

KAPITTEL 8

Utfordringer for faglig organisering i Agder i dag

Dagfinn H. Svanøe

LO Landsorganisasjonen i Norge

Abstract

The article explores how traditional trade union work meets the challenges of the modern day, primarily through a look at Agder county in Norway, but also bringing national and international trends into consideration. The Norwegian confederation of trade unions and its trade union branches form the basis for the article. Union density in the Agder area is estimated at around 50%. Union busting, migrant workers, staffing firms, and the means some companies use to avoid unionizing are covered in the article, supplemented by local and international examples from multiple marked segments. Examples include industrial action, company structures, and union busting. The increase in precarious jobs impacts how the labour movement can organize workers. Foreign company structures and app-based online services are covered to some extent.

Keywords: unionizing, unionbusting, Migrant workers, precarious jobs

Dette kapitlet handler om situasjonen for de fagorganiserte i Agder i dag, og hvilke utfordringer LOs regionale organisasjoner møter blant annet knyttet til rekruttering. Organisasjonsarbeid i Agder i dag vil være utgangspunktet for dette kapitlet, men med LOs omfang vil det være naturlig å trekke linjer både til hva som foregår nasjonalt, men også internasjonalt.

Først vil grunnprinsippene knyttet til fagorganisering presenteres og settes inn i en historisk kontekst. Konkrete utfordringer knyttet til

Sitering: Svanøe, D. H. (2022). Utfordringer for faglig organisering i Agder i dag. I F. Meyer (Red.), *Arbeid, arbeidere og arbeiderbevegelse på Agder 1500–2020* (Kap. 8, s. 209–226). Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.180.ch8>
Lisens: CC-BY-NC 4.0

fagorganisering i Agder vil bli diskutert, som for eksempel bemanningsforetak, fagforeningsfiendtlighet, utenlandske arbeidstakere med mer, og eksempler fra arbeidslivet vil illustrere konsekvenser av organisert arbeid. Deretter belyses trender både nasjonalt og internasjonalt. Til slutt oppsummeres situasjonen i dag, og jeg ser på muligheter fremover. Det vil være Landsorganisasjonen i Norge (LO) sitt virke som danner grunnlag for innholdet i dette kapitlet.

Grunnlaget for kapitlet er mitt langvarige arbeid for og i Norges største fagorganisasjon for arbeidstakere, LO, i det østlige Agder, og med nettopp de problemstillingene som kapitlet handler om. På denne måten er kapitlet ikke noe vitenskapelig arbeid, men mer som systematiserte feltnotater fra en sosialantropologs deltakende observasjon,¹ men uten at den kan påberope seg vitenskapelig metodikk. Selvsagt kan en innvende at det er manglende distanse mellom «forskeren» og studieobjektet i denne sammenhengen; samtidig har jeg forsøkt å supplere og korrigere egne observasjoner og fortolkninger gjennom intervjuer som jeg har gjennomført med tillitsvalgte i bedriftene og kolleger i LO i 2021. Kapitlet er på denne måten en situasjonsrapport fra privat sektor i det østlige Agder, og dreier seg særlig om hvilke utfordringer LOs regionale organisasjoner møter blant annet knyttet til rekruttering.

Fagforeninger som interesserepresentanter i et pluralistisk demokrati

I et pluralistisk demokrati er det avgjørende at mennesker individuelt og kollektivt fremmer sine interesser. Når det gjelder arbeidere og ansatte, begynte disse på 1800-tallet å slutte seg sammen i ulike fagforeninger for å fremme sine interesser overfor eierne av foretak og storsamfunnet. Den kollektive interesserepresentasjonen er en avgjørende del av den «norske» eller «nordiske modellen» som i stor grad overlater forhandlinger om arbeidslivets regler og bestemmelser til arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner. Gjennom tiden har denne faglige organiseringen, i tillegg til den politiske interesserepresentasjonen gjennom ulike partier

¹ Fangen 2004.

på venstresida, vært sentral for bedring av arbeidsfolks kår, og for landets utvikling som sådan.²

Arbeiderbevegelsen står på tre søyler. Den faglige (fagorganisasjoner for grupper av arbeidstakere), den politiske (partier) og den kooperative (samvirkende organisasjoner, for eksempel samvirkelag). I dette kapitlet er det organiseringen i fagorganisasjoner for arbeidstakere som står i sentrum. Faglig organisering er et bredt begrep, men for fagbevegelsen handler begrepet om et systematisk arbeid for verving av medlemmer, rekruttering av tillitsvalgte, etablering av tariffavtaler, skolering, representasjon og styrking av kampkraften. Selv om fagbevegelsens ledere ofte får æren for det faglige arbeidet, foregår hoveddelen av dette arbeidet nærmest mulig medlemmet, det vil si på foretaket der den enkelte er ansatt.

Den faglige organiseringen stopper ikke opp ved den enkeltes interesser for egen inntekt og egne arbeidsforhold, eget yrke, egen bedrift eller bransje. Iboende i den faglige organiseringen er også evnen til å tenke ut over eget fag, og dermed kunne tenke på det faglige fellesskapet alle arbeidstakerne har. I den sammenheng blir det også naturlig å diskutere begrepet «arbeider», som i denne sammenheng vil være alle lønnsmotakere uavhengig av utdanning. Arbeiderkollektivet er dermed et bredt begrep som ikke stanser ved et gitt utdanningsnivå eller begreper som eksempelvis funksjonærer eller ingeniører.

Etablering av tariffavtaler med de rettigheter som følger avtaleverket har vært og er avgjørende for organiseringens styrke og innflytelse. Fra tiden da den første hovedavtalen ble etablert (1935) har den iboende mistilliten arbeidere har til eiere, blitt redusert gjennom dialog. Noe som igjen er vesentlig for det tillitssamfunnet Norge har i dag, og sterkt bidragsytende til at vi har arbeidsplasser med flat maktstruktur, små sosiale avstander mellom arbeidstakergrupper, og høy grad av medarbeiderinvolvering.³

Hovedavtalens bestemmelser definerer tillitsvalgtes rett til bruk av arbeidstid til organisasjonsarbeid, men legger også begrensninger på kampmidler slik som streik og aksjoner. For de fleste avtaleområder

2 Litteraturen på området er overveldende. Oversiktsverk er f.eks. NOU 2010: 1; Stokke et al. 2013.

3 Bergh 2010.

vil dette blant annet bety at bruk av streik som kampmiddel begrenses til sentrale lønnsoppgjør eller etablering av tariffavtaler, dog har noen tariffavtaler avtalt aksjonsformer også ved lokale oppgjør. Avtaleverket begrenser også deler av arbeidsgivers styringsrett gjennom at arbeidsgiver må orientere, drøfte og ta tillitsvalgte med på råd. Forhenværende LO-leder Hans Christian Gabrielsen (1967–2021) sa ofte: «Tillit er kanskje det vakreste ordet som finnes. Det er et palindrom som betyr at det leses likt fra høyre mot venstre, og fra venstre til høyre. Tillit går begge veier.»⁴ Det skal vektes likt når medlemmene snakker med sin tillitsvalgte, og når en tillitsvalgt snakker med sine medlemmer. På samme måte skal det være tillit når en sjef snakker med den tillitsvalgte, eller når den tillitsvalgte snakker til sjefen.⁵ Denne tilliten har ikke kommet av seg selv, men er et resultat av faglig organisering over tid.⁶

1 Strukturelle problemer for organisasjonsarbeider i dag: Agder – god på bunnen

Som Harald Rinde understreker i sitt kapittel, var og er Agder et industrifylke. Dette mener også regjeringen, som i 2021 at Agder er et industrifylke, med særlig tyngde innenfor det som kalles «annen industri», men også innenfor teknologiindustri. I 2021 var de største næringene i Agder bygg og anlegg, energi, vann/avløp og eiendom, helse- og omsorgstjenester samt kunnskapsintensive forretningsmessige tjenestenæringer (KIFT).

Landsdelen har drøye 300 000 innbyggere, og det er nesten 150 000 mennesker mellom 15 og 74 år som har arbeidsstedet sitt i landsdelen. Andelen sysselsatte i landsdelen var i 2019 på drøye 63 prosent (Norge: 67 prosent), og andelen arbeidsledige i årsgjennomsnitt på 4,7 prosent (Norge 5 prosent).⁷ Antallet LO-medlemmer i Agder er omtrent 50 000 personer. På landsbasis

4 Jeg siterer litt fritt etter hukommelsen. Se Gabrielsen 2017.

5 Haraldsen 2019.

6 Hovedavtalen mellom LO og NHO 2022–2025 kan leses og lastes ned på både LOs og NHOs nettsider, for eksempel her: <https://www.nho.no/siteassets/lonn-og-tariff/2022/hovedavtalen-lo-nho-2022-2025.pdf> Partene kommenterer ofte enkelte avsnitt eller setninger slik som NHO gjør i denne utgaven.

7 Dette og annet tallmateriale er hentet fra regjeringens oversikt over regionale utviklingstrekk i Norge. Kommunal- og distriktsdepartementet 2021.

utgjør LO om lag 50 prosent av alle fagorganiserte, og det er derfor rimelig å anta at det er omkring 100 000 fagorganiserte i Agder.⁸

Et pluss for rekrutteringen: Agders relativt lave utdanningsnivå

Når det gjelder faglig organisering, har Agder et særtrekk som skulle fremme faglig organisering. Brorparten av LOs medlemmer har grunnskole eller videregående skole som sitt høyeste utdanningsnivå (17 prosent fra grunnskole og 52 prosent fra videregående skole). Disse utdanningsgruppene utgjør en relativt stor andel av arbeidsstyrken i Agder. Andelen mennesker med høyere utdanning er 30,6 prosent i Agder, mens den er på 34,9 prosent i hele landet. Sammenliknet med andre faglige organisasjoner (Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede, Unio; Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, YS; Akademikerne og Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon, NITO), er LO den faglige organisasjonen som har flest medlemmer med grunnskole eller videregående skole som sitt høyeste utdanningsnivå, og det er på denne måten et fortrinn for LO og LOs arbeid med rekruttering av medlemmer i regionen. Når dette er sagt, skal det legges til at LO både har arbeidet hardt for og fått til en sterk økning blant medlemmer med høyere utdanning i de senere årene.

Samtidig er det flere andre strukturelle faktorer i Agder som utfordrer den faglige organiseringen i fylket.

Hinder 1: Lite storindustri

Selv om Agder kan regnes som et industrifylke, har fylket også et stort innslag av små og mellomstore bedrifter. Organisasjonsgraden er tradisjonelt høyere på store arbeidsplasser, og dertil lavere på små og mellomstore arbeidsplasser. På denne måte gjør «bedriftsdemografien» at rekruttering ofte blir mer krevende. Dette fordi tillitsvalgte som er ansatt i en bedrift ofte ikke besøker ansatte i andre bedrifter med formål å verve. Dette har LO ønske om å gjøre noe med. LO har iverksatt et rekrutteringsprosjekt som har til formål å øke antallet LO-medlemmer

8 Nergaard 2020.

i bedriftene og antallet tariffavtaler, samt å styrke eksisterende klubber, det vil si fagforeninger på bedrifts nivå. Tilsvarende prosjekter har blitt gjennomført tidligere (2016–2019), da med 1473 nye LO-medlemmer og 42 nye tariffavtaler som resultat. En stor del av dette arbeidet ble gjort av Kenneth Mørk på Sørlandssenteret i Kristiansand.

Hinder 2: Agder har færre kvinner i arbeid, og en større andel kvinner i deltid enn landet for øvrig

Organiseringen av arbeidere med svakere tilhørighet til arbeidsplassen er utfordrende. Særlig der hvor den som arbeider deltid inngår i skift-/turnusarbeid. Den tillitsvalgte står ofte for mye av vervingen, og vervingen blir da naturlig vanskeligere når ikke den tillitsvalgte er på samme skift/turnus som den som arbeider deltid. Større typiske kvinnearbeidsplasser har ofte god organisasjonsgrad.⁹

Hinder 3: Agder har lav sysselsetting, og en stor andel uførepensjonister i arbeidsfør alder

For å bli medlem i LO må en være yrkesaktiv, student eller liknende. I Agder er det flere som ikke er yrkesaktive enn i landet ellers. Med en sysselsettingsgrad som ligger omtrent 4 prosent poeng under landsgjennomsnittet, vil en betydelig andel av innbyggerne i Agder ikke være en del av arbeidslivet, og da heller ikke kunne verves på samme måte. Medlemmer som ble uføre mens de var medlemmer kan fortsette sitt medlemskap, og således også fortsette det faglige arbeidet hvis ønskelig.

Agder har også en høyere andel unge som mottar ytelser fra Nav enn landssnittet. Det er kjent at de som er lenge utenfor arbeidslivet har større mulighet til å bli permanent utenfor arbeidslivet.¹⁰ Denne faren for permanent utenforskap er en av primærdriverne fagbevegelsen har for høy sysselsettingsgrad, det vil si at flest mulig er i arbeid, og et sikkerhetsnett (Nav) som skal føre folket tilbake i inntektsgivende arbeid.

⁹ Agder fylkeskommune u.å.

¹⁰ Se f.eks. Normann & Hetland 2021.

Hinder 4: Særlig utsatt for konjunktursvingninger

Agder er utsatt for konjunktursvingninger fra enkelte bransjer, som for eksempel olje og gass, siden en stor del av Agders arbeidsstokk pendler til arbeidsplasser i Nordsjøen. I tilfeller hvor arbeidstakere blir oppsagt eller er langvarig borte fra arbeid, er det vanskeligere å beholde arbeidstakerne som medlemmer. Erfaringer viser også at hvis et medlem først er utmeldt, kan det være vanskeligere å verve vedkommende igjen.

2. Aktuelle utfordringer og trender på regionalt og nasjonalt nivå

Ved siden av de strukturelle hindrene på regionnivå, fins det også mer aktuelle hindre som vi dessuten finner igjen over hele landet. Utfordringene er knyttet til bemanningsbyråer, fagforeningsfiendtlige bedrifter og kreative selskapsstrukturer.

Bemanningsforetak

Et stort innslag av bemanningsforetak bekymrer fagbevegelsen. Bekymringene har sin bakgrunn i bemanningsforetakenes natur, at de ofte er negativt innstilt overfor fagforeninger og at de rekrutterer mange utenlandske arbeidstakere som ikke kjenner til fagforeningsarbeid eller «den norske modellen».

Bemanningsforetakenes natur

Et bemanningsforetak (bemanningsbyrå) er en virksomhet som leier ut arbeidskraft. Utleid arbeidskraft er utleide arbeidstakere ansatt hos utleier, men som står under oppdragsgivers eller innleiers ledelse.

Bemanningsforetak er i sin natur en systematisk midlertidighet for arbeidsstokken. Et oppdrag gir arbeid, men når oppdraget er over, vet ikke den ansatte hva som kommer etterpå. For den enkelte innebærer det både usikkerhet, men også en løsere tilknytning til arbeidslivet. For eksempel kan det være et problem at man som innleid arbeidstaker ikke blir med i det sosiale fellesskapet på jobben, det vil si at man har vansker med å få gode sosiale bånd til kollegene. I en meningsmåling som Sentio utførte for avisa Klassekampen i 2018, svarte 63 prosent at de enten helt

eller delvis var enige i at man bør innføre forbud mot bemanningsbyråer. Bare 10 prosent var helt uenige i dette.¹¹ De fleste arbeidstakere ønsker heltidsarbeid og faste stillinger, som igjen gir forutsigbarhet for fritiden, for å planlegge kjøp av bolig, stifte familie med mer.

I Agder har visse deler av arbeidsmarkedet lenge vært kjennetegnet ved stort gjennomtrekk. Vi kan ta skipsverftet Nymo i Grimstad som eksempel. Nymo er en del av Sørlandets olje- og gassnæring, med ansatte fordelt på avdelingene i Grimstad, Fjære og Eydehavn. Foretaket designer, monterer og leverer borerigger og høyteknologisk utstyr til offshorevirksomhet over hele verden. Olje- og gassnæringer er utsatt for overraskende og store konjunkturedringer. Derfor kan bemanningen likedan svinge fra 80 til 500 ansatte på kort tid. Det ene øyeblikket står de uten arbeid, mens i det neste har de vunnet en stor kontrakt.

I dag argumenterer mange bedrifter og den politiske høyresiden for at bemanningsforetak er nødvendige for å klare de travleste perioder i større prosjekter.¹² LO mener at dette er et skinnargument. Konjunktursvingninger er ikke noe nytt fenomen, tvert imot har det vært topper og bølgedaler gjennom hele den norske olje- og gassalderen, det vil si de siste femti åra. Før arbeidsformidlingen ble sluppet fri og bemanningsbyråene gjorde sitt inntog i norsk arbeidsliv i år 2000, brukte arbeidslivets parter de etablerte systemer for permitteringer og/eller oppsigelser som verktoy for bemanning. Innleie fra konkurrerende bedrifter var også utbredt. Når en virksomhet vant store kontrakter, var det ofte ledige arbeidere i andre foretak, og disse kunne da leies inn. Store byggeprosjekter ble gjennomført før frisleppet av bemanningsforetak, slik som for eksempel byggingen av ny hovedflyplass på Gardermoen, store plattformprosjekter i Nordsjøen og store industrianlegg som Mongstad og Kårstø.

Permitteringer kan virke belastende for den det angår, men har ulike fordeler. For det første beholder den permitterte sin tilknytning til arbeidsgiver, og som regel da også til forbundet sitt. Permitteringsregelverket har på mange måter fungert som et bindeverk for arbeid, og hindret at folk blir varig uten arbeid grunnet konjunktursvingninger. For det andre har også

¹¹ Strandli 2018.

¹² Ytrehus 2021.

arbeidsgiverne fordeler av permitteringsordningen. Når det kommer inn nye oppdrag, står de permitterte arbeiderne klare og kan begynne å jobbe på kort varsel. Som det viste seg under koronapandemien i 2020–2022, gikk mange oppsagte piloter av med pensjon eller over til andre jobber, og kom ikke tilbake da pandemien var over. Flyselskapene manglet da personale.¹³ Med permitteringer kunne denne situasjonen vært unngått eller mildnet.

I tider med nedbemanning og permitteringer skal situasjonen drøftes med de tillitsvalgte, før virksomheten går til slike drastiske skritt. I disse tilfeller er det kutyme at de tillitsvalgte kun snakker sine medlemmers sak, og at uorganiserte derfor må klare seg selv. Dette er enda en av årsakene til at mange søker inn i fagforbundene ved vanskelige tider.

Fagforeningsfiendtlighet

Fagbevegelsen ser også at ansatte i bemanningsforetak, men også i andre, vanlige foretak, mange ganger møter negative konsekvenser av faglig organisering. Det er særlig utsatte arbeidstakere, slik som unge arbeidstakere eller arbeidere med utenlandsk bakgrunn, som rapporterer om fagforeningsfiendtlighet til sine tillitsvalgte.¹⁴ Har en ansatt i et bemanningsforetak et utleieforhold med for eksempel 14 dagers varighet, hender det at oppdragsgiver ikke ønsker vedkommende tilbake dersom personen er fagorganisert eller stiller spørsmål ved HMS på arbeidstedet. Skjer det, er kanskje personen uten inntekt i noe tid, frem til bemanningsforetaket finner et nytt oppdrag for vedkommende. Enkelte fagorganiserte har også rapportert til sine tillitsvalgte at de ikke får de mest lukrative jobbene eller skiftene hvis de driver fagforeningsvirksomhet. Dessuten trenger man ikke si opp en «trøblete» ansatt i et bemanningsforetak, man kan bare slutte å gi vedkommende oppdrag.¹⁵

Utenlandske arbeidstakere

Det store innslaget av utenlandske arbeidstakere etter 2004 har også gitt utfordringer for LOs arbeid med å rekruttere og holde på medlemmer. Tidligere kom utenlandske arbeidstakere ofte fra naboland som Sverige,

¹³ Svendsen & Bach 2021.

¹⁴ Gullestad & Skårderud 2018.

¹⁵ Neumann 2018.

Danmark, England eller andre land som har en relativ lik kultur som Norge for organisering. Etter åpningen av det indre arbeidsmarkedet i 2004, fikk mange arbeidstakere fra land med andre fagforeningskulturer raskt lov til å søke arbeid i Norge. Mange arbeidstakere kom fra Øst-Europa der fagforeninger var en del av det autoritære styret. Derfor råder det stor skepsis mot fagforeninger hos arbeidstakere i disse land. I mange østeuropeiske land er organisasjonsgraden lav, og enkelte steder er fagforeninger uønsket. Dette gjør organiseringen av disse arbeidstakerne mer utfordrende i Norge. Tillitsvalgte har rapportert at utenlandske arbeidere «løper til skogs» når de blir kontaktet av dem, noe som igjen illustrerer de store kulturforskjellene.¹⁶

Østeuropeiske arbeidstakere er for øvrig bare en del av bildet. Mange – både bemanningsforetak og vanlige bedrifter – henter arbeidskraften fra land langt utenfor Schengen-området. Dette viste seg tydelig da norske myndigheter stengte grensene under koronapandemien 2020–2022. På grunn av stort press fra arbeidsgiversiden, bestemte myndighetene seg raskt for å åpne grensene igjen for arbeidsinnvandring fra EU/EØS-land. En del arbeidsgivere var imidlertid fortsatt ikke tilfreds, fordi «deres» arbeidere kom fra Sørøst-Asia (blant annet i landbruket). Når ansatte kommer fra slike fjerntliggende land, er det ofte enda vanskeligere å bygge bro til fagforeningskulturene. Språkbarrierer og hyppig utskifting av arbeidstakerne bidrar også til at LOs arbeid med å rekruttere og holde på medlemmer blir vanskelig.

Oppsummert gir bemanningsforetak utfordringer for både personer og den faglige organiseringen, grunnet korte kontrakter, lave stillingsbrøker, stort innslag av utenlandske arbeidere og gjennom bransjens iboende systematiske midlertidighet. Alle disse problemstillingene har vært og er en bekymring for LO.

Arbeidsgivers manglende respekt for tariffavtaler

En annen bekymringsfull trend som LO vil påpeke, er at store arbeidsgivere (som ikke utelukkende er bemanningsbyråer) i dag oftere enn før avviser ansattes ønske og krav om tariffavtale. Tidligere viste

¹⁶ Det finnes flere artikler om dette tema, bl.a. Tinholt 2015.

arbeidsgivere stor respekt for kravet om opprettelse av tariffavtale, og ansattes krav munnet stort sett ut i etablering av en avtale. I senere tid har noen få bedrifter motsatt seg dette kravet. Dette utløser i siste instans en konflikt på bedriften eller i konsernet. Slik har det i det siste blitt flere streiker for opprettelse av tariffavtale.

På vårparten 2018 fremmet EL og IT Forbundet, som er tilsluttet LO, et krav om opprettelse av en tariffavtale for Traftecs avdeling i Sør-Rogaland/Jæren. Traftec har hovedkontor i Froland, og er en del av konsernet Roadworks som har sin base i Grimstad, og på denne måten er eksemplet relevant for Agder. Traftec jobber stort sett for Statens vegvesen på flere steder i Norge med vedlikehold og drift av det elektriske anlegget langs veien. Oppgaver inkluderer alt fra veibelysning, trafikklys, pumpestasjoner og klimastasjoner til underganger og tunneller. Bransjen som selskapet tilhører er godt organisert. Over 70 prosent av alle elektrobeidrifter i Norge har tariffavtaler i dag. På denne måten hadde det ikke vært unaturlig at også Traftec Roadworks i Sør-Rogaland hadde inngått tariffavtale; særlig fordi det blant de 14 ansatte var 11 medlemmer av EL og IT Forbundet.

Virksomheten var ikke tilsluttet en arbeidsgiverorganisasjon (for eksempel NHO), og det ble derfor krevd opprettelse av en såkalt direkteoverenskomst (tilslutning til en eksisterende tariffavtale). Denne typen avtaler gjøres der hvor kun arbeidstakersiden er organisert. Bedriften nektet å imøtekomme kravet om tariffavtale. Dette førte til en meklings som heller ikke førte frem. Klubben gjorde dernest vedtak om å gå til streik, og 18. juni 2018 var streiken et faktum. Streiken varte til 30. april 2019, det vil si i 315 dager. I mellomtiden ble det fremmet tilsvarende krav for hele Traftec-konsernet. Til slutt ble det tegnet tariffavtale, og det er i dag over 50 medlemmer i bedriften.¹⁷

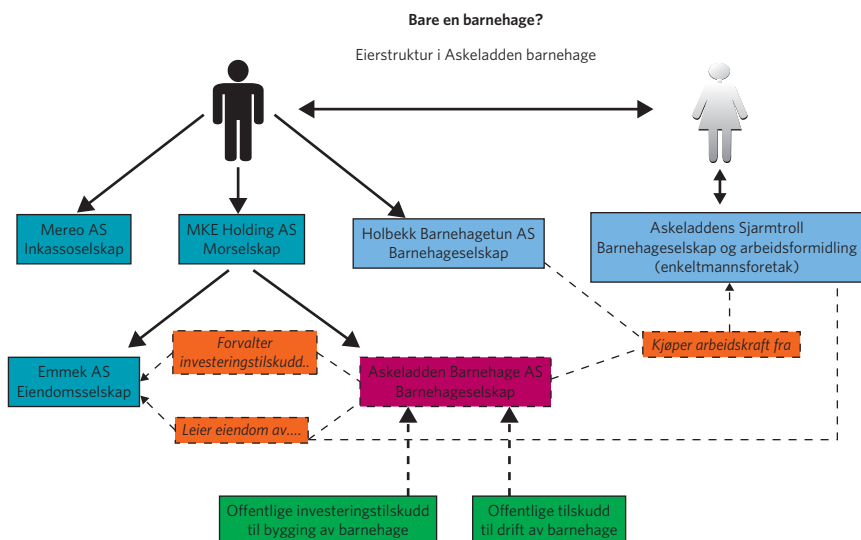
Eksemplet fra Traftec er ikke noe isolert eksempel. LO-forbundene EL og IT Forbundet, Fagforbundet, Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund, Handel og Kontor og Norsk Transportarbeiderforbund (en del av Fellesforbundet fra juni 2019) er blant forbundene som har streiket de siste årene for å få på plass tariffavtaler. Dette er uvanlig for det norske arbeidslivet.

17 Traftec-streiken. Vigen & Kirknes 2019.

Kreative selskapsstrukturer

Både i Agder og landet ellers bruker både store, mellomstore og små foretak såkalte kreative selskapsstrukturer for å omgå faglig organisering. Storbedriften kan splitte opp virksomheten og samle alle organiserte arbeidstakere i et datterselskap. Deretter kan disse arbeidstakerne få en tariffavtale, og om og når det passer morselskapet, kan dette spesielle datterselskapet legges ned. Andre storselskaper oppretter lange kjeder med datterselskaper hvor de ansatte er et sted, mens eiendom, kapital, kunder og løvsøre er i andre selskaper. Skulle de ansatte da bli for «bry-somme» kan virksomheten de ansatte er tilsatt i nedlegges eller omstruktureres. Konkursryttere er også et kjent begrep i så måte.

Denne type selskapsstrukturer finnes i alle sektorer, og i Agder har dette blant annet kommet til syne i barnehagesektoren. Her har vi eksempler på at mange ansatte ikke er ansatt i selskapet som driver selve barnehagen, men i et av konsernets bemanningsforetak. I tillegg finnes gjerne et eiendomsselskap, inkasso-/regnskapsfirma, et selskap for drift og vedlikehold, i tillegg til morselskapet. Eksempelet fra Askeladden barnehage er hentet fra Grimstad, hvor barnehagekonsernet har sitt opphav.¹⁸



Illustrasjon: Sven Arne Lie.

¹⁸ Wathne & Jensen 2010.

Uoversiktlige strukturer som dette byr naturlig nok på utfordringer for organiseringen. Hvordan er ansvarsforholdene? Hvem er sjefen min? Hvem sitter på pengene? Samtidig kan morselskapet kanalisere alle overskudd til selskaper hvor det ikke er ansatte, for eksempel gjennom høy husleie som barnehagen betaler til en annen av morselskapets datterbedrifter som eier barnehagens bygninger; fakturering av administrative tjenester fra et annet datterselskap med mer. Lokale lønnsforhandlinger kan da bli vanskelige eller umulige når overskudd kanaliseres til selskap uten ansatte.

Fagforeningsknuising

I motsetning til de kreative selskapsstrukturene, er fagforeningsknuising et tradisjonelt virkemiddel bedriftseiere brukte særlig i tiden før andre verdenskrig, som ble lagt bort i etterkrigstiden og som har blitt hentet frem igjen i de siste årtier. Enkelte bedrifter bruker store krefter på å nedkjempe organisering på arbeidsplassen. Dette kan blant annet gjøres ved at bedriften ikke tilsetter eller kvitter seg med arbeidstakere som er fagorganisert, eller ikke respekterer ansattrepresentanter. Dette er ikke lovlig, men forekommer likevel. Mest kjent fra de siste årene er det ungarske flyselskapet Wizz Air som opererer flyvninger til og fra Norge, og som i oktober 2020 tok til å tilby innenriksflyvninger også. Fagforeningsfiendtligheten foregikk så utilsørt at flere offentlige organer oppfordret sine ansatte til å boikotte selskapet, det vil si til ikke å fly med Wizz Air. Agder fylkeskommune var blant disse offentlige organene, og ble i 2021 stevnet av det ungarske lavprisselskapet for ulovlig boikott. Agder tingrett avviste imidlertid Wizz Airs søksmål mot Agder fylkeskommune, og flyselskapet måtte betale fylkeskommunens saksomkostninger på mer enn 300 000 kroner.¹⁹

Andre bedrifter har mer skjulte fremgangsmåter. Den siste tiden har vi sett eksempler på at bedrifter belønner uorganiserte økonomisk. I 2021 valgte ansatte ved elleve varehus i Elkjøp-kjeden å organisere seg og kreve tariffavtale med bedriften. Det fikk de, men bedriften nektet dem å delta i månedsbonus-programmet. Det vil si at de, i motsetning til ansatte som

19 Johansen & NTB 2021.

ikke var fagorganisert, ikke fikk utbetalt månedlig bonus.²⁰ Dette føre til en åpen konflikt som fikk mye medieoppmerksomhet. LO-forbundet Handel og Kontor tok fatt i saken, og resultatet ble at alle ansatte nå skal ha like vilkår i Elkjøp. Elkjøp hadde for øvrig også prøvd seg på direkte fagforeningsknusing to år tidligere, da kjeden sa opp 40 fagorganiserte på Nedre Romerike. Disse gikk til sak, og Elkjøp tapte på alle punkter. Oppsigelsene var ulovlige. Selskapet måtte ta de oppsagte tilbake og betale for tapte lønnsutgifter, samt betale oppreisning til de oppsagte og deres saksomkostninger.²¹

Fremmedord gir fremmede rettigheter (prekarisering)

Digital utvikling gir mulighet for nye tjenestetilbud og nye former for handel. Implisitt betyr dette også en endring i måten en gruppe mennesker tjener til sitt levebrød. Det mest kjente eksemplet er nok Ubers innmarsj i arbeidslivet. Her har det lenge versert diskusjoner i mange land om hvorvidt dette er et drosjeselskap eller kun en formidlingstjeneste for oppdrag. Defineres Uber som et drosjeselskap, kan selskapet omfattes av de tariffavtaler som finnes for bransjen, og sjåførene kan få en viss trygghet for inntekt og arbeidsforholdene. Videre vil det også utløse krav til sikkerhet, kompetanse, utstyr og løyve for flåten av biler dersom selskapet blir kategorisert som drosjeselskap. Denne diskusjonen har ført til at selskapet har blitt utestengt fra flere land, med argumentasjon om at det drives «pirat-drosje-virksomhet».

De ansattes mulighet til organisering har også vært utfordrende da det ikke har vært avklart om vedkommende er ansatt av selskapet eller opererer som selvstendig næringsdrivende. Uber har også en historie i USA for å arbeide mot arbeidstakeres mulighet for organisering og fast ansettelse, blant annet gjennom å bruke enorme summer på å drive lobbyvirksomhet for nettopp dette. Noe som ble veldig tydelig under folkeavstemmingen i California 3. november 2020, da Uber og transportselskapet Lyft brukte nesten 2 milliarder norske kroner for å påvirke resultatet, noe de også klarte.²² I Europa har Uber møtt betydelig motstand. I 2017 kunngjorde

²⁰ Moe et al. 2021; NTB 2021; Wig 2021.

²¹ Ytrehus 2019.

²² Ytrehus 2020.

EU-domstolen at Uber representerer en transporttjeneste og dermed skal følge forskriftene for drosjer. EU-landene fikk også rett til å fjerne tjenester som Uber uten å varsle Brussel. Selskapet var deretter ute av Norge fra 2017 til 2020. Men i 2020 vedtok Solberg-regjeringen en ny drosjelov, som gjorde at Uber igjen startet virksomhet med ordinære biler.

Budtjenester er også en populær del av den nye plattformøkonomien. Foodora og Wolt er eksempler på tjenester som bringer mat fra et kjøkken og hjem til kunden. Prinsippet er at du kan bestille mat ved en rekke restauranter, før et sykkelbud deretter transporterer bestillingen til din lokasjon. Bestilling og betaling foregår over en digital plattform.

Foodora var ved lansering svært populær i Oslo. Kort tid etter lansering startet nok en gang diskusjonen omkring de ansattes rettigheter. Defineres ikke en som henter en vare og bringer den til kunde, som et bud? Fagbevegelsens tolking var klar. Dette var å regne som sykkelbud, og de skulle ha muligheten til å organisere seg på linje med andre bud. Dette kulminerte i en streik for å få opprettet tariffavtale den 20. august 2019. Da gikk 102 av Foodoras sykkelbud i Oslo til streik. Streiken ble kalt «Rosastreiken»²³ og har vekket internasjonal oppmerksomhet for den faglige kampen. Streiken fikk stor sympati, og antallet fagorganiserte vokste raskt. På kort tid var over 250 sykkelbud i Oslo og Trondheim omfattet av streiken. Streiken varte i over en måned. Resultatet var en lønnsøkning og kompensasjon for at sykkelbudene selv må holde sykkel, mobiltelefon og klær som benyttes i arbeidet. Det ble også gitt et vintertillegg, og de ansatte er også omfattet av ordningen for avtalefestet pensjon. Forbundsleder i Fellesforbundet, Jørn Eggum, sa følgende da tariffavtalen var et faktum: «At Foodora signerer en tariffavtale setter en helt ny og viktig standard i fremtidens arbeidsliv.»²⁴ På denne måten viste streiken at det er mulig å organisere mennesker som har en «app som sjef».²⁵

Agder er ikke noe unntak hva angår tilbydere av tjenester over forskjellige plattformer. Vi har også i nyere tid sett at selskaper som Ridel har vunnet transportoppdrag for Agder fylkeskommune. For fagbevegelsens arbeid med rekruttering og organisering av arbeidstakere har

23 Informasjon om Rosastreiken: Lekve 2021.

24 Haugan et al. 2019.

25 Alsos et al. 2017.

hovedpoenget vært å tydeliggjøre arbeidsgiveransvaret i en plattformbasert økonomi.²⁶

Avslutning

Fagbevegelsen er en robust bevegelse som alltid er beredt for dårlige tider. Medlemsantallet går ned i økonomisk rolige tider, men når utsiktene blir utrygge, velger flere å melde seg inn i et LO-forbund. Ved konflikter i arbeidslivet, samfunnsverbyggende konflikter, resesjoner, kriser og generell utrygghet, søker folk trygghet i fagbevegelsens fellesskap. Både ulikhet og utrygghet forener. Dette kan på mange måter virke som kapitalens paradoks i Norge. Blir fordelingen av overskuddet feil, vil organisasjonsgraden øke og kampkraften bli større. Øker ulikheten i samfunnet skjer det samme. På mange måter vil dette bidra til å holde balansen mellom alle interessenter i et integrert trepartssamarbeid, hvor stat, arbeidstaker og arbeidsgiver skal fremstå som tre likeverdige parter, med samme tyngde og innflytelse. Dette forutsetter at den faglige organiseringen klarer å opprettholde medlemstall og styrke i forbundene. Uten dette vil det ikke være likevekt mellom partene i den norske modellen.

Den faglige organiseringen handler om mer enn arbeidsstedet, og kampen for en rettferdig hverdag må sikres også for fremtiden. Nøkkelen her ligger i fortsatt vekst i medlemstall. Det finnes ingen sluttdato eller et endelig mål for organiseringen. Den skal være her så lenge vi er her. Eller for å si det med et sitat fra Per Fugelli: «Velferdsstaten ble ikke gitt oss i gave, den var et krigsbytte.»²⁷

Referanser

Agder fylkeskommune. (u.å.). *Bedre levekår på Agder*. Hentet 6. oktober 2022 fra <https://agderfk.no/vare-tjenester/folkehelse-levekar-og-likestilling/bedre-levekar-pa-agder/>

26 Hovedpoenget med plattformøkonomien er å tydeliggjøre arbeidsgiveransvaret, understreker Alsos et al. 2017.

27 Sitert hos Harsvik 2020.

- Alsos, K., Jesnes, K., Øistad, B. S. & Nesheim, T. (2017). *Når sjefen er en app* (Fafo-rapport 2017:41). <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/nar-sjefen-er-en-app-2>
- Bergh, T. (Red.). (2010). *Avtalt spill: 75 år: Hovedavtalen LO-NHO*. Næringslivets Hovedorganisasjon.
- Fangen, K. (2004). *Deltagende observasjon*. Fagbokforlaget.
- Gabrielsen, H. C. (2017, 9. september). *Godt samspill bygger på tillit*. Agenda magasin. <https://agendamagasin.no/debatt/godt-samspill-bygger-tillit/>
- Gullestad, F. H. & Skårderud, J. R. (2018, 5. februar). Redde for å organisere seg. *Klassekampen*. <https://klassekampen.no/utgave/2018-02-05/redde-for-a-organisere-seg>
- Haraldsen, I. (2019). *Den norske tilliten: en bokhistorie. En studie av Einar Gerhardsens Tillitsmannen* [Masteroppgave, Universitetet i Oslo]. DUO vitenarkiv. <https://www.duo.uio.no/handle/10852/70502>
- Harsvik, W. (2020, 22. desember). *Når staten svikter*. Agenda magasin. <https://agendamagasin.no/debatt/nar-staten-svikter/>
- Haugan, B., Myrvang, S. E. & Bjørntvedt, H. (2019, 27. september). Foodora-streiken er over: Signerer tariffavtale. VG. <https://www.vg.no/nyheter/i/wPXWq1/foodora-streiken-er-over-signerer-tariffavtale>
- Johansen, E. & NTB. (2021, 7. oktober). *Wizz Air tapte rettssak mot Agder fylkeskommune*. E24. <https://e24.no/naeringsliv/i/8QE2dd/wizz-air-tapte-rettssak-mot-agder-fylkeskommune>
- Kommunal- og distriktsdepartementet. (2021, 5. mai). Regionale utviklingstrekk 2021 (kap. 8). <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/regionale-utviklingstrekk-2021/id2847260/?ch=8>
- Lekve, I. (2021). *Streik. – Eller hemmeligheten bak den norske modellen*. Manifest.
- Moe, S., Nilsen, A. A. & NTB. (2021, 4. oktober). *Elkjøp snur og gir ansatte like lønns- og bonusordninger*. E24. <https://e24.no/naeringsliv/i/8QEkmd/elkjoep-snur-og-gir-ansatte-like-loenns-og-bonusordninger>
- Nergaard, K. (2020, 10. november). *Antall fagorganiserte og organisasjonsgrad i Norge*. Arbeidslivet.no. <https://www.arbeidslivet.no/Lonn/Fagorganisering/Antall-fagorganiserte-og-organisasjonsgrad-i-Norge/>
- Neumann, C. (2018, 3. april). *Fagforeningsansatte trues på livet og skremmes til taushet*. NRK. <https://www.nrk.no/osloogviken/fagforeningsansatte-trues-pa-livet-og-skremmes-til-taushet-1.13969522>
- Normann, T. M. & Hetland, A. (2021, 29. november). *Unge som faller utenfor og deres inntektsutvikling*. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/inntekt-og-formue/artikler/unge-som-faller-utenfor-og-deres-inntektsutvikling>
- NOU 2010: 1. *Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/NOU-2010-01/id597723/>

- NTB. (2021, 12. august). *Fagorganiserte Elkjøp-ansatte får ikke månedsbonus*. HK24. <https://hk-nytt.no/nyheter/fagorganiserte-elkjopansatte-far-ikke-manedsbonus-6.40.810079.421fcb2345>
- Stokke, T. A., Nergaard, K. & Evju, S. (2013). *Det kollektive arbeidslivet. Organisasjoner, tariffavtaler og lønnsoppgjør* (2. utg.). Universitetsforlaget.
- Strandli, A. (2018, 4. januar). Måling: Flertall mot vikarbyråer. *Finansavisen*. <https://www.finansavisen.no/nyheter/jobbb-karriere/2018/01/maaling-flertall-mot-vikarbyraeer>
- Svensden, M. & Bach, D. (2021, 14. juli). *SAS kansellererte flyvninger på grunn av pilotmangel*. E24. https://e24.no/naeringsliv/i/O309Q3/sas-kansellererte-flyvninger-paa-grunn-av-pilotmangel?utm_source=kopierlink&utm_content=deleknapp&utm_campaign=bunn
- Tinholt, D. (2015, 5. mars). Stakk til skogs da han ble oppdaget. *Telemark Arbeiderbladet*. <https://www.ta.no/hytter/hyttemarkedet/arbeidstilsynet/stakk-til-skogs-da-han-ble-oppdaget/s/5-50-46670>
- Viggen, K. & Kirknes, L. M. (2019, 6. mai). *De kjempet for tariffavtale i Traftec. her er hele historien*. Fri Fagbevegelse. <https://frifagbevegelse.no/anbefaling/de-kjempet-i-315-dager-for-tariffavtale-i-traftec-her-er-hele-historien-6.469.626469.8168fce05e>
- Wathne, M. & Jenssen, K.-S. (2010). Still krav – ikke la millionærer leke butikk i barnehagen. *Oss tillitsvalgte*, (8), 4–5.
- Wig, K. (2021, 13. august). *Elkjøp refses etter bonusavsløring: – Helt vanvittig*. E24. <https://e24.no/naeringsliv/i/Rr1alr/elkjoep-refses-etter-bonusavsloring-helt-vanvittig>
- Ytrehus, T. (2019, 21. juli). *Elkjøp sa opp 40 tilsette etter at dei fekk tariffavtale. Det var ulovleg, slår retten fast*. Fri Fagbevegelse. <https://frifagbevegelse.no/nyheter/elkjop-sa-opp-40-tilsette-etter-at-dei-fekk-tariffavtale-det-var-ulovleg-slar-retten-fast-6.158.639850.951a5f948a>
- Ytrehus, T. (2020, 23. november). *Uber & Co. satset milliarder på å knuse arbeidstakernes rettigheter – og vant*. Fri Fagbevegelse. <https://frifagbevegelse.no/magasinet-for-fagorganiserte/uber--co-satset-milliarder-pa-a-knuse-arbeidstakernes-rettigheter--og-vant-6.158.742892.79687d5eod>
- Ytrehus, T. (2021, 4. september). *Stortingsvalget 2021: Hva vil partiene gjøre med bemanningsbransjen? Her er svarene*. Fri fagbevegelse. <https://frifagbevegelse.no/magasinet-for-fagorganiserte/hva-vil-partiene-gjore-med-bemanningsbransjen-her-er-svarene-6.158.811818.0e2ea6425f>