

Oppfatningar om urettferd i arbeidslivet

- ei studie av norske industriarbeidarar og lærarar

Aase Marie Stølås Jørgensen



Masteroppgåve

Våren 2020

Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen

SAMANDRAG

Denne sosiologiske studien tar for seg ulike oppfatningar om urettferd i arbeidslivet med utgangspunkt i norske lærarar og industriarbeidarar. Med utgangspunkt i 15 intervju, med lærarar frå ein barne – og ungdomsskule og industriarbeidarar på eit skipsverft, har eg analysert kva dei fokuserer på og korleis dei vurderer sin arbeidskvardag og arbeidssituasjon som rettferdig eller urettferdig. Studien bygg på Dubet (2009) si forskning om urettferd i det franske samfunnet. I følgje han vurderer menneske rettferd etter tre prinsipp: likskap, fortjeneste og autonomi. Liksapsprinsippet dreier seg i korte trekk om oppfatninga av ein rettferdig hierarkisk orden. Fortjeneste dreier seg om rettferd vurdert etter innsats og utbytte. Autonomiprinsippet dreier seg om å ha sjølvstende, glede og fridom i arbeidet. Med utgangspunkt i desse tre prinsippa søker denne studien å avdekke på kva måte informantane vurderer rettferd for den yrkesgruppa dei er ein del av.

Studiens teoretiske rammeverk inkluderer, i tillegg til Dubet (2009), Rick Fantasia (1998) si studie om kollektiv bevisstheit og solidaritet, Sverre Lysgaard (1961) si studie av arbeidarkollektivet og studie av grensedragningsprosessar gjort av Michèle Lamont (1992) og Ove Skarpenes (2018). Studien gjer også greie for viktige historiske hendingar for dei to yrkesgruppene, samt ei beskrivinga av fagmiljøet informantane er ein del av.

Analysen i studien er delt i to. Der første del tek for seg industriarbeidaren, medan neste del tek for seg lærarane. Gjennom analysen kjem det fram at industriarbeidarane vurderte rettferd i stor grad etter liksapsprinsippet der skilnadar mellom dei ulike rollene i arbeidarfellesskapet skulle vere så minimale som mogelege. Analysen av lærarane viser at dei var spesielt oppteken av autonomi og sjølvstende når dei vurderte rettferd. Analysen visar også at oppfatningar om urettferd er mest synleg når informantane opplev at normalen vert trua eller utfordra. Det er nemleg når menneske opplev at noko blir fråteken at ein blir meir bevisst på kva som er rettferdig og ikkje.

Antall ord i hovudteksten: 29272

FORORD

Å skrive masteroppgåve har vore ein krevjande og lærerik prosess. Eg vil først og fremst gje ei stor takk til min vegleiar Ole Johnny Olsen som alltid har bidrege med konstruktive tilbakemeldingar, gode råd og motiverande ord. Eg vil også gje ei stor takk til mine informantar som delte sine tankar og historier med meg. Utan dei ville det aldri blitt noko oppgåve å skrive. Eg vil også takke Eline som leste korrektur og gav gode råd og innspel. Til slutt vil eg takke min samboar Bjørnar, familie og nærmaste venner for støtte og oppmuntrande ord gjennom heile prosessen.

INNHALD

SAMANDRAG	1
FORORD	2
KAPITTEL 1: INTRODUKSJON	5
1.1 TEMA OG PROBLEMSTILLING	5
1.2 STUDIENS FOKUS OG DET SOSIOLOGISKE «BLIKK»	6
1.3 OPPGÅVA SIN GANG	7
KAPITTEL 2: DET TEORETISKE RAMMEVERKET	9
2.1 ULIKE DIMENSJONAR FOR RETTFERD	9
2.1.1 François Dubet – <i>Injustice at work</i>	9
2.1.2 Likskapar	9
2.1.3 Forteneste	10
2.1.4 Autonomi.....	11
2.1.5 Oppsummering	12
2.2 INFORMANTANE SI SJØLVFORSTÅING	13
2.2.1 Cultures of Solidarity	13
2.3 KULTUR OG NORMER	14
2.3.1 Arbeidarkollektivet.....	14
2.3.2 Normer og sanksjonar	15
2.3.3 Forholdet til dei overordna	15
2.4 GRENSEDRAGING	16
2.4.1 Grensedraging i den norske arbeidarklassen	16
2.5 DEN NORDISKE MODELLEN	17
KAPITTEL 3: METODE	19
3.1 DESIGN OG GJENNOMFØRING	19
3.2 REPRESENTATIVITET, RELIABILITET OG VALIDITET	21
3.3 ETISKE OMSYN	23
KAPITTEL 4: EIT INNBLIKK I LÆRARYRKET	25
4.1 EIT HISTORISK PERSPEKTIV	25
4.2 LÆRARENS FAGMILJØ	27
4.2.1 Status	27
4.2.2 Læreryrket som kontorarbeid?	28
KAPITTEL 5: EIT INNBLIKK I VERKSTADINDUSTRIEN	29
5.1 EIT HISTORISK PERSPEKTIV	29
5.2 INDUSTRIARBEIDARENS FAGMILJØ	31
KAPITTEL 6: ANALYSE SKIPSVERTFTET	35
6.1 INNLEIING	35
6.2 INDUSTRIARBEIDARANES SJØLVFORSTÅING	35
6.3 ULIKSKAP - SKILNADAR MELLOM ULIKE ROLLER	36
6.3.1 Formenn og vanleg arbeidar	36
6.3.2 Dei faste tilsette versus innleigde arbeidarar	40
6.3.3 «Dei på kontoret»	43
6.3.4 Grensedraging	45
6.4 FORTENESTE - LØNN	46
6.5 AUTONOMI	48
6.6 INDUSTRIARBEIDARANE SI OPPFATNING OM KORLEIS ANDRE SER PÅ DET Å JOBBE I INDUSTRIEN	50
6.7 OPPSUMMERING	52
KAPITTEL 7: ANALYSEDEL LÆRARANE	53

7.1 INNLEIING	53
7.2 LÆRARANE SI SJØLVFORSTÅING	53
7.3 AUTONOMI	53
7.4. FORTENESTE.....	56
7.4.1 Lønn	56
7.4.2 Kontaktlærerproblematikken.....	57
7.5 LÆRARANE SI OPPFATNING OM KORLEIS ANDRE SER PÅ LÆRARYRKET	60
7.6 POLITIKK OG SKULE.....	61
7.6.1 Avskilting av lærarar	63
7.7 OPPSUMMERING	64
KAPITTEL 8: DISKUSJON OG KONKLUSJON.....	65
LITTERATUR	69
VEDLEGG 1: INTERVJUGUIDE SKIPSVERFTET.....	73
VEDLEGG 2: INTERVJUGUIDE SKULEN.....	76

KAPITTEL 1: INTRODUKSJON

1.1 TEMA OG PROBLEMSTILLING

Bakgrunnen for denne studien er ein nysgjerrigheit om rettferdsopplevingar i arbeidslivet. Det heile starta med eit ønske om å undersøke kva type rettferdsproblematikkar som eksisterer i det norske arbeidslivet, og korleis ulike typar yrkesgrupper forhold seg til temaet. Denne nysgjerrigheita oppstod etter å ha lese François Dubet si studie om urettferdsoppfatningar. Hans studie tek utgangspunkt i det franske arbeidslivet. Eit sentralt poeng i Dubet si studie er at dersom ein skal forstå sosial urettferd så må ein studere ulikskapane som subjektet finn urettferdig. Det er ikkje nok å beskrive og avvise ulikskapar som vert rapportert i undersøkingar og statistikk (Dubet 2009, s.1). Dubet sitt formål er å analysere og beskrive dei moralske og normative dimensjonane i den sosiale opplevinga (Dubet 2009, s. 17). I samanheng med dette utvikla han tre dimensjonar eller prinsipp for rettferd: likskap, fortjeneste og autonomi. Likskapsprinsippet dreier seg om subjektets oppfatning om kva som er ein rettferdig hierarkisk orden. I følgje Dubet er ein ulikskap ikkje rettferdig når den ikkje samsvarar med denne oppfatninga (Dubet 2009, s.5-6). Fortenesteprinsippet dreier seg om rettferd vurdert etter innsats og utbytte. Rettferd oppstår når eit individ opplev at utbytte dei får for arbeidet sitt er tilstrekkeleg med den innsatsen som blir gitt (Dubet 2009, s.53). Autonomiprinsippet dreier seg om sjølvstendigheit, glede og fridom i arbeidet (Dubet 2009, s. 81). Fråvær av autonomi kan generere ei oppleving av urettferd i arbeidet. Dubet visar til både teoretisk og empirisk korleis desse dimensjonane er i spel når eit individ vurderer rettferd og urettferd. Dette vil eg beskrive nærmare i neste kapittel, ettersom eg i stor grad støttar meg på Dubet sitt teoretiske perspektiv.

Sjølv om Dubet beskriv kvifor og korleis dimensjonane for rettferd er i spel, er han ikkje spesielt oppteken av å finne ut kva som er mest sentralt eller avgjerande for opplevd rettferd og urettferd. Han fokuserer berre på korleis rettferdsoppfatning kjem til uttrykk i forskjellige dimensjonar. Han er heller ikkje oppteken av å spesifisere ulike yrkesgrupper og skilnadar mellom dei. Han vel heller å fokusere på arbeidarar generelt utan å viktiggjere kva slags arbeidsliv dei er ein del av. I tillegg er Dubet si studie gjennomført i Frankrike og basert på franske arbeidarar i den franske arbeidsmarkanden, men det er heller ikkje noko han er oppteken av å presisere eller fokusere på. Med utgangspunkt i dette vart eg nysgjerrig på korleis rettferdsdimensjonane til Dubet ville arte seg i to bestemte yrkesgrupper og i Noreg. Eg vil ta utgangspunkt i Dubet si studie og hans dimensjonar, men med fokus på norsk arbeidsliv og to ulike yrkesområde. Formålet for studien var å studere det norske samfunnet og korleis rettferdsforståingar vil

utspele seg der. Den generelle hypotesen var at det norske og franske arbeidslivet er bygd opp svært ulikt som igjen fører til skilnader i oppfatningar om kva som er rettferdig og ikkje. Vidare ønska eg å studere spesifikke yrkesgrupper. Ein generell hypotese her var at ulike yrkesgrupper har ulike rettferdsforståingar, og ved å ta utgangspunkt i ulike yrkesgrupper og samanlikne dei, så ville eg kunne seie noko om kva som er gjeldande for ei spesifikke yrkesgruppe – og kvifor.

1.2 STUDIENS FOKUS OG DET SOSIOLOGISKE «BLIKK»

Denne studien er derav basert *på* og avgrensa *til* norske arbeidarar med utgangspunkt i to ulike yrkesgrupper- meir spesifikt lærarar og industriarbeidarar. Grunnen til at eg valde å industriarbeidarar og lærarar er fordi dei representerer to store og ulike sosiale grupper i det norske arbeidslivet. Til dømes er dei rekruttert gjennom ulike utdanningslaup. Arbeidarane i industrien har som regel starta på yrkesfagleg vidaregåande, for så å gå ut i lære og til slutt tatt fagbrev. Lærarane på si side har tatt studiekompetanse i den vidaregåande skulen, for så å ta universitetsutdanning i form av enten bachelorgrad eller mastergrad. Yrkesgruppene er i tillegg ulike i måten dei arbeider på. Industriarbeidarane jobbar gjerne med tungt fysisk arbeid, medan lærarane arbeider meir teoretisk og i nær relasjon med menneske. Ein anna viktig skilnad for dei to yrkesgruppene er at industriarbeidarane som regel er ein del av den private sektoren, medan lærarane som regel er ein del av den offentlege sektor. Sosiologisk sett er dei òg ulike klassemessig. Industriarbeidarane kan karakteriserast som aktørar i arbeidarklassen, medan lærarane kan karakteriserast som aktørar i ein akademisk middelklasse. Den akademiske middelklassen skil seg ut frå arbeidarklassen ved at dei er kunnskapsarbeidarar som utøvar viktige yrkesroller i det moderne kunnskapssamfunnet (Sakslind et. al 2018, s. 13). Med utgangspunkt i dette har eg ein hypotese om at det eksisterer ulike oppfatningar om rettferd og perspektiv på kva som er rimeleg og ikkje mellom lærarar og industriarbeidarar.

I arbeidet med datamaterialet såg eg ein sterk tendens til at mine hypotesar vart støtta av intervjuar. Det kom til syne betydelege skilnader i rettferdsoppfatningar mellom lærarane og industriarbeidarane. I tillegg kom det til syne andre interessante fenomen som gjorde det nødvendig å utvide det teoretiske rammeverket. Det blei fruktbart å bringe inn fleire teoretiske blikk i analysen. Hjå lærarane kom det spesielt fram at sjølvstende og autonomi var viktig, men at den autonome og sjølvstendige læraren stod i fare. Med aukande kontroll og overvaking opplevde fleire av lærarane hyppigare krav om rapportering, etterarbeid og nærvær. Mange uttrykte at dei på bakgrunn av dette opplevde tilliten frå myndigheitene og

leiinga som svekka. Slik eg tolka det førte desse erfaringane til at lærarane i stor grad var bevisst på kva som var rimeleg og ikkje. I samband med dette kunne eg trekke parallellar til Rick Fantasia si studie om auka klassebevisstheit og solidaritet som ein reaksjon på noko urimeleg (Fantasia 1998). Hjå industriarbeidarane derimot var det lite som oppfattast truande slik som hjå lærarane. Og som vi skal sjå så var opplevinga av urettferd ikkje like direkte og tydelege hos dei som hjå lærarane. Men det var likevel eit behov for å utvide det analytiske perspektivet her òg. Industriarbeidarane var oppteken av ulikskapar og hadde ei klar oppfatning om «oss» og «dei». Dette gjorde det fruktbart å inkludere den klassiske studien om Arbeiderkollektivet av Sverre Lysgaard (1961) som ein del av det teoretiske rammeverket. Vidare i arbeidet med intervjumaterialet vaks det fram eit bilete, eller eit «image» (Ragin og Amoroso 2019, s. 63) av tendensar til grensedraging mot ingeniørar, leiinga og bedriftas overordna. Dette minner om Michèle Lamont (1992) sin teori om grensedraging, og vidare Ove Skarpenes (2018) si studie om korleis representantar frå den etnisk norske arbeidarklassen trekk grenser mot menneske som står fram som meir betrestilte.

I tillegg til å utvide det teoretiske rammeverket vart det og viktig å spesifisere den samfunnsmessige konteksten studiens case er ein del av. Sosial høve i arbeidslivet og oppfatninga av desse vil vera prega av særne norske forhold samt historia som ligg bak. Det norske arbeidslivet kan seiast å vera særne i den grad at den er tufta på den nordiske og norske modellen (Dølvik et al. 2014). Kva dette inneber vil eg gå meir inn på i det teoretiske kapitlet i oppgåva. Eit innblikk i den historiske utviklinga til arbeidarane kan på si side bidrar til ei djupare innsikt om kva førestillingar og problemstillingar dei tidlegare har stått ovanfor og som dei nå er oppteken av. På denne måten kan det bli tydelegare kvifor dei tenkar slik som dei gjer, og kvifor dei er av dei ulike oppfatningane. Det er dermed inkludert ei drøfting kring den nordiske modellen og ei beskriving av den historiske utviklinga og dei aktuelle problemstillingane hjå lærarane og industriarbeidarane.

1.3 OPPGÅVA SIN GANG

I det kommande kapitlet skal eg i tur og orden legge fram dei ulike teoretiske perspektiva som eg nemnde ovanfor. Materialet som vert presentert her vil bli brukt seinare i den analytiske drøftinga. Kapittel 3 er eit metodekapittel der innsamling av data og utfordringar kring dette vert presentert. I kapittel 4 og 5 vert yrkesgruppene presentert. Først lærarane, og deretter industriarbeidarane. I desse to kapitla har eg gjort eit forsøk på å beskrive sentrale kjenneteikn ved yrkesgruppene – historisk og frå dagens fagmiljø. Her er det klart at det

kunne vore nytta mange ulike litteraturkjelder, og det er ingen som er meir rådane enn andre på feltet. I samband med lærarane har eg tatt utgangspunkt i Olav Rovde sitt kapittel om denne yrkesgruppa i boka *Profesjonshistorie* (Rovde 2014) som gir ei god beskriving av læraranes historiske utvikling. I tillegg har eg nytta boka *Det store skolesviket* av Karl- Erik Kval (2014) for å beskrive utfordringar som lærarane i dag står ovanfor. Jakta på litteratur om industriarbeidarane har vore litt meir komplisert. Det finnes mykje litteratur om industriarbeidarar, men paradoksalt nok var det vanskeleg å finne litteratur som gav ei brei og konkret framstilling om dagens industriarbeidar. Hå Olav Korsnes (1996) har eg likevel funne interessante ting om verkstadindustrien og korleis integrering av yrkesfag i den vidaregåande skulen har bidratt til at fagarbeidarane i større grad enn før står likestilt med andre typar yrke og utdanningar. I samanheng med dette presenterer eg ei studie om yrkesutdanning som gir interessante beskrivingar av fagarbeidaranes kultur og sjølvforståing (Olsen et. al 2014). Kapittel 6 og 7 er analysekapitela i oppgåva, der eg først tar for meg industriarbeidarane i kapittel 6 og lærarane i kapittel 7. I analysen av industriarbeidarane vil ein sjå korleis industriarbeidarane spesielt var oppteken av ulikskapar mellom dei ulike rollene på verftet når dei vurderte rettferd. I analysekapittelet til lærarane vil ein sjå at lærarane vurderte rettferd etter autonomi, respekt og påverknad. Kapittel 8 er oppgåva sitt siste kapittel der dei mest sentrale funna frå analysekapitla vert summert opp med utgangspunkt i korleis lærarane og industriarbeidarane er like og ulike frå kvarandre.

KAPITTEL 2: DET TEORETISKE RAMMEVERKET

2.1 ULIKE DIMENSJONAR FOR RETTFERD

2.1.1 François Dubet – *Injustice at work*

I *Injustice at work* fokuserer sosiologen François Dubet (2009) og hans kollegaer på korleis arbeidarar oppfattar sosial urettferd. Som nemnd innleiingsvis har Dubet og hans bok har vore ein viktig inspirator for denne studien. Denne boka bygg på ei langtidsstudie av arbeidarar frå Frankrike. I samband med boka gjennomførte han og hans kollegaer spørjeundersøkingar individuelle intervju og fokusgruppeintervju (Dubet 2009, s. 22). Dubet gjer eit forsøk på å avdekke kva arbeidarane oppfattar som rettferd og urettferdig behandling i arbeidslivet. Ut i frå hans funn deler han rettferd inn i tre ulike dimensjonar eller prinsipp: *likskap*, *forteneste* og *autonomi*. Dubet hevder at når menneske vurderer rettferd i ein situasjon, bruker dei meir eller mindre ubevisst desse rettferdsprinsippa (Dubet 2009, s. 4). Dubet gir ei beskriving av den ibuande spenninga og motsetningane i desse tre dimensjonane. Dubet sitt hovudpoeng er at urettferd ikkje eksisterer eksplisitt, men eksisterer i sosiale situasjonar som oppfattast urettferdig (Lamont 2009, s. vii). Rettferdsprinsippa likskap, forteneste og autonomi vart grunnmuren for min intervjuguide. Nedanfor vil eg i tur og ordren beskrive Dubet si forskning ved å trekke fram hovudelementa i dei tre ulike dimensjonane.

2.1.2 Likskapar

Dubet er av den oppfatning at arbeid integrerer menneske ved at det gir dei ein status og stilling i den sosiale orden. Arbeidarar måler dermed sosiale ulikskapar gjennom rettigheter, livsstil, politisk deltaking og tilgang til gode som oppfattast elementært. Ein gitt ulikskap er urettferdig når den står i konflikt med personen si oppfatning av ein rettferdig hierarkisk ordren (Dubet 2009, s. 5-6). Prinsippet om likskap hevder Dubet er det mest tvitydige prinsippet for rettferd. Dette fordi demokratiske samfunn ofte tar for gitt at me alle er fundamentalt like, samstundes som me godtar mange sosiale ulikskapar (Dubet 2009, s. 25). I følgje Dubet er oppfatning om likskap tufta på samanlikning. Menneske samanliknar seg med andre i vurdering av likeverdig behandling. I samband med dette presenterer Dubet to førestillingar om likskap: «equality og position» (likskap i posisjonar) og «equality of opportunity» (likskap i moglegheiter). Førstnemnde dreier seg om urettferd som eit resultat av opplevd ulikskap i hierarki og kaster som individ meiner er uakseptabelt fordi dei er fiendtleg for stand og respekt. Sistnemnde dreier seg om moglegheita for å oppnå posisjonar i den sosiale ordren (Dubet 2009 s. 25).

Individ brukar likskapsprinsippet for å evaluere om deira posisjon i arbeidslivet, arbeidsplassen og samfunnet elles er rettferdig (Dubet 2009, s. 81). Dubet konkluderer med at arbeidarar utarbeidar ein syntese mellom desse to førestillingane. Han argumenterer for dette ved å vise til utsegna: «*As for Me, I'm OK*». Etter at hans informantar hadde fortald om ein nesten uuthaldeleg urettferd, avslutta dei fleste med ein aksept for den situasjonen dei var i. Dubet tolkar dette som ein aksept for tilstanden eller posisjonen arbeidarane var i. Dubet presenterer to moglege forklaringar på dette. For det første kan det oppstå som følgje av eit fenomen som mange kan kjenne seg igjen i; sjølv om me har mange grunnar til å klage, så følar me ofte at alt i alt så har me det ganske bra. Arbeidarane klagar på dårlege arbeidsforhold, men samla så følar dei seg godt behandla. Med alt tatt i betraktning er ulikskapane dei står ovanfor ikkje så uuthaldelege. For det andre kan det oppstå som følgje av presentasjon av sjølvvet. Få vil identifisere seg som eit offer for sosial ulikskap (Dubet 2009, s 46-47).

2.1.3 Forteneste

I tillegg til at arbeidarar vurderer rettferd gjennom likskapsprinsippet, visar Dubet til at dei òg vurderer rettferd etter fortенeste. Arbeidarar samanliknar bidraget han eller ho gir opp mot utbytte han eller ho får. Fortenesta kan vere både ein materiell eller ein symbolsk kompensasjon. Fortenestep prinsippet sin aktualitet er sterkast når det ikkje vert oppfylt. Fortenestep prinsippet er ifølgje Dubet skeivt fordelt mellom type arbeid og posisjonar i den sosiale ordren. Dei som dreg nytte av prinsippet er meir knytt til det enn dei som ikkje gjer det. Det vil seie at arbeidarar som har mindre lønnsamt arbeid dreg mindre fordel av fortенestep prinsippet (Dubet 2009, s. 53-55).

Fortenestep prinsippet sin aktualitet og intensitet er mest framtrедande ved sitt fråvær (Dubet 2009, s. 60) Dubet beskriv: «*merit emerges when the pains taken are not rewarded, when they are part of a system of exploitation*» (Dubet 2009, s. 69) Fråværet av fortенeste meiner Dubet at kan generere ei oppleving av utnytting blant arbeidarar. Ein av Dubet sine informantar gjekk til og med så langt og definerte seg sjølv som «a modern slave». Dette fordi hans innsats gav liten fortенeste. Informanten var midlertidig tilsett i eit vikarbyrå:

«As far as I'm concerned, temping's awful. You can't plan anything from one day to the next Not having paid vacation, never being able to choose your firm (...) The way I see it, it's modern slavery, even if it can't compare to what went on a century or two ago. It's slavery to the extent that you've really gotta be available 24 hours a day and, at worst, you've got no private life anymore (...) (Dubet 2009, s. 69)

Følelsen av utnytting var særleg tydeleg blant Dubets informantar som arbeida med utmattande yrker der arbeidarane vart tappa for energi:

«(..) *your health is on the line, you really take a beating, it wipes you out physically, sometimes brings you down, too. You're living in a world of oppression*» (Dubet 2009, s. 71)

Når det er sagt viser Dubet til opplevd utnytting òg blant dei med «finare» arbeid. I følgje Dubet kan dei òg føle på å bli utnytta. I denne samanheng trekk han fram ein av sine godt lønna informantar som opplev at sjefen utnytta vennskapet dei hadde til å ikkje betale overtid:

«(...) *he used the friendship to make money a taboo subject*» (Dubet 2009, s. 72)

Følelsen av å vera utnytta er spesielt akutt i samband med lønn. I Dubet si studie kom det fram at heile 49,9 % av dei som følte seg underbetalt òg følte seg utnytta, mot 13,9 % som følte at lønna si var rettferdig. Med utgangspunkt i dette stiller Dubet lesaren dette spørsmålet: «*But what is a fair wage?*». Han svarar dette med å seie at ei rettferdig lønn er ei lønn som arbeidarane vurderer som ei rettferdig lønn. Dubet presiserer at opplevd utnytting ikkje berre er gjeldande for kapitalistiske arbeidsforhold, til og med dei som ikkje har krevjande jobbar eller er underbetalt kan føle seg utnytta. I samband med dette trekk han fram ei lærerinne som han intervjuar. Lærarinna meiner at ho berre får betalt for å undervise. Alt arbeidet utanom som møter og foreldrekontakt er i følgje ho ubetalt overtid og utnytting (Dubet 2009, s. 72-73).

I analysedelen vil ein sjå at dette med utbytte for arbeidet var sentralt for informantane i denne studien. Begge yrkesgruppene var oppteken av at lønna måtte vere tilfredsstillande for det arbeidet som blei lagt ned. Generelt var ingen av informantane svært misnøgd med lønna, men dei nemnde fleire punkter på kvifor den kunne vore høgare. For lærarane var det i tillegg andre moment enn lønn som fungerte som kompensasjon for arbeidet. Dette skal eg komme tilbake til seinare i oppgåva.

2.1.4 Autonomi

Prinsippet om autonomi trekk Dubet fram for å vise til arbeidet si etiske side. Oppleving av urettferd eller rettferd i arbeidet baserer seg ikkje berre på sosial integrasjon og utvekslingsverdi som nemnd ovanfor - det handlar òg i stor grad om mogelegheita for sjølvrealisering (Dubet 2009, s. 10). Arbeid genererer ein stor grad av autonomi når

arbeidaren ser på arbeidet sitt som ein aktivitet som gir glede, nyting og oppleving av fridom. Autonomi er basert på individets subjektive oppleving og overtyding om å ha eigenverd og fridom. På motsett side kan arbeidet generere opplevinga av å bli utnytta, utbrent, kontrollert og overvaka (Dubet 2009, s. 81). Kvart yrke kan dermed konstruerast som ein test for autonomi, enten ved at det oppfyller eller hindrar det (Dubet 2009, s. 82). I denne studien oppdaga Dubet at informantane sjeldan viste eksplisitt til autonomi. Dei fokuserte i større grad på likskap og fortjeneste, men likt som prinsippa om likskap og fortjeneste, var informantane meir oppteken av autonomi når den er fråverande.

Dubet beskriv i denne samanheng autonomi som:

«a hidden god, a principle whose absence is more clearly and deeply felt than its realization» (Dubet 2009, s. 82).

Dubet konkluderte med at det som gir ein person ein grad av sjølvrealisering på jobb er rettferdig, medan det som hindrar personen å føle det slik, er urettferd (Dubet 2009, s. 106). Som me skal sjå i analysedelen var det klare skilnadar mellom lærarane og industriarbeidarane når det kom til viktigheita av autonomi. Lærarane var i større grad enn industriarbeidarane oppteken av autonomi i arbeidet.

2.1.5 Oppsummering

I følgje Dubet vurderer menneske rettferdigheit etter desse prinsippa. Dei brukar prinsippet om likskap for å vurdere rettferda av deira posisjon i den sosiale ordren og på arbeidsplassen. Prinsippet om fortjeneste brukar dei for å vurdere om den innsatsen dei legg i arbeidet gir rimeleg kompensasjon. Prinsippet om autonomi brukar dei for å vurdere grad av fridom og sjølvrealisering på arbeidsplassen. Eit viktig fenomen i Dubet si studie er ambivalensen blant arbeidarane. Arbeidarar ytrar både negative og positive ytringar om sin arbeidssituasjon. Mange uttrykk at dei er misnøgde med fleire aspekt av arbeidet sitt, men dei konkluderer med at dei totalt sett ikkje blir utsett for urettferd. Dubet sine prinsipp for rettferd har vore eit viktig bidrag til intervjuguiden for oppgåva og i det vidare arbeidet med intervjumaterialet. Som nemnd innleiingsvis er dette ei studie som er basert på Dubets rettferdsdimensjonar, men med eit meir avgrensa fokus på to yrkesgrupper. I Dubet si studie er det uklart kva slags type arbeidsliv eller arbeidsgrupper det er snakk om. Han har heller ikkje fokusert på kva som er mest gjelande (og kvifor) for ulike yrkesgrupper. Eg ønska å ta dette vidare for å undersøke korleis rettferdsdimensjonane ville utspele seg i eit norsk arbeidsliv og innanfor eit avgrensa område.

Ved å fokusere på to spesifikke arbeidsliv vil det etter mi meinig gi betre innsikt i kva som er viktig for dei aktuelle yrkesgruppene.

2.2 INFORMANTANE SI SJØLVFORSTÅING

I arbeidet med intervjumaterialet til lærarane vart det synleg at dei hadde tydleg sjølvforståing og var bevisst på kva som var rett og gale for lærarar. Dei hadde i stor grad klare oppfatningar om kvifor ting var greitt og kvifor andre ting ikkje var like greitt. Denne bevisstheita var ikkje like tydeleg blant arbeidarane på skipsverftet. Spørsmålet som reiste seg då var: kva er grunnen til at lærarane i større grad enn industriarbeidarane hadde klare oppfatningar om sin arbeidssituasjon? Eit slikt spørsmål opna opp for å sjå på kva som fører til ei slik bevisstheit blant arbeidarar, og i oppgåva sitt siste kapittel vil dette bli diskutert nærmare. I samband med dette vart det interessant å trekke fram det teoretiske poenget i boka *Cultures of Solidarity* (Fantasia 1998).

2.2.1 Cultures of Solidarity

Boka er skriven av den amerikanske professoren i samfunnsvitenskap Rick Fantasia. Denne boka er basert på studie av kollektiv handling frå tre ulike yrkesgrupper og arbeidsplassar i Amerika. Her beskriv Fantasia korleis solidaritet og bevisstheit blant amerikanske arbeidarar veks fram i møte med noko som ein opplev som urimeleg. Først og fremst kritiserer Fantasia måten omgrepet klassebevisstheit vert brukt i amerikansk sosiologi. I følgje Fantasia vert ein klasse i dei fleste tilfelle forstått som ei gruppe individ med like sosiale karakteristikkar og som har nokså like ressursar i form av utdanning, inntekt eller yrkesprestisje (Fantasia 1998, s. 13). Fantasia argumenterer for at klasse heller må forståast som eit dynamisk fenomen der ein klasse ikkje eksisterer sjølvstendig, men er ein funksjon av forholdet den har til andre klassar. På denne måten representerer klassebevisstheit det kulturelle uttrykket av erfaringane til klassane. Erfaringar som vert forma i møte med fellesskapet og deira motsetningar til kvarandre (Fantasia 1998, s. 14). Fantasia unngår å bruke omgrepet «klassebevisstheit» for å i større grad kunne fange opp kulturelle praksisar innanfor ei gruppe. I staden for brukar han omgrepet «cultures of solidarity». Dette omgrepet omfattar det kulturelle uttrykket som oppstår innanfor ein større kultur, men som veks fram av opposisjonelle praksisar og meiningar (Fantasia 1998, s. 17).

I det første caset beskriv Fantasia dynamikken i ein ulovleg streik som vart utløyst som ein reaksjon på at ein medarbeidar blei sparka utan formelle prosessar. Arbeidarane på jernfabrikken var svært misnøgd med korleis deira kollega hadde blitt handtert av leiinga og

fagforeininga. Ein dag etter lunsj bestemte nokre arbeidarar seg for å ikkje gå tilbake til arbeidet, men å samle seg utanfor lunsjrommet. Desse arbeidarane blei konfrontert av formannen og trua med avskjed. Dei andre arbeidarane som først hadde haldt seg litt i bakgrunnen forstod at alle arbeidarane måtte stå saman mot formannen for at dette skulle få eit positivt utfall. Fleire og fleire arbeidarar samla seg og stod med henda i kryss og stirra på formannen. Nå som alle var like dedikerte hadde dei overtaket. På dette tidspunktet følte arbeidarane sterk solidaritet som veks fram av kollektiv handling (Fantasia 1998, s. 82-93).

Fantasia sin studie viser at bedrifter sine praksisar og arbeidsforhold skapar hindringar for solidaritet, mens «cultures of solidarity» i stor grad er forma av friksjon og motstand. Solidaritet kan dermed seiast å bli forma og styrka i interaksjon med motstand (Fantasia 1998, s. 233). Fantasia sin teori er dermed at solidaritet ligg latent i alle arbeidarfellesskap som først blir aktivisert når noko som er tatt for gitt vert utfordra eller trua. Solidaritet og bevisstheit veks fram gjennom reaksjonar og engasjement blant arbeidarar som opplev ein trussel mot deira oppfatning om kva som er rett. Kva som er rett og ikkje kan ofte vera implisitt og uklart, men når noko vert utfordra eller trua vert det i større grad synleg og bevisstheita aukar. Arbeidarane på jernfabrikken opplevde det som urimeleg at deira kollega mista jobben slik som han gjorde. Dei følte seg lite verd som arbeidarar og som eit resultat av dette opptredde dei solidarisk for å beskytte seg sjølv og resten av arbeidarane. I tillegg til at samhaldet mellom arbeidarane blei styrka, vart det og auka bevisstheit blant arbeidarane. Når noko som blei tatt for gitt blei trua, vart arbeidarane i større grad bevisst kva dei oppfatta som urimeleg.

2.3 KULTUR OG NORMER

I *Arbeidarkollektivet* (1961) beskriv Sverre Lysgaard og hans kollegaer korleis underordna arbeidstakarar dannar eit kollektiv mot dei overordna på ein arbeidsplass. Boka er basert på ei studie av ein papirfabrikk i Moss på 50-talet. Lysgaard beskriv i denne boka korleis arbeidarar skapar og utviklar ein arbeidarkultur. Det sentrale her er at arbeidarane er lojale til si eige gruppe, og ikkje til dei overordna og bedrifta (Tjora 2018, s. 99).

2.3.1 Arbeidarkollektivet

Lysgaard meiner at i ein arbeidarorganisasjon eksisterer det tre ulike system som står i motsetning til kvarandre: det teknisk/økonomiske system, det menneskelege system og arbeidarkollektivet. Førstnemnde dreier seg om bedrifta og leiinga og deira ønske om å auke produktivitet og effektivitet, derav bedriftas interesser. Det teknisk/økonomiske system står i

motsetning til det menneskelege systemet som består av dei tilsette sine behov og interesser. Arbeidarkollektivet vaks fram som ein slags reaksjon eller buffer på det teknisk/økonomiske system og det menneskelege system (Andersen 2004, s. 29). Til ein viss grad ynskjer dei tilsette å «slepe unna» det teknisk/økonomiske systemet, men dei er likevel avhengig av det ettersom det gir dei lønningar. Dette viser til dobbelsidigheita i ein arbeidsorganisasjon. På den eine sida er bedrifta til for dei tilsette og på den andre sida har bedrifta ein tendens til å utnytte dei (Lysgaard 2001, s. 146). Arbeidarkollektivet er dermed arbeidarane som står i saman mot bedrifta i eit fellesskap som beskyttar mot bedrifta og arbeidsmarknadens krav (Lysgaard 2001, s. 78).

2.3.2 Normer og sanksjonar

Det kollektivet system gjeld berre for dei som er kategorisert som underordna i bedrifta (Lysgaard 2001, s. 81). Kollektivet gir dei underordna tryggleik og tilhøyrslø, men dette kjem ikkje utan avgrensningar. For å bli ein del av arbeidarkollektivet må ein opptre etter normene for eit godt kameratskap (Lysgaard 2001, s. 139). Det er ikkje alltid enkelt å opptre som ein god arbeidskamerat, og dersom ein ikkje opptre etter forventingane så kan det føre til sanksjonar. Normene som Lysgaard trekk fram i si studie var at ein til dømes skulle halde seg på lik linje med sine kollegaer og stå likt i forhold til det teknisk/økonomiske system. Ein skulle også halde arbeidstempoet på same nivå som resten av arbeidskameratane og ikkje arbeide for «hardt». Spesielt viktig var det at ein ikkje jobba hardt for «å vise seg» for leiinga (Lysgaard 2001, s. 110-111).

2.3.3 Forholdet til dei overordna

Lysgaard tydeleggjer at det nødvendigvis ikkje eksisterer konflikt mellom arbeidarane og bedrifta. Han trekk fram at det heller ofte er einigheit blant arbeidarane om at leiinga har eit viktig ansvar, og arbeidarane er avhengig av leiinga si evne til å drive bedrifta (Lysgaard 2001, s. 103). Vidare fortel Lysgaard om at det likevel ein «fatalistisk tone» når arbeidarane fortel om sitt forhold til leiinga. Arbeidarane i Lysgaard si studie beskriv forholdet som anspent. Leiinga og dei overordna (som til dømes ingeniørane og formennene) skil seg ut frå arbeidarane nettopp fordi dei er overordna. Gjennom generasjonar har det berre blitt sånn at arbeidarane oppfører seg annleis og snakkar annleis til dei overordna. Ein av informantane til Lysgaard seier til dømes: «*Vi skal vise at han er formann. Ikke stå å henge når han kommer.*» (Lysgaard 2001, s. 116). Som vi skal sjå i analysekapittelet gav ein av mine informantar eit

liknande utsegn, men då retta mot eigarane i bedrifta. Det anspekte forholdet til dei overordna kan også sjåast i lys av omgrepet sosiale grensedragingar.

2.4 GRENSEDRAGING

Når menneske klassifiserer andre menneske, objekt, situasjonar og praksisar etablerer dei på same tid grenser. Det kan dreie seg om følelsar, identifisering, verdsetting og om noko eller nokon opplevast som meir verdifullt, gjenkjenneleg eller viktig (Løvgren og Orupabo 2018, s. 203) Grensedragning markerer nærleik til dei som liknar oss, og avstand frå det som er forskjellig frå oss. Grensene definerer «oss» og «dei» (Løvgren og Orupabo 2018, s. 205). Sosiologen Michèle Lamont har studert grensedragning blant arbeidarklassen i Frankrike og USA. Lamont sitt argument er at menneske trekk symbolske grenser (Skarpenes 2018, s. 350). I følgje Lamont dreier symbolsk grensedragning seg om at individ trekk genser når dei kategoriserer andre menneske. Ein definerer og diskriminerer andre (ofte ubevisst) ved å kategorisere dei som meir eller mindre verdt. Med andre ord; våre type menneske eller menneske me ikkje likar (Lamont 1992, s.1). Ein slik grensedragningsprosess kan bidra til å gi ei betre forståing av korleis informantane definerer seg sjølv. Lamont sitt argument er at i vestelege land der arbeidarklassen har vanskelegare sosiale og økonomiske forhold trekk dei sterke grenser mot - og derav har mindre respekt for - dei fattige, svarte og innvandrarar (Skarpenes 2018, s. 350).

2.4.1 Grensedraging i den norske arbeidarklassen

Som nemnd tar Lamont utgangspunkt i den franke og amerikanske arbeidarklassen. Ove Skarpenes har gjort eit forsøk på å studere kva grupper og på kva måte representantar frå den etnisk norske arbeidarklassen trekk slike grenser. I hans studie er hovudfunnet at etnisk norske arbeidarar i større grad trekk grenser mot dei rike og betrestilte, heller enn mot innvandrar og svake grupper i samfunnet. Grensene som blir trekte av norske arbeidarar blir med andre ord trekt i større grad oppover enn nedover. Skarpenes argumenterer for at arbeidarklassens representantar framleis kjempar for anerkjenning og verdsetting av si rolle og det arbeidet dei gjer, og at hans funn indikerer at denne kampen blir kjempa mot dei som er betre stilt heller enn dei utsette gruppene i samfunnet (Skarpenes 2018, s. 350). Skarpenes presenterer ulike grunner til at grensene som blir trekt oppover er tydeligare enn grensene som blir trekt nedover blant den norske arbeidarklassen. Ein årsak er verdiar som likskap og samfunnsansvar som er implementert i den norske kulturen og den norske arbeidslivsmodellen. Skarpenes stiller vidare spørsmålet om arbeidarklassen ikkje ser på

innvandrara som ein trussel mot desse verdiane? I samband med dette presenterer Skarpenes ei studie gjennomført av Friberg og Midtbøen (2018) som viser at innvandrara i Noreg tek jobbar som nordmenn ikkje vil ha. Innvandrara tar ofte dei jobbane som er dårlegare betalt, som er fysisk krevjande og som har låg status. Konklusjonen er at innvandrara heller blitt sett på som komplementære ressursar til arbeidsmarknaden heller enn som konkurrentar. Skarpenes konkluderer dermed med at så lenge den etnisk norske arbeidarklassen opplev at innvandrara utgjer ei viktig rolle i det norske samfunnet og i arbeidsmarknaden, så er det meir naturleg for dei å rette kritikken oppover enn nedover (Skarpenes 2018, s. 366-367). Hovudkonklusjonen til Skarpenes er at norske verdiar som likskap og samfunnsansvar gjer det mindre legitimt å trekke grenser mot svakare grupper og innvandrara i Noreg, og enn så lenge arbeidarklassen ikkje følar at arbeidet vert trua av innvandrara så vil det fortsette slik. Den norske modellen og dei kulturelle rammene den er prega av gjer det mindre naturleg for etnisk norske arbeidarar å trekke grenser nedover mot svakare grupper, og meir naturleg å trekke grenser oppover mot dei betrestilte og sterke gruppene (Skarpenes 2018, s. 369). Den norske modellens innhald og betydning for norske arbeidarar blir presenter i kommande del.

2.5 DEN NORDISKE MODELLEN

Som nemnd innleiingsvis er det viktig å presisere at denne studiens funn er basert på norske arbeidarar og det norske arbeidslivet. Dette er relevant fordi det norske samfunnet, og derav det norske arbeidsliv, er særreigen i den grad at det er prega av den nordiske modellen. Den nordiske modellen er ein samlebetegnelse for å beskrive kjenneteikna ved arbeidslivorganisering, økonomi og politiske system i dei nordiske landa. Dei nordiske landa er kjend for å ha bygd opp samfunnet med utgangspunkt i likskap i økonomi, mobilitet og påverknad, samt individuell fridom og fri marknadsøkonomi (Hvid og Falkum 2019, s. 2). Dei har vidare fellestrekk i form av verdiar og samfunnsmessige resultat som låg arbeidsløyse, høg grad av likskap og velstandsvekst (Dølvik 2014, s. 17). Det er dermed nærliggande å tenkje at verdiane i den nordiske modellen har ein påverknad på det norske arbeidslivet, og dermed ein påverknad på arbeidarars meiningar om kva som er rett og gale. Vidare kan ein anta at dette har ein påverknad på informantane i denne studien og deira tankar, oppfatningar og haldningar.

Først og fremst består den nordiske modellen av eit samarbeid mellom organisasjonar som representerer arbeidstakarar og arbeidsgjevarar og staten. Jon Erik Dølvik med kollegaer har i ein Fafo-rapport gitt eit beskriving av den nordiske modellen og vegen mot 2030. Dølvik og

hans kollegaer presiserer at den nordiske modellen er bygd på anerkjenning av gjensidig avhengigheit og erkjenning av felles og motstridande interesser i trepartssamarbeidet (Dølvik 2014, s. 18). Dølvik et al. visar til Gallie (2007) og Berglund (2014) at arbeidslivet i Norden skil eg positivt ut frå andre land når det kjem til arbeidsmiljø, tillit, autonomi og samarbeidsforhold. Andelen som opplev motivasjon, trivsel og tilfredsheit i arbeidet er høg i dei nordiske landa samanlikna med andre land. Gode arbeidstidsordningar og mogelegheiter for å kombinere familieliv og arbeid er høgare i dei nordiske landa samanlikna med dei fleste andre land. Arbeidstakarane i Norden rapporterer om høg arbeidsintensitet, stor grad av autonomi, gode sosiale forhold på jobben, støtte frå kollegaer samt oppfølging av leiarar (Dølvik 2014, s. 63). Dei nordiske landa skil seg også ut ved at dei sørgjer for eit sterkt stillingsvern for arbeidstakarar og strenge reglar for individuelle oppseiingar, og hovudregelen er faste tilsetningar (Dølvik 2014, s. 65). Eit anna sentralt kjenneteikn ved dei nordiske landa er at dei er tillitsbasert. Dei nordiske landa skårar høgt på tillit til politiske institusjonar og til andre menneske (Dølvik 2014, s. 126). Undersøkinga «The European Employee Index» (2014) rapporterer at Noreg ligg i verdstoppen når det kjem til tillit til leiinga på arbeidsplassen. Eit anna sentralt kjenneteikn er at arbeidslivet er regulert gjennom tariffavtalar (Dølvik 2014, s. 132). Den nordiske modellen består altså av ein høg grad av sosial samhald og ein høg grad av gjensidig anerkjenning og respekt mellom grupper (Hernes 2006, s. 18). At partane i arbeidslivet er gjensidig avhengig av kvarandre genererer anerkjenning og respekt mellom gruppene. Dette igjen er med å skape ein sosial tryggleik for den enkelte arbeidstakar på sin arbeidsplass. Det norske arbeidslivet er dermed særeigen samanlikna med andre ikkje-nordiske land. Dette faktum er viktig å ha i mente i denne studien ettersom oppfatning av urettferd i arbeidslivet kan tolkast i lys av kjenneteikna frå den nordiske modellen.

KAPPITEL 3: METODE

Målet for denne oppgåva var å få ei betre innsikt og eit djupare innblikk i kva ulike yrkesgrupper - her då lærarar og industriarbeidarar - er oppteken av når det kjem til rettferd og urettferd. For å opparbeide slik kunnskap måtte eg få tilgang til representantar for desse yrkesgruppene slik at dei kunne dele sine erfaringar og opplevingar. For å gjere ei slik innsamling falt valet på ei kvalitativ tilnærming. Nærmare bestemt semistrukturerte intervju. Informantane sine egne forteljingar og refleksjonar ligg som base for analysen. Oppgåva tek utgangspunkt i intervju med lærarar og ein rektor frå ein barne- og ungdomsskule samt arbeidarar og ein personalansvarleg på eit skipsverft. Skulen og skipsverftet ligg i fylket Vestland. Formålet med denne studien var å få eit innblikk i deira oppfatningar om urettferd. Kva var dei oppteken av? Kvifor var dei oppteken av det? Vidare var eg interessert i å sjå på likskapane og ulikskapane mellom dei to ulike yrkesgruppene.

3.1 DESIGN OG GJENNOMFØRING

Eg intervjuar lærarar på ein barne- og ungdomsskule og industriarbeidarar på eit skipsverft hausten 2019. Som masterstudent er det ikkje alltid like enkelt å få tilgang til informantar. Spesielt er det stor konkurranse om å få tilgang hjå dei store bedriftene. På bakgrunn av dette valte eg å reise til ein mindre plass der konkurransen om informantar ikkje er like stor.

På barne- og ungdomsskulen tok eg kontakt med rektor som igjen satt meg i kontakt med sine avdelingsleiarar. Dei var svært positive til prosjektet og lyste ut til sine tilsette at eg søkte informantar. Dei skulle få tre informantar frå si avdeling slik at eg ville få ei jamn fordeling av lærarar frå kvart trinn. Vidare fekk eg kontakt med åtte lærarar som alle ville stille til intervju. Eg fekk deira kontaktinformasjon og avtalte tidspunkt direkte med dei. Intervjua føregjekk på eit møterom i administrasjonen på skulen. Dette fekk eg booka gjennom resepsjonisten på skulen. Eg fekk gjennomført sju intervju av lærarar, då det var vanskeleg for den siste informanten å finne ledig tid i timeplanen.

På skipsverftet tok eg kontakt med HR-ansvarleg i produksjonsavdelinga. Etter eit møte med ho skreiv ho ned aktuelle kandidatar før ho så hørde om dei var interesserte. Så snart ho hadde fått tilbakemelding frå dei fekk eg deira kontaktinformasjon. Eg avtalte dermed tidspunkt direkte med dei. Her både menn og kvinner, fagarbeidarar, bas og formenn. Intervjua føregjekk på eit møterom ved kantina.

I forkant av intervjuet og utarbeidinga av intervjuguiden hadde eg ein samtale med rektor på skulen og med den HR-ansvarlege på skipsverftet. Dette følte eg var svært nyttig då eg fekk ein betre forståinga av ulike prosessar, problemstillingar og dilemma som kunne vere aktuelle for informantane. På denne måten følte eg at eg fekk utarbeida ein intervjuguide med relevante spørsmål for informantanes arbeidssituasjon.

Kvale og Brinkmann (2018) beskriv formålet med kvalitativt intervju som ein måte å forstå sider ved intervjupersonens daglegliv frå hans eller hennar eige perspektiv. Ein fenomenologisk tilnærming har vore utbreidd i kvalitativ forskning i den grad ein forskar prøvar å forstå sosiale fenomen ut i frå aktørens eige perspektiv og beskriva verda slik informanten opplev ho, med den forståinga om at den verkelege verkelegheita er den menneske oppfattar. Denne studien tar utgangspunkt i semi-strukturerte livsverdintervju som var temabasert med underordna spørsmål. Livsverdintervju tek utgangspunkt i intervjupersonens levde kvardagsverd. I intervjuet ønskjer ein å forstå betydninga av sentrale tema i intervjupersonens livsverd. At intervjuet er semi-strukturert inneber at det verken er ein open samtale eller ein lukka samtale med faste spørsmål (Kvale og Brinkmann 2018, s. 42-47). Då informantane sine egne oppfatningar, fortolking, meiningar og haldningar var av interesse for meg var det kvalitative intervjuet nærmast eit sjølvstøtt val som forskingsmetode.

I forkant av intervjuet fekk informantane eit informasjonsskriv der det i korte trekk blei informert om prosjektets formål, forskingsspørsmål, gjennomføring av intervjuet, personvern og informert samtykke. Alle fekk og opplyst at intervjuet blei tatt opp på min mobiltelefon. Eg valde å bruke lydopptak fordi det gjer at eg som intervjuar kan vera meir merksam i intervjuet. Både eg og informanten slapp å vera usikker på om eg fekk med meg alt som blei sagt. I tillegg er det ein fordel at pausar, tonefall, ordbruk og slikt blir registrert (Kvale og Brinkmann 2015, s. 205.) Ingen av informantane gav uttrykk for at det var problematisk med lydopptak på telefon.

Intervjuguiden var utarbeida på forhand og delt inn i seks kategoriar. Første del var ein introduksjonsdel der informanten blei spurd om type stilling, utdanning, arbeidssituasjon og liknande. Neste del tok for seg spørsmål om informantens oppfatning om skilnadar mellom dei ulike rollene og stillingane som eksisterer på ein arbeidsplass. Tredje del inkluderte spørsmål om lønn. Neste del fokuserte på mogelegheit for opprykk, karriereutvikling og vidareutdanning. I intervjuguidens femte del blei informanten spurd om kva oppfatningar dei hadde om «interessante arbeidsoppgåver» og «mindre interessante arbeidsoppgåver». Til slutt blei dei

spurd om autonomi og grad av fridom i arbeidet. Etter kvart som informanten hadde svar på eit spørsmål følgde eg opp med spørsmål som: «Kva tenke du om det då?» og «Syns du det er greitt?». Etter at me hadde vore gjennom alle intervju spørsmåla fekk informantane spørsmål om dei hadde noko dei ville legge til. Dette var gjort for å sikre at informantane hadde fått sagt alt han eller ho hadde på hjarta.

3.2 REPRESENTATIVITET, RELIABILITET OG VALIDITET

Totalt intervjuar eg 15 personar. 7 ved skulen og 8 ved skipsverftet. Mitt formål er ikkje statistisk generalisering, men å få ein breiare forståing om korleis to ulike sosiale grupper i arbeidslivet tenkjer, og kvifor dei tenkjar slik som dei gjer. Lærarane og industriarbeidarane i denne studien kan dermed sjåast på som to case som representerer deira sosiale grupper. Eit case blir ofte brukt for å beskrive einingar i ei gruppe (Ragin og Amoroso 2019, s. 199). I dette tilfellet då representantar frå læraryrket og industriarbeidarar. Ved å bruke to eller fleire case kan ein gjennomføre ei komparativ studie. I komparative case-studie studerer ein kvart case kvar for seg med lik metode for så å analysere skilnadar og likskapar mellom dei (Ragin og Amoroso 2019, s. 130-131). Informantane sine forteljingar i denne studien bidrar til kunnskap og sannsynleggjer korleis det er å vera industriarbeidar og lærar i dagens Noreg.

Opphavleg var tanken å inkludere eit kjønnspektiv i studien. Dette fordi begge yrkesgruppene er dominert av kvar sitt kjønn. På skipsverftet er arbeidet prega av ein maskulin arbeidarkultur med eit fåtal av kvinnelege arbeidarar, medan skulen er prega av eit større fleirtal av kvinner. Spørsmålet var dermed om menn og kvinner hadde ulike syn på kva som var rettferdig og ikkje. Dessverre var det ikkje nok representantar av manlege lærarar for å kunne gjere ei slik samanlikning. Det var heller ikkje noko som utmerka seg blant arbeidarane på skipsverftet som gjorde det interessant å inkludere eit slikt perspektiv i analysen. I tillegg til å inkludere eit kjønnspektiv kunne det ha vore interessant å samanlikne haldningar og synspunkt mellom unge arbeidarar og eldre arbeidarar om temaet. Utvalet bestod av både unge og eldre både blant lærarane og industriarbeidarane som kunne gjere ei slik samanlikning mogeleg, men på grunn av plass- og tidsbegrensning vert ikkje dette mogeleg å gjennomføre i denne omgang. Metodisk har det også blitt gjort avgrensingar. Tidlegare i kapittelet har eg argumentert for bruk av intervju som metode for denne studien. Likevel kunne det vore interessant å inkludert andre typar metodar for innsamling av datamateriale. Til dømes kunne fokusgruppeintervju vore nytta for å avdekke personlege og motstridande synspunkt om temaet (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 179).

Reliabilitet referer til forskingsresultata si truverd. Spørsmålet om reliabilitet dreier seg ofte om eit resultat kan reproduserast på andre tidspunkt av andre forskarar, altså om dei er pålitelege og konsistente. Sagt på ein anna måte så dreier reliabilitet seg om informantane ville hatt andre svar om dei blei stilt av andre eller til eit anna tidspunkt, det vil seie om funna i studien er prega av tilfeldigheit (Kvale og Brinkmann 2018, s. 276). Å oppnå høg reliabilitet er hensiktsmessig for å oppnå påliteleg forståing av informantanes erfaringar (Silverman 2014, s. 44). Validitet dreier seg om i kva grad ein metode undersøker det som var føremålet å undersøke. Altså om funna reflekterer det som var målet å undersøke (Kvale og Brinkmann 2018, s. 276).

Mitt fokus har vore å forstå det informantane faktisk seiar. Dette utan å i for stor grad tileigne meining til det som blir sagt. Det er likevel verdt å vera bevisst på at eg som intervjuar kan ha eigen kunnskap og forståing som kan påverke spørsmåla og derav svara som blir gitt av informantane. Eg har etter beste evne prøvd å forholde meg nøytral, men ein kvar intervjusituasjon vil i større eller mindre grad vera prega av intervjuarens ståstad. Det er i tillegg begrensa kor mykje informasjon som faktisk blir formidla frå informantane til intervjuaren. Dermed må ein ha i mente at det kan vera andre aspekt ved fenomenet som ikkje kjem til syne i denne studien.

Når det er sagt må det likevel minnast om potensielle svakheiter ved studiens reliabilitet. Det at avdelingsleiarane på skulen og HR-sjefen på verftet stod for rekrutteringa av informantar kan til dømes ha ført til ein selektiv rekrutteringsprosess som gjer at enkelte personar eller meiningar ikkje fekk komme til. Det er òg sannsynleg at dei som takka ja eller meldte seg som informantar var i utgangspunktet tilsette som var oppteken og engasjert i temaet. Eit anna tilfelle som kan ha påverka studiens reliabilitet er om enkelte informantar er av den oppfatning at det finnes «rette» svar, og at intervjuaren har ein klar forventning om kva informanten skal svare. Kommande utdrag illustrerer eit slikt fenomen:

Astrid: og då synke jo tilliten på ein måte, frå arbeidarane til leiinga. Og så har det jo vore litt periodar med dårleg informasjon sant, for eksempel om kommande jobbar og sånne ting. Så det har me jo gitt beskjed om, så det har dei kanskje blitt litt flinkare te å få ut informasjon og sånne ting. Men ja, eg trur det har vore eit veldig viktig punkt det med lønnsauking. Folk føle seg ikkje trygge. Me har jo hatt ein del rundar med oppsigelsar og permitteringar og sånne ting og det og svekke jo tilliten. At folk ikkje føle seg trygge.

I: Sant.

Astrid: Eh, eg vett ikkje meir. Er det sånn du tenke?

I: Det er ikkje noko fasitsvar her.

Her er det tydeleg at informanten er usikker på kva som er det «rette» å seie når ho spør om det er slik eg tenkjer. Dette minner om at enkelte svar kan vera påverka av at informanten

prøver å svare det dei trur forskaren vil ha svar på. Etter eg fekk dette spørsmålet var eg i dei vidare intervju oppteken av å presiserer for informantane at det ikkje var «gale» eller «rette» svar.

Det må og tas med i betraktning moglege svakheiter ved studiens validitet. Med tanke på intervjusituasjonen kan det ha oppstått misforståingar eller feiltolkingar av svara til informantane som svekkjer studiens validitet. Det kan likevel argumenterast for at ansikt-til-ansikt intervju har bidratt til ein minimering av faren for mistolkingar. Ein anna svakheit kan vera at kan min eigen forhandskunnskap og subjektive erfaringar kan ha bidratt til feiltolking av det som blir fortald av informantane. Her vil eg likevel argumentere for at mine forhandskunnskapar heller har bidratt til å minimere sjansen for feiltolking. Før eg utarbeida intervjuguiden leste eg meg opp på dei ulike yrkesgruppene og hadde ein samtale med deira overordna. Dette meiner eg bidrog til at eg i større grad forstod kva informantane fortalde meg. Hadde eg ikkje gjort meg kjend meg dei ulike problematikane og problemstillingane på førehand så meiner eg det hadde vore større fare for mistolkingar frå mi side.

I etterkant av intervju starta den lange og krevjande prosessen med transkribering. Ved å gjere om intervju til tekst får ein mykje lettare oversikt, og analysen byrjar så fort ein har begynt å transkribere (Kvale og Brinkmann 2015, s. 206). Eg har transkribert alle intervju sjølv. I stor grad er intervju transkribert på dialekt. Dette har eg gjort fordi eg meiner at å «skrive om» intervjuet til eksempelvis nynorsk eller bokmål vil gjera intervju «kunstige». I transkriberinga har alle informantane fått alias og arbeidsplassen har blitt anonymisert. I sitata når informantane nemnar stadnamn eller namnet på arbeidsplassen har eg anonymisert dei med «xxx»

3.3 ETISKE OMSYN

Ved å nytte intervju i forskning må ein ta omsyn til etiske problemstillingar. Kvale og Brinkmann trekk fram sentrale fire etiske retningslinjer ein må ta omsyn til som forskar: informert samtykke, konfidensialitet, konsekvensar og forskarens rolle (Kvale og Brinkmann 2015, s. 102). Informert samtykke dreier seg om at intervjupersonane informerast om studiens mål og hovudtrekk, samt moglege fordelar og risikoar ved å delta. Samstundes inneber informert samtykke ei presisering av at informantanes involvering er frivillig, og at dei kan trekkje som når som helst frå studien (Kvale og Brinkmann 2015, s. 104). I forkant av alle intervju fekk deltakarane utlevert eit informasjonsskriv med studiens formål, forskingsspørsmål, intervjuets gang, opplysningar om personvern og rettigheiter, samt

kontaklinformasjon. I tillegg forklarte eg kort munnleg om studiens tema, at all informasjon som vert nytta ville bli anonymisert med alias og at dei kunne trekke seg om dei ville både før og i ettertid av intervjuet. Konfidensialitet dreier seg om einigheit med intervjupersonane om kva som skal gjerast med informasjonen dei gir. I korte trekk dreier det seg om at data som identifiserer deltakarane ikkje skal avslørast (Kvale og Brinkmann 2015, s. 106). Som nemnd tidlegare er alle identifiserbare opplysningar gjort anonyme. Deltakarane er inneforstått med at deira opplysningar berre blir behandla av meg og at det blir brukt alias. Den tredje etiske retningslinja referer til mogelege konsekvensar og/eller fordeler studien kan ha for deltakarane. Risikoen for negative konsekvensar bør vera så minimal som mogeleg (Kvale og Brinkmann 2015, s. 107). Denne studien opnar ikkje for særleg stor risiko for negative konsekvensar for deltakarane ettersom alle namn er anonymisert, samt arbeidsplassens namn og det er lite informasjon som ein kan kjenne igjen. Det kan tenkjast at temaet urettferd kan vera eit sårbart tema for enkelte, men denne studien har halde seg på eit overordna nivå om yrkesgruppers oppfatning om urettferd, der personlege erfaringar som forbigåingar og liknande ikkje har vore i fokus. Den fjerde og siste retningslinja dreiar seg om forskarens integritet og rolle som person. Det er viktig at forskaren har moralsk ansvarleg forskingsåtfærd, er empatisk, sensitiv, engasjert og spør moralske spørsmål og handlar moralsk. Forskaren skal rapportere resultatata så nøyaktig og gjennomsiktig som mogeleg (Kvale og Brinkmann 2015, s. 108). I samband med dette vil eg påstå at eg som forskar har gjort mitt beste for å oppfølgje desse krava.

KAPITTEL 4: EIT INNBLIKK I LÆRARYRKET

4.1 EIT HISTORISK PERSPEKTIV

For å få ei betre forståing av læraryrket er det viktig å sjå på deira historiske utvikling. Det vil bidra til auka forståing om kva det vil sei å vera lærar. Historia til yrket vil i stor grad forme lærarane si oppfatning om kva som er rimeleg og ikkje. Med utgangspunkt i Olav Rovde sitt bidrag til boka *Profesjonshistorie* (2014) vil eg trekke fram det han meiner er dei mest sentrale hendingane i lærarhistoria.

Først og fremst er læraryrket rekna som ein profesjon. Den norske profesjonssosiologen Vilhelm Aubert definerer ein profesjon som: «en yrkesgruppe med utdanning på akademisk nivå, med monopol på å utføre visse arbeidsoppgaver, og med en høy grad av intern kontroll med etterleving av yrkesetiske og faglige normer» (Slagstad og Jessel 2014, s. 11). Rovde argumenterer likevel for at det er problematisk å kategorisere lærarane som ein profesjon i streng forstand ved å vise til den idealtypiske definisjonen om «krav om spesialisering gjennom teoretisk utdanning med feste i ein vitskap og ved eksamenar for å oppnå bestemte titlar som naudsynt grunnlag for å utøve arbeidsoppgåvene i yrket, og som då kan gje yrkesutøvarane tilnærma monopol til og eigenkontroll over yrket» (Rovde 2014, s. 346). Dette meiner Rovde at lærarane ikkje kunne oppfylle ettersom lærarane i utgangspunktet ikkje hadde feste i nokon vitskap. Dei var heller bestemt av ein folkedanningstradisjon (Rovde 2014, s. 346). I følgje Gustav Karlsen (2003) har utdanninga stadig vore gjenstand for spenningar mellom kontroll og politisk styrking, institusjonell autonomi, eller mellom profesjonell og politisk innflytelse. Allmennlærerutdanninga vart ein del av høgskulesystemet frå 1994 i samband med høgskulereformen, og som eit resultat av dette vart dei i større grad gjenstand for styringsregimer. Denne endringa var i større grad krevjande for lærarane enn andre profesjonsutdanningar, og det var mange i lærarutdanningsinstitusjonane som var misnøgde med dette (Karlsen 2003, s. 19-20). Dette gir eit bilete av ein sterk intern organisasjonskultur blant lærarane som kan komme i konflikt med stateleg styring (Lie 2017, s. 31). Ved å gjere eit historisk tilbakeblikk på læraryrket kan me få betre innsikt om dette.

Ut i frå Rovde si framstilling kan historia oppsummerast som følge: Lærarane i Noreg vaks fram som ei gruppe og stand først på 1700-talet. Då var lærarane si oppgåve å sørgje for kristendomskunnskap og kristen opplæring for borna. Lønna og prestisjen til lærarane var låg, men på midten av hundreåret vedtok Stortinget å opprette lærarseminar, og dette førte til ei

stor utbygging av lærarutdanninga. I 1860 vart allmugeskulelova vedtatt som gjorde at embetsmennene hadde mindre innverknad på skulen. I 1889 vart folkeskulelova vedtatt som førte til at det blei bygd fleire skular og skuletida vart utvida. I samband med dette vart det oppretta fleire private lærarskular. Det var på denne tida at lærarane steig fram som ei viktig utdanningsgruppe, og dei plasserte seg i mellomklassen. Lønna og arbeidsforholda vart betre for dei fleste, men framleis arbeida mange lærarar under dårlege forhold. Frå 1889 til 1920 gjekk lærarstanden gjennom ei veksttid. Lærarane fekk ei auka rolle i politikken, nye skular vart utbygd og elevtalet auka. Det var dermed eit stort behov for lærarar. Lærarane var på denne tida ein av dei sterkaste profesjonane i landet. Frå 1700-talet og fram mot den første verdskrigen klatra lærarane på rangstigen og utvikla seg til å bli ei respektert gruppe. Dei fekk betre lønns- og arbeidsvilkår og vart anerkjend i samfunnet. Mellomkrigsåra vart derimot ei vanskeleg tid for lærarane. Som alle andre lønnsstakargrupper stod dei ovanfor kraftige nedskjeringar i lønn. Fleire vart oppsagde, behovet var mindre og mange vart arbeidsledige. Okkupasjonsåra var heller ikkje gode år for lærarane. Som følge av nedskjeringar søkte mange seg over til andre yrker og det var lite rekruttering til lærarskulane. Tida etter krigen beskrivast av Rovde som ein ny gullalder for lærarane. Vidareutvikling av skulen blei sett på som eit viktig verkemiddel for å bygge opp landet igjen. Det vart dermed stor etterspørsel etter lærarar i landet igjen. I 1966 skimta lærarane «himmelstigen», mest på grunn av utvidinga til niårig skule.

1960-, 1970 og 1980- talet vert igjen beskriven som ein ny gullalder for lærarane, men på slutten av 80-talet møtte dei igjen motvind. Lærarane og skulen la grunnlaget for eit utdanningssamfunn som førte til at det oppstod fleire nye utdanningsgrupper. Dei nye utdanningsgruppene steig forbi lærarane. Spesielt i lønn. Dermed vart lærarane utsett for eit statusfall, og det oppstod eit skifte i haldningar og handlingar blant lærarane. Dei aksjonerte og vart ein del av forhandlingssystemet. Dette braut med kulturen til lærarane – at det å vera lærarar var som eit kall. Pliktene og innhaldet i yrket kom i skuggen av fagforeiningskampane. Avtalane som blei inngått gav lærarane betre lønn, men det gjorde dei meir bunden til arbeidsplassen. Læreryrket blei meir og likt andre lønnsstakaryrker, og den «frie» lærarrolla vart svekka. 1990-talet førte til ei ny endring for lærarane. På denne tida vart lærarane utsett for meir kontroll- og styringsregime. Dette på grunnlag av at den offentlege sektor skulle bli meir effektiv, men og fordi mange var tvilsame på om kvaliteten på skulen og om lærarane var gode nok. For å forsvare seg mot dette måtte dei påverke politikken og få skulen på dagsorden. Resultatet av dette vart stiftinga av Utdanningsforbundet i 2001. Målet

om å styrke skulen og grunnskulelærarane på 2000-talet beskriv Rovde som ein siger for «det profesjonsskapande arbeidet» ettersom lærarhøgskulen fekk ei klarare rolle i lærarutdanninga og kvalitetskrava til lærarane vart tydelegare enn tidlegare. Rovde hevder likevel at ubalansen mellom etterspørsel og tilbod på lærarar vil halde fram. I følgje han betyr dette i praksis at det vil bli vanskeleg å halde fast på krava til og grensene rundt lærarprofesjonen.

4.2 LÆRARENS FAGMILJØ

Så korleis er eigentleg situasjonen for lærarane i dag? Lærarane er framleis eit viktig tema innanfor politikken. I 2014 vart «lærarløftet» lagt fram av kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen og Solberg-regeringa. Lærarløftet vart innført for å styrke skulen og den faglege kvaliteten på lærarane. Målet med løftet er at elevane skal læra meir, landet skal få betre kvalifiserte lærarar og lærarutdanninga skal få høgare kvalitet. I tillegg inneber lærarløfte ei innføring av masterutdanning for lærarar (Regjeringa, 2014). I eit intervju med Aftenposten seiar Røe Isaksen at målet med vidareutdanning og innføring av femårig mastergrad for lærarstudentar er å vinne tilbake noko av statusen som læraryrket hadde før (Sjøberg, Brønmo, Braathen, 2015).

4.2.1 Status

Læraryrket sin status har vore i endring. Det er i dag ei generell oppfatning at lærarane sin status er svekka. I ordskifte om utvikling av skule- og skulepolitikk er det mange sterke røyster blant læraryrkets intellektuelle forsvararar som diskuterer denne utviklinga. Statsvitar og lærar Karl-Eirik Kval er ein av desse. I boka *Det store skolesviket* (Kval 2014) hevder han at lærarane i dag startar med ein status i minus. Før var lærarane ein autoritet, medan nå må dei gjere seg fortent til autoriteten og respekten (Kval 2014, s. 133). Kval presenterer to moglege årsaker til læraranes svekka status. Det første er elevanes oppfatning om læraryrket. I følgje Kval er det få norske elvar som ønsker å bli lærarar. Dei fleste menneske ønsker seg eit yrke der ein får anerkjenning og respekt, og elevane veit med bakgrunn i mange år med observasjon at dette ikkje gjeld for lærarar. Kval er av den oppfatning at mange norske elevar ikkje tek skule og utdanning seriøst nok. Dette meiner han viser igjen i at elevar meir enn før kjem for seint til skulen, kjem til time utan bok og noko å skrive med. Til skilnad frå andre land er frykta for å ikkje lukkas i skulen ikkje like framtrudande hjå norske elevar, ettersom me har velferdsstat og NAV som sikrar. Den andre årsaka til svekka status hjå lærarane er i følgje Kval lønn. Samanlikna med andre yrker med tilsvarende utdanningslengde sakkar lønna år for år, medan lærarane får fleire oppgåver og mindre tid. I tillegg har lærarar få

mogelegheiter til forfremming og blir lønna nesten utelukka etter ansiennitet og utdanningslengde. Dei med best kognitive evner har dermed få moelegeheiter til meir lønn dersom dei vel å bli lærar. Her blir dermed lønnsgapet til andre yrkesval spesielt stort (Kval 2014, 132-136).

4.2.2 Læreryrket som kontorarbeid?

Som nemnd innleiingsvis meiner Rovde at læreryrket har blitt meir og meir likt andre typar lønnsyrker. Kval deler denne oppfatninga. I boka hans *Det store skolesviket* argumenterer han for at lærarane er blitt meir og meir som byråkratar i og med at dei nå har fått «kontortid». I 2004 fekk kommunane ansvaret for læraranes lønns- og arbeidsforhold. I forbindelse med dette vart «tilstedeværelsesplikt» innført for lærarane i Noreg. Plikta om å vera til stades inneber at lærarane må vere til stades på skulen sjølv når dei ikkje har undervisning. Denne plikta har i følgje Kval gjort at læreryrket har utvikla seg meir til å bli ein form for kontorarbeid. I følgje Kvale er det ikkje fornuftig å byråkratisere læreryrket. Han argumenterer for dette ved å trekke fram ein viktig skilnad frå typisk kontorarbeid og læreryrket. Som lærar kan ein ikkje lukke døra til eige kontor og arbeide med sitt. Ein lærar må vera ein slags skodespelar og opptre slik det er forventa av dei i eit klasserom med mange elevar. Lærarar brukar mesteparten av arbeidskvardagen sin på å undervise, og ein kan dermed seie at dei heller er ein skodespelar på ei scene enn ei «kontorrotte». Eit anna viktig moment er at på dei fleste skulane har ikkje lærane eige kontor - dei sitt tett saman med sine kollegaer i eit opent kontorlandskap. Dette fører i følgje Kval med seg fleire utfordringar for lærarane. Å få arbeidsro til å gjer for- og etterarbeid er vanskeleg når ein stadig blir forstyrra av folk som går inn og ut, kollegaer sine telefonsamtalar og liknande (Kval 2014, s. 129). Blant lærarane eg intervjuar var dette med «tilstedeværelsesplikt» (eller «kjernetid» som dei sjølv omtalar det som) eit svært sentralt tema. Sjølv om det er mange år sidan denne plikta vart innført i Noreg var ikkje dette blitt praktisert slavisk på denne skulen før no. Dermed var kjernetida eit nytt fenomen for desse lærarane – og dermed veldig aktuelt. Eg vil gå meir inn på dette i analysedelen. I ei undersøking gjort av Utdanningsforbundet i 2017 kjem det fram at tre av fire lærarar meiner det er blitt meir byråkrati i skulen. 75% av lærarane brukte meir tid på rapporteringsarbeid på dette tidspunktet enn tre år tidlegare (Respons Analyse 2017, s. 6).

KAPITTEL 5: EIT INNBLIKK I VERKSTADINDUSTRIEN

5.1 EIT HISTORISK PERSPEKTIV

Med utgangspunkt i Terje Halvorsen (1991) si bok *Makt, modernisering, miljø: trekk fra Norsk jern- og metallarbeiderforbunds historie* vil eg trekke fram dei mest sentrale skildringane av fagarbeidaranes historiske utvikling frå før og etter arbeidarrørsla. Grunnen til dette er å få eit overblikk over hendingane som pregar den moderne fagarbeidarane i dag.

Før arbeidarrørsla vaks fram rundt førre hundreårskifte var industriarbeidarane heilt avhengige av arbeidsgjevaren sin. Halvorsen skildrar forholdet mellom arbeidarane og arbeidsgjevarane på denne tida som paternalisme - eit slags «far-son» forhold. Paternalisme kjem frå det latinske ordet *pater*, som betyr far. Arbeidsgjevaren var som ein streng «far» som bestemte over arbeiderans lønn og arbeidstid, samstundes som han forventa at dei underordna seg han. Arbeidsgjevaren hadde strenge krav og reglar til sine arbeidarar, og dersom dei ikkje vart følgt ville dei mest sannsynleg bli straffa. Til dømes kunne ein arbeidar risikere å miste ei halv dagsløn dersom han kom for seint ein dag. Likevel var forholdet også prega av ein omsorg frå arbeidsgjevarane til arbeidarane. Det var jo tross alt arbeidarane som hadde kunnskapen om arbeidet. Det var dei som kunne smi, dreie og støype. Det var i all hovudsak arbeidarane på fabrikkene som bestemte kvaliteten på produkta og kor raskt arbeidet skulle gå. Dersom dei kom i konflikt med arbeidsgjevaren så kunne dei finne seg arbeid andre plassar. Eit anna moment som svekka arbeidsgjevarens maktposisjon var kollektive aksjonar frå arbeidarane. Dersom arbeidarane stod saman med felles krav eller trua med streik så var det lite arbeidsgjevaren kunne gjere. Han var avhengig av dei kunnskapsrike fagarbeidarane (Halvorsen 1991, s. 6-7)

Dette paternalistiske forholdet mellom arbeidar og arbeidsgjevar endra seg i tida som gjekk. Grunnen til dette var dei nye kapitalistiske arbeidsmåtene som vart innført av arbeidsgjevarane. Bedriftene ville bli meir konkurransedyktige og lønnsame. Kostnadane skulle ned og produktiviteten opp. Arbeidsgjevarane endra den tradisjonelle arbeidsmåten med nye og effektive maskinar. I tillegg til maskinane vart det innført eit nytt system i organiseringa av arbeidet. Det allsidige arbeidet vart no meir spesialisert. Til dømes fekk arbeidarane i maskinverkstadane sin spesielle maskin og blei spesialist på denne maskina. Høgt kvalifiserte fagarbeidarar var ikkje lenger like attraktivt. Dei som hadde lang og allsidig fagutdanning kunne erstattast med andre som blei opplært til rutineprega spesialarbeid. Maktposisjonen til fagarbeidarane vart dermed svekka. For å få ned lønnskostnadane byrja fleire bedrifter å satse

på akkordarbeid. Arbeidarane fekk då betalt stykkpris for arbeidsoppgåvene. Målet var å få arbeidet til å gå fortare og billigare (Halvorsen 1991, s. 8-10).

Dei nye arbeidsordningane førte derimot til motstand hjå arbeidarane. Frå 1899 til 1904 vart det registrert over hundre lokale streikar innanfor Norsk Jern- og Metallarbeidarforbund. Streikane bunna ikkje berre i pengar, men og ære og verdsetting. Mange fagarbeidarar følte seg overkøyrd og tråkka på av arbeidsgjevarane. Ved århundreskifte vart jernarbeidarane svakt organisert. Marius Ormestad stod i spissen for å organisere jernarbeidarane i 1898. Han sa:

«Organisering gir makt. Om vi alle står sammen, kan vi diktere arbeidsgiverene våre betingelser og tvinge lønningen i været. Alle må følge ordre fra en felles ledelse. Den kan for eksempel beslutte streik, og da må alle lystre. Dermed blir vi herrer og arbeidsgiverne maktesløse. For arbeidsgiverne kan ikke i lengden greie seg uten arbeidskraften vår».

(Halvorsen 1991, s. 12)

Ormestad sitt arbeid om å organisere jernarbeidarane skapa ein sentralisert organisasjonsform og påverka heile fagrørsla. Frå organisasjonsbygging og arbeidskampar rundt århundreskifte går det ein raud tråd til dagens fagrørsla. Ormestad hadde arbeida i årevis for ein avtale som slår fast forholdet mellom arbeidar og arbeidsgjevar. Og i 1907 kom den første landsomfattande tariffavtalen. Den gav arbeidarane rettigheter som til dømes minstelønn og avgrensing av arbeidstid. Det var likevel ikkje berre arbeidarane som satt preg på tariffavtalane. Arbeidsgjevarane var faktisk dei som kjempa sterkast for utviklinga. Arbeidsgjevarane forstod til slutt at dei ikkje kunne stå i mot organiserte og kollektive aksjonar. Som reaksjon på dette byrja dei sjølv å organisere seg. Kollektivt bygde dei opp maktmidlar som arbeidarane hadde gjort. Lockout var eit av desse midla. Lockout innebar å stenge arbeidarane ute frå jobben. Dersom det gjekk til lockout i fleire bedrifter samstundes, så ville ikkje fagrørsla klare å støtte alle dei ramma arbeidarane. At arbeidsgjevarane organiserte seg innebar ei erkjenning av dei organiserte arbeidarane som ein likeverdig motpart. Arbeidsgjevarane var ikkje lenger ein einvelde bedriftsherre som stod fritt utan krav. For mange arbeidsgjevarar var dette eit tap av ære, men det var viktigare å hindre arbeidarane og fagforeiningane å blande seg inn i styringsretten til bedriftene. Tariffavtalane blir sett på som eit historisk kompromiss mellom arbeidarane og arbeidsgjevarane. Det vil i hovudtrekk seie at arbeidarane aksepterte den kapitalistiske utviklinga, medan arbeidsgjevarane aksepterte å gi arbeidarane regulerte arbeidsvilkår, kortare arbeidsdagar og høgare lønn. Sjølv om det var arbeidsgjevarane som i

første omgang bestemte arbeidsvilkåra var dei ikkje gitt ein gong for alle. Frå den første tariffavtalen i 1907 og fram til i dag har arbeidslivet vore prega av skiftande maktforhold i arbeidslivet og fleire kampar mellom lønns- og arbeidsvilkår (Halvorsen 1991, s. 12-15).

Inntoget av kapitalismen påverka arbeidslivet og industrien på fleire måtar. Forholdet mellom fagarbeidaren og arbeidsgjevaren vart forskyvd. Kunnskapen som gav fagarbeidaren makt vart brått erstatta med maskinar. Maskinar som gjorde arbeidet meir spesialisert, meir effektivt og meir nøyaktig. Den allsidige fagarbeidaren kunne ikkje halde mål med maskinane, og kunne enkelt erstattast om han motsette seg. Fagarbeidarane vart røva frå alle makt over arbeidet. Dette førte til streik og motstand hjå arbeidarane. Dei organiserte seg og gjorde det vanskeleg for bedriftseigarane. Bedriftseigarane svara på dette ved å sjølv organisere seg. Som eit kompromiss mellom partane vart arbeidsvilkåra for arbeidarane fastsett i den første tariffavtalen. I kapitelets første del har eg gjort greie for denne historiske utviklinga. Dette tek oss så vidare til situasjonen i dag. I neste del vil eg gjere greie for dagens fagarbeidar.

5.2 INDUSTRIARBEIDARENS FAGMILJØ

Den vidare framstillinga er konsentrert om fagarbeidarar i verkstadindustrien. Dette på grunnlag av at informantane i mi studie kan kategoriserast som verkstadindustriarbeidarar. Tidlegare kunne ein få fagstatus gjennom erfaring og lære, men slik er det ikkje nå. Før me fekk ein såkalla lærlinglov i Noreg rundt 1950 var det ikkje vanleg å gjennomføre nokon formell fagprøve for å bli kvalifisert som fagarbeidar i verkstadindustrien. Normalen var at ein var kvalifisert som fagarbeidar dersom ein oppfylte visse krav. Vanlegvis var krava at ein måtte vere 22 år, at ein hadde arbeida med faget i minimum fire år, og at ein vart anerkjend som fagmann av bedrifta ein arbeida for. Då lærlinglova vart innført måtte fagarbeidarane ha offentleg fagbrev for å kunne bli lønna som fagarbeidar. Dette gjorde at fleire og fleire fagarbeidarar tok å avla ein sveineprøve og fekk fagbrev på denne tida (Korsnes 1996, s. 416-417). Frå 1970-talet vart yrkesskulane integrert i den vidaregåande skulen. Dette førte til auking i fagarbeidarar, lærlingkontraktar og sveineprøvar. Bakgrunnen for integreringa var bygd på den oppfatning om at det moderne arbeidslivet ville blir meir spesialisert. For å forberede ungdommen på å kunne omstille seg i eit skiftande arbeidsliv måtte dei ha ei brei yrkesutdanning med grunnleggande allmennutdanning. Denne integrasjonen blei fullført med reform 94. Nå måtte ein ha to år skuleutdanning i tillegg til to år som lærling i ei bedrift. Ved å integrere yrkesfag og allmenn utdanning kunne fagarbeidarutdanninga gi kompetanse og moglegheit til å ta høgare utdanning på eit seinare tidspunkt. På denne måten blei

lærlingordninga eit attraktivt tilbod som gav industrien ein fordel i konkurransen om dei beste elevane (Korsnes 1996, 432-434). Fagarbeidaren si historie har endra seg ved at ein tidlegare berre trengte erfaring og anerkjenning for å bli rekna som fagarbeidar. Nå er det krav om å gå i lære og å oppnå eit formelt fagbrev.

For å forstå fagarbeidarane sin kultur og sjølvforståing kan ein (i tillegg til å sjå på historia), finne beskrivingar i ulike studie som er gjort av yrkesutdanninga og fagopplæringa. I samband med dette har eg tatt utgangspunkt i ein rapport frå 2011-2015 som tar for seg kvaliteten på ulike område av fag- og yrkesopplæring, og analyse av utviklinga (Olsen; Reegård, Seland og Skålholt 2014, s. 7). I denne rapporten blir også dei unge lærlingane sin faglege kultur og arbeidsmiljø skildra. Her beskriv dei den typiske fagarbeidar. Dei trekk fram at det er forventa at fagarbeidarar utfører arbeidsoppgåver på ein sjølvstendig måte. Dei går ofte i ein bestemte type arbeidsklede og dei har ei bestemt arbeidstid. I industrifagarbeidet utgjær fagarbeidarane saman eit fagleg fellesskap som har normer for godt fagleg arbeid, kollektiv fagleg kompetanse og ein subjektiv oppleving om å vera stolt eller misnøgd med arbeidet si utføring. I tillegg er det faglege fellesskapet prega av oppfatningar om kollektiv åtferd, fagleg status og arbeidsforhold. Fagarbeidaren er politisk regulert gjennom arbeidarkollektiver, tariffavtalar osv. Dei arbeidspolitiske relasjonane regulerer fagarbeidarens plass i bedrifta og grunnlaget for autonomi i arbeidsorganisasjonen. Fagfellesskapet er i tillegg prega av ein utdanningspolitisk relasjon som regulerer prosessen for å bli fagarbeidar (Olsen; Reegård, Seland og Skålholt 2014, s. 24)

Det finst ulike fagarbeidarar i industrien: industrimekanikarar, platearbeidarar, industrirørleggjar og sveisarar. Desse ulike fagområda har ulike måtar å arbeide på og det krevst ulike fagkunnskapar. Industrimekanikarane karakteriserast som det faget med størst variasjon i fagleg praksis og breiast fagleg profil (Olsen; Reegård, Seland og Skålholt 2014, s. 31). Olsen et. al beskriv læringsprosessen til industrimekanikarfaget som læringsrik, at praksisar har stor fagleg relevans, at den sørger for stor grad av sjølvstende og informasjonsutveksling mellom ulike fagfelt. Som lærling har ein tydelege rollemodellar og arbeidarfellesskapet er inkluderande og engasjerte. I arbeidarfellesskapet blir det uttrykt integrerande omsorg for kvarandre, samt fagleg engasjement. Fleire av industrimekanikarane i denne rapporten gir uttrykk for eit godt sosialt og fagleg miljø, med gode mogelegheiter for å utvikle seg. Dei industrifagelege miljøa stimulerer lærlingane si motivasjon og interesse for å fortsetje. Lærlingane sett pris på å at dei får «eigne jobbar» og må finne «eigne løysningar på

ting». Lærlingane uttrykk at dei oppnår mykje fagleg kunnskap av dei erfarne fagarbeidarane (Olsen; Reegård, Seland og Skålholt 2014, s. 31-33).

Platearbeidarane og industrirøyrleggjarane kan i følgje Olsen et al. blir forstått i samanheng ettersom begge faga dreier seg om å bygge stålkonstruksjonar ved å setje små og store deler saman slik dei er teikna og tenkt. Arbeidsprosessane og kvalifikasjonskrava til platearbeidarfaget og industrirøyrleggjarfaget har mykje til felles. Dei les teikningar, dei må finne ut kva materialar og reiskapar som trengst og forstå korleis delar og moduler må arbeidast med og setjast saman. Dei arbeider som oftast i par ettersom det er nødvendig med løft, flytting, halde deler og samanføye deler. I tillegg til rein fysisk grunngeving for å jobbe to og to, er det også for å kunne drøfte og diskutere utfordringar og mogelege løysningar (Olsen; Reegård, Seland og Skålholt 2014, s. 35). I denne studien blir platearbeidaranes og industrirøyrleggjaranes fagmiljø karakterisert som triveleg. Lærlingane var nøgde og trivst godt med det dagelege arbeidet. Her kjem det også fram at arbeidet gav ei stoltheitsfølelse og sjølvverdsetting. Dette også på bakgrunn av anerkjenning og oppleving av å «få det til» gjorde at lærlingane ville fortsetje i den avdelinga som dei var i (Olsen; Reegård, Seland og Skålholt 2014, s. 35-36). I tillegg avdekk Olsen et al. at læring ikkje berre skjer gjennom den teknisk-faglege, men gjennom det sosiale miljøet. Her trekk dei fram ein lærling som tok initiativ til å bli kjend med dei innleigde polske fagarbeidarane fordi han ønska å læra triks og bruke deira reiskapar. På denne måten kan ein seie at læring i industrifaget også skjer gjennom ulike fagarbeidarkulturar, og det kan utviklast solidaritetsband, kunnskap og forståing frå andre på tvers av kulturar. Som sveisar blir det trekt fram viktige kvalifikasjonar som nøyaktigheit og tolmod. I beskrivinga av sveisarfaget kjem det fram at det er oppleving av meistring og anerkjenning frå andre som genererer utvikling av fagleg interesse og kompetanse (Olsen; Reegård, Seland og Skålholt 2014, s. 37).

Oppsummert kan ein seie at industriarbeidaranes fagmiljø er prega av ein fagarbeidarkultur som genererer sjølvstendigheit, sosial og fagleg utvikling samt meistring. Denne rapporten visar at det er meningsfullt for fagarbeidarane at læringsprosessen er variert og sørgjer for sjølvstendig arbeidspraksis. Rapporten viser til at industrimekanikarane (og andre fag) har høg grad av autonomi i det dageleg arbeidet, stor variasjon og faglege utfordringar. Fleire informantar i denne rapporten uttrykte at det var viktig å få utfordrande oppgåver som la til rette for sjølvstende. Det sosiale var også viktig for å mestre oppgåver og utvikle seg fagleg. Det å drøfte oppgåver med formann eller andre kollegaer var ein akseptert og etablert praksis.

Det sosiale var også viktig for trivselen blant arbeidarane, og eit godt sosialt miljø har ein integrerande funksjon. Det å meistre arbeidet var også ein viktig faktor for fagarbeidarane. Meistring sørgja for fagleg engasjement og utvikling, personleg stoltheit og sjølvverdsetting (Olsen; Reegård, Seland og Skålholt 2014, s. 39).

Det å rette blikket mot fagarbeidarens historie og fagmiljø er i denne samanheng fruktbart for å få ei betre forståing av fagarbeidaranes ståstad. Det historiske viser at fagarbeidarane har gjennomgått endringar som har påverka deira makt på arbeidsplassen. Før arbeidarrørsla stod dei for kunnskapen og derav hadde meir makt enn sine overordna om korleis arbeide skulle utførast. Denne makta vart forskyvd etterkvart som kapitalistiske arbeidsmåtar vart innført. Fagarbeidarane har i tillegg stått ovanfor nye krav med tanke på at dei ikkje før trengte fagbrev og formell kompetanse for å kvalifiserast som fagarbeidar. I dag er yrkesfag integrert i den vidaregåande opplæringa og ein må gå i lære og ta fagprøve for å kunne klassifiserast som fagarbeidar. I min analyse vil ein sjå at dei overordna skil seg ut frå arbeidarane med tanke på gode og lønn. Slike ulikskapar blir til ein viss grad akseptert av mine informantar, så lenge ulikskapane ikkje blir for markante. I analysen kan ein også sjå at ein fagarbeidar framleis kan reknast som fagarbeidar utan formell kompetanse, og at dette blir legitimert dersom personen har god kunnskap og lang erfaring i faget. Rapporten om fagarbeidarane sitt fagmiljø viser at fagarbeidarane er opptekne av sjølvstende, samarbeid, fagleg utveksling og sosialt samhald. Ein kan med utgangspunkt i dette anta at industriarbeidarar vurderer rettferd med utgangspunkt i dette. Eit fråvær av desse karakteristikkane kan derav generere ein følelse av å bli urettferdig behandla. Me vil sjå i analysen at industriarbeidarane i denne studien opplev at slike karakteristikkar vert oppfylt i deira arbeidskvardag.

KAPITTEL 6: ANALYSE SKIPSVERTFTET

6.1 INNLEIING

Arbeidarane i denne studia er knytt til verkstadindustrien og arbeidar på eit skipsverft på vestlandet. Det aktuelle skipsverftet er eit av dei største verfta i industrien med over 300 tilsette. I all hovudsak arbeidar dei med rigg- og skipsreperasjon. Verftet ligg nært Nordsjøen og dei har fleire oljeriggar inn og ut av verftet kontinuerleg. Mine informantar arbeida enten på lagermottaket som logistikkoperatørar eller i produksjonen som sveiserar, røyrleggjarar, platearbeidarar og mekanikarar. Enkelte var bas og formenn. Alderen på informantane er frå 19-58 år.

6.2 INDUSTRIARBEIDARANES SJØLVFORSTÅING

Noko av det første som utmerka seg i intervjuar med arbeidarane på skipsverftet var at dei gav uttrykk for at dei ikkje oppfatta noko i deira arbeidskvardag som direkte urettferdig. Alle informantane fortalde at dei hadde det fint og opplevde at dei arbeida på ein god arbeidsplass med minimal forskjellsbehandling og urettferd. Opptil fleire gonger i intervjuar var dei opptekne av å presisere dette. Totalt sett var det lite som var direkte urettferdig i følgje dei sjølv. Eg spurde blant anna om korleis dei opplevde ulike ting, korleis dei oppfatta arbeidet sitt og si rolle i forhold til andre, og om det dei fortalde var rimelege eller ikkje. Det dei då særleg la vekt på var ulikskapar mellom dei ulike rollene på arbeidsplassen. Då dei vart spurd om ulikskapane dei fortalde om var rimelege eller ikkje, blei mange betenkt og svara til dømes: «*Nei, det syns eg er dumt*» (Ole), «*Nei, det er jo litt løye at det er sånn*» (Jesper) eller «*Nei, eg føle ikkje det*» (Astrid). På ein måte kan ein dermed seie at dei hadde klare oppfatningar om urettferd, utan at dei var klar over det. Fleire fortalte i etterkant av intervjuet at dei ikkje hadde tenkt noko særleg over desse tinga før eg spurde om det. Dette viser at urettferd ikkje er noko dei tenkjer på eller er oppteken av i den vanlege arbeidskvardagen. I forkant og i starten av intervjuar merka eg at enkelte informantar hadde den oppfatninga av at «*det er jo ikkje urettferdig her, så kvifor skal me snakke om det?*». Det kan vera fleire grunnar til at dei først tek slik avstand til omgrepet urettferd. Først og fremst minner det om fenomenet «*As for Me, I'm OK*» som Dubet la fram i si studie. Dubet presenterte i samband med dette to moglege forklaringar på kvifor folk er skeptisk til å sette seg sjølv opp saman med omgrepet urettferd: 1) Sjølv om menneske har mange grunner til å klage, så er dei fleste av den oppfatning av at alt i alt så har me det jo fint. Når ein vurderer urettferd så gjer ein ofte det ved å samanlikne seg med andre, og når ein samanliknar seg med ekstrem urettferd så opplevast ikkje det ein sjølv står ovanfor så ille. 2)

Det er få som vil assosierast med sosial ulikskap (Dubet 2009, s 46-47). Dette samsvarar i stor grad med mine egne oppfatningar. For det første så er omgrepet urettferd er eit komplekst omgrep som mange gjerne opplev som tabu og seie høgt. Urettferd assosierast gjerne ofte med noko uuthaldeleg, som til dømes diskriminering, utnytting og elendige arbeidsforhold. Dersom dei samanliknar seg med slik uuthaldeleg urettferd, så kan ein enkelt konkludere med at ein ikkje vert utsett for urettferd. For det andre så oppfatta eg det slik at informantane ikkje ville tala nedsetjande om sitt yrke og arbeidsplassen sin. Dette verkar legitimt ettersom arbeidsplassen vår og yrket me har valt er ein betydeleg stor del av livet og er svært viktig for dei fleste. Dermed vil det å trekke fram negative sider med arbeidet sitje langt inne hos dei fleste. Slik som Dubet trekk fram så er det få som vil framstillast som eit «offer» for sosial ulikskap og urettferd. Ein anna faktor kan vera at dei var usikre på om det dei fortalte kunne påverke dei negativt i etterkant. Sjølv om informantane blei informert om anonymitet på førehand, så kan ein ikkje utelukka at enkelte ting ikkje blir fortalt fordi informantane er usikre på om det dei fortel vil gi dei negative konsekvensar i ettertid.

6.3 ULIKSKAP - SKILNADAR MELLOM ULIKE ROLLER

Gjennom likskapsprinsippet viser Dubet at menneske vurderer rettferd etter sin eigen oppfatning om legitim ulikskap i den sosiale orden. Gjennom industriarbeidarane sine forteljingar kom det til syne at ulikskapar var noko dei var spesielt opptekne av. Dei var tydeleg på at det var nødvendig med ulike roller og stillingar for å «få ting til å gå rundt», men at skilnaden mellom dei ikkje måtte vera for markant. Det var viktig at alle haldt seg nokolunde på same nivå som resten av arbeidsstokken og ein måtte ikkje tru at ein var noko betre enn andre. Eg vil vidare i dette delkapittelet ta for meg dei tre viktigaste rolleskilnadane som informantane var oppteken av: formenn og vanleg arbeidar, dei fast tilsette versus dei innleigde og arbeidarane og «dei på kontoret». Delkapittelet avsluttast med ein diskusjon om korleis industriarbeidarane sine ytringar kring ulikskapar kan bli forstått som ein grensedragningsprosess.

6.3.1 Formenn og vanleg arbeidar

Kanskje den mest tydelegaste skilnaden som informantane var oppteken av var skilnaden mellom den vanlege arbeidaren og formannen. Ein formann leiar arbeidsgruppa og delegerer oppgåver og har ansvar for at ting blir gjort og at prosjekter blir ferdigstilt. I grove trekk er formann prosjektets øvste leiar, deretter kjem bas som fungerer som formannens nærmaste assistent og til slutt fagarbeidarane. Når informantane blei spurdt om å forklare dei ulike rollene forklarte

dei at formennene hadde meir ansvar å følge opp arbeidet medan arbeidarane var dei som i stor grad utførte jobben. Bas fungerte som ein mellommann for arbeidarane og formannen. Mellom vanleg arbeidar og bas uttrykka dei minimale skilnadar. Når informantane blei spurd om det var skilnadar mellom bas, formann og vanleg arbeidar (og kva skilnadane var) så vektla dei i hovudsak ansvar og makt mellom vanleg arbeidar og formann. Formannen var den som hadde mest makt og ansvar. I utgangspunktet oppfatta dei denne skilnaden som uproblematisk og nødvendig. Fleire uttrykte ei forståing om at nokon må gjere arbeidet, medan andre må drive det. I *Arbeiderkollektivet* (1961) beskriv Lysgaard forholdet mellom arbeidaren og formannen. I hans funn er formannen ikkje ein del av arbeidarane. Ein arbeidar som blir forfremma til formann kan ikkje lenger vera ein arbeidskamerat. Han er nå blitt bedrifta sin mann:

«Formannen er en funksjonær. Han har gått over til dem. Han er jo en visergutt mellom oss og bedrifta. Men han tenker utelukkende på bedriften. Ikke på oss. Formannen kan blåse i kameratskapet blant arbeiderene» (Lysgaard 2001, s.101).

Mine funn samsvarar til ein viss grad med Lysgaard sine funn. Informantane fortalde at det var tydelege skilnadar på formennene. Nokre var meir opptekne enn andre av å vera ovanpå og dei var ikkje lenger ein del av det som Lysgaard beskriv som arbeidarfelleskapet. Andre igjen beskreiv dei som flinke og «arbeidande formenn». Det var tydleg at dei meinte nokre formenn misbrukte stillinga si til eigen vinning, medan andre var på lik linje med arbeidarane. Ein slik oppfatning kan vi til dømes sjå hjå formannen Frank:

Frank: Det kan variera det, spør litt koss formannen er. Nåken formenn er jo veldig arbeidande formenn, mens nåken delegere vekk alle oppgåver, uansett om dei er store eller små.

Logistikkoperatøren Tina var av liknande oppfatning:

Tina: Det som eg blir forbanna på er at jo høgare stilling ein har jo mindre føle eg at dei gjere. At når ein blir formann eller leiar då skal du gjera minst mulig på ein måte. Føle eg det då vertfall.

Tina opplev at når ein person får høgare stilling, som til dømes formann, så gjer dei mindre enn når dei var vanleg arbeidar. Sveisaren Astrid delar Frank sin oppfatning og gir uttrykk for at nokre formenn utfører rolla si godt, medan andre misbruk den:

Astrid: Nåken formenn er jo veldig flinke og flinke med folk. Og det er veldig viktig, det merke du. Dei som tar jobben sin seriøst er kanskje høflige og spør folk. Sjølv om det er jobben deiras, så spør dei på ein fin måte. Og

når dei er ferdig så seie dei takk for hjelpe og sånne ting. Mens andre er kanskje meir utålmodige og sånn, eeeh, spele på den sjefsrolla. Forlange eller kommandere og forlange respekt.

Likt som Frank opplev Astrid at det finnes to måtar å vera formann på. Enten så er formannen flink og høfleg eller så er han meir forlangande og kommanderande. Den høflege formannen blir beskriven meir som god arbeidskamerat slik Lysgaard presenterer i si studie, medan den kommanderande formannen er ein dårleg arbeidskamerat. Lysgaard belys eit motsetningsforhold mellom arbeidar og formann der formannen ikkje lenger er ein del av kameratskapet, men «bedrifta sin mann». Det som skil seg ut frå mine funn og Lysgaard sine funn er at mine informantar ikkje nødvendigvis ser på formannen direkte som «bedrifta sin mann». Enkelte formenn kan heller etter mine informantar sine utsegn karakteriserast som «sin eigen mann». Dei mindre flinke formennene er ikkje nødvendigvis i følgje mine informantar opptekne av å tilfredsstille bedrifta sin interesser, men sine egne personlege interesser. Gjerne i form av å ta på seg mindre arbeid enn resten av arbeidarane og få meir respekt.

Den blå hjelmen

Vidare i informantane sine beskrivingar om forholdet mellom formann og vanleg arbeidar kom det til syne eit fenomen om fargen på hjelmen til formennene. Dette fenomenet var ein gjengangar i intervjuar med nesten alle arbeidarane på skipsverftet. Mine informantar fortalde at formennene på verftet skal gå med blå hjelm, medan vanleg arbeidar skal gå med kvit hjelm. Fargen på hjelmen har ein praktisk og nødvendig funksjon ved at ein enklare kan sjå kva rolle dei enkelte har i arbeidsgruppa. Det som utanforståande gjerne ikkje er klar over er at fargen på hjelmen også har ein funksjon i det sosiale hierarkiet som utspelar seg blant arbeidarane. Den blå hjelmen understrekar og forsterkar skilnaden mellom dei vanlege arbeidarane og formennene:

I: Så det er litt forskjell fra person til person?

Astrid: Ja, veldig. Nåken er liksom sånn at sjølv om dei er formann så vil dei ikkje ha blå hjelm, dei vil ikkje stikka seg ut liksom. Mens andre er sånn: Eg SKAL ha blå hjelm og visa at eg er sjef.

I: Kva syns du om det då?

Astrid: Nei, eg syns jo at det er litt dumt at folk skal ha, ehm, den maktrolla. Den blir jo veldig tydleg. Det er kjekkare når folk er litt meir ned på jorda. Og ikkje kommandere, men er meir med på å dra lasset då. I staden for å setja seg ner og peika på det dei skal gjer.

Astrid uttrykk her at den blå hjelmen er med å forsterke «maktrolla» som formennene har. Og når formannen er oppteken av å ha på seg den blå hjelmen for å vise at han er «sjefen» så blir skilnadene tydlegare. I følgje Astrid bør formannen heller vera på lik linje med resten av arbeidarane. Dette kan tolkast som ei forventning om at det skal vera mest mogleg likskap

mellom arbeidarane. Sjølv om ulikskapane eksisterer og er nødvendige så skal ikkje dette tydeleggjerast eller vera i fokus. Så langt det lar seg gjera skal formennene vera mest mogleg lik resten av arbeidarane, eller slik som Astrid beskriv det: «litt meir ned på jorda» og «meir med på å dra lasset», heller enn å kommandere kva arbeidarane skal gjere. Det er dermed tydeleg at det eksisterer ein forventning om at formannen skal forholde seg til arbeidet på same måte som resten av arbeidarane, og at ulikskapane bør vera så minimale som mogeleg. Det er tydeleg at formennene som vel å gå med blå hjelm fort kategoriserast som mindre flinke formenn, medan dei som går med kvit hjelm er meir like arbeidarane. Astrid fortel seinare i intervjuet at dei formennene som ikkje går med blå hjelm får meir respekt frå arbeidarane, og at dei lettare seie ja til å jobbe til dømes overtid om det er ein formann utan blå hjelm som spør:

Astrid: Ja. Men me har jo basar og formenn som er med å jobbe og som står på og hjelpe te liksom. Men så er det nokon som trekke seg litt vekk og sette seg på kontoret. Men så er det jo sånn at dei uten blå hjelm som er med å arbeide får jo meir respekt frå arbeidarane. Så har du ein formann som er med, så er det jo lettare å sei ja viss han spør om du kan jobba overtid og sånne ting enn ein som gjømme seg vekk.

Som nemnd uttrykka informantane at det finnes ulike måtar å vera formenn på. Nokre formenn vil skilje seg ut frå arbeidarane medan andre formenn vil vera på lik linje med dei. Ein av formennene eg intervjuar uttrykka at han var ein av dei formennene som ikkje ville gå med blå hjelm:

Frank: Formannen har jo blå hjelm, men me vil ikkje ha den på før me må, eller blir tvinga til å ha den på.

Det at han ikkje ønsker å ha på den blå hjelmen viser at han vil vera på lik linje med dei andre arbeidarane. Han vil ikkje skilje seg ut frå resten av arbeidarane ved å gå med ein anna farge på hjelmen. Dette tolkar eg som at det eksisterer ei forventning om ein mest mogeleg egalitær arbeidskultur blant arbeidarane, og at dei verdsett likskap høgt. Ei slik forventning var spesielt framtrekkande i samband med formann-arbeidar forholdet. Forventinga om mest mogeleg likskap kan antakast å vera ein effekt av verdiane i den nordiske modellen. Sentrale kjenneteikn i modellen er, som eg har vore inne på tidlegare i oppgåva, høg grad av likskap og respekt mellom grupper, og det er dermed nærliggande å antyde at slike verdiar visar igjen på arbeidsplassen og mellom arbeidarar.

Ei slik forventning er i tillegg tilsvarande normene for sosial samhandling i arbeidarkollektivet som Lysgaard presenterer. Å vera ein god arbeidskamerat dreier seg nemleg om å stå solidarisk saman og halde seg på lik linje (Lysgaard 2001, s. 110-111). Ein av kameratskapet sine lover

er at ein ikkje skal stikke seg fram. Dersom ein gjorde det så kunne ein risikere å bli utfryst av arbeidskameratane og bli sett på som ein svikar (Lysgaard 2001, s. 113). Ein som ikkje held seg på lik linje med dei andre vert sett på som ein avvikar og ikkje ein god arbeidskamerat (Lysgaard 2001, s. 115). Når ein person blir fryst ut blir han ekskludert frå den sosiale gruppa, dvs. at ingen skal snakke til han eller høyre på han (Lysgaard 2001, s. 129). I Lysgaard si studie gjeld ikkje kameratskapet for formennene, men for mine informantar verka det som at formennene som ikkje gjekk med blå hjelm var ein del av kameratskapet. Ingen av informantane gav uttrykk for at formennene som gjekk med blå hjelm blei fryst ut på ein slik måte som Lysgaard avdekkja, men dei gav sterke uttrykk for at dei ikkje likte desse formennene. Dei formennene som gjekk med blå hjelm blei ofte beskrivne som maktsjuke, kommanderande eller late. Det var dermed tydeleg at desse formennene ikkje var ein del av «gjengen». Formennene som ikkje ønskjer å gå med blå hjelm kan med utgangspunkt i dette forståast som at dei vil vera ein del av kameratskapet, eller sagt med andre ord: ein del av gjengen.

6.3.2 Dei faste tilsette versus innleigde arbeidarar

Når informantane fortalte om skilnadar internt blant arbeidarane kom det fram at det var minimale skilnadar mellom dei ulike fagdisiplinane og arbeidarane. Ein sentral skilnad var heller mellom dei faste arbeidarane og dei innleigde arbeidarane. Det aktuelle skipsverftet er prega av mange innleigde arbeidarar frå andre land, og dei har i følgje ein av mine informantar andre krav til å få seg arbeid i bedrifta enn dei norske arbeidarane:

Jesper: (...) Det er jo desse utanlandske som gjerna ikkje har fagbrev og som berre tar ein test for å sjå om dei kan

I: Kva syns du om det då?

Jesper: Nei, det er jo heilt greit. Men det er jo litt teit at dei har den samme lønna som me har, men dei treng ikkje å gjera så mykje for det.

I: Kva meine du?

Jesper: Dei kjeme liksom berre og får det samma som me har ved å ta ein test. Me har jo to år der me blir opplærd også har me ein fagprøve, mens dei liksom får fagbrevet etter tre dagar.

I: Kva tenke du om det då?

Jesper: Nei, det er jo litt løye at det er sånn, men eg veit jo ikkje kva erfaring dei har frå tidligare då.

Røyrleggjaren Jesper seier først at det er heilt greit at dei utanlandske arbeidarane berre tar ein test for å få arbeid. Men rett etterpå uttrykk han ein viss misnøgd med at dei utanlandske arbeidarane tilsynelatande har lågare krav enn dei norske arbeidarane. Denne informanten var ein ung gut som nettopp hadde tatt fagbrev, og dermed var nok dette spesielt aktuelt for han. Han var nettopp ferdig med to år som lærling og hadde ikkje for mange månadane sidan bestått fagprøven. Samanlikna med dei utanlandske arbeidarane som berre treng å ta ein test for å sjå om dei har fagkunnskapane verkar «litt løye» for Jesper. Med andre ord kan dette tolkast som

ein urimeleg ulikskap for Jesper. Han presiserer likevel til slutt at han ikkje veit noko om kva erfaring dei har, og dette tyder på at han kanskje godtar denne ulikskapen fordi fagleg kunnskap og erfaring kan legitimt veie opp for formell kompetanse i industrimiljøet. Ein slik oppfatning kan ein anta grunnar i tradisjonen om at erfaring som fagarbeidar er viktig, og kanskje viktigare enn å ha fagbrev. I kapitelet om industriarbeidaranes fagmiljø beskreiv eg overgangen med lærlinglova rundt 1950. Før denne tid var det nemleg ikkje krav om formell fagprøve for å bli anerkjend som fagarbeidar. Det var kor lenge ein hadde arbeida med faget som var avgjerande. Med utgangspunkt i dette kan ein anta at Jesper synes det eigentleg er greitt at dei utanlandske arbeidarane ikkje treng å ta fagprøven slik som dei norske tilsette. Den lange tradisjonen om at erfaring og kunnskap i faget er viktigare enn formelle kompetansebevis kan med utgangspunkt i dette rekne med å framleis spele ei sentral rolle i korleis industriarbeidarane oppfattar ulikskapar på arbeidsplassen. Når Jesper presiserer at dei kan ha jobba med faget i lang tid så gir det uttrykk for at denne ulikskapen legitimerast på bakgrunn av erfaring.

Andre informantar trakk fram skilnad i måten dei norske arbeidarane og dei utanlandske arbeidarane arbeida på:

Frank: Ja, dei er veldig opptatt av å visa, så med ein gong dei er formenn så er hjelmen på med ein gong. Så dei har meir skilje enn oss nordmenn.

I: Kva syns du om det då?

Frank: Det variera jo. Dei har ein anna måte å vera på. Dei kjefta meir enn ka me nordmenn gjere. Men me har jo polske og dei er veldig rolige igjen, og samme sort som oss holdt eg på å sei.

Her kjem dette med den blå hjelmen fram igjen. I følge Frank er dei utanlandske arbeidarane i større grad enn nordmenn oppteken av å bruke den blå hjelmen, og dermed å tydeleggjera skilnaden mellom formann og arbeidar. Her ser ein tendensar til at norske og utanlandske arbeidarar har ulike syn på den hierarkiske fordelinga på arbeidsplassen. Slik som eg la fram i kapittelet om den nordiske modellen så er det norske arbeidslivet i større grad enn andre ikkje-nordiske land prega av likskapsideal. For norske arbeidarar kan det dermed i større grad vera viktigare å «dempe» ulikskapane mellom arbeidarane. Medan arbeidarar frå ikkje-nordiske land er meir oppteken av å skilje ulike roller ettersom dei er meir vant med ein hierarkisk arbeidarkultur. Formannen Hans er av same oppfatning:

Hans: (...) Utlendingane ser vertfall på dei med blå hjelm som litt høgare trur eg.

Informantane Tina og Jesper uttrykka også ein skilnad i arbeidsmoral blant dei utanlandske arbeidarane:

Tina: (...): ein ser jo at det at der er litt eeeee. Mindre... Dei er ikkje lika motiverte kanskje til å gjera ... Dei er der berre for å stå der på ein måte og.. ja.

I: Kva med innleigd versus fast, er det nokon forskjell der?

Jesper: Dei innleigde er vel ikkje så flinke på å kosta og sånn.

I: Så dei sleppe onda det då eller?

Jesper: Dei sleppe vel ikkje heilt onda, men dei snike seg vekk

I: Kva syns du om det då? Er det greit?

Jesper: Nei, eg syns dei kunne ha bidratt då. Dei er jo der dei og.

Sveisaren Kjersti påpeikte ein sosial skilnad mellom dei faste tilsette og dei innleigde:

I: Det er jo ein del innleige her, også har du dei som jobbe fast. Syns du det er noko forskjell mellom dei som innleigd og fast?

Kjersti: Det er vell litt forskjell ja.

I: Korleis då?

Kjersti: Hm. Nei, dei er innleigde. *Ler*. Nei, kva skal eg sei då? Dei er jo meir tilbaketrukne dei som er innleigde enn oss som er faste. Du ser fort kven som er innleigde og ikkje. Me står jo ofte i gjengar me så er faste enn dei som er innleigde. Så ja.

Når Kjersti blir spurd om korleis skilnaden mellom dei faste og innleigde verkar det som ho tar for gitt at eg forstår skilnaden i og med at ho seier: «Nei, dei er innleigde». Når eg spør kva ho meiner med det så svara ho at det er enkelt å sjå kven som er innleigd og ikkje, fordi dei innleigde ikkje er ein del av «gjengen». Kjersti beskriv eit skilje mellom dei fast og innleigde, men det verkar som det er vanskeleg å setje ord på kva som gjer at det er eit skilje.

Informanten Astrid uttrykk at det bør vera ein skilnad mellom dei som er fast tilsett og ikkje. I følgje ho så bør dei faste tilsette komme før dei innleigde:

I: Kva med innleige då? Merker du noko forskjell der?

Astrid: Ja.. Eg vil jo sei at det bør vera ein forskjell då.

I: På kva måte då tenker du?

Astrid: Nei, eg tenke at me må jo ta vare på våre eigne, dei som er fast tilsette bør jo komme før dei som er innleigd på ein måte.

I: Føle du det er sånn normalen er då eller?

A: Ehh, ja eg føle det er ganske greitt. Eg komme ikkje på at... Eller eg har jo hørt at det er nokon som er misfornøyde med at dei innleigde får jobba meir overtid, men det henge jo ofta samen med at, eeh, at viss dei jobbe på det prosjektet så då jobbe dei til klokka sju då, og dei kan jo ikkje ta inn nokon av... fra ein anna avdeling berre for å jobba frå tre til sju for eksempel, Sånne ting. Så det trur eg har sine grunnar då.

Sitata visar at informantane opplev eit skilje mellom dei som faste tilsette og dei utanlandske innleigde arbeidarane. For det første så er dei i følgje enkelte meir opptekne av å gå med blå

hjelm enn kva dei som er fast tilsette er. Andre igjen beskriv ein skilnad i måten å arbeide på der dei innleigde kategoriserast som mindre motiverte, og ikkje ein del av «gjengen». I sitatet til Astrid ser me ei meining om at dei faste tilsette bør komme før dei innleigde. Det er likevel verdt å nemne at fleire av desse informantane gav i intervju uttrykk for at dei fleste utanlandske og innleigde arbeidarane var flinke arbeidarar som stod på og ein viktig del av arbeidsstokken. Forholdet mellom dei faste tilsette og dei innleigde arbeidarane kan på bakgrunn av dette tolkast som ambivalent. Informantane gir uttrykk for skilnadar mellom dei samstundes som dei poengterer at dei er ei viktig ressurs for bedrifta. Dei innleigde og utanlandske arbeidarane blei ikkje kategorisert som ei markant utgruppe. Ei slik kategorisering var i større grad tydelegare når dei fortalde om forholdet mellom arbeidarane og «dei på kontoret».

6.3.3 «Dei på kontoret»

Informantane gav uttrykk for at det eksisterte eit skilje mellom arbeidarane og «dei på kontoret», her då leiinga, bedriftseigarane og ingeniørane, i intervju. Dei opplevde skilje i status, autonomi, lønn og nærvær:

I: Er det noko forskjell mellom arbeidarane og dei i leiinga?

Ole: Ja, det vil eg jo sei at det er. Det er jo et skilje der

I: Kva skilje då?

Ole: Nei, status. For ingeniør... du har ein litt finare tittel kanskje. Det trur eg henge igjen enda. Det virke som det er litt meir status å vera ingeniør.

I: Kva syns du om det då?

Ole: Nei, det syns eg er dårleg. For det hjelpe ikkje å vera ingeniør viss du ikkje har nokon som kan gjer det det du ber dei om eller teikne. Så me er jo avhengig av begge deler (...).

Brennebordoperatøren Ole beskriv ein skilnad i status mellom arbeidarane og leiinga, og då spesielt ingeniørane. Han opplev at dei har ein finare tittel og høgare status. Dette syns han er dårleg fordi dei er avhengig av både arbeidarane og ingeniørane for å få ting til å gå rundt.

Seinare i intervjuet med Ole forklarar han at ingeniørane har fleksibel arbeidstid. Dette skapar i følgje han fleire problem for arbeidarane:

Ole: Nei, det er ein uting at dei har det og me har ikkje det. For eg ser ofta gjerna klokka sju, rett etter starten på dagen så har du gjerna behov for ingeniøren for du har gjerna eit problem. Også er han ikkje der. Han har ikkje begynt og han komme gjerna ikkje før ni. Så det syns eg er dumt.

I: Kva trur du grunnen er til at dei har fleksitid og ikkje dåke?

Ole: Nei, det har jo med at dei... Det har litt med status trur eg. Også sitte dei på eit konto for seg sjøl sant, så det betyr jo ikkje om me begynne ni og jobbe te fem. «Me ska jo berre teikna noko likavel, sant». Det er dårleg. Formenn og sånn, så er det gjerna sånn at det er et problem. Det er feil på ein teikning sant, også må du gjerna venta te ni før du har fått kontakt med han som har teikna det. Og då tape me tid, og det går utover oss. For då får me endo dårlegare tid til å gjer jobben ferdig.

Informanten Jesper hevdar at det eksisterer eit skilje i lønn mellom «dei på kontoret» og arbeidarane. Han meiner at forholdet mellom leiinga og arbeidarane ikkje er så bra på grunn av lønnskilnadane. Han er av den oppfatning at dei berre «sitt på ræva og tener massevis av pengar», medan det er dei som må jobbe og slite seg ut:

I: Kva med leiinga og eignerane, korleis er forholdet mellom dei og dåke?

Jesper: Eg vil ikkje alltid tru det er så bra.

I: På kva måte då?

Jesper: Eg føle me har altfor lite betalt. Me tenke ikkje så mykje som dei i forhold til kva me skulle ha gjort. I forhold til dei som sitte på rævo der borte og berre håve inn. Også slite me for dei.

Eit anna skilje som blir trekt fram i fleire intervju er leiinga og eigaranes nærvær. Om eigarane kjem forbi så er det viktig at ein er i arbeid:

Tina: Nei, altså viss du ser ein av eigarane gå forbi så sitte du ikkje akkurat på rævo og lure i det då, liksom. Ein passe jo litt på, liksom.

Informanten Kjersti er av den oppfatning om at eigarane og leiinga aldri er å sjå. I følgje ho burde dei visa seg meir og passe på at alt går som det skal:

I: Kva med leiinga og eigerane versus dåke i produksjonen? Ser du nokon forskjellar der?

Kjersti: Ja.

I: Kva tenke du på då?

Kjersti: Nei, dei vise seg jo aldri. Merke jo så vidt at dei er der.

I: Kva syns du om det då?

Kjersti: Dei burde jo vera meir ute å sjå at alt er som det skal.

I Lysgaard si studie avdekka dei eit skilje mellom dei overordna i bedrifta og arbeidarane på golvet. Slik eg var inne på i kapittel 2 er dette forholdet til dei overordna komplisert. Sjølv om det ikkje eksisterer ein direkte konflikt mellom bedrifta sine overordna og arbeidarane, så er forholdet likevel utfordrande. Eg presenterte tidlegare eit sitat frå Lysgaards informant som sa at ein ikkje kunne stå å henge når formannen kom forbi. Min informant Tina hadde ei liknande oppfatning om eigarane i bedrifta. Når dei kom forbi så måtte dei finne på noko å gjere. Til skilnad frå Lysgaard si studie er «dei overordna» i mi studie større grad bedriftseigarane, ingeniørane og leiinga, heller enn formennene. Som me har vore inne på tidlegare så er formennene for mine informantar meir ein del av kameratskapet (dersom dei ikkje brukar blå hjelm) heller enn ein del av dei overordna i bedrifta. Blant mine informantar virka det generelt som det var eit greitt forhold til dei overordna i bedrifta. Fleire fortalde om at forholdet hadde blitt mykje betre nå enn kva det hadde vore tidlegare. Mange beskreib forholdet som bra på

bakgrunn av at leiinga var flinke med å informere til arbeidarane (eg forstod det slik at dette ikkje var faktumet tidlegare, og at det hadde vore ein del konflikhtar med at det hadde ofte svikta i kommunikasjonen frå dei overordna til arbeidarane). Likevel blei forholdet framstilt som distansert. Dei overordna er «på kontoret» og arbeidarane «på bruket». Eit par gav uttrykk for at det ikkje var noko å seie om forholdet mellom arbeidarane og leiinga fordi forholdet var ikkje-eksisterande. Likevel fortalde dei fleste at forholdet var bra, men at dei opplevde skilnadar i status, autonomi, lønn og nærvær. Enkelte verka ganske irriterte og oppgitte på skilnadane i lønn og status mellom dei overordna og arbeidarane. Det var vanskeleg for dei å forstå kvifor dei som «berre sitt på ræva» skal tena så mykje meir pengar enn dei som slit seg ut fysisk på bruket. Likevel konkluderte fleire med at «men det er jo berre slik», og at det kanskje ikkje var så urimeleg når dei på kontoret kanskje hadde meir ansvar og utdanning enn arbeidarane. Eg tolkar det slik at arbeidarane til ein viss grad aksepterer ulikskapane til dei overordna på bakgrunn av at dei har meir ansvar og utdanning. Ulikskapen klassifiserast i stor grad som ein rimeleg ulikskap dersom den kan forsvarast med ansvar og utdanning.

6.3.4 Grensedraging

Utifrå informantanes forteljingar kan ein sjå tendens til ein grensdragningsprosess slik som Michele Lamont (1992) beskriv i sine studie. Til ein viss grad drar dei grenser mot dei mest utsette gruppene på arbeidsplassen (dei innleigde og utanlandske arbeidarane), og det er tydeleg at det eksisterer eit skilje mellom dei og dei faste norske tilsette i bedrifta. Informantane gav uttrykk for at dei utanlandske har ein anna måte å arbeide på, samt at dei har andre verdiar som dei ikkje kjennar seg igjen i. Spesielt meinte dei at dette med å gå med blå hjelm var viktig for dei utanlandske arbeidarane, og informantane opplevde at dei utanlandske arbeidarane hadde eit større behov for å vise at dei var formenn og hadde makt over andre. Eit slikt behov hadde i følge mine informantar ikkje dei fleste norske formennene ettersom dei i større grad ville vera mest lik sine arbeidarar.

Denne studien har likevel sterkare likskapstrekk til Ove Skarpenes (2018) sine funn om grensedraging, enn Lamont sine funn. I større grad var industriarbeidarane i denne studien oppteken av skilnaden mellom dei og dei «overordna» i bedrifta som eigarane og leiinga, ingeniørane og oljearbeidarar. Dette samsvarar med Skarpenes sine funn om at den norske etniske arbeidarklassen trekk sterkare grenser oppover mot dei betrestilte, heller enn å trekke grenser nedover mot dei meir utsette gruppene. Informantane i utvalet var meir oppteken av å kategorisere «dei på kontoret» som ei utgruppe, heller enn dei utanlandske arbeidarane. Dette

kjem til syne ved at informantane opplev at leiinga har meir status og lønn, får meir bonuspengar, at dei «berre sitt på ræva og håvar inn pengar», har fleksible arbeidstider og er lite til stades. Formennene som ikkje vil gå med blå hjelm forsterkar spesielt tendensen om at det i større grad trekkast grenser mot dei betrestilte enn nedover mot dei svakare gruppene. I staden for å trekke grenser mot arbeidarane under seg, vil formennene utan blå hjelm heller vera ein «arbeidskamerat» på lik linje med sine underordna. Det kjem også til syne ein grensedragingsprosess når arbeidarane kategoriserer dei med blå hjelm som mindre flinke formenn. Her drar arbeidarane grenser oppover til dei overordna som vel å gå med blå hjelm ved å kategorisere dei som kommanderende, maktsjuka og mindre flinke formenn. Oppsummert trekk industriarbeidarane grenser mot dei svakare gruppene (dei innleigde utanlandske arbeidarane), men desse grensene er svakare enn dei grensene som blir trekte oppover mot dei betrestilte (eigarane/leiinga og ingeniørane). Skarpenes argumenterer for at ein slik grensedragingsprosess oppover er meir aktuell for den norske etniske arbeidarklassen ettersom dei økonomiske, politiske og sosiale forskjellane er mindre omfattande i Noreg (Skarpenes 2018, s. 361).

6.4 FORTENESTE - LØNN

Når det kom til fortjeneste og kompensasjon for arbeidet var det lønna som var mest sentral. Som eg skal vise seinare i oppgåva skil dette seg ut frå lærarane som i større grad var opptekne av symbolsk kompensasjon enn materiell kompensasjon. Eit felles trekk blant informantane i utvalet var at dei opplevde lønna som låg og for enkelte urimeleg samanlikna med andre lønnsnivå. Dei bygde sine argument på samanlikning med andre yrker, andre verft, dei som jobbar (f.eks. som røyrleggjar eller elektrikar) på hus, leiinga, ingeniørane og dei andre som «sitt på kontoret». Astrid beskriv situasjonen slik:

Astrid: Når eg ser på kva dei tene her i produksjonen og kva dei på kontoret tene, så er det jo ganske stor forskjell. Som sagt, ein som har vore i industrien i mange år og slete seg ut fysisk har møkje mindre enn ein som kjem rett frå skulebenken og rett på kontoret. Då begynne liksom lønna møkje høgare for han enn han som har vore her i mange år. Eh, og det er jo klar at dei på kontoret gjere ein bra jobb, alle gjer jo ein bra jobb, og me trengje alle yrkene. Men det er jo dei på golvet som slite ut kroppen og helso si med fysisk arbeid og lunges, altså det som eg snakka om med rygg og slipestøv og alt detta ute i ver og vind året rundt. Så eg syns den lønna burde vore møkje høgare.

Informanten Astrid syns altså at det er for stor skilnad på lønna til arbeidarane versus leiinga og dei som sitt på kontoret. Dette meiner ho er urimeleg fordi det er «dei på golvet» som kan få helsemessige konsekvensar av arbeidet. Vidare i intervjuet seier ho at ho ikkje

nødvendigvis meiner at arbeidarane bør tene meir enn kontoret/leiinga, men at det skulle vore meir likt. Astrid uttrykte vidare at dei som tenar mest får som regel mest:

Astrid: Men me har hatt nokon rundar med bonus for ein del år si, men då kom det ikkje an på familien då men status. Altså lærlingar fekk jo minst, også vanleg arbeidar også formenn. Også ingeniørar og dei som satt på kontoret fekk jo veldig møkje meir.

I: Syns du det er rettferdig?

Astrid: Nei eg føle ikkje det. Så då blei det jo veldig dårlig stemming. Dei som tene mest fekk mest liksom, sjøl om alle har gitt samme innsats.

Astrid fortel om ei bonusordning der ein fekk bonus etter kva type stilling og status ein hadde, og at dei som tente minst fekk minst og dei som tente mest fekk mest. Ho beskriv dette som urimeleg ettersom alle har gitt same innsats. Frank tok opp ei anna problemstilling der han han samanliknar lønna deira med lønna som ingeniørane i Oslo får:

I: Korleis trur du tenke andre tenke på det å jobba som industriarbeidarar versus andre yrker?

F: Nei, det vet eg ikkje. Det har eg aldri tenkt på. Men det er jo ikkje godt betalt i forhold til det som blir gjort.

I: Føle du at dåke blir verdsatt mindre då eller?

F: Ja, viss du ser på ingeniørane og dei spesielt på østlandet så er det jo sånn eventyrgreier. Eg kjenne jo litt til det, for madamen jobbar i eit firma ute i xxx, og det er store forskjellar på litle xxx og Oslo sjølv om det er samme bedrift.

I: Kva tenke du om at forskjellane er så store då?

F: Det er jo ikkje greitt. Lønna må jo justerast etter plassen du bur då. Det er jo dyrare å bu der borte det. Noko må det jo vera. Men at det er store forskjellsbehandlingar, det er ikkje så bra.

Frank er av den oppfatning at arbeidarane i industrien ikkje tenar nok samanlikna med det arbeidet dei gjere. I denne samanlikninga trekk han inn ingeniørar i Oslo. Han forstår at det må vera skilnadar i lønn etter kor ein bur, men at slike store forskjellsbehandlingar ikkje er bra. Informantane sine skildringar kring lønn tolkast som at dei meiner lønna til industriarbeidarane er for låg.

Når informantane vart spurde om kva som var rimelege krav for å gå opp i lønn svara dei fleste at lønn etter ansvar (som å bli bas eller formann), utdanning og ansiennitet var mest rettferdig:

Ole: Me har jo lønn etter ansiennitet og då fleirfaglegheit.

I: Syns du dei krava er rimelege? Eller at dei burde fokusert på andre ting?

Ole: Nei, for me ein gong ein får variasjonar i lønn med samme utdanning då blir det misnøye og krøll så det er bra at det er et system med lik lønn og lik utdanning.

Ole meiner at lik lønn for lik utdanning er eit godt system. Astrid påpeikar at dersom lønn skal vurderast etter «kor flink ein er» så vil det bli urettferdig med tanke på at ulike formenn kan ha forskjellige oppfatningar om ein person er flink eller ikkje:

I: Men syns du det er greit at det er sånn? Eller kunne noko vore annleis?

Astrid: Så klart, det kunne vore høgare som sagt. Men ja. Viss ein skal vurdera etter kor flink ein er så er jo kanskje det og individuelt. Det kan jo vera at ein formann syns han er veldig flink og syns han burde fått høgare lønn, mens han andre formannen ikkje syns han er så flink. Så kanskje det er ein dårleg ide og ha det sånn. Sånn som det er nå er jo ganske rettferdig då.

Frank delar same oppfatning om at det ikkje burde vera andre krav for å gå opp i lønn:

I: Men syns du det skulle vore andre krav til å gå opp høgare i lønn utanom det me har snakka om nå som å bli bas og formann og ta ekstra utdanning og kurs?

F: Ikkje... Det må bli ikkje bli for mykje heller.

Eit par gav uttrykk for at innsats kunne kanskje vore vektlagt litt meir, men det var eit betydeleg mindretal. Dei som meinte at innsats også burde vektleggast meinte i tillegg at lønn etter ansvar, utdanning og ansiennitet var mest rettferdig.

6.5 AUTONOMI

Då industriarbeidarane blei spurd om autonomi var det tydeleg at grad av autonomi auka med stillingsgrad. Formennene uttrykte ein stor grad av autonomi ved at dei kunne delegere arbeidsoppgåver og velje når dei ville gjer kva til kva tid, men det kom fram eit betydeleg skilje mellom ingeniørane og arbeidarane på bruket. Når det kom til arbeidstid så hadde verken formennene eller dei andre arbeidarane mogelegheit for å velje når dei ville byrje eller avslutte dagen. Den eine informant uttrykte problemet med at ingeniørane hadde fleksibel arbeidstid. Ofte kunne det vera feil på teikninga når dei starta klokka sju, men så er det ingen som får tak i ingeniøren som har teikna den fordi han enda ikkje er kommen på jobb:

Ole: (..) For eg ser jo at ingeniørane her har jo fleksitid.

I: Ja, kva syns du om at dei har det då?

Ole: Nei, det er ein uting at dei har det og me ikkje har det. For eg ser ofta gjerne klokka sju, rett etter starten på dagen så har du gjerne behov for ingeniøren for du har gjerne eit problem. Også er han ikkje der. Han har ikkje begynt og han komme gjerne ikkje før ni. Så det syns eg er dumt.

I: Kva trur du grunnen til at dei har fleksitid og ikkje dåke då?

Ole: Nei, det har jo med at dei... Det har litt med status trur eg. Også sitte dei på eit kontor for seg sjølv sant, så det betyr jo ikkje om me begynne ni og jobbe te fem. Me skal jo berre teikna noko allikavel sant. Det er dårleg. Formenn og sånn, så er det gjerne sånn, at det er eit problem, det er feil på ein teikning sant, også må du gjerne venta til ni før du har fått kontakt med han som har teikna det. Og då tape med tid, og det går utover oss. For då får me enda dårlegare tid til å gjer jobben ferdig.

I: Så det oppleves urimeleg då eller at dei skal komme å gå som dei vil?

Ole: Ikkje urimeleg, men irriterande.

Ole er av den oppfatning av at fleksibel arbeidstid kjem med status på stillinga. Jo høgare status ein har, jo meir friare står ein til å styre si eiga arbeidstid.

Likevel gav dei fleste uttrykk for at dei opplevde arbeidet som fritt innanfor dei rammene som var. Blant arbeidarane blei det ikkje oppfatta som problematisk at formennene hadde meir

fridom, og ingen av arbeidarane meinte at det kunne vore tilrettelagt for meir fridom i arbeidet:

I: Har du mogelegheit til å styre arbeidet ditt sjølv eller får du som regel beskjed om kva du skal gjere?

Tina: Nei, me styre eigentleg sjølv kva me gjere. Men me må jo stå i luka og hjelpa folk, men når det er roleg der då så fere me nå rundt og gjere det me vil jobba med.

I: Så du står i stor grad fritt då?

T: Ja.

I: Men tenke du det kunne vore meir fridom?

Tina: Nei.

Tina beskriv ein kvardag der ho i stor grad kan styre arbeidet sitt sjølv dersom det ikkje er folk i luka som treng hjelp. Ole (som er formann) meiner også at arbeidarane står fritt til å løyse oppgåvene dei får innanfor reglar og prosedyrar:

Ole: Ja, innanfor dagen så har eg fridom. Men eg ser jo det at dersom du er ein platearbeidar og får ein teikning av ein formann så står du jo fritt til å løyse den oppgåva sånn som du vil. For det er jo mange måtar å løysa den på. Så der har dei fridom innanfor det som skal gjerast, men det må jo gjerast og det skal gjerast fortast mogeleg. Men det å løysa oppgåvene, der står ein ganske fritt eigentleg innanfor prosedyrar og reglar.

Dette med å følge prosedyrer tar også Kjersti opp. Dette me å følgje prosedyrar og reglar blir ikkje oppfatta som ein belastning for informantane, men heller som ei sikkerheit for dei. Her ser me eit døme på ei slik oppfatning:

I: Kva mogelegheiter har du får å styre ditt eige arbeid og arbeidsdagen din?

Kjersti: Me har jo prosedyrar som skal følgast. Og det er heilt greitt med prosedyrar sånn at me vett ka me skal gjer.

I: Men kunne det vore meir fridom?

Kjersti: Nei, då hadde det nok vore meir gale som hadde skjedd.

I: Så det er viktig for sikkerheten?

Kjersti: Ja.

I: Viss eg forstår deg rett så meine du at det er nok fridom innan for dei rammene som er, eller?

Kjersti: Syns me får nok fridom ja.

Å arbeide fysisk med sveising, tunge løft og liknande inneber ein viss risiko for arbeidaren. Dei fleste informantane gav dermed uttrykk for at det å måtte følgje prosedyrane var heller ein måte å sikre deira sikkerheit enn kontroll frå dei overordna. Det kunne verka som enkelte av informantane misforstod dette med fridom til å styre sitt arbeid. Her kan me sjå eit døme på det:

I: I kor stor grad oppleve du at dåke kan styra dåkes eige arbeid. Kva tenke du om det? Kva mogelegheiter har du til å styre ditt eige arbeid?

Jesper: Styre mykje sjølv, men eg får jo beskjed til einkvar tid kva eg skal gjer.

I: Kva tenke du om det?

Jesper: Nei, det er greit. Kan jo ikkje berre sitta i ro.

I: Nei, sant. Men viss du gjer ein ting og blir litt lei av det, føle du at du kan gjer noko anna?

Jesper: Ja, det kan eg jo gjer viss det er ein del av det eg gjer.

I: Føle du det kunne vore meir fridom?

Jesper: Hadde det vore meir fridom så trur eg ikkje det hadde blitt så mykje gjort

I: Nei, sant. Men fridom betyr jo nødvendigvis ikkje å ha fri då, men.. *blir avbrutt*

Jesper: Ja, nei, men eg trur det er bra som det er.

Jesper er av den oppfatning om at dersom arbeidarane stod meir frie så ville det ikkje bli gjort så mykje arbeid. Eg prøvde å forklare at det nødvendigvis ikkje dreidde seg om å ha fri, men blei avbrotten der han forklarar at ting er bra som det er. Totalt sett tydar informantane sine forteljingar på at dei står fritt til å styre arbeidet sitt sjølv. Ingen oppfatta det å følge prosedyrar og reglar som ei belastning, men heller som eit gode for å ivareta sikkerheita. I intervjuet blei informantane også spurd om i kva grad dei opplevde arbeidet sitt som interessant og utfordrande. Her fortalte dei at dei følte arbeidet gav på nye utfordringar heile vegen som gjorde at dei fekk utvikla seg. Enkelte fortalte at nokre arbeidsoppgåver kunne bli einsformig, men at dei i stor grad kunne veksle mellom dei mindre interessante oppgåvene og dei meir interessante. Når dei blei spurd om noko kunne vore annleis for at dei kunne ha utvikla seg meir så svara mesteparten nei. Totalt sett verka det som at dei var nøgd med korleis arbeidskvardagen var lagt opp og at dei fekk utfordra seg kvar dag med nye oppgåver. Om dei ville ta fleire kurs, fagbrev eller sertifikat så var det ifølgje informantane gode moglegheiter til det. Eg var inne på i kapittelet om fagarbeidarens fagmiljø at dette med fagleg utvikling og sjølvstende var viktige faktorar i ein fagarbeidarkultur. Rapporten i dette kapittelet viser at industriarbeidarar skårar høgt på grad av autonomi, variasjon og faglege utfordringar. Informantane i denne studien gir uttrykk for at dette vert oppfylt i deira arbeidskvardag.

6.6 INDUSTRIARBEIDARANE SI OPPFATNING OM KORLEIS ANDRE SER PÅ DET Å JOBBE I INDUSTRIEN

Når informantane på skipsverftet blei spurd om kva dei trudde andre tenkte om det å arbeide i industrien var det fleire som uttrykka at dei ikkje hadde tenkt over det før. Dette viser at industriarbeidarane ikkje reflekterer over slike spørsmål i det daglege. Likevel var det fleire som uttrykka at dei opplevde at yrket ikkje vart verdsett i like stor grad som andre yrker, og at dette var urimeleg. Dei trakk fram ulike grunnar på kvifor dei trudde at dette yrket blei sett meir ned på enn andre typar yrke:

I: Korleis du tenke andre tenke på det å jobba som industriarbeidarar versus andre yrker?

Frank: Nei, det vet eg ikkje. Det har eg aldri tenkt på. Men det er jo ikkje godt betalt i forhold til det som blir gjort.

Her (og i sitatet med Jesper nedanfor) får me eit gjensyn med lønna og betydninga den har for yrkets status. Ein anna interessant årsak var at yrket blei sett på som «skittent» og slitsamt.

Det ser ein til dømes i intervjuet med Astrid og Jesper:

Astrid: eg vet ikkje heilt eigentleg. Viss folk spør ka eg jobbar med så seie dei ofte: «oi så kult!» Men det er kanskje fordi eg jenta, det er jo ikkje så mange jenter som jobbar med dette. Sånn generelt, viss ein ikkje tenker på kjønn, berre på yrket så kanskje dei tenker at me er litt sånn «skitne folk» *ler*.

I: Mhm, sant. Men i forhold til andre yrker, altså andre folk – korleis trur du dei ser på industriarbeidarar?

Jesper: Nei, eg vet ikkje heilt. Kanskje dei ser litt ner på oss då?

I: Føle du at det er eit mindre eller meir verdsatt yrke enn andre?

Jesper: Eg trur kanskje det er mindre verdsatt.

I: På kva måte då?

Jesper: Nei, eg veit ikkje. Dei berre ser på oss som sliterar på ***(bedriftens namn) liksom.

I: Kva syns du om det då?

Jesper: Det er jo ikkje heilt bra, men me må berre stå i det.

I: Kva trur du grunnen er at folk ser ner på yrket?

Jesper: Nei, lønn og den slags.

Astrid opplev at mange syns det er «kult» at ho arbeider som industriarbeidar. Men forklarar at dette kanskje dreier seg om at ho er jente og at det er mindre vanleg. Vidare gir ho uttrykk for at det totalt sett kanskje blir sett ned på. Jesper er også av denne oppfatning. Informanten Ole gir uttrykk for at yrket har låg status i forhold til andre yrker, men at han ikkje bryr seg så mykje om det:

Ole: Nei, det er jo eit lågstatusyrke i forhold til andre. Trur eg.

I: Kva tenke du om det då?

Ole: Det er jo greitt at dei syns det. Eg syns jo det blir litt sånn. Er du oljearbeidar så skal du bli så mykje meir verdsatt og at det er bedre å jobba i olja. Men me lage jo ting for olja her på land. Til riggar. Og me fikse riggar. Eg tenke ikkje så mykje på det... kva skal eg sei. Eg bryr meg ikkje om det for å sei det sånn. Men eg må jo sei at eg blir litt øvegidde når oljearbeiderane føle dei må markera seg, og ha «stolt oljearbeidar» som status på facebook og sånn når det var detta med miljøet og sånn, også skal dei markera då at dei er stolt oljearbeidar.

Her samanliknar han seg med dei som arbeider i olja, og han meiner at oljearbeidarar blir meir verdsett enn dei som arbeider på land. Her kjem det igjen til syne ein type grensedraging oppover mot betrestilte grupper, altså oljearbeidarar. Ole er irritert over at oljearbeidarane skal «markere» seg ved å skrive på Facebook at dei er «stolt oljearbeidar». Informantane er av den oppfatning at deira yrke har lågare status enn andre yrker fordi det er eit meir fysisk utmattande arbeid enn andre typar yrke.

6.7 OPPSUMMERING

Arbeidarane på skipsverftet hadde ingen klar oppfatning om urettferd og hadde ikkje tenkt over dei temaene som blei tatt opp på førehand. Dei ytra i hovudsak altså lite urettferd, men i deira forteljingar kom det til syne at dei var spesielt opptekne av ulikskapar. Det var viktig for dei med ein egalitær arbeidarkultur der ulikskapane er så minimale som mogeleg. Dersom ulikskapane blir for markante, som til dømes med den blå hjelmen eller store lønnskilnadar, var dei i følgje informantane urimelege. Likevel ytra dei totalt sett at det var lite i deira arbeidskvardag som var direkte urettferdig. Dei poengterte at det eksisterte ulikskapar, men at dei i stor grad var rimelege. Mange av svara til industriarbeidarane var også korte og lite utfyllande. Dette indikerer at dei ikkje har så mange tankar og refleksjonar omkring temaet. Nettopp kanskje fordi det er lite som truar deira arbeidskvardag. Som eg viser i neste kapittel skil dette seg ut frå lærarane som hadde lange og utfyllande svar. Lærarane hadde nemleg i større grad enn industriarbeidarane ein klar oppfatning om kva som var urettferdig i deira arbeidskvardag.

KAPITTEL 7: ANALYSEDEL LÆRARANE

7.1 INNLEIING

Lærarane i denne studien arbeider på ein barne- og ungdomsskule på vestlandet. Studien inkluderer både kontaktlærarar, faglærarar, vikarar og fast tilsette. Alderen på lærarane er frå 24-66 år. Lærarane har ulike utdanningsbakgrunn og ulike fag dei undervisar i. Målet var å få lik fordeling av mannlege og kvinnelege lærarar i studien slik at begge kjønna ville bli representert. Dette kunne dessverre ikkje oppfyllest ettersom skulen hadde eit mindretal av menn, og berre ein av desse kunne stille til intervju. Lærarane sine utsegn er dermed i stor grad prega av kvinnelege lærarar sine ståstad.

7.2 LÆRARANE SI SJØLVFORSTÅING

I arbeidet med analysen viste det seg ein sterk tendens til at lærarane i stor grad var bevisste sin posisjon og arbeidssituasjon. Lærarane gav i stor grad uttrykk for yrkesstoltheit og hadde mange tankar og refleksjonar om sin arbeidskvardag. Spesielt var dei opptekne av arbeidstid, arbeidsmengde, lønn og kontaktlærarstillinga. Det var tydeleg at dei hadde klare oppfatningar om kva som var rimeleg og ikkje innafor dette. Dette skal eg gå inn på vidare i analysen. Eg minner her om Rick Fantasia (1998) sin teori om at solidaritet og bevisstgjerjing aktiviserast når noko vert trua eller utfordra. Lærarane har som eg presenterte i kapittel 4 gjennom historia måtte kjempe for betre lønns- og arbeidsvilkår og prestisje blant andre utdanningsgrupper, og stadig er dei i kamp for å halde tritt med resten av profesjonsyrkene. Møte med motstand kan i tråd med Fantasia vere med på å auke bevisstheit og solidaritet blant lærarane. I dette tilfellet var det spesielt i møte med ei ny arbeidstidsordning som bringa fram ulike oppfatningar om kva som var rimeleg og ikkje.

7.3 AUTONOMI

Som nemnd tidlegare i oppgåva har læraryrket endra seg gjennom historia, og spesielt dei siste åra har læraryrket blitt meir og meir likt typisk kontorarbeid. Med innføring av «tilstedeværelsesplikt» må lærarane i større grad enn før vera til stade på skulen sjølv når dei ikkje har undervisning (Kval 2014, s. 129). Sjølv om ei slik plikt har vore praktisert blant norske skular i fleire år, var dette ei ordning som ikkje hadde vore praktisert nøy på denne skulen. Dette skuleåret var det første året for dei med ny rektor og leiing, samt det dei kalla «kjernetid». Spesielt for lærarane på ungdomsskulen var det misnøye med innføringa av

kjernetid. Før hadde dei i større grad moglegheita til å styre arbeidskvardagen sjølv og ha heimekontor. Nå har dei bunden tid på skulen frå kvart på ni til halv tre. Ein av lærarane på ungdomsskulen beskriv situasjonen slik:

I: Korleis vil du beskriva forholdet mellom lærarane og dei i leiinga og rektor?

Marie: Jo, det syns eg er bra. Nå har me jo fått nye... Så det er jo litt nytt nå då. Rektor er ny og avdelingsleiarane er ny. Så det er jo heilt nytt. Me har jo ønska å... Men dei vil jo at me skal vera på skulen så lenge elevane er der. Men me ønske jo ein meir fleksibilitet i det. Så sånn som før med den tidlegare rektoren så skulle vi vera på jobb halv ni. Også begynne jo skulen fem på ni eller noko sånn. Også er me ferdig halv tre. Men så er det.. Eg skal ha 31 timar. På ungdomsskulen er det 31, og på mellomtrinnet trur eg det er 33 og 34. Dei må ha fleire timar tilstedeværelse på skulen. Så sånn så me hadde det før då, så viss eg ikkje hadde dei to siste timane på fredagen, så kunne eg legge opp veka sånn at eg var her i 31 timar. Også kunne eg gå litt tidlegare på fredagen. Men sånn er det ikkje lengre.

I: Kva syns du om det då?

Marie: Det syns eg er dumt då. Eg syns det er i grunn for lite å vera på skulen. Dei vil ha oss på skulen frå kvart på ni til halv tre, men eg.. Men du er jo aldri ute av døra halv tre. For viss du har siste timen, så er du jo ikkje ute av bygget før tidligast ti øve halv tre. Du må rydda klasserommet, og du må passa på. Og kvart på ni er egentlig litt seint for viss det sko skje noko med ein elev eller noko som rektor eller avdelingsleiar trengje å snakka med meg om så har eg jo ikkje tid av vegen nesten å komma meg inn i klasserommet og finna det eg ska ha. Så det syns eg er litt dumt då. Men nå er eg litt sånn sur og då så me komme ikkje før kvart på ni. Så det syns eg er litt lite. Eg syns alle andre yrker går på ein måte meir mot fleksibilitet mens me går litt tilbake. Du ser jo mange som er ferdig. Og dei avspasere fredag og. Og nå får me ikkje avspasere heller forresten. Det har me gjort før. Viss eg blei bedd om å ta ein vikartime for eksempel så har eg kunna samla dei opp, så viss eg på fredagen har fem timar då så kan eg ha brukt fem av dei timane eg har i banken så trengje eg ikkje å komma på skulen den dagen. Men no vil dei at me ska få vikartimane også må me søka om fri utan lønn, viss eg skal vekk ein dag. Og det er det heller ikkje så mange som... Men det ligge ikkje lovane då.. Det er sånn dei har bestemt her på skulen då. Så det kunne dei jo bestemt på andre måtar. Det trur eg ikkje gjelde alle.

Informanten Nora som også er lærar på ungdomsskulen er av same oppfatning som Marie:

I: Men kunne det vore endo meir fleksibelt tenke du?

Nora: Me hadde det jo meir fleksibelt berre for eit år sidan. Og likte eg jo den modellen me hadde då mykje bedre. Då var me ikkje så mykje bunden til arbeidsplassen. Nå må eg vere her frå kvart på ni til halv tre, enten eg har undervisningstimar eller ikkje.

I: Kva syns du om det då?

Nora: Nei, det syns eg ikkje er eit gode. Eg har to dagar i veka der eg ferdig med undervisning til klokka er halv tolv. Eg bur aleina og heime på mitt arbeidsrom er det mye meir stille og fredelig. Eg kunne fått jobba bedre der enn å sitte i eit kontorlandskap med mange rundt meg der det alltid skjer ting. Så det syns eg ikkje er bra. Eg likte bedre den fleksibiliteten me hadde tidligare, og eg syns det aldri det har vore noko problem å få gjort dei tinga som me må saman med kollegaer, for det har me klart å avtala sjøl om me har hatt den friheita til å gå heim.

I: Koffår er det blitt som det er blitt trur du?

Nora: Eg tenke at dei kanskje har tenkt at det er meir rettferdig, men eg forstår det ikkje heilt. For eg syns det var et veldig gode med lærarjobben som nå er blitt tatt fra oss, og som eg trur i lengden vil gjera oss meir slitne. Så mine personlige tankar om det er at skulen kanskje ikkje vil tene på det på på sikt. Men eg skjønne fra et ledelsesbehov at då vet dei alltid når dei kan treffe oss på jobb.

I: Men føle du at det blir litt sånn som snakka om tidligare om overvaking då?

Nora: Ja, i bunn og grunn så er det vel litt det. For eksempel er du ferdig med undervisning klokka kvart på ett ein fredag så hadde det jo vore deilig å fera heim. For den jobben eg må gjera den gjere eg jo likavel. Men eg kan kanskje gjer den klokka sju på søndag kveld. Så eg føle litt at andre yrkesgrupper får meir fleksibilitet og heimekontor, men me har mista litt.

I dagens arbeidsliv ser ein at mange yrker går mot ein meir fleksibel kvardag. Fleire og fleire, spesielt i høgare stillingar, har det som nå kallas fleksibel arbeidstid. Fleksibel arbeidstid inneber at arbeidstakar kan innanfor visse rammer velje tidspunkt for oppstart og avslutning

av arbeidsdagen, og det er mogelegheit for å ha heimekontor (Nergaard et. al 2018, s. 6). Lærarane på denne skulen har i alle år stått fritt til å styre arbeidstidene sine sjølv når dei ikkje har undervisning. Ønska dei å jobbe heime ein dag kunne dei det. Og ønska dei fri på fredagen så kunne dei jobbe inn timane frå måndag til torsdag. Nå ynskjer den nye rektoren og leiinga at lærarane skal vera på skulen når elevane er det. Det er dermed innført kjernetid. Dette vil seie at lærarane er meir på skulen og har, i følgje informantane, mindre fleksibilitet i arbeidskvardagen. Dei ovannemnde informantane opplev dette som urettferdig og illojalt. I tråd med Fantasia sin teori er ikkje solidaritet og bevisstheit noko som kjem av seg sjølv, det oppstår som ein reaksjon når noko oppfattast urettferdig. Spesielt i møte med dei autoritære maktene på arbeidsplassen. I dette tilfellet opplev lærarane at dei har blitt fråteken eit gode (som dei gjerne før hadde teke for gitt), og som eit resultat av dette vert det generert ei oppleving av urettferd. Ein kan dermed påstå at denne endringa har vore ein sterk påverknad på deira auka bevisstheit om deira posisjon som lærar og kva som er rimeleg og ikkje innanfor læraryrket. Nora uttrykk vidare at leiinga mest sannsynleg har innført kjernetid for å få meir rettferd mellom lærarane, men at dette har fjerna eit viktig gode som dei hadde før. Nora fortel vidare kvifor ordninga fungerer dårleg med bakgrunn i at ein ikkje lenger kan ha heimekontor. Nora skulle ønske at dei dagane ho er tidleg ferdig med undervisning kunne ho heller ha arbeida heime. Ho seier at det å arbeide heime i ro og fred er å føretrekke enn å arbeide på eit kontorlandskap med andre. Dette samsvarar med Kval si beskriving av opent kontorlandskap blant lærarar. I eit slikt arbeidsmiljø kan det vera utfordrande for lærarane å få gjort det ein skal uforstyrta (Kval 2014, s. 129). Det at lærarane nå er bunden til å sitje på skulen å arbeide når dei har undervisningsfri opplevast av fleire lærarar som urimeleg. På motsett side fortalde ein informant frå småskulen at innføring av kjernetid har gjort det meir rettferdig mellom lærarane på dei ulike trinna:

Vanessa: Ja, nå har alle innført kjernetid. Tidligare så var det sånn at viss du hadde to timar undervisning den eine dag så kunne du på ein måte bli trekt i lønn dei to timane. Men når blir du trekt i lønn den dagen. Så viss... Det er jo på ein måte meir rettferdig med tanke på at me på småskulen har som regel seks timar i ein undervisningsdag. Så då hadde me blitt trekt seks timar i forhold til dei som hadde blitt trekt to. Kjernetid gjer det meir rettferdig på den måten.

I: Er det nokon negative sider med kjernetida?

Vanessa: Ikkje for oss på småtrinnet for me er der uansett. Men for eksempel i fjor så var det nokon av lærarane på ungdomsskulen som hadde kanskje berre undervisning til klokka 12 og då kunne dei gå, for dei hadde lagt sin avtale sånn at dei kunne gå klokka 12. Og det var jo sikkert veldig deilig for dei, men nå har alle kjernetid og det vil sei at dei må vera på skulen.

Dette med kjernetid er dermed motsetningsfullt ettersom det kan seiast å både produsere og å redusere oppfatning om urettferd. For småskulelærarane (som likevel må vere på skulen i

dette tidsrommet) oppfattast det som meir rettferdig og likt dersom ei fast arbeidstid er gjeldande for alle lærarane på skulen. På motsett side oppfattast kjernetid som urettferdig og urimeleg for lærarane på ungdomsskulen ettersom fleksibiliteten og sjølvstendigheita dei hadde før nå var blitt innskrenka. I neste del skal me sjå kva lærarane var opptekne av når det kom til kompensasjon for arbeidet. I denne samanheng var rimeleg lønn, respekt og elevkontakt viktig.

7.4. FORTENESTE

7.4.1 Lønn

I utgangspunktet var dei fleste nøgd med lønna, men når dei såg på kva andre tente med kanskje mindre utdanning og ansvar så synest dei at den kunne vore høgare eller at dei som tente mykje meir kunne heller logge på eit lågare lønnsnivå. Marie og Pia gir utfyllande forklaring av situasjonen som er i stor grad er lik resten av informantane sine oppfatningar:

I: Ka syns du om lønna til lærarane då?

Marie: Den er jo okey den egentlig trur eg. Eg føle ikkje at me... Men me må jo holda følge med andre. Me som har samme utdanning som oss, eller samme antall år som oss. Men nå trur eg du må ha fem år for å bli lærar, når eg begynte så var det siste året du kunne begynna me berre å ta tre, så eg tok fira då med ein gong. Men nå trur eg det er fem. Så sånn sett så trur eg lønna burde gå opp, men den er jo heilt grei. Syns eg.

I: Tenke du at det er god lønn i forhold til andre yrker?

Marie: Ja, men det er jo andre yrker som får for mykje lønn. Men det er jo ein anna... Altså i yrker der dei ikkje har så mykje utdanning også tene dei jo mye meir enn det vi gjør. Men eg syns jo heller den kanskje burde gått litt ner då enn, enn at vi går så veldig mye opp. Kanskje.

I: Kva tenke du om lønna til lærarane då?

Pia: Eg må vel klage på den då *ler*.

I: Det er lov det *ler*. Du har jo snakka om at arbeidsmengden til lærarane har auka, føle du at lønnsnivået har fulgt etter?

Pia: Nei, viss du ser på ei lærarlønn på 50-talet og ei lærarlønn nå, så er det jo to forskjellige ting. Du hadde mykje meir å rutte med for lenge sida. Det er det ingen tvil om at lærarlønna har dotte tilbake. Og mange har jo veldig lang utdanning og. Og nå kjem jo alle med master etterkvart og. Men om dei som ikkje er litt eldre har ein master så har dei jo ofte fem eller seks år med universitetsutdanning.

I: Så du tenke det burde blitt tatt meir hensyn til?

Pia: Det blir jo tatt hensyn til, men lønnsnivået generelt må gjerast noko med viss det skal bli attraktivt å bli lærar. Mine barn som jobber i olja tener jo dobbelt så mykje som meg.

I: Ja, ka syns du om det då?

Pia: Ja, nei ka ska eg sei? Det er jo bra for dei, men eg vet ikkje om det er ein rett samfunnsutvikling.

Det er tydeleg at lærarane samanliknar seg med andre yrkesgrupper når det kjem til lønn.

Samanlikna med arbeidsmengde, utdanningslengde og lønnsnivået til andre yrker oppfatta dei lønna til ein viss grad som urimeleg. Generelt er dei nøgd med lønna, men med dette tatt i betraktning så meinte alle lærarane at lønna kunne vore høgare. Denne oppfatninga samsvarar i stor grad med Kval sine betraktningar. Utdanningslengde og arbeidsmengde har auka for lærarane, medan lønna ikkje har hatt like stor utvikling. Dei har i tillegg få moglegheiter for

lønnsopprykk utanom å ta meir utdanning og å opperabeide seg ansiennitet. Dette gjer at lærarlønna, samanlikna med andre yrker med tilsvarende utdanningslengde, oppfattast som urimeleg for informantane. Som me skal sjå i neste del så vart lønn også eit sentralt tema når informantane fortalde om ambivalensen rundt det å vera kontaktlærar.

7.4.2 Kontaktlærarproblematikken

Det å vera eller det å ikkje vera kontaktlærar vart eit sentralt tema gjennomgåande i alle intervju med lærarane. Det kom tydeleg fram at det ikkje var nok lærarar som ønska å vera kontaktlærar på denne skulen. Det var derfor kontaktlærarmangel. Grunnen til at det var så lite attraktivt å vera kontaktlærar meinte informantane grunna i stor arbeidsmengde og ansvar som ikkje samsvara med tid eller lønn. Lønna for å vera kontaktlærar var 2 000,- i månaden. Det vil sei 24 000,- ekstra i året. Informanten Christine hadde tidlegare vore kontaktlærar, men hadde nå tatt valet om å ikkje vere det meir. Ho beskriv situasjonen slik:

Christine: Det å vera faglærar, spesialpedagog og tidleg innsats og sånt nåke.. Ja, ka ska eg sei. Då har du jo ein jevn arbeidsbyrde gjennom året. Når du er kontaktlærar så har du jo desse toppane med foreldremøter, foreldresamtalar, du er òg den som skal ta imot alt om elevane, ikkje sant. Når eg oppdage noko med ein elev så går eg til kontaktlæraren. Det er han som skal samla alle trådane, dokumentera det og alt det der. Og i alle dei åra eg har jobba, eg har jo vore kontaktlærar, stort sett. Det er nå andre året eg ikkje er det.

I: Koffår valgte du å ikkje vera det meir?

Christine: For det er alt for mykje å gjera for på lita tid. Og på dei åra eg har vore kontaktlærar så er arbeidsmengden på kontaktlæraren blitt, om den ikkje er blitt dobbel så er den gjerne blitt tridobbel, men tida er ikkje blitt utvida. Kvart år så er det ein ny ting du skal gjer, men dei tar ikkje vekk noko, og dei gir ikkje meir tid. Så me har jo arbeidsåret vårt og det som det går utover, det følte vertfall eg og det trur eg mange med meg gjer, det er at den tido du bruke te å førebu timane den bruke du mindre og mindre tid te også bruke du meir og meir tid på all den loggføringo, foreldrekontakt, PPT-kontakten og alt det der.

Dette med at tida ikkje strek til som kontaktlærar presiserte alle informantane som var kontaktlærar. Og dei som ikkje var kontaktlærar følte med dei som var det. Arbeidsmengda har i følgje dei eldre informantane endra seg drastisk dei siste åra. Fleire av dei eldre kontaktlærarane uttrykka ei enklare tid før då arbeidstida og arbeidsbyrda samsvarte i mykje større grad. I tillegg til arbeidstid og arbeidsmengde var dette med lønna eit sentralt tema i kontaktlærarproblematikken. Alle informantane uttrykka at dei 2 000 kronene ekstra i månaden ikkje var tilstrekkeleg for den krevjande jobben som kontaktlærar:

Christine: (...) som kontaktlærar for eksempel, så får du jo litt meir. Men arbeidet er ikkje verdt dei kronene du får ekstra.

Marie: Eg syns jo kontaktlæraren burde få meir lønn. Fordi at det er.. Det er ein 1,5 time eller ka.. Også har me forhandla oss til to timar ilag med lærarforbundet her på skulen. Sånne lokale forhandlingar. Men det er jo mye meir arbeid.

Likevel er dette med å vera kontaktlærar komplekst fordi mange ynskjer å vera kontaktlærar på tross av låg lønn og stor arbeidsmengde. Dette forklarast med den tette kontakten ein får med klassen som kontaktlærar. Ein slik oppfatning kan me sjå frå ein nyutdanna lærar som ønskja stilling som kontaktlærar, men som ikkje hadde fått denne mogelegheita enda:

Linda: Ja, dei seie jo at det er mindre attraktivt å vera kontaktlærarar her, men eg føle at generelt i læraryrket at det er meir attraktivt å ver kontaktlærar då enn det å vera faglærar.

I: Kva tenke du om det då?

Linda: Eg tenke jo at... Det stemme jo for meg. Altså eg vil jo heller vera kontaktlærar enn faglærar, mest fordi når du er kontaktlærar så får du jo din klasse og du finne ut av korleis du vil ha det i det klasserommet. Ikkje at du ikkje kan gjer det som faglærar, men det er vanskeligare når du er i fem forskjellige klassar. Og dei er veldig ofta innarbeida kontaktlærarar sin måte å vera på då. Det er jo den dei har mesteparten av tido. Så du må liksom vera, som faglærarar, veldig... altså at du kan innstilla deg kjapt. For alle klassar er jo forskjellige. Så er jo lærarane så forskjellige og. Så når du er faglærar så er du inne i så mange forskjellige måtar å vera lærarar på på ein måte. Også vett du kva reglar som gjelde i den klasen, og kva reglar som gjelde i den klassen, og sånn. Også må du passa på at du holde alle då.

Informanten Vanessa er kontaktlærar på småskulen og fortel at det ikkje er så attraktivt å vera kontaktlærar, men fordelene er at elevane er hennas og at ein kontaktlærar får meir respekt:

Vanessa: Nei, me sko hatt meir for å vera kontaktlærar. Det er ein skikkelig jobb, du skal følge opp heile klassen. Eg har 21 stk eg ska følge opp, passa på, har alle fago, legge ut lekser, henge opp dagen, snakke med foreldrene. Ein faglærar planlegge sine timar og that's it.

I: Syns du det skulle vore høgare lønn då sidan det krev meir ansvar?

Vanessa: Ja, det er ikkje så veldig attraktivt å vera kontaktlærar med tanke på all jobben du må gjer. Men igjen så er fordelene at elevane er dine, og dei har meir respekt for deg for dei vett at du er deira kontaktlærar og det er du som har kontakt med foreldrene deiras. Så du får på ein måte litt gratis respekt då i forhold til dei som er faglærar. Det er ganske hierarki der.

Her trekk Vanessa fram at det å vera kontaktlærar ikkje berre gir ein materiell kompensasjon, men også symbolsk i form av «gratis respekt» frå elevane. Marie delar til dels denne oppfatninga. I utgangspunktet ønsker ho ikkje å vera kontaktlærar, men fortel fordelene det gir ved å vera det:

Marie: Eg vil jo heller ikkje vore kontaktlærar og gått og heller hatt fleire timar for samme lønna. Fordi at det er, det er mye mer arbeid, du går på møter og du skal følge opp samtalar, du skal.. ja. Men samtidig får du jo igjen for du får ein heilt anna relasjon til elevane. Du blir veldig godt kjent med dei og du blir veldig glad i dei. Og du får litt sånn gratis fordi du er kontaktlærar.

Først og fremst presiserer ho at det er mykje arbeid med det å vera kontaktlærar, og at lønna ikkje gjenspeilar det. Til gjengjeld fortel ho vidare at ein får ein heilt anna relasjon til elevane dersom ein er kontaktlærar, og «får litt meir gratis». Her utdjup ikkje Marie kva ho legg i dette, men ein kan anta at det dreier seg om det informanten Vanessa fortalte angående dette temaet. Det vil seie at ein som kontaktlærar får ein meir respekt frå elevane. Dette på grunn av at det er dei som har ansvaret for dei og direktekontakt med foreldra deira. Det å vera

respektert av elevane verkar å vera viktig for lærarane. Dette kan trekkast parallellar til Kval si oppfatning om at det har skjedd noko med respekten i klasserommet dei siste åra. Å oppnå respekt i klasserommet verkar å vera vanskeleg for lærarane, men ved å ha rolla som kontaktlærer så oppnår ein i større grad denne respekten frå elevane. Her kan ein trekke parallellar til eit funn Dubet gjorde i samband med intervju av lærarar i hans studie. Fleire av Dubet sine lærarinformantar var av den oppfatning av foreldre nå til dags ikkje oppdrar ungane sine sjølv, og at dei heller let skulesystemet stå for mesteparten av oppsedingane (Dubet 2009, s. 145). Med utgangspunkt i dette og funna i denne studien kan ein seie at det å vera lærar i dag er utfordrande ettersom mange barn ikkje har respekt for læraren. Det oppstår dermed ein kamp for læraren om å oppnå denne respekten. Eg vil presentere seinare eit sitat frå den mannlege læraren i utvalet som fortel om «realiteten i skyttargravene» i samband med hans meining om at det er det pedagogiske og relasjonelle som rår over generell fagkunnskap i klasserommet.

Ein anna lærar som ønska å vera kontaktlærer på grunnlag av kontakten ein får med elevane er Nora. Når ho blei spurd om ho føretrekk å vera kontaktlærer svara ho dette:

Nora: Ja, eg gjer det. Det er veldig mange som ikkje gjer det. Men eg gjer det, for eg føle eg får ein anna kontakt med elevane og det gir meg mye meir på jobb når eg har den der, ekstrakontakten med elevane som du får ved å vera kontaktlærer. Den ekstra lønna er jo ikkje høg, så ein gjer jo det ikkje for lønna sin del. Men det eg tenke er at, altså eg har vore kontaktlærer i alle år, untatt et år, og det året så tente eg jo litt mindre, og kanskje trengte eg dei pengene. Altså viss du skjønne ka eg meine. Men eg hadde ingen innflytelse på det. Det var berre nokon øve håve mitt som sa at du ikkje skal vera kontaktlærer i år. Så det er et system som eg trur andre yrkesgrupper ikkje er så utsatt for. Det er jo ikkje snakk om så veldig mykje penger, men det kan gi ei uttelling.

I tillegg til ønskje om å ha nær kontakt med elevane, gir ho uttrykk for at den ekstra lønna også kan gi ei uttelling økonomisk. Nora var den einaste informanten som gav uttrykk for at den ekstra lønna i kontaktlærerstillinga var av betydning.

Dette med å vera kontaktlærer er dermed paradoksalt ettersom strevet og den urimelege lønna rettferdiggjeras med elevkontakten og respekten ein får i denne rolla. Alle kontaktlærarane i utvalet fortalte om den nære relasjonen ein får med elevane ved å vera kontaktlærarar og at det er denne nærkontakten som gjer at dei «står i det». Sjølv om arbeidsmengda og den materielle kompensasjonen ikkje samsvarar så er det andre fordelar som til ein viss grad veg opp for det. Her då ein emosjonell kompensasjon som nærare kontakt med elevane og ein symbolsk kompensasjon i og med at ein blir meir respektert av elevane.

7.5 LÆRARANE SI OPPFATNING OM KORLEIS ANDRE SER PÅ LÆRARYRKET

Lærarane blei spurdt i intervjuet om kva dei trudde den vanlege mannen i gata meinte om læraryrket. Eit felles trekk ved lærarane var at dei alle meinte at dei fleste hadde eit feil bilete av det å vera lærar. I tillegg gav dei sterkt uttrykk for at «alle» hadde ein sterk meining om læraryrket fordi alle har eit forhold til det. Skulen er ein sentral institusjon og alle har vore tett på ein lærar på eit tidspunkt i sitt liv, og derfor meinte dei at det var lett (men og naturleg) at dei fleste hadde ein meining om dei:

Jens: Nei, eg trur det er.. Eg trur det er sånn at læraryrket er kanskje eit av dei yrkene som folk flest har ei meining om. Eg har ikkje så veldig mange tankar om kobbar og om PVS-røyr er best å bruke på badet. Eller elektriske koblingar. Men alle har vore i skulen og alle har møtt lærarar i sitt liv, så det er egentlig litt naturleg at me er ein veldig omdiskutert yrkesgruppa. Og det er jo litt sånn at når det gjelder korleis skulen skal styrast og korleis faga skal styrast så er det jo ofte sånn at det er lærarane som får bestemme minst over dei tinga der. Og nokon tenker at, eller det vet eg, at nokon ser for seg at lærarane er overakademisk sjølvgod bunch som har altfor mykje ferie og som får altfor godt betalt. Mens andre kan nesten sjå på oss som at me får kanskje litt for lite betalt for den jobben me gjer og ser liksom meir heilheta. Men det er mange meiningar om oss, det vet eg.

Til skilnad frå andre yrker er læraryrket spesielt lett å kjenne igjen for dei fleste ettersom alle har vore ein del av skulesystemet på eit tidspunkt i livet. Derav er det fleire som ytrar meiningar om korleis skulen og læraren burde ha vore. Jens fortel også om at mange poengterer at dei har så mykje ferie. Dette var eit tema som fleire av informantane tok opp. Mange opplevde at lærarane vart kritisert fordi dei hadde så mange feriar i løpet av skuleåret. Her eit døme frå intervjuet med faglæraren Linda frå småskulen:

Linda: Eg trur folk ser litt... På ein måte tenke dei at me er viktige fordi at me jobbe med ungene og skal læra dei til å bli seg sjølv, sko eg til å sei, mens så tenke dei ner på oss fordi me har så møykje fri. Har ferie og ja.

Linda (og fleire av informantane) argumenterte for at dette med ferie og mykje fri er ein kompensasjon for all arbeidet dei gjer heime etter arbeidstid og i helgene:

Linda: Eg trur dei tenke at me har masse fri *ler*. Det er vertfall det eg får hørra, men eg vett jo at me ikkje har det. Så sjølv om me har onsdagen fri så jobbe me jo alt fra 7 til fem kvar dag resten av veko. Og det er jo ikkje sånn at eg ikkje jobbe onsdagen sjølv om eg ikkje er her. Eg jobbe jo hima på ein måte. Eg trur dei tenke me har masse ferie og masse fri og at det ikkje er så hardt. Men alle kunne valgt å bli lærar viss dei ville det. *ler*

Pia: (...) Men lærarar har jo ganske mye feriar, men den tida me jobbe er intens for dei fleste.

I: Så du føle det blir utjamna med feriane?

P: Ja, viss du... Viss du rekne på det så trur eg det blir sånn nokonlunde.

Fleire av informantane ytra også at politikken spelar ei viktig rolle når det kjem til korleis resten av befolkninga ser på læraryrket og den jobben dei gjer:

Nora: Det føle eg har forandra seg veldig. Eg har jo erfaring tilbake til 85 og eg følte at læraryrket var meir respektert, ein tenkte på lærarane som hadde ein grei utdanning og sånn. Nå føle eg me har både politikarar og samfunnet litt i mot oss. Det er jo ikkje ein gong at det blir snakka om at me treng bedre kvalifiserte lærarar. Det er **SKIKKELIG** frustrerande og høyre på for oss som har gått mange år og tatt mye utdanning. Har universitetsutdanning osv. Det er jo ikkje ein gong Erna Solberg snakkar om at lærarane må bli bedre kvalifisert og ja. Så eg føle me er ei yrkesgruppe som blir snakka veldig ner. Samtidig så seie dei at me er så viktige. Så det er veldig dobbelkommunikasjon. Så.. Og det er jo klart når foreldre og alle høyre heile tida at me er ei gruppe som treng meir utdanning, så gjør det noko med respekten for oss som yrkesgruppe.

Nora opplev at når politikarar stadig snakkar om at me treng betre kvalifiserte lærarar i skulen, så påverkar det respekten samfunnet elles har til lærarane som yrkesgruppe. Nora fortel om ei endring i læraryrkets status der dei tidlegare var ei respektert yrkesgruppe, men som i følgje ho nå ikkje får den respekten og verdsettinga som dei «fortener» fordi politikarane alltid melder om at me treng betre kvalifiserte lærar i skulen. Dubet poengterer i si studie at lærarar spesielt opplev nedgang i symbolsk status. Fleire av lærarane gav uttrykk for at dei likte å undervise og arbeide med elevar, men samtidig fortalte mesteparten at deira arbeid ikkje vart verdsett av elevane sine foreldre og samfunnet generelt. Dette meinte dei kom av at dei fleste ikkje var klar over den innsatsen og det ansvaret som dei har. Mange opplevde at folk rett og slett såg på lærarane som late (Dubet 2009, s. 126). Mine funn samsvarar med Dubet sin teori om at lærarane opplev ei mistillit frå samfunnet og at dei har mista ein del av respekten ein hadde for lærarane før. I kommande del vil eg komme nærmare inn på kva måte informantane meinte at politikarane er med på å trekke ned læraranes status.

7.6 POLITIKK OG SKULE

På eige initiativ fortalte nesten alle informantane si meining om den politiske påverknaden i skulen. Slik som beskriven i kapittel 4 har læraryrket stadig vore gjenstand for politisk styring og kontroll, som lærarane har vore svært misnøgd med. Dette kom klart til syne også blant mine informantar. Mange opplevde at lærarane vart ignorert når det kom til korleis skulen skulle utformast, og at skulen ofte blei brukt som politisk maktspel i valkampar. Vanessa beskriv situasjonen slik:

Vanessa: (...) Og alle har veldig lyst å sei sine meiningar om korleis skulen bør drivast, og det er mange som komme inn og skal... såg jo berre i kommunevalet, og når desse politikerane begynne å uttala seg om kva som er lurt, om det skal vera firedagars eller femdagars skule for småskuleelevane, dei har jo ingen grunnlag for å svara på det.

Vanessa meiner at politikarane ikkje har grunnlag for å seie om det er best med fire eller femdagars skule. Jens tok også opp kva han meiner om at skulen er gjenstand for politisk styring:

Jens: I den grad vi er inne på såne ting. Eller, det er jo vel litt sånn allmenn kjent at lærarar er litt oppgitte over politikere i valgkamp. Skulen er ammunisjonen, og skuleprat, det er masse pisspreik som skal vera valgflesk. Og me tenke jo at me har nokon idear om korleis skulen og fag burde være, men me får jo aldri bestemma. Og det ligger jo litt sånn i politiske vinner (..)

Jens fortel så seinare i intervjuet:

Jens: I det store bilde så er det som føldest urettferdig med å vera lærar, er at me får bestemme minst i korleis skulen skal vera. Det er litt for mykje opp til politikarar, og politiske vinner. Både skulen og korleis lærarutdanninga skal vere. Eg syns det er veldig rart at dei etterspør fleire lærarar, samtidig som dei gjer det vanskelegare å bli lærar.

Her presiserer han at det som opplevast som mest urettferdig med å vera lærar er at dei ikkje har så stor påverknad og innflytelse på korleis skulen skal vera. Eit anna felles trekk blant fleire av informantane var at dei opplevde at politikken og politikarar hadde ein del av skulda på kvifor lærarane var blitt eit mindre respektert yrke enn tidlegare. Dette argumenterte dei for ved å vise til at politikarane har opna opp for bruk av ufaglærde assistentar i skulen.

Informantane som tok opp dette meinte at det sendte eit feil signal til samfunnet om at «kven som helst kan arbeide i skulen», og at lærarane ikkje er kvalifisert nok:

Nora: Ja, me har snakka ein del om det. At me føle på det. Som sagt blir det sagt at me er så viktige men det blir mye meir påpeika at me trengje meir vidareutdanning og at det må meir kvalitet inn i skulen osv. Men ja. I staden for å sjå kva me... Politikarane har jo lagt til rette for at det er veldig utstrakt bruk av ufaglærde assistentar for eksempel. Så dei må jo ikkje kritisere for at skulen er blitt noko som dei har lagt til rette for sjølv. Viss du skjønne ka eg meine. Ja, eg vett ikkje heilt om det blir feil spor... For altså tidlegare... Eg føle det har blitt meir og meir... At ein kanskje har tatt inn ufaglærde og sett dei til å jobbe med tunge tilfeller av elevar som egentlig trengje god spesialpedagogisk oppfølging. Også blir det kanskje tatt til inntekt for at me er dårlig kvalifisert i skulen. For det er jo noko med at det... Det betyr ikkje at dei lærarane som er i skulen er dårlig kvalifisert, men ein har liksom åpna opp for, sagt at det er greit.. nei, eg vett ikkje heilt koss eg ska sei det. Men det er noko der som skurra litt.

Vanessa: Ja, for det er ofta dei assistentane som blir satt på elevar som trengje ekstra, og då er, det kan vera at assistenten har fantastiske personlege eigenskapar, me har mange gode assistentar som ikkje har utdanning, som er kanskje fagarbeidar eller ingenting. Men det er litt spesielt å setta assistent utan utdanning på ein elev som trengje ekstra. (...) Også er det litt skadeleg, syns eg då, at som vikar i skulen så kan kem som helst ver vikar. Du trengje ikkje å ha utdanning for å vera vikar i skulen, og det minke jo litt på, altså respekten for yrke. For kven som helst kan bli sluppen inn. For viss ein lege er sjuk så kan ein ikkje setta inn ein vanleg person eller mannen i gato, men det kan du på skulen.

7.6.1 Avskilting av lærarar

Gjennom læraranes forteljingar om politisk påverknad i skulen kom det også til syne eit interessant aspekt om ei ny lovendring frå regjeringa. Dei fortalde at frå 2015 kom det ei lovendring som stilte nye kompetansekrav til lærarane, og denne endringa ville spesielt gå utover dei eldre lærarane som har eldre lærarutdanning. Endringa inneber at lærarar må ha 30 relevante studiepoeng i eit gitt fag (dette gjeld kjernefag som norsk, matematikk og engelsk) for å kunne undervise i det på småskulen, og at ungdomsskulelærarar må ha 60 studiepoeng for å kunne undervise i desse faga på ungdomstrinnet. Målet er at innan 2025 så skal alle lærarar som underviser i skulen ha relevant og oppdatert utdanning (Utdanningsforbundet). Dette har ført til at spesielt eldre lærarar som har tatt utdanning for lenge sidan, ikkje lenger har relevant kompetanse etter dei nye krava for å undervise. Næringslivets hovudorganisasjon (NHO) meld om at mange opplev lovendringa som ei «avskilting» av lærarar med lang erfaring i skulen. Ein slik oppfatning kom også til syne blant enkelte av informantane i denne studien:

Jens: (..): Og er trur med rette at det kunnskapsløftet er litt sånn halvpopulært for det er litt sånn avskilting av erfarne og gamle lærarar. For nokon lusne studie poeng. Som er spurv med kanon, for det er barn me holder på med her. Du trenger strengt tatt ikkje å ha nokon master i engelsk for å undervise i engelsk på ungdomsskulen. Det er ein sånn utablank sak. Det er ein politisk seier. Då kan politikerane stå og sei etterpå at «me fekk til høgare utdanna lærarar», men det har veldig lite med i realiteten ute i skyttergravene. Det er pedagogiske og relasjonelle som er likså viktig som fagkunnskapen. På ein måte. Og det trur eg nok, utan at det er noko stort hylekor om det for me sitte ikkje å gnage på dette kvar einaste pause, men eg trur dei aller fleste lærarar har litt samme oppfatning der då.

I følgje Jens er krava om meir studiepoeng heilt urimelege. Han presiserer at det ikkje nødvendigvis trengs meir kunnskap i faga for å kunne undervise, men at det er det pedagogiske og relasjonelle som er det viktige. Han presiserer at dette spesielt går utover dei eldre og mest erfarne lærarane. Informanten Vanessa tar også opp denne problemstillinga, og seier at det er «gale» med «avskilting» av lærarar når dei var lang erfaring i skulen:

Vanessa: Ja, viss du har ei masteroppgåva så skal jo det gi utteljing. Men det er jo litt snakkis nå om at nokon lærarar blir på ein måte utdatert og ikkje nok studiepoeng. Dei har gamle lærarutdanningar og så nå må dei nå eit viss antall studiepoeng til 2025.

I: Så dei må ta meir skule på nytt?

Vanessa: Ja, du må ha så så mykje for å undervisa i eit fag. Viss ikkje så kan dei ikkje undervisa.

I: Kva syns du om det då?

Vanessa: Eg syns jo det er gale viss dei skal avskilta lærar som har vore der ei mange år, fordi dei har jo enormt med erfaring og sånn. Men eg skjønne jo kva dei held på med at me ska ha studiepoeng i det faget du undervise i, det er viktig det. Men eg syns eigentleg greitt fordelt med tanke på utdanning også stige du jo med ansiennitet og det er jo likt for alle.

Vanessa gir uttrykk for at det er dumt at den nye lovendringa går utover dei eldre og mest erfarne lærarane, men har likevel ein viss forståing for det ettersom ho er av den oppfatning at utdanning og mastergrad skal gi utteljing.

7.7 OPPSUMMERING

Lærarane vurderer i stor grad rettferd etter Dubets autonomiprinsipp. For dei var det spesielt viktig å føle seg fri og sjølvstendige i sin arbeidskvardag. Dette kom spesielt til syne i samband med kjernetida der dei nå hadde fått innskrenka sin fridom til å styre arbeidet sitt sjølv. Ein slik prosess triggjar og skjerpar lærarane sin oppfatning om kva som er greitt og ikkje. Slik som Fantasia meiner er det nettopp det at når noko blir trua eller fråteken at ein blir meir bevisst sin posisjon og eigenverd. I tillegg til kjernetid var dei oppteken av kontaktlærarstillinga. Kontaktlærarproblematikken er eit teikn på at lærarane vert utsett for eit dilemma. Som kontaktlærar vil ein få betre kontakt og respekt frå elevane, men ein vil også få mykje ekstraarbeid og ansvar som ikkje samsvarar med den materielle kompensasjonen for arbeidet. Dei fleste ville vera kontaktlærar på bakgrunn av dei positive goda det medførte, men følte seg utnytta med tanke på den urimelege lønna. Lærarane følte også på ein urettferdigheit når det kom til andre sitt syn på læraryrket. Mesteparten følte lærarane fekk ufortent mykje negativ omtale av samfunnet generelt og politikarar. I samband med dette opplevde dei det som spesielt urettferdig at dei hadde lite påverknad på lærarutdanninga og krava til lærarane.

KAPITTEL 8: DISKUSJON OG KONKLUSJON

Som forventet så er det klare skilnader mellom lærarane og industriarbeidarane og kva dei er oppteken av når det kjem til oppfatning om rettferd. Det som er mest framtrødande og som viser godt igjen er korleis industriarbeidarane er mest oppteken av ulikskapar, medan lærarane er meir oppteken av sjølvstendigheit, anerkjening og påverknad. For industriarbeidarane er det viktig at skilnadane mellom dei ulike rollene og stillingane er så minimale som mogeleg, og dersom skilnadane mellom dei blir for tydelege så påverkar det følelsen av urettferd. For lærarane er ein kvar undergraving av sjølvstendigheit, anerkjening og påverknad urettferdig.

Først og fremst vil eg igjen poengtere at denne studien sine funn er basert på norske lærarar og industriarbeidarar. Studiens funn er dermed i stor grad eit resultat av korleis den norske arbeidsmodellen er bygd opp. Det norske arbeidslivet er som nemnd tidlegare prega av tillit, gjensidigheit og respekt mellom grupper. I tillegg er det særleg i den grad at det er lovregulert gjennom tariffordningar og arbeidsmiljølova. Dette gjer at arbeidarar i større grad er sikra ein meir rettferdig arbeidskvardag enn andre land. Samanlikna med til dømes Dubet (2009) si studie som gir uttrykk for utnytting og uuthaldeleg urettferd blant arbeidarar i Frankrike kan ein konkludere med at informantane i denne studien ikkje vert utsett for grov urettferd, og dette kan ein seie er ein effekt av korleis det norske arbeidslivet er regulert.

Begge yrkesgruppene vurderte rettferd etter fortjeneste. For industriarbeidarane var det lønn dei var mest oppteken av, medan lærarane i tillegg til lønn såg på den lange ferien, respekt frå elevane og elevkontakt som viktige kompensasjonar. I samband med lønn så var det få informantar, både frå lærarane og industriarbeidarane, som meinte at lønn og opprykk burde vurderast etter presentasjonar og innsats. Majoriteten meinte at ansiennitet og utdanning/sertifikat/kurs var mest rettferdig å vurdere etter. Dette skil seg ut frå Dubet si studie som visar at 72,9% av respondentane meinte at lønn basert på innsats er meir rettferdig enn «seniority-based pay» (Dubet 2009, s. 55). Her igjen kan me sjå at resultatene viser igjen kjenneteikna ved den nordiske modellen og spesielt likskapsidealet. Eg meiner at dette tydeleggjer at verdiar om likskap er viktig for norske arbeidarar. Dei fleste ønskjer ein så egalitær kultur som mogeleg på arbeidsplassen, med så minimale skilnader som mogeleg mellom dei tilsette. Ansiennitet og utdanning blir dermed sett på som dei mest rimelege krava for lønn ettersom dette gjeld likt for alle. Prestasjonar og innsats på motsett side er i følge informantane vanskelegare å vurdere og bruke som kriterium for fortjeneste. Dette først og

fremst fordi kva type innsats og prestasjonar skal ein vurdere etter? Og kven skal gjere desse vurderingane? Og kva med den type arbeid som ikkje visast på papiret? Dette gjeld spesielt for lærarane som uttrykk at dei gjer mykje arbeid utanom å undervise og rette prøvar. Spesielt småskulelærarane uttrykte at mykje av arbeidskvardagen også gjekk til å snakke med elevar som har det vanskeleg, trøyste og passe på at alle har nokon å vere med i friminutta o.l. Sånne type arbeid er vanskeleg å identifisere og vurdere for fortene. Sjølv om dei fleste informantane i Dubet si studie meinte at ein burde vurdere lønn og opprykk etter innsats og prestasjonar, gav lærarane i hans studie uttrykk for at ansiennitet «is a lesser evil than merit based promotions». Så sjølv om deira innsats ikkje vil bli anerkjend, og at dei til og med kanskje ville bli sett på som late, så var det betre enn at dei skulle bli vurdert av foreldre, elevar eller leiinga på skulen (Dubet 2009, s. 145). Dette viser at informantane (lærarane spesielt) meiner at det mest rettferdig å vurdere lønn og opprykk etter ansiennitet heller enn innsats ein legg i arbeidet og kva prestasjonar ein oppnår. Lærarane uttrykte også at symbolsk kompensasjon for arbeidet er viktig. I kontaktlærarstillinga var respekt frå elevane og nærkontakten med dei viktigare kompensasjonar enn lønna. Sjølv om det kan tenkjast at industriarbeidarane er oppteken av symbolsk kompensasjon i sitt arbeid, gav ingen direkte uttrykk for dette i denne studien.

Lærarane var, samanlikna med industriarbeidarane, lite opptekne av ulikskapar. Dei fortalde at dei ikkje opplevde ulikskapar mellom faglærarane eller på lærarane på dei ulike trinna. I følge dei stod alle likt med tanke på status, påverknad og gode. Dette gjaldt også for leiinga og dei overordna på skulen. Som nemnd er likskapar meir viktig og aktuelt hjå industriarbeidarane. Dette var spesielt synleg i forteljingane om den blå hjelmen. Ulikskapar var i utgangspunktet rimeleg, men dersom ulikskapane vert framheva og misbrukt så var dei urettferdige. Viktigheita av autonomi var på si side meir framtrudande hjå lærarane enn hjå industriarbeidarane. Dette kan vera på bakgrunn av at lærarane har opplevd ei innstramming av den meir friare kvardagen som dei hadde før. Industriarbeidarane hadde ikkje opplevd slike store endringar som påverkar arbeidskvardagen på same måte. Industriarbeidarane opplevde arbeidet som gjevande, utfordrande og fritt innanfor dei rammene som var. Enkelte gav uttrykk for at dei kunne hatt meir fleksibilitet når det kom til arbeidstidene, men alle uttrykka at det var nødvendig å vere tilstade på arbeidsplassen samstundes som dei andre var der. Lærarane var særleg opptekne av dette med arbeidstid og då innføringa av kjernetid. For dei var dette ei stor endring som påverka deira arbeidskvardag i stor grad. Her opplevde fleire at deira fridom og tillit var blitt svekka. Slikt som Dubet poengterer så er autonomi-prinsippet mest tydeleg når det er fråverande. I denne

samanheng er dermed dette veldig tydeleg ettersom dei har opplevd at deira autonomi har blitt innskrenka. Ein slik prosess, er i samband med Fantasia sin teori, med på auke deira bevisstheit.

Lærarane er i stor grad bevisst sin posisjon og har tydelegare meiningar om kva som er rett og ikkje. Dette kan forklarast med at dei i større grad har opplevd at det som dei gjerne har tatt for gitt har blitt utfordra. I tillegg til innføring av kjernetid uttrykka lærarane i denne studien at læreryrket har endra seg mykje med tanke på status, kompetansekrav, auke arbeidsmengde og meir rapportering. Dette verkar for dei urimeleg ettersom lønna ikkje samsvarar med dei krava og den innsatsen som det krev for å vera lærar. Dette blir spesielt synleg i kontaktlærarproblematikken. Eit felles trekk blant industriarbeidarane er at dei er mindre bevisst på tinga dei blei spurde om i intervjuet. Fleire poengterte at det dei blei spurde var ting som dei ikkje hadde tenkt på før. Grunnen til dette kan vera at dei ikkje har gjennomgått «motstand» på same måte som lærarane. Det er likevel eit paradoks at industriarbeidaren ikkje ytrar meir urettferd ettersom industrien er kjend for å vera utsett for mykje usikkerheit. Det er ikkje å stikke under ein stol at industrien opplev stor svingingar i arbeid og at arbeidarane kan bli utsett for permittering i dårlegare periodar. Ingen av informantane i denne studien tok opp denne problemstillinga. Det kan dermed tenkjast at når intervjuet fann stad så var dei inne i ein god periode med mykje arbeid.

Oppsummert er studiens hovudfunn at oppfatningar om kva som er rettferdig og ikkje er mest framtrede og synleg når menneske står ovanfor ein truande situasjon. Oppleving av urettferd eksisterer ikkje som gitte fenomen av strukturell posisjon, men veks fram i bestemte sosiale situasjonar, når noko som er tatt for gitt vert utfordra eller fråteken. Dette er særleg synleg blant lærarane som hadde tydelege oppfatningar om kva som var rimeleg og ikkje. Lærarane står heile tida ovanfor situasjonar der dei må forsvare sin posisjon og rettigheter, og dermed er dei meir bevisst og har klare oppfatningar om kva som er rettferdig og ikkje. Industriarbeidarane hadde i mindre grad klare oppfatningar og meiningar om kva som var rettferdig og ikkje. Dette kan forklarast med at dei kanskje ikkje har stått ovanfor slike truande situasjonar som lærarane. Eg nemnde i tidlegare avsnitt at dette likevel kan seiast å vera eit paradoks ettersom industrien er kjend for å gjennomgå ein del usikkerheit. Men dei har gode periodar, og det kan tenkjast at industriarbeidarane i denne studien var på det gitte tidspunkt i ein god periode. Med bakgrunn i dette trur eg at dei gav uttrykk for lite urettferd ettersom dei på dette tidspunkt ikkje opplevde noko som truande. Dubet (2009) forklarar i si studie at rettferdsprinsippa likskap, fortjeneste og autonomi er mest synlege og ein følar mest

på dei når dei er fråverande. Eit kvart fråvær av prinsippa generere ein følelse av urettferd. Sagt med andre ord så er opplevinga av urettferd situasjonsbestemt og ikkje eit statisk fenomen. Dette perspektivet er også gjeldande hjå Fantasia (1998). Han forklarar i si studie at bevisstheit veks fram gjennom reaksjonar og engasjement blant arbeidarar som opplev ein trussel mot deira oppfatning om kva som er rett og rimeleg. Det er nemleg når ein først står ovanfor ein truande situasjon at ein blir bevisst om kva som er rettferdig og ikkje. Dette er også hovudfunnet i denne studien – ein kvar trussel mot normalen og det kjende (som ofte er tatt for gitt) tydeleggjer og aukar bevisstheita om kva som er rettferdig og ikkje. Det kjende og tatt for gitte betyr i denne samanheng praksisar i vår arbeidskvardag som er integrert og meiningsfulle for oss.

LITTERATUR

- Andersen, T, Pernille. 2004. *Arbejdsliv, alliancer og ambivalenser – en analyse af yngre ufaglærte kvinders syn på fagbevegelse*. Tidsskrift for arbejdsliv, (3): 27-43).
- Berglund, T., Furåker, B. & Vulkan, P. 2014. *Is Job security compensated for by employment and income security? Economic and Industrial Democracy*, 35(1), 159–178.
- Dubet, François. 2009. *Injustice at work*. London: Paradigm Publishers.
- Dølvik, Jon Erik, Tone Fløtten, Jon M. Hippe og Bård Jordfald. 2014. *Den nordiske modellen mot 2030. Et nytt kapittel?.* Fafo-rapport
- Ennova As. 2014. *The European Employee Index*. 15. årgang.
Henta frå: <https://hrnorge.no/assets/files/downloads/European-Employee-Index-2014.pdf>
Lest: 05.04.2020
- Fantasia, Rick. 1998. *Cultures of Solidarity. Consciousness, Action, and Contemporary American Workers*. California: University of California Press.
- Friberg, J.H. & Midtbøen, A.H. 2018. *The making of immigrant niches in an affluent welfare state. International Migration Review*. First published April 24, 2018.
- Gallie, D. 2007. *Production Regimes, Employment Regimes and the Quality of Work*. I D. Gallie (red.), *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press.
- Halvorsen, Terje. 1991. *Makt, modernisering og miljø. Trekk fra norsk jern- og metallarbeiderforbunds historie*. Oslo: Fellesforbundet
- Hernes, Gudmund. 2006. *Den nordiske mikromodellen. Virksomhetsstyring, partssamarbeid og sosial kapital*. Fafo-rapport.

Hvid, Helge og Eivind Falkum. 2019. *Work and wellbeing in the Nordic Countries. Critical perspectives on the world's best working lives*. New York: Routledge.

Jeanette Sjøberg, Hanne Brønmo og Frøydis Braathen. 2015. «Yrket som falt fra statustoppen». *Aftenposten*. 26.januar, 2015. Henta frå:

<https://www.aftenposten.no/okonomi/i/yvG92/yrket-som-falt-fra-statustoppen>.

Lest: 04.02.2020

Karlsen, G. 2003. *Hvorfor en bok om lærerutdanning?* . I G. Karlsen & I. A. Kvalbein (Red.), *Norsk lærerutdanning: Søkelys på allmennlærerutdanningen i et reformperspektiv*. Oslo: Universitetsforlaget

Korsnes, Olav. 1996. «Industri og samfunn. Framlegg til program for studiet av norsk arbeidsliv.» Doktoravhandling, Universitetet i Bergen.

Kval, Karl-Eirik. 2014. *Det store skolesviket. En diagonales og 18 forslag til forbedringer*. Oslo: Dreyers forlag

Kvale, Steinar og Svend Brinkmann. 2018. *Det kvalitative forskningsintervju*. 3. utgave, 3.opplag. Oslo: Gyldendal Akademsik.

Lie, Tove Grete. 2017. «Lærernes utdanning og kunnskap, og deres holdninger til undervisning av samfunnskunnskap i et kritiskdanningsperspektiv.» Doktoravhandling, NTNU.

Lysgaard, Sverre. 1961. *Arbeiderkollektivet – en studie av de underordnedes sosiologi*. Oslo: Universitetsforlaget

Lysgaard, Sverre. 2001. 3. utgåve. *Arbeiderkollektivet - en studie av de underordnedes sosiologi*. Oslo: Universitetsforlaget.

Løvgren, Mette og Jula Orupabo. 2018. «En sosiologi om symbolske grenser.» *Norsk Sosiologisk Tidsskrift*. (3): 203-205.

Michèle, Lamont. 1998. Forword. I Dubet, François, *Injustice at work*. (s. vii-viii) London: Paradigm Publishers.

Michèle, Lamont. 1992. *Money, Morals and Manners*. Chicago: The University of Chicago Press.

Nergaard, Kristine, Rolf K. Andersen, Kristin Alsos og Johannes Oldervoll. 2018. «Fleksibel arbeidstid – en analyse av ordninger i norsk arbeidsliv». Fafo-rapport, (15): 6

Henta frå: <https://www.fafo.no/images/pub/2018/20664.pdf>

Lest: 24.04.2020

Næringslivets hovudorganisasjon (NHO) *Rimeleg å stille krav til lærerne*.

Henta frå: <https://www.nho.no/tema/kompetanse-og-utdanning/artikler/rimelig-a-stille-krav-til-larerne/>

Lest: 03.03.2020

Olsen, Ole Johnny, Kaja Reegård, Idunn Seland og Asgeir Skålholt. 2014. På sporet av kvaliteter i lærlingenes læringsmiljø og overgang mellom skole og læretid. I Håkon Høst 2014. *Kvalitet i fag og yrkesopplæringen. Fokus på opplæringen i bedrift*. Rapport 12/2014. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.

Ragin, Charles C. og Lisa M. Amoroso. 2019. *Constructing social research – the Unity and Diversity of Method*. Tredje utgave. California: Sage Publications.

Rapport. 2017. *Rapporteringsmengde og «tidstyver»*. *Undersøkelse blant Utdanningsforbundets medlemmer som er grunnskolelærere*. Respons Analyse.

Regjeringa. (2014) «Lærarløftet. På lag for kunnskapsskolen.» Henta frå:

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/planer/kd_strategiskole_web.pdf

Lest: 02.03.2020

Rovde, Olav 2014. Lærarane. I Slagstad, Rune og Jan Messel. 2014. *Profesjonshistorie* (s. 346-380). Nørhaven: Pax forlag.

Sakslind, Rune, Ove Skarpenes og Roger Hestholm. 2018. *Middelklassekulturen i Norge. En komparativ sosiologisk studie*. Oslo: Spartacus forlag AS.

Silverman, David. 2014. *Interpreting Qualitative Data. A Guide to the Principals of Qualitative Research*. 5th edition. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC: Sage.

Skarpenes, Ove. 2018. *Klassiske klassekonflikter? Grensedragninger i den norske arbeiderklassen*. Agder: Universitetsforlaget.

Slagstad, Rune og Jan Messel. 2014. *Profesjonshistorie*. Nørhaven: Pax forlag

Tjora, Aksel. 2018. *Hva er fellesskap*. Oslo: Universitetsforlaget.

Utdanningsforbundet. «Tilbakevirkende kompetansekrav.» Henta frå:
<https://www.utdanningsforbundet.no/var-politikk/utdanningsforbundet-mener/artikler/tilbakevirkende-kompetansekrav/>

Lest: 02.02.2020

VEDLEGG 1: INTERVJUGUIDE SKIPSVERFTET

(Det som står i kursiv i parentes er stikkord til meg sjølv som forskar og/eller oppfølgings spørsmål dersom informanten står fast og ikkje veit kva han eller ho skal svare.)

INTRODUKSJONSSPØRSMÅL

- Kor mange år er du?
- Kva slags type fagbrev/utdanning har du?
- Kva stilling og type arbeidsoppgåver har du? *(Lærling? Formann? Bas? Andre roller?)*
- Korleis vil du beskrive ein vanleg arbeidsdag? *Korleis er arbeidstidene? Kva type oppgåver har du? Er kvar dag nokså lik eller er det variasjon? Kva føretrekk du: likt arbeid eller variasjon?*
- Kor lenge har du arbeida i denne industrien?
- Kor lenge har du jobba her i denne bedrifta?

LIKSKAP/ULIKSKAP

- Korleis vil du beskrive skilnaden på å vera vanleg arbeidar versus bas og formann? *(For eksempel i makt, status, inntekt, innflytelse? Kva syns du om desse skilnadane? Er dei rettferdige/urettferdige? Kvifor?)*
- Kva er skilnaden på å vera bas og formann? *(Kva syns du om desse skilnadane?)*
- Kan du beskrive skilnaden på det å vera ufaglært og faglært? *(sett vekk frå det faktum at dei ufaglærte har uformell kompetanse og dei faglærde har formell kompetanse) Kva andre typar skilnadar som eksisterer mellom dei to gruppene? (eksempelvis i type stilling, arbeid eller oppgåver)*
- Kva med dei som er innleigd og dei som jobbar her fast? Finnes det nokon skilnadar mellom dei? *(Kva type skilnadar? Er skilnadane rettferdige eller ikkje?)*
- Kva med kvinner og menn? Er det nokon klare skilnadar mellom dei? *(Er det slik at menn og kvinner blir verdsett likt i industrien, eller er det forskjellar? Skilnadar i kven som får kva arbeid/oppgåver på bakgrunn av kjønn?)*
- Er det nokon klare skilnadar mellom ulike type fag? Er det nokon som blir verdsett meir eller mindre? *(For eksempel i status og lønn? På kva måte er ulikskapen rettferdig/urettferdig?)*

- Kva med leiinga og eigarane? Korleis vil du beskrive forholdet mellom dykk og dei? (*Eksisterer det skilnadar mellom leiinga og produksjonen? Kva type skilnadar eksisterer? Kva synes du om desse skilnadane? Er dei rettferdige/urettferdige?*) Kva tenker du om korleis andre ser på industriarbeidarar? Syns du industriarbeid blir verdsett på same måte som andre yrker? (*Verdsett meir eller mindre enn andre yrke?*)
- I utdanning: korleis blei det sett på at du valte yrkesfagleg? (*Verdsett mindre?*) (*Forskjell i status?*)
- Trur du andre kollegaer av deg tenkjer om det me har snakka om til nå? (*Følar du at dei har same oppfatning som deg? Kva oppfatning trur du dei har?*)

LØNN

- Kva tankar har du omkring lønna til dei som arbeider i industrien? (*Følar du at lønna blant arbeidarane i produksjonen er nokså likt? Eller er det betydelege skilnadar? Kva er skilnadane? Kva med lønna til dei fast tilsette og dei innleigde? Kven meiner du/trur du har høgast lønn? Er skilnadane rimeleg og rettferdig eller ikkje?*)
- Kva tenker du er rimeleg lønn for dei ulike type stillingane/rollene (*som lærling, bas, formann, ingeniør, leiinga?*)
- Kva moglegheiter har du/dykk for å få høgare lønn? (*Moglegheit til å jobbe overtid for å ekstra?*)
- Kva trur du krava er for å gå opp i lønn? (*Alder, ansiennitet, innsats, erfaring, utdanning, andre ting?*)
- Kva syns du krava bør vere for å gå opp i lønn? (*Same som ovanfor*)

MOGELEGHEIT TILEIGNESLE AV MEIR KUNNSKAP OG KARRIEREUTVIKLING

- Kva moglegheiter eksisterer for at dykk kan ta ulike kurs eller vidare utdanning?
- Er det skilnadar i kven som får ta kurs og ikkje? (*Er desse skilnadane rimelege?*)
- Dersom dykk tar eit kurs eller meir utdanning, følar du at dette gir ein utteljing? (*Høgare lønn, opprykk, meir interessante arbeidsoppgåver, status, anerkjening, respekt?*)
- Kva moglegheiter har dykk for å få ein høgare stilling? (*Eksempelvis å gradere til bas eller formann?*)

- Kva krav trur du må oppfyllest for å nå desse stillingane/posisjonane? (*Alder, ansiennitet, innsats, erfaring, utdanning?*)
- Oppfattar du krava for opprykk som rimelege eller urimelege? (*Kvifor er dei rimelege/ikkje rimelege?*)

UTFORDRANE OG INTERESSANT ARBEID

- Kva type oppgåver/arbeid sett du pris på å gjere, og kva sett du mindre pris på å gjere? (*Eksempelvis å arbeide overtid, reise offshore, reise andre plassar, andre ting?*)
- I kva grad følar du at du får mogelegheit til å gjere det du har mest lyst til?
- I kva grad følar du at du «må» gjere arbeid du ikkje egentleg har lyst til?
- Syns du det er forskjell på dei som får dei «interessant» og dei som får dei «uinteressante» oppgåvene? (*Er forskjellane rettferdige/urettferdige? Er det forskjell mellom dei som er fast tilsette og dei som er innleigd? Er eventuell forskjell rettferdig/ikkje rettferdig?*)
- Kva meiner du er rettferdig fordeling av dei «mindre interessante» og dei «meir interessante» oppgåvene?
- Følar du at du får utvikle deg som «industriarbeidar: «det yrke informanten arbeider med»? (*Kva kunne vore annleis for at du kunne ha utvikla deg meir? Kva tenker du er viktig for at du skal kunne utvikle deg i ditt yrke?*)

AUTONOMI

- Kva mogelegheiter har du for å styre ditt eige arbeid? (*Får du som regel beskjed om kva du skal gjere eller står du ganske fritt til å velje? Kva tankar har du omkring det? Kunne det vore meir fridom eller er det greitt og rimeleg slik som det er?*)
- Står du nokså fritt til å velje når du vil byrje og slutte? Har du mogelegheit til å arbeide fleksitid? (*Om ikkje, skulle du ønske du kunne styre meir eigen arbeidstid? Eller er det rimeleg slik det er?*)
- Jobbar du oftast åleine eller saman med andre? (*Kva er tankane omkring dette? Kva føretrekk du? Er arbeidet lagt opp slik at jobbar åleine eller saman med andre? Har du mogelegheit til å påverke om du skal jobbe åleine eller saman med andre?*)
- Følar at du noko hindrar deg i å arbeide meir fritt og sjølvstendig? (*Eksempelvis overvaking, skjema og utfylling av rapportar?*)

VEDLEGG 2: INTERVJUGUIDE SKULEN

(Det som står i kursiv i parentes er stikkord til meg sjølv som forskar og/eller oppfølgingsspørsmål dersom informanten står fast og ikkje veit kva han eller ho skal svare.)

INTRODUKSJONSSPØRSMÅL

- Kor mange år er du?
- Kva slags type utdanning har du?
- Kva stilling og type arbeid har du? *(Kva fag undervisar du i, er du kontaktlærer, andre roller?)*
- Korleis vil du beskrive ein vanleg arbeidsdag? *Korleis er arbeidstidene? Kva type oppgåver har du? Er kvar dag nokså lik eller er det variasjon? Kva føretrekk du: likt arbeid eller variasjon?)*
- Kor lenge har du arbeida som lærar?
- Kor lenge har du jobba på denne skulen?

LIKSKAP/ULIKSKAP

- Korleis vil du beskrive skilnaden på å vera lærar på småskulen, mellomsteget og ungdomsskulen? Merkar du nokon forskjell i status, innflytelse, makt? *(For eksempel i makt, status, inntekt, innflytelse? Kva syns du om desse skilnadane? Er dei rettferdige/urettferdige? Kvifor?)*
- Kan du beskrive skilnaden på det å vera berre faglærer versus kontaktlærer? *(eksempelvis i type arbeid oppgåver, lønn, gode, status)*
- Er det nokon klare skilnadar mellom dei ulike faglærarane? *(Eksisterer det noko skilnad i for eksempel status, lønn, respekt, gode? På kva måte er ulikskapen rettferdig/urettferdig?)*
- Kva med leiinga og rektor? Korleis vil du beskrive forholdet mellom lærarane og dei? *(Eksisterer det tydelege skilnadar mellom leiinga og lærarane? Kva type skilnadar eksisterer? Kva synes du om desse skilnadane? Er dei rettferdige/urettferdige?)*
- Kva med kjønn? Meiner du det eksisterer det nokon skilnadar i det å vera mannleg eller kvinneleg lærar? *(Er det slik at menn og kvinner blir verdsett likt i læraryrket,*

eller syns du det er det forskjellar? Skilnadar i kven som for kva arbeid/oppgåver på bakgrunn av kjønn?)

- *Kva med forskjellar til andre yrker? Kva tenker du om korleis andre ser på læraryrket? Syns du læraryrket blir verdsatt på samme måte som andre yrker? (Verdsett mindre/meir? Kvifor er det forskjellar og kva syns du om det?)*
- *I utdanning: korleis blei det sett på at du valte utdanne deg som lærar?*
- *Kva trur du andre kollegaer av deg tenkjer om det me har snakka om til nå? (Følar du at dei har same oppfatning som deg? Kva oppfatning trur du dei har?)*

LØNN

- *Kva tankar har du omkring lønna til dei lærarane? (Følar du at lønna blant lærarane er nokså likt? Eller er det betydelege skilnadar? Kva er skilnadane? Kven meiner du/trur du har høgast lønn? Er skilnadane rimeleg og rettferdig?)*
- *Kva tenker du er rimeleg lønn for dei ulike type stillingane/rollene (som kontaktlærar, dei ulike type faga, og dei må småskulen/mellomsteget/ungdomsskulen, leiinga, rektor?)*
- *Kva moglegheiter har lærarar for å få høgare lønn?*
- *Kva trur du krava er for å gå opp i lønn? (Alder, ansiennitet, innsats, erfaring, utdanning, andre ting?)*
- *Kva syns du krava bør vere for å gå opp i lønn? (Same som ovanfor)*

MOGELEGHEIT TILEIGNESLE AV MEIR KUNNSKAP OG KARRIEREUTVIKLING

- *Kva moglegheiter eksisterer for at dykk kan ta ulike kurs eller vidare utdanning?*
- *Er det skilnadar i kven som får ta kurs og ikkje? (Er desse skilnadane rimelege?)*
- *Dersom dykk tar eit kurs eller meir utdanning, følar du at dette gir ein uttelling? (Høgare lønn, opprykk, meir interessante arbeidsoppgåver, status, anerkjening, respekt?)*
- *Kva moglegheiter har lærarar for å oppnå ein høgare stilling? (Eksempelvis å gradere til kontaktlærar, få fast stilling, bli avdelingsleiar, inspektør, assisterande rektor, eller rektor?)*

- Kva krav trur du må oppfyllest for å nå desse stillingane/posisjonane? (*Alder, ansiennitet, innsats, erfaring, utdanning, andre ting?*)
- Oppfattar du krava for opprykk som rimelege eller urimelege? Kvifor er dei rimelege/ikkje rimelege?

UTFORDRANE OG INTERESSANT ARBEID

- Kva type oppgåver/arbeid sett du pris på å gjere, og kva sett du mindre pris på å gjere? (*Eksempelvis vikartimar, å vere kontaktlærer, andre ting?*)
- I kva grad følar du at du får mogelegheit til å gjere det du har mest lyst til?
- I kva grad følar du at du «må» gjere arbeid du ikkje eigentleg har lyst til?
- Syns du det er forskjell på dei som får dei «interessante» og dei som får dei «uinteressante» oppgåvene? (*Er forskjellane rettferdige/urettferdige?*)
- Kva meiner du er rettferdig fordeling av dei mindre «interessante» meir «interessante» oppgåvene?
- Følar du at du får utvikle deg som lærar? (*Kva kunne vore annleis for at du kunne ha utvikla deg meir? Kva tenker du er viktig for at du skal kunne utvikle deg i ditt yrke?*)

AUTONOMI

- Kva mogelegheiter har du for å styre ditt eige arbeid? (*For du som regel beskjed om kva du skal gjere eller står du ganske fritt til å velje? Kva tankar har du omkring det? Kunne det vore meir fridom eller er det greitt og rimeleg slik som det er?*)
- Står du nokså fritt til å velje når du vil byrje og slutte? Har du mogelegheit til å arbeide fleksitid? (*Om ikkje, skulle du ønske du kunne styre meir eigen arbeidstid? Eller er det rimeleg slik det er?*)
- Jobbar du oftast åleine eller saman med andre? (*Kva er tankane omkring dette? Kva føretrekk du? Er arbeidet lagt opp slik at jobbar åleine eller saman med andre? Har du mogelegheit til å påverke om du skal jobbe åleine eller saman med andre?*)
- Følar at du noko hindrar deg i å arbeide meir fritt og sjølvstendig? (*Eksempelvis overvaking, skjema og utfylling av rapportar?*)