

Kristian Aasvang Farstad

Generasjon-19

En kvalitativ analyse av serveringsarbeideres arbeidssituasjon under koronapandemien

Masteroppgave i Sosiologi
Veileder: Emil Øversveen
Mai 2022

Kristian Aasvang Farstad

Generasjon-19

En kvalitativ analyse av serveringsarbeideres arbeidssituasjon under koronapandemien

Masteroppgave i Sosiologi
Veileder: Emil Øversveen
Mai 2022

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



Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

I denne masteroppgaven tar jeg for meg en problemstilling som baserer seg på den pågående covid-19 pandemien, og hvordan den har gjort den opplevde arbeidssituasjonen til serveringsarbeidere mer prekær. For å besvare problemstillingen min, samlet jeg inn data med kvalitative dybdeintervjuer, der utvalget består av fem informanter. Jeg har også formulert tre forskningsspørsmål, der jeg har sett nærmere på: (1) endringene i arbeidsutførelsen, (2) usikkerhetsmomentene, og (3) opplevelsene av NAV under pandemien.

Det teoretiske rammeverket for oppgaven er i hovedsak basert på to perspektiver på prekariatet og prekært arbeid, hvor Guy Standing og Arne Kalleberg sine syn har vært gjenstand for sosiologiske analyser. I tillegg har jeg gjort rede for tidligere bidrag, der eksempelvis Gouglas (2013) sin fremstilling av unge, prekære arbeidere under finanskrisen på 2000-tallet sees i lys av mine funn. Jeg har også gjort rede for forskning på den tidlige fasen av covid-19 pandemien, der eksempelvis Hærnes (2020), McNamara, McKee og Stuckler (2021) og Mamelund og Dimka (2021) har blitt referert til i diskusjonen av mine funn.

Med utgangspunkt i mine funn i lys av mitt teoretiske rammeverk, har jeg identifisert en sårbar gruppe i pandemien som «*Generasjon-19*» som mitt bidrag til forskningen på konsekvensene av covid-19 pandemien. Dette med inspirasjon i fra Gouglas (2013) sin identifisering av «*Generation 700 Euro*» etter finanskrisen. «*Generasjon-19*» kan sees på som en samlande identifikasjon av den gruppen som har blitt spesielt rammet av Regjeringens tiltak for å bekjempe pandemien. For dem har både arbeidet og hverdagen blitt opplevd mer usikkert. Dette synliggjøres i det faktumet at de har opplevd større vanskeligheter med jobbsikkerheten, hvor det bærer preg av en usikkerhet om når man skal arbeide, der det kan sies at tiltakene legger til rette for begrensninger i arbeidstidene. Det har også blitt opplevd en frykt for å bli permittert, som i tillegg har rammet flere økonomisk. Det er også variasjoner i hvorvidt man har mottatt støtte eller ikke. Dette belyses ved at noen har støtt på begrensninger hos NAV med manglende støtte, og dermed blitt ekstra rammet ved at man heller ikke har mottatt lønn i fra arbeidsgiver. I tillegg kan arbeidsoppgavene sies å være mer usikre, hvor Regjeringens bråe endringer legger føringer for raske omstruktureringer i deres arbeidsutførelse. Denne vanskeliggjorde hverdagen for flere, der større rutinisering, samt smittefare preget dem.

«*Generasjon-19*» kan dermed sies å være en gruppe arbeidere som har fått det prekære ved deres arbeid mer synliggjort under pandemien på grunn av den observerte statsprekariseringen, da de har vært ekstra tilbøyelige for å bli rammet dobbelt, med fare for både permitteringer og oppsigelser, men også stor smittefare.

Abstract

In this master's thesis, I examine a thesis question based on the ongoing covid-19 pandemic, and how it has affected the experienced work situation of workers within the restaurant and bar industry as more precarious. To answer my thesis question, I collected data by using qualitative interviews, with a selection consisting of five participants. I also formulated three research questions, where I have more closely looked at: (1) changes within the work practice, (2) the uncertainties, and (3) the experiences with the Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV) during the pandemic.

The theoretical framework is based on two perspectives on the precarity and precarious work, where Standing and Kalleberg's views were used for sociological analyzes. Additionally, I accounted for earlier contributions on the field, where Gouglas' (2013) presentation of young, precarious workers after the financial crisis of 2008 was seen in context of my findings. I also accounted for earlier research on covid-19 pandemic, where Hærnes (2020), McNamara, McKee and Stuckler (2021) and Mamelund and Dimka (2021) are examples of researchers that I have referred to in the discussions of my findings.

Based on my findings in the context of my theoretical framework, I identified a vulnerable group during the pandemic as "*Generation-19*" as my contribution to the research on the consequences of the covid-19 pandemic with inspiration from Gouglas' (2013) identification of "Generation 700 Euro". "*Generation-19*" can be seen as a collective description of the group of workers that have been badly affected by the restrictions implemented by the Government to fight the pandemic. Both their labour and everyday life have been experienced as more uncertain. This was made clear by the fact that they have had more difficulties with their job security, which is characterized by the measurements that caused restrictions on their working hours. They have had a fear of being temporarily laid-off, which has affected many economically. There are as well variations on the degree of received support from the welfare state. That is illustrated by the fact that some have been met by NAV's restrictions, where some lacked support. That has affected some of them, in a period where they have not been paid by their employer either. The working tasks could also be seen as uncertain, where the Government's restrictions caused rapid restructurings of the working practice. This affected their everyday life, with higher routinization of their labour while still at risk of infection.

"*Generation-19*" could therefore be seen as a group of workers during the pandemic, which has endured a precarious labour situation due to the observed state precarization, with higher risks of being terminated and temporarily laid-off, as well as infected by the virus.

Forord

For meg har det å skrive masteroppgaven vært en interessant prosess hvor jeg over en periode på nesten et års tid har fått muligheten til å bidra med ny kunnskap om en tid som på mange ulike måter har påvirket oss alle som enkeltindivider. Derfor har jeg hatt en opplevelse av å ha skrevet en samfunnsrelevant masteroppgave, ved at jeg har tatt for meg konsekvenser av covid-19 pandemien. Det har vært ekstra stort for meg å se dette i lys av sosiologiske perspektiver, der jeg har fått jobbet med mitt interessefelt.

Som en viktig ressurs gjennom perioden med masteroppgavejobbing, vil jeg rette en takk til min veileder, Emil Øversveen, for å ha gitt gode råd gjennom prosessen. Jeg har hatt en opplevelse av at dine konstruktive tilbakemeldinger har vært til god nytte, hvor det har vært til god hjelp med oppgaven.

Ved at dataen min er basert på kvalitative dybdeintervjuer, vil jeg også takke informantene mine for at dere ville delta. Deres vilje til å stille opp, samt engasjement og åpenhet, har på alle mulige måter løftet denne oppgaven.

I tillegg vil jeg takke Ulla Forseth ved Institutt for sosiologi og statsvitenskap på NTNU for inspirerende og gode masterseminar dette året, hvor jeg har fått mye tips og innsikt i selve prosessen med masteroppgaveskriving.

Jeg vil også takke både venner og familie for god støtte og motivasjonshjelp i det som kan sies å ha vært en langvarig prosess med både oppturer og nedturer. Til slutt vil jeg takke medstudentene mine på masterprogrammet i sosiologi for disse to årene, der det har vært en fryd å tilbringe tiden med dere både på, og utenfor skolen.

Trondheim, mai 2022

Kristian Aasvang Farstad

Innhold

1.0 Innledning	9
1.1 Bakgrunn og aktualisering	9
1.1.1 Videre statistikk – Hva vet vi?	9
1.1.2 Sosiologisk aktualisering	10
1.1.3 Personlig aktualisering	11
1.2 Problemstilling	11
1.2.1 Forskningsspørsmål	11
1.4 Oppgavens struktur	12
2.0 Teori	13
2.1 Guy Standing og fremveksten av prekariatet:	13
2.2 Arne Kallebergs fremstilling av prekariatet i lys av et polarisert arbeidsliv	16
2.3 Historisk kontekst og kritikk	18
2.4 Bruk av prekariatbegrepet	19
3.0 Tidligere forskning	21
3.1 Tidlige spørsmål rundt ulikheter under koronapandemien	21
3.2 Usikkert arbeid under økonomiske kriser	22
3.3 Ulikhet i lys av epidemier	22
4.0 Metode	24
4.1 Vitenskapsteoretisk posisjonering:	24
4.2 Dybdeintervju som metodisk verktøy	24
4.2.1 Struktur og gjennomføring	25
4.3 Utvalg og utvalgskriterier	26
4.4 Rekruttering	28
4.5 Konkret datamateriale	29
4.6 Begrensninger	30
4.7 Forskningsetikk	30
4.8 Analyse i lys av abduktiv forskning	31
4.9 Forskerrollen	33
4.10 Forskningens kvalitet	33
4.10.1 Pålitelighet – Kjennskap til feltet og den ene informanten	33
4.10.2 Gyldighet	34
4.10.3 Generaliserbarhet	35
5.0 Analyse	36
5.1 Makt og avmakt i arbeidsutførelsen	36
5.1.1 Strengere rutinisering og rollen som «politi»	36

5.1.2 Raske endringer	37
5.1.3 Jobbtilfredsstillhet og påkjenninger	39
5.2 Jobbsikkerhet og livet med yrkesforbud	41
5.2.1 "Usikker på om det ble jobb i det hele tatt"	41
5.2.2 Frykten for å bli permittert.....	43
5.2.3 Et mindre dystert bilde.....	44
5.2.4 Sammenfatning av jobbsikkerheten.....	45
5.3 Økonomisk situasjon	46
5.3.1 Turbulens på kort- og langsikt.....	46
5.3.2 Den uforutsigbare økonomien	49
5.4 Møtet med velferdsstaten.....	49
5.4.1 «Det er på en måte litt din skyld»	50
6.0 Diskusjon.....	53
6.1 Rutinisering, stress og uro	53
6.2 Usikkerhetsmomenter på grunn av hvem?.....	54
6.3 Den prekære velferdsstaten.....	55
7.0 Avslutning	58
7.1 Hovedfunn og bidrag til sosiologien.....	58
7.1.1 Funn.....	58
7.1.2 Har situasjonen til serveringsarbeidere blitt mer prekær?	59
7.2 Videre forskning	59
Litteraturliste	61
Vedlegg 1: Intervjuguide.....	65
Vedlegg 2: Informasjonsskriv til intervjudeltakere	66
Vedlegg 3: Godkjennelse fra NSD	69

1.0 Innledning

1.1 Bakgrunn og aktualisering

I lys av koronapandemiens utbrudd i 2020, møtte det norske arbeidslivet på en omstilling som man ikke før har sett i fredstid. På dagen, den 12. mars samme år, annonserte daværende statsminister Erna Solberg at flere av landets virksomheter måtte stenges ned i en periode, for å bremse smitten i samfunnet. Dette innebar at en nedstenging var faktumet, og en bølge av permitteringer preget mange bransjer. Tall fra NAV viser at tallet på utbetalt dagpenger økte med 300% i 2020 sammenlignet med året før (NAV, 2022a). Spesielt arbeidsplasser med høyere risiko for smittespredning var av større risiko for å bli stengt ned. Eksempelvis gjaldt dette frisører og hudpleiere, men også restaurant- og utelivsbransjen der de ansattes kontakt med andre mennesker preger arbeidshverdagen (Bratsberg, Markussen, Røed, Raaum, Vigtel, Eilesen, 2020, s. 48). Med gjentatte nedstenginger over hele landet, har man i media lest om den usikkerheten som har preget ulike yrkesgrupper. Knyttet flere av de lavlønte yrkene for eksempel, var det stor bekymring rundt smittefare på jobb, samtidig som at gjentatte nedstenginger kan ha fått en påvirkning på de ansattes posisjon i arbeidslivet. Dette belyses i en åpen kronikk av Rødt-politiker Mímir Kristjánsson, der han i starten av pandemien uttrykte bekymring rundt virusets klasseskiller. Mens forestillingen om at hele Norge jobber hjemmefra i hovedsak gjelder mer høystatusyrker, er han oppmerksom på den risikoen de i lavlønte yrker i større grad blir utsatt for. Det blir av han påpekt at krisen ikke er så egalitær som man først antar (Kristjánsson, 2020).

Ved å se nærmere på tallene blant de som har vært dagpengesøkere, er det flere elementer som er av interesse. Som en helhetsvurdering, sies det at dette er en krise som rammer bredt, men likevel skjevt (SSB, 2020). Videre statistikk viser derimot at de som er yngre, er som oftest de som har vært mer utsatt. Samtidig som dette, viser tallene at lav inntekt kombinert med lavere utdanning, ofte er større risikofaktorer når det kommer til fare for oppsigelse. Denne statistikken viser også at bransje står igjen som et viktig fokus, der noen yrker ikke er å anse som samfunnskritiske med mye fysisk kontakt (Bratsberg, et. al., 2020, s. 50-51). For å belyse problematikken rundt denne usikkerheten som har vært med på å prege arbeidslivet til flere i denne perioden, har jeg valgt å ta for meg en bestemt bransje som har vært ekstra rammet av de gjentatte nedstengingene. Som nevnt, har restaurant- og serveringsbransjen vært preget av gjentatte nedstenginger. Med ulike smitteutbrudd hos virksomhetene landet rundt der det er mye fysisk kontakt, har eksempelvis skjenking av alkohol vært strengt regulert. I noen tilfeller har også serverings- og utestedene måtte stenge helt ned. Dette har ført mange ut i periodevis permittering, i tillegg til at flere har risikert å miste jobben som følge av denne usikkerheten som har preget deler av arbeidslivet (NHO Mat og drikke, 2021). Som en avgrensning av oppgaven, velger jeg å ta utgangspunkt i serveringsbransjen, da dette er en gruppe som har vært sterkere påvirket av strenge restriksjoner, og som i stor grad har måttet tilpasse seg etter virusets retning.

1.1.1 Videre statistikk – Hva vet vi?

En NAV-studie fra 2021 tar for seg det skillet som det tidlig var løftet bekymringer rundt, der den konkluderte med at koronaledigheten forsterket skillet mellom et A- og B-lag i arbeidslivet. Som sagt har pandemien i utgangspunktet rammet bredt, men som studien påpeker, har de langsiktige konsekvensene vært større hos de med lavere inntekt og utdanning. Selv om det varierer mellom bransjer og landsdeler, har det vært en tendens til at flere står i fare for å miste jobben. Mens eksempelvis butikkansatte har kommet seg raskt tilbake i jobb, har ikke restaurantansatte gjort det samme. Dette knyttes til at

utelivet i stor grad har vært nedstengt gjennom pandemien. Den ledigheten mange i denne bransjen har opplevd, er i hovedsak grunnen til at jeg spesifikt vil ta utgangspunkt i denne gruppen når jeg skal studere koronaledighet. Ved å se dette i et senere lys, ser man eksempelvis i høsten 2021 en bedring, da samfunnet igjen har gjenåpnet mer. Til tross for dette, viser studien at de økonomiske konsekvensene har vært store (NAV, 2021).

Ved at serveringsbransjen i stor grad har vært utsatt når det kommer til permitteringer og nedstenginger, er den kontakten de ansatte daglig eksponeres for, med på å øke smittefaren hos dem betraktelig. En studie fra Folkehelseinstituttet (FHI) bekrefter dette, da servitører og bartendere spesielt under den andre bølgen sto i større fare for å bli smittet (Magnusson, Nygård, Methi, Vold & Telle, 2021). Denne gruppen kan derfor sies å ha blitt rammet dobbelt, ved at de først har vært ekstra utsatt for permittering i første omgang, der de i andre omgang har vært ekstra utsatt for å bli smittet av viruset. Dette vil for meg være en god inngang til en sosiologisk studie av denne tematikken, da doble byrder i dette tilfellet preger en viss gruppe under en plutselig krise, som igjen kan få store konsekvenser for dem.

Sett i en global kontekst, er dette en trend som har gjort seg synlig verden over, der ulikhetene har blitt større ifølge en rapport fra International Labour Organization (ILO). I tillegg drives flere ut i fattigdom. Dette varierer naturligvis mellom ulike verdensdeler, der det blant annet har vært sprik i tilgang på vaksiner samtidig som at landene har ulike ressurser knyttet til omfordeling av ulike velferdsgoder. Det sies at dette ikke bare har vært en helsekrise, men også en krise relatert til økonomi og samfunn (International Labour Organization, 2021). Restaurant- og baransatte har vært spesielt utsatt også andre steder i verden. I USA har flere beskrevet det hele som et minefelt, der flere melder oppsigelse som følge av de forholdene som har blitt forverret som følge av pandemien. Det blir meldt om økende grad av utnyttelse der flere arbeider usikkert, i tillegg til at lavere lønninger er med på å prege arbeidsdagen. Samtidig har det vært preg av mye arbeidsledighet knyttet til denne bransjen (Sainato, 2021).

1.1.2 Sosiologisk aktualisering

I den norske sosiologien, snakkes det om hvordan det norske arbeidslivet i lange tider har vært tuftet på en forestilling om at man skal arbeide under så sikre arbeidsforhold som mulig. Med den norske modellen, har det stått sentralt i norske tradisjoner med faste rammer for ansettelse. Ved at den fremmer likhet og stabilitet som viktige verdier, skal den bidra til at hver og en arbeider i Norge skal få så trygge rammer som mulig (Fløtten & Trygstad, 2020, s. 11). Midlertidighet er derimot en tendens man har sett i løpet av de siste tiårene i Norge. Med dette har man fått nye måter å organisere arbeidslivet på, der arbeidsgiveren ved behov kan ansette i perioder der det trengs arbeidskraft. Ved at dette er en atypisk måte å ansette nye arbeidstakere på, har man tatt grep med regulering av denne formen, for å forhindre misbruk og uheldige arbeidsvilkår for den enkelte ansatte (Arbeidstilsynet, u.å.). I tillegg har det av flere blitt reist spørsmål rundt den norske modellen og hvordan den kan håndtere en krise som koronapandemien og de konsekvensene som kommer ut av det. Deriblant har man vært bekymret for hvorvidt NAV-systemet har vært forberedt, noe det blir sagt at det ikke har vært. Grunnen til dette er fordi man ble tvunget til å gjøre endringer i utbetalingssystemene, noe som forsinket utbetalinger av trygder og andre stønader (Fløtten & Trygstad, 2020, s. 46). Likevel påpeker flere at den norske modellen er en styrke for at Norge skal komme seg godt ut av denne krisen. Dette fordi et organisert arbeidsliv i kombinasjon med tiltak fra Regjeringen og Stortinget har bidratt til at

bedrifter og enkeltpersoner har kommet seg gjennom krisen ved at staten har kommet med økonomiske tiltak som kan redde flest mulig (NHO, 2021).

Med dette temaet, får man en sentral inngang det som har med sosiologisk aktualisering å gjøre, da man får sett på de konkrete endringene i arbeidssituasjonen som følge av pandemien. Ved å se dette med perspektiver på prekært arbeid der jeg blant annet fokuserer på de ulikhetene som kan oppstå i en krisesituasjon som koronapandemien, vil det dermed være interessant å se på hvordan arbeiderne har opplevd denne tiden. Som et ledd i den nevnte konteksten, der denne gruppen har blitt rammet dobbelt opp med økt fare for permittering og smittefare, vil det være sosiologisk interessant å studere den byrden i et ulikhetsperspektiv, hvor man opplever en plutselig krise. Dette vil jeg se i lys av perspektivet på prekært arbeid, noe jeg kommer tilbake til i teorikapitlet. Siden dette også er et relativt nytt fenomen som har satt sine spor i verdenssamfunnet, er det også flere hull i den sosiologiske forskningen rundt dette (Holmes & Solstad, 2021). Ved å se dette i et konkret lys av serveringsarbeidere som en hardere rammet gruppe, får jeg konkretisert det hele ved å sette søkelyset mot en bestemt gruppe som har fått kjenne på pandemiens nedstenginger. Tidlig i pandemien ble det snakket om den kunnskapen som kan fanges opp, og hvordan man kan se på de konsekvensene pandemien vil ha for de i usikkert arbeid (Blustein, Duffy, Ferreira, Cohen-Scali, Cinamon, Allan, 2020). Med bruk av kvalitative forskningsmetoder i form av dybdeintervju, vil jeg i tillegg kunne sette meg inn i deres subjektive opplevelser av hele situasjonen.

1.1.3 Personlig aktualisering

Personlig, har ulikhet for meg vært et gjengående tema i flere av mine tekster som jeg har skrevet opp gjennom studieløpet mitt på både bachelor- og masternivå. Med min interesse innenfor felt som omhandler arbeid og velferdsstat, har jeg opparbeidet meg en kunnskap omkring disse temaene gjennom å ta kurs på universitetet som baserer seg på mine interessefelt. Når pandemien kom tidlig i 2020, tenkte jeg godt over de negative konsekvensene, hvor jeg selv fikk en oppfatning om at disse kunne studeres sosiologisk. Av den grunn følte jeg det som naturlig for meg å studere konsekvensene pandemien har hatt på noe mer lavstatusyrker. Dette fordi jeg oppfatter at disse står i frontlinjen, og har hatt en varierende grad av trygghet for å få en stabil fysisk arbeidsplass, samt stabile arbeidsforhold der man daglig utsettes en påkjenning knyttet til smittefare. På den måten får jeg både utøvd min faglige interesse, samt studert et tema som jeg har hatt øynene oppe for de siste to årene.

1.2 Problemstilling

Med bakgrunn i at jeg ønsker å ta utgangspunkt i serveringsarbeideres egne opplevelser av pandemiens nedstenginger, er det i hovedsak hvordan pandemien i seg selv har påvirket denne gruppens arbeidssituasjon. Jeg velger i denne masteroppgaven å jobbe ut ifra følgende problemstilling:

«Hvordan opplevde serveringsarbeidere at pandemien påvirket deres arbeidssituasjon som mer prekær?»

1.2.1 Forskningsspørsmål

Basert på den overordnede problemformuleringen samt de tendensene man har sett på den statistikken jeg har presentert, vil jeg definere noen forskningsspørsmål. Disse har sin basis i den overordnede problemstillingen min som tar sikte på å forklare den opplevde situasjonen rundt pandemien, og er formulert med utgangspunkt i de elementene som er av interesse for mitt prosjekt. Med det menes elementer ved prekært

arbeid som jeg kommer til å presentere senere, samt å forklare de tendensene som ligger bak statistikken jeg har presentert i innledningen. Jeg velger derfor å formulere følgende forskningsspørsmål:

1. Hvordan opplevdes endringene i arbeidsutførelsen?
2. Hvilke usikkerhetsmomenter har de i serveringsbransjen opplevd?
3. Hvordan har møtet med velferdsstaten vært for de i serveringsbransjen under pandemien?

1.4 Oppgavens struktur

Til nå har jeg tatt for meg en introduksjon av tematikken jeg skal ta for meg i denne oppgaven. Videre, vil jeg først ta for meg teoretiske perspektiver innenfor samfunnsvitenskapen som er relevante for min tematikk. I tillegg vil jeg se på tidligere forskning, hvor jeg vil gjøre rede for andre bidrag som har blitt gjort på feltet der lignende tematikk har blitt forsket på. Deretter vil jeg gjøre rede for de metodiske valgene jeg har gjort. Disse vil også begrunnes, der jeg ser mitt metodiske design i relevans til min problemstilling, i tillegg til at jeg drøfter over noen kvalitetskriterier. I kapitlet etter, går jeg videre til analysen. Her vil jeg gjøre rede for, og drøfte rundt empirien jeg har samlet inn, hvor jeg ser den i lys av de definerte sosiologiske perspektivene. Basert på mine funn, vil jeg deretter ta for meg en diskusjon, hvor jeg ser funnene i lys av problemstillingen min, og kommer med mine bidrag på feltet. Til slutt vil jeg konkludere med funnene mine, hvor jeg også konkret vil besvare problemstillingen min.

2.0 Teori

I dette kapitlet vil jeg gjøre rede for sosiologiske perspektiver på prekært arbeid og polarisert arbeidsliv. Disse vil hjelpe meg med å besvare mine forskningsspørsmål og den overordnede problemstillingen. I min studie av arbeidssituasjoner under en pandemi, vil jeg blant annet ta for meg Guy Standings fremstilling av prekariatet som en ny, fremvoksende klasse. Denne vil være nærliggende å se på, fordi Standing ser på løsarbeid som en trussel i arbeidslivet, der flere lever med mer dystre utsikter i videre arbeid (Standing, 2011). Ved at pandemien har ført mange inn i permitteringer og uforutsigbarhet i arbeidslivet, vil det være interessant å se på Standings perspektiver. Et lignende perspektiv jeg ønsker å ta for meg i dette kapitlet er Arne Kallebergs syn på prekært arbeid og polarisert arbeidsliv, der han ser på ulikheter i lys av jobbtilfredshet samt innflytelse og jobbsikkerhet (Kalleberg, 2011). For å komme med en konkret definisjon av prekariatet og prekært arbeid, er dette i hovedsak en gruppe som lever med et fravær av forutsigbarhet i arbeidet, noe som dermed kan påvirke arbeideren negativt på flere måter (Wilson & Ebert, 2013, s. 275). Definisjonen av prekært arbeid kan likevel variere avhengig av hvilken forståelse av begrepet som vektlegges.

2.1 Guy Standing og fremveksten av prekariatet:

Med en beskrivelse av den utviklingen man har sett i det kapitalistiske samfunn der den globale økonomien har spilt en sterkere rolle, har økonomen Guy Standing valgt å ta for seg det hele i lys av fremveksten av en ny samfunnsklasse. Denne kaller han «*prekariatet*», og er ifølge han, en gruppe som har vokst frem i vesten de siste tiårene (Standing, 2011, s. 1). Han velger å se denne nye samfunnsklassen i sammenheng med fem andre klasser, som er «*global elite*», «*salariatet*», «*proficianere*», «*arbeiderklassen*», og «*de utsøtte*». Sett i Standings illustrerte oversikt, er prekariatet plassert nest nederst (Standing, 2011, s. 7). Tabellen jeg har utformet på neste side, tar for seg en beskrivelse av hver klasse.

Tabell 1. Oversikt over Guy Standings klasser

Klasse	Beskrivelse
Global elite	Liten andel mennesker med store rikdommer der de også har innflytelse på regjeringer.
Salariatet	Stabile fulltidsansatte med håp om å nå eliten, men som ellers nyter velferdsgoder som pensjon og betalt ferie. Oftest konsentrert i store selskaper og offentlig administrasjon.
Proficianere	En gruppe arbeidere med stor kompetanse som gir dem en god posisjon i markedet der de kan tjene godt på dette. De er også selvstendige, der flere driver enkeltmannsforetak.
Arbeiderklassen	Den gruppen velferdsstaten er bygd rundt. Kan beskrives som den klassiske arbeiderklassen som har kjempet for sine rettigheter, men som kan sies å ha blitt krympet.
Prekariatet	Voksende klasse som kjennetegnes av mennesker med usikker tilknytning til arbeidslivet. Denne gruppen har i hovedsak vokst frem som et resultat av globaliseringens rammer for mer fleksibelt arbeidsliv.
De utstøtte	Gruppe som er utstøtt fra arbeidslivet og som har mangel på rettigheter knyttet til velferdsstatens goder.

(Standing, 2011, s. 5-8)

Prekariatet i mer detalj, kan sies å være en voksende gruppe mennesker som står utenfor det faste arbeidslivet, og som preges av store usikkerheter i et arbeidsmarked som har endret seg som følge av den liberaliseringen man har sett i den vestlige økonomien. Deres posisjon i arbeidsmarkedet baserer seg på det prinsippet at deres arbeidskraft kun kjøpes midlertidig, hvor de i størst mulig grad ikke har noen fast tilknytning til det arbeidet som utføres. I praksis oppleves denne situasjonen ved at man eksempelvis er ringevikar, eller leies inn gjennom et bemanningsbyrå. Disse yrkene kan ofte sies å være av en lavere status, der de oftest kjennetegnes av ugunstige arbeidstider, lavere lønninger og mindre kompetansekrav. Argumentasjonen for slike arbeidsformer, er at dette kan bidra til å skape en fleksibilitet for den enkelte arbeidstaker, der man med en midlertidighet kan komme seg inn i arbeidslivet, samtidig som man eksempelvis er i utdanning ved siden av. I tillegg er dette gunstig for bygging av kompetanse der man får trening i arbeidslivet. En slik arbeidsform kan i tillegg være positivt for den enkelte arbeidsgiver, der man enkelt kan møte etterspørselen ved å ansette nye arbeidere i perioder der man har større behov for arbeidskraft. Ved at den globaliserte økonomien i stor grad preges av oppturer og nedturer, er dette argumenter som brukes for å ansette folk midlertidig. Standing nevner også at flere romantiserer forestillingen rundt prekære forhold, da det kan virke frigjørende fra de gamle normene rundt arbeiderklassen (Standing, 2011, s. 9).

Guy Standing på sin side, som også er forkjemper for borgerlønn, stiller seg mer kritisk til denne nyere formen for tilknytning til arbeidslivet. I hans fremstilling av prekariatet som en raskt voksende arbeidsgruppe, beskriver han det hele som en gruppe som stadig utsettes for store mengder stress og usikkerhet. I tillegg til at de arbeider under ugunstige arbeidsforhold, er de også ofre for et polarisert arbeidsliv, hvor de kan sies å være lengre nede i hierarkiet. Ved at arbeidsmarkedet styres av etterspørsel og behov, der man arbeider under midlertidige forhold, kjennetegnes denne klassen ved at de er i periodevis ledighet. Denne gruppen har ikke faste rammer for når og hvordan de skal arbeide, noe som vil si at de har mangel på kontroll av egen arbeidstid. Dette kommer av at det er et ujevnt maktforhold, hvor de i øvre sjikt i større grad har mer kontroll over prekariatets arbeidssituasjon. Gruppen av prekære arbeidere er nokså sammensatt av mennesker i ulike livssituasjoner. Deriblant omfattes dette av innvandrere, men også yngre utdannede som gjerne tar jobb ved siden av studier. Det som kjennetegner dem er at de utsettes for en viss usikkerhet, og arbeider under forhold der de ikke har mye kontroll over sitt eget arbeid. I følge Standings analyse av prekariatet, er det flere elementer som derimot skiller prekariatet fra den klassiske arbeiderklassen. Hovedforskjellen er at arbeiderklassen har fastsatte strukturer for arbeidstid, i tillegg til mer forutsigbarhet i form av kollektive avtaler (Standing, 2011, s. 6).

Knyttet til velferdsstat, stiller Standing seg noenlunde kritisk til hvordan den er organisert på, hvor de i prekariatet har en tendens til å bli møtt med begrensninger knyttet til det å få rett på ytelser i fra velferdsstaten, samt friere økonomisk handlingsrom. Grunnen til dette, sies å være endringer i både deres status og arbeidsforhold for å nevne noen. Denne gruppen som har begrensede muligheter, kaller han «denizens», der begrepet har sine historiske røtter fra gammelt av, der dette beskrev de som stod på utsiden i samfunnet (Standing, 2014, s. 8-9). Standing velger å dele det inn i to motsetninger, det dette sees i lys av «*citizens*» og «*denizens*». Prekariatet tilhører gruppen av «denizens» som mangler flere av rettighetene «citizens» har. (Standing, 2014, s. 19). De av Standings klasser som er over prekariatet, kan sies å være såkalte «citizens». De sitter på en del større rettigheter i samfunnet, og har generelt friere handlingsrom (Standing, 2014, s. 14-15). Dette elementet av Standings

teorier vil for meg være interessant å anvende, da endringene pandemien har hatt på enkeltmenneskers situasjon dermed kan studeres eksempelvis i lys av deres opplevelser med NAV, da dette kan sies å være en byråkratisk velferdsinstitusjon. Jeg vil derfor benytte meg av dette perspektivet på «denizens», for å se hvorvidt pandemien kan synliggjøre begrensninger ansatte i serveringsbransjen kan ha hatt.

Standing nevner som sagt at prekariatet i seg selv er en nokså sammensatt gruppe som kan sies å være ganske heterogen. Til felles har de blant annet at de merker liten grad av solidaritet, hvor man ikke har noen tilhørighet til en form for arbeiderfelleskap, der man i større grad kjenner seg fremmedgjort. I tillegg skal det sies at lønningene ofte er lave, og at jobbene kan sies å være «karriere-løse» (Standing, 2011, s. 13). Et annet kjennetegn hos flere i denne gruppen, er den opplevelsen av stress og uro som preger hverdagen. Den usikkerheten over egen arbeidssituasjon og liten påvirkning av arbeidstid, kan sies å få en negativ innvirkning på helsen til de prekære arbeiderne. I følge Standing kommer dette frem ved at dagene oppleves som overfladiske ved at informasjonen de regelmessig får, gjør at de mister kontroll, og føler at arbeidet er ganske meningsløst (Standing, 2011, s. 18). Dette elementet kan være interessant å se på i lys av min case, da pandemien på flere måter kan tenkes å ha vært en uforutsigbar tid for de i serveringsbransjen, der det har vært både variasjoner i arbeidstid og tiltak for å beskytte mennesker mot smitte. Det sies også at prekariatet lever med en form for angst, der man føler at arbeidet ikke gjøres for eget gode, men for å dekke andres behov. Samtidig står frykten for å miste jobben og inntekt sterkt hos flere. Likevel, er dette individuelle konsekvenser, og kan selvsagt variere mellom hver enkelt arbeider (Standing, 2011, s. 20-21). Hvordan dette derimot kan oppleves hos de i serveringsbransjen under pandemien, vil være interessant å se på fordi permitteringer og i verste fall oppsigelser kan ha vært faktumet for flere, der det vil være aktuelt for meg å se på de konkrete opplevelsene.

2.2 Arne Kallebergs fremstilling av prekariatet i lys av et polarisert arbeidsliv

Den norske sosiologen Kalleberg, i likhet med Standing, er også oppmerksom på de endringene i arbeidslivet som har vært med å prege den enkelte arbeider sin arbeidssituasjon. I hans perspektiv, blir polariseringen av jobbkvaliteten forårsaket av strukturene på makronivå. Med dette innebærer det at økt globalisering, deregulering av markedet og priskonkurransen skaper motivasjoner for økt fleksibilitet hos arbeidsgiverne. Dette har igjen bidratt til en omstrukturering av arbeidet, som videre har ført med seg større usikkerheter og ulikheter i arbeidslivet. Av de som blir hardere rammet er de i lavlønnte yrker der kompetansekravene er lavere. Som eksempler på yrker der dette er tilfellet, nevner han blant de som jobber i serveringsbransjen (Kalleberg, 2011, s. 61-62). Som en konsekvens av den mer usikre arbeidssituasjonen, er det flere som står i fare for å miste arbeidet, ved at arbeidsgiverne kan måtte terminere arbeidskontrakten som følge av forverret posisjon i markedet. Dette blir begrunnet i det faktum at arbeidsgiver ikke kan love arbeideren sikkerhet, da det også er sterkt preg av usikkerhet i bedriften. Langvarige ansettelsesforhold er ikke lenger like vanlige, da normen har begynt å dreie seg rundt ansettelser når det er behov for arbeidskraft. Samtidig søker ofte arbeidere etter bedre arbeidsmuligheter, noe som også gjør at flere arbeidsforhold er mer kortvarige (Kalleberg, 2011, s. 84).

Som et sentralt aspekt av det som har med jobbkvalitet å gjøre, er kontroll over egne arbeidsoppgaver noe som er med på å avgjøre kvaliteten på arbeidet. Autonomi i arbeidet kan dermed sies å være avgjørende for hvorvidt man er fornøyd med arbeidet (Kalleberg, 2011, s. 132). Kalleberg diskuterer dette med basis i faktumet at man helt

siden Marx sin tid har sett på autonomi som et viktig element for selvutvikling der man gjør meningsfulle arbeidsoppgaver. For mange sosiologer er dette også en indikator på definisjon av klasseposisjon. Videre påpekes det at fraværet av autonomi er et resultat av byråkratiske organisasjoner, der fremmedgjøring blir trukket frem som en konsekvens (Kalleberg, 2011, s. 133-134). Dog snakkes det om at man siden 1970-tallet har kommet inn i en trend der autonomien i arbeidet er større, fordi man har sett en mindre rutinisering i arbeidslivet, noe som skyldes teknologiske fremskritt. Dette gjelder ikke dermed for alle yrker, da noen arbeidsoppgaver er mer tilbøyelige for bruk av teknologiske hjelpemidler enn andre (Kalleberg, 2011, s. 140).

I tillegg til at kontroll over arbeidsoppgaver er med på å legge føringer for tilfredsstillhet i arbeidet, er også kontroll over egen arbeidstid med på å påvirke hvordan man ser på eget arbeid. Et viktig prinsipp her er hvorvidt man har kontroll på sin egen tidsplan for arbeid. For noen arbeidere, nevnes det at det er større frihet i den grad at man selv kan bestemme sin egen arbeidstid, samt at man har større fleksibilitet i planleggingen av egen hverdag. Med det menes den egenkontrollen til å øke og minke arbeidstiden sin. På den måten kan man si at de i den gruppen lettere kan kombinere jobb og fritid ved at autonomien står sterkt, samtidig som at hverdagen preges mindre av stress og uro (Kalleberg, 2011, s. 159). Denne gruppen kjennetegnes i stor grad av arbeidstakere som er i en høyere markedsposisjon, ved at de har høyere makt og er i jobber som krever mer verdifulle kompetansekrav. Eksempelvis er dette yrker som krever høyere utdanning. Hos de som er i jobber med lavere ferdighetskrav, er det mindre tilbøyelighet for å styre sin egen tid. Basert på autonomi med tanke på tid, observeres det dermed en større polarisering. Dette merkes spesielt i de yrker der de ansatte har lettere for å bli skiftet ut (Kalleberg, 2011, 160). Siden de i serveringsbransjen ikke har mye mulighet til å være på hjemmekontor for eksempel, vil det dermed være aktuelt å se på hvorvidt de har autonomi, når de som regel er i den situasjonen der arbeidet krever fysisk tilstedeværelse.

Kalleberg sine perspektiver tar i stor grad utgangspunkt for seg tegn til fremveksten av prekært arbeid, i tillegg til at han gjør rede for de observerte konsekvensene av denne tendensen som preger arbeidslivet. Dog, skal det sies at hans studie tar for seg de forhold som er gjeldende i USA, og at disse forhold naturligvis kan variere mellom ulike samfunn. Likevel er han bevisst på at dette er et problem som ikke er begrenset til USA, men kan heller sies å være en global utfordring (Kalleberg, 2011, s. 87). Han nevner også at det er i en synkende grad at ansatte er bundet til sin arbeidsgiver, samtidig som at det er i en økende grad at flere blir stående utenfor arbeid i lengre tider (Kalleberg, 2009, s. 6-7). For disse kan da både økonomiske og helsemessige problemer ramme den arbeider som står utenfor arbeid, der konsekvensene kan sies å være at man får større ulikheter der en gruppe mennesker går mer usikre tider i møte. Flere opplever også større pessimisme og misnøye med jobben sin, hvor også levestandarden deres blir påvirket av at man står lengre perioder i en usikker arbeidssituasjon. Som sagt er en konsekvens også at flere får problemer med å planlegge tiden sin, da flere må jobbe mer og hardere for å kompensere for de tapte inntektene (Kalleberg, 2009, s. 8-9).

Med perspektivene på prekært arbeid hos både Guy Standing og Arne L. Kalleberg, får jeg dermed relevante teoretiske bidrag som tar for seg usikre arbeidssituasjoner i en tid hvor permitteringer og raske endringer i arbeidet kan ha preget de ansattes hverdag. Disse kan da komme til god nytte i analyseringen av den tematikken jeg skal ta for meg i mitt prosjekt, ved at de vil fungere som gode tolkningsrammer for studier av usikre tider

i arbeidsmarkedet. Når jeg i tillegg skal fange opp deres subjektive opplevelser, vil disse perspektivene dermed fungere som gode analytiske briller.

2.3 Historisk kontekst og kritikk

Som et ledd i den klassiske fremstillingen av nokså usikre arbeidsforhold, er Karl Marx en person innenfor samfunnsvitenskapen som er verdt å gå inn på. I utgangspunktet var han veldig opptatt av å beskrive det ujevne maktforholdet mellom borgerskapet og proletariatet (Marx, 2016, s. 15). Som et tidlig bidrag på usikre arbeidsforhold derimot, definerte Marx det han kaller den industrielle reservearméen. Her snakker han om den etterspørselen etter arbeidskraft som både økende og synkende, der markedskreftene styrer. Man får dermed en slags overbefolkning der arbeidere blir kastet ut av sitt arbeid i et marked hvor flere møter på vansker når det kommer til det å finne arbeid (Marx, 2016, s. 787). Det sies at denne gruppen mennesker lett kan byttes ut, hvor det først og fremst er kapitalen som avgjør deres fremtid. På den måten Marx beskriver det, står de også beredt når det trengs, hvor kapitalens behov for verdiskaping er rådende. Dette uavhengig av hvorvidt arbeiderbestanden øker eller synker. Ved at man har en overbefolkning, muliggjør dette for at man kan sette dem inn i arbeid dersom det brått skulle blitt behov for deres arbeidskraft. I visse perioder derimot, blir flere arbeidere «frigjort», hvor de i perioder enten er ubeskjeftiget eller halvbeskjeftiget. Årsaken er som sagt at det er skiftende perioder i den industrielle syklus som Marx kaller det (Marx, 2016, s. 789-791).

Med bakgrunn i det Marx presenterte i sin tid, har Standing blitt møtt med kritikk i senere tid. Dette fordi Marx sin fremstilling kan tolkes som tidlige tendenser av det samfunnet Standing presenterer, men også det faktum at det tar for seg mulige usikkerheter i arbeidslivet som følge av endringer i markedet og etterspørselen etter arbeidskraft. Selv om de har noen likheter, må de ikke forveksles med hverandre. Standing tar for eksempel for seg et større mangfold av klasser, men blir kritisert for vage beskrivelser av disse øvre klassene (Wright, 2016, s. 125). Hans syn på prekariatet som en klasse blir også kritisert der han selv sier at den skiller seg fra arbeiderklassen. En del av kritikken kan knyttes til begrepsbruken og dens historiske opprinnelse. Flere vil si at Standing beskriver noe som allerede er et kjent fenomen ved at Marx gjorde rede for reservearméen allerede på 1800-tallet. Kritikken baserer seg i stor grad på at prekariatbegrepet heller kan sies å være en slags misforstått erstatning av Marx sine perspektiver, der det av flere sees på som en subkategori av proletariatet (Jonna & Foster, 2016, s. 22-23). Annen kritikk derimot, baserer seg på at prekariatet først og fremst ikke er en klasse, men heller en slags populistisk identifikasjon av dagens arbeidere som jobber under mer fleksible arbeidsforhold i dagens kapitalistiske samfunn (Jonna & Foster, 2016, s. 24).

Til tross for at nyere perspektiver blir møtt med kritikk, er det som sagt elementer som gjør at de skiller seg fra hverandre. Faktumet at Marx ser ulikhet i form av arbeiderklassens mangel på eiendom, er et element som skiller dem fra hverandre (Marx, 2016, s. 292-293). De beskriver også helt ulike samfunn med ulike tendenser. Dog, har de begge satt søkelyset mot ujevne maktforhold i arbeidslivet. Mens Marx ser dette mer i fra et toveis maktforhold i samfunnet med stort fokus på materialisme, tar det moderne prekariatbegrepet mer for seg den globale konteksten og en mer utfyllende klassestruktur der fleksible arbeidsformer preger livene til folk (Marx, 2016, s. 604-605; Standing, 2011, s. 9). Derimot, noterer jeg meg en likhet at begge beskriver relativt underordnede grupper i arbeidsmarkedet, hvor de i hovedsak skildrer den måten de opplever en slags avmakt. Dette belyses med deres fravær av eiendom i Marx sin

beskrivelse, og fravær av jobbsikkerhet hos Standing (Marx, 2016, s. 292-293; Standing, 2011, s. 10).

Standing kan også sies å se det hele i lys av flere empirisk definerte klasser, der prekariatet først og fremst er beskrivende for en gruppe i usikker arbeidssituasjon, og som dermed skiller seg fra arbeiderklassen (Standing, 2011, s. 5-8). Mens de har tydelig ulik fremstilling av klassestrukturen, skiller de seg dermed fra hverandre med hvordan ulikheten beskrives. Mens Marx har en mer strukturell forståelse der det er enten eller hvorvidt man plasseres i borgerskapet eller proletariatet basert på produksjonsforholdene, kan Standing sies å ha en mer empirisk ulikhetsforståelse ved at klassesystemet er mer sammensatt basert på det han selv har observert med sin forskning med hensyn til arbeidstilknytning, makt og rettigheter (Marx, 2016, 366-367; Standing, 2011, s. 5-8). Marx sin samfunnsdiagnose kan også sies å kjennetegnes med overgangen til det kapitalistiske samfunn, hvor arbeidere i større grad blir fremmedgjort fra den varen de produserer ved at deres arbeid blir til gunst for borgerskapet (Marx, 2016, s. 715-716). Standing sin samtid derimot, tar heller for seg tendensen med økt fleksibilitet på arbeidsmarkedet som førende for situasjonen han beskriver, hvor dette er globale trender som legger føringer for ulikheter (Standing, 2011, s. 9).

2.4 Bruk av prekariatbegrepet

Til nå har jeg presentert to ulike perspektiver på prekært arbeid av Standing og Kalleberg. Det de har til felles, er at de beskriver moderne samfunn der man i nyere tid har sett en trend med alternative måter for ansettelsesformer, hvor det i større grad er et skille mellom yrkesgrupper. Sånn jeg tolker det, skilles de fra hverandre med måten de fremstiller dette på, som har med hva de vektlegger i elementene av begrepet å gjøre. Standing på sin side, er oppmerksom på de ytre kreftene som bidrar til å skape en følelse av usikkerhet hvor arbeideren ikke har kontroll på egen arbeidssituasjon og hvorvidt man har arbeid i fremtiden. Dette knyttes også opp til den mangelen på rettigheter de i prekariatet har (Standing, 2014, s. 19-20). Kalleberg i sin fremstilling, vektlegger mye av det samme, men er dog mer fokusert på de interne faktorene som skaper økt polarisering i arbeidslivet. Med dette inkluderer man den autonomien man har i arbeidslivet, der spriket baseres på at man i noen yrker har mer selvkontroll enn i andre (Kalleberg, 2011, s. 132-133). I motsetning til Standing som ser større motsetninger i hva prekært arbeid er med fokus på ulike klasser, er Kalleberg fokusert på at denne situasjonen har spredd seg til flere deler av økonomien (Kalleberg, 2011, s. 86).

I et bidrag på løsarbeid i det norske samfunn, har Line Eldring og Elin Ørjasæter grepet dette temaet an ved å benytte seg av prekariatbegrepet. Ved at de redegjør for en rekke ansettelsesformer i dagens arbeidsliv i Norge, ser de prekært arbeid i lys av den økende graden av liberalisering med større bruk av midlertidige stillinger (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 17-18). Erik T. Valestrand har også forsøkt å se på prekariatbegrepet som et verktøy for å forstå ulike typer ansettelsesformer og ulikheter i dagens samfunn. I en artikkel i Norsk Sosiologisk Tidsskrift i 2021, konkluderer han blant annet med at prekariatet som et begrep og dens perspektiver, gir en mulighet til å forstå risiko, ustabilitet og usikkerhet i arbeidslivet (Valestrand, 2021, s. 11). Som sosiolog, får jeg en friere handlingsramme på feltet, da begrepet i seg selv fungerer som et rammeverk til å forklare opplevelsene av de endringene pandemien har ført med seg. Med en kombinasjon av de perspektivene jeg har redegjort for, får jeg forklart den usikkerheten

pandemien kan ha gitt i form av periodevis nedstenging, samt byrden Regjeringens tiltakspakke for smittevern kan ha hatt på selve arbeidsutførelsen og arbeidshverdagen.

3.0 Tidligere forskning

Sosial ulikhet har tidligere blitt forsket på i sammenheng med andre kriser som i stor grad har påvirket sosiale aktører. I dette kapitlet vil jeg gjøre rede for forskning som tar for seg konsekvenser av koronapandemien, men også andre kriser som har satt spor hos flere. Selv om koronapandemien i seg selv kan sies å være en krise det har blitt forsket relativt lite på, finnes det andre kriser der man kan trekke paralleller knyttet til de konkrete konsekvensene. FHI har eksempelvis ved flere anledninger etterlyst forskning som kan avdekke byrden av de tiltakene som har blitt innført gjennom pandemien, og hvilke følger de får rundt omkring i befolkningen (Holmes & Solstad, 2021).

3.1 Tidlige spørsmål rundt ulikheter under koronapandemien

Hærnes løftet i sin forskning konsekvensene kriser kan ha på den sosiale skjevheten i samfunnet. Han nevner blant annet at de fleste kriser i moderne tid har vært av den økonomiske sorten, der bare deler av samfunnet har blitt rammet. Dette omfatter kriser som den store depresjonen i mellomkrigstiden og finanskrisen på slutten av 2000-tallet. Av de som har vært hardest rammet, viser forskning at dette er de fattigste, samt de som har en løsere tilknytning til arbeidslivet og kortere ansiennitet. Det som kjennetegner disse gruppene, er at de ligger i risikogruppen for å miste jobbene sine (Hærnes, 2020, s. 22). Han reiser også bekymringen rundt hvilke følger koronapandemien kan få for den sosiale utjevningen. Her siterer han analyser fra britisk og amerikansk data, der det blant annet nevnes at de med lavere lønninger har større sjanser for å bli eksponert for viruset. Dette kommer av at de ikke har like stor sjanse for fleksible løsninger i arbeidet, noe som gjør at de i større grad er i kontakt med andre mennesker. Mønstrer viste klart at de som var i lavere lønte yrker, dominerte statistikken av dagpengesøkere, der også ansiennitet viste seg å spille en sentral faktor. Serveringsbransjen var også blant de yrkene med flest dagpengesøkere. De sies å være utsatt, nettopp fordi deres yrke innebærer høy smitterisiko, samtidig som at de ikke er å regnes som samfunnskritiske. En stor gruppe mennesker har dermed gått usikre tider i møte, hvor møtet med NAV har blitt et faktum for mange. Ellers vitner artikkelen om at det er nettopp de innenfor lavlønte yrker som ikke er samfunnskritiske som har blitt permittert først når det ble innført strenge restriksjoner (Hærnes, 2020, s. 23-24).

I andre studier som har blitt gjort på prekært arbeid under pandemien derimot, har et bidrag av McNamara, McKee og Stuckler tatt for seg fenomenet rundt prekært arbeid under pandemien i lys av de helseutfordringene som man har sett i typiske frontlinjeyrker (McNamara, McKee & Stuckler, 2021, s. 40). Studien påpeker at med pandemien, har man sett nye helseutfordringer i samfunnet hos de i prekært arbeid, samtidig som at den eksisterende risikoen har blitt større. Dette kommer av at arbeiderne i disse yrkene er mer sårbare, i den grad at de lettere eksponeres for en smittefare grunnet vanskeligheter med sosial distansering. Selv om denne artikkelen ser helseutfordringer knyttet til arbeidsplassen, er forfatterne også oppmerksomme på de usikre arbeidssituasjonene som pandemien potensielt kan ha medført, som følge av at situasjonen har gjort det veldig uforutsigbart for de ansatte (McNamara, et. al., 2021, s. 48). Denne forskningen dekker derimot et viktig element med prekært arbeid, som er at arbeidet kan være nokså risikofyllt der man arbeider under arbeidsforhold som kan gå på bekostning av helsen. Dette belyses her med den smittefaren man daglig utsettes for ved arbeidet, som i verste fall kan bidra til fatale konsekvenser for helsen til den enkelte arbeider (McNamara, et. al., 2021, s. 48).

3.2 Usikkert arbeid under økonomiske kriser

I lys av økonomiske kriser på 2000- og 2010-tallet, har man fra tidligere av forsket på de som står i usikkert arbeid når økonomien tidligere har gått nedover. Dette er noe den greske samfunnsforskeren Gouglas har vektlagt i sin studie av unge, prekære arbeidere. Den tar for seg en generasjon av unge, håpefulle arbeidere i relativt usikre arbeidssituasjoner, og de konsekvensene krisene har hatt på deres sosiale og økonomiske posisjon (Gouglas, 2013, s. 31). Prekariatet som et konsept brukes for å studere denne situasjonen. Det gjør at dette er en interessant forskning som vil ha noen paralleller til min oppgave, hvor man studerer usikre arbeidssituasjoner i lys av globale kriser (Gouglas, 2013, s. 34). Analysen dreier seg i hovedsak rundt den nevnte generasjonen av unge løsarbeidere, der arbeidsledigheten i aldersgruppen 19-34 var så høy som 45,75% i desember 2012. Selv om økt arbeidsledighet er et problem som preget resten av Europa på denne tiden, stod Hellas i en posisjon der de hadde en grad av arbeidsledighet godt over gjennomsnittet (Gouglas, 2013, s. 36-37).

Noe Gouglas konkluderer med i sin undersøkelse av «Generation 700 Euro», er at de har blitt satt i en enda mer prekær situasjon enn tidligere. Det som kjennetegner dem er at de i større grad har havnet på utsiden av arbeidsmarkedet, samt at deres lønninger har blitt lavere der usikkerheten også preger deres arbeidssituasjon mer enn tidligere (Gouglas, 2013, s. 45). Det sies at dette ikke et særgresk fenomen, fordi man så de samme mønstrene i flere europeiske land, der de yngre i større grad traff på usikkerheter i møtet med arbeidslivet (Gouglas, 2013, s. 46).

I øvrig forskning på finanskrisen fra 2000-tallet og andre kriser i seg selv derimot, snakker man også om de konsekvensene som kan oppstå som følge av brå nedgangstider, hvor man ser at dette i stor grad kan ramme de som er i periodevis arbeidsledighet tidlig i yrkeskarrieren, og som dermed kan få konsekvenser senere i livet. Konsekvensene kan eksempelvis være at man får vanskeligheter med å komme tilbake i jobb ved senere anledninger. Disse kan da sies å ha fått et slags stempel på seg (Birkelund, Heggebø & Rogstad, 2017, s. 24-25). Man kan dermed knytte dette til unge mennesker som har stått i periodevis arbeidsledighet som følge av pandemien. Finanskrisen kan også ha bidratt til en helseulikhet, hvor perioder med arbeidsledighet potensielt kan få en negativ innvirkning på ens helse. Dette kan sees i lys av aspekter som at utdanningsulikheten står i fokus, hvor dette i størst mulig grad gjelder grupper som allerede har lavere status (Heggebø, Tøge, Dahl & Berg, 2019, s. 651).

3.3 Ulikhet i lys av epidemier

Sosial ulikhet under pandemier er en kombinasjon som blir trukket frem i annen type forskning gjennom nyere tider. Dette er noe Emil Øversveen og Håvard T. Rydland har gått inn på i sin litteratur. Her diskuterer de helseulikheter i lys av omveltende kriser som pandemier, og hvordan konsekvensene kan ramme skjevt i samfunnet, hvor de tar for seg andre kilder og statistikk for å belyse dette. Bokkapitlet deres er publisert under covid-19-pandemien, noe som gjør at de er bevisst på den pågående krisen. Likevel poengterer de at noe kan være nokså spekulativt (Øversveen & Rydland, 2021, s. 125). Som det påpekes i tidligere forskning, er nedstenginger under pandemier i første omgang hardest rammede for de som allerede kan sies å være marginaliserte grupper. Arbeidsledigheten for eksempel, kan knyttes til det faktum at den var større i lavlønte yrker også før pandemien. I tillegg kan helsekonsekvensene sies å være større blant disse gruppene. Dette er noe Bambra, Riordan, Ford og Matthews (2020) har påpekt i et

essay tidlig under pandemien. Også under pandemien, kan man si at de som allerede er lavere i det sosioøkonomiske systemet, også er de som blir hardest rammet når det kommer til byrdefordelingen. I innledningen var jeg inne på dette der man i starten av pandemien hadde observert en høy andel av dagpengesøkere, hvor dette i stor grad gjaldt de som var i lavlønte yrker med lavere utdanning (Bratsberg, et. al., 2020, s. 50-51). Andre studier på denne situasjonen i Norge, viser også tendenser hvor pandemien i stor grad har medført en massiv midlertidig ledighet. Ledigheten var sterkt avhengig av den statusen man har, da midlertidige permitteringer og reduksjon i antallet timer man jobbet preget mange arbeidere. Det sies at pandemien faktisk har bidratt til forsterkede ulikheter, da flere blir rammet basert på sosiale gradienter, i tillegg til at tilknytningen til arbeidslivet synes å ha påvirket utsiktene (Alstadsæter, Bratsberg, Markussen, Raaum & Røed, 2022, s. 26-28).

Av forklaringsmekanismer, er det flere elementer som blir tatt opp som begrunnelser for at man observerer denne type ulikhet. Det blir først og fremst påpekt at mennesker har ulik eksponering for viruset, der antall nærkontakter varierer stort mellom individene, samtidig som at mulighet for god hygiene og sosial avstand spiller en viktig faktor. Når det kommer til den muligheten for å holde sosial avstand, er de inne på at dette vil være vanskeligere for de i noen yrker enn andre. Mens ansatte i noen yrkesgrupper kan arbeide mer fleksibelt ved at de har arbeid med mer tilrettelagt for hjemmekontor, er det noen grupper som er avhengig av en fysisk arbeidsplass hvor det er problemer knyttet til rådet om sosial distansering, der dette er råd som kan være vanskeligere å overholde på grunn av essensen av selve arbeidet. Dette er også noe Mamelund og Dimka har redegjort for i deres forskning på risiko for å bli smittet av viruset, hvor de i mer frontlinjeyrker blir mer eksponert for smittefaren. Dette gjelder alle sykdommer i seg selv, og kan dermed bidra til å skape helsemessige ulemper på de gruppene som har lettere for å bli eksponert for virussykdommer (Mamelund & Dimka, 2021, s. 677-678). Samtidig spiller vaksineringsvillighet samt helsemessig mottakelighet for viruset, hvor de med lavere sosioøkonomisk status har større tilbøyelighet for å bli rammet skjevt under en pandemi. Dette henger sammen med at de med høyere utdanning oftere er de som har tillit til helsevesenet og vaksiner som blir tilbudt (Nilsen, Johansen, Aarø, Kjøllesdal, Indseth, 2021, s. 21).

4.0 Metode

I dette kapitlet kommer jeg til å presentere det metodiske designet jeg har benyttet meg av når jeg har samlet inn og analysert datamaterialet. Med det vil fokuset være på det transparente, hvor jeg vil begrunne de valgene jeg har gjort og forklare hvordan dette har fungert i praksis, som også inngår i en drøfting rundt min rolle som forsker. Jeg kommer også til å redegjøre for den vitenskapsteoretiske posisjonen min.

4.1 Vitenskapsteoretisk posisjonering:

Basert på hvordan jeg skal samle inn og tolke data, blir det nærliggende for meg å sette dette prosjektet i samsvar med det fenomenologiske paradigmet. Det kan sies at dette er et paradigme som i stor grad kjennetegner bruk av kvalitative metoder med bruk av intervjuer (Creswell & Creswell, 2018, s. 13). Dette kan dog også variere, hvor målet for meg som forsker blir å fange opp ulike oppfatninger (Sohlberg & Sohlberg, 2019, s. 87). For meg blir dette det mest innlysende å sette meg inn i den fenomenologiske tradisjonen, mye fordi kvalitative intervjuer står i fokus, der min problemstilling tar for seg å analysere subjektive opplevelser. Ved at jeg gjennomfører dybdeintervjuer for å samle inn data, vil det derfor være avgjørende for meg å sette meg inn i hvordan informantens arbeidssituasjon har vært opplevd, hvor disse opplevelsene blir gjenstand for analyse for å besvare min problemstilling. Som forsker vil jeg tolke deres opplevelser, som da vil være deres arbeidssituasjon under pandemien, der forestillingen av disse opplevelsene i hovedsak kommer frem gjennom intervjusettingen. For meg som forsker blir da formålet å diskutere essensen av de opplevelsene deltakerne har, der dette skjer i en kontekst av arbeidssituasjon under krisetider, hvor disse diskuteres i lys av informantens erfaringer (Creswell & Creswell, 2018, s. 120-121). Denne filosofiske tradisjonen har som et sentralt kjennetegn at det er studieobjektens meninger og opplevelser som står i fokus, og at det er disse som legger grunnlaget for de forskningsresultatene som fremkommer (Sohlberg & Sohlberg, 2019, s. 70-71).

Samtidig kan det sies at min forskning i utgangspunktet er basert på en type induktiv logikk med teoretisk påvirkning. Det blir blant annet sagt at den fenomenologiske står i en særstilling der, hvor teoretiske perspektiver spiller en mindre rolle ved at de detaljerte beskrivelsene fra deltakerne legger det meste av grunnlaget for forskningen (Creswell & Creswell, 2018, s. 64). Selv om det er den fenomenologiske tradisjonen som står nærmest min forskning og mitt formål, er det likevel elementer som skiller seg fra det vitenskapelige ståstedet jeg har valgt å plassere meg innenfor. Innsamlingen av data skjer ganske induktivt, selv om teorier kan sies å ha påvirket meg en del.

4.2 Dybdeintervju som metodisk verktøy

For datainnsamling, har jeg benyttet meg av dybdeintervjuer. Dette er strukturerte intervjuer hvor jeg som forsker, samler inn data basert på samtaler med en rekke informanter på tomannshold. Som Paul Atkinson er inne på, kan man si at et intervju i seg selv er et konstrukt av delte erfaringer og fortellinger som også legges til grunnlag for i kvalitativ forskning (Atkinson, 2015, s. 95). Intervjuer brukes gjerne i sammenhenger der fenomener ikke kan direkte observeres, men der man ønsker å få innsikt i bestemte situasjoner gjennom samtaler med informanter som har grunnlag for å snakke om det fenomenet som skal forskes på. Man får dermed studert livsverdenen til informantene (Brinkmann, 2014, s. 278-279). For min del vil dybdeintervju hjelpe meg å besvare problemstillingen min, da den ikke kan observeres direkte. Dette fordi jeg får

snakket med de som har stått i denne situasjonen gjennom pandemien, og som på ulike måter har fått gjennomgå de konsekvensene som har oppstått som følge av gjentatte nedstenginger.

Ved at det å fange opp subjektive fremstillinger av menneskers livsverden kan sies å være en styrke med bruk av dybdeintervjuer, er det i tillegg noen svakheter. Deriblant er det ikke alltid garantier for at man får fanget opp det man ønsker. Når informantene ikke alltid kan fortelle enkelte ting, er det også noen ganger sånn at de ikke har lyst. Som Alvesson er inne på i en kritikk av intervjuer, avhenger det av informantenes språklige kompetanse, hvor noen har bedre forutsetninger enn andre til å snakke detaljert og godt om et tema (Alvesson, 2011, s. 30-31). I tillegg kan man stille seg noenlunde kritisk til selve intervjusituasjonen. Jeg tar som sagt for meg ulike dybdeintervjuer hvor det er tomannssamtaler. Som Alvesson er inne på, kan dette være noe problematisk, da det ikke er gitt at interaksjonen vil gi de ønskede resultatene. Tillitsaspektet står her i fokus, hvor aktørene i interaksjonen i utgangspunktet er fremmede for hverandre, og at det dermed kan være avgjørende hvorvidt det skapes et tillitsbånd. I noen tilfeller kan det derfor være vanskelig for en informant å åpne seg, noe som kan gå på bekostning av forskningens kvalitet (Alvesson, 2011, s. 32-33).

4.2.1 Struktur og gjennomføring

Strukturen av intervjuene baseres i hovedsak på de ulike aspektene av temaet jeg forsker på. Med bruk av en intervjuguide, får jeg som forsker en fastsatt struktur av innholdet av det som skal forskes på. Dette er en fremstilling av den måten jeg har valgt å strukturere intervjuet, hvor spørsmålene er delt opp i ulike kategorier basert på de ulike aspektene av temaet som intervjuene rommer. Siden dette er en situasjon der jeg som forsker har hatt samtaler med informanter som jeg ikke har hatt noen kjennskap til, er det viktig å bygge opp tilliten ved å starte intervjuet nokså rolig. Dette er også noe jeg har gjort, hvor jeg åpnet intervjuet med å stille noen enkle spørsmål som også kan fungere som bakgrunnsinformasjon som kan være av interesse for forskningen (Creswell & Creswell, 2018, s. 190-191).

Avhengig av hvor mye informanten har snakket, har jeg forsøkt meg på semistrukturerte intervjuer. Med det menes at jeg i utgangspunktet har forholdt meg til intervjuguiden min, men at jeg iblant har gått mer bort fra den avhengig av hvor mye som blir sagt av informanten (Brinkmann, 2014, s. 286-287). Det jeg har erfart, er at noen av informantene er mer pratsomme enn andre, og at dette har hatt en påvirkning på intervjuets struktur. Dette har også vært avhengig av hvor mye tid informanten har. De intervjuene med litt lenger varighet, har vært mindre preget av en klar struktur, mens de kortere har hatt en tydeligere struktur der jeg er tydeligere med de spørsmålene jeg stiller. Iblant har jeg stilt færre spørsmål, da informanten har snakket såpass fritt at flere av spørsmålene i intervjuguiden har blitt dekket som resultat av samtalens flyt. Følelsen jeg sitter igjen med er at de korte, noe mindre utfyllende intervjuene kan ha vært noe mer deduktive ved at jeg sitter igjen med konkrete svar som kan besvare forskningsspørsmålene mine. Disse er mer strukturerte og kan minne mer om surveydata. De lengre på den andre siden, har vært mer preget av detaljrike fremstillinger hvor konkrete opplevelser har blitt trukket frem som kanskje får frem mer av den induktive essensen. Resultatene kan dermed ha blitt påvirket i den grad at noe potensielt data kan ha uteblitt (Brinkmann, 2014, s. 286). Til tross for dette, har alle

intervjuene fått frem kvalitative data hvor jeg har godt materiale til analyse. Dette med naturligvis noe variasjon i tykkelsen av informantenes beskrivelser. I tillegg kan man si at intervjuer som regel ikke er fullstendig ustrukturerte, da de som regel er basert på forskerens mål om å samle inn data (Brinkmann, 2014, s. 187).

Som et ledd i strukturen, stiller jeg spørsmål om det som har med permittering å gjøre. En annen kategori dreier seg mer rundt deres opplevelser av egen situasjon under pandemien, hvor jeg forsøkte å få frem deres refleksjoner rundt deres arbeidssituasjon gjennom flere nedstenginger, samtidig som at jeg har spurt om hvordan raske endringer i arbeidet har fungert. Avslutningsvis gikk jeg mer inn for litt løsere spørsmål. Her ønsket jeg å få frem noen korte, avsluttende refleksjoner rundt hvordan deres syn på eget arbeid har endret seg gjennom pandemien. Avslutningsvis ville jeg la informanten kunne legge til noe mer dersom ønskelig. Av rent etisk hensyn, var det avgjørende for meg å informere deltakerne om hvilke rettigheter de har som deltaker i prosjektet. Dette vil jeg komme tilbake til senere i metodekapitlet.

Når jeg gjennomførte dybdeintervjuer, benyttet jeg meg av en båndopptaker for å ta lydopptak av det som ble sagt under intervjuene. Det sies at det er en slags hovedregel å benytte seg av lydopptak, da dette muliggjør en god memorering av hva som blir sagt under intervjuet. Derimot finnes det en rekke etiske prinsipper rundt bruk av dette, noe jeg kommer til å diskutere videre senere (Silver & Lewins, 2014, s. 607). Basert på de lydklippene, har jeg gjort transkribering av det som blir sagt, der dette legger grunnlaget for mitt skriftlige datamateriale. Selv opplevde ikke jeg at noen av informantene hadde problemer med bruk av lydopptaker til tross for at det potensielt kan virke skremmende på dem. Dette er naturlig nok noe jeg informerte om på forhånd.

4.3 Utvalg og utvalgsriterier

Når man i kvalitativ forskning skal gjennomføre en rekke dybdeintervjuer for å besvare en problemstilling, er det viktig med identifisering av et utvalg som representerer den delen av populasjonen man skal forske på. Dette er noe av det som står i kjennetegn ved kvalitative metoder, da man mer selektivt velger ut hvilken del av populasjonen som skal forskes på (Phillips, 2014, s. 541).

Ved valg av tematikk, har jeg tatt utgangspunkt i en bestemt case i et ellers stort mangfold av grupper å studere i en situasjon der flere kan ha blitt rammet av pandemien på ulike måter. Konteksten i seg selv vil være et bidrag til sosiologisk forskning på ulikheter i krisetider, hvor serveringsarbeidere er de jeg skal forske på i lys av denne konteksten. Casestudier i seg selv kan defineres som en metode innenfor kvalitativ forskning der man går i dybden på ett bestemt tilfelle eller hendelse, og ser dette i konteksten av et større fenomen (Yin, 2018, s. 14-15). For min del, har det å ta i bruk casestudie som et verktøy vært en avgjørende faktor for å avgrense oppgaven min. I utgangspunktet var jeg interessert i å se på generelle ulikheter som resultat av pandemien, men valgte heller å ta for meg serveringsarbeidere som en bestemt yrkesgruppe. Rent teoretisk, er det i sosiologien også nevnt at serveringsarbeidere er eksempler på prekære arbeidere grunnet det faktum at dette kan sees på som en karriere-løs jobb (Kalleberg, 2011, s. 61-62). Som nevnt i innledningskapitlet, vil også det faktum at de har vært utsatt for en forsterket trussel om oppsigelser og

permitteringer, samt smittefare gjøre at dette er en spennende gruppe å ta for seg som en case (Magnusson, et. al., 2021).

Ved at jeg velger å ta utgangspunkt i en gruppe som kan si noe om situasjonen rundt det å være sysselsatt i serveringsbransjen, kan man si at utvalget mitt var strategisk. Fordelen vil da være at jeg får rike og meningsfulle data (Phillips, s. 541-542). Det har derimot vært noen tilfeldigheter i utvalget, da det har variert hvilke informanter jeg har fått tak i på tidspunktene jeg har drevet med rekruttering. Av den grunn har det variert litt i hvor mange jeg har fått tak i av hvert kjønn og type virksomheter. Jeg fastsatte heller ikke noen grenser for hvilke serveringssteder dette er snakk om. Ved flere steder har driften endret seg, som følge av at man har måttet tilpasse seg nye regler som ved noen tilfeller har kommet på kort varsel. Det vil derfor være relevant å se på gruppen som jobber på disse serveringsstedene som i større grad har måttet tilpasse seg nye regler (Regjeringen, 2021).

En variasjon kan sies å ha vært foretrukket om mulig. Eksempelvis kunne dette være ansatte fra restauranter og ansatte fra nattklubber. Dette fordi de kan ha hatt ulike tilnærminger til driften, da nattklubber i større grad kan ha vært rammet som følge av at «meteren» har satt en stopp for dansegulv og større folkemengder. Variasjonen av type serveringssteder kan være fordelsaktig når jeg har jobbet med rekruttering, hvor det muliggjør en sammenligning av ansatte som jobber i ulike typer serveringssteder. Noe jeg derimot har vært nøye på, er at informantene må ha hatt arbeidet som en viktig inntektskilde, da frafall av tilsvarende frivillig arbeid ikke påvirker deres økonomiske situasjon i like stor grad. Jeg har heller ikke satt begrensninger på hvorvidt informantene skal være norske eller ikke. Det er et kjent fenomen at en god andel i denne bransjen er utenlandske, noe som gjør at det også var interessant å få innblikk i deres opplevelse av denne perioden (Damvad, 2014, s. 9)

Det har derimot ikke blitt fastsatt noen øvre aldersgrense på det utvalget jeg har valgt å ta utgangspunkt i. Til tross for dette, var det fra start forventet at flesteparten kom til å være relativt unge. Grunnen til dette er at en større andel av de som jobber i denne bransjen er yngre som ikke har noen særlig høyere utdanning (Damvad, 2014, s. 9). Likevel var jeg også åpen for de som var litt eldre og hadde mer erfaring. Dette fordi det kunne vært interessant å se på hvorvidt ansiennitet kan ha hatt en påvirkning. Jeg har heller ikke valgt å eksplisitt sette noen krav om hvorvidt de i utvalget er fast eller midlertidige ansatte. Grunnen er at det kan være interessant for analysen å gjøre sammenligninger med representasjoner fra ulike stillingstyper dersom dette skulle være aktuelt. Avslutningsvis er det viktig å påpeke at jeg setter et tydelig skille mellom ansatte og ledere. Selv om ledere også kan ha fått merke effekten av pandemien, er det med en rent teoretisk begrunnelse at jeg velger å se dette fra et ansattperspektiv. Først og fremst er dette basert på det skillet der ledere har høyere status enn de ansatte, men også det faktum at jeg benytter meg av sosiologiske perspektiver rundt prekært arbeid som i hovedsak rommer de som er ansatte (Kalleberg, 2011, s. 85-86).

Oppsummert punktvis er mine utvalgskriterier som følgende:

- Må ha arbeidet i serveringsbransjen under pandemien.
- Arbeidet må være lønnet og være noe informantene har levd av.
- Må være over 18 år.
- Må ha vært ansatt på serveringssted(er) som har vært påvirket av pandemiltak.
- Heller ansatte enn ledere.

4.4 Rekruttering

Som et ledd i prosessen rundt datainnsamling, er rekruttering en del av det å samle inn data. Her har jeg forsøkt meg på ulike strategier, hvor jeg har prøvd litt ulike metoder for å se hva som fungerer for å finne de riktige informantene. Først, tok jeg i bruk mitt eksisterende nettverk for å finne tak i potensielle informanter som jobber i serveringsbransjen. I tillegg har jeg brukt plakater som et virkemiddel for å rekruttere informanter til prosjektet. Disse har jeg strategisk plassert rundt omkring der for eksempel studenter ferdes. En grunn til det, er at det sies at serveringsbransjen ofte består av yngre mennesker, som gjerne bruker arbeidet til å skaffe seg en ekstra inntekt. Man arbeider da gjerne deltid, der det heller ikke er noen garanti for at dette er fast arbeid (Damvad, 2014, s. 9). Derfor har det vært aktuelt for meg å forsøke å finne informanter blant denne gruppen, da det har vært en sjans for meg å finne serveringsarbeidere i mengden av studenter. Med dette har jeg også forsøkt å få tak i informanter ved å informere om prosjektet i universitetets kanaler. Her har jeg dermed tatt i bruk disse kanalene ved å legge ut den samme plakaten i håp om å få respons. Gjennom her fikk jeg respons, ved at noen som hadde sett meldingen min, varslet sine kontakter videre om at jeg søkte etter deltakere fra serveringsbransjen. For å oppnå mer direkte kontakt med de som jobber i denne bransjen, har jeg også tatt kontakt med serveringssteder av ulike slag. Målet med denne strategien har vært å komme inn på de jeg faktisk ønsker å intervju i dette prosjektet, og samtidig finne de som oppfyller mine utvalgsriterier. Her har jeg brukt dialogen med disse serveringsstedene som en kanal for å oppnå kontakt med potensielle informanter. Dette har for meg vært en god strategi, ved at de som jobber i den har fått muligheten til å bli rekruttert der lederne har videreformidlet informasjonen til sine ansatte. En ulempe jeg selv har støtt på, er at flere bedrifter ikke har besvart mine henvendelser.

Ved et tilfelle ble den ene informanten rekruttert nokså spontant, der en annen informant fra et serveringssted spurte en annen om hen ville stille opp etter at det foregående intervjuet var ferdig. Kollegaen stilte da opp på kort varsel. Med bruk av denne rekrutteringsstrategien fikk jeg benyttet meg av det som kalles snøballmetoden. Dette kan sies å være en metode for rekruttering der man rekrutterer basert på nettverket til en informant. På den måten kan det også være effektivt å finne informanter ved at det dannes en slags kjede av kontakter som kan være potensielle informanter (Phillips, 2014, s. 542). Et etisk problem med denne type rekruttering der sosiale nettverk spiller en stor rolle, er at det potensielt kan bryte med prinsippet rundt anonymisering i kvalitativ forskning, der deltakelsen kan gjøres til kjenne for andre. Dette er noe som har vært gjenstand for diskusjon i fagmiljøet tidligere, hvor man mer ufrivillig blir avdekket. Så lenge deltakerne har følt seg komfortable med det, har jeg ikke ansett dette som et problem (Tjora, 2017, s. 136).

I arbeidet med rekruttering, har det vært viktig for meg å fokusere på selve hensikten med forskningen min som et slags trekkplaster for å få deltakere til å melde seg. Jeg har av prinsipp ikke valgt å rekruttere med bruk av materialistiske goder, da jeg utelukkende har hatt ønske om å snakke med de som genuint er interesserte i å snakke om sin arbeidssituasjon under pandemien. Selv føler jeg at det har vært viktigere for meg å snakke med de som føler de har noe å si om situasjonen, enn de som er med for belønningens skyld. I informasjonsskrivet har jeg redegjort for formålet med forskningen, der dette alene har fungert som et trekkplaster for å potensielle deltakere til å ville snakke. Aksel Tjora har i sin litteratur vært inne på motivasjoner for å delta, der han påpeker at man må vurdere hvorfor enkelte ønsker å delta i slike prosjekt. Der nevner

han både belønning i form av materialistiske goder og det at man får snakket om noe man bryr seg om som viktige insentiver for å delta. På den andre siden derimot, er det en risiko for at man får informanter som er overdrevne i meningene sine, og som dermed ikke representerer den generelle populasjonen (Tjora, 2017, s. 138). Selv opplevde jeg at informantene mine var åpne og var villige til å snakke ut om det de har opplevd gjennom pandemien. Jeg har også blitt møtt med takknemlighet, der informantene har vært fornøyde med at jeg velger å skrive masteroppgaven min om dem og den situasjonen de har stått igjennom, en tid som for mange har blitt opplevd som tøff.

4.5 Konkret datamateriale

I tabellen under, presenterer jeg de informantene jeg har intervjuet for å generere data til bruk i analysen. Jeg har gitt dem navn for å skille mellom informantene, der dette ikke er deres virkelige navn, da dette er personopplysninger som anonymiseres. Ellers inneholder tabellen andre opplysninger som alder, type virksomhet, stillingstype og fartstid i bransjen. Til sammen har jeg intervjuet fem informanter. Jeg var litt usikker på hvor stort utvalg jeg skulle ha, da det var viktig at jeg hadde tilstrekkelig med data som kunne bidra til å svare på problemstillingen min uten at jeg opplevde å få noen særlig form for metning. Med dette menes den situasjonen der innsamling av mer data ikke fører til flere rikelige funn. Ulempen er derimot at det ikke alltid kan fastslås når man når denne metningen (Bryant, 2014, s. 131). I tillegg representerer utvalget et greit mangfold, hvor jeg har en variasjoner i fartstid, men også hvilken stillingstype de har. Til tross for et ungt utvalg, er det også et aldersspenn på 11 år hvor også fartstiden varierer stort. Så selv om 5 informanter kan være lite i et prosjekt med et omfang som dette, mener jeg likevel at jeg har rikelig med materiale som kan legge grunnlag for en fyldig analyse. Dette etter en gjennomgang av materialet, hvor jeg selv følte at jeg hadde tilstrekkelig med relevant funn, samtidig som at jeg etter hvert slet med å få tak i deltakere som var villige til å stille opp.

Tabell 2. Oversikt over informanter

«NAVN»	ALDER	TYPE VIRKSOMHET	STILLINGSTYPE	FARTSTID
«Magnus»	22 år	Restaurant/Bar	Fast stilling	1,5 år
«Jonas»	33 år	Restaurant/Bar	Fast stilling	7 år
«Elisabeth»	24 år	Restaurant/Bar/Kafé	Ansatt via bemanningsbyrå	3-4 år
«Lars»	25 år	Restaurant/Bar	Midlertidig sesongarbeid	Noen måneder
«Kristoffer»	22 år	Bar/Nattklubb	Fast stilling	½ år

4.6 Begrensninger

Som mye annet, har også pandemien satt noen begrensninger for mitt prosjekt. Blant annet skulle jeg ha kommet tidligere i gang med intervjuer, men grunnet lengre perioder der jeg var syk og hadde symptomer, ble dette noe utsatt. Det har hele tiden vært viktig for meg at intervjuene skal oppleves trygge. Jeg har også unngått at dette virker ubehagelig for informantene, samt at mine symptomer kan virke forstyrrende for selve intervjuet. Derfor avventet jeg litt intervjuene til allmenntilstanden min bedret seg. I seg selv kan dette sies å være en begrensning med oppgaven, da det har medført noen forsinkelser i prosessen.

Når det kommer til informantene, har jeg også vært avhengig av at de har hatt tid til å stille opp. Ved at flere ofte kombinerer jobb med eksempelvis studier, er det avgjørende for meg å finne tid som kan passe både for meg og informantene. Selv har jeg vært bevisst på at jeg ønsker semi-strukturerte intervjuer der jeg har tydelige spørsmål jeg ønsker svar på og refleksjoner rundt. Jeg har ikke nødvendigvis gått for å ha de lengste samtalene, men heller holde meg til intervjuer der jeg får tydelige svar på det jeg lurer på. Som en del av informasjonen til informantene, sa jeg dermed at intervjuene kom til å vare i 30-40 minutter, der jeg kom gjennom alle spørsmålene i fra intervjuguiden. Dette i hovedsak for å gjøre planleggingen av tid mer forutsigbar for begge parter. Likevel er en begrensning rundt dette at det kunne blitt gjort mer ut av samtalene, ved at lengre intervjuer kunne gjort at jeg potensielt kunne ha fått mer refleksjoner og informasjon som kunne vært interessant for analysen. I tillegg ble ene intervjuet mitt utført på engelsk med en utenlandsk arbeider. Her møtte jeg på noen vanskeligheter knyttet til språk, hvor enkelte ord og definisjoner på støtteordninger for eksempel ble vanskelige å sette ord på for begge parter.

Noen av intervjuene ble også gjennomført på deres arbeidsplass. Hvorvidt dette påvirket innholdet er ikke nødvendigvis mulig å si, men det kan tenkes at det potensielt kan ha hatt en innvirkning. Dette fordi omdømmestyling kan ha spilt en faktor i intervjuene der andre ansatte og ledere er i området rundt der intervjuene foregår. Dog, kan jeg ikke konkludere med at det har spilt en faktor.

4.7 Forskningsetikk

I kvalitativ forskning står prinsippet om etikk sentralt når det kommer til hvordan man skal samle inn og behandle data. Siden jeg har gjort dybdeintervjuer med en rekke informanter, er det flere etiske hensyn som har måttet bli tatt i betraktning. Med basis i det norske lovverket for ulike typer forskning, var det godkjenninger som måtte på plass før jeg kunne starte prosessen med datainnsamling. Med innsendelse av meldeskjema til Norsk Senter for Forskningsdata (NSD), fikk jeg de tillatelsene som skulle til for at jeg kunne begynne datainnsamlingen. Dette måtte jeg gjennom, fordi jeg skulle behandle personopplysninger om enkeltindivider (Norsk Senter for Forskningsdata, u.å.). I mitt tilfelle innebar dette eksempelvis opplysninger om yrke, men også kontaktopplysninger som ikke måtte knyttes til de opplysningene som fremkommer i det endelige produktet. I første omgang fikk jeg ikke godkjent dette, der tilbakemeldingen var at informasjonen til informantene måtte tydeliggjøres med tanke på hvilke rettigheter de har ved deltakelse i prosjektet. Ved å rette opp i dette, fikk jeg til slutt godkjent.

Selv om jeg også har kunnskap om hvilke serveringssteder informantene har bakgrunn fra, vil jeg heller ikke røpe disse i oppgaven. All informasjon knyttet til informantene når

det kommer til navn vil også være avgjørende for meg å holde hemmelig. Dette fordi ingen av dem direkte skal kunne knyttes til det som står skrevet i det endelige produktet der utenforstående som leser dette heller ikke skal kunne kjenne dem igjen. Jeg vil sitere mye av det som blir sagt under intervjuene, men disse vil ikke kunne kjennes igjen av de som ikke har tatt del i det konkrete intervjuet sitatet er hentet. Jeg benytter meg derfor av alias for å skille dem fra hverandre, men fortsatt holde dem anonyme. Rent etisk sett, vil anonymisering derfor være et viktig premiss rundt kvalitativ forskning (Traianou, 2014, s. 65-66).

Ved at jeg har gjort en rekke dybdeintervjuer, har det også vært avgjørende for meg å informere informantene om hva det innebærer å være deltaker i prosjektet, og hvordan dataen behandles. Dette med et detaljert informasjonsskriv, hvor jeg har gjort rede for formålet med prosjektet, men også informert om hvordan dataen behandles. Informantene har dermed måttet lese og gjøre seg kjent med dette skrevet. Samtykke har derfor vært viktig. Dette har skjedd ved muntlig samtykke som har blitt inkludert i opptaket. Med dette har jeg også gitt deltakerne mulighet til å trekke sitt samtykke dersom de av ulike grunner ikke ønsker å delta likevel. Rent etisk er dette et viktig prinsipp i kvalitativ forskning, da ingen deltakere skal kjenne seg tvungne til å delta, der alt skjer rent frivillig (Tjora, 2017, s. 175-176).

4.8 Analyse i lys av abduktiv forskning

Med analysering av datamaterialet og teorioppbygging, har jeg i hovedsak tatt utgangspunkt i en abduktiv tilnærming. Dette kan sies å være et slags metodisk design innenfor kvalitativ analyse der man introduserer nye ideer inn i et sett av kunnskap som allerede eksisterer. Av den grunn spiller eksisterende teorier en viktig rolle i den abduktive essensen, hvor disse brukes i den grad at man går litt frem og tilbake mellom teori og empiri (Tavory & Timmermans, 2014, s. 36). Abduktiv analyse skiller seg fra induksjon i den grad at en induktiv tilnærming utelukkende er en prosess der teoribygging i hovedsak er utelukkende basert på empirisk datamateriale der påvirkningen av eksisterende teorier er fraværende (Tavory & Timmermans, 2014, s. 13). I tillegg skiller det seg fra en deduktiv tilnærming ved at induksjon i hovedsak er basert på eksisterende teorier som etterprøves der man jobber mot å modifisere dem i lys av å utvide forståelsen av dem (Tavory & Timmermans, 2014, s. 9). Induksjon kan dermed sies å være en blanding av begge tilnærmingene, da jeg som forsker går ut i et felt for å samle inn ny data gjennom dybdeintervjuer. Likevel har jeg en teoretisk forståelse gjennom hele prosessen, der disse brukes aktivt for å skaffe nye bidrag som kan være supplerende til de eksisterende bidragene.

Som sagt, har teoriene spilt en viktig rolle i hvordan jeg har jobbet. Gjennom innsamling av data med gjennomførelse av en rekke dybdeintervjuer, har også disse underveis bidratt til å utforme min teoretiske tenkning. Ved at jeg har transkribert og lest gjennom dataen etter hvert som den blir generert, har også dette hjulpet meg til å velge teorier som kan være av relevans. Eksempelvis er dette knyttet til arbeidernes kontroll over eget arbeid, der informantenes fremstillinger av denne type situasjoner har bidratt til mitt valg av teoretiske utgangspunkt, også før ferdigstilling av intervjuer. På den måten har jeg hatt analysen i bakhodet gjennom store deler av prosessen, hvor lesing av materialet har bidratt til å skaffe meg rikelig med forståelse. Dette er en teknikk som er

kjent i kvalitativ forskning, der lesing og skriving kan bidra med en memorering av dataen, samtidig som at man får knyttet disse inntrykkene til ulike teoretiske perspektiver (Augustine, 2014, s. 749).

I tillegg til lesing og forståelse av datamaterialet, står koding også sentralt som et redskap jeg har benyttet meg av i analysen. Med koding som et verktøy, er målet å markere ut de viktige delene av datamaterialet, hvor man søker etter å hente ut de elementene som kan være av relevans for ens eget prosjekt. Dette kan gjøres på flere ulike måter, der digitaliseringen har bidratt til at dette i større grad foregår gjennom bruk av programvarer (Atkinson, 2015, s. 59). Selv gjør jeg dette digitalt, da jeg benytter meg av programmet NVivo for koding av datamaterialet. Når man skal gjennomføre koding av datamaterialet, er det flere måter dette kan gjøres på. Selv har jeg valgt å kode nokså selektivt. Med dette menes at jeg i hovedsak har valgt en kodingsstrategi hvor jeg har bestemte elementer ved dataen jeg ønsker å hente ut. Dermed har jeg noen forutbestemte tanker om hva som skal anses som relevante koder, hvor teori og forskningsspørsmål står sentralt. Dette er en del av den abduktive prosessen, hvor man gjennom hele forskningen har eksisterende teorier som kodingen bidrar til å kontrollere for dens robusthet (Tavory & Timmermans, 2014, s. 54). Ved at jeg har kodet selektivt, har jeg først og fremst hatt som mål å identifisere de funn som best mulig kan besvare mine forskningsspørsmål. Det som derimot sies å være en ulempe med denne formen for å kode derimot, er at man risikerer å utelate potensielle viktige funn som kan være nyttige for analysen ved å sette det hele i en ny kontekst (Atkinson, 2015, s. 60). Det har derfor vært avgjørende for meg å få frem det jeg trenger for å besvare forskningsspørsmålene mine uten at viktige poeng faller bort.

Jeg har hatt som fokus å innhente de konkrete følelsene og opplevelsene, hvor jeg også har vært bevisst på potensielle overraskende funn som kanskje strider imot det som allerede har blitt forsket på. Dette er hva man kaller for *anomalier* som Vassenden sier er funn som på forhånd ikke stemmer overens med det man har forventet (Vassenden, 2018, s. 146). Siden mitt teoretiske utgangspunkt tar for seg perspektiver på prekært arbeid, er dermed analysen min med på å gjøre funn av det som potensielt kan stride imot forestillingene man hadde på forhånd. I mitt tilfelle kommer dette til syne ved at noen informanter eksempelvis har ulike opplevelser og fremstillinger der jeg får frem begge sider gjennom sitater og beskrivelser. Samtidig kan jeg få bygget opp ny kunnskap rundt prekarisering, hvor mine funn muligens kan gi nye perspektiver på konseptet.

Videre plasserte jeg kodene i følgende kodegrupperinger som også har fungert som kategorier for analyse: (1) *Arbeidssikkerhet*, (2) *Arbeidsutførelse*, (3) *Økonomiske utsikter*, (4) *Møtet med velferdsstaten*, (5) *Oppturer og nedturet med tiltak* og (6) *Påkjenninger på arbeidsplassen*. Disse vil dermed legge grunnlaget for den videre tematiseringen av analysen, hvor de legger føringer for hvordan jeg velger å strukturere og dele den opp. Dette er vanlig prosedyre i kvalitativ analyse, hvor generell strukturering er som et mål med kodegruppering og kategorisering av datamaterialet der man induktivt konstruerer disse kategoriene basert på hva som har blitt gjort av funn i datamaterialet. Dette har jeg også gjort digitalt gjennom NVivo, der jeg har laget kategoriene og plassert kodene manuelt til den kategorien som passer koden best (Tjora, 2018, s. 50-51).

4.9 Forskerrollen

Ved at jeg står utenfor denne situasjonen som jeg forsker på, er det tydelig at det i denne oppgaven også er viktig å gjøre rede for min rolle som forsker i dette prosjektet, da jeg har formeninger rundt tematikken. I tillegg er temaet en langvarig situasjon som bærer preg av en stor politisk agenda, der vedtekter og reglementer satt av Regjeringen og helsemyndighetene har bidratt til å legge føringer for utvalgets arbeid. Selv, føler jeg på sympati og medfølelse for denne gruppen etter hva de har gått gjennom. Dette er noe jeg har hatt både før og etter intervjuene. Når jeg har gjennomført intervjuene, har det vært viktig for meg å få frem hva de selv føler rundt situasjonen, der mine egne tanker og følelser spiller en mindre rolle. Dette kan iblant ha vært noe utfordrende, og da spesielt knyttet til at fokuset rundt smittevern har vært omstridt, hvor det har vært uenigheter i hvilke tiltak som potensielt fungerer. Her har jeg naturligvis meninger rundt situasjonen og selve håndteringen av den, hvor også jeg kan stille meg kritisk til noen punkter satt av myndighetene. Selv om jeg skal stille meg mest mulig nøytral, har jeg imidlertid tatt meg selv i å nikke anerkjennende i situasjoner der noen informanter kommer med kritiske synspunkter til myndighetenes håndtering. Dette har imidlertid kommet helt naturlig som et ledd i samtalesituasjonen med informantene.

4.10 Forskningens kvalitet

I lys av arbeid med kvalitative metoder, står det som sentrale prinsipp at det er visse kriterier for forskningens kvalitet som bør redegjøres for. De som oftest brukes er *pålitelighet* som baserer seg på spørsmålet rundt forskningens nøytralitet og forskerens posisjon, *gyldighet* som er rettet mot sammenhengen rundt utforming og funn, og *generaliserbarhet*, der man søker etter å se på forskningens relevans utover de forholdene jeg forsker på (Tjora, 2017, s. 231-232).

4.10.1 Pålitelighet – Kjennskap til feltet og den ene informanten

Som et kvalitetskriterium i kvalitativ forskning, står som sagt pålitelighet frem som et element som må redegjøres for når det kommer til hvorvidt jeg som forsker er nøytral og hvilken posisjon jeg har (Tjora, 2017, s. 235). Med det, kommer jeg til å reflektere over hvordan jeg stiller meg til feltet som har blitt forsket på, men også til det faktumet at jeg allerede hadde kjennskap til ene informanten.

Først og fremst er det verdt å nevne at jeg ikke har hatt noen særlig kjennskap til hvordan det er internt i serveringsbransjen. Jeg har aldri jobbet i denne bransjen, og har derfor heller ikke noen forhåndskunnskap om hva som foregår internt der, ei heller hvordan pandemien har påvirket de i bransjen. Dog, har jeg likevel noenlunde kunnskap om hvordan det kan ha vært, i hovedsak gjennom media. I størst grad har jeg observert en negativ dekning, da flere av de som har snakket ut, over lengre tid har stilt seg kritisk til Regjeringens håndtering. Det kan dermed ha hatt en innvirkning på meg som forsker og min forståelse av hvordan denne gruppen har opplevd pandemien. Selv er jeg en som har holdt meg oppdatert siden starten av pandemien i 2020. På den måten kan jeg ha gjort meg selv oppfatninger, og i verste fall trukket konklusjoner basert på det jeg har lest om i media. Det har derfor vært avgjørende for meg å formulere intervjuguiden min sånn at ingen spørsmål og svar skal tas for gitt. Dette fordi at gruppen av serveringsarbeidere kan sies å være nokså heterogent sammensatt der det kan være

flere ulike opplevelser. Selv om jeg allerede har dannet meg et noenlunde sammensatt bilde av hvordan det kan ha vært å jobbe i denne bransjen under pandemien, er det viktig at jeg fokuserer på det som blir sagt av informantene.

På en annen side derimot, er det med stor fordel at jeg har holdt meg oppdatert og har en noenlunde kjennskap til hvordan dette har blitt fremstilt, da det ga meg større innsikt i hvilke spørsmål jeg skulle stille, samtidig som at det ga meg større innsikt rent teoretisk. Dette vil dermed også være med på å styrke dette som et interessefelt, da noe forhåndskunnskap er med på å bygge opp den interessen jeg har på dette feltet. Som Aksel Tjora er inne på i sin litteratur, er en forhåndskunnskap og stor interesse positivt for prosjektet, da det heller er regelen enn unntaket. Likevel er det viktig at man gjør rede for sin egen posisjon (Tjora, 2017, s. 236-237).

I tillegg til at jeg hadde noe kunnskap på feltet, er det også verdt å nevne at jeg hadde et allerede kjennskap til den ene informanten. I et rent nøytralitetsperspektiv, kan dette være problematisk med tanke på at tidligere relasjoner kan påvirke hva som kommer frem i intervjuet. Selve rekrutteringen skjedde ved at vedkommende tok kontakt med meg, da hen så at jeg søkte etter informanter. Dog, er det verdt å nevne at relasjonen ikke er veldig tett, og at dette ikke er en person jeg har diskutert temaet mye med. I tillegg til det, var ikke denne informanten veldig negativt påvirket av pandemien. Selve intervjuet fikk jeg mye ut av, da praten gikk mer fritt, samtidig som at refleksjonene var utdypende. Det er også verdt å påpeke at intervjuet hadde en mer avslappet tone, da samtalen gikk over pizza og øl. Dette gjorde at samtalen opplevdes mindre formell, samtidig som at jeg forskningsmessig fikk et godt utbytte. I tillegg kan sted ha noe å si for intervju, da dette kan bidra til å skape trygge rammer for informanten, noe som her var en restaurant (Tjora, 2017, s. 122). Jeg gjorde noen vurderinger på om det var hensiktsmessig å gjennomføre dette intervjuet da jeg hadde en eksisterende relasjon til vedkommende. Selv kom jeg frem til at dette ville gå fint, da jeg ikke anser dette temaet som veldig tabubelagt, i tillegg til at dette er en person jeg ikke snakker med ofte. Slike tilfeller kan man likevel støte på i kvalitativ forskning da det er en enkel måte å skaffe informanter på, men at det bør redegjøres for med tanke på forskningens pålitelighet (Tjora, 2017, s. 237-238).

4.10.2 Gyldighet

For at en forskning skal ha god nok gyldighet, bør man redegjøre for hvorvidt man besvarer de spørsmålene man i utgangspunktet skal stille. Måten dette kan sikres, er at man ved å være transparent, kan tydeliggjøre for leseren hvordan man har gått frem for å generere data, men også ved å begrunne de spørsmålene som stilles. Ved at disse for eksempel kan være forankret i det teoretiske, får man oppfylt kriteriet rundt gyldighet der tidligere empirisk materiale bidrar til å begrunne det man ønsker å forske på. På den måten får man kartlagt relevansen spørsmålene har, der man får tydeliggjort begrunnelsen av de valgene man har tatt av metodisk design og teoretisk utgangspunkt (Tjora, 2017, s. 232-233). I mitt prosjekt, har jeg tidligere i oppgaven gjort rede for mitt metodiske design. Jeg mener derfor at prosjektet har god gyldighet, da det er en solid sammenheng mellom mitt metodiske design og de forskningsspørsmålene jeg har formulert. Ved at jeg benytter meg av intervju for datagenerering, mener jeg at dette står i samsvar med det jeg ønsker å få svar på. Spørsmålene var formulert sånn at jeg kan få svar på det jeg ønsker, samtidig som at de var tematisk konstruert der de dekker aspekter med det å være ansatt i serveringsbransjen under pandemien. Denne metoden har best kunnet fange opp essensen av det jeg ønsker å få svar på med min problemformulering. Samtidig stiller jeg meg i en relevans til de tidligere bidragene som

jeg har presentert, hvor perspektiver på usikre arbeidsforhold og arbeid under krisetider har stått i fokus, der jeg ser mine funn i lys av disse bidragene. Forskningsspørsmålene mine er også formulert med basis i de perspektivene jeg gjorde rede for i teorikapitlet, men også for å undersøke de detaljerte fremstillingene av det omfanget som beskrives statistisk i innledningskapitlet. Selv om spørsmålene mine har endret seg noe gjennom prosessen, har de likevel vært godt kommunisert med mitt teoretiske utgangspunkt og essensen av det jeg har forsket på.

4.10.3 Generaliserbarhet

Prinsippet med generaliserbarhet dreier seg i hovedsak rundt det som har å gjøre med overførbarhet, og hvorvidt funnene kan knyttes til resten av populasjonen. Dette er naturligvis noe som kjennetegner målet med kvantitative metoder, hvor statistiske modeller er med på å avgjøre om noe kan generaliseres til resten av befolkningen (Silverman, 2006, s. 303-304). I Creswell og Creswell sin litteratur, påpeker de at redegjørelsen av forskningens kontekst som viktig for generaliseringen. Med dette innebærer det bruk av tidligere forskning og teorier som underbyggende for de funnene for egen forskning (Creswell & Creswell, 2018, s. 202). Dette kalles konseptuell generalisering, der man utvikler konsepter, typologier eller teorier som kan knyttes til andre bidrag utover det man selv har studert (Tjora, 2017, s. 239). Andre typer generalisering som defineres er naturalistisk generalisering som tar for seg redegjøring av det som er studert, sånn at leseren selv kan gjøre en vurdering av gyldigheten, og moderat generalisering som tar for seg forskerens egne beskrivelser av situasjoner resultatene er gyldige i (Tjora, 2017, s. 239).

Ved at jeg har laget nye begrep som et resultat av funnene mine, vil jeg si at jeg oppfyller prinsippet om konseptuell generalisering. Dette kommer av at jeg har tatt inspirasjon fra andre bidrag innenfor samfunnsvitenskapen, og kommet opp med begrepene «*Generasjon-19*» og «*statsprekarisering*», som også vil gi mitt bidrag en relevans i annen forskning på pandemier og sosial ulikhet. Samtidig sikrer jeg en naturalistisk generalisering, fordi jeg har gjort rede for fremgangsmåten for innsamling av datamateriale, hvor jeg også har fokusert på å forklare kriteriene for utvalget mitt. Når det kommer til den moderate generaliseringen derimot, er det visse elementer som må redegjøres for. Først og fremst er det verdt å påpeke at gyldigheten ved resultatene mine ikke nødvendigvis kan overføres til andre land, da mine funn representerer forhold som er gjeldende for det norske samfunn og arbeidsliv. I tillegg er også dette en studie av serveringsbransjen som en casestudie. Funnene kan dermed sies å være moderat generaliserbare ved overføring til andre samfunn og bransjer.

5.0 Analyse

I dette kapitlet kommer jeg til å analysere og gjøre rede for funnene mine. Disse vil jeg se i lys av teori fra Standing og Kalleberg, samt noe tidligere forskning på feltet. Basert på kategoriene jeg definerte i metodekapitlet, vil jeg dele opp analysen i fire deler med utgangspunkt i en avgrensning av de temaene jeg identifiserte under lesning og koding av datamaterialet. Først, skal jeg ta for meg deres konkrete arbeidsutførelse, og diskutere hvordan denne situasjonen har blitt opplevd med basis i hvordan tiltakene og smittefaren kan ha påvirket dem. Deretter, vil jeg se på jobbsikkerhet, hvor jeg ser dette med hensikt i å forklare de konkrete opplevelsene knyttet til både permittering og hvorvidt dette har synliggjort en prekær situasjon. Videre, skal jeg gå inn på den økonomiske situasjonen deres, hvor jeg gjør rede for hvordan pandemien potensielt kan ha slått inn på deres økonomiske situasjon. Til slutt, kommer jeg til å gå inn på hvordan deres møte med velferdsstaten har vært, hvor oppfatningen av støtte fra NAV står i hovedfokus.

5.1 Makt og avmakt i arbeidsutførelsen

Som et viktig aspekt med det som har å gjøre med selve arbeidsutførelsen og de konkrete tiltakene som har hvilt over de ansatte i bransjen gjennom perioden, vil jeg nå gå inn på det som har med deres makt og innflytelse over egne arbeidsoppgaver. Med dette vil jeg se på informantenes opplevelser av det å arbeide under strenge tiltak, samt hvordan de opplever de raske endringene som kan komme på kort varsel.

5.1.1 Strengere rutinisering og rollen som «politi»

Når man har arbeidet under pandemien, er det tydelig at også større ansvar har hvilt på serveringsarbeiderne når samfunnet har vært preget av en rekke smittevernstiltak som etter formålet skal bidra til å bremse smitten på sikt. Når større ansvar har bidratt til at det også er strengere rutiner på hva man kan gjøre og ikke gjøre, er det tydelig at dette også preger deres arbeidspraksis i en helhet med ganske så annerledes arbeidsoppgaver. Om denne type ansvar sier «Magnus» følgende:

«Absolutt veldig bølgete oppførsel på mange som kommer inn og hvordan de oppfører seg også. Som pandemien har vart, så har det vært mer og mer vanlig uansett, altså oppførsel da, mens i starten fikk man jo beskjed om å være litt politi da, fordi retningslinjene var som de var. Det var jo veldig strengt, og man fikk vekterbesøk som sjekket at alt ble fulgt og at avstanden var holdt og sånt.»
(«Magnus»)

Her blir oppførselen til kundene nærmest sett på som en slags byrde, hvor deres handlinger potensielt kan sees på som smittevernsfarlig, og blir slått ned på når det er strenge regler for gjester på serveringssteder. For en ansatt som jobber i bransjen derimot, hviler større ansvar på dem, nettopp for å passe på at andre følger reglene. Han beskriver denne rollen som å være en slags «politi», hvor man som en ansatt må utøve den kontrollen ved å passe på at andre følger reglene som gjelder. Det hele beskrives som veldig strengt med preg av regler som legger store føringer for deres arbeid. På toppen av det hele, har man også fått vekterbesøk som skal sjekke hvorvidt reglene blir overholdt. Dermed synes det at det ikke bare er de ansatte som må utøve kontroll, men at det også er eksterne, mer autoritære instanser som passer på at de ansatte faktisk følger de rutinene og reglene som er satt av Regjeringen. Selv om ansvaret dermed hviler på den enkelte ansatte, er det også tydelig at de blir kontrollert hvor det også har vært større forventinger knyttet til hver ansatt. Oppfatningene rundt det å ta en sånn

rolle, har ikke nødvendigvis vært de beste blant de ansatte, da dette helst er rutiner man skulle ha sluppet. Dette er noe eksempelvis «Kristoffer» var inne på:

«Ja, det var veldig mye sånn koronapoliti i starten når det var vårt ansvar, og det er jo veldig kjedelig for oss og måtte være koronapoliti fordi det er jo alltid kjipt å bli fortalt at du ikke kan gjøre noe, spesielt når du har veldig lyst, så det legger jo kanskje en litt dårlig smak hos gjestene da, når man må være sånn, men vi kunne jo ha mistet skjenkebevilgningen, fått bot og sånt om vi ikke hadde fulgt reglene da, men det endret seg jo i ettertid der det er gjestene sitt ansvar. Så det var jo en god ting.»
(«Kristoffer»)

Også han beskriver det hele som et større ansvarspålegg, men pakket inn i en opplevelse av at dette generelt sett har gitt en dårlig smak hos gjestene. For de ansatte er dette også kjedelig, da man må være «kjip» ved å være streng på handlinger knyttet til ren interaksjon som er normale utenfor pandemitid. Det blir også snakket om visse sanksjoner i form av bøter og frataking av skjenkebevilling dersom de fastsatte retningslinjene ikke blir fulgt. Av de opplevelsene «Magnus» og «Kristoffer» snakker om, er det tydelig at restriksjonene på en måte kan bli sett på som en kjedelig ting ved arbeidet der man i større grad må rette seg etter visse regler, men også det at de blir utøvd større kontroll over. Dette i tillegg til at de selv må legge enda større begrensninger på gjestene, hvor de må opptre som «politi» ovenfor andre når det i en normaltilstand heller er gjestene sitt ansvar å passe på det som har med smittevern å gjøre. Kalleberg beskriver denne tilstanden som en situasjon der man får en slags større rutinisering av arbeidet. Når pandemien gjør at arbeidsoppgavene har blitt mer spesifikke, samtidig som at hver arbeider får større ansvar for å passe på at regler blir fulgt, bidrar dette til at autonomien over arbeidsoppgavene også er betydelig mindre (Kalleberg, 2011, s. 140). Denne situasjonen synes også å ha lagt igjen en liten bismak hos de ansatte, hvor det er opplevelser om at arbeidet oppleves som mer omfattende ved at det er mange rutiner satt av Regjeringen som må utføres.

Denne tendensen der man må innta nye roller kan man også se i lys av Hochschilds bidrag i sosiologien på det som har med emosjonelt arbeid å gjøre. I hennes litteratur, diskuterer hun hvordan man utøver følelser og emosjoner som står i tråd med bedriftens retningslinjer, hvor man gjerne går bort i fra hva man egentlig føler (Hochschild, 1979, s. 561). Når man inntar den rollen som «politi», og nærmest blir pålagt til å gjøre det til tross for at man synes det er kjipt, er dette en form for emosjonelt arbeid. Dette fordi man må være streng selv om man ikke ønsker det, hvor det i hovedsak er de fastsatte restriksjonene som avgjør hvordan man skal opptre ovenfor gjestene.

5.1.2 Raske endringer

Ved at man har levd i et smittevernssamfunn i cirka to år, er situasjonen også sånn at man har vekslet mellom gjenåpning og nedstenging. Når man har hatt et nokså åpent samfunn derimot, er det også flere elementer som har bidratt til at det har vært store vekslinger i det som har med reglene på selve arbeidsutførelsen å gjøre. Noe som har preget bransjen, er den usikkerheten og maktesløsheten når reglene har endret seg på kort varsel, og at man nærmest på dagen har måttet sette seg inn i nye rutiner:

«Ja, stresset er jo... arbeidet var jo ikke fordømt mye tyngre, men det er jo mer den psykiske belastningen som er mye større ved at det er mer stress mellom vaktene som var mye større. Men, det var jo nesten en form for psykisk terror i den form at reglene kunne forandre seg på dagen. Et eksempel var jo under alle disse nedstengingene at de fikk beskjed kl. 3 på dagen at alkoholsalget skulle stenges kl. 6 på kvelden. Også bestiller noen som ikke har fått dette med seg en øl kl. 17:59 eller kl. 18, eller systemet er ikke satt til å stoppe salget, så du må jo bestille øl kl. 18. Hva gjør du som ansatt da? Sier du ja, eller sier du nei?»
(«Lars»)

Det blir av «Lars» ikke beskrevet som mye tyngre arbeid, men at denne vekslingen i reglementet kan sees på som psykisk belastende fordi man står igjen som maktesløs ved at man på kort varsel får helt nye rutiner å sette seg inn i. Det vanskeliggjør i stor grad driften for de ansatte, fordi man i tillegg til å bedrive helt vanlig skjenkepolitikk, også må sette seg inn i helt nye restriksjoner knyttet til smittevernspolitikk. Som det blir påpekt, har det ved tilfeller blitt varslet på tre timer, noe som i praksis gjør at man har tre timer på seg til å gjøre om driften, der de nye reglene må iverksettes. I tillegg kan dette også potensielt gjelde det som har med hvorvidt de ansatte skal jobbe, der dette kan knyttes til restriksjoner som legger føringer for åpningstider og skjenketider. Dermed vil usikkerheten også være preget av at man ikke vet om man skal jobbe eller ikke. At man innfører tiltak på meget kort varsel, kan det dermed oppleves som stressende og usikkert for de ansatte, nettopp fordi at man må sette seg inn i en rekke nye rutiner man selv ikke har makt over. Det faktum at raske endringer potensielt også kan legge føringer for de ansattes arbeidstider, synes også å oppleves som psykisk belastende, nettopp fordi at man sitter igjen med lite makt over situasjonen. Som et element av prekært arbeid, står usikkerhet naturlig nok sentralt i hvordan det har vært å være sysselsatt i serveringsbransjen under pandemien. Selv om dette er knyttet til interne faktorer, snakker Standing om den informasjonsflyten som for mange kan oppleves som uforutsigbar. Han nevner i sin litteratur at denne oppleves som overfladiske for de i prekariatet (Standing, 2011, s. 18). Når restriksjonene varsles på tidspunkt, der man kanskje hadde en anelse om at det ville bli nye rutiner å sette seg inn i, er det tydelig at dette kan sees i sammenheng med Standings oppfatning om at informasjonsflyten blir vanskeliggjort. Dette fordi man sitter igjen med den usikkerheten om hva som kommer, og hvordan det skal løses.

Pressekonferanser trekkes også frem som fryktøyeblikk, hvor Regjeringens og helsemyndighetenes varslinger av disse blir stående igjen som tegn på at noe er i ferd med å skje. Når det først og fremst varsles at det kommer nye tiltak og at disse får store innvirkninger på livene til folk, har det også satt en stor spenning hos de i bransjen der de har fulgt nøye med for å se hva de må håndtere til enhver tid. Smittetall skal dog sies å ha vært en god indikator for når det innføres nye tiltak, fordi disse tallene gjennom pandemien har vist seg å legge føringer for Regjeringens strategi for håndteringen av viruset. Dette er noe flere av mine informanter har vært bevisst på ved at de har vært noe forberedt på at de kan vente seg nye restriksjoner. Derimot, preger usikkerheten heller av *hva* som kommer, fordi det er selve innholdet av forskriftene som legger de faktiske føringene av hva de må forholde seg til. Når tiltakene trer i kraft ses også på som usikkert, da man ikke vet nøyaktig ved hvilket konkret tidspunkt man faktisk skal utøve de nye reglene. Dette var «Lars» inne på, der hans sitat symboliserer nettopp den usikkerheten fordi dette tidsaspektet kan variere mellom dager eller bare noen få timer. Videre påpeker han: «*Igjen dette med skjenkestopp, så hver gang du hørte ordet pressekonferanse. Det var jo et fryktøyeblikk, for hva betyr dette her? Hva skal skje nå?*»

Hva må vi håndtere nå?». Det er dermed tydelig at det stilles spørsmål hver gang ordet «pressekonferanse» dukker opp, ved at man da vet at det dukker opp raske endringer man selv ikke har kontroll over. Som «Jonas» også har påpekt, er det på grunn av endringene vanskelig å sette seg inn i hva som faktisk gjelder:

«Det var jo en periode å følge med på hva de var, fordi de ble byttet så ofte, at ok, hva er det som gjelder i dag liksom? Men nå siste halvåret så har det ikke vært noen problem med det, men i fjor, for det meste tidlig 2021, så var det alltid noen restriksjoner, men hva er det som gjelder nå, og hvor lenge kan man servere i dag, hvor mange får lov til å sitte på et bord, hvor mange selskap kan jeg si at det kan være, og hvor store de kan være? Det er sånn, informasjon, og hvor ofte reglene har blitt endret er vel det som har vært mest vanskelig da å forholde seg til.»

(«Jonas»)

At informasjonsflyten har vært vanskelig å følge med på, samtidig som at rutinene i stor grad har endret seg gjennom lengre tider, har det dermed vært vanskelig for ansatte å forholde seg til de restriksjonene som gjelder, nettopp fordi det har gått såpass kort tid mellom hver gang Regjeringen annonserer at de må etterleve nye restriksjoner. Inntrykket mitt er dermed at dette har skapt noen ekstra belastninger hos de ansatte. Grunnen er som sagt tidsaspektet, men også det at den maktesløsheten flere har opplevd gjør at det er ren usikkerhet rundt hvilke tiltak som faktisk gjelder til hvilken tid. Det at det også beskrives som en slags «psykisk terror», viser også at konsekvensene kan være store der denne situasjonen kan være belastende for flere.

5.1.3 Jobbtilfredsstillhet og påkjenninger

Ved at pandemien har satt dype spor i yrket til serveringsarbeiderne, er også deres egen tilfredsstillhet truet, når yrket i stor grad preges av at smittefaren er stor der tiltak er med på å sette begrensninger for arbeidet. Med det faktumet at smittefaren sies å være stor der det er relativt tett fysisk kontakt med mange forskjellige gjester, ses dette på som en påkjenning hos noen ansatte. Ikke alle føler seg beskyttet på jobb, noe «Elisabeth» er veldig tydelig på:

«Om du skal jobbe et sted hvor du har fysisk kontakt med gjester, er det opp til arbeidsgiveren å beskytte deg godt nok. Som for eksempel da jeg jobbet på XX, så var det nøyaktig 1 meters avstand mellom hvert bord. Fordi reglene sa 1 meter, så da var det akkurat 1 meter, og ikke 1 meter og 20 centimeter, sånn at man kunne få plass til så mange bord som mulig. Så hva om jeg står her? Da er det ikke en meter lengre. Jeg føler at hvis arbeidsplassen ønsker å beskytte sine ansatte, så gjør de det, eller om de bare ønsker å tjene penger, så bryr de seg ikke om de ansatte.»

(«Elisabeth»)

Inntrykket jeg får av hva «Elisabeth» opplever rundt det å jobbe i en tilstand med konstant smittefare, er det at gjestene står i fokus når det kommer til avstandsbegrensningene, mens de ansatte ikke får den samme beskyttelsen som de helst skulle hatt. Dette begrunner hun med det faktumet at eiersiden har forsøkt å få inn flest mulig bord i lokalet der høyest mulig profitt står i større fokus. For hver person de står nærme, er det selvsagt alltid en risiko for at de blir smittet, noe som kan sees på som en ekstra påkjenning for den enkelte ansatte. Deres helse kan på en måte sies å bli satt på spill ved at de må arbeide såpass tett på mennesker til tross for at man er i en situasjon der helsetrusselen er stor, hvor man blir utsatt for denne faren daglig. Av

tiltakene som har blitt gjort for å bremse spredningen av viruset, er det noen som har blitt sett på som mer meningsløse knyttet til det som har med og faktisk beskytte alle og enhver:

«Det svekket forretningsmodellen deres, men det var lett å kjøpe fordi folk var enige i det, men så var det jo uenighet med det her å stå i kassen, man kunne forstå det, men når det ble sånn at man ikke kunne servere ved baren som kanskje er det dummeste politiske vedtaket, eller kanskje ikke, men det var et ganske dumt vedtak fordi det medførte arbeid som ga null helsemessig mening. Og det var det at du måtte gå til bordet. Det var sånn at du går og kjøper øl i kassen, også skal du som servitør ta med ølen og gå ved siden av kunden til andre siden av lokalet, gå forbi masse mennesker og bord hvor det kan være masse smitte også sette ølen ved siden av dem.»

(«Lars»)

Det at man jobber for bedre rutiner knyttet til hygiene og avstand i seg selv har gitt mening for de i bransjen, der målet har vært å begrense smittefaren. Når situasjonen var at man ikke fikk servere ved baren derimot, har dette blitt opplevd som mer usikkert for serveringsarbeiderne. For en ansatt som i større grad må bevege seg gjennom lokalet for servering av mat og drikke, opplevdes det at man i stor grad ble utsatt for en smittefare. Slik jeg tolker det, opplevdes dette av dem som en slags digresjon i den politikken som i utgangspunktet ble utført, fordi det er sånn at forskriftene var der for å beskytte flest mulig, men at ansatte likevel ikke følte at de ble beskyttet ved at de fortsatt måtte ha ganske tett kontakt med gjester. Det belyses spesielt med det vedtaket «Lars» viser til i sitatet ovenfor, hvor målet har vært å unngå folkemengder ved baren. Likevel synes det at det eksisterte en smittefare for de ansatte ved at det potensielt er mange de skal ha nærmere kontakt med ved at også kontaktflatene fortsatt var mange. Som han sier gir dette helsemessig null mening, og henviser til det faktumet at mye av serveringen ikke har kunnet skjedd ved baren der servitørene har opplevd å være utsatt for en stor smittefare.

«Elisabeth» peker også videre på det faktumet at mye av det ekstra arbeidet pandemien har medført, også kan virke som en påkjenning i selve arbeidet ved at man heller ikke får betalt for de ekstra oppgavene som må gjøres:

«Jeg mener, det var den ekstra rengjøringen og at jeg måtte være “politi” og be folk ta på seg maskene sine. Altså, jeg lager ikke reglene. Jeg blir ikke betalt ekstra for å være «politi» heller. Så ja, det ble en del ekstra arbeid. Vi måtte desinfisere alt sammen, alt som gjestene tok på. Det ble en del ekstra jobb, og vi ble ikke betalt ekstra for det.»

(«Elisabeth»)

Som en serveringsarbeider påpekes det at yrket deres er laget for å gi gjestene en god opplevelse ved at det å yte service er hovedoppgaven deres. Under pandemien har som sagt dette endret seg mye. Istedenfor at man kun får betalt for å servere gjestene, må de også utøve sterkere sosial kontroll uten å få mer betalt for det, noe som ikke faller helt i smak hos «Elisabeth» eller hos flere av de andre informantene som nevnt tidligere i delkapitlet. Som «Jonas» også var inne på, har arbeidet i større grad blitt kjedeligere, nettopp på grunn av de nye rutinene som i større grad preget arbeidshverdagen deres uten at de fikk mer betalt for dette ekstra arbeidet. Hverdagen var i større grad preget av å vaske over kontaktflater og andre berøringspunkter, noe som ble oppfattet mer kjedeligere. Dette kan dermed sies å ha gått utover jobbtilfredsstillheten hos flere.

Som tidligere forskning påpeker, der serveringsarbeidere har små muligheter til å være fleksible i sin arbeidshverdag, er naturlig nok påkjenningene store ved at smittefaren er truende i den grad at de har ganske tett kontakt med mange mennesker hver dag (McNamara et. al., 2021, s. 48). Forskning har også belyst denne risikoen som informantene mine har reist bekymring om, der de er mindre beskyttet mot viruset enn det mange andre grupper har vært. Mamelund og Dimka har eksempelvis vært inne på dette, hvor deres helserisiko er større, som dermed kan knyttes til det faktum at serveringsarbeidere er å anses som et frontlinjeyrke (Mamelund & Dimka, 2021, s. 677-678). At jobbtilfredsstillheten kan sies å ha vært påvirket av pandemien og dens restriksjoner, kan igjen knyttes til Kallebergs oppfatning om at dette er sentrale kjennetegn hos prekære arbeidere (Kalleberg, 2009, s. 8-9).

Med pandemien, fikk man ganske så endrede rutiner, men også tilfredsstillhet i arbeidet som følge av at man fikk en del restriksjoner å forholde seg til. Noe som derimot er tydelig, er at det har vært en større rutinisering av arbeidet, noe Kalleberg peker på er et resultat av et mer polarisert arbeidsliv (Kalleberg, 2011, s. 132). Dette belyses også ved de elementene som i seg selv har bidratt til å skape store endringer i arbeidet ved at skjenkepolitikk og smittevernspolitikk kombineres, noe som igjen har skapt misnøye. Ved å knytte denne endrede arbeidshverdagen til Guy Standings perspektiver, kan dette sees i lys av at informasjonsflyten oppleves som mer meningsløs (Standing, 2011, s. 18). Dette belyses eksempelvis gjennom rollen man må ta som «politi», hvor det oppleves som større ansvar og avmakt, der rutinene kontrolleres gjennom vokterbesøk, en tilstand Kalleberg er inne på med innflytelse knyttet til arbeidsoppgavene (Kalleberg, 2011, s. 133-134).

5.2 Jobbsikkerhet og livet med yrkesforbud

Som et ledd i tiden med pandemi, har naturlig nok jobbsikkerhet stått sentralt i de to årene som åpenbart kan beskrives som turbulente. Med økning og nedgang i smittetall, med nedstenginger og gjenåpninger, samt gjentatte permitteringsrunder, er det åpenbart at jobbsikkerheten vil være interessant å se på i dette delkapitlet. Med det vil jeg se på hvorvidt de i serveringsbransjen har følt seg sikre eller usikre i en tid hvor flere kan sies å ha levd med et yrkesforbud.

5.2.1 "Usikker på om det ble jobb i det hele tatt"

Når pandemien legger føringer for hvorvidt man kan jobbe, der smittetall og restriksjoner kan sies å avgjøre skjebnen for de ansatte, er det tydelig at dette skaper sterke følelser av usikkerhet hos de som har stått i dette på det verste:

«Problemet med jobb og permittering er at du ikke vet i det hele tatt. Ja, eller, du vet ikke om du skal jobbe, eller om du får oppsigelse, eller om du blir oppsagt fordi de ikke kan betale deg mer. Man vet heller ikke hvor man skal jobbe videre.»
(«Elisabeth»)

Som «Elisabeth» påpeker, har pandemien ført med seg en sterk belastning når det kommer til jobbsikkerheten. Det hun beskriver, er en følelse av usikkerhet der man ikke vet mye om hvordan situasjonen blir fra dag til dag. Dette minner om en tilstand hvor man venter på svar om hva som skal skje, i tillegg til at man kjenner seg maktesløs i forhold der man ikke har kontroll på situasjonen. Det belyses ved at hun er inne på det hele fra perspektivet til ledersiden, der de potensielt kan ha vanskeligheter med å betale de ansatte. Med det synes det at markedsendringene, hvor profitt og inntektstjening

under pandemien kan bidra til å påvirke hvorvidt man er i jobb eller ikke. Pandemien og Regjeringens restriksjoner kan sies å legge føringer for endringene i arbeidsmarkedet, hvor ledersiden blir tvunget til å handle deretter. Dette belyses gjennom hva «Elisabeth» selv har opplevd, hvor hun på starten av pandemien mistet jobben som følge av at arbeidsplassen hennes gikk konkurs som følge av nedstenginger. Videre har hun vært av og på i arbeid, hvor hun gjennom hele pandemien har hatt 4-5 arbeidsplasser i serveringsbransjen. Tilsynelatende hersker det derfor usikkerheter i samfunnet, hvor man ikke vet hvilken vending dette vil ta, der det fra dag til dag hersker usikkerheter rundt hvorvidt man skal jobbe eller ikke. Når man etter hvert har gått over til å endre tilnærmingen for håndtering av viruset, har man også i bølger åpnet samfunnet mer. I det som er et gjenåpnet samfunn, sier «Elisabeth» videre:

«Ja. Jeg venter bare på en ny variant sånn at alt stenger igjen. Jeg tror ikke dette er over. Det kan ikke være over så lett. Det er en pandemi! Jeg er fortsatt skeptisk til dette. Det er folk som har alvorlige sykdommer og som kan bli veldig syke. Jeg synes det er urettferdig, men arbeidsmessig har jeg ingen anelse. Jeg føler at det er lettere akkurat nå, men jeg er ikke helt sånn «alt er bra!». Jeg tror fortsatt det kan komme tilbake.»

(«Elisabeth»)

Til tross for at samfunnet i skrivende stund er gjenåpnet, der driften er tilbake til som før pandemien, er man i bransjen fortsatt oppmerksom på at dette kan snu, hvor det fryktes at man igjen havner i en situasjon der arbeidet igjen faller bort som følge av at man må stenge ned. Det er tydelig at et gjenåpnet samfunn oppleves som mye mer forutsigbart hvor dagene oppleves lettere. Likevel preger frykten for en ny bølge de ansatte, hvor man ikke vet om det er over, før det faktisk er over. Pandemien kan dermed synliggjøre det prekære i ens egen arbeidssituasjon, hvor dens endringer på både godt og vondt påvirker deres opplevelse av jobbsikkerheten. Siden prekært arbeid ofte innebærer at man er lett utskiftbare, der faren for å stå i ledighet er til stede, kan pandemien bidra til å belyse dette ved at nedstenginger bestemt av Regjeringen setter deres arbeidssituasjon på spill (Kalleberg, 2011, s. 84). Så lenge pandemien er en realitet, er det slik at flere ikke kan føle seg sikker. Dette kan dermed synliggjøre en tendens som beskrives av Standing om følelsen av egen jobbsikkerhet. Usikkerhet synes å ha preget serveringsarbeidere under pandemien, noe som har skapt uforutsigbarheter med både arbeidstid og arbeidsforhold (Standing, 2011, s. 6). Et eksempel på dette er knyttet til bølgen med omikronvarianten, som satte en ny stopp for driften, bare måneder etter at man hadde hatt en full gjenåpning. «Kristoffer», som hadde klare planer knyttet til arbeidstider, opplevde følgende:

«Ja, for jeg reiste hjem noen dager før vi begynte å snakke om nedstenging, men jeg skulle jobbe, så jeg var satt opp på vakter noen dager senere, så jeg hadde tenkt meg opp igjen, men da når vi fikk den fra Regjeringen, så ble jeg usikker på om jeg skulle jobbe i det hele tatt, også dro jeg oppover, og da fikk jeg vite at vi skulle stenge, så da dro jeg hjem nesten med en gang da.»

(«Kristoffer»)

I likhet med med «Elisabeth», opplevde han også en slags maktesløshet hvor bråe nedstenginger satte begrensninger på hans arbeidstid, hvor han ikke visste om det ble jobb i det hele tatt. Siden han pendler mellom ulike steder i Norge, fikk dette også følger rent tidsmessig, da dette ga han mindre makt til å planlegge egen tid, samtidig som at han bar på den usikkerheten på om han skulle jobbe i det hele tatt.

5.2.2 Frykten for å bli permittert

Mens det for noen var store usikkerheter knyttet til hvorvidt man faktisk var i arbeid til enhver tid, har også frykten for å bli permittert vært til stede, i en tilstand hvor hele bransjen var preget av at man ikke kunne være i arbeid på ulike tidspunkt ved at samfunnet i praksis var nedstengt. Dette var noe blant annet «Magnus» fikk oppleve:

«Redd for å bli permittert? Ja. Men alltid følt meg veldig trygg her, og at min jobb er veldig sikret selv om vi går i en vanskelig periode. [...] så føler man seg mer trygg på at arbeidsplassen kommer til å være her, men når man hører om andre, så ser man mange som har måttet stenge dørene og vært hardere rammet av den utryggheten. Så jeg har følt meg relativt trygg på at jeg ikke kommer til å miste jobben.»

(«Magnus»)

Permitteringen kan i tilfellet her sies å være en tilstand hvor man midlertidig er ute av arbeid, der man i utgangspunktet skal være tilbake på jobb når det kommer lettelse i restriksjonene som muliggjør dette. For «Magnus» sin del, har dette vært tilfellet der han på mange måter har kjent seg trygg i sitt arbeid hvor han føler stabilitet på sin arbeidsplass. Dette kommer av at han vet at han skal tilbake i arbeid når det går mot bedre tider, samtidig som at driften av hans arbeidsplass gjør at det er rom for mer fleksibilitet ved at restaurantdrift muliggjør at man i større grad kan holde åpent til tross for at tiltakene skulle være nokså strenge. Selv om han har gått gjennom tøffe perioder med nedstenginger som hindret han fra å gå på jobb, er det likevel flere elementer som skiller han fra «Kristoffer» for eksempel. Dette kommer av at «Kristoffer» arbeider på en nattklubb, noe som gjør tiltakene rammer hans arbeidsplass i en større grad ved at sosial distansering blir vanskeligere å opprettholde med den driften de har. Det at «Magnus» derimot kjenner på en frykt for å bli permittert, er naturlig nok knyttet til at dette bærer med seg en usikkerhet i *når* man skal arbeide.

Som flere av informantene mine påpeker, er arbeidet viktig for dem med tanke på både inntektstjening, men også det at arbeidsplassen er identitetsskapende ved at man er en del av et arbeiderfelleskap. Dermed synes det å være store ulemper for en arbeidstaker når man får et bortfall av både inntekt og sentrale deler av hverdagen. Med spørsmål om hvordan permitteringen opplevdes, ble det blant annet sagt at det var behagelig med litt fritid i starten, men at dette videre opplevdes som kjedelig, da arbeidsplassen også kan fungere som en møteplass der man er i godt selskap av kollegaer. Det har tidligere vært gjort forskning på identitet og arbeid, der arbeid kan sies å være et identitetsskapende element av ens liv med deltakelse i arbeiderfelleskap, uavhengig av statusen på arbeidet (Du Gay, 1996, s. 31-32). Når arbeidet for en tid forsvinner, kan dette også tolkes å ha en effekt på deres liv der en viktig del av ens identitet også blir borte når man enten er i arbeidsledighet eller i permittering.

Tryggheten kan også sies å være innpakket i en følelse av maktesløshet, der man i all hovedsak bærer på en usikkerhet av når man skal arbeide. Arbeidsforholdet er ikke nødvendigvis avsluttet, men heller ufrivillig satt på vent der man ikke vet når man skal tilbake på jobb. Dette kan dermed sies å legge grunnlaget for den usikkerheten man potensielt kan oppleve i den grad at permittering kan sees på som en stor bekymring hos de i serveringsbransjen. Som et sentralt aspekt av det prekære arbeidet, kan dette stå i en lik tendens som både Standing og Kalleberg gjør rede for i sin litteratur. Jeg nevnte tidligere i analysekapitlet at usikkerhet preger opplevelsen til de ansatte i bransjen, hvor følelsen av at man ikke har de samme faste rammene for når man skal jobbe ikke alltid

er til stede (Standing, 2011, s. 6). For Kalleberg sin del, beskrives denne tendensen som et slags fravær av autonomi, hvor situasjonen kan sies å ha påvirket deres frihet til å bestemme egen arbeidstid, hvor usikkerheten baseres på at de ikke vet når de skal jobbe (Kalleberg, 2011, s. 159).

5.2.3 Et mindre dystert bilde

Selv om pandemien har ført meg seg en opplevelse av usikkerhet hos flere, finnes det også de som ikke sitter igjen med de mest dystre opplevelsene over det å ha vært ansatt i serveringsbransjen under pandemien. Dette er erfaringer «Jonas» har beskrevet i sine opplevelser av tiden med pandemi:

«Etter det føler jeg at det ikke har vært så veldig uforutsigbart at jeg kommer til å gå på jobb eller ikke. Jeg kommer til å gå på jobb. Jeg kommer til å få lønnen min, men jeg kommer til å få det veldig kjedelig å være på jobb. Det er mer det, men det er fordi jeg har jobbet her i 7 år og ikke er den første som blir permittert da, men nå sist permitterte de ingen for det kom sånn lønnskompensasjon.»
(«Jonas»)

Først og fremst, er han ansatt ved et serveringssted med større muligheter for å holde åpent, hvor det er en restaurant. Det som derimot setter han i en særposisjon, er det at han har relativt høy ansiennitet. Selv om han har fått kjenne på pandemien ved å være permittert i ulike perioder, vil jeg påstå at han er i en mer privilegert posisjon. Dette vises med den større selvsikkerheten der han påstår at det ikke alltid har vært veldig uforutsigbart. Denne opplevelsen belyses ved det at han har jobbet innad i bedriften i 7 år, og at det dermed skal mer til for at han blir permittert.

Videre sier «Jonas» følgende: *«Jeg har jo bare vært permittert to ganger, og det var når vi stengte ned første og andre gangen. Når det har vært sånn skjenkestopp og sånn, og siden jeg har jobbet her så lenge, så har jeg litt sånn ansiennitet som gjør at jeg er en av de siste som blir permittert.»* I likhet med de andre, har også tiltakene rammet han, bare at byrden kan sies å ha vært betydelig mindre som følge av at han stiller sterkere i arbeidet der han er i en høyere posisjon enn flere av de andre som har mye lavere ansiennitet enn han. Eksempelvis har «Elisabeth» hatt større problemer med å komme tilbake i en jobb hun fikk under pandemien, da hun kun hadde jobbet der i en kortere periode når man gikk over i en ny permitteringsbølge. Dette synliggjør forskjellene også innad i bransjen, da de som har jobbet der lengst, opplever en mindre byrde enn de som kun har vært et sted i en kortere periode. Denne forskjellen belyses eksempelvis i forskningen til Hærnes, hvor ansiennitet ofte legger føringer for hvorvidt man jobber usikkert eller ikke (Hærnes, 2020, s. 23-24).

For «Lars» derimot, har tiden under pandemien blitt opplevd noe lettere enn det har vært hos flere andre. I hans tilfelle, er den åpenbare grunnen at han var sesongarbeider i en tid der koronatiltakene var på det nivået der man kunne holde åpent med bare noen få restriksjoner. Det å være sesongarbeider kan sees på som mer midlertidig arbeid. På spørsmål om han tror det er store forskjeller mellom han og en som har arbeidet under hele perioden, sier han følgende:

«Jeg har jo høstet de positive aspektene av det hvor det var færre arbeidstider og mer stabile arbeidstider i perioder med høy oppsving hvor jeg ikke var etterspurt i de periodene hvor det var høyere behov for arbeid enn etterspørsel i mer klassiske termer som for eksempel under de hardeste nedstengingene hvor du har 4-5 ansatte, men du har ikke mulighet til å holde åpent hver dag, så det var sånn jeg ikke trengte å forholde meg til, men mange kollegaer opplevde det som et uvinnelig maratonløp.»
(«Lars»)

Måten han beskriver dette på, er en subjektiv opplevelse av stabilitet hvor det var høyt oppsving i markedet. «Lars» påpekte også i en annen del av samtalen at det igjen ble innført smittevernstiltak etter han sluttet i jobben, der flere igjen ble tatt ut i permittering. Hadde «Lars» for eksempel hatt behov for arbeid i en tid der det var store nedstenginger, hadde nok han trolig ikke fått jobb på det tidspunktet. Dette kommer av den grunn at tiltakene trolig ville ha brutt ned etterspørselen etter ny arbeidskraft, der utsiktene ville vært usikre ved at man hadde hatt det nedstengt. Som «Lars» påpeker, var han heldig å ikke måtte forholde seg til de hardeste nedstengingene, der kun en liten del av de ansatte var på jobb. Han kaller andres opplevelser som et «uvinnelig maratonløp» som kan tolkes som de hardere forholdene der man måtte håndtere det hele som en kamp for å beholde jobben, hvor man hadde opplevd de negative konsekvensene av periodevis hard nedstenging. For de fleste av mine informanter, var det de negative aspektene som ble opplevd, da de arbeidet i bransjen under tider hvor samfunnet var preget av en nedstenging. De har dermed kjent på den påkjeningen i en mye større grad, ved at ledigheten har preget dem i bølger, der de plutselige nedstengingene satte dem i en mer usikker posisjon på ubestemt tid. Når det har vært et mer gjenåpnet samfunn derimot, kan det sies at tryggheten har vært større.

5.2.4 Sammenfatning av jobbsikkerheten

Som Guy Standing er inne på, vil det å arbeide prekært innebære at man lever med en form for usikkerhet i arbeidet. Han er også inne på at dette vil være sterkt påvirket av kreftene i arbeidsmarkedet, hvor behovet for arbeidskraften avgjør hvorvidt en er etterspurt eller ikke (Standing, 2011, s. 6). Når pandemien dermed legger føringer for Regjeringens restriksjoner, er det tydelig at de verste bølgene av viruset også vil avgjøre hvorvidt de i serveringsbransjen er i arbeid eller ikke. Selv om det innføres tiltak for å skåne de fleste fra smittefaren, er dette også likevel tiltak som avgjør skjebnen til en gruppe menneskers arbeidssituasjon. Siden markedskreftene sies å være rådende, er det derfor viruset og dens tiltak bestemt av Regjeringen som i dette tilfellet kan sies å være førende for retningen i arbeidsmarkedet. Dette har naturlig nok ført med seg usikkerheter for *om* eller *når* man er i arbeid. Dette belyses gjennom eksempelvis permittering, der den massepermitteringen som har preget serveringsbransjen i stor grad er påvirket av virusets retning. Når man har gått gjennom periodevis nedstenginger, er det flere som har kjent på den usikkerheten rundt hvorvidt man skal på jobb eller ikke, hvor man selv ikke har kontroll på dette.

Fra Kalleberg sin side derimot, er som sagt et kjennetegn ved prekært arbeid at man er mer maktesløs når det kommer til arbeidstid, samt at usikkerheten er til stede (Kalleberg, 2009, s. 8-9). Ved at man blir permittert på ubestemt tid, kan dette dermed sies å være en tilstand hvor man mister kontroll over egen arbeidstid, der det er arbeidsmarkedet påvirket av viruspandemi og tiltakspolitik som avgjør skjebnen til de ansatte. Dette er ifølge Kalleberg sentrale aspekter av det å arbeide prekært (Kalleberg, 2011, s. 159). Som Hærnes var inne på i sin analyse av mulige konsekvenser av

pandemien, spiller som nevnt tidligere ansiennitet en viktig rolle i hvorvidt arbeidsforholdet er sikkert (Hærnes, 2020, s. 23-24). Tendenser viser da at det også er mulig å komme bedre ut av pandemien, men at dette naturlig nok avhenger av stillingsgrad og ansiennitet. I mitt utvalg vises også dette, da «Jonas» med høyere ansiennitet virket å være mer selvsikker enn de andre grunnet hans posisjon i arbeidsmarkedet.

Fra Marx sin tid, har man også vært opptatt av å forklare de svingningene i markedet som beskrivende for situasjoner der det er større eller mindre behov for ekstra arbeidskraft (Marx, 2016, s. 790). Situasjonen har i periodene med gjenåpning også vært sånn at mange har byttet jobb, og at det dermed har vært sterkt behov for ny arbeidskraft i bransjen (NHO Reiseliv, 2021). Dette kan dermed synliggjøre de svingningene, der det faktisk har vært mulighet for å komme nokså raskt tilbake i jobb ved at Regjeringens lettelser synliggjør at den prekære usikkerheten også kan sees på som midlertidig. Man kan dermed stille spørsmål om hvorvidt den opplevde jobbsikkerheten faktisk kan sies å være et tegn på prekært arbeid i henhold til definisjonene fra sosiologisk forskning. Først og fremst er dette en gruppe som kan sies å ha en mindre status, da deres yrke blant annet har lavere lønninger. I tillegg sees de ikke på som samfunnskritiske, og har hatt lettere for å bli permittert. Når et viktig element av det å jobbe prekært derimot, er at man lever i frykt for å bli sagt opp, er det ikke slik at denne frykten har preget alle (Standing, 2011, s. 20-21). En mer konkret diskusjon av prekariatbegrepets overførbarhet til denne situasjonen vil jeg komme nærmere inn på i diskusjonskapitlet.

5.3 Økonomisk situasjon

Som en viktig del av gevinsten med arbeid, står økonomien sentralt i arbeideres daglige liv. I denne delen her, vil jeg derfor gjøre rede for funnene mine knyttet til informantenes økonomiske situasjon, for å se hvorvidt pandemien har medført noen endringer på den fronten.

5.3.1 Turbulens på kort- og langsikt

Når det kommer til den økonomiske situasjonen, og hvorvidt dette har medført negative konsekvenser, er det tydelig at dette er tilfellet for «Jonas», til tross for at han selv føler han ikke har havnet i en dårligere økonomisk situasjon. Om dette sier han følgende:

«Det har gått litt opp i opp, men jeg føler ikke at jeg er i en økonomisk dårligere situasjon. Det... altså jeg er jo det, men på en annen måte mer sånn... ja, hadde jo begynt å spare opp penger til leilighet for å kjøpe egen bolig, der jeg hadde tenkt til å gjøre det det året pandemien kom, men det er ikke noen banker som har lyst til å gi deg noen lån når du er registrert på NAV, så det fikk jeg jo ikke, så sånn sett, så har det ødelagt ganske mye, men sånn kortsiktig personlig fra måned til måned, så har det ikke endret seg så mye.»

(«Jonas»)

Som jeg selv tolker «Jonas» sin situasjon, har ikke pandemien i seg selv medført mange negative konsekvenser på kort sikt. På lang sikt derimot, har nok problemene tæret på i større grad. Han nevner blant annet at han hadde begynt å spare opp penger til å kjøpe egen bolig, noe som ble vanskelig når pandemien inntraff og man allerede gikk usikre tider i møte ved at tilværelsen på NAV var et faktum. Når også summen av dagpenger man får fra NAV blant mine informanter har vist seg å være betydelig lavere enn det man

får i form av lønninger fra arbeidsgiveren, vil også dette være skadelig på den egenkapitalen man må ha for å kunne ta opp boliglån. I tillegg er arbeidet meget usikkert, hvor man i utgangspunktet må ty til NAV som et levebrød, fordi eksterne årsaker gjør at man blir tvunget ut i den tilværelsen der man på flere måter blir diskvalifisert fra å kunne komme seg inn på boligmarkedet ved at man periodevis ikke kan gå på jobb. Det at han ikke fikk lån som følge av at han var registrert på NAV, og i midlertidig ledighet, kan knyttes til Standings perspektiver på «denizens». Det at han fikk avslag på lån som følge av endringer i arbeidssituasjonen kan sees på som begrensninger i de rettighetene og godene man har. Dette fordi man ikke oppfyller bankenes krav til støtte (Standing, 2014, s. 19).

«Magnus» på sin side, opplevde også utfordringer med økonomien sin. Som jeg skal komme innpå senere, møtte han derimot på problemer hos NAV, og havnet derfor i en svakere økonomisk situasjon som følge av dette:

«Ja, så det ble løsningen min og søke studielån igjen, samt et tilleggsloan. Lånekassen har vært flinke til det syns jeg når de først fikk litt fart. Da fikk jeg det tilleggsloanet som også etter hvert ble delvis stipend da. Så det hjalp veldig da, det ble på en måte istedenfor jobblønn da. Første perioden dekte bedriften. Jeg lurte på om det var 10 dager eller der omkring, men det opplevde jeg ganske vanskelig med NAV da, og få anerkjennelse som arbeidstaker, fordi det er noen regler at du må ha så og så mye i lønn ett år eller de siste tre årene da for å få rett til dagpenger.»
(«Magnus»)

Som han påpeker, er lønnen hans en essensiell del av hans liv, hvor dette er viktig for at han skal kunne klare seg. For han ble løsningen derimot å ta noen studier for å få penger fra Lånekassen, noe som ble en slags erstatning for den lønningen han ellers hadde fått. For han var det lite å hente når han ikke kom igjennom hos NAV, men at arbeidsplassen stod for noe av betalingen i starten. Han sitter med en opplevelse av at han ikke fikk anerkjennelse som arbeidstaker, og at han generelt sett ikke tilfredsstilte velferdsstatens krav for å få den hjelpen han trenger. Dette kunne igjen få negative følger for hans økonomi. Videre sier han følgende:

«Men det her er jo en bransje med mye... hva skal man si? Korte ansettelse da. Et år, det er mange som tar friår for å jobbe og sånt, der du gjerne ikke har bygget opp så mye kapital enda da, og da har du veldig mange som ikke har lønn, men som er helt avhengig av å ha en lønn som ikke har noe ved siden av. Så der var det liksom ingenting å hente. Så ja, det var nok den som var tøffest for min del da, at her er det ett alternativ, og det er liksom å søke, hva skal man kalle det... nødtpenger/fattigdomspenger da.»
(«Magnus»)

Som han nevner er det flere som arbeider i korte perioder i bransjen, og som dermed ikke har jobbet seg opp til å tjene opp den kapitalen som ofte skal til for at man skulle kunne klare seg i et lengre perspektiv. Serveringsyrker har i sosiologien blitt sett på som et karriereløst yrke, nettopp fordi det er lavlønnet og er et yrke man ikke er i ansatt i over en lengre periode (Kalleberg, 2011, s. 61-62). Bare det faktumet at man er i et kortere ansettelsesforhold når en pandemi inntreffer, og man går ut i en midlertidig permittering, kan sies å være uheldig for vedkommende. Grunnen er at dette vil vanskeliggjøre økonomien i den grad at lønningene forsvinner, i tillegg til at mottakelse

av velferdshjelp kan vanskeligjgjøres. Usikkerheten kan dermed knyttes til en situasjon der økonomien kan sies å være ustabil, hvor faktumet at mangel på hjelp fra velferdsstaten kan bidra til å vanskeligjgjøres situasjonen ytterligere. Kalleberg er inne på dette, der en midlertidig ledighet ofte er forbundet med mindre økonomisk stabilitet (Kalleberg, 2009, s. 6-7).

For «Elisabeth» sin del, har også lignende situasjoner preget hennes hverdag. Først og fremst mistet hun jobben som følge av at hennes arbeidsplass gikk konkurs, der hun også har mottatt permitteringsutbetalinger samtidig som at hun har fått annen type støtte, der hun måtte tilbakebetale noe fradrag. Det som i utgangspunktet var redningen, men som også kan få langvarige følger, var at sparepenger ble brukt for å komme seg bedre ut av situasjonen. Rent materielt sett kan dette få større ulemper for henne i et langtidsperspektiv. Dette kan dermed sies å være rammende for henne på lengre sikt i den grad at pandemien og dens konsekvenser har bidratt med tap for henne, da hun må ofre av egne midler for å kompensere for de tapene hun har gjennomgått som følge av den midlertidige ledigheten hun har gått gjennom. På den måten kan pandemien få langvarige følger på den personlige økonomien, ved at større usikkerheter i inntekt, samt en konstant strøm av utgifter, er med på å skape større press på den enkelte. Som flere av informantene er inne på, står både husleier og strømpriser igjen som sentrale utgiftsposter, der begge har vært i stadig økning, og som dermed blir vanskeligere å betale når man får redusert lønn som følge av at man jobber mindre, der de største utgiftene fortsatt består. Når utbetalingen man får i fra NAV også sies å være vesentlig lavere enn den ordinere lønnen, noe som gjaldt «Elisabeth», får dette naturlige følger for deres økonomi som følge av at arbeidsgiveren deres er midlertidig fritatt fra å utbetale lønninger som følge av at virksomheten har måttet stenge ned.

Det som i tillegg blir presentert av informantene, er naturlig nok det at antall timer man jobber står igjen som en indikasjon på den summen man tjener i løpet av en måned. For «Kristoffer» sin del, var dette merkbart, der han hadde noe blandede følelser med det faktumet at han under pandemien jobbet mindre:

«I starten var det jo veldig mye restriksjoner og det var strengt på servering og tidspunkt vi kunne servere på og sånt da, så det var jo veldig korte dager i starten. Og det er jo av og til digg, men også litt dritt, for du får jo veldig korte arbeidsdager, og dermed ikke like mye lønn, men ja, du la veldig merke til det i bransjen at det var pandemi da. Det var ikke like mange som var ute på grunn av risikoen, også kunne ikke de være ute like lenge, og vi har jo ikke åpent tidlig heller, vi åpnet jo 4 timer før vi ikke kunne servere lenger. Så vi hadde ganske få timer der vi kunne få inntekt da.»
(«Kristoffer»)

Som sitatet her viser, er det store sprik i hva som gjelder mellom normal drift og når det er mye restriksjoner. Selv om det iblant kan oppleves som behagelig å arbeide mindre ved at det kanskje er mindre slitsomt, synes det at lønningene sees på som en sentral gevinst med selve arbeidet som utføres. Ved at man eksempelvis har fastsatte kontrakter for når man skal jobbe, hvor det etter denne skal være en fast timelønn, er det tydelig at denne vil være betydelig mindre når restriksjonene gjør at man totalt sett jobbet færre timer enn man ellers ville ha gjort. Når det i tillegg er færre som besøker serveringsstedene grunnet ugunstige åpningstider, er det også en lavere gevinst totalt sett hvor det er mindre å hente av. Basert på «Kristoffer» sin opplevelse, kan dette sies å være ganske kjipt rent økonomisk sett, da han av åpenbare grunner vil tjene betydelig mindre som følge av at også arbeidsmengden er mindre på grunn av reduserte

åpningstider. Når man bare får lønninger for 4 timer for eksempel, når man ellers ville jobbet noen timer lengre, synes det at de i bransjen opplever dette som en belastning ved at det direkte går utover lønninger og den økonomiske situasjonen. At man arbeider mindre, og dermed tjener mindre, kan i tillegg på sikt bidra til økte ulikheter i samfunnet, ved at det økonomiske spriket blir større, en tendens som har blitt vist i tidligere forskning (Alstadsæter, et. al., 2022, s. 26-28).

5.3.2 Den uforutsigbare økonomien

Under pandemien har flere opplevd en endret økonomisk situasjon. Dette kan ha bidratt til å gjøre situasjonen enda mer prekær for arbeiderne, når den har gjort at flere får mindre betalt enn før. Når man arbeider prekært, er som sagt de økonomiske utsiktene nokså usikre, hvor det kan være ganske turbulent når det kommer til både utbetalinger og det som har å gjøre med generell økonomisk evne. Som Kalleberg påpeker, er serveringsarbeidere heller ikke i det øverste sjikt blant yrkesgruppene (Kalleberg, 2011, 61-62). Standing påpeker også i sine analyser at dette gjelde yrker der lønningene kan sies å være lave (Standing, 2011, s. 13). Noe som også kjennetegner gruppen Standing beskriver, er at de opplever en økonomisk ustabilitet, en trend man har sett i den vestlige verden (Standing, 2011, s. 25). Denne effekten kan sies å være forsterket, ved at timene blir færre, samt at utgiftene fortsatt har vært på et konstant høyt nivå.

Som et resultat av pandemien, kan de i serveringsbransjen også sees i lys av de såkalte «denizens», som er prekære arbeidere som mangler rettigheter til støtteordninger som følge av at de er mer løst tilknyttet arbeidslivet og ikke like mye anerkjent (Standing, 2014, s. 19). Ved at man heller ikke har visst når neste nedstenging har kommet, har man heller ikke kunne planlagt, ei heller vært forberedt økonomisk når tiltakene treffer inn. Utgangspunktet man har kan dermed spille en sterkere rolle, der noen også kan risikere å stå mer på bar bakke, ved at de ikke har den økonomiske redningen. Dette kan oppleves som vanskeligere når man for eksempel har arbeidet i kortere tid, og dermed ikke har bygget opp nok kapital. Dette til tross for at dette er en midlertidig situasjon der mer jobb igjen med mildere tiltak betyr at pengene igjen vil komme inn som mer normalt. Som Gouglas har vært inne på i sin forskning av de med løsere tilknytning til arbeidets påvirkning av finanskrisen på 2000-tallet, var det flere som opplevde å havne i en dårligere økonomisk situasjon ved at man fikk en betydelig mindre tilknytning til arbeidslivet (Gouglas, 2013, s. 45).

5.4 Møtet med velferdsstaten

Som jeg nevnte i innledningen, har velferdsstaten spilt en viktig rolle når flere har havnet i en situasjon der serveringssteder har måttet stenge ned eller hatt redusert bemanning som følge av at Regjeringen har satt inn tiltak som har satt begrensninger på den virksomheten de har jobbet i. I denne delen vil jeg derfor gjøre rede for serveringsarbeidernes møte med velferdsstaten, hvor jeg skal se på hvordan dette har opplevdes i situasjonen hvor man har vært ekstra sårbar. Naturlig nok vil NAV være en sentral aktør som flere av mine informanter har hatt ulike opplevelser med under pandemien.

5.4.1 «Det er på en måte litt din skyld»

Der NAV er bygd opp til å være en hjelpeplattform for de som periodevis står utenfor arbeidslivet, har ikke alltid møtet med NAV vært av den sorten hvor man har følt at de har vært til hjelp når man kan ha havnet i en mer prekær arbeidssituasjon der man på ubestemt tid er ute av arbeid. Blant mine informanter, gjelder dette eksempelvis «Magnus», som opplevde å ikke nå frem i det hele tatt, hvor rutinene og de manifesterte retningslinjene gjorde at han ikke var kvalifisert til å motta den støtten han selv følte at han hadde hatt behov for. Om dette sier han følgende:

«Ja, det var jo, hvor lenge ble det? Første... ja cirka tre måneder tror jeg. I den andre runden der da, som var den tyngste perioden for min del, der det ble mye styr med NAV for å prøve å få til dagpengeordningen, og for min del gikk ikke det gjennom til slutt på grunn av hvor lenge jeg hadde hatt ansettelsesforhold her da, og hvor mye jeg hadde tjent over tid. Så da endte jeg opp med å ta fag som privatist for å kunne få støtte fra Lånekassen, og leve av det på en måte da. Så i de månedene begynte jeg med det i fjor vinter da.»

(«Magnus»)

Som han beskriver det, var dette en tung periode hvor han måtte gå flere runder hos NAV for å forsøke å få tilgang på noe han i utgangspunktet ikke hadde rett på i fra starten av, fordi NAV har satt sine krav som måtte følges. Dette til tross for at det var snakk om en pandemi som hadde sendt mange mennesker fra ulike bakgrunner ut i en usikker fremtid, der de hadde til felles at de enten var blitt permittert eller hadde mistet jobben som følge av nedstenginger. «Magnus» på sin side, er tydelig på at arbeidet hans er en viktig inntektskilde, hvor han er avhengig av denne jobben for at det skal gå rundt med tanke på det økonomiske. Siden han har lavere ansiennitet, der han hadde jobbet for lite for å tilfredsstille NAVs krav for å få dagpenger, gjorde dette tilværelsen vanskeligere for han. Løsningen ble naturlig nok å finne seg noe helt annet, der studier med studiestøtte fra Lånekassen som sagt ble siste utvei. Man kan dermed si at opplevelsen fra NAV definitivt satte spor hos han, der han sier følgende videre:

«Mens det man blir møtt med av NAV følte jeg da, er at nå er du arbeidsledig, og skal finne noe nytt å gjøre eller det er på en måte litt din skyld. Det er litt vanskelig å forklare, men jeg syns det var litt lite forståelse da, og mangel på ordninger som funker både kortsiktig og langsiktig egentlig. Den forskuddsordningen ble jo bare kaos. Så siste runde funkete det bra med ordningen, men å være ute med noe sånt tidligere som sagt da. Jeg vil i vertfall si at det var andre permittering. Så da tenker jeg det at det kunne vært håndtert bedre.»

(«Magnus»)

Det stilles dermed en kritikk mot NAV der «Magnus» generelt har dårligere opplevelser med håndteringen av krisen. Deres løsninger og ordninger blir av den grunn kritisert av noen av mine informanter, der opplevelsen bærer preg av at man ikke har tilpasset dette systemet sånn at det skal kunne håndtere et større press fra en større andel av befolkningen som brått har fått behov for hjelp og støtte under periodevis store nedstenginger. Som «Magnus» påpeker i sitatet over, føler han at det har vært mangel på forståelse for hver enkelt i denne situasjonen. På grunn av dette, sitter han nærmest med en skyldfølelse der man blir etterlatt til seg selv fordi at velferdsstaten gir et avslag i en situasjon der man helst skulle hatt hjelp. Dette har skjedd til tross for at arbeidet for mange er viktig som inntektskilde. Siden dette gjelder unge, ganske ferske på

arbeidsmarkedet, kan konsekvensene bli store ved at man blir stående uten den inntekten man skulle ha hatt når det er snakk om normale tilstander.

Det at situasjonen kan ha vært tyngre for de unge, er noe Birkelund, Heggebø og Rogstad har vært inne på i sin litteratur, hvor det blir snakket om den gruppen mennesker som ikke har vært i arbeidslivet i lang tid, og som blir ekstra straffet når det kommer en plutselig krise som setter store deler av arbeidslivet i en dårlig posisjon (Birkelund et. al., 2017, s. 24-25). For «Magnus» kan dette ha vært tilfellet, ved at han som ganske fersk i bransjen har hatt lettere for å bli rammet, hvor han igjen sitter med en opplevelse av at velferdsstaten ikke har vært til hans gode. Man kan dermed risikere å bli en «denizen», der man mangler rettigheter og fordeler som skal komme en til gode, derav støtteordninger som skal hjelpe dem i vansker (Standing, 2014, s. 19). Dagpenger fra NAV kan dermed sees på en sånn type støtteordning, hvor noen har mer vanskeligheter med å komme gjennom i et system der det er regulert hvem som får dagpenger og ikke. De i serveringsbransjen med lavere ansiennitet og er i større risiko for å ikke komme gjennom, kan dermed sees på som «denizens», nettopp fordi at tilknytningen til arbeidslivet har bidratt til å vanskeliggjøre situasjonen.

Andre elementer ved NAV-systemet som har vært gjenstand for kritikk, er selve utbetalingene, og hvor mye som har blitt utbetalt. Om man skal få utbetalt dagpenger, er hovedregelen at man får det basert på hvor mye man har jobbet, samt tapt under ledigheten (NAV, 2022b). Mye av dette har jeg vært inne på i tidligere delkapittel der jeg diskuterte deres endrede økonomisk situasjon. NAV i seg selv har som sagt spilt en viktig rolle når det har kommet til utbetaling av midler for støtte under pandemien. «Elisabeth» nevnte eksempelvis at hun opplevde å ikke få tilstrekkelig med betaling, da det var store avvik fra hvor mye hun egentlig tjener når hun arbeider. På spørsmål om hun synes dette var rimelig, sa hun følgende:

«Nei, selvfølgelig ikke. Du arbeider mest for pengene fordi du har regninger å betale, du må spise, du må betale for strømregninger som har vært veldig høye i år! Jeg tror jeg betale 1500 kroner i januar/februar mener jeg på. Det er galskap! Så man har ikke så mye å leve for i måneden. Jeg betaler regninger, mat og husleie, og noen ganger unner jeg meg restaurantbesøk noe alle gjør, men jeg er ingen storforbruker heller. Og fra lønnen, fikk jeg bare 60% av det. Det er nesten halvparten! Så det mener jeg var ganske urimelig. Det er ikke vår feil, og jeg skjønner at de ikke har råd til å betale alle 100%, men 60% er veldig billig.»
(«Elisabeth»)

Møtet med NAV kan dermed ha satt spor i en større økonomisk kontekst som nevnt i forrige delkapittel, der man får hjelp, bare at det ikke alltid kompenserer for det tapte, der summen av det man tjener er høyere når man operer i en tid der det ikke finnes smittevernstiltak. Ved generelt høyere levekostnader, var det for «Elisabeth» vanskeligere å få det til å gå opp, når hun periodevis hadde høyere utgifter enn før, der den summen som kom fra NAV, var en større nedgang for henne der det ble et bortfall av nesten halve inntekten hennes. Opplevelsene av NAV-systemet i seg selv, kan dermed ha vært sett på som kaotisk, rett og slett fordi erfaringene kan sies å stride mot det formålet NAV faktisk skal tjene. Når nedstengingen den 12. mars 2020 var et faktum, økte som sagt søknadene for dagpenger hos NAV, da mange brått ble permittert (NAV, 2022a). Dette gjaldt også flere av mine informanter, da flere runder med videre nedstenging gjorde at de ble tvunget til å oppsøke NAV for å sikre seg økonomisk når arbeidet forsvant på ubestemt tid. At systemet kneblet, er en kjent oppfatning, noe flere av mine informanter har vært inne på.

Likevel skal det sies at ikke alle har hatt de samme opplevelsene knyttet til NAV. Hos noen har dette vært oppfattet som mindre problematisk. Den bakgrunnen man har kan derimot påvirke dette, da dette gjaldt «Jonas» som hadde høyere ansiennitet og større tilknytning til arbeidslivet ved at han i tillegg var blant de siste som ble permittert, og i tillegg blant de første som kom tilbake på jobb. Som sagt er han et eksempel på en som har vært i en relativt god posisjon under pandemien, da han ikke har måttet være permittert så lenge grunnet den høye ansienniteten.

Basert på de oppfatningene rundt NAVs tilværelse under pandemien, kan man si at det har vært flere kaotiske aspekter, hvor flere kan risikere å tilhøre den marginaliserte gruppen av «denzines» med begrensninger i samfunnets rettigheter som Standing beskriver (Standing, 2014, s. 19). At flere dermed kan risikere å ikke få tilgang på dagpenger under pandemien, fordi de ikke oppfyller statens krav, kan dermed få store konsekvenser for dem. NAV-systemet kan basert på opplevelsene sies å fungere som en slags sosial kontroll, hvor deres forskrifter avgjør hvem som har rettigheter på hva. Med det faktum at pandemien har ført en større andel av befolkningen ut i midlertidig ledighet gjennom restriksjoner, kan dette dermed synliggjøre at det eksisterer en gruppe arbeidere med begrensede rettigheter som av den grunn kan defineres som «denizens». Dette fordi deres svakere tilknytning med kortere arbeidsforhold kan ha gjort at Regjeringens tiltak og ordninger har gjort at de ikke har vært kvalifisert til å motta støtte når de i realiteten har hatt behov for det. Selv om NAV i utgangspunktet er der for å hjelpe, er de også sterkt regulert av forskrifter, der dataen min viser at ikke alle kvalifiseres til å motta eksempelvis dagpenger. Samtidig belyses det også hos mine informanter at NAV er forbundet med ustabilitet, da det kan stå igjen som et symbol på den ledigheten man har blitt utsatt for. Dette synliggjøres også i det faktumet at det har fått økonomiske følger, som det gjorde i «Elisabeth» sitt tilfelle. I tillegg synes det at man kan få en slags skyldfølelse under møtet med NAV, da «Magnus» opplevde at han ikke ble møtt med forståelse.

6.0 Diskusjon

Til nå har jeg analysert datamaterialet mitt, og gjort rede for funnene mine i analysekapitlet. Jeg har med det observert at det er en større usikkerhet knyttet til når man skal arbeide, da permittering har stått igjen som en byrde hos flere. I tillegg er det knyttet større usikkerheter rundt arbeidsoppgavene. Samtidig har flere hatt en opplevelse av at arbeidsplassen deres innebærer en smittefare. De økonomiske utsiktene kan også sies å ha blitt forverret hos flere, da bortfall av mye inntekt har skapt trøbbel for flere. Det kan også sies at NAV har vært opplevd som trøblete hos flere, der det har vært opplevelser av at velferdsstaten ikke har vært til hjelp for alle, der også systemet kneblet ved at massepermitteringer bidro med en strøm av dagpengesøkere. Videre, vil jeg gjøre en diskusjon basert på mine funn. Her vil jeg tydeliggjøre for mitt bidrag til sosiologien, og se dette mer opp mot de perspektivene på prekært arbeid som jeg allerede har gått gjennom tidligere. Jeg vil også gjøre mer konkrete besvarelser av mine forskningsspørsmål. Derfor er denne diskusjonen delt inn i tre underkapitler, hvor jeg baserer de på forskningsspørsmålene mine.

6.1 Rutinisering, stress og uro

Selve perspektivene på prekært arbeid, vil jeg argumentere for kan synliggjøre det som er prekært fra et internt ståsted der arbeidsoppgavene kan sies å være annerledes fra en normaltilstand, der informasjonen er meningsløs, noe Standing (2011) og Kalleberg (2011) diskuterer i hver deres teoretiske bidrag. Likevel, kan man si at disse tilfellene kan avvike fra det som er grunndefinisjonen av prekært arbeid, som i hovedsak er knyttet til det som har med jobbsikkerhet å gjøre (Wilson & Ebert, 2013, s. 275). Det som også er tilfellet her, er at fremstillingene beskriver faktiske arbeidssituasjoner, hvor man i praksis er i arbeid. Derfor, kan man stille seg spørsmålet om dette faktumet bidrar til å synliggjøre hvorvidt de er prekære eller ikke, når flere også er faste ansatte. Nøkkelord som kan brukes til å argumentere for hvorvidt arbeidsutførelsen får frem det prekære eller ikke, er «usikkerhet» som i tilfellet her vil være i lys av stress og uro. Dette kan knyttes til det faktumet at selve arbeidsutførelsen opplevdes som mer usikkert og uforutsigbart, nettopp fordi innholdet i arbeidet kunne sies å være vanskeligere å sette seg inn i den grad at staten legger føringer for disse restriksjonene, som igjen må etterleves på kort varsel. At lovverket også blir utvidet ytterligere, samtidig som at disse endret seg ved jevne mellomrom på kort varsel, opplevdes dette som vanskelig for arbeiderne, hvor det gikk på bekostning av jobbtilfredsstillheten. Illustrasjonen av denne usikkerhetsfølelsen kan dermed sees på som en slags videreføring av Standing (2011) og Kalleberg (2011) sine teorier, da det prekære med fokus på usikkerheten under pandemien i større grad kan sies å bevege seg mer innenfor den konkrete arbeidssituasjonen. Dette grunnet de strengere restriksjonene som har blitt lagt på dem, der friheten er mindre. Som sagt, er også Kalleberg bevisst på at prekære arbeidere ofte er mer misfornøyde med arbeidet sitt, noe som belyses hos de som har arbeidet under pandemien (Kalleberg, 2009, s. 8-9).

I tillegg er muligheten for fleksibilitet for dem som frontlinjearbeidere vanskeliggjort, der arbeiderne enten blir satt i midlertidig ledighet, eller i en større smittefare der de har mye kontakt med folket ute i felten. Dette kan potensielt få store påkjenninger på helsen som følge av at smittefaren kan sies å være høy, en bekymring som har blitt reist hos mine informanter. Det prekære her derimot, blir synliggjort i det faktumet at uansett hvordan situasjonen er jobbmessig under pandemien, vil det være en påkjenning. At pandemien er en trussel i seg selv, er nettopp det som kan bidra til at serveringsarbeidere opplever en *mer* prekær situasjon, fordi påkjenningen vil være til

stede enten gjennom jobbutsikter, eller usikkerhet gjennom arbeidsoppgaver og smittefare, der smittefaren har blitt reist som en bekymring tidligere (McNamara et. al., 2021, s. 48). For å problematisere prekariatbegrepet i lys av denne situasjonen, kan man først og fremst se det hele i lys av den risikoen arbeiderne blir påført i et internt ståsted, noe som ikke har blitt dekket like godt i deler av litteraturen om prekært arbeid (Standing, 2011). Stress og uro har i flere bidrag blitt ansett som et sentralt aspekt på prekært arbeid, hvor søkelyset ligger på selve jobbutsiktene (Standing, 2011, s. 18). Det er derfor med grunnlag å argumentere for at dette også kan gjelde tilfeller fra et mer internt ståsted, da tilstandene med økt rutinisering og raske endringer, samt smittefare, også kan være eksempler på elementer som skaper en følelse av stress og uro, der det kan sies at påkjenningene er større. Faktumet at dette skjer midlertidig belyser også dette.

For å besvare forskningsspørsmålet mitt som tar for seg hvordan de raske endringene i arbeidsutførelsen har blitt opplevd, er det med basis i hva jeg nettopp har diskutert. Det prekære kan først og fremst synliggjøres i at det skapes en følelse av stress og uro med raske endringer og rutinisering, hvor arbeidsutførelsen også oppleves som mer risikofyllt, der man jobber under forhold som kan være til fare for liv og helse med økt smittefare.

6.2 Usikkerhetsmomenter på grunn av hvem?

Som Guy Standing er inne på, vil det å arbeide prekært innebære at man lever med en form for usikkerhet i arbeidet. Han er også inne på at dette vil være sterkt påvirket av kreftene i arbeidsmarkedet, hvor behovet for arbeidskraften avgjør hvorvidt en er etterspurt eller ikke (Standing, 2011, s. 6). Fra Kalleberg sin side derimot, er som sagt et kjennetegn ved prekært arbeid at man er mer maktesløs når det kommer til arbeidstid, samt at usikkerheten er til stede (Kalleberg, 2009, s. 8-9). Ved at man blir permittert på ubestemt tid, kan dette dermed sies å være en tilstand hvor man mister kontroll over egen arbeidstid, der det er arbeidsmarkedet påvirket av viruspandemi og tiltakspolitikk som avgjør skjebnen til de ansatte. Dette kan ifølge Kalleberg sees på som sentrale aspekter av det å arbeide prekært (Kalleberg, 2011, s. 159). Dette belyses gjennom den massepermitteringen som har preget serveringsbransjen i stor grad, og er sterkt påvirket av virusets retning samt Regjeringens strategi for bekjempelse av den. Ved at usikkerheten preges av at økonomien blir mer uforutsigbar der bortfall av inntekter grunnet mindre arbeidstid preger de ansatte, bidrar dette til å sette flere i en mer sårbar posisjon ved at ikke en gang NAV alltid er løsningen grunnet streng regulering av velferdsytelser.

Man kan likevel stille seg noenlunde kritisk til prekariatbegrepets dekning for denne situasjonen, der de etablerte oppfatningene knyttes til selve endringene i markedskreftene (Standing, 2011, s. 6). Det kan belyses ved at frykten for å miste jobben ikke har vært en konstant følelse hos alle, men heller at permitteringen har ført med seg de større belastningene hos de som har stått i en midlertidig ledighet på ubestemt tid. Et av mine bidrag her kan dermed sees i lys av de mekanismene som står bak selve prekariseringen som her kan oppfattes å være mer midlertidig. Det kan sies at pandemien i seg selv er en ekstern helsekrise, der det ikke er markedet i seg selv som har satt en stopp for deres arbeid. Derimot kan det prekære sies å være forårsaket av myndighetene med sine tiltak som har lagt et yrkesforbud på dem, og dermed satt deres arbeid på vent. Situasjonen kan etter definisjonen ha blitt opplevd som *mer* prekær i en

midlertidig periode, uten at denne opplevelsen er konstant. Når pandemien dermed legger føringer for Regjeringens restriksjoner, er det tydelig at de verste bølgene av viruset også vil avgjøre de sterkeste begrensningene på arbeidet der oppsigelser er en av de verste konsekvensene for arbeidsforholdet. Statens tiltak kan dermed på flere måter sies å avgjøre skjebnen til en gruppe menneskers arbeidssituasjon.

Som sagt, påpeker tidligere litteratur at markedskreftene kan sies å være rådende (Standing, 2011, s. 9). Det som kan sies å være mitt bidrag, er at jeg ser årsakene til prekariseringen i lys av Regjeringens bestemmelser som i dette tilfellet kan sies å være førende for retningen i arbeidsmarkedet. Dette har naturlig nok ført med seg usikkerheter for *om* eller *når* man er i arbeid, der denne er størst konsentrert rundt *når*, da det oppleves at usikkerheten forsvinner med ved at det vil bli jobb igjen når restriksjoner har blitt opphevet. Ved at Standing (2011) og Kalleberg (2009; 2011) sine perspektiver har hjulpet meg å se restriksjonenes konsekvenser på serveringsarbeidere, velger jeg å se det hele i lys av noe jeg velger å kalle «*statsprekarisering*». Dette vil si de mekanismene bak en type prekarisering jeg har observert med denne forskningen, hvor myndighetene legger restriksjoner på yrkesgrupper for å håndtere eksterne kriser. Dette får igjen følger for de ansatte i sårbare arbeidsgrupper, der midlertidig ledighet og økonomiske problemer trekkes frem som konsekvenser. Det som kan sies å kjennetegne denne typen prekarisering er at det ikke er ubalanse i markedet i seg selv som skaper en prekær situasjon for arbeiderne, men heller at det settes strengere reguleringer på dem. Jeg vil dermed si at det er mekanismene ved at staten utøver makt som legger føringer for at denne gruppen havner i en mer prekær situasjon under pandemien. Når det har blitt lagt et yrkesforbud på serveringsarbeiderne for å bremse smitten på sikt, kan dette dermed sees i lys av mitt perspektiv på statsprekarisering.

For å komme med et svar på forskningsspørsmålet som omhandler de usikkerhetsmomentene serveringsarbeidere har opplevd under pandemien, står spesielt det som har med arbeidssikkerhet sentralt. Tilstanden med en midlertidig ledighet har satt spor hos flere, og viser at pandemien har gjort arbeidssituasjonen mer prekær som et resultat av statsprekariseringen. Selv om man periodevis er i jobb der det ikke er en fullstendig nedstenging, er dette fortsatt et stykke i fra normaltider hvor man gjerne har mer tydeligere rammer for arbeidstid og mer forutsigbare lønninger. For flere kan situasjonen oppleves som mer prekær ved at man heller ikke har kontroll på den økonomiske situasjonen når også arbeidstidene er usikre. De økonomiske utsiktene er derfor enda et usikkerhetsmoment fordi pandemien og dens restriksjoner kan sies å ha skapt uheldige konsekvenser. I seg selv vil dette også bidra til at den endrede økonomiske situasjonen kan synliggjøre de i serveringsbransjens prekære arbeidssituasjon.

6.3 Den prekære velferdsstaten

Den prekære velferdsstaten kan først og fremst sees i lys av de tilstandene Standing beskriver i hans fremstilling av «denizens», som en gruppe prekære arbeidere med mangler på rettigheter i samfunnet (Standing, 2014, s. 19). For meg har dette vært et innlysende perspektiv å anvende i den situasjonen, nettopp grunnet hans kritikk av velferdsstaten og den sosiale kontrollen som blir utøvd. I tilfeller der flere har blitt møtt med begrensninger i den tilgangen de har på velferdsytelser, har Standings perspektiver vært gode analytiske briller for å forstå denne situasjonen. Som Gouglas også var inne på, har man ved tidligere kriser sett at de yngre blir hardere rammet, ved at det han kaller for «Generation 700 Euro», er gruppen som har blitt ekstra hardt rammet ved at lavere lønninger og dårligere tilknytning til arbeidslivet preger dem (Gouglas, 2013, s.

45). Denne forskningen har vært relevant for å forklare hvordan kriser spesielt kan påvirke de yngre arbeiderne. Som jeg har belyst, er det flere av de unge som har lav ansiennitet, og som i en større grad vil være i risikoen for å bli straffet for dette når en krise først inntreffer.

Generasjonen arbeidere med lavere ansiennitet som kan sies å være «denizens», kan dermed ha fått kjenne på noe av det samme under pandemien her i Norge, hvor det har blitt opplevd som vanskeligere å nå ut til velferdsstaten grunnet svakere arbeidstilknytning. Av den gruppen arbeidere som nærmest har blitt dyttet ut i en livsstil preget av usikkerhet der flere også har møtt på begrensninger i velferdsstaten, velger jeg å kalle dem for «*Generasjon-19*». Dette står i en likhet med Gouglas sitt begrep «*Generation 700 Euro*» som en beskrivelse av yngre arbeidstakere etter finanskrisen på 2000-tallet, hvor «*Generasjon-19*» gjenspeiler den gruppen av arbeidere som har blitt hardt rammet av usikkerheten under pandemien (Gouglas, 2013, s. 45). Tallet 19 derimot, er hentet fra navnet på selve viruset «*Covid-19*». Begrepet kan dermed brukes om arbeidere som har fått en mer prekær arbeidssituasjon, og som har kommet vanskelig ut av pandemien, med usikkerheter i flere ulike elementer ved arbeidssituasjonen. De sentrale kjennetegnene som skiller dem fra andre, er nettopp at de i hovedsak har vært rammet som følge av at Regjeringen har satt sterke restriksjoner på dem i lys av statsprekariseringen, som igjen har satt dem i periodevis ledighet samt usikkerhet.

Ledigheten kan igjen sies å ha ført med seg større grad av usikkerhet og påkjenninger hos denne gruppen ved at de blir rammet av jobbussikkerhet, men også opplevelse av avslag fra velferdsstaten. Dette knyttes til at de har vanskeligheter med å få innpass i velferdsstaten, der de ikke har vært kvalifisert til å motta støtte under pandemien grunnet deres arbeidstilknytning. Selv om flere har havnet i den situasjonen der man er «denizens», kan man likevel stille seg noe kritisk til denne måten å definere dem på, da rettigheter på andre støtteordninger har vært til stede, som for eksempel hos Lånekassen, noe som likevel er betinget av at man er student. Til tross for dette, kan man se det i fra et lys der flere midlertidig står utenfor arbeid, der mangelen på støtte fra NAV også kan sees i lys av at man arbeider prekært i henhold til Standings perspektiver (Standing, 2014, s. 14-15). Likevel viser det seg at det eksisterer andre løsninger hos velferdsstaten som kan være til nytte, noe som i dette tilfellet kan stride imot Standings fremstilling av prekariatet. Selv om begrensninger i dagpenger trekkes frem som et frustrasjonsmoment, er også det faktumet at det finnes andre støtteordninger man kan ha rett på, noe som gjør at man kan stille spørsmål ved bruk av Standings fremstilling av økonomisk støtte til befolkningen i denne situasjonen. Likevel observerer jeg en form for ulikhet, der det er tydelig at det er forskjellige krav som må oppfylles for at staten skal stille til rådighet når det gjelder økonomisk støtte, noe som ikke alle har muligheten til å oppfylle. Faktumet at ikke alltid døren er åpen hos det statlige byråkratiet under pandemien, kan derfor være en synliggjøring av det prekære ved arbeidssituasjonen.

Som en besvarelse på forskningsspørsmålet mitt om hvordan møtet med velferdsstaten har vært under pandemien, vil jeg si at det er oppfatninger om at det har manglet mye på støtteordninger, samtidig som at flere har hatt problemer med å komme gjennom i det som har vært et evigvarende kaos med stort press på velferdsstaten. NAV synes heller ikke å være et symbol på økonomisk stabilitet, der pandemiens storinnrykk på NAV-systemet har gjort det trøblete for noen, hvor særlig økonomien har blitt rammet. Man kan dermed si at «*Generasjon-19*» har blitt hardere rammet, ved at det har manglet

på rettigheter, samtidig som at de har hatt stor tilbøyelighet for å bli permittert samt å leve med usikkert arbeid under pandemien.

7.0 Avslutning

I denne oppgaven har jeg tatt for meg en tematikk som baserer seg på arbeidssituasjonen hos mer lavlønte arbeidere under pandemien fra 2020 til 2022. Som en avgrensning i det som kan sies å være casestudie, valgte jeg å fokusere spesifikt på de i serveringsbransjen, da dette er en gruppe som tilsynelatende har blitt rammet dobbelt ved at de er sterkt utsatt for både permitteringer og smittefare. Med det jobbet jeg ut ifra følgende problemstilling; «*Hvordan opplevde serveringsarbeidere at pandemien påvirket deres arbeidssituasjon som mer prekær?*». I tillegg til den overordnede problemstillingen, definerte jeg tre forskningsspørsmål som jeg baserte diskusjonskapitlet mitt på. Disse tok for seg undertemaer som usikkerhetsmomenter i arbeidet, møtet med velferdsstaten, og opplevelsen av endrede rutiner i arbeidsutførelsen. Jeg har også supplert med ulike perspektiver på prekært arbeid, der hovedfokuset har vært på Standing (2011) og Kalleberg (2011) sin litteratur rundt det som har med prekært arbeid å gjøre. Disse har dermed gitt meg mulighet til å diskutere funnene i mine i lys av sosiologiske forskning på feltet som er knyttet til usikkert arbeid, samt ulikhetsforskningen. Datamaterialet mitt bestod av intervjuer med totalt fem informanter fra serveringsbransjen. Gjennom koding og lesning fikk jeg analysert datamaterialet, og dermed besvart min problemstilling.

7.1 Hovedfunn og bidrag til sosiologien

7.1.1 Funns

Først og fremst har det variert noe i frykten for å bli sagt opp. Frykten kan derimot sies å ha hvilt på *når* man skal jobbe, da permittering har vært en belastning for arbeiderne, ved at flere av dem lever i uvisshet om når de skal jobbe. For dem har derimot arbeidssituasjonen blitt opplevd mer prekær, ved at de preges av en usikkerhet der arbeidet er borte for en midlertidig periode. Som Standing (2011) er inne på, kjennetegner det prekære arbeidere at de er usikre i sin arbeidssituasjon, og at denne usikkerheten preger livene deres. Kalleberg (2011) på sin side, påpeker at prekære arbeidere har mindre makt over arbeidstiden sin, noe pandemien har synliggjort, da permitteringer og begrensninger i arbeidstidene har gjort at flere arbeider mindre enn de skal, samt at dette er en situasjon de i serveringsbransjen ikke har hatt kontroll over. Samtidig har det for flere vært vanskeligheter knyttet til økonomien, der det kan sies at det for flere har vært et frafall av inntekter som følge av at man først og fremst har arbeidet mindre. For flere har dette blitt godt merket både kortsiktig og langsiktig, ved at konsekvensene har vært varierende der andre sentrale levekostnader har holdt seg på et relativt høyt nivå, mens inntektene i større grad har vært nedadgående, hvor tilværelsen på NAV har preget livene til flere. Denne økonomiske usikkerheten er også noe Standing (2011) er inne på.

Med usikkerhet i arbeidet, har NAV vært alternativet, selv om det også har blitt opplevd som trøblete hos noen. For flere, ble det vanskelig å komme inn hos NAV, og få støtte hos dem. Jeg har dermed sett tendenser til en slags ulikhet, der de som har vært lengre i arbeidet, har klart seg noe bedre ved at de først og fremst har hatt lettere for å komme seg tilbake i arbeid, men også det at NAV har vært opplevd lettere for dem. I tillegg har også betalingene blitt oppfattet som urimelige av flere, da utbetalingene man får ikke alltid samsvarer med det man tjener når man faktisk er i arbeid. Dermed står ønsket om å faktisk være i arbeid større, da dette gir betydelige bedre forutsigbarheter knyttet til arbeidstid og lønninger.

Når det kommer til selve arbeidsutførelsen, har også dette aspektet vært gjenstand for endringer. Først og fremst har pandemien medført en sterkere rutinisering med mindre makt over arbeidsoppgaver. Dette belyses ved det faktum at ekstra rengjøring står i fokus, samtidig som at de må ta rollen som «politi». For de ansatte i bransjen har dette opplevdes som kjipt, da man får enda større ansvar for å passe på andre, samtidig som at man har mindre makt over arbeidsoppgavene sine, noe Kalleberg (2011) peker på som et sentralt aspekt av polarisert arbeidsliv. Påkjenningsene har også preget arbeidshverdagen, hvor økt smittefare med nærkontakt med gjester gjør at de har en høyere risiko for å bli smittet, og potensielt bli syke.

7.1.2 Har situasjonen til serveringsarbeidere blitt opplevd som mer prekær?

For å besvare problemstillingen min som går ut på å forklare hvordan serveringsarbeidere har opplevd at pandemien har gjort deres arbeidssituasjon mer prekær, er det flere elementer nevnt ovenfor som er verdt å få frem. Det kan synliggjøres ved at jobbutskiktene midlertidig har sett vanskeligere ut, hvor man ikke vet *når* eller *om* man skal jobbe. I tillegg har den økonomiske situasjonen for flere vært vanskelig, hvor man stiller mer usikkert. Usikkerheten belyses også ved at man må ty til NAV, der ikke alle heller har kommet gjennom. Ved at man også har større usikkerheter knyttet til arbeidsoppgavene der også påkjenningsene i form av økt smittefare preger dem, gjør også at arbeidssituasjonen kan oppleves som mer prekær. Selv om det kan observeres en slags variasjon, der noen tilsynelatende jobber mer sikkert enn andre innad i bransjen, vil jeg si at pandemien kan ha synliggjort det prekære ved deres arbeid, da opplevelsen av det å arbeide usikkert, både jobbmessig og økonomisk, har preget livene til flere i bransjen. På den måten kan pandemien sies å ha bidratt til å gjøre situasjonen mer prekær, nettopp fordi at pandemien har ført med seg bølger av store usikkerheter over to år. Dette kan da være et resultat av statsprekariseringen som de mekanismene som ligger bak denne synliggjøringen av det prekære, ved at Regjeringens håndtering av en ekstern krise i hovedsak legger føringene for begrensningene.

Mitt bidrag til sosiologien har først og fremst vært at jeg nå har satt et sosiologisk lys på pandemien som en ekstern krise, og hvordan dette kan bidra til å se prekarisering i et nytt lys ved at myndighetenes håndtering av kriser også kan sette begrensninger på arbeid som igjen fører til usikkerhet knyttet til både interne og eksterne aspekter i arbeidslivet. Ved at jeg også har identifisert en gruppe gjennom begrepet «Generasjon-19», har jeg også fått satt ord på de som har vært hardt rammet av pandemien, hvor dette er et begrep som kan beskrive de innenfor lavlønte yrker som har blitt utsatt for en statsprekarisering, der Regjeringens tiltak har fått store konsekvenser for deres liv.

7.2 Videre forskning

Til videre forskning, er det naturligvis flere aspekter av pandemien som kan være gjenstand for nye bidrag i sosiologien. Hjemmekontor har eksempelvis vært et sentralt tema under pandemien, hvor en gruppe har hatt dette som sin arbeidsdag over lengre tider. Dette ville dermed vært interessant å studere videre, da man kunne ha sett hvilken effekt hjemmekontor har på de ansatte som har hatt dette som mulig fleksibilitet av hverdagen. Siden jeg nå har studert de i lavlønte yrker, ville det med sånn type forskning vært interessant å se på perspektivene til de som arbeider i de yrkene med høyere status, for å se hvordan pandemien har påvirket dem. Ellers ville det vært interessant å se på hvordan pandemien har påvirket studenter. Dette er også en gruppe som i stor grad har måttet omstille seg til digitale verktøy, hvor også deres fellesskap har vært

truet som følge av at man har måttet omstille seg i studielivet. Man kan dermed gjøre studier som baserer seg på hvilken innvirkning en økt digitalisering har hatt på arbeidet og studietilværelsen til folk, hvor det kan sees i lys av jobbtilfredsstillhet for å kartlegge hvordan opplevelsene rundt dette har påvirket deres liv.

Ved at jeg har studert serveringsarbeidere som en del av en casestudie, hadde det også vært interessant å se på andre lavlønte arbeidsgrupper for å se hvordan pandemien har påvirket dem. På den måten kunne man også sett om mine funn og bidrag kunne ha vært overførbare, ved at begrepene «statsprekarisering» og «Generasjon-19» potensielt kunne ha vært anvendt til forskning på andre arbeidsgrupper, samt forskning på kommende kriser. For å se dette i lys av konkrete grupper, vil også kjønn og etnisiteter være interessante dimensjoner å se arbeidssituasjoner under pandemien i. Med dette kan man gjøre en komparativ studie, hvor man ser på forskjeller mellom menn og kvinner, men også hvordan eksempelvis arbeidsinnvandrere kan ha blitt påvirket. Da kan man potensielt se hvordan denne gruppen skiller seg fra norske arbeidere. Guy Standing er inne på at utenlandske arbeidere oftest arbeider prekært (Standing, 2011, s. 86). Dette vil dermed være en interessant teoretisk inngang, som kan benyttes om man vil studere hvordan pandemien har påvirket deres arbeidssituasjon.

Alternativt er det også mulig å gjøre nærmere forskning på helsekonsekvensene av pandemien på et lengre sikt. Det har tidligere blitt forsket på konsekvensene finanskrisen på 2000-tallet hadde på lavlønte arbeidere, der dette sies å ha påvirket negativt (Heggebø, et. al, 2019, s. 651). Lignende forskning på covid-19 pandemien kan derfor være aktuelt, hvor man ser dette i fra et langtidsperspektiv.

Litteraturliste

- Alstadsæter, A., Bratsberg, B., Markussen, S., Raaum, O. & Røed, K. (2022). *The Social Gradient in Employment Loss during COVID-19*. Frisch-rapport, 2022. Frischsenteret, Oslo, 2022. Hentet fra https://www.frisch.uio.no/publikasjoner/pdf/rapp22_01.pdf
- Alvesson, M. (2011). *Interpreting Interviews*. London: SAGE.
- Arbeidstilsynet. (u.å.). Midlertidig ansettelse. Hentet fra <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/ansettelse/midlertidig-ansettelse/>
- Atkinson, P. (2015). *For Ethnography*. Sage.
- Augustine, S. (2014). Living in a Post-Coding World: Analysis as Assemblage. *Qualitative Inquiry*, 20(06), 747-753.
- Bambra, C., Riordan, R., Ford, J. & Matthews, F. (2020). The COVID-19 pandemic and health inequalities. *J Epidemiol Community Health*, 74(11), s. 964--968. Hentet fra <https://jech.bmj.com/content/jech/74/11/964.full.pdf>
- Birkelund, G. E., Heggebø, K. & Rogstad, J. (2017). Additive or multiplicative disadvantage? The scarring effects of unemployment for ethnic minorities. *European Sociological Review*, 33(1). s. 17--29.
- Blustein, D. L., Duffy, R., Ferreira, J. A., Cohen-Scali, V., Cinamon, R. G., Allan, B. A. (2020). Unemployment in the time of COVID-19: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior* 199, 103436. Hentet fra <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879120300610>
- Bratsberg, B., Markussen, S., Røed, K., Raaum, O., Vigtel, T. & Eielsen, G. (2020). Koronakrisens første uker: Hvem tok støyten i arbeidslivet? *Samfunnsøkonomen* 134(2) s. 41-50. Hentet fra <https://www.frisch.uio.no/publikasjoner/pdf/2020/Formatert/HvemTokStoyten.pdf>
- Brinkmann, S. (2014). Unstructured and Semi-Structured Interviewing. I P. Leavy (Red.), *The Oxford Handbook of Qualitative Research*. (s. 277-299). Oxford: Oxford University Press.
- Bryant, A. (2014). The Grounded Theory Method. I P. Leavy (Red.), *The Oxford Handbook of Qualitative Research*. (s. 116-136). Oxford: Oxford University Press.
- Creswell, J., & Creswell, J. David. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative & mixed methods approaches*. Los Angeles: Sage.
- Damvad. (2014). *Utredning om norsk serveringsnæring*. (Damvad Rapport). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/24511bb545cd41eb93333bf0f31f8ea4/serveringsbransjen.pdf>
- Du Gay, P. (1996). *Consumption and Identity at Work*. London: Sage.
- Eldring, L., & Ørjasæter, E. (2018). *Løsarbeidersamfunnet*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Fløtten, T. & Trygstad, S. (2020). *Post korona – en ny fase for den nordiske modellen?* (Fafo-notat 10328) Hentet fra <https://www.fafo.no/images/pub/2020/10328.pdf>

- Gouglas, A. (2013). The Young Precariat in Greece: What Happened to "Generation 700 Euros?". *European Perspectives – Journal on European Perspectives of the Western Balkans* 5(8), s. 30-49. Hentet fra https://ore.exeter.ac.uk/repository/bitstream/handle/10871/35296/GOUGLAS.A_2013_The%20Young%20Precariat%20in%20Greece_JEPWB_FULL.pdf?sequence=1
- Heggebø, K., Tøge, A. G., Dahl, E. & Berg, J. E. (2019). Socioeconomic inequalities in health during the great recession: a scoping review of the research literature. *Scandinavian Journal of Public Health*, 47(6), s. 635--654. Hentet fra <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1403494818801637>
- Hochschild, A. (1979). Emotion Work, Feeling Rules, and Social Structure. *The American Journal of Sociology*, 85(3), s. 551-575.
- Holmes, M. C. S. & Solstad, F. (2021, 31. desember). FHI-direktøren mener vi vet for lite om tiltakene: – Egentlig uakseptabelt. VG. Hentet fra <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/0GX83B/fhi-direktoeren-mener-vi-vet-for-lite-om-tiltakene-egentlig-uakseptabelt>
- Hernæs, Ø. M. (2020). Kriser rammer sosialt skjevt. *Stat & Styring*, 30(2), s. 22-25. Hentet fra <https://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN0809-750X-2020-02-09>
- International Labour Organization. (2021, 2. juni). Slow jobs recovery and increased inequality risk long-term COVID-19 scarring. Hentet fra https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_794834/lang--en/index.htm
- Jonna, R. J., & Foster, J. B. (2016). Marx's theory of working-class precariousness—and its relevance today. *Alternate Routes: A Journal of Critical Social Research*, 27. s. 21-45. Hentet fra <https://www.alternateroutes.ca/index.php/ar/article/view/22391/18173>
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American sociological review*, 74(1), 1-22. Hentet fra <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/000312240907400101>
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kristjánsson, M. (2020, 19. mars). Korona spør ikke om du er rik eller fattig. Likevel rammer viruset skjevt. *Aftenposten*. Hentet fra <https://www.aftenposten.no/meninger/kronikk/i/kJOjma/korona-spoer-ikke-om-du-er-rik-eller-fattig-likevel-rammer-viruset-skj>
- Magnusson, K., Nygård, K., Methi, F., Vold, L., & Telle, K. (2021). Occupational risk of COVID-19 in the first versus second epidemic wave in Norway, 2020. *Eurosurveillance*, 26(40). Hentet fra <https://www.eurosurveillance.org/content/10.2807/1560-7917.ES.2021.26.40.2001875>
- Mamelund, S-E. & Dimka, J. (2021). Social inequalities in infectious diseases. *Scandinavian Journal of Public Health*, 49(7), s. 675-680. Hentet fra <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1403494821997228>
- Marx, K. (2016). *Kapitalen*. Oslo: Forlaget Oktober.

McNamara, C. L., McKee, M., & Stuckler, D. (2021). Precarious employment and health in the context of COVID-19: a rapid scoping umbrella review. *European Journal of Public Health*, 31(4), s. 40-49. Hentet fra <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/2829021/McNamara.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

NAV. (2021, 24. november). Koronaledigheten forsterket skillet mellom et A- og B-lag i arbeidslivet. Hentet fra <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/nyheter/koronaledigheten-forsterket-skillet-mellom-et-a-og-b-lag-i-arbeidslivet>

NAV. (2022a, 8. mars). Arkiv - Utbetalinger til personer i Norge per fylke og kommune året 2020. Hentet fra <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/flere-statistikkomrader/relatert-informasjon/arkiv-utbetalinger-til-personer-i-norge-per-fylke-og-kommune-aret-2020>

NAV. (2022b, 12. mai). Søk om penger – arbeidsledig. Hentet fra <https://www.nav.no/arbeid/arbeidsledig>

NHO. (2021). Hva er den norske modellen? Hentet fra <https://arbinn.nho.no/arbeidsliv/lonn-og-tariff/tariff/artikler/den-norske-modellen/>

NHO Mat og drikke. (2021, 14. desember). Oppbremsing og økt usikkerhet. Hentet fra <https://www.nhond.no/politikk/nyheter---politikk/2021/oppbremsing-og-okt-usikkerhet/>

NHO Reiseliv. (2021). Restaurantbransjen: – Mange lukrative jobbtilbud å få. Hentet fra <https://www.nhoreiseliv.no/job-i-reiseliv/nyhet/2021/restaurantbransjen-mange-lukrative-jobbtilbud/>

Nilsen T.S., Johansen R., Aarø L. E., Kjøllesdal M. K. R., Indseth, T. *Holdninger til vaksine, og etterlevelse råd om sosial distansering og hygiene blant innvandrere i forbindelse med koronapandemien*. FHI-rapport, 2021. Folkehelseinstituttet, Oslo, 2021. Hentet fra <https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/rapporter/2021/holdninger-til-vaksine-og-etterlevelse-av-rad-om-sosial-distansering-og-hygiene-blant-innvandrere-i-forbindelse-med-koronapandemien-rapport-2021.pdf>

Norsk Senter for Forskningsdata. (u.å.). Fyller ut meldeskjema for personopplysninger. Hentet fra <https://www.nsd.no/personverntjenester/fyller-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/>

Phillips, B. D. (2014). Qualitative Disaster Research. I P. Leavy (Red.), *The Oxford Handbook of Qualitative Research*. (s. 533-556). Oxford: Oxford University Press.

Regjeringen. (2021, 8. mars). Begrunnelse for endringer fra 23. februar 2021 i regulering av arrangementer og skjenkestopp. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/Koronasituasjonen/begrunnelser-for-endringer-i-covid-19-forskriften/begrunnelse-for-endringer-fra-23.-februar-2021-i-regulering-av-arrangementer-og-skjenkestopp/id2837590/>

Sainato, M. (2021, 14. mai). 'It's a minefield': US restaurant workers leave industry over Covid. *The Guardian*. Hentet fra <https://www.theguardian.com/us-news/2021/may/14/us-restaurant-workers-covid-pandemic-labor-shortages>

- Silver, C. & Lewins, A. F. (2014). Computer-Assisted Analysis of Qualitative Research. I P. Leavy (Red.), *The Oxford Handbook of Qualitative Research*. (s. 607-638). Oxford: Oxford University Press.
- Silverman, D. (2006). *Interpreting Qualitative Data*. Sage.
- Sohlberg, P., & Sohlberg, B-M. (2013). *Kunskapens former: Vetenskapsteori och forskningsmetod*. Stockholm: Liber.
- SSB. (2020, 27. mars). Den økte arbeidsledigheten rammer bredt, men skjevt. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/den-okte-arbeidsledigheten-rammer-bredt-men-skjevt>
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Publishing.
- Standing, G. (2014). *A precariat charter: From denizens to citizens*. London: Bloomsbury.
- Tavory, I. & Timmermans, S. (2014). *Abductive Analysis. Theorizing Qualitative Research*. Chicago & London: The University of Chicago Press.
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Tjora, A. (2018). *Viten skapt. Kvalitativ analyse og teoriutvikling*. Trondheim: Cappelen Damm Akademisk.
- Traianou, A. (2014). The Centrality of Ethics in Qualitative Research. I P. Leavy (Red.), *The Oxford Handbook of Qualitative Research*. (s. 62-77). Oxford: Oxford University Press.
- Valestrand, E. T. (2021). Prekærbegrepene—en teoretisk fristelse og forbannelse. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 5(6), s. 1-14. Hentet fra <https://www.idunn.no/doi/10.18261/issn.2535-2512-2021-06-02#sec-7>
- Vassenden, A. (2018). Produktive anomalier: Teoriutvikling i empirisk sosiologi. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 2(2), s. 145-163.
- Wilson, S., & Ebert, N. (2013). Precarious work: Economic, sociological and political perspectives. *The Economic and Labour Relations Review*, 24(3), s. 263-278. Hentet fra <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1035304613500434>
- Wright, E. O. (2016). Is the precariat a class?. *Global Labour Journal*, 7(2). s. 123-135.
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications. Design and Methods*. Sage.
- Øversveen, E., & Rydland, H. (2021). *Sosial ulikhet i helse: En samfunnsvitenskapelig innføring*. Bergen: Fagbokforlaget.

Vedlegg 1: Intervjuguide

Åpningsspørsmål:

1. Hvor gammel er du?
2. Hvor lenge har du vært i jobben?
3. Hvilken utdanning har du?
4. Hva er sivilstatusen din?
5. Hvilken tidligere arbeidserfaring har du?

Bakgrunnsinformasjon knyttet arbeidet:

6. Er du fast ansatt, eller er det midlertidig arbeid?
7. Er du fagorganisert?
8. På en vanlig dag, hvordan er arbeidstidene dine?
9. Trives du på arbeidsplassen?
10. Er dette en jobb du ser for deg at du skal fortsette med?

Permitteringer:

11. Under pandemien, sånn cirka hvor mange ganger har arbeidsplassen din måttet stenge ned?
12. Har du vært permittert som følge av nedstengingene. Eventuelt hvor lenge?
13. I så fall, hvordan opplevde du permitteringen?
14. Opplevde du arbeidsplassen og/eller statens ordninger for permitterte som rimelige?
15. Utenom permitteringsbetaling, har du fått noen andre former for økonomisk støtte?

Konkret arbeidssituasjon under pandemien:

15. Hvordan føler du selv at pandemien har påvirket din arbeidshverdag?
16. Føler du at pandemien har ført med seg økonomiske utfordringer?
17. Føler du selv at arbeidssituasjonen har blitt mer uforutsigbar etter at man begynte med nedstenginger i Norge? Hva har gjort det uforutsigbart?
18. Hvordan føler du at du som ansatt har blitt ivaretatt når det kan sies at ditt arbeid har forsvunnet for en periode?
19. Har du vært redd for å miste jobben?
20. Kjenner du noen som har mistet jobben som følge av nedstenginger?
21. Har du vært på utkikk etter andre jobber i denne perioden?
22. Hvordan føler du selv at din yrkesgruppe har blitt påvirket av pandemien?
23. Smittefare har vært et tema knyttet til den bransjen du arbeider i. Har du noen tanker rundt dette?
24. Det snakkes ofte om hjemmekontor som en erstatning for det arbeidet med fysisk møte, hva er dine tanker rundt dette, der ditt yrke kanskje ikke har hatt de mulighetene til dette?
25. Når dere har hatt åpent, hvilke utfordringer knyttet til pandemien har du støtt på? – Har du noen eksempler?

Avslutning:

26. Har pandemien gitt deg noen nye perspektiver på eget arbeid?
27. Hvilke positive erfaringer har du eventuelt fra tiden med nedstenginger?
28. Noe mer du vil tilføye?

Vedlegg 2: Informasjonsskriv til intervjudeltakere

Vil du delta i forskningsprosjektet

”Serveringsarbeideres arbeidssituasjon under pandemien”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å kartlegge hvordan serveringsarbeidere har blitt påvirket av pandemiens nedstenginger i 2020 og 2021. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

I 2022 planlegger jeg (Kristian Aasvang Farstad), å levere min masteroppgave i sosiologi. Jeg velger i den anledning å se på serveringsansatte som en gruppe mennesker som har fått kjenne på det å stå i usikkert arbeid som følge av pandemiens nedstenginger. Som en del av prosjektet, vil jeg dermed også se på hvorvidt pandemien som en global krise har ført med seg større ulikheter i samfunnet. Med dette prosjektet ønsker jeg derfor å ta for meg en problemstilling som går ut på å forklare hvordan pandemien har påvirket serveringsarbeideres arbeidssituasjon.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Institutt for sosiologi og statsvitenskap ved NTNU er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du har muligheten til å delta, fordi du er ansatt innenfor serveringsbransjen, og har gjennom pandemien fått opplevd på nært hold hvordan det er å arbeide innenfor denne bransjen i krisetider. For å besvare mine forskningsspørsmål, forsøker jeg å nå ut til denne gruppen. Prosjektet vil bestå av mellom 5 og 10 deltakere.

Hva innebærer det for deg å delta?

Dersom du ønsker å delta i dette prosjektet, innebærer det et intervju på rundt 40 minutter. Spørsmålene som stilles, omfatter ulike elementer ved din arbeidssituasjon, som for eksempel permittering, økonomi og endret arbeidshverdag som følge av pandemien. Intervjuet vil bli tatt opp med en lydopptaker, og deretter transkribert. Etter transkribering, blir lydopptaket slettet.

Som en forberedelse, kan du be om å få tilsendt intervjuguiden som jeg kommer til å bruke under intervjuet. Dette er en struktur over hvordan intervjuet kan bli seende ut, uten at denne er endelig.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det

vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Dette kan du gjøre ved å ta kontakt.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Kun jeg (Kristian Aasvang Farstad) og veileder/prosjektansvarlig (Emil Øversveen) ved Institutt for sosiologi og statsvitenskap på NTNU vil ha tilgang til opplysningene. Dette sikres gjennom en adgangsbegrensning. Opptaket vil som sagt slettes etter transkribering, og gjøres på en datamaskin tilhørende NTNU. Det transkriberte materialet føres dermed videre på en minnepinne. Opplysninger som navn og kontaktinformasjon vil erstattes med en kode, og lagres på egen navneliste. Disse opplysningene holdes dermed adskilt fra øvrig data. Også disse vil være utilgjengelig for andre. Alle opplysninger som kommer frem, vil også bli anonymisert fortløpende. Du vil dermed ikke kunne gjenkjennes, og heller ikke navngitt. Opplysninger som arbeidsplass nevnes heller ikke.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, som er senest innen 1. januar 2023. Personopplysninger og opptak vil innen da være slettet.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Institutt for sosiologi og statsvitenskap ved NTNU har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

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

- Institutt for sosiologi og statsvitenskap ved prosjektansvarlig Emil Øversveen (tlf. 94862884) eller student Kristian Aasvang Farstad (tlf. 95482287).
- Vårt personvernombud: Thomas Helgesen ved NTNU (tlf. 93079038).

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Emil Øversveen
(Forsker/veileder)

Kristian Aasvang Farstad
(Student)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Serveringsarbeideres arbeidssituasjon under pandemien», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju som tas opp og deretter transkriberes.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 3: Godkjennelse fra NSD

Vurdering

Referansenummer

412077

Prosjektittel

Serveringsarbeideres arbeidssituasjon under pandemien

Behandlingsansvarlig institusjon

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

Prosjektperiode

01.08.2021 - 31.12.2022

Dato

06.10.2021

Type

Standard

Kommentar

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 06.10.2021 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger og særlige kategorier av personopplysninger om politisk oppfatning og fagforeningsmedlemsskap frem til 31.12.2022.

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 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan

dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. For alminnelige personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes samtykke, jf.

personvernforordningen art. 6 nr. 1 a. For særlige kategorier av personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf.

personvernforordningen 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

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13. Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20). 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 prosjektansvarlig følge interne retningslinjer/rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

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 hvilken type endringer det er nødvendig å melde:

<https://www.nsd.no/personverntjenester/fyll-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-enderinger-i-meldeskjema>

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Kontaktperson hos NSD: Markus Celiussen

Lykke til med prosjektet!

