkt at det høres litt fjollete ut, om folk ønsker å organisere seg, er det ikke bare å gjøre det? Vi er jo synlige og det kan gjøres på nettet og alt. Men det er faktisk sånn, jeg har ikke tall på hvor mange jeg har organisert fordi plutselig stod du der. De har gjerne tenkt på det, hatt det i bakhodet, men det er liksom noe de aldri har tatt initiativ til å gjøre før du plutselig en dag står der. Og du merker når du har med slike å gjøre, for de er lettorganiserte, du trenger ikke bruke argumenter en gang. Det var det som manglet, at det stod en mann der og sa «hallo jeg er fra Union fagforening». Så det er faktisk tilfellet, sånn er det bare, og det må vi gjøre noe med, være synlig og være ute. Og det er vi klar over, skal vi organisere så er det ute medlemmene er. (U2)

Jeg prøver selvfølgelig å være ute. Det ene er å snakke med medlemmene som velger meg, men også for å få de impulsene folk kjenner. Så jeg synes det er viktig å være ute å snakke både med våre medlemmer, men også med ledelsen i bedriften og de som jobber, for de har ganske klare meninger og det er viktig å få med de også. (UL)

Jeg skal i utgangspunktet være ute hver eneste dag. Møter som regel her [på foreningskontoret] om morgenen, har som regel gjort noen avtaler, noen ganger blir det litt på gefyllen. (U2)

Vi er veldig bevisst på det nå, og det er noe vi må jobbe med fremover og, og det er at skal denne organisasjonen overleve på sikt, så må vi bygge den i bunn ute på arbeidsplasser. Det er ikke her inne på kontoret vi skal være sterke, eller borte på Lilletorget i Oslo. Det er ute i bedriften. Og det er helt klart en jobb som er mye tøffere i dag enn da jeg vokste opp og hadde dette i blodet. (U2)

Faktisk var bevisstheten rundt å være ute og oppsøkende såpass sterk at de hadde utviklet et eget begrep om det motsatte, *innesyke*:

Det er veldig lett for, vet ikke om du kjenner begrepet innesyke. Noe som er godt utbredt i fagbevegelsen, nemlig hvis du er ute og driver med rekruttering, så får du ryggsekken med deg inn igjen full av problemer. Da er vi ofte skrudd sammen slik at de problemene blir da din oppgave å løse, og da kommer innesyken, du kommer deg ikke ut igjen for du har fått så mange oppgaver du skal løse. (...) litt spøkefullt sagt, vi har jo kontor, men vi skal ikke være inne, vi skal være ute. Det er ute du må være, (...) det er ute medlemmene er. (U2)

Det er altså en veldig tydelig bevissthet rundt å unngå byråkratisering og å fjerne seg fra grunnplanet, på samme måte som det som fremstilles som grunnlaget for revitalisering i mesteparten av litteraturen. Organisering eller organizing er fagforeningers kjerneoppgave, slik de ser på det.

For å undersøke om de hadde samme innstilling til oppsøkende arbeid som rørleggerne i Oslo, spurte jeg så om hvordan de gikk frem. En ting er det enkle, når en har en tariffavtale:

For tiden jobber vi mye opp mot noen bedrifter hvor vi allerede har tariffavtaler på noen steder, men ikke på andre steder, og da må vi rett og slett snakke med de vi allerede har som medlemmer, høre om de kjenner en, vet om en vi får plage og ringe og komme med det glade budskap og gå den veien på en måte. (U2)

Men noen ganger kan det være mer komplisert:

Hvis utgangspunktet er at du ikke har et eneste medlem så skal du på en eller annen måte få fatt i et menneske likevel som du kan kontakte, få lov til å invitere deg ut på anlegget og i hele tatt komme i gang. Det krever mye innarbeid for å komme seg ut, men sakte men sikkert løsner det. (...) En annen metode er at du kan kjøre langs en fjordarm hvor du vet det er et oppdrettsanlegg, (...) du ser hvor de har sånne møteplasser hvor de reiser ut til anlegget. Må

forsøke å være der en morgen eller ettermiddag og praie de og «hallo, det er fagforeningen». Det er en måte å gjøre det på (...) finne ut hvor de reiser ut til anlegget ifra, og så ta det på den måten. Man må finne en innfallsvinkel for å komme i snakk med dem. (U2)

Som rørleggerne var også organisasjonsarbeiderne i Unionen altså opptatt av å være kreative, drive detektivarbeid for å finne noen å prate med, eller bare reise ut og håpe på det beste. I dette ligger det også at en må ha en viss stayerevne, det vi ovenfor kalte for guts, og kunne takle nederlag, for:

De reagerer ulikt. Jeg har vært med på at folk sier tusen takk, men dere gjør det for meg. Da har du lyst til å kalle han det ene og det andre. De der arrogante, tusen takk. Det er ekstremt mye forskjellige reaksjoner. Du skal være litt tykkhudet, for du kan bli skjelt ut, kom deg ut av brakken. Hvis det er en bedrift du jobber med, kommer igjen flere ganger, så kan de bli lei. Det er alle varianter av at du blir bedt om å holde deg borte, og selvsagt at også bedriften kommer ned og sier det er ikke greit at du går der. (UL)

Og vi har mange møter som ikke har resultert i noe. Men jeg tenker det er en investering det også. Vi kan gå på bedrifter i et helt år, og så plutselig av en eller annen grunn, så bare løsner det. Så du må se litt på dette som en investering i en fortelling. Og jo mer sånn så vil du jo bevisstgjøre folk, selv om de velger å ikke ta del i det da, så tror jeg likevel de er litt mer bevisst. Det er jo en bra ting i seg selv. Men man går gjerne frem litt forskjellig avhengig av hvem du møter. Der det er bare norske kan en gå på en måte, der det er bare polske må en gå frem litt annerledes, så det er jo en kunst i seg selv. Litt sånn som en føler og ser litt på. Alle gjør jo slik som de føler seg, for det er lett å avsløre om du kommer og har fått noe tredd nedover hodet som de skal fortelle, da blir det unaturlig sant. Men hvis du går inn og er trygg på det du skal si, da flyter jo ting. (UL)

Det handler altså om å stå på videre selv om det ikke alltid går. Det er åpenbart riktig, men samtidig spiller det nok en rolle når en forening har så tydelig oppmerksomhet rundt det.

Som rørleggerne og Oslo bygningsarbeiderforbund, så deltok også Unionen i virksomhet som **2) overskred faggrensene**. På et vis er det kanskje åpenbart, når en tenker på foreningens historie. Unionen deltok i et samarbeid med de andre foreningene som organiserte på byggeplasser, Rørleggersvennenes forening (avdeling 750 av Fellesforbundet, nå del av Unionen) og Elektroarbeidernes fagforening Vestland

(El&IT-forbundet). Dette samarbeidet kalte de Brakkeaksjonen, og hadde fokus på å besøke byggeplasser for å undersøke om ting er på stell. De «gjør jobben til arbeidstilsynet» som de sa. Her forsøkte de bevisst å ha en vennskapelig tone, også når ting ikke var helt som det skulle, og en hadde valgt å ikke rekruttere direkte på disse besøkene, fordi det skulle fremstå mer som hjelp enn som utfordring, også for arbeidsgiverne på disse byggeplassene. Dette ble gjennomført om lag en gang i måneden. Jeg var selv med på en rekke av disse besøkene i starten, for å forsøke å få mer oversikt og kunnskap om situasjonen «der ute», men har valgt å ikke presentere disse turene i avhandlingen.

Videre så var fokuset på **3) selvhjelp** sterkt til stede også her. Begrunnelsen som ble gitt meg er imidlertid annerledes enn hos rørleggerne, og er verdt å gjengi i sin helhet:

Sånn som vi har tenkt i Fellesforbundet er at ting skal være på arbeidsplassene, at det er der beslutningene skal tas. At du får til en organisasjon som evner å løse problemene lengst mulig ned i kjeden. (...) Vi har medlemmer på en bedrift, de danner en klubb, velger et styre. Og så er alle de tilsluttet en fagforening som har et geografisk avgrenset område. Og da er det sånn at avdelingen velger styre og ledelse, men vi vil da jobbe for å god dialog med klubblederen, og bistå de, sånn at de kan løse ting med bedrift, for det er klart med en gang at bedriften må forholde seg til oss eller lengre oppe, så merker du med en gang at da blir piggene litt mer ute. Da eskalerer på en måte saken sant. Så hvis du evner å holde det på det interne, så er det utrolig hvor mye som kan fikses og hvor greit ting går. (UL)

Vi er ikke en serviceorganisasjon, vi er en medlemsorganisasjon. For at vi skal kunne hjelpe deg, må du kunne hjelpe deg selv, og dere må stå sammen og hjelpe dere selv. Så kan vi hjelpe dere og være på lag med dere og få til noe. Men vi går ikke inn i bedriften og behandler tingene for deg, det må du gjøre selv. (U1)

Det er to argumenter her. Et *nærhets-* og *medvirkningsargument* om at ting skal være nærmest mulig der beslutningene tas, og av dem de påvirker og et *arbeidsfredsargument* om å unngå å øke konfliktnivået. Måten å få til slik selvhjelp på er åpenbar, og den samme som alle steder, nemlig å inngå en tariffavtale.

Og så er det fremdeles ekstremt mange bedrifter som ikke har tariffavtale, dette med hvilke goder har du ved å ha en tariffavtale, dette med hovedavtale, at en er pliktig til å snakke sammen, at bedriften ikke kan ensidig dure på som den vil. (UL)

Så snakker en litt på forskjellen på store og små selskaper, med og uten tariffavtale. Mange jobber i selskaper uten tariffavtale. Vi har en bra lov i Norge. Men den må brukes. Men (...) det er mange ting som ikke står i loven, blant annet det at vi har forhandlingsrett. Skal dere komme noen vei må dere forhandle med arbeidsgiver, dere må ha rettigheter, og arbeidsgiver må ha noen plikter i forhold til det. (...) uten tariffavtale, så kan arbeidsgiver velge å ikke snakke med deg, og du må ta imot det du får. Da har du ingen rettigheter. Det har du med en tariffavtale. (U1)

Det er litt av cluet med hvordan vi jobber. Når jeg går inn i en ny bedrift, så er det med utgangspunkt i at hvis vi organiserer folk, så må tanken bak det være at vi får til en tariffavtale. Sånn at vi får et brohode på bedriften, vi får en skikkelig avtale på plass. (...) Vi vet statistisk sett så mister vi mange i bedrifter hvor vi ikke har klart å etablere tariffavtale, ikke klart å etablere kontingenttrekkavtale, altså disse medlemmene som har en løselig tilknytning til oss. De har kanskje meldt seg inn av seg selv, eller vi har tilfeldigvis meldt de inn på en byggeplass. Så blir de stående alene i en bedrift, eller et par mann, de vet kanskje ikke om hverandre. (U2)

Både som middel til selvhjelp fordi det gir forhandlingsrett, for å komme i gang med organiseringen – og for å holde på medlemmene ble altså fokuset på tariffavtale fremhevet. Kanskje er det litt tilfeldig akkurat hva som blir formulert til meg, og hvor mye de ulike fagforeningsrepresentantene forventer at jeg vet fra før og slikt, men Unionen var i hvert fall den eneste av de tre foreningene som fremhevet betydningen av tariffavtaler så tydelig. Det er ikke rart, som vi fremhevde i kapittel 3, så regnes tariffavtaler som selve grunnmuren i det organiserte norske arbeidslivet, og sikrer lønns- og arbeidsforhold og medbestemmelse.

Mens Rørleggernes Fagforening i tillegg hadde en formulert og utpreget **pragmatisme**, så var det i stedet en slags *idealisme* som ble formulert som den neste komponenten hos Unionen. I deres arbeid for å bygge organisasjonsmakt spilte evnen til **innramming** av betydningen av solidaritet i lys av **4) den store fortellingen om fellesskapet** en essensiell rolle. Denne fortellingen kunne ikke så lett formidles på arbeidsplassene, og derfor var det en fordel å få dem inn til foreningskontoret:

Det som vi ofte prøver er at hvis det er en bedrift der du får noen, så prøver vi helst å få de inn her. Tar de inn en ettermiddag for pizza og. For da har du de for deg selv, og kan ta den der store fortellingen. Hvis det først kommer dit, at du får et par i en bedrift, sånn at det blir litt interesse for det, da kan det fort bli [organisering]. (UL)

Altså er det en større fortelling som stod sentralt. *Fellesskapet* er den sentrale komponenten i denne fortellingen:

Fortellingen er viktigheten av et fellesskap, at du er sterkere i et fellesskap enn alene. (...) Jeg oppfatter at når vi går ut så har vi mye mer troverdighet hvis vi begynner å snakke om at vi står sterkere sammen. (UL)

Vårt budskap er at eneste måten å få til noe, er å stå sammen, og organisere seg. (U1)

Det er jo det jeg i det store og det hele er ute og snakker om hver dag når jeg forteller budskapet, vi må slå oss sammen gutter. Nå organiserer du deg og så organiserer du deg og så organiserer du deg, og så får vi til noe i fellesskap, alene får du ikke til noe. (...) Åpningsfrasen min hvis jeg skal fortelle et menneske hvorfor vedkommende skal organisere deg, er, hvis jeg nå henvender meg til deg, er at du skal organisere deg fordi du sammen med dine arbeidskollegaer skal kjempe for bedre lønns- og arbeidsvilkår. (...) Jeg vil at du skal organisere deg fordi at du tror på den ideen og den tanken om at vi er et fellesskap som betyr noe, og vi skal kjempe for bedre lønns og arbeidsvilkår. Det har de fleste forståelse for at det er slik det fungerer. (U2)

Mer tydelig kan det vil ikke formuleres. Alle de tre fagforeningsrepresentantene i foreningen hadde denne store fortellingen om fellesskapet som utgangspunkt for all organiseringsvirksomhet. Og denne fortellingen inkluderte *alle*. Som i Oslo Byggningsarbeiderforening var også Østeuropeerne velkomne:

Ja vi innleder ofte slik at alt det du får nå, hvor tror du det kommer fra? Det er noen som har bygget opp dette her. Den fortellingen tar vi både til norske og polske, men gjerne spesielt til de utenlandske. Og dette med at lønnen er allmenngjort, hvem er det som har kjempet for det, det er vi som har kjempet for at dere nå, når vi forhandler, så blir dere dradd med oppover. (UL)

Jeg begynner å snakke om hvordan vi tenkte etter EU-utvidelsen. Vi som fagforening og forbund tenkte at vi skal være fagforening for de som kommer, og vi ønsker de velkommen av to grunner. Det ene er at de er kollegaer fra utlandet som kommer, og de skal ha anstendige arbeidsforhold i Norge, som kollegaer. Den andre grunnen er at hvis ikke de får det, så vil det

går ut over norske lønns- og arbeidsvilkår. Og derfor ønsker man de velkommen til Norge, men på norske lønns- og arbeidsvilkår. (...) Jeg snakker mye om arbeiderhistorie, hvordan det begynte, hvordan de tenkte og sånn. Tar ikke så mye paralleller til utlandet. Snakker en del om tilbake til tidlig på 1900-tallet. Sånn som det er i dag, spesielt med utenlandsk arbeidskraft, så er det sånn, da er vi tilbake der vi stod med luen i hånden og med hodet ned. Både til de utenlandske og norske, om hvorfor de må gjøre noe. Men kort, man må snakke på rette måten til bygningsfolk også. (U1)

Selv om sjefen din er bra, så har du ingen rettigheter. Og du er prisgitt at han er i samme gode humøret som du er vant til. Og med en gang han ikke er der, eller får problemer, tror du han snakker til deg da? Styrkeforholdet. Dere som er midlertidig ansatt uten tariffavtale, dere er helt der nede, dere er nedi driten. (...) Tror du at du som enslig arbeidstaker har noe du skulle ha sagt? Sjefen driter i deg. Det står en kø i Polen av andre som vil erstatte deg, og de har ikke noe samhold, de tenker ikke noe samhold, de tenker meg og mitt. (...) Og han driter i om han underbyr deg på lønns og arbeidsvilkår. Og dere må stå sammen som en gruppe, ikke nødvendigvis innad i bedriften, men som en gruppe i Norge. Utenlandsk arbeidskraft i Norge må våkne og dere må fortelle de som kommer til Norge, de som fremdeles bor i polen, at hvis de skal komme her, så må dere stå sammen. For dere ødelegger for dere selv, dere står ikke sammen, og dermed underbyr dere hverandre, og dermed vil dere aldri komme opp av den driten dere står i. (U1)

Vi ser at allmenngjøringen brukes til å bygge troverdighet, som i Oslo Bygningsarbeiderforening, og at de også har en tydelig tanke om at de er en forening for alle som jobber i Norge. Kort oppsummert, så delte foreningen strategi med Rørleggernes fagforening på de fleste punkter, men skilte seg ut ved å ha veldig tydelig fokus på hvilken fortelling som ble formidlet. Denne fortellingen er ikke spesielt original – det er kjernefortellingen i den LO-baserte fagbevegelsen – og den tar også opp i seg parolene fra Oslo Bygningsarbeiderforening.

6.3.2 En (sosialdemokratisk) opposisjonell kultur?

Et viktig moment hos rørleggerne var det vi kalte en opposisjonell kultur, som var med å forklare både at de var evig oppsøkende og at de overskred faggrensene. Unionen ga ikke inntrykk av å være «evig» oppsøkende på samme måte, ved at skillet mellom arbeid og privatliv ble like utydelig, men samtidig hadde de en svært sterk bevissthet

rundt motsetningen mellom oppsøkende virksomhet og det de kalte for ‘innesyke’. Begrepet ‘innesyke’ er en implisitt kritikk av hovedtendensen i fagbevegelsen, og sånn sett ser vi opposisjonelle trekk også her. Dette kan vi også underbygge gjennom flere sitater, for eksempel når det kommer til bevisstheten rundt etablerte strukturer:

Jeg føler at som fagforening og som Fellesforbund, det er mye prat og mye møter i stedet for å gjøre noe. Man skal mene og man skal møte og ha mening om ditt og datt. Det er to ting som gjelder, organisere og skolere. Det er det vi skal gjøre, så får det andre nedprioriteres. Møter og ditten og datten. For du skal ha innflytelse der og der, og det er jo politisk, du skal ha innflytelse, for da får du igjennom ditt og datt. Men hva får du gjort egentlig, med å gå i alle disse møtene? Jeg mener vi må tilbake til basics. Det er blitt for mye dill dall og tull og tøys og vi skal være politisk korrekt at det koker bort i kålen. Det er ikke noe handling, det er ikke noe action, vi må være tøffe, gi gass. (U1)

Vi er altfor forsiktige. Vi burde vært mye tøffere. (U1).

Samtidig er det nok slik at fokuset på tariffavtaler, bruken av arbeidsfredsargumentet og kanskje og nærhets- og medvirkningsargumentet, gjør at foreningen, til tross for disse opposisjonelle trekkene, må sies å være karakterisert av en litt annen form for opposisjon. Jeg har kalt den *en sosialdemokratisk opposisjonell kultur*. Uansett er resultatet av kulturen i foreningen, slik vi ser av sitatene, en tydelig kritikk av at det er «mye prat og mye møter» som settes i kontrast til å *handle*, og å møte og mene settes nettopp opp mot å organisere og skolere. Denne kulturen var også utgangspunkt for at foreningen etablerte *nye* virkemidler i sitt organiseringsarbeid.

6.3.3 Nye virkemidler

Vi ser altså at også Unionen har en virkelighetsforståelse med en sterkt utviklet bevissthet rundt klassiske utfordringer som ‘innesyke’ og ønsket å posisjonere seg tydelig i kontrast til dette gjennom en sosialdemokratisk, opposisjonell kultur. Hva så med nye virkemidler?

De fire uttalte momentene i strategien, 1) oppsøkende virksomhet, 2) overskridelse av faggrenser, 3) selvhjelp og 4) formidle den store fortellingen, er alle

«klassiske» virkemidler for å bygge organisasjonsmakt. I tillegg hadde Unionen tatt to tydelige grep som kan tolkes som mer «nye». Det første var å **5) rendyrke uterollen og gå etter de polske**, og de hadde slik ansatt fire rene organisasjonsarbeidere hvorav den ene var polsk og dermed bidro språklig:

At vi skal være en fagforening også for det polske miljøet og at det er viktig, så er vi nødt til å ha noen som snakker polsk i foreningen. Ellers kan vi bare glemme det, da synes jeg ikke vi er seriøs som fagforening hvis du virkelig mener det. Du kan opparbeide deg tillit til en viss grad, men hvis det ikke er noen som snakker språket så er det dødfødt. (U1)

Og der er det sånn at vi bruker mye, og har brukt over mange år, veldig mye ressurser på å snakke med dem [polske], vise hva vi representerer i fagbevegelsen i Norge. (UL)

Vi har valgt en polsk dame fordi det er desidert mest polakker. For i det hele tatt å få innpass i den gruppen, jeg kan snakke sånn noenlunde brukbart engelsk, men det er klart du har vanskeligheter med dette budskapet for jeg er sånn halvveis i engelsk, polakken du snakker med er kanskje sånn halvveis i engelsk, og til sammen blir det litt kaos i dette. Vi så en markant forbedring da vi kunne henvende oss på deres språk, (...) det hjalp oss mye. Etter hun begynte har vi fått en boost i det polske miljøet. Men vi har hverken økonomi eller anledning til å ansette en litauisk og en rumensk og ja. Vi kunne jo i prinsippet hatt en hale med tolker når vi gikk ut på byggeplass, men det lar seg ikke løse. (U2)

Når det kommer sånn som de polske kom, det vi har gjort er at vi har ansatt en polsk dame som skulle hjelpe oss, for språk er helt avgjørende både for å bygge tillit og ha en dialog med dem. Og da har vi rekruttert veldig mye utenlandske. Fellesforbundet sa tidlig at de kommer og jobber her, da er de en del vårt fellesskap. En del andre fagforeninger og forbund tok mer den, vi tar vårt vanlige, så får de herje på. Men så har en etter en måttet erkjenne det at det er dårlig strategi. Heller prøve å få de til å forstå fellesskapet, og få de med på laget. Så det har vi jobbet veldig mye med. Det ene er å sette de inn i det norske systemet, at det er greit å gi beskjed til sjefen at dette er ikke greit, det er en del barrierer her som henger med som er en utfordring, som krever mye. Det er tungt arbeid og det krever ekstremt mye ressurser. (UL)

Her kjenner vi igjen den svært tydelige strategien som ble «verdenskjent» gjennom Oslo Bygningsarbeiderforening og deres parole, og viser evne til både **innramming** og den strategiske kapasiteten **forhandlingsevne**. Faktisk mente Unionen at de egentlig skulle ha litt av æren for denne:

Så vi har jo bevisst prøvd å være fagforening for utenlandske arbeidstakere, det er en strategi som går langt tilbake igjen. Det var jo det man begynte med når man så med EU-utvidelsen, så valgte man å være fagforening også for den utenlandske arbeidskraften. Union fagforening og Oslo Bygningsarbeiderforening hadde jo tett samarbeid i begynnelsen, **det var vi som var motoren vil jeg si**. Det var vi som fikk tariffavtale med den første, altså Adecco og alt det der. (U1) (min utheving)

Det var de som var motoren mener de altså. For vårt vedkommende her spiller det for så vidt ingen rolle hvem som var motoren i dette, men det viser at Unionen hadde et svært sterkt fokus på å *være en forening for alle* akkurat slik som Oslo Bygningsarbeiderforening.

Vi har allerede nevnt kulturen, og at denne var formulert i kontrast til deres eget begrep om 'innesyke', at «hvis du er ute og driver med rekruttering, så får du ryggsekken med deg inn igjen full av problemer (...) [som da blir] din oppgave å løse.» Det er nesten slik at jo mer suksess enn har ute – jo vanskeligere blir det å rendyrke uterollen slik som er et sentralt moment i foreningens strategi. Men nettopp derfor, hadde foreningen **6) utviklet et eget rapporteringssystem** for problemer.

Nå jobber vi ganske systematisk ut ifra det at vi har laget oss en rapporteringsrutine for vår egen hjelp og unionen sin hjelp, for vi er på ganske mange byggeplassbesøk eller bedriftsbesøk i løpet av et kalenderår. Og vi er også flere som driver med det, nå er vi til sammen tre og et halvt årsverk som utelukkende driver med det. Og da er det en fordel at vi vet om hverandre, det er litt kjekt at vi evner å gå på forskjellige steder at ikke alle tre dukker opp på samme byggeplass, derfor laget vi dette rapportskjemaet. (...) det er elektronisk, så vi lager en byggeplassrapport, som igjen genererer statistikk, og det gjør igjen at vi får noen tall på det vi driver med. Det som vi svarer tilbake i det skjemaet, vi kan vinkle det sånn at det vi spør om det får vi svar om. Vi har jevnlig møter hver fjortende dag hvor vi snakker om de neste 14 dager, hvilke planer vi har sånn at vi har fremdrift i det vi driver med. (U2)

Vi driver ikke med rakettforskning. Det som må være rakettforskningen vår, og det tror jeg mange andre har funnet ut av også, det er det at vi får best resultat om vi planlegger og er veldig nøye på det vi driver med. Det er ikke sånn at vi sitter på kontoret en mandag og lurer på hva skal vi gjøre denne uken. Vi må ha en plan på det vi gjør, og du må vise at du følger opp ting. (U2)

Hadde vi ikke hatt et system på det, så tror jeg vi hadde lovet oss veldig mye vekk der ute, og så hadde vi blitt straffet for at «de er jo ikke til å stole på». Det var en fyr som lovte å komme igjen og siden har ingen sett han sant. Så jeg er veldig bevisst på den måten å jobbe på. Og derfor er det viktig å ikke ha for mange baller i luften samtidig. Må heller gå tungt inn på en bedrift der du er på øyeblikket, der er du tungt og intensivt inne. Og så sjalter du de ut ettersom du enten har nådd det målet du har satt deg, eller at du merker, at her kommer vi ikke videre. (U2)

Basert på rapporteringsrutinene laget de planer, og bestemte hvilke bedrifter de ville arbeide mot:

Vi jobber systematisk opp mot bedrifter, som vi bestemmer oss for på forhånd, og så holder vi på så lenge vi mener det er vettugt å holde på. (U2)

Det er de som sitter inne på kontoret her som skal gjøre den researchen der [om hvilke bedrifter]. Det går i alt fra dypdykk i bedriftsdatabaser og sånne ting. Se hva bedrifter vi har i vårt organisasjonsområde. Går sikkert inn og ser litt på hvordan de er stilt økonomisk. Kan godt hende at bedrifter som kommer opp i bedriftsdatabaser at de er ikke kredittverdig eller hvor alle lamper lyser, at de folkene som jobber der hadde trengt å være organisert, for det er gjerne en snusket bedrift. Men det er ikke alltid at vi går inn i det med åpne øyne hvis det er så gale fatt. Det kommer litt an på hvilken bedrift det er. For hvis du vil be om problemer, så er det sånne steder du finner det. Så da må vi være litt bevisst på hva vi driver med. Men vi har gjort det, vi ser at den bedriften her trenger at noen er organisert, så la oss krumme ryggen og gå på dem. Men det blir en løpende vurdering, hvor vi til enhver tid skal være. (U2)

Slik får en altså en klar arbeidsdeling og en systematikk som ifølge fagforeningsrepresentanten bidrar til å nettopp slippe unna 'innesyke' for organisasjonsarbeiderne. I tillegg til at en kan planlegge hva en skal prioritere og slikt. Dette skiller seg åpenbart ganske mye fra den mer innfallsbaserte metoden som ble brukt i Rørleggernes Fagforening, og fremstår for meg som et åpenbart forsøk på å utvikle nye metoder. Sånn sett må foreningen kunne karakteriseres som vitalisert.

6.3.4 Vital men usikker

Vi ser altså her en fagforening som både viser kreativitet og handlingsevne, og som med en sterk sosialdemokratisk opposisjonell kultur, også er svært bevisst på faren for

byråkratisering, og dermed jobber aktivt for å holde seg vital gjennom blant annet å rendyrke uterollen. Foreningen hadde fokus på 1) oppsøkende virksomhet, 2) overskridelse av faggrenser, 3) selvhjelp, 4) å formidle den store fortellingen, 5) å rendyrke uterollen og gå etter de polske og 6) utviklet et eget rapporteringssystem. Vi ser at de spiller på en rekke kapasiteter i dette arbeidet, de er **læringsorientert** ved å legge til rette for selvhjelp, de er opptatt av **innramming** ved å formulere en fortelling om foreningen og solidaritet som virker mobiliserende og som aktivt inngår i deres narrative ressurser, og bruken av slagordet om å være en forening for alle, viser en utpreget **forhandlingsevne**. Det fremstår altså som om Unionen Fagforening på alle måter var en vital forening.

Det siste spørsmålet da blir gjerne – hvordan opplevde fagforeningsrepresentantene at foreningens arbeid gikk? Bidro vitaliteten til flere medlemmer og lokal fremgang for medlemmenes interesser? Jeg kan la fagforeningsrepresentantene selv svare:

Det er klart at det er noe vi ser med bekymring nå at [organiserings]prosenten er nedadgående. Så det vil jeg si er det aller, aller viktigste nå som vi setter fokus på, er å være ute og snakke om dette, slik at flere skal bli medlem sånn at du opprettholder en god prosent organiseringsgrad. (...). Jeg opplever de siste årene at det er blitt litt tøffere å komme ut på arbeidsplassene, «ikke forstyrre produksjonen», «hold deg i lunsjen», og det er greit vi skal ikke avbryte produksjonen så alt det er greit. Stort sett blir vi ikke avvist. (UL)

Det har blitt tøffere der ute. (...) det er upopulært å snakke til folk om du ikke kommer i en lunsjpause. Og det har bare blitt tøffere og tøffere. Så du må være veldig bevisst på hvem du tør å prate til utenom lunsjpausen, og hvem du bare går på i lunsjpausen, ellers blir det bråk. Vår oppgave er ikke å tre inn på en byggeplass og stoppe produksjonen, det ville ikke vært lurt uansett. Det er en vanskelig balansegang, men vi prøver så godt vi kan. (U2)

Opplevelsen i foreningen var altså at det var tøffere å rekruttere, at organisasjonsgraden gikk ned, men at «de prøver så godt de kan.» Det var altså en utpreget *usikkerhet* knyttet til fremtiden for foreningen. Dette hadde de en rekke forklaringer på, og vi vender tilbake til disse i neste kapittel.

6.4 Fra jernbur til Sisyfos

Jeg startet kapittelet med den klassiske dikotomien mellom byråkratiske og vitale fagforeninger, for å sette scenen for min egen undersøkelse av tre norske foreninger.

Vi kan oppsummere slik:

- Oslo Bygningsarbeiderforening bruker ressurser og kapasiteter aktivt, og har et utvidet repertoar gjennom aktiv bruk av allmenngjøring og nye slagord.
- Rørleggernes fagforening bruker ressurser og kapasiteter aktivt, og preges av både en opposisjonell kultur og sterke personlige kvaliteter.
- Unionen bruker ressurser og kapasiteter aktivt, har utvidet eget repertoar gjennom å rendyrke uterollen, gå etter de polske og utvikle egne rapporteringssystemer for å minimere innetid, og har en sterk bevissthet om egen sosialdemokratiske, opposisjonelle kultur.

Til tross for noe ulikt fokus og strategi, så fremstår altså alle tre foreningene som **vitale** med sterk bevissthet rundt en organizing-modell i tråd med det som fremheves særlig hos Voss & Sherman (2000).

Det som *er* overraskende dog, er hvor lite det tilsynelatende hjelper de tre foreningene i rekrutteringsarbeidet. Hos to av dem var vitaliteten såpass sterk at de hadde et ry på seg som suksessfulle langt utenfor egne faggrenser, og i den tredje lot i hvert fall jeg meg overbevise av casestudiet der om at dette nettopp var en forening en skulle forvente at hadde fremgang. Hvis vi oppsummerer situasjonen de stod i, ser vi at ingen av dem egentlig var preget av dette:

- Oslo Bygningsarbeiderforening opplevde at arbeidslivet var endret gjennom 1) forskyvning av aktører i bemanningsbransjen, 2) fremveksten av kontraktsformer uten lønn mellom oppdrag, 3) outsourcing av kjernevirksomhet og 4) en uoversiktlig situasjon hvor selskapsstruktur og ansettelsesforhold ble mer flytende og dermed vanskeligere å forholde seg til. De oppsummerte resultatet av disse

punktene som om det ble utviklet et fryktregime ovenfor de ansatte, og at det skapte en selvoppfyllende profeti hvor de polske ikke lengre torde å be om hjelp.

- Rørleggernes fagforening delte den overstående analysen, og her viste feltarbeidet i tillegg at aktiv reorganisering av selskapsstrukturen fra en aggressiv arbeidsgiverside ble tatt i bruk for å strategisk slå selskapet konkurs når arbeidstakerne stilte krav.
- Unionen hadde også utfordringer, og vi vil gå nærmere inn på situasjonen deres i neste kapittel.

De var altså preget av det som allerede er løftet frem i innledningen, slik en tidligere organisasjonsarbeider i Oslo Byggningsarbeiderforening formulerte det:

Vi kommer aldri tilbake til den sosialdemokratiske tidsalder, det blir en evig Sisyfos-kamp mot arbeidsgiverne, og selv om vi kanskje ikke kan vinne den kampen – så må vi heller ikke tape den! (BTO)

En *Sisyfos-kamp* altså. Foreningene fremstod vitale, men opplevde å kjempe i motbakke, slik de så det selv, mot sterke strukturelle og institusjonelle krefter som gjorde bygging av organisasjonsmakt stadig vanskeligere. De var langt fra jernburet – *men det var ikke nok.*

Hvorfor var det slik? Vi har allerede antydnet denne diskusjonen underveis, og vi ser av oppsummeringen at deres egen forståelse av situasjonen er tett knyttet til de tre endringstendensene vi beskrev i kapittel 4. Det er *internasjonaliseringen* av arbeidsmarkedet som skaper en situasjon med stort overskudd av arbeidskraft, og slik grunnleggende sett muliggjør en rekke nye handlingsalternativer for arbeidsgiverne, det er *reorganisering* av virksomhetsstrukturer gjennom nye former for ledelse som sikrer både outsourcing av kjernevirksomhet, kontroll med overskuddet slik at en aktivt kan slå konkurs selskapene hvor arbeidstakerne er ansatt uten å risikere verdiene, og det er *prekarisering* av arbeidsrelasjonene som skaper grobunn for fryktregime og selvoppfyllende profeti. I neste kapittel vil vi for alvor komme inn på dette gjennom å

sammenligne deres egne perspektiver på makt og muligheter i situasjonen de stod i – og hvordan dette forholder seg til den faglige litteraturen om det nye arbeidslivet.

7. Jag etter vind

*Jeg betraktet hver gjerning
som blir gjort under solen.
Se, alt er forgjeves,
som et jag etter vind!*

(Forkynneren 1:14)

Våren 2016 var jeg med en organisasjonsarbeider fra Unionen til Flesland for å observere og prate med arbeiderne som jobbet for å bygge ny terminalbygning der. Han første vi hilste på var en hyggelig norsk arbeider, kanskje en fem år yngre enn meg selv, med tre overtrekksdresser – hver med et eget firmanavn – som kanskje utgjorde hovedentreprenør, underleverandør og innleieselskap, eller altså hans eget ledd i kontraktkjeden. I hvert fall pekte organisasjonsarbeideren jeg var der med nettopp på en slik uoversiktighet i selskapsstrukturer der ute.

Da vi gikk inn i brakken hvor arbeiderne skulle spise lunsj, forsøkte organisasjonsarbeideren å holde en slags appell, på en blanding av norsk og engelsk. Om den uoversiktlige situasjonen der ute, den utstrakte sosiale dumpingen han mente foregikk der, og om viktigheten av å stå sammen. Her inne satt arbeiderne fordelt på ulike bord, helt tydelig etter nasjonalitet. Mens de polske lengre inne i brakken bare i liten grad fulgte med – kanskje forstod de ikke språket godt nok – fulgte de norske lengst fremme godt med. Det var for så vidt ingenting galt i det som hadde blitt sagt i appellen, men det provoserte likevel frem en voldsom reaksjon fra de norske på de fremste bordene, som begynte å anklage organisasjonsarbeideren, Fellesforbundet og hele LO for å ha helt feil fokus.

«Dere gjør ingenting for oss», og «alt handler om polakkene» var eksempler på ting som ble sagt fra de norske arbeiderne, og det var tydelig at det var en enorm frustrasjon blant dem, en opplevelse av at de var sviktet til fordel for de polske. I stedet

for en mobiliserende appell som skulle ende i nyrekruttering av medlemmer, ble besøket snudd på hodet til et innbitt forsvar for Fellesforbundets strategi.

Som jeg nevnte i forrige kapittel hadde parolen om at en «ikke skulle være en forening for norske arbeidere, men for arbeidere i Norge» blitt løftet opp på nasjonalt nivå, og den var også tatt i bruk både symbolsk og reelt i Unionen. Men på Flesland skjedde nettopp det som Kjeldstadli beskrev som en mulighet: Det skapte misnøye blant det tradisjonelle medlemsgrunnet. Uten at jeg gjorde noen utdypende undersøkelser av forholdene på Flesland, var inntrykket som satt seg at her var det en jungel av både nasjonaliteter, selskaper og virksomhetsstrukturer – illustrert av de tre overtrekksdressene – og at det gjorde organisasjonsarbeiderens jobb nesten dømt til å mislykkes.

I dette kapitlet vil vi gå mer systematisk inn i analysene som ble presentert av blant annet Oslo Bygningsarbeiderforening, ved å se nærmere på hvordan de lokale fagforeningene ser på disse komplekse utfordringene som følger av endringer i retning av det vi har kalt det nye arbeidslivet. Dette vil så kommenteres opp mot den generelle litteraturen om det nye arbeidslivet, slik den ble presentert i kapittel 4 ovenfor. Hensikten med kapitlet er dermed både å presentere fagforeningsrepresentantenes egen vurdering av utfordringene de står i, men også, å si noe om dybden i utfordringene og dermed hva det kan si om norsk fagbevegelse i fremtiden.

Som nevnt i metodekapitlet gjorde jeg intervjuer i alle de tre foreningene som ble behandlet i forrige kapittel – i tillegg til en rekke andre. Jeg har likevel valgt å holde presentasjonen i det følgende kapitlet til det som ble sagt av fagforeningsrepresentantene fra Unionen Fagforening – av tre grunner. For det første var virkelighetsforståelsen på disse punktene så å si likelydende i alle foreningene, så å presentere flere vil ikke gi noen ekstra analytiske poenger. Unionens representanter taler for dem alle sammen. For det andre så blir det mer ryddig slik, selv om jeg pretenderer å hevde at bildet som presenteres i det følgende bør forstås mer generelt enn bare som uttrykk for Unionen, så vil en kritisk leser da ha en enklere jobb med å sortere ut nivå på potensiell kritikk. For det tredje så var Unionen – både av rykte og

eget inntrykk gjennom intervjuene – den klart *minst* politisk radikale av foreningene jeg undersøkte.⁴⁰ Som Bergensmiljøet generelt, var dette en sosialdemokratisk og kanskje også høyresosialdemokratisk høyborg – slik vi også så av begrepet om *en (sosialdemokratisk) opposisjonell kultur* i forrige kapittel - mens de to andre foreningene politisk stod nærmere partiet Rødt. Ved å presentere virkelighetsbeskrivelsen fra den minst radikale foreningen, burde en kunne imøtegå allerede på forhånd en eventuell kritikk om at dette er preget av forhåndsbestemt politisk motivert svartmaling for å fremme en spesifikk agenda. Dette var en pro-EØS forening som ikke ønsket fullt forbud mot bemanningsbransjen. Likevel var fagforeningsrepresentantene tydelig på utfordringene som kom herfra.

Utfordringene fagforeningene tar opp, er kategorisert på samme måte som i kapittel 4, og vi starter dermed med internasjonalisering av arbeidsmarkedet (7.1), før vi går over på reorganisering av virksomhetsstrukturer gjennom nye former for ledelse (7.2), og prekarisering av arbeidsrelasjonene (7.3). Alle disse endringstendensene oppleves som tydelige utfordringer for fagforeningsrepresentantene. I tillegg presenteres deres syn på den generelle situasjonen og muligheten av å komme seg ut av den, enten gjennom egne grep eller politiske virkemidler, og slik presenteres og analyseres deres syn på dybden av utfordringene (7.4). Overskriften antyder konklusjonen, for Unionen tok mye av deres eget arbeid karakter av et *jag etter vind*, og det understøtter dermed den oppsummeringen som avsluttet forrige kapittel – at grunnplansorganisering i denne delen av fagbevegelsen er et sisyfosarbeid.

⁴⁰ Dette har imidlertid endret seg etter at Unionen slo seg sammen med Rørleggersvennernes forening i 2020, og i dag er den nok en av de mer politisk radikale foreningene i Bergen.

7.1 Internasjonalisering av arbeidsmarkedet

Betydningen av særlig arbeidsinnvandringen kom klart frem i forrige kapittel da vi diskuterte Oslo Bygningsarbeiderforening, og også Unionen vektla internasjonalisering som en viktig utfordring mot organiseringsarbeid:

Det har blitt veldig mye utenlandsk arbeidskraft. (U1)

Hvor er turnoveren? Jo det er blant våre nye landsmenn, utenlandsk arbeidskraft (U2)

Det handler stort sett om utenlandsk arbeidskraft som kommer til Norge og går på minstelønn. Det er der de ligger. Dette er billig arbeidskraft som nødvendigvis ikke kjenner de rettighetene de har, og de blir utnyttet på lønn og på arbeidstid og på alt det som finnes. (U2)

Så har vi en stor utfordring med dette med arbeidsinnvandring. (...) Det er klart at Polen for eksempel, en del av fagbevegelsen der har ikke det samme utgangspunktet med å stå på deres side, de anser det som noe helt annet. Så har de en del historiske barrierer og en kultur med seg, både det med å være fagorganisert, men og det med den modellen med samhandling, de er mer styrt oven ifra. Det er klart, det er et sånt kulturkrasj da, som gjør organisering vanskelig. (UL)

Her er det tydelig at oppfatningen hos fagforeningsrepresentantene er at **internasjonalisering av arbeidsmarkedet** skaper utfordringer for dem. En årsak til det er erfaringer med fagbevegelse i eget hjemland:

Veldig mange vil jo hevde, basert på kjennskap fra sitt eget hjemland, at fagbevegelsen er korrupt. (U2)

Men også rett og slett annen kultur, kommunikasjonsproblemer og lignende:

På brakkene sitter de på hver sine bord, noen ganger hver sine brakker. De jobber sammen med likesinnede, de spiser sammen. De lærer ikke kultur, språk, masse, også hvordan en jobber. De vil jo lære etter hvert, litt og litt altså. Men klart hvis en kun jobber sammen med noen, så er ikke man så avhengig av å snakke så godt norsk, da holder det med noen gloser og det er også et problem som er. (U1)

Kvaliteten er en utfordring, samarbeidet på arbeidsplassen på grunn av språket er en utfordring, arbeidsmiljøet er en utfordring. (UL)

Både språk, samarbeid, kvalitet og arbeidsmiljø ble altså her trukket frem som utfordringer med den økte arbeidsinnvandringen fra Øst-Europa.

7.1.1 Overnasjonal rettsliggjøring

Som vi nevnte ovenfor, er det ulike syn i fagbevegelsen på betydningen av EØS og overnasjonal rettsliggjøring. Her anerkjente fagforeningsrepresentantene i Unionen at det skapte noen utfordringer, som det også fremgår ovenfor, men mente at betydningen av EØS-medlemskapet i det store og hele er overdrevet:

EØS kommer til å bli en het potet (...) de som mener at alt vondt kommer fra EU og vi må si opp EØS-avtalen punktum. Jeg tilhører ikke den grupperingen. Tilhører tross alt et forbund som har veldig mye konkurranseutsatt næring og vi har nå levd med EØS-avtalen i tyve år. (...) Å tro det at Norge skal sitte igjen med noe av det samme som EØS-avtalen er i dag [hvis en melder seg ut], det tror jeg ikke på. Jeg tror det er å gamble å si opp EØS-avtalen. (U2)

Det er mulig å legge disse begrensningene innenfor EØS. For i alle direktiv ligger dette med alminnelig ro og orden, og samfunnsmessig, og det er ingen tvil, vi har såpass mye forskning, at det omfanget innleie får nå, går ut over lærlinger, hele strukturen i hele bransjer, så man kan enkelt forsvare det. Vi har hatt en arbeidsgruppe som har sett på det, og spilt det inn til juristene i LO, og de også sier at dette skal stå seg. Og på et eller annet tidspunkt må vi si at slik må vi ha det, ellers så blir det håpløst. (UL)

Jeg håper og tror at vi ikke trenger å sette alt i spill og bygge mur rundt Norge og klare oss selv. At vi kan være en del av EØS, men at vi også begynner å sette foten ned og si sann må vi ha det. For EU har jo sagt at det er helt greit på grunn av seriøsitet, at det er helt greit at du kan stille krav om tariffavtale, lærlinger. Så de strekker seg stadig lengre i det at du kan stille konkrete krav. (UL)

Men det er klart for fagbevegelsen totalt, at Norge skal klare seg selv, vi har såpass mange arbeidsplasser som er avhengig av et marked og regler, så tror jeg ikke det ville vært lykken heller. For noen selvfølgelig, men for andre er det kroken på døren. Noen liker jo å putte alt i Pandoras krukke og helle ut at alt er dårlig på grunn av EØS. Andre hyller alt på grunn av EØS, jeg tror nok det ligger et sted i midten jeg. (UL)

Her skiller de seg særlig fra Rørleggernes Fagforening hvor fagforeningsrepresentantene var veldig sterkt mot EØS.

7.1.2 Oppsummering internasjonalisering

Vi så i kapittel 4 det ganske betydelige omfanget av arbeidsinnvandring de siste 25 årene, og hvordan disse konsentreres i noen bransjer, og slik skaper store strukturelle maktforskyvninger her. Det er tydelig at dette bildet ble gjenkjent av fagforeningsrepresentantene, at det skaper utfordringer for Unionen og andre fagforeninger – noe som så bygger opp under den frustrasjonen jeg ble vitne til på Flesland. Likevel var det viktig for dem å understreke at det ikke er østeuropeerne i seg selv som er problemet:

Når det kommer til det med arbeidsinnvandring. Det fremstår noen ganger som om vi er negative til arbeidsinnvandringen. Men det er ikke det vi er negative til. **Det vi er bekymrede og negative til, er at man henter inn arbeidsinnvandrere her og setter de på helt andre vilkår som undergraver våre egne bransjer.** (UL) (Min utheving)

Faktisk understrekte de at det ikke var noen problemer å organisere dem om de bare var ansatt på vanlig norsk vis:

De som evner å få seg jobb i en norsk bedrift, der har du det ganske greit å prøve å organisere. Der er de litt likestilt med norske om de gidder å være med. (UL)

I utgangspunktet er det ikke noe vanskelig å organisere utenlandsk arbeidskraft. Det er ikke noe vanskelig det. Det er ikke noe vanskeligere det enn å organisere norsk, av og til er det lettere. Det er ikke der skoen trykker. (U1)

Det var altså tydelig at det først og fremst er *hvordan* arbeidsinnvandrene ansettes, som er kjernen av problemforståelsen i Unionen. Dette ble understreket med å peke på arbeidsinnvandringen i sammenheng med den økonomiske krisen i Europa:

Det har jo alltid kommet arbeidsinnvandrere, om det har vært fra Sverige, Finland eller hvor som helst. Dette har gått i sykluser. Men det som er stor forskjell nå, er den økonomiske situasjonen i Europa. (...) Så merker man selvfølgelig nå at, hvis du har vært arbeidsledig lenge og får deg et halmstrå i Norge, så er det klart at du er villig, da er det bedre å ha noe å gå til enn ikke ha noe å gå til. Og da er det sånn at de aksepterer ringere vilkår enn det som er normen her. (UL)

Det var med andre ord viktig for dem å *ikke* legge noe skyld på arbeidsinnvandrene selv for utfordringene i byggebransjens arbeidsmarked. Deres valg var forståelige! Det var andre, strukturelle årsaker som lå bak problemene. Ikke minst knyttet til reorganisering av virksomhetsstrukturer og nye former for ledelse.

7.2 Reorganisering av virksomhetsstrukturer og nye former for ledelse

Også nye virksomhetsstrukturer gjennom nye former for ledelse ble behandlet i forrige kapittel. Da de tillitsvalgte i Oslo Bygningsarbeiderforening skulle forklare hvorfor suksesshistorien hadde ramlet sammen, pekte de nettopp på 1) forskyvning av aktører i bemanningsbransjen, 2) fremveksten av kontraktsformer uten lønn mellom oppdrag, 3) outsourcing av kjernevirksomhet, og 4) en uoversiktlig situasjon hvor selskapsstrukturer og ansettelsesforhold ble mer flytende og dermed vanskeligere for fagforeningen å forholde seg til, og at alt dette nærret et **fryktregime**. Uansett er det åpenbart at selv om det kanskje eksisterer strukturelt grunnlag for et fryktregime – så er implementeringen, om det skjer bevisst eller ubevisst, planlagt eller ikke – et spørsmål om *ledelse*. I deres forklaringer pekte de på ulike grader av usikkerhet, som vi skal komme tilbake til i neste delkapittel, men også at grunnlaget for denne skyldtes reorganisering av bedriftene.

7.2.1 Aggressiv arbeidsgiverside

Også hos Unionen var virkelighetsforståelsen at ledelsen var mindre samarbeidsorientert enn tidligere:

Jeg tror det også handler om å skyve maktforholdet. Det som har skjedd også, før forhandlet man. Man forhandlet om punktene og innspillene som er kommet sant og hva som lå der. I de siste årene har man ikke forhandlet, de vil ikke forhandle, de sitter og venter på riksmeglingsmannen. De delegatene som sitter der fra NHO i forhandlingene, de forhandler ikke. Det er ikke en vilje til det. I forhandlingene sitter gjerne representantene fra bedriften som føler mer på kroppen hverdagen sant. Og spesielt entreprenørene sant, de ser hva som må

til. Okei, så klarer man å få til noe. Men hvis det er styrt av andre folk enn de Det verste er jo blå russ da, kun økonomi som gjelder, det er håpløst å argumentere med sånne folk. Jeg har gjort det noen ganger på bedriftene, men de evner ikke å se tingene. Helt dødfødt. (U1)

Fagforeningsrepresentantene i Unionen rapporterte om at viljen til forhandlinger og samarbeid var synkende, og også at arbeidsgivere favoriserte de som ikke var organiserte:

Arbeidsgiverne favoriserer ofte de som ikke er organiserte. Men problemet er at vi ikke klarer å dokumentere disse tingene, det er nesten umulig. (U2)

Og, som i Oslo, rapporterte de om arbeidsgivere som spiller på frykt:

Vi har eksempler på arbeidsgivere som truer de ansatte hvis de organiserer seg eller hvis de krever tariffavtale. (U2)

Vi har en bedrift nå hvor vi har vært i mekling med, hvor vi ikke får på plass tariffavtale, som det kommer til å ende med streik om en fjorten dagers tid. Bare utenlandske arbeidstakere. Der har bedriften langt på vei spilt på frykt med at de kommer til å miste jobben hvis de står på dette. (U2)

Det er med andre ord lite «norsk ledelsesmodell» i deres virkelighetsbeskrivelse. Her beskrives det tydelig **en mer aggressiv arbeidsgiverside**.

7.2.2 Nye virksomhetsstrukturer

Fagforeningsrepresentantene understrekte at en del av deres utfordringer, skyldtes selve virksomhetsstrukturen i byggebransjen:

Det er strukturelle problemer som vi har. Byggebransjen, det er typisk sånn små bedrifter med to-tre ansatte, en sjef og små forhold. Da er det ofte litt sånn, skal jeg legge belastning på han sjefen, det blir et vennskapsforhold, litt verre sant. (UL)

Små forhold, uklart ansvar, flytende grenser mellom hvem som er sjef og hvem som er kollega og venn, er strukturer vi finner i en rekke bransjer, og som alltid gjør det vanskeligere for folk å organisere seg. Likevel er det klart at en mer aggressiv arbeidsgiverside, typisk ville gi flere slike utfordringer:

På store byggeplasser, er det mange aktører inne i bildet, kolossalt mange ledd nedover i kjeden, og der finner vi mye dritt. (U1)

Det er en stor forskjell, på om en entreprenør har egne ansatte og lojaliteten og teamet og alt det der kontra en entreprenør som bare er en prosjektstyringsbit, og man har bare innleid arbeidskraft, det er kjempestor forskjell. Og der finner du masse tull og tøys, fordi det er mange ledd nedover i kjedene og begynner å bli veldig uoversiktlig, så vi konsentrerer oss om det da. (U1)

Plutselig er det et nytt selskap som vi ikke har hørt om før, eller kanskje vagt har hørt om. Så begynner vi å sjekke litt på firma, hva firma er det, hvem har de ansatt, hva kontraktsform, hva betaling alle sånne ting. (U1)

Stadig nye selskap, veldig uoversiktlig og «masse tull og tøys» er altså beskrivelsen av de nye virksomhetsstrukturene de må forholde seg til, i tråd med det vi så hos Oslo Byggningsarbeiderforening og i kapittel 4 ovenfor.

7.2.3 Oppsummering ledelse og reorganisering

Det som kommer frem her, er en svært **uoversiktlig situasjon med mange aktører og ledd nedover i kontraktkjedene**, som gjør fagorganisering vanskelig. Dette speiler det inntrykket jeg fikk på Flesland, men viktigere er det at det også speiler de tendensene som ble beskrevet i kapittel 4 ovenfor, internasjonalt med kapitalismens nye ånd (Boltanski & Chiapello 2005) hvor ledelseslitteratur bringer med seg et nytt syn på arbeidere og deres organisasjoner, og nasjonalt med slikt som *kjosifisering av arbeidslivet* og en generell pulverisering av ansvar (Moen 2018). Dette kommer i tillegg til en mer aggressiv arbeidsgiverside, som noen ganger utarter til fryktregime. Opplevelsen i Unionen var altså at den strukturelle makten var svekket, også av reorganisering av virksomhetsstrukturene og nye former for ledelse.

7.3 Prekarisering av arbeidsrelasjonene

Vi gikk i kapittel 4 gjennom en rekke ulike former for midlertidighet, og alle disse formene for midlertidighet ble tatt opp av fagforeningsrepresentantene. Men ofte var det litt rotete akkurat hvilken form for midlertidighet en mente. Det som var helt sikkert dog, var at de var negative til midlertidighet generelt:

Kontraktsformen er det som er utfordringen, i byggebransjen. Fordi folk går på en midlertidig kontraktsform. (...) Det er en midlertidig ansettelse uansett hva de kaller det. Problemet med den, er at når man går på den uten garantilønn, så frykter folk å hevde sin rett. Fordi med en gang en stikker hodet sitt frem, så har du noen øyne på deg. Man har utgifter i Polen, gjerne familie i Polen, man har utgifter her, til hybel og sånne ting, og du er avhengig av å få et nytt oppdrag. Hvis ikke du hopper når innleiebedriften sier hopp, eller når bedriften ber deg om noe, da har du stukket hodet ditt frem. Pga det er veldig lett for innleiebedriften eller arbeidsgiver å si nei han her kan vi ikke bruke, han løper ikke fort nok. (U1)

Som midlertidig ansatte blir de behandlet som dritt altså. (U1)

Fagforeningsrepresentantene var ikke så opptatt av hvilken form for midlertidighet det gjaldt, midlertidighet gjør ifølge dem, at du blir behandlet som dritt. Det er likevel den sjette kategorien vi beskrev i kapittel 4 fra Eldring & Ørjasæter (2018) som fikk *soleklart* mest omtale av alle fagforeningsrepresentantene – *bemanningsbransjen*. Denne ble karakterisert som «faenskap satt i system.» (U2).

7.3.1 Bemanningsbransjens betydning

Vi har allerede møtt bemanningsbransjen flere ganger, den var eksempelvis sentral i Oslo Byggningsarbeiderforenings forklaring på de strukturelle utfordringene de stod ovenfor i forrige kapittel. I Unionen delte en i stor grad denne virkelighetsforståelsen:

Vi hadde på gang noe bra i Adecco og en del av de andre store i begynnelsen. Som pulveriserte etter hvert, jo hardere de kjørte på disse kontraktene. (UL)

I sitatet ovenfor referer «disse kontraktene» til kontraktsformer uten lønn mellom oppdrag. Og kontraktsformen fikk altså også betydelig oppmerksomhet hos fagforeningsrepresentantene i Unionen:

De kan ikke ha disse snarveiene. Bemanningsbransjen belaster jo faktisk nav-systemet ved at de selv ikke tar arbeidsgiveransvar, men bare skubber disse rett over i NAV-køene enten i form av at de er permittert, arbeidsledig. Du blir jo aldri oppsagt i bemanningsbransjen, for du har ikke en kontrakt som kan sies opp ifra. Så alle varsellamper lyser litt på at dette er et sånt uvesen som ikke passer inn, men lovgiver ser det ikke eller vil ikke se det eller vil ikke ta tak i det. (U2)

En gang på slutten av 2009-2010, rundt der en gang, så plutselig begynte disse merkelige kontraktene å komme, som het fast ansettelse uten garantilønn. Og etter det har de bevisst prøvd å bli kvitt fast ansatte. (U1)

Men det er jo disse kontraktene en har i bemanningsbransjen, altså at en er fast ansatt uten garantilønn. Jeg vet ikke hvor mye du er kjent med, men altså i realiteten så blir du ansatt der får du et papir der det står at du er forpliktet til å utføre et konkret oppdrag. Og Adecco da for eksempel, dette gjelder alle, de er pliktig til å gi deg ett oppdrag, etter det plikter bare Adecco å gi deg informasjon om nye oppdrag, du kan takke ja eller nei. Og lønnen følger bare så lenge de har leid deg ut. Og det har medført det at folk tør ikke lengre, man har blitt skeptisk til å organisere seg. (UL)

Det går på måten de ansetter folk på, altså fast ansettelse uten garantilønn er i våre øyne en midlertidig ansettelse. Midlertidige ansettelser har du ikke anledning til i arbeidsmiljøloven, ikke sånn som vi leser den. Sånn at en sånn kontrakt er egentlig en sammenhengende kontraktserie med midlertidige ansettelser. Da har de lønn så lenge de har oppdrag. Hvis ikke de har oppdrag, så har ikke de lønn. (...) Er du så syndig å kanskje organisere deg, bli tillitsvalgt i en sånn bedrift, så er det veldig lett for å bli straffet med at du ikke får oppdragsbekreftelse. Det er ikke så lett å ta de på disse tingene, for kontraktsformen har fått lov å leve sitt liv, og nå er det nesten sånn at det er anerkjent. (U2)

For du og jeg, altså en norsk arbeidstaker, du trenger ikke være organisert en gang for å ha et minste begrep om at du har noen rettigheter her, det skjønner du sant, du ville ikke ha blitt behandlet på den måten. Og hvis du hadde blitt behandlet på den måten så hadde du antakelig ikke funnet deg i det, selv om du ikke var organisert en gang, så hadde du gitt beskjed om det. Så her spiller de på at de kjenner ikke lover og regler, og de har deg i sin hule hånd med denne kontraktsformen. (U2)

Her ser vi altså den samme virkelighetsforståelsen som hos Oslo Bygningsarbeiderforening, om **1) en forskyvning av aktører i bemanningsbransjen, 2) fremveksten av kontraktsformer uten lønn mellom oppdrag og 3) outsourcing**

av kjernevirksomheten – som har bidratt til en strukturell endring som har gjort situasjonen for de ansatte i bemanningsselskapene vanskeligere – og også vanskeliggjort organisering. Vi ser også et fokus på ledelsen i bedriftene – ved at de antyder at organiserte og tillitsvalgte blir straffet – noe som minner om fryktregimebegrepsbruken ovenfor. Det skyldes i så fall aktive grep fra ledelsen.

Nå har vi allerede diskutert **en mer autoritær ledelse**. Men fagforeningsrepresentantene gjorde et poeng ut av at bemanningsbransjen nettopp ga **de beste vilkår** for slik ledelse:

Det har blitt bare tøffere og tøffere (...) arbeidsgiverne, de hevner seg sågar på folk som organiserer seg, det er veldig utbredt i bemanningsbransjen for eksempel. De vil ikke ha et organisert arbeidsliv, de vil ikke ha arbeidstakere som sakte, men sikkert blir klar over hvilke rettigheter de kan ha og får. Jeg pleier å si og har sagt det i mange sammenhenger, bemanningsbransjen er faenskap satt i system. (U2)

I bemanningsbransjen (...) der er det noen aktører som legger et ganske stort press på de ansatte for å holde seg unna. Og det prøver vi å sette søkelys på når vi får dokumentert det. Så har du den delen som blir ansatt i sånne småfirma og useriøse bedrifter, de er ekstremt vanskelig sant, både å finne de og kontakte de, men også språket, de snakker omtrent ikke engelsk. Og så den siste gruppen som vi omtrent ikke har noe med, de som kommer uten papirer. De også er jo ute og jobber i byggebransjen, men så er de her på kvelden for å få seg mat. Da er det klart at da er de i en sånn situasjon at de gjør alt for å ikke komme i unåde noe sted. Så det er en del sånne faktorer også som gjør det vanskelig for oss. (UL)

Det som beskrives her er hvordan midlertidigheten i bemanningsbransjen skaper grobunn for slik mer autoritær ledelse, og at det vokser frem skyldes da ikke bare mer autoritær ledelse men en aggressiv arbeidsgiverside. Det forklarte også nulltimerskontraktene, som ifølge fagforeningsrepresentantene var en «oppfinnelse» fra NHO Service og Handel.

Noen har vært glup, altså NHO Service sine advokater har laget en kontrakt som heter fast ansatt uten garantilønn. (U1)

Skal jeg sette fingeren på en ting som har ødelagt ekstremt mye i dette her, så er det det at NHO Service har evnet å styre, og LO ikke har evnet og ikke turt så langt da, å ta noen saker

på det, og for så vidt de sakene som lå an til å ta der forsvant folkene for det tar så lang tid. (UL)

Så har jo bransjen ved hjelp av NHO Service utviklet et kontraktsett som er passert det som er lovlig. (U2).

Jeg tror det er NHO Service som har hatt advokater til å lage de kontraktene da, og gått rundt til sine medlemsbedrifter og sagt disse kontraktene kan dere bruke. Og det er for så vidt smart det, sett fra deres side. For de sier jo det at du er fast ansatt. Men du er ikke det. (U1)

Det var altså en ganske utviklet problemforståelse i Unionen. Mye av problemene skyldes en aggressiv arbeidsgiverside. Fordelen for arbeidsgiversiden var at en kunne holde prisene nede:

Selv i bedrifter hvor vi har tariffavtaler, for vi har jo tariffavtaler en del steder i bemanningsbransjen, så er det utbredt [at de går på minstelønn], det er derfor jeg kaller det faenskap satt i system, for det går egentlig ut på å lure de hele tiden. (U2)

Bemanningsbransjen for vår del er det mye problemer med, og det hentes utenlandske arbeidere en masse til enkeltbedrifter og for eksempel privatmarkedet, oppussingsmarkedet privat er jo helt håpløst, det er nesten sånn at det ikke er norske bedrifter som har oppdrag. Det betyr at det er andre aktører som tar alle oppussingsjobber og malerjobber, og det har vist seg, at går du inn i et hus så er det et eller annet galt med en gang. Hyttemarkedet, akkurat det samme. Så jeg vil si at bemanningsbransjen er en ting som er viktig, men det er en hel kultur og en del andre vesentlige endringer som må innrettes. Det er rart med det, en slenger ut at en får pusset opp så og så billig, men hva mener du da, om jeg skulle gjort det samme med ditt yrke, det er ikke så kult. Det er ofte slik at vi er vår egen lommeboks beste venn, og så tenker en ikke så langt utover det. (UL)

Og det er en av de store diskusjonene vi er inni nå med tariffoppgjør. Hvor mye forslag skal en legge inn i tariffrevisjonen for at de som er seriøse, som har tariffavtale, skal få tilleggskostnader i konkurranse med de som lever på utsiden. Der er det gjerne nå etter hvert sånn at en er litt forsiktig, tenke lurt, for eksempel i forhold til pensjoner og slikt. (UL)

Men det er klart at det å ha en tariffavtale i bemanningsbransjen, det koster. De har jo et konkurransefortrinn de som ikke har det. Og da blir de brukt i større og større grad, sånn har utviklingen vært. Popper opp nye bemanningsbyråer hele tiden, det er en kjempeuoversiktlig. (U1)

Det siste sitatet peker på en viktig konsekvens av prisen, nemlig at aktørene uten tariffavtale har et konkurransefortrinn. Dette er en utdypning av poenget med den strukturelle forskyvningen fra store aktører med tariffavtaler, til mindre aktører uten – de mindre aktørene vant rett og slett konkurransen om kundene:

Organiseringsgraden er svakt synkende. En del av utfordringen er at arbeidsgiversiden tilpasser seg hele tiden. Sånn som i Adecco. I begynnelsen var det en del store bedrifter som drev med utleie. Da inngikk man tariffavtale med dem og ting ble ordnet, men etter hvert nå så har det poppet opp, nesten ukentlig at nye utleieselskaper popper opp. Og det som er resultatet er at de som vi hadde klart å etablere, begynt å få et klubbssystem til å fungere, de sa det at hvis ikke Fellesforbundet klarte å rydde opp i de useriøse delene, så må vi bli slik vi også. Vi kan ikke være seriøs for da mister vi kunder, så vi må gå ned på måten de andre driver. (UL)

Og vår eller min tanke er at de bevisst prøver å bli kvitt faste ansatte, de er jo selvfølgelig i konkurranse med andre, de blir for dyr. (U1)

For å overleve, måtte de større – inkludert Adecco og de som tidlig hadde fått tariffavtaler – også endre policy og forsøke å gå over til midlertidige ansatte. De hadde til og med sagt ifra, at om Fellesforbundet ikke klarte å rydde opp i de useriøse selskapene – så måtte de mer seriøse også bli slik for ellers ville de tape kunder. Denne *negative konkurransen* gjør at aktørene, slik fagforeningsrepresentantene så det, også hele tiden ble tvunget til å finne smutthull:

Dette har nok hatt en utvikling, det var ingen som så hvor gale det kom til å bli, jeg vet ikke hvor langt tilbake, tidlig på 2000-tallet at bemanningsbransjen gjorde sitt inntok her i Norge. Så kommer det sånn gradvis (...) Noen av oss som har skreket høyt om hvilken vei dette bærer (...) og så kjemper vi jo nå mot en bransje som hele tiden finner smutthullene sant. (U2)

At den negative konkurransen er ekstra sterk i bransjen, skyldes at tidsperspektivet hele tiden er kort, og at bedriftene nesten bare konkurrerer på pris. Mens for bemanningsselskapene blir det da ikke rasjonelt å tilby sine ansatte noe særlig langsiktighet siden de ikke vet om de vil få nye oppdrag.

Alle som jobber i bemanningsbransjen, har veldig stor turnover. (U2)

Det skjer hele tiden at de vi organiserer, de mister oppdrag, og dermed mister vi de igjen. Det er stor turnover i dette her sant. (U1)

Og også den massen, den arbeidstakermassen fra utlandet, den skifter mellom disse her. For de er jo ikke fast ansatt sant, de er midlertidig ansatt. Så får de ikke jobb etter en stund der, så forsøker de noe nytt. Det er bare sånn der flyt og du mister jo veldig mange viktige ting i arbeidslivet. Lojalitet, den sosiale biten, det å ha kollegaer, faste. Du mister veldig mye. Og det påvirker i stor del. (U1)

Det handler en del om gjennomstrømmingen. Vi rekrutterer gjennom et år kanskje 700-800 medlemmer, så går vi likevel i minus fordi folk er bare inne en måned eller to så er de ute igjen. Noe av det er kontraktene de har, plutselig har de ikke penger, så forstår de ikke faktura, mange rare grunner. (UL)

Med **stor turnover** blir det vanskelig å etablere stabile klubber og dermed vanskelig å kreve og/eller opprettholde tariffavtaler. Dette er nesten det samme poenget som **4) uoversiktlig situasjon med mange aktører og ledd nedover i kontraktkjedene**, som vi nevnte ovenfor, men her er det ikke selskapene, men de ansatte som kommer og går. Derfor gir det mening å skille den ut som egen forklaring.

I en situasjon hvor det generelt er stor utbredelse av prekære arbeidsformer, som ved mye midlertidighet eller kontrakter uten garantilønn, kommer de ansatte i et sterkt avhengighetsforhold til arbeidsgiveren, fordi en hele tiden er avhengig av at arbeidsgiveren tilgodeser akkurat deg med oppdrag for å overhodet ha lønn. Da blir det ifølge fagforeningsrepresentantene vanskeligere å organisere seg:

Logikken til mange er at hvis du skal organisere deg, så er du en del av noen som sier imot, og står på noen krav, og i det du står på noen krav så sier bedriften selvfølgelig ja, selvfølgelig skal vi høre på deg, men resultatet er veldig ofte at de som står opp for noe, da plutselig går kontrakten ut, og så går de gjerne et år uten å få nytt oppdrag. Du er et gissel rett og slett. (UL)

Språkbruken er sterk, et «gissel» rett og slett. For du blir ikke sagt opp, du får bare ingen oppdrag. Da er stillingsvernet i arbeidsmiljøloven plutselig lite verdt. Utfordringene skyldtes altså i hovedsak *hvordan* folk var ansatt fordi dette skaper et annet avhengighetsforhold til arbeidsgiverne. Et langt sitat kan oppsummere det hele:

I bemanningsbransjen er det også sånn at du kommer til Norge med to tomme hender og ingen jobb og eneste kontakten du har er bemanningsbyrået som kanskje har rekruttert deg i Polen og lovet deg jobb. Så du får ikke leilighet uten å ha inntekt og jobb i Norge, det er ingen som

leier ut til deg. Kjøpe kan du bare glemme, for du har ikke økonomi til det. Så de fleste bemanningsbyråer leier jo ut til sine arbeidstakere, så de eier deg på det området også. Vi har mange eksempler på folk som blir, jeg kaller det lokket til Norge med lovnad om å få seg en jobb, de får ikke jobb med en gang. De har selvfølgelig fått seg en leilighet som koster en 5-6000 kroner i måneden. Så når de endelig har kommet seg ut i jobb, så går kanskje brorparten av den første lønningen med til å betale leie også. Det kan være en enebolig som dette bemanningsbyrået har kjøpt, og som da deler av fem-seks-syv polakker alt etter hvor mange du klarer å stue inn. Jeg tror de driver god butikk på å også drive og leie ut til sine arbeidstakere. Så har du alt fra de som har et snev av seriøsitet bak, til de som er totalt useriøse. Vi har bemanningsbyråer her i byen hvor vi får ikke innpass en gang, altså vi klarer ikke å organisere folk, og det er frykten som holder de tilbake. Såpass mye skjønner vi, at dette er det frykten som gjør. (U2)

Eksempelet er talende. Bemanningsbyrået blir både arbeidsgiver og husvert for de ansatte. Da risikerer de ansatte ekstra mye og det blir «frykten som holder de tilbake» og undergraver organisering:

Jeg har et eksempel fra når DNB Solheimsviken ble bygget for et par år siden, så var jeg og en kollega der, rundt påsketider var vi oppe, så snakket vi med seks-syv mann ifra et bemanningsbyrå, skal ikke nevne navnet på det. Det ble jo sikkert observert på byggeplassen at vi stod og snakket med dem, det var ute på selve byggeplassen. Da vi kom tilbake etter påske, (...) så var det ingen å finne. Og så måtte vi oppsøke en del andre, og etter mye om og men så traff vi noen som turte å snakke med oss, det var tydelig det at det var fy-fy det å snakke med oss. Og da fikk vi greie på det at alle disse, dette var litauere, de var sendt tilbake til Litauen og angivelig fordi de hadde snakket med oss. Og det er klart at hvis det er sånne forhold du jobber under, da er ikke det å organisere seg så høyt på dagsorden, da skygger du unna det. For det straffer seg. (U2)

Det straffer seg ikke bare å organisere seg, men å overhodet *prate* med fagbevegelsen altså. Konsekvensen er ifølge fagforeningsrepresentantene at en utraderer norske bygningsarbeidere:

Resultatet er at en utraderer norske bygningsarbeidere sant. I første omgang får man et a og b-lag. Hvis det er kun pris som vil råde, og man driter i alt det andre, så er det de midlertidige som sann sett vil få jobb videre og faste ansettelser og norsk fagbrev og alt det her, det blir utvannet. Og man hører allerede i dag at unge folk snakker jo om, ja hva skal du bli, nei skal i hvert fall ikke begynne i byggebransjen for der er det underbetalt utenlandsk arbeidskraft som

jobber. Og det er litt ugreit. Norge har vært et land der kvaliteten og kunnskapen, nivået på det å ha et fagbrev har vært veldig høyt. Det har vært god produksjon, og en har vært veldig spesialisert sant, mange forskjellige fagbrev. Og derfor så har en hatt en veldig god produksjon. (U1)

Kort sagt. Virkelighetsforståelsen i Unionen var at bemanningsbransjen skapte et annet avhengighetsforhold mellom arbeidsgiverne og arbeidstakerne. Vi nevnte i kapittel 2 at *strukturell makt* nettopp kan karakteriseres basert på den gjensidige avhengigheten mellom partene. En forskyvning i avhengighet tilsvarer slik også en forskyvning i strukturell makt. Dette muliggjør det fryktregimet som Oslo Bygningsarbeiderforening hadde pekt på, og som altså både vanskeliggjør bygging av organisasjonsmakt og på sikt ville kunne utradere norske fagarbeidere.

7.3.2 Oppsummering prekarisering

Vi diskuterte i kapittel 4 hvordan det foregår en prekarisering av arbeidsrelasjonene, både internasjonalt og nasjonalt. Det er faglige uenigheter om omfanget av prekarisering i Norge, men det som synes helt klart, er at enhver form for prekarisering bidrar til å svekke fagforeningers strukturelle makt. Fagforeningsrepresentantene i Unionen peker på at dette gjør de ansatte mer avhengig av arbeidsgiverne – og at fagforeningene får færre muligheter – mindre makt. Dette vil ikke nødvendigvis skape slike fryktregimer som Oslo Bygningsarbeiderforening og fagforeningsrepresentantene i Unionen peker på – men det er åpenbart at det *muliggjør* det.

7.4 Dybden i utfordringene

Hvor dypt stikker egentlig utfordringene som ble presentert meg? Det som var åpenbart i alle intervjuene jeg gjorde, både i Unionen og andre steder, var en generell bekymring over utviklingen i norsk arbeidsliv.

Det er klart at det er noe vi ser med bekymring nå at [organisasjons]prosenten er nedadgående. (...) For eksempel byggebransjen som er et stort problem som vi organiserer innen. Der er den [organisasjonsprosenten] lav, for lav mener jeg. (UL)

Denne generelle bekymringen over en nedadgående organisasjonsprosent i byggebransjen, og ulike forsøk på å forklare hvorfor organisasjonsgraden synker, lå bak store deler av de samtalene jeg gjorde med de ansatte i Unionen:

Unionen organiserer mellom 450 og 550 hvert eneste år. Men vi mister nesten like mange, og i fjor mistet vi faktisk flere. Så vi må hele tiden være der ute og hele tiden fylle på for vi har så store turnover. (U2)

Når vi hvert år organiserer i den størrelsesordenen vi gjør, så er ikke problemet vårt at vi ikke klarer å organisere, problemet vårt er at vi må tette hullene i bunn. Det er der vi må finne ... om vi bare kunne tette en fjerdedel av det, så ville vi likevel ha sakte, men sikkert ha vokst. Men så lenge vi skal miste like mange eller flere enn det vi organiserer, så går jo ikke det veien i det lange løpet, men vi har absolutt ikke gitt opp. (U2)

Det er altså klart at fagforeningsrepresentantene så på situasjonen med alvor. En nærliggende tanke, var da å vende seg til det fagligpolitiske samarbeidet, for å finne løsninger.

7.4.1 Mulighetene ved politiske støttespillere

Jeg har til nå lagt frem en virkelighetsforståelse hovedsakelig med en stemme og selv om sitatene bare er hentet fra tre intervjuer i ett case, så mener jeg de representerer godt synspunktene fra egentlig alle informantene på tvers av posisjon og forbund. Internasjonalisering av arbeidsmarkedet, reorganisering av virksomhetsstrukturer gjennom nye former for ledelse, og prekarisering av arbeidsrelasjonene gikk igjen i så godt som alle intervjuene jeg gjorde – og ingen hevdet på noe tidspunkt et perspektiv som motsa dette. Når det kom til de *politiske svarene* på dette, skilte imidlertid flere fagforeningsrepresentanter lag, slik vi så i synet på EØS ovenfor, og det var også ulike syn på hvor strengt en skulle regulere innleie. Det følgende delkapittelet skal svært kort oppsummere et område hvor det var stor grad av uenighet mellom fagforeningsrepresentantene, nemlig om *mulighetene ved politiske støttespillere*.

Alle fagforeningsrepresentantene på tvers av foreningene var misfornøyde med den daværende borgerlige regjeringen, men Unionen brukte denne som hovedforklaring på deres utfordringer:

Det er klart at den store forskjellen var jo at før med Stoltenberg-regjeringen for eksempel, så hadde man en sånn utfordring så satt man seg ned og diskuterte det. Så var det selvfølgelig ting man var uenig om, altså vikarbyrådirektivet var jo en stor uenighet, det innførte de selv om LO var imot. Sånn skal det være, en skal ikke kunne diktere politikerne. Men denne regjeringen er sånn at de nesten unnlater, altså de snakker om trepartssamarbeidet, men de unnlater å praktisere det. De setter ned det ene etter det andre ekspertutvalget sant, partene er, og det gjelder selvfølgelig oss og NHO, begge er unnlatt. Men foreløpig er det bare LO som har syntes det har vært en negativ ting, men det kan hende fordi den andre part føler at de har tilstrekkelig innflytelse på andre måter sant. (UL)

(...) også andre regjeringer før og med annen farge enn det vi ideelt ønsker hele tiden, så har en alltid evnet å ha en form for trepartssamarbeid, hatt en politisk dialog sånn at en har evnet å komme i mål med reformer og slik. Men jeg synes de har gått mye lengre denne gangen, om det er fordi Frp for første gang er i regjering, det ... (UL)

På det generelle følte vi at vi var en del av det politiske systemet tidligere, skulle en reformere så hentet en inn partene, man hentet ikke noen eksperter og durte på uavhengig av hva vi sa. (UL)

Disse peker altså på at det har skjedd en endring, også fra tidligere borgerlige regjeringer, og at dette kanskje skyldes at Frp var kommet med.

Nå har vi også en regjering som ikke vil ta tak i det, en arbeidsminister som har sagt at dette får i så tilfelle domstolene avgjøre. Og det er klart at hvis du som innleid polakk i et bemanningsbyrå i Bergen skal gå til sak mot din egen arbeidsgiver for å få fastslått om din kontrakt er lovlig, så skjønner du styrkeforholdet i det, og det er antagelig noe du ikke gjør. Og skal vi føre sånne saker for domstolene, så må vi ha noen å føre de for, og så langt har ikke det vært mulig. Og det forstår jeg godt for styrkeforholdet er så rått. (U2)

Opplevelsen var med andre ord at regjeringen ikke brukte de virkemidlene som finnes til å hjelpe dem. Da ble en av løsningene å vente på regjeringsskifte:

Så får jo vi eventuelt tro på da, at vi har is i magen og skal få en annen regjering et sted der fremme som er med oss og ikke mot oss. Og jeg tror at den kampen om å få ting disse tingene,

bekjempe bemanningsbransjen, bekjempe alt det vonde som kommer via EØS-systemet, det må vi gjøre via lovverket, ikke ved å si opp avtalen. (U2)

Jeg er sikkert farget av mitt politiske ståsted, men jeg opplever det at det er mye større vilje på rødgrønn side til å lytte til oss hva virkelig denne bemanningsbransjen er nå. Jeg tror nok det er mange som har sett på oss og sagt at dere roper litt ulv sant, dere gjør det. Så har de sett at vi gjorde visst ikke det likevel. (U2)

Ny regjering ble altså fremstilt som en viktig del av løsningen. Likevel, var det ikke slik at bare en ville få ny regjering så ville en kunne løse alt:

De [de rødgrønne] har nok vært litt blåøyd oppi det hele og ikke trodd på alle signalene. Det er ikke rakettforskning dette her, de kan bare se på våre naboland og hva som har skjedd. Og vi har ingen glede av å løpe rundt å rope ulv. Men dessverre har det blitt sånn at fagbevegelsen huler og skriker på hva som er i ferd med å skje, og sakte men sikkert kommer lovgiver og regjering etter. Og dessverre, for sent. Men jeg har i hvert fall den troen at hvis vi får en ny regjering på venstresiden, så kommer også den fjerde tiltakspakken til å ha i seg mye kraftigere medisin for nå har de virkelig sett hvor gale det er. (U2)

Inntrykket er altså at mens foreningene i hovedsak er enige om virkelighetsforståelsen og viktigheten av både internasjonalisering, reorganisering og prekarisering, så skiller de lag i synet på EØS og betydningen av politiske støttespillere. Dette er ikke så rart egentlig, for om ny regjering kunne løst alt, ville EØS-motstand fra et faglig perspektiv blitt rimelig meningsløst, mens om en ny regjering ikke kan løse noe, vil fravær av slik motstand bli nesten umulig så lenge organisasjonene fortsetter å rapportere at de jobber i oppoverbakke. Sånn sett henger perspektivene her godt sammen – og også med det vi kunne forvente av de mer overordnede politiske stemningene i foreningene.

7.4.2 Norsk fagbevegelse i fremtiden

Vi har nå lagt frem hovedtrekkene i perspektivene på makt og muligheter i det nye arbeidslivet, slik det kom frem i foreningen Unionen, la oss avslutte med å se hvordan de tenker om *fremtiden*:

Jeg mener den norske modellen er under press. Det har vært en dreining, men det er ikke noe unikt, en kan jo se ellers i Europa, det er ingen tvil om at det ligger politikk i dette. Jeg tror det

er krefter som vil kvitte seg med oss. Vi er ikke et unikt land sånn sett, men vi har klart oss lenge. Men at det er stort press på fagforeningen og det organiserte arbeidsliv er det ingen tvil om, da er det pengene som rår. (...) Vi er i ferd med å ødelegge noe som er bygget opp over lang, lang tid, nå er vi i ferd med å ødelegge det. Vi har hatt et norsk arbeidsliv, og spesielt i byggebransjen som jeg kjenner godt, okei, har du et fagbrev, så har du samme lønn. Det var vi som lag som skulle bygge noe, jobbet mer akkord sant. Det var vi som styrte jobbene, det var en stolthet. (...) Jeg er redd for utviklingen, for jeg vet ikke hvem som vil stoppe det. (U1)

Vi må være mye tydeligere da. Mye kraftigere røst. Vi må i hvert fall ikke finne på å legge oss på rygg. Bli overkjørt som både engelskmenn og andre har blitt historisk sett, for da har vi tapt, og vi har ikke råd til å tape. (U2)

Budskapet i de overstående sitatene er egentlig ganske klare, oppfatningen er at den norske modellen er under press, men at det er mulig å lykkes, og det dermed uttrykkes også et håp for fremtiden:

Jeg er håpefull på at vi kan snu den negative trenden, det må en nesten være om en skal jobbe med dette. Men at det blir lett, det tror jeg ikke. For det er litt sånn at er du ansatt i bemanningsbyrå så er du hele tiden, du er ikke en del av det laget, du er ikke en del av den bedriften. Lojaliteten vil selvfølgelig være der, men du går alltid og ser, du må forholde deg til så mye, så du vil alltid bli utfordret. (UL)

Jeg velger å ikke tenke at vi skal tape denne kampen. Vi får være såpass høye og mørke da at vi får tro på det. (U2)

Men i håpet ligget et alvor:

Men klart, vi står på trappene til et veiskille, det erkjenner jeg. Vi kan ikke fortsette sånn som nå, nå er vi presset veldig tilbake på det strukturelle med bemanningsbransjen og en del av dette privatmarkedet og vi må på et tidspunkt stå opp og vinne noe. Hvis en hele tiden bare, kan tillate seg å tolke loven slik som det passer, og ikke myndighetene eller vi evner å ta det opp, så vil det på sikt rakne, det erkjenner jeg også. Men jeg føler vi er der at vi kan styre dette selv med å opprettholde gode prioriteringer og organisere flere. Men også at vi tør å være tøffe og ta kampen og presse det gjennom både i media og rettmessig og politisk. (UL)

De står ved et veiskille, og føler at de snart må begynne å vinne arbeidskamper. Det er med andre ord helt tydelig, at til tross for de positive oppfatningene av det fagligpolitiske samarbeidet, så opplever de situasjonen som preget av dypt alvor.

Kanskje kan en si at opplevelsen er at de står i et *tideverv for arbeiderbevegelsen*. Denne problematikken vil tas opp igjen i siste og avsluttende kapittel.

7.5 Å bygge organisasjonsmakt i det nye arbeidslivet: Et jag etter vind

Vi har i dette kapittelet presentert hovedtrekkene i perspektivene på makt og muligheter i det nye arbeidslivet, slik det kommer frem blant fagforeningsrepresentantene i Unionen, sortert etter den kategoriseringen jeg gjorde i kapittel 4. Deres forståelse av situasjonen de står i, er at endringstendenser som er godt dokumentert, både nasjonalt og internasjonalt, slik vi så i kapittel 4 ovenfor, bidrar til å *svekke deres strukturelle makt*. **Det gjelder internasjonalisering av arbeidsmarkedet**, selv om de ikke ønsker å skyldes på arbeidsmigrantene selv, **det gjelder reorganisering av virksomhetsstrukturene gjennom nye former for ledelse**, og **det gjelder prekarisering av arbeidsrelasjonene**. Det viktigste å ta med seg fra virkelighetsforståelsen i Unionen er altså en forestilling om *strukturelle endringstendenser* som de i liten grad har direkte kontroll over, hvor arbeidstakernes avhengighet til arbeidsgiverne økes – noe som fører til en tilsvarende forskyvning i det *strukturelle maktgrunnlaget*. Dette vil ikke alltid skape et fryktregime – men det *muliggjør* det, og det har **vanskeliggjort byggingen av organisasjonsmakt**. Slik får vi denne foreningens egen forklaring, som representant for de andre foreningenes forklaringer, på hvorfor alle de initiativ, aksjoner og organisatoriske kapasiteter som ble presentert i kapittel 6, som ga et bilde av fagforeninger preget av vitalitet - kanskje likevel ikke er nok for å komme på offensiven i det nye arbeidslivet.

Dermed tar det hele karakter av et jag etter vind. Vind lar seg ikke fange. Hvis omstendighetene er vanskelige nok, vil nesten ingen tenkelige eller utenkelige metoder være *nok*. Men der Forkynneren anbefaler de hverdagslige gleder for alt en «strever med under solen», fremstår denne gjennomgangen tilsvarende fatalistisk - men mye dystre. Avslutningen av kapittelet har likevel vist oss at det for fagforeningsrepresentantene finnes et håp. Om det er en strukturell forskyvning som er

problemet må en sørge for en *politisk endring av dette strukturelle grunnlaget*. Og i neste kapittel vil vi nettopp undersøke en forening som ikke bare knyttet sitt eget håp til politisk endring – men som brukte egen organisasjonsmakt for å få endringen realisert.

8. Fra avmakt til endring: Politiske ressurser i lokalsamfunnet

Fire fiendtlige aviser kan være mer fryktinngytende enn tusen bajonetter.

(Napoleon Bonaparte)

Hva gjør en om det viser seg at alle forsøk på å bygge organisasjonsmakt, også de mest offensive og kreative, stranded i strukturelle hindringer? Unionen pekte i forrige kapittel på *politiske* virkemidler for å skyve på det strukturelle maktgrunnlaget. Da vi skilte mellom det strukturelle og institusjonelle maktgrunnlaget i kapittel 2, gjorde vi det klart at det strukturelle maktgrunnlaget er knyttet til *avhengigheten* mellom partene – noe som typisk relaterer den til forholdene på arbeidsmarkedet og i arbeidsorganisasjonene, mens det institusjonelle maktgrunnlaget handler om regler, lover og forordninger som både gir muligheter og legger føringer på aktørene. Vi sa også at disse maktformene bør analyseres *relasjonelt* – selv om det kanskje ikke er helt snakk om et nullsumspill, så er det klart at økt avhengighet for den ene parten typisk vil gi økt makt til den andre – og vice versa.

Samtidig er det slik at institusjonelle rammer også påvirker den strukturelle makten, og det er i praksis ofte vanskelig å skille de to helt tydelig. For eksempel så er grunnlaget for tariffavtaler institusjonelt, men bidrar mest direkte med å innskrenke handlingsrommet til aktørene på arbeidsmarked, og påvirker dermed den strukturelle makten. Et grep som direkte ville påvirket det strukturelle maktgrunnlaget, er å begrense arbeidsinnvandringen (tilbudet av arbeidskraft). Minstekrav til lønn vil være et politisk grep som reduserer arbeidsgivernes anledning til å drive negativ lønnskurransen – og dermed forskyver det strukturelle maktgrunnlaget – mens den politiske etableringen av allmenngjøringsinstituttet er etableringen av et maktmiddel innenfor det institusjonelle maktgrunnlaget som kan tas i bruk til å endre det

strukturelle maktgrunnlaget. Kort sagt henger det strukturelle og institusjonelle maktgrunnlaget svært tett sammen, og når Unionen peker på politiske virkemidler for å skyve på det strukturelle maktgrunnlaget, er det derfor typisk (men ikke nødvendigvis) *institusjonell motmakt* som vil være mest virksomt. Det følgende kapittelet vil nettopp undersøke hvordan dette konkret kan gjøres, og følger en forening som bygget slik institusjonell motmakt gjennom en innovativ strategi for å utvikle og benytte seg av det vi kan kalle for omdømmets makt.

I kapittel 2 refererte vi til styrken og omfang av nettverk som en viktig ressurs, det som noen ganger kalles «coalitional power», men også til hvordan revitalisering av foreninger kan foregå gjennom å rekruttere fra sosiale bevegelser, hvordan kampanjer for rekruttering kan mobilisere og appellere til aksjonistenes omgivelser (Voss & Sherman 2000), og revitaliseringslitteraturen har også mange studier som bruker begreper som «social movement unionism» eller «community unionism» som betegnelse på en type bredere mobilisering. Disse har, slik eksempelvis *No Logo* ble særlig kjent for å dokumentere (Klein 2000), vist hvordan en kan bruke bedrifters omdømme strategisk for å oppnå egne målsetninger. Kapittelets case tar for seg nettopp en forening som har tatt i bruk en slik strategi, og hvor en gjennom målrettet arbeid med den lokale offentligheten evnet å bygge ny institusjonell motmakt, først lokalt, og etter hvert også regionalt og nasjonalt. Den nye institusjonelle konstruksjonen som skulle flytte det strukturelle maktgrunnlaget i fagforeningens favør fikk navnet *Skienmodellen*.

8.1 Skienmodellen

Skienmodellen ble først kjent for en bredere norsk offentlighet i 2014-15. Sommeren 2014 skrev SV-politiker og telemarking Ådne Naper en kronikk i *Klassekampen* (17.07.14) om det da kommende vedtaket i Skien kommunestyre. Da jeg senere samme år intervjuet sentrale tillitsvalgte og ansatte i Fellesforbundet i Oslo, var det likevel ingen som nevnte modellen. Men i løpet av 2015 gikk det enda en ny runde med EØS-

debatt mellom sentrale aktører i norsk fagbevegelse, og da ble Skiensmodellen trukket frem av EØS-tilhengerne som eksempel på et virkemiddel faglige aktivister kunne og burde fokusere på heller enn utmelding. Jonas Bals, den gang politisk rådgiver i Arbeiderpartiet, skrev for eksempel i Klassekampen 24. august 2015:

I stedet må vi sette inn alle våre krefter på å finne tiltak som fremmer et organisert arbeidsliv basert på faste ansettelser, der konkurransen handler om kompetanse, kvalitet og produktivitet fremfor å jage etter lave lønninger og kortsiktige løsninger. Et eksempel på at dette er mulig å gjøre, også innenfor EØS, er kravene kommuner, fylkeskommuner og staten kan stille når de kjøper varer og tjenester. Med den såkalte Skiensmodellen som forbilde oppfordrer Arbeiderpartiet og LO i sin fagligpolitiske plattform til å kreve lærlinger, bruk av egne, faste ansatte, fagkompetanse og skikkelig sikkerhetsopplæring ved alle offentlige anbud. Med en skikkelig mobilisering kan dette bli det nye regelverket i svært mange kommuner etter høstens valg. Men regelverket skal også etterleves. Her vil hele fagbevegelsen og den politiske venstresida ha en rolle å spille. Gjør vi det, kan dette være en «game changer» som sørger for at det blir andre drivkrefter som dominerer utviklingen i blant annet byggebransjen, og at bemanningsselskapene må finne seg i å drive med det de egentlig skal drive med: Å være et tilskudd til den ordinære, fast ansatte bemanningen, ved sykdom, permisjoner o.l.

Skiensmodellen kunne altså være en «game changer» for fagbevegelsen, og det samme perspektivet fikk jeg formidlet da jeg høsten og vinteren 2015 gjorde intervjuer på grunnplanet i Fellesforbundet i Oslo. Her fikk jeg imidlertid også vite at Skiensmodellens tilblivelse ikke bare var et resultat av fremsynte politikere i Skien bystyre – men et resultat av det som ble beskrevet som en innovativ strategi fra sentrale aktører i Fellesforbundet avd. 8 Telemark.

Skiensmodellen går enkelt sagt ut på å bruke det offentliges innkjøpsmakt til å motvirke sosial dumping og svart arbeid ved offentlige byggeprosjekter. I stedet for å hovedsakelig velge tilbydere basert på pris og kvalitet, stiller Skiensmodellen i tillegg en rekke krav til arbeidsforhold, slik at en får et seriøst arbeidsliv. Basert på denne intensjonen vedtok Skien kommunestyre i september 2014 en 14-punktsplan til bruk ved offentlige byggeprosjekter. Blant punktene var særlige krav til fagbrev og lærlinger, maksimalt to ledd i kontraktskjeden (altså bare ett underleverandørledd), stadfesting av ansvaret også for underleverandørene til selskapet som har avtale med

Skien kommune, forbud mot kontantbetaling, ingen enkeltmannsforetak, ulike former for rapporteringsplikt, krav om norsk språk (minst en person per arbeidslag behersker norsk) og krav om lønn og faste ansatte.⁴¹ Senere har modellen blitt utviklet og vedtatt i en rekke fylker og kommuner, inkludert Telemark og Oslo, og etter regjeringsskiftet i 2021 jobbes det med å etablere en nasjonal «Norgesmodell» etter samme lest. Skiensmodellens er med andre ord et eksempel på en type institusjonell nyvinning som ikke bare har bidratt til å endre det strukturelle maktgrunnlaget i og rundt Skien – men som potensielt kan endre det strukturelle maktgrunnlaget i *hele* det norske arbeidsmarkedet.

8.2 Skiensmodellens tilblivelse

Så hvordan oppstod modellen? Om en ser på den offisielle historien om Skiensmodellen, for eksempel på hjemmesidene til Skien kommune, finner en følgende fortelling:

I januar 2014 inviterte Fellesforbundet, NHO Telemark, KS og Entreprenørbedriftene Telemark, Vestfold, og Buskerud til dialogkonferansen «Hvem tar samfunnsansvar i byggebransjen?» Skien kommune var en av deltakerne på konferansen og i etterkant av den satte kommunen økt fokus på temaet ved å formulere særskilte kontraktsbestemmelser i samarbeid med NHO og Fellesforbundet. I dette arbeidet ble det hentet inn både egne erfaringer og erfaringer fra andre kommuner.⁴²

Det første som er tydelig av denne historien, er det tette samarbeidet mellom Fellesforbundet i Telemark, NHO Telemark og kommunen. Et slikt tett samarbeid, både i forkant av og i forbindelse med denne konferansen, blir også trukket frem av fagforeningsrepresentantene. Men hvordan kom så et slikt samarbeid til? Graver en

⁴¹ Se <https://www.skien.kommune.no/by-og-naeringsutvikling/skiensmodellen/> for alle de 14 punktene slik de ble vedtatt i 2014.

⁴² Se <https://www.skien.kommune.no/skien-kommune/bdk/eiendom/skiensmodellen/>

videre i de offisielle historiene på for eksempel nettavisen frifagbevegelse, finner en flere brikker:

Det begynte med bygging av Skiens fritidspark som er et kommunalt foretak. Det flotte idretts- og fritidsanlegget har over hundre ansatte og består av 20.000 kvadratmeter med innendørs bygg og et uteareal på over 30 000 kvadratmeter. Men byggingen var turbulent med brudd på både lønns- og arbeidsforhold. I Fellesforbundet vokste frustrasjonen og leder for Fellesforbundets avdeling 8, Arne Hagen, banket på alle relevante dører for å få forståelse for at det måtte gjøres noe med de uverdige forholdene. (...) Og én av dem som lyttet var Heidi Hamadi. Hun fulgte opp med en rekke interpellasjoner i Skien bystyre. Og i september 2014 vedtok bystyret en 14-punktsplan mot sosial dumping i byggebransjen.⁴³

En ting er at Hamadi (SV) spilte en viktig rolle, men her fremheves også at det var Fellesforbundet avdeling 8 som på forhånd hadde «banket på alle relevante dører» for å finne løsninger, og at det var konkrete kommunale byggeprosjekter med brudd på lønns- og arbeidsforhold som lå bak. Hvilken rolle spille så Fellesforbundet avd. 8 for å avdekke disse forholdene? Og hvordan ble de løftet frem i offentligheten slik at en først fikk i stand en felles problemforståelse mellom arbeidstakerorganisasjon, arbeidsgiverorganisasjon og politiske myndigheter?

Da jeg intervjuet tre representanter for Fellesforbundet adv. 8 Telemark, var alle opptatt av å trekke lange linjer bakover for å forklare Skiensmodellens fremvekst. «Siden åttitallet har vi hatt anti-kontraktør-klausuler i kommunene som går på noe tilsvarende, forbud mot innleie og kontraktører og for lærlinger og slikt, på Notodden blant annet» (S2). Men de opplevde at særlig med utvidelsen av EØS og liberaliseringen av reglene for innleie, hadde det blitt stadig vanskeligere forhold i byggebransjen i området.

I hyttebyggingssområdene var det ifølge organisasjonsarbeideren «helt Texas» (S1), og Holtardalen i Vinje kommune ble trukket frem som et område hvor det var

⁴³ Se <https://frifagbevegelse.no/nyheter/halve-norge-har-tatt-grep-mot-sosial-dumping-det-kan-vi-takke-to-lokalpolitikere-for-mener-sverne-i-skien-6.469.642296.75aa718a2e>

spesielt ille. Året før hadde de for eksempel vært der oppe og organisasjonsarbeideren fortalte at

da avdekket vi et firma som bygger hytter. Bygger for 20 kroner timen. Allerede med det er det helt Texas. Finnes ikke noe sikkerhet eller stilas, finnes ikke containere som tar seg av søppel, de brenner det bare og forurensar hele fjellet. (S1)

Den turen, som hadde foregått i mai 2015, hadde vært sammen med politi, skatteetat og arbeidstilsynet, som de for så vidt samarbeidet bra med. Likevel var de spesielt kritiske til arbeidstilsynets manglende evne til å intervensere, og opplevde at skulle de få noe gjort, måtte de gjøre det selv.

Da avdekket arbeidstilsynet 20 kroner timen. (...) Første varsel fikk de et skriv om at om halvannen måned må du ha papirene på stell. Da får de nytt skriv etter to måneder der ingenting har skjedd. Det er i juli. I oktober faller en mann ned fra de byggene, alvorlig skadet og fraktet med helikopter til Ullevål. I januar politianmelder arbeidstilsynet og per i dag har det fremdeles ikke skjedd noen ting, og hyttene er ferdig. Jeg var der oppe nå, finishen blir gjort nå. Det har gått et år uten at det har skjedd noe. (S1)

Denne opplevelsen av at forholdene ble stadig verre for mange i særlig byggebransjen, samtidig som det var mye prat, men lite handling fra politikere, og at aktører som arbeidstilsynet ikke hadde myndighet til å handle, var en viktig del av den virkelighetsforståelsen som gjorde at de ansatte og tillitsvalgte i avdelingen var såpass innbitte som de var. Et eksempel som illustrerer dette:

Når jeg skal kreve inn penger de har krav på. Først ber jeg de be selv om de pengene fra firmaet. Så sender jeg et lønnskrav til firma, så sender jeg rekommandert lønnskrav til firma, så sender jeg kravet til forliksrådet og får en dom på det. Så sender jeg krav på dommen. Så går jeg til namsmannen. Så sender jeg et varsel etter det, og så går jeg til tingretten og får slått selskapet konkurs. Men det er en ganske lang prosess. Ligger alltid noen sanne saker i luften. Ligger alltid et krav på vei til forliksrådet (S1).

Slik beskrev organisasjonsarbeideren sin fremgangsmåte for å få utestående lønn, grundig, metodisk og målrettet, og han forsøkte alltid å gå hele veien slik at det faktisk skulle koste noe å ikke betale de ansatte det de har krav på, selv om dette åpenbart også er ressurskrevende.

Det var særlig to saker som ble trukket frem av fagforeningsrepresentantene som avgjørende for gjennomslaget for Skiensmodellen, to kommunale utbyggingsprosjekter hvor de på denne grundige og metodiske måten hadde avdekket alvorlige lovbrudd på byggeplassene. Den ene var Skien Fritidspark som ble nevnt ovenfor. Jeg skal gå litt inn i den andre.

I denne andre av disse sakene hadde organisasjonsarbeideren (S1) gjort en grundig jobb på egenhånd for å bevise ovenfor oppdragsgiver at loven ble brutt på byggeplassen, og han hadde selv reist til Litauen for å besøke to av arbeiderne og samle informasjon.⁴⁴ Kort forklart så hadde han gått systematisk gjennom lønns- og trekkoppgavene fra Skatteetaten. «Der står det at han har tjent 46 000 på det året så har han skattet 20 000 kroner. På samme trekkoppgave står det at han har fått 236 døgndietter, og du får ikke det uten at du har vært på jobb» (S1). Arbeiderne hadde krav på døgndietter, og de hadde fått 236 slike – og altså jobbet 236 døgn. Den totale lønnen var likevel bare på 46 000, og dette var skrevet inn som antall timer med lovbestemt minstelønn. Problemet var bare at antall timer da overhodet ikke tilsvarte de 236 dagene de åpenbart hadde vært på jobb. Egentlig skulle de hatt nesten ti ganger høyere lønn, 300-400 000 om loven faktisk ble fulgt. Og denne informasjonen fremgikk altså åpent av Skatteetatens egne dokumenter. Og igjen opplevde de altså at offentlige myndigheter gjorde lite eller ingenting med saken:

Og skatteetaten gjør absolutt ingen ting med det. Jeg sender det til skatteetaten og ber de om å gjøre noe med det, men de gjør ingenting for han har betalt 20 000 i skatt. Han skulle jo tjent 300-400 000 kroner, dere skulle hatt ti ganger mer, og det er 30 av dem, så skattemyndighetene skulle hatt 6 millioner, i stedet får de 600 000. Så ringer jeg til arbeidstilsynet og ber de om følge det opp. De reiser på tilsyn på skolen, spør en person og ber om dokumentasjon. De sliter med å få den dokumentasjon. Til slutt får de beskjed om at den personen har sagt opp jobben sin, og da er saken ferdig (S1).

Dette var et eksempel på en sak de hadde, men ifølge organisasjonsarbeideren var den ikke unik og slike lovbrudd skjedde overalt. Faktisk innrømte også representanter for

⁴⁴ Dette eksempelet baserer seg på informasjonen fra organisasjonsarbeideren. Jeg har ikke selv gått inn og kontrollert at matematikken er riktig, men ser heller ingen grunn til å mistro det.

arbeidsgiversiden dette: «Han utenlandske arbeidsgiveren sier at alle driver ulovlig. Ingen utenlandske entreprenører driver lovlig i Norge. Det finnes ikke en som driver lovlig i Norge. Og det er selvfølgelig sant» (S1). Slik beskrev altså organisasjonsarbeideren at selv arbeidsgiversiden fremstilte det.

Denne saken, en offentlig byggeplass hvor loven så åpenbart var brutt uten at offentlige myndigheter grep inn, var en av mange saker som organisasjonsarbeiderne forfulgte og skaffet seg grundig dokumentasjon på. «Vi regnet på dette, overleverte det til ordfører nummer 2, og det mener vi er noe av grunnen til at Skiensmodellen kommer. Denne saken her» (SL). Grunnen til at det står ordfører 2 i sitatet, er fordi de hadde også gjort det samme tidligere, med ordfører Rolf Erling Andersen (Ap), men han hadde visstnok ikke vist interesse for å følge saken:

Vi var på møte med ordføreren og fortalte om dette, han sa det ikke var nødvendig å prate om, dette skulle han fikse. Det skjedde ikke en dritt. Han bryr seg ikke i det hele tatt. Skulle bare ha oss ut av kontoret sitt (SL).

Ordfører 2 i sitatet ovenfor er Hedda Foss Five (Ap), ordfører i Skien kommune fra 2011 og fremdeles i skrivende stund i 2023.

Men en ting er politisk velvilje etter å over lang tid ha bevist at lovbruddene på offentlige byggeplasser ikke er enkelttilfeller, men systematiske. En annen ting er faktisk politisk handling. I det er det tre momenter til som ble trukket frem fra fagforeningsrepresentantene. Det første er en partipolitisk pragmatisme. Mens ordføreren var fra Arbeiderpartiet og åpenbart spilte en viktig rolle, så ble også representanter fra andre partier trukket inn om de var interesserte. Vi har allerede nevnt SV, men kanskje mer overraskende så brukte de også Frp:

Jeg hadde mast lenge på de rødgrønne uten at det har skjedd noe. Men FRP-politikerer var interessert, så jeg inviterte han på møte på huset her. De fikk jo sjokk de som var på huset når det kom en kjent fra FRP, han ene sa «vi stenger døren». Det resulterte i at jeg ga en utfordring til han. Nå kan du komme de rødgrønne i forkjøpet om du fremmer dette (SL).

Sitatet ovenfor omhandler ikke arbeidet inn mot Skien kommune, men inn mot Telemark fylke for å få videreutviklet Skiensmodellen. Likevel illustrerer det godt hvordan de forholdt seg pragmatisk til partipolitiske skillelinjer.

Det andre momentet som blir trukket frem er det gode samarbeidet med arbeidsgiverne. Riktignok var det ingen illusjoner om at arbeidsgiverne var med på dette av egen god vilje, i stedet hadde de en teori om at EØS-utvidelsen hadde fungert som en bumerang:

Bumerangen er det at arbeidsgiverne har forbrukt billig arbeidskraft for å få det billig uten å se konsekvensene. For nå er de nødt til å konkurrere med baltiske selskap på anbud direkte, så nå begynner de også å tape på det. Men det tok veldig lang tid. Nå tapte de også kampen mot østeuropeiske selskaper. De første årene gjorde det ikke så mye for det var så mye å gjøre, vi merket det først når nedgangstidene kom. Nå taper de også (S2).

Selv om selskapene i starten hadde tjent godt, så var de nå i ferd med å selv bli utkonkurrert, og da fikk de også egeninteresse av mer regulering. Dette hadde ifølge organisasjonsarbeiderne direkte innvirkning på samarbeidet, og de beskrev at de «fikk møte med arbeidsgiverne i 2014 fordi de da fikk konkurranse fra baltiske selskap». Dette ga resultater, for:

Da tenkte jeg fy faen. Vi laget et brev sammen med arbeidsgiverne og sendte til samtlige kommuner i Telemark (...) Klart et slikt brev undertegnet både av oss og arbeidsgiverne, da blir det vedtatt. Og da det kom opp i bystyret i Skien, så ble det enstemmig vedtatt (SL).

At det tette samarbeidet med politikere og arbeidsgiverside spilte en viktig rolle, fremgår også av den mer «offisielle» versjonen av historien som ble presentert ovenfor.

8.3 Fjolls og kjeltringer til fjells

Det som derimot *ikke* fremgår i den offisielle historiefortellingen, er hvordan foreningen lenge hadde brukt media strategisk. Dette henger sammen med synet på politiet, arbeidstilsynet og skatteetaten, som instanser som i liten grad har anledning til å straffe aktørene som bryter loven:

Alt blir henlagt. Vet du hva den verste straffen vi kan gi? Blåse trynet deres ut i avisen! Vi fikk en overskrift «Fjolls og kjeltringer til fjells» på forsiden. Så fikk vi fire sider inni med bilene de kjører, husene de har og alle arbeiderne de har lurt. Og med «fortsettelse følger.» Så kom det ny oversikt på tre nye helsider i avisen. Når du får med deg media på de sakene. Sånn som Skanska som ble hengt ut her da. Selv om han roser oss i saken, han hatet oss etter den saken (S1).

Og videre:

Det med media er veldig viktig. Vi fikk for eksempel den overskriften «Staten er en versting». Ble blåst på forsiden og artikkel inni. Klart at det svir jo for kommunen å få sånne artikler som det. Uten avisartiklene, hadde det vært tungt. Så media er kjempeviktig (S1).

Måten de lyktes med å bruke media strategisk, var ved å ha spesielt god kontakt til utvalgte journalister i noen av lokalavisene som også ble med de opp i Holtardalen og andre steder for å se de verste sakene:

Media er veldig bra. Vi har god kontakt med særlig TA (Telemarksavisa). Han ene journalisten gjør mye jobb for oss, han graver mye, men han får mye servert av oss også. Tidligere hadde vi en fra Varden, det er tilfeldig. Hvis vi ringer til han, kjempebra fyr. Han er forbannet på systemet også. (...) En annen jeg samarbeider med jobber i Vest-Telemarkblad, han var med meg på tur opp til hyttene sist torsdag (S1).

De fremstiller det altså som litt tilfeldig hvem de kan bruke, og beskriver det som en relasjon hvor begge sider vinner, ettersom avisene får gode saker fra dem, mens de får publisitet. Likevel virker det for meg klart at det her også ligger en kultivering av relasjoner over lang tid, som gjør at tilliten er såpass velutviklet at en kan utveksle informasjon slik. Dermed hadde de et maktmiddel ovenfor selskaper som de anså som useriøse, beskrevet av en av organisasjonsarbeiderne:

Et av de største firmaene bygget videregående og regnet på jobben. Så har de satt bort selve jobben til et annen. Så har det firmaet satt det bort til et under der igjen. Der er det femten-seksten byggfaglinjer, og der står det da en polsk murer og selger seg for 200 kroner timen. Uten fagbrev og kompetanse som er godkjent. Da bråker vi med en eneste gang. Vi kontaktet ledelsen i det første leddet, og sa at dette finner vi oss ikke i, og dette blir stygt i media. Løsningen ble at han ble ansatt i ledd nummer to, til den lønnen vi mente var riktig. De vet at vi går til avisen. Formannen i det store firmaet sier at det er de under som har lurt han (S1).

Slik brukte de altså omdømmets makt strategisk, gjennom *trusselen* om å bli «hengt ut» i media.

8.4 Nye allianser

Hva kan vi lære av etableringen av Skiensmodellen? Jeg tror det er særlig tre ting.

- 1) For det første, selv i et arbeidsmarked som har noenlunde samme strukturelle forhold som de som ble beskrevet av Unionen i forrige kapittel, så **finnes det virksomme handlingsalternativer for å bygge institusjonell makt og endre det strukturelle maktgrunnlaget.**
- 2) For det andre, så er allianser, eller det som vi i kapittel 2 omtalte som **styrke og omfang av nettverk, en type maktressurs som kan ha stor betydning om de benyttes riktig.** I Skien klarte en nettopp å kombinere bruken av nettverk med politiske aktører, arbeidsgiverside og dagsordenssettende aktører (journalister og politikere) slik at en fikk forskjøvet det strukturelle maktgrunnlaget.
- 3) Og for det tredje, så fremstår bruk av både media og politikere som mer virksom om de tillitsvalgte og/eller organisasjonsarbeiderne **har kompetanse**, både til å grave opp forhold, dokumentere lovbrudd, vise de frem og lignende.

Dette illustrer også eksistensen av organisatoriske kapasiteter, evnen til å ta initiativ, guts, pågangsmot, kreativitet og behovsbalansering – i tillegg til det åpenbare med alliansebygging. Dette er altså enda et eksempel på en vital fagforening som bruker et stort repertoar av virkemidler, og det understreker dermed at det på grunnplanet i norsk fagbevegelse i dag eksisterer en rekke lommer av slike organisatoriske kapasiteter hos fagforeningsrepresentanter som jobber bredt og kreativt for å oppnå sine mål.

Det er likevel klart at selve Skiensmodellen – som ble det konkrete institusjonelle resultatet som forskjøv det strukturelle maktgrunnlaget – har sine begrensninger. For allerede første dagen etter at modellen skulle vært implementert oppdaget organisasjonsarbeideren store avvik på en byggeplass i regi av kommunen

selv. Skal slike konstruksjoner fungere etter hensikten er en avhengig av mer enn bare formelle regler. Enten normer blant bedriftene som gjør at de følger reglene av seg selv, en eller annen form for kontroll med mulighet for straff fra myndighetene – eller at fagbevegelsen selv har styrke til å håndheve ordningene. Det siste er typisk bare tilfellet om en har sterke klubber med tariffavtale til stede – og det har en vanligvis ikke der hvor en finner de forholdene Skiensmodellen skulle motvirke.

Men hvordan bygger en egentlig sterke klubber med tariffavtaler? I kapittel 2 tok vi for oss dette på et mer teoretisk plan, men i neste kapittel vil vi undersøke og analysere hvordan dette går til når arbeidsgiverne motsetter seg initiativet, når de benytter seg av de mulighetene til fryktregime som blant annet ble beskrevet ovenfor – og det strukturelle maktgrunlaget virkelig settes på prøve – gjennom arbeidskamper i det nye arbeidslivet.

9. Arbeidskamper i det nye arbeidslivet⁴⁵

En slik seier til, og jeg er fortapt!

(Kong Pyrrhos)

Hva er makt? Og hvordan vet en om det en tror er makt, faktisk også er virksomt når det kommer til stykket? Vi diskuterte maktbegrepet generelt i kapittel 2 ovenfor, men da fra et teoretisk perspektiv, og spørsmålet om maktens vesen har hatt en underliggende men sentral rolle i alle de tre foregående kapitlene. Selvsagt er det et poeng slik vi diskuterte i kapittel 2, at makt ikke nødvendigvis trenger å utøves for å være virksom – noen ganger kan den avskrekkende effekten av maktbruk være nok til å få realisert resultater – men likevel eksisterer det situasjoner hvor uforenlige motstandere står mot hverandre uten andre midler til å realisere sin vilje en gjennom ren maktbruk. Det er ikke tilfeldig at det ikke er med mennesker, men med *arma* – våpen - Vergil åpner sin sang. Dette er dessverre en av få konstanter i menneskenes historie.

I arbeidslivet går det heldigvis sjelden til våpenbruk, men likevel kan uforenlige konflikter noen ganger tvinges ut i ren kamp – *arbeidskamp*. Vi beskrev allerede dette i kapittel 3, hvor vi redegjorde for *streiken* som det viktigste våpenet for arbeidstakerne som ønsker å realisere sin vilje fordi en da fratrar arbeidsgiverne muligheten til å gjøre nytte av sin eiendom. Det følgende kapittelet skal nettopp handle om en slik arbeidskamp. Men det handler også om noe mer. For streiken handlet om inngåelse av en tariffavtale. Som beskrevet i kapittel 3 er tariffavtalen selve det kollektive arbeidslivets grunnmur. Politisk ukontroversiell, omfavnet av både arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene, den norske modellens fundament. Og likevel måtte arbeiderne streike for tariffavtale i Norse Production på Sotra høsten 2017. Dette caset

⁴⁵ Dette kapitelet var utgangspunktet for min artikkel fra 2020 *Arbeidskamper i det nye arbeidslivet* i Norsk Sosiologisk Tidsskrift, men også kapittel 5 i min bok *Streik! Eller hemmeligheten bak den norske modellen* fra 2021. Se Lekve 2020 og 2021.

skiller seg fra de foregående, her er det selve *arbeidskampen* som er caset, og dermed ikke foreningen i seg selv. Arbeidskampen ble koordinert av LO-forbundet Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelsforbund, og gikk mot ledelsen i Norse Production – men også deres oppdragsgivere i fiskeforedlingselskapet Sekkingstad AS. Kapittelet beskriver og analyserer både selve arbeidskampen og situasjonen aktørene stod i.

Jeg har valgt å skrive arbeidskamper og ikke arbeidskonflikter, selv om det egentlig er *hele* arbeidskonflikten her jeg søker å undersøke, og ikke bare den rene arbeidskampen. Dette er for å understreke at dette var en konflikt som resulterte i en mer naken maktkamp. De fleste arbeidskonflikter ender ikke slik, og min problemstilling ville derfor vært mindre presis om jeg brukte arbeidskonfliktbegrepet i stedet for arbeidskamp, selv om analysen altså er av hele konflikten. Det er likevel den fire uker lange streiken til de om lag 70 polakkene som er kjernen og kulmineringen og som gjør det hele så dramatisk – derfor har jeg valgt å holde på arbeidskamper over arbeidskonflikter. I tillegg vil kapittelet gi noen antydende svar på hvilken betydning utfallet av slike kamper har for maktforholdene i arbeidslivet mer generelt.

Kapittelet starter med å gjennomgå opptakten til konflikten (9.1) med fokus på bedriftshistorien til Sekkingstad, arbeidernes egen opplevelse av arbeidshverdagen i Norse Production, og rollen til Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelforbund, frem til mekling og brud, som så munner ut i en beskrivelse av streiken (9.2). Her er fokuset på streikens kronologi, det daglige streikearbeidet, arbeidsgiversidens svar, kampen om offentligheten, mobilisering av andre forbund og andre virkemidler som virket frem mot løsning. Så analyseres streikens etterspill og konsekvenser (9.3) gjennom de to konkursene og rettsaken, før vi oppsummerer og viser hvordan fagbevegelsens grunnplan i Norge i dag fremstår som både kreativt og sterkt, og har evner til å benytte alle organisatoriske ressurser og kapasiteter som den rår over – samtidig som den også utfordres av en strukturell avmektighet som følge av både endringstendensene i det nye arbeidslivet og bedriftsledere som benytter seg av den nye situasjonen. (9.4).

9.1 Opptakten til konflikten

Arbeidskampen som er caset i dette kapittelet, stod mellom de ansatte i den norske avdelingen av Norse Production, en såkalt NUF eller Norsk Utenlandsregistrert Foretak, som ble registrert i Polen 8. november 2012, deres støttespillere i fagforeningen NNN og LO-systemet for øvrig på den ene siden, og ledelsen i selskapet og også selskapets oppdragsgiver Sekkingstad AS og dets ledelse på den andre siden – med andre aktører i biroller. I det følgende vil vi beskrive opptakten til konflikten. Da må vi først ta noen steg tilbake og gjennomgå noe av historien til oppdragsgiveren Sekkingstad AS. Dette er i dag Norges nest største fiskeforedlingselskap, og omsetter årlig for over tre milliarder kroner.

9.1.1 Utviklingen av Sekkingstad AS

Sekkingstad hadde tidligere vært en ganske typisk, liten, men viktig bedrift for sitt nærmiljø, i familiens eie i tre generasjoner.⁴⁶ Den ble grunnlagt av Konrad Sekkingstad på 20-tallet som startet med å kjøpe hummer fra de lokale fiskerne som han så solgte til borgerskapet i Bergen. På 60-tallet hadde fabrikken i Apalvågen lengre nord på Sotra hvor også Sekkingstad-navnet kommer fra, sysselsatt 30 kvinner som hermetiserte krabbe, reker og makrell i tomat, men etter hvert som dette ble mindre lønnsomt, hadde den gått over til oppdrett og så pakking av særlig laks og ørret for eksport. Men Magne, en av Konrad sine sønner, ønsket å drive større, og kjøpte sammen med sine tre sønner opp Skogsvåg fiskeindustri i 1989, et selskap som to år tidligere hadde startet opp i et

⁴⁶ Historien om Sekkingstad har etter hvert blitt skrevet av både meg selv og andre mange ganger. I tillegg til de allerede nevnte publikasjonene (Lekve 2020 og Lekve 2021), har jeg også skrevet en bakgrunnshistorie om selskapet for Manifest Tidsskrift (Lekve 2018b). I tillegg har journalisten Torgny Hasås over flere år dokumentert historien til bedriften, både i løpende nyhetssaker og lengre featuresaker på frifagbevegelse, men også gjennom utgivelse av to bøker (2017 og 2021). Jeg har i tillegg benyttet meg av Sekkingstads egen offisielle historieskriving (Sekkingstad & Rønshof 2011), og ikke minst den dokumentasjonen NNN selv samlet inn da de fikk fiskerioverenskomsten allmenngjort. Den følgende fremstillingen baserer seg på alle disse kildene.

gammelt steinbrudd ved sjøkanten i Sund kommune lengre sør på Sotra.⁴⁷ Her startet de et slakteri for oppdrettslaks.

Med det fulgte også en gradvis økning av antall ansatte, fra omlag 25 i 1985, til 40 i 1991 og over 70 i 1997, noe som på slutten av nittitallet gjorde Sekkingstad til den største private arbeidsplassen i Sund kommune. På denne tiden var Sekkingstad medlem i arbeidsgiverorganisasjonen Virke, og gjennom det hadde bedriften forpliktet seg til å følge tariffavtalen mellom NHO-foreningen Fiskeri- og havbruksnærings landsforening (FHL, Sjømat Norge fra 26.03.2015) og LO-forbundet Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN). Tidlig på 2000-tallet overtok sønnen til Magne, Bård Sekkingstad som daglig leder, og med det fulgte en enorm vekst for selskapet. På julaften i 2010 trykte Bergens Tidende en dobbeltside med overskriften «Eventyrlig vekst for lakseeksportør», og Dagens Næringsliv ga selskapet «gaselle»-status som er en utmerkelse for rask vekst.⁴⁸ I 2012 ble fabrikk modernisert og kunne nå produsere 20 tonn fisk om dagen, noe som bidro sterkt til at selskapet mellom 2008 og 2013 tredoblet salgsinntektene fra 630 millioner til nesten to milliarder kroner.

Den sterke veksten gjorde behovet for arbeidere større, og allerede i 1993 begynte en å benytte svenske vikarer. Ifølge bedriftens egen jubileumbok blir dette forklart med at «til tross for fine arbeidsvilkår og gode lønninger, tilhørte ikke arbeidet i et slakteri førstevalget for norsk arbeidssøkende ungdom» (Sekkingstad & Rønshof 2011: 60). Og med østutvidelsen av EU åpnet det seg nye muligheter, så mens arbeidsstokken fortsatte å øke - til 80 i 2011 og til omlag 120 høsten 2017 – så skjedde der en styrt overgang til mer innleid og utenlandsk arbeidskraft. I 2004 ble de skandinaviske vikarene skiftet ut med et nyetablert selskap, Profish, som leide ut 22 litauere til Sekkingstad på litauiske lønnsavtaler. Torgny Hasås, som siterer Bergens Tidende, skriver at det betydde 40 kroner mindre i timen enn de skandinaviske vikarene

⁴⁷ Sund kommune var en tidligere kommune sør på øyen Sotra, som fra 1. januar 2020 inngår i nye Øygarden kommune.

⁴⁸ Sitert etter Torgny Hasås, se <https://frifagbevegelse.no/anbefaling/laksemilliardaren-har-i-arevis-jobbet-for-a-knuse-fagforeningen-her-er-hele-historien-6.469.651300.59f2d20593>

hadde hatt.⁴⁹ Etter hvert tok Sekkingstad i stedet i bruk det polske bemanningsbyrået Tiga. Fremdeles var det tariffavtale hos Sekkingstad, men denne sa ingenting om vilkårene til de innleide, og åpnet dermed for å betale de innleide fra Tiga betydelig lavere lønn.

9.1.2 Arbeidsgiveren som aktør

Behovene for arbeidskraft som fulgte økt produksjon og naturlige avganger, ble slik hovedsakelig løst uten å ansette nye internt. I stedet ble det etablert en selskapsstruktur hvor de gradvis færre ansatte i hovedselskapet beholdt sine vilkår, mens de stadig flere innleide og etter hvert hovedsakelig polske ansatte både var usikre og fikk en helt annen – og mye dårligere – lønn. I 2012 hadde de norske i Sekkingstad en timelønn på 170, mens de polske innleide tjente 91,40 kroner timen.

Denne praksisen med innleie og forskjellsbehandling gikk imidlertid mot en tvungen stopp da det nærmet seg 1.1.2013 og EUs vikarbyrådirektiv (se kapittel 4 ovenfor) skulle gjøres til norsk lov. Blant en rekke regler i dette direktivet, er særlig likebehandlingsprinsippet viktig for vårt vedkommende her. Dette gjorde den gjeldende praksis på Sekkingstad ulovlig, ettersom innleide hadde krav på samme lønn som de fast ansatte. Ifølge de tillitsvalgte i NNN hadde bedriftsledelsen samarbeidet godt med sine ansatte på Sekkingstad hvor det hadde eksistert en «aksept» for at de polske skulle ha lavere lønn – alternativet deres var jo arbeidsledighet i Polen, og 90 kroner er tross alt mye bedre enn det – og tidlig i 2012 tok bedriftsledelsen derfor kontakt med NNN for å forsøke å finne en ordning hvor de kunne fortsette forskjellsbehandlingen. I et forhandlingsmøte om fremtiden 31.10.2012 sa daglig leder Bård Sekkingstad rett ut at «driften i dag er basert på ulik behandling av egne ansatte og innleide».⁵⁰

⁴⁹ Se <https://frifagbevegelse.no/anbefaling/laksemilliardaren-har-i-arevis-jobbet-for-a-knuse-fagforeningen-her-er-hele-historien-6.469.651300.59f2d20593>

⁵⁰ Se allmenngjøringbegjæringen, side 6.

9.1.3 Reorganisering av selskapsstrukturen: Etableringen av Norse Production

Initiativet ble selvsagt avvist av NNN, og i stedet valgte Sekkingstad vinteren 2012 å engasjere det internasjonale konsultentselskapet PwC for å finne en løsning på hvordan de kunne fortsette å betale de polske arbeiderne lavere lønn. Her var det advokat Torben Foss som fikk i oppdrag å omgå bestemmelsene om likebehandling, og i mars 2012 kom svaret. Løsningen var like enkel som den var genial, og innebar å gjøre Sekkingstad om til en ren salgs- og markedsføringsbedrift, mens selve fiskeforedlingen inne i anlegget ble satt ut til et nyopprettet, polsk-registrert selskap: Norse Production.

Norse Production skulle ansette folk i Polen og sende dem til Norge for å jobbe. En skulle altså gå fra innleie til å sette ut alt arbeidet som **entreprise**. Vi husker dette begrepet fra kapittel 6 ovenfor om selvstendig næringsdrivende. Da behandlet vi det som Eldring & Ørjasæter kalte «maskerte arbeidstakere» og som ofte kalles for «falsk entreprise», som kort sagt er arbeidstakere som blir bedt av arbeidsgiverne om å organisere seg som selvstendige næringsdrivende hvor det egentlig ville vært naturlig å ansette dem regulært. Å sette ut *hele* driften som entreprise betyr at det er selskapet som får oppdraget som er ansvarlig for å holde de ansatte, holde utstyr og annet, og det vil være lov å fortsette å forskjellsbehandle mellom egne ansatte og polakkene i entrepriseselskapet.

Ifølge de tillitsvalgte i NNN gikk denne prosessen relativt smertefritt for Sekkingstad, med overraskende lite protester fra de ansatte. Faktisk uttalte hovedtillitsvalgt Jorunn Sture Mathisen til Bergens Tidende⁵¹ at alternativet for dem ville vært å miste jobben. Overskuddet på Sekkingstad dette året var 26 millioner, og lønnskostnadene 19 millioner, derfor bestred NNN sentralt at dette var en aktuell trussel. Dette går også frem av protokollen fra forhandlingsmøte mellom NNN og Sekkingstad den 5. desember 2012, hvor det er tydelig at de lokale klubbtiltillitsvalgte i hovedsak støtter bedriftens syn mot NNN sentralt som mente at hovedavtalen ble brutt.

⁵¹ 19. januar 2013

Ikke bare det, men bedriftens advokat justerte også NNN's syn i protokollen fra møtet – noe som førte til at NNN's representanter nektet å underskrive protokollen.

Den 8. november ble så Norse Production etablert av en Tom Lerberg i Kolobrzeg i Polen, og han ble selskapets daglige leder. 18. desember ble så den norske underavdelingen, NUF-en som skulle ansette polakkene, registrert i Brønnøysund-registeret. Dermed kunne de siste 25 ansatte i produksjonen på Sekkingstad, en uke før julaften i 2012, finne en oppsigelse i posten, begrunnet med nedleggelse, sammen med ny arbeidskontrakt fra Norse Production. Også de polske ansatte fra bemanningsbyrået Tiga ble overført til Norse Production.

Overtakelsen ble organisert som en virksomhetsoverdragelse hvor de resterende ansatte i Sekkingstad fikk garantert videreføring av sin norske tariff lønn. Men tariffavtalen forsvant, og med det AFP-ordningen som vanligvis beregnes verdt til om lag 1 million per person. En av de ansatte, en 62-år gammel kvinne, gikk til sak mot bedriften, og fikk et forlik som innebar AFP-utbetaling og 50 000 i tillegg til saksomkostninger.

Norse Production ble i Brønnøysund-registeret registrert under næringskoden 10.209 for «slakting, bearbeiding og konservering av fisk og fiskevarer ellers», og selv om dette åpenbart var det som ble gjort av selskapet, så gir det langt fra det fulle bildet på selskapets karakter. Avtalen mellom Norse Production og Sekkingstad, som ble undertegnet samme dag som de ansatte hadde fått sine oppsigelser til jul i 2012, gikk ut på at Sekkingstad var eneste råvareleverandør og eneste kunde, og at Norse Production bare drev akkurat denne virksomheten. Fiskeforedlingen foregikk i Sekkingstad sine lokaler, med Sekkingstad sitt utstyr, Sekkingstad sine råvarer, og med Sekkingstad sine arbeidsledere. Og Sekkingstad overtok det ferdige produktet. Sekkingstad garanterte for leasingavtalen for produksjonsutstyret Norse benyttet seg av. De to selskapene delte kontor. Sekkingstad førte regnskap for Norse, de hadde felles advokat og felles revisor. Dette er altså *ikke* slik som entrepriser er ment å foregå. Norse Production eksisterte *bare* inne i Sekkingstads fabrikk. Selv om arbeiderne juridisk sett var ansatt i Norse Production, som solgte tjenester til Sekkingstad, er det nok likevel

riktig å si at praksisen ligner mest på et *rent bemanningsselskap* for Sekkingstad. NNN konkluderte også slik, og de skriver i allmenngjøringsbegjæringen at «Norse Production synes å være et selskap som er opprettet kun for å overta driften ved anlegget til Sekkingstad i Norge, og da med den hensikt å kunne forskjellsbehandle norsk og utenlandsk arbeidskraft».

Ettersom likebehandlingsprinsippet ikke sa noe om forskjellsbehandling *internt* i et selskap, kunne Sekkingstad gjennom denne manøveren fortsette å lønne de norske 170 kroner timen og de polske 91,40 kroner timen. De polske ansatte ble imidlertid trukket lønn for husleie/reiseutlegg med om lag 3000 kroner i måneden.⁵² Administrerende direktør Bård Sekkingstad var så fornøyd at han i BT 19. januar 2013 kalte seg «stolt» over løsningen,⁵³ mens PwC på sin side, dukket opp i NHO-foreningen Sjømat Norge for å skryte av modellen. (Hasås 2017: 219).

De polske ansatte var i utgangspunktet ansatt i Norse Production på midlertidige kontrakter, men gikk etter hvert over på faste kontrakter, men uten garantilønn, en kontraktsform vi allerede har diskutert flere ganger i forbindelse med bemanningsbransjen. Dermed var de hele tiden avhengige av å få oppdrag – det vil si bli sendt til Sekkingstad - og ble lønnet etter dette. At de etter hvert var fast ansatte ga dem trygghet mot oppsigelse, og skulle slik spille en rolle i selve streiken, men ettersom de aldri ante hvor mye de fikk jobbe, hadde de ingen egentlig forutsigbarhet.

Avtalen mellom de to selskapene bestemte også den eneste pengestrømmen inn i selskapet, og dermed potten de ansatte nå skulle få sin lønn fra. En avtale de ansatte åpenbart ikke hadde innflytelse over, men som kom til å få stor betydning ved en senere korsvei.

⁵² Se allmenngjøringsbegjæringen, bilag 24 og 25.

⁵³ BT 19. januar 2013

9.1.4 Nye former for ledelse

NNN fikk tidlig mange medlemmer i det nye selskapet, og forsøkte allerede i juli 2013 å kreve tariffavtale, noe bedriften nektet etter mekling hos kretsmekleren i Bergen. De neste par årene forsøkte de dette gjentatte ganger, men bedriften tok i bruk stadig mer avanserte metoder for å hindre tariffavtale.

Ifølge kapittelet *Ble solgt til Polen i Det mørke arbeidslivet* (2017:220) fra journalist Torgny Hasås, valgte eksempelvis daglig leder i Norse Production Tom Lerberg å kalle inn de ansatte i Norse én etter én for å spørre dem om de var fagorganiserte. Hasås forteller videre historien om Dawid Jania som sa ifra at han var organisert, og som like etter fikk vite at hans midlertidige kontrakt ikke ble fornyet, noe som også er dokumentert i allmenngjøringbegjæringen fra NNN. Selv om de som ble overdratt fra Sekkingstad til Norse fikk faste jobber, så gikk de som tidligere var innleid i hovedsak på kortere kontrakter i denne perioden. Dermed trengte ikke Jania å sies opp, han fikk bare, ifølge Hasås beretning, beleilig nok ikke forlenget kontrakten sin. Etter denne prosessen var det til slutt bare 2-3 medlemmer igjen i NNN, noe som gjorde at det ikke lenger lot seg gjøre å kreve tariffavtale.

Denne historien har gjentatt seg flere ganger. Klubbleder Krzysztof Jedlikowski fortalte eksempelvis til Klassekampen at han ble spurt om han var organisert da han fikk tilbud om å jobbe som mekanikker, og som han la til på spørsmål om hva som ville skjedd om han hadde svart bekræftende: «Då ville eg ikkje ha fått meir arbeid. Det skjedde med ein av våre som sa han var medlem.»⁵⁴ Kanskje er det nettopp Dawid Jania Jedlikowski refererer til her. Her ser vi det fryktregimet som både Oslo Bygningsarbeiderforening og Unionen refererer til – helt nakent.

9.1.5 NNN som aktør

NNN skiftet da strategi. Som nevnt i kapittel 3 ovenfor, så kan tariffavtaler allmenngjøres om en kan dokumentere at utenlandske arbeidstakere ikke har

⁵⁴ Se Klassekampen 19. juni 2018

likeverdige vilkår som de norske arbeidstakerne, og at dette fører til konkurransevridning. NNN startet slik et omfattende og systematisk dokumentasjonsarbeid av forholdene på Norse Production og Sekkingstad, og i allmenngjøringsbegjæringen omhandler som nevnt ovenfor hele 338 av de 569 sidene forholdene ved Norse Production. Basert på dette, krevde NNN i mai 2014 allmenngjøring av overenskomsten for fiskeindustribedrifter, noe som ble godtatt av tariffnemden 27. november 2014 med virkning fra 1. februar 2015⁵⁵ Minstelønnen ble satt til 162,85 kroner timen, som var en kraftig økning for de polske, men til tross for lovens intensjon, så stod Norse Production fremdeles fritt til å forskjellsbehandle over dette nivået. I 2017 var denne gjennom forbundsvise lønnsforhandlinger økt til 176,60 i timen. De neste årene fikk NNN gradvis flere medlemmer i Norse Production, opp mot 15-20, men disse valgte, på bakgrunn av erfaringene i 2013, å være hemmelige medlemmer.

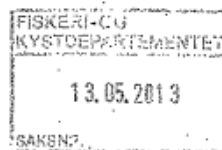
9.1.6 Opplevelsen av arbeidshverdagen i Norse Production

13. mai 2013 mottok Fiskeri- og kystdepartementet et anonymt brev fra noen av de ansatte på fabrikken, med overskriften «We need to help for you». Brevet, som en kan finne som bilag 26 til allmenngjøringsbegjæringen, følger i sin helhet på neste side.

I brevet påstår de ansatte både at de jobber 300 timer i måneden, at selskapet har ranet folk for over en million kroner, og at Sekkingstad burde fått en utmerkelse som en menneskefigur med håndjern og fotlenke for den første arbeidsleiren i Norge, men også at bare gjennom å drive med slaveri ville det vært mulig å ha den raske veksten som gjorde at Sekkingstad ble et Gaseselskap i 2012. I det hele tatt er denne begjæringen et uvurderlig dokument for å forstå forholdene på fabrikken i 2012-2014.

⁵⁵ Se <https://www.regjeringen.no/no/dep/asd/org/nemnder-styrer-rad-og-utvalg/permanente-nemnder-rad-og-utvalg/tariffnemnda2/tariffnemnda/vedtak/2014/Protokoll-32014/id2342634/>

We need to help for you



Polish labor camp "Norse Production" in the fish processing plant Sekkingstad AS, Skaga 5382 Skogsvåg in Sotra.

Already five months the employees work for 90 nok per hour and overtime work on Saturdays, Sundays and holidays 126 nok per hour.

Poland company has missed the new rules which came into force on 01.01.2013, this rules have to guarantee that all foreigners who came to work in Norway, the Norwegian remuneration and working conditions.

Polish company robbed all workers of everything they can. Employees working without holidays, is not that slavery?

Employees who are working overtime, they have no meals in laws "Norse Production" took people meals. we are working 300 hour per months

„Norse Production" has robbed people on over 1 000 000 nok Sekkingstad AS is among the Norwegian enterprises qualified as a "Gazelle Companies" in 2012.

Firm Sekkingstad AS had a very rapid growth in production, but as it has so many slaves it is possible to get prize.

And in 2013 Sekkingstad AS should get a reward, human figure encased in shackles and ball and chain as the first labor camp in Norway.

Sekkingstad AS in Sotra is no longer a producer of salmon, only Polish business "Norse Production", then why all the productions are packaged in boxes with the logo Sekkingstad and Enghave?

Production Norse doing for Enghave packed filets, sea fraiche which won in test 1 VG in October 2012.

Such fraud should deal with the prosecutor and Labour Court for violations of labor law.

"Norse Production" gave people at the beginning of this year the commission contract for three months and then annex to this contract for one month, that's wangling and cheating people.

Why the Sekkingstad has not given the people contracts? Even they do not offered. Only the Polish business was suddenly became is not that strange?

Thank you to Trade Unions and for all who help with these cheaters. Such companies should be thrown out of Norway for being cheating people intentionally break the rules in order to steal from people.

It should be talk about it loudly and write that there is no such practice in Norway. We want to live a normal life like everyone in Norway.

Figur 9: Anonymt brev sendt Fiskeri- og kystdepartementet og LO i mai 2013. Kilde: Bilag nr. 26 fra begjæringen om allmenngjøring av fiskeindustrioverenskomsten.

Og dette understrekes også av det feltarbeidet og de samtalene jeg gjorde selv. Som beskrevet nærmere i kapittel 5 ovenfor, gjorde jeg aldri detaljerte kvalitative

intervjuer med de ansatte i Norse Production. Dette skyldes at veien ble litt til mens jeg gikk, og at det var selve konflikten – og ikke arbeidshverdagen – jeg hadde fokus på. Det er klart at dette ville styrket avhandlingen, både for å forstå utbruddet av konflikten, men også for å nedenfor beskrive og forstå streikehverdagen. Likevel fikk jeg gjennom mine besøk hos de ansatte, og møter med særlig tillitspersonene i flere andre fora, etter hvert en del samtaler også om dette, og det følgende vil basere seg på de notatene jeg gjorde underveis.

Når jeg pratet med arbeiderne var det tydelig at de som jobbet der var ekstremt misfornøyde med forholdene. De polske ansatte, som utgjorde det klare flertallet i produksjonen, fikk etter allmenngjøringen høyere lønn, men ble fremdeles lavere betalt enn de norske og generelt dårligere behandlet, ifølge egne utsagn. «We only want normal contracts» sa en av de streikende til meg 15. september, og vektla slik at det de krevde ikke var enormt, men bare det som er regnet som vanlig i Norge. En annen sa tilsvarende «we only want normal Norwegian salary». Dette var viktig for dem for følelsen av **rettferdighet** og prinsippet om likt lønn for likt arbeid, men også for å få overtidsbetaling, som kunne utgjøre opp mot 30 000 ekstra med tariffavtale.

Viktigere enn pengene var likevel følelsen av å bli behandlet **anstendig** og med **respekt**. Selv om lønnen totalt sett var mye bedre enn i Polen, sammenlignet de likevel måten de ble behandlet i Norge, med måten de ble behandlet der. «In Poland we get overtime and so on, this could never happen there» sa en. «Norway has very good reputation, but I was shocked when I started working here with the conditions and sometimes 17 hours workday». Flere av de brukte faktisk ord som slavearbeid, slik vi også så i brevet ovenfor, og en av dem sa til meg «we are treated like slaves, this could never have happened in Poland». Dette med betydningen av anstendighet og respekt for fagorganisering, er for så vidt i tråd med både etableringen av de første fagforeninger i Norge, som nettopp skjedde i håndverksyrker preget av deklassering (Olstad 1991), men også flere nyere studier av fagorganisering (for eksempel Reich & Bearman 2020).

Vel så viktig som anstendighet, var imidlertid **forutsigbarhet**. Bedriften brukte en Facebook-gruppe til å fordele arbeidet, og en beskrev at man typisk kunne få en melding på meldingstjenesten Messenger en time før han egentlig skulle innfinne seg på arbeid, med beskjed om at det likevel ikke var noe å gjøre. Han pekte på at når de var i Norge, måtte de være tilgjengelig konstant, men fikk likevel bare betalt for den tiden de faktisk arbeidet. Noe som begrenset veldig hva de kunne bruke tiden til. En annen sa at han var frustrert over at de ble beordret og ikke spurt: «They decide, they don't ask if you can come to work. They say that you need to come. Called me a Sunday at 8 in the evening and said «you have to come now»». Å få en forutsigbar skiftordning, med overtidbetaling og klart definert fritid var slik en viktig del av motivasjonen: «We get no overtime, and no knowledge about how long and much we work». Samtidig var forutsigbarhet i forhold til utbetaling av lønn også viktig, ettersom dette kunne variere mye fra måned til måned etter hvor mye fisk som kom inn, mens regningene var konstante.

Det siste viktige poenget ble særlig reist av de av de polske arbeiderne som enten allerede hadde flyttet eller så for seg å flytte familien sin til Norge, og bli boende her. Det handlet om å få anledning til å bli **norske samfunnsborgere**, og han ene sa «we need normal contracts to get a Norwegian personal number. We need a Norwegian personal number to rent a house. We need a house to move the family.» Også for å få lån i banken, var det viktig med skikkelige kontrakter. I stedet bodde mange av dem i hus fremleid av bedriften, noe som i realiteten skapte en *trippel avhengighet* – ved at bedriften var både arbeidsgiver, kontrollerte boligsituasjonen, og stod med nøkkelen til innpass i norske institusjoner som Nav gjennom de ansattes manglende kjennskap til språk og hvordan systemene fungerte. Han ene sa til meg angående Nav: «I call them and understand nothing, then I go to speak with them, and they tell me to call». En slik avhengighet kan forstås nettopp som et uttrykk for et svært skjevt **strukturelt maktgrunnlag**.

Alt i alt opplevde de polske arbeiderne sin arbeidshverdag som preget av urettferdighet, respektløshet og uforutsigbarhet, og den var organisert slik at de kom i

en spesielt sterk trippel avhengighet som gjør det vanskelig å bli fullt ut integrerte, norske samfunnsborgere.

9.1.7 Nytt forsøk på tariffavtale

Fra allmenngjøringen tidlig i 2015 jobbet NNN målrettet, men så vidt jeg forstod, med relativt lite hell med å reetablere tariffavtalen – blant annet basert på historiene vi la frem ovenfor. Men i løpet av våren 2017 valgte 80 av de omtrent 120 polske ansatte i Norse Production å melde seg inn i NNN og be om hjelp til å kreve tariffavtale. Det er ulike oppfatninger av hva som er bakgrunnen for dette. En av dem er at det var uenigheter om rotasjonsordningen. Ettersom de fleste ansatte nå var polske pendlere, ønsket de å arbeide mest mulig når de var i Norge, og være lengst mulig hjemme i Polen ellers. Norse Production la til rette for dette gjennom en 8-4 rotasjonsordning, som betyr at de jobbet åtte uker og hadde fri fire uker. I tillegg ble det etablert en timebank, hvor arbeid utover 40 timer i uken ble overført denne og utbetalt i friperiodene, uten overtidstillegg.

pracownika stawienia się w pracy.

Avlønning: Inntil 40 timers uke avlønnes med ordinær lønn.

Wynagrodzenie: Do 40 godzin pracy tygodniowo, naliczane jako zwykłe wynagrodzenie.

Opptjente timer over 40 timer pr. uke overføres til timebank.

Naliczone godziny pracy powyżej 40 godz./ tydz. przekazywane będą do Banku Czasu Pracy.

Timebank: Opptjente timer i timebank utbetales som ordinær lønn i første friperiode etter opptjening.

Bank Czasu Pracy: Naliczone godziny w Banku Czasu Pracy będą wypłacane jako regularne wynagrodzenie w pierwszym okresie wolnym, od momentu ich uzyskania/ wypracowania.

Figur 10: Utdrag fra arbeidskontrakt med timebank. Kilde: Torgny Hasås i frifagbevegelse.

Denne ordningen er ulovlig etter arbeidsmiljøloven, som krever overtidsbetaling med et tillegg på minst 40 prosent av lønnen. Da så Arbeidstilsynet kom på besøk 6. desember 2016 for å undersøke forholdene, fant de at både rotasjonsordningen og timebanken brøt med loven og måtte endres. Derfor endret Norse Production arbeidskontraktene, og omgjorde rotasjonsordningen til en 5-3-ordning. Samtidig fortsatte de med systemet med timebank, men de nye ordningene skapte mye misnøye

hos de ansatte, og også uenighet om hvorvidt de ansatte jobbet skift eller ikke, og altså om de i henhold til den allmenngjorte tariffavtalen skulle ha skifttillegg på 20 prosent – noe bedriften nektet for. Denne frustrasjonen ble også underbygget av at det rundt nyttår var ansatt en ny arbeidsleder fra Litauen, som visstnok behandlet de ansatte elendig som en sa, og at frustrasjonen dermed hadde økt voldsomt blant de hovedsakelig polske ansatte. Flere mente at behandlingen var et utslag av rasisme.

I tillegg virker det logisk å anta at NNN's arbeid med allmenngjøringen, som hadde økt timelønnen fra 90 til 164 og videre til 176,60 kroner på relativt kort tid, kan ha spilt en rolle, selv om ingen av de jeg pratet med pekte på dette. Dessuten var mange nå ansatt på faste kontrakter i Norse Production, og risikerte dermed ikke samme skjebne som Dawid Jania. Jarle Wilhelmsen, nestleder i NNN, sa rett ut at dette var «sløvhets» fra ledelsen i Norse sin side – etter tre år på midlertidig kontrakt kan man som kjent kreve fast ansettelse. Denne endringen fra korte til faste kontrakter (men fremdeles uten faste stillingsprosenter), gjorde at det, ifølge en av de polske ansatte som hadde vært en viktig drivkraft for den kollektive innmeldingen i 2017, ble noe enklere å få folk med seg inn i NNN.

Innmeldingen ble beskrevet i en artikkel av Gunnar Wiederstrøm i Klassekampen 19. juni 2018:

Vi tok ikkje kontakt med NNN, men tilsette på ulike avdelingar samla seg i grupper for å diskutere kva dei kunne gjere. Det skjedde i heimane. Vi var særers varsame, for vi var redde for at leiinga skulle oppdage kva som var på gong. Vi var over 50 til stades, og vi vart samde om å melde oss inn i NNN. (Klubbleder Krzysztof Jedlikowski til Klassekampen).

Denne masseinnmeldingen i april 2017, førte til at de ansatte og NNN igjen kunne kreve tariffavtale. Dette var den samme avtalen som tidligere hadde vært virksom på Sekkingstad AS. Enda en gang nektet Norse Production, og det førte til mekling hos kretsmekleren tidlig på høsten i 2017. Her stilte ledelsen i Norse Production en rekke krav for å inngå en avtale, som at helgen skulle være en del av den vanlige uken for å unngå helgetillegg. En kan bli enige om ulike unntak fra lover og regler om det eksisterer en tariffavtale, men bare etter forhandlinger, og bare etter at det eventuelt eksisterer en tariffavtale og tillitsvalgte som kan gjennomføre forhandlingene. Derfor

var det selvsagt umulig for NNN å gå med på kravene fra Norse, og den 7. september sa ledelsen i Norse Production endelig nei til tariffavtale hos kretsmekleren. Dermed var streiken et faktum fra fredag 8. september 2017.

9.2 Streik!

Fredag 8. september 2017 gikk altså om lag 75 organiserte ut i streik ved Norse Production, og det følgende kapittelet skal gjennomgå streikens kronologi og løsning. Her vil jeg forsøke å gjengi og analysere virkemidlene til de to hovedaktørene, nemlig arbeidsgiversiden i Norse Production og Sekkingstad AS (som fremstod helt samkjørte), og arbeidstakersiden med NNN-klubben på Norse, NNN sentralt og lokalt, og LO i Bergen og omland, som også fremstod hovedsakelig samkjørte. Interessant nok så var arbeidsgiversiden *ikke* samkjørte med arbeidsgiversiden i NHO, som vi vil se.

9.2.1 Streikens kronologi

Fredag 8. september var ikke bare streikestart, men også første organiserte fanemarkering i rundkjøringen utenfor Sekkingstad. Her deltok blant annet lokalpolitikere fra SV og Arbeiderpartiet, samt lokale foreninger fra andre LO-forbund. Likevel druknet konflikten litt i offentlighetens øyne første helgen, da det fremdeles var full valgkamp for de fleste (valget ble avholdt mandag 11. september 2017). Fredag 15. september var jeg på besøk hos de streikende for første gang, dratt med av en pensjonert aktivist fra Industri Energi som jeg allerede hadde intervjuet, og som slik fungerte som min portåpner (PÅ). Han hadde, sånn halvveis uformelt, tatt på seg oppdraget med å se på hvorvidt Industri Energi kunne bistå de streikende, og hadde ment at det var veldig viktig at jeg, som forsker, var med ut og så hvordan ting «egentlig var der ute». Denne tilgangen baserte seg altså på de kontaktene jeg hadde bygget gjennom det empiriske arbeidet jeg allerede hadde gjort, og selv om ikke alt dette er med her i den endelige avhandlingen, illustrerer det likevel at det har spilt en viktig

rolle for meg. I det strålende solskinnet etablerte jeg nye kontakter, og pratet med både polske og norske aktivister. Denne dagen var det ingen formell markering, og vi var ganske alene i å besøke de streikende, noe som ga mye informasjon. Jeg pratet også med en tillitsvalgt i isoporkasse-bedriften Jackon, som skulle spille en viktig rolle etter hvert.

Mandag 18. september var det møte i Kjemisk Arbeiderforening, avdeling 88 av Industri Energi, hvor jeg deltok som gjest, og hvor spørsmålet om hvordan en kunne bidra konstruktivt til streiken i Norge ble drøftet, og det ble bestemt at en skulle forsøke å ta ut Jackon i sympatistreik. Det ble også opplyst, av Vigdis Vestvik, ansatt som organisasjonsmedarbeider hos NNN i Hordaland, at moralen var høy, men at flere av de som hadde oppholdt seg i Polen ved streikens start, hadde meldt seg ut, og at NNN på halvannen uke allerede hadde mistet 10 av sine medlemmer. Fredag samme uke, 22. september, var den første store fanemarkeringen, hvor over 20 fagforeninger fra hele landet og hele LO-familien deltok, jeg telte ca. 125 deltakere på markeringen totalt, inkludert daværende LO-leder Hans Christian Gabrielsen og Fellesforbundet-leder Jørn Eggum som holdt appeller, og det ble også dekket i lokalpressen, deriblant Bergensavisen.⁵⁶

28. september ble det arrangert postkasseutdeling i nærheten av hjemmet til Bård Sekkingstad, og stand i Skogsvåg, like ved Sotra Videregående avdeling Sund, og det ble også arrangert stands og utdeling på Sartor og ved flere andre knutepunkter på øyen. 3. oktober varslet klubben på Jackon sympatistreik etter å ha blitt kraftig oppfordret av resten av Industri Energi, med flere besøk under markeringene.

Dagen etter, 4. oktober gjorde Hordaland Fylkesting et historisk vedtak da et flertall bestående av Arbeiderpartiet, SV, Rødt, MDG, Krf og Senterpartiet på initiativ fra SV-representant Daniel Charles Hextall, valgte å vedta støtte til de streikende – mot

⁵⁶ Gabrielsens appell kan sees på youtube. Fotballspilleren i bakgrunnen er min gutt Caspar som hadde skolefri og ble med pappa på feltarbeid denne dagen: <https://www.youtube.com/watch?v=Hza0b1rLe34>

stemmene til Høyre, Venstre og Fremskrittspartiet. Vedtaket var historisk fordi det ikke er vanlig at et fylkesting legger seg opp i arbeidskonflikter på denne måten.

Torsdag 5. oktober fulgte så den andre store fanemarkeringen, dette var en dyvåt oktoberdag, og dagen markerte at streiken hadde pågått i fire uker. Igjen telte jeg ca. 125 deltakere. Denne gangen organiserte LO i Bergen samlet busstur fra Folkets Hus, lederen fra Transportarbeiderforbundet hadde kommet, og selv Unio stilte med representanter denne dagen. Selv hadde jeg via kontakter i MDG fått i oppdrag å levere en støtteerklæring fra Bergen MDG, noe som også ble betegnet som historisk da partiet nok ikke er mest kjent for sine standpunkter i arbeidskonflikter.

Den tvungne meklingen ble satt til torsdag 12. oktober, og denne uken, med både den tredje men andre virkelig store fanemarkeringen, varselet om sympatistreik og den kommende meklingen, gjorde det til en intens uke. I tillegg til dette, ble det gjennomført noen mindre aksjoner på grensen av lovverket, og fredag 13. oktober var det også planlagt flere om ikke konflikten hadde løst seg. Alt dette gjorde at ledelsen i Norse Production valgte å undertegne tariffavtalen onsdag 11. oktober.

9.2.2 Arbeidsgiversidens første svar

Fredag 8. september startet streiken i Norse Production, men Sekkingstad AS – som juridisk sett ikke var part i konflikten – hadde på forhånd skrevet kontrakt med bemanningsselskapet Eterni Bemanning. Dermed kunne produksjonen i stor grad opprettholdes. De streikende mente selv at disse ikke var like effektive som dem selv, da de ikke hadde samme erfaring. Her sprikte anslagene, noen sa at de jobbet omtrent 70 prosent så effektivt, andre sa at «now they use 12 hours for 75 tons, before we used 7 hours», altså fra ca. 10.7 tonn i timen til 6.25 tonn i timen. Dette var en manøver som ble muliggjort av omorganiseringen som ble beskrevet ovenfor, hvor en satt ut hele produksjonen som entreprise. Dermed hadde arbeidsgiverne gjennom en slik *reorganisering* som vi beskrev i kapittel 4 sikret seg noe mot streikens effekt på produksjonen. Sekkingstads produksjon ble opprettholdt, men sannsynligvis til høyere kostnader.

Vi nevnte ovenfor hvordan det strukturelle maktgrunnlaget var forskjøvet via den *triple avhengigheten* hvor også tilgang til bolig skjedde via bedriften. Dette ble brukt systematisk av bedriften, som sendte ut meldinger til de som bodde i leiligheter fremleid av bedriften (som utgjorde nesten alle de polske). Her truet de med at streiken i seg selv kunne slå Norse Production konkurs, og dermed true arbeidet, men også leieforpliktelsene. Siden betalingssituasjonen slik ble mer usikker, sa bedriften, ifølge de polske ansatte at hvis streiken «tar lang tid, trenger vi to måneders garanti på husleien». Bedriften kom altså med et **plutselig krav om betaling av to måneders husleie frem i tid**, som de ansatte opplevde som et økonomisk press for å avslutte streiken.

Da streiken startet oppholdt flere av de ansatte i Norse Production seg i Polen i tråd med rotasjonsordningen. De som var der ble hver og en oppringt av ledelsen, og flere av disse reiste rett tilbake til Norge, meldte seg ut av NNN, og gikk på jobb. Det er umulig å vite innholdet i disse samtalene, men det er naturlig å tenke seg at det er vanskeligere for arbeiderne å vite hva som egentlig skjer når en sitter alene i Polen, enn samlet på Skaganeset. Noe vet jeg likevel fra disse samtalene, for det ble rapportert om at bedriften informerte om at produksjonen på sikt skulle flyttes til fabrikker i Danmark, og en flytende fileteringsfabrikk hvor arbeidet skulle kunne utføres direkte på sjøen – Norwegian Gannet som jeg kommer tilbake til nedenfor. Beskjeden fra bedriften til de ansatte de ringte til, var da visstnok at hvis de valgte å melde seg ut og gå på jobb, ville de få være med til Danmark. «They are opening a Danish factory where they want to move, and if we strike, we lose job».

Jeg har også fått tilgang til en epost som ble sendt ut til de ansatte på polsk (vedlegg 4), som jeg fikk hjelp til å oversette. Her er et utdrag fra denne:

[Ledelsen i Norse Production] vet at ikke alle ansatte ønsker å være medlem av en fagforening, men føler mye press og tvang for å registrere seg for en forening mot deres vilje. Konsekvensen av dette presset var også å utelukke noen kollegaer fra miljøet. Dette er en situasjon som i Norse anses som mobbing og er helt uakseptabelt på arbeidsplassen.

Ledelsen vil meddele at i Norse er det full organisasjonsfrihet. Hver ansatt har fullstendig medlemskapsfrihet i arbeidstakerorganisasjoner. Enhver form for mobbing / forfølgelse av en

eller annen grunn vil ikke tolereres og vil ikke bli godtatt uten konsekvenser for de som gjennomfører og starter det.

På grunn av den mistenkte bruken av mobbing på arbeidsplassen, tok fabrikkens avgjørelsen om å åpne undersøkelsesprosedyren i samarbeid med Helse- og sikkerhetsavdelingen.

Ledelsen ber alle som føler seg trakassert på jobb eller på noen måte tvunget mot deres vilje til å registrere seg for en fagforening å kontakte (...) din nærmeste veileder. Du kan også kontakte undertegnede direkte.⁵⁷

Eposten var undertegnet av Tom Lerberg, daglig leder i Norse Production. Så mens det, så vidt jeg vet, denne gangen ikke ble brukt metoden å innkalle ansatte en og en på hans kontor, så ble det likevel gjort en del fra ledelsens side for å få de streikende til å melde seg ut. Streiken ble avsluttet med 71 streikende, så denne strategien kan ikke sies å ha vært en stor suksess.

Så må det nevnes at arbeidsgiversiden var splittet i saken. Mens Norse Production og Sekkingstad AS fremstod samlet, så ser det ikke ut som de fikk støtte fra arbeidsgiverorganisasjonene (hvor de heller ikke var medlemmer). Faktisk hadde Sjømat Norge og deres medlemsbedrifter tidligere vært i kontakt med NNN om Sekkingstad, og også flere av deres medlemsbedrifter – som Sotra Fiskeindustri i Glesvær sørvest for Skaganeset, et selskap med tariffavtale, hadde ifølge fagforeningsrepresentantene i NNN flere ganger kontaktet forbundet for å få dem til å «ordne opp» på Sekkingstad. Det var viktig blant annet fordi de stod i et direkte konkurranseforhold til bedriften. På den andre siden hadde nettopp Sotra Fiskeindustri et utstrakt samarbeid med Sekkingstad, så deres rolle var tvetydig.

⁵⁷ Min original bærer veldig preg av google-translate, og jeg har noen ganger gjort visse endringer. Eksempelvis blir Norse i min original oversatt med Norge. Originalen slik jeg fikk den ligger som vedlegg 4.

9.2.3 Streikens materielle grunnlag (infrastrukturelle maktmidler)

En lang arbeidskamp vil alltid være svært krevende for de involverte og deres familier. En klassisk beretning fra tidlig i forrige århundre kan illustrere:

Even when he got strike pay, the member needed great self-control and courage to see a long stoppage through, if only because that pay was so much less than his wage... He might have savings to draw on; after that there was the pawnshop; but sooner or later he would be getting hungry, and, what is worse, seeing his wife and children get hungry too. In practice she could get relief, but under penalty of appearing as a pauper before the relieving officer, with the threat of the workhouse in the background. He, being engaged in a trade dispute, could not». (Phelps Brown 1960: 159, sitert etter Hyman 1972: 20)

Mye er åpenbart annerledes, men den usikkerheten som beskrives ovenfor, både om økonomi, i forhold til om konflikten kan vinnes, om hvorvidt de streikende beholder jobben, eller eventuelt blir forskjellsbehandlet etterpå, og det motet og selvkontrollen som kreves for å stå i en konflikt der selve livsbrødet til både deg og din familie er truet, er det samme. Men både lovverk, offentlige ordninger og avtaleverk (jf. Kap. 3 ovenfor), gjør likevel usikkerheten til en ganske annen. Først og fremst er det likevel de enorme ressursene i LO-systemet som gjør at en aldri trenger å frykte økonomisk nød gjennom en streik. De *infrastrukturelle ressursene* når det kommer til materiell, organisatorisk støtte, menneskelig støtte og planer, var sterkt til stede gjennom hele streiken – og slik vil det alltid være i Norge om LO bestemmer seg for å slutte opp om en streik. Og streiken i Norse Production ble omtrent så høyt prioritert som en streik kan bli, av både LO i Bergen og omland, NNN og LO sentralt.

9.2.4 Det daglige streikearbeidet (intern solidaritet)

Når man jobber et sted hvor det også opererer en fagforening, har man i utgangspunktet mange måter å forholde seg til denne. Man kan selvsagt delta eller ikke delta, men man kan også delta med entusiasme, ta på seg verv – eller markere seg tydelig i opposisjon. Samt flere posisjoner imellom. Når en konflikt bryter løs, forsvinner imidlertid muligheten til å innta en mellomposisjon. Enten er man på forhånd uorganisert – da fortsetter man å jobbe, ellers så er man på forhånd organisert – og man streiker.

Konflikten fjerner muligheten til å stille seg noenlunde nøytralt. Imidlertid har de streikende et handlingsvalg ved siden av å fortsette å støtte opp om streiken – de kan melde seg ut og gå tilbake på jobb. Da aksepterer de at arbeidsbetingelsene før streiken var gode nok, samtidig som de viser sin lojalitet til arbeidsgiver – og håper at dette skal bli belønnet i fremtiden. Det er nettopp ved å spille på dette håpet, og frykten for å potensielt miste jobben, at arbeidsgiveren baserte mye av sin strategi.

For den enkelte arbeider er dette en variant av fangens dilemma, for individet er det mest rasjonelt å forlate sine kamerater, fordi man da sikrer seg både sterkere stilling hos arbeidsgiver, maksimerer sjansen for å beholde jobben – og kan håpe at ens kamerater vinner streiken for en. Samtidig er det slik at hvis *alle* tenker rasjonelt fra et slik individ-perspektiv, så vil arbeidsgivere i realiteten kunne diktere det meste av arbeidsbetingelser, og *alle* vil komme dårligere ut. Det økonomer sjelden tar hensyn til i spillteoretiske tankeeksperimenter av denne typen, er imidlertid de sosiale normene som oppstår blant mennesker i et felleskap, hvordan disse skapes og opprettholdes. Og det er dette opprettholdelsesarbeidet, som er kjernen i det daglige streikearbeidet – og som også ligger bak at man står med gule streikevester i sol og regn og deler ut løpesedler og prater og forsøker å vise styrken i fellesskapet.

Den praktiske delen av det daglige streikearbeidet ble gjennomført i tett samarbeid mellom NNN-klubben på Norse Production, NNN sentralt og LO i Bergen. Den praktiske delen av det daglige streikearbeidet, er å stå utenfor bedriften og sikre at den ikke bruker streikebrytere. Dette var viktig fra gammelt av, da streik enda ikke var et legalt virkemiddel, og styringsretten tilnærmet absolutt, måtte de streikende arbeiderne bruke sitt antall og sin styrke på å hindre streikebrytere fra å ta deres arbeid ved blokade. Det kjente Menstad-slaget i 1931 – hvor den borgerlige regjerings forsvarsminister Vidkun Quisling sendte soldater mot arbeiderne – var nettopp et resultat av et forsøk på å blokkere kontraktører fra å ta de lockout-rammede arbeidernes jobber til lavere lønner.

I dag er streikebryteri sjelden et stort problem, og det er anerkjent på tvers av de øvrige skillelinjene i arbeidslivet, at det er en uting. Og selv om Sekkingstad AS

fortsatte produksjonen ved hjelp av innleie fra Eterni Bemanning, noe som i de streikendes øyne reelt sett var streikebryteri, så ble ingen derfra, så vidt jeg vet, forhindret fra å jobbe. Mer uenighet var det om de som hadde vært med i fagforeningen, men meldt seg ut i løpet av streiken, og noen av disse skal ha blitt smuglet inn i fabrikklokalene under tepper i biler for å unngå konfrontasjoner.

I stedet handler det daglige streikearbeidet altså mer om å stå utenfor bedriften med gule streikevester for å dele ut løpesedler og markere ovenfor en selv, de uorganiserte og bedriftsledelsen styrken i det streikende fellesskapet. Målet er altså å *bygge og opprettholde den interne solidariteten* (jf. begrepsapparatet i kapittel 2). Dette gjøres gjennom å ha det gøy sammen, bli kjent og dele en opplevelse av at en er i samme båt. I streiker er det typisk et problem at en del faller fra underveis, og om for mange faller fra vil streikens effektivitet rammes, derfor er den interne solidariteten ekstremt viktig. Samtidig som en også markerer ovenfor bedriftsledelse og de uorganiserte styrken i det streikende fellesskapet, og slik svekker deres kampvilje.

Ettersom fileteringsfabrikken ligger nesten ute på et nes, med lite tilfeldige forbipasserende, ble imidlertid også dette streikevaktarbeidet utfordret. Ikke stoppet de streikebrytere, ikke hadde de noen å dele ut løpesedler til. Men neset hadde bussens endestopp og en snuplass – og busskuret fungerte i begynnelsen som basen for operasjonene hvor de streikende fikk ly for regnet og kunne koke kaffe og pølser og spille musikk. Etter hvert kom der opp flere telt, og mot slutten var hele snuplassen dekket av aktivitet som slik bidro til å bygge fellesskapet.

9.2.5 Kampen om offentligheten (innramming og narrative maktressurser)

Når en skal analysere streiken og kampen om offentligheten er det ifølge Åsmund Arup Seip (1996: 26) særlig to forhold som er viktig. Det ene er hvordan de streikende selv kommuniserer med opinionen, hvordan de presenterer kravene og streiken ellers. Det andre er hvordan mediene selv spiller en rolle i utviklingen av streiken, hvordan mediedekningen virker på aktørene. For som Seip skriver:

Å vinne en streik er i mange tilfeller et spørsmål om å vinne opinionen. [...] Dersom arbeidskamp som streik eller lockout tas i bruk vil som oftest mange utenforstående rammes. I en slik situasjon er det av avgjørende betydning for partene å sikre seg støtte i opinionen.» (Seip 1996: 27)

Å vinne denne kampen er imidlertid ofte utfordrende for streikende arbeidere (Lekve 2017a, Lekve 2018d, Lekve 2021). Denne innsikten står også sterkt i dagens arbeiderbevegelse, som en av fagforeningsrepresentantene fra Fellesforbundet lokalt sa «BT ja, ja vi vet jo hvor de står – og det er ikke på vår side», og de jobbet derfor målrettet med å utvikle de **narrative maktressursene** gjennom **innramming** hvor de formulerte sin fortelling om kampen og hvorfor den var rettferdig, som så ble spredd videre til offentligheten.

Når det kom til det mer tradisjonelle arbeidet med å vinne offentligheten gjennom avisene og sosiale medier, hadde de streikende imidlertid et stort fortrinn i denne konflikten, ved at kravet var så ukontroversielt, og så åpenbart en essensiell bestanddel i den bejublete «norske modellen». De narrative ressursene til rådighet i denne konflikten, var enestående sterke, og det var lite behov for ytterligere innramming. Administrerende direktør i NHO-forbundet Sjømat Norge var dermed tidlig ute med å ta avstand fra Norse Production sin praksis, og hevdet i et innlegg i bransjeavisen iLaks (11. september 2017) at de «har tatt avstand fra bedriftens bruk av polske lønninger og polske arbeidsvilkår i norsk fiskeindustri», og at de «sammen med (...) NNN sørget for allmenngjøring av fiskeindustrioverenskomsten – nettopp med bakgrunn i dette selskapets praksis.»⁵⁸ Innlegget ble skrevet på valgdagen, som et svar til daværende Arbeiderparti-rådgiver Jonas Bals, men fikk likevel en virkningshistorie som at NHO hadde støttet de streikende – slik media rapporterte om fra dette. Mer tvetydig var posisjonen til NHO Service og Handel. Innlegget var nemlig underskrevet også av administrerende direktør for NHO Service og Handel, arbeidsgiverorganisasjonen hvor Eterni Bemanning var medlem. Det selskapet bidro som kjent gjennom hele streiken til å holde produksjonen i gang, ved å leie ut sine ansatte til Sekkingstad som formelt sett ikke var part i konflikten. Både Sjømat Norge

⁵⁸ <https://ilaks.no/nei-den-norske-modellen-er-ikke-under-angrep/>

og NHO valgte altså offentlig å gå ut med kritikk av praksisen på Norse Production, og dermed indirekte støtte til de streikende.

At også arbeidsgiverforeningene tidlig var ute med kritikk av ledelsen i Norse, gjorde kampen om offentligheten enklere. Bergensavisen hadde en rekke intervjuer med de streikende, og åpnet debattsidene for streikevennlige, og Klassekampen hadde også flere reportasjer og kommentarer om konflikten. I tillegg opplevde journalister jeg snakket med at ledelsen i Norse og Sekkingstad var vanskelig å få i tale, og dermed fikk ikke deres side like stor plass. I tillegg til at Bergens Tidende ikke brøt med sin borgerlige profil og gikk inn med støtte – men heller ikke uttalte seg negativt. Samtidig gikk saken sin seiersgang i sosiale medier.

Å tape kampen i media, betyr at arbeidsgiverne fremstår som «unorske» eller «umoralske», og svekker deres anseelse. Og en kan tenke seg at dette vil ha en effekt på kampviljen hos spesielt lokale arbeidsgiverne – som også skal fortsette å leve i et samfunn, og da særlig et lokalsamfunn.⁵⁹ At bedrifter med eiere på andre siden av kloden er mindre berørt av slike prosesser er trolig, og Tom Lerberg, eier og daglig leder av Norse Production opererte jo også fra Polen. Men Bård Sekkingstad, eier og daglig leder i Sekkingstad, opererte fra lokalsamfunnet, hadde familie som jobbet i nabolaget, og bodde selv ikke langt unna.

Fagbevegelsen, som antok at han spilte en avgjørende rolle i kulissene av konflikten, satte derfor i gang med å vende opinionen i lokalsamfunnet mot Sekkingstad. Dette skjedde på flere måter, det ble laget en løpeseddel:

⁵⁹ En av Sekkingstads konkurrenter, Sotra Fiskeindustri, illustrerer dette, da deres daglige leder Kjell Inge Eide i oppslaget i BT 19. januar 2013 om Sekkingstads omorganisering sa at «hadde Rema høvert at vi betalte arbeidarane 100 kroner timen måtte vi ha stilt på teppet hos dei på dagen».



Figur 11: Løpeseddel delt ut av LO i Bergen og omland.

Denne ble delt ut på stand like ved bedriften, på Sartor Storsenter, et kjøpesenter og nærmest som kommunesentrum å regne nord på Sotra, og ved en postkasseaksjon i nabolaget hvor Bård Sekkingstad selv bor. Selve løpeseddelen ble produsert av LO i Bergen og omland, hvor NNN avdeling 8, som hadde det formelle ansvaret for streiken, er medlem. Utdelingene ble gjort av både frivillige, aktivister fra LO i Bergen, og de polske streikende.

Min portåpner (PÅ) fortalte at han dreide alle samtaler rundt setningen «når det kommer folk til Norge, og jobber *for oss*, så skal de ikke behandles som dritt», og forsøkte slik å spille på det at vi, som norske, har et ansvar i forhold til at folk her behandles skikkelig. De tenkte seg at dette ville være viktig for Sekkingstad, men det en av deltakerne på aksjonen sa til meg var at det sannsynligvis spilte liten rolle. For Sekkingstad hadde allerede «et jævlig dårlig rykte, det var uansett ingen lokale som ville jobbet for han» og «han hadde ikke et godt navn». En historie var illustrerende, de hadde truffet en kvinne på en av standene «LO var hun helt imot, men dette her, det støttet hun» rett og slett fordi Sekkingstad hadde så dårlig rykte. Dette strider mot

tanken om den paternalistiske kapitalist, som riktignok tjener bra med penger, men som også spiller en viktig rolle ved å gi noe tilbake til lokalsamfunnet.

Det vi ser er at de narrative ressursene er meget sterke, og at siden også de infrastrukturelle ressursene er så sterke, så fikk en også spredd disse. Samtidig var det relativt enkelt å vinkle eller bedrive innramming av konflikten, ettersom den handlet om noe såpass grunnleggende som tariffavtale – som alle aktører i norsk offentlighet i prinsippet er enige om at er av det gode. Denne oppgaven var altså i stor grad allerede gjort gjennom den allmenne forståelsen av hva som er akseptable forhold i norsk arbeidsliv.

9.2.6 Mobilisering av andre forbund (styrke og omfang av nettverk med andre)

Vi har allerede sett hvordan LO i Bergen og Omland, NNN sentralt og også LO sentralt ble mobilisert. Alle disse organisasjonene kan i hvert fall delvis forstås som eksterne organisasjoner, og vil kunne mobiliseres gjennom *styrken og omfanget av nettverk*. Vi så også hvordan disse igjen brukte sine nettverk til å samle inn støtteerklæringer fra lokale og nasjonale politikere, og faktisk fra fagforeninger over hele verden. Slik styrket de åpenbart også både *den interne solidariteten* og *de narrative ressursene*.

Måten dette skjer i praksis varierer fra streik til streik, men det som er spesielt viktig er å gi de streikende følelsen av at de *ikke kjemper alene*. At kampen er viktig for dem – men også for mange flere. Derfor blir det delt ut løpesedler, og derfor er det også vanlig å gjennomføre ulike aksjoner i nærområdet. Viktigst er likevel å få besøk fra andre foreninger og aktivister som representerer mange flere, og streikens suksess er slik betinget av disse nettverkene. Derfor ble det allerede første dag arrangert fanemarkering, som betyr at en rekke andre forbund møter opp for å vise støtte, og at det holdes appeller og sang, at man spiser pølser, og, noen ganger, danser i regnet – slik som på den tredje fanemarkeringen 5. oktober. Fanemarkeringene kan imidlertid ikke arrangeres hver dag, ettersom de fleste deltakerne har andre jobber å skjøte, derfor må de streikende også få besøk, støtteerklæringer og så videre underveis. Portåpneren (PÅ) som dro meg med var der etter eget anslag 10-12 ganger i løpet av de fem ukene

streiken pågikk. «For å slå av en prat og gi de en pose twist» som han sa, og «for å vise de at de ikke er alene».

I dette arbeidet er de lokale tillitsvalgte og medlemmer ekstremt viktige, men det er aktørene utenfra som best kan styrke troen på at kampen er *viktig* og *rettferdig*. Som en sa, det handler om «å holde motet og moralen oppe. Stå der helt alene? Nei det ville ikke gått.» Derfor deltok tillitsvalgte fra hele landet. Derfor kom lederen for LO – Hans Christian Gabrielsen - med 950 000 medlemmer i ryggen. Derfor gjorde partier – også de som tradisjonelt ikke involverer seg i arbeidskonflikter – og politiske organ støttevedtak. Derfor kom det erklæringer fra Indonesia og Kambodsja. En aktivist tok med seg en farget tillitsperson fra Kongo – hvorav en av de polske streikende utbrøt «det er jo faen meg en neger her, som støtter oss».⁶⁰ Det er nettopp fordi støtten fra andre er så viktig for å opprettholde troen, at det vi beskrev i forrige delkapittel, kampen om offentligheten, der det store flertallet av oss får sin informasjon og grunnlag for å danne oss meninger, spiller en så viktig rolle i enhver konflikt.

En spesiell mobilisering i lokalsamfunnet skulle vise seg å spille en avgjørende rolle, nemlig den som ledet frem mot varselet om solidaritetsstreik fra isoporkasseprodusenten Jackon 3. oktober. Her var det særlig min portåpner (PÅ) som selv spilte en nøkkelrolle ved å formidle kontakten til Jackon.

Han fortalte meg at i hans forening, Kjemisk Arbeiderforening, avdeling 88 av Industri Energi var det «tradisjon for å gjøre slikt», og han og en til fra foreningen bestemte seg tidlig for at de skulle ta kontakt, og prate med deres medlemmer i nabobedriftene for å se om det var noe de kunne gjøre. De kjente til Jackon, både fordi det var en av dem som hadde organisert bedriften i utgangspunktet, og fordi en derfra satt i styret til avdeling 88. Samtidig visste de også at en annen Industri Energi-bedrift, Biomega kjøpte «kvalitetsavfall» fra Sekkingstad som de brukte i sin produksjon.

⁶⁰ Dette ble ytret muntlig og min vurdering er at det ikke var ment nedsettende, selv om ordet «neger» ofte tolkes slik.

Dermed var det to bedrifter en kunne kontakte og se hva de kunne gjøre med. Også Biomega var visstnok opprinnelig organisert av disse to.

Denne prosessen kom i gang allerede fredag 8. september, og han begrunnet at han var så tidlig på akkurat Norse Production på flere måter. For det første var det «ikke 7 men 70», det var «ingen pølsebod», de fleste norske bedrifter har under 50 ansatte, men her var det snakk om 120 ansatte, hvor et flertall krevde tariffavtale, og «de fleste arbeidsplasser av den størrelsen er – og bør være – organiserte». For det andre var dette en kamp startet og ledet av arbeidsinnvandrere.

Det som gjorde det så viktig – er at de var polske, arbeidsinnvandrere. De behandles som slaver, det er sosial dumping, dette handler om det de har krav på, anstendige forhold (PÅ).

I det kommer også det tredje momentet, nemlig frykten for at det skal utvikle seg en aksept for ulik betaling for likt arbeid basert på opprinnelsesland. For det fjerde er dette en stor lokalbedrift i en vekstbransje hvor vi «vet det er gode penger» og en bransje som «hypes opp til å bli det neste store etter oljen.»

Han fortalte imidlertid også at Industri Energi-leder Frode Alfheim og daværende NNN-leder Jan-Egil Pedersen hadde god kontakt, og at der også var flere andre forbindelseslinjer mellom forbundene. I alle fall kom det også en telefon fra Industri Energi sentralt samme fredag som ba ham om å se hva deres medlemsbedrifter kunne gjøre. Dermed ble styremøtet i Kjemisk Arbeiderforening, hvor jeg deltok, innkalt til 18. september, og her ble en enige om å forsøke å ta ut Jackon og ikke Biomega, fordi sistnevnte viste seg å spille en for lite viktig rolle som kunde for Sekkingstad.

I Jackon var den tillitsvalgte, som også satt i styret i Kjemisk Arbeiderforening avdeling 88 og deltok på møtet, imidlertid bekymret for den sentrale rollen Sekkingstad spilte som kunde for Jackon, og det utstrakte samarbeidet som var mellom ledelsen i de to bedriftene. Han støttet selv solidaritetsstreik, men en «kan ikke pålegge slikt, de er redde for sine arbeidsplasser, det ble masse diskusjon» som han sa. Derfor dro portåpneren etter eget anslag til Jackon ti-tolv ganger og pratet med de ansatte, diskuterte deres motforestillinger og lignende. Til slutt kom de frem til at hvis de fikk

et generelt varsel fra hele isoporkasseindustrien i Norge – slik at Sekkingstad ikke ville få anledning til å skifte leverandør – så ville de gå ut i streik. I realiteten, viste det seg, ville nok et slikt skifte uansett vært vanskelig, ettersom disse kassene må produseres innen en ganske liten radius fra fabrikken, men det ga trygghet til de ansatte på Jackon. Uansett, på den siste turen ut på Jackon, hvor forslaget om å ta ut hele industrien i streik kom, sa klubblederen «hvis alle er med, så er vi med» - og de andre nikket. Dermed gikk varselet ut. Imidlertid betydde ikke dette at all produksjon skulle stoppe, bare at produksjonen av det som gikk eller eventuelt ville gå til Sekkingstad ville stoppes.

Portåpneren som hadde ledet prosessen fortalte meg at de også hadde vært i industriområdet på Sund og undersøkt mulighetene, og også tenkt tanken å ta ut Statoil, eller NNN-organiserte Tine. Hvor praktisk gjennomførbart dette ville være, er vanskelig å vurdere, men det som er sikkert er at en slik manøver ville hatt enorm betydning på hele samfunnet – og satt bedriften under et tilsvarende enormt press. Og det understreker viljen til å tenke utenfor etablerte rammer – om bare situasjonen krever det. Sånn sett kan vi si at miljøet rundt Kjemisk Industriarbeiderforening avdeling 88, fremstår temmelig vitale. Uansett er det klart at dette bare var mulig basert på den omfattende styrken og omfanget av nettverk hos sentrale aktører i og rundt streiken.

9.2.7 Andre virkemidler

Det kom aldri til større ulovlige aksjoner, men det var en del *diskusjon* om å tenke utenfor de juridiske rammene for arbeidskamper. Det var flere grunner til dette. For det første at det var stor irritasjon over arbeidsgiversidens bruk av arbeidere fra Eterni Bemanning til å holde produksjonen oppe, i praksis opplevd som streikebrytere. Videre fordi at å tape konflikten rett og slett ikke var et alternativ for mange aktører, det ville sette en fryktelig dårlig presedens for arbeidsinnvandrerne i en viktig bransje. I Oslo har man også, slik jeg beskrev ovenfor i kapittel 6, sett en utvikling i det polske miljøet hvor de vet at Fellesforbundet ønsker å hjelpe dem – men at ved å la seg hjelpe, mister de mest sannsynlig jobben – og graden av polske organiserte i særlig byggebransjen har stupt etter toppårene tidlig på 2010-tallet. To av fagforeningsrepresentantene som

stilte seg på hver sin side i spørsmålet om hvorvidt fagbevegelsen *først og fremst* er en kamporganisasjon, og hvorvidt man alltid bør respektere reglene i partssamarbeidet, ble når det kom til stykket – og det faktisk var en viktig konflikt – begge pådrivere for ulovlige aksjoner, riktignok av litt ulik karakter.

Enda viktigere enn presedensen ovenfor arbeidsinnvandrere, var dog presedensen ovenfor *resten av fiskeindustrien*. Særlig de som hadde oversikt over hvordan PwC hadde forsøkt å selge inn «Norse-modellen» på et møte i Sjømat Norge – hvor nettopp å bli kvitt fagorganisering også skal ha vært et tema – var opptatt av dette. Hvis Norse Production ville komme unna med å organisere seg bort fra tariffansvaret, ville andre tariffavtaler i bransjen bare være garantert av arbeidsgivernes gode moral, men de som har lest sin Brecht vet at selv *det gode mennesket* (for eksempel fra Sezuan) får vanskelige betingelser når profitten er rådende.

9.2.8 Maktressurser og streiken i Norse Production

Basert på overstående gjennomgang, ser vi at NNN-klubben i Norse Production og deres allierte i LO i Bergen og NNN lokalt og sentralt, tok i bruk en rekke ressurser for å vinne konflikten. Selve *streikeaktiviteten* må forstås som ment først og fremst å styrke den (1) interne solidariteten i gruppen. Det samme gjelder fanemarkeringene, støttemarkeringene og sangene som ble sunget. Slik lyktes en ikke bare å ta i bruk den interne solidariteten som allerede var utviklet, men også å styrke den i løpet av streiken. Videre, er det åpenbart at (2) styrken og omfanget av nettverket med andre forbund ble avgjørende, ettersom det var det som gjorde at forbund kom fra hele landet – ja hele verden – for å markere sin støtte, at politikere tok opp saken og skrev leserinnlegg, og at det spesielt tette forholdet til nøkkelaktører i Industri Energi, gjorde at man fikk i stand varselet om solidaritetsstreik. Disse nettverkene bidro også, når de ble aktivert, til å styrke den interne solidariteten ettersom kampen ble opplevd som mer rettferdig som en konsekvens av all støtten. De (3) narrative maktmidlene ble også tatt i bruk gjennom å forme fortellingen om Norse/Sekkingstad som streikebrytere, og eget krav om tariffavtale som noe åpenbart legitimt, og her er det også liten tvil om at man lykkes godt. Mens (4) de infrastrukturelle maktmidlene selvsagt var det som overhodet

muliggjorde en så lang streik, og sørget for streikebidrag, materiell, telt, at folk ble flydd inn fra hele landet, opptrykking av løpesedler og mye mer. Alle maktmidler var altså til stede, og sentrale aktører i NNN-klubben på Norse Production, NNN lokalt og sentralt, og LO i Bergen hadde kapasiteten til å ta dem i bruk på en effektiv måte for å vinne konflikten. I tillegg brukte de kapasitetene 1) forhandlingsevne for å balansere interessene til medlemmene, 2) innramming for å formulere budskapet og sette det inn i en større sammenheng om hva som er akseptable forhold i det norske arbeidslivet, og 3) nivåveksling ved å alternere mellom kamp og forhandlinger med motparten. Dette er et uttrykk for at det *organisasjonsbaserte maktgrunnlaget* til de streikende var *svært godt*.

Arbeidsgiversiden brukte også en del virkemidler, først og fremst ulike forsøk på trusler og å benytte seg av innleide fra Eterni, men de lyktes ikke. Og denne *maktubalansen* mellom de to partene i konflikten gjorde også at Norse Production underskrev tariffavtale med NNN-klubben den 11. oktober 2017.

9.3 Streikens etterspill – ny offensiv fra arbeidsgiverne

Ovenfor så vi hvordan Norse Production var et resultat av en relativt fersk reorganisering, noe som var en konsekvens av både overnasjonal rettsliggjøring gjennom Vikarbyrådirektivet og utstrakt bruk av innleide polske ansatte. Slik illustrerer forhistorien til Norse Production de viktige og mer generelle endringstrekkene vi beskrev i kapittel 4 – *internasjonalisering* av arbeidslivet, *reorganisering* av virksomhetsstrukturer gjennom nye former for ledelse, og *prekarisering* av arbeidsrelasjonene – som alle på sitt vis bidrar til å utfordre det *strukturelle maktgrunnlaget*. Det er disse tre overordnede tendensene som lå bak mye av streikens forhistorie, og som også gjorde det vanskelig å vinne gjennom med kravet om tariffavtale i årene 2013 til 2017. Men også da streiken var i gang bidro de til et svekket strukturelt maktgrunnlag, ved at Norse Productions eneste kunde Sekkingstad, som

juridisk sett ikke var part i konflikten, kunne leie inn arbeidskraft fra bemanningsselskapet Eterni Bemanning.

Disse tendensene og det forskjøvede strukturelle maktgrunnlaget, lå hele tiden til grunn for aktørenes handlinger. Og gjennom et svært sterkt organisatorisk maktgrunnlag, ble streiken likevel kronet med seier for arbeidstakerne. Men som vi skal se i det følgende, når dette strukturelle maktgrunnlaget sammenfaller med et forskjøvet institusjonelt maktgrunnlag, bidro det til enda en forskyvning – som endte med å ta konflikten inn i sin avgjørende og konkluderende fase.

9.3.1 To konkurser

Onsdag 11. oktober etter nesten fem uker i streik, skrev altså Norse Production under på en tariffavtale med NNN etter at varselet om sympatistreik fra Jackon fikk æren av å ha avgjort konflikten, selv om det altså aldri kom så langt som til faktisk sympatistreik.

Men likevel tapte arbeidstakerne. For 6. april spilte arbeidsgiverne et kort NNN ikke hadde noe svar på. De slo Norse Production konkurs. Daglig leder Tom Lerberg skyldte på tariffavtalen og NNN, for arbeiderne hadde stilt krav om etterbetaling av fem millioner knyttet til overtidsbetaling de hadde utestående. Men bobestyrer Bjørn Åge Hamre skrev at «selskapet (har) hatt tilfredsstillende inntjening i 2018. Tariffavtalen ble vurdert som kostbar, men håndterbar for bedriften».⁶¹

Syv dager senere, fredag 13. april, etablerte tre av arbeidslederne fra Norse Production selskapet Sund Laksepakkeri. De kjøpte konkursboet for 250 000, overtok kontrakten Norse Production hadde hatt med Sekkingstad, og drev videre i de samme lokalene, med de samme maskinene, de samme varene og den samme kunden. Mandagen var de igjen i full drift. Men *tariffavtalen* ble ikke med over i det nye selskapet. For samtidig etablerte de Sund Laks hvor de ansatte arbeiderne. Altså

⁶¹ Se <https://frifagbevegelse.no/anbefaling/laksemilliardaren-har-i-arevis-jobbet-for-a-knuse-fagforeningen-her-er-hele-historien-6.469.651300.59f2d20593>

skjedde det nå en tredeling, hvor Sekkingstad AS var grossist og oppdragsgiver, Sund Laksepakkeri drev laksepakking, og Sund Laks fungerte som et rent bemanningsbyrå. Slik skjedde det enda en omorganisering. Arbeidstakersiden tok altså i bruk nye virkemidler, og dette understreker poenget fra revitaliseringslitteraturen om å analysere maktressursene *relasjonelt*, altså i sammenheng med ressursene hos motparten.

En kunne tenkt seg at konkursen ikke ville spille noen viktig rolle, at de ansatte bare ville ta med seg kollektivet og det organisasjonsbaserte maktgrunnlaget inn i det nye selskapet, og slik raskt etablere en ny tariffavtale der. Da Sund Laks ble etablert den 16. april 2018, ansatte de 46 arbeidere, og etter hvert kom det opp i 85 ansatte. Men hverken klubbleder Krzysztof Jedlikowski eller noen av de 61 andre organiserte var blant dem. Faktisk var det ikke en eneste av de ansatte i det nye selskapet som hadde vært organisert i NNN overhodet.

Dette førte til en retts sak med krav om erstatning for potensielt tapt lønn, ettersom diskriminering på grunn av medlemskap i arbeidstakerorganisasjon er forbudt i henhold til arbeidsmiljøloven § 13-1. Sund Laks tapte saken i Bergen Tingrett 5. juli 2019, da de 45 organiserte arbeiderne som hadde gått til sak, fikk fullt medhold og 18,1 millioner i erstatning i tillegg til 2,1 millioner i saksomkostninger. Dommen ble imidlertid anket i sin helhet til lagmannsretten 12. september 2019. Men klarer du en konkurs, så klarer du to, og før saken rakk å komme opp i retten igjen slo Sund Laks seg konkurs den 19. februar 2020.

Dermed ble det ikke utbetalt noen erstatning, og den organisasjonsmakten som hadde blitt bygget opp rundt kollektivet i Norse Production, ble spredt for alle vinder. Kravet om tariffavtale i produksjonen på Sekkingstad, ser i skrivende stund sommeren 2023 ut til å være fjernere enn noensinne. Bedriften tapte i retten, men vant likevel en full seier, ettersom de slapp erstatning og unngikk tariffavtale. Slik tapte arbeidstakerne i Norse Production streiken.

Da allmenngjøringen for fiskeindustri skulle vedtas, skrev både Sekkingstad AS og Norse Production kritiske innspill. Ett av dem var at «dersom allmenngjøring vedtas, vil høyst sannsynlig flere slike virksomheter flytte utenlands, og Norse

Production stiller seg uforstående til at dette er NNN's ønske (...)», og viste til at Marine Harvest sin fabrikk i Polen betaler de ansatte under 30 kroner timen.⁶² Og Sekkingstad har forberedt seg på fremtiden. Som jeg allerede nevnte, åpnet de en ny fabrikk i Hirtshals, og de har dessuten investert i slakteskipet Norwegian Gannet. Dette er et hundre meter langt skip som skal hente fisk direkte i merdene, slakte dem om bord og levere dem i Hirtshals i Danmark. Her skal det i prinsippet kunne jobbe 100 personer – og produksjonen blir enda vanskeligere å organisere for norsk fagbevegelse. Hvem vet hvilke lønns- og arbeidsbetingelser pakkingen av norsk laks vil foregå på da.

9.3.2 Det institusjonelle maktgrunnlaget i fiskeindustrien

Konflikten i Norse Production hadde altså i seg et forskjøvet strukturelt maktgrunnlag, som sammen med det institusjonelle maktgrunnlaget spilte en dobbelt avgjørende rolle. Det var den institusjonelle makten som la grunnlag for den tvungne meklingen, og muliggjorde sympatistreik, samt, selvsagt, streik overhodet. Men det var også det institusjonelle rammeverket, altså konkurslovgivningen, som ble tatt i bruk da konflikten fikk sin avslutning. Det kan være verdt å minne om at det også var *nettopp* konkurslovgivningen som ble tatt i bruk i caset med de svenske rørleggerne i kapittel 6. Den institusjonelle reguleringen av kapitalismen kan i høyeste grad være til arbeidstakernes fordel, men denne aktivistiske bruken av konkurslovgivningen for å vinne arbeidskamper, peker mot at det institusjonelle maktgrunnlaget for arbeidstakersiden er forskjøvet og svakere enn det er vanlig å anta i en norsk kontekst

9.4 Den norske modellens forvitring?

Jeg har ovenfor analysert arbeidstakernes maktgrunnlag i konflikten om Norse Production, og konkluderte først med at dette var *svært godt*. Her kunne de trekke veksler på 1) en velutviklet intern solidaritet, 2) styrke og omfang av nettverk med

⁶² Se allmenngjøringbegjæringen.

andre aktører, betydelig 3) narrative og 4) infrastrukturelle ressurser. I tillegg kunne de mobilisere sine organisatoriske kapasiteter som 1) forhandlingsevne for å balansere interessene til medlemmene, 2) innramming av egen kamp for å formulere budskapet og sette det inn i en større sammenheng om hva som er akseptable forhold i det norske arbeidslivet, og 3) en smidig nivåveksling mellom kamp og forhandlinger med motparten. Både ressurser og kapasiteter ble effektivt tatt i bruk for å vinne konflikten. **Arbeidstakernes maktmobilisering var vellykket, og førte til seier i det største slaget, den syv uker lange streiken om tariffavtale. Men likevel tapte arbeidstakerne i Norse Production krigen.** De oppnådde tariffavtale i noen måneder, men endte opp som arbeidsledige. I rettsalen fikk de medhold, men ingen erstatning når rettssubjektet som ble dømt til å betale erstatning, løste seg selv opp i konkursens tryllerier. Alt mens fileteringen av fisk i fabrikken på Skaganeset fortsatte som før.

Dette kan forklares gjennom samspillet av det strukturelle og institusjonelle maktgrunnlaget. Det institusjonelle maktgrunnlaget lå til grunn for at arbeidsgiversiden kunne iverksette to konkurser, og slik starte på nytt uten tariffavtale. Samtidig er det det strukturelle maktgrunnlaget som gjør at bedriften ikke er mer avhengig av sine ansatte, og i det hele tatt kan vurdere et slikt tiltak. Faktisk er det strukturelle maktgrunnlaget nok det mest vesentlige. De ansatte, siden de var polske og ikke kjente det norske systemet, og dessuten ikke har fullt ut de samme rettighetene som norske arbeidstakere, var i stor grad avhengig av bedriften. Det eksisterte en trippel avhengighet – hvor bedriften kontrollerte hus, arbeid og tilgangen til norske institusjoner. På den andre siden var bedriften lite avhengig av sine ansatte, og hadde få problemer med å leie inn folk til å ta deres jobb under streiken, og heller ikke erstatte de organiserte etter konkursen. Sånn sett må vi kunne konkludere med at det strukturelle maktgrunnlaget var meget svakt, nettopp basert på de tre overordnede tendensene vi skildret i kapittel 4.

Internasjonaliseringen og tilbudssidesjokket gir bedriften anledning til relativt smertefritt å erstatte den organiserte arbeidskraften både under streiken og etterpå. Det overordnede selskapet som kontrollerte produktet og verdiskapningen, hadde ingen egne ansatte i produksjonen, som i stedet var ansatt i et selskap (Norse) med egen

BÅRD SEKKINGSTAD



VERDENS SLEIPESTE FISK

Figur 12: Plakat laget av LO i Bergen og omland til 1. mai 2018.

ledelse som forhandlet med Sekkingstad. Denne *reorganiseringen* av selskapsstrukturen, ga ledelsen anledning til å slå dem konkurs uten å risikere verdiene i selskapet. Sist, spiller en generell *prekarisering* av arbeidsrelasjonene en viktig rolle både i forkant og under selve streiken, ettersom arbeidsgiverne kunne kvitte seg med organiserte i forkant, og innleide vikarer overtok mye av arbeidet under selve streiken,

som dermed ikke svekket produksjonen like mye. Alle disse tre tendensene i arbeidslivet bidro til å redusere arbeidsgivers avhengighet av arbeidstakerne – og svekket dermed fagorganisasjonens strukturelle maktgrunnlag.

Det fantes ingen norsk modell i Norse Production. Og konflikten forteller oss også noe viktig om fremtiden til modellen. For her står vi ovenfor en konflikt hvor arbeidstakersiden hadde bygget et svært sterkt organisatorisk maktgrunnlag, men hvor samspillet av det strukturelle og institusjonelle maktgrunnlaget likevel førte til at arbeidstakerne stod uten tariffavtale og i praksis tapte konflikten. Og hvordan svarte fagbevegelsen? Med rettsaker, som de også tapte. Og ved å trykke opp plakater og paroler mot Sekkingstad i 1.mai-toget i Bergen i 2018 (figur forrige side).

Og som nevnt. I dag foregår produksjonen fremdeles på Skaganeset, uten både tariffavtale og norsk modell. Og nettopp det er et faretegn for den norske modellen, fordi den, som vi har sagt, er avhengig av et jevnbyrdig maktforhold, og det nettopp er tariffavtaler og anledningen til å gjennomføre en effektiv streik på mikronivå som ligger til grunn for dette maktforholdet på makronivå.

I tillegg er det sannsynlig, om det ikke tas grep, at dette vil spre seg ettersom bedriften står i en konkurransesituasjon med andre. Hvis de nå ser at de begynner å få dårligere konkurransevilkår fordi denne bedriften klarer å produsere uten tariffavtale og fagorganisering, og dermed får større profitt. I en slik situasjon, hvor en arbeidsgiver som bare er målrettet nok faktisk har virkemidlene til å kvitte seg med fagorganisering, vil fagbevegelsen kunne gå mørke tider i møte. En kunne endog sagt, at det gjelder å handle for å endre omstendighetene før det blir for vanskelig. At en igjen står ved *arbeiderbevegelsens tideverv*.

10. Arbeiderbevegelsens tideverv

Sociology is not only a mirror of civil society, it can also actively promote such civil society. Here surely lies sociology's distinctively public purpose: to represent humanity's interest in containing the unbridled tyranny of market and state.

(Michael Burawoy)⁶³

Et tideverv kan ha to betydninger. Enten så kan det bety en periode, en tidsalder, en epoke eller en æra – det er slik begrepet brukes eksempelvis i den norske oversettelsen av Ringenes Herre. I en slik forståelse vil 'arbeiderbevegelsens tideverv' måtte henvise til den perioden hvor arbeiderbevegelsen har hatt *avgjørende betydning* for utformingen av det norske samfunnet, det som i kapittel 1 ble henvist til under overskriften om «arbeiderbevegelsens fremskrittfortelling», hvor den fikk hånden på rattet til å fullføre sin «historiske misjon» som historiker Jorunn Bjørgum beskriver som «å lage et nytt og bedre og presumtivt sosialistisk samfunn» (Bjørgum 2012: 148). Kanskje startet dette tideverv ved institusjonaliseringen av klassekompromisset med Hovedavtalen og Kriseforliket i 1935, eller kanskje først da Arbeiderpartiet fikk fullstendig politisk hegemoni etter krigen i «sosialdemokratiets lykkelige øyeblikk» (Sejersted 2005), men som jeg understreket i kapittel 1, så er det liten tvil om betydningen arbeiderbevegelsen har spilt i utformingen av det moderne Norge.

I den andre betydningen av tideverv menes et *tidsskifte*, en større endring, eller et dypløyende vendepunkt. I en slik forståelse vil 'arbeiderbevegelsens tideverv' måtte henvise til et av de *flere* vendepunkter arbeiderbevegelsen i Norge har stått ovenfor. Kanskje ved inngåelsen av Verkstedsoverenskomsten og tariffavtalesystemet i 1907,

⁶³ Burawoy 2004: 257

Hovedavtalen eller Kriseforliket i 1935 – eller ved inngangen til den nyliberale epoke i Norge fra rundt 1980 (Innset 2020) med «the second great Transformation» (Webster et al. 2008) i polanyisk språkdrakt. Det er i denne andre betydningen jeg vil bruke begrepet i det følgende, og argumentere for at arbeiderbevegelsens tideverv *er nå*.

10.1 Betingelsene for faglig motmakt i det nye arbeidslivet

Det er som vi argumenterte for i kapittel 1, liten tvil om at det har skjedd et større internasjonalt skifte med *den nyliberale vendingen* fra om lag 1980, og at dette også har fått betydning i Norge. Det har fått betydning både når det gjelder reguleringen av samfunnet i stort, og i arbeidslivet mer spesifikt, og det har fått betydning for oppslutningen om venstresidens partier, og fagbevegelsens organiseringsgrad. Vi skrev ovenfor at sammenhengen mellom de to endringstendense kan beskrives som at en svekkelse i arbeiderbevegelsens styrke typisk gir mer fleksibilisering og markedsretting (nyliberalisme) – men også at mer fleksibilisering og markedsretting typisk fører til svekkelse av arbeiderbevegelsen, og at poenget med å bruke pendelmetaforen om disse endringene altså er å understreke det gamle i det nye, og at pendelen potensielt *kan* svinge andre veien, ved at en styrking av arbeiderbevegelsens skal kunne gi mindre fleksibilisering og markedsretting – og omvendt.

Men som vi også understreket i innledningen: Både Polanyi og metaforen nøyer seg med å peke på at dette *kan* skje, og sier lite til ingenting om *hvordan* det skjer og *under hvilke betingelser*. Et avgjørende forskningsspørsmål vil da være nettopp hva som er disse betingelsene, altså hva som er betingelsene for at det oppstår motbevegelser mot fleksibilisering og markedsretting, hva som gir dem styrke, og hvordan disse endringstendensene mer konkret henger sammen. Denne avhandlingen har nettopp tatt for seg disse sammenhengene gjennom spørsmålet om **hva som er betingelsene for å bygge faglig motmakt lokalt i det nye arbeidslivet**.

10.1.1 Hvordan bygger fagforeninger motmakt lokalt

Organisasjonsmakten er i kjernen av den faglige motmakten, det er den arbeidstakere har størst egen innflytelse over. Vi har teoretisk knyttet denne til spørsmålet om *vitalitet* i fagforeningene – og serien av casestudier i kapittel 6 viser en forbløffende vitalitet i samtlige foreninger.

Oslo Bygningsarbeiderforening utviklet slagordet om at de «ikke skulle være en forening for norske arbeidere, men for arbeidere i Norge», som de kombinerte med et grundig men klassisk organiseringsarbeid – hvor en besøkte alle nye selskaper, inkludert bemanningsselskaper. Grepene som ble tatt med allmenngjøring og ansettelse av polsk-talende organisasjonsarbeidere, viste at parolen var mer enn tom retorikk – og slik bygget en også troverdighet i de polske miljøene. Samtidig bidro allmenngjøringen til at en kunne trekke inn andre aktører som politi, arbeidstilsyn og statlige etater som skatteetaten, og utvidet dermed mulighetsrommet til foreningen. Slik lyktes foreningen i en kort periode godt med både rekruttering av nye medlemmer og inngåelse av tariffavtaler – til å bygge organisasjonsmakt i det nye arbeidslivet.

Rørleggernes fagforening hadde formulert en tydelig strategi for sitt arbeid, som kunne oppsummeres i fire punkter som 1) å være evig oppsøkende, 2) å overskride faggrenser, 3) hjelp til selvhjelp og 4) en utpreget pragmatisme, i tillegg til en tydelig opposisjonell kultur og et stort tilfang av personlige kapasiteter som engasjement, kunnskap, teft, mot, talegaver, karisma, evnen til å alternere humor og seriøsitet og lytting med belæring hos både lederen men særlig organisasjonsarbeideren, gjorde at deres arbeid for å bygge organisasjonsmakt hadde et godt ry i hele den delen av Fellesforbundet hvor jeg gjorde mine innledende intervjuer.

Også Unionen hadde en tydelig formulert strategi for sitt arbeid. Her kjenner vi igjen punktene 1) å være evig oppsøkende, 2) å overskride faggrenser og 3) hjelp til selvhjelp fra Rørleggernes fagforening, i tillegg til 4) et fokus på å formidle fagbevegelsens kjernefortelling om fellesskap, hvor også østeuropeere er velkomne, i tråd med tenkningen i Oslo Bygningsarbeiderforening. Videre var foreningen kritisk til byråkratiseringen av fagbevegelsen, møtevirksomheten og lignende, og hadde etablert begrepet om ‘innesyke’ for å beskrive dette. Her utviste også de en tydelig

opposisjonell kultur. For å motvirke 'innesyke', hadde de så ønsket å 5) rendyrke uterollen for å gå etter de polske, og 6) utviklet et eget rapporteringssystem for å sørge for at flest mulig bedrifter og arbeidstakere ble oppsøkt av organisasjonsarbeidere.

Alle de tre foreningene hadde noenlunde samme virkelighetsforståelse, og selv om de hadde svart på sine utfordringer på noe ulikt vis, fremstod alle tre som vitale. Her kan en åpenbart innvende at det nesten bare skulle mangle – ettersom to av disse tre casene – slik det ble påpekt i kapittel 5 – ble valgt basert på at de «på en eller annen måte hadde hatt suksess». De tre viste et mangfold av måter å bygge organisasjonsmakt på, men det viktigste å ta med seg videre er at til tross vitaliteten *så var det ikke nok* til å oppnå varig fremgang og seier i de lokale kampene. Alle tre var preget av at de kjempet i oppoverbakke, at makten de bygget ikke var varig, og ikke var nok til å motvirke at det lakk ut på andre steder. Dermed er svaret på spørsmålet om hvordan en bygger faglig motmakt lokalt at det krever vitalitet – men kanskje vel så mye at det krever bestemte institusjonelle og strukturelle forutsetninger som ikke er til stede i dag.

10.1.2 Motmaktens strukturelle og institusjonelle rammer

Vi fikk de tillitsvalgtes egne forklaringer på hvorfor dette ble *et jag etter vind* i kapittel 7, og deres svar lar seg tolke i tråd med den kategorisering av endringstendenser i det nye arbeidslivet som ble gjort i kapittel 4, som internasjonalisering av arbeidsmarkedet, reorganisering av virksomhetsstrukturer gjennom nye former for ledelse, og prekarisering av arbeidsrelasjonene. Alle disse endringstendensene bidrar hver på sitt vis, til en *strukturell forskyvning* hvor arbeidstakernes avhengighet til arbeidsgiverne økes – noe som fører til en tilsvarende forskyvning i det strukturelle maktgrunnlaget. Dette vil ikke alltid skape et fryktregime, som flere fagforeningsrepresentanter snakket om, men det *muliggjør* det.

Disse perspektivene harmonerer i stor grad med dokumenterte utviklingstrekk i det norske arbeidslivet. Og mulighetene utnyttes, av en gradvis mer offensiv arbeidsgiverside, slik vi så i kapittel 9. Her var alle de tre tendensene som ble oppsummert i kapittel 4 til stede i stort monn – men *likevel* lyktes de streikende

arbeiderne å vinne frem med sitt krav om tariffavtale. Før også de tapte gjennom at arbeidsgiverne tok i bruk det *utvidede virkemiddelapparatet* som eksisterer institusjonelt gjennom konkurslovgivning, og de strukturelle forutsetningene med anledningen til å reorganisere selskaper nesten uten begrensninger, og det store tilbudet av arbeidskraft som kan gå inn og erstatte fagorganiserte arbeidere. I kapittel 9 var konklusjonen at de strukturelle og institusjonelle rammene er såpass forskjøvet at en arbeidsgiver som bare er målrettet *nok*, faktisk har virkemidlene til å kvitte seg med tariffavtaler og fagorganisering – til å vinne arbeidskampene i det nye arbeidslivet.

10.1.3 Politikken betydning

Å påvirke dette rammeverket er utfordrende, men det kan gjøres gjennom ulike institusjonelle konstruksjoner. Det er nettopp det den institusjonelle makten som ble bygget i kapittel 8 gjør indirekte. Lokalt, men faktisk også etter hvert nasjonalt, ettersom Skiens-modellen avbringer stadig nye lokale modeller – og nå sist også skal innføres som en «Norges-modell».⁶⁴

Kapittel 8 om Skiensmodellen viser at det finnes måter å styrke fagforeningers strukturelle maktgrunnlag. Ved å innføre særlige krav til fagbrev og lærlinger, maksimalt to ledd i kontraktskjeden og stadfesting av ansvar også for underleverandører, ingen enkeltmannsforetak, ulike former for rapporteringsplikter og krav om faste ansatte – for å nevne noe – så svekket man både arbeidsgivers anledning til å reorganisere selskapsstrukturen og å opprettholde og/eller etablere prekære arbeidsrelasjoner. Arbeidsgivernes handlingsrom – og altså maktgrunnlag – ble svekket. Slik ser vi at det er mulig å endre de strukturelle forholdene som begrenset de tre foreningene i kapittel 6 gjennom institusjonelle endringer.

Videre så vi at dette ble gjort gjennom en unik kombinasjon av nettverk med aktører utenfor fagbevegelsen – og en utpreget kompetanse til å ta i bruk offentligheten. Det er ikke gitt at det må skje slik, men ettersom partier og sivilsamfunnsorganisasjoner

⁶⁴ Se <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ny-norges-modell-for-et-seriost-arbeidsliv/id2895366/>

generelt er avhengig av omdømme, er det trolig at nettopp offentlighet vil kunne spille en avgjørende rolle også ved bygging av andre institusjonelle rammer. Og for det tredje, at dette er avhengig av fagforeningenes egne evner – altså den eksisterende organisasjonsmakten. Å bygge institusjonell makt for å forskyve det strukturelle maktgrunnlaget – krever altså trolig at en først prioriterer de organisatoriske ressurser og kapasiteter.

Å endre det strukturelle og institusjonelle maktgrunnlaget, krevde ressurser og kapasiteter, men måten det konkret er blitt gjort er gjennom *det politiske systemet*. Og en kan tenke seg at også andre deler av det strukturelle og institusjonelle maktgrunnlaget kan endres etter nettopp slik målrettet, organisatorisk aktivitet fra fagbevegelsens grunnplansorganisasjoner. Forbudet mot bemanningsbransjen, som ble innført 1. april 2023 etter fire politiske streiker fra grunnplanet i fagbevegelsen og en lang kamp om virkelighetsforståelsen, hvor lokale Fellesforbundet-foreninger blant annet fikk laget flere rapporter som forsøkte å kartlegge omfanget, slik vi refererte i kapittel 4, er enda et eksempel på dette. Her ser vi i skrivende stund, sommeren 2023, at det pågår en offentlig *kamp* mellom aktørene, altså mellom aktivistene på grunnplanet, og representanter for både LO-ledelse og regjeringen om både virkelighetsforståelse og *hvor omfattende* forbudet egentlig skal være.⁶⁵ Denne konflikten antyder at selv om det er mulig å benytte det politiske systemet for å endre det strukturelle og institusjonelle rammeverket, så krever det mye forarbeid, og mange kamper, også mot egen ledelse og politiske allierte, ettersom disse typisk ikke deler den virkelighetsforståelsen som befinner seg i de lokale fagforeningene, og derfor også når de forplikter seg til å innføre regelendringer, forsøker å gjøre dem så «utvannet» som mulig – totalforbudet mot innleie gjelder som kjent bare i byggebransjen rundt

⁶⁵ Se særlig Dokument nr. 15:2308 (2022-2023), skriftlig spørsmål fra Anna Molberg (H) til arbeids- og inkluderingsminister Marte Mjøs Persen 22. mai 2023, og deknningen i Klassekampen fra 14. juni 2023 «Omgrepsstrid kring tillitsvalde», 17. juni «Snur kappen etter vinden fra Sveits», 24. juni «Feil fra Helle», 29. juni «Hva sier arbeidsministeren, Walberg» og 1. juli «Hus i indre strid». Striden handler om hvorvidt husforeninger skal kunne avtale innleie, eller om bare tillitsvalgte i fagforeninger med innstillingsrett, det vil si som er tilsluttet av en tariffavtale, skal kunne gjøre dette, og vil ha avgjørende betydning for hvor inngripende forbudet vil kunne fungere.

Oslofjorden. Anledningen til å kjempe og vinne frem med slike kamper er avhengig av at vitaliteten i de lokale fagforeningene opprettholdes.

10.2 Som Sisyfos: Faglig motmakt i det nye arbeidslivet

Også en doktoravhandling har noen sjangerforventninger. En av disse er at en avslutter med å peke på hvor det trengs mer forskning for å fylle ut eller videreutvikle perspektiver som er løftet i avhandlingen. Dette er viktig og kunne også vært gjort her – mine case viser nettopp *mangfoldet* i etableringen av faglig motmakt, noe som innebærer at denne også sannsynligvis bygges på en rekke måter som *ikke* er fanget opp av noen få, mindre casestudier. I tillegg til det evige spørsmålet om hvor *generelle* de tendensene jeg peker på egentlig er – både som beskrivelser av foreninger og det norske arbeidslivet. Det vil vi bare finne ut av gjennom flere studier.

10.2.1 Om å studere faglig motmakt: Bidrag til revitaliseringslitteraturen

Videre er den *teoretiske forståelsen* av hvordan *makten* i arbeidslivet skal gripes, hva som skaper den, hvordan den anvendes, hvordan den skal forstås, noe som min avhandling peker på som nokså uavklart enda. Her trengs det flere analyser og syntetiseringer. Et tydelig teoretisk bidrag fra avhandlingen, er likevel at en må *forstå makt i situasjon*.

Rick Fantasia (1988) kanskje viktigste bidrag var at en måtte forstå solidaritet som *handling*. Tilsvarende kan vi si at mitt bidrag er at for å forstå styrkeforholdet i arbeidslivet, må en analysere den levende *kampen*. Som det fremgår av flere av casene, så er det ikke nok å studere arbeidstakernes makt isolert, den må forstås i henhold til de andre aktørene – og da særlig arbeidsgiverne. Det skyldes at makt *alltid* er relasjonell og avhengig av også andre aktører og deres makt. Dette er selvsagt ingen ny innsikt, og den understrekes da også av Piven & Cloward (2000: 416), men det er likevel ofte en tendens til at aktørers makt analyseres for seg, uavhengig av de andre

aktørene. Men en utvidet forståelse er at makt må forstås både relasjonelt og situasjonelt.

Da er det ikke bare de andre aktørenes makt, og relasjonene mellom aktørene som studeres – men også situasjonen aktørene står i, veien dit, handlingsvalgene og lignende. En slik relasjonell, dynamisk og situasjonell måte å forstå makt- og maktkamper, er nettopp den *historisk-sosiologiske* måten å forstå makt- og maktkamper på, og selv om dette perspektivet også var mitt utgangspunkt – så blir fruktbarheten av et slikt perspektiv bekreftet av casestudiene, og da særlig streiken i Norse Production.

10.2.2 Hemmeligheten bak den norske modellen

Hemmeligheten bak den norske modellen (Lekve 2021) tok sitt utgangspunkt i myten om at vi i Norge eller Norden har «funnet opp» en mer fornuftig måte å organisere samfunnet vårt på og at denne bare kan introduseres hvor som helst uten problemer. Her pekte jeg på at fortellingene *nettopp* glemmer det som er denne avhandlingens hovedanliggende: Maktforholdet mellom partene.

Slik er fremstillingene også uhistoriske, fordi en glemmer at disse maktforholdene er etablert gjennom konkrete historiske kamper. Da er det ikke rart en kan undre seg over hva som *egentlig* er hemmeligheten bak den norske modellen, slik de litauiske fagforeningslederne vi siterte ovenfor, som spurte: «How does it work, this Norwegian Model? Vi har fått høre at fagbevegelsen i Norge setter seg rundt bordet med staten og eierne, og så får dere noe ut av det. Men hver gang vi setter oss ned med staten og kapitalen, så tar de noe fra oss. Hva er den norske hemmeligheten?»⁶⁶ Da de satt seg ned for å «samarbeide» opplevde de bare at arbeidsgiverne tok goder fra dem. Den svenske sosiologen Walter Korpi er kjent for å formulere en maktrelasjonsmodell for arbeidskonflikter, som postulerer at det vil være lite konflikt når makten er svært ujevnt fordelt – da vil den mektige parten diktere sine krav. Konfliktnivået øker så

⁶⁶ <https://www.dagsavisen.no/debatt/a-sage-over-sin-egen-gren-1.450097>

gradvis når styrkeforholdet utjevnes, og er på topp når partene akkurat starter å balansere hverandre. Når det så oppstår fullstendig balanse, etableres en slags terrorbalanse, som igjen reduserer konfliktnivået til et minimum, og det er det siste som kan sies å ligge bak det relativt lave konfliktnivået i Skandinavia etter andre verdenskrig (Korpi 1978: 48ff, 173ff, Johansson 1982: 16).

Troen på at den norske modellen baserer seg på en slags høyere form for fornuft, og dermed kan analyseres og implementeres uavhengig av eksisterende maktforhold i et samfunn, kalles for et selvbedrag av den verdenskjente franske økonomen Thomas Piketty. Han skriver at «noen forestiller seg kanskje at det eksisterer sivilisatoriske eller kulturelle essenser som er, av naturen, egalitære (...) kanskje takket være en eldgammel lidenskap som kommer fra vikingene». I stedet mener han at «i virkeligheten avhenger alt av institusjoner og de ordninger som hvert enkelt samfunn består av, som kan endres svært raskt, og som er avhengig av den politisk-ideologiske maktbalansen mellom ulike sosiale grupper».⁶⁷ Det Piketty peker på her, er nettopp at *hemmeligheten bak den norske modellen* er den historiske utviklingen av maktforholdet mellom partene i arbeidslivet.

10.2.3 Den norske modellens forvitring?

Teoretisk skiller vi mellom den norske modellen på ulike nivåer, den norske modellen på nasjonalt nivå, og den norske «mikromodellen», som befinner seg på virksomhetsnivå. Det er *bare* denne siste vi har undersøkt i denne avhandlingen, og det er altså maktforholdet som understøtter den norske mikromodellen som er under press. Likevel mener jeg det er grunnlag for å si at også den norske modellen på makronivå er under press og muligens i forvitring.

⁶⁷ Thomas Piketty: *Capital et ideologie* (2019). Min oversettelse fra «En vérité, tout dépend des institutions et des règles que chaque communauté humaine se donne, et tout peut changer très vite, en fonction des rapports de force politico-idéologiques entre les différents groupes sociaux en présence et aussi de logiques événementielles et de trajectoires instables qui méritent d’être étudiées de près.»

Dette kan fremstå paradoksalt, for de senere årene kan fagbevegelsen som sådan hevdes å ha oppnådd en rekke større seire. Det allerede nevnte forbudet mot innleie, innføringen av Norgesmodellen og storstreiken våren 2023 er tre eksempler på dette. Disse seirene understreker at fagbevegelsens *nasjonale kampkraft* er sterk i Norge, og at når fagbevegelsen, og da særlig LO, går inn for noe, så har den stor sjanse for å vinne frem. Men det er viktig å understreke: Også fagbevegelsens nasjonale kampkraft er helt avhengig av den *lokale kampkraften*, og den nasjonale maktbalansen er avhengig av sterke foreninger på virksomhetsnivå.

Både de politiske streikene som ledet frem til forbudet mot bemanningsbransjen, og streiken våren 2023, ville vært umulig uten sterke, lokale klubber som kunne føre kampen der det rammer arbeidsgiverne. Fagbevegelsens nasjonale kampkraft hviler i bunn og grunn på den lokale – hvorfor skal arbeidsgivere og politikere forhandle og gi konsesjoner om ikke fagbevegelsen har trusselen om å bruke maktmidler? - og derfor vil en forvitring lokalt også kunne undergrave den norske modellen nasjonalt. Her er det også viktig å understreke at privat sektor spiller en viktigere rolle enn offentlig, ettersom fagbevegelsens viktigste maktmiddel streiken, har en ganske annen og betydelig sterkere effekt når den rammer privat profitt enn når den rammer offentlig tjenesteyting. Så selv om den nasjonale kampkraften til norsk fagbevegelse ser sterk ut, så mener jeg altså det er naturlig å antyde, basert på casestudiene i denne avhandlingen, at også denne er i tilbakegang. Og at grunnlaget for hele den norske modellen er i forvitring.

10.2.4 Teser om Sisyfos: Bidrag til norsk arbeidslivsforskning

Norsk arbeidslivsforskning er i dag dominert av særlig FAFO og perspektivene derfra, som blant annet har fått eierskap til begrepet om «den norske/nordiske modellen». Disse mente lenge at det norske arbeidslivet var preget mer av kontinuitet enn brudd, (Dølvik et al. 2007), men de siste ti årene har også disse stilt spørsmålstegn om den norske modellen er under press (Dølvik et. al 2014, Hippe & Nergaard 2016). Denne avhandlingen følger i hovedsak opp perspektivene i disse nyere studiene, men viser

frem et mer dystert bilde, som også påvirker konklusjonene. Disse vil i det følgende oppsummeres i fire teser om det norske arbeidslivet, som også vil fungere som avhandlingens svar på dens hovedproblemstilling.

Den første tesen er at det **på grunnplanet i norsk fagbevegelse finnes en utpreget organisatorisk vitalitet**. Faglig motmakt lokalt bygges på mange ulike måter, ved hjelp av dynamiske problembeskrivelser, og et mangfold av virkemidler, strategier, ressurser og kapasiteter. Her utvikles og oppdateres problembeskrivelser i stadige møter med virkeligheten, og her følger virkemidler og strategier av disse beskrivelsene. Her eksisterer både ressurser og kapasiteter til å endre maktforholdene i arbeidstakeres favør.

Den andre tesen er at **det foregår en gradvis maktforskyvning fra arbeidstakere til arbeidsgivere i norsk arbeidsliv**. Til tross for den lokale vitaliteten, så er det ikke nok til å oppnå varig fremgang og seier i de lokale kampene. Dette ser en gjennom fire av fem case jeg har studert, som alle ender med nederlag for fagbevegelsen.

Den tredje tesen er at **strukturelle endringstendenser i norsk arbeidsliv er en viktig årsak til maktforskyvningen**. Disse strukturelle endringstendensene er oppsummert i kapittel 3 som internasjonalisering, reorganisering og prekarisering, og de bidrar til å endre avhengighetsforholdet – og dermed maktforholdet – mellom arbeidstakere og arbeidsgivere i de berørte bransjer. Nederlagene jeg har studert, kunne vært tilfeldige, men ettersom dette er generelle tendenser som har innflytelse i ganske mange bransjer, sannsynliggjør det også at fagbevegelsen mister styrke *på tvers* i norsk arbeidsliv.

Denne forskyvningen setter oss på sporet av den fjerde tesen. Den er den samme som jeg formulerte i *Arbeidskamper i det nye arbeidslivet* (Lekve 2020), og i *Streik – eller hemmeligheten bak den norske modellen* (Lekve 2021). Nemlig at denne gradvise maktforskyvningen bidrar til at **den norske modellen forvitrer**. Dette ser vi særlig når vi analyserer den komponenten som Gudmund Hernes kalte for mikromodellen, som jo nettopp forsøker å si noe om den norske modellen på grunnplanet, eller lokalt plan.

Det var ingen norsk modell hverken i Norse Production eller på Sekkingstad. Heller ikke de svenske rørleggerne var dekket av noen norsk modell, ei heller på Flesland eller da suksessen i Polakkforeningen falt sammen. Den norske mikromodellen er allerede i forvitring. Og ettersom den norske makromodellens styrke tross alt baserer seg på eksistensen av mikromodellen – så vil det etter hvert få konsekvenser også på dette nivået.

Om dette stemmer, står norsk arbeiderbevegelse i dag altså ved et tideverv.

10.2.5 Arbeiderbevegelsens tideverv: Bidrag til norsk fagbevegelse

Sapere aude – ha *mot* - til å bruke din egen forståelse! Slik formulerte Kant opplysningens kjerne (Kant 2013 [1784]: 54). I dette ligger et utsagn om hva kunnskapen *skal være godt for*. Ikke bare skal vi tilegne oss en helhetlig forståelse av hvordan samfunnet henger sammen. Vi skal også *bruke* denne innsikten aktivt for å bidra til forbedring av det samme samfunn. Opplysningen skulle kort sagt bidra til frigjøring gjennom kunnskap, diskusjon og kritisk refleksjon. Til å skape en bedre verden.

Som jeg skrev i innledningen, er det denne kantianske opplysningstradisjonen også *jeg* skriver denne avhandlingen inn i. Dette er også sentralt i det som Michael Burawoy oppsummerer som kjernen i public sociology – *to represent humanity's interest in containing the unbridled tyranny of market and state*. Når en er fanget i labyrinten finnes det en vei ut – rett opp! Og forhåpentligvis vil det endelige resultatet også bidra til å oppfylle i hvert fall noe av disse skyhøye ambisjonene - uten at voksen smelter på veien!

Hvis det er riktig som jeg peker på gjennom mine fire teser om norsk arbeidsliv, at 1) grunnplanet i norsk fagbevegelse er preget av organisatorisk vitalitet, at 2) det foregår en gradvis maktforskyvning fra arbeidstakere til arbeidsgivere i norsk arbeidsliv, at 3) strukturelle endringstendenser i norsk arbeidsliv er en viktig årsak til maktforskyvningen, og at 4) den norske modellen forvitrer, så bør alle som ønsker en

sterk norsk fagbevegelse og slutter opp om den norske modellen, ha interesse av å gjøre noe.

Så hva kan gjøres? Hverken i skrivende stund sommeren 2023, eller høsten 2013 da jeg skrev min prosjektsøknad, er det spesielt kontroversielt å hevde at fagbevegelsen som helhet har fått redusert sin makt i det norske samfunnet i et lengre perspektiv. Min tese før jeg startet avhandlingsarbeidet var at dette – i tråd med tenkningen hos for eksempel Kim Voss og Rachel Sherman (2000) i stor grad nettopp skyldtes at fagforeningene var «fanget i jernburet». En av mine ambisjoner da jeg gikk i gang med dette arbeidet, var da å kartlegge nettopp den faglige vitaliteten på grunnplanet, men da med målsetning om at en slik kartlegging kunne brukes til å *spre vitaliteten*. Altså for å la flere foreninger tre *ut av jernburet*.

Dette har åpenbart noe for seg. Men tesene fremstår tydelige på at dette ikke kan være *nok*. For selv de vitale fagforeningene jeg studerer ender opp med nederlag – det er jo nettopp det som er *kjernen i sisyfosarbeidet*. Slik kan vi formulere den femte og oppsummerende tesen som vi allerede antydte i innledningen: **Å bygge faglig motmakt i det nye arbeidslivet er et sisyfosarbeid.** Å rekruttere medlemmer, sikre tariffavtaler, ja generelt styrke sin makt lokalt, fortøner seg som et svært vanskelig arbeid i det nye arbeidslivet. Her har en mye ressurser og mange kapasiteter, men likevel er hverdagen preget av nederlag, hvor en i beste fall bevarer resultatet av fortidens kamper. Men arbeiderbevegelsens anledning til å påvirke samfunnet, både lokalt og nasjonalt, er nettopp avhengig av en maktbalanse hvor en kan vinne en del av disse kampene. **Derfor står vi i dag ved arbeiderbevegelsens tideverv.**

Hvis norsk fagbevegelse skal bryte ut av dette mønsteret, om en skal lykkes med å rulle stenen videre, så kreves det andre tiltak. Mer enn vitalitet. Mine teser peker i en tydelig retning: Mot *strukturelle endringer*. Først da kan en oppheve Sisyfos' forbannelse.

Gudene hadde dømt Sisyfos til uten opphør å skyve en sten til toppen av et fjell, og derfra rullet stenen ned igjen i kraft av sin egen vekt. De hadde med en viss rett funnet ut at det ikke finnes noen verre straff enn et unyttig og håpløst arbeid. (...) Når det gjelder denne myten, ser man

bare for seg den ansente kroppens voldsomme anstrengelse for å løfte den enorme stenen, rulle den og hjelpe den oppover en skråning om igjen og om igjen. Man ser det fortrukne ansiktet, kinnet som er presset inntil stenen, en skulder som støtter massen dekket av leire, en fot som bremses den, et nytt grep med strake armer, den rent menneskelige trygghet i to hender fylt med jord. Ved slutten av dette langvarige slit, målt av et rom uten himmel og en tid uten dybde, nås målet. Sisyfos ser da at stenen i løpet av noen få øyeblikk ruller ned til den lavereliggende verden. Derfra må den igjen skyves opp mot høydene. Sisyfos går ned til sletten igjen.

(Albert Camus, fra *Myten om Sisyfos* (1994 [2004]), oversatt av Bernt Vestre)

Som vi skrev i innledningen er dette utvilsomt en dypt tragisk skjebne. Men for Albert Camus blir skjebnen først «tragisk i de sjeldne øyeblikk da han blir bevisst» (1994 [1942]: 98). Jeg vil formulere det annerledes. For først ved bevissthet om at det arbeidet en utøver er et sisyfosarbeid kan Sisyfos selv – eller norsk arbeiderbevegelse – starte på veien mot å bryte ut. Mot *frigjøring*.

Litteratur

- Abrams, Philip (1982): *Historical Sociology*. Open Books Publishing Ltd.
- Alsos, Kristin, Kristin Jesnes, Beate Sletvold Øistad & Torstein Nesheim (2017): *Når sjefen er en app*. Fafo-rapport 2017:41
- Andenæs, Kristian, Tom Johansen og Thomas Mathiesen (red.) (1981): *Maktens ansikter: Perspektiver på makt og maktforskning*. Oslo: Gyldendal.
- Andersen, Rolf K., Line Eldring & Johan Røed Steen (2014): *Privatmarkedet i byggenæringen*. Fafo-rapport 2014:14. Oslo.
- Andersson, Sven O. (1969): *Vilda Strejker. En undersökning inom Svenska Metallindustriarbetareförbundet*. Stockholm: Raben & Sjögren.
- Bals, Jonas (2021): *Streik!* Oslo: Res Publica Forlag.
- Bauman, Zygmunt (2000): *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Bauman, Zygmunt (2005): *Work, Consumerism and the New Poor*. London: Open University Press
- Beck, Ulrich (1992): *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage
- Beck, Ulrich (2000): *The Brave New World of Work*. Cambridge: Cambridge University Press
- Behrens, Martin, Kerstin Hamann & Richard Hurd (2004): «Conceptualizing Labour Union Revitalization». I Frege, Carola & John Kelly (2004) (Red.): *Variations of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford: Oxford University Press
- Bell, Daniel (1973): *The Coming of Post-industrial Society: A venture in social forecasting*. New York: Basic Books
- Berg, Sonja, Roger Bjørnstad, Emil Cappelen Bjøru, Fernanda Wiggen Eggen, Bård Jordfald & Marthe Norberg-Schultz (2016): *Innvandrerusselsetting og konsekvenser for norske arbeidere*. Senter for lønnsdannelse, rapport 5:2016.
- Bergene, Ann Cecilie (2010): *Preaching in the Desert or Looking at the Stars? A Comparative Study of Trade Union Strategies in the Auto, Textile and Garment, and Maritime Industries*. Doktorgradsavhandling. Oslo: Institutt for Sosiologi og Samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Bergene, Ann Cecilie & Keith D. Ewing (2015): «Vikarbyrådirektivet: liberalisering eller likebehandling?». I *Søkelys på arbeidslivet*, 32 (01-02): 137-157

-
- Bergh, Trond (2009): *Kollektiv fornuft. Los historie bind 3 1969-2009*. Oslo: Pax Forlag
- Berntsen, Harald (2007): *Tilbake til start. En pamflett om norsk arbeiderbevegelse 1907-2007*. Oslo: Aschehoug
- Bieler, Andreas, Roland Erne, Darragh Golden, Idar Helle, Knut Kjeldstadli, Tiago Matos & Sabina Stan (Red.) (2015): *Labour and Transnational Action in Times of Crisis*. London: Rowman & Littlefield International
- Biocca, Maria de las Mercedes Donato (2015): *The Silences of Dispossession*. Bergen: University of Bergen.
- Bjørgum, Jorunn (2012): «Forskning i arbeiderbevegelsens historie. Et tilbakeblikk og et framtidsperspektiv.» i *Arbeiderhistorie*, Oslo, 146-165
- Bjørnhaug, Inger & Terje Halvorsen (2009): *Medlemsmakt og samfunnsansvar. Los historie bind 2 1935-1969*. Oslo: Pax Forlag.
- Bjørnson, Øyvind (1990): *Arbeiderbevegelsens historie i Norge. På klassekampens grunn (1900-1920)*. Oslo: Tiden Norsk Forlag.
- Bjørnstad, Roger (Red.) (2015): *Virkninger av allmenngjøring av tariffavtaler*. Rapport 2/2015: Senter for lønnsdannelse.
- Blaikie, Norman (2000): *Designing Social Research. The Logic of Anticipation*. Cambridge: Polity Press
- Bleiklie, Ivar (1985) (Red.): *Politikkens forvaltning*. Universitetsforlaget: Bergen.
- Blomqvist, Paula & Sofia Murhem (Red.) (2003): *Fackliga strategier för att möta globalisering och regionalisering inom metallindustrin*. Stockholm: Saltsa, Arbetslivsinstitutet 3/2003
- Boltanski, Luc & Eve Chiapello (2005): *The New Spirit of Capitalism*. London: Verso
- Boltanski, Luc & Laurent Thévenot (1999): «The Sociology of Critical Capacity». I *European Journal of Social Theory* Vol. 2, no. 3 s. 359-377
- Boltanski, Luc & Laurent Thévenot (2006): *On Justification: Economies of Worth*. Princeton: Princeton University Press
- Bourdieu, Pierre (1995): *Distinksjonen*. Oslo: Pax Forlag.
- Bourdieu, Pierre (1998): «La précarité est aujourd'hui partout». I *Contre-feux*, 95-101. Paris: Liber-Raison d'agir.

-
- Bratsberg, Bernt, Jon Erik Dølvik, Kristine Nergaard & Oddbjørn Raaum (2015): «Arbeidsinnvandring, rekruttering og fleksibilitet». I Harald Dale-Olsen (Red.) (2015): *Norsk Arbeidsliv i Turbulente Tider*. Oslo: Gyldendal.
- Bratsberg, Bernt & Oddbjørn Raaum (2012): «Immigration and Wages: Evidence from Construction». I *The Economic Journal*, 122 (565), 1177-1205
- Braudel, Fernand (1973): *The Mediterranean and the Mediterranean World in the Age of Philip II*. London: Fontana.
- Braudel, Fernand (1980): *On History*. London: Weidenfeld & Nicolson.
- Braverman, Harry (1974): *Labor and Monopoly Capital: The degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Brinkmann, Ulrich, Choi, H.-L., Detje, R., Dörre, K., Holst, H., Karakayali, S., Schmalstieg, C. (2008): *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umrisse eines Forschungsprogramms*. Wiesbaden: VS – Verlag für Sozialwissenschaften.
- Brochmann, Grete & Knut Kjeldstadli (2014): *Innvandringen til Norge 900-2010*. Oslo: Pax Forlag
- Bugge, Lars, Geir O. Rønning og Stein Sundstøl Eriksen (2004): «Makten som vilje og forestilling. Om makt- og demokratiutredningen (1998-2003)». I *Tidsskrift for Samfunnsforskning* 1/2004
- Bull d. y., Edvard (1985): *Arbeiderbevegelsens historie i Norge. Arbeiderklassen blir til (1850-1900)*. Oslo: Tiden Norsk Forlag.
- Bull d. y., Edvard (1979): «Norge i den rike verden. Tiden etter 1945» i Knut Mykland (Red.): *Norges Historie*. Oslo.
- Bull d. y., Edvard (1982): *Norsk arbeiderbevegelse i krise*. Oslo.
- Bungum, Brita, Ulla Forseth & Elin Kvande (Red.) (2015): *Den norske modellen. Internasjonalisering som utfordring og vitalisering*. Bergen: Fagbokforlaget
- Burawoy, Michael (2004): «The World Needs Public Sociology», *Sosiologisk tidsskrift*, 3: 255–273.
- Burawoy, Michael (2009): *The Extended Case Method*. University of California Press: Berkeley.
- Camus, Albert (1994 [1942]): *Myten om Sisyfos*, Halden: J. W. Cappelens Forlag AS.
- Castel, Robert (2003a): *From Manual Workers to Wage Laborers: Transformation of the Social Question*. London: Transaction Publishers.

- Castel, Robert (2003b): *L'insécurité social*. Paris: La République des Idées, Éditions du Seuil
- Castells, Manuel (1997): *The power of identity. (The information age: economy, society and culture, vol II)*. Oxford: Blackwell
- Castells, Manuel (1998): *End of millennium. (The information age: economy, society and culture, vol III)*. Oxford: Blackwell
- Castells, Manuel (2000): *The rise of network society. (The information age: economy, society and culture, vol I)*. Oxford: Blackwell.
- Colbjørnsen, Tom, Olav Korsnes & Odd Nordhaug (1981): *Fagbevegelsen – interesseorganisasjon og administrator*. Bergen: Universitetsforlaget.
- Dahrendorf, Ralf (1959): *Class and Class Conflicts in Industrial Society*. London : Routledge & Keegan Paul.
- Dale-Olsen, Harald (Red.) (2015): *Norsk Arbeidsliv i Turbulente Tider*. Oslo: Gyldendal
- Denzin, Norman K. & Yvonna S. (Red): *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks: Sage Publications
- Dörre, Klaus, Hajo Holst & Oliver Nachtwey (2009): «Organizing – A Strategic Option for Trade Union Renewal?». *International Journal of Action Research*, 5 (1), 33-67
- Dörre, Klaus & Stefan Schmalz (2018): *The Power Resource Approach*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Drange, Ida, Eivind Falkum, Bitten Nordrik & Christin Thea Wathne (2017): *Arbeidslivsrelasjoner i endring. Medbestemmelsesbarometeret 2017*. Arbeidsforskningsinstituttet, HiOA
- Durkheim, Emile (1893): *De la division du travail social: étude sur l'organisation des sociétés supérieures*. Paris: Felix Alcan
- Dølvik, Jon Erik (2013): *Grunnpilarene i de nordiske modellene: Tilbakeblikk på arbeidslivs -og velferdsregimenes utvikling. NordMod-rapport 1. Fafo-rapport 2013:13*. Oslo: Fafo.
- Dølvik, Jon Erik & Torgeir Aarvaag Stokke (1999): *Den norske forhandlingsmodellen. Et tilbakeblikk*. Oslo: Fafo-Rapport 306
- Dølvik, Jon Erik, Tone Fløtten, Gudmund Hernes & Jon M. Hippe (Red.) (2007): *Hamskifte. Den norske modellen i endring*. Oslo: Gyldendal.

-
- Dølvik, Jon Erik, Tone Fløtten, Jon M. Hippe & Bård Jordfald (2014): *Den nordiske modellen mot 2030. Et nytt kapittel?* Oslo: Fafo-rapport 2014:46
- Dølvik, Jon Erik & Jeremy Waddington (2003): «Organising marketized services: Are trade unions up to the job?» I *Economic and Industrial Democracy*, 25 (1), 9-40
- Daae-Qvale, Margrethe (2010): «Fra lik behandling til like muligheter». I Helle, Idar, Knut Kjeldstadli & Jardar Sørvoll (Red.): *Historier om Motstand. Kollektive bevegelser i det 20. århundret*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Edwards, Richard (1979): *Contested Terrain. The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. Basic Books.
- Eilertsen, Roar (2011): *Innleieboom i byggebransjen*. Notat 6:2011 De Facto Kunnskapscenter for Fagorganiserte.
- Eilertsen, Roar, Idar Helle, Isak Lekve & Christian Anton Smedshaug (2021): *Framtidens industri. Ansvar og muligheter*. Rapport 5:2021 De Facto Kunnskapscenter for Fagorganiserte.
- Eilertsen, Roar (2022): «En sterk og kunnskapsrik fagbevegelse». I B. K. Fonn, E. L. Hovlid & B. R. Mathisen (Red.): *Presse, profesjon og politikk. Festskrift til Paul Bjerke*. Cappelen Damm Akademisk.
- Eldring, Line, Anne Mette Ødegård, Rolf K. Andersen, Mona Bråten, Kristine Nergaard & Kristin Alsos (2011): *Evaluering av tiltak mot sosial dumping*. Oslo: Fafo-rapport 09/2011.
- Eldring, Line & Elin Ørjasæter (2018): *Løsarbeidersamfunnet*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Eliassen, Ingeborg (2014): *Harde tider: Det nye arbeidslivet i Europa*. Oslo: Spartacus Forlag
- Elstad, Lotta (2017): *Ulovlig innleie i byggebransjen i hovedstadsområdet våren 2017*. Oslo: Utgitt av Elektromontørenes Forening Oslo og Akershus, Oslo Bygningsarbeiderforening avdeling 603, Fellesforbundet Rørleggernes Fagforening avdeling 605 og Fellesforbundet Tømrer og Byggfagforeningen avdeling 601.
- Elster, Jon & Einhart Lorenz (1970): *Karl Marx Verker i utvalg bind 3 – historiske skrifter*. Oslo: Pax Forlag.

-
- Ellen, Engelstad (2019): *Slutt med mobilen i handa? Egenbemanning, underentreprise og innleie i byggenæringen i Oslo og Akershus høsten 2019*. Utgitt av Elektromontørenes Forening Oslo og Akershus, Heismontørenes Fagforening (El og IT Forbundet), Rørleggernes Fagforening avdeling 605, Tømrer og Byggfagforeningen avdeling 601 og Oslo Bygningsarbeiderforening avdeling 603 (Fellesforbundet)
- Engelstad, Fredrik (Red.) (1999): *Om Makt: Teori og kritikk*. Oslo: Gyldendal.
- Engelstad, Fredrik & Jon Elster (Red.) (1978): *Marx i ett bind*. Oslo: Pax Forlag.
- Esping-Andersen, Gøsta (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press.
- Falkum, Eivind (2008): *Makt og opposisjon i norsk arbeidsliv*: Oslo: FAFO-Rapport.
- Fantasia, Rick (1988): *Cultures of Solidarity: Consciousness, Action, and Contemporary American Workers*. Berkeley: University of California Press
- Fantasia, Rick & Kim Voss (2004): *Hard Work: Remaking the American Labor Movement*. Berkeley: University of California Press.
- Finnestrand, Hanne O. (2015): «Fra partssamarbeid til individuelt ansvar». I Bungum, Brita, Ulla Forseth & Elin Kvande (Red.) (2015): *Den norske modellen. Internasjonalisering som utfordring og vitalisering*. Bergen: Fagbokforlaget
- Fjermeros, Halvor (2014): *Uro i Euroland. Faglig avmakt og sosial motstand i EUs nye arbeidsliv*. Oslo: Res Publica.
- Flemmen, Magne (2010): «Om demokratipessimisme og sosiologiens rolle». *Sosiologisk tidsskrift*, 4: 387-391.
- Fløtten, Tone & Bård Jordfald (2019): *Den norske modellen – en supermodell?* Lo Stat, Fafo og Spekter.
- Fonn, Birgitte Kjos, E. L. Hovlid & B. R. Mathisen (Red.): *Presse, profesjon og politikk. Festskrift til Paul Bjerke*. Cappelen Damm Akademisk.
- Forseth, Ulla & Hans Torvatn (2015): «Det norske verneombudet i et globalt arbeidsliv.» I Bungum, Brita, Ulla Forseth & Elin Kvande (Red.) (2015): *Den norske modellen. Internasjonalisering som utfordring og vitalisering*. Bergen: Fagbokforlaget
- Foucault, Michel (1980): *Power/Knowledge: Selected Interviews and Other Writings, 1972–1977 Edited by Colin Gordon*. London: Harvester.
- Frege, Carola & John Kelly (2004) (Red.): *Variations of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford: Oxford University Press

-
- Friberg, Jon Horgen (2016a): «New Patterns of Labour Migration from Central and Eastern Europe and Its Impact on Labour Market and Institutions in Norway: Reviewing the Evidence.» I *Labour Mobility in the Enlarged Single European Market. Comparative Social Research* 32. Oslo: Emerald Group Publishing.
- Friberg, Jon Horgen (2016b): *Arbeidsmigrasjon. Hva vet vi om konsekvensene for norsk arbeidsliv, samfunn og økonomi*. Fafo-rapport 2016:02
- Friberg, Jon Horgen & Line Eldring (2011): *Polonia i Oslo 2010. Mobilitet, arbeid og levekår blant polakker i hovedstaden*. Fafo-rapport 2011:27
- Friberg, Jon Horgen & Line Eldring (Red.) (2013): *Labour migrants from Central and Eastern Europe in the Nordic countries. Patterns of migration, working conditions and recruitment practices. TemaNord 2013:570*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers
- Friberg, Jon Horgen & Hedda Haakestad (2015): «Arbeidsmigrasjon, makt og styringsideologier: Norsk byggenæring i en brytningstid». I *Søkelys på arbeidslivet*, 32, 182-205
- Friberg, Jon Horgen & Hedda Haakestad (2017): «Deskilling revisited: Labour migration, neo-Taylorism and the degradation of craft work in the Norwegian construction industry». I *Economic and Industrial Democracy*. 1-22
- Friberg, Jon Horgen & Arnfinn H. Midtbøen (2017): «Ethnicity as skill: Immigrant Employment hierarchies in Norwegian low-wage labour markets». I *Journal of Ethnic and Migration Studies*. 44
- Friberg, Jon Horgen, Trondstad, Kristian Rose & Jon Erik Dølvik (2012): «Central and Eastern European labour migration to Norway. Trends, conditions and challenges». I *Free movement of workers and labour market adjustment. Recent Experiences from OECD Countries and the European Union*. OECD Publishing.
- Friberg, Jon Horgen & Guri Tyldum (Red.) (2007): *Polonia i Oslo. En studie av arbeids- og levekår blant polakker i hovedstadsområdet*. Oslo: Fafo-rapport 27/2007.
- Frisvold, Barbra og Håkon Leiulfsrud (2003): «Samtidsdiagnoser i sosiologien - Forestillinger om 'Det nye arbeidslivet'». I *Sosiologisk Tidsskrift* 2/2003
- Frønes, Ivar & Lise Kjølrsrød (Red.) (2016): *Det Norske Samfunn 6. utgave*, Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Frønes, Ivar & Lise Kjølrsrød (Red.) (2022): *Det Norske Samfunn. 8. utgave*, Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Gerhardsen, Einar (1978): *Mennesker og politikk. Erindringer 1965-78*, Oslo.

- Giddens, Anthony (1991): *Modernity and Self-Identity*. Cambridge: Polity Press
- Gill, Carol (2009): «Union impact on the effective adoption of High Performance Work Practices». I *Human Resource Management Review*, 19 (1), 39-50
- Gobo, G. (2008): «Re-conceptualizing Generalization: Old Issues in a New Frame». I P. Alasuutari, L. Bickman & J. Brannen (Red.): *The SAGE Handbook of Social Research Methods*. London: SAGE Publications Ltd.
- Goldthorpe, John H., David Lockwood, Frank Bechhofer & Jennifer Platt (1969): *The Affluent Worker in the Class Structure*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gomm, Roger, Martin Hammersley & Peter Foster (Red.) (2000): *Case Study Method – Key Issues, Key Texts*. London: Sage.
- Gram, Trond & Ole Martin Rønning (2017): *De lange linjer. Arbeiderbevegelsens historie i Norge*. Oslo: Res Publica.
- Grenness, Tor (2012): «På jakt etter en norsk ledelsesmodell». I *Magma. Tidsskrift for økonomi og ledelse*. 4/2012
- Grünfeld, Leo, Kjell Gunnar Salvanes, Hans Hvide, Torbjørn Bull Jensen & Jens Fredrik Skogstrøm (2016): *Selvstendig næringsdrivende i Norge. Hvem er de og hva betyr de for fremtidens arbeidsmarked?* Menon-publikasjon 14/2016. Bergen.
- Grønmo, Sigmund (2004): *Samfunnsvitenskapelige Metoder*. Bergen: Fagbokforlaget
- Gulbrandsen, Trygve (2015): «Eierskap i Norge.» I Dale-Olsen, Harald (Red.): *Norsk Arbeidsliv i Turbulente Tider*. Oslo: Gyldendal
- Habermas, Jurgen (1994 [1984]): «Taking Aim at the Heart of the Present: On Foucault's Lecture on Kant's What Is Enlightenment?» I Michael Kelly (Red.) (1994): *Critique and Power. Recasting the Foucault/Habermas Debate*. Cambridge: The MIT Press.
- Hagen, Inger Marie (2010): *Det mektige mindretallet. Ansatterepresentasjon i styret mellom Corporate Governance og Industrial Relations*. Doktoravhandling. Fafo-rapport 2010: 02.
- Halvorsen, Tor (1993): *Profesjonalisering og profesjonspolitik. Den sosiale konstruksjonen av tekniske yrker*. Dr. Polit.-avhandling. Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap, Universitetet i Bergen.
- Hammersley, Martin (1992): *What's Wrong with Ethnography? Methodological Explorations*. London: Routledge

-
- Hammersley, Martin & Gomm, Roger (2000): «Introduction». I Gomm, Roger, Martin Hammersley & Peter Foster (Red.): *Case Study Method – Key Issues, Key Texts*. London: Sage Publications
- Hamsun, Knut (2009 [1917]): *Markens Grøde*. Oslo: Gyldendal.
- Hansen, Per Bonde (2018): *Standardarbeidsforholdets vekst og fall? Fagbevegelsens, arbeidsgiveres og myndighetenes respons på bemanningsbyråer i verkstedindustrien og holdninger til fast og midlertidig arbeid i Norge 1947-2000*. Oslo: Universitetet i Oslo.
- Harvey, David (2003): *The New Imperialism*. Oxford: Oxford University Press.
- Hasås, Torgny (Red.) (2017): *Det mørke arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal.
- Hasås, Torgny (2021a): *Fortsatt ulovlig innleie i byggebransjen. Løsarbeid i byggebransjen i Oslo 2021*. Utgitt av: Elektromontørenes forening Oslo og Akershus, El og It Forbundet Heismontørenes fagforening, El og It Forbundet Fellesforbundet avdeling 600, Bygningsarbeidernes fagforening Fellesforbundet avdeling 601, Tømrer og byggfagforeningen
- Hasås, Torgny (2021b): *Norge i svart, hvitt og grått. Arbeidslivskriminalitet i Norge*. Oslo: Gyldendal.
- Heiret, Jan (2003): «Et nasjonalt system i en internasjonal verden, 1978-2002» i Jan Heiret, Olav Korsnes, Knut Venneslan og Øyvind Bjørnson: *Arbeidsliv, Historie, Samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget
- Heiret, Jan & Olav Korsnes (2003): «Det norske systemet av arbeidslivsrelasjoner.» I Heiret, Jan, Olav Korsnes, Knut Venneslan & Øyvind Bjørnson: *Arbeidsliv, Historie, Samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Heiret, Jan, Olav Korsnes, Knut Venneslan & Øyvind Bjørnson: *Arbeidsliv, Historie, Samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Heiret, J. & Olsen, O. J. (2010). Revitalisering av fagbevegelsen – internasjonale impulser og norsk arbeidslivsforskning. *Arbeiderhistorie*, 2, 32-51.
- Helle, Idar (2000): «En annen verden er mulig» *Streikebevegelsen i Frankrike i 1995. Forutsetninger, forløp og virkninger*. Bergen: Hovedfagsoppgave i historie.
- Helle, Idar, Knut Kjeldstadli & Jardar Sørvoll (Red.): *Historier om Motstand. Kollektive bevegelser i det 20. århundret*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Hernes, Gudmund (1975): *Makt og avmakt*. Oslo: Universitetsforlaget.

-
- Hernes, Gudmund (2006): *Den norske mikromodellen. Virksomhetsstyring, partssamarbeid og sosial kapital*. Fafo-notat 2006:25
- Hippe, Jon & Kristine Nergaard (2016): «Nordisk arbeidsliv. Modell under press». I Ivar Frønes & Lise Kjølrsrud (Red.): *Det norske samfunn 6. utgave. Bind 2*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Hippe, Jon & Kristine Nergaard (2022): «Det nordiske arbeidslivet: Godt rustet i møte med framtida?». I Ivar Frønes & Lise Kjølrsrud (2022): *Det norske samfunn 8. utgave. Bind 2*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Hjellbrekke, Johs., Ole Johnny Olsen & Rune Saksli (Red.) (2007): *Arbeid, Kunnskap og Sosial Ulikhet*. Bergen: Unipub
- Homer (2000): *Odyseesen*, Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Hurd, Richard W., Harry C. Katz & Lowell Turner (Red) (2001): *Rekindling the Movement. Labor's Quest for Relevance in the 21st Century*. New York: Cornell University Press
- Hyman, Richard (1972): *Strikes*. Glasgow: Fontana/Collins
- Hyman, Richard (1975): *Marxism and the Sociology of Trade Unionism*. London: Pluto Press
- Hyman, Richard (2001): *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*. London: Sage Publications.
- Haakaas, Einar (2017): *Svartmaling. Kriminelle bygger Norge*. Oslo: Kagge Forlag
- Innset, Ola (2020): *Markedsvendingen. Nyliberalismens historie i Norge*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Iversen, Endre Kildal, Peter Aalen & Erik W. Jakobsen (2017): «Innvandrerarbeidskraftens innvirkning på produktivitet, lønnsnivå og lønnsomhet». I *Søkelys på arbeidslivet*, 34, 63-79
- Jacobsen Skjælaaen, Christine (2011): *Innleie av sykepleiere i sykehus*. Bergen: Universitetet i Bergen
- Jakhelln, Henning (2006): *Oversikt over arbeidsretten*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Jesnes, Kristin, Beate Sletvold Øiestad, Kristin Alsos & Torstein Nesheim (2016): *Aktører og arbeid i delingsøkonomien. Delrapport*. Fafo-notat 2016:23. Oslo.
- Jordfald, Bård & Jon Erik Dølvik (2015): «En deskriptiv analyse av lønnsstatistikk.» I Roger Bjørnstad (Red.) (2015): *Virkinger av allmenngjøring av tariffavtaler*. Rapport 2/2015: Senter for lønnsdannelse.

-
- Johansson, Ingemar (1982): *Strejken som vapen. Fackforeninger och strejker i Norrköping 1870-1910*. Stockholm: Tidens Förlag.
- Jordhus-Lier, David, Neil Coe & Sindre Thon Bråten (2015): «Contested growth: The development of Norway's temporary staffing industry». I *Geografiska Annaler*. 97:1, 113-130
- Kalleberg, Arne (2009): «Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. » I *American Sociological Review*, Vol 74, no 1, 1-22
- Kant, Immanuel (2013 [1784]): «An Answer to the Question: 'What is Enlightenment?''» i *Kant: Political Writings*. Cambridge University Press.
- Kant, Immanuel (2013): *Political Writings*. Cambridge University Press.
- Katz, Harry C. (2001): Afterword: Whither the American Labor Movement? I Richard W. Hurd, Harry C. Katz og Lowell Turner (Red.) (2001): *Rekindling the Movement. Labor's Quest for Relevance in the 21st Century*. New York: Cornell University Press
- Kelly, Michael (Red.) (1994): *Critique and Power. Recasting the Foucault/Habermas Debate*. Cambridge: The MIT Press.
- Kemal, Yassar (1969): *Tistlene Brenner*. Oslo: J. W. Cappelens Forlag.
- Klein, Naomi (2000): *No Logo*. New York: Picador
- Kjeldstadli, Knut (1996): *Aschehougs Norgeshistorie. 1905-1935. Bind 10. Et splittet samfunn*. Oslo: Aschehoug.
- Kjeldstadli, Knut (2015): «A Closed Nation of an Open Working Class? When Do Unions opt for Including Labour Migrants?» I Bieler, Andreas, Roland Erne, Darragh Golden, Idar Helle, Knut Kjeldstadli, Tiago Matos & Sabina Stan (Red.): *Labour and Transnational Action in Times of Crisis*. London: Rowman & Littlefield International
- Knoblauch, Hubert (2005): «Focused Ethnography.» I *Forum Qualitative Social Research*, 6(3), Art 44
- Kocka, Jürgen (2018): *Kapitalismens historie*. Oslo: Dreyer.
- Korpi, Walter (1978): *Arbetarklassen i välfärdskapitalismen*. Kristianstad.
- Korsnes, Olav (1990): «On the Social Construction of the Skilled Industrial Worker» I *AHS Series B 1990-4*, Universitetet i Bergen.
- Korsnes, Olav (1992): «Fagorganisasjon» i Else Øyen (Red.): *Sosiologi og ulikhet*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Korsnes, Olav (1997): *Industri og samfunn. Framlegg til et program for studiet av norsk arbeidsliv*. Doktorgradsavhandling. Bergen: Sosiologisk Institutt, Universitetet i Bergen.
- Korsnes, Olav 2000. «Towards a relational approach to the study of variety in the situated creativity of economic actors. » I Maurice, Marc and Arndt Sorge (eds.): *Embedding Organizations. Societal Analysis of Actors, Organizations and Socio-Economic Context.*, Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins
- Korsnes, Olav (2003): «Arbeidslivsrelasjoner – et historisk-sosiologisk perspektiv» i Heiret, Jan, Olav Korsnes, Knut Vennesslan & Øyvind Bjørnson: *Arbeidsliv, Historie, Samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kuvaas, Bård & Anders Dysvik (2018): *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Kvale, Steinar (1996): *Interviews: An introduction to qualitative research interviewing*. Thousand Oaks, Calif: Sage.
- Kvale, Steinar (1997): *InterView. En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Kvale, Steinar & Svend Brinkman (2011): *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Kvande, Elin og Bente Rasmussen (red) (2007): *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget
- Lekve, Isak (2011): *Motstand og Samfunnsendring. En casestudie av motstanden mot Blikkvalseverkets nedleggelse og dens kritiske potensial*. Masteroppgave Sosiologisk Institutt Universitetet i Bergen.
- Lekve, Isak (2013): *Hvorfor slutter elektrikerne i faget?* Rapport for EL&IT Hordaland og Sogn og Fjordane og NELFO Bergen og Omegn. (Publisert i *Bergen Studies of Sociology Series* Nr. 11/2020).
- Lekve, Isak (2015a) «En ny klassedebatt: Bidrag til revitalisering – eller enda en gravsang for venstresiden?» I *Røyst* 6/2015.
- Lekve, Isak (2015b): «Prekarisering og motstand – om mulighetene for sosial rettferdighet i et nyliberalt Europa.» I *Tidsskrift for Velferdsforskning*, 3/2015, 234-240.
- Lekve, Isak (2017a): «Media som motstander» I *Røyst* 7/2017
- Lekve, Isak (2017b): «Sam Gindin & Leo Panitch: The Making of Global Capitalism. The Political Economy of American Empire». I *Agora*, 2-3 vol 34, 308-316.

-
- Lekve, Isak (2018a): «Den mest skjebnesvangre makt – kapitalismen». I *Røyst* 9/2018
- Lekve, Isak (2018b): «Laks, fagforeningsknusing og suspekterte konkurser». I *Manifest Tidsskrift*.
- Lekve, Isak (2018c): *Mot en kritisk, helhetlig og historisk-orientert sosiologi*. Bergen Studies of Sociology.
- Lekve, Isak (2018d): *Slik tjener streiken deg!* Manifest Tidsskrift
- Lekve, Isak (2020): «Arbeidskamper i det nye arbeidslivet.» I *Norsk Sosiologisk Tidsskrift*, 1 vol 4, 19-33.
- Lekve, Isak (2021): *Streik – Eller hemmeligheten bak den norske modellen*. Oslo: Manifest forlag.
- Lekve, Isak (2023): «Arven etter Thorsrud». I *Sosiologen.no*
- Lévesque, C. & Murray, G (2010). «Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity». *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16 (3), 333-350.
- Lipset, Seymour Martin (1962): «Introduction». I Michels, Robert (1962 [1915]): *Political Parties*. New York: The Free Press
- Lipset, Seymour Martin, Martin Trow & James S. Coleman (1956): *Union Democracy: The Internal Politics of the International Typographical Union*. New York: Free Press
- Lipset, Seymour M. (1981): «Whatever happened to the Proletariat. » I *Encounter* 56 side 18-34
- Locke, John (2003): *Two Treatises of Civil Government*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lorentz, Einhart (1977): «Marxistiske teorier om fagbevegelsen». I *Tidsskrift for arbeiderbevegelsens historie*. Nummer 1, side 181-195
- Løding, Tomas (2020): *Når offentlig forvaltning blir forretning – om nyliberale tenkemåter i stat og kommune*. Doktorgradsavhandling UiB Sosiologisk Institutt.
- Lysgaard, Sverre (1961): *Arbeiderkollektivet*. Oslo: Universitetsforlaget
- Marsdal, Magnus (2015): *Fra sosial dumping til sammenbrudd? Byggenæringen i Osloregionen høsten 2015*. Manifest-rapport 4/2015

-
- Marx, Karl (1970 [1852]): «Louis Bonapartes 18de Brumaire». I Elster, Jon & Einhart Lorenz (1970): *Karl Marx Verker i utvalg bind 3 – historiske skrifter*. Oslo: Pax Forlag.
- Marx, Karl (1978 [1867]): «Den opprinnelige akkumulasjon». I Engelstad, Fredrik & Jon Elster (Red.) (1978): *Marx i ett bind*. Oslo: Pax Forlag.
- Marx, Karl (1991 [1844]): *Økonomisk-filosofiske manuskripter og andre ungdomsverker*. Oslo: Falken Forlag.
- Marx, Karl (1998 [1852]): *The Eighteenth Brumaire of Louis Bonaparte*. New York: International Publishers.
- Marx, Karl (2005 [1867]): *Kapitalen. Bok 1*. Oslo: Oktober Forlag.
- Marx, Karl (2007 [1852]): *Der achtzehnte Brumaire des Louis Bonaparte*. Frankfurt am Main.
- Marx, Karl (2007 [1852]): *Le 18 Brumaire de Louis Bonaparte*. Paris: GF Flammarion.
- Marx, Karl & Friedrich Engels (2003 [1848]): *Det Kommunistiske Manifest*. Oslo: Falken Forlag AS
- Matos, Tiago (2015): «A Pyrrhic Victory?: A case of National Unions and Immigrant Workers Returned.» I Bieler, Andreas, Roland Erne, Darragh Golden, Idar Helle, Knut Kjeldstadli, Tiago Matos & Sabina Stan (Red.): *Labour and Transnational Action in Times of Crisis*. London: Rowman & Littlefield International
- Maurice, Marc and Arndt Sorge (Red.). (2000): *Embedding Organizations. Societal Analysis of Actors, Organizations and Socio-Economic Context.*, Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins
- Millen, David R. (2000): *Rapid Ethnography: Time Deepening Strategies for HCI Field Research*. Konferansepaper tilgjengelig på http://onemvweb.com/sources/ethnography/rapid_ethnography.pdf
- Mitchell, J. C. (1983): «Case and situation analysis.» I *Sociological Review* 31 (2): 187-211.
- Michels, Robert (1962 [1911]): *Political Parties*. New York: The Free Press
- Michelsen, Svein (1992): «Den sosiale konstruksjonen av fagarbeideren i norsk industri – en kritisk betingelse for fagopplæringen?» I Liv Mjelde & Anne-Lise Høstmark-Tarrou (Red.): *Arbeidsdeling i en brytingstid*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Mjelde, Liv & Anne-Lise Høstmark-Tarrou (Red.) (1992): *Arbeidsdeling i en brytingstid*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.

-
- Moen, Eli (2017): «Weakening trade union power. New forms of employment relations. The case of Norwegian Air Shuttle Transfer.» I *Transfer, the European Review of Labour and Research*, 23 (4): 425-439
- Moen, Eli (2018): «Går vi mot en kjosifisering av arbeidslivet?» I *Nytt Norsk Tidsskrift*, 35 (3-4): 206-218
- Muñoz, C. B. (2017). *Building Power from Below. Chilean Workers Take on Walmart*. London: Cornell University Press.
- Muriaas, Ragnhild Louise (2016): «Introduksjon til temanummer om arbeidsmigrasjon.» I *Norsk Statsvitenskapelig Tidsskrift*, 32 (2): 117-121
- Mykland, Knut (1979) (Red.): *Norges Historie*. Oslo.
- Nergaard, Kristine (2016): *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. En nullpunktsanalyse*. Fafo-rapport 2016: 07
- Nergaard, Kristine (2017a): *Arbeidsutleie og selvstendig næringsdrivende*. Fafo-notat 2017:12
- Nergaard, Kristine (2017b): *Midlertidige ansettelse 2016*. Fafo-notat 2017: 07
- Nesheim, Torstein (2007): *Nedbemannings. Hvem er mest utsatt, og hvordan påvirkes arbeidsvilkårene?* Bind no. 13/0 Særtrykk. Bergen: Institute for Research in Economics and Business Administration.
- Nesheim, Torstein & Birthe Eriksen (2016): «Trollet som sprakk eller et møte med den trojanske hest?» I *Søkelys på arbeidslivet*, 33 (01-02): 162-170
- Nilsen, Alf Gunvald (2010): *Dispossession and resistance in India: The River and the Rage*. New York: Taylor & Francis.
- Nowiak, Wojciech, Cornelius Cappelen & Dominika Narozna (2016): «Migracja wewnątrznarodowa w UE oraz, EOG a problem nielegalnego rynku pracy. Analiza sytuacji imigrantów z polski zamieszkujących okreg Hordaland». I *Przegląd Politologiczny* 2/2016.
- NOU (1998): *Arbeidsformidling og arbeidsleie*:15.
- Nyen, Torgeir & Anna Hagen Tønder (2014): *Yrkesfagene under press*. Oslo: Universitetsforlaget
- OECD (2022): *Trade union dataset* [statistikk]. <https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=TUD&lang=en>
- Offe, Claus (1985): *Disorganized Capitalism. Contemporary Transformations of Work and Politics*: Oxford: Polity Press

-
- Offe, Claus (1985): «Work: The Key Sociological Category?» I Claus Offe: *Disorganized Capitalism. Contemporary Transformations of Work and Politics*: Oxford: Polity Press
- Olsen, Ole Johnny (1984): *Makt og motstand. En studie av bedriftsorganisasjon og fagorganisasjon ved Eidanger Salpeterfabrikker 1945 – 1970*. Bergen: Hovedfagsoppgave UiB Sosiologisk Institutt. (Publisert i *Bergen Studies in Sociology Series Nr. 14/2021*.)
- Olsen, Ole Johnny (2007): «Sosiologi om arbeid og samfunnsendring – en rekapitulasjon.» I Hjellbrekke, Johs., Ole Johnny Olsen og Rune Sakslind (Red): *Arbeid, Kunnskap og Sosial Ulikhet*: Oslo: Unipub
- Olsen, Ole Johnny, Johs. Hjellbrekke & Rune Sakslind (2007): «Innledning». I Hjellbrekke, Johs., Ole Johnny Olsen og Rune Sakslind (Red): *Arbeid, Kunnskap og Sosial Ulikhet*: Oslo: Unipub
- Olson, Mancur (1971): *The Logic of Collective Action. Public Goods and the Theory of Groups*. Cambridge: Harvard University Press.
- Olstad, Finn (1991): *Arbeiderklassens vekst og fall*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Olstad, Finn (2009): *Med knyttet neve. LOs historie Bind 1 1899-1935*. Oslo: Pax Forlag
- Osterman, Paul (1999): *Securing Prosperity. The American Labour Market. How it has changed and what to do about it*. Oxford: Princeton University Press.
- Piketty, Thomas (2019): *Capital et Idéologie*. Paris: Seuil.
- Piore, Michael J. & Charles F. Sabel (1984): *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*. New York: Basic Books, Inc. Publishers
- Piven, F. F. & Cloward, R. A. (1978). *Poor People's Movements. Why they succeed, how they fail*. New York: Vintage Books
- Piven, Frances Fox & Richard A. Cloward (2000): «Power Repertoires and Globalization.». I *Politics & Society*. 28: 413-430
- Platt, Jennifer (1992): Cases of cases...of cases. I Ragin, Charles & Howard S. Becker (1992) (Red): *What is a Case? Exploring the Foundations of Social Inquiry*: Cambridge: University Press
- Polanyi, Karl (2012 [1944]): *Den Liberale Utopi*. Oslo: Res Publica
- Qvale, Thoralf (1994): «Medvirkning for produktivitet og omstilling – Erfaringer fra senter for bedre arbeidsliv (SBA).» I *Søkelys på arbeidsmarkedet*, nr. 1. Oslo: ISF

-
- Ragin, Charles C. (1992): «Introduction: Cases of "What is a case?" »: I Ragin, Charles & Howard S. Becker (Red): *What is a Case? Exploring the Foundations of Social Inquiry*: Cambridge: University Press
- Ragin, Charles & Howard S. Becker (1992) (Red): *What is a Case? Exploring the Foundations of Social Inquiry*: Cambridge: University Press
- Ragin, Charles (1987): *The Comparative Method. Moving Beyond Qualitative and Quantitative Strategies*. Oakland: University of California Press
- Rasmussen, Bente (2007): «Nye kontrollformer i (post)moderne organisasjoner». I Hjellbrekke, Johs., Ole Johnny Olsen og Rune Sakslind (Red): *Arbeid, Kunnskap og Sosial Ulikhet*: Oslo: Unipub
- Rasmussen, Bente & Siv-Lena Mjønes (2015): «Bemanningsindustrien – en trussel mot den norske modellen i arbeidslivet». I Bungum, Brita, Ulla Forseth & Elin Kvande (Red.) (2015): *Den norske modellen. Internasjonalisering som utfordring og vitalisering*. Bergen: Fagbokforlaget
- Reich, Adam & Peter Bearman (2018): *Working for Respect: Community and Conflict at Walmart*. New York: Columbia University Press.
- Reve, Torgeir (1994): «Skandinavisk organisasjon og ledelse. Fra konkurransefordel til konkurranseulempe.» I *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, 4: 568-582
- Rodal, Anne Birgitte (2013): *Fagforeninger uten grenser – en studie av norske fagforeningers inkludering av utenlandske arbeidstakere i bygningsbransjen*. Bergen: Masteroppgave UiB Sosiologisk Institutt.
- Rokkan, Stein (1987): *Stat, nasjon, klasse. Essays i politisk sosiologi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Rothstein, Bo & Eric M. Uslaner (2005): All for all. Equality, Corruption, and Social Trust. I *World Politics*, 58 (1), 41-72
- Rye, Johan Fredrik (2012): «Jeg tror jeg er tilfreds» - Østeuropeiske arbeidsinnvandreres vurderinger av norske lønns- og arbeidsforhold.» I *Søkelys på arbeidslivet*, 29 (01-02). 56-75
- Ryggvik, Helge (1995): *Oslo Stein-, Jord- og Sementarbeideres Forening gjennom 100 år. 1895-1995*. Oslo
- Sakslind, Rune, Tor Halvorsen & Olav Korsnes (1985): «Arbeidslivsforskning og de særegne industrielle relasjonene i Norge». I Ivar Bleiklie (Red.): *Politikkens forvaltning*. Universitetsforlaget: Bergen.
- Schmalz, Stefan & Klaus Dörre (2013) (Red.): *Comeback der Gewerkschaften?: Machressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*. Frankfurt a. M.: Campus.

- Seip, Jens Arup (1963): *Fra embedsmannsstat til ettpartistat og andre essays*. Oslo
- Seip, Åsmund Arup (1996): *13 dager i streik. Hotell- og restaurantarbeiderstreiken 1996*. Oslo: Fafo-rapport 203.
- Sejersted, Francis (2002): *Demokratisk kapitalisme*. Oslo: Pax Forlag
- Sejersted, Francis (2005): *Sosialdemokratiets tidsalder. Norge og Sverige i det 20. århundre*. Oslo: Pax Forlag.
- Sekkingstad & Rene Rønshof (2011): *Sekkingstad. Handelsreisende i fisk. Livsstil og hardt arbeid*. Skogsvåg: Mål & Mening AS
- Sennett, Richard (2005): *Det fleksible mennesket: Personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Bergen: Fagbokforlaget
- Silverman, David (2006): *Interpreting Qualitative Data – Third Edition*: Sage Publications
- Skarpenes, Ove & Roger Ivan Hestholm (2007): «Den «nye» franske pragmatikken». I *Sosiologisk årbok*, 1-2, 71-100
- Silver, B. (2003). *Forces of labor: workers' movements and globalization since 1870*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Solli-Sæther, Hans (2016): «Modenhet i outsourcing, offshoring og backsourcing. Tilbake til fremtiden?» I *Magma. Tidsskrift for økonomi og ledelse*, 3/2016
- Sombardt, Werner (1977 [1906]): *Why is There No Socialism in the United States*. Routledge.
- Stake, Robert E. (2000): «Case studies». I Denzin, Norman K. & Yvonna S. (Red): *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks: Sage Publications
- Standing, Guy (2014): *Prekariatet – den nye farlige klassen*. Oslo: Res Publica
- Stang, Gunn Camilla (2008): *Kortvarig ansettelse – langvarig læring? En studie av sammenhengen mellom arbeidsinnvandring, organisasjonsendring og læring i to utvalgte entreprenørbedrifter*. Oslo: Masteroppgave UiO Senter for Teknologi, Innovasjon og Kultur.
- Strøm, Marte, Kristine von Simson & Kjersti Misje Østbakken (2018): *Midlertidige ansettelser og grupper med svak tilknytning til arbeidslivet*. Institutt for Samfunnsforskning. Rapport 2/2018
- Stugu, Stein (2017): *Du har sparken! Om HR og amerikanisering av norsk arbeidsliv*. Oslo: Manifest forlag.

-
- Søbye, Espen, Harald Berntsen, Kjartan Fløgstad & Jon Langdal (2015): *Dovre faller. Norge 1814-2014*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Teigen, Mari (2017): «Er dette det norske samfunn?». I *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 2: 232-235.
- Thompson, E. P. (1968): *The Making of the English Working Class*. Harmondsworth.
- Thorsrud, Einar & Fred Emery (1964): *Industrielt demokrati. Representasjon på styreplan i bedriftene?* Oslo: Universitetsforlaget.
- Thorsrud, Einar & Fred Emery (1969): *Mot en ny bedriftsorganisasjons*. Oslo: Tanum Forlag.
- Tilly, Chris & Charles Tilly (1998): *Work Under Capitalism*. Westview Press.
- Tjelmeland, Hallvard & Grete Brochmann (2003): *I globaliseringens tid*. Oslo: Pax Forlag
- Trygstad, Sissel C. (2017): «Deltakelse og innflytelse i norskeide og utenlandskeide virksomheter». I *Søkelys på arbeidslivet*, 01-02, 71-90
- Trygstad, Sissel C. & Inger Marie Hagen (2007): *Ledere i den norske modellen*. Fafo-rapport 24/2007
- Van der Linden, Marcel (2015): «The Crisis of the World's Old Labour Movements». I Bieler, Andreas, Roland Erne, Darragh Golden, Idar Helle, Knut Kjeldstadli, Tiago Matos & Sabina Stan (Red.) (2015): *Labour and Transnational Action in Times of Crisis*. London: Rowman & Littlefield International
- Vennesland, Knut (2003): «Det avtalte arbeidsforholdet». I Heiret, Jan, Olav Korsnes, Knut Venneslan & Øyvind Bjørnson: *Arbeidsliv, Historie, Samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Voss, Kim & Sherman, Rachel (2000): «Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in American Labor Movement». *American Journal of Sociology*, 106 (2), 303-349.
- Wadel, Cato (1991): *Feltarbeid i egen kultur: en innføring i kvalitativt orientert samfunnsforskning*. Flekkefjord: SEEK.
- Wagner, Ines (2018): *Workers Without Borders. Posted Work and Precarity in the EU*. ILR Press.
- Wagner, Peter (2012): *Modernity: Understanding the Present*, Cambridge: Polity Press.

- Wahl, Asbjørn (2009): *Velferdsstatens vekst- og fall?* Oslo: Gyldendal Norsk Forlag
- Weber, Max (1995 [1905]): *Den protestantiske etikk og kapitalismens ånd*. Oslo: Pax Forlag.
- Weber, Max (2002): *Makt og Byråkrati*. Oslo: Gyldendal.
- Webster, Edward (2015): «Labour after Globalization: Old and New Sources of Power». I Bieler, Andreas, Roland Erne, Darragh Golden, Idar Helle, Knut Kjeldstadli, Tiago Matos & Sabina Stan (Red.): *Labour and Transnational Action in Times of Crisis*. London: Rowman & Littlefield International.
- Webster, Edward, Rob Lambert & Andries Bezuidenhout (2008): *Grounding Globalization: Labour in the Age of Insecurity*. Oxford: Blackwell.
- Wright, E. O. (2000): «Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise». *American journal of sociology*, 105(4), 957-1002.
- Yin, R. K. (1989): *Case Study Research: Design and Method*. Newbury Park: Sage
- Ødegård, Anne Mette, Øyvind Berge & Kristin Alsos (2012): «A case study of temporary work agencies in the Norwegian constructing sector: a growing informal market beyond regulation?» I *Transfer* 18 (4), 461-470
- Østerberg, Dag (2012): *Sosiologiens nøkkelbegreper*. Oslo: Cappelen Damm AS.
- Østerud, Øyvind, Fredrik Engelstad & Per Selle (2003): *Makt og demokrati: Sluttrapport fra Makt- og demokratiutredningen*. NOU:19
- Øyen, Else (1992): *Sosiologi og ulikhet*. Oslo: Universitetsforlaget
- Aakvaag, Gunnar C. (2010a): «Demokrati som samtidsdiagnose». I *Sosiologisk tidsskrift*, 1: 5-30.
- Aakvaag, Gunnar C. (2010b): «Positiv Sosiologi – et svar til Magne Flemmen». I *Sosiologisk tidsskrift*, 4: 387-391.

Vedlegg 1: Godkjenning fra NSD

Zoom in (Ctrl+0)

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES

Isak Lekve
Sosiologisk institutt Universitetet i Bergen
Rosenberggaten 39
5015 BERGEN

Vår dato: 27.03.2014 Vår ref: 37953 / 3 / KH Deres dato: Deres ref:



Harald Hørlagen gate 29
N-5007 Bergen
Norge
Tel: +47 55 58 21 17
Fax: +47 55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 585 321 884

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 03.03.2014. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>37953</i>	<i>Organisering av faglig motbevegelse under den nye kapitalismen. En case-basert studie av organiseringsutfordringer i norsk fagbevegelse (mål)</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Universitetet i Bergen, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Isak Lekve</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 23.02.2018, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Kjersti Haugstvedt

Kontaktperson: Kjersti Haugstvedt tlf: 55 58 29 53
Vedlegg: Prosjektvurdering

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Avdelingskontorer / District Offices:
OSLO NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1955 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47 22 85 52 11. nsd@uis.no
TRONDHEIM NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7801 Trondheim. Tel: +47 73 59 19 07. kjro@vsn.uit.no
TROMSØ NSD, SVT, Universitetet i Tromsø, 9007 Tromsø. Tel: +47 77 64 41 36. nsd@hiv.uit.no

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 37953

Formålet med studien er å belyse hvordan den tradisjonelle fagbevegelsen i Norge møter de utfordringer som følger av en ny global kapitalisme.

Utvalget vil bestå av fagbevegelsens tillitsmenn og arbeidsfolk. Utvalget rekrutteres gjennom fagbevegelsen.

Det er utformet et informasjonsskriv til utvalget. Personvernombudet finner skrevet godt utformet.

Prosjektslutt er 23.02.18. Datamaterialet anonymiseres ved at verken direkte eller indirekte personidentifiserbare opplysninger fremgår. Opptak slettes.

Enkelt personer vil ikke kunne identifiseres i avhandling/publikasjoner.

Vedlegg 2: Informasjonsskriv

Forespørsel om å delta i forskningsprosjektet «Organisering av faglig motbevegelse under den nye kapitalismen. En case-basert studie av organiseringsoffensiver i norsk fagbevegelse.»

Prosjektet ønsker å belyse hvordan den tradisjonelle fagbevegelsen i Norge møter de utfordringer som følger av en ny global kapitalisme. Det vil legges vekt på å studere de aktiviteter som oppstår i møtet mellom fagbevegelsens tillitsmenn og potensielle nye medlemmer, og hvilke konsekvenser disse aktivitetene har på utviklingen av en potensiell motstandsbevegelse. Særlig vil det arbeidet som gjøres for å organisere grupper som faller utenfor fagbevegelsens tradisjonelle nedslagsfelt bli undersøkt og analysert. Det vil legges vekt på organiseringsoffensiver, og hvilken fortelling som blir presentert for potensielle medlemmer. Dette vil skje gjennom observasjon, intervjuer og analyse av rekrutteringsmaterieill knyttet mot tre konkrete case, et avsluttet, og to pågående, og det vil også være et sentralt poeng å få frem om og hvorfor eller hvorfor ikke, fagbevegelsens fortelling oppleves troverdig og relevant for dem offensivene retter seg mot.

Selve gjennomføringen av prosjektet kan deles i fire deler. Først vil det innledende (1) undersøkes rekrutteringsbrosjyrer, nettsider og reklame for de ulike forbundene, hovedsakelig for å få en slags oversikt før intervjuene, men også fordi dette materialet i mange tilfeller er den argumentasjonen som møter potensielt nye medlemmer for første gang og dermed sier mye om hvilken problemforståelse og generell fortelling fagbevegelsen bruker og også ønsker at nye medlemmer skal dele. I alle tre casene vil det videre være viktig (2) å gjennomføre kvalitative dybdeintervjuer med fagbevegelsens egne mobiliseringsagenter, altså de personene i foreningene som helt konkret arbeider med rekruttering, organisering osv. Videre vil jeg i de to pågående casene (3) følge dem dit hvor aksjoner og organisering faktisk finner sted, enten dette er på arbeidet, planlegging på caféer, eller annet, og slik *observere* både hvordan de konkret jobber og hva de forteller. Rett og slett finne ut *hva som skjer*. Sist, vil jeg (4) også gjennomføre kvalitative dybdeintervjuer med en del av de arbeidstakerne som blir eksponert for organiseringsoffensivene for å utforske hvordan de reagerer.

Deltakelse i prosjektet innebærer enten å delta på et intervju, det kan være i en gruppe eller et personlig intervju, eller at jeg deltar og observerer hvordan du handler i konkrete organiseringsoffensiver.

Det er selvsagt helt frivillig å delta i prosjektet, og du kan på hvilket som helst tidspunkt trekke deg og kreve personopplysninger som er gitt anonymisert, uten å måtte begrunne dette nærmere. All informasjon vil også behandles på en slik måte at ingen vil kunne kjenne igjen personer og utsagn i den endelige rapporten, og bare jeg vil ha tilgang til personidentifiserbare opplysninger. Jeg er selvsagt underlagt taushetsplikt, og alle opplysninger vil behandles konfidensielt.

Resultatene av studien vil bli publisert enten i en monografi mot slutten av prosjekttiden på fire år, eller underveis i artikler. Ingen av studiens deltakere vil kunne gjenkjennes i disse publiseringene. Prosjektet forventes å være helt avsluttet i løpet av februar 2018, og etter dette vil alle data anonymiseres.

Prosjektet er anbefalt av Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD)

Har du spørsmål i forbindelse med denne henvendelsen, eller ønsker å bli informert om resultatene fra undersøkelsen når de foreligger, kan du gjerne ta kontakt med meg på adressen under:

Med vennlig hilsen

Isak Lekve

Isak.lekve@sos.uib.no

Stipendiat ved Sosiologisk Institutt

Universitetet i Bergen

Tlf: 91392365

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt skriftlig informasjon og er villig til å delta i studien.

Dato

Signatur Telefonnummer

Vedlegg 3: Intervjuguide

Både intervju og intervjuguide ble tilpasset objektet, men her følger den malen jeg brukte, som eksempel:

Intervjuguide/temaliste

1. Innledende kommentarer

- Hvem er jeg
- Hva er mitt formål?
- Etikk/anonymisering

2. Om deg

- Hvem er du?
- Hva driver du med?
- Hva er din bakgrunn?
- Hvorfor mener du det er viktig? /din motivasjon?
- Personlig fortelling
- Hva er din vei til å bli en tillitsvalgt/ansatt/aktivist/annet?
- Hvordan går du frem for å prate med de ansatte
- Forsøker du å rekruttere de som ikke er organiserte?
- Hvordan går du frem? Hva sier du?
- Hvilken fortelling presenterer du?
- Hvorfor bør de bli fagorganisert? Hvordan argumenterer dere?

3. Konkret situasjon/case/bransje/bedrift/forening

- Fortell om bransjen/bedriften/foreningen! Bakgrunn
- Organiseringsgrad/situasjon
- utfordringer

- Hvorfor jeg er interessert, en av de små kampene som utgjør den store helheten.
- Skulle tro det var en vanskelig bransje/bedrift å organisere – likevel lykkes – hvorfor det?
- Hva ble gjort?
- Hvem gjorde hva?
- Hva gjorde du?
- Når kom du inn i bildet?
- Vurderer dere noen ganger å komme inn tidligere?
- Hvordan handlet ledelsen?
- LO sentralt?
- Politiske partier?
- NHO?
- Var det en konkret konflikt som skapte organiseringen? Hvorfor skjedde det akkurat nå? Hva utløste reaksjonen?

4. Aktivitet/mobilisering

- Hva var målet?
- Hva ble gjort?
- Hvem gjorde hva?
- Hvordan ble folk mobilisert?
- Hva sa de som ikke ble med?
- Radikaliserende prosess?

5. Argumentasjon/fortelling

- Hva sier man for å organisere folk? Hva appelleres det til?
- Hvordan argumenterer dere? Hvilken fortelling forteller dere?
- Ulik fortelling avhengig av publikum? Andre forbund, AP, NHO, bedriften, de ansatte?
- Hvordan blir fortellingen mottatt? Blir den opplevd som troverdig? Relevant?

-
- Hvem er «fiendene» i fortellingen?
 - Hvem kritiserer dere?
 - Handler det om rettferdighet? På hvilken måte?
 - Bruker dere «de lange linjer»? Utvikling av velferdsstat, organisert arbeidsliv, demokrati
 - Ideologisk fortelling?
 - Hva med kategorier som klasse? Solidaritet også utenfor bedriften?
 - Eller individuell forsikring?
 - Appelleres det til felles- eller individuell interesse?
 - Hvilket materiale bruker dere?
 - (det normale arbeidsforholdet i tilbakegang, mer non-standard work?)

6. Resultat

- Hva kom ut av det?
- Noe mer enn tariffavtale/full organisering?
- Eksempelets makt?
- Mer slagkraft til å jobbe med lignende case?
- Pendelsving: Utgjør slike prosesser/aktiviteter/handlinger et potensial for å mobilisere krefter for en større fortelling?
- Hvorfor suksess?

7. utfordringer

- Hva er ditt inntrykk andre steder, hva forteller folk?
- Hvordan er arbeidsgiverne i forhold til organisering? Offensiven/defensiven?
- Hvem har overtaket?
- Hva skyldes problemene/Problemforståelse?
- Utenlandsk selskap
- Utenlandske arbeidere

- Kultur?
- Innleie, anbud, fast ansettelse uten garantilønn
- Bemanningsbransjen?
- Midlertidighet
- Mulighet for å utvikle fellesskapsfølelse og felles problemforståelse ved midlertidighet?
- En annen sier: de organiserer og organiserer – men mister dem like fort pga strukturelle forhold og vi har ikke lengre troverdighet når vi sier – vi skal hjelpe dere – for i praksis bidrar vi til at de mister jobben.

8. Det generelle problem

- Hva skilte denne saken ut og gjorde den til en seier i et stadig vanskeligere arbeidsliv?
- Hva kan læres?
- Tilbake til det generelle problemet: Hva bør bevegelsen gjøre? Hvordan bør den arbeide? Hvilken fortelling bør den formidle?
- Hva er arbeiderbevegelsens mål, rolle?
- Hva har den oppnådd?
- Hva er dens utfordringer?
- Trepertssamarbeidet? Det faste arbeid? Sikkerheten.

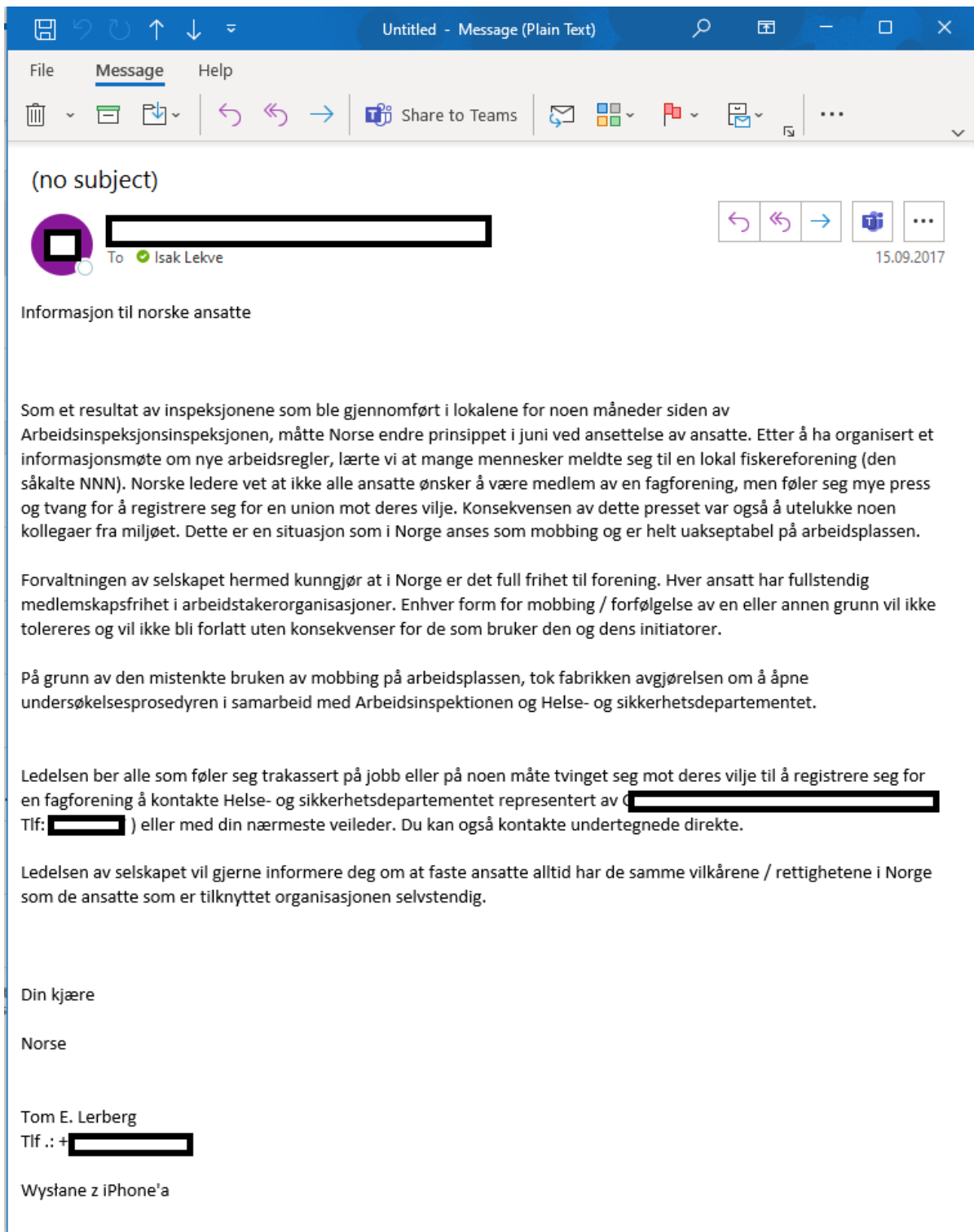
9. Fremtiden

- Hvor går samfunnet?
- Hva er velferdsstatens fremtid?
- Demokratiet?
- Europa/verden?

-
- Hva skyldes dagens problemer? Kapitalisme, nyliberalisme, AP, individualisme, høyresiden, globalisering, avindustrialisering, EØS/andre overnasjonale aktører
 - Hvilken vei går samfunnet? Hvorfor? Hvordan ville du lagt frem den overordnede fortelling?
 - Solidaritet på tvers/klasseforståelse?
 - Vinner dere?
 - Hvorfor/Hvorfor ikke?
 - Hva kan gjøres annerledes?
 - Er arbeiderbevegelsen på offensiven? Defensiven? Hvorfor?
 - Hvordan prater dere om dette?
 - Hva gjør dere? Hva kunne dere gjort?
 - Hvem bør handle?
 - I hvor stor grad er dette opp til politiske myndigheter, i hvor stor handler det om svekkelse av presset nedenfra?
 - Hva med betydningen av EØS?
 - Hva med ulike grupper av arbeidstakere?
 - Hva med fagbevegelsen sentralt?
 - Er det noe mer du ønsker å prate om som vi ikke har vært innom?

 - Også huske: Andre personer jeg bør prate med? Andre case jeg kan studere?
Materiell!

Vedlegg 4: Epost



Untitled - Message (Plain Text)

File Message Help

(no subject)

To Isak Lekve 15.09.2017

Informasjon til norske ansatte

Som et resultat av inspeksjonene som ble gjennomført i lokalene for noen måneder siden av Arbeidsinspeksjonsinspeksjonen, måtte Norge endre prinsippet i juni ved ansettelse av ansatte. Etter å ha organisert et informasjonsmøte om nye arbeidsregler, lærte vi at mange mennesker meldte seg til en lokal fiskereforening (den såkalte NNN). Norske ledere vet at ikke alle ansatte ønsker å være medlem av en fagforening, men føler seg mye press og tvang for å registrere seg for en union mot deres vilje. Konsekvensen av dette presset var også å utelukke noen kollegaer fra miljøet. Dette er en situasjon som i Norge anses som mobbing og er helt uakseptabel på arbeidsplassen.

Forvaltningen av selskapet hermed kunngjør at i Norge er det full frihet til forening. Hver ansatt har fullstendig medlemskapsfrihet i arbeidstakerorganisasjoner. Enhver form for mobbing / forfølgelse av en eller annen grunn vil ikke tolereres og vil ikke bli forlatt uten konsekvenser for de som bruker den og dens initiatorer.

På grunn av den mistenkte bruken av mobbing på arbeidsplassen, tok fabrikken avgjørelsen om å åpne undersøkelsesprosedyren i samarbeid med Arbeidsinspeksjonen og Helse- og sikkerhetsdepartementet.

Ledelsen ber alle som føler seg trakassert på jobb eller på noen måte tvinget seg mot deres vilje til å registrere seg for en fagforening å kontakte Helse- og sikkerhetsdepartementet representert av () eller med din nærmeste veileder. Du kan også kontakte undertegnede direkte.

Ledelsen av selskapet vil gjerne informere deg om at faste ansatte alltid har de samme vilkårene / rettighetene i Norge som de ansatte som er tilknyttet organisasjonen selvstendig.

Din kjære

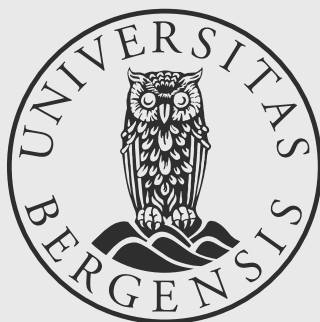
Norse

Tom E. Lerberg
Tlf .: + ()

Wystane z iPhone'a



Grafisk design: Kommunikasjonsevidlingen, UIB / Trykk: Skjerve Kommunikasjon AS



uib.no

9788230850282 (print)

9788230868980 (PDF)