

MASTEROPPGAVE

Emnekode:

SO330S

Navn / kandidatnr.:

Sverre Andreassen Bjørbæk / 10

Sprekker i fundamentet?

En kvalitativ studie av fagbevegelsens erfaringer av effekten bemanningsbransjen har på deres maktposisjon i arbeidslivet.

Dato: 15.11.2019

Totalt antall sider: 74

Sammendrag

Dette er en kvalitativ studie av fagbevegelsens erfaringer av bruk av bemanningsfirma og hvilken effekt denne bruken har hatt på deres maktposisjon som arbeidstakeres interessegruppe i arbeidslivet. Undersøkelsen fokuserer på forståelsen og kunnskapen som ulike tillitsvalgte og organisasjonsarbeider har opparbeidet seg siden lovverket rundt innleie av bemanning fra eksterne firma ble liberalisert. Studien er en kvalitativ analyse av et empirisk utvalg bestående av 7 informanter bestående av 3 tillitsvalgte og 4 organisasjonsarbeidere.

Oppgaven tar utgangspunkt i maktrelasjonen mellom arbeidstakerne og arbeidsgiverne som interessegrupper, der arbeidstakerne baserer makten sin på kollektiv organisering og mobilisering. Hovedfunnene mine er at bruk av innleid arbeidskraft fra bemanningsbransjen bidrar til en splittelse i arbeidsstokken. Dette skjer først og fremst på bakgrunn av at arbeidstakerne er ansatt under ulike arbeidstakere, som igjen hindrer dem fra å mobilisere som en samlet enhet i konfliktsaker. I tillegg gjør denne splittelsen at arbeidet med å rekruttere uorganiserte arbeidstakere blir mer utfordrende. Splittelsen i arbeidsstokken gjør det dermed vanskeligere for arbeidstakerne å danne et kollektiv.

Forord

At the end of every labour process we get a result that existed in the imagination of the labourer at its commencement. He not only effects a change of form in the material on which he works, but he also realizes a purpose.

- Karl Marx (1867/1967: 177-178)

Fenomenet «arbeid» som fagfelt har gjennom studietiden vokst seg til å bli et av mine største interesser innenfor samfunnsfagene. Det å ha et slikt forhold til et tema kan imidlertid fremstå som både en velsignelse og en forbannelse. Der øynene på den ene siden flyter lett nedover sidene, dukker det på den andre siden alltid opp ytterligere nyanser, perspektiver og anekdoter som en ønsker å fordype seg i. Lidenskap for arbeidet kan dermed resultere i gjøre det til et evighetsprosjekt. Dette var en fallgrube jeg flere ganger tråkket ut i gjennom skriveprosessen. Jeg vil likevel med sikkerhet slå fast at det har vært et privilegium å få jobbe med og fordype seg i et område man har en slik interesse for. Det har vært en utfordrende, men også svært lærerik prosess.

Derfor vil jeg benytte sjansen til å takke alle som har bidratt i arbeidsprosessen. Jeg vil takke veilederen min, Ingrid Fylling, for gode og uvurderlige tilbakemeldinger og et godt samarbeid. I tillegg vil jeg rette en stor takk alle informantene som deltok i undersøkelsen og tiden og interessen de har bidratt med. Til slutt vil jeg veldig gjerne takke familie, venner og samboeren min for mange og lange diskusjoner, hjelp til språkvask av teksten og den generelle oppmuntringen og støtten de har vist meg gjennom både arbeidsprosessen og studieløpet.

Sverre Andreassen Bjørbæk

14.11.2019, Bodø

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	i
Forord	iii
Innholdsfortegnelse	v
Kapittel 1 - Innledning	1
1.1 - Organisering og et arbeidsliv i forandring	1
1.2 - Problemstilling	1
1.3 - Bakgrunn for problemstilling	2
1.3.1 - Den norske modellen blir til	2
1.3.2 - Den norske modellen i “det nye arbeidslivet”	3
1.3.3 - Bemanningsbransjen som et svar på behovet for fleksibilitet	4
1.4 - Akademisk kontekst - industrial relations og maktforskning	4
1.5 - Struktur i oppgaven	5
Kapittel 2 – Historisk kontekst	6
2.1 Arbeidet som handelsvare	6
2.1.1 - Arbeidsforholdene rasjonaliseres	6
2.2 - Dannelsen av det organiserte arbeidslivet	8
2.2.1 - Samarbeid som kompromiss	10
2.3 - Hovedavtalen og etterkrigstiden	11
2.4 - Et nytt arbeidsliv	13
2.4.1 - Bemanningsbransjen	15
Kapittel 3 – Teoretiske ressurser	17
3.1 - Hva er makt?	17
3.2 - Objektive interesser	18
3.2.1 - Kvasi-, interesse- og konfliktgrupper	20
3.3 - Realiseringsevne - makt i bytteforhold	21
3.3.1 - Sekundære bytterelasjoner	25
3.4 - Ulike veier til interessefellesskap og makt	26
Kapittel 4 - Metode	28
4.1 - Metodiske avklaringer - Hva oppnår man i en forskningsprosess?	28
4.1.1 - Personlig forhold til tematikk	29
4.2 - Innfallsvinkel, utvalg og forskningsmetode	30
4.3 - Intervjuprosessen	31
4.3.1 - Rekruttering	31
4.3.2 - Det endelige utvalget	32
4.3.3 - Gjennomføringen av intervjuene	33
4.4 - Bearbeiding av datamateriale	37
4.4.1 - Forholdet mellom teori og empiri	37
Kapittel 5 - Hovedtemaer i analysen	39
5.1 - Fagforeningen som interessegruppe	39
5.1.2 - Arbeidernes interesser	40
5.2 - Interessefellesskap som forhandlingskort	42
5.3 - Betingelser for utviklingen av et arbeiderfellesskap	43
5.4 - Bemanningsselskapene	44

5.4.1 - Distanse mellom vikarer og faste ansatte.....	45
5.4.2 - Hvem er vikarene?	46
5.4.3 - En tredje part i arbeidsrelasjonen.....	49
5.4.4 - Intensjonene bak det nye lovverket.....	52
Kapittel 6 - Diskusjon	54
6.1 - Fagbevegelsens makt	54
6.2 - Strategier og ulike tilnæringer til rekruttering	54
6.2.1 - Pragmatisk versus instrumentell rekruttering	54
6.2.2 - Rekruttering av vikarer i bemanningsfirma	56
6.3 - Ulike interessegrupper i bedriftene?	57
6.3.1 - To typer vikariat.....	57
6.3.2 - Fragmentering eller differensiering?.....	58
Kapittel 7 – Oppsummering og avslutning	60
7.1 – Fagbevegelsen opplever bemanningsbransjen som en utfordring.....	60
7.2 – Forslag til videre forskning	61
Litteraturliste	63
Vedlegg 1	67
Vedlegg 2	70
Vedlegg 3	73

Kapittel 1 - Innledning

1.1 - Organisering og et arbeidsliv i forandring

Det moderne norske arbeidslivet har, sammen med sine nordiske naboer, gjerne vært beskrevet som en arena for samarbeid og harmoni. Denne tilstanden blir som regel sporet tilbake til året 1935 og undertegnelsen av Hovedavtalen, som ofte omtales som “det norske arbeidslivets grunnlov”. Avtalen dannet rammeverket for hvordan arbeidslivet skulle utformes, med arbeidsgiverne, arbeidstakerne og staten som deltakende parter.

Undertegnelsen konsoliderte hver av partenes legitime rolle i denne prosessen, og betegnes som starten på “trepartssamarbeidet”. Hendelsen anses for å være et paradigmeskifte der stabilitet og samarbeid avløste flere tiår med konflikt og uroligheter. I de siste tiårene har det fra mange ulike faktorer blitt pekt på som trusler for den norske arbeidslivsmodellen. En mer internasjonal markedsorientering, nye føringer i arbeidslivspolitikken og nye næringer som vokser på bekostning av de tradisjonelle har ført til at arbeidslivet ikke lenger ser slik ut som det gjorde i tiden rundt hovedavtalens undertegnelse. Arbeidstakernes situasjon, både individuelt og som kollektiv, har dermed møtt nye utfordringer. I denne oppgaven skal jeg særlig ta for meg en slik utfordring, nemlig bemanningsbyråenes inntreden i mange norske bedrifter. Spørsmålet jeg stiller er hvilken betydning det har fått for fagbevegelsens makt og innflytelse i relasjon til arbeidsgiver.

1.2 - Problemstilling

I denne oppgaven ønsker jeg altså å utforske relasjonene i norske arbeidslivet. Mer spesifikt vil jeg forstå og analysere arbeidslivet som en maktarena, med fokus på arbeidstakerne og fagbevegelsens makt og posisjon overfor arbeidsgiversiden, og jeg vil gjøre det gjennom å utforske hvordan fagforeninger forholder seg til en av de store endringene i norsk arbeidsliv de senere årene, nemlig bemanningsbyråenes inntreden i arbeidslivet. Min hovedinteresse er knyttet til hvordan representanter fra fagbevegelsen opplever at bemanningsbransjen har påvirket deres evne til å tilegne seg og utøve makt i arbeidslivsspørsmål. Jeg har formulert problemstillingen på følgende måte:

Problemstilling

- *Hvordan erfarer fagbevegelsen at bemanningsbransjen påvirker deres posisjon som maktutøver i det norske arbeidslivet?*

1.3 - Bakgrunn for problemstilling

1.3.1 - Den norske modellen blir til

I kjølvannet av den industrielle revolusjon vokste nye relasjoner i arbeidslivet frem. Arbeid ble i større grad enn tidligere en vare som kunne kjøpes og selges, og resulterte i dannelsen av et eget arbeidsmarked (Pryser 1999: 74-80, 181-192). Det var i kjølvannet av denne utviklingen at det organiserte arbeidslivet gradvis vokste fram. Rollen som kjøper eller selger av arbeid dannet grunnlaget for interessefellesskap mellom deltakerne. Selgerne av arbeidskraft, altså arbeidstakerne, fant solidaritet deres felles utfordringer og styrke i det å stå sammen for å imøtekomme disse. På den andre siden dannet arbeidsgiverne egne organisasjoner på basisen av at de var kjøperne av arbeid (Bjørnson 2003: 45-108)

Forholdet mellom partene i det organiserte arbeidslivet har siden dannelsen variert og tatt mange ulike former. I den formative fasen var det særlig innenfor industrisektoren at organisering var utbredt. Historiker Knut Kjeldstadli påpeker at fabrikkene var utformet på et vis som gjorde at skillet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver svært synlig. (Kjeldstadli 2005: 141-143). Store mengder arbeidere var gjerne samlet sammen på ett område. Det var dermed lett for dem å komme i kontakt med hverandre og skape en felles forståelse av deres situasjon som arbeidstakere. Arbeidet man utførte og posisjonen en hadde overfor arbeidsgiver dannet grunnlaget for at individuell identitet ble erstattet med oppfatningen av seg selv som en del av et større kollektiv. (Kjeldstadli 2005)

Forholdet mellom organisasjonene til arbeidsgiverne og arbeidstakerne var i tiårene før hovedavtalen preget av konflikter og gjensidig fiendtliggjøring av den andre parten. Etterhvert som organisasjonene vokste i størrelse, økte evnen til å utøve makt tilsvarende. Den mest effektive måten å gjøre dette på var å stoppe opp arbeidet og dermed også inntektsgrunnlaget for begge partene. Et større organisasjonsapparat muliggjorde en mer omfattende mobilisering og utøvde dermed også større skade mot den andre parten. Det kraftigste eksempelet på en slik konflikt var det såkalte Menstadslaget i 1931, hvor flere titusener av arbeidere ble utestengt fra arbeidsplassen, og hvor arbeidere endte opp i sammenstøt med militær- og politistyrker (Dørum 2019). Slike sammenstøt og de omfattende skadene de la bak seg resulterte i et økende ønske om kompromiss og fred mellom partene. Hovedavtalen var et resultat av dette ønsket (Bjørnson 2003: 88-108).

1.3.2 - Den norske modellen i “det nye arbeidslivet”

Mye har imidlertid skjedd i det norske arbeidslivet siden undertegnelsen av Hovedavtalen. Arbeidslivet er i dag strukturert på en annen måte enn for et par generasjoner siden. I dag er foretakene gjerne mindre, spesialiserte bedrifter som periodevis jobber sammen med andre lignende enheter. En av de tydeligste markørene på dette er i sysselsettingen. Eksempelvis har andelen kvinner i arbeid økt betraktelig i perioden, og andelen kvinner og menn i arbeid har nærmet seg hverandre. I tillegg har norsk økonomi og arbeidsmarked blitt åpnet mot det internasjonale markedet i en betydelig grad. Parallelt med, og ofte som en konsekvens av, denne utviklingen har den norske næringsstrukturen forandret seg betraktelig. Andelen av ansatte innenfor eksempelvis industri, bergverk og bygg har siden i løpet av perioden gått kraftig ned (SSB 1994). Majoriteten av norske arbeidstakere er i dag sysselsatt innenfor ulike former for tjenesteyting (Dølvik m.fl. 2014: 60-61) En betydelig andel av jobbene innenfor disse yrkene stiller krav om høy, formell kompetanse. Virkningen har dermed vært at kravet om utdanning i arbeidslivet har skutt i været sammenlignet med midten av 1950-tallet, og skolegang har blitt et tilsvarende viktig kriterium for å kunne være attraktiv på arbeidsmarkedet.

Samtidig har arbeidsforholdene blitt mer flyktige enn det tidligere var. Der det før var vanligere at arbeidstakere levde ut yrkeskarrieren sin på en eller to arbeidsplasser, krever mange yrker i dag at man er forberedt på å flytte på seg etter behov (Salomon 2000). De store driftsenhetene hvor hundrevis av arbeidere var samlet på en plass har blitt erstattet av mindre, spesialiserte bedrifter. Utviklingen i det norske arbeidslivet de siste tiårene har hatt betydning for det organiserte arbeidslivet. Det har blitt pekt på at balansen i det norske arbeidslivet har blitt utfordret av denne prosessen. Anne Mette Ødegård ved Fafo viser til at organisasjonsgraden blant arbeidstakere de siste tiårene, med unntak av Island, har falt over hele nordn. Samtidig har den økt blant arbeidsgivere i den samme perioden (Ødegaard 2014) Engelstad peker på fleksibilitet, nyskaping og “livslang læring” som kjernebegreper i det han kjenner som “den nye modellen”, der stabilitet og forutsigbarhet tilhører det gamle. Det er forventet at arbeidstakerne skal være i stand til å omvende og tilpasse seg nye rammer og oppgaver. Arbeidstakerens medvirkning på arbeidsplassen skjer i kraft av rollen vedkommende har som individ, og ikke ut fra tilhørigheten i et kollektiv (Engelstad 2003: 285-286).

1.3.3 - Bemanningsbransjen som et svar på behovet for fleksibilitet

Richard Sennett (2014) har skrevet om hvilken betydning utviklingen i arbeidslivet de siste 40 årene har hatt for arbeidstakernes hverdag. Der arbeidslivet før baserte seg på rutine, søker det i dag fleksibilitet. Fremfor å bruke et helt arbeidsliv på å dyrke et håndverk på bedriften, skal arbeidstakeren i dag være i stand til å ta fatt på nye oppgaver og lære og tilpasse seg over kortere perioder. Resultatet er at arbeidsgiverne søker arbeidskraft som på mange måter fremstår som en direkte motsetning til tidligere (2014: 40-78). Salomon påpeker at økt fleksibilitet også er noe som er ønsket hos mange arbeidstakere, og at antakelsen er at dagens generasjon er mer skolert, globalt orientert og generelt sett mer rastløs enn tidligere (Salomon 2000).

Bemanningsbransjen er et av mange nye tilskudd i arbeidslivet. Deler av fagbevegelsen har i mange år vært misfornøyde med bransjens vekst, tilstedeværelse og virkemåte i næringslivet. Lederen i Fellesforbundet uttalte sågar at *Bemanningsbransjen i sin nåværende form er i ferd med å ødelegge fundamentet for et godt organisert arbeidsliv* (Frifagbevegelse 2019).

Samtidig peker andre på at bransjen er med på å sikre at personer utenfor arbeidslivet får seg jobb og gir norske bedrifter en fleksibilitet som gjør dem konkurransedyktige. Fagsjef for NHOs avdeling for innleie forteller at *de fleste som arbeider i bransjen oppleves kontraktene som gode ettersom de gir fleksibilitet og frihet for den ansatte* og beskriver bransjen som et *et supplement til det norske arbeidslivet* (E24 2018).

1.4 - Akademisk kontekst - industrial relations og maktforskning

Arbeidsliv har lenge vært et sentralt fokusområde innenfor norsk og internasjonal forskning. Den egalitære “nordiske modellen” har samtidig vært et viktig tema i diskusjoner rundt organiseringen av næringsliv og arbeidsmarkedet (Dølvik m.fl. 2014:7-8). Denne oppgaven fokuserer på et spesifikt område innenfor arbeidsliv, nemlig arbeidsrelasjoner. Det norske *trepartssamarbeidet* er som regel gjenkjent som en av de viktigste bærebjelkene i det norske arbeidslivet, og er selve gullstandarden for å forklare norske arbeidsrelasjoner. Internasjonalt blir arbeidsrelasjoner gjerne koblet til tradisjonen *industrial relations* (IR). Korsnes (2003) påpeker imidlertid at det til tross for temaets sentrale stilling innenfor norsk samfunnsfagsforskning, paradoksalt nok ikke finnes noe veletablert norsk begrep på fagområdet. Han peker også på at IR fremfor å være et akademisk område i selv heller har blitt integrert inn i andre rådende fagdisipliner. Av den grunn har IR-forskning tatt mange ulike former opp gjennom årene, hvor en rekke ulike perspektiver og modeller har blitt

anvendt i forklaringene (Korsnes 2003: 18-24) Det at IR dermed har vært et “krysspunkt” mellom mange ulike fagfelt pekes på som en forklaring på at området har blitt kritisert for å være noe ufokusert. Falkum (2008) peker på at selv om IR-forskningen tar opp tema som makt og interessekonflikter, er dette noe som omtales “langt mer implisitt enn eksplisitt i forskningen”(2008: 118). Altså er slike fenomener mer underforstått enn noe man går i dybden på. Uten at jeg kan påstå å ha fullstendig oversikt, har jeg underveis i arbeidet kommet over få undersøkelser rundt arbeidslivsrelasjoner som er basert på dyptgående teoretiske maktanalyser. I denne undersøkelsen vil jeg basert på fortellinger fra fagbevegelsen gjøre en slik analyse av maktbalansen som eksisterer i relasjonene mellom arbeidsgiver og fagforening, hvordan denne makten fungerer og hva som påvirker den. Det teoretiske begrepsapparatet jeg baserer meg dreier seg rundt Webers maktdefinisjon, Dahrendorfs begrepsapparat for å illustrere interessefelleskap og Blaus bytteteori for å illustrere maktbalanse og dens virkemåte.

1.5 – Struktur i oppgaven

Utgangspunktet mitt for denne oppgaven har vært å undersøke hvordan fagbevegelsen opplever at bemanningsbransjen påvirker deres evne til maktutøvelse i det norske arbeidslivet. For å gjøre dette, har jeg delt inn undersøkelsen i to deler. Først tar jeg for meg det norske arbeidslivet som en arena for makt mellom aktørene som deltar der i et historisk og teoretisk perspektiv. Her beskrives arbeidet og rollefordelingen ut fra et markedsperspektiv, hvor aktørene deltar som kjøpere og selgere av tjenester. Dette grunnlaget anvender jeg, etter gjennomgangen av metodiske valg og gjennomførelse, videre når jeg går til analysen av det empiriske materialet som er samlet inn. Denne analysen er delt inn i to kapitler, hvor det ene tar for seg informantenes fortellinger mens det andre er en diskusjon av ulike funn i lys av det teoretiske rammeverket. Til slutt vil jeg konkludere funnene mine.

I Kapittel 2 rammer jeg inn oppgavens tema i en historisk kontekst, mens jeg i kapittel 3 presenterer teoretiske bidrag jeg finner sentrale. I kapittel 4 går jeg gjennom metodiske betraktninger og framgangsmåten som er blitt anvendt rundt datainnsamlingen. Kapittel 5 presenterer og redegjør for hovedtemaene fra intervjuene, mens kapittel 6 diskuterer ulike funn og konsepter i lys av teori og empiri. Til slutt gjør jeg en oppsummering i kapittel 7.

Kapittel 2 – Historisk kontekst

2.1 Arbeidet som handelsvare

For å kunne diskutere denne undersøkelsens problemstilling, er det først nødvendig å redegjøre for ulike aktører og mekanismer som ligger til grunn for hvordan det norske arbeidslivet organisert. Dette kapittelet vil beskrive ulike faser som det moderne norske arbeidslivet har gjennomgått siden den industrielle revolusjon, og hvilken rolle det organiserte arbeidslivet historiske sett har hatt i denne prosessen. Her vil det bli gjort rede for hvordan det moderne arbeidslivet vokste og ble formet rundt et arbeidsmarked, og hvordan forholdet mellom partene kom til å dreie seg rundt kontroll om avkastningen fra produksjonen. Deretter vil det bli argumentert for hvordan Hovedavtalen resulterte i at forholdet mellom partene i arbeidslivet gikk fra å være preget av konflikt til å basere seg på kompromiss. Hensikten med dette er å forklare at arbeid som en handelsvare er et moderne fenomen, og at den praktiske årsaken til at fagforeningenes oppstod var for å være et verktøy som ble anvendt for å manipulere tilbud og etterspørsel på dette markedet.

2.1.1 - Arbeidsforholdene rasjonaliseres

Ved inngangen til det 19. århundret fungerte det norske nærings- og arbeidslivet som et system av stratifiserte grupperinger kalt stender (Pryser 1999: 19-29). Stand bestemte rettigheter og privilegier og fungerte som juridiske og sosiale rammeverk i samfunnet. Dette systemet var helt sentralt i den økonomiske sfæren, i spørsmål rundt produksjon og eierskap. Spesialiserte yrkesgrupper dannet laug hvor smeder, skomakere, skreddere o.l. hadde lovfestet enerett på å tilby håndverkstjenester. Bøndene hadde odelslover som sikret at jord og gårdsbruk gikk i arv og holdt seg innenfor familien gjennom generasjonene. All handel var forbeholdt byene. Dette systemet blir kalt *merkantilisme* (Pryser 1999: 19-22). Den merkantilistiske organiseringen av produksjonen gjorde at arbeidslivsrelasjonene var sammensatt av strenge, vertikale hierarki. Det var mange som falt utenfor de privilegerte stendene og var dermed prisgitt velviljen til håndverkerne, skipsrederne og storbøndene for å kunne ha et levebrød. Dette medførte at de som satt på toppen av hierarkiet hadde mye makt til å bestemme over de som var underlagt deres autoritet. Samtidig rådet det en forestilling om at dette forholdet innebar visse forpliktelser. De som søkte arbeid skulle være trofast mot sin "herre". Til gjengjeld skulle håndverksmesteren eller storbonden sørge for velferden til de som var tilsatt hos seg. Det var for eksempel vanlig at svenner og husmenn bodde sammen med eller på området til de dem jobbet hos og var en del av gårdsfellesskapet eller

husholdningen. Et slikt arbeidsfelleskap blir i dag kjennetegnet som *paternalisme* (Pryser 1999: 26-28, Bjørnson 2003: 45-48). En kan forestille seg tradisjonell familie, hvor et overhode tar avgjørelser, men også har forsørgeransvar for de andre medlemmene. Paternalismen var dermed et system som dannet og baserte seg på de personlige båndene mellom arbeidstakerne og arbeidsgiverne.

Gjennom den første halvdel av det 19. århundret, gikk Norge sakte men sikkert over til å bli et land med moderne industriproduksjon (Pryser 1999: 156-180). Nye idealer, som allerede i 1814 var forfattet og stadfestet i Norges grunnlov, begynte å gjøre seg praktisk gjeldende i samfunnet (Pryser: 211-218). Et av Idealene var at familiebakgrunn ikke skulle ha noen betydning for den enkeltes posisjon i samfunnet. Alle skulle ha muligheten til sosial mobilitet oppover i samfunnet. Nye markeder preget av store investeringer, teknologisk utvikling og fremveksten av industri krevde en fri flyt av arbeidskraft i en helt annen skala enn det som hadde vært vanlig tidligere, og la det praktiske forutsetninger som underbygget disse idealene (Levin m.fl 2012: 37). Prosessen gikk i stor grad ut på å bygge ut infrastruktur og liberalisere lovverket slik at industrien kunne få fotfeste i norsk næringsliv. Den sistnevnte faktoren innebar å fjerne og deregulere flere næringer. Samtidig skulle tilbud og etterspørsel styre produksjon og konsum. Resultatet av denne prosessen var at det merkantilistiske systemet sakte, men sikkert ble faset. Alle skulle på lik linje kunne delta på markedet slik de ønsket. Hierarkiene i samfunnet forsvant imidlertid ikke med merkantilismen, men de skiftet form. Det var ikke lenger stand som avgjorde hvor man stod i samfunnet, men økonomisk kapital. Dette er perioden hvor Norges økonomi ble til en *markedsøkonomi*, og blir gjerne gjenkjent i som “det store hamskiftet” (Pryser 1999: 180-192).

I takt med at merkantilismen gradvis ble visket ut, forsvant også de paternalistiske holdningene vekk fra arbeidslivet. Det ble også gjort krav om at arbeidslivsrelasjonene skulle bestemmes etter markedsmekanismene. Personlige bånd skulle ikke bestemme og ansvarliggjøre aktørene i arbeidslivet overfor hverandre. I stedet skulle betingelsene i arbeidslivet defineres etter kontraktsfestede vilkår som ble inngått mellom to personer. Ingenting annet skulle stå i veien for dette (Bjørnson 2003: 45). Dette fikk store konsekvenser for oppbyggingen av arbeidslivet. For arbeidsgiveren ga det større frihet til å styre størrelsen og sammensetningen av arbeidsstokken. Det personlige ansvaret vedkommende tidligere hadde hatt til de ansattes velferd forsvant, med unntak av de ordninger som var definert i kontrakten dem i mellom. For arbeiderne oppløste dette sikkerhetsnett de tidligere hadde

basert seg på. Samtidig forsvant forventningene til at de skulle være lojale til arbeidsgiveren ut over arbeidet de var ansatt for å gjøre. En annen viktig faktor var dessuten at den ansatte ble friere til å forhandle lønnsvilkår enn tidligere. Under paternalismen kunne arbeidsgiveren nærmest sette lønn etter eget skjønn. Kort oppsummert representerte overgangen fra merkantilismen til en markedsbasert økonomi en rasjonalisering av arbeidslivet. Tradisjonelle holdninger basert på stabile, personlige bånd måtte gradvis vike for kontraktsforhandlinger og en orientering mot økonomisk vekst. Det er i denne overgangen at vi for alvor kan begynne å omtale det norske arbeidslivet som et *arbeidsmarked*.

2.2 - Dannelsen av det organiserte arbeidslivet

Hvilken betydning hadde utviklingen av et arbeidsmarked for arbeidsfolk? Historiker Tore Pryser siterer kollegaen Knut Mykland i sin beskrivelse av forholdene i Trondheim i denne perioden slik; «[...] arbeiderne hadde tatt det første skrittet ut av den svarte fattigdommen. Avstanden mellom samfunnsgruppene var blitt mindre enn før. Veien oppover i samfunnet var blitt lettere» (Pryser 1999: 74). Han følger videre opp med å presisere at denne beskrivelsen av arbeidernes mobilitet er overdreven. Den allmenne oppfatningen er nok heller at mange arbeidere slet med å få endene til å møtes på arbeidsmarkedet. Levin m.fl. støtter denne forestillingen ved å poengtere at relasjonen i mellom den enkelte arbeidsgiver og arbeidstaker aldri kan beskrives som likeverdig eller balansert (Levin m.fl. 2012: 37). Barnearbeid og andre former for grov utnyttelse og misbruk ble eksempelvis regulert så sent som i 1892. (Levin m.fl. 2012: 38) Stor tilgang på arbeidere kombinert med lave kompetansekrav gjorde at tilgangen på arbeidskraft gjerne var stor. Arbeiderne, som var avhengige av lønnet arbeid, underbød hverandre for å utføre det som ofte var utmattende og helsefarlig arbeid.

Disse forholdene la grobunn for oppfatningen om at arbeidsmarkedet favoriserte arbeidsgiversiden, og denne forståelsen fikk etter hvert stor oppslutning blant arbeidstakerne. Hver for seg stilte man svakt overfor sjefen. Bedriftseiere kunne derfor selv bestemme hva lønn og arbeidstid skulle være. Dersom én person ikke aksepterte dette, kunne man lett finne andre som var gjorde det. Som ansatt hadde man altså sjelden mye de skulle ha sagt når det kom til lønn og arbeidsvilkår. Arbeiderne innså dermed at så lenge hver av dem opererte som konkurrenter, ville det slå negativt ut for dem alle. Hvis de derimot samarbeidet og holdt tilbake arbeidskraften sin, ville arbeidstakerne selv stå fritt til å definere vilkårene overfor arbeidsgiveren. Det ga en mulighet for arbeidstakere til å manipulere tilbudet på arbeidskraft,

og dermed vippe markedsbalansen i egen favør. Slike samarbeid begynte etter hvert å organisere seg innad i ulike bransjer og faggrupper. De identifiserte deres felles interesser, og begynte på en koordinert måte å aksjonere for å få gjennomslag for disse. Slik ble de første fagforeningene til, og summen av foreningene blir gjenkjent som fagbevegelsen (Bjørnson 2003: 45-57).

Organisasjonene vokste både i antall og størrelse, og startet etter hvert å samarbeide på tvers av bransjer og bedrifter. Dette resulterte til slutt i at det ble dannet landsforbund, hvor organisasjoner fra hele landet ble samlet i en felles organisasjon. I 1899 ble Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon dannet. For å kunne håndtere en mer og mer samlet fagbevegelse, organiserte også arbeidsgiverne seg under felles foretak for å skape en motvekt. Norsk Arbeidsgiverforening ble dermed stiftet i 1900 som en respons på arbeidernes samling av en hovedorganisasjon. Disse organisasjonene går i dag under navnene LO (Landsorganisasjonen) og NHO (Næringslivets Hovedorganisasjon) (Bjørnson 2003: 55-57).

Fra starten av 1900-tallet var det mange sammenstøt mellom arbeidsgiverne og arbeiderne, og konfliktnivået var ofte høyt. Staten ble etter hvert en aktiv deltaker i disse spørsmålene, i en rolle som megler og håndhever av de to partene. Arbeiderpartiet hadde også blitt dannet i 1887, og utspilte rollen som arbeidernes politiske talerør. I løpet av de tre første tiårene av 1900-tallet opplevde det norske arbeidslivet flere reguleringer, lovendringer og avtaler som skulle sikre arbeiderne økonomisk sikkerhet og rettigheter på arbeidsplassen. Samtidig var staten heller ikke fremmed for å bruke fysisk makt for å stoppe protester, streiker og demonstrasjoner. På 1920-tallet ble det gjentatte ganger vedtatt lover som innskrenket arbeidernes muligheter til å protestere eller bruke press innenfor lovens rammer (Bjørnson 2003: 51-75) Arbeidstvistloven fra 1927 gjorde at det å delta eller medvirke i planlegging og støtte av en ulovlig streik ble straffedømt med bøter og/eller fengselsstraff. Det innebar også at det å støtte slike streiker økonomisk ble ansett som en straffbar handling. I tillegg ble det innført omvendt bevisbyrde i disse sakene. Altså var det opp til arbeiderne, ikke anklagerne, å bevise at de ikke støttet ulovlig streik. Disse og flere andre aspekter med lovverket gjorde at arbeiderbevegelsen omtalte dette som «de arbeiderfiendtlige lovene». (Bjørnson 2003: 93-94) Hva statens rolle i arbeidslivet var baserte seg som regel på hvem som hadde regjeringsmakt og hvordan deres politiske oppfatninger av området var.

2.2.1 - Samarbeid som kompromiss

Felles for pressmidlene som ble benyttet av arbeidsgiverne og arbeidstakerne var at de baserte seg på en form for gjensidig utmattelse. Begge partene var tilsvarende avhengige av avkastningen fra bedriftens produksjon. Ved å stå samlet kunne både ledelsen og de ansatte velge å legge ned denne produksjonen for å presse den andre parten til å føye seg for deres krav. Dette ville ramme begge parter like mye, ettersom dette stoppet deres felles inntektsgrunnlag. Ved å samarbeide med andre aktører med like interesser, kunne man hjelpe hverandre for å lette trykket fra det økonomiske tapet som stopp i produksjonen medførte. Kollektiv mobilisering blant arbeidere og bedriftseiere gjorde at begge parter ble bedre og bedre rustet til å holde ut i konfliktene (Bjørnson 2003: 55-57) .

Konfliktene i arbeidslivet tydeliggjorde samtidig området hvor både arbeidere og eier hadde felles interesser, nemlig i økende overskudd og avkastning. Siden av 1900-tallet hadde arbeidslivskonfliktene eskalert og frontene mellom partene i arbeidslivet hadde tiltatt i styrke, i kampen om hvordan avkastning skulle fordeles. Resultatet var at produksjonen ble skadelidende, og dette gikk i mot de felles interessene i arbeidslivet. Streik og lockout skadet den andre parten, men sørget også for å begrense den potensielle gevinsten som ble kjempet for. (Bjørnson: 56-57) Ved inngangen av 30-årene ble det etterhvert tydelig for en betydelig andel av arbeidere, bedriftseierne og statlige aktører at konfliktnivået i arbeidslivet hadde ikke kunne vedvare. Tiltak som streik og lockout var svært destruktive for bedriftenes vekst og påvirket avkastningen negativt. Dette gjorde også at den potensielle gevinsten ved å gjennomføre slike tiltak ble mindre enn hvis det rådet fred og produksjonen fikk gå kontinuerlig. For at dette skulle skje, måtte det først og fremst bli fred i arbeidslivet. Økonomiske nedgangstider og medfølgende arbeidsledighet gjorde at parter fra begge sider av det politiske spekteret begynte å tenke nytt. Betydelige politiske røster mente at kompromiss og samarbeid måtte erstatte stridighetene som hadde kjennetegnet tiåret før. Paal Berg fra Venstre var en av de mest toneangivende stemmene for dette, og nedsatte den såkalte «Arbeidsfredskomiteen» i 1930. Samtidig hadde denne filosofien etterhvert fått økt oppslutning innenfor arbeiderbevegelsen. (Bjørnson 2003: 91-93, 96) Dette førte til at Arbeiderpartiet utarbeidet en ny økonomisk plattform hvor vekst skulle være hovedmålet. Fokuset rettet seg mindre på fordelingen av godene enn tidligere, og mer mot produksjonseffektivitet. Dersom bedriftene produserte og solgte mer ville det gagne alle partene. På mange måter kan man tolke dette fokuset på felles interesser som et resultat av arbeidstakerne og -giverne hadde nådd et punkt hvor evnen til å presse den andre parten var

lik. Ingen av partene kunne overkjøre og utbytte den andre, og begge parter stilte til forhandlinger med et latent pressmiddel tilgjengelig (Bjørnson 2003: 96).

Etter flere tiår med konflikt og antagonisme, ble den første Hovedavtalen til i 1935, og ble ført i pennen av LO og NHO som parter. Avtalen formaliserte en gang for alle hvilke «spilleregler» som kunne benyttes av partene i arbeidslivet. Her ble fagbevegelsen anerkjent som en legitim aktør med egne rettigheter. I tillegg ble det innført en rekke vern for arbeiderne og behandlingen av dem på arbeidsplassen. Avtalen har i senere tid blitt oppdatert av senere hovedavtaler. Dannelsen av denne avtalen blir ofte sett på som selve stedet hvor det norske arbeidslivet ble en arena preget av samarbeid foran konflikt. Kaos på arbeidsplassen skulle hindres ved å sette ned formelle retningslinjer som begge parter kunne enes om. Av den grunn har hovedavtalen ofte fått tilnavnet «arbeidslivets grunnlov». At staten ble en viktig del av det «nye» arbeidslivet som skulle erstatte de konfliktfylte 1920-årene gjorde at denne modellen ble kalt «trepartssamarbeidet» (Bjørnson 2003: 97-99, Stugu 2015: 89-90)

2.3 - Hovedavtalen og etterkrigstiden

Arbeiderpartiet, med sitt nære samarbeid i fagbevegelsen, fikk for første gang regjeringsmakt under Johan Nygaardvold samme år som Hovedavtalen ble underskrevet. Ser man bort fra regjeringene som ble innsatt under okkupasjonstiden, kom partiet til å dominere norsk politikk i de tre tiårene. Etter krigen la partiet fram et forslag om en planøkonomisk modell for hvordan landet skulle styres i framtiden. Modellen omfattet blant annet ulike rådsforsamlinger hvor arbeidslivsorganisasjonene skulle innlemmes og få mulighet til å påvirke avgjørelser. Den praktiske utførelsen ble imidlertid en mye svakere utgave, og rådene som ble opprettet fikk en langt mer begrenset innvirkning på arbeidslivspolitikken (Heiret 2003: 113) Den norske økonomien under etterkrigstiden var likevel på langt vei sentralstyrt. Jan Heiret har kalt dynamikken mellom stat og arbeidslivsorganisasjonene for en “korporativ samfunnskontrakt”. Staten skulle være en balanserende aktør som sikret at økonomien vokste stabilt og kontrollert. Organisasjonene fikk ulike kanaler hvor de kunne påvirke utviklingen i arbeidslivet, samtidig som lønnsoppgjør i hovedsak ble avgjort i nemnd. Mottoet var «moderasjon i dag – velferd i morgen.» (Heiret 2003: 118) Selv om det finnes uenigheter om hvordan maktbalansen i dette forholdet var, er det stort sett enighet om at den korporative samfunnskontrakten holdt konfliktnivået stabilt lavt i årene etter krigen. Dette tyder på at det i hovedsak var bred oppslutning rundt politikken som ble ført.

Det var særlig i etterkrigstiden at fagbevegelsen og arbeidernes aktive rolle i driftsspørsmål ble stadfestet. Hovedavtalen fra 1935 satte rammen, eller «spillereglene», for hvordan samspillet mellom de ulike partene skulle fungere og arbeider- og eiersiden anerkjente hverandre som legitime og likeverdige parter i arbeidslivet (Engelstad m.fl. 2003: 219). Det ble også slått fast hvilke maktmidler som var ansett som legitime og hvordan mekanismene for konfliktløsning skulle fungere. Sikkerhet og forutsigbarhet har kjennetegnet denne perioden. Industrien gikk i bresjen for dette nye arbeidslivet. Utvinning og samlebandsproduksjon ble selve bærebjelken i samfunnsutviklingen. Den stabile industrikapitalismen blir gjerne kjennetegnet som *fordisme* etter bilfabrikanten Ford sin produksjonsmodell, som baserer seg på standardiserte varer som kan masseproduseres. Fordismen er gjerne forbundet med lange samleband omgitt av arbeidere som gjør enkle og spesialiserte oppgaver. Den storskala produksjonen gjør at hver enkelt vare synker i pris, som igjen åpner for at flere er i stand til å kjøpe varen. Dette skjer også ved at store fabrikker ansetter mange arbeidere og lønner dem for å kunne konsumere varene som blir produserte. Bedre lønn og lavere priser legger grunnlaget for massekonsum. Det er blitt hevdet at det var Fords produksjonsmodell som sørget for at privatbilismen eksploderte og ble noe vanlige arbeidstakere kunne ta del i. (Ritzer 2014: 304-305, Kjeldstadli 2005: 215-216) Dette er også en produksjonsmåte som baserer seg på en jevn tilgang til arbeidskraft, og hvor det lønner seg at arbeiderne har et visst velferdsnivå. I kjølvannet av fordismens introduksjon vokste det på nytt frem et annet forhold mellom eier og ansatt. Framfor å se på ansatte som en bruksvare, ble normen heller å beholde på sine ansatte og den kompetansen de bar på. For de ansatte selv ble det vanlig å se på bedriften som et sted hvor man kunne leve ut en yrkeskarriere.

Kort oppsummert gjorde disse rammene fra hovedavtalen det mulig å samarbeide, i den graden partene nå var enige om å nå et mål som var felles. Hvordan dette målet ble oppnådd var videre noe som man kunne diskutere og løse via midlene som var definert i avtalen. Slik ble spenninger og uenigheter kanalisert inn i ulike organ som kunne ordne opp før det fikk en ødeleggende virkning for produksjonen. Sosialhistoriker Knut Kjeldstadli karakteriserer denne tilstanden som den “sosialdemokratiske orden”, og beskriver den som “et form for kompromiss, en maktbalanse, der eiersida nok stod sterkest, men begge sider ga og tok noe. Og staten gav en ramme, både ved å regulere arbeidslivet og ved å disponere store deler av produksjonsresultatet til en velferdsstat.” (Kjeldstadli 2005: 216) Denne beskrivelsen inkluderer et sentralt poeng som ikke kommer like godt fram i begrep som

“trepartssamarbeid”; at forholdet mellom de tre partene fortsatt er et maktforhold. Dette maktforholdet ble fungerende på alle plan i arbeidslivet, både fra topp til bunn. Sentralt ble representantene fra de ulike arbeidslivsorganisasjonene i stand til å kommunisere, forhandle og samarbeide om å legge føringer for utviklingen i arbeidslivet. Samtidig skulle klubb og ledelse i hver enkelt bedrift samhandle for å forme arbeidsforholdene lokalt. På den måten fikk arbeidstakerne legitime og synlige organ som kunne anvendes for å fremme og sikre deres interesser.

Den norske økonomien var i de 30 første årene etter den andre verdenskrigen preget av jevn vekst, som var en utvikling som samsvarte med de andre OECD-landene. Arbeidslivet var i denne perioden preget av et utbredt samarbeid mellom arbeidsgiver, arbeidstaker og stat. Målet var i bredt over definert som vekst og velferd for alle, hvor staten aktivt jobbet for at rammeverket i arbeidslivet skulle formes etter denne måloppnåelsen. (Stugu 2015: 164-166) Perioden er også omtalt som Arbeiderpartiets storhetstid, ettersom partiet hadde sammenhengende regjeringsmakt mellom 1945-1965. Partiet satt sågar med rent flertall i perioden 1945-1957 (SSB 1999a). Likevel presiserer historiker Ola Svein Stugu at de politiske hovedtrekkene ble videreført da opposisjonen kom til makten i 1965. Industrien var næringen som foran alle andre staket ut kursen for norsk økonomi og arbeidsliv. Som hovedavtalen hadde slått fast skulle den private eierretten i industrien respekteres, samtidig som arbeiderbevegelsen hadde sin naturlige rolle som partner i utviklingen innenfor sektoren. Staten var samtidig aktiv i industriutviklingen ved å benytte seg av virkemidler i form av subsidier, lån og skatteordninger. Industrien var dessuten med på å opprettholde den klassiske forestillingen om arbeidslivet som en todelt arena mellom arbeideren og bedrifteieren var deltakerne (Stugu: 168-170).

2.4 - Et nytt arbeidsliv

Veksten i det industrialiserte norske arbeidslivet kom imidlertid ikke til å vare for evig. På 1970- og 1980-tallet var industrien gjenstand for en utbredt omstilling. Et resultat av denne utviklingen var at den jevne økningen av arbeidsplasser innenfor sektoren ble snudd på hodet. I Norge opplevde man fra midten av 1970-tallet økende nedskjæringer innen industri (SSB 1995b). En del av dette kan forklares med internasjonal konkurranse. Enkelte bedrifter som ble flyttet til lavkostland og andre ble utkonkurrert av utenlandske produsenter. Den viktigste bakgrunnen for tilbakegangen av arbeidsplasser innenfor industrien har likevel blitt forklart med økende rasjonalisering og automatisering i bedriftene. Det gikk nemlig an å se lignende

trender i de fleste vestlige landene i perioden. Samtidig som arbeidsplassen forsvant, fortsatte dessuten både produksjon og avkastning å stige (Stugu 2015: 228-229). Mens dette foregikk vokste andre sektorer betydelig. Handels-, tjeneste- og offentlig sektor er noen av områdene hvor det dukket opp betydelige antall med nye jobber. Denne omstillingsprosessen var så stor at Stugu foreslår at der man fram til 1970-årene pratet om primær-, sekundær- og tertiærnæringer, burde man 1980-tallet og utover kanskje heller dele inn næringene som materiell-, symbol- og menneskebehandlere. Materiellbehandlere omfatter kort og godt både primær- og sekundærnæringene, altså alle bransjer som utvinner, produserer og raffinerer materialer og varer. Symbolbehandling omfatter informasjons- og kunnskapsyrker knyttet til for eksempel undervisning og datainnsamling. Menneskebehandling omfatter service-, helse- og tjenestebransjer (Stugu 2015: 231-232). Argumentasjonen for en slik inndeling er rett og slett at materialbehandling sysselsetter en minkende andel av den totale sysselsettingen, mens tertiære og andre, nye bransjer stadig vokser. Tilbakegangen i industriell sektor en reell betydning for fagbevegelsens tradisjonelle posisjon i det norske arbeidslivet. De viktige industriforbundene innenfor LO tapte terreng, og førte til at fem av dem i 1988 valgte å slå seg sammen til Fellesforbundet. Denne samlede oppslutningen til disse forbundene sank med en tredjedel fra 1970 til 1998 (Heiret 2003: 178) Samtidig dukket det opp en rekke forbund og hovedsammenslutninger som stod utenfor, og i noen tilfeller var direkte konkurrenter til, LO.

Utviklingen i arbeidslivet var preget av ideologiske og politiske teorier og tankesett som brøt med den tidlig så sterke sosialdemokratiske orden. Det tydeligste tegnet på dette foregikk i utlandet, hvor man i Storbritannia og USA fikk statsledere som la betydelig vekt på deregulering av arbeidslivet og markedet. Samtidig innførte England flere lover som begrenset arbeidernes tradisjonelle mekanismer og tiltak for å fremme interessene sine (Heiret 2003: 181, 192). Fleksibilitet, konkurranseutsetting og effektivisering ble sentrale kjernebegreper i det nye arbeidslivet. Tankesettet om et kollektivt samarbeid for felles velferd ble utfordret av et økt fokus på individuelle preferanser og friheter. (Heiret 2003: 193-195) Historiker Jan Heiret peker imidlertid på at det institusjonelle rammeverket i det norske arbeidslivet var preget av større kontinuitet enn forandring gjennom 1980- og 1990-tallet. (Heiret 2003: 178-179) Dette på tross av at Arbeiderpartiets lange tid i regjering i 1980-årene ble avløst av flere borgerlige regjeringer. De fleste arbeidstakerne var underlagt tariffavtale og organisasjonsgraden forholdt seg forholdsvis høy med 55% i 1998. Industrien fortsatte her å

være en særlig sterk tradisjonsbærer selv om den totale andelen sysselsatte innenfor sektoren hadde minket.

2.4.1 - Bemanningsbransjen

Bemanningsbransjens inntog på det norske arbeidsmarkedet har i så måte vært et svar på forandringene i arbeidslivet. Da bransjen ble avregulert i 2000 var hensikten å fylle et økende behov for fleksibilitet på arbeidsmarkedet. Arbeidstilsynet definerer utleien bemanningsforetak driften sin på slik: *Utleid arbeidskraft er utleide arbeidstakere ansatt hos utleier, men som står under oppdragsgivers eller innleiers ledelse* (Arbeidstilsynet 2019). Altså er bemanningsbransjen basert på at en bedrift ansetter arbeidstakere som deretter leies ut til en tredje bedrift. Arbeidstakerne ansettes dermed i en bedrift, og utfører arbeid i en annen. Resultatet er at ansettelsesforholdet har tre parter: arbeidstaker, arbeidsgiver og klienten som leier inn arbeidskraften. Før dereguleringen fant sted ved millenniumsskiftet hadde bransjen vært forbudt i de fleste sektorer, med unntak av utvalgte kontoryrker. Bruk av vikarer var tillatt dersom de var ansatt under bedriften direkte. Etter lovendringen ble utleie av alle typer arbeidskraft tillatt. Ved å tillate at en tredjepart kunne ta hånd om vikariatene åpnet det for en spesialisering innenfor områdene. Dermed ble det enklere å dekke akutte behov for arbeidskraft som dukket opp innenfor de ulike sektorene (Regjeringen 2018a) Lovendringen i 2000 førte ikke med seg noen umiddelbar utvikling på arbeidsmarkedet, og nominelle ansettelsesforhold fortsatte i flere år å være normen.

Nergaard m.fl. (2011) fastslår en rekke utviklingstrekk innenfor bemanningsbransjen i perioden 2000-2011, både når det gjelder omfang og sektorer. Mellom 2004 og 2008 vokste bruken av innleie fra bemanningsforetak imidlertid betydelig. Bruken har særlig vært utbredt innenfor bygg og anlegg, industri, helse og omsorg og etter hvert også innenfor utdanning. Vikarene er gjerne mye yngre enn den norske arbeidsstokken i sin helhet, og rundt halvparten har innvandrerbakgrunn. Lengden på hver leiekontrakt kan variere mellom å være en arbeidsdag, til ytterpunkt på over et år. Noen steder brukes bemanning for å dekke korte sykefravær, mens det andre steder dekker stillinger permanent på bakgrunn av mangel på annen arbeidskraft. Ofte brukes argumentet om ønsket numerisk fleksibilitet, altså at bedriften har et varierende behov for arbeidskraft, for å legitimere bruken av bemanningsfirma. Det oppgis at det er en klar tendens til at store bemanningsbedrifter opererer med arbeidskontrakter som gir fast ansettelse uten garantilønn. Vikarer med slike stillinger får

betalt under oppdrag, og ikke ellers. Det slås fast at bemanningsfirmaene har høy organisasjonsgrad på arbeidsgiversiden og lav organisasjonsgrad på arbeidstakersiden. (Nergaard 2011: 167-169). I 2018 ble det slått fast at lovverket rundt innleie av arbeidskraft fra bemanningsfirma skulle forandres. Hovedelementene fra denne lovendringen er definisjonen av hva fast ansettelse i arbeidsmiljøloven innebærer, en tydeliggjøring av plikten til informasjon om arbeidstid i arbeidsavtalen og en begrensning i adgang til innleie fra bemanningsforetak (Arbeidstilsynet 2018). Disse endringene trådte i kraft 1. januar 2019, med inklusive overgangsbestemmelser.

Kapittel 3 – Teoretiske ressurser

I dette kapittelet er formålet å redegjøre for det teoretiske rammeverket som blir benyttet i resten av undersøkelsen. For å gjennomføre en maktanalyse er det først hensiktsmessig å klargjøre hva som faktisk ligger bak fenomenet makt. Dette er særlig nødvendig med tanke på at begrep som “interesser” og “makt” er begrep som er mye brukt i dagligtalen og dermed kan ha en rekke betydninger. For å oppnå en mest mulig konkret forståelse av fenomenet makt, vil jeg først klargjøre definisjonen jeg har valgt å benytte meg av. Her vil det bli argumentert for at to forutsetninger ligger til grunn for utøvelse av makt: At det finnes interesser som utøveren ønsker å realisere og at aktøren er i stand til å realisere disse interessene i praksis.

Dette blir definert som *interesser* og *realiseringsevne*. Deretter går resten av kapittelet med på å redegjøre for to teoretiske rammeverk som forklarer disse fenomenene hver for seg. Jeg vil først redegjøre for interessebegrepet i seg selv, for deretter å bruke Dahrendorfs teoretiske modell for å illustrere hvordan interesser er et sosialt fenomen og er et grunnlag for solidaritet og mobilisering. Etterpå vil jeg redegjøre for Blaus byttemodell for å illustrere hvilke mekanismer som ligger til grunn for at en aktør kan realisere sine interesser i konflikt med en annen aktør.

3.1 - Hva er makt?

Maktbegrepet er, som Gudmund Hernes påpeker det, *et av de vanligst brukte begrepene for å forstå sosialt liv*, men også *et av de vanskeligst definerbare begrep i den politiske sosiologi* (Hernes 1975: 15) I boken “Makt og avmakt - en begrepsanalyse” tar han for seg en rekke ulike perspektiver og egenskaper som illustrerer fenomenets komplekse natur. Hernes starter begrepsanalysen ved å vise til en svært enkel maktdefinisjon: *Evnen til å realisere sine interesser*. For en bredere forståelse av begrepet kan man sammenligne denne definisjonen med Webers utbredte variant: *Ved makt vil vi her allment forstå et eller flere menneskers sjanse til å sette gjennom sin egen vilje i det sosiale samkvem, og det selv om andre deltakere i det kollektive liv skulle gjøre motstand.* (Weber 1971: 53) Vi ser at begge begrepene tar for seg to distinkte elementer ved maktbruk. Det ene er at det ligger en *vilje* eller motivasjon bak handlingen. Aktøren har et mål som en ønsker å oppnå ved å utøve makt. Bak alle former for maktutøvelse vil det ligge et ønske om måloppnåelse hos parten som står bak. En handling er først maktutøvelse dersom den påvirker et utfall til å være i favør av den aktøren eller gruppen som utfører den. Dette kalles *beslutningsaspektet* ved makt (Hernes 1975: 16). Det må ligge

en beslutning til grunn for handlingen, og utfallet må være annerledes enn det ville vært dersom handlingen ikke fant sted. De distinkte målene en aktør eller gruppe ønsker å oppnå vil i denne teksten være definert som *interesser*, etter Hernes definisjon.

Det andre elementet ved definisjonene ligger i den praktiske muligheten maktutøveren har til å oppnå målet sitt. Her poengterer Weber at dette også gjelder i tilfeller hvor ens egne interesser kommer i konflikt med andre og protester oppstår. Det illustrerer at maktutøvelse også eksisterer i relasjon til andre aktører med egne interesser. Ettersom det eksisterer makt i relasjoner, tar vi det for gitt at sosiale aktører kan ha ulike interesser som kan være i motsetning til hverandre. I disse tilfellene vil to eller flere aktører forsøke å realisere sine egne interesser på tross av de andres. Når en part oppnår målene sine på tross av en annen illustrerer det et annet poeng; at noen har større evne til å realisere interessene sine enn andre. Altså er denne evnen fordelt ulikt mellom aktører, som igjen viser at makt kan kvantifiseres. Dette gjenspeiles i tilfeller hvor to parter har ulike interesser, og bare en av dem klarer å realisere dem. Denne parten har mer makt, fordi vedkommende klarte å oppnå målene sine, der den andre mislyktes. Dette praktiske aspektet ved maktutøvelse kan kalles for utøverens *realiseringsevne*. Maktbegrepet som anvendes i denne undersøkelsen er altså, basert på Webers maktdefinisjon, definert som evnen til å realisere sine interesser, selv om andre aktører eller grupper gjør motstand. Som beskrevet består maktutøvelse av to grunnelementer. Først er det aktørens interesser, som motiverer handling. Deretter er det realiseringsevne, som omhandler aktørens praktiske muligheter for å realisere interessene sine.

3.2 - Objektive interesser

Makt er i denne undersøkelsen forstått som evnen til å realisere sine interesser. Forstår vi realisering som en handling, altså utøvelse, er interessen den bakenforliggende motivasjonen til denne handlingen. Dersom interesse ikke eksisterer, finnes det dermed ikke noe grunnlag for maktutøvelse. Har vi ingen interesse, har vi heller ingenting vi vil realisere. I likhet med maktbegrepet, er også denne drivkraften et omdiskutert fenomen. Interesser blir ofte i dagligtalen oppfattet og behandlet som et individuelt fenomen. Jeg, du, han eller hun ønsker å gjøre eller oppnå noe. Disse motivene er basert på en persons subjektive vurderinger og prioriteringer, som avhenger av deres egen individuelle situasjon. Hernes peker imidlertid på at man fra et sosiologisk perspektiv også kan snakke om objektive interesser. Dette perspektivet forklarer aktørers ønsker og motiver ut fra deres plassering i et større system. Interessene kommer altså ikke fra individets psykologiske og kognitive prosesser, men fra

eksterne sosiale forhold. Hernes peker på at både Marx og Weber beskrev interesser som *rasjonell adferd i en bestemt rolle*. Dette betyr at et gitt mål og ønsket om å oppnå dette kommer på bakgrunn av en situasjon man befinner seg i, og ikke en indre, psykologisk prosess (Hernes 1975: 34). Marx pekte på at en felles rolle som arbeidere gjorde at de hadde en felles interesse overfor sjefen deres, nemlig størrelsen på lønn. (Marx 1999: 76-80) Altså får aktører interesser tildelt eksternt i øyeblikket de trer inn i rollen som ansatt. Weber beskrev en lignende dynamikk hvor han forklarer at deltakelse på et marked gir objektive interesser via de standardiserte reglene som er innebygd i den økonomiske arenaen (Weber 1971: 51-60). Begge peker på ulike felt hvor spesifikke interesser og motsetninger er en innebygd del av systemet. For å kunne delta i feltet er aktørene derfor nødt til å forholde seg til reglene og dermed adaptere interessene som finnes der.

Ralf Dahrendorf (1959) tok også utgangspunkt i en form for objektive interesser i sitt arbeid. Tilnærmingen hans til disse gruppene er imidlertid av en mer generell karakter enn Marx og Weber. For å forstå denne tilnærmingen, må man først forstå Dahrendorfs samfunnsmodell. Dahrendorf beskriver samfunnet som en sammensetning av ulike posisjoner som fylt opp av sosiale aktører. Disse posisjonene er like mangfoldige som de ulike sosiale relasjonene som eksisterer i samfunnet. I arbeidslivet kan slike posisjoner være som ansatt eller sjef, mens det på skolen kan være mellom en lærer og en elev. I den mer private sfæren kan det være et barn eller en forelder. Posisjonene er i ulik grad forbundet til hverandre. En person kan være både sjef og forelder til en annen person. Samtidig kan vi fint se for oss at en vaskehjelp og en bonde ikke har noen som helst relasjon til hverandre. Et sentralt aspekt ved Dahrendorf er at han definerer relasjonen mellom de ulike posisjonene som en maktrelasjon. De er knyttet til hverandre i den grad den ene har makt over den andre over den andre. Dette er spesifisert som en posisjons *autoritet* over en annen. Den viktige forskjellen mellom autoritet og makt, slik det ble definert av Weber, er at mens makt eksisterer i en individuell relasjon, er autoritet uløselig knyttet til posisjonene i seg selv (Dahrendorf 1959: 176). Selv om begge fenomenene i sin utøvelse fungerer likt, er autoritet basert på legitimiteten i en posisjon. En person kan altså utøve autoritet overfor elev i øyeblikket vedkommende kler posisjonen som lærer. På samme måter forsvinner denne spesifikke autoriteten i øyeblikket personen skifter yrke.

Denne dynamikken legger grunnlaget for en modell for interesser. Posisjonene som samfunnet deles inn i er organisert som *imperativt koordinerte assosiasjoner* (Dahrendorf

1959: 167-168). Kort fortalt betyr dette rett og slett av bindeleddet mellom hver posisjon er den enes autoritet over den andre. Autoriteten er i seg selv det som knytter posisjonene sammen. Altså vil en gruppe alltid utøve eller underlegges autoriteten. Interesser er også et produkt av denne autoriteten. Fra et generelt ståsted vil gruppen som utøver autoritet ha interesse av å bevare de sosiale og strukturelle forholdene slik de er, ettersom det er de som innehar autoriteten. På samme måte vil det hos den underlagte gruppen eksistere en interesse for å minske eller motstå innflytelsen den er underlagt. (Dahrendorf 1959: 176) Autoriteten som er tilknyttet posisjonene skaper dermed grunnlaget for interesser som eksisterer utenfor individene selv. På denne måten mener Dahrendorf at det finnes objektive interesser. De eksisterer i strukturen i seg selv, ikke i aktørenes individuelle og psykologiske prosesser. De er knyttet til posisjonens plassering i en sosial struktur, og eksisterer uavhengig av aktørene som befinner seg i den. Denne dynamikken legger grunnlag for det Dahrendorf kaller *latente* og *manifeste interesser*. (Dahrendorf 1959: 173-179) Skillet mellom de to fenomenene er relativt enkel. Tar vi utgangspunkt i at interesser kan være tilknyttet posisjoner i seg selv, betyr det at aktørene i posisjonen har to muligheter. De kan gjøre de objektive interessene som eksisterer i posisjonen til sine egne, eller de kan la være. Så lenge de ikke er bevisste på, eller lar være å handle etter disse objektive interessene, er de latente. I øyeblikket aktørene bevisstgjøres på og stiller seg bak disse interessene er de manifeste. Ut fra Dahrendorfs modell vil interessene vil alltid eksistere så lenge posisjonen eksisterer, uavhengig av hvordan aktørene forholder seg til dem.

3.2.1 - Kvasi-, interesse- og konfliktgrupper

Ettersom det eksisterer interessekonflikter mellom posisjonene, finnes det også et grunnlag for konflikt, men det er ikke gitt at den oppstår. Dette vil avhenge av om autoriteten som utøves oppfattes som legitim. En sjef i en bedrift kan i kraft av sin posisjon be en ansatt om å utføre en rekke oppgaver for seg, og forvente at det blir etterfulgt. Så lenge den ansatte oppfatter autoriteten til sjefen sin som legitim, oppfatter begge partene det som selvsagt at ordren blir gjennomført. I øyeblikket legitimiteten forvitrer oppstår det også et grunnlag for at den ansatte protesterer på denne ordren. Her deler Dahrendorf aktørene inn i tre typer interessegrupper. Individene som befinner seg i posisjoner med tilsvarende interesser, tilhører *kvasi-grupper*. De har en plassering i strukturen med objektive interesser, men er verken organisert eller mobilisert rundt dem. Man kan omtale dette som en gruppe i den forstand at de er plassert i samme situasjon, uten at de nødvendigvis bevisst oppfatter seg som et fellesskap. Medlemmene av denne gruppen er selve rekrutteringsgrunnlaget for den neste

gruppen, nemlig *interessegruppen*. Interessegruppen har en felles organisering, bevisste medlemmer og felles mål (Dahrendorf 1959: 180). De oppfatter seg selv som et fellesskap, med rammer som skiller dem fra andre grupperinger. Det er ut av interessegrupper at *konfliktgrupper* oppstår, hvor grupperinger har identifisert interessene sine og mobilisert seg mot hverandre (Dahrendorf 1959: 179-182)

3.3 - Realiseringsevne - makt i bytteforhold

Når en aktør eller gruppe har definerte interesser, er neste steg å realisere interessene sine. Kravene som må oppfylles for å oppnå målet sitt avhenger av hvilke rammer handlingen foregår i. I et vakuum vil måloppnåelsen kun avhenge av aktørens individuelle ferdigheter. Vi kan for eksempel tenke oss at man ønsker å skaffe ved til peisen en kald vinterkveld. Måloppnåelsen avhenger dermed av tilgang på redskap og evnen til å komme seg til nærmeste tre og svinge øksen. Tilfører vi andre aktører inn i eksempelet vil måloppnåelsen fort kunne være avhengig av et spekter av eksterne faktorer. For eksempel kan skogen være eid av en annen person. Dermed vil det ikke lenger være tilstrekkelig på kunne hogge veden. Måloppnåelsen avhenger nå av tillatelsen fra en annen aktør. I mange tilfeller er realiseringen av en parts interesser avhengig av eller i konflikt med en annen interessegruppe. Det kan være fordi den andre kontrollerer eller står i veien for målet. Mellom disse to interessegruppene danner det seg et interesseforhold som Hernes illustrerer på denne måten: *[...] jo mer ens ønskemål er, jo mer makt har de som kan tilfredsstille dem. For når andre eier eller kontrollerer noe en ønsker, kan de stille betingelser for at en skal oppnå det en vil - en får som oftest ikke gratis eller uten vederlag.* (1975: 33)

Det er denne sosiale dynamikken Peter Blau (2003) tar utgangspunkt i når han forklarer makt som et fenomen som skapes i bytteforhold. I tilfeller hvor en aktør ønsker å oppnå et gode en annen part kontrollerer, må vedkommende tilby noe som er tilsvarende verdsatt hos den andre parten. Som Hernes påpeker danner dette et maktforhold, ettersom avhengigheten til den ene parten gjør at den andre parten står fritt til å diktere hva kostnaden for godet skal være.

For å få en dypere forståelse av denne dynamikken må vi først illustrere noen av forutsetningene for bytter. Blau legger til grunn at det eksisterer to normer i alle bytteforhold. Den første av dem er *resiprositet*. Det betyr enkelt og greit at en vare eller tjeneste utveksles med en annen. For at et bytte skal finne sted, må en ytelse alltid møtes med en annen. Den andre normen er forventningen om at byttet er rettferdig. Partene forventer å sitte igjen med

en noe som tilsvarer ytelsen man selv har overrakt den andre. En viktig forskjell på de to normene er at rettferdighet er langt mer kontekstbasert enn resiprositet. Hva som oppfattes som en rettferdig byttehandel vil alltid variere ut fra hvem som deltar i byttehandelen. Er også en av kjernene i Blaus analyse av maktforholdet mellom de som deltar i byttehandelen. Han viser at personen som har mest makt også får definisjonsmakt over hva som er rettferdig. Blau viser at makt i bytter skjer basert på fire kriterier (2003). Disse er i tur og orden *kapital, alternativer, evne/vilje til å bruke makt* og at *etterspørselen er konsekvent*.

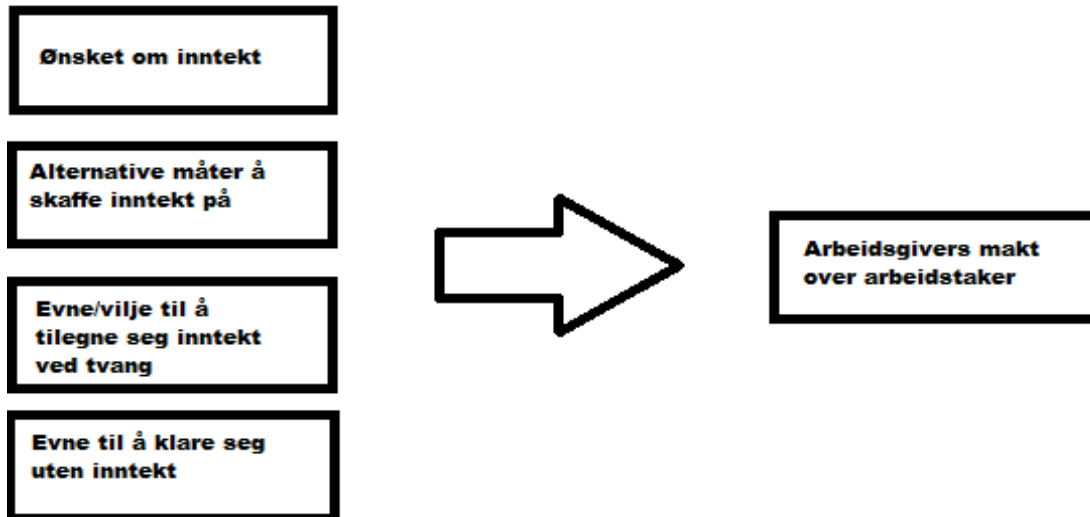
Kapitalen er selve godene eller tjenestene som utveksles. En viss kontroll over kapital er nødvendig forutsetning for å kunne delta i et bytte. Alternativer viser til andre tilgjengelige kilder til et ettertraktet gode. Dersom flere aktører tilbyr godet, vil det devaluere verdien. Det tredje kriteriet ligger i muligheten eller viljen til å tvinge til seg godet. Det siste kriteriet er at etterspørselen av godet som utveksles er stabilt. Makt i dette bytteforholdet kan måles etter disse fire forholdene. Dersom A etterspør et gode som er kontrollert av B, har B makt i den grad A:

1. Mangler et ettertraktet byttemiddel.
2. Mangler alternative kilder til godet.
3. Ikke har evnen til å skaffe seg godet uten å bytte det til seg.
4. Har et konstant et konstant behov for godet.

Denne modellen kan illustrere og forklare maktforholdet mellom partene i arbeidslivet, dersom man definerer relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver som et bytteforhold der kapitalen som utveksles er arbeidskraft mot lønn. For å forstå forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker ut fra et maktperspektiv, vil jeg basert på Blaus bytteteori illustrere dette forholdet med å sammenligne to ulike maktmodeller mot hverandre. Den ene tar utgangspunkt et individuelt bytteforhold mellom arbeidsgiver og den individuelle arbeidstaker. I det andre eksempelet brukes den samme modellen for å illustrere et sekundært forhold mellom arbeidsgiver og flere arbeidstakere. Dette er for å vise hvorfor dette maktforholdet forandrer seg med antall arbeidere som tilføres i relasjonen. Det er viktig å presisere at disse illustrasjonene er modeller som tar for seg forholdet i et vakuum. Subjektive holdninger og karakteristikk hos deltakerne og andre aktører og faktorer utenfor, slik som lovverk og håndhevere (tillitsvalgte, A-krim osv.) er derfor ikke gjeldende. Utgangspunktet er at begge parter er fullstendig avhengig av tjenesten den andre tilbyr, men at den med mest makt har definisjonsmakt på hvordan byttet skal se ut.

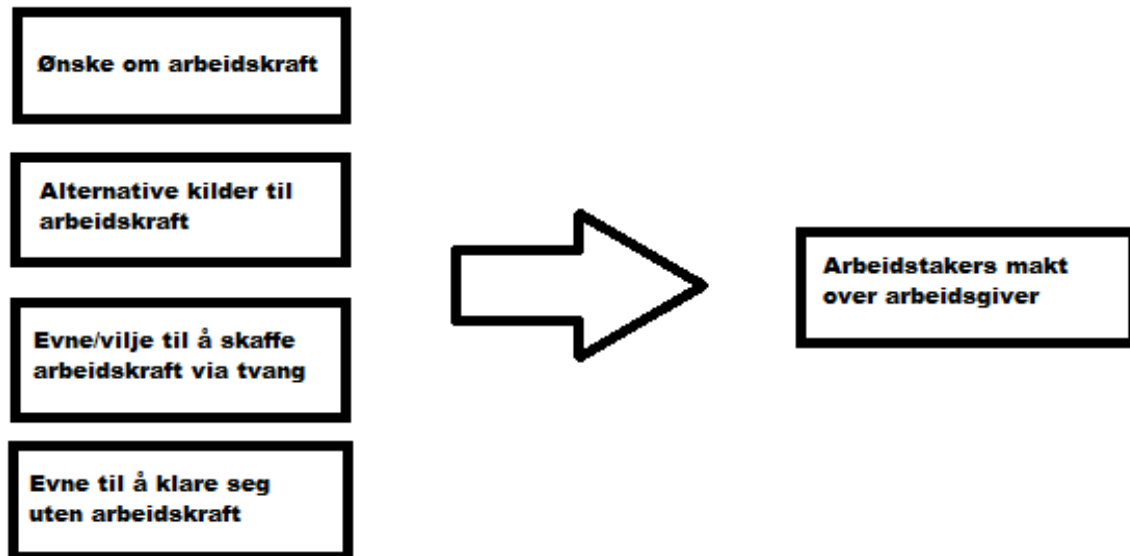
Fra Blaus fire kriterier for maktforhold har jeg valgt å illustrere bytteforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver slik:

Modell 1



Første kriterium blir dermed at arbeideren ønsker inntekten arbeidsgiver tilbyr. *Andre* kriterium viser til hvilke andre alternativer arbeideren har til å skaffe seg inntekt. *Tredje* kriterium ligger i hvilken mulighet arbeidstaker har til å og tilegne seg lønnen uten å arbeide. Blau presiserer at alle bytteforhold baserer seg på at partene faktisk *velger* å gjennomføre utvekslingen. (2003: 117) Dersom et bytte gjennomføres, innebærer det at deltakerne også har godtatt den eventuelle maktbalansen som eksisterer i byttet. Bytteforholdet er derfor avhengig av at begge parter godtar hverandres betingelser for handelen. Kriterium *fire* viser til i hvilken grad arbeidstaker kan klare seg uten inntekten vedkommende får fra arbeidstaker. En arbeidstaker med et sterkt behov for inntekt, med få alternative kilder til å skaffe seg dette, ute av stand til å tvinge det til seg og som i tillegg ikke har en buffer vedkommende kan klare seg på uten jobb, har svært liten evne til å bestemme eller påvirke arbeidsvilkår og lønn i kontraktsforhandlinger. Ser vi maktrelasjonen fra arbeidsgiverens perspektiv, blir modellen seende slik ut:

Modell 2



En arbeidsgiver med stort behov for arbeidskraft, tilgang på få arbeidere uten mulighet til å tvinge noen til å jobbe for seg og liten evne til å klare seg uten den ønskede arbeidskraften vil også være dårlig stilt i en kontraktsforhandling. Maktrelasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver baserer seg i bunn og grunn på hvem som er mest avhengig av den andres tjenester. I de gitte eksemplene tar man utgangspunkt i det er et behov til stede. Dersom partene overhodet ikke trenger den andres tjenester, vil de heller ikke delta på arbeidsmarkedet. Forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker dreier seg altså om forhandlingsmakt, hvor parten med det mest ettertraktede godet har mest makt. Jo mer avhengig arbeidstakeren er av inntekt, jo mer er vedkommende villig til å gå med på arbeidstakers betingelser for arbeidsforholdene. Det samme gjelder arbeidstakers avhengighet av arbeidskraft og -kompetanse. Denne balansen vil være definert etter hvilke alternative ruter hver av partene har til å oppnå det de trenger, evnen/viljen til å skaffe seg det uten å yte noe i gjengjeld (tvang) og ut fra hvilken grad partene kan klare seg uten tjenesten til den andre. Dersom vi da tar utgangspunkt i at arbeideren er avhengig av inntekt, har få alternative arbeidsplasser vedkommende kan jobbe på, verken vil eller kan tvinge arbeidsgiver til å gi inntekt (f. eks. utpressing eller lignende) og i tillegg er blakk, får arbeidsgiveren mye forhandlingsmakt over arbeidsgiver. Dette betyr i praksis at arbeidsgiveren står friere til å diktere forhold som lønn, arbeidstider o.l.

3.3.1 - Sekundære bytterelasjoner

Blau peker imidlertid på at bytterelasjoner kan utvides fra å være mellom individer til å utvides til større grupper. Dette legger grunnlaget for fenomenet han gjenkjenner som sekundære bytterelasjoner. Disse skapes når flere personer står et likt maktforhold til den samme aktøren. Så lenge hver av disse personene er isolerte fra hverandre, består hver forhold som individuelle bytterelasjoner. Dersom de derimot fysisk kommer sammen og er i stand til å kommunisere til hverandre, kan de sammen som gruppe enten velge å legitimere forholdet de har til den felles aktøren eller opponere mot den. Et viktig element med denne gruppedynamikken er at individene ved å spille av hverandre kan forsterke oppfattelsen av maktforholdet som legitimt eller illegitimt. Altså kan oppfattelsen av rettferdigheten i bytteforholdet bli forandret selv om selve betingelsene tilsynelatende ikke har forandret seg. To forhold ligger til grunn for dette. For det første kan misnøye dannes ved at man oppfatter det originale bytteforholdet som urettferdig, og dermed som et brudd på det normative grunnlaget for relasjonen. Arbeiderne kan overbevise hverandre om at lønns- eller arbeidsforholdene er for dårlige og at de egentlig er offer for utbytting. Overgangen fra individuelle til sekundære bytterelasjoner har i tillegg praktiske innvirkninger på forhandlingsmakten til arbeiderne. I tillegg kan sekundære grupperelasjoner forandre forhandlingsmakten i byttet. Hvis én arbeider stopper å arbeide har det begrenset skadeomfang for arbeidsgiver. Dersom alle arbeiderne i bedriften samtidig stopper å arbeide kan hele bedriften potensielt legges ned. Dette kan illustreres ved å ta utgangspunkt i modell "1" og "2". Arbeidsgiveren har kanskje alternativer til å fylle én ny stilling, men hundre er langt vanskeligere. Dersom tvang skulle være et alternativ, er det sannsynligvis vanskeligere å tvinge et større antall mennesker. Til slutt er det vanskeligere å klare seg uten arbeidskraft over lengre tid, fordi større deler av driften stopper opp. På den måten vil sekundære grupperelasjoner kunne påvirke forhandlingsmakten i en bytterelasjon både på et normativt og et praktisk nivå.

Tar vi utgangspunkt i arbeidernes side er muligheten dessuten større for å klare seg uten inntekt fra arbeidsgiver dersom de samler seg. Et eksempel på dette er dannelsen av *kampkasser*, hvor arbeiderne kontinuerlig bidrar med en pott penger som skal sikre at alle medlemmene får full lønn over lengre tid dersom det er behov for å bryte forholdet med arbeidsgiver. Effekten er to sider av samme sak; arbeidstakere i sekundære bytterelasjoner er mindre avhengig av inntekt fra arbeidsgiver enn i individuelle forhold. Dermed vil de få en sterkere maktrelasjon overfor arbeidsgiver, fordi de kan trekke seg fra byttet dersom det

bryter med normen om at transaksjonen skal være rettferdig. Dette gjør at arbeidsgiver potensielt blir mer avhengig av arbeidskraften enn arbeiderne blir av inntekt, og må derfor gå med på deres vilkår.

3.4 - Ulike veier til interessefellesskap og makt

Dahrendorf og Blau baserer begrepsapparatet sitt på to ulike akademiske tradisjoner.

Dahrendorfs *konfliktteori* må ses i sammenheng med *strukturfunksjonalismen*, hvor det teoretiske fokuset har vært på sosiale strukturer og hvilke funksjoner hver del av samfunnet har for helheten. (Ritzer 2014: 238-242) Et sentralt kjennetegn for denne tradisjonen har vært at analysen nesten utelukkende har tatt utgangspunkt i strukturene. Dahrendorfs arbeid tar et oppgjør med den harmoniske funksjonalismen, og forklarer samfunnet som en sammensetning av potensielle kamp og interessekonflikter. Samtidig har han beholdt det sterke fokuset på strukturer, og Dahrendorfs tilnærming har dermed vært kritisert for å miste individperspektivet i analysene sine. (Ritzer 2014: 266-267, 270-271) Blau på sin side har en helt annen tilnærming til den sosiale verden. Han tilhører tradisjonen sosial bytteteori, hvor man ser på relasjoner som noe som dannes og vedlikeholdes i en kontinuerlig lenke av bytter. For Blau er det mekanismene i byttene som er det sentrale fokusområdet.

Dahrendorf og Blaus begrepsapparat har dermed ulike tyngdepunkt i sine forklaringer av sosiale fenomen. Dette kan illustreres godt i analysen av interesser, interessefellesskap og makt. Dahrendorf peker på kollektive interesser som et strukturelt betinget fenomen, mens Blau viser interessefellesskap som individer som samles rundt deres felles umiddelbare interessene som andre. For Dahrendorf finnes interessene i de sosiale strukturene i seg selv, uavhengig av hvem individene som operer i strukturene er. Interesser er altså ikke noe individene i seg selv har, men noe som de påføres på dem av strukturene de befinner seg i. Fra Blaus begrepsapparat er interesser definert i bytteforholdet mellom to ulike aktører, og er dermed mer kontekstbasert ut fra hvem aktørene er og hva som forhandles.

Interessefellesskap dannes ved at flere aktører deltar i og påvirker balansen i bytteforholdet.

Interessefellesskap dannes ut fra dette perspektivet mer organisk og sporadisk enn fra Dahrendorfs strukturelle perspektiv.

De to måtene å forstå interessefellesskap på bidrar til et mer nyansert perspektiv på maktutøvelse. For Dahrendorf er også makt definert ut fra strukturene. Maktutøvelse baserer seg på legitimert autoritet. Autoritet baserer seg på en normativ oppfatning som deles av

aktøren som utøver den og aktøren den utøves mot. Bevisstgjøring og rekruttering til interessegrupper legger grunnlaget for en opposisjon til dette normative grunnlaget og legger dermed grunnlaget for konflikt. Blaus utgangspunkt er imidlertid at maktrelasjoner oppstår organisk i den kontinuerlige dannelsen og oppløsningen av sosiale relasjoner. Som et resultat er maktbalansen svært flytende. Aktørene har dessuten selv mulighet til å påvirke avhengighetsforholdet som ligger til grunn for makten til den andre parten. For eksempel kan man finne nye alternativer eller alliere seg med andre aktører for å avta eller øke presset som avhengigheten skaper.

En titt på relasjonene mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan illustrere de to teoriene kan være utfyllende for hverandre. Noen arbeidsforhold kan være så enkle og uformelle at det har lite for seg å fokusere for mye på strukturelle forhold. For eksempel kan det være en person som danner et individuelt bytteforhold med nabogutten for å få plenen klippet for en hundrelapp. Dersom relasjonen utvides til å et større omfang som inkluderer flere deltakere, vil det dannes sosiale strukturer som krever at man tar flere faktorer inn i beregningen. Vi kan tenke oss at personen starter et gartnerfirma og utvider bytteforhold til å gjelde flere hundre personer som klipper plener hver eneste dag i bytte mot en fast inntekt. Dette legger grunnlag for strukturelle og institusjonelle analyser av arbeidslivsrelasjonene. Markeder, lovverk og organisasjoner skaper flere faktorer som må inkluderes i det analytiske rammeverket.

Dette teoretiske rammeverket illustrerer den differensierte og komplekse sammensetningen av maktbalanser og interesser som eksisterer i sosiale relasjoner. I analysen av maktrelasjonene i arbeidslivet er det viktig å understreke at begreper som makt, realiseringsevne og interesser ikke er enhetlige og avgrensede, men at de forekommer i mange former og fungerer ulikt ut fra rammeverket de opererer innenfor. Personer kan for eksempel ha delte interesser med en interessegruppe, men tilhører kvasi-gruppen fordi de bevisst ikke ønsker å organisere seg. Andre ser kanskje på medlemmene i sin egen kvasi-gruppe som konkurrenter mot egne interesser. Dette kan være arbeidstakere som ønsker høyere lønn, men som ikke vil være medlem av fagforeningen, eller som underbyr andre arbeidstakere for å få en jobb.

Kapittel 4 - Metode

4.1 - Metodiske avklaringer - Hva oppnår man i en forskningsprosess?

Før man går i gang med et forskningsarbeid slik som dette, er det nødvendig å reflektere over hva resultatene man sitter igjen med faktisk forteller. Ontologi og epistemologi er to vitenskapsfilosofiske tradisjoner som er sentrale i arbeidet for å tydeliggjøre og presisere fenomenet kunnskap. Ontologien tar for seg hva som faktisk grunnleggende og utvetydig eksisterer. Epistemologien tar videre for seg erkjennelsen av kunnskap, og hva vi som mennesker faktisk kan ta til oss og forstå av hva som er sant. I den klassiske, positivistiske forskningstradisjonen var målet å avdekke og utforske verden for hva den *virkelig* er. (Tjora 2013: 17) Dette er en tilnærming man i senere tid har beveget seg bort fra.

Samfunnsforskningen er i dag orientert mot et perspektiv hvor den ontologiske basisen er det ikke finnes én virkelighet, men flere *virkeligheter* (Nilssen 2012: 25). Kort fortalt innebærer dette at vi ikke prøver å oppdage en slags nøytral, objektiv fremstilling av verden, men heller hvordan den opptrer og utarter seg for menneskene som lever i den. Dette er samtidig et epistemologisk poeng. Ettersom verden utarter seg forskjellig for ulike individer, og er under stadig forandring, er målet heller være å utforske *historier* enn *historien*. Som sosiolog undersøker man disse virkelighetene ut fra hvordan de eksisterer i sosiale relasjoner. Vi hører ulike historier og former bruker den for å danne vår egen. For forskeren er det først og fremst avgjørende å være mest mulig bevisst over relasjonene man danner og videreutvikler med de man samhandler med under en datasamlingsprosess, og hvordan det endelige resultatet er et resultat av dette. Nilssen presiserer dette slik; [...] *ståstedet til kvalitative forskere, er dermed at virkeligheten og kunnskapen er det som blir (re)konstruert i møtet mellom forskeren og dem som deltar i studien* (2012: 25).

Basert på dette teoretisk-metodiske bakteppet må forskeren se funnene og selve forskningsprosessen i et refleksivt lys. Ved å ta utgangspunkt i at virkeligheten kontinuerlig skapes og formes, kan man heller få innblikk i sine egne forutinntattheter og perspektiver på kunnskapen som genereres gjennom forskningsprosessen. Tjora argumenterer for at fullstendig avstand til det tematiske ikke nødvendigvis er særlig ønskelig (2013: 202-203).

Han argumenterer heller for at forkunnskap innenfor området like mye er en nyttig ressurs, ettersom det gir et visst innblikk og en forståelse for temaet som skal belyses. På samme måte kan man lett se et fullstendig nøytralt utgangspunkt som en mangel på kunnskap om området som forskes på. Dette vil åpenbart ha sine egne utfordringer. Når det er sagt, så er det helt sentralt at man som forsker er reflektert og åpen rundt sine egne potensielle forutinntattheter. Dermed er det er mulig for leseren å ta dette i betraktning og selv gjøre en vurdering av funnene og konklusjonene som er gjort. På den måten er man med på å sikre undersøkelsens troverdighet eller *reliabilitet* (Tjora 2013: 202-203). Det er altså trygt å konkludere med at dette arbeidet ikke er utarbeidet fra et helt nøytralt ståsted. Tvert imot beveger man seg vekk fra det objektive i øyeblikket man tar aktive valg i hva man anser som viktig, og hva man forkaster som overflødig. Jeg vil dermed i den videre prosessen prøve å være så åpen og tydelig på valgene som er gjort og hvordan de er fortolket som det lar seg gjøre i dette formatet. I begynnelsen vil jeg forklare mine personlige motivasjoner for valg av tematikk og vinkling av oppgaven.

4.1.1 - Personlig forhold til tematikk

Det er på dette punktet naturlig å tydeliggjøre mitt eget forhold til problemstillingen som denne undersøkelsen søker å belyse. Kort fortalt er det trygt å si at bemanningsbransjen rolle i arbeidslivet var noe jeg hadde sterke formeninger i utgangspunktet for denne oppgaven. Jeg har selv i ulike perioder vært ansatt i bemanningsbyrå. Faktisk var et slikt firma en av mine første arbeidsplasser. I tiden jeg jobbet der hadde jeg verken kunnskap eller interesse det norske arbeidslivet eller hvilken rolle bransjen utgjorde. Likevel har erfaringene som vikar hatt relevans flere ganger senere i livet, både i det private og det akademiske. Den dag i dag kan jeg nok se på denne erfaringen og hvordan den skilte seg til arbeidsplassene jeg har jobbet siden, vært den mest sentrale inspirasjonen for tematikken til denne oppgaven.

Min viktigste forkunnskap om det norske arbeidslivet var at jeg tidligere hadde skrevet om fremveksten fagbevegelsen og sammenhengen denne prosessen hadde til industriens rolle i næringslivet. Bacheloroppgaven min i historie omhandlet nedbemanningen innenfor industrisektoren og fremveksten av den mer fragmenterte tjeneste- og servicenæringen. Dette “nye” arbeidslivet var noe jeg ønsket å utforske nærmere.

4. 2 - Innfallsvinkel, utvalg og forskningsmetode

Selv om jeg har jobbet en del med arbeidsliv gjennom studiene, innså jeg at det var for mange aspekter av området jeg hadde begrenset erfaring med. Jeg bestemte meg av den grunn for at en eksplorerende tilnærming for å utforske temaet var det beste. Som en utenforstående ønsket jeg å tilegne meg et dypere innblikk i hvilke aspekter og områder som oppfattes som viktige og sentrale av de som selv opererer innenfor det gitte feltet. Altså slo jeg fast at undersøkelsen min skulle være av en kvalitativ karakter og at dybdeintervjuet var mest hensiktsmessig. Etter min egen oppfatning ville ikke et observasjonsstudium i en eller annen form være nok. Jeg ville høre fortellingene til personer som over lengre tid hadde bred kompetanse og erfaring med området som skulle undersøkes. Intervjuet er imidlertid et omdiskutert verktøy for datainnsamling. Blant annet er det blitt hevdet at resultatene fra slike samtaler er for nært knyttet til informantenes subjektivitet (Repstad 2007: 76). Som det tidligere er blitt diskutert er dette likevel ikke et motargument mot å ta i bruk slike metoder, men heller noe man som forsker må være klar over og gjenspeile i det ferdige produktet.

Etter valg av metode satt jeg meg ned for å definere hvilke kriterier informantene skulle rekrutteres ut fra. Siden jeg hadde bestemt meg for at oppgaven skulle dreie seg om fagforeningenes forhold til bemanningsbransjen, falt valget av informanter deretter på informanter som jobbet i det organiserte arbeidslivet. Jeg oppfattet at dette sikret gode erfaringer og fortellinger fra personer som hadde lengre erfaring med innleie fra bemanningsbyrå på arbeidsplassen. Fagorganisasjonene er imidlertid store institusjoner med mange ulike oppgaver, fordelt på mange nivå. Ved å rekruttere informanter som jobbet nært bedriftene kunne jeg få fortellinger som representerte to ulike hold. Jeg kunne få innblikk i hvordan organisasjonen så på bemanningsbransjen, samtidig som jeg informantene også kunne bidra med sine personlige erfaringer fra bedriftene. Jeg oppfattet det i tillegg som en fordel å intervju noen med erfaring fra både før og etter utstrakt bruk vikarer fra utleiefirma ble vanlig. Videre valgte jeg et konkret næringsområde som skulle stå i fokus. Her falt valget på industrien. Dette kommer av at industrien i hovedsak har vært den mest sentrale næringen i den formative fasen av fagorganisasjonene, og at det også er området med sterkeste tradisjoner for organisering og maktutøvelse for arbeidere (Kjeldstadli 2005). Jeg var derfor nysgjerrig på hvordan man i industrien oppfattet, samt kjente virkningen av, bemanningsbransjen. Selv om generalisering ikke er et mål i en kvalitativ oppgave, og bredde derfor ikke er det fremste målet, ønsket jeg til slutt å se om bemanningsbransjen ble oppfattet ulikt ut fra hvor

informantene var plassert i “systemet”. Derfor ville jeg intervjuer både tillitsvalgte som jobbet direkte i bedrift og organisasjonsarbeider som jobbet heltid i fagforeningene med arbeidsoppgaver ute i bedriftene.

4.3 - Intervjuprosessen

4.3.1 - Rekruttering

Basert på disse kriteriene endte utvalget opp med å bestå av to planlagte hovedgrupper; tillitsvalgte og organisasjonsarbeidere. Det var ønskelig at de tillitsvalgte arbeidet i en industribedrift og at organisasjonsarbeiderne representerte en fagorganisasjon med tilknytning til industrien. I tillegg valgte jeg å rekruttere informanter fra to ulike regioner av landet for å oppnå større variasjon i utvalget. Jeg hadde opprinnelig siktet meg inn på å rekruttere rundt 10 informanter som basis for undersøkelsen. Dette var mest for å ha en pekepinn å jobbe ut fra, og jeg var åpen for å både utvide eller kutte ned på dette utvalget dersom det skulle vise seg nødvendig. Selve rekrutteringen viste seg å bli en noe rotete prosess. Særlig rekrutteringen av tillitsvalgte viste seg å være utfordrende. Etter en del arbeid hadde jeg via bekjente og et fagforbund blitt tipset om tre tillitsvalgte som passet kriteriene mine. Jeg ringte til hver kandidat, i tillegg til at jeg sendte et informasjonsskriv i forveien hvor jeg opplyste om hva arbeidet handlet om, hvilke tema som skulle diskuteres og om kriteriene mine for utvalget mitt. Av de tre valgte to av ulike grunner å reservere seg fra å delta. Den tredje fikk jeg kontakt takket imidlertid ja til å delta.

På dette punktet åpnet jeg for å anvende snøballmetoden i søken etter nye tillitsvalgte. Dette innebar å bruke utvalget jeg allerede hadde vervet for å finne nye potensielle informanter (Tjora 2013: 151). Dette endte opp med å skje ufrivillig, da det som i utgangspunktet skulle være et individuelt intervju endte opp med å bli et gruppeintervju. Basert på informasjonen jeg hadde gitt over telefon og mail, hadde informanten selv tatt med to ekstra informanter. Begge passet imidlertid godt til utvalgskriteriene mine. Samtlige hadde stort sett jobbet i industrien gjennom yrkeskarrieren, og hadde gjennom brorparten av denne tiden hatt verv som tillitsvalgte. Jeg endte altså opp med å rekruttere tre informanter fra samme bedrift. De delte erfaringer både fra bedriften de jobbet i på daværende tidspunkt, i tillegg andre steder de hadde arbeidet tidligere. Samtlige hadde jobbet innenfor industrien i mesteparten av yrkeskarrieren. Alle hadde dessuten rikelig med erfaring fra både tiden før og etter det ble vanlig å leie inn vikarer fra utenforstående bemanningsbyrå. Det var imidlertid lettere å få tak

i organisasjonsarbeidere som ville delta i undersøkelsen. Etter noen runder fram og tilbake på mail, telefon og tekstmeldinger hadde jeg fått arrangert avtale med fire organisasjonsarbeidere. Dette var informanter som på ulike måter jobbet med samhandling og kommunikasjon med forskjellige tillitsvalgte og bedrifter.

De to første intervjuene ble gjennomført som normale dybdeintervju mellom meg selv og informant, mens jeg i det siste tilfellet intervjuet bestemte meg for å intervju to informanter samtidig. Dette ble gjort av praktiske hensyn. Mens det første intervjuet ble utført i slutten av januar 2019, ble de tre resterende gjennomført i andre halvdel av Mars.

4.3.2 - Det endelige utvalget

Jeg endte til sist opp med 7 informanter. Selv om oppfatningene på noen områder varierte, og det var en tendens til at hvert intervju hadde ulike punkter de satt særlig vekt på, følte jeg likevel at det var et tilstrekkelig antall. Den sentrale innstillingen til effekten bemanningsbransjen hadde på arbeidslivet var mer eller mindre lik blant informantene. Derfor oppfattet jeg et metningspunkt etter det fjerde og siste intervjuet, og tok en pragmatisk avgjørelse om at det var tilstrekkelig bredde og dybde i materialet til at jeg kunne jobbe med det. Dette hadde også sammenheng med at samtlige av organisasjonsarbeiderne jeg var i kontakt med ut fra kriteriene mine kvalifiserte seg "dobbel". Samtlige hadde nemlig jobbet i verv som tillitsvalgt i mange år før de ble ansatt direkte i Fellesforbundet. Jeg fikk et inntrykk av at dette var en normal karrierevei for engasjerte ansatte. Det var også noe som ble underbygget i flere av intervjuene. Mange får opplæring i hva det organiserte arbeidslivet innebærer gjennom jobben, hvor de får ta del i forhandlinger, arbeidskonflikter o.l. Derfor kunne jeg gjerne dem om å komme med erfaringer fra både tiden i bedrift og i forbund, og reflektere rundt deres egen tid som ansatt og tillitsvalgt.

Lengden på intervjuene varierte mellom å vare i overkant av en time, til to og en halv time, og jeg endte opp med rundt 100 sider med transkribering. Av hensyn til informantenes anonymitet har jeg valgt å tildele dem fiktive navn. I tillegg har jeg bevisst valgt å holde tilbake detaljopplysninger om arbeidsplass og andre data som kan spores tilbake til informanten. Basert på rekkefølgen intervjuene ble gjennomført, ser utvalget slik ut;

Tabell 1.

Navn	Tilhørighet	Arbeidsplass	Verv	Erfaring med bemanningsbryå
Espen	Oslo	Industribedrift	Tillitsvalgt	Fra arb.plass
Erik	Oslo	Industribedrift	Tillitsvalgt	Fra arb.plass
Nils	Oslo	Industribedrift	Tillitsvalgt	Fra arb.plass
Johan	Nordland	Fellesforbundet (tidl. tillitsvalgt innen industri)	Org.arbeider	Fra arb.plass og via fagforening
Kåre	Nordland	Fellesforbundet (tidl. tillitsvalgt innen anlegg.)	Org.arbeider	Fra arb.plass og via fagforening
Fredrik	Nordland	Fellesforbundet (tidl. tillitsvalgt innen industri)	Org.arbeider	Via fagforening
Are	Nordland	Fellesforbundet (tidl. tillitsvalgt innen industri)	Org.arbeider	Via fagforening

4.3.3 - Gjennomføringen av intervjuene

Alle informantene fikk selv bestemme hvor intervjuene skulle gjennomføres, mens tidspunktet var noe vi ble enige om i lag. Resultatet var at de ble gjennomført i arbeidstiden, på kontor som var tilgjengelige på arbeidsplassen til hver enkelte deltakeren. Jeg oppfattet dette som en fordel, ettersom det kunne bidra til å skape en mer avslappende atmosfære for informanten (Tjora 2013: 120-122). Samtidig gjorde det situasjonen enklere for begge parter ettersom det var lettere for informantene å finne et ledig møtetidspunkt. Jeg hadde på forhånd utarbeidet et skriv som inneholdt informasjon rundt prosjektet, personvernrettigheter og

kontaktinformasjon til både meg selv og ansvarlig institusjon og veileder. Dette inkluderte også en samtykkeerklæring hvor informant bekreftet at de hadde forstått og bekreftet ønske om deltakelse (Vedlegg 3). Dette var opplysninger jeg også tok en muntlig gjennomgang av før vi startet, og understreket særlig at deltakelse var frivillig og det var mulig å trekke seg fra prosjektet både under og etter intervjuet var ferdig. Hver samtale ble tatt opp på mobiltelefonen min, som senere skulle bli benyttet til å transkribere det som ble sagt. Dette var både fordi fungerte som en adekvat opptaker, samtidig som den kanskje bidro til å gjøre situasjonen mindre formell enn om jeg hadde satt en vanlig båndopptaker på midten av bordet. Deltakerne ble forsikret at opptakene ville bli slettet så snart arbeidet var fullført.

Selve intervjuene var semistrukturerte. Det vil si at jeg stilte opp til alle intervjuene med en intervjuguide jeg hadde utarbeidet på forhånd, men at jeg var forberedt på og ønsket at informantene skulle komme med digresjoner. Etersom undersøkelsen var konstruert for å være eksplorerende var det viktig at utvalget kunne poengtere og spille videre på hva de selv mente var viktige tema. Ønsket var å oppnå noe som lignet på en løs og åpen samtale mellom intervjuer og informant (Tjora 2013: 110). Slik kunne jeg få belyst andre områder av tematikken som jeg selv har ikke har tenkt på eller av andre grunner ikke har fokusert på. I denne konteksten fungerte jeg mer som en ordstyrer. Det var dermed ikke slik at jeg tok en fullstendig passiv rolle under intervjuet og lot informanten ta over. Dette vil det også være en forventning hos informant, som er forberedt på en samtale strukturert av spørsmål og svar. (Tjora 2013: 110) Jeg presiserte til hver deltaker at de skulle svare slik det passet dem på spørsmålene som ble stilt, og at de gjerne måtte trekke inn ting utenfor spørsmålet dersom de oppfattet det som relevant. Dessuten opplevde jeg ved noen anledninger at deltakerne hadde forventninger til mine personlige oppfatninger og kunnskaper til tematikken. I tre av de fire intervjuene fikk jeg på ulike punkt beskjed om at jeg bare måtte spørre dersom det ble for mye "stammespråk", altså ord og uttrykk jeg ikke forsto. Samtidig ble fagsjargong hos samtlige tatt i bruk på et måte som tok utgangspunkt i at jeg hadde en del forkunnskap om tematikken. Jeg syns personlig ikke dette har vært noen utfordring, og spurte der det var behov for det.

Det første intervjuet var et såkalt fokusgruppeintervju, hvor jeg samtalen foregikk mellom en gruppe kvalifiserte informanter.. Det er i utgangspunktet ikke noe nevneverdige "regler" som

skiller slike intervju fra de som foregår en-til-en, men det er likevel noen ting man må være bevisst på. Det jeg først tenkte på var at de personlige relasjonene og gruppedynamikken kunne påvirke hvor aktive eller åpne hver enkelt informant kom til å være. Positive aspekter ved dette formatet er at det kan være lettere for informantene å være komfortable og åpne seg opp i en gruppe, særlig hvis de kjenner hverandre fra før. I tillegg peker Repstad (2007: 98-100) på at gruppeintervjuer fungerer best når gruppen er relativt samkjørte og enige i sitt forhold til tematikken. Det kan bidra til at en mer «fyldig» diskusjon, hvor den enes uttalelse utfylles av den andre, etterfulgt av nyanser fra den tredje (Tjora 2013: 123) I slike situasjoner kan forskerens rolle nøye seg med å være en ordstyrer. Samtidig kan gruppedynamikken også være en utfordring. Informanter med upopulære meninger kan vegre seg for å komme med utspill. Samtidig kan for homogene grupper styrke hverandres argumenter i en grad hvor fremstillingen blir veldig ensidig. I tillegg kan gruppeintervju ha enkelte «dominante» som styrer hele samtalen hvor resten holder tilbake. Kort og godt vil kvaliteten på gruppeintervju variere fra sammensetning og kontekst.

I praksis oppfattet jeg likevel ikke gruppedynamikken som problematisk. Alle bidro rikelig med innspill, og stod ikke i veien for å avbryte hverandre, følge opp eller være uenige med de andres resonnement. I mine øyne virket de komfortable med å snakke med hverandre rundt tematikken. Samtidig er det verdt å presisere at dette ikke var noe tilfeldig utvalg. Alle tre jobbet i lag og hadde holdninger og inntrykk av bemanningsbransjen som var forholdsvis like. Dette fikk jeg videre bekreftet ved at en av informantene selv poengterte det, og lurte på om jeg ville snakke med noen fra ledelsen eller andre som kanskje hadde et annet syn på saken. Jeg avslo dette ettersom fokuset mitt var på fagbevegelsen. Selve samtalen bød på overraskende få komplikasjoner, sett i lys av at jeg ikke hadde forberedt meg på en gruppesamtale. Tvert imot bidro gruppedynamikken til at jeg kunne ha en mer tilbaketrukket rolle gjennom intervjuet, og bidro etter egen oppfatning til at samtalen gikk mer flytende. Den eneste utfordringen var at de ulike temaene fra guiden min kom i en tilfeldig rekkefølge. Mesteparten av fokuset mitt gjennom prosessen gikk dermed med for å holde samtalen fokusert der det var behov, komme med oppfølgingsspørsmål og å stille spørsmål som ikke kom opp ellers i samtalen.

De neste to intervjuene jeg gjennomførte foregikk på samme dag, nesten to måneder etter det første intervjuet. Intervjuene varte i rundt en times tid hver. Gjennomførelsen var mer eller mindre uten utfordringer. Begge informantene var engasjerte i tematikken, og samtalen gikk stort sett sømløst. Også her hadde jeg et løst forhold til guiden, og forsøkte å spørsmål etter hva som best kunne relateres til samtaleemnet. Informantenes perspektiv var forholdsvis like. Til tross for at de snakket fra et litt annet perspektiv enn de tre tillitsvalgte i det første intervjuet, var innholdet i de tre intervjuene ganske likt. Det var likevel noen hovedforskjeller i hvilke perspektiv som ble lagt mest på under intervjuene. Jeg oppfattet dette som naturlig ettersom jeg åpnet for at informant skulle ha frihet til å fokusere på det vedkommende selv oppfattet som viktigst. Det første intervjuet var mest vinklet mot regelverket og Fellesforbundets rolle i arbeidslivet. Det andre var mer fokusert på personlig erfaringer fra informanten selv. Dette var ikke nødvendigvis så rart med tanke på at sistnevnte hadde jobbet i lengre tid i en bedrift som leide arbeidskraft fra vikarbyrå, i tillegg til å ha vært ansatt i et slikt byrå selv. Det siste intervjuet foregikk en uke etter de to foregående, og var igjen et gruppeintervju. Denne gangen med to deltakere, i tillegg til meg selv. Årsaken til dette var at begge informantene hadde en timeplan og kalender som gjorde det vanskelig å få presset inn to intervju. Dette særlig med tanke på at det er vanskelig å forutse hvor lang tid en slik samtale kan ta. Igjen var jeg obs på eventuelle særegenheter knyttet til fokusintervju. Ettersom de to informantene hadde jobbet i lag over flere år, var begge aktive og fremsto komfortable i situasjonen. Derfor fikk jeg også her inntrykk av at gruppedynamikken virket mer som en styrke enn et hinder for samtalen.

Jeg brukte det første intervjuet til å videreutvikle intervjuguiden min, og tilpasset den til noen som var direkte ansatt i fagforeningen. Orienteringen mot bemanningsbransjen var mer makroorientert, ettersom de som jobbet mer sentralt hadde erfaringer fra hele distriktet, og ikke bare en enkelt bedrift. Samtidig videreførte jeg noen av spørsmålene fra den første guiden som angikk personlige erfaringer, ettersom jeg oppfatter at det er vanlig å jobbe i tillitsverv før man ansettes sentralt i fagorganisasjonen. Dette viste seg også å være tilfellet hos de resterende deltakerne, og to av dem hadde personlig erfaring med bemanningsbyrå fra bedriftene de hadde jobbet på tidligere. En av dem hadde sågar vært ansatt i bemanningsbedrift over lengre perioder. Samtlige av informantene var enten kritisk til bemanningsbransjen i sin helhet eller bransjen i sin nåværende form. Om man skal skille informantene inn i to hovedgrupper, er kanskje dette et sted å gjøre det. Den ene oppfattet

bransjen i seg selv som et negativt fenomen. De resterende oppfattet i ulik grad at bransjen teoretisk sett kunne spille en positiv rolle, men at den i sin nåværende form fungerte destruktivt for det organiserte arbeidslivet. Flere ordla seg i ganske kraftige termer under intervjuene, men oppfattet ikke dette som forsøk på å overdrive seriositeten av det vi snakket om. Som regel støttet eksemplene og erfaringene deres godt opp under uttalelsene. Jeg avsluttet intervjuene med noen enkle avslutningsspørsmål, og et tilbud om å komme med egne forslag til samtaleemner vi enda ikke hadde pratet om. Dette innebar at jeg etter gruppeintervjuene ble sittende en stund i etterkant og prate om løst og fast. Samtlige informanter forsikret meg om at det bare var å kontakte dem dersom jeg ønsket mer hjelp videre, eller om noe fra intervjuet framsto uklart. Jeg sørget for å gjengjelde forsikringen og presisere hvor kontaktinformasjonen min var i dokumentet de hadde mottatt i forkant av intervjuet.

4.4 - Bearbeiding av datamateriale

Etter alle intervjuene var overstått, var tiden inne for å transkribere samtalene. Opptakene jeg hadde gjort på mobilen min var gode, og det var lett å skille mellom informantene. Jeg hadde forberedt meg på at dette kunne bli særlig krevende i gruppeintervjuene, men ulik dialekt og toneleie gjorde at jeg fint kunne skille dem fra hverandre. Jeg forsøkte å notere ned pauser og andre språklige særegenheter etter beste evne, ettersom det i seg selv kunne brukes i den videre tolkningen. Dialekter ble standardisert til bokmål, både for å at det skulle være lettere å lese og som et virkemiddel for å sikre anonymitet til deltakeren. Selv om prosessen var langtekkelig, mener jeg at den for min egen del utgjorde en viktig del av analyseprosessen av arbeidet. Det var under denne delen av arbeidet at jeg for første gang på alvor fikk gjort meg opp noen tanker om hva deltakerne faktisk hadde fortalt meg. Jeg fikk med meg detaljer jeg ikke hadde oppfattet under intervjuene ettersom jeg da hadde flere ting å fokusere på. På den måten oppfattet jeg denne prosessen som viktig utover det rent tekniske aspektet av arbeidet. Jeg tok notater underveis, og festet dem som elektroniske merkelapper i dokumentet jeg transkriberte i. Slik ble det neste steget i analyseprosessen enklere.

4.4.1 - Forholdet mellom teori og empiri

I analysen har jeg grovt sett vekslet mellom en *induktiv* og *deduktiv* tilnærming. Jeg startet arbeidet med å lese meg opp teori, historie og forskning som omhandlet norsk og internasjonalt arbeidsliv for å utarbeide en problemstilling jeg ville forske på. Med dette

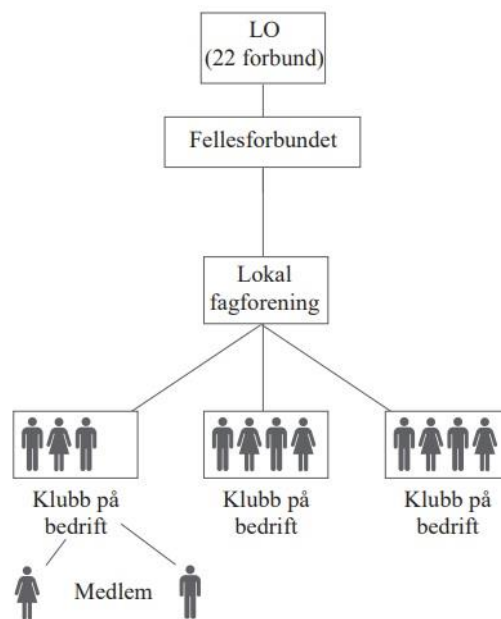
overstått kunne jeg videre til planleggingen av den mer praktiske tilnærmingen til arbeidet, dvs. metodisk tilnærming, utvalg osv. Fra denne delen av arbeidet har jeg jobbet meg fra teorien som er skrevet på området til å generere data om den. Denne bevegelsen fra teori til empiri er en deduktiv prosess. Derfra har det videre arbeidet handlet om å omgjøre dette datagrunnlaget til nye teoretiske konsepter. Dette er en induktiv prosess. Aksel Tjora viser grovt sett i det han kaller *stegvis-induktiv deduktiv metode* hvordan disse to prosessene fungerer sammen i samfunnsvitenskapelig arbeid (2013: 175) Inspirert denne modellen har jeg valgt å gjennomføre analyseprosessen systematisk. Etter transkriberingen var gjennomført, kodet jeg tekstene. Her brukte jeg *sorteringsbaserte* og *tekstnære* koder. Førstnevnte er ren deskriptiv informasjon, slik som alder, observasjoner ol. Den andre typen koder fanger opp informantenes meninger, holdninger og generelle tanker rundt det som blir snakket om (Tjora 2013: 179-184). Deretter startet jeg å *kategorisere* kodene. Denne delen av arbeidet gikk ut på å koble kodene opp mot problemstillingen til undersøkelsen. Hvordan kunne intervjuene belyse spørsmålene jeg hadde satt meg oppgaven å svare? Videre gikk analysen ut på å diskutere disse funnene og danne teoretiske konsepter og mulige forklaringer på problemstillingen.

Kapittel 5 - Hovedtemaer i analysen

5.1 - Fagforeningen som interessegruppe

Det ligger jo i ordet fagforening. Det er jo en gruppering med folk som har samme interesser, som kjemper for samme mål og som kanskje har de samme problemene og finner fellesskap i det. Og hvis du ikke har det fellesskapet med noen andre arbeidstakere, så finnes det ikke noen fagforening. (Kåre)

Utgangspunktet for arbeidsmarkedet er at arbeidskraft er en vare som kan kjøpes og selges, og at arbeidstakerne og arbeidsgiverne er hovedaktørene som opererer på dette markedet. I dette dikotome forholdet har partene felles interesser på enkelte områder og står i direkte konflikt på andre. Basert på beskrivelsen informantene gir av fagbevegelsen, så ser de på seg selv som et interessegruppe for arbeidstakere, som baserer seg på kollektiv organisering og mobilisering. Arbeiderkollektivet jobber aktivt for å fremme deres interesser på både lokalt og nasjonalt nivå. Dette kan illustreres ved å se på strukturen til organisasjonen informantene var medlem av, nemlig LO. *Klubben* er fagorganisasjonenes lokale instans i den enkelte bedriften. De lokale klubbene er knyttet til en lokal *fagforening*, som igjen er en del av et større *fagforbund*. Alle disse er igjen samlet under en *hovedsammenslutning* av fagforbund, slik som f.eks. LO.



Arbeidstakerne og arbeidsgiverne vil fra sak til sak veksle mellom å ha felles eller motstridende interesser. Under intervjuene beskriver informanten Espen dette slik: *Normalt sett er en jo interessert i nye investeringer for å sikre arbeidsplasser i Norge, ikke sant? Og der har du felles målsetning med ledelsen. Men når det kommer til lønn, for eksempel, så er det hakket verre.* (Espen) Begge partene ønsker et høyere overskudd fordi det danner grunnlaget for vekst i bedriften. Hvordan fra overskuddet anvendes er imidlertid et konfliktpørsmål. På den ene siden kan det føre til høyere lønn og flere ansettelser. På den andre siden kan overskuddet bli investert i maskiner og teknologi som gjør eksisterende arbeidsplasser overflødige. Dette eksemplet illustrerer hvordan det eksisterer interesseforskjeller mellom arbeidstakere og arbeidsgivere som er systematiske. Arbeidsplasser og lønnsnivå vurderes kontinuerlig etter økonomiske forhold. Dermed legges også grunnlaget for stabile interesse- og konfliktgrupper: *Fagforeningsarbeid har ikke noe start eller et mål, men er noe man hele tiden må jobbe med. Hele, hele tiden.* (Kåre)

5.1.2 - Arbeidernes interesser

Ettersom fagforeningene jobber for å fremme og sikre interessene til arbeiderne, forhørte jeg meg om hva disse interessene var. Her ble lønn igjen pekt på et sentralt område, og det er først og fremst lønsspørsmål som går igjen i eksemplene på ulike saker de har jobbet med. Erik understreker dette når han poengterer at *inntekten din er noe av det viktigste som finnes.*

(Erik) I tillegg ble avtalefestet pensjon og tariffavtale nevnt som viktige saker og gode verktøy for å overbevise aktuelle medlemmer om fordelene ved å organisere seg. Likevel ble dette som regel pekt på som eksempler og virkemidler som kom i tillegg til et annet og mer grunnleggende poeng. Informantenes syn på arbeidernes rettigheter kommer tydeligst frem når de beskriver argumentene de bruker i møte med potensielle medlemmer. Nils beskriver for eksempel en samtale hvor han prøver å rekruttere nye medlemmer slik:

Når jeg snakker med nye folk her inne, så nekter jeg å selge dem et foreningsmedlemskap på en innboforsikring eller advokatforsikring. Det er ikke det som er det viktige, det er bare krydder. Det jeg snakker om er at den forsikringen de ikke har, er den som sikrer deres arbeidsforhold og -vilkår. Og at det er det de kjøper hos meg ved et medlemskap. (Nils)

For Nils var det altså uaktuelt å være en selger av forsikringer eller andre gode ordninger. Hans primære oppgave var å forklare at ting som gode arbeidsvilkår og det å ha en stemme på arbeidsplassen ikke kom av seg selv, men noe som aktivt må jobbes for av de ansatte. Dette er også noe Are understreker at han er tydelig på, og vektlegger at organisering gir arbeidstakerne en større evne til å delta i beslutningene på arbeidsplassen:

Jeg driver da også med rekruttering og er på en del bedrifter hvor kanskje ikke alle er organiserte, og bruker veldig mye tid på å fokusere på viktigheten av at alle er organiserte. Det er klart at du står mye sterkere overfor både arbeidsgivere og sentralt via vår organisasjon. For eksempel ved en enkelt overenskomst; hvis 100% er organisert og motparten vår vet at vi er ganske mange og at vi kan ta medlemmene våre ut i streik dersom vi ikke får det som vi vil. Og da får vi det sånn som vi vil etter streiken. (Are)

Altså tyder det på at det er funksjonen fagforeningen spiller når det oppstår konflikt som er hovedbudskapet, og ikke sakene i seg selv som er det viktigste. I en sak er interessene å få innført en tariffavtale i en bedrift som for lengst har vært godkjent og akseptert i andre bedrifter. Andre tilfeller handler om å utarbeide helt nye lovverk. Et tiltak kan være i arbeidernes interesse i den ene bedriften, mens det samme tiltaket kan være i strid et annet sted. En nedskjæring kan et sted bli oppfattet som et kynisk forsøk på å øke profitten til eierne et tilfelle, mens det et annet kan være nødvendig for å sikre den fortsatte driften. Det

informantene peker på er imidlertid at de skal være i stand til å kreve en plass ved bordet i spørsmål som kan ramme dem selv. Å vite at avgjørelser ikke blir tatt over hodet på arbeidstakerne og at deres interesser bortprioriteres.

Det handler om trygghet. Den tryggheten kan du kjøpe ved å få deg medlemskap, også kan du få en del forsikringer og annet snacks som Espen nevnte som lånekasse og lignende på toppen. Men det som er det viktige, og det du skal fokusere på, er at dine arbeidsforhold er i orden. De er vi som er forsikringen for det. (Nils)

5.2 - Interessefelleskap som forhandlingskort

Fagforeningsarbeid er først og fremst avhengig av én ting, og det er kollektivitet. Dette innebærer flere ting. For det første er oppslutningen svært avgjørende. Her er det ikke nødvendigvis antallet medlemmer i seg selv som har størst betydning, men andelen arbeidstakere innenfor sin totale faggruppe. Dette gjelder både i bedriften i seg selv og på bransjenivå. Fokuset til fagforeningene er å sikre at størst mulig andel av arbeiderne i en bedrift er organisert. Forklaringen på dette er at det først og fremst er andelen organiserte som avgjør styrkeforholdet i bedriften. Dersom alle er organiserte, kan de ved lønnsforhandlinger true å stenge ned hele driften hvis de ikke får det som de vil. Hvis bare halvparten er organiserte, vil det ved streik kunne være 50% som fortsetter å jobbe med å holde produksjonen i gang. Det samme vil gjelde på landsbasis. Dersom en generalstreik bryter ut, vil styrken til et hovedforbund som LO ligge i antallet medlemsbedrifter.

Det er klart at du står mye sterkere overfor både arbeidsgivere og sentralt via vår organisasjon. For eksempel ved en enkelt overenskomst; hvis 100% er organisert og motparten vår vet at vi er ganske mange og at vi kan ta medlemmene våre ut i streik dersom vi ikke får det som vi vil. Og da får vi det sånn som vi vil etter streiken. (Are)

Dette illustrerer derfor at medlemsrekrutteringen for fagforeningen er et slags nullsumspill; det er en direkte sammenheng mellom styrkeforhold og andel organiserte ansatte. Av den grunn handler ikke rekrutteringen av medlemmer bare om å hjelpe de uorganiserte. Det handler like mye om å sikre at de ikke har negativ innvirkning på deres egen forhandlingsposisjon. Både Are og Fredrik hadde store deler av livet vært ansatt i industribedrift. De hadde begge blitt møtt av en kompromissløs holdning fra den lokale klubben da de startet i jobben.

[...] de første fem månedene var det ingen problemer. Da det var en måned igjen ble jeg møtt av den tillitsvalgte. Han spurte “ønsker du å fortsette å jobbe her?”. Så sa jeg “ja, det kunne jeg da godt tenke meg til”. “Da skriver du under her” svarte han, og pekte på et innmeldingsskjema til fagforeningen. “Hvis ikke så blir du kastet ut”, sa han. Og det var jo standarden. Skulle du arbeide her, så skulle du være organisert. Gratispassasjerer ville de ikke ha. (Fredrik)

Selv om Are jobbet i en helt annen bedrift var opplevelsen hans ganske lik: *Jeg begynte jo å jobbe i 1970, og første dagen så skjedde det ingenting. Andre dagen kom tillitsvalgte bort, også sa han at “her i bedriften er alle organiserte”. Da forsto jeg hva han mente. (Are)* Disse erfaringene illustrerer den sterke bevisstheten på sammenhengen mellom kollektivitet og makt.

5.3 - Betingelser for utviklingen av et arbeiderfellesskap

Vi ser altså at det er en sterk sammenheng mellom arbeidernes evne til å stå sammen for felles interesser og deres evne til å realisere disse interessene. Fellesskap mellom de ansatte dannes imidlertid ikke i et vakuum. Fra intervjuene identifiserer jeg to betingelser for at arbeidstakere som kvasi-gruppe skal kunne omgjøres til en interessegruppe. For det første må de fysiske strukturene på arbeidsplassen være slik at arbeiderne kommer i kontakt med hverandre. I tillegg må kontakten mellom de ansatte være stabil over tid.

Det første er at man har faste ansatte. Det andre er jo at det er en fordel at de ansatte er samlet. Ikke nødvendigvis hele tiden, men at man har treffpunkter hvor man kan samles. Vi ser jo innenfor byggfag for eksempel, hvor man er spredt litt rundt omkring. Det er ikke veldig enkelt for dem å ha et klubbmøte. (Kåre)

Det er enkelt å forstå at de fysiske forutsetningene er viktige, ettersom det er vanskelig å bygge tillit og et fellesskap med mennesker man ikke har relasjoner med. Johan peker på at dette er helt sentralt i arbeidet til de tillitsvalgte: *Du har mer tillit til en tillitsvalgt du har sett der og har pratet med, enn meg som er en helt ukjent person som kommer inn og skal plutselig stå å prate der. (Johan)* Stabilitet i arbeidsstokken er viktig av flere grunner. Kontinuerlig utskifting og rullering i arbeidsstokken hindrer relasjonsbygging blant de ansatte. Samtidig har faste ansatte incentiver til å engasjere seg og jobbe for at

arbeidsforholdene deres er best mulig. Begge disse faktorene skaper en sterkere tilknytning til kollektivet og bidrar til å gjøre rekruttering enklere.

Sammenhengen mellom stabilitet og kollektivitet kan illustreres ved å se på bransjer hvor utskifting av arbeidsstokken er stor. Noen bransjer har lav terskel for ansettelse og gir lett tilgang på jobb og inntekt, samtidig som arbeidsmengden gjerne er stor og vilkårene ugunstige. Flere av informantene pekte på restaurant- og service som en næring hvor dette går igjen.

Det samme ser vi innenfor hotell og restaurant. Mye unge arbeidstakere som vet at «dette er noe jeg skal gjøre kanskje et par kvelder i uken eller annenhver helg, til jeg er ferdig med studiene. Det er ikke min yrkeskarriere, dette her.» Det er veldig vanskelig å få folk som jobber på typ serveringssteder og burgersjapper sånt til å engasjere seg, for da er det heller lettere å slutte og så begynne på nytt et annet sted, ikke sant? (Kåre)

Kåre peker her på at de ansatte selv ofte er forberedte på og aksepterer de dårlige forholdene. De skal jo uansett ikke være der over lengre tid. Dersom det blir for ille slutter man bare, for så å finne jobb et annet sted. I disse tilfellene er det svært vanskelig for det organiserte arbeidslivet å etablere seg og bedre tilstanden:

Vi hadde møter med for en byggebedrift, de organiserte seg og satte krav om tariffavtale, også går det gjerne en stund, for dette skal jo gjennom papirmølla. Også må det kanskje bes om møte direkte med bedriften. [...] Også dreiv vi akkurat den samme prosessen opp i mot <navngitt fastfood-kjede>. Også kom vi til punktet hvor det skulle bes om møte. Og da var det én person igjen som jobbet der av de som hadde vært på det møtet, ikke sant? Alt falt jo bare i grus. Og dette har jeg masse eksempler på. Så det er vanskelig å drive fagforeningsarbeid i enkelte bransjer, hvor det er stor gjennomstrømning og liten kontinuitet blant arbeidstakerne. (Kåre)

5.4 - Bemanningsselskapene

Problemene innenfor restaurant og service har mye til felles med beskrivelsen av vikarbyråene. For ordens skyld kan det her slås fast at samtlige informanter var

gjennomgående kritiske til bemanningsbransjen. Denne graden av kritikk kan deles inn i to kategorier: de som oppfattet hele bransjen som negativ i seg selv og ønsket å forby den, og de som mente bransjen kunne fungere fint i arbeidslivet, men måtte reguleres mer. Alle var imidlertid samsvarte i at ting ikke kunne fortsette slik den hadde gjort hittil. Selv om informantene vektla kritikken sin ulikt, oppfattet jeg likevel at et hovedtema gikk igjen: bemanningsbransjen utgjør en utfordring for det kollektive.

5.4.1 - Distanse mellom vikarer og faste ansatte

Informantenes erfaringer fra bedriftene beskriver to arbeidsstokker, hvor de faste og de som er leid inn holder seg adskilt fra hverandre. De tillitsvalgte beskriver det slik:

Det er A- og B-lag. Det er det åpenbart. (Erik)

Ja, ekstremt A- og B-lag og, altså. (Espen)

Det vil jo si at i kantinen, når det er sommer og mye vikarer, så er det et eller to bord hvor det bare sitter vikarer. Man er ikke en del av kollektivet før man er ansatt. (Nils)

Dette er også et inntrykk Kåre har fra besøkene han selv gjør ute på arbeidsplassene: *Vi ser det når vi kommer ut på byggeplassen, og vi ser det når vi kommer ut i bedriftene. De trekker seg gjerne unna. I brakka, på spiserommet, så sitter de helt i den andre enden, og snakker ikke med de faste ansatte. (Kåre)* Espen påpeker dessuten at erfaringen er at dette skillet opprettholdes på tross av at noen vikarer har jobbet der over lang tid: *Du er «vikar» selv om du har vært der i to år, for å si det sånn. (Kåre)*

Den viktigste forklaringen på dette er at vikarene generelt sett leies ut i korte perioder. Dette resulterer i at andelen av arbeidsstokken som leies inn kontinuerlig blir skiftet ut. Innenfor restaurant og service var hyppig utskifting imidlertid pekt på som et symptom på at fagbevegelsen ikke hadde fått fotfeste innenfor disse bransjene enda. I bemanningsbransjen er stor gjennomstrømning av arbeidskraft ikke en utilsiktet bivirkning, men selve kjernen i driftsmodellen. Bemanningsforetakene tilsetter personer som deretter leies ut til bedrifter som har behov for ekstra ansatte over kortere perioder (Regjeringen 2018b). Det er altså innforstått at vikarene i bemanningsbyråene bare skal være på arbeidsplassen i en kort periode. Tar man utgangspunkt i at fellesskap og relasjoner bygges over tid, er det dermed naturlig at de som bare er innom en liten periode faller utenfor og holder seg for seg selv. Samtidig vet de faste ansatte at vikarene fra bemanningsbyråene forsvinner i løpet av kort tid, og legger heller ikke

ned tid og krefter for å bli kjent med dem. Bransjer som baserer seg på korttidsansettelser tiltrekker seg også grupper arbeidstakere med interesser som passer uforpliktende arbeid. Espen sine erfaringer tilsier at man kan dele vikarene fra bemanningsbyråene inn i to grupper:

Jeg har inntrykk av at det er to typer folk. Den ene er typer som primært ville hatt en fast ansettelse og som er reelt oppsøkende etter dette og ikke får fast stilling. De andre er de svenske nomadene og de som definitivt ikke vil ha faste arbeidsforhold. De skal finansiere en reise, de skal gjøre andre ting ...

Den første gruppen ønsker fast jobb og ser på vikariat som en mulighet til å få en fot inn i arbeidslivet. De som tilhører den sistnevnte gruppen ser imidlertid på det å jobbe i vikariat som ønskelig, og søker kortsiktig inntekt uten noen varige forpliktelser.

5.4.2 - Hvem er vikarene?

For å få en bredere forståelse av hvem som jobbet i bemanningsfirmaene valgte jeg å spørre informantene om de følte at noen grupper var særlig representerte blant vikarene i industrien. De fleste mente at det var en blanding norske og utenlandske menn. Blant de norske var det en stor overvekt av unge voksne rundt 20-årene. Espen svarte slik da jeg spurte om bedriften de jobbet i spesifikt: *Det er svensker, pakistanere, vietnamesere ... og de er unge.* (Espen) Organisasjonsarbeiderne bekreftet i stor grad denne forestillingen, men poengterte at gruppen med utenlandske menn i hovedsak kom fra Øst- og Sør-Europa:

I vår bransje er det jo veldig mye Øst-europeere. Vi så også en stund at det var en del fra Sør-Europa. Spania – de sleit jo en stund. Portugal ... tyskere har det vært en del av. Også er det sånn at hvis du ser på de norske så er det kanskje en del som ikke har klart å gjennomføre utdanningsløpet sitt eller lærlingetiden sin. Som kanskje begynte på en utdanning, også falt de ut. Også ender de til slutt opp der. (Kåre)

I følge informantene er disse to gruppene, unge og innvandrere, i utgangspunktet vanskelige å komme i kontakt med. Mangel på forkunnskap om den norske fagbevegelsen ble oppgitt som den mest sentrale årsaken til dette. Flere påpekte at fagorganisasjonene i mange land blir oppfattet som uredelige og at de flere steder har forbindelser med organisert kriminalitet. Johan beskriver det slik: *Mange av de fremmedarbeiderne som kommer til Norge som utenlandsk arbeidskraft, vet ikke at det er lov. De har kanskje et annet syn på fagforeninger*

også. De kan ha erfaring med at det er nærmest mafiatendenser i fagforeningene. (Johan)

Dette gjør at mange skyr de tillitsvalgte og representantene fra fagforbundene når de ser dem. I tillegg er språkbarrieren en åpenbar utfordring, som igjen bidrar til å øke avstanden mellom de utenlandske arbeiderne og det organiserte arbeidslivet.

Utfordringen med de unge arbeidstakerne er at de fleste har liten erfaring med arbeidslivet, rettigheter og organisasjonene. Samtidig oppfatter flere av informantene at det er alt for lite fokus på disse temaene i grunnskolen.

Jeg har en sånn time, her inne, hvor folk kommer og vil melde seg inn, hvor jeg forklarer om klubben og om de rettighetene og godene vi har. Og da sitter de ofte og sier «jøss, dette ante vi ingenting om». Så det at man hadde hatt mulighet for å få inn skolering i hva fagbevegelse er i skolen på de første 13 årene, og i hvertfall i yrkesfag på videregående skole. (Nils)

Dette er også en erfaring Fredrik forteller om i sitt intervju:

Jeg mener jo at skal Norge bestå som velferdsnasjon, så må vi ta grep. Og dette må starte i grunnskolen. Vi må fortelle norske elever at grunnen til at vi bor i verdens beste land ikke bare er fordi vi har funnet oljen. Det startet før vi fant oljen. Og det er fordi vi har hatt et trepartssamarbeid og et organisert arbeidsliv. (Fredrik)

Fredrik og Are var det i tillegg mye fokus på at arbeidslivet ikke var et tema som stod særlig i fokus i norske hjem. Fredrik oppfattet at de unge selv har få tanker om hvilke krav og utfordringer som venter i arbeidslivet. I tillegg påpekte han at foreldre nok er for dårlige til å understreke viktigheten av disse tingene.

Jeg har et inntrykk av at ungdom i dag skal gjøre minst mulig og tjene mest penger. Det er tankegangen. “Jeg skal bli rik av å sitte hjemme og blogge, eller drive e-sport” eller hva det er, og tror at det blir sånn. At de ikke behøver å jobbe eller forholde seg til arbeidslivet. [...] det tror jeg også vi som foreldregenerasjon har vært for sløve til å fortelle om. Jeg har jo selv vokst opp med en mor og far som var interesserte og fortalte viktigheten av det. (Fredrik)

Beskrivelsene tyder på at vikarene som regel utgjør unge nordmenn, norske innvandrere og utenlandske arbeidstakere. Erfaringen er at disse arbeidstakerne har begrenset forhåndskunnskap rundt arbeidstakernes rettigheter og det organiserte arbeidslivet.

Praksisen i fagforeningene er gjerne at man må ha vært betalende medlem i en periode før man får støtte. Dette kommer av at foreningene er avhengig kontinuerlig inntekt fra kontingentene for å kunne utføre oppgavene sine. Dermed vil de hindre at noen melder seg inn med én gang de får et problem, for så å melde seg ut rett etterpå. Regelen er til for å hindre kortsiktig opportunisme. Flere av organisasjonsarbeiderne forteller dermed deres ønske om å hjelpe arbeidere kombinert med mangel på kunnskap hos enkelte grupper ansatte gjør at de havner i vanskelige dilemma.

Det er jo litt sånn at hvis vi snakker om en 18-19-åring som ikke vet noen ting om hva dette er, så hjelper vi dem. Snakker vi om en utlending som nettopp har kommet og som ikke har hatt mulighet til å melde seg inn eller noe sånt, så hjelper vi da også. Men vi har jo hatt folk som har meldt seg inn, ikke betalt, blitt strøket fra medlemslisten, fått et nytt problem, meldt seg inn på nytt osv. Og dem? Sorry mac.
(Kåre)

Dette er situasjoner hvor informantene er overbevist om at det ikke er opportunister som søker hjelp, men arbeidstakere uten forutsetning for å sette seg inn i regelverket. Det kan være flere årsaker bak denne praksisen. Det ene er enkelt og greit at man ønsker å hjelpe arbeidstakere i vanskeligheter som ikke har noe sikkerhetsnett rundt seg. Samtidig vil det å bidra i sanne saker være med på å øke fagforeningenes oversikt over bedrifter som eksempelvis bedriver sosial dumping og lignende. I tillegg kan det være en pragmatisk måte å nå ut til grupper som ellers er utfordrende å komme i kontakt med. Personen som får hjelp kan fortelle om opplevelsen sin til andre i samme situasjon, og deretter føre til at flere melder seg inn:

Vi opplevde at det var en del skepsis ute og gikk i blant i hovedsak de Øst-Europeiske medlemmene. Deres erfaringer med fagforeninger fra hjemlandet var jo at det var mafiaterritorium. Vi måtte jo begynne fra scratch, og gjøre jobben for dem først. Og da var vi litt sånn runde i kantene. Vi har en policy som sier at du skal ha betalt kontingent i hvertfall én måned før saken din oppstår for at du skal få hjelp. Men her måtte vi se litt i mellom fingrene og ta en del saker for at de skulle skjønne at dette var bra og at vi jobbet for dem. Og ryktene gikk videre, så vi har fått en del utenlandske medlemmer. (Kåre)

Samtidig virker det som at denne type praksis har vært, og er skjønnsbasert. Det ser ikke ut til at det har vært en utbredt holdning om at visse grupper skal få systematisk fritak fra å være

medlemmer. Snarere virker det som at denne hjelpen har vært pragmatiske tilnærminger til enkelte, spesielle tilfeller.

Vi må prate med dem, få de organiserte og se at det ikke er så farlig. Sånn at dersom de blir oppsagt eller noe så får de hjelp fordi de er organiserte. Det er litt vanskelig å hjelpe folk... altså, det er vanskelig å redde huset ditt etter det er brent ned. Du har lyst til å hjelpe dem uansett, men da bruker jeg jo mine medlemmers penger på noen som ikke bidrar. Det er litt kynisk å si det, men sånn er det jo i realiteten. Det er som å skaffe seg forsikring etter man har kjørt utfor veien. (Johan)

5.4.3 - En tredje part i arbeidsrelasjonen

Den største utfordringen i forhold til innleie er formalendringene. Altså, vi har ikke mulighet til å organisere dem (de innleide). Det beste vi kan gjøre er å gå bort til dem og be dem om å gå på internett og melde seg inn som direktemedlemmer. Hele kollektiviteten blir borte. (Erik)

Normalt sett har det organiserte arbeidslivet metoder og tiltak som de kan sette i verks for å komme i kontakt med alle grupper ansatte. Dette er et viktig ledd i prosessen for å faste arbeidsplasser og minske gjennomstrømningen i arbeidslivet. Espen poengterte for eksempel at det gjøres flere tiltak for å nå ut til ungdom tidlig: *Vi prøver jo å komme i kontakt med for eksempel yrkesskoler og ungdomsskoler og presentere oss. Vi er også tilstede på jobbmesser og den type ting også. (Espen)* Johan pekte også på at fagforbundene ansetter språkkyndige som kan kommunisere med utenlandske arbeidere på eget språk:

Det kan jo for eksempel være at tillitsvalgte ringer hit og sier at «du, vi tenkte å ha et sånt klubbarrangement på firmaet, også tenkte vi å invitere de polske arbeiderne som jobber på et bemanningsfirma i lag med oss. Har du mulighet å fa tak i en polsk oversetter som kan være med å fortelle litt om hva Fellesforbundet gjør?». Og det ordner vi lett, men vi må få beskjed om det. Da ser man jo at vi har lyst til å hjelpe dem. (Johan)

Slike tiltak er imidlertid vanskeligere i møte med bemanningsbransjen. Vikarbyråene utgjør nemlig en tredjepart i det ordinære ansettelsesforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Det betyr at vikarene i realiteten ikke er sysselsatt i bedriftene de leies ut til, men hos et separat firma. Informantene forklarer at dette har en rekke praktiske konsekvenser for det

organiserte arbeidslivet. Vikarene fra bemanningsbyråene befinner seg i en mer usikker arbeidssituasjon enn de som er fast ansatt i bedriftene de leies ut til. For det første har de nemlig ikke mulighet til å bli med i den lokale klubben i bedriftene de leies ut til:

Når folk kommer fra vikarbyrå så kan ikke vi organisere dem. De kan bli medlem i fagforening, men da må de stå som direkte medlem og i forbundet, fordi tariffparten er en annen enn vår overenskomst, fordi de har en annen arbeidsgiver. Det betyr at selv de som vil organisere seg, de som vil inngå i kollektivet, har formelle hinder for at de kan bli fullverdig medlem av klubben. (Erik)

Klubben er den lokale grenen av fagforeningen og gjør den viktigste jobben i arbeidslivsspørsmål i den enkelte bedriften. Når det skal foregår forhandlinger og lignende er klubben den viktigste representanten for arbeidstakerne i den enkelte bedriften. Ettersom vikarene fra bemanningsbyrået ikke er ansatt i bedriften, men i et annet foretak, har de ikke mulighet til å delta i klubben. De kan danne egne klubber knyttet til bemanningsforetaket i seg selv, men ikke til bedriftene de leies ut til. Vikarene står også fritt til å melde seg inn i selve fagforeningen på et høyere nivå, som for eksempel Fellesforbundet, men ikke i bedriften de er utleid til på lokalnivå. Dermed er ikke problemet for de tillitsvalgte bare at de ikke når ut til de ansatte i bemanningsfirmaene, men at de i utgangspunktet ikke kan bli en del av det lokale, organiserte fellesskapet. Her er det en viktig forskjell mellom vikarer som leies inn fra bemanningsforetak og vikarer som ansettes direkte i bedriften. Så lenge man på et eller annet nivå er ansatt under bedriften direkte, så er det mulig å bli medlem i klubben.

I den grad det var innleie og bruk av vikarer før, så var det i forhold til fagorganisering mye enklere å håndtere fordi det var bedrifta som var arbeidsgiver. Selv om det var en midlertidig ansettelse så var bedrifta arbeidsgiver og motparten hadde da organisasjonsretten. (Erik)

Ettersom vikarene faller utenfor klubben, går de samtidig glipp av godene, sikkerheten og de andre fordelene som kommer med medlemskap:

Vi har jo goder og rettigheter som medlemmer av klubben. Blant annet har vi som en del av lønnsbetingelsene, som bare er for organiserte medlemmer, at vi får dekket medisinske utgifter. Legeutgifter og medisnutgifter, opp til en grense. Vi har sosiale ordninger innenfor klubben, f.eks. lånekasse. Og dette er ikke de (de innleide) en del av. (Nils)

Vikarene mangler i tillegg oppsigelsesvern i bedriftene de leies ut til, fordi de formelt sett ikke er ansatte hos dem. Leiekontrakten mellom bemanningsfirmaet og den enkelte bedriften har ikke nødvendigvis noe oppsigelsesvern. Nils' erfaring er at en bedrift kan leie inn en vikar og kvitte seg med eller erstatte vedkommende på dagen dersom behovet skulle tilsi det: *Man kan godt få to-månederskontrakt fordi man for eksempel trenger en sommervikar i to måneder. Men er de ikke fornøyd med deg, så har du kanskje bare fem dager, eller ut uken, ikke sant.* (Nils) For vikarer som er avhengig av inntekten de får fra jobben sin kan dette få konsekvenser ettersom den ordinære praksisen i bemanningsbransjen har vært å ikke betale mellom oppdrag (NHO 2019). Vikarene får altså kun betalt for periodene de er leid ut til bedrifter. Samtidig kan bemanningsbyråene kvitte seg med uønskede ansatte ved å slutte å ringe dem opp og gi dem oppdrag. Vikaren står igjen som fast ansatt uten at firmaet trenger å yte lønn eller andre forpliktelser overfor vedkommende: *Bemanningsbyråene har jo kunnet hatt flere tusen tilknyttede personer uten at de har hatt noen som helst form for forpliktelser overfor dem* (Kåre). Flere informanter trakk derfor slutningen at vikarer dermed kan straffes for å påpeke misnøye, dårlige arbeidsforhold eller for å generelt være kritisk til arbeidsgiver:

Og folk tør ikke ... du har jo en del formuleringer i forhold til rett til å kreve fast stilling hvis du har vært så og så lenge dekket opp et konstant behov, men de som kommer inn i fra innleiebyråene tør ikke. For kommer du i konflikt med bedriften, gir de beskjed til innleiefirmaet om «at den personen ønsker ikke vi her lenger». Så det er ordentlig håpløst i forhold til de som er på innleie så ... (Espen)

Nils beskrev vikarens hverdag slik:

Det kan være så enkelt som at de blir spurt om de kan jobbe overtid på søndag, og får svar at det passer dårlig fordi man har annet å gjøre. Skal møte familie eller har bestilt reise eller noe sånt. Og da blir de ikke oppringt igjen. Så de må legge alt til siden, og si «ja» hver eneste gang de blir spurt. (Nils)

Johan understreker det samme poenget, og peker på at dette særlig er problematisk for utenlandske arbeidere som i utgangspunktet vet lite om norske arbeidsforhold:

Men det er en utfordring at utenlandsk, innleid arbeidskraft ser at noe ikke stemmer, også sier de det til sjefene sine, fordi de ikke vet hvem andre de skal forholde seg til. Og sier du noe feil da, så risikerer du å bli sendt hjem. (Johan)

Det påpekes at vikarene fra bemanningsbyråene, som konsekvens av den usikre arbeidshverdagen og utenforskapet fra det organiserte arbeidslivet, får helt andre incentiver i arbeidshverdagen enn de faste ansatte. Ettersom inntektsgrunnlaget deres avhenger av at de kontinuerlig leies ut til nye bedrifter må de derfor hele tiden forsøke å gjøre et godt inntrykk for bedriftseierne som leier dem inn: *De har ingenting å si uten å klinke seg opp til en eller annen arbeidsleder og smiske for å bli lengre.* (Erik) Som regel er det åpenbart en fordel at arbeidstakerne jobber hardt og streber etter å gjøre et best mulig inntrykk. Det bidrar til å øke deres egne sjanser for videre ansettelse og bidrar positivt på arbeidsplassen. Likevel kan det få konsekvenser når deler av arbeidsstokken uavhengig av situasjonen på arbeidsplassen jobber så hardt de kan. Espen nevner for eksempel at det er vanlig at arbeiderne benytter seg av lav arbeidsintensitet som en form for uformell protest i tilfeller hvor forhandlinger med ledelsen stopper opp: *Spesielt i forhold til de lokale lønnsforhandlingene så er det sånn at dersom forhandlingene skjærer seg så jobber ikke folk rævva av seg, og vegrer seg for å jobbe overtid* (Espen). I disse tilfellene oppfattes det direkte skadelig hos de fast ansatte at enkelte da jobber overtid og legger ned en ekstra arbeidsinnsats, fordi det svekker pressmiddelet deres overfor arbeidsgiver. Som Erik påpeker, så kan dette blant annet føre til at vikarene settes opp mot de faste ansatte ved streiker eller lignende:

De to hovedproblemene er rett og slett at: på den ene siden har du arbeidsfolk uten rettigheter, som er rene leilendinger. Det andre er at det svekker oss som klubb ovenfor bedriften fordi vi har X antall potensielle streikebrytere. (Erik)

5.4.4 - Intensjonene bak det nye lovverket

Fra og med 01. januar 2019 ble det iverksatt nye regler i arbeidsmiljøloven knyttet til leie av arbeidskraft (Arbeidstilsynet 2018). Dette er endringer fagbevegelsen over lengre tid har jobbet for å få igjennom (LO 2019). Ettersom intervjuene fant sted kort tid etter denne hendelsen var det liten grunn til å diskutere virkningene av dette lovverket. Som Johan presiserer så er det ofte forskjell på formulering og praksis: *Det er jo et tolkningsspørsmål, hvordan loven skal tolkes. Det er jo litt tidlig å si hvordan dette blir å se ut. Vi er jo bare kommet tre måneder inn i året. Jeg tror det blir litt lettere å si noe mer sikkert i slutten av året.* Intensjonene bak lovverket var imidlertid tydeligere. Johan påpekte at de nye reglene i hovedsak skal gjøre to ting. For det første skal det begrense unødvendig og ukontrollert bruk av innleie:

Et firma skal rett og slett ikke kunne leie inn uten at en tillitsvalgt har skrevet under på at det er greit. [...] Det er for eksempel sånt som “kan vi ansette fremfor å leie inn?”. Hvis firmaet vil leie inn fem stykker, men vi kan leie inn fire stykker og ansette én, så får du kanskje begynt en prosess hvor man har begynt å ansette flere. Du kan si at, “ja, vi kan leie inn, men kun i én måned”. Også er den måneden gått, også må de leie inn på nytt i tre måneder, og da kan du si at “ja, men da ansetter vi to, også leier vi inn seks”. Da begynner du sakte, men sikkert å bygge opp en kultur for å ansette folk istedet for å leie inn.

Meningen er at spørsmålet om muligheten for nye faste ansettelse alltid skal være til stede. Det gir tillitsvalgte makt til å sikre seg mot at den faste arbeidsstokken sakte men sikkert vannes ut av midlertidige ansatte. For det andre er det nye lovverket et forsøk på å sikre at de vikarene i bemanningsfirmaene er sikret en viss fast lønn mellom oppdrag. Det ble likevel tydelig i en ordveksling under intervjuet med de tillitsvalgte at dette kunne tolkes i flere retninger:

Det er 10%-regelen. Jeg trodde det betydde at du hadde 10% lønn mellom oppdrag, men Nils har vært på Trondheims-konferansen. (Espen)

Det er bare regnet på årsbasis. Det betyr at dersom du jobber 200 timer, så har du jobbet 10% av et år og da har de oppfylt forpliktelsen sin med at du har 10%. (Nils)
Jeg trodde faktisk ikke det var sånn. Men så har du forhandlingsrett på innleie i den loven. (Espen)

Det kan godt være at det ikke er riktig, Espen, men det kan også godt være at det er riktig. Det er sånn bemanningsbyråene har tolket det, og det er sånn de praktiserer det nå. Det må kjøres inn ved en rettssak. (Nils)

Nye lovverk kan slå ut på mange måter, og det har foreløpig gått for kort tid til at det er mulig å si for sikkert hvilken innvirkning det vil ha for bemanningspraksisen. Endringene kan potensielt forandre stillingsformen i bemanningsbransjen og den generelle bruken av eksternt innleie av arbeidskraft. Fagbevegelsens intensjoner bak å støtte det nye regelverket har tilsynelatende vært todelt. Dette for at ansettelsesformene i bemanningsbransjen skal ligne mer på faste ansettelse i det øvrige arbeidslivet, i tillegg den allmenne bruken av vikariat begrenses i bedriftene. Kanskje vil endringene løse noen av problemene informantene beskriver. Kanskje ikke. Tiden vil gi et klarere svar på dette spørsmålet.

Kapittel 6 - Diskusjon

6.1 - Fagbevegelsens makt

Informantenes uttalelser antyder en tydelig sammenheng mellom kollektiv mobilisering og arbeidstakeres makt overfor arbeidsgiver. Dette er en dynamikk som samsvarer med modellen som, basert på Blaus begrepsapparat (som illustrert i kapittel 3.3), viser at arbeidernes forhandlingsmakt generelt sett øker når individuelle bytteforhold utvikler seg til å bli sekundære. Det eksisterer visse forutsetninger for at kollektiv mobilisering skal være mulig. Den første forutsetningen er på mange måter selvforklarende: antallet bytteforhold må være høyt nok til at sekundære bytteforhold kan oppstå. Altså må det finnes nok ansatte til at arbeiderne kan danne et kollektiv. Én ansatt kan ikke danne et fellesskap alene. Når antallet ansatte er tilstrekkelig høyt nok, må de deretter være i stand til å danne relasjoner med hverandre. Informantene peker på at den viktigste forutsetningen for dette er at arbeidsstokken er stabil nok til at de ansatte jevnlig har kontakt. Det innebærer at de ansatte forblir i jobben sin over tid og at de omgås hverandre. Dette er også et av premissene Blau legger til grunn for dannelsen av sekundære bytteforhold: at gruppen som utgjør den ene parten i bytteforholdet kan komme sammen for å bygge solidaritet gjennom deres felles interesser.

6.2 - Strategier og ulike tilnærminger til rekruttering

Fagbevegelsen er en institusjon som oppnår sin maktposisjon og relevans i arbeidslivet ved hjelp av høy andelsmessig oppslutning blant arbeidstakerne. På bakgrunn av dette er rekrutteringen av medlemmer et sentralt tema i intervjuene. Det kommer fram at det finnes anvendes forskjellige metoder i rekrutteringsarbeidet, basert på ulikt retorisk grunnlag.

6.2.1 - Pragmatisk versus instrumentell rekruttering

Basert på informantenes fortellinger har jeg delt fagforeningenes rekrutteringsstrategier inn i to hovedkategorier. Den første kategorien har jeg valgt å kalle *retoriske strategier*. Denne formen for rekruttering baserer seg på å formidle fagforeningenes rolle i arbeidslivet. Dette var metoden som informantene selv foretrakk å bruke når de snakket med potensielle medlemmer. I denne formen for rekruttering blir gjerne funksjonelle og normative argumenter

anvendt. Fagforeningen som arbeidernes interessegruppe, verdien av solidaritet og fellesskap og tryggheten og vern av arbeidernes rettigheter går igjen som tema og tanken er å overbevise kandidater retorisk til å bli medlemmer. Det legges også vekt på trepartssystemet og det historiske bakteppet til velferdsstaten. Den retoriske metoden er gjerne tidkrevende og forutsetter en viss solidaritets- og relasjonsbygging mellom de ansatte, ettersom metoden bygger på tillit. Gjennom selv å oppleve streik og andre utfordringer hvor fagforeningen bidrar som en løsning får de retoriske argumentene økt legitimitet.

På den andre siden står de *instrumentelle strategiene*. Dette er tilnærminger som heller fokuserer på å sikre størst mulig andel medlemmer, uavhengig av hva metodene for å oppnå dette målet er. Et tydelig eksempel på dette er to av informantenes egne fortellinger av deres første møte med fagforeningene, der de opplevde at det å bli medlem ikke var et valg, men et krav. Ved å benytte seg av ulike sanksjoner virker denne metoden å søke etter å stenge ute og ekskludere alle arbeidstakere som velger å ikke organisere seg. Et annet eksempel er å “selge” medlemskap som en sammensetning av gunstige forsikringsordninger og andre goder. Hva fagbevegelsen er og hvilken rolle den spiller i arbeidslivet har dermed lite betydning. Denne strategien spiller mer på individet og de umiddelbare interessene til arbeidstakerne. Det retoriske aspektet kommer i andre rekke, og oppnås heller etter at medlemskapet er oppnådd. De instrumentelle strategiene er mer pragmatiske enn de retoriske, og er spiller på en mer kortsiktig gevinst hos kandidaten som skal rekrutteres

Det er interessant å tolke “gratistjenestene”, hvor fagforeningene hjelper uorganiserte i knipe, i lys av de to perspektivene. Man kan nok gå ut ifra at en viss grad av denne hjelpen enkelt og greit er ønsket om hjelp arbeidstakere i nød. Ser man bort fra dette aspektet, ligger det likevel noen strategiske hensyn bak et slikt valg. Når arbeidstakere utenfor fagbevegelsen får hjelp, kan det både ses fra et retorisk og et instrumentelt perspektiv. Ettersom slik hjelp kun anvendes i tilfeller hvor det er tydelig at vedkommende har mangel på kunnskap om det organiserte arbeidslivet og rettighetene sine, kan assistanse fra fagorganisasjonen være den mest effektive måten å opplyse om dette på. I prosessen videre vil personen som trenger hjelp få kunnskap om både rettigheter, det norske arbeidslivet og det tilhørende organisatoriske rammeverket. Samtidig kan slik hjelp ses på som et pragmatisk verktøy for å nå ut til nye grupper potensielle medlemmer som det er vanskelig å komme i kontakt med gjennom mer konvensjonelle metoder. Det kan tenkes at uorganiserte arbeidere har ofte har kontakt med

andre uorganiserte. Om så fordi det organiserte arbeidslivet er så aktive i å rekruttere nye medlemmer.

I bunn og grunn handler skillet mellom de to strategiene om målet helliger midlet, eller omvendt. Om man vil ha medlemmer alene for å fylle opp medlemsmassen og andelen organiserte på arbeidsplassen, eller om man ønsker at medlemmene skal bestå av en gruppe med bred kunnskap og interesse for organisasjonens funksjon og formål. Dette fremstår som et interessant dilemma i fortellingene fra fagforeningsrepresentantene.

6.2.2 - Rekruttering av vikarer i bemanningsfirma

Med utgangspunkt på de ulike rekrutteringsstrategiene vil det ikke være gitt hvilken som vil fungere best i møte med ansatte i bemanningsbransjen. Basert på informantenes egen erfaring var ikke rekrutteringsstrategien deres tilstrekkelig for å nå ut til vikarene eksterne bemanningsfirma. Hovedårsaken var at det generelt sett har vært vanskelig for dem å nå ut til og danne relasjoner med denne gruppen arbeidstakere. De tillitsvalgte kan ikke rekruttere dem til den lokale klubben i bedriften. Når den lokale instansen ikke får kontakt, er det også vanskelig for organisasjonsarbeiderne å komme i kontakt med vikarene der de jobber. Denne jobben gjøres desto vanskeligere av at mange ansatte bare jobber for bemanningsfirma i kortere perioder.

Dermed kan det kanskje tyde på at mer instrumentelle virkemiddel kan være mer effektivt i møte med denne gruppen. Reklamering for gunstige pensjons- og forsikringsordninger kan potensielt treffe bredt uten at fagbevegelsen trenger å ha direkte kontakt med hver kandidat eller at en utstrakt kunnskapsformidling eller relasjonsbygging er nødvendig. Samtidig er det mindre grunn til å tro at den "tvangsstrategien" er særlig effektiv, ettersom de uansett ikke kan bli medlem i den lokale klubben. I tillegg gjør vikarenes gjerne flyktige forhold til bedriftene de jobber i at de bare beveger seg videre fremfor å organisere seg. Det å hjelpe uorganiserte vikarer gratis kan være en effektiv måte å skape bevissthet på. Samtidig kan en slik praksis i utbredt skal bidra til å undergrave fagorganisasjonens legitimitet blant sine egne medlemmer, som betaler for å hjelpe andre som selv ikke bidrar. Av alle strategiene kan det tenkes at utdanningsveien er den mest altomfattende. Dersom arbeidsrettigheter og fagbevegelsen sammen med det organiserte arbeidslivet kan formidles via pensum, kan det bidra til å nå ut til arbeidstakerne som har fullført norsk skole.

Faktorer som ulikhet i alder, forhåndskunnskap og etnisitet gjør det mer krevende å nå ut til de ansatte. Dersom man i tillegg tar med i beregningen at de ansatte på arbeidsplassen har ulike arbeidsgivere og arbeidskontrakter øker utfordringen med å nå ut til dem tilsvarende. Flyktige ansettelse av vikarene fører til at de retoriske metodene som er foretrukket av de tillitsvalgte i rekrutteringsprosessen minsker i betydning. I tillegg kan økt heterogenitet i arbeidsstokken føre til at det er vanskelig å målrette de instrumentelle rekrutteringsmetodene på en effektiv måte.

6.3 - Ulike interessegrupper i bedriftene?

I intervjuene blir det forklart at bemanningsbyrået som tredjepart i forholdet mellom arbeidstaker og bedrift gjør at de på klubbnivå ikke er i stand til å rekruttere vikarene.

Vikarene må selv opprette og rekruttere til en klubb som er knyttet til bemanningsfirmaene de jobber i. Resultatet er dermed at man ender opp med minst to separate klubber ute i bedriftene som benytter seg av bemanningsbransjen. Dersom utgangspunktet er at fagbevegelsen er interessegruppen til arbeidstakerne er det verdt å reflektere hvilken betydning en slik splittelse på det lokale nivået har.

6.3.1 - To typer vikariat

Kontinuitet i arbeidsstokken er pekt på som det mest sentrale premisset for at en stabil rekruttering til interessegrupper skal være mulig. Når informantene trekker fram restaurantbransjen som en utfordring for fagbevegelsen, så er hovedårsaken til dette at bransjen preges av kortvarige arbeidsforhold. Utbredt bruk av vikariat skaper lignende utfordringer. En av årsakene er selvforklarende. Vikariat er per definisjon midlertidige ansettelse som har som formål å fylle hullene som oppstår grunnet eksempelvis fravær eller i avgrensede perioder hvor behovet for arbeidskraft øker. Derfor ligger det i vikariatets natur at den som tilsettes bare jobber i en begrenset periode. Det er imidlertid vesentlige forskjeller mellom vikarene som ansettes i bedriften direkte, eller kommer via et bemanningsbyrå.

Vikarene som er ansatt i bedriften har mye til felles med de faste ansatte når det kommer til ansettelsesforhold. Eksempelvis vil arbeidet og kvalifikasjonene som kreves av vikarene samsvare med de som jobber fast. De forholder seg til de samme forholdene og den samme arbeidsmengden, mens de jobber side om side med den samme arbeidsstokken. Vikarer som ansettes direkte i bedriften kan altså til en viss grad utgjøre en del av den stabile arbeidsstokken, selv om

For vikarene fra bemanningsbyråene er denne situasjonen annerledes. En vesentlig forskjell er at det oppstår et skille mellom ansettelsesforhold og arbeid. Vikarene jobber ikke i bedriften de ansettes i. De er vikarer som leies inn på avgrensede oppdrag i bedriftene. Lønnen deres utbetales ikke av bedriften de jobber i, men av vikarbyrået som skaffer dem oppdrag.

Vikarene utfører ikke arbeid for bedriften de er ansatt i, men bedriftens klienter. Vikarens arbeidsplass fra dag til dag bestemmes ut fra hvilke bestillinger byrået mottar. Dermed er det ingen automatikk i at vikarene arbeider i samme bedrift to ganger. Teoretisk sett kan vikaren jobbe i en ny bedrift hver uke. For stabiliteten er de potensielle følgene tosidige. For det første vil vikarene kontinuerlig måtte forholde seg til nye og fremmede personer på arbeidsplassen. På den andre siden vil bedrifter med hyppig bruk av vikarer kunne oppleve at en del av arbeidsstokken kontinuerlig skiftes ut. Det er altså mer nærliggende å tenke seg at kontinuiteten hos disse vikarene vil være i byrået de er ansatte i, og ikke der de leies ut. Det oppstår altså et skille mellom tilhørighet og plassen de arbeider.

6.3.2 - Fragmentering eller differensiering?

Informantene fokuserer på at denne dynamikken gjør at vikarene fra bemanningsbyråene faller utenfor fellesskapet på arbeidsplassen. Dette gjelder særlig blant de tillitsvalgte som representerer fagforeningen på klubbnivå. Det er to ulike perspektiv på dette utenforskapet. Enten beskrives vikarene som et «B-lag» i kontrast til de faste ansattes «A-lag». Altså en gruppe arbeidstakere som står utenfor kollektivet av fast ansatte. Det andre perspektivet peker på vikarene som en mengde individualister, som stort sett står alene og ikke tilhører noen betydelig gruppe på arbeidsplassen. Fortellingene fra utvalget tyder på at de to perspektivene ikke utelukker hverandre, men heller gir en bredere beskrivelse av hvordan situasjonen kan være for vikarene. Det er imidlertid en distinkt forskjell mellom de to fremstillingene. Den første beskrivelsen tilsier at vikarene i seg selv utgjør et kollektiv på arbeidsplassen. Det andre perspektivet peker på vikarene som individualister som ikke tilhører noen gruppe i det hele tatt. Dersom vikarene har et eget kollektiv på arbeidsplassen, hvor de utfører arbeid i lag og er i stand til å danne varige relasjoner, er potensialet til stede for dannelsen av både interessegrupper og et grunnlag for maktutøvelse. Dersom vikarene derimot opererer som separate arbeidstakere som hyppig forflyttes fra bedrift til bedrift, vil forholdet til arbeidsgiver fortsette å være individuelt. For fagforeningen vil konsekvensene være ulike etter hvilket scenario som gjør seg gjeldende. Hovedspørsmålet vil uansett være om interessene til de ansatte i bemanningsbyråene sammenfaller interessene til de som er fast ansatt i bedriftene.

Det er vanskelig å være særlig spesifikk om hva interessene til hver enkelt gruppe er på arbeidsplassen. Lønn er for eksempel et interessepunkt man kan ta for gitt at både vikarer fra bemanningsbransjen og bedriftens faste ansatte stort sett har til felles. Når det kommer til spørsmål som ansettelsesforhold kan det imidlertid tenkes at det kan oppstå konflikt. De tillitsvalgte informantene uttrykker for eksempel en reell bekymring for at vikarene kan undergrave dem ved lønnsforhandlingene, ettersom fokuset deres er rettet mot å gjøre et godt inntrykk slik at de får nye oppdrag.

For fagbevegelsen er det ikke interessesakene i seg selv som er det viktigste, men heller hva som skjer dersom konflikt først oppstår. Dersom vikarene fra bemanningsbyrået utgjør et kollektiv, får konflikten en betydelig størrelse dersom den først oppstår. Samtidig kan det være lettere å kommunisere og samarbeide med en et kollektiv enn det er med en mengde individer. Klubbene til bedriftene og bemanningsfirmaene kan for eksempel være undergrupper av den samme fagforeningen, som dermed kan koordinere de to grupperingene. Dersom et individ går imot interessene til de faste ansatte, vil dette ha begrenset skadevirkning. Samtidig er det vanskeligere å danne et stabilt samarbeid med en rekke individer som er tilbøyelige til å byttes ut.

Fagbevegelsen vil imidlertid kunne unngå begge disse potensielle utfordringene ved at vikarene ansettes direkte i bedriften slik at alle de ansatte kan samles til et felles kollektiv. Bemanningsbyråene utgjør to problem for arbeiderkollektivet i bedriftene. Danner vikarene egne kollektiv, står man overfor en *differensiering*: en samlet gruppe omgjøres til to eller flere grupper og det oppstår et potensiale for interne interesseforskjeller og maktenklaver blant arbeidstakerne. Er vikarene derimot individer som handler av egeninteresse er resultatet en *fragmentering*: arbeidstakerne splittes opp, og en andel av arbeidstakerne handler etter egeninteresse. De sekundære bytteforholdene reduseres til individuelle bytteforhold. Til syvende og sist er resultatet av både fragmentering og differensiering at evnen arbeidstakerne har til å utøve makt svekkes. Dannelsen av flere interessegrupper splitter arbeidstakerne internt slik at de stiller dårligere i forhandlingene med arbeidsgiveren.

Kapittel 7 – Oppsummering og avslutning

I det innledende kapittelet til denne undersøkelsen presenterte jeg problemstillingen min, som var følgende:

- *Hvordan erfarer fagbevegelsen at bemanningsbransjen påvirker deres posisjon som maktutøver i det norske arbeidslivet?*

Jeg har svart dette spørsmålet ved å benytte en teoretisk og historisk innramming som jeg har oppfattet som relevant. Ettersom problemstillingen fokuserer på maktrelasjoner valgte jeg maktteori som hovedfundament. Analysen i denne oppgaven har vist at fagforeningenes oppfatninger av bemanningsbransjen inntog i norsk arbeidsliv, og deres strategier for å imøtekomme de det oppfatter som utfordringene de har møtt i kjølevannet av dette, er komplekse og sammensatte. I diskusjonen klargjør jeg hva jeg anser for å være maktgrunnlaget til fagbevegelsen, i tillegg til å analysere hva informantene ser på som de største utfordringene i møte med bemanningsbransjen.

7.1 – Fagbevegelsen opplever bemanningsbransjen som en utfordring

Fagbevegelsen som interessegruppe baserer makten sin på andelsmessig oppslutning blant arbeidstakere. Det betyr at jo større andel av arbeidstakere de klarer å mobilisere, jo større er makten deres i arbeidslivet overfor arbeidsgiver. De møter i hovedsak to problem i møte med bemanningsbransjen. For det første er det vanskelig å komme i kontakt med de ansatte i vikarbyråene. Det organiserte arbeidslivet bruker i hovedsak to ulike strategier for å nå ut til potensielle medlemmer. Den *retoriske* strategien går ut på å formidle fagorganisasjonenes rolle i arbeidslivet som interessegruppe og garantist for rettighetene til arbeidstakerne. Metoden sikter seg mot å bygge relasjoner, tillit og bevisstgjøre medlemmene i fagforeningen. Den *instrumentelle* strategien har en pragmatisk tilnærming til rekruttering hvor måten rekrutteringen foregår på ikke er det viktigste, men at medlemstallet blir høyest mulig. Instrumentell metode spiller på de umiddelbare behovene til potensielle kandidater. Begge metodene er utfordrende å anvende i rekrutteringen av vikarer fra bemanningsbransjen. Dette kommer av at vikarene gjerne er en så heterogen gruppe. Korte leiekontrakter og ansettelsesforhold, ulik bakgrunn og kunnskapsgrunnlag hos vikarene fører også til ulike

interesser. Det er derfor vanskelig å peke ut konkrete strategier som når ut til gruppen som helhet.

For det andre tyder erfaringene på at det foregår en mer fysisk splittelse mellom de faste ansatte og vikarene fra bemanningsfirmaene på selve arbeidsplassen. Vikarene faller utenfor kollektivet som dannes blant de faste ansatte. Dette er noe som er et særphenomen blant vikarer fra bemanningsbyrå og skiller seg fra vikarer som ansettes direkte i bedriften. En årsak er at er det korte oppholdet i bedriften. Vikarene fra bemanningsbyråene beveger seg fra bedrift til bedrift, mens de faste holder seg på en plass. Det gjør det vanskelig å danne varige relasjoner. I tillegg skaper det at arbeidsstokken er ansatt i to eller flere ulike firma problemer fordi det splitter arbeidstakerne som interessegruppe. Eksempelvis har ikke vikarene i bemanningsfirmaene interesse av å protestere dersom det er en lokal konflikt i bedriften de leies inn i, fordi de ikke er ansatt der. På samme måte har ikke faste ansatte i et firma som benytter seg av vikarer som er leid inn eksternt noen umiddelbar interesse av at forholdene i bemanningsfirmaet er i orden. Effekten av denne oppsplittingen er at enten en *fragmentering* eller en *differensiering* av interessegruppene på arbeidsplassen, avhengig av om vikarene fra bemanningsbyrået utgjør en samlet interessegruppe i seg selv, eller bare er en rekke enkeltansatte med individuelle interesser.

Ineffektive rekrutteringsstrategier og splitting av interessegruppene blant arbeidstakerne bidrar til å senke den andelsmessige oppslutningen som interessegruppe. Dette gjelder også i tilfeller hvor alle vikarene fra bemanningsbyråene er organiserte. Der hvor både vikarene og de faste ansatte kanskje tilhører samme organisasjon på makronivå, er ikke interessene deres på det lokale bedriftsnivået nødvendigvis de samme. Dermed mener jeg at fagbevegelsen opplever bemanningsbransjen som en utfordring for deres posisjon som maktutøver i det norske arbeidslivet.

7.2 – Forslag til videre forskning

I løpet av forskningsprosessen har jeg vært innom mange tema og perspektiver knyttet til arbeidsliv og generell samfunnsforskning. Det er mange ulike områder rundt arbeidslivsrelasjoner, maktdynamikker og det «nye» arbeidslivet som kan forskes videre på. Eksempelvis kan det ta undersøke de langsiktige virkningene av de nye lovendringene knyttet til innleie av arbeidskraft være relevant. Det vil være interessant å se om det påvirker

omfanget av innleie fra bemanningsfirma i noen grad og om det fører til at flere faste stillinger innenfor bransjer som benytter seg mye av slik leie. I tillegg kan en studie av klubbvirksomhet innenfor bemanningsfirma være et interessant relatert tema å utforske videre.

Litteraturliste

Arbeidstilsynet (2018) Arbeidsmiljøloven: Endringer om fast ansettelse og innleie. Hentet fra <https://www.arbeidstilsynet.no/nyheter/arbeidsmiljolooven-endringer-om-fast-ansettelse-og-innleie/>

Arbeidstilsynet (2019) Bemanningsforetak. Hentet fra <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/ansettelse/innleie/bemanningsforetak/>

Bjørnson, Ø. (2003) Kamp og krise: Fremveksten av et organisert arbeidsliv i privat og statlig sektor 1900-1940. I J. Heiret, O. Korsnes, K. Venneslan og Ø. Bjørnson, *Arbeidsliv, Historie, Samfunn – Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. (s. 45-109) Bergen: Fagbokforlaget

Blau, Peter M. (2003) *Exchange and power in social life*, (2 utg.) London, England: Routledge

Dahrendorf, Ralf. (1959) *Class and class conflict in Industrial society*, Stanford, USA: Stanford University Press.

Dølvik, J. E., Fløtten, T., Hippe, J. M. og Jordfald, B. (2014) Den nordiske modellen mot 2030 - *Et nytt kapittel?* (Fafo-rapport 46/2014). Hentet fra <http://www.fafoarkiv.no/pub/rapp/20393/20393.pdf>

Dørum, K. (2019) Menstadslaget. I Dørum K. (red.), *Store norske leksikon*. Hentet 10. november 2019 fra <https://snl.no/Menstadslaget>

E24 (2018) Dette er mytene om den norske bemanningsbransjen. Hentet fra <https://e24.no/betalt-innhold/bak-tallene/dette-er-mytene-om-den-norske-bemanningsbransjen/24106574>

Eggum, J. (2019, 08. November) Vi er alltid sterkere sammen. Hentet fra <https://frifagbevegelse.no/magasinet-for-fagorganiserte/vi-er-alltid-sterkere-sammen-6.490.656726.8174a2cc71>

Engelstad, F., Hagen, I.M., Storvik, A. E. og Svalund, J. (2003) *Makt og demokrati i arbeidslivet*. Trondheim: Gyldendal akademisk

Falkum, E. (2008) *Makt og opposisjon i norsk arbeidsliv*. (Doktoravhandling) Hentet fra https://www.fao.no/media/com_netsukii/20073.pdf

Fellesforbundet. (2019) Derfor bør du være organisert. Hentet fra <https://www.fellesforbundet.no/globalassets/dokumenter/brosjyremateriell-utgitt-av-fellesforbundet/derfor-bor-du-vare-organisert-norsk.pdf-924878.pdf>

Heiret, J. (2003) Samarbeid og statlig styring 1945-1977. I J. Heiret, O. Korsnes, K. Venneslan og Ø. Bjørnson, *Arbeidsliv, Historie, Samfunn – Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. (s. 109-177) Bergen: Fagbokforlaget

Hernes, G. (1975) *Makt og avmakt - en begrepsanalyse*, Kragrø, Norge: Naper

Kjeldstadli, K. (2005) En historie om klasseorganisering og industrikapitalisme. *Arbeiderhistorie, 1*, 141-159.

Korsnes, O. (2003) Arbeidslivsrelasjoner – et historisk-sosiologisk perspektiv. I J. Heiret, O. Korsnes, K. Venneslan og Ø. Bjørnson, *Arbeidsliv, Historie, Samfunn – Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. (s. 17-45) Bergen: Fagbokforlaget

Levin, M., Nilssen, T. Ravn, J. E. og Øyum, L. (2012) *Demokrati i arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget

LO. (2019, 07. mars) Bedre rettigheter for deltidsansatte. Hentet fra: <https://www.lo.no/nyhetsrommet/bedre-rettigheter-for-deltidsansatte/>

Marx, K. (1867/1967) *Capital: a critique of political economy. Vol 1*, New York: International Publishers

Marx, K. (1999) *The Poverty of Philosophy*. Marx/Engels Internet Archive. Hentet fra <https://www.marxists.org/archive/marx/works/download/pdf/Poverty-Philosophy.pdf>

Nergaard, K., Nesheim T., Alsos, K., Berge, Ø. M., Trygstad, S. C. og Ødegård, A. M. (2011) *Utleie av arbeidskraft 2011* (Fafo 33/2011). Hentet fra https://www.faf.no/media/com_netsukii/20224.pdf

NHO Service og handel (2019) Q & A om ny standard i arbeidskontrakt. Hentet fra <https://www.nhosh.no/bransjer/bemannings-og-rekruttering/q--a-bemanningsbransjen/>

Nilssen, V. (2012) *Analyse i kvalitative studier*, Oslo: Universitetsforlaget

Pryser, T. (1999) *Norsk historie 1814-1860 – Frå standssamfunn mot klassesamfunn*. Oslo: Det norske samlaget

Regjeringen (2018a) *Endringer i arbeidsmiljøloven (fast og midlertidig ansettelse og innleie fra bemanningsforetak)* (Prop. 73 L (2017-2018)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-73-l-20172018/id2596670/sec3>

Regjeringen. (2018b, 21.12.) Utleie og innleie av arbeidstakere. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/utleie-og-innleie-av-arb>

Repstad, P. (2007) *Mellom nærhet og distanse*, (4 utg.) Oslo: Universitetsforlaget

Ritzer, G. og Stepnisky, J. (2014) *Sociological Theory*. (9 utg.) Singapore: McGraw-Hill International Edition

Salomon, R. (2000) *Det fleksible arbeidslivet – utviklingstrekk og synpunkter* (Arbeidsforskningsinstituttet 2/2000). Hentet fra <https://www.nb.no/nbsok/nb/b1bbf961b828c902eb36a9e7c789f918?lang=no#7>

Sennet, R. (2014) *Det fleksible mennesket – Personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. (4 utg.) Bergen: Fagbokforlaget

Statistisk Sentralbyrå (1995a) Historisk statistikk 1994 – Arbeidskraft. Hentet fra <https://www.ssb.no/a/histstat/tabeller/kap09.html>

Statistisk Sentralbyrå (1995b) Historisk statistikk 1994 – Sysselsatte personer etter næring [Datasett] Hentet fra <https://www.ssb.no/a/histstat/tabeller/9-9-5t.txt>

Statistisk Sentralbyrå (1999) Arbeiderpartiet mistet makten. Hentet fra <https://www.ssb.no/valg/artikler-og-publikasjoner/arbeiderpartiet-mistet-makten>

Stugu, O. S. (2015) *Norsk historie – Etter 1905*. (2 utg.) Oslo: Det norske samlaget

Tjora, A. (2013) *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*, (2 utg.) Oslo: Gyldendal Akademisk

Weber, Max. *Makt og byråkrati: Essays om politikk og klasse, samfunnsforskning og verdier*, Overs. Dag Østerberg. Oslo: Gyldendal, 1971.

Ødegaard, A. M. (2013, 03. mars) Verdens sterkeste under press – Fallende organisasjonsgrad i Norden. Hentet fra <http://www.arbeidslivet.no/Internasjonalisering/Den-nordiske-modellen/Fallende-organisasjonsgrad-i-Norden/>

Vedlegg 1

Intervjuguide (tillitsvalgt)

Oppvarmingsspørsmål

Personlig liv og karriere

- Alder
- Hvor er du fra?
 - Flyttet?
- Når startet du din arbeidskarriere?
 - Faglig bakgrunn
 - Hvilke yrker/bransjer har du jobbet innenfor?
- Hva jobber du med i dag/stillingsbeskrivelse
 - Arbeidsoppgaver
 - Ansvar
- Hvor lenge har du vært tilknyttet bedriften?

Hoveddel

Spørsmål om bedriften og de ansatte

- Kan du fortelle litt om bedriften er organisert?
 - Hvilke arbeidsplasser/stillinger
 - Hierarki
- Hvilke kompetanse kreves for arbeide med produksjon?
 - Fast ansatte
 - Midlertidig ansatte
- Har bedriften forandret seg nevneverdig de siste 20 årene? (nevnt gjerne eksempler)
 - Hvordan bedriften organiseres og drives?
 - Kontakt mellom ansatte og arbeidsgivere (tillitsvalgte, medbestemmelse vs. medvirkning)
 - Ansettelses
 - Faste ansettelses
 - Midlertidig ansatte
 - Krav til kompetanse hos de ansatte

- Administrasjon
 - Antall ansatte
 - Bakgrunn/kompetanse
- Har det totale antallet av faste ansatte forandret seg?
 - Varierer etterspørselen etter arbeidskraft mye?
 - Hvor stor andel av de ansatte er vanligvis ansatt på midlertidige kontrakter?

De midlertidige og deres rolle på arbeidsplassen

- Hvem er det som leies inn?
 - Nasjonalitet?
 - Alder?
 - Kjønn?
- Hvilken kompetanse kreves som regel av de innleide?
- Hvor lang arbeidskontrakter er vanlig å gi de ansatte i bemanningsfirma?
- Blir de som har jobbet der før ofte leid inn på nytt igjen?
- Er det mange som oppnår fast ansettelse etter å ha jobbet der midlertidig?
 - Er fast stilling et ønske hos de innleide?
- Oppfattes eller behandles de innleide på noen måte som skiller seg fra de som er fast ansatte?
 - Sosialt
 - Vansker med å bli inkludert?
 - Lavere status?
 - Praktisk
 - Får de samme opplæring som de som ansettes fast?
 - Samme ansvar?
- Har bruken av bemanningsbyrå påvirket arbeidsplassen på noen måte?
- Blir interessen eller kunnskapen om bransjen påvirket av at man er ansatt midlertidig?
- Er det utfordrende å følge opp at arbeidernes rettigheter blir fulgt opp dersom mange er ansatt på midlertidige kontrakter?
- Er det andre tema eller utfordringer knyttet til innleid arbeidskraft som du mener er viktige?

Fagforeningsarbeid og bemanning

- Hvor stor andel bedriften er organisert?
 - Av de fast ansatte
 - Av de midlertidige
 - Felles klubb?
- Hva er de viktigste forutsetningene for å kunne drive godt fagforeningsarbeid?
 - Rekruttere
 - Verne ansattes rettigheter
 - Gode lønnsoppgjør
 - Ha tilstrekkelig kunnskap om arbeidsforhold
- Hva er dine erfaringer med bemanningsfirma i bedriften?
 - Positivt?
 - Utfordringer?
 - Useriøse aktører?

- Sosial dumping?
- Påvirker bruken av bemanningsfirma fagforeningsarbeidet?
 - Retorisk
 - Solidaritet/samhold med de andre ansatte?
 - Kunnskap?
 - Eksempler?
 - Praktisk
 - Streik/streikbryteri?
 - Har dere mye kontakt med de midlertidig ansatte?
- Er det en viktig å organisere de midlertidig ansatte?
 - Deles de andre ansatte?
- Er det andre tema knyttet til bruken av bemanningsfirma som du mener er viktige?

Tiltak og løsninger

- Hvilke strategier har fagforeningene for å imøtekomme utfordringer knyttet til bemanningsfirma?
- Hva er erfaringene fra tiltakene som er benyttet?
- Hva kan dere gjøre for å være synlige for de midlertidig ansatte?
- Har dere måttet forandre mye på hvordan dere jobber med de ansatte etter at det ble vanlig å benytte seg av bemanning?

Vedlegg 2

Intervjuguide (organisasjonsarbeider)

Oppvarmingsspørsmål

Personlig liv og karriere

- Alder
- Hvor er du fra?
 - Flyttet?
- Når startet du din arbeidskarriere?
 - Faglig bakgrunn
 - Hvilke yrker/bransjer har du jobbet innenfor?
- Hva jobber du med i dag/stillingsbeskrivelse
 - Hvor lenge har du jobbet i fagforeningen?
 - Arbeidsoppgaver
 - Særlige fokusområder?
 - Ansvar

Hoveddel

Fagforeningsarbeid og bemanning

- Hva er de viktigste forutsetningene for å kunne drive godt fagforeningsarbeid?
 - Rekruttere
 - Verne ansattes rettigheter
 - Gode lønnsoppgjør
 - Ha tilstrekkelig kunnskap om arbeidsforhold
 - Solidaritet mellom arbeidstakere/yrkesgrupper
- Utvikling over tid
 - Hvordan har det norske arbeidslivet utviklet seg i tiden du har jobbet i fagforeningen?
 - Har det skjedd mye de siste årene?
 - 2000-tallet?
 - Har ting blitt vanskeligere eller enklere?
 - Noen eksempler?
- Hva er dine erfaringer med bemanningsfirma i bedriften?

- Positivt?
- Utfordringer?
 - Useriøse aktører?
 - Sosial dumping?
- Påvirker bruken av bemanningsfirma fagforeningsarbeidet?
 - Retorisk
 - Solidaritet/samhold med de andre ansatte?
 - Kunnskap?
 - Eksempler?
 - Praktisk
 - Streik/streikbryteri?
 - Har dere mye kontakt med de midlertidig ansatte?
- Er det en viktig å organisere de midlertidig ansatte?
 - Deles de andre ansatte?
- Er det andre tema knyttet til bruken av bemanningsfirma som du mener er viktige?

De midlertidige og deres rolle på arbeidsplassen

- Har dere mye kontakt med ansatte i bemanningsfirma?
 - Oppsøker de dere?
- Hvem er dette?
 - Nasjonalitet?
 - Alder?
 - Kjønn?
- Søker dere kontakt med dem?
 - Finnes det fagforeninger for ansatte i bemanningsfirma?
- Skiller de midlertidige ansatte seg fra de faste på noen spesiell måte?
- Dersom det finnes mye erfaring med bemanningsansatte:

Oppfattes eller behandles de innleide på noen måte som skiller seg fra de som er fast ansatte?

 - Sosialt
 - Vansker med å bli inkludert?
 - Lavere status?
 - Praktisk
 - Får de samme opplæring som de som ansettes fast?
 - Samme ansvar?

- Finnes det en opplevelse av A- og B-lag mellom de faste og midlertidig ansatte?

Fleksibilitet og påstanden om faste ansettelser

- Blir de som har jobbet der før ofte leid inn på nytt igjen?
- Er det mange som oppnår fast ansettelse etter å ha jobbet der midlertidig?
 - Er fast stilling et ønske hos de innleide?
 - Oppfatter dere at dette er et ønske hos bedriftene?
- Blir bemanningsfirma brukt midlertidig, eller fyller det stillinger permanent?
- Er det utfordrende å sikre at arbeidernes rettigheter blir fulgt opp i bedrifter som benytter seg av bemanningsfirma?

- Hva vil du si er de viktigste utfordringene bemanningsbyråene utgjør for det organiserte arbeidslivet?
 - Manglende kunnskap hos ansatte?
 - Liten tilknytning til bedriftene de jobber for?
 - Dersom utenlandsk arbeidskraft:
 - Språk?
 - Kultur?
- Er det andre tema eller utfordringer knyttet til innleid arbeidskraft som du mener er viktige?

Arbeidsgiversiden

- Hvordan opplever dere at arbeidsgiversiden forholder seg bemanningsbransjen?
 - Negativt eller positivt?
 - Mye variasjon?
- Hvilke argumenter brukes i bemanningsbransjens favør?
 - Fleksibilitet
 - Inngang til fast arbeid
- Har man en god dialog om utfordringene som bransjen medbringer seg?
 - Enighet/uenighet om bemanning?

Tiltak og løsninger

- Hvilke strategier har fagforeningene for å imøtekomme utfordringer knyttet til bemanningsfirma?
- Hva er erfaringene fra tiltakene som er benyttet?
- Hva kan dere gjøre for å være synlige for de midlertidig ansatte?
- Har dere måttet forandre mye på hvordan dere jobber etter at det ble vanlig å benytte seg av bemanning?

Avslutning

- Er det noe du vil tilføye som ikke er blitt diskutert enda?
- *Forklar forskningsveien videre*
 - Understrek at informant fortsatt kan trekke seg når som helst
 - Be om å ringe dersom det er noen spørsmål angående intervjuet.
- Takk for intervjuet

Vedlegg 3

Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å forske på hvilke konsekvenser økt bruk av innleid arbeidskraft har på arbeidsplassen. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål:

Denne undersøkelsen er en casestudie som en del av mitt mastergradsarbeid i sosiologi ved Nord Universitet. Formålet med undersøkelsen er å utforske ulike tema knyttet til bruk av innleid arbeidskraft i en industribedrift. Bruken av vikarbyrå for å imøtekomme bemanningsbehov har blitt mer og mer normalt etter at slik bruk ble lovlig i år 2000. Jeg ønsker i dette forskningsprosjektet å se etter hvilke virkninger dette har på arbeidsplasser som benytter seg av slik arbeidskraft.

Ansvar

Ansvarlig for undersøkelsen er Sverre Andreassen Bjørbæk, student i sosiologi ved Fakultetet for Samfunnsvitenskap (FSV), Nord Universitet.

Hvorfor ønsker jeg deg som informant, og hva innebærer det å delta?

Planen er å intervju informanter som har jobbet med bemanningsbyrå over tid. Derfor ønsker jeg å intervju et bredt utvalg av representanter fra fagorganisasjonen som er tilknyttet bedriften. Dersom du ønsker å delta, kommer undersøkelsen til å bestå av et *dybdeintervju*, altså intervju på 45-60 minutt, hvor du får god anledning til å reflektere og svare på spørsmålene med egne ord. Spørsmålene kommer til å handle om hvordan bedriften er organisert, hvordan den har utviklet seg over tid og hvor den innleide arbeidskraften sin plass i bedriften er. Intervjuet kommer til å bli tatt opp på lydbånd.

Personvern

Det er selvfølgelig helt frivillig å delta i forskningsprosjektet. Alle opplysninger om deg kommer til å være anonymisert, og det vil bli brukt pseudonym i den ferdige undersøkelsen. Navnet på bedriften kommer også til å være anonym. I tillegg vil eventuelle sensitive opplysninger som kan spores tilbake til informant utelates, slik at vedkommendes personvern blir vedlikeholdt. Informasjonen vil ikke gå ut over forholdet til arbeidsplass, ansatte eller andre. Opplysningene om deg vil bare bli brukt til formålene som er beskrevet i dette skrivet. Informasjonen vil bli holdt konfidensielt og bli behandlet i samsvar med personvernregelverket. Eneste personer med tilgang til informasjonen er undertegnede og en veileder ved universitetet.

Lydklippene som blir tatt opp under intervjuene vil bli transkribert og deretter slettet for godt. Etter prosjektet er fullført vil også de transkriberte filene slettes.

Dine Rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Nord Universitet, Fakultetet for Samfunnsvitenskap ved
 - Sverre Andreassen Bjørbæk
 - Tlf.: [REDACTED]
 - Epost: [REDACTED]
- Vårt personvernombud:
 - Epost: Personvernombud@nord.no
 - Tlf.: 74 02 27 50
 - [REDACTED]
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personvertjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet bemanning i det nye arbeidslivet, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i *dybdeintervju*

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 15 mai.

Signatur prosjektdeltaker:

(Navn, dato)