

Peter-André Hegg

# Hva tenker unge, uorganiserte ansatte i servicesektoren om fagorganisering?

En kvalitativ studie fra kjøpesentre i Trondheim

Masteroppgave i Medier, kommunikasjon og informasjonsteknologi  
Veileder: Petter Grytten Almklov

Juni 2021



Peter-André Hegg

# **Hva tenker unge, uorganiserte ansatte i servicesektoren om fagorganisering?**

En kvalitativ studie fra kjøpesentre i Trondheim

Masteroppgave i Medier, kommunikasjon og informasjonsteknologi  
Veileder: Petter Grytten Almklov  
Juni 2021

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap  
Institutt for sosiologi og statsvitenskap



Kunnskap for en bedre verden



## Sammendrag

Dette er en studie som er gjort i forbindelse med en masteroppgave tilknyttet masterstudiet Medier, kommunikasjon og informasjonsteknologi ved NTNU. Studien tar for seg unge, uorganiserte butikkmedarbeidere som arbeider ved et kjøpesenter i Trondheim. Studien består av 6 dybdeintervjuer av 6 informanter. Funnene fra intervjuene har blitt fortolket gjennom sosiologiske perspektiver på modernitet for å kartlegge om informantene har en selvsentrerte og individualistisk orientering, om de må se en nytteverdi av fagforeningsgoder for å fagorganisere seg, og om fagforeninger kan bidra til å redusere usikkerhet og angst som informantene opplever i sin egen arbeidshverdag.

Funnene fra studien viser at informantene har det for godt på arbeidsplassen til at de ser behovet og nytten av å fagorganisere seg. Noen sier det er dyrt og at de ønsker å få noe konkret tilbake ved å betale kontingenten. Ingen av informantene viser forståelse for at et medlemskap gir en kollektiv tilhørighet og kommer til å styrke organisasjonsgraden, som igjen kommer til å styrke fagforeningens forhandlingskraft når de forhandler med arbeidsgiverne.

I løpet av studien har det dannet seg et bilde av at informantene samlet sett ikke ser behov for å fagorganisere for å skape og delta i et kollektiv felleskap.

Informantene viser også små kunnskaper om sentrale begreper og temaer som viser til fagforeninger, norsk arbeidsliv og den norske modellen. Videre viser de et mangelfullt kjennskap til hva fagforeninger kan hjelpe dem med.

En overordnet konklusjon er at informantene hadde en individualistisk orientering til fagforeninger og til fagorganisering.

## Abstract

This is a study that has been done as part of a master's thesis associated with the master's program Media, Communication and Information Technology at NTNU. The study relates to young, unorganized store employees who work at a shopping center in Trondheim. The study consists of 6 in-depth interviews of 6 informants. The findings from the interviews have been interpreted through sociological perspectives on modernity. This is done in order to map whether the informants have a self-centered and individualistic orientation towards trade union organization, whether they may see a useful value in trade union benefits to organize, and whether trade unions can help reduce insecurity and anxiety experienced by the informants in their own working day.

The findings from the study show that the informants are too well off in the workplace for them to see the need and benefit of organizing themselves. Some say it is expensive and that they want to get something concrete back by paying the membership fee. None of the informants think that a membership gives a collective affiliation and that it will strengthen the degree of organization, which in turn will strengthen the union's bargaining power when they negotiate with the employers.

During the study, a picture has been formed that the informants as a whole do not see a need to organize in order to create and participate in a collective community.

The informants also show little knowledge of key concepts and topics that refer to trade unions, the Norwegian working life and the Norwegian model. Furthermore, they show a lack of knowledge of what unions can help them with.

An overall conclusion is that the informants have an individualistic orientation towards trade unions and to trade union organization.

## Forord

På mange måter kan man si at sirkelen nå er sluttet. Jeg begynte mitt utdanningsløp ved å ta fagbrevet i salgsfaget. Etter den tid har jeg fullført en bachelorgrad i PR og samfunnspåvirkning fra Høyskolen Kristiania, som la grunnlaget for masterløpet jeg nå har fullført: Master i Medier, kommunikasjons og informasjonsteknologi ved NTNU, der masteroppgaven min handler om å forstå butikkmedarbeidere.

Det har vært en lang og krevende prosess, med mye frustrasjon over en vanskelig gruppe å forske på, som resulterte at masteren ble utsatt i tid, for å kunne rekruttere nok informanter.

I den krevende tiden har det vært godt, og helt nødvendig, å ha flinke og sympatiske mennesker rundt seg. Først og fremst må jeg sende en stor takk til nær familie som har vært gode støttespillere i denne perioden. Så ønsker jeg å takke veileder Elin Kvande med dyktige og kunnskapsrike innspill i starten av masterprosjektet og Petter Grytten Almklov med veiledning med sikte på helheten i masteroppgaven, på en fremragende måte. Takk så mye for det.

Jeg vil også takke Øystein Nilsen ved LOs Samfunnspolitiske avdeling som har bidratt med innsikt og kunnskaper om fagforeninger og kommet med dyktige innspill om relevante sosiologiske perspektiver.

Tilslutt ønsker jeg å takke nære og gode venner. Selv om det er mange å takke, er det noen som må trekkes fram. Dette er Robin, som siden studiestart ved Høyskolen Kristina, har gitt meg flere gode minner fra studiene. Lars som stod ved min side til siste slutt. Tomaris som ble en viktig mental støttespiller de siste månedene og tilslutt Erlend for at du er akkurat den du er.

Peter-André Hegg  
Trondheim  
21.06.21

## Innholdsfortegnelse

<b>KAPITTEL 1 INNLEDNING .....</b>	<b>1</b>
<b>KAPITTEL 2 TEORETISK RAMMEVERK .....</b>	<b>3</b>
2.1 DEN NORSKE MODELLEN .....	3
2.1.1 Organisasjonsgradens betydning.....	4
2.1.2 Holdninger til fagforeninger .....	5
2.1.3 Situasjonen for faglærte i servicesektoren.....	6
2.1.4 Fra partssamarbeidet til individuelt ansvar .....	6
2.1.5 Individet i det postindustrielle samfunnet.....	7
2.2 MODERNITETSTEORIER .....	7
2.2.1 Individet i risikosamfunnet.....	7
2.2.2 Det reflektsive selvet og sosiale relasjoner i moderniteten .....	9
2.2.3 Konsumet og identitet.....	11
<b>KAPITTEL 3 METODE .....</b>	<b>13</b>
3.1 UTVALG OG REKRUTTERING .....	13
3.2 INTERVJUET .....	15
3.3 TRANSKRIBERING .....	16
3.4 KODING OG ANALYSE .....	17
3.5 INTERVJUGUIDE .....	17
3.6 FORSKERNES ROLLE I STUDIET.....	18
3.7 KVALITET AV OPPGAVEN .....	18
3.8 ETIKK .....	19
<b>KAPITTEL 4 EMPIRISK ANALYSE .....</b>	<b>21</b>
4.1 ARBEIDSSITUASJON.....	21
4.1.1 Overtid .....	21
4.1.2 Mat og andre pauser, og påvirkning på rutiner.....	21
4.1.3 HMS .....	22
4.1.4 Framtidssituasjon.....	22
4.1.5 Utviklingsmuligheter.....	23
4.2 GRUNNEGENSKAPER OM FAGFORENINGER .....	24
4.3 HOLDNINGER OG KJENNSKAP TIL FAGFORENINGER.....	25
4.3.1 Derfor er de ikke fagorganisert.....	25
4.3.2 Dette tror informantene at fagforeninger kan hjelpe til med.....	25
4.3.3 Hva de ønsker bistand på.....	27
4.3.4 Holdninger .....	28
4.3.5 Synet på kontingent.....	30
4.3.6 Er fagorganisert en stereotypi? .....	31
4.3.7 Visste ikke hvordan man staver LO.....	31
4.3.8 Informasjon fra sommerpatruljen og andre kanaler.....	32
4.4 INDIVID VS. KOLLEKTIV TANKEGANG .....	33
4.4.1 I hvor stor grad er dette viktig for å bli med i en fagforening.....	33
4.4.2 Hvor ofte tenker/snakker informantene om dette.....	35
4.4.3 Kan fagforening bli en del av identiteten?.....	39
4.4.4 Avgjørelser .....	40
<b>KAPITTEL 5 FORTOLKNING .....</b>	<b>43</b>
5.1 FORTOLKNING UT FRA GIDDENS.....	43
5.2 FORTOLKNING UT FRA BECK.....	45
5.3 FORTOLKNING UT AV BAUMAN.....	48
5.4 FORTOLKNING AV ANDRE FUNN .....	49
<b>KAPITTEL 6 KONKLUSJON .....</b>	<b>51</b>
6.1 VIDERE FORSKNING .....	52
<b>KAPITTEL 7 LITTERATURLISTE .....</b>	<b>54</b>

Vedlegg 1: Intervjuguide

Vedlegg 2: NSD godkjenning



## Kapittel 1 Innledning

Et mål med denne oppgaven er å finne ut mer om hvordan fagforeninger kan forstå en bestemt gruppe arbeidstakere som ikke er fagorganisert. Denne oppgaven skal kunne brukes av ulike fagforeninger til å forstå bedre hvorfor unge butikkmedarbeidere i Trondheim ikke velger å fagorganisere seg. Dette er gjort gjennom å dybdeintervjuet 6 informanter og materialet fortolkes gjennom sosiologiske perspektiver. Skirbekk (2015, 61-70) skriver at funn fra kvalitative dybdeintervjuer kan brukes til å kartlegge og forstå en målgruppe og bruke denne innsikten til å lage kommunikasjonsplaner, kampanjer (som rekrutteringskampanje) og PR-strategier. Det er viktig å forstå virkelighetsoppfattelsen til målgruppen. Oppgaven kommer ikke til å inneholde forslag til kommunikasjonskampanjer, men heller være en kartlegging som kan brukes videre i kommunikasjonsarbeid.

I arbeidet med bachelorgraden «PR og samfunnspåvirkning» fra Høyskolen Kristiania, som er mitt grunnlag for dette masterløpet, ble vi utfordret til å forstå samfunnet rundt oss. Vi ble fortalt at det er essensielt å forstå ulike mekanismer i samfunnet, men også hvordan enkeltindividene forstår verden. Det ble tidlig tatt i bruk sosiologiske teorier, og da spesielt samtidsdiagnosene til Ulrich Beck (1944-2015), Zygmunt Bauman (1925-2017) og Anthony Giddens (1938-) for å forstå dette og for å forstå hvordan man skal kommunisere med omverden. Derfor er en sosiologisk preget masteroppgave også relevant for masterløpet Medier, kommunikasjon og informasjonsteknologi.

Før mitt inntog i academia tok jeg et fagbrev i salgsfaget som butikkselger. Dette er et yrke som har lav organisasjonsgrad selv om yrket møter store utfordringer i framtiden, blant annet med automatisering og økende netthandel (Bengtsson 2018, 21-22). Bare mellom 2012 og 2017 doblet norske husholdninger sin netthandel fra utlandet (SSB).

Det har blitt stilt spørsmål om vi virkelig trenger fagforeninger i et individualisert arbeidsliv. Dette spørsmålet stilte Per-Harald Rødvei i 2008. Han trekker inn Giddens' teorier om arbeidslivet: «Ifølge Anthony Giddens (1991) skal arbeidet ikke bare produsere inntekt, det må også kunne produsere mening og identitet. Ansatte blir kravstore individualister som først og fremst er lojale til sin egen selvrealisering og CV». Han fortsetter med å argumenterer for at stadig mer individualiserte arbeidstakere passer dårlig inn i fagbevegelsens syn på likhet og kollektivitet:

Antagelsen bak forvittringshypotesen er at utviklingen tømmer det tradisjonelle partssystemet for innhold. For det første ser den ut til å forstyrre den mest sentrale begrunnelsen for kollektive strategier, nemlig forestillingen om ansatte som avmektige. Den pirker også i den andre forutsetningen for partssystemet – nemlig forestillingen om en genuin interessekonflikt mellom ansatte og arbeidsgivere. Det er mer relevant å se på dem som partnere i samme båt enn som parter på hver sin side av bordet. (Rødvei, 2008)

Derfor vil det vært interessant å finne ut av, ut fra blant annet Anthony Giddens' teorier om individualiseringsprosesser i senmoderniteten (Giddens 1990, 1991), om folk kan være mindre opptatt av tradisjonelle fellesskap som fagforeninger/fagbevegelsen og mer opptatt av at de selv må stå til ansvar for eget liv og sin selvbiografi.

Jeg stiller derfor som det første forskningsspørsmålet i denne oppgaven:

*F1: Kan unge butikkmedarbeideres selvcentrerte og individualistiske orientering og valg være en av grunnene til at unge butikkmedarbeidere ikke melder seg inn i kollektive fellesskap som en fagforening/fagbevegelsen?*

Som nevnt møter butikker utfordringer som økende netthandel og automatisering. Vil ikke det øke usikkerheten og *angsten* for butikkmedarbeidere? Ulrich Beck (Aakvaag 2012) påpeker et fenomen i senmoderniteten: vi har blitt mer opptatt av å redusere angst og minimere risiko. Derfor vil det være interessant å undersøke om folk synes kollektive fellesskap og tilhørigheter som fagforeninger kan være med på å redusere angst når det kommer til arbeidslivet. Dermed blir det andre forskningsspørsmålet:

*F2: Mener unge butikkmedarbeidere at fagforeninger kan være med på å redusere usikkerheten og angsten de opplever i sin egen hverdag i arbeidslivet?*

Et siste spørsmål det hadde vært interessant å finne svar på, er om folk må se en nytteverdi av å være fagorganisert for å organisere seg. Kan det være at folk må få goder som er nyttige for den enkelte for å melde seg inn i fagforeninger? Ut fra Zygmunt Baumans (Aakvaag 2012) tanker om konsumets betydning i postmoderniteten eller den flytende moderniteten har jeg formulert dette siste forskningsspørsmålet:

*F3: Må unge butikkmedarbeidere se en nytteverdi av fagforeningsgoder for å organisere seg?*

Samtidig som jeg bruker sosiologiske perspektiver for å tilnærme meg butikkmedarbeideres forståelse av det norske arbeidslivet og av fagforeninger, skal jeg også hente inn enkelte særpreg ved det norske arbeidslivet og den norske samfunnsmodellen. Derfor kommer det teoretiske rammeverket til å først bestå av sentrale momenter ved den norske modellen, det norske arbeidslivet, holdninger til fagforeninger og hva en høy organisasjonsgrad har å si for samfunnet. Dette er momenter som er relevante for oppgaven. Deretter kommer det teoretiske rammeverket til å bestå av de nevnte sosiologiske teoriene.

Etter dette kommer jeg til å presentere funnene i en empirisk analyse, før jeg så trekker inn det teoretisk rammeverket for å få en større forståelse av butikkmedarbeideres syn på arbeidslivet.

Informantene er unge butikkmedarbeidere som ikke er fagorganiserte, de er mellom 18 og 30 år, og som arbeider på et kjøpesenter i Trondheim. Valg av informanter og annen relevant informasjon om hvordan studien ble gjennomført kommer i metodekapittelet, like etter kapittelet teoretisk rammeverk.

Jeg skal ved hjelp av sosiologiske teorier og forståelse av det norske arbeidsliv og den norske modellen, se på hvordan butikkmedarbeidere forstår arbeidslivet og fagforeninger. Utover de tre forskningsspørsmålene mine har jeg en overordnet problemstilling, som lyder slik:

*P: Kan ulike forklaringsmekanismer fra sosiologiske perspektiver på modernitet forklare hvorfor enkelte butikkmedarbeidere velger å ikke fagorganisere seg?*

Min fortolkning kommer i *fortolkningskapittelet* med en avsluttende *konklusjon* der jeg skal trekke inn essensen fra de ulike delene i fortolkningen trukket opp mot problemstillingen.

## Kapittel 2 Teoretisk rammeverk

### 2.1 Den norske modellen

Den norske arbeidsmodellen er en sentral pilar i den norske modellen. Hvinden og Schøyen (2015, 300) understreker at kjernen i modellen er et ønske om å forene økonomisk effektivitet med sosial utjevning. Ravn (2015, 38-39) skriver videre man har klart å kombinere økonomisk vekst og høy sysselsetting i Norge og Norden generelt. Modellen også blir kalt for *samarbeidsmodellen* og handler om hvordan bedrifter (med ledelse og eiere) og deres ansatte (ofte via tillitsvalgte) skal samarbeide og forhandle om avtaler og lover. (Ravn 2015, 38)

Dølvik mfl. (2014) beskriver modellen på makronivå. På makronivå består modellen av tre grunnpilarer (triangelmodellen), som forfatterne beskriver slik: den åpne «nordiske markedsøkonomiens evne til å forene likhet og effektivitet sprang ut av samspillet mellom tre grunnpilarer.» Helt konkret vil det si *makroøkonomisk styring* (en aktiv og stabilisert økonomisk politikk, internasjonal frihandel, koordinert lønnsdannelse for å fremme vekst, full sysselsetting og sosial utjevning), *offentlig velferd* (universelle ordninger for inntekts- og standardsikring, legge til rette for høy yrkesdeltakelse og mobilitet, skattefinansierte helse- og velferdstjenester, gratis utdanning) og *organisert arbeidsliv* (lov- og avtaleregulering, fredsplikt i avtaleperioden og sentralisert koordinering av lønnsdannelsen, hvor sterke organisasjoner med eksportindustrien i front forhandlet både sentralt og lokalt, understøttet av partssamarbeid om produktivitet og omstilling, samt aktiv arbeidsmarkedspolitik.) (Dølvik m.fl. 2014, 18-19)

Det er flere begivenheter og reformer som har vært med på å forme den norske modellen. Hovedavtalen i 1935, samarbeidsforsøkene i 1962 og Arbeidsmiljøloven i 1976 er alle viktige hendelser som har preget norsk samfunns- og arbeidsliv. Likhetstrekkene mellom de nevnte avtalene og reformene er at de har blitt kjempet fram gjennom en betydelig innsats og engasjement. Selv om forholdene i norsk arbeidsliv i dag er ganske gode, er den norske modellen fortsatt under press. Den blir kontinuerlig utformet av interessene til ledere, tillitsvalgte og av det politiske systemet. Ytre faktorer spiller også inn, som nye arbeidsmetoder, teknologi og globalisering. (Ravn 2015, 41)

Ravn (45-46) påpeker viktigheten av et godt bedriftsdemokrati. Kort forklart handler dette om en utvidet form for partssamarbeidet mellom ledere og tillitsvalgte. Det handler om at ledelsen tar tillitsvalgte under vingene, slik at de blir en del av lederskapet. Gevinsten ved å gjøre dette er at tilliten øker innad i hele bedriften siden man øker medvirkningen og innflytelsen til de ansatte.

Samtidig handler det også om at lederne ser viktigheten av rollen de tillitsvalgte har, og at de er en viktig del av lederskapet. På sikt vil dette øke tilliten innad i hele bedriften og samtidig øke medvirkningen til de ansatte. Ansatte som er med på å ta ansvar for egne arbeidsplasser er med på å påvirke i beslutningsfaser og klarer å arbeide selvstendig og uavhengig selv om det ikke er en leder til stede. Dette har igjen vært med på å skape innovasjons- og utviklingsprosesser innad i organisasjonene. (Ravn 2015, 48-49)

Bengtsson (2018) hevder at den norske modellen har blitt angrepet av nyliberalistiske krefter som mener at modellen har utspilt sin rolle, og andre krefter som mener at modellen ikke passer inn med globaliseringen. Her er løsarbeidersamfunnet er godt eksempel. (Jesper Bengtsson 2018, 2) Løsarbeidere er ifølge Endring og Ørjasæter

(2018, 17) en gruppe med arbeidstakere som ikke har fast jobb og har en atypisk tilknytning til arbeidslivet. De arbeider ofte på korttidskontrakter, er innleide, ringevikarer eller frilansere. De har ofte ikke de samme godene som de med fast jobb har, i form av sikker inntekt og lønn under sykdom. Norge er et av få land i verden som tilbyr lønn ved sykdom for alle ordinære ansatte, også for de midlertidige, men ikke med like gode goder som de fast ansatte. (Endring og Ørjasæter 2018, 145-146)

Rettighetene som har blitt kjempet fram har blitt gjort med bred støtte fra sterke fagorganisasjoner. Land med sterke fagorganisasjoner er også de landene som har størst sosial likhet. I land med svekkende arbeidsmarkedsinstitusjoner ser man en økning i inntektsforskjeller. Med andre ord vil en reduksjon av organisasjonsgraden føre til både økte forskjeller og at de med høyest lønninger får større lønnsøkninger enn gjennomsnittet. Videre har svake fagforeninger mindre påvirkningskraft på bedriftens beslutninger om lønn og andre goder (Bengtsson 2018, 19-20; Bengtsson 2017, 20)

Et trekk ved samfunnsutviklingen som ikke bare er en utfordring for fagforeninger, men også for arbeidsplassene generelt, er automatisering. Automatisering vil, enkelt forklart i denne sammenheng, si at ny teknologi tar over for arbeidsoppgaver som tidligere har blitt utført av mennesker. I Sverige blir det eksempelvis antatt at så mange som annenhver jobb kommer til å bli erstattet med maskiner og/eller roboter de neste 20 årene. Dette krever omstilling av både arbeidsplassene og samfunnet generelt. Først og fremst er det arbeidsoppgaver i arbeiderklassen og middelklassen dette kommer til å gå utover. Den danske tankesmien hevder at store deler av *service- og salgssektoren* kommer til å bli rasjonalisert bort når robotiseringen begynner for alvor. For å møte dette og fortsette å ha den noenlunde samme nordiske modellen bør samarbeidet mellom fagforeninger, arbeidsgivere og staten fortsatt være betydelig sterk. Det er nødvendig med nye strategier med fokus på å utvikle næringslivet og utforme en moderne industri- og næringspolitikk. (Bengtsson 2018, 21-22).

### 2.1.1 Organisasjonsgradens betydning

«Lavere organisasjonsgrad, et spørsmål om nykommere?», spør forskerne Kristine Nergaard, Erling Barth og Harald Dale-Olsen (2015) seg. De har sett på hvorfor organisasjonsgraden i flere land har gått tilbake, deriblant Norge. Spørsmålet er om lavere organisasjonsgrad blant de unge, og de som er nye i arbeidslivet, er skyld i dette. Etter å ha studert utviklingen i Norge fra 1996 til 2012 viser funnene til forskerne at nedgangen ikke skyldes at de unge organiserer seg i mindre grad, derimot har nedgangen blant 35-45-åringene gått noe ned. (Nergaard m.fl. 2015, 1) Videre skriver forskerne at unge arbeidstakere oftere befinner seg på arbeidsplasser uten tariffavtale, samtidig som en del har jobben kun for å finansiere studiene og ser for seg en karriere i andre yrker. Det blir også påpekt at forhold som lav ansiennitet og midlertidig ansettelse har en negativ effekt på sannsynligheten av å organisere seg. (Nergaard m.fl. 2015, 8)

Organisasjonsgraden har på det jevne gått ned, men ut fra tallene som forskerne fremviser framkommer det at de yngste og de eldste aldersgruppene har omtrent lik organisasjonsgrad i tidsrommet 1998 til 2012. De som er mellom 19 og 24 har den laveste organisasjonsgraden allerede og forskerne påpeker at endringene i organisasjonsgraden skyldes at den i mindre grad «tar seg opp» med økt alder slik det har vært tidligere. Funnene viser altså at sannsynligheten for å organisere seg i løpet av de siste 30 til 40 årene har gått ned. (Nergaard m.fl. 2015, 9-11)

En høy organisasjonsgrad gir styrke i lønnsdannelsen gjennom tariffavtaler og årlige lønnsavtaler. Videre viser forskerne til ordninger vi tar for gitt, som har kommet

fram gjennom tariffavtaler og etter politisk arbeid fra fagforeninger. Dette er ordninger som 37,5 timers arbeidsuke, fem ukers ferie, retten til fri med lønn i gitte situasjoner, alderspensjon, uførepensjon, et utdanningssystem for alle og et godt utbygd helsevesen, skriver forskerne. Videre inneholder avtaleverket i tariffavtalen bestemmelser som skal sikre arbeidsforhold skal drøftes med de tillitsvalgte. Dermed har fagforeninger og tillitsvalgte mulighet for å spille en viktig rolle i større eller mindre omorganiseringprosesser. (Nergaard m.fl. 2015, 2)

I et Fafo-notat skriver Nergaard (2020a) at organisasjonsgraden er på 50 prosent i 2019. Der offentlig sektor har en organisasjonsgrad på 80 prosent, mens i privat sektor er den på 38 prosent. I en artikkel (Bergsli 2020) på arbeidsliv.no (utgitt av Fafo) blir Nergaards rapport fra 2019 om organisasjonsgraden referert til. Her bekrefter Nergaard videre det hun sammen med de andre forskerne rapporterte om i 2015 (Nergaard m.fl. 2015). Yngre arbeider ofte i yrker som ikke relaterer seg til studiene de går på, og det er derfor de ikke fagorganiserer seg, men heller venter til endt utdanning og de har fått seg fast jobb. Samtidig påpeker Nergaard noe interessant. Flere oppgir at de har tariffavtale enn de som oppgir at de er fagorganiserte. Det blir rapportert om at det er 52 prosent tariffavtaledekning ved utgangen av 2017 (fra 63 prosent i 1998) av de i privat sektor, men tallet er noe usikkert, påpeker Nergaard. Om en arbeidstaker ikke er fagorganisert kan vedkommende fortsatt ha tariffavtale via jobben. Det er noen ansatte som sier de *har* tariff selv om de *ikke* har det, fordi arbeidsgiver har sagt at de *følger* tariffavtalen uten at de formelt har undertegnet en slik avtale. (Tore Bergsli 2020) Steen (2018) har samlet opp tall fra Fafo-rapporter som viser at organisasjonsgraden hos bransjer innen handel (både detaljhandel og engroshandel), servering og overnatting har lavest organisasjonsgrad. I disse bransjene er i overkant av 20 prosent av arbeidstakerne organiserte.

### 2.1.2 Holdninger til fagforeninger

Nergaard (2020<sup>b</sup>) har i en Fafo-rapport sett på holdninger arbeidstakere over 18 år har til fagforeninger. Studien var en spørreundersøkelse med litt over 2 000 respondenter i ulike yrker. Blant de som allerede er medlemmer i fagforeninger er en vanlig forklaring at de ønsker hjelp og bistand hvis de skulle få problemer på arbeidsplassen. Utover det er det flere som påpeker at fagforeninger spiller en viktig rolle i det norske arbeidslivet, og viser forståelse for at sterke organisasjoner krever at mange slutter opp om dem, og at et sterkt LO er en fordel for arbeidstakere flest. Et stort flertall av de som allerede er fagorganiserte avviser at fagforeninger er en gammeldags løsning. (Nergaard 2020<sup>b</sup>, 45)

Av de som ikke er fagorganisert svarer flertallet at de har valgt bort medlemskap av to hovedgrunner: at de avtaler lønns- og arbeidsvilkårsbetingelser selv, eller at de får de samme godene og fordelene selv om de ikke er fagorganiserte. En kombinasjon av disse to hovedgrunnene er også trukket fram. Andre årsaker er også at respondentene ikke har funnet en fagforening som passer dem, at medlemskapet er for dyrt og at de er usikre på om de ønsker å fortsette i arbeidsforholdet. Noen, et klart mindretall, mener at arbeidsgivere har et negativt syn på ansatte som fagorganiserer seg. (Nergaard (2020<sup>b</sup>, 45)

Når de uorganiserte skal vurdere arbeidstakerorganisasjonenes betydning på arbeidsplassen og i samfunnet, gir de varierende begrunnelser. Om lag en tredjedel svarer at én av grunnene til at de ikke er fagorganiserte er at de mener arbeidstakerorganisasjonene er unødvendige i dagens arbeidsliv. Et mindretall er negative til fagforeningens rolle på arbeidsplassene og i arbeidslivet, men i rapporten

kommer det også fram at mange er positivt innstilt til sterke fagorganisasjoner. For noen handler det om at de ønsker å forhandle lønn og arbeidsvilkår selv, men også å eventuelt spare kontingenten. (Nergaard 2020<sup>b</sup>, 45-46)

Når det gjelder yngre arbeidstakere, spør Nergaard (2020<sup>b</sup>) seg om de er mer individualistiske i tankegangen med tanke på å organisere seg, eller om de ikke opplever fagforeningene som relevante for egen situasjon. Funnene til rapporten viser at det ikke er noen store forskjeller etter alder i holdninger til det organiserte arbeidslivet og for arbeidstakerorganisasjonen betydning. Derimot er det flere blant de yngre som mener at lønns- og arbeidsvilkår bør forhandles individuelt. Det er mange av de yngre som ønsker å organisere seg om jobben blir utrygg, hvis de fortsetter på arbeidsplassen, eller om de finner en fagforening som passer. (Nergaard 2020<sup>b</sup>, 46-47)

### 2.1.3 Situasjonen for faglærte i servicesektoren

En utfordring salg- og service sektoren står overfor er at det kreves annen kunnskap hvis man arbeider i en klesbutikk enn hvis man arbeider på et kontor. I salgsfaget, som er det største fagprogrammet innenfor service og samferdsel, finner vi også denne utfordringen. Det er forskjeller mellom hvilke produkter og tjenester butikkene og bransjene tilbyr. (Høst m.fl. 2015, 58). Dette setter krav til opplæring blant ansatte i salgsfaget, hvis man ansetter en servicemedarbeider som har arbeidet i en annen bransje. Det holder ikke bare med basiskunnskapen man får fra videregående opplæring. (Høst m.fl. 2015, 58)

De som har fagbrev møter sterk konkurranse fra ufaglærte. En av hovedgrunnene er at gjennomsnittsalderen blant de ansatte er lav i varehandelen. Noe av dette skyldes at de unge først og fremst er under utdanning. Dette gjenspeiles blant annet i at så mange som 162 000 (Høst m.fl. oppgir ikke av hvor mange) arbeidstakere oppgir at de har en annen hovedaktivitet enn tradisjonelt lønnsarbeid. En stor del av de største kjedene har også etablert interne «kjedeskoler» for å øke ferdighetene og kunnskapen blant de ansatte. Dermed har ikke de største kjedene i varehandelen like stort behov for å innhente faglærte som i andre fagutdanninger. Høst m.fl. (2015, 59) referer til studier som viser at lærlingen ofte var den eneste, utenom daglig leder, som arbeidet i en fulltidsstilling.

### 2.1.4 Fra partssamarbeidet til individuelt ansvar

Hanne O. Finnestrånd, seniorforsker ved Sintef, (2015, 90) skriver at partssamarbeidet mellom fagforeninger og bedriftsledelsen er bygget på en idé om kollektiv utvikling og fellesskap i motsetning til individuelt ansvar. Forfatteren retter et kritisk lys mot den økende trenden med Human Resource Management (HR), en ledelsesfilosofi med mål om å «lede de ansatte mot bedre resultater ved å tilpasse de ansattes evner og arbeidskapasitet til virksomhetens behov på best mulig måte.» Bedriftsledere tar i bruk ulike former for HR-modeller for å enten erstatte eller eliminere fagforeninger, antyder organisasjonsforskere Finnestrånd refererer til. Hun spør videre retorisk: hvorfor skal en arbeidstaker organisere seg når bedriften tar så godt vare på de ansatte?

Videre mener Finnestrånd at fagforeningene sjeldent er en del av HR-filosofien, og at den utfordrer den norske modellen ved å først og fremst underkommunisere interessekonflikter mellom bedriftsledere og ansatte. Dette underbygger hun med at i den norske modellen kan man som tillitsvalgt være uenig med ledelsen uten å stå i nødvendig fare for sanksjoner, mens det i en virksomhet som legger til rette for individuelt ansvar og karriereutvikling er vanskelig å være kritisk. Organisasjonsforskerne påpeker at det er en kjent HR-strategi å utvikle talenter innenfra

og øke ytelsen til de ansatte, som igjen er innarbeidet i ansettelsesprosesser og rekruttering gjennom lønn og godtgjørelser, opplæring, kompetanseutvikling og oppfølging av ansattes bidrag i virksomheten. Istedenfor denne individuelle kompetanseutviklingen jobber partssamarbeidet for en organisasjonsutvikling som er basert på likhet og kollektiv fordeling. (Finnestrand 2015, 90-92)

Formålet til HR er, ifølge Finnestrand (2015, 92), at det skal «føre til økt produksjon og bedre resultater ved at den enkelte ansattes evner og arbeidskapasitet tilpasses best mulig til virksomhetens behov.» På den andre siden er fagforeningenes formål å ivareta medlemmenes interesser, som tradisjonelt har vært lønn og arbeidsbetingelser (både fysiske og psykiske).

### 2.1.5 Individet i det postindustrielle samfunnet.

Lars Klemsdal (2004) skriver at overgangen fra det industrielle til det postindustrielle arbeidslivet kan tolkes som en frigjøring av individet fra ulike strukturelle begrensninger som både er på organisasjons- og samfunnsnivå. Han påpeker samtidig at det kan settes spørsmålstegn ved og diskuteres hvordan denne frigjøringen har vært for enkelte arbeidstakergrupper.

Nedbemannet arbeidskraft har blitt leid inn igjen på midlertidige arbeidskontrakter, og spesielt bruken av vikarbyråer har økt. Klemsdal (2014, 125) sier at man kan inndele arbeidskraften i to deler i det postindustrielle arbeidsmarkedet. Den ene er de faste ansatte som har oppgaver knyttet direkte opp mot kjernekompetansen i bedriften, og den andre delen er de ansatte som kan automatiseres bort, leies ut og inn, «alt etter endringer i markedskonjunkturer.» Den psykologiske frikoblingen individet har fått fra organisasjonen og arbeidsfellesskapet mener Klemsdal (2014, 126) henger sammen med endringer i oppfatninger og normer om karriere. Et viktig kriterium i deltakelsen i det individualiserte arbeidslivet er hvor vellykket karrieren er, noe som blant annet har ført til en økning i utdanningsnivået og økning i formalkompetansen og krav om spesialferdigheter med bakgrunn fra utdanningssystemet og individualistiske kunnskaps- og prestasjonskulturer. Han skriver videre at de uten utdanning sitter igjen med svarteper på arbeidsmarkedet og må ta til takke med de uforutsigbare og midlertidige jobbene, mens yrkesutdannende og de med høyere utdanning nyter godt av faste ansettelser og trygge og forutsigbare arbeidsforhold. Det er ofte de ansatte som arbeider utenfor bedriftens kjernekompetanse som blir nedbemannet og som blir utskiftet ved automatisering.

## 2.2 Modernitetsteorier

### 2.2.1 Individet i risikosamfunnet

Ifølge Ulrich Beck (1944-2015) er det man kaller for den andre moderniteten et resultat av moderniseringens ustoppelige trang til å omdanne, eller modernisere, alle sosiale relasjoner. Etter moderniseringen av føydalsamfunnets institusjoner som førte til industrisamfunnet, altså den første moderniteten, og det ikke var flere institusjoner å modernisere igjen, begynte moderniteten å modernisere seg selv. (Aakvaag 2012, 264-265) Dette er en veldig enkel og generell beskrivelse av «det andre moderne». Her går jeg videre til Becks samtidsdiagnostiske teorier om *risikosamfunnet* og *individualisering* som er mer relevante for oppgaven.

Vi begynner først med *risikosamfunnet*:

«I det fremskredne moderne går den samfunnsmessige produksjon av *rikdom* hånd i hånd med den samfunnsmessige produksjon av *risikoer*», skriver Beck (1997, 27) i en oversatt versjon. Samfunnet har gått fra klassekonflikter i industrisamfunnet og fordelingen av produsert rikdom organisert i nasjonalstater til fordeling av risiko. I risikosamfunnet er skapelsen av sosialt velvære ledsaget av å skape risiko. Beck sier ikke at den moderne verden er farligere enn tidligere tider. Snarere endres karakteren av truslene individene møter. (Beck 1997)

Man har i velstående land langt på vei avskaffet fattigdom og sult. Dette har ført til bivirkninger og de moderne risikoene er menneskeskapte etter at mennesket har gjort inngrep i naturen etter å ha håndtert industrisamfunnets problemer og utfordringer. Logikken og risikoene er knyttet til globale og klasseoverskridende konflikter som i risikosamfunnet har erstattet rikdomsfordelingens og klassekonfliktens logikk i det industrielle samfunnet. Risikoene er usynlige for det blotte øyet, og man har byttet ut frasen, fra industrisamfunnet, «jeg er sulten» med «jeg har angst» grunnet en mer paranoid atmosfære, siden alt potensielt er farlig. (Aakvaag 2012, 266)

De uintenderte og uheldige konsekvenser er en kontinuerlig kilde til usikkerhet siden egne beslutninger står i fokus: Aakvaag skriver: Individet har «aldri full informasjon og kontrollerer aldri alle kausalt relevante faktorer når vi handler, samtidig er vi *tvunget* til å handle – under usikkerhet» (Aakvaag 2012, 267-268). Det innebærer altså alltid en risiko når man skal handle.

Framtidsrettede perspektivet i risikosamfunnet er at man ser muligheter på den ene siden og risikoer på den andre siden. Man tror ikke at fremtiden kan forutses og kontrolleres, men heller at man som individ må ta valg som innebærer en viss risiko. Aakvaag oppsummerer det slik: «I risikosamfunnet må vi ikke bare håndtere allerede eksisterende problemer, vel så viktig er det å forsøke å unngå potensielle fremtidige katastrofer som terrorangrep og konsekvenser av global oppvarming.» (Aakvaag 2012, 267-268) Altså, det som preger risikosamfunnet er at individet er på søken etter den tapte sikkerhet industrisamfunnet ga. Man skal sikre seg selv ved å forsøke å kontrollere fremtiden, selv om man alltid vet at det innebærer en viss risiko.

Ved siden av *risikosamfunnet* er teorien om *individualisering* en sentral del av Becks samtidsdiagnose. Han beskriver flere endringer i institusjonelle strukturer fra industrisamfunnet til den andre moderniteten. Selv om endringene i de institusjonelle strukturene henger noe sammen med hverandre er det kun én endring som er relevant for denne studien, og som jeg vil redegjøre for her: (Aakvaag 2012, 269).

En av endringene beskriver Aakvaag både som *klasesamfunnet på hell* og *arbeidersamfunnet på hell*. Mer utdannede individer, økende velstand, yrkesdifferensiering og sosial mobilitet har ført til en middelklasse som undergraver det industrielle skillet og konflikten mellom en homogen arbeider- og kapitalklasse. Som Beck selv beskriver det: at vi i stedet lever «hinsides klasse og stand». Videre mener Beck at vi har begynt å bevege oss fra *arbeidersamfunnet* til *full sysselsettingssamfunn*. Det vil si at arbeid over det jevne har blitt mindre viktig i individets liv etter teknologisk utvikling, automatisering av arbeidsprosesser og «outsourcing» av arbeidsplasser. Disse to prosessene betyr at arbeid og klasseposisjonene har mistet betydning *objektivt* og *subjektivt*. Objektivt som at individenes livssjanser og livsløp blir påvirket. Subjektivt som at grunnlaget for identitet og valg i den andre moderniteten blir påvirket. (Aakvaag 2012, 270)

Foruten om at klasesamfunnet er på hell gjør også globaliseringen og den postfamiliale familien at tilværelsen har blitt mye mer utydelig og uforutsigbar og ikke lenger gir klare orienteringspunkter for livsløp og identitet. Resultatet har blitt individualisering. Beck (Aakvaag 2012, 270) skriver dette:



Individualiseringsprosessen i den andre moderniteten er altså ikke et resultat av at alle «plutselig» finner ut at de vil «velge selv» og «leve sitt eget liv», men av den strukturelle tvangen i et deregulert, destandardisert og destabilisert samfunn som overtaler til den enkelte å løse identitetsproblemet. Vi er *dømt* til å velge. (Aakvaag 2012, 270)

Beck kommer til å bli brukt videre i oppgaven til å trekke opp funnene fra analysen opp mot teorien om risikosamfunnet. Det er interessant å se på om informantene føler på risiko i samfunnet eller om den norske modellen har klart å dempe risikoer som, eksempelvis, å stå utenfor arbeidsmarkedet eller være i et utsatt yrke eller stilling. Det vil også være interessant å knytte opp funnene fra analysen opp mot om man kan få en kollektiv tilhørighet til en fagforening/fagorganisasjon.

### 2.2.2 Det refleksive selvet og sosiale relasjoner i moderniteten

Anthony Giddens (født 1938) (2002, 88) skriver selv at eksistensielle spørsmål som *hva skal man gjøre, hvordan man skal handle, hvem skal man være* er noe vi stiller oss selv og på et eller annet plan besvarer diskursivt eller gjennom hverdagens sosiale atferd. Videre skriver han at man som individ systematisk reflekterer over livets utviklingsforløp. Det er en sentral del av selvrealiseringsprosessen. Denne prosessen kan bli forsterket av en terapeut som kan fungere som en katalysator. Selvterapi er først og fremst basert på vedvarende selvobservasjon, der man som individ hvert øyeblikk i livet stiller seg spørsmålet «hva er det jeg selv ønsker?» Denne selvobservasjonen er noe individet opplever i øyeblikket, og denne «nulltidsbevisstheten» fører ikke til kroniske fordypelser i aktuelle opplevelser, men den er også selve betingelsen for å få en effektiv planlegging av fremtiden. Videre skriver han at kunsten å være i nuet genererer en selvforståelse der man er nødt til å være i stand til å planlegge fremover og til å konstruere en livsbane, som også stemmer overens med ens egne innerste ønsker. (Giddens 2002, 88-90) Et viktig element i dette perspektivet er det Giddens kaller *selvbiografien*. Giddens (2002, 90) skriver selv dette (i dansk oversettelse):

Selvbiografien er en korrigerende intervensjon i fortiden, ikke blot en optegning af indtrufne hændelser. (...). „Selvbiografiens vigtigste funktion er, at den skal hjælpe én til at lægge fortiden bag sig...” Et andet aspekt af denne form for terapi er øvelsen af „korrektion af følelsesmæssige oplevelser”.

Janette Rainwater, som Giddens har hentet mange eksempler og bakgrunnsinformasjon fra, blir sitert av Giddens (2002, 92) der hun ramser opp flere eksempler på belastende hendelser: «eksemplene omfatter ægtefælles død, skilsmisse eller separation, afskedigelse fra arbejdspladsen, økonomiske problemer og mange andre begivenheder eller situationer.» Det som er interessant å ta med videre i dette studiet er oppsigelse fra arbeidsplassen og økonomiske problemer. Å overta styringen av sitt eget liv er forbundet med risiko fordi det innebærer at man må konfrontere en rekke muligheter, der individet, mer eller mindre, må gjøre opp regnskapet med fortiden og overveie nye hendelsesforløp som ikke eksisterende vaner brukes som veiviser[HT2]. Giddens mener at den sikkerheten individene har ved å holde seg til faste mønstre er skrøpelig og på et tidspunkt vil slå sprekker. Mennesker som frykter for fremtiden forsøker å sikre seg selv med, blant annet, penger, sykeforsikring, personlige relasjoner, skriver han videre. (Giddens 2002, 92-93)

Om *selvet* henter Giddens (2002, 94-99) også inspirasjon fra Rainwaters. Han henter flere perspektiver fra boken hennes «Self-Therapy». Han skriver at selvet kan betraktes som et refleksivt prosjekt, som vi individer er ansvarlig for. Altså at selvet er

hva individet gjør det til selv. Videre skriver han om at selvrealisering innebærer kontroll med tiden. At man må tenke på hvordan man kan kontrollere den tiden man har fått utdelt i livsløpet. Dialogen man fører med tiden er selve fundamentet for selvrealisering. Denne dialogen legger betingelsene for å oppnå tilfredsstillelse i et gitt øyeblikk. Når man legger planer for fremtiden må den struktureres på bakgrunn av prosesser bestående av aktiv tidskontroll og aktiv interaksjon, interaksjonen som selvet som fortelling er avhengig av. (Giddens 2002, 95-96) Selvets fortelling definerer Giddens (2002, 279) slik: «Den eller de historier, hvorved selvidentiteten forstås refleksivt, både af det pågældende individ og af andre.»

Videre skriver Giddens at om man skal forstå selvrealisering, må man også se på balansen mellom mulighet og risiko. Å bryte med gamle mønstre og væremåter vil generere mangfoldige muligheter, men som en del av å bryte med etablerte atferdsmønstre er man nødt til å konfrontere nye farer. Dette kan risikere at alt kan bli mye verre, og siden man beveger seg i ukjent terreng der man lærer mens man går, kan dette gi dårlig erfaringer som igjen påvirker fremtidige avgjørelser.

Hvem man er blir ofte besvart med hvilken livsstil man har, mener Giddens. Hvis man ønsker å fortelle verden at man er en sunn person med et godt kroppsideal kommer aktiviteter som yoga, trening og å velge riktige matretter. Videre mener Giddens at livspolitikken ikke først og fremst angår livssjanser, men livsstil, i motsetning til i industrisamfunnet der politikken gikk ut på å frigjøre mennesker fra sultens og tradisjonenes tyranni. (Aakvaag 2012, 276)

Giddens (Aakvaag 2012, 272) mener at sosiale relasjoner i moderniteten i økende grad løftes ut av lokale og stedsavgrensede kontekster for så å reorganiseres på tvers av mye større spenn i tid og rom. Dette fører til at lokale og tradisjonsstyrte sosiale kontekster blir utsatt for «utleiring». Aakvaag illustrerer dette med at en bonde først produserer mat for lokalbefolkningen, så til det nasjonale, for så å utvide til det globale. Det finnes to mekanismer for utleiring. Den ene mekanismen er de såkalte ekspertsystemene. Dette er systemer av teknologi og faglig ekspertise som gjennomtrenger vårt dagligliv i økende grad. Uansett hva vi gjør i løpet av en dag blir vi ofte utsatt for teknologisk eller faglig ekspertise, som ved å kjøre bil eller buss til jobben, eller inntreden i vår personlige tilværelse av blant annet psykologer og forbrukerjournalistikk. Dette bidrar til utleiring og ekspertsystemene gjør at sosiale praksiser blir standardiserte. Rådene fra en psykolog og det tekniske i hvordan man tar ut penger fra en minibank er det samme i Oslo og New York. (Aakvaag 2012, 272)

Videre er det relevant å trekke inn *institusjonell refleksivitet*. Det forklares enkelt som at det moderne samfunnet hele tiden produserer store mengder med ny kunnskap om sine institusjoner og praksiser, og som gjør at institusjonene og praksisene kontinuerlig undersøkes og reorganiseres. Dette skjer først og fremst via samfunnsvitenskapene, men også andre institusjoner som mediene og forvaltningen er med på dette. Modernitetens institusjonelle refleksivitet bidrar i stor grad til samfunnets dynamikk og til at ingenting varer evig. At vi ikke lenger er bundet til tradisjonene, at vi utfordrer og reflekterer over de etablerte tradisjonene, er ifølge Beck en vesentlig del av det han kaller for *det posttradisjonelle samfunn*. I dette samfunnet har de tidligere tradisjonelle «autoritetene» blitt utfordret, som den tradisjonsstyrte kjernefamilien som er i ferd med å bli erstattet av «forhandlingsbaserte» forhold. At styrkeforholdet mellom partene, men også mellom foresatte og barn, ikke lenger er styrt av tradisjoner, men er noe som er opp til hver enkelt familie. Dette finner vi også igjen i vennskapelige forhold. I det moderne forholdet skal man få noe personlig ut av det, og man skal ikke tilfredsstillende tradisjonens forventninger og institusjonelle normer. (Aakvaag 2012, 275-276)

Giddens perspektiver er relevant for oppgaven siden det er interessant å undersøke om informantenes egne valg om selvrealisering har påvirket deres valg om å ikke fagorganisere seg, men også syn og holdninger til fagforeninger. Det er også interessant å se på Giddens teorier om ekspertsystemer, om informantene ser til fagforeninger når de skal innhente bistand i forskjellige arbeidssituasjoner, eller om de henter bistand fra funksjoner som er innlemmet i arbeidsplassen, som HR-avdelingen, eller hos NAV som sykepenger, permisjon, opplæring og om de mister jobben. Kan det være at autoriteten fagforeninger har hatt i arbeidslivet har visnet? Eller at informantene også har et forhandlingsbasert forhold til arbeidsplassen, og at dette er noe opp til dem og arbeidsplassen, som de som individer skal få noe ut av selv?

### 2.2.3 Konsumet og identitet

Zygmunt Bauman (1925-2017) har i likhet med Beck og Giddens skrevet om at den vestlige verden har trådt inn i ny modernitet. Han brukte lenge begrepet «postmoderne» om denne perioden, men har i senere deler av sitt forfatterskap brukt betegnelsen «flytende modernitet» om epoken. Det kan skrives mye om hva han legger i den opprinnelige moderniteten, eller den «faste» moderniteten, men i denne redegjørelsen gjør jeg det enkelt. Ifølge Bauman var industrisamfunnet et ordensprosjekt for å etablere et nytt og solid samfunn etter ruinene av det gamleuropeiske standssamfunnet, et samfunn som gikk i oppløsning på 1600- og 1700-tallet. I det nye og moderne samfunnet hadde staten en sentral og fast rolle i institusjonene. Bauman mener videre at en «fast» sosial orden ikke lot seg realisere, siden både mennesker og naturen strider imot en slik streng ordening. Kommunismen er trukket fram som et eksempel. (Aakvaag 2012, 278-279)

I flere bokutgivelser har Bauman sett på ulike sektorer og mener at det «faste» har blitt erstattet av det «flytende». En av tesene han kommer med er at overgangen fra «fast» til «flytende» også innebærer en annen overgang (Hentet fra Aakvaag 2012, 279): det «[HT3] (...) innebærer en overgang fra *produksjon* til *konsum* når det gjelder mekanismene for individuell *identitetsdannelse*, sosial *integrasjon* og systemisk *reproduksjon*. Identitetsdannelsen i industrisamfunnet var organisert rundt *produsentrollen* og posisjon i produksjonsprosessen. Identitetsdannelsen hadde fire idealtypiske egenskaper, der den ene idealtypiske egenskapen var *kollektivistisk*, altså basert på å tilhøre og identifisere seg med de overindividuelle størrelsene som klasse, nasjon og kjønn. I den flytende moderniteten har disse mistet sin kraft. Det har resultert i et identitetstomrom, noe som ifølge Baumann *marked* og *konsum* har fått som oppgave å fylle opp. *Markedet* og *konsumet* har også overtatt ansvaret for systematisk reproduksjon. Aakvaag (2012, 282) skriver det på denne måten:

Markedets evne til 'systematisk reproduksjon' skyldes for det første at markedet og konsumentrollen i den flytende moderniteten tilbyr samfunnsmedlemmene de redskaper tradisjonen tidligere skaffet dem for å håndtere hverdagens mange utfordringer. (Aakvaag 2012, 282)

Videre skriver Aakvaag at medlemmene i konsumsamfunnet er fullstendig teknisk og sosialt avhengige av de varene og tjenestene som finnes på markedet. Filosofien er at uansett hvilket problem man står overfor, finnes det alltid en vare eller tjeneste som kan kjøpes og løse opp i problemet. I sum skriver Aakvaag at den praktisk-tekniske avhengigheten og konsumentens evne til å reproducere seg derfor bidrar til at den flytende moderniteten har blitt til en livsform som blir systematisk reproduisert. (Aakvaag 2012, 283)

Dr.polit. i sosiologi med tilknytning til LOs samfunnspolitiske avdeling, Øystein Nilsen, skriver i sin bok *Zygmunt Bauman: Aggresjon på avveier* (2020, 48) at begrepet *identitet* er svært viktig for å forstå Baumans tanker om postmoderniteten eller den flytende moderniteten. Etter Nilsens tolkning mener Bauman at en ny form for fundamentalisme dannes, med tiltro til markedet og identiteter som blir til basert på konsum. Dette avløser den faste og mer rigide moderniteten. Videre skriver Nilsen at Bauman bruker betegnelsen «til overs» for dem som faller utenfor markedssamfunnet og som ikke henger med i konsumssamfunnet, og dermed ikke har ressurser til å delta i det flytende identitetsspillet. Om den flytende moderniteten mener Bauman, i boka hans *Flytende modernitet* (2001), at dette også er en form for modernitet, bare annerledes og mer intens, enn den faste eller tunge moderniteten. Det er den lette moderniteten som har etterfulgt og som står i kontrast til den tunge. Bauman skriver dette (sitert i Nilsen 2020, 51): «Dette er selvfølgelig en individualisert, privatisert utgave av moderniteten, hvor byrden ved å vende mønstre og ta ansvar for det som mislykkes, primært faller på individets skuldre.» Bauman mener også at moderniteten er preget av ambivalenser, altså motsetninger og spenninger mellom forandring og forsøket på å skape orden. Bruddet som framveksten av den flytende moderniteten representerer, er et brudd med ordensprosjektet og dynamikken i den faste moderniteten. Dette har også ført til at individene, i sitt identitetsprosjekt, har en søken etter nye former for fellesskap i en tid med som er preget av omseggripende individualisme. Den dominerende rollen markedøkonomien og markedssamfunnet har fått har også ført til det han kaller for en *universell deregulering*. I et deregulert kapitalistisk samfunn ser man svekkede fagforeninger og arbeidstakerrettigheter, og de sosiale sikkerhetsnettene vi kjenner igjen i velferdsstater i Norden er under konstant angrep. I land med den nordiske modellen, har ikke universell deregulering like stor kraft som ellers i en internasjonal sammenlikning. (Nilsen 2020, 48-51)

Det som er interessant å trekke fram fra Bauman i denne sammenheng er hvordan uorganiserte butikkmedarbeidere ser på konsumsamfunnet og i hvor stor grad de trenger goder for å fagorganisere seg, og hvor mye konsumentmentaliteten og deres syn på materielle goder når det gjelder selvrealisering. Dette er noe som har blitt sett på og spurt om i studie

## Kapittel 3 Metode

For å undersøke fenomenet jeg ønsker å studere, har jeg benyttet meg av kvalitativ metode og dybdeintervju som forskningsmetode. Aksel Tjora (2017, 29) skriver at formålet med kvalitative studier er å søke etter å forklare prosesser i samfunnet. Man skal også stille spørsmål ved det samfunnsmedlemmer tar for gitt, hvordan sosiale ordner oppstår, og ta for seg store konseptuelle systemer så vel som å undersøke folks subjektive og indre tanker og følelser om et spesielt område.

Jeg benytter meg av Chicago Manual of Style's (16. utg.) som «forfatter-dato»-stil for henvisning.

### 3.1 Utvalg og rekruttering

For å besvare problemstillingen min har jeg gått strategisk til verks med å bestemme utvalget til dybdeintervjuene. Målet med utvalget er at de skal gi en gjenfortelling av en normal arbeidssituasjon for unge butikkmedarbeidere. Utvalget skal også å gi en forståelse av om unge butikkmedarbeidere har et individualistisk eller kollektivistisk orientert syn. Derfor er utvalget butikkmedarbeidere mellom 20–30 år som arbeidet i en butikk på et kjøpesenter i Trondheim.

I utgangspunktet var utvalget butikkmedarbeidere mellom 18 og 30 som arbeidet på et kjøpesenter i Trondheim og jobbet fast på fulltidskontrakt. Utvalget skulle også være kjønnsbalansert og ikke være fagorganisert. Tanken bak disse kriteriene var å rekruttere unge som ikke allerede var medlem i fagorganisasjoner og som ser en framtid i salgssyrket, men også for å luke bort dem som har jobber ved siden av studiet. Det er interessant å få vite kjennskapen, kunnskapen og perspektiver fra denne gruppen, men jeg valgte å være konsekvent grunnet begrensningene det gir å undersøke fenomenet med en kvalitativ forskningsmetode.

For å rekruttere utvalget valgte jeg ut et kjøpesenter og en stor aktør på sentret med flere ansatte over flere avdelinger. Her var planen å intervju to personer fra samme avdeling, én mann og én kvinne, men da på tre avdelinger. Etter å ha vært i kontakt med flere ledd i kjeden fikk jeg vite at kjeden har tariffavtale og at de ansatte er fagorganiserte. Da tok jeg kontakt med senterledelsen og spurte om jeg kunne kontakte butikkene på sentret for å rekruttere informanter, og om senterledelsen kunne sende ut et skriv via e-post om studiet med kontaktinformasjon og informasjon om studiet. Senterledelsen var positiv og sendte e-posten til butikksjefene, men det ga ingen respons. Derfor begynte jeg å kontakte butikkene selv. I de første butikkene jeg var innom oppdaget jeg at de ikke hadde et utvalg som passet kriteriene; to ansatte, én kvinne og én mann, og som jobbet fulltid. Det nærmeste var en interiørbutikk som hadde to informanter fra samme kjønn. Dette resulterte i at jeg slakket ned på utvalgskriteriet som følger: Butikkmedarbeider mellom 18 og 30, ikke fagorganisert og nærmest fulltid. Kriteriene om at det skulle være to butikkmedarbeidere fra samme butikk og som arbeidet fulltid, ble strøket. Selv om dette løsnet opp kriteriene, var det fortsatt vanskelig å rekruttere et stort nok utvalg til studiet. Etter å ha rekruttert de første informantene hadde jeg vært innom så og si alle butikkene ved kjøpesenteret, men fortsatt ikke rekruttert nok informanter. Derfor utvidet jeg med å rekruttere fra ytterligere tre sentre.

Sentrene jeg har rekruttert informanter fra er Trondheim Torg, Sirkus Shopping, City Lade og Byhaven. Et av sentrene endte med null informanter. Jeg nevner det likevel,

siden kjøpesenteret var en del av rekrutteringsprosessen. Av anonymitetshensyn har jeg valgt å ikke nevne hvor mange som er rekruttert fra hvert senter eller hvilket kjøpesenter informanten tilhører. Dette skal ikke ha noe å si på sluttresultatet.

Jeg fikk ikke bokført nøyaktig hvor mange butikker jeg var innom, men anslagsvis er tallet på 90 butikker. Jeg har sett på butikkoversikten for hvert senter i etterkant. Selv om flere butikker hadde informanter som passet kriteriene var det flere som avsto å delta. Det ble begrunnet enten med at de ikke ønsket, ikke hadde tid, eller ikke hadde nok kapasitet på jobben til å avslå én time til studiet. Det var også steder der ansatte allerede var fagorganisert. Butikkene fikk vite at det ville ta rundt én time å stille, og dette var noe som kunne tas etter arbeidstid, men så og si ingen ønsket å stille utenfor arbeidstid. Det var kun én informant som tok intervjuet utenfor arbeidstid. Jeg opplevde også flere ganger at butikkmedarbeidere og butikksjefer var positive til studiet og positive til å stille, men under planlegging av intervjuetid og sted, som skjedde over mail eller tekstmelding, var det flere som enten valgte å trekke seg eller sluttet å svare.

Til slutt sto jeg igjen med seks informanter: fire kvinner og to menn med en alder fra 20 til 27 år. Det viste seg også at det var vanskelig å finne butikkmedarbeidere som ikke var assisterende butikksjefer eller hadde en annen nestsjefsrolle. Tre av informantene har derfor en nestsjefsrolle, mens en fjerde sier hun teknisk sett jobber som assisterende butikksjef, selv om det ikke er kontraktfestet.

Intervjuene fant sted mellom april og juni 2019. Alder og jobbstatus på informantene er hentet fra da intervjuet fant sted. Utover det er de anonymisert. Dette er gjort fordi det er mer hensiktsmessig å undersøke hva de som butikkmedarbeidere vet om fagforeninger enn hva de vet som privatpersoner. Jeg mener også det vil hjelpe dem med å snakke trygt og ærlig, siden oppgaven ikke kommer til å bli koblet til dem i framtiden. Det er bare alder, kjønn og bransje som har blitt gjengitt korrekt, det ble informantene informert om før intervjuet.

I1	<p>Kvinne 27 år som jobber i en klesbutikk. Er assisterende butikksjef og jobber 100 prosent, og er påtroppende butikksjef i en annen butikk i samme handelshus. Hun har kun arbeidet i samme handelshus.</p> <p>Hun er usikker på om arbeidsplassen har en tariffavtale og kjenner ikke til hva den evt. skulle ha inneholdt.</p>
I2	<p>Kvinne 24 år som jobber i en interiørbutikk sammen med I3. Hun har fast kontrakt og arbeider 100 prosent. Interiørbutikken forhandler produkter til et større konsern.</p> <p>Tidligere arbeidserfaring innen vektorbransjen, kontor, salg og service. Hun har arbeidet i interiørbutikken i halvannet år.</p> <p>Arbeidsplassen har ikke en tariffavtale, men de bruker likevel tariffavtalen som veileder. Hun vet ikke hva den innebærer.</p>
I3	<p>Kvinne 23 år som jobber i en interiørbutikk sammen med I2. Hun har fast kontrakt og arbeider 100 prosent. Interiørbutikken forhandler produkter til et større konsern.</p> <p>Tidligere arbeidserfaring er også innen butikkfeltet.</p> <p>Arbeidsplassen har ikke tariffavtale.</p>

I4	<p>Kvinne 27 år som jobber innen kosmetikk. Hun har fast kontakt med en 50 prosent stilling. Butikken er en del av en større kjede.</p> <p>Tidligere arbeidserfaring er innen salgsfaget.</p> <p>Arbeidsplassen har ikke tariffavtale.</p>
I5	<p>Mann 20 år som arbeider i en klesbutikk. Arbeider 100 prosent fast stilling som nestsjef i butikken. Butikken er en del av kjede.</p> <p>Han startet rett etter videregående og har ingen tidligere arbeidserfaring fra andre steder. Han startet i bedriften i en lavere stilling før han tiltrådte som assisterende butikksjef.</p> <p>Arbeidsplassen har tariffavtale.</p>
I6	<p>Mann 25 år som arbeider i en elektronikkbutikk. Forretningen er del av en landsdekkende kjede. Han er assisterende butikksjef og arbeider 100 prosent.</p> <p>Han har til sammen arbeidet i kjeden i seks år. Først innen kjedens kundeservice og de tre siste årene i en av kjedens fysiske butikker.</p> <p>Informanten er usikker på om arbeidsplassen har en tariffavtale.</p>

## 3.2 Intervjuet

Intervjuet fant sted på senteret der de ansatte arbeidet. Vi valgte bort bakrommet til butikkene siden rommene er tilgjengelig for andre ansatte og ledere, og etter all sannsynlighet ville vi blitt forstyrret av dette. Derfor valgte vi å ta intervjuet andre steder. Fem av intervjuene ble avholdt på kafeer og kantiner på sentrene. Plassering av intervjuene var forsøkt å være mest mulig adskilt fra og med så mye avstand fra andre gjester som mulig. Dette var noe jeg klarte å gjøre, med en god dose flaks og god timing ved å ikke ta intervjuet akkurat da det var flest gjester. Tjora (2021, 135) skriver at det er vanlig å intervju informantene et sted de kan føle seg trygge, gjerne et sted som er tilknyttet deres egen arbeidsplass og at de får lov til å være med på å bestemme intervjusted.

Før intervjuet møtte jeg informantene på eller ved arbeidsstedet deres. De fikk lov til å velge intervjusted og plassering i lokalet, og på vei til lokasjonen tok jeg i bruk *smalltalk* for å senke eventuelle spenninger fra informanten. Et av temaene som var gjennomgående var at jeg selv har fagbrevet i salgsfaget. Dette tok jeg opp med alle informantene for å vise at jeg selv har erfaring fra deres egen arbeidshverdag, som var en vesentlig del av intervjuet. På forhånd hadde informantene kun fått vite at intervjuet ville handle om dem, arbeidssituasjonen og formålet med studiet, om nedgang av fagorganiserte blant unge butikkmedarbeidere kan skyldes individualistisk tankesett. De fikk også vite at det ikke var noe de skulle forberede seg på, siden studiet tar for seg kunnskaper de allerede har og holdninger til fagforeninger.

Jeg ønsket å få et innblikk i livsverden til informantene for å forstå hvordan de forstår og tolker verden, i all hovedsak hvordan de forstår sin egen arbeidssituasjon og fagforeningenes rolle i samfunnet. For å få dette har jeg benyttet meg av dybdeintervju. Formålet er å skape og generere empirisk data som ikke nødvendigvis finnes fra før utenom dybdeintervjuet. Refleksjonene informantene har er noe som skjer der og da. Derfor må data fra dybdeintervjuet behandles som fortellinger og erfaringer som er skapt

i intervjusituasjonen. Fordelen er at man kan generere empiri som er veldig presis på det temaet man ønsker å utforske. (Tjora 2021, 127-135)

Intervjuet ble tatt opp med båndopptaker med plassering så nærme informanten som mulig for å fange opp mest mulig lyd og hindre eventuell støy fra andre gjester. Dette gikk veldig fint siden alt lyd ble tatt opp. Jeg noterte også underveis, som om informantene brukte lang tid på å svare og om det var reaksjoner som ikke er var mulig å fange opp via lydopptaker.

Intervjuenes lengde var på et spenn mellom 55 minutter og 2 timer og 51 minutter. De fleste rundt 1 time og 15 minutter. Det var kun informant 4 som gikk over dette tidsspennet. For resten av informantene ble intervjuene gjort innenfor deres arbeidstid. De fikk muligheten å ta intervjuet utenom arbeidstiden, men det var bare informant 4 som tok det en dag hun ikke jobbet. Et interessant moment er at en av informantene svarte at hen ønsket å gjøre under arbeidstiden fordi da fikk hen *lønn* (viktig presisering: ordinær lønn fra arbeidsgiver) for å delta. Selv om det ble gjort under arbeidstiden, merket jeg ingen store utslag. Det eneste var da en av informantene virket stresset *etter* intervjuet, fordi hen da hadde brukt rundt én time på intervjuet.

Selv om kvalitativ forskningsmetode er hovedmetoden i studiet, har jeg også tatt i bruk to spørreskjemaer. Informantene svarte på skjemaene under intervjuet. Formålet med det første spørreskjemaet var å skape en effektiv fremgangsmåte for sammenlignbare svar om hva som eventuelt kunne få informantene til å fagorganisere seg. Formålet med det andre var å effektivt danne et bilde av hvilke temaer informantene tenker på og snakker om, og for å få i gang en refleksjonsprosess til å senere oppfølgingsspørsmål. Etter at informantene hadde svart på disse ble de bedt om å begrunne svarene sine og jeg stilte oppfølgingsspørsmål. Spørreundersøkelsene er altså ment som et supplement til informantenes svar. For å presisere så mener jeg ikke at dette kvalifiserer til en «mixed methodes research» siden funnene man kan trekke herfra blir analysert og drøftet på lik linje som de muntlige svarene til informantene. Dette har altså blitt brukt som et verktøy for å få informantene til å reflektere selv før oppfølgingsspørsmål, men også for å danne et bilde sammen med de muntlige svarene. Jeg anså det som tidkrevende å både stille og få svar på hvert spørsmål dersom disse hadde blitt stilt muntlig, eksempelvis under hvor ofte prater/snakker du om disse temaene, men jeg vurderte det også dithen at det ville styrke min egen analyse og få tallfestet svarene fra informantene på disse områdene. Hadde jeg eksempelvis hentet inn kvalitative studier gjort på samme eller tilsvarende utvalgsgruppe med en større observasjonsgruppe, ville jeg sagt at dette kunne man argumentert for å gå under «mixed methodes research».

### 3.3 Transkribering

Etter at intervjuene fant sted noterte jeg kjapt inntrykk fra intervjuet, og det varierte hvor tidlig jeg transkriberte intervjuene etter at de fant sted. Jeg hørte grundig gjennom intervjuene, og det var flere steder jeg måtte høre på diverse setninger flere ganger for å få referert informantene korrekt. Informantene er transkribert korrekt etter deres eget ordvalg, ordlyd og setningsoppbygging. Både transkriberingen og lydfilen har blitt slettet i etterkant, av hensyn til etikk og kildevern.



### 3.4 Koding og analyse

Siden transkriberingene kom på flere sider, var det nødvendig å kode intervjuene for å få med essensen og trekke fram hovedfunnene. Jeg fargekodet svarene til informantene etter *arbeidssituasjon, fagkunnskaper, kjennskap, holdninger, goder* og *individualistisk/kollektiv tankegang*. Jeg har også laget underkategorier, eksempelvis som *matpausesituasjon* (under *arbeidssituasjon*) og *ønsker/ønsker ikke bistand* (under *holdninger*). Kodene er utviklet fra datamaterialet, men hentet inspirasjon fra teori, bakgrunnsteorien og problemstilling/forskningsspørsmål.

Etter kodingen tok jeg for meg analysen over to steg. Først analyserte jeg hver informant der jeg delte opp analysen etter kodesettet. Dette var for å hente fram hovedfunn fra informantene og for å få et klart inntrykk av det informantene sa under intervjuene som jeg skulle bruke senere til den endelige analysen. Det hendte at informantene, eksempelvis ga svar på deres *holdninger* under spørsmål som handlet om *arbeidssituasjon*. Da ble enten hele eller deler av svaret kodet til *holdninger*. Et eksempel av flere tilsvarende hendelser. Det har vært viktig for meg å kode etter informantens svar, og ikke etter det de ble spurt om. Dette beskriver Tjora (2021, 219) som empirinær koding.

Deretter hentet jeg fram de mest aktuelle hovedfunnene fra hver informant og trakk likheter og forskjeller fra svarene. Målet med den empiriske analysen er å få en samlet innsikt av opplevelser og erfaringer ved informantens arbeidssituasjon, men også deres holdninger og kjennskap til fagforeninger.

### 3.5 Intervjuguide

Intervjuguiden består av flere hovedspørsmål med underspørsmål eller oppfølgingsspørsmål. De aller fleste spørsmålene er åpne spørsmål, mens de lukkede spørsmålene hadde alternative oppfølgingsspørsmål etter hva informanten svarte.

Intervjuguiden består av flere hoveddeler. Den første delen, *bakgrunn/innledning*, er ment å gi enkel bakgrunnsinformasjon om informanten, men også som oppvarming før de mer krevende spørsmålene. Delen *arbeidssituasjon* skal få informantene til å reflektere enkelt over sin egen arbeidssituasjon. Jeg anser delen som en blanding mellom oppvarming og refleksjon. Resten er oppdelt etter *kunnskaper, ønsket bistand* og *kjennskap/holdninger* til fagforeninger. Her er det i større grad lagt opp til refleksjon fra informantene.

Intervjuguiden har utgangspunkt i modernitetsteorier, teorier fra den norske modellen og mine egne erfaringer på feltet. Dette har da gjort at jeg har utformet spørsmålene til intervjuene etter dette. I fortolkningskapittelet har jeg forsøkt å konfrontere empiriske funn opp mot modernitetsteoriene

De som er nær oss vil forstå verden på lignende måter. Hvordan den spesifikke livsverden blir spesifikt forstått, blir preget av den kretsen man har (Tjora 2021, 29-31). Jeg spurte om venninnenes og kollegaenes syn på fagforeninger, hva informantene tror de hadde svart på hva som er viktig for å eventuelt melde seg inn i en fagforening, og temaer de tenker og snakker om. Dette har jeg gjort for å danne et enkelt bilde. Tjora (2021, 290) beskriver dette som *interaksjonisme*, en situasjon der flere personer skaper en felles forståelse av virkeligheten. Svarene informantene har om sine egne venner og jevnaldrende arbeidskollegaer blir brukt som et supplement for å danne et bilde av unge og unge butikkmedarbeidere.

### 3.6 Forskernes rolle i studiet

Det er greit med en enkel og konkret redegjørelse for min rolle som forsker og bakgrunn for oppgavens tematikk. Jeg har praktisk erfaring med det det forskes på. Mellom 2008 og 2010 var jeg salgslæring og tok fagbrevet i salgsfaget. Jeg kjenner derfor godt til arbeidssituasjonen informantene befinner seg i. Dette preger intervjuguiden og tolkningen på den måten at jeg reflektert over erfaringer jeg selv hadde på den tiden. Dette er på godt og vondt. Jeg mener det har gitt meg fordeler å undersøke perspektiver som jeg kjenner igjen fra en normal arbeidsdag, som hvordan det er å arbeide alene og hvordan det er å arbeide under stressende perioder, men det kan også ha spilt inn på min vurdering av informantenes vurdering av sin arbeidsdag. Dette er noe jeg har vært klar over under hele prosessen og noe jeg har prøvd etter beste evne å motarbeide. I samme åndedrag er det relevant å nevne at heller ikke jeg var fagorganisert, og ikke hadde utpreget kjennskap til eller kunnskap om fagforeninger den tiden.

### 3.7 Kvalitet av oppgaven

Jeg har i dette studiet intervjuet 6 informanter om deres egen arbeidssituasjon og stilt dem spørsmål med mål å finne ut om de tenderer mot en individuell eller kollektiv tankegang. Dette er i all hovedsak knyttet til jobben, men også om temaer de snakker og prater om på privaten. Informantene fikk på forhånd vite at intervjuet ville handle om deres arbeidssituasjon, kunnskaper om fagforeninger og individualisering og kollektivt fellesskap. De fikk også vite at de ikke skulle forberede seg, siden målet med studien er å så godt det lar seg gjøre fange opp informantenes kunnskaper, holdninger og kjennskaper til fagforeninger.

Utvalget er ganske smalt: unge butikkansatte som jobber på et kjøpesenter i Trondheim. Dette må tas i betraktning hvis man ønsker å trekke funnene opp mot andre steder i Norge eller andre land. Det var en stor utfordring å rekruttere et stort nok utvalg til studiet etter utvalgskriteriene. Jeg ser det som en tankevekker at jeg for å få stort nok antall med informanter under 30 år med fulltidsstilling måtte rekruttere assisterende butikksjefer eller informanter med flere ansvarsområder enn ordinære ansatte. Det er også et sentralt perspektiv å trekke inn i funnene og det er at det var en stor andel som takket nei til å delta i studiet. Inntrykket jeg har er at butikksjefene ikke hadde kapasitet til å avstå nok tid for sine medarbeidere til å delta.

Det skal også påpekes at intervjuene ble gjennomført våren 2019, mens analysen og drøftingen ble gjennomført våren 2021. Derfor er alderen til informantene noe misvisende, siden de har blitt eldre siden intervjuene. Alder og alt annet informasjon om informantene stammer altså fra da intervjuene fant sted. Det har skjedd store samfunnsmessige endringer siden, og i skrivende stund er jeg fortsatt usikker på hva det har å si for nærgående framtid. Dette må tas i betraktning når man skal lese oppgaven. Det blir et eget avsnitt om dette i konklusjonen, der jeg reflekterer funnene opp mot dagens verdensbilde.

### 3.8 Etikk

I løpet av metodekapittelet har jeg enkelte steder redegjort fortløpende for mine etiske vurderinger. Jeg kommer her til å oppsummere og redegjøre mer for etiske perspektiver rundt oppgaven.

Jeg har vært opptatt av min egen rolle som forsker: Det at jeg har fagbrev i nettopp det jeg har forsket på. Fordelen er at jeg har hatt interesse for tematikken det forskes på, noe jeg ser som en styrke. Min egen erfaring har hjulpet meg til å utarbeide intervjuguiden og se etter relevant teori og tidligere forskning. Jeg har imidlertid prøvd å ikke la det spille inn i min forståelse av informantenes egne fortolkning. Det er deres arbeidssituasjon som de selv vet best om. For å motarbeide min egen forutinntatthet har jeg diskutert nøye med veiledere når det gjelder intervjuguiden, utarbeiding av teori og analyse, slik at det ikke bare blir min forståelse som preger studiet.

Initiativet til prosjektet kom fra LO som kommer til å se sluttproduktet. I den anledning er det viktig å nevne at Øystein Nilsen, som har hatt en rolle som kontaktperson og bistått med veiledning underveis, er ansatt i Samfunnspolitikk avdeling i LO. For at ikke resultatet skal bli formet av LOs politiske syn har veiledere ved NTNU vært sentrale i utarbeidingen av masteroppgaven, i alt fra valg av teori, utvalget og utforming av intervjuguide. Oppgaven har uansett rettet seg mot fagforeninger/fagbevegelsen generelt. LO blir enkelte ganger tatt opp i studiet, men kun de gangene jeg har ansett det som relevant.

Prosjektet er godkjent av NSD. Lydfiler og transkripsjoner blir oppbevart i henhold til avtale med NSD. Det ble hentet inn skriftlig samtykke fra samtlige informanter etter at skriftlig og muntlig informasjon om studien var gitt. Informantene er anonymiser



## Kapittel 4 Empirisk analyse

Aldersspennet blant utvalget strekker seg fra 20 år til 27 år. Det er to menn og fire kvinner. To av kvinnene arbeider i samme butikk, dette er I2 og I3. Informantene har fast jobb, men kun fem av dem arbeider fulltid. Tre av de fulltidsansatte har enten en assisterende butikksjefsrolle eller en nestsjefsrolle i butikken, I4 som har kontrakt på 50 prosent forteller at hun fungerer som assisterende butikksjef – uten at dette er kontraktfestet. Hun er den i butikken som har høyest stillingsprosent, utenom butikksjefen. I1 begynte kort tid etter intervjuet som butikksjef i samme handelshus. Hun var allerede forfremmet da intervjuet fant sted.

To av informantene arbeider i klesbutikk, to i interiørbutikk, én innen kosmetikk og én innen elektronikk. De fleste har kun generell studiekompetanse som høyeste utdanningsgrad. I1 gikk service og samferdsel uten å ta fagbrevet i salgsfaget, I2 og I3 tok spesialisering innen interiør på videregående, I5 og I6 gikk studiespesialisering, mens I4 har fullført to bachelorgrader, ingen av dem innen salg. Det er bare I5 som har planer om å studere ved høyskole/universitet, med en utdanning som er relevant for salgsfaget. Flere av informantene har kun arbeidet i samme kjede eller handelshus som de arbeidet i under intervjuet. De som har arbeidet andre steder har arbeidet innen salg, service og kontor.

### 4.1 Arbeidssituasjon

Informantene blir spurt om å redegjør for ulike hendelser, situasjoner og rutiner ved arbeidsplassen sin. Dette er ment for å danne et bilde av arbeidssituasjonen til informantene, men også for å få dem til å reflektere til senere spørsmål.

#### 4.1.1 Overtid

Fem av informantene har overtidordning, som vil si at de kan avspasere de timene de har jobbet overtid. Det er bare I4, som er den eneste som ikke har fulltidskontrakt, som får overtidbetalt. Det som er interessant er at I2 og I3, som jobber ved interiørbutikken, både har frivillig overtid som kundekvelder og obligatorisk overtid hvis det oppstår situasjoner med kunder på kveldstid. I3 forteller at det hender hun må svare på e-post etter arbeidstid. I2 sier at man ikke kan jobbe mindre enn 80 prosent ved arbeidsplassen, siden man da ikke ville klart å følge opp kundene på en hensiktsmessig måte.

#### 4.1.2 Mat og andre pauser, og påvirkning på rutiner

Det er overvekt av informantene som forteller at den ideelle matpausesituasjonen er å koble av, med muligheten til å spise mat i et stort oppholdsrom med nødvendige redskaper og muligheter for å oppbevare mat. Det er et fåtall av informantene som opplyser at de har tilgang på et slikt rom. Én informant har kun tilgang til en kantine i et begrenset tidsrom på døgnet som må tilpasses etter når det er nok ansatte til å ta pausen. To av informantene forteller at de spiser mat ute i butikken, der den ene informanten sier at hen også bruker matpausen til å svare på e-post. Ellers er gjengangeren at de må tilpasse lunsjen etter når de andre ansatte er på jobb.

En annen gjenganger blant informantene er at de forteller de får lov til å komme med innspill på den daglige driften. Flere av dem nevner at kjedeledelsen hører på innspillene og at erfaringer fra butikken blir brukt i andre butikker – og omvendt.

#### 4.1.3 HMS

Informantene er samstemte om at et godt arbeidsmiljø er bra. I4 sier: «Det er nesten alt eller ingenting», og fortsetter med å fortelle at hun alltid har vært heldig med å ha hatt et godt arbeidsmiljø. I3 sier at hun var uheldig med sitt forrige arbeidsmiljø, men er som resten av informantene fornøyd med sitt nåværende arbeidsmiljø. Situasjoner som stresser og skaper ubehag for informantene er når det kommer mange kunder om gangen når de arbeider alene, kunder som roter og skitner til butikken. I4 sier også at hun stresser over å potensielt selge eller anbefale kosmetikk som er til skade for kunden. Flere nevner også at de synes det oppstår ubehagelige situasjoner som møter på krevende og voldsomme kunder, selv om de har muligheten til å kontakte vektere.

Ved ran har informantene noenlunde lik framgangsmåte. De tilkaller vekterne med en ransknapp, så tar de deretter kontakt med butikksjef og eventuelt politi. Hvis det trengs ytterligere bistand kontakter de enten noen fra kjedeledelsen, regionsjef eller verneombud ved kjeden. I6 forteller at det er regionssjef som tar seg av både ranshendelser og personalkonflikter som ikke kan løses på arbeidsplassen, eller eventuelle konflikter med butikksjef. Flere informanter forteller også at de kan ta kontakt med verneombudet eller noen andre i kjedeledelsen hvis det skulle oppstå en personalkonflikt som ikke kan håndteres av daglig leder/butikksjef. Men de påpeker at de helst ønsker å løse personalkonflikter innad på arbeidsplassen først.

Informantene er også samstemte når det gjelder rutinene ved sykdom. De melder fra til sjefen ved akutte sykdommer, og ved lengre sykeperioder melder de inn sykemelding. I2 sier derimot at hun er litt usikker på rutinene siden hun ikke har vært syk ennå, men regner med det at det er samme framgangsmåte som hos de andre informantene. Flere påpeker også at de kan kreve feriedager tilbake om sykdom skjer under ferie.

#### 4.1.4 Framtidssituasjon

I1 er ikke redd for å ikke ha fast jobb og mener at «Det er jo selvfølgelig. Man må jo ha det» på å ha fast jobb. I2 er usikker på drømmejobben, mens I1 og I3 mener de har drømmejobben. I3 sier også: «Så jeg har ikke ønsket meg noe ny drømmejobb fordi at det var akkurat dette jeg skulle bli.» I4 bytter også drømmejobben ut fra situasjonen hun er i. Hun synes det er vanskelig å svare på drømmejobben og forteller at hun har hatt ulike drømmejobber ut fra studie- og jobbsituasjoner: «Jeg tror nok heller at jeg er en av dem som har tenkt at dette [er] midlertidig og at så fort jeg blir ferdig med utdanning, så skal jeg gjøre noe annet.» Hun har tenkt at det ikke har vært viktig å være fagorganisert i salgsfaget grunnet usikkerhet ved fremtidsplanene. I5 og I6 bytter også drømmejobber ut fra deres arbeids- eller studiestatus, men for dem er det stor sannsynlighet for at de blir værende i salgssyrket. I5 ønsker å eie en kleskjede. I2 ser for seg å bli værende i salgssyrket i alle fall noen år til. Hun er fornøyd med å ha fast jobb, og ser ingen utfordring ved å ha det i fremtiden heller; hvis hun skulle tatt en pause fra yrkeslivet tenker hun at det ville gått fint å komme tilbake. I1 og I3 ønsker å bli værende i salgsfaget under hele yrkeskarrieren.

I3 forteller at hun tidligere hadde en ekstrajobb som betydde en ustrukturert hverdag der hun aldri kunne planlegge når hun skulle arbeide og ta fri. Hun sier at fast jobb derfor gir trygghet og struktur i hverdagen. I6 sier han ønsker fast jobb, og på

spørsmål om det bekymrer ham å ha fast jobb i framtiden, sier han at han opplevde en ustrukturert arbeidsdag under en deltidsstilling. Han mener at en fast jobb, heltid med faste rutiner, gir struktur i hverdagen, men at han til tider satt pris på fleksibiliteten dette ga. Han er ikke så bekymret over å ikke ha fast jobb i framtiden, men heller ha en jobb med strukturerte arbeidstider. Som I6 mener også I4 at fast jobb gir trygghet og forutsigbarhet. Samtidig sier hun at hun ser fordelene med et vikariat der man som arbeidstaker kan prøve seg i et yrke i en liten periode, før man eventuelt kan prøve å få seg fast jobb. I5 ønsker også noe fleksibilitet når han tenker å ha jobb ved siden av studiene, og sier det ikke kommer til å bli en utfordring å få seg fast jobb i framtiden etter endt utdanning.

I1 tar selv opp problemene ved økende netthandel og automatisering som en utfordring for salgsyrket, noe butikken også er bevisst over. Samtidig sier hun at de møter dette med god service og har som mål at man som kunde skal føle seg velkommen, noe hun mener at de også får tilbakemeldinger på. Hun tror at enkelte av hennes oppgaver kommer til å bli erstattet grunnet økende netthandel og automatisering, som at enkelte varer blir handlet på nettet, men at kundene fortsatt kommer til å handle mesteparten i butikk. Også dette synet har resten av informantene: at man skal møte netthandel med god kundeservice. I6 sier derimot at det kan være mer hensiktsmessig for dem i distriktet som ikke har muligheten til å handle ulike produkter i nærheten. Elektronikksejeren (I6) tror at det blir et samspill mellom nett og fysisk ved at man kjøper noe på nett, men må signere avtalen og hente varen i butikk. I4 og I3 støtter opp om I6' syn på spillet mellom fysisk og nettbasert salg og at det åpner opp for mer salg til distriktet. Samtidig mener I4 at det minskende salget også skyldes en ny trend, som hun sier selv: (Det er en) «trend at man ikke skal kjøpe mer [enn] det man trenger og det synes jeg er helt fantastisk, og jeg elsker den trenden.» I2 og I3 som arbeider i samme interiørbutikk sier at de ikke tror deres jobber kommer til å bli erstattet av økende netthandel og automatisering. Som I3 selv sier det: «Alle nye hus kan du jo standardiser[e]. Men de blir på en måte ferdig innredet igjennom den prosessen når de er nye. Det vil alltid være et behov for at folk vil ha noe eget og føle seg spesiell, men også velge noe spesielt. Jeg ser ikke så veldig mange ting i arbeidshverdagen min som kan automatiseres.»

Hva man får i pensjon er viktig når det kommer til framtidsplaner. I3 har pensjonsavtale, men kan ikke fortelle hva den inneholder. I2 kjenner til avtalen og sier at hun sparer opp ved siden av, siden hun mener den ikke kommer til å dekke nok. I1, I4 og I5 er usikre på om de har avtale. I4 påpeker at hun er usikker på hvordan hun skulle gått fram for å skaffe seg en slik avtale. I6 sier at arbeidsgiver «satt opp pensjonsavtale mot min vilje», siden han ikke ønsker pensjonsavtale av personlige årsaker og hans usikkerhet om framtiden. Han mener at samfunnet kan se annerledes ut i framtiden grunnet klimaendringer og større samfunnsendringer. Han sier at han får brev fra et selskap månedlig som viser pensjonen hans.

#### 4.1.5 Utviklingsmuligheter

I1, I2, I3 og I6 har både opplæring og kurs fysisk i butikken og på ulike e-plattformer. I4 og I5 har bare kursing i butikk. I3 og I4 påpeker at kursingen bare er i grunnleggende ferdigheter de trenger i jobben. Fellestrekket er at informantene blir kurset i alt fra administrative oppgaver til produktopplæring og salg.

Informantene mener at grunnegenskapene i salg er de samme uansett hvilken bransje man jobber i, og at de dermed er rustet til å begynne som selgere på et annet fagfelt. I6 påpeker at det vil være noe utfordrende, men at det skal gå fint. Det er et mål

for flere av informantene å bli leder. Det er bare I2 som ikke har dette som mål. Gjennomgående er at det er mulig å bli forfremmet i butikken de arbeider i, men det er bare snakk om butikksjefstillingen. For I4 sin del, som bare arbeider 50 prosent, sier hun at hun kan bli «forfremmet» til en høyere prosentstilling. Alle sier at det er karrieremuligheter sentralt hos de ulike kjedene. For I1 sin del har hun allerede blitt forfremmet til butikksjef, som hun begynte på etter intervjuet. Dette var et mål for henne.

## 4.2 Grunnegenskaper om fagforeninger

Alle informantene har fullført videregående skole og skal derfor etter læreplanen i videregående skole ha fått kompetanse som vil si at de kan utforske og beskrive hvordan organiseringen av samfunnet og arbeidslivet i Norge har endret seg, og drøfte hvordan den norske samfunnsmodellen møter utfordringer enkeltpersoner og samfunnet står overfor. Det er et stort aldersspenn mellom informantene som vil si at deres kunnskaper om fagforeninger kan avvike fra hverandre grunnet nye læreplaner og erfaringer fra livet. Utvalget av begreper er et knippe begreper og fagområder innen fagbevegelsen og arbeidslivet. De er ment for å danne et bilde, og kan ikke si noe om kunnskapen informantene har fra videregående skole.

Til sammen får informantene spørsmål om hvor mye de vet om 11 ulike temaer. Dette er «den norske modellen», «partssamarbeid/trepartssamarbeidet», «hovedavtalen», «tariffavtale», «hovedoppgjør/mellomoppgjør», «kollektive lønnsforhandlinger», «frontfagsmodell», «medbestemmelse/-bedriftsdemokrati», «sosiale reformer og arbeidslivsreformer», «arbeidsmiljøloven» og «pensjonsavtaler».

Frontfagsmodellen svarer alle informantene at de ikke vet noe om, eller de viser ingen kunnskaper. Dette er også tilfelle ved *partssamarbeidet/trepartssamarbeidet*. Her svarer I6 at han har hørt om begrepet, men ikke klarer å forklare hva det handler om. Videre svarer så mange som fem at de ikke vet noe eller viser ingen kunnskaper om *sosiale reformer og arbeidslivsreformer* og for *hovedoppgjør/mellomoppgjør*. I4 sier hun har hørt om *sluttoppgjør*, men ikke *hovedoppgjør/mellomoppgjør*. Fire svarer at de ikke vet noe eller viser ingen kunnskaper om *den norske modellen*, *hovedavtalen*, *medbestemmelse/bedriftsdemokrati* og *kollektive lønnsforhandlinger*. *Pensjonsavtaler* er det tre som ikke viser kunnskaper om, mens for *tariffavtale* er det bare I1 som svarer «vet ikke». For *arbeidsmiljøloven* er det ingen som svarer «vet ikke».

Det er I1 som svarer flest ganger «vet ikke» eller ikke klarer å gjengi noe kunnskap om spørsmålene, som er hele 10 temaer/begreper innen fagbevegelsen. Hun klarer å gjengi minimale kunnskaper om *arbeidsmiljøloven*. I2 svarer «vet ikke» eller viser ingen kunnskaper om 2 temaer/begreper og 3 temaer/begreper klarer hun å gjengi lite informasjon om. For I3 og I5 har begge fordelingen 8 temaer/begreper med ingen kunnskaper og 3 med lave kunnskaper. I4 og I6 skiller seg ut fra de øvrige informantene og klarer å vise enten nokså mye kunnskaper eller mye kunnskaper om enkelte ting. Deriblant viser I4 og I6 mye kunnskaper om *arbeidsmiljøloven*. Dette er også det som de fleste har noe kunnskap om. For I4 sin del, som viser at hun kan mye om *kollektive lønnsforhandlinger* og *arbeidsmiljøloven*, kan hun dette enten ved at *kollektive lønnsforhandlinger* har vært tema på arbeidsplassen og hun har skrevet eksamensoppgave om arbeidsmiljøloven.



## 4.3 Holdninger og kjennskap til fagforeninger

### 4.3.1 Derfor er de ikke fagorganisert

Underveis blir informantene to ganger spurt om hvorfor de ikke har meldt seg inn i en fagforening. I starten og mot slutten av intervjuet. Dette for å se på om de svarer ulikt etter å ha reflektert mer på spørsmålet underveis. De blir også spurt, mot slutten av intervjuet, om hvilke hendelser som må til for at de evt. skal fagorganisere seg.

I1 sier det samme første og andre gang. Hun har egentlig ingen grunn, utenom at hun har det ganske bra. Hun klarer derfor ikke å se for seg en hendelse som gjør at hun skal fagorganisere seg. Dette samme er det for I5. Han har ikke tenkt over fagforeninger og svarer at han har for lite informasjon. I2 sier også hun har for lite informasjon og at hun ikke har tenkt så mye over det. Hun erkjenner under spørsmålet mot slutten at fagforeninger kan tilby mye mer enn det hun trodde. Det må skje en hendelse som omhandler HMS eller lønnsvilkår for at hun skal fagorganisere seg. Hun påpeker at hun ikke føler det er noen grunn til å organisere seg.

I3 sier først at det koster penger og at hun ikke vet hvor hun skal starte eller hvilken fagforening som passer henne. Mot slutten sier hun det samme og legger til at hun ikke ønsker å bruke penger på noe hun ikke kommer til å få bruk for. Om hun skulle følt seg dårlig behandlet, som å gå ned i lønn, er det en grunn til at hun kunne meldt seg inn, men også om de sammen på arbeidsplassen gikk sammen inn.

Det samme mønsteret finner man igjen hos I4 som sier at hun ikke har følt på behovet. Før intervjuet hadde hun allerede startet tankegangen om å fagorganisere seg fordi hun mener hun har urettferdig lønn. Hun gikk ned i lønn etter å ha byttet fra sin tidligere arbeidsplass, som også var innen salgsfaget. Hun er den eneste informanten som svarer at dette har hun tidligere svart på, når spørsmålet stilles på nytt. Svaret er det samme, men hun legger til at hun har for lite kunnskaper og vet ikke hvem og hvor hun skal be om hjelp. Hun sier at hun kunne meldt seg inn i en fagforening om hun hadde råd nok, og om hun kunne umiddelbart få hjelp. Videre sier hun at hun hadde meldt seg inn med et konkret mål. Om hun evt. skulle fortsette å være medlem måtte hun ha følt at det hadde vært et sikkerhetsnett.

I6 sier først at han ikke ser noen fordeler med å være fagorganisert, og heller ingen gevinst. Han assosierer fagforeninger med noe som kan gi trygghet i arbeidshverdagen, men har ikke følt behovet selv. Mot slutten av intervjuet sier han det samme og legger til at rabatter og goder, som LO-favør tilbyr, får han dekket andre steder. Han sier også at det er for dyrt å være fagorganisert for å dekke hans behov. Samtidig sier han at han har for lite informasjon på hva fagforeninger kan tilby, og henviser til at han vet bedre hva Obos og Tobb tilbyr av tjenester og hva medlemmene får igjen. Han vet hvordan LO-logoen ser ut, men «vet liksom ingenting mer enn det», sier han.

### 4.3.2 Dette tror informantene at fagforeninger kan hjelpe til med

Etter at informantene ble spurt om arbeidshverdagen deres, ble de spurt om hvordan de tror fagforeninger kan hjelpe til på de områdene. Formålet er todelt, å få innblikk i hverdagen til informantene, men også at de før denne delen om hva de tror fagforeninger, kan hjelpe dem med å ha reflektert over sin egen arbeidssituasjon.

I1 viser lav kjennskap på hva hun tror fagforeninger kan hjelpe til med, men samtidig er det avslørende at hun ikke tror fagforeninger kan hjelpe til med så veldig mye som *fast jobb, trivsel på jobb, overtidrutiner, daglige rutinen, sikkerhet på*

*arbeidsplassen og pensjon*. Når det kommer til *automatisering på arbeidsplassen, personlige og kompetanseutvikling* er hun usikker, mens *lønnsvilkår* tror hun fagforening kan hjelpe med, men vet ikke hvordan. Det skal sies at flere av områdene hun ikke tror fagforeninger kan bistå på, er noe hun allerede mener hun har kontroll på, har inngått nye avtaler på, eller ikke trenger hjelp med. Hun sier selv at hun ser for seg å få bistand på disse punktene, siden hun har det bra nå og hun vet hva hun har krav på. Samtidig påpeker hun at det er «selvfølgelig en trygghet egentlig at man kan, eventuelt ha da fagforeningen i ryggen hvis det oppstår en situasjon.»

I2 viser som I1 lav kjennskap til det hun tror eller vet at en fagforening kan bistå med fire områder svarer hun enten at hun ikke vet hvordan fagforeninger kan bistå eller at hun ikke tror det. Dette er *automatisering på arbeidsplassen, personlig- og kompetanseutvikling, fast jobb å gå til, den daglige rutinen og pensjon*. For fire områder tror hun at en fagforening kan bistå, men er usikker på hvordan, som er *overtidsrutiner, personalkonflikter, matpauser og andre type pauser og trivsel på jobb*. For trivsel på jobb legger hun også til at fagforeninger kan hjelpe til om ikke arbeidsplassen legger til rette til det arbeidstakeren har rett på.

Videre viser I2 noe kjennskap til hvordan hun tror en fagforening kan hjelpe til med *sikkerhet på arbeidsplassen og lønnsbetingelser*. For bedre sikkerhet på arbeidsplassen sier hun dette: «De har sikkert, kanskje en, HMS-greier at de har kanskje noe sånn skal det være, sånn skal det være, sånn kan det sjekke også kan man sjekke bedriften sin har det. Og har de ikke det kan organisasjon sikkert komme inn å... Stille krav om det.» Informanten snakker her om *fagforening* og ikke *organisasjon*. Hun sier konsekvent feil under hele intervjuet. For lønnsbetingelser sier hun at hun vet fagforeninger arbeider for bedre lønnsvilkår ved lønnsforhandlinger og streik.

På syv områder svarer I3 at hun ikke tror fagforeninger kan bistå med hjelp. Et interessant moment er hennes refleksjoner på *pausesituasjoner*. Hun begrunner med at arbeidsplassen må endre veldig mye på hvordan de arbeider i dag, som å ha flere ansatte samtidig på jobb: «Mer folk på jobb og, hehe, alt mulig rart. Men det er klart det, kunne ha satt ned krav på ting, men ikke om det ikke ha fungert uansett. Vet ikke om de kunne ha hjulpet meg.» Videre sier informanten at hun trives så godt på arbeidsplassen, at hun allerede har en fast jobb, gode overtidrutiner på jobb, at hun allerede har en pensjonsavtale. Hun tror ikke en fagforening kan hjelpe til med dette. Hun synes at NAV gjør en god jobb med å hjelpe til med lønn under sykdom, så hun ser heller ikke behovet for å få bistand fra en fagforening på dette. Hun sier både at en fagforening kan forbedre lønnsbetingelsene, men sier også at fagforeninger kan hjelpe til med å øke minstelønnen og kunne oppklare eventuelle misforståelser rundt ansiennitet (merk: informanten bruker ikke ansiennitet-begrepet selv):

I3: Nei, der er det jo tariffavtaler. Med tanke på at vi har et ganske løst system der. Så det hadde ikke gjort noe å ha en fagforening som kanskje både setter en slags mer, lavere, altså setter en standard for hva som er minst da. Hva er det?... Og ikke minst det der med, skal jo, hvordan regler man skal ha på alder eller hvor lenge du har jobbet eller hvordan bakgrunn du har for hvordan lønn du har. Så det, så regner med at det at det er det de kunne, ser for meg at det kunne ha hjulpet til mest med.

I4 vet veldig lite om hvordan fagforeninger kan hjelpe til med de områdene studien tar for seg. Hun nevner derimot ved flere anledninger hva hun *mener* og *tenker* at fagforeninger kan hjelpe til med. Hun tenker blant annet at fagforeninger kan bistå med ulike rådgivninger som ved lønnsbetingelser, lønn under sykdom, overtid og pensjonsavtaler. Hun kjenner derimot til enkelte av NAVs funksjoner som ved sykdom og problematikken ved fast jobb og automatisering. Hun vet at fagforeninger kan hjelpe til

med å ha en fast jobb å gå til. Hvis man eksempelvis har en ringehjelp-stilling, men ønsker en fast stilling, så mener informanten at en fagforening kan bidra med dialog med arbeidsplassen og evt. legge press på arbeidsgiver om å tilby fast stilling.

For alle områdene svarer I5 at han ikke vet om fagforeninger kan hjelpe til med bistand. På det ene området, som er sikkerhet på arbeidsplassen, sier han at senteret har en egen avtale med et vekterfirma. Han sier at han noen steder vet hvilke rettigheter han har, som ved *lønn under sykdom* og ved *pensjon* uten å vite hva en fagforening kan hjelpe til med. Han sier at han tror en fagforening kan bistå ved bedre lønnsvilkår etter fullført bachelor, men vet ikke hvordan.

I6 viser god forståelse over hva han tror en fagforening kan hjelpe med på de områdene av arbeidssituasjonen. Det er kun hans personlige og kompetanseutvikling han er usikker på om fagforening kan bistå med hjelp til. For fast jobb tror han at fagforeninger kan hjelpe til med når man går fra vikarkontrakt til vikarkontrakt og vise til de rettighetene som arbeidstakere har. Han er usikker på om fagforening kan hjelpe til med fast arbeidskontrakt. I6 viser til at fagforeninger har kunnskaper og kjennskaper til automatiseringsprosessen som skjedde med Posten, og han tror dette kan overføres til automatiseringen i salgsfaget. Til en viss grad mener han at fagforeninger kan bistå med trivsel og sikkerhet på jobb, og sier at fagforeninger har kompetanse om lovverk som handler om *trivsel, sikkerhet og miljø* som de kan formidle om. Dette samme gjelder *lønnsbetingelser, lønn under sykdom og lunsj og andre type matpauser*. For *overtid* svarer han «det kan dem sikkert», og sier videre at han ikke har mer å tilføye. Han har det samme inntrykket for *den daglige rutinen, personalkonflikter* og for *pensjon*.

#### 4.3.3 Hva de ønsker bistand på

Etter at informantene svarte på hvordan de tror en fagforening kan gi bistand på diverse områder, blir de spurt om de skulle ønske bistand på disse områdene, hvem de skulle ta kontakt med og hvilke andre områder fagforeninger arbeider utover det som ble tatt for seg. I det siste punktet ble de spurt om å kartlegge om informantene har mer kjennskap til fagforeninger enn det studiet klarte å dekke under *arbeidssituasjon-* og *tror at fagforeningen kan hjelpe til med delene*.

I1, I2 og I6 sier at de ikke ønsker bistand på områdene som ble tatt for seg. I3 er derimot usikker. I1 sier hun har det for bra for til å oppsøke hjelp, men sier samtidig: «Selvfølgelig en trygghet egentlig at man kan, eventuelt ha da fagforeningen i ryggen hvis det oppstår en situasjon.» I2 sier at selv om hun ikke ønsker bistand nå, er det fordi hun er for *ung* og *uerfaren* til å be om bedre lønnsbetingelser, men at dette nok vil endre seg i framtiden, som vil si at hun muligens vil bytte syn på dette. I6 påpeker at selv om han ikke ønsker *bistand*, siden han er fornøyd med egen arbeidssituasjon, sier han at fagforeninger kan hjelpe med å følge opp om arbeidsrettighetene blir fulgt opp og kan gi god oversikt over rettighetene hvis en situasjon skulle oppstå.

I4 og I5 er motvektene på dette spørsmålet. I5 er generelt positiv uten å konkretisere hva han ønsker bistand på, mens I4 forklarer at hun kunne ønske bistand på det økonomiske aspektet som høyere lønn, men også bistand ved matpauser og sikkerhet på arbeidsplassen. Videre kunne hun ønske seg bistand på pensjonsavtaler, siden hun er usikker på om hun har en avtale. Selv om I5 ikke konkretiserer hva han kunne få bistand på, reflekterer han over hvordan NAV og fastlegen kunne hjelpe ham. Han forteller om han får problemer med eksempelvis sykdom, tar han kontakt med fastlegen og NAV. Altså at han tar direkte kontakt med de instansene som kan hjelpe han med de problemene og utfordringene han har. Om han kommer i situasjoner hvor han

skulle ønske hjelp fra en fagforening i fremtiden er dette noe han kommer til å ta «der og da».

Om I6 skulle ønske bistand i fremtiden, svarer han dette: «Eneste fagforeningen jeg vet om er LO da. Eller noen jurister. Vet om noen som tilbyr gratis jusshjelp i byen. Mulig de har blitt lagt ned. Så hadde blitt LO, da. Jeg hadde nok «googlet» og sett hva andre mente og sånt. Hadde det stått flere steder at jeg burde meldt meg inn i fagforeninger hadde jeg undersøkt det.» I6 sitt syn på *googling* får også treff hos I1, som er usikker på hvordan hun skulle gå fram for å få bistand, men at hun hadde googlet. I4 vet at hun skal ta kontakt med den fagforeningen hun tilhører, men at hun er usikker på hvem i fagforeningen hun skulle henvende seg til, og hvordan hun skulle gå fram. Hun synes det hadde vært gunstig å ha en bestemt kontaktperson i fagforeningen å forholde seg til. I3 hadde tatt kontakt med verneombudet på arbeidsplassen. Verneombudet er den eneste som informanten har snakket litt om fagforeninger med, på arbeidsplassen. Utover streik vet ikke I3 noe mer om hva fagforeninger arbeider med og føler seg også usikker på hva fagforeninger arbeider med utover å arbeide med lover og regler innen norsk arbeidsliv. I1, I2, I5 og I6 har ingen ytterligere kjennskap til hva en fagforening arbeider med utover områdene som ble tatt for seg tidligere i studiet. I6 har ikke inntrykket at dem kan gjøre noe mer eller hva mer dem egentlig er. For ham er en fagforening noe vagt. Han har hørt om dem via nyhetsbildet. Får ikke noen direkte assosiasjon. «Ja, fagforeninger, LO. Men ikke hørt noe mer enn sånn eller sånn da.. Så bare litt navn også har jeg ikke satt meg noe mer inn i det», sier han. I1 forteller at hun har vært i kontakt med noen fra LO som har kommet innom butikken om sommeren som spør om blant annet tariffavtale. De er der bare i fem minutter. Informanten sier dette: «De liksom spør oss kjappe spørsmål. Da virker det jo som vi har det ganske bra kontra andre bedrifter. Så virker som at vi har det ganske bra.»

#### 4.3.4 Holdninger

For å finne ut av holdninger informantene har til fagforeninger, har de blitt utfordret til å svare på hvilken hendelse som irriterer dem, når de synes fagforeninger gjør en god jobb og når de synes en fagforening går for langt.

Både I2 og I5 svarer nokså det samme. I2 erkjenner at hun har for lav kjennskap til fagforeninger og sier at hun derfor ikke har noen eksempler å trekke fram. I5 har heller ingen eksempler å trekke fram.

I4 har ingen eksempler på når fagforeninger går for langt, men på hva som irriterer henne og når hun synes fagforeninger gjør en god jobb vakler hun litt og er til tider uenig med seg selv. På spørsmålet om hvilke tilfeller hun synes fagforeninger gjør en god jobb, svarer hun at LO er flinke til å holde seg synlig og å være ute blant folk, som på stands. Derimot sier hun noe interessant om HKs synlighet – at LO tar mye av oppmerksomheten. At den store oppmerksomheten mot LO gjør det vanskelig å søke opp hvilken fagforening som man tilhører. Selv om hun synes helhetlig at LO gjør en god jobb med å vise seg fram, som på stand, var det likevel noe som irriterte henne som førsteårsstudent. Under immatrikuleringen la hun merke til en LO-stand. Hun så ikke behovet for å sette seg i LO og arbeidsrettigheter på akkurat det tidspunktet. I etterkant ser hun at det er viktig å «plante frøet tidlig», selv om man kanskje ikke ser behovet allerede da, siden ikke alle studentene har begynt i arbeidslivet når de begynner som førsteårsstudenter.

Videre påpeker I4 at LO burde også være til stede på karrieredager. Underveis i svaret på hva som irriterer henne med fagforeninger, sier hun at det egentlig er lite som

irriterer henne, men at det «føles lite helhetlig og lite samarbeid» mellom de ulike fagforeningene, og at hun savner en «lønnskalkulator» på HK sine hjemmesider tilsvarende hun har brukt på *Finansforbundets* hjemmesider.

I3 har ingen eksempler på god jobb som fagforeninger gjør, men trekker fram noe som irriterer henne. At det er for mye negativitet som kommer ut i media. Hun sier: «Det er jo aldri en fagforening snakker om, eller du hører jo aldri en mediesak som snakker om enten hva de har fått til eller at nå går det bedre. Det er alltid at alt er feil, alt må bli bedre.» Mesteparten av de negative sakene, og ellers av sakene om fagforeninger, har hun lest i fagforeningsavisa til fagforbundet som moren hennes er en del av. Hun savner flere «gladsaker» og sier selv: «Jeg synes at jeg aldri har lest en artikkel der fagforeningen har vært sånn «nå går det bra», hehe.» Dette synet er også gjeldende for hennes generelle inntrykk av mediedekning. Av ting hun synes at fagforening går for langt trekker hun fram streik som går utover andre, og hun trekker fram «flystreiken» i 2019 som eksempel som nylig var aktuell rundt da intervjuet fant sted. Hun mener det er helt greit at streiken gikk utover passasjerene. Det er en del av spillet, men hun synes at det er feil at streiken til pilotene gikk utover cabin crewet. Informanten hevder at streiken gikk utover bonusutbetalingen til cabin crewet.

I1 kommer heller ikke med noen eksempler på når hun synes fagforeninger gjør en god jobb eller går for langt i arbeidet sitt. Selv om hun først svarer at det er ingenting som irriterer henne eller at hun synes fagforeninger går for langt i arbeidet sitt, viser hun irritasjon over at penger man betaler inn som kontingent blir med på å betale streiker som går utover andre parter i arbeidslivet som i utgangspunktet ikke er i konflikt. Det eksemplet hun trekker fram er «pilotstreiken» som var i 2019, like før intervjuet fant sted. Hun påpeker både at hun ikke har så sterk holdning til streik generelt, utenom at hun skjønner hvorfor det streikes, men synes altså irriterer det henne at det går utover andre. Hun synes at fagforeninger burde finne andre løsninger enn streik, uten at hun klarer å komme med forslag på hva det kan være. Hun er litt vaklende fram og tilbake om hun støtter streik eller ikke. Hun synes det er bra at noen streiker, men fortsatt irriterende:

I1: Fordi dem som blir rammet av streik, det er jo, jævlig kjipt. Kan huske når jeg gikk på skolen så synes jeg jo at det var dritmorsomt, fordi da slapp jeg jo eksamen eller sånne ting så da var det jo greit, men, hehe. I voksene liv så skjønner jeg jo at, det er jo, det går jo utover neste mann, som på en måte som er uskyldige da, som på en måte ikke. Så sånn sett så er jo, hvis dem skal streike så prøv å gjøre det kortest mulig så vi...

A: Men hvis streiken er for at man skal få bedre arbeidsvilkår?

I1: Ja! Det er jo kjempebra at noen står på for at det skal skje. Er det jo. For som regel så forventer man jo at ting bare skal ordne seg.

I6 er en liten motvekt når det kommer til streik. På spørsmålet om hvilke tilfeller hvor han mener en fagforening gjør en god jobb, svarer han dette: «Tror dem gjør en god jobb når folk streiker da. Men vet jo ikke. Aner ikke. Trodde jeg ikke jeg var så satt inn i det da. Aner ikke hva dem gjør.» På hvilke tilfeller der fagforeninger irriterer han, svarer han at han egentlig ikke har irritert seg, men trekker fram likevel dette eksemplet: «Irriterte meg over ett eller annet med Siv Jensen som holdt på å sparke en dame rundt, noe med LO.» Han har ingen formening om når fagforeninger går for langt i arbeidet sitt.

#### 4.3.5 Synet på kontingent

Kontingent er en sentral del av å være fagorganisert.

Selv om I1 sier hun blir irritert av streik og dette er med på å påvirke hennes syn på kontingentinnbetaling, sier hun at hun ikke vet hvor mye kontingenten ligger på. På spørsmål om hvor villig hun er å betale i kontingent svarer hun «ingen peiling», men når hun blir bedt om å utdype svarer hun «ikke så mye» og sier et sted mellom 5-10 prosent.

I2 mener at streikene hun er med på å betale inn via kontingent burde være av nødvendig art. Hun regner med fagorganisasjoner generelt gjør nytte og bruker penger fornuftig, men hun må altså se det som en nødvendighet for å synes det er greit å betale for andre sine streiker. Dette gjelder også den andre veien. Samtidig sier hun at de har det bra på arbeidsplassen, at de ikke har behov for fagforening på arbeidsplassen og at de heller ikke trenger å forhandle bedre arbeids- og lønnsvilkår. Uansett hennes holdninger til kontingenten, så har hun ingen kjennskap eller kunnskap om kontingenten og hva den ligger på. Hun er ikke villig til å betale over 200 kroner i måneden.

For I3 sin del håper hun at kontingentinnbetaling skal gått rett til hennes bransje. At det enten skulle angå henne direkte eller være litt relevant for hennes arbeidsdag. Hun vet ikke hva kontingenten ligger på, og sier hun ikke er villig til å betale noe som helst grunnet at hun ikke tenker på å fagorganisere seg. Etter at hun blir litt utfordret til å komme med et konkret tall sier hun et sted under fem prosent, og ned til to prosenttallet.

Kunnskapen I4 har om kontingenten er over snittet blant utvalget. Hun vet at den varierer fra person til person, og tror selv at hun må ut med to-tre prosent av månedslønnen. Utover det vet hun ikke så veldig mye mer, men tenker at hun kan avsette 200-250 i måneden når hun har en månedslønn på rundt 15 000. Hun ønsker så lav kontingent som mulig, men ser det å betale 200-250 kroner i måneden kan resultere i bedre vilkår i framtiden. Videre understreker hun at det er viktig at alle har råd til å betale kontingenten, selv de lavtlønnede og med lav stillingsprosent. I den sammenheng kommer hun med forslaget å ha en ordning der man kan betale inn mindre de første årene, om man har lav stillingsprosent.

På spørsmål om I5 vet hva kontingenten ligger på svarer han at han ikke vet dette. Informanten blir utfordret på hvor mye han er villig til å betale. Her har han ingen formening, men svarer likevel: «Vet ikke hvordan jeg betaler en gang. Vet ikke. Fem prosent da. Så får du et svar.» Om hvordan han synes det det han betaler inn via kontingent er med på å betale for andres streiker, synes at dette er helt greit. Han svarer også dette: «Det blir jo samme med deg da. Du får jo på en måte det motsatte også. Så det er rettferdig synes jeg.»

I6 kan strekke seg til å betale maks 100 kroner i måneden. Han forklarer at han har andre faste kostnader han må betale. Når kontingenten ligger på 3 prosent, rundt 300 i måneden (etter hans egen kjenne beregning), sier han at det skulle «i så fall vært veldig gode goder». Han visste ikke på forhånd hva andelen lå på, men sier at han ikke har noen formening om penger han betaler inn er med på å betale for andres streiker. Han henviser likevel til skattesystemet vi har i Norge og prinsippet om at vi betaler skatt til fellesskapet, selv om vi ikke nødvendigvis får behov for det. I alt støtter han kontingent-ordningen.

#### 4.3.6 Er fagorganisert en stereotypi?

For å avdekke om informantene har eventuelle fordommer mot det å være fagorganisert, har studiet prøvd å avdekke om informantene har forutinntatte inntrykk av det å være fagorganisert.

Informantene blir utfordret til å beskrive hvordan de oppfatter en person som er fagorganisert. Alt fra karakteristikk som type jobb, kjønn, utseende, alder, sosial posisjon, fast-/ikke fast jobb, politisk ståsted, etc.

I10 og I2 svarer at de ikke har et stereotypisk bilde av en fagorganisert, og at dette ikke spiller inn på valget at de ikke har fagorganisert seg. I5 tror heller ikke at hans assosiasjoner om hvordan en fagforeningsperson er spiller inn på valget hans å ikke være fagorganisert svarer han nei. Han får et svakt bilde av at en fagforeningsperson går i skjorte og at personen er elegant på språk og kan kommunisere ut som en megler.

I3 og I4 deler mye av den samme oppfatningen. I3 mener de er litt misfornøyde med alt og veldig engasjert, mens I4 ser for seg en person som har negativ erfaring fra arbeidslivet og som jobber i bransjer som opplever flere brudd på arbeidsrettigheter. Som et eksempel trekker I4 fram helsevesenet. Begge informantene får opp bilde av en politisk engasjert person, der I4 understreker at dette gjerne er en person på venstresiden av politikken. I4 trekker også fram personer som er «veldig forsiktede, er føre var og som alltid ønsker å være på den sikre siden hvis det skulle gå noe galt. Evt. noen som ikke stoler på arbeidsplassen sin hvis det skulles skje noe». Når hun blir spurt om hva slags bilde i hodet hun får når hun hører «fagorganisert», svarer hun: «Jeg får opp en tidligere kollega av meg som stemmer Rødt. Det er liksom hennes personlighet og veldig, og det er snakk om et veldig bevisst sta menneske som fullstendig vet hva hun har krav på. Og ikke redd for å snakke for seg.» Videre sier I3 og I4 ikke noe nevneverdig om dette inntrykket kan ha noe å si på hvorfor de ikke er fagorganisert.

Assosiasjonene I6 får av en *fagforeningsperson* er «dame, fast ansatt – gjerne innenfor skolesektoren på barneskolenivå – førti-femti år, garantert organisert.» Videre får han også assosiasjonene «sykepleier, tog-konduktør, bussjåfør» som han mener er «veldig stereotypiske typer». Videre viser han til tyngre arbeidsgrupper, dem som allerede er i et aktivt arbeidsliv og til foreldregenerasjonen til dem som er født på 90-tallet, som han mener hadde mer behov for det enn hans generasjon. Han mener at fagforeninger på det tidspunktet var som en *kundegruppe*.

I6: Det finnes kundegrupper og det finnes rabatter, men der var det den eneste «kundegruppen» du kunne ha. Du kunne forberede deg på ting. Og andre rettigheter da. Det er mye kamper som har blitt kjempet for lenge siden som vi tar for gitt da som er både brakt opp av fagforeninger og folk som villet kjempet for det. Jeg tenker at de ser helt andre verdier i det. Tror det ligger noe i det også. Men assosierer gjerne eldre folk, førti pluss, i en fagforening.

#### 4.3.7 Visste ikke hvordan man staver LO

Selv om jeg gjennomgående har tatt med alle informantenes stemme i hver del, kommer I5 med et spennende resonnement om fagbevegelser som jeg mener det er verdt å vie en hel del til. Godt inn i intervjuet oppstår det en veldig interessant situasjon med informanten. Under spørsmålet «hvilke hendelser må til for at du melder deg inn i en fagforening?» snur situasjonen, og han begynner å spørre meg om hva «fagforening» egentlig vil si. Han viser lav kunnskap om «foreninger» og hvilke fordeler fagforeninger gir for en stor medlemsmasse: «Skjønner ikke når du sier fagforeninger hele tiden. Skjønner ikke hva du mener med det. Det er på en måte, jeg har skjønt at det på en

måte er sånt forbund, eller jeg vet ikke. Gi meg et eksempel på fagforening da? Sånn en kjent én.»

Siden jeg ønsker å undersøke hans kunnskaper om fagforeninger gir jeg svært lite informasjon, men jeg svarer: «Man kan melde seg inn for å få hjelp til å få bedre arbeidsvilkår eller å hjelpe andre.» Jeg sier også at LO er det mest kjente eksempelet på fagforening. Da oppstår det en situasjon som er interessant. Han forteller at han ikke har hørt om LO og tar opp telefonen for å «Google». Informanten ønsker å se logoen. Han spør om det staves «E-L-O», men blir korrigert til at det staves «L-O». Han får opp logen:

I5: Det der. Hva er det det handler om da? Er det sånn privat eller?

A: Nei, det er en forening.

I5: Men er ikke det der Dagbladet-logoen eller no?

A: Nei.

I5: Ikke? Har sett den.

Videre forteller han at et «privat firma» noen ganger kommer inn i butikken for å spørre om de har tariffavtale, og deler ut brosjyrer. Han forteller også at han er usikker på hva det «private firmaet» tjener på dette. Jeg sier at dette høres ut som *sommerpatruljen*, og han bekrefter at det var på sommeren butikken fikk besøk. Deretter forteller jeg at fagforeninger tjener på å få flere medlemmer, både fra medlemskontingenten og fra organisasjonsstøtten, og at fagforeninger trenger inntjeningen for å gjøre sitt arbeid: å forbedre arbeidsrettigheter. Under hele seansen er han veldig interessert i hvordan fagforeninger tjener penger, og blander en forening med et privat kommersielt selskap.

#### 4.3.8 Informasjon fra sommerpatruljen og andre kanaler

Et gjennomgående funn er at informantene har lite informasjon, kunnskap og kjennskap til fagforeninger. Flere av dem nevner sommerpatruljen enten ved navn, eller ved å henvise til at LO kommer innom i løpet av sommeren for å spørre om arbeidssituasjonen. De sier også at dette er et kort møte, men at det i all hovedsak er her de får informasjon om LO og fagforeninger. Én informant blander også LO-favør med sommerpatruljen.

Noen har fått informasjon og kunnskap fra sin nåværende arbeidsgiver, men dette er også minimalt. Ingen nevner videregående skole, utenom I1 som begrunner sine lave grunnkunnskaper med at hun gikk service og samferdsel.

Et fåtall av informantene nevner at de har sett LO på ulike *stands*, enten i Trondheim sentrum eller ved studiestart. I6 fortalte at han ikke gikk bort til standen i Trondheim sentrum siden det virket som om målgruppen til standen var for godt voksne, og I4 synes det ikke var relevant å interessere seg for LO og fagbevegelsen ved studiestart. Derimot ser I4 nå behovet for dette, og synes egentlig at det er smart å begynne tidlig for å rekruttere, men at problemet er at man som ny student kanskje ikke enda ser behovet. I alle fall ikke når jobben innen salg og service er ment som en deltidsjobb i studietiden, og ikke etter endt utdanning.

Enkelte informanter nevner også at det ofte er en for kritiske dekning av fagforeninger i media. I3 savner «gladsaker» om hvordan det har gått etter streik, eller andre lønns- og arbeidsvilkår-forhandlinger, og I6 påpeker at media er den fjerde statsmakt og savner mer informative saker om arbeidet til fagforeninger.



## 4.4 Individ vs. kollektiv tankegang

### 4.4.1 I hvor stor grad er dette viktig for å bli med i en fagforening

Nå kommer det til å bli presentert to tabeller av det informantene svarte på spørreundersøkelsen del 1. Den første tabellen viser den totale rangeringen hver påstand fikk fra informantene. Tabell to viser hva den enkelte informant svarte. Ellers forteller tabellene det samme.

Informantene har rangert i hvor stor grad en påstand avgjør om de skal fagorganisere seg.

Tabell 1: Samlet rangering av spørreundersøkelse del 1

Rangering	Lavere sjikt		Midtre sjikt			Øvre sjikt	
	1	2	3	4	5	6	7
At du får en høyere timelønn				1	2	3	2
At du får bedre arbeidsvilkår			1		2	2	1
Bedre arbeidsvilkår og/eller høyere lønn for den kjeden du arbeider i			1			4	1
Bedre arbeidsvilkår og/eller høyere lønn for den bransjen du arbeider i			3			1	2
Bedre arbeidsvilkår og/eller høyere lønn for andre i samme bransje du arbeider i		1		2		2	1
Goder som billig forsikring, billige strømpriser, juridisk hjelp og ferietilbud, etc.			2	1	1	1	1
Tilhørighet med andre i samme kjede eller bransje (f.eks. å være medlem av Handel og Kontor)			5			1	
Å være en del av noe som er større enn deg selv		2	3			1	
Arbeide sammen med andre for å forbedre vilkår på arbeidsplassen		1	1		4		
At noen andre kan ta for seg arbeids- og lønnsforhandling			1		1	2	2

1 = svært liten grad, 2 = liten grad, 3 = nokså liten grad, 4 = enten eller, 5 = nokså stor grad, 6 = stor grad 7 = veldig stor grad

Ut fra svarene er rangeringene stort sett fordelt mellom det midtre og det øvre sjiktet, altså fra 3, i liten grad til 7, i veldig stor grad. Goder er den påstanden som informantene er mest uenige om. Blant påstandene som omhandler bedre lønns- og arbeidsvilkår er de fleste svarene mellom 5, nokså stor grad, til 7, i veldig stor grad. For bedre lønns- og/eller arbeidsvilkår for den kjeden du arbeider i, svarer de fleste i det øvre sjiktet. For lønns- og/eller arbeidsvilkår i den samme bransjen svarer de fleste 4, i nokså stor grad, men også her er det en stor andel som svarer i det øvre sjiktet. For andre i samme bransje er det mer spredt, med svar innen det lavere sjiktet, midtre sjiktet og øvre sjiktet, men med flest rangeringer i det øvre sjiktet. Når det gjelder å være en del av noe

større enn seg selv, får denne påstanden generelt lave rangeringer med overvekt på rangering 2, i liten grad, til 3, i nokså liten grad. På det å arbeide sammen med andre for å forbedre vilkårene svarer de fleste 5, nokså stor grad. For «at noen andre kan ta for seg arbeids- lønnsforhandlinger» svarer de fleste enten 6, i stor grad, eller 7, i veldig stor grad.

Ut fra dette ser man at informantene ser på å forbedre sine egne og andres arbeids- og lønnsvilkår som sentralt når de skal vurdere å eventuelt melde seg inn i en fagforening. Det er noe lavere rangering blant andre i samme bransje enn for bransjen i sin helhet. De ser det ikke som så relevant å bli del av noe større i seg selv, eller å ha tilhørighet med andre i samme kjede eller bransje, der de fleste rangerer dette i det midtre sjiktet.

Tabell 2: Svar fra hver informant på spørreundersøkelse del 1

Rangering	Lavere sjikt		Midtre sjikt			Øvre sjikt	
	1	2	3	4	5	6	7
At du får en høyere timelønn				I4	I5, I6	I2	I3, I4
At du får bedre arbeidsvilkår			I1		I4, I6	I2, I3	I5
Bedre arbeidsvilkår og/eller høyere lønn for den kjeden du arbeider i			I1			I2, I4, I5, I6	I3
Bedre arbeidsvilkår og/eller høyere lønn for den bransjen du arbeider i			I1, I4, I5			I6	I2, I3
Bedre arbeidsvilkår og/eller høyere lønn for andre i samme bransje du arbeider i		I6		I1, I5		I3, I4	I2
Goder som billig forsikring, billige strømpriser, juridisk hjelp og ferietilbud, etc.			I3, I4	I1	I5	I2	I6
Tilhørighet med andre i samme kjede eller bransje (f.eks. å være medlem av Handel og Kontor)			I1, I2, I4, I5, I6			I3	
Å være en del av noe som er større enn deg selv		I1, I6	I2, I3	I4		I5	
Arbeide sammen med andre for å forbedre vilkår på arbeidsplassen		I1	I6		I2, I3, I4, I5		
At noen andre kan ta for seg arbeids- og lønnsforhandling			I5		I6	I1, I2	I3, I4

1 = svært liten grad, 2 = liten grad, 3 = nokså liten grad, 4 = enten eller, 5 = nokså stor grad, 6 = stor grad 7 = veldig stor grad

Generelt rangerer informantene påstandene i det midtre sjiktet, med en liten overvekt mot det øvre sjiktet. To av informantene, I3 og I4, rangerer generelt høyt, mens I1, I2, I5 og I6 holder seg i det midtre sjiktet. I det I5 starter å svare røper han seg litt. Han sier «Jeg må egentlig vite hva fagforeninger innebærer først da.»

Jevnt over tror informantene at deres venner og jevnaldrende kollegaer hadde svart noenlunde det samme. I1 sier hun ikke snakker om arbeidsrettigheter med venner eller jevnaldrende arbeidskollegaer. Det samme gjelder I2, som påpeker at hun er usikker på hva arbeidskollegaene hadde svart, men sier hun mener at de er opptatt av arbeidsrettigheter. Det informantene snakker mest om med vennene og arbeidskollegaene sine er lønns- og arbeidsvilkår. I4 påpeker at selv om hun snakker om dårlige arbeidsvilkår som også vennene hennes opplever, snakker de aldri om *hvordan* de skal løse utfordringene på arbeidsplassene, eller om fagforeninger i de settingene.

På hvor viktig goder er for å fagorganisere seg, strekker det seg over hele sjiktet. Det er I2 og I6 som mener at goder er en viktig motivasjon for å fagorganisere seg. I3 og I4 rangerer dette som i nokså liten grad. Hele fem informanter kjenner ikke til LO-favør. I3 kommenterer dette om godene:

I3: For liksom, ikke vet jeg hva som finnes der ute og ikke synes jeg at det høres ut som at det liksom er verdens viktigste delen heller, hehe.

Videre svarer hun dette om hun kjenner til LO-favør:

I3: Det er jo de som bruker å komme rundt på sommeren og passer på, eller være innom oss å passe på hvordan vi har det på sommeren. De prøver jo, noen ganger stiller de masse spørsmål og noen ganger ikke. Det kommer litt an på hvem av de du treffer. Men det er jo de jeg kjenner mest til da.

A: Ja.. Kjenner du til andre goder som andre fagforeninger tilbyr?

I3: Nei. Hehe

Hun blander LO-favør med sommerpatruljen. Det er bare I6 som kjenner til LO-favør. På spørsmål om han kjenner til andre goder som fagforeninger tilbyr spør han tilbake om Boliglaget Tobb er en fagforening. Når han får det avkreftet fortsetter han: «Nei, da aner jeg faktisk ikke. Vet ikke om noen andre fagforeninger, om ikke Tobb er det.» Han fortsetter:

I6: Kan fort føle seg litt narsissist, at man bare vil ha sine ting i favør. Men det er litt hva man, ja, interesserer seg for å få ut av ting. Jeg er veldig på billige strømpriser og sånne fordelsavtaler. Derfor jeg er medlem av eksempel NAF da. At jeg har fordeler der med forsikring og sånne ting. Jeg kommer sikkert til å bli veldig overrasket hvis jeg gjør research på fagforeninger på hvilke fordeler man har der. Men det tar tid å sette meg inn i det da. Får en liten fornemmelse at det kan være en fagforening som har det som fordel da.

Dette er noe som er gjennomgående under hele intervjuet. Han henviser til godene som NAF tilbyr sine medlemmer, og at det å få rabatt og andre goder kan gjøre at han vil melde seg inn i en fagforening.

#### 4.4.2 Hvor ofte tenker/snakker informantene om dette

Som i del 1 kommer også del 2 av spørreundersøkelsen til å bli presentert i to tabeller av det informantene svarte. Den første tabellen viser den totale rangeringen hver påstand fikk fra informantene. Tabell to viser hva den enkelte informant svarte. Ellers forteller tabellene det samme.

Informantene har rangert hvor ofte de snakker eller tenker om diverse temaer. De ble spurt om hvor de ville plassert arbeidsrettigheter i et eget spørsmål, dette var altså

ikke noe de krysset av i spørreundersøkelsen. Jeg har valgt å ta med arbeidsrettigheter i tabellen for på enklest mulig måte å vise hvor informantene plasserer arbeidsrettigheter. Informantenes egne refleksjoner kommer senere i teksten.

*Tabell 3: Samlet rangering av spørreundersøkelse del 2*

Rangering	Lavere sjikt		Midtre sjikt			Øvre sjikt	
	1	2	3	4	5	6	7
Arbeidsrettigheter	1		2	1	1		1
Global oppvarming/miljøet				3		1	2
Krig/terror				1	4	1	
Ytringsfrihet		1	2	1	1	1	
Demokrati		2	1	1	2		
Religionsfrihet			2	1	3		
Likestilling mellom kjønnene		1	1	1	1	1	1
LHBT-rettigheter	2	1	1			1	1
Økonomisk ulikheter				4	2		
Egen identitet («Hvem er jeg?»)				3	1		2
Din egen selvutvikling					4	1	1
Selvrealisering (karriere)				1	3	1	1
Selvrealisering (Eks: Ferie, mote, materielle eiendeler, generell livsstil)					2	3	1
Trening og kosthold			2	1		2	1
Familieliv			2		1	1	2
Godt sosialt liv med venner				2		1	3
Komme seg inn på boligmarkedet	1	1		2			2
Utdanning			2	2		1	1

1 = svært sjeldent, 2 = sjeldent, 3 = nokså sjeldent, 4 = sånn passe, 5 = nokså ofte, 6 = ofte 7 = veldig ofte

Informantene svarer 6, ofte, og 7, veldig ofte, hyppigere på de 9 nederste temaene. Dette er temaer som tar for seg de mer private og personlige spørsmålene i hverdagen. Hvis man tar den totale scoren i det øvre sjiktet for disse temaene har de fått totalt 24 kryss, sammenlignet med de 9 øverste temaene som tar for seg de store samfunnsspørsmålene, som fikk 10 kryss fra informantene. I det midtre sjiktet er fordelingen 28 kryss til de personlige temaene mot 32 kryss til de større samfunnsspørsmålene. I det lavere sjiktet har informantene krysset 2 ganger på de personlige temaene mot 8 på de større samfunnsspørsmålene. Det må påpekes at svarene enkelte av informantene kom med må diskuteres, slik som at 15 rangerte arbeidsrettigheter på 7, veldig ofte, men som han fortalte handler det mer om hans egen arbeidshverdag enn om samfunnsutfordringer.

Derfor er formålet med denne tabellen å gi et inntrykk og et utgangspunkt for diskusjonen. Den er dermed ikke noe sannhetsvitne for den enkelte informants syn på samfunnskritiske spørsmål. Formålet er at informantene skal bli utfordret til å reflektere over sitt egne tankemønster.

Tabell 4: Svar fra hver informant på spørreundersøkelse del 2

Rangering	Lavere sjikt		Midtre sjikt			Øvre sjikt	
	1	2	3	4	5	6	7
Arbeidsrettigheter	I1		I2, I6	I3	I4		I5
Global oppvarming/miljøet				I1, I2, I5		I6	I3, I4
Krig/terror				I3	I1, I4, I5, I6	I2	
Ytringsfrihet		I1	I2, I5	I3	I6	I4	
Demokrati		I1, I3	I2	I5	I4, I6		
Religionsfrihet			I1, I6	I2	I3, I4, I5		
Likestilling mellom kjønnene		I3	I2	I5	I1	I4	I6
LHBT-rettigheter	I1, I2	I3	I5			I6	I4
Økonomisk ulikheter				I1, I2, I5, I6	I3, I4		
Egen identitet («Hvem er jeg?»)				I1, I2, I3	I6		I4, I5
Din egen selvutvikling					I1, I2, I4, I6	I5	I3, I4
Selvrealisering (karriere)				I4	I1, I2, I6	I3	I5
Selvrealisering (Eks: Ferie, mote, materielle eiendeler, generell livsstil)					I2, I4	I1, I3, I6	I5
Trening og kosthold			I3, I6	I4		I2, I5	I1
Familieliv			I4, I6		I5	I3	I1, I2
Godt sosialt liv med venner				I4, I6	I3		I1, I2, I5
Komme seg inn på boligmarkedet	I6	I4		I3			I2, I5
Utdanning			I3, I6	I1, I4		I2	I5

1 = svært sjeldent, 2 = sjeldent, 3 = nokså sjeldent, 4 = sånn passe, 5 = nokså ofte, 6 = ofte 7 = veldig ofte

Fem informanter rangerer de eksistensielle temaene høyere enn de større samfunnsspørsmålene. I2 sier selv at hun ikke legger seg borti politiske spørsmål. Dette kommer tydelig fram når hun spør hva «LHBT» står for. Når jeg sier hva det er forkortelse for, svarer hun «åja, da blir det ingenting, fordi jeg ikke visst hva det var», og rangerer LHBT-rettigheter som 1. Hun fortsetter med å si dette om svarer sine:

I2: Men det er ikke ting jeg går og tenker på. Eller snakker om. Er det nok ikke. Men man tenker jo ofte mye på hvordan man skal gjøre livet sitt selv. Det er jo veldig viktig for hvordan man skal komme seg framover. Jeg tenker hvis man ikke tenker på det så går man bare og stamper, også gjør man bare det samme, men når man har ønsker og er den alderen her da så er man i den, skal man begynne å jobbe eller studere videre. Da blir det som at man tenker mye på det. Så det vennene mine påstår er veldig viktig så man tenker på det hele tiden. Mens det ja. Tenker jo farlig lite om miljøet og sånne ting, men gjør jo det jeg kan. Sånn sortering og prøve å handle litt mindre plast for eksempel. Men det er ikke noe jeg går og tenker på. Bare gjør det.

I5 spurte også om hva LHBT-rettigheter var. Etter å ha forklart ham hva bokstavene står for, svarte han 3 på dette, og forklarte at han ikke snakker eller tenker mye om den tematikken, men at han støtter opp om LHBT-rettigheter. Han kommer også med et interessant resonnement. Han mener at alderen er en årsak til hvorfor han svarer som han svarer. Ifølge ham tenker man mer over framtiden når man er i starten av 20-årene, selv om han også bryr seg om de andre temaene. Han rangerte arbeidsrettigheter som 7, veldig ofte. På oppfølgingsspørsmål om han kan forklare litt rundt valget sitt, svarer han dette: «Ja, nei, hvis jeg føler jeg ikke får rettighetene mine. Men det skjer ikke. Men det skjer sånn småpratting da.» Videre sier han at det er veldig godt miljø på

arbeidsplassen og at han kan snakke med butikksjefen som om det var en venn, og at han kan diskutere arbeidsrettigheter på arbeidsplassen åpent med butikksjef.

For I4 sin del er det global oppvarming/miljøet, egen selvutvikling, og hvordan hun kan bidra i verden som opptar henne mest. Hun påpeker at å snakke og tenke på de store samfunnsspørsmålene har blitt en del av hennes identitet, og trekker fram at hun deler mye på sosiale medier om samfunnskritiske spørsmål.

I lys av det I4 svarte på i spørreundersøkelsen del 2 sier hun at hun ville satt arbeidsrettigheter på 5 (nokså ofte). De globale arbeidsrettighetene tenker hun mer over:

I4: Jeg vil jo tro at det vil ligge på rundt fem tenker jeg. For nå tenker jeg liksom ikke så mye på min, andre eller nordmenn sine arbeidsrettigheter generelt i verden som sådan.

A: Globale?

I4: Ja, globalt sett ligger det ganske høyt. Som du ser så er det ganske mye av det globale jeg tenker på. Arbeidsrettigheter er en stor del av det. Sammen med de andre tinga.

I6 skiller seg ut fra resten av informantene. Han svarer gjennomgående høyt på temaer som omhandler *de større* spørsmålene som likestilling og global oppvarming. Samtidig svarer han lavere på punkter som omhandler ham selv, men han svarer likevel høyt på selvrealiseringspunktene.

I6: Ja, altså, jeg opptar meg i veldig store spørsmål. Er opptatt av andre ting også, men det er oftere jeg opptar det. Spesielt en av mine bestevenner snakker veldig mye om det da, om likestilling og miljøet og sånt. Alt fra kildesortering og sånt. Er veldig opptatt av og oppvokst med sånne verdier. At man må sette seg inn i sånt. Liker å vite, da vet jeg hvordan jeg skal forholde meg til ting. Det tror jeg setter litt høyere fordi at jeg føler at kunnskap generelt er veldig viktig da. Ting om meg selv har jeg ganske godt på overblikk selv. Er noe jeg ikke trenger å utrede med enn andre.

A: Hvor ofte tenker du..?

I6: Jeg tenker mye mer på faktiske, og ikke narsissistisk ting, men jeg tenker mer på det men ikke prater så mye om det.

A: Er det å være opptatt av de store spørsmålene er en del av din identitet?

I6: Ja det vil jeg si! Spørsmål om utdanning og boligmarkedet, er jeg allerede på boligmarkedet allerede og utdanning har jeg ikke lyst til å ta videre. Med tanke på økonomisk ulikhet, ja selvfølgelig, men ikke i like stor grad. Ting og tema som jeg føler jeg har prosessert tidligere, men global oppvarming og sånt er det ting som har skjedd nylig. Som hun svenske, hun Greta som har streiket. Jeg føler at ting som er samme nivået, og liksom bølger da, demokrati og likestilling det er mye mer bølger på det. Så kanskje derfor jeg tenker mer på det da. Det som er satt lys på da.

Det er en liten overvekt av informantene som svarer at «krig/terror» er det som bekymrer dem mest. I6 sier at han setter miljøet langt lengre fremme enn krig og terror. Han fortsetter med å si at han har stort fokus på kildesortering i privaten og på jobb. For I5 sin del bekymrer han seg mest over om han kommer inn på utdanningen han ønsker å komme inn på, og å komme seg inn på boligmarkedet. Samtidig sier han at han også tenker mye over at han ikke kan få barn så tidlig grunnet karriere.

I1 sier hun tror at dersom man hadde spurt vennene hennes de samme spørsmålene, så hadde de svart noenlunde det samme. Det de snakker mest om er familie og det sosiale. Om hennes jevnaldrende arbeidskollegaer svarer hun dette: «På jobb så snakker vi om hvordan, privatlivet sitt. Snakker liksom aldri om kunder eller

sånne ting. Snakker liksom aldri om fagforeninger, altså sånne ting. Eller hva man har i lønn, eller altså. Man snakker liksom ikke om type jobben på den måten.»

På hva informantene tror vennene og de jevnaldrende arbeidskollegaene deres hadde svart, mener de på det jevne at de hadde svart noenlunde likt. Noen påpeker likevel at det kan være forskjeller også innad i de ulike vennegjengene. I3 sier dette:

I3: Tror det hadde vært ganske individuelt og sikkert mange som ikke snakka om de store spørsmålene, selv om de hadde tenkt på det imellom. Men jeg har jo en liten opplevelse av at det er ganske mange som bare snakker om ting som angår de direkte. Sånn at store utenfra påvirkninger, eller store spørsmål, nyheter eller sånne ting er ikke noe som opptar alle.

I4 sier at vennegjengen hennes har nok kunnskap og innsikt om fagforeninger slik at de kan diskutere prinsipielle spørsmål. Samtidig sier hun at dette nok er et særpreg hos hennes vennegjeng, men at det er lite snakk om det og lite kunnskap blant 20-åringene generelt. Samtidig tror hun at interessen og kunnskapen øker når man begynner å nærme seg tretti og etter at man har etablert seg i arbeidslivet. I5 kjenner seg igjen her og mener at alderen hans er med på å påvirke både hans egne svar og hva han tror vennene hans svarer.

#### 4.4.3 Kan fagforening bli en del av identiteten?

Informantene blir spurt om hvorvidt jobben er en del av deres identitet, og om det å være en del av en fagforening kan bli det. Informantene er samstemte på både om jobben er en del av deres identitet og om fagforeninger evt. kan bli det. For fagforeningene sin del er det ingen av informantene som mener at fagforeningslivet kan bli en del av deres identitet, men derimot mener alle sammen at jobben er det. I2 sier at hun har for liten kjennskap til fagforeninger til å egentlig svare på spørsmålet, men sier samtidig at hun ikke tror det. I1 sier nesten 100 prosent at jobben er en del av hennes identitet og at hun «lever for jobben», mens I2 og I6 sier at de ofte formidler jobbrelevant erfaring og kunnskap i sosiale lag. I5 mener at man ikke velger at jobben skal bli en del av identiteten, men «det blir det på en måte det. (...) Så det er ikke alltid det du velger som skal være identiteten din da. Det er ikke alltid, men du kan bestemme eller å slutte med det eller ta med det videre.» Selv om I4 ikke kan se for seg at fagforening kan bli en del av hennes identitet, kan hun absolutt se for seg at hun i fremtiden blir fagorganisert. Derimot mener hun at arbeidsplassen er en viktig del av hennes identitet. I denne sammenhengen sier hun noe interessant: «Jeg bryr meg nok om de andre på arbeidsplassen til å tenke at liksom, hvis jeg kan gjøre noe for å hjelpe dem gjør jeg det, og hvis det er å fagorganisere meg så gjør jeg det. Så gjør vi det i fellesskap tenker jeg.». Hun sier også: «For meg hadde jeg sett på samme måten som dette var noe jeg hadde hatt i livet mitt som hadde hjulpet meg og som kunne vært et sikkerhetsnett på samme måte som NAV er et sikkerhetsnett.»

På spørsmål om I4 kunne meldt seg inn i en fagforening etter politisk ideologi svarer hun ja på dette. I6 kunne muligens blitt fagorganisert av politisk årsake. Resten av informantene mener at de ikke kan bli fagorganisert av politiske grunner eller ideologi, eller at de ikke har nok kjennskap til det. I2 spør under intervjuet hva «ideologi» er, og etter en veldig enkel og kort forklaring, svarer hun vet ikke og at hun ikke har nok kjennskap til hva ideologi er.

På spørsmål om et medlemskap hadde gitt ham en kollektiv tilhørighet svarer I6 at i så fall måtte hele bedriften fagorganisert seg, han ser ikke for seg å være på et møte

med eksempelvis bare lærere. Om senteret han jobber på hadde streiket sammen sier informantene at dette kunne vært med på å skape kollektiv tilhørighet. I4 tror også at å fagorganisere seg kunne gitt kollektiv tilhørighet, med dette sammen med kollegaene i samme kjede, både i butikken og i regionen. Streik tror hun også kunne økt den kollektive tilhørigheten. I5 sier det spørres om fagorganisering og streik kan føre til kollektiv tilhørighet. Resten av informantene mener at de ikke kan det. I3 sier at en samling hvert halvår kunne økt identiteten og samhörigheten. På spørsmål om 1. mai kan gjøre nettopp dette svarer hun: «Hehe, ja. Kanskje? Jeg hadde jo, sterkt forhold til 1. mai da jeg var mindre. Men vet ikke om jeg visste så mye om hva det handla om, da. Bare at det var en ganske samlende dag, da, med masse arrangementer.»

#### 4.4.4 Avgjørelser

Informantene er samstemte når det gjelder hva som er best av å løse konflikter på arbeidsplassen etter egne premisser eller å la en fagforening ta av seg konflikthåndteringen. De ønsker å løse konflikter selv, men alle påpeker at det kommer an på størrelsen av konflikten. I6 sier om konflikter blir av en større og mer alvorlig grad som tar mye energi, krever «veldig mye» informasjon og må ha juridisk bistand, mener han at fagforening er «veldig greit». Han trekker fram permittering ved arbeidsplassen som eksempel. I2 påpeker at det hadde vært fint med bistand fra fagforening hvis konflikten ikke ville la seg løse på arbeidsplassen, der hun trekker fram potensiell konflikt med leverandør som eksempel. Når det gjelder å forhandle fram lønn, pensjon og andre arbeidsgoder selv, sier I2 at hun per i dag ikke er komfortable med dette. Hun begrunner dette med at hun fortsatt er ung og ikke har jobbet så lenge i bedriften, og sier: «Når man ikke har jobbet så lenge i en bedrift så vil man ikke begynne å forhandle om høyere lønn, be om høyere lønn. Jobbe seg inn, og gjøre seg fortjent for å faktisk få høyere lønn først. Så kanskje vil jeg gjøre det, men akkurat nå så føler jeg ikke at jeg kan gjøre det.»

I1 sier på sin side at hun er komfortabel med å forhandle fram bedre vilkår om hun mener hun blir urettferdig behandlet. Ellers sier informantene at de er usikre på å forhandle fram bedre vilkår selv. Dette kommer også fram under spørreundersøkelsen, der flesteparten rangerte høyt at noen andre kan ta for seg forhandlinger. Dette kan tolkes som at noen informanter er uvante med situasjonen, men også som at de ønsker at noen andre kan gjøre jobben. I4 beskriver en situasjon der man må forhandle seg til bedre vilkår i en kjede, med flere ledd og der det ikke er butikksjefen som bestemmer lønnsbetingelsene:

I4: For oss så er det jo et høyere nivå av folk som bestemmer de tinga. Og da blir det typ mer vanskelig. Fordi at jeg føler at «de kjenner meg ikke, de kjenner ikke jeg». Og da, selv om jeg mener jeg har mitt på det rene, så føler jeg at de kan knuse meg som et insekt hvis de mener at «du er bare en person». Og det er det jeg har fått beskjed om at hvis vi ikke fagorganiserer oss så kommer de ikke til å høre på oss, fordi det er snakk om et menneske i en kjede. Men når man er fagorganisert og det er vist et antall som må være for at vi kan kreve en tariffavtale. Og det på et vis bare går automatisk. Og når vi har det da så må de høre på oss. Så synes jeg det er mye mer komfortabelt å ha dem [fagforening] i ryggen da.

Informantene mener at man selv er ansvarlig for sitt eget liv. Flere sier at man er det «100 prosent». I2 utbroderer det på denne måten: «Man tar sine egne valg. Tar man ikke valg selv så kommer man seg ingen vei. Man må. Det er deg selv som må jobbe framover». I4 og I6 reflekterer videre rundt viktigheten av å ha et sikkerhetsnett rundt seg. Her er de ganske samstemte. I4 mimrer tilbake til studietiden der hun hadde sikkerhetsnett i form av lønn fra lånekassen og andre sikkerhetsnett fra universitet- og høyskolesektoren. Etter at hun ble ferdig som student forsvant sikkerhetsnettet og



dermed har behovet for å melde seg i en fagforening økt, forteller hun. I6 påpeker at Norge er ansvarlige for å sikre nok arbeidsplasser og godt helsevesen, men at det er vi som enkeltindivider vi er ansvarlige for hva vi gjør selv. Han mener altså at man er ansvarlig selv, men har et sikkerhetsnett. Han mener at dette synet i veldig stor grad har påvirket hans avgjørelse om å melde seg inn i en fagforening. Resten av informantene sier at deres syn på hvor ansvarlig man er for eget liv har vært med på å spille en liten rolle for at de ikke er fagorganisert.



## Kapittel 5 Fortolkning

### 5.1 Fortolkning ut fra Giddens

Spørsmålet *hvem skal man være* er noe Giddens (2002, 88) mener vi spør oss selv om. Enkelte av informanter mener at de har drømmejobben, mens I5 har en drøm om å drive noe eget innen salgsfaget. Formålet med å spørre om dette var for å avdekke om de ønsker å bli værende i salgsfaget, altså at de ser for seg en framtid innen yrket, eller om de ser for seg å bytte yrke og retning etter en stund. De forteller enten at de ikke har en spesifikk drømmejobb eller så forteller de at drømmejobben er innen salgssyrket. Derimot forteller to av informantene at de vurderer drømmejobben ut fra hvilket studie eller jobbsituasjon de er i. Flere av dem sier eksplisitt at de ser for seg å bli værende i salgsfaget store deler av eller hele yrkeskarrieren. Dette er et mål for alle bortsett fra én av informantene som ønsker å bli leder. En av informantene trekker fram at det ville se bra ut på CV-en å ha en butikksjefsrolle. Her har altså informantene ved to anledninger fortalt om sine fremtidsplaner. Samlet sett er drømmejobben innen salgssyrket, men for noen er den litt mer flytende og endrer seg etter hvilken arbeids- og/eller utdanningssituasjon de er i. Uansett, de ser for seg å bli værende i salgssyrket. Når man ønsker å konstruere en livsbane er det, ifølge Giddens (2002, 88-90), viktig at man er i stand til å planlegge framover på en måte som også stemmer overens med ens egne innerste ønsker.

Giddens (2002, 95-96) påpeker også at planen man legger opp for framtiden er et viktig moment for selvrealiseringen. Å legge planer for framtiden innebærer både å se på muligheter og risikoer for fremtidige hendelser. Det er kun I3 som sparer opp til egen pensjon utover pensjonsavtalen hun har på jobben. I5 ønsker å studere videre for bedre kompetanse og stille sterkere i arbeidslivet. I4, som er den eneste som har vurdert å fagorganisere seg, sier at det sikkerhetsnett fagforeninger tilbyr er en av grunnene til at hun har vurdert å organisere seg. Hun opplevde at sikkerhetsnett hun hadde under utdannelsen forsvant etter endt utdanning, og hun gikk ned i lønn etter å ha byttet arbeidsgiver. Her viser informantene at de planlegger framtiden ved å enten sikre seg bedre opp mot fremtidige karrierevalg og pensjon, men også ved å ta lærdom av å miste et sikkerhetsnett.

Da skulle man kanskje trodd at de så fordelene med å fagorganisere seg, for å skape et sikkerhetsnett eller å arbeide for bedre arbeidsvilkår? Informantene mener unisont at man som individ er ansvarlig for sitt eget liv og framtid. I2 uttrykker det på denne måten: «Man tar sine egne valg. Tar man ikke valg selv så kommer man seg ingen vei. Man må. Det er deg selv som må jobbe framover». Dette synet deler hun med de andre informantene, og de mener at det spiller liten rolle inn på om de ikke er fagorganiserte. Giddens mener at de tradisjonelle autoritetene har blitt utfordret og individet nå er mer forhandlingsbasert, med sin egen vinning i fokus. (Aakvaag 2012, 275-276). Informantene ønsker å løse konflikter på arbeidsplassen eller sentralt ved kjedekontoret, enten ved verneombud, regionsjef eller andre sjefer. Dette er i tråd med HR-filosofien, der HR-funksjonene tar over for enkelte av rollene til fagforeningene (Finnestrand 2015, 90-92).

Men samtidig viser de også tendenser til at de ønsker bistand ved arbeids- og lønnsforhandlinger. Alle utenom én informant, ut fra spørreskjema del 1, mener at *noen andre kan ta for seg arbeids- og lønnsforhandlinger* i nokså stor, stor eller i veldig stor

grad. Det spiller inn på i hvor stor grad de kunne tenke seg å fagorganisere seg. Derfor er det interessant at informantene viser lav kjennskap til hva en fagforening kan bistå med, eller viser liten interesse for bistand fra en fagforening. Det er et gjennomgående funn at informantene kjenner til andre funksjoner som NAV, advokathjelp, sykepengeordning eller verneombudet på jobben. Det er flere informanter som sier at de hadde «googlet» og søkt etter hjelp og råd på internett om hvor de skulle søkt bistand om de hadde trengt hjelp med utfordringer som ikke kan løses på arbeidsplassen. Dette er områder som fagforeninger har hatt en tradisjon for å bistå med i det norske arbeidslivet. Informantene søker altså ekspertise fra andre aktører, altså et tegn som kan tyde på en utleiring av fagforeningen som ekspertsystem (Aakvaag 2012, 272). Det er ikke fagforeninger de går først til når de ønsker bistand, men til andre aktører. Underveis i intervjuene ytrer flere av informantene at de er usikre på hvem de kan kontakte om de skulle ønske bistand fra en fagforening. Et annet moment som er interessant er at informantene ønsker å løse konflikter og utfordringer på arbeidsplassen. Dette strider i mot påstanden om at det har skjedd en utleiring på arbeidsplassen, altså ønsker informantene fortsatt å holde dette lokalt. De sier også at de får lov til å komme med flere innspill om hvordan butikkene ser ut, selv om hovedkontorene holder til i andre byer.

At informantene er individualistisk orientert styrkes av deres svar i spørreskjema del 2, *hvor ofte tenker eller snakker du om dette*. Jevnt over rangerer de eksistensielle temaer høyere enn de større samfunnsspørsmålene. Informantene rangerer temaene *selvrealisering* og *selvutvikling* ganske høyt. *Egen identitet (hvem er jeg)* rangeres noe lavere, men fortsatt høyere enn gjennomsnittet. De svarer også at dette er noe de snakker mye med vennene sine om, og gjennomgående tror de at vennene og deres jevnaldrende arbeidskollegaer hadde svart noenlunde det samme.

At man diskuterer og reflekterer med andre over spørsmål som *hva er det jeg selv ønsker* og *hvem skal man være* er sentralt i det refleksive selvet (Giddens 2002; Aakvaag 2012). For I1 er det viktig å snakke om hverdagslige temaer når det kommer til sitt og andres liv. Hun sier selv: «På jobb så snakker vi om hvordan, privatlivet sitt. Snakker liksom aldri om kunder eller sånne ting. Snakker liksom aldri om fagforeninger, altså sånne ting. Eller hva man får i lønn, eller altså. Man snakker liksom ikke om jobben på den måten.» Ut fra dette og andre momenter fra intervjuet kan man tolke I1 som en som utvikler identiteten sin gjennom sosialisering med venner og kollegaer.

I4 sier at vennegjengen har nok kunnskap og innsikt om fagforeninger slik at de kan diskutere prinsipielle spørsmål. Dette sier hun, og noe som også kommer fram i de andre svarene, er et særpreg hos hennes vennegjeng. Enkelte informanter mener at alderen spiller en viktig rolle, at kanskje blir man mer opptatt av arbeidsrettigheter når man begynner å etablere seg i slutten av trettiårene. Altså at tidligere erfaringer spiller inn når det gjelder ens egen selvrefleksjon og selvforståelse og hvordan man kommuniserer dette utad etter sine egne innerste ønsker og behov (Giddens 2002, 90).

I denne sammenheng er det også interessant å se på hvorvidt informantene mener at fagforeninger kan være en del av deres identitet. De sier unisont at jobben deres er det. I1 sier at hun lever for jobben. De snakker om det på fest og i andre sosiale settinger, der de gjerne trekker fram ekspertisen de har fra yrket sitt. I5 kommer med et interessant resonnement om at man ikke kan velge at jobben bli en del av identiteten, men «det blir det på en måte. (...) Så det er ikke alltid det du velger som skal være identiteten din da. Det er ikke alltid, men du kan bestemme eller å slutte med det eller ta med det videre.» Ut fra dette tolker jeg dette som at han mener jobbidentiteten skapes gjennom selvrefleksjon. Det er ikke gitt at jobben blir en del av identiteten, men at det er flytende og endres ut fra situasjonen man er i, og den selvbiografiske historien man

selv ønsker å skape og som ellers passer til ens identitet. I5 fortsetter med å si at han ikke kan se for at seg fagforeninger kan bli en del av identiteten. Dette mener resten av informantene også.

Samlet rangerer de arbeidsrettigheter som et tema de snakker og prater om fra 1, svært sjeldent, til 7, veldig ofte. I5, som rangerte arbeidsrettigheter til 7, forklarer at han rangerte dem så høyt fordi han snakker om tilværelsen i arbeidslivet og ikke nødvendigvis hans og andres rettigheter. Flere av informantene sier at det å være opptatt av større samfunnsspørsmål har blitt en del av deres identitet. I4 trekker blant annet fram at hun deler mye om samfunnskritiske spørsmål på sosiale medier. I6 trekker også fram hvor viktig det er for ham å være opptatt av samfunnskritiske spørsmål, og at det er en del av identiteten hans. Han trekker fram et eksempel der han ofte forteller venner om hvordan man skal kildesortere riktig. Videre forteller han at han har satt opp kildesortering på arbeidsplassen, fordi miljøvern er viktig for ham. Det interessante her er at selv om informantene viser tegn på at store samfunnsspørsmål også kan være en del av identiteten, er det ingen av informantene som mener at fagforeninger kan være det. Dette kommer tydelig fram når informantene forteller at de ikke snakker om arbeidsrettigheter med venner eller jevnaldrende kollegaer. Det hender de snakker om kritikkverdige arbeidsforhold, men veldig lite, eller aldri, om fagforeninger. At ingen av informantene viser tegn til at fagforeninger og arbeidsrettigheter kan være en viktig del av identiteten tenker jeg kan være fordi informantene har det så bra på arbeidsplassen, og at vi i velstående samfunn ikke står overfor kritiske forhold knyttet til arbeidsplassen. Det er rett og slett ikke noe man trenger å tenke eller prate om i det private.

## 5.2 Fortolkning ut fra Beck

Informantene blir spurt to steder som hvorfor de ikke er fagorganisert. Først i starten (som et oppvarmingsspørsmål) og en gang til senere i intervjuet. Dette for å se om de endrer svarene eller legger til mer den andre gangen etter refleksjon over sin egen arbeidssituasjon. Det gjennomgående er at de har det bra på arbeidsplassen og har ikke sett behovet for å fagorganisere seg.

De mener alle sammen at et godt arbeidsmiljø er viktig for dem på arbeidsplassen. De forteller om gode rutiner ved sykdom. Om de skulle oppleve ranshendelser og personalkonflikter som ikke kan løses på arbeidsplassen, eller eventuelt konflikter med butikksjefen, forteller informantene at de kan ta kontakt med noen fra kjedeledelsen. Enten noen fra HR-avdelingen, regionsjef eller verneombud. Det framstår som om informantene opplever lite *angst* og *risiko* knyttet til arbeidslivet når det gjelder arbeidsmiljøet.

Samtidig forklarer informantene om hvilke hendelser som må skje for at de skal fagorganisere seg. Flere av dem nevner at det må være en HMS-relatert årsak, at de føler seg urettferdig behandlet, at de går ned i lønn eller får urettferdig lønn. I4 som er den eneste informanten som forteller at hun har vurdert å fagorganisere seg, mener hun har en urettferdig lønn. Hun gikk ned i lønn ved jobbytte. Hun kunne også fagorganisert seg for å ha et sikkerhetsnett. I6 ser også på fagforening som et sikkerhetsnett, men ser ikke behovet for å fagorganisere seg. Igjen tyder dette på at informantene har det alt for godt til å se vitsen med å organisere seg. Flesteparten viser til eksempler på hendelser som kan gjøre at de fagorganiserer seg, men det er bare I4, som har et konkret eksempel, og som har vurdert å melde seg inn i en fagforening etter at hun har følt

urettferdighet rundt lønnen sin. Hun viser også usikkerhet knyttet til sin egen arbeidssituasjon ved å ha en arbeidskontrakt på 50 prosent.

I4 mistenker en ny trend er med på å påvirke salgstall. Som hun sier selv: (Det er en) «trend at man ikke skal kjøpe mer [enn] det man trenger og det synes jeg er helt fantastisk, og jeg elsker den trenden.» Her er det altså en informant som reflekterer over konsekvensene av industrisamfunnet. Hun elsker trenden med at man ikke skal kjøpe mer enn det man trenger, altså ikke gjøre et større inngrep i naturen enn nødvendig. I hvor stor grad trenden faktisk er reell kan man ikke tolke ut fra dette, men hun er i alle fall et individ som er bevisst på en av konsekvensene etter inngrep av mennesket i naturen. (Aakvaag 2012; Beck 1997)

Det er en liten overvekt av informantene som svarer at «krig/terror» er det som bekymrer dem mest (ut fra temaene fra spørreskjema del 2). I6 sier at miljøet kommer «faktisk lengre fremme enn krig og terror». Han fortsetter med å si at han er et stort fokus på kildesortering i privatlivet og på jobb. I5 bekymrer seg mest over om han kommer inn på utdanningen han ønsker å komme inn på og det å komme seg inn på boligmarkedet. Samtidig sier han at tenker mye over at han ikke kan få barn så tidlig, grunnet karriereønsker. Igjen ser vi tegn på at informantene kalkulerer risikoene i livet og verden. Flere sier også at det som er oppe på dagsorden og som mediene dekker påvirker dem når det gjelder hva de prater om og tenker mest over, og på det som bekymrer dem. I sum er ikke den moderne verden farligere enn tidligere, men at karakteren av truslene som individene møter endrer seg (Beck 1997, 27). Vi må altså i risikosamfunnet ikke bare håndtere de allerede eksisterende problemene, vi må også forsøke å unngå potensielle framtidige katastrofer som terrorangrep og konsekvens av global oppvarming (Aakvaag 2012, 267-268). Ut fra svarene kan det tyde på at truslene informantene ser for seg endrer seg etter hva samfunnet ellers ser på som risikofylt. Et interessant poeng fra I5 er at han er mer bekymret over de eksistensielle og nære utfordringene enn de større samfunnsmessige utfordringene (spørreskjema del 2). Dette går altså under det Beck skriver om individualiseringsprosessen. For I5 sin del er det utdanning, bolig, karriere og familieliv som står i fokus for hva han er bekymret over. Han sier også at han tenker å ta utdanning for å sikre seg selv karrieremessig. Dette er i tråd med at individet er *dømt* til å velge for å leve sitt eget liv og følge individualiseringsprosessen (Aakvaag 2012, 270). Utdanning og bolig er jevnt over mindre viktig blant de andre informantene. Dette er fordi enkelte av informantene allerede er ferdig utdannet, ikke tenker å utdanne seg og/eller har kommet seg inn på boligmarkedet. Det som er interessant her er at ingen informanter svarer at arbeidsrettigheter er det de er mest bekymret over, selv om de på det tidspunktet i intervjuet hadde fått reflektert godt og grundig over sin egen arbeidssituasjon.

De viser generell lav redsel for å miste jobben sin, å ikke ha fast jobb å gå til, og at automatisering og økende netthandel tar over arbeidsoppgavene, selv om flere antar at jobbene i service- og slagssektoren står overfor økende netthandel og automatisering (Bengtson 2018, 21-22). De mener at de enkelte av arbeidsoppgavene kommer til å bli erstattet, men ikke at de kommer til å bli overflødig, men heller at enkelte av oppgavene kommer til å bli tilpasset. Som at kundene kjøper på nett, men henter i butikk. Det er gjennomgående at de mener god kundeservice er den beste medisinen mot trendene. Om de eventuelt mister jobben sin uttrykker de at de er godt tilpasset til å begynne i andre salgsjobber.

Et interessant moment er at informantene som har gått på ringehjelpkontrakter eller deltidskontrakter sier at de foretrekker fast jobb, siden fast jobb gir trygghet og struktur i hverdagen. Samtidig som den fleksibiliteten gir frihet. I4 sier også at vikarkontrakter kan gi folk sjansen til å prøve seg i ulike bransjer for en liten periode, før

man eventuelt kan prøve å få seg fast jobb. Alle informantene får en form for opplæring fortløpende på jobben. De mener de er godt rustet til å begynne som selger i en annen bransje, siden kunnskapene og ferdighetene ved salgsfaget er grunnleggende like i alle salgssituasjoner. Høst m.fl. (2015, 58) mener at egenskapene varierer mellom hvilken bransje man jobber i og at det må stilles krav til arbeidsplassene for kompetanseheving. Dette ser det ut som at informantene mener at arbeidsplassen legger opp til.

Gjennomgående svarer informantene at de ikke anser det som en risiko å miste jobben. Det er heller ingenting som tyder på at dette skaper angst eller usikkerhet. Dermed virker det ikke som om informantene mener fagforeninger kan redusere angsten og usikkerheten. Sluttes de i jobben kan de enkelt bytte over til en annen bransje innen salg, som eksempelvis bilforhandler-bransjen. Salg er salg, forteller dem. De har et sikkerhetsnett i NAV om de opplever sykdom eller mister jobben. Om de velger å avbryte yrkeslivet for å studere ser de heller ingen utfordring med å komme seg tilbake. Dette er ordninger som arbeiderbevegelsen politisk har arbeidet for opp gjennom årene. Derfor kan det tenkes at det arbeidet som fagforeninger allerede har gjort har bidratt til at informantene ikke ser fagforeningene som en aktør som kan redusere risikoen de opplever i hverdagen. Det er først når de står opp i konkrete situasjoner det virker som om de ser nytten av en fagforening.

Når de forteller om i hvor stor grad de selv er komfortable med å forhandle fram goder og arbeids- og lønnsvilkår svarer de fleste at de er usikre på dette. Dette er dog ikke I1, som mener hun er komfortabel å forhandle fram bedre vilkår, hvis hun mener hun blir urettferdig behandlet. I4 beskriver en situasjon der fagforeninger kan være med på å minske angsten, usikkerhet og risiko ved arbeidslivet:

I4: For oss så er det jo et høyere nivå av folk som bestemmer de tinga. Og da blir det type mer vanskeligere. Fordi at jeg føler at «de kjenner meg ikke, de kjenner ikke jeg». Og da, selv om jeg mener jeg har mitt på det rene, så føler jeg at de kan knuse meg som et insekt hvis de mener at «du er bare en person». Og det er det jeg har fått beskjed om at hvis vi ikke fagorganiserer oss så kommer de ikke til å høre på oss, fordi det er snakk om et menneske i en kjede. Men når man er fagorganisert og det er visst et antall som må være det for at vi kan kreve en tariffavtale. Og det på et vis bare går automatisk. Og når vi har det da så må de høre på oss. Så synes jeg det er mye mer komfortabelt å ha dem [fagforening] i ryggen da.

Dette er ganske interessant. Informantene er gjennomgående positive til å ta opp ulike temaer og utfordringer med arbeidsgiver og øvrige ledelse. Men å forhandle fram bedre vilkår er de mer usikre på. Det er kun I4 som viser direkte ubehag med å forhandle selv, men det er også bare hun som er i en arbeidssituasjon der hun kunne tenke seg å forhandle fram bedre vilkår. Slik resten av informantene svarer under intervjuene tyder det på at det kun er I4 som føler urettferdighet knyttet til arbeidsplassen. Dette tolker jeg det dithen at informantene ikke ser nytten av fagforeninger for å redusere angst og usikkerhet ved forhandlinger før de står i en situasjonen der de nettopp skulle ha fått bistand fra en fagforening.

Dette er interessant ut fra funnene til Nergaard (2020<sup>b</sup>) som viser at yngre arbeidstakere er mer individualistiske i tankegangen når det gjelder å organisere seg. De mener at lønns- og arbeidsvilkår bør forhandles individuelt. Det er mange av de yngre som ønsker å organisere seg om jobben blir utrygg, hvis de fortsetter på arbeidsplassen, eller om de finner en fagforening som passer. (Nergaard 2020<sup>b</sup>, 46-47)

## 5.3 Fortolkning ut av Bauman

I5 forveksler stadig vekk fagforeninger med et kommersielt firma. Det blir veldig tydelig når han forteller om et «privat firma» noen ganger kommer inn i butikken for å spørre om de har tariffavtale og deler ut brosjyrer. Han forteller også at han er usikker på hva det «private firmaet» tjener på dette. Dette viser seg å være LOs sommerpatrulje. Dette er interessant i lys av Baumans teorier om konsumsamfunnet. Her har vi altså en informant som, ut fra hans refleksjoner, antyder at fagforeninger har kommersielle siktemål med sitt arbeid, når ett av sommerpatruljens formål er å informere unge om hvilke rettigheter de har i arbeidslivet. Dette er i tråd med det Aakvaag (2012, 283) skriver om filosofien i konsumsamfunnet. Uansett hvilket problem man står overfor finnes det alltid en vare eller tjeneste som kan kjøpes og løse opp i problemet.

I5 husket ikke navnet på sommerpatruljen og I3 forvekslet sommerpatruljen med LO-favør. Tross navneforvekslingen kunne I3 enkelt gjengi hvordan sommerpatruljen jobber. Derimot kjente hun ikke til LO-favør eller andre type goder som fagforeninger tilbyr. Dette er en gjenganger. Av informantene var det bare I6 som har kjennskap til LO-favør. Han viser gjennomgående under intervjuet at han er opptatt av goder. Som fra Tobb og NAF:

I6: Kan fort føle seg litt narsissist, at man bare vil ha sine ting i favør. Men det er litt hva man, ja, interesserer seg for å få ut av ting. Jeg er veldig på billige strømpriser og sånne fordelsavtaler. Derfor jeg er medlem av eksempel NAF da. At jeg har fordeler der med forsikring og sånne ting. Jeg kommer sikkert til å bli veldig overrasket hvis jeg gjør research på fagforeninger på hvilke fordeler man har der. Men det tar tid å sette meg inn i det da. Får en liten fornemmelse at det kan være en fagforening som har det som fordel da.

Ut fra spørreskjema del 1 er det goder fra LO-favør informantene er mest uenige om er en viktig faktor for å fagorganisere eller ikke. Rangeringen er godt spredt fra i nokså liten grad til i svært stor grad. Det er I3 og I4 som rangerer dette i nokså liten grad. I3 kommenterer dette om godene:

I3: Og alle de tilbudene med at fagforeningene. (...). For liksom, ikke vet jeg hva som finnes der ute og ikke synes jeg at det høres ut som at det liksom er verdens viktigste delen heller, hehe.

Selv om ikke LO-favør falt i god jord hos alle, viser informantene tegn på at markedet og konsumet har fått stadig flere og viktigere funksjoner (systemisk reproduksjon) (Aakvaag 2012, 282), og at markedsøkonomien og markedssamfunnet har fått en fundamental plass i samfunnet (Nilsen 2020, 48-51).

Flere av informantene påpeker at de må få noe igjen for å være fagorganisert. For noen er dette utslagsgivende for at de ikke er det. I4 ønsker høyere timelønn, og for I2 er lønn en av grunnene til at hun kunne fagorganisert seg. I3 påpeker flere steder at det at fagforeninger koster er én av grunnene til at hun ikke er fagorganisert. Dette samstemmer med studier gjort av Nergaard (2020b, 46-47) som viser at én av grunnene til at arbeidstakere ikke velger å fagorganisere seg er det fordi de ønsker å ikke betale kontingenten. I3 sier også at hun ikke ønsker å bruke penger på noe hun ikke kommer til å ha bruk for. Hun må se nytten i å fagorganisere seg. I4 kommer med forslaget at man som ny i en fagforening burde få lavere kontingent de første årene, og betale lavere prosentsats jo lavere inntekter man har. Hun mener at hun heller ikke har råd til å betale kontingenten, med en stillingsprosent på 50 prosent. Dette er et interessant funn, siden en stor andel av butikkmedarbeidere er ansatt i lavere stillingsprosent.



Informantene er delt i synet på at kontingenten man betaler inn potensielt er med på å finansiere streiker som omhandler andre. Halvparten sier at de hadde foretrukket at kontingenten er med på betale streiker som omhandler dem selv, mens den andre halvparten synes det er greit å være med på å finansiere andre streiker så lenge det også går den andre veien. I6 sammenligner det med skattesystemet vi har i Norge. Selv om man betaler inn skatt, er det ikke garantert at man får igjen alt i ytelser og goder fra staten, men at dette blir som en forsikring og sikkerhetsnett om man skulle trenge det. Han sier også at han maksimalt hadde betalt 100 kroner i måneden, siden han har andre faste kostnader han må betale. Om han eksempelvis skulle betalt 300 kroner i måneden sier han dette (om godene): «I så fall svært gode goder».

Det er også interessant å se på hva informantene svarte under spørreskjema del 2, og hva de svarte på eksistensielle temaene. Temaene som jeg vil si viser til *selvrealisering* (eks: ferie, mote, materielle eiendeler, generell livsstil), *trening og kosthold* og *komme seg inn på boligmarkedet* er etter min mening konsument-orientert. Dette er temaer de rangerer relativt høyt, noe de tenker og prater ofte om. Grunnen til at ting som *boligmarked* og *utdanning* enkelte ganger blir rangert lavere enn andre eksistensielle temaer, er at informantene allerede har fått dette på plass i livet, eller at de ikke ser behovet for det.

Ut fra dette er det en tendens som tilsier at for å fagorganisere seg så må fordelene og godene gi mer eller like mye som det man betaler inn som kontingent. Flere påpeker at lønn er en vesentlig faktor for å fagorganisere seg. Ser man dette i sammenheng med at informantene rangerer konsum-orienterte goder på denne måten, kan det tenkes at informantene ville se nytten av fagforeninger om godene, som LO-favør, blir knyttet opp til de konsum-orienterte temaene. Om informantene får god nok kjennskap og kunnskap om fagforeningers arbeid vil det kanskje si at de vil se nytteverdien av å fagorganisere seg.

## 5.4 Fortolkning av andre funn

Det ble også gjort andre funn det er relevant å hente fram.

Selv om det ikke blir direkte spurt om det, nevner flere av informantene hvordan de oppfatter LO i mediene, LOs sommerpatrulje og andre møter med fagforeninger. Et lite antall av informantene synes det er for mye negative nyheter om fagforeninger i media og savner flere «gladsaker» og saker som handler om resultatet av, eksempelvis, en streik. Hva var de konkrete resultatene som kom som et resultat fra streiken? Andre synes at LO tar for mye plass og at dette gjør det vanskelig å finne ut av hvilken fagforening som man tilhører. I4 sier at hun først ble *irritert* da hun så en fagforeningsstand under åpningsseremonien ved studiet, men ser i etterkant at det er lurt å «plante frøet tidlig», men at man kanskje ikke ser behovet akkurat da. I den anledning er det interessant å trekke inn Giddens og Bauman. At studentene i det aktuelle øyeblikket ikke ser det å fagorganisere seg som en viktig del av selvrealiseringen. Her kan det være lurt at fagforeninger tilpasser kommunikasjonen og budskapet fra standen, slik at det inviteres til en refleksjon hos den nye studenten om at fagforeninger kan være en viktig brikke i livsløpet under studiet, men også det å vise hva man får igjen av goder og andre fordeler relatert til kontingenten.

Fåtallet av informantene har også sett LO ved ulike stands i Trondheim sentrum. I6 sier at han ikke gikk bort til standen i Trondheim sentrum siden det virket som om målgruppen på standen var eldre personer. Flere av dem nevner at de har fått besøk av sommerpatruljen enten med navn, eller ved å henvise til at LO kommer innom i løpet av

sommeren for å spørre om arbeidssituasjonen. De sier også at dette er et kort møte, men at det er da de får noe kunnskap om LO og fagforeninger. Foruten dette nevner enkelte av informantene at den informasjonen og kunnskapen de har om fagforeninger har de fått fra deres nåværende arbeidsgiver, men dette er også minimalt.

Informantene blir spurt om hva de kan om 11 ulike temaer og begreper innen fagbevegelsen. Dette er «den norske modellen», «partssamarbeid/trepartssamarbeidet», «hovedavtalen», «tariffavtale», «hovedoppgjør/mellomoppgjør», «kollektive lønnsforhandlinger», «frontfagsmodell», «medbestemmelse/-bedriftsdemokrati», «sosiale reformer og arbeidslivsreformer», «arbeidsmiljøloven» og «pensjonsavtaler».

Selv om det kan argumenteres for at dette er vanskelige begreper og temaer, mener jeg dette fortsatt er områder som er relevant for å forstå norsk arbeidsliv. For å oppsummere det kort (mer utfyllende svar kan man lese om i kapittelet *empiriske analyse*) viser informantene lave kunnskaper om fagbevegelsen og viktige sider ved det norske arbeidslivet. *Frontfagsmodellen* er det ingen av informantene som klarer å gjengi noe som helst kunnskaper om, mens for *arbeidsmiljøloven* svarer alle minst noe, men flesteparten oppgir minimalt med kunnskaper. Det skal sies at de ikke fikk vite begrepene og temaene på forhånd, så dette er et øyeblikksbilde der informantene svarte på nokså vanskelige begreper på strak arm. I4 og I6 er de som klarer å gjengi mest fagkunnskaper om fagforeninger, men dette er da områder de enten har måttet sette seg inn i selv eller har skrevet eksamensoppgaver om fra studiet. Dette er et tegn på at informantene ikke ser behovet for å sette seg inn i fagkunnskaper om fagforeninger hvis det ikke er med på å minske angst og risiko, eller at det ikke er relevant i livsløpet deres.

De viser også liten kjennskap til hva fagforeninger kan bistå med og har generelt liten kjennskap til LO. Én informant erkjenner under intervjuet at hun har for lite kjennskap til fagforeninger til å svare på enkelte spørsmål. Det mest oppsiktsvekkende var da I5 under intervjuet spør om hva en fagforening gjør og forteller at han ikke har hørt om LO og tar opp telefonen for å «google». Informanten ønsket å se logoen og spør om det staves «E-L-O», men blir korrigert til at det staves «L-O». Han får opp logoen:

I5: Det der. Hva er det det handler om da? Er det sånn privat eller?»

A: Nei det er en forening.»

I5: Men er ikke det der Dagbladet-logoen eller no?»

A: Nei.

I5:Ikke? Har sett den

## Kapittel 6 Konklusjon

Problemstilling i masteroppgaven er:

*P: Kan ulike forklaringsmekanismer fra sosiologiske perspektiver på modernitet forklare hvorfor enkelte butikkmedarbeidere velger å ikke fagorganisere seg?*

I denne oppgaven har jeg via sosiologiske perspektiver fortolket svar fra seks informanter gjennom dybdeintervjuer. Jeg har etter beste evne prøvd å forklare hvorfor disse informantene ikke har valgt å fagorganisere seg. Funnene fra kan brukes videre til kommunikasjon, rekrutteringskampanjer og annet PR-relatert arbeid rettet mot unge uorganiserte butikkmedarbeidere. Slik som jeg henviste til Skirbekk i innledningen.

Alt i alt tyder det på at informantene har det for godt på arbeidsplassen til at de ser behovet og nytten av å fagorganisere seg. De har individualistiske motiver som grunner til å eventuelt fagorganisere seg. Noen sier det er dyrt og at de ønsker å få noe konkret tilbake ved å betale kontingenten. Ingen av informantene viser forståelse for at et medlemskap kommer til å styrke organisasjonsgraden, som igjen kommer til å styrke fagforeningens forhandlingskraft når de forhandler med arbeidsgiverne.

Jeg kan ikke konkludere om hver enkelte informant generelt har selvcentrerte og individualistiske orienteringer, men i løpet av studiet har det dannet seg et bilde av at informantene samlet sett ikke ser behov for å fagorganisere for å skape et kollektivt felleskap. Det ser ut som enkelte i enkelte situasjoner kan orientere seg etter mer kollektive fenomener, men da innen fenomener som omhandler miljø og global oppvarming. Enkelte informanter mener at det er en del av deres identitet å dele innhold på sosiale medier som omhandler større samfunnsmessige temaer, men også å diskutere diverse menneskelige rettigheter og miljøvern med vennekretsen. Men dette gjelder ikke arbeidsrettigheter. De er opptatt av eksistensielle temaer framfor større samfunnsmessige spørsmål. Flere informanter forteller også at de ikke er politisk engasjerte.

Det at informantene gjengir at de har det bra på arbeidsplassen tyder på at de ikke ser behovet for en fagforening for å minske risiko og angsten i deres arbeidshverdag. Det er kun én informant som trekker fram én refleksjon som tyder på at hun har behov for en fagforening til å forhandle fram bedre lønnsvilkår for seg. Ellers er informantene usikre på om de skal forhandle fram bedre vilkår selv, men ut fra funnene er det kun I4 som kan se for seg å forhandle fram bedre vilkår. Om de skal håndtere konflikter, er dette noe de foretrekker å løse selv på arbeidsplassen, enten i butikken eller høyere opp i kjedeledelsen. Altså kan det tyde på at HR og annen ledelse har minsket behovet for å få bistand fra en fagforening på akkurat dette området. Uansett virker det som om de kjenner til og setter pris på flere av arbeidslivsordningene som fagforeninger har fått gjennomslag eller hatt innflytelse på politisk, som sykepenge, arbeidsmiljøloven og annet. Men når de snakker om hvem som i dag kan hjelpe dem med dette referer de til andre ordninger som fastlegen og NAV.

Det er en sterk tendens til at informantene ønsker å få goder eller få noe konkret tilbake om de skal betale kontingent. Helst da med en gang. Flere synes at kontingenten er for høy, selv om de ikke klarer å gjengi det nøyaktige beløpet. Det er grunner som at de ikke ser for seg å få nok igjen, at de allerede betaler for andre ordninger og ikke ser årsaken til at de tenker det er for dyrt å være fagorganisert. Jeg vil absolutt si at informantene må se en nytteverdi om de skal fagorganisere seg.

Informasjonen fra denne oppgaven mener jeg kan brukes til rekrutteringsarbeid fra fagforeningers/fagbevegelsens side. Det har indirekte og direkte kommet råd og anbefalinger i løpet av teksten om hva fagforeninger må tenke på når de skal nå unge butikkmedarbeidere. Kort forklart må de unge butikkmedarbeidere se nytten av å fagorganisere seg, at de får noe igjen når de betaler kontingenten.

Det kan diskuteres om hvorvidt funnene fra dette studie kan generaliseres til den øvrige populasjonen av unge butikkmedarbeidere i det norske arbeidslivet. Jeg har også underveis i studiet spurt hva de tror vennene og deres jevnaldrende arbeidskollegaer hadde svart på enkelte spørsmål og temaer. Her er det en gjenganger at de hadde svart noenlunde det samme. Dette mener jeg er med på å styrke enkelte av funnene fra spørreundersøkelse del 1 og del 2. Jeg mener i alle fall at funnene bygger opp om tidligere forskning og teori om den norske modellen, men også gir grunnlag for videre forskning.

## 6.1 Videre forskning

Som nevnt i metodekapittelet var det store utfordringer med å rekruttere informanter til forskningsprosjektet. Jeg var innom anslagsvis 90 butikker fordelt på fire ulike kjøpesentre i Trondheim. Det var et stort antall av butikkene som ikke hadde butikkmedarbeidere som ikke passet inn i utvalgsriteriene. De hadde enten ansatte som var eldre enn det kriteriene krevde eller at det ikke var ansatte som arbeidet nærmere fulltid, som også var mellom 18 og 30 år. Det var også en andel som allerede var fagorganiserte. Noe annet interessant var at butikksjefene, som avsto, ofte begrunnet med at de ikke hadde kapasitet og ingen informanter ønsket å ta intervjuet etter arbeidstid, utenom om I4. I3 sa at hun ikke hadde deltatt i studiet om hun ikke hadde fått gjort det i arbeidstiden, og dermed fått betalt lønn fra arbeidsgiver. En stor andel av de spurte sa først ja til å delta i studiet, men valgte å trekke seg like etter eller sluttet å svare på kommunikasjonen. For meg gir dette to funn: Unge arbeidstakere ser ikke behovet for å delta i en studie om arbeidslivet på fritiden, og en stor andel av butikksjefene ser ikke nødvendigheten eller har ikke kapasitet til å fristille ansatte én time for å delta.

Dermed må det nevnes at funnene mine tyder på at butikkmedarbeidere har det så godt på arbeidsplassen at de ikke ser behovet for å fagorganisere seg. Dette må sees i lys av at det kun er arbeidsgivere som enten ser nødvendigheten av et slik studie eller har kapasitet på arbeidsplassen for fristille ansatte til å delta. Det kan være at denne studien ikke har klart å fange opp butikkmedarbeidere som ikke hadde rapportert om så gode arbeidsforhold som det informantene i dette studiet gjorde. Derfor hadde det vært interessant for videre forskning å videre på arbeidsforholdene for butikkmedarbeidere i Trondheim.

Videre kunne det også vært interessant å gjøre en tilsvarende studie, men da for de med lav stillingsprosent. To av informantene i studiet begynte å arbeide i butikk ved siden av studiene og har valgt å fortsette i butikkfaget.

Det kunne også vært interessant å gjøre en medieanalyse av omtaler av fagforeninger, siden flere av informantene synes medieomtalen er for konfliktorientert og savner flere «gladsaker» og informative vinklinger.

Etter videre kartlegging av målgruppen kunne det også vært interessant å gjøre et studie om hvilke av de såkalte seks påvirkningsprinsipper av Robert Cialdini som kunne blitt brukt for å nå denne gruppen. Kort forklart brukes Cialdinis

påvirkningsprinsipper i kommunikasjon og markedsføring for å få effektivitet og uttelling i kampanjer. Altså hvordan skal fagforeninger gå fram for å påvirke uorganiserte til å organisere seg ved bruk av disse prinsippene. Et funn er at enkelte av informantene bruker sosiale medier for å spre politiske budskap de selv anser som viktige for deres identitet. Prinsippene som *sosiale bevis* og *like og bli likt* ville da vært sentral her.

## Kapittel 7 Litteraturliste

- Aakvaag, Gunnar. 2012. *Moderne sosiologiske teori*. Oslo: Abstrakt Forlag AS.
- Beck, Ulrich. 1997. *Risiko og Frihet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Bengtsson, Håkan. 2017. *En progressiv arbeidslivspolitik – Den nordiske modellens utmaningar*. Tankesmedjan Tiden rapport. Lesedato 14. mars 2019: <https://tankesmedjantiden.se/wp-content/uploads/2017/12/En-progressiv-arbeidslivspolitik.pdf>
- Bengtsson, Jesper. 2018, 21-22. *Den Nordiske modellen–hva kreves?: Forslag som kan møte utfordringene*. Tankesmedjan Tiden rapport. Lesedato 16. mars 2019: <https://samak.info/wp-content/uploads/2018/01/Den-nordiske-modellen-%e2%80%93-Hva-kreves-norsk.pdf>
- Bergsli, Alf Tore. 2020. "Organiseringen holder stand i det norske arbeidslivet" *Arbeidsliv.no*. Lesedato: 07. juni 2021: <https://www.arbeidslivet.no/Lonn/Fagorganisering/Organiseringen-holder-stand-i-det-norske-arbeidslivet/>
- Dølvik, Jon Erik, Tone Fløtten, Jon M. Hippe og Bård Jordfald. 2014. *Den nordiske modellen mot 2030: Et nytt kapittel?* Fafo rapport, 46/14. Lesedato: 14. juni 2021: <https://fafo.no/images/pub/2014/20393.pdf>
- Endring, Line og Elin Ørjasæter. 2018. *Løsarbeidersamfunnet*. 2. utg. Oslo: Cappelen Damm Akademika.
- Finnestrand, Hanne. 2015. "Fra partsamarbeid til individuelt ansvar" i Bungum, Forseth og Kvande (red) *Den norske modellen: Internasjonalisering som utfordring og vitalisering*, 89-104. Bergen: Fagbokforlaget.
- Giddens, Anthony. 2002. *Modernitet og selvidentitet: selvet og samfundet under senmoderniteten*. København: Hans Reitzels Forlag A/S.
- Hvinden, Bjørn og Mi Ah Schøyen. 2015. "Den norske modellen – med blikk på verdiskapning, sosial utjevning og bærekraftig klima" i Bungum, Forseth og Kvande (red) *Den norske modellen: Internasjonalisering som utfordring og vitalisering*, 299-318. Bergen: Fagbokforlaget.
- Høst, Håkon, Kaja Reegård, Rune Borgan Reiling, Asgeir Skålholt og Anna Hagen Tønder. 2015. *Yrkesutdanninger med svak forankring i arbeidslivet: En kunnskapsoppsummering*. Nifo rapport, 16/15. Lesedato 06. mars 2019: <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/284094/NIFUrapport2015-16.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Klemsdal, Lars. 2004. "Et inkluderende arbeidsliv?" i Nafstad (red.) *Det omsorgsfulle mennesket: Et psykologisk alternativ*, 118-149. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Nergaard, Kristine. 2020<sup>a</sup>. *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2017/2018*. Fafo rapport, 02/22. Lesedato 5. mai 2021: <https://fafo.no/images/pub/2020/10323.pdf>
- Nergaard 2020<sup>b</sup>. *Holdninger til fagorganisering: En undersøkelse blant lønnstakere*. Fafo rapport, 33/22. Lesedato 5. mai 2021: <https://www.fafo.no/images/pub/2020/20768.pdf>
- Nergaard, Kristine, Erling Barth og Harald Dale-Olsen. 2015. "Lavere organisasjonsgrad, et spørsmål om nykommere?" *Idunn*. DOI: <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-7989-2015-01-02-06>
- Nilsen, Øystein. 2020. *Zygmunt Bauman: Aggresjon på avveier*. Oslo: Cappelen Damm Akademika.
- Ravn, Johan Elvemo. 2015. "Forhandling, forvaltning og forvandling – den norske samarbeidsmodellens muligheter i fremtidens arbeidsliv" i Bungum, Forseth og Kvande (red) *Den norske modellen: Internasjonalisering som utfordring og vitalisering*, 37-52. Bergen: Fagbokforlaget.
- Rødvei, Per-Harald. 2008. "Trenger vi fagforeninger i et «individualisert» arbeidsliv?" *Idunn*. DOI: <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-291X-2008-02-06>
- Skirbekk, Tarjei. 2015. *Hvordan vinne valg: Moderne politisk kommunikasjon*. Oslo: Spartacus Forlag AS.
- SSB. Økt netthandel med utlandet. Lesedato 12. Juni 20021: <https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/artikler-og-publikasjoner/okt-netthandel-med-utlandet>
- Steen, Johan Røed. 2018. *Organisering i servicesektoren: En analyse av fagforbundenes innsats for å bedre rekrutteringen*. Fafo, 24/18. Lesedato 7. mai 2021: <https://www.fafo.no/images/pub/2018/20673.pdf>
- Tjora, Aksel. 2017. *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. 3. utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Tjora, Aksel. 2021. *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. 4. utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

# Vedlegg 1: Intervjuguide

## Innledning

- Alder
- Kjønn
- Arbeidsgiver
- Gjennomsnittlig antall timer på jobb i uka (stabil arbeidstid? overtid?)
- Hva har du arbeidet med tidligere?
- Høyeste utdanningsgrad (Grunnskole, videregående (med eller uten fagbrev), høyere utdanning. Tar du en utdanning nå?
- Hva tror du om dine jevnaldrende venner vet om fagbevegelsen?
- Hva tror du dine jevnaldrende arbeidskollegaer vet om fagbevegelsen?
- Hva er grunnen til at du ikke er medlem av en fagforening?

## Arbeidssituasjon

- Hvilken arbeidsstilling har du?
- Vet du om arbeidsplassen din har en tariffavtale? Om ja; vet du hva den innebærer?
- Hvordan er muligheten for å jobbe mer eller mindre på din arbeidsplass?
- Hva er de typiske arbeidsoppgavene som du utfører?
- Hvordan synes du det er å arbeide alene?

## Arbeids- og pauserutinene

- Hvordan vil du beskrive en ideell matpause situasjon?
- Hvordan er den generelle matpause situasjonen?
  - o Når pleier du å ha lunsj/matpausen?
  - o Hvor spiser du under matpausen? Oppholdsrom?
- Hvordan legger arbeidsplassen din opp for å ta små pauser fra dine vanlige arbeidsoppgaver? (røykepauser, luftepauser, dopauser, etc?)
- Hvordan påvirker du og dine kollegaer den daglige driften? Da tenker jeg på som at dere kan komme med forslag til endringer på oppholdsrom, bestilling av nye produkter, endring av plassering av varene, økonomi, etc.
  - o Hvem påvirker mest: daglig leder eller noen fra kjedeledelsen?

## HMS

- Hvor viktig er arbeidsmiljø på jobben for deg?
- Opplever du enkelte arbeidsoppgaver eller perioder som er knyttet til serviceyrket som stressende og ubehagelig?
- Hva gjør du om du opplever ran, ransforsøk eller vold på arbeidsplassen? Hvem kontakter du?
- Hvordan er rutinene om du blir syk og ikke kan møte opp på jobb?
- Hvis du opplever en personalkonflikt. Hvem tar du kontakt med for å løse konflikten? Om det er daglig leder eller noen øvrige sjefer i kjeden eller på senteret. Hvem da?

## Framtidssituasjon

- Hva er drømmejobben?
- Hvor lenge har du arbeidet i denne virksomheten?
- I hvor stor grad ønsker du muligheten til å ha en fast jobb i framtiden? Er dette noe du er bekymret over?
- Hvor lenge tror du at du kommer til å arbeide innen salg og serviceyrker?
- Ser du noen utfordring ved å bli værende i et salg og serviceyrker? Om ja: Hvilken?

- Tror du at dine arbeidsoppgaver kommer til å bli erstattet av automatisering? Om ja; hvilke oppgaver tror du blir erstattet?
- Hva med økende netthandel?
- Er dette økende netthandel og automatisering noe kollegaene dine er opptatt av? Snakker dere noe om det?
- Hvordan er pensjonsavtalen din?

#### Utviklingsmulighetene på din jobb

- Finnes det en «kjedeskole», enten online og/eller offline, der du får opplæring om eksempelvis produkter, salg/kundebehandling, økonomi, administrasjon, etc.
- Har du mulighet til å bli forfremmet?
  - o Hva med andre steder i kjeden?
  - o Er det et mål for deg å bli forfremmet?
- Hvor godt er du rustet til å begynne som salgsmedarbeider eller leder i en annen kjede eller bransje?
- Er det noe mer du ønsker å tilføye for hvordan arbeidssituasjonen din er?

#### **Holdninger og kjennskap til fagforeninger**

- Hvordan tror du en fagforening kan hjelpe deg med de punktene vi tok for oss under delen «arbeidssituasjonen»? Som (det er lov til å svare vet ikke/usikker/kan ikke):
  - o Automatisering på arbeidsplassen
  - o Din personlige utvikling/kompetanseutvikling
  - o Lønn
  - o Mat/lunsj og andre typer pauser
  - o Trivsel på jobb
  - o En fast jobb å gå til
  - o Overtids Rutiner
  - o Den daglige rutinen
  - o Personalkonflikter
  - o Sikkerhet på arbeidsplassen
  - o Lønn under sykdom
  - o Pensjon
  - o Hadde ønsket bistand fra en fagforening på disse punktene? Hvorfor/hvorfor ikke?
  - o Om du skulle ønske bistand. Vet du hvem du skulle ta med kontakt da?
- Vet du hva en fagforening arbeider med utover det vi nettopp snakket om?
- I hvilke tilfeller mener du fagforeninger gjør en god jobb?
- Hvilke tilfeller irriterer du deg ganger over fagforeninger? Hvis ja; har du noen eksempler?
- Hvilke tilfeller synes du fagforeninger ganger går for lagt i sitt arbeid?
- Spørreskjema del 1. I hvor stor grad gir dette deg motivasjon for å bli med/være med i en fagforening: (30min)
  - o Nå du har fått alle påstandene og satt tall på hvor stor grad påstander er viktige for deg for å bli medlem i en fagorganisasjon. Har du noen spørsmål? Kommenter på hvorfor du svarte som du svarte.
  - o Tror du jeg hadde fått noenlunde like svar om jeg hadde spurt vennene dine? Hva tror du de hadde svart?
    - Hvilket av disse punktene snakker er det dere snakker mest om?



- Hva med dine jevnaldrende kollegaer?
- De godene som er nevnt i spørreundersøkelsen er noen av godene som LOfavør tilbyr. Kjenner du til de? Eller kjenner du til andre goder som andre fagforeninger tilbyr?
- Hvordan vil du beskrive en typisk person som er fagorganisert? (jobb, kjønn, utseende, alder, sosial posisjon, fast/-ikke fast jobb, politisk ståsted etc)
  - Kan ditt stereotypiske inntrykk ha noe å si på hvorfor du ikke er fagorganisert?
- Kan du se for seg selv som fagorganisert?
- Er arbeidsplassen din en viktig del av din identitet? I så fall, i hvor stor grad?
- Kunne det å være medlem av en fagforening bli en del av din identitet? I så fall, i hvor stor grad?
- Tror du at et medlemskap i en fagforening kan gi deg et kollektivt tilhørighet? Eksempelvis: At man kjemper sammen for bedre arbeidsvilkår på arbeidsplassen gjennom streik. Hvis ja/nei: Utdyp.
- Hva mener du er best: Løse konflikter på arbeidsplassen på egne premisser eller la en fagforening løse konflikten for deg? – Hvordan da?
- Hvor komfortabel er du med å forhandle fram lønn, pensjon og arbeidsgoder selv? Har du noen eksempler?
- Når det kommer til å løse andre utfordringer. I hvor stor grad mener du at du selv er ansvarlig for ditt eget liv og framtid?
  - Hvordan kan dette ha påvirket deg i valget ved å ikke være fagorganisert?
- Kunne du ha meldt deg inn i en fagforening etter politisk ideologi?
- Når man er medlem i en fagforening, som eksempelvis Handel og kontor, betaler man jo en prosent av lønnen sin som kontingent. Hva synes du om at penger man betaler inn til fagforeninger som potensielt er med på å betale streiker som omhandler andre?
  - Og omvendt, hva tenker du om at kontingenten som andre betaler inn er med på å betale streiker som potensielt omhandler deg?
- Vet du hva kontingenten ligger på? Hvor mye prosentandel er du villig til å betale inn til en fagforening?
- Hvilke hendelser må til for at du skal melde deg inn i fagforening?
- Hva er grunnen for at du ikke har meldt deg inn i en fagforening?
- Hvor ofte tenker/snakker du om disse temaene (spørreskjema del 2)?
  - Nå du har fått svart på hvor ofte tenker/snakker du om ulike temaer. Har du noen spørsmål? Kommenter på hvorfor du svarte som du svarte.
  - Sett i lys av de svarende du nettopp ga. Hvor ofte tenker du på
    - arbeiderrettigheter
  - Tror du jeg hadde fått noenlunde like svar om jeg hadde spurt vennene dine? Hva tror du de hadde svart?
    - Hvilket av disse punktene snakker er det dere snakker mest om?
  - Hva med dine jevnaldrende kollegaer?
  - Hvilken av disse temaene er du mest bekymret over?

### **Grunnkunnskap om fagforeninger og arbeidsliv**

- Hva kan du om disse temaene og begrepene?
  - Den norske modellen
  - Partssamarbeid/trepartssamarbeidet

- Hovedavtalen
- Tariffavtale
- Hovedoppgjør/mellomoppgjør
- Kollektive lønnsforhandlinger
- Frontfagsmodell
- Medbestemmelse/-bedriftsdemokrati
- Sosiale reformer og arbeidslivsreformer
- Arbeidsmiljøloven
- Pensjonsavtaler

- **Avslutning**

- Er det noe du ønsker å tilføye enten om dine egne holdninger for fagforeninger eller det vi har vært igjennom i dette intervjuet? Eller er det noe du savner som jeg ikke har spurt om?
- Kan jeg kontakte deg dersom jeg skulle ha noen ekstra spørsmål eventuelt noen oppfølgingsspørsmål til dette intervjuet?

## **Vedlegg 2: Norsk senter for forskningsdata**

Prosjektet er godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD). Lydfiler og transkripsjoner ble oppbevart i henhold til avtale med NSD. Skriftlig samtykke ble innhentet fra samtlige informanter etter at skriftlig og muntlig informasjon om studien var gitt.

NSDs vurdering er gjengitt på de følgende sidene.

# NSD sin vurdering

[Skriv ut](#)**Prosjekttittel**

Unges oppfatning av fagforeninger

**Referansenummer**

320920

**Registrert**

28.01.2019 av Peter-André Hegg - peteranh@stud.ntnu.no

**Behandlingsansvarlig institusjon**

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet / Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) / Institutt for sosiologi og statsvitenskap

**Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)**

Petter Grytten Almklov, petter.almklov@ntnu.no, tlf: 73559998

**Type prosjekt**

Studentprosjekt, masterstudium

**Kontaktinformasjon, student**

Peter-André Hegg, Peter.hegg@gmail.com, tlf: 95035040

**Prosjektperiode**

10.01.2019 - 01.07.2021

**Status**

02.02.2021 - Vurdert

**Vurdering (6)**

---

**02.02.2021 - Vurdert**

NSD har vurdert endringen registrert 27.01.21 Med endring menes at prosjektansvarlig er endret og det er angitt ny dato for prosjektslutt er 01.07.21. NSD anbefaler at de registrerte mottar informasjon om utvidelsen av prosjektperioden.

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 02.11.21 Behandlingen kan fortsette.

**OPPFØLGING AV PROSJEKTET**

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

**15.06.2020 - Vurdert**

NSD har vurdert endringen registrert 12.06.2020 Med endring menes at innmelder på ny har endret dato for prosjektslutt til 01.02.2021. NSD anbefaler at deltakerne får informasjon om utvidet prosjektperiode.

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 15.06.2020 Behandlingen kan fortsette.

**OPPFØLGING AV PROSJEKTET**

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

**28.01.2020 - Vurdert**

NSD har vurdert endringen registrert 02.01.2020. Med endring menes at innmelder på ny har endret prosjektslutt dato til 07.06.2020. Innmelder skal informere de registrerte om ny dato for prosjektslutt.

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 28.01.2020. Behandlingen kan fortsette.

#### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

#### **29.07.2019 - Vurdert**

NSD har vurdert endringen registrert 29.07.2019.

Vi har nå registrert 31.12.2019 som ny sluttdato for forskningsperioden. Vi gjør oppmerksom på at ytterligere forlengelse ikke kan påregnes uten at utvalget informeres om forlengelsen.

NSD vil følge opp ved ny planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til videre med prosjektet!

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

#### **24.05.2019 - Vurdert**

NSD har vurdert endringen registrert 24.05.2019.

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 24.05.2019, samt i meldingsdialogen. Behandlingen kan fortsette.

#### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Mathilde Hansen

#### **07.03.2019 - Vurdert**

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 07.03.2019 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

#### MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

[https://nsd.no/personvernombud/meld\\_prosjekt/meld\\_endringer.html](https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html)

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

#### TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger om fagforeningsmedlemskap og alminnelige personopplysninger frem til 06.06.2019.

#### LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og art. 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a), jf. art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

#### PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

#### DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

#### FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1 f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

#### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Mathilde Steinsvåg Hansen  
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

