

Heidi Nicolaisen

Normalarbeidsdagen: I utvikling eller avvikling?



Heidi Nicolaisen

Normalarbeidsdagen: I utvikling eller avvikling?

© Forskningsstiftelsen Fafo 2001

ISBN 82-7422-345-4

ISSN 0801-6143

Omslag: Agneta Kolstad

Omslagbilde: © Jann Lipka / Mira / Samfoto

Trykk: Centraltrykkeriet AS

Innhold

| | |
|---|-----------|
| Fafos forord | 5 |
| Forfatters forord | 6 |
| Sammendrag | 7 |
| 1 Innledning | 9 |
| 1.1 Oppgavens tema | 9 |
| 1.2 Oppgavens arbeidsmodell: Aspekter, aktører og caser | 10 |
| 1.3 Oppgavens problemstillinger | 13 |
| 1.4 Gangen i fremstillingen | 15 |
| 2 Metodologi og praktisk metode | 17 |
| 2.1 Oppgavens metodologiske utgangspunkt | 17 |
| 2.2 Valg av kvalitativt design | 20 |
| 2.3 Praktisk metode | 21 |
| 2.4 Oppsummering | 27 |
| 3 Oppgavens teoretiske perspektiver | 29 |
| 3.1 Perspektiver på forhandlinger | 29 |
| 3.2 Perspektiver på partenes strategier | 35 |
| 3.3 Perspektiver på symbolsk meningskamp | 40 |
| 3.4 Oppsummering av teoretiske perspektiver | 42 |
| 4 Normalarbeidsdagen og institusjonelle omgivelser | 45 |
| 4.1 Normalarbeidsdagen som historisk og samtidig fenomen | 45 |
| 4.2 Normalarbeidsdagens institusjonelle omgivelser | 49 |
| 4.3 Normalarbeidsdagen under globalisert markedspress? | 55 |
| 4.4 Oppsummering | 56 |

| | |
|--|------------|
| 5 Normalarbeidsdagens utvikling i LO/NHO-området | 59 |
| 5.1 Normalarbeidsdagen og solidaritetsalternativet på 1990-tallet | 59 |
| 5.2 Betydningen av forhandlingsnivå | 61 |
| 5.3 Oppsummering | 66 |
| 6 Casene: Normalarbeidsdagen i bryggeribransjen og bank- bransjen | 69 |
| 6.1 Bransjenes institusjonelle trekk og markedsvilkår | 69 |
| 6.2 Case 1: Bryggeribransjen | 69 |
| 6.3 Case 2: Bankbransjen | 76 |
| 7 Normalarbeidsdagen i lys av partenes strategier | 83 |
| 7.1 Arbeidstakerne | 83 |
| 7.2 Arbeidsgivernes strategier | 93 |
| 8 Normalarbeidsdagen som meningskamp | 99 |
| 8.1 Diskusjonen om «fleksibilitet i arbeidslivet» | 99 |
| 8.2 Tre versjoner av normalarbeidsdagen | 102 |
| 8.3 Meningskampen om fleksibel arbeidstid og arbeidstakerbegrepet . | 115 |
| 8.4 Oppsummering av normalarbeidsdagen som meningskamp | 116 |
| 9 Avslutning | 119 |
| 9.1 Oppsummering: Perspektiver på normalarbeidsdagens utvikling | 119 |
| 9.2 Innspill til debatten om fleksibilisering av arbeidstid | 122 |
| Litteratur | 125 |

Fafos forord

Fafo ønsker med utgivelsen av denne rapporten å gjøre Heidi Nicolaisens hovedoppgave ved Institutt for sosiologi, Universitetet i Oslo, tilgjengelig for et bredere publikum. Heidi Nicolaisen mottok Fafo-prisen i 2001 for dette arbeidet. Prisen har som formål å påskjønne samfunnsvitenskaplige arbeider som har verdi og betydning for fagbevegelsen. Til bedømmelse kan alle norske hovedoppgaver som var slutført eller under slutføring året forut for bedømmelsen vurderes.

I juryens begrunnelse for tildelingen av prisen i 2001 heter det: Forfatteren analyserer kampen om normalarbeidsdagen ved å se på partenes roller og strategier. Hun er særlig opptatt av hvordan institusjonelle trekk ved den norske forhandlingsmodellen påvirker utviklingen av normalarbeidsdagen. Nicolaisen trekker veksler på flere teoretiske innfallsvinkler for å belyse temaet. Hennes datagrunnlag baserer seg i stor grad på informantintervjuer som viser partenes strategier og forståelser av arbeidstidsspørsmålet. Hun viser gjennom sine caser fra banknæringen og næringsmiddelindustrien hvordan utviklingen av arbeidstidsreguleringene kan forstås i lys av forhandlingsspillet, partenes strategier og den symbolske meningskampen om begrepet normalarbeidsdagen.

Fafo takker alle som har bidratt til at dette forskningsarbeidet har latt seg realisere.

Arild H. Steen

Instituttjef

Fafo, Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning, oktober 2001

Forfatters forord

Denne rapporten er en svakt omarbeidet versjon av min hovedoppgave i sosiologi som ble sensurert ved Universitetet i Oslo i juni 2001. Redigeringen har bestått i å innarbeide enkelte kommentarer fra mine veiledere.

Mange fortjener takk for god hjelp underveis.

Først og fremst skylder jeg mine veiledere en stor takk.

Min hovedveileder Arvid Fennefoss (ISS) har alltid gitt raske og konstruktive tilbakemeldinger både på innhold og form. Han har, som han pleier, øst sjenerøst av sin rike erfaring som veileder og fagperson.

Min biveileder Torgeir Aarvaag Stokke (Fafo) har bidratt med sin store kunnskap om feltet. Dette kom særlig til nytte i startfasen på prosjektet.

Selv om veiledernes bidrag til oppgaven er uvurderlig, hviler det fulle og hele ansvar for eventuelle feil og mangler på meg.

Jeg vil også takke Forskningsstiftelsen Fafo for at de publiserer oppgaven om normalarbeidsdagen. Det er et viktig tema og jeg håper mitt arbeid vil komme til nytte for partene i arbeidslivet og andre som jobber med arbeidstid.

De intervjuede fortjener også en stor takk for at de brukte tid på meg i en travel arbeidsdag.

Oslo, oktober 2001

Heidi Nicolaisen

Sammendrag

I denne oppgaven har jeg studert utviklingen av normalarbeidsdagen. Dette er et av flere tema som sorterer under den mer generelle debatten om «fleksibilisering i arbeidslivet». Normalarbeidsdagen forstås som arbeidstid mellom 07.00 og 17.00. Utviklingen av normalarbeidsdagen berører både organisering av bedriftenes produksjon og arbeidstakernes privatliv. Arbeidsgiverne mener normalarbeidsdagen låser for fleksibel bruk av arbeidskraften fordi arbeidstid utenom normalarbeidsdagen er belagt med store kostnader. Derfor har arbeidsgiverne, og da særlig NHO, argumentert for fleksibilisering av normalarbeidsdagen siden slutten av 1980-tallet.

For å danne en forståelse av normalarbeidsdagens utvikling har jeg studert hvordan LO og NHO har håndtert dette spørsmålet på 1990-tallet. LO og NHO er viktige aktører i norsk arbeidsliv, som ofte legger sterke føringer på utviklingen av ulike arbeidsvilkår. På dette nivået har det imidlertid vært liten utvikling av normalarbeidsdagen. Derfor har jeg også gjort en casestudie av to bransjer som har gått hver sin vei i utviklingen av arbeidstid. Mens bankbransjen har desentralisert og fleksibilisert normalarbeidsdagen i sin avtale, har bryggeribransjen tatt inn bestemmelser om normalarbeidsdag i sin. Ved å studere hvordan de ulike resultatene henger sammen med trekk ved bransjene, kan vi få en mer generell forståelse av normalarbeidsdagens utvikling under bestemte vilkår.

Beskrivelsene av normalarbeidsdagens utvikling i LO/NHO og casene utdypes ved hjelp av tre teoretiske perspektiver. Det er et forhandlingsperspektiv, et strategiperspektiv og et meningsperspektiv. Med disse tre perspektivene fanger jeg opp flere ulike aspekter ved utviklingen av normalarbeidsdagen. Forhandlingsperspektivet er et opplagt viktig og tradisjonelt perspektiv, da utviklingen av normalarbeidsdagen i stor grad foregår i forhandlinger. Her brukes teorier om bytte, institusjoner og kollektive handlinger. I strategiperspektivet fokuserer jeg på hvordan grunnleggende trekk ved partene legger føringer på deres strategier i de fleste enkeltsaker. Disse strategiene preger også synet på spørsmålet om arbeidstid. Meningsperspektivet er en mer utradisjonell, men ikke uviktig, tilnærming. Her forstås utviklingen av normalarbeidsdagen i lys av partenes presentasjon av den. Språklige metaforer, historier og påstander utgjør en versjon, eller virkelighetsbeskrivelse, av normalarbeidsdagen. Ulike versjoner av normalarbeidsdagen «kjemper», idet aktører tar dem i bruk, om å være den rette versjonen. Dette er interessant fordi en eventuell endring i virkelighetsforståelsen kan føre til endringer i betingelsene for konkrete forhandlinger om arbeidstid.

1 Innledning

I dette kapitlet skal jeg først presentere bakgrunnen for valg av tema.. For å vise logikken i oppgavens oppbygging, presenterer jeg deretter en arbeidsmodell med en etterfølgende redegjørelse for de aspekter, aktører og casene som arbeidsmodellen inneholder. Videre formulerer jeg problemstillinger og presenterer til slutt gangen i fremstillingen.

1.1 Oppgavens tema

Valg av tema springer ut fra en interesse for hvordan fenomenet «fleksibilisering» påvirker utviklingen av arbeidslivet. Ved skiftet mellom 1970- og 1980-tallet begynte debatter om arbeidslivet, både akademiske og i offentligheten for øvrig, å dreie seg om «the future of work» (Legge 1995:142). «Denne diskusjonen handler om forholdet mellom sentralisering og desentralisering, mellom standardisering og fleksibilitet, mellom normalarbeidsdagen og fremveksten av mer differensierte ordninger» (Olberg 1995:6). Vi ser altså at fleksibilitet er et vidt og generelt tema. I denne oppgaven har jeg begrenset meg til å studere utviklingen av normalarbeidsdagen som et aspekt ved den generelle debatten om fleksibilitet i arbeidslivet.

Normalarbeidsdagen er et prinsipp for organisering av arbeidstid som har dominert, og fortsatt dominerer, norsk arbeidsliv. Selv om andelen som jobber normalarbeidsdag synker, er det fortsatt 70 prosent som har den arbeidstiden som kalles normal – det vil si innenfor tidsrommet 07.00–17.00 (NOU 1999:34, kapittel 8). Normalarbeidsdagens betydning kommer til syne ved at tidsstrukturen i samfunnet for øvrig i stor grad er innrettet etter at de fleste arbeider innenfor denne tidsrammen. Eksempler er at åpningstiden i skoler og barnehager samsvarer med den normale arbeidstiden, og at fritidstilbud oftest er rettet inn mot «fritidssfæren» på kveldstid.

Samfunnet der arbeidstid og fritid er strengt atskilt har imidlertid begynt å endre seg. Fenomener som hjemmekontorer og varehandelens lange åpningstider er med på å gjøre skillet mellom arbeidstid og fritid mindre skarpt. Det at organisering av arbeidstid blir mindre standardisert og mer differensiert, innebærer en dreining vekk fra normalarbeidsdagen (Ellingsæter 1995:154). Et viktig poeng i denne

sammenhengen er imidlertid at fleksibilitet, som «dreining vekk fra normalarbeidsdagen», har sine tilhengere og så vel som motstandere. I det norske arbeidslivet finnes det bestemte aktører og institusjoner som legger føringer på normalarbeidsdagens utvikling. Noen av disse føringene trekker i retning av kontinuitet, mens andre trekker i retning av endring. Arbeidsgivere argumenterer ofte for at intensivert og globalisert konkurranse fordrer endringer av normalarbeidsdagen og andre etablerte ordninger (NHO 1995). Tariffavtaler, lovbestemmelser, sedvaner og tradisjoner i norsk arbeidsliv representerer ofte en motvekt som medvirker til større grad av kontinuitet i etablerte ordninger.

Som sagt ovenfor er normalarbeidsdagen bare ett av flere tema i arbeidslivet som eksisterer i dette spenningsfeltet. Derfor kan beskrivelsene og analysene av normalarbeidsdagens utvikling også brukes til å forstå trekk ved den mer generelle problematikken «fleksibilisering i arbeidslivet».

1.2 Oppgavens arbeidsmodell: Aspekter, aktører og caser

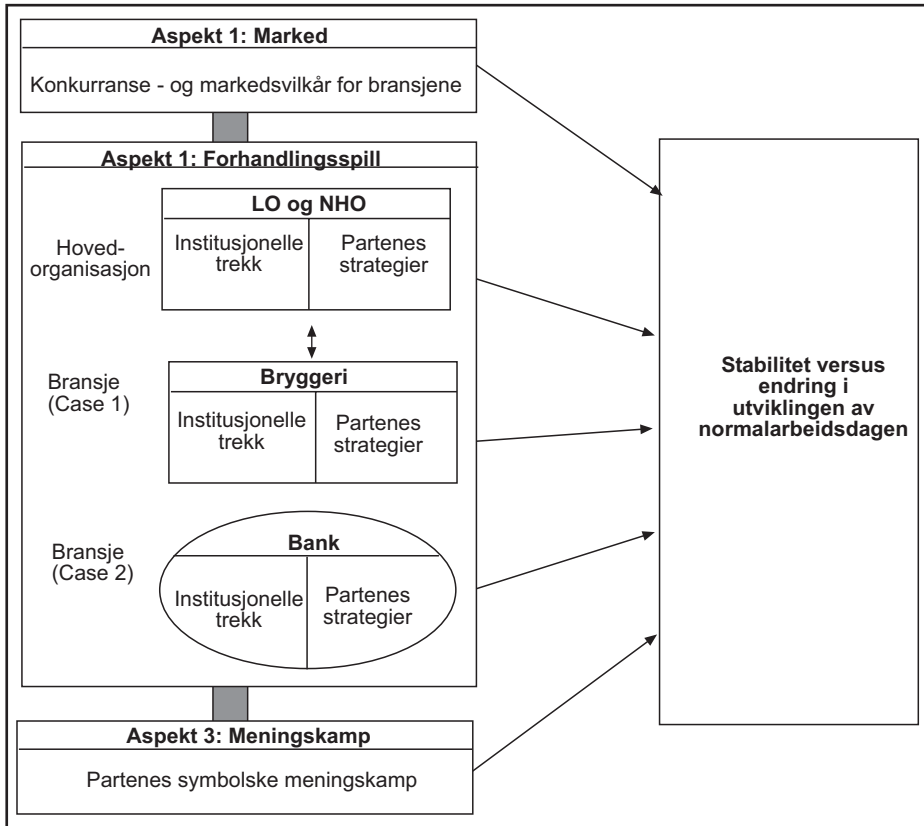
Av arbeidsmodellen fremgår det at jeg ser normalarbeidsdagens utvikling i lys av aspektene «marked, forhandlingsspill og symbolsk meningskamp». Nedenfor utdyper jeg innholdet i modellens begreper.

Aspekter: Markedsvilkår kan forstås som et kontekstuel fenomen som påvirker og påvirkes av institusjoner (March og Olsen 1989:4). Fordi markedsvilkår vanligvis ses som en del av organisasjoners omgivelser, har jeg valgt å sette det opp som eget aspekt fremfor å se det som et institusjonelt trekk ved de aktører som deltar i forhandlingsspillet.

Forhandlingsspillet er imidlertid det aspektet som er viet mest plass i oppgaven. Forhandlinger mellom partene i arbeidslivet er et relevant og viktig aspekt for å beskrive og forklare utviklingen av normalarbeidsdagen og andre tariffregulerte tema. Forhandlingsspillet ses i lys av underkategoriene «institusjonelle trekk» og «partenes strategier».

Med institusjonelle trekk mener jeg kjennetegn ved institusjonene i arbeidslivet som handlingene til de kollektive aktørene må forstås ut fra. Institusjoner forstås her som samlinger av standard handlingsprosedyrer og strukturer som definerer bestemte verdier, normer, interesser, identiteter og forestillinger (March og Olsen 1989:17). Et opplagt viktig institusjonelt trekk i denne sammenheng er forhandlingsnivå. Hvilken betydning har det hvorvidt normalarbeidsdagen forhandles sentralt versus lokalt? Et annet institusjonelt trekk er tilknytningsformen organisasjonene

Figur 1.1 Arbeidsmodell. Aspekter, nivåer, aktører og sammenhenger



har til den norske forhandlingsmodellen.¹ Som hovedorganisasjoner har LO og NHO sterk tilknytning. Bryggeribransjen er tilknyttet via sine hovedorganisasjoner (LO og NHO), mens bankbransjen i langt mindre grad berøres av beslutninger til aktørene i den norske forhandlingsmodellen (utdypes senere). Det at institusjonelle trekk varierer i ulike bransjer, legger trolig føringer på bransjenes kollektive handlinger i forhold til normalarbeidsdagen.

«Partenes strategier» kan ikke skilles strengt fra de institusjonelle trekk som er spesifisert ovenfor, men her legger jeg vekt på å forstå strategiene som brukes i

¹ Det inntektspolitiske samarbeidet er bærebjelken i den norske forhandlingsmodellen. Det tekniske beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (DTB) er et av de mest betydningsfulle utvalg i det inntektspolitiske samarbeidet og legger de tallmessige rammene for lønnsoppgjørene (NOU 2001:14:16). LO og NHO hadde lenge monopol på å representere hver sin side i DTB. Først i 1999 fikk de øvrige hovedorganisasjoner adgang til å delta i dette samarbeidet. Imidlertid var det kun LO, NHO og regjeringen som i 1992 utformet Solidaritetsalternativet (Dølvik og Stokke 1999:8) Solidaritetsalternativet har lagt betydelige føringer for profilen på lønnsoppgjørene gjennom 1990-tallet.

forhandlingsspillet på partsnivå. Det ser ut til at de ulike parter har overordnede profiler og strategier som er avgjørende for deres holdninger i de fleste enkeltsaker. Derfor er det interessant å spørre: Hva er det som ligger bak valg av slike overordnede strategier? Hvordan påvirker disse strategivalgene den konkrete utviklingen av normalarbeidsdagen?

Den symbolske meningskampen er det tredje aspektet og representerer en ultra-disjonell, men like fullt viktig, tilnærming innenfor dette feltet. I samfunnsfagene har man mer og mer begynt å interessere seg for hvordan språkbruk former vår virkelighetsforståelse (Nikander 1995). Med «symbolsk meningskamp» skal jeg belyse hvordan forståelsen av normalarbeidsdag som positivt versus negativt fenomen formes. Bestemte forståelser kan slå inn i forhandlingsspillet på kortere eller lengre sikt.

Aktører og caser: Aktørene i denne oppgaven er valgt ut fra at de representerer spesielle, relevante hendelser i forhold til normalarbeidsdagen. Det er også et poeng at de representerer ulike nivåer i forhandlingssystemet og ulike institusjonelle logikker.

Jeg ser LO og NHO som generelt viktige aktører i utformingen av vilkår for arbeidslivet, deriblant normalarbeidsdagen. Aktørene i disse hovedorganisasjonene legger betydelige føringer på sine medlemsforbund spesielt (Dølvik og Stokke 1999:17) og på utviklingen i norsk arbeidsliv generelt. Påvirkningen LO og NHO har på den generelle utviklingen av arbeidslivet springer ut av den dominerende posisjon de har hatt, og fortsatt har i utforming av inntektspolitikken (se fotnote 1).

«Inntektspolitikken har gjort det mulig for både organisasjoner og myndighetene å ta i bruk et bredere sett av virkemidler i den økonomiske politikken og i samfunnsutviklingen enn det hver enkelt aktør råder over» (NOU 2001:14:16).

I denne oppgaven er det viktig å belyse hvordan LO og NHO sin deltakelse i dette samarbeidet har påvirket utviklingen av normalarbeidsdagen.

Bankbransjen og bryggeribransjen er imidlertid valgt som caser fordi disse bransjene forhandlet spesielt om normalarbeidsdagen under oppgjørene i 1998.

Den ene casen, bryggeribransjen², er valgt fordi man i denne bransjen forhandlet konkret om normalarbeidsdagen under tariffoppgjøret i 1998 og styrket dens betydning i tariffavtalen. Det er viktig å analysere hvilke trekk ved bryggeribransjen som gjorde at man valgte å styrke normalarbeidsdagen i tariffavtalen. Et av de interessante trekkene ved bryggeribransjen er medlemskapet i LO/NHO. Oppgaven har som ambisjon å komme nærmere en forståelse av hvordan de to hovedorganisasjonene legger føringer på bryggeribransjens arbeidstidspolitikk. Jeg antar i

² Begrepet «bransje» forstås ofte både som forbunds-/landsforeningsnivå og som bedriftsnivå. I denne oppgaven har jeg bare studert bransjen ut fra forbunds-/landsforeningsnivå. For å gjøre stoffet leservennlig, vil jeg likevel referere til «bankbransjen» og «bryggeribransjen».

utgangspunktet at hovedorganisasjonene og bransjene påvirker hverandre gjensidig med tanke på hva som oppfattes som riktig arbeidstidspolitik.

Den andre casen, bankbransjen, er valgt fordi den i norsk sammenheng er et sjeldent eksempel på en bransje som har svekket normalarbeidsdagen som prinsipp i sin tariffavtale.³ Bankbransjens parter er ikke medlem i henholdsvis LO og NHO. Finansforbundet er tilknyttet Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), mens Finansnæringsens Arbeidsgiverforening (FA) er frittstående. Jeg har valgt ikke å analysere YS fordi de, i likhet med de andre hovedorganisasjonene, verken kan eller vil legge føringer på sine medlemsforbund på samme måte som LO gjør. YS har heller ikke deltatt i sentrale korporative fora i samme grad som LO (Fennefoss m.fl. 2000:197).

Siden bankbransjen svekket normalarbeidsdagen og bryggeribransjen styrket den, er det interessant å sammenlikne markedsvilkår, institusjonelle trekk, partenes strategier og den symbolske meningskampen i de to bransjene.

1.3 Oppgavens problemstillinger

Med utgangspunkt i de aspekter, aktører, nivåer og sammenhenger som er beskrevet i arbeidsmodellen, kan problemstillingene formuleres slik:

Hovedspørsmål: Hvordan har normalarbeidsdagen utviklet seg, og hva kan forklare dette?

Hovedspørsmålet er egentlig to spørsmål, selv om det er formulert som ett. Det inneholder intensjoner om både å beskrive og forklare utviklingen av normalarbeidsdagen. Ut fra Ragins (1994) metodologi har jeg valgt å presentere beskrivelser og de tolkningene som gjøres av beskrivelsene ut fra teoretiske rammer, parallelt. Samlet utgjør dette det Ragin kaller representasjoner av fenomenet.

Videre har jeg valgt å belyse hovedspørsmålet ved hjelp av fem delspørsmål:

Delspørsmål 1: På hvilke måter påvirker institusjonelle trekk ved den norske forhandlingsmodellen, og markedsvilkår og konkurransevilkår, utviklingen av normalarbeidsdagen?

Delspørsmål 1 handler om institusjonelle trekk ved den norske forhandlingsmodellen. Aktørene som deltar i den norske forhandlingsmodellen, også kalt

³ Bankbransjen har svekket normalarbeidsdagen som prinsipp fordi ordinær arbeidstid kan plasseres innen et videre tidsrom enn det som er vanlig. Videre fordi de nye kompensasjonssatsene for kveldsarbeid er lavere enn den «gamle» overtidsbetalingen (Sentraloverenskomsten 1998-2002). Dette utdypes i kapittel 6.

samarbeidsmodell og korporatisme, legger viktige føringer på utviklingen av arbeidsvilkår. Hvilke institusjonelle trekk ved denne modellen medvirker til kontinuitet versus endringspress i utviklingen av arbeidsvilkår generelt, og normalarbeidsdagen spesielt? Det er også viktig å belyse hvordan markeds- og konkurransevilkår påvirker utviklingen av normalarbeidsdagen.

Delspørsmål 2: Hvorfor har det vært liten grad av utvikling av normalarbeidsdagen i LO/NHO-området på 1990-tallet?

Kan institusjonelle trekk ved LO og NHO forklare hvorfor normalarbeidsdagen i stor grad er uendret i LO/NHO-området på 1990-tallet til tross for NHOs uttrykte ønske og endringer? På hvilke måter har LO og NHO sin posisjon i den norske forhandlingsmodellen påvirket utviklingen?

Delspørsmål 3: På hvilke måter legger markedsvilkår og institusjonelle trekk ved bransjene føringer på utviklingen av normalarbeidsdagen?

Med utgangspunkt i delspørsmål 3 skal jeg analysere hvordan bransjenes ulike markeds situasjoner og institusjonelle trekk, som eksempelvis tilknytning til hovedorganisasjon, legger føringer på utviklingen av normalarbeidsdagen. Sammenligningen av bransjene kan også utdype og eksemplifisere forskjellene i føringer som stammer fra sentralt versus lokalt forhandlingsnivå. Ved å analysere de forhold som ledet frem mot motsatt utvikling i bransjene, kan vi få en bredere forståelse av hvordan ulike situasjoner påvirker utviklingen av normalarbeidsdagen.

Delspørsmål 4: På hvilke måter legger partenes strategier føringer på utviklingen av normalarbeidsdagen?

Ut fra delspørsmål 4 skal jeg analysere partenes strategier både i hovedorganisasjonene og i bransjene. Her blir det viktig å forstå hva som ligger bak partenes valg av overordnet strategi overfor motpart og forhandlingstema. Videre vil jeg prøve å skape en forståelse for hvordan slike strategier har betydning for utviklingen av normalarbeidsdagen.

Delspørsmål 5: På hvilken måte legger partenes symbolske meningskamp føringer på utviklingen av normalarbeidsdagen?

Med delspørsmål 5 har jeg som mål å belyse hvordan symboler, verdier, påstander og metaforer brukes av partene når de snakker om normalarbeidsdagen. Som jeg har nevnt tidligere hører debatten om normalarbeidsdagen inn under en større debatt om «fleksibilitet i arbeidslivet». Derfor vil jeg først diskutere fleksibilitetsbegrepet generelt. Videre vil jeg bruke det innsamlede materialet for å vise hvordan begrepet fleksibilitet brukes i meningskampen om normalarbeidsdagen. Denne analysen kan

også være en inngang til å forstå hvordan debatten om fleksibilisering, som symbolsk meningskamp, virker i forhold til flere tariffregulerte tema.

1.4 Gangen i fremstillingen

Den videre gangen i oppgaven kan summeres opp på følgende måte:

I kapittel 2 skriver jeg om metodologiske valg og om den praktiske metoden som er brukt i arbeidet med oppgaven. Metodologien er lagt tett opp til Ragins (1994) metodologiske forståelse, som jeg redegjør for i kapittel 2.

I kapittel 3 presenterer jeg teoretiske perspektiver for oppgaven. Forhandlingsperspektivet bygger på bytteteori, institusjonell teori og teorier om kollektiv handling. Under strategiperspektivet presenterer jeg teoretiske rammer som gjør at vi kan forstå hva som ligger bak partenes valg av strategi, og hva som er effekten av strategiene. Perspektivet som blir brukt for å beskrive meningskamp trekker på forståelse fra diskursanalytisk teori.

I kapittel 4 skal jeg belyse delspørsmål 1. Her bruker jeg foreliggende materiale til å skape en bakgrunnsforståelse av sentrale forhold i oppgaven. Kapitlet fungerer dermed også som et underlag for de kommende analysekapitlene. Først i kapitlet beskriver jeg normalarbeidsdagen som historisk og samtidig fenomen. Videre følger en beskrivelse av de institusjonelle omgivelser rundt normalarbeidsdagen, hovedsakelig av aktører i den norske forhandlingsmodellen. Det beskrives også hvordan globalisert markedspres påvirker normalarbeidsdagen som prinsipp.

I kapittel 5 belyses delspørsmål 2. Kapitlet består av beskrivelser og analyser av innsamlet materiale fra LO og NHO. Her legges det vekt på hvordan aktører i LO og NHO selv forklarer hvorfor det i liten grad har foregått noen utvikling av normalarbeidsdagen.

I kapittel 6 belyses delspørsmål 3 ved at jeg beskriver institusjonelle trekk ved bransjene. Videre analyseres bransjenes endringer av normalarbeidsdagen i lys av ulike institusjonelle trekk og markedsvilkår.

I kapittel 7 belyser jeg delspørsmål 4. Her analyseres alle aktørene med tanke på hvilke overordnede strategier som preger de fleste tema de forhandler om og deres strategier overfor motparten.

I kapittel 8 belyses delspørsmål 5. Her beskrives og analyseres partenes symboliske meningskamp på 1990-tallet. Dette knyttes også til den mer omfattende fleksibiliseringsdebatten som angår flere temaer i arbeidslivet.

Kapittel 9 er et avslutningskapittel der jeg oppsummerer min forståelse av normalarbeidsdagens utvikling. Fra denne forståelsen utledes også et innspill til den pragmatiske debatten om utformingen av arbeidstidsreformer.

2 Metodologi og praktisk metode

I dette kapitlet skal jeg først redegjøre for den metodologiske tilnærmingen i oppgaven. Videre presenterer jeg fremgangsmåten, eller den praktiske metoden, som er brukt i arbeidet med oppgaven.

2.1 Oppgavens metodologiske utgangspunkt

Det metodologiske opplegget som er valgt er tilpasset oppgavens ambisjon om både å gi beskrivelser av normalarbeidsdagen som fenomen og fortolke disse beskrivelsene ved hjelp av eksisterende samfunnsteori. Forståelsen av hva teori og empiri er, og hvordan de knyttes sammen, bygger på Ragins (1994) metodologi, som representerer en tredje vei mellom induksjon og deduksjon og kalles retroduksjon. Her forstås forskningsprosessen som en kontinuerlig dialog mellom empiriplanet og teoriplanet istedenfor at disse planene ses som atskilt. Flyvbjerg (1993) mener samfunnsforskning er umulig uten denne dialogen mellom kontekst og teori, nettopp fordi de samfunnsfaglige teoriene ikke kan løsrives fra konteksten. Kontekstfrie, universelle teorier kan bryte sammen så snart de anvendes på en konkret situasjon. Det er ikke dermed sagt at enhver generalisering og abstrahering er umulig, men når man generaliserer, må det alltid relateres til konteksten til det/de studerte. Derfor kan vi si at enhver teori er ladet med kontekst. På samme måte er det umulig å tenke seg rene empiriske beskrivelser, da vi bruker generell teoretisk kunnskap om sosiale forhold til å kategorisere våre observasjoner. Normalarbeidsdagen forstås i denne oppgaven som svært kontekstuellet preget, med sin forankring i norske arbeidslivstradisjoner og i aktørene som forvalter den. Likevel vil jeg bruke eksisterende teori for å kategorisere og fortolke observasjonene som er gjort.

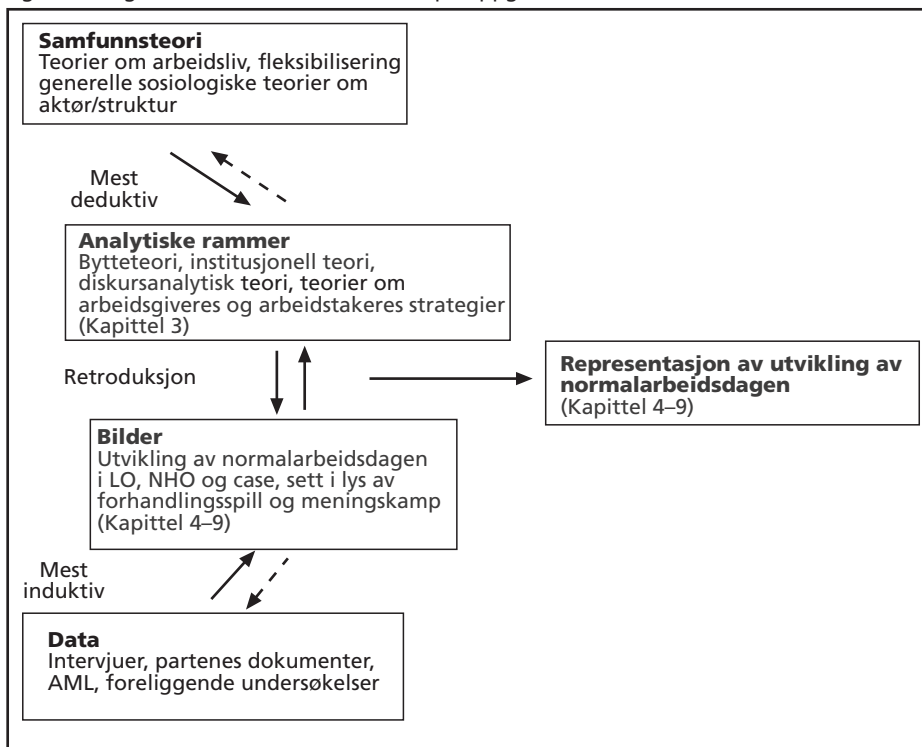
For å vise metodologien på en oversiktlig måte, presenterer jeg Ragins modell for samfunnsforskning nedenfor. Jeg har satt inn elementene fra denne oppgaven i modellen.

Ragin tenker seg at modellens ytterste nivåer, ideer (ideas/social theory) og data (evidence), konkretiseres gjennom konstruerte bilder (images) og analytiske rammer (analytic frames) (Ragin 1994:58). Utviklingen av teori og data i denne oppgaven har i stor grad en slik kommunikativ karakter. Innsamlingen av data ble gjort

ut fra enkelte veiledende ideer om hvordan normalarbeidsdagens utvikling kan forstås. Et problem med slike veiledende ideer er at man bevisst eller ubevisst ser bort fra informasjon som ikke passer med den forforståelse man har av temaet. På den måten kan man unnlate å samle inn viktig informasjon. Det eneste sikkerhetsnettet vi har i forhold til dette problemet, er at andre som har kunnskap om feltet skal lese og kritisere teksten (Ragin 1994:67, 68).

Min forforståelse av normalarbeidsdagens utvikling var i stor grad preget av teoretiske og mer praktiske tekster om fleksibilisering av arbeidsliv og næringsliv. Generell sosiologisk teori om aktører, handling og struktur utgjør også mine «briller». Ut fra de innsamlede data konstruerer jeg det Ragin kaller bilder. Bildene er konstruksjoner som lages ved at man setter sammen biter av data. Som sagt er ikke data gitt, men valgt på bakgrunn av teoretiske ideer. Bildene som konstrueres viser utviklingen av normalarbeidsdagen i lys av ulike føringer fra LO/NHO og de to case-ene. Disse føringene er spesifisert som marked, institusjonelle trekk, partenes strategier og symbolsk meningskamp. På den måten kan vi si at bildene er teoriavhengige, men ikke nødvendigvis teoristyrte, når de knyttes til de mer spesifikke analytiske rammene. Bildene kan forstås som beskrivelser av fenomenet. Når man beskriver

Figur 2.1 Ragins modell (1994:57) anvendt på oppgavens tema



sosiale fenomener, medfører det alltid mer eller mindre implisitte forklarende elementer av hvorfor fenomenet virker på bestemte måter. Dette skjer fordi vi fremhever enkelte hendelser som viktigere enn andre og kobler dem til bestemte analytiske rammer. Denne vekselvirkningen mellom data og analytiske rammer i konstruksjonen av bildene av normalarbeidsdagen, gjør at bildene blir abstraksjoner av data og ikke så komplekse som de virkelige casene (Ragin 1994:70).

I arbeidet med å forme bildene er imidlertid målet om å beskrive *hvordan* fenomenet virker det viktigste. Dette bygger på et weberiansk prinsipp om «verstehen» (forstå) som tar utgangspunkt i at sosiale fenomen er dynamiske og kontekstbundne og dermed må beskrives i spesifikke former. Det mer strukturelle «erklären» (forklare) tar ikke i samme grad hensyn til at sosiale fenomener er dynamiske og kontekstbundne av karakter (Flyvbjerg 1993:57, 58). Gode beskrivelser som knytter observasjoner og teori til en kontekst vil imidlertid også til en viss grad si noe om *hvorfor* sosiale fenomener fremstår som de gjør. Oppgaven er lagt opp i tråd med et slikt syn på at beskrivelser av «hvordan» også ofte vil si noe om «hvorfor». Derfor henger beskrivelser og fortolkninger av materialet i stor grad sammen. De er ikke atskilt i egne kapitler.

De analytiske rammene forstås som en detaljert ide om et fenomen. Jeg bruker altså analytiske rammer til å klassifisere fenomenet som beskrives (Ragin 1994:63). I denne oppgaven forstår jeg analytiske rammer som slike spesifikke «brokker» av teori som kan brukes til å kategorisere bildene. Med en slik forståelse av rammer får jeg mulighet til å se om fenomenet som studeres kan forstås i lys av en større og mer generell analytisk ramme, som eksempelvis en nærmere definert teoribit, typologi eller liknende. Dermed er det lettere å relatere det til andre vitenskapelige arbeider som helt eller delvis benytter seg av tilsvarende analytiske rammer.⁴ De endelige representasjonene vil sammenfatte de ulike bildene som er konstruert og si noe om hvordan utviklingen av normalarbeidsdagen kan forstås, og hva som kan forklare dette.

Selv om man i forskningsprosessen i visse perioder fokuserer mest på empiri og i andre perioder mest på teori, er utviklingen av de to fenomenene aldri helt atskilt. Dette er den kontinuerlige dialogen Ragin poengterer sterkt at finnes i ethvert samfunnsfaglig arbeid.

⁴ Det kan diskuteres hvorvidt analytiske rammer hos Ragin skal forstås som eksakte og spesifikke teoribiter, eller som overordnede perspektiver. I denne oppgaven velger jeg å forstå analytiske rammer som spesifikke teoribiter, fordi Ragin fremhever at man med analytiske rammer skal kunne besvare hvorvidt eget materiale er et eksempel på en større, men klart definert teoribit, eller typologi. For at jeg skal kunne gjøre dette grepet, må jeg definere hvilke teoribiter som hører under de mer generelle «forhandlingsperspektiv», «strategiperspektiv» og «meningsperspektiv».

2.2 Valg av kvalitativt design

Selv om elementene i Ragins modell er felles for mange typer samfunnsvitenskapelig forskningsdesign, foregår dialogen mellom bilder og analytiske rammer ulikt i kvalitative og kvantitative design. Mens de analytiske rammene er nokså låste i kvantitative studier, er de mer flytende og fleksible i kvalitative studier (Ragin 1994:74).

En viktig grunn til at jeg valgte en kvalitativ tilnærming er trekk ved den typen spørsmål jeg ønsket å få svar på. Kvantitative tilnærminger til arbeidstid ville i større grad tatt utgangspunkt i å behandle ulike typer arbeidstid ved hjelp av gitte variabler og tallfesting. Målet ville vært å teste sammenhengen mellom noen få variabler i et stort antall caser. Tallene kunne for eksempel sagt noe om normalarbeidsdagens statistiske utbredelse hos arbeidere versus funksjonærer. I denne oppgaven er det imidlertid et mål å analysere hvilke elementer som trekker i retning av kontinuitet versus endring i utviklingen av normalarbeidsdagen. Når det er et slikt spørsmål som stilles, er det nødvendig å ha en mer åpen tilnærming enn det man har ved kvantitative studier. I kvalitative opplegg kan informantene i større grad være med på å identifisere trekk, som gir en informasjon om temaet, enn hva som er tilfellet i kvantitative intervjuer, der informantene kun svarer på de på forhånd oppsatte spørsmålene med mer eller mindre faste svaralternativer. Med en kvalitativ studie har jeg muligheten til å studere mange, og til dels uforutsette, egenskaper, men da i et lite antall caser (Ragin 1994:33).

Når det gjelder studiet av de to bransjene, kan man forsvare bruk av få caser. I metodelitteraturen finnes det argumenter for å uttale seg på grunnlag av få caser (Lieberson 1992). De få casene sammenliknes med tanke på kreftene som driver frem mot et sosialt eller politisk resultat. Konklusjonene hviler på en formalisert intern logikk utledet av Mills metode som kalles «method of agreement & method of difference» (Lieberson 1992). Casestudien av normalarbeidsdagens utvikling i bank- og bryggeribransjene tar utgangspunkt i forståelsen fra «method of difference», der den avhengige variabelen, eller resultatet, er ulikt i de to casene, og målet er å beskrive og forklare hendelsesforløpene som leder frem mot de ulike resultatene. I denne oppgaven er det viktig å vise hvilken betydning institusjonell variasjon har for utviklingen av normalarbeidsdagen. Ved å studere bankbransjen og bryggeribransjen på en kvalitativt grundig måte, kan vi få en inngang til å forstå hvilken betydningen variasjon i institusjonelle trekk og omgivelser har for spørsmålet om normalarbeidsdagen.

En tredje viktig grunn til at jeg valgte kvalitativ metode er muligheten for å kunne trekke på forståelsen fra diskursanalyse. Jeg ønsker å bruke en diskursanalytisk tilnærming fordi den åpner for å studere normalarbeidsdagen ikke bare som et handlingsspill, men også som en symbolsk kamp om mening. Dette utgjør to perspektiver på, eller aspekter ved, ett og samme fenomen. Med diskursanalyse fokuserer

jeg på hvordan man ved hjelp av språklige ytringer former og omformer den sosiale virkelighet. Våre virkelighetsforståelser påvirkes av at partene i arbeidslivet og andre aktører gir bestemte karakteristikk av normalarbeidsdagen versus andre typer arbeidstid. Dersom enkelte karakteristikk vinner terreng, kan det tenkes å slå inn i forhandlinger om normalarbeidsdagen. Forhandlingsspillet kan altså endres, fordi meningskampen fører til nye betingelser for spillet.

2.3 Praktisk metode

I dette delkapitlet skal jeg beskrive fremgangsmåten i undersøkelsen. Formålet er å peke på sterke og svake sider ved opplegget, slik at materialets gyldighet, pålitelighet og generaliserbarhet kan vurderes.

Materialet

Målet med oppgaven er å analysere betingelser for bevaring og endring av normalarbeidsdagen på hovedorganisasjons- og bransjenivå. Innsamlingen av informasjon har derfor tatt utgangspunkt i disse nivåene. Selvsagt er det individer som produserer de tekstene⁵ som studeres. Individene som kommer til orde her er imidlertid representanter for kollektive aktører, da de enten opptrer som forfattere av rapporter i arbeidslivets organisasjoner eller som ledere i de nevnte organisasjoner.

Informasjon fra hovedorganisasjonene og bransjene er valgt fordi den samlet kan belyse normalarbeidsdagens utvikling som forhandlingsspill og som kamp om mening.

Innhentet materiale

Høsten 1999 gjorde jeg seks intervjuer med personer i ledende stillinger i LO, NHO, Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN), Næringsmiddelbedriftenes Landsforening (NBL), Finansforbundet og Finansnæringsens Arbeidsgiverforening (FA).

Intervjuene resulterte i om lag 60 sider utskrifter som utgjør det innhentede materialet.

Pilotintervjuet ble gjort med Harald Rysst som har arbeidet i NHO-systemet i en årrekke. Rysst har omfattende kjennskap til arbeidslivet generelt og problematikken rundt arbeidstid spesielt. I 1995 ledet han en gruppe som var nedsatt av

⁵ Tekster forstås her som alle typer ytringer; både muntlige og skriftlige.

NHO. Gruppen skrev et debattheft⁶ som er en viktig kilde i denne oppgaven. Selv om Rysst ikke har offisielle verv i NHO lenger, er hans synspunkter preget av en lang karriere på arbeidsgiversiden. Jeg ønsket likevel å bruke ham i et pilotintervju fordi han har inngående kunnskap om feltet jeg studerer, og dermed kunne gi en pekepinn om hvorvidt temaene i intervjuguiden var relevante. Pilotintervjuet brukes ikke som materiale i oppgaven.

*Intervjuguidene*⁷ var litt ulike for hvert av intervjuene, fordi de ble justert ut fra hvilken bransje og hvilken part som skulle intervjues. Imidlertid ble de samme temaer dekket i alle. Intervjuene i bankbransjen og bryggeribransjen skiller seg en del fra intervjuene i hovedorganisasjonene, da bransjeintervjuene var mer fokusert mot de faktiske endringene som var gjort i forhold til normalarbeidsdagen. Intervjuguiden var lagt opp som en sjekklister for at vi skulle huske å snakke om de temaene jeg mente var relevante. Imidlertid hadde jeg som ambisjon å inkludere informantenes uforutsette innfallsvinkler, da det er deres spesielle versjoner som er viktige. Muligheten til å være åpen for slike innspill er en av fordelene med kvalitativ metode. Siden jeg hadde litt tid mellom hvert intervju, hadde jeg muligheten til å innlemme nye innfallsvinkler i guidene til de kommende intervjuene.

De intervjuede er blant lederne i sine organisasjoner. Ledelsesnivået ble valgt etter råd fra Rysst og andre som har god kjennskap til aktørene i arbeidslivet. Årsaken er at aktører på dette nivået har grundig kjennskap til organisasjonenes overordnede og langsiktige perspektiver på arbeidstid. Videre antas ledelsen å være tryggere på hva de kan si i en intervjusituasjon enn det aktører på lavere nivå er. Å få tilgang til intervjupersoner var uproblematisk, da alle sa seg villige til intervjuer ved første henvendelse. De jeg intervjuet var Olav Magnussen, som er direktør i NHO, Jan Kr. Balstad, daværende nestleder i Landsorganisasjon (LO), Eystein Gaare, som er forbundssekretær i Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN), Carl E. Rønneberg, som er direktør i Næringsmiddelbedriftenes Landsforening (NBL), Jostein Røsjø, som er administrerende direktør i Finansnæringsens Arbeidsgiverforening (FA), Kirsti Grande, som er avdelingsleder i politisk avdeling i Finansforbundet, og Pål Einar Skarsbak, som er rådgiver, også han i Finansforbundet.

Intervjuene tok fra 1 til 1,5 timer. Variasjon i lengden på intervjuene kan best forklares med at enkelte av informantene formulerer seg knappere enn andre. Jeg

⁶ Rysst stod blant annet i spissen for den såkalte «Rysst-rapporten» fra 1995, som het «Nye driftsformer og tariffpolitikk. Fremtidens system for lønns- og arbeidsvilkår». Her var fleksibilisering av arbeidstid et sentralt tema. Nå er han pensjonist og er ikke lenger tilknyttet NHO, men virker som dommer i arbeidsretten.

⁷ Intervjuguiden for Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund er vedlagt oppgaven. Selv om guidene var noe ulikt lagt opp, inneholder de i stor grad de samme tema. Derfor har jeg bare lagt ved en av dem.

brukte båndopptaker, slik at jeg kunne konsentrere meg om det de intervjuede sa. Mitt inntrykk var at ingen av dem lot seg hemme av båndopptakeren, trolig fordi alle er vant med intervjusituasjonen. Enkelte av de intervjuede dominerte og styrte fremdriften i intervjuet i stor grad. Dette kan sikkert forklares med at de har større kunnskap om temaet enn meg, at de er mer vant med intervjusituasjonen, og at de er ledere i norsk arbeidsliv, mens jeg, som student, har en mer beskjeden sosial status. Under noen av intervjuene måtte jeg jobbe mye for å komme til orde slik at jeg kunne sikre at alle temaene i intervjuguiden ble berørt grundig nok. Dette opplevdes som slitsomt, men utskriftene viste som regel at disse intervjuene ikke var fattigere på innhold enn de som hadde vært mindre sosialt krevende. I seg selv synes jeg ikke det er noe stort problem at enkelte informanter fikk styre samtalen. Tross alt er jeg ute etter deres spesielle versjoner og argumenter. Formålet med kvalitative intervjuer er å hente inn beskrivelser fra den intervjuedes virkelighet med henblikk på kvalitativ tolkning av meningen i de beskrevne fenomener (Kvale 1987:163).

I metodelitteraturen sies det ofte at man ikke har intervjuet mange nok før det på intervjuer ikke kommer frem nye aspekter. Dette kalles metning (Holter 1997:22). En opplagt svakhet med mitt opplegg er at jeg ikke har intervjuet mer enn én representant fra hver organisasjon. Dermed har jeg et tynt grunnlag for å vurdere om jeg i det hele tatt har kommet til et metningspunkt. At partene har utgitt rapporter som både er underlag for utforming av intervjuguiden og gjenstand for analyse, bøter noe på problemet med metning. Aspekter fra rapportene ble i stor grad gjentatt av informantene. Likevel er den viktigste grunnen til at jeg ikke intervjuet flere av praktisk art. Innenfor rammen av en hovedoppgave skulle jeg ikke bare intervjuer, men også forholde meg til et foreliggende materiale.

Foreliggende materiale

Det foreliggende materialet er partenes rapporter, tidsskrifter og andre forskningsarbeider om relevante tema. Materialet som er utarbeidet av partene består av ulike typer tekster. For det første er det to rapporter om arbeidstid (1986, 1999) som LO og NHO har utarbeidet sammen. Videre er det ulike typer tekster som er produsert kun i regi av NHO. Her er Rysst-utvalget sin rapport fra 1995 «Nye driftsformer og tariffpolitikk. Fremtidens system for lønns- og arbeidsvilkår» særlig viktig. Utover det prinsipielle handlingsprogrammet (1997–2001) har jeg imidlertid ikke vært i stand til å finne noe særlig materiale om arbeidstid som er produsert kun av LO. En Fafo-rapport (Byrkjeland 1998) initiert av LO Industri om atypisk arbeidstid finnes, men her kommer ikke LOs strategier og meninger til syne. Overvekten av rapporter om arbeidstid hos NHO har trolig sammenheng med at det er NHO som i størst grad har ønsket å forhandle om arbeidstid. For å få et bredere materiale på LO, har jeg samlet relevante artikler fra tidsskriftet «LO-Aktuelt».

Rapportene som er utarbeidet av én part eller begge parter, regner jeg som kurante kilder til å utdype forståelsen av hva partene mener om normalarbeidsdagen og av hvordan de forsøker å påvirke i en kamp om symbolsk mening. Dette er gjennomtenkte formuleringer av meninger og krav. Artikler fra LO-Aktuelt kan ikke betraktes som offisielle meninger på samme måte, da dette er formidlet av journalister som velger hva de vil fokusere på og hvilke ord de bruker. Imidlertid forutsetter jeg at sitater fra aktører i LO er korrekt gjengitt, og bruker disse som utsagn fra de siterte aktørene. Dette er en rimelig forutsetning som er utledet fra journalistiske retningslinjer. Måten å betrakte kildeutsagn i LO-Aktuelt gjelder også for de få sitatene som er hentet fra aviser.

Analysestrategi

Materialet i denne oppgaven har ikke en ensartet karakter. Det er analysestrategien preget av. Likevel er den overordnede analysestrategien en form for kategoribasert analyse (Holter 1997:17). Det vil si at materialet ordnes inn i kategorier jeg konstruerer. Konstruksjonen av kategorier stammer fra en vekselvirkning mellom den teoretiske forforståelsen og materialet som er samlet inn. Etter flere gangers gjennomlesing av intervjuutskriftene hadde jeg ordnet stoffet i to grove bolker som jeg kalte «forhandlingsspill» og «meningskamp» med mer detaljerte underpunkter. Det var under arbeidet med underpunktene til «meningskamp» at jeg bestemte meg for å bruke diskursanalyse. Informantene på samme side av forhandlingsbordet, men i ulike bransjer, brukte nokså like adjektiver, historier og andre språklige symboler for å beskrive normalarbeidsdagen. I disse beskrivelsene lå det nokså klare råd om hvilken vending utviklingen bør ta. Med diskursanalytisk tilnærming kan jeg bruke disse beskrivelsene på en effektiv måte.

Jeg har ikke laget noen detaljert oversiktsskisse av det innsamlede materialet, fordi jeg ikke ønsket å begrense meg til den forståelsen jeg hadde av materialet tidlig i arbeidet. I stedet har jeg basert meg på en stadig konsultasjon av «rådata», eller det ubearbeidede materialet.

Ut fra de innledende kategoriene begynte arbeidet med å konstruere beskrivelser. I beskrivelse og analyse blir det brukt sitater som viser aktørenes egne beskrivelser og fortolkninger av hendelser rundt normalarbeidsdagen.

Pålitelighet, gyldighet og generaliserbarhet

Påliteligheten og gyldigheten i et kvalitativt arbeid kan ikke testes ved hjelp av de samme kriterier som i kvantitative arbeider. For bare tyve år siden hadde man i liten grad et «eget språk» for kvalitativ metodebruk (Holter 1997:18, 19). Derfor ble verdien av kvalitative data ofte målt på bakgrunn av definisjoner som var utviklet i

kvantitative undersøkelser. Nå har det imidlertid foregått en fornying av begrepsbruken, og vi har fått begreper som er mer tilpasset kvalitativ metode (Holter 1997: 18, 19).

Et viktig kvalitetskriterium i kvalitativ forskning er at det er koherens, eller sammenfall, i fremstillingen. Mange løse tråder gjør fremstillingen mindre troverdig (Holter 1997:19). En annen og direkte måte å styrke kvaliteten på er å forelegge informantene ens egen analyse av deres utsagn. Det ble gjort i denne oppgaven. Et tredje kriterium for kvalitative arbeider er fruktbarhet. Vitenskapelige arbeider er fruktbare når deres teorier og tilfang av empiri kan brukes til å produsere nye forståelser (Potter og Wetherell 1997:171). Hvorvidt man lykkes med å frembringe fruktbare forklaringer, er det til syvende og sist opp til andre samfunnsforskere å vurdere (Ragin 1994:68).

*Pålitelighet*⁸ i undersøkelser blir i kvantitative opplegg vurdert etter hvorvidt resultatene kan reproduseres dersom man gjentar undersøkelsen. Dette kravet er problematisk sett fra et kvalitativt perspektiv. De temaene og de aktørene vi undersøker antas å ikke være statiske. Dersom man gjorde en identisk undersøkelse av normalarbeidsdagens utvikling noe senere, kunne man derfor ikke forvente å få de samme resultatene, nettopp fordi vi studerer dynamiske aktører og fenomener. Påliteligheten i kvalitative opplegg må derfor heller hvile på om forskeren kan vise logikken i sine resultater og vise at de er interessante. Hvert skritt i argumentasjonen må derfor følge av det foregående (Holter 1997:19). Man må vise at alternative forklaringer er mindre sannsynlige. Siden leserne av denne oppgaven kjenner til den sosiale kontekst som temaet er hentet fra, bør de ha en reell mulighet til å følge skrittene i argumentasjonen og vurdere hvor pålitelige de endelige representasjonene av normalarbeidsdagen er.

*Gyldigheten*⁹ av mine fortolkninger hviler på om jeg har målt det jeg ønsker å måle (Kvale 1987:181). Har jeg stilt de rette spørsmålene? Har jeg fortolket informantenes svar riktig? En sjekk på gyldigheten får jeg ved at de intervjuede leser gjennom oppgaven og får mulighet til å kommentere det de mener jeg eventuelt har misforstått. En svakhet ved denne testen er at det er lite trolig at alle de intervjuede vil ta seg tid til å lese og reflektere grundig gjennom teksten. Og selv om de skulle ta seg tid til det, kan jeg ikke legge ansvaret for kvalitetssikring over på dem. Kvaliteten, det vil si mangfoldigheten og relevansen i forhold til problemstillingen, må til syvende og sist vurderes på samme måten som påliteligheten. Mennesker som langt på vei lever i den samme sosiale kontekst som meg, må vurdere om mine fortolkninger av normalarbeidsdagens utvikling er sannsynlige og dermed gyldige. De felles standarder og normer som gjelder for vitenskapelig arbeid kan bidra til en god vur-

⁸ Pålitelighet, som krav, tilsvarer kravet om reliabilitet i kvantitativ terminologi.

⁹ Gyldighet, som krav, tilsvarer kravet om validitet i kvantitativ terminologi.

dering av mitt, så vel som andres, arbeider. Robert Merton identifiserer standardene for vitenskapelig virksomhet som: universalisme, fellesskap, upartiskhet og organisert tvil (Holter 1997:24).

Generaliserbarhet. I kvalitativ metode vektlegges ofte betydningen av konteksten til det/de studerte. Derfor er ikke statistisk generalisering viktig. Derimot er man opptatt av potensialet for analytisk generalisering. Det betyr at den kontekstavhengige kunnskapen som er utledet etter et casestudium med stor sannsynlighet kan lære oss noe om andre caser som preges av sammenliknbare kontekstuelle betingelser.

«Formel generalisering er overvurderet som kilde til vitenskapelig utvikling, hvorimod «det gode eksempels magt» er undervurderet» (Flyvbjerg 1991:165).

Denne oppgaven vil først og fremst kunne si noe om utviklingen av normalarbeidsdagen slik den forstås av representantene for de respektive kollektive aktører. Likevel har den som ambisjon å kunne øke den mer generelle forståelsen av hva som påvirker normalarbeidsdagens utvikling. Dermed blir det et mål å gi en grundig kontekstuell beskrivelse av hvordan normalarbeidsdagen utvikler seg i casene. Hvilke krefter og betingelser driver utviklingen frem mot et bestemt resultat? Dersom man klarer å identifisere mulige mekanismer for hvordan dette skjer, har man grunnlag for å vurdere om liknende mekanismer også forekommer i andre bransjer. Når jeg har beskrevet markedsvilkår, typer ansatte, organisasjonsgrad og andre institusjonelle trekk ved bransjene, bør det være mulig å sammenlikne dem med caser som har tilsvarende trekk. Sivesind argumenterer for at slike generaliseringer kan gjøres dersom sammenliknbare vilkår er til stede. Ved å spesifisere vilkår og karakteristikk ved enhetene som studeres er det mulig å relatere forståelsene utledet fra en case til liknende case (Sivesind i Fjelly 1999:48).

Imidlertid er det mindre interessant og mindre relevant å generalisere fra NHO og LO til andre organisasjoner. LO og NHO er hovedorganisasjoner som er unike i den norske konteksten både på grunn av sin størrelse og på grunn av den dominerende posisjonen de har i korporative arrangementer. Videre består de av mange ulike bransjer med svært varierende institusjonelle trekk. Derfor er det mindre interessant å overføre forståelsen av normalarbeidsdagens utvikling i LO og NHO til andre organisasjoner. Føringene LO og NHO legger på bransjene ses heller som et viktig kontekstuell trekk ved bransjene.

2.4 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg beskrevet valg av metodologi og praktisk metode. Metodologien er lagt opp etter Ragin (1994), der forskningsprosessen ses som en kontinu-

erlig dialog mellom teori og data. Jeg har valgt et kvalitativt undersøkelsesopplegg, fordi dette er best egnet til å studere hvordan normalarbeidsdagen har utviklet seg og hva som kan forklare utviklingen. Fordi normalarbeidsdagens utvikling vanskelig kan forstås løst fra kontekstuelle betingelser, har jeg valgt et kvalitativt opplegg.

3 Oppgavens teoretiske perspektiver

I dette kapitlet skal jeg gjøre rede for de teoretiske perspektivene som blir brukt. Målet med teorier er å videreføre beskrivelsene i den forstand at teoriene angir en større kategori som beskrivelsene er en del av eller «a case of» (Ragin 1994:63). Ved hjelp av teori kan vi altså øke forståelsen av tema som utledes av beskrivelsene. Dermed kan vi få en bredere forståelse av hvordan trekk ved aktører, parter og institusjoner bidrar til kontinuitet versus endring av normalarbeidsdagen.

Først presenterer jeg forhandlingsperspektivet. Under dette perspektivet sorterer bytteteori, institusjonell teori og teorier om kollektiv handling. Videre legger jeg opp et strategiperspektiv som består av teorier som utdyper bakgrunnen for, og effekten av, partenes strategier. Til slutt redegjør jeg for meningsperspektivet der diskursanalytisk teori blir brukt til å fortolke den symbolske meningskampen.

3.1 Perspektiver på forhandlinger

I dette delkapitlet presenteres tre teoretiske rammer for forhandlinger. Forhandlinger forstås først i lys av bytteteoretisk tenkning. Videre ser jeg forhandlinger i lys av institusjonell teori. Til slutt trekkes teorier om kollektive aktører inn for å kaste lys over betydningen av ulike forhandlingsnivå.

Forhandlinger i lys av bytteteori

I en forhandlingssituasjon er det en rimelig antakelse at aktørene er målrettede. Derfor er det nærliggende å bruke bytteteori i oppbyggingen av en analytisk ramme rundt forhandlinger. Bytteteori ser makt som en evne til å vinne frem med sine interesser i en situasjon der andre aktører har helt, eller delvis motstridende interesser knyttet til utfallet av situasjonen. Hernes (1975) mener at alle relasjoner er bytterelasjoner, enten vi snakker om relasjoner innad i en familie, eller i organisasjoner. Bytteteori tar utgangspunkt i målrettede aktører¹⁰ som har bestemte intensjoner

¹⁰ Hernes mener at begrepet «målrettede aktører» tar hensyn til at aktørene kan ha begrenset rasjonalitet og dermed ikke har kunnskap om alle handlingsalternativer og alle mulige utfall (Hernes 1975:23). Begrepet om «rasjonelle aktører» tar ikke dette forbeholdet. (Hernes 1975:25).

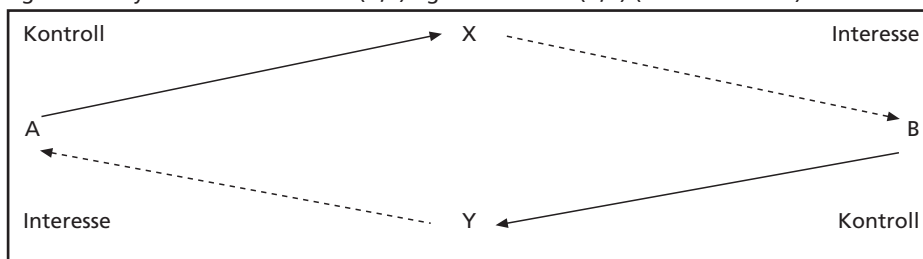
med sine handlinger. Aktørene møtes i situasjoner som har flere mulige utfall som i ulik grad er gunstig for de ulike aktørene. Aktørene kommer inn i byttesituasjonen med ulik grad av interesse i hendelsen, og ulik grad av kontroll over hendelsen. Dersom en aktør kontrollerer noe som er av interesse for andre, kan denne aktøren bruke det til å påvirke deres handlingsvalg (Hernes 1975:41). Hernes' figurer (figur 3.1 og 3.2) viser bytterelasjonen.

Man kan altså tenke seg ulike muligheter for utfall av en byttesituasjon mellom to aktører. De kan ha gjensidig interesse av byttet og lik kontroll over ressursene. Imidlertid kan de også ha ulike interesser og ulik grad av kontroll.

I forhandlinger mellom partene i arbeidslivet er det vanlig at flere saker bringes inn i forhandlingene. Da er det lettere å kompromisere, fordi den enes innvirkning på et felt kompenseres ved at de andre får makt over «sine» (Hernes 1975:75). Vi kan også ha eksempler på at enkelte aktører har så stor makt at de kan hindre en situasjon i å bli en byttesituasjon (Bachrach og Baratz (1962) i Lukes: 1981:18, 19). Slik agendastyring vil være et interessant aspekt i forhold til hvilke tema som blir forhandlingstema.

Det finnes visse regler for hvordan byttet kan foregå. Reglene er kulturelt betinget. Tradisjoner, vaner og rutiner er slike regler som virker begrensende på antall handlingsalternativer (Hernes 1975:52–55). «Jo mer atferd er institusjonalisert, jo mer forutsigbar og kontrollert blir den» (Hernes 1975:55). Hernes spesifiserer imidlertid i liten grad *hvordan* atferden påvirkes av institusjoner. Derfor vil jeg supplere

Figur 3.1 Et system med to aktører (A,B) og to hendelser (X,Y) (Hernes 1975:41).



Figur 3.2 Utfallsmuligheter for bytte med to aktører og to hendelser (Hernes 1975:64).

| | | A avhengig av B | |
|-----------------|-----|---------------------------------|---------------------------------------|
| | | Ja | Nei |
| B avhengig av A | Ja | Gjensidig avhengighet: Bytte | A kan ignorere B |
| | Nei | B kan ignorere A | Uavhengighet: Gjensidig ignorering |

bytteteori med teori som utdyper føringer fra institusjonelle trekk og fra forhandlingenes omgivelser.

Forhandlinger i lys av institusjonell teori

Med institusjonell teori får vi et mer effektivt verktøy til analysen av hvordan institusjoner påvirker forhandlinger. Den sosiale sfæren som studeres her, nemlig det norske forhandlingssystemet, er tungt preget av institusjoner.

Aktører i LO og NHO er sterkt preget av institusjonelle tradisjoner, avtaler og andre formelle og uformelle regler som er utformet gjennom et helt århundre med forhandlinger av tariffavtaler og annen møtevirksomhet i blant annet korporative råd og utvalg. Siden forhandlinger foregår innenfor slike institusjonelle rammer, er det rimelig å anta at disse rammene gir en viss grad av «treghet». De etablerte tariffavtalene og tradisjoner rundt forhandlingene gjør at aktørene i hver enkelt forhandling står mindre fritt til å endre betingelser, eller lage nye betingelser, enn de ville gjort i et system som var mindre preget av etablerte regler, avtaler og tradisjoner. March og Olsen (1989) kritiserer politisk handlingsteori for at mange bidrag nærmest er kjemisk rensket for beskrivelser av den rollen institusjoner spiller. Et viktig poeng er at institusjonene former de individene som er tilknyttet dem. Aktørene drives derfor minst like mye av institusjonelle plikter og roller som av kalkulerede egeninteresser. Denne typen drivkraft kaller de sømmelighetslogikk (norms of appropriateness) (March og Olsen 1989:159, 160). Til forskjell fra bytteteori, får vi ved hjelp av institusjonell teori klart frem at aktørene må forholde seg til både konkrete tariffavtaler og til en institusjonell sømmelighetslogikk i forhandlingssituasjonen. Disse forholdene legger føringer som begrenser antallet reelle handlingsalternativer.

«Institutions preserve themselves, partly by being resistant to many forms of change, partly by developing their own criteria of appropriateness and success, resource distributions and constitutional rules» (March og Olsen 1989:55).

Enkelte aktører uttrykker frustrasjon over trekk ved det norske forhandlingssystemet som de opplever som en buffer mot endringer:

«Forhandlingssystemet er godt egnet til å finne frem til løsninger på aktuelle problemer, men er dårlig egnet til å gjennomføre mer grunnleggende endringer. Forhandlingssystemet innbyr til kompromisser og marginale endringer. Ønsket om en løsning, som bevarer arbeidsfreden, er større enn viljen til å gjennomføre en forandring, som kan innebære en konflikt. Forhandlingssystemet mangler mekanismer for totalfornyelse av avtaleverket» (NHO 1995:10).

Det at tariffavtaler og den institusjonelle konteksten rundt dem virker som en buffer mot endringer, er ikke nødvendigvis universelt. I denne oppgaven er hendelsen i bankbransjen et eksempel på en betydelig endring som ble gjennomført til tross for at det også der fantes en etablert tariffavtale med andre bestemmelser. Imidlertid er det viktige institusjonelle trekk ved bankbransjen som skiller den fra LO/NHO-området. Bankbransjen er for eksempel ikke like involvert i «den norske samarbeidstradisjonen», det vil si det omfattende samarbeidet om utvikling av arbeidslivsbetingelser på nasjonalt nivå. LO og NHO, derimot, er tungt involvert i dette samarbeidet. Bankbransjen er heller ikke underlagt hovedorganisasjoner som legger så sterke føringer på sine medlemsbransjer som det LO og NHO gjør.¹¹ Dette er institusjonelle trekk som antas å medvirke til større endringstregghet i LO/NHO-bransjene enn i bankbransjen. Hvorvidt en bedrift/bransje opererer med størst vekt på lokale eller sentrale forhandlinger, vil ofte ha sammenheng med de institusjonelle mønstre de er forankret i. «Inklusive» mønstre innebærer flerarbeidsgiverforhandlinger¹², høy organisasjonsgrad, praksiser for allmenngjøring av avtaler og/eller samordning på sektor- eller sentralt nivå. «Eksklusive» institusjonelle mønstre går hånd i hånd med bedriftsvise forhandlinger (single-employer bargaining), lav organisasjonsgrad og fravær av ordninger for allmenngjøring og/eller samordning (Traxler 1998:211, 212). I Norge har vi i overveiende grad inklusive institusjonelle mønstre. Dette er også en inngang til å forstå den «institusjonelle treggheten» jeg argumenterte for ovenfor. Når mange ulike aktører, organisasjoner og sektorer koordineres i forhandlinger, er det rimelig å anta større endringstregghet her enn i bransjer som i stor grad opererer løsrevet fra dette inklusive institusjonelle mønsteret.

Forhandlinger i lys av kollektiv handlingsteori

Ulike egenskaper ved ulike forhandlingsnivå belyses i liten grad av bytteteori og institusjonell teori. Like fullt er det et viktig aspekt i denne oppgaven. Derfor supplerer jeg forhandlingsperspektivet med elementer fra kollektiv handlingsteori. Der bytteteori i stor grad er generell og relativt kontekstuavhengig, er teorier om kollektive forhandlinger så kontekstbundet at det kan være vanskelig å avgjøre om den bør kalles teori, eller beskrivelser av spesifikke sosiale omgivelser. Men fordi elementer

¹¹ Posisjonen LO og NHO har i det norske forhandlingssystemet og de føringer de legger på medlemsforbund, er redegjort for i kapittel 1 og 4.

¹² Begrepene «enarbeidsgiver- versus flerarbeidsgiverforhandlinger» er oversatt fra Traxler 1998. Flerarbeidsgiverforhandlinger er det vi kaller sentrale forhandlinger – både forbundsvis og samordnede. Norske sentrale «samordnede» oppgjør er praktisk talt ukjent i andre land og Norges «ypperste» form for flerarbeidsgiverforhandling. I engelskspråklig litteratur omtales det ofte som «tripartite negotiations», fordi styresmaktene er involvert i forhandlingene. Enarbeidsgiverforhandling kan oversettes med lokalt nivå, forstått som bedriftsnivå.

av disse beskrivelsene er abstrahert fra de enkelte hendelser og arter seg mer som generelle trekk ved forhandlingsystemer, har jeg valgt å presentere det som en analytisk ramme.

Før jeg utdyper hvordan forhandlingsnivå påvirker forhandlingstema, setter jeg opp en figur (3.3) som illustrerer nivåene.

Jeg vil senere i oppgaven komme tilbake til at mye av striden rundt arbeidstid handler om hvilket nivå dette spørsmålet skal forhandles på. Årsaken til det er at ulike forhandlingsnivå legger ulike føringer på forhandlingstema, på hvor generelle ordningene blir og på lønnstakernes forståelse av hvem «vi» er.

På sentralt nivå preges forhandlingene av at man må ta hensyn til forhold som landets økonomiske utvikling og etablerte normer om rettferdig fordeling mellom ulike grupper (Høgsnes 1994: 454, 455). Man kan ikke ensidig forfølge krav om eksempelvis lønnsøkning uten å ta i betraktning makroøkonomiske forhold, som fare for inflasjon, eller eksempelvis solidaritet med lavtlønnsgrupper (Høgsnes 1994: 454, 455). I lokale forhandlinger fokuserer man i mindre grad på makroøkonomiske og makropolitiske realiteter, og bedriftskonteksten kommer mer i forgrunnen (Høgsnes 1994:454, 455). Denne forskjellen mellom lokale og sentrale (og samordnede) forhandlinger er en inngang til å forstå hvorfor mye teori om forhandlinger, spesielt amerikanske bidrag, ikke fokuserer på trekk ved omverden. Forhandlingene i USA har som regel en isolert og desentralisert karakter.

«Når forhandlingsstrukturen sentraliseres, er det derimot observert at interesser knyttet til omverden, i større grad bringes inn i forhandlingsprosessen» (Stokke 1998:17).

Figur 3.3 Forhandlinger, nivåer, eksempler på aktører og lønnstakernes forståelse av «vi». Bearbejdet versjon av Fennefoss' upubliserte forelesningsnotater, høst 1996

| | Forhandlingsnivå | Aktører | Eksempler på parter | Tilknytning "Vi" for arbeidstakere |
|-------------------|---|---|------------------------|------------------------------------|
| De-sentralisering | Samordnet forhandlingsnivå | Hoved-organisasjoner (+ ofte regjering) | LO – NHO (regjeringen) | Vi i LO |
| | Forbundsvis forhandlingsnivå (multi-employer) | Forbund – Landsforening | Fellesforbundet – MVL | Vi i Fellesforbundet |
| | Lokalt forhandlingsnivå (single-employer) | Klubb – ledelse | Klubbledelse bedrift X | Vi i klubben i bedrift X |
| De-regulering | Individuelle kontrakter | Ansatt – ledelse | Ansatt – ledelse | Jeg |

Fordi sentrale forhandlinger er et viktig i Norge, har denne oppgaven som ambisjon å belyse betydningen av sentralt versus lokalt forhandlingsnivå for utviklingen av normalarbeidsdagen.

Figur 3.3 viser ikke bare de ulike forhandlingsnivå. Den viser også tendensen til desentralisering.

«Wherever collective bargaining is established, there has been a widespread tendency among employers to call for decentralization, implying a shift from multi- to single-employer or even individual bargaining» (Traxler 1998:207).

Selv om arbeidsgivere argumenterer for desentralisering og/eller deregulering overalt der det finnes kollektive forhandlinger, har den dominerende tendensen vært at det kontinentale Europa beholder sentrale forhandlinger, mens de anglesaksiske land i større grad har gått over til lokale forhandlinger (Traxler 1998:211). Årsaken til at sentrale forhandlinger fortsatt er utbredt, må søkes i den funksjonen de har for de ulike parter og i de institusjonelle omgivelser. La oss først se på hvilken logikk som ligger til grunn for sentrale kollektivforhandlinger. Den mest grunnleggende årsaken til at man i det hele tatt har sentrale forhandlinger, er at disse kan overvinne kollektive handlingsproblemer.¹³ Imidlertid kan de kollektive handlingsproblemerne bare overvinnes dersom bestemte institusjonelle trekk er til stede. Viktige trekk er at både fagforeningene og arbeidsgiverforeningene er sterke, slik at de påvirker medlemmene til å følge de avtaler som er inngått. Det er også viktig med en stat som støtter partene i arbeidslivet. Slik støtte kommer ofte i form av incentiver som hindrer at ansatte og arbeidsgivere, som ikke er tilsluttet organisasjonene, er gratispassasjerer. Eksempler på slike incentiver er «utvidelsespraksiser», som gjør at partenes avtaler er bindende også for de uorganiserte og/eller samordning av forhandlinger (Traxler 1998:212, 213). Dersom slike institusjonelle betingelser er til stede, kan aktørene i sentrale forhandlinger fjerne spørsmål om lønn og arbeidstid som et tema for konkurranse. Det vil si at arbeidsgiverne ikke trenger å konkurrere om slike betingelser i kampen om å tiltrekke seg attraktiv arbeidskraft. Denne egenskapen ved det sentrale forhandlingsystemet gjør det attraktivt for arbeidsgivere å beholde dette systemet fremfor lokale bedriftsforhandlinger.

«Multi-employer bargaining remains stable only to the extent to which an inclusive coverage takes the bargaining mode (but not necessarily wages) out of competition» (Traxler 1998:220).

Med dette sier Traxler at eksistensen av sentrale forhandlinger er avhengig av at dette systemet kan produsere slike «markedsregulerende» goder. Ellers mister den ene

¹³ Kollektive handlingsproblemer er for eksempel «gratispassasjerproblemet», som betegner problemet med at enkelte arbeidstakere velger å være uorganiserte, men likevel nyter godt av goder som er fremforhandlet av det organiserte fellesskapet.

parten, arbeidsgiverne, en svært viktig grunn for å delta i denne typen forhandlinger. Arbeidstakerne har andre typer incentiver for å delta i sentrale forhandlinger. Et eksempel har vi i det norske «solidaritetsalternativet», som er fremforhandlet av LO, NHO og staten, der ett av målene er å holde arbeidsledigheten lav ved hjelp av moderat lønnsvekst. Dermed blir moderat lønnsvekst kollektivt fornuft sett fra arbeidstakernes side. Staten, på sin side, har interesse av sentrale forhandlinger for å hindre inflasjon ved hjelp av en moderat lønnsvekst.

Oppsummering forhandlingsperspektiver

I oppbyggingen av denne analytiske rammen har jeg konsentrert meg om teorier som for det første kan si noe om hvordan aktører som forhandler preges av byttenkning. For det andre har jeg beskrevet hvordan institusjonelle tradisjoner og logikker legger føringer på aktører som forhandler. Generelt antas tariffavtaler og institusjonelle ordninger rundt forhandlinger å ha en konserverende kraft. Det vil si at de virker som en buffer mot endringer. Denne tendensen er imidlertid ikke universell. For det tredje har jeg lagt vekt på kollektiv handlingsteori som kan være til hjelp når jeg skal fortolke betydningen som forhandlingsnivå har på utviklingen av normalarbeidsdagen.

3.2 Perspektiver på partenes strategier

Partene har overordnede profiler, eller strategier, som er utslagsgivende for deres holdninger i de fleste enkeltsaker. Teorier om partenes strategier vil være til hjelp i analysen av de ulike tilnærminger til forhandlinger om normalarbeidsdagen i hovedorganisasjonene LO og NHO. Perspektivet vil også være en inngang til å forstå endringer av arbeidstidsordninger i bankbransjen versus bryggeribransjen.

Arbeidstakernes strategier

Ulike typer fagforeninger har grunnleggende profiler, eller karakterer, som påvirker strategien i forhold til de fleste typer arbeidslivsspørsmål og tilnærmingen til motparten (Scheuer 1986). Denne grunnleggende karakteren, eller profilen, springer ut av medlemmenes plassering i den sosiale struktur. To figurer (i figur 3.4) viser hvordan denne typen teori kan brukes for å kategorisere ulike typer profiler (A) og den ulike graden av nytte av kollektiv organisering (B).

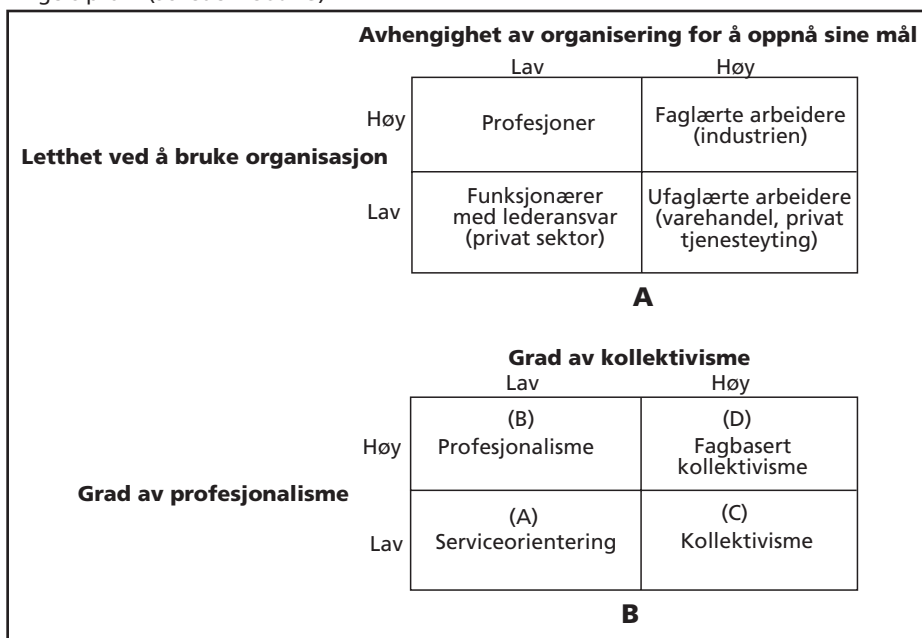
Scheuers poeng er at fagforeningens profil, eller karakter, ofte vil avspeile medlemmenes plassering i den sosiale struktur. Figurene illustrerer den antatt vanlige

sammenhengen mellom type lønnstakere og fagforeningens profil. En slik profil ligger til grunn for fagforeningers strategivalg i mange sammenhenger. En fagforenings karakter, eller profil, må altså forstås ut fra medlemmenes plassering i samfunnets sosiale struktur. Sosial struktur forstås her både som dimensjonen *sosial klasse* og som dimensjonen *utdanning/profesjon*.

Med *sosial klasse* vises det til den marxistiske forståelsen av klasse, der lønnstakerens stilling i produksjonsprosessen gir en bestemt klasses tilhørighet. Medlemmenes makt eller avmakt i produksjonsprosessen påvirker fagforeningens holdninger og strategier. Dersom medlemmene har en arbeidssituasjon som er preget av liten autonomi og av avmakt i forhold til produksjonsprosessen, inntar gjerne deres fagforening en kollektiv forskansning mot arbeidsgiverne, samt at de har en sterk likhetsorientering. På den andre siden er arbeidstakere med stor grad av makt og autonomi i produksjonsprosessen ofte mindre opptatt av kollektiv forskansning mot arbeidsgiverne og «kollektivistiske» tema som like vilkår for alle lønnstakere (Scheuer 1986:28).

Med *profesjon* vises det til Webers vektlegging av utdanning som formalisert viten. Formalisert viten i en begrenset gruppe gir utvikling av profesjonsbevissthet som blant annet innebærer at man ønsker større inntekt i bytte for sine kvalifikasjoner og er mindre opptatt av generell lønnstakersolidaritet. Dersom arbeidstakere har en

Figur 3.4 (A): Sammenheng mellom typer av arbeidstakere (Fennefoss 1988:84) (B): Fagforeningers profil (Scheuer 1986:23).



sterk kobling mellom formell utdanning og arbeidsoppgaver, vil de sannsynligvis ha stor grad av autonomi i sin arbeidssituasjon (Scheuer 1986:28).

Vi kan utdype de fire typer fagforeningskarakterer med følgende kjennetegn:

Profesjonalisme preger fagforeninger der medlemmene i liten grad er avhengig av fagforeningen for å bedre sin status. Grunnen til at de likevel har interesse av faglig organisering, er at de med letthet kan bruke fagforeningen siden medlemmenes kvalifikasjoner er høye og ensartede. Denne typen fagforeninger har ikke bred ideologisk profil og er motstander av privilegier som ikke springer ut av utdanning og formalisert viten (Scheuer 1986:24).

Kollektivism preger fagforeninger der medlemmene er avhengige av fellesskapet i fagforeningen for å bedre sine vilkår. Deres overveiende lave utdanning og lave grad av autonomi i produksjonsprosessen gjør at de som enkeltindivider har liten evne til å påvirke sin egen arbeidssituasjon. Derfor er styrken i å stå samlet i en fagforening viktig (Scheuer 1986:20). For fagforeninger til slike medlemmer er kollektive forhandlinger av lønns- og arbeidsvilkår sentralt. De er ideologisk sett likhetsorienterte og vil stort sett vinne på utjevning av økonomisk ulikhet. De kan også opptre militant. Svakheten er at arbeidsgiver lett kan bytte ut slike arbeidstakere i for eksempel perioder med høy arbeidsledighet. Denne svakheten kan fagforeningen motvirke noe dersom den har høy organisasjonsgrad (Scheuer 1986:24, 25). Siden medlemmene er særlig utsatte for svingninger på arbeidsmarkedet er, naturlig nok, reduksjon av generell arbeidsledighet en viktig sak for kollektivistiske fagforeninger.

Serviceorienterte fagforeninger er basert på at medlemmene utfører bestemte betrodde funksjoner, eksempelvis arbeidsledelse. Medlemmenes lojalitet retter seg primært mot bedriften.

«Disse organisationers medlemmer vil blive meget fortørnede over en fagforeningsprofil, der står i opposisjon til virksomhed og ledelse» (Scheuer 1986: 24).

Derfor vil disse fagforeningene holde en lav profil i inngrep mellom partene. For å tiltrekke medlemmer vil de serviceorienterte fagforeningene legge vekt på å yte individuell service til medlemmer i spørsmål som berører relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Siden behovet for individuell service er fremtredende, er generelle overenskomster og kollektivavtaler mindre aktuelt som løsninger på problemer. På den annen side har medlemmene ikke en fast utdanningsbakgrunn, eller karrierevei. Derfor kan ikke deres fagforeninger benytte en profesjonsstrategi (Scheuer 1986:24).

Fagbasert kollektivism er en mellomform mellom kollektivism og profesjonalisme. Medlemmene har forankring i et fag og er derfor mindre erstattbare enn medlemmene til kollektivistiske fagforeninger. De har en likhetsorientering, men

er i motsetning til kollektivistene villige til å akseptere en viss sammenheng mellom kvalifikasjoner og lønn (Scheuer 1986:23–25).

LO og Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund versus Finansforbundet har ulike holdninger til arbeidstidsproblematikk. Denne ulikheten kan det være interessant å se i forhold til Scheuers kategorier. Kan de ulike profilene forstås ut fra ulike karakteristika ved medlemmene? Den tydelige koblingen mellom medlemmens plassering i den sosiale struktur og fagforeningers profiler utgjør et viktig perspektiv når vi skal forstå og analysere hvorfor ulike typer arbeidstakere har ulike strategier i forhold til fleksibel arbeidstid versus normalarbeidsdagen.

Arbeidsgivernes strategier

Med nye konkurranse- og produksjonsformer har man fått en endring i arbeidsgivernes strategier både i forhold til motpart og i forhold til forhandlingsnivå. Vi har fått mer variasjon i den sosiale kontrakten mellom arbeidsgiver og arbeidstaker både på individuelt (arbeidstaker-arbeidsgiver) og kollektivt nivå (fagforening-arbeidsgiver) (Walton og McKersie 1994).

Walton og McKersie (1994) identifiserer tre forhandlingsstrategier ledelsen kan ta i bruk dersom de ønsker endringer:

Den første kalles «escaping the relationship». Dette er egentlig ikke en forhandlingsstrategi, da den går ut på å flykte fra forholdet til de ansatte (Walton og McKersie 1994:xiv). Et eksempel på slik flukt er «outsourcing¹⁴» av oppgaver.

Den andre er «forcing change», eller tvangsstrategi. Tvangsstrategi kobles gjerne til fordristisk masseproduksjon og innebærer at ledelsen tvinger frem substansielle endringer¹⁵. På institusjonsnivå fungerer denne sosiale kontrakten slik at ledelsen forhandler med fagforeningen i fastsatte perioder og har minimal kontakt utover disse formelle forhandlingene (Walton og McKersie 1994:25). Hvorvidt ledelsen lykkes med å gjennomføre endringer, eller motstå fagforeningens krav, avhenger av ledelsens forhandlingsmakt og deres evne til å sannsynliggjøre at endringen er nødvendig (Walton og McKersie 1994:25). Byttet er slik at ledelsen får arbeidsfred i avtaleperiodene, mens de ansatte får økt levestandard. Fra et ledelsesperspektiv er fordelene med en slik tvangsstrategi at man får raske avgjørelser i saker der det er vanskelig for partene å bli enige. Ulempene er imidlertid at ledelsen kan mangle de ansattes tilslutning i implementeringsfasen, at partene ikke ser integrativt potensial, eller at de kommer inn i en konfliktsirkel.

¹⁴ Med outsourcing menes at en bedrift slutter å produsere en tjeneste selv og leier inn andre bedrifter til å utføre tjenesten (Thompson og McHugh 1995:175).

¹⁵ Med substansielle endringer menes endringer av konkrete forhold som lønn og arbeidstid. Substansielle endringer skilles fra endringer i den sosiale kontrakten mellom partene.

I løpet av 1970–80-tallet begynte imidlertid en kombinasjon av økonomiske, teknologiske, sosiale og politiske krefter å undergrave de sosiale kontraktene som var basert på en tvangsstrategi (Walton og McKersie 1994:5) .

I økende grad tar ledelser i bruk en ny strategi, «fostering change», eller å dyrke frem endringer. Jeg vil heretter kalle dette samarbeidsstrategi. Her forsøker man å oppnå at endringer er ønsket fra begge parter istedenfor å tvinge dem frem. Ny teknologi fordrer mer kompetanse hos arbeidstakerne. Dermed blir de ikke erstattbare i samme grad som den «fordistiske» arbeideren som bare utfører en liten operasjon langs et samleband. Utviklingen preges videre av at konkurransen går fra å være overveiende nasjonal og stabil til å bli mer global og ustabil. For ledelsen blir det dermed viktig å ha tillit og tilslutning hos både de ansatte og fagforeningen, slik at de ikke vil stille seg i veien for muligheten til å gjennomføre raske endringer (Walton og McKersie 1994:4, 5). Rettferdiggjøring av argumenter er enda viktigere her enn i tvangsstrategier (Walton og McKersie 1994:28). Mens fagforeningene ofte stod for endringsinitiativer under den sosiale kontrakten som var preget av tvangsstrategi, er det i større grad ledelsen som tar initiativ under samarbeidsstrategien (Walton og McKersie 1994:25). Dessuten pågår kommunikasjonen mellom partene også utenom de formelle forhandlingene. Fra et ledelsesperspektiv er fordelene med en samarbeidsstrategi at man får tilslutning fra de ansatte og fagforeningen, samt at de ansatte også tar ansvar for å løse problemer som dukker opp. Ulempen er at det kan ta lang tid å få resultater i saker der partene er uenige og at «sunne konflikter» undertrykkes (Walton og McKersie 1994:25).

Ulike forhandlingsnivå passer i ulik grad til de ulike strategiene. For eksempel vil lokale forhandlinger være mer gunstig enn sentrale dersom man har en samarbeidsstrategi (Walton og McKersie 1994:25). Arbeidsgivere mener at sentrale forhandlinger var tilpasset fordistisk standardisert masseproduksjon, mens lokale forhandlinger er mer tilpasset post-fordistiske krav om fleksibel spesialisering.

Utviklingen av ulike strategier må imidlertid ikke forstås dit hen at samarbeidsstrategien har avløst tvangsstrategien og fluktstrategien. I et forhandlingsspill kan man finne alle strategiene i bruk samtidig, eksempelvis overfor ulike typer ansatte. Poenget er at samarbeidsstrategien ikke fantes i noen særlig grad før 1970/80-tallet, men at den nå vinner terreng på bekostning av de to andre (Walton og McKersie 1994:29, 30). Det finnes mange tekster som beskriver de nye fleksible produksjonsprosessene.¹⁶ Fordelen med dette perspektivet er at det peker på hvilken betydning utviklingen i produksjons- og konkurranseformer har for valg av forhandlingsstrategi hos arbeidsgiverne. Et viktig forbehold med bruken av Walton og McKersie (1994) er at de har utledet sin teori etter studier av et stort antall amerikanske bedrifter. Det betyr at man skal være varsom med å overføre denne teorien

¹⁶ Se eksempelvis Karen Legge 1995:142.

til forholdene i norsk arbeidsliv. Imidlertid er utviklingstrekkene som er skissert betegnende for flere nasjoner enn USA. Som nevnt ovenfor argumenterer alle arbeidsgivere, som opererer i land med sentrale forhandlinger, for desentralisering med henvisning til nye produksjons- og konkurranseformer (Traxler 1998:207–209). Et norsk eksempel på denne formen for argumentasjon finnes i det som ofte omtales som Rysst-rapporten, «Nye driftsformer og tariffpolitikk. Fremtidens system for lønns- og arbeidsvilkår» (NHO 1995).

3.3 Perspektiver på symbolsk meningskamp

Flere av bidragene som er brukt i dette kapitlet omtaler, i større eller mindre grad, aspektet meningskamp. Et felles poeng er at det er viktig for partene å anstendigjøre synspunktene sine ved å vise til eksempelvis rettferdighetsnormer.¹⁷ I dette delkapitlet vil jeg se isolert på teorier som kan utvikle forståelsen av hvordan denne symbolske meningskampen foregår. Selv om en slik meningskamp er vevd inn i forhandlingsspillet, kan de språklige virkemidlene være en kilde til påvirkning i seg selv. Derfor er det viktig å analysere hvordan partene bruker symbolske språklige virkemidler i sin kamp om utviklingen av normalarbeidsdagen.

Kampen om mening forstått som diskursiv makt

Med et diskursivt perspektiv får vi mulighet til å analysere hvordan kampen om mening foregår. Her er det viktig å vise prosessen som ligger bak forming av mening. Denne tilnærmingen ser meningsbygging i form av diskurser. Diskursanalyse er inspirert av språkfagene. Med dette verktøyet har også samfunnsvitere begynt å fokusere på hvordan språkbruk former vår virkelighetsforståelse. Diskursanalyse forstås ikke som en spesifikk metode eller teknikk. En rekke perspektiver og metoder sorterer under denne sekkebetegnelsen. Felles for dem alle er at de fokuserer på språkets rolle i å ordne måten vi tenker på. Måten språket konstruerer, begrenser og former vår forståelse av verden og oss selv er sentralt i denne analyseformen (Nikander 1995:3, 4).

Mer presist kan en diskurs defineres som meninger, metaforer, representasjoner, historier og påstander som til sammen utgjør en bestemt versjon av en hendelse (Burr 1995:48). Man kan også se diskurser som pågående forhandlinger mellom ulike og motstridende typer meninger (Nikander 1995:6).

¹⁷ Se Walton og McKersie 1994:28, Høgsnes 1994, March og Olsen 1989.

Enhver diskurs pretenderer å si hvordan virkeligheten objektivt sett er. En diskurs hevder altså å være sann. Det kan finnes flere, og radikalt ulike, diskurser som konkurrerer om å etablere seg som den rette versjonen av en hendelse. Eksempelvis kan vi tenke oss at det finnes flere diskurser knyttet til fenomenet «revejakt». En aktør kan trekke på en diskurs som sier at «revejakt er barbarisk dyreplageri», mens andre aktører kan trekke på en konkurrerende diskurs og si at «revejakt er nødvendig for å hindre utbrudd av revepest» (Burr 1995:49).

Et viktig kjennetegn for diskurser er at de har implikasjoner for hva man skal gjøre. De to diskursene knyttet til revejakt legger opp til helt motsatte handlinger. Over tid kan vi tenke oss at diskursen som hevder at revejakt er dyreplageri vinner terreng, og at revejakt dermed blir forbudt ved lov og/eller blir sosialt uakseptabelt. Derfor kan en si at aktørene ikke bare snakker, men faktisk gjør noe, når de trekker på diskurser (Potter og Wetherell 1987:32). Diskurser er ikke universelle eller gitt ut fra objektive trekk. De kan forstås som en forhandlet forståelse som er bundet til avgrensede kontekster i tid og rom. De reproduseres eller omdannes når aktørene tar dem i bruk (Burr 1995:4, 5).

Makt til å forme mening ved hjelp av diskurser

Makt forstås her som noe vi utøver når vi trekker på diskurser som stiller våre handlinger i et akseptabelt lys (Burr 1995:64). Foucault ser makt som en type kunnskap vi bruker til å definere andre. Når du definerer andre, produseres eller reproduseres kunnskap om den andre og om samfunnet. Denne kunnskapen fungerer som en «disiplinær makt» som kontrollerer alle medlemmene i samfunnet effektivt og uten bruk av tvang (Burr 1995:64, 65).

Som eksempel på denne typen maktutøvelse trekker Foucault inn at noen en gang produserte en kunnskap om normalitet. Denne kunnskapen ga stor makt til «normale» i motsetning til «de unormale», fordi de festet nettopp disse merkelappene til bestemte typer menneskelig atferd.

Å se makt som en evne til å definere og språklegge fenomener er interessant i forhold til temaet i denne oppgaven. I sin siste rapport om arbeidstid presenterte LO og NHO hver sin versjon av hva de mener med normalarbeidsdagen (LO/NHO 1999). Det at de i en felles rapport om arbeidstid ikke kunne komme frem til en felles forståelse av normalarbeidsdagen, styrker antakelsen om at det er svært viktig for begge parter å etablere sin mening om tematikken som den mest riktige. I analysen vil jeg i tråd med dette perspektivet se på de viktigste ord, påstander, metaforer og retorikk som partene bruker for å fremme sine versjoner.

Svakheter ved et diskursanalytisk perspektiv

Bruken av et diskursanalytisk perspektiv er imidlertid ikke uproblematisk. I sin ytterste og mest ekstreme konsekvens innebærer dette perspektivet at det eneste som finnes er språk, dermed finnes ikke menneskelig handling i seg selv. Handling finnes kun som manifestasjoner av diskurser. Og hvordan skal vi begrepsfeste hva som er virkelig og hva som er sant hvis alt som finnes er diskurser? Hvordan skal vi avgjøre om noen av dem er mer sanne eller riktige enn andre dersom de bare finnes som diskurser som ikke svarer til noe utenfor en diskursiv verden? Disse spørsmålene er ikke tilstrekkelig problematisert av forfattere som anvender de konstruksjonistiske perspektivene generelt, og diskursperspektivet spesielt (Burr 1995:57–61). Jeg skal kort antyde hvordan man, ved hjelp av refleksjon, kan omgå relativisme-problemet.

«Although the person, the subject, is constituted by discourse, the subject is yet capable of critical historical reflection and is able to exercise some choice with respect to the discourses and practices that it takes out for its own use» (Burr 1995:90).

Ved hjelp av kritisk refleksjon rundt diskurser kan menneskene få bevissthet om hvilken kontekst de brukes i, og få satt søkelys på hvem som har interesse av at bestemte diskurser opprettholdes. Når man kan si noe om at bestemte diskurser fremmer enkelte verdier og interesser fremfor andre, har man et verktøy som hindrer at relativismen tar overhånd.

3.4 Oppsummering av teoretiske perspektiver

De tre teoretiske perspektivene som er presentert gir et utgangspunkt for å forstå ulike aspekter ved normalarbeidsdagens utvikling.

Perspektivet på forhandlinger er lagt opp som tre ulike teoretiske rammer. Først forstås forhandlinger i lys av bytteteori. Videre har jeg lagt opp institusjonell teori for å kunne belyse trekk ved den norske forhandlingsmodellen, og ved partene, som er forankret i institusjonelle tradisjoner. Som et tredje aspekt bruker jeg kollektiv handlingsteori som kaster lys over ulike trekk ved sentralt versus lokalt forhandlingsnivå.

«Partenes strategier» er et perspektiv som kan brukes til å forstå bakgrunnen for hvorfor ulike typer arbeidstakere og arbeidsgivere velger ulike strategier overfor motpart og forhandlingstema. Disse overordnede strategiene eller profilene springer ut av grunnleggende trekk ved partene.

Meningskampen er vevd inn i forhandlingsspill og i partenes strategier. Likevel er det interessant å analysere den som et eget aspekt. De ulike parter bruker ulike metaforer, ord og påstander for å karakterisere normalarbeidsdagen. De ulike versjonene av dette prinsippet for arbeidstid kan ses som en del av den større diskusjonen om «fleksibilitet i arbeidslivet». Dersom diskurser om fleksibilitet generelt, og normalarbeidsdagen spesielt, utvikler seg, kan de tenkes å slå inn i forhandlingsresultater på kortere eller lengre sikt. Derfor har det en egen interesse å spørre hvilke diskurser om normalarbeidsdagen som «finnes» i mitt materiale, og hvorvidt disse er motstridende.

4 Normalarbeidsdagen og institusjonelle omgivelser

I dette kapitlet skal jeg bruke foreliggende materiale til å beskrive bakgrunnen for problematikken rundt arbeidstid. Først beskrives normalarbeidsdagen som historisk og samtidig fenomen. Videre beskriver jeg de institusjonelle trekk og de markedsforhold som har betydning for utviklingen av normalarbeidsdagen. Å danne en forståelse av hvordan noen slike trekk kan virke stabiliserende og hvordan andre kan virke endrende, er også et viktig grunnlag for analysen av mitt innsamlede materiale i de videre kapitlene.

4.1 Normalarbeidsdagen som historisk og samtidig fenomen

Her skal jeg redegjøre for fenomenet «normalarbeidsdagen». Normalarbeidsdagen er verken et presist eller entydig begrep, men er likevel et helt sentralt begrep i det norske arbeidslivet. Innføring i problematikken rundt normalarbeidsdagen krever at vi tar et historisk tilbakeblikk. Siden kommer vi tilbake til hvordan vi kan forstå normalarbeidsdagen i dag.

«Ikke noe arbeiderkrav har blitt så alminnelig, så samlende og så internasjonalt som 8-timers dagen» (Ousland 1949:557). Historisk sett forbindes begrepet «normalarbeidsdag» med 8-timersdagen, selv om det først ble brukt om 10-timers dagen (Ousland 1949:561). I 1885 setter Fagforeningernes Sentralkomiteé følgende tema frem for arbeidermøtet i Kristiansand: «Indførelse av Normalarbeidsdag». Den gangen var det snakk om 10-timers dag (Ousland 1949:561), men det varte ikke lenge før kravet om 8-timers normalarbeidsdag ble reist. Allerede i 1886 erklærte den internasjonale arbeiderkongressen, der Karl Marx for øvrig var sekretær, følgende:

«Vi erklærer Arbeidsdagens Begrænsning at være den Grundreform, uden hvilke alle andre Frigjørelsesbestræbelser er dømt at mislykkes. Vi foreslaar 8 Timer som lovfæstet Maksimumsgrænse for Arbeidsdagen» (Ousland 1949:559).

I Norge var det en relativt langvarig kamp for 8-timersdagen. Den første aksjonen for lovmessig regulering av arbeidstiden kom fra thranitterrørsla i 1851 (Ousland 1949:559, 560). 8-timersdagen ble innført i enkelte fag på begynnelsen av 1900-tallet: i 1907 på Kongsberg og ved Raufoss, samt ved marinens verksteder fra 1914 (Ousland 1949:565). I årene fremover fikk stadig flere arbeidere forkortelser i arbeidshagens lengde, men dette var stort sett ved tariffbevegelser (Ousland 1949:557–571). Lovprosessen gikk det tregere med. Men i 1919 ble loven om 8-timersdagen enstemmig vedtatt av Stortinget.¹⁸

«Fagorganisasjonen hadde vunnet sin største seier. Fra en drøm og en utopi var 8-timersdagen trådt fram i det levende liv og blitt til virkelighet gjennom fagforeningsrørslas ustanselige kamper.(...) Og den var reist som det stadige krav ved alle tariffrevisjoner, der en skar seg inn i den lange arbeidshdagen og erobret mer fritid seigt og sikkert, kvarter for kvarter. Og endelig var muren brutt av enkelte spesialfag som kom først fram. Inntil kravet til slutt ble løftet opp av en tidsbølge, som bar det så uimotståelig og så overbevisende fram at det enstemmig ble anerkjent som den store loven i arbeidslivet (Ousland 1949:373).

Hvordan skal vi så forstå normalarbeidshdagen i dag? Som nevnt finnes ingen entydige definisjoner av den. Jeg velger imidlertid å forstå den ut fra to dimensjoner. Den første dimensjonen er betydningen normalarbeidshdagen har som sosial praksis. Den andre dimensjonen er hvordan vi kan forstå normalarbeidshdagen i lys av Arbeidshmiljøloven og i lys av tariffavtaler.

Normalarbeidshdagen som sosial praksis avspeiles av at begrepet brukes både i arbeidslivet og i forsknings- og utredningssammenheng. I NOU 1999:34 sies det:

«I henhold til Statistisk Sentralbyrå har det store flertallet av arbeidstakere, om lag 70% arbeid på ordinær dagtid mellom kl 07 og 17» (NOU 1999:32:70).

Denne andelen har sunket med åtte prosentpoeng siden 1985 og med 13 prosentpoeng siden 1973 (NOU 1987:9B:83).

Normalarbeidshdagen som sosial praksis kommer også til syne ved at tidsstrukturen i samfunnet i stor grad er innrettet etter at de fleste arbeider innenfor en slik tidsramme. Eksempler er at åpningstider i barnehager og skoler samsvarer med foreldrenes arbeidshdag, og at ulike fritidstilbud oftest er rettet inn mot «fritidssfæren» på kveldshdag.¹⁹ «Ubekvem arbeidshdag» brukes ofte om arbeidshdag som ligger utenfor

¹⁸ Prinsippet om 8-timers dag var vunnet, men det var fortsatt 48-timers arbeidshdag.

¹⁹ Mosjons- og underholdningstilbud er i større grad enn for bare et tiår siden tilgjengelig også i arbeidshdagen. Nattbarnehager er også et relativt nytt, men lite utbredt, fenomen som kan ses som et uttrykk for at arbeidshdagssfæren og fritidssfæren ikke lenger er så strengt atskilt.

normalarbeidsdagen, selv om dette heller ikke er et juridisk eller et presist begrep (Berg og Lavik 1987).

Normalarbeidsdagens posisjon i tariffavtaler og lovverk er heller ikke intuitiv, eller åpenbar. La oss først ta lovverket. Ordet «normalarbeidsdag» finnes ikke i Arbeidsmiljøloven (AML). Likevel kan man argumentere for at det ligger en normalarbeidsdagstenkning i AML representert ved bestemmelser om hvile mellom arbeidsøkter (§51) og lengde på arbeidsøkt (§46). Det som gjør at arbeidstidsbestemmelsene i AML ofte omtales som liberale²⁰ sammenliknet med tilsvarende bestemmelser i tariffavtaler, er at det i AML er tillatt å plassere dagtid i hele tidsrommet 06.00–21.00 uten at det utløser rett til overtidsbetaling.²¹ I de tariffavtalene som har bestemmelser om normalarbeidsdag begrenses tidsrommet for plassering av arbeidstid fra 06.00/07.00 til 16.00/17.00. Arbeidstid utenfor dette tidsrommet kan utløse krav om, eller forhandlinger om, overtidsbetaling. Vi ser altså at «overtid» defineres ulikt i AML og i tariffavtaler. Imidlertid gjelder dette på langt nær alle tariffavtaler. Det er ingen funksjonæravtaler og bare halvparten av de mest omfattende arbeideravtalene som har bestemmelser om en normalarbeidsdag (Grytli og Stokke 1998). Bildet kompliseres ytterligere av at normalarbeidsdag har vært praksis i enkelte bransjer selv om den ikke har vært tariffestet.²²

Hva er det så ved normalarbeidsdagen som gjør den til en stridens kjerne mellom partene i arbeidslivet i våre dager? Svaret finnes i de tariffestede egenskapene ved normalarbeidsdagen i flere bransjer i LO/NHO-området:

Her er normalarbeidsdagen arbeidstid som er plassert i tidsrommet 07.00–17.00. Videre hefter det to bestemte egenskaper ved den. Den første er at normalarbeidsdagen er arbeidstid som forhandles sentralt. Den andre er at arbeidstid utenfor «normalarbeidsdags-tidsrommet» er arbeidstid det må betales ekstra for (LO/NHO 1999). Vi ser altså at det knytter seg regler for plassering og kompensasjon samt et bestemt forhandlingsnivå til normalarbeidsdagen. Også i bankbransjen hadde arbeidstiden tilsvarende tariffestede egenskaper før endringen i 1998. Da ble imidlertid plasseringen av arbeidstid desentralisert, innenfor visse sentralt fastlagte rammer. Kompensasjonssatsene ble senket og «ordinær ukentlig arbeidstid» kunne legges innenfor videre tidsrammer (Sentraloverenskomsten mellom Bankenes Arbeidsgiverforening og Finansforbundet 1998–2000).

²⁰ Se NHO 1995, LO og NHO 1999.

²¹ Det utløser ingen krav om overtidsbetaling så lenge ikke arbeidstidens lengde overstiger 9 timers daglig og 40 timers ukentlig arbeid.

²² Dette var tilfellet i blant annet nærings- og nytelsesmiddelindustriens tariffavtale inntil 1998, da praksisen med normalarbeidsdag ble utfordret og senere tariffestet som en følge av utfordringen.

De tariffestede egenskapene ved normalarbeidsdagen legger rammer for driftstid, produktivitet, lønnsomhet og for arbeidstakernes fritid. Endring i ett av forholdene påvirker alle de andre. Derfor berører debatten rundt normalarbeidsdagen kompliserte økonomiske og politiske avveininger (NOU 1987:9b). For å utdype forståelsen av disse avveiningene skal jeg kort utdype implikasjonene av normalarbeidsdagen for de ovenfor nevnte forhold.

Driftstiden defineres som åpningstiden til virksomheter og henger oftest sammen med lengden på, og plasseringen av, arbeidstid. Dersom alle som jobber i en virksomhet har lik lengde og plassering av arbeidstid, vil en arbeidstidsreduksjon også bety en reduksjon i driftstiden. En normalarbeidsdag låser i stor grad driftstiden til arbeidstiden²³ (LO/NHO 1999). I stadig sterkere grad har NHO argumentert for en utvidelse av driftstiden slik at den ikke begrenses til rammene av en normalarbeidsdag. De er ikke fornøyd med dagens reguleringer der bruk av kostbar overtid er bortimot eneste virkemiddel de har for å utvide driftstiden. Kostnadene forbundet med overtid er så store at lønnsomheten av produksjon til disse tidene er liten (NHOs syn i LO/NHO 1999). Aktører i NHO er heller ikke tilfredse med at adgangen til å forhandle frem lokale arbeidstidsordninger, som avviker fra de sentrale, er så begrenset som den er. Forbunds nivået må ofte godkjenne lokal utnyttning av ulike fleksible ordninger. De lokale arbeidsgiverne mener dette er et tregt system som ikke gir tilstrekkelig mulighet til å møte raske svingninger i ordremengden. For arbeidstakerne har arbeidstidens organisering implikasjoner for deltakelse i sosialt liv, familieliv og øvrige fritidsaktiviteter. LO ønsker å beholde normalarbeidsdagen fordi den gir faste og forutsigbare rammer for folks arbeids- og privatliv (LO/NHO 1999). Helseaspektet er også en faktor i diskusjonen rundt arbeidstid, da arbeidstid som bryter med biologiske rytmer kan gi helseproblemer (NOU 1987:9B:83).

Ved tariffoppgjøret 2000 krevde arbeidsgiverne mer fleksibel arbeidstid. LO gikk inn i disse forhandlingene med et representantskapsvedtak om å forsvare normalarbeidsdagen (LO-Aktuelt 2000, 6:5). Det kan se ut som om NHO fikk igjennom viktige elementer i sitt krav ved følgende formulering:

«Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for såvidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforeninger til godkjenning» (LO-Aktuelt 2000:6:5).

Tilsynelatende åpner dette for mer fleksible arbeidstider uten at arbeidsgiverne må betale mer for det. Spørsmålet er imidlertid hvor mye fleksibilitet arbeidsgiverne får ut av formuleringen så lenge både klubben på den enkelte bedrift, og det aktuelle

²³ NHO mener normalarbeidsdagen låser driftstiden til arbeidstiden fordi det er ulønnsomt for arbeidsgiverne å ha utvidet driftstid når de må betale ekstra for denne tiden (NHOs syn i LO/NHO 1999).

forbundet, må være enige for at slike ordninger skal kunne gjennomføres (LO-Aktuelt 2000, 6:5). Videre er det verdt å legge merke til at dette er en «aktiv» ordning i den forstand at lokalt avtalte ordninger *skal* forelegges forbunds nivået for godkjenning. Man kunne tenke seg en passiv ordning der forbundene måtte ta initiativ til å gripe inn hvis de hadde noe å utsette på lokalt avtalte ordninger.

Under LO-kongressen våren 2001 ble det behandlet flere forslag som griper inn i arbeidstidens lengde og plassering på ulike måter. Eksempler er lavere pensjonsalder, tidskonto samt etter- og videreutdanning. Fellesnevner for mange av forslagene er økt valgfrihet for individet. Oppgjøret 2002 blir sannsynligvis et viktig oppgjør for normalarbeidsdagens utvikling dersom arbeidsgiverne og arbeidstakerne skal finne kompromisser mellom sine ofte motstridende krav til fleksibilitet og valgfrihet.

4.2 Normalarbeidsdagens institusjonelle omgivelser

Her vil jeg beskrive trekk ved omgivelsene til det kollektivt regulerte arbeidslivet. Først tar jeg for meg de trekk som har en generell tendens til å virke stabiliserende på etablerte reguleringer av arbeidslivet. Siden ser jeg på de trekk ved omgivelsene som forstyrrer bildet av stabilitet.

Institusjonelle trekk som bidrar til kontinuitet

Her skal det handle om de stabiliserende kreftene som finnes i og rundt systemet som ofte kalles den norske forhandlingsmodellen. Denne modellen kjennetegnes av et omfattende og regulert samarbeid mellom LO, NHO og staten fra etterkrigstiden og frem til i dag. Kjernen i samarbeidet har vært sterke organisasjoner både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden i et flernivåsystem for forhandlinger hvor sentrale oppgjør har vært utfylt med lokale samarbeids- og forhandlingsstrukturer. På 1980-tallet hadde vi en kort periode med nyliberale eksperimenter. Men både før og etter denne perioden har samarbeidet vært dominert av sentralisert inntektspolitikk basert på solidaritet mellom ulike grupper i forhold til lønnsnivå og velferd (Dølvik og Stokke 1999:7, 8). Forhandlingsmodellen som er beskrevet ovenfor utviklet seg i etterkrigstiden der både LO, N.A.F²⁴ og staten erfarte at forhandlinger i mange situasjoner var mer hensiktsmessig enn konfrontasjon (Dølvik og Stokke 1999:7, 8). I 1935 kom Hovedavtalen mellom LO og N.A.F som var et forpliktende og varig samarbeid. Hovedavtalen fungerer som «kjøreregler» organisasjonene imellom og er inngått mellom de øverste parter (NOU 2001:14:55).

²⁴ N.A.F. skiftet navn til NHO i 1989 etter en fusjon mellom to næringspolitiske organisasjoner (Grimsrud og Stokke 1997:7).

Tariffavtaler inngås på en rekke nivåer. Både på samordnet nivå, på forbunds-/landsforeningsnivå og på klubbnivå. Når det gjelder de avtaler som inngås mellom forbund og foreninger i LO/NHO, er det vanlig at LO, såvel som det angjeldende forbund, står som part. YS, som hovedorganisasjon, står som part bare når det gjelder tarifforhold til NHO og HSH²⁵. Det betyr at YS ikke står som part i avtalene til den sektor som studeres her, nemlig bankene. YS har i det hele tatt en mindre bindende tariffpolitikk enn hva tilfellet er i LO, og har delegert utøvelsen av partsrettighetene til sine underorganisasjoner (NOU 2001:14:55).

Jeg vil her argumentere for at trekk ved den norske forhandlingsmodellen har sterk påvirkning på øvrig arbeidsliv, og at trekk ved denne modellen også gir en bevarende effekt på etablerte arbeidsvilkår. Kombinasjonen av egenskaper som bidrar til påvirkning utover egen medlemsmasse, og til bevaring av etablerte vilkår, gjør den norske forhandlingsmodellen til et viktig element når vi skal forstå utviklingen av normalarbeidsdagen

La oss først beskrive hvordan aktørene i den norske forhandlingsmodellen påvirker aktører utenfor LO/NHO-familien. En kilde til påvirkning er deltakelse i utvalg og råd. Etter at Hovedavtalen ble inngått, har det utviklet seg et vidt spekter av råd, utvalg og institusjoner der partene i arbeidslivet og staten møtes og samarbeider. Høgsnes (1994) deler disse korporative institusjonene inn i to typer. Det ene er formelle institusjoner med et eksplisitt formål. Det andre er uformelle råd som har til hovedhensikt å være forum for konsultasjon (Høgsnes 1994:163). Som hovedorganisasjoner har LO og NHO inntil relativt nylig hatt bortimot monopol på deltakelse i arbeidspolitiske råd og utvalg. Innstillinger fra slike råd og utvalg har lagt føringer på den generelle utviklingen i arbeidslivet. Derfor har de øvrige hovedorganisasjonene kjempet om å få delta i slike utvalg og råd. Det viktigste gjennombruddet i kampen for å få delta kom i 1999. Fra og med 1999 er alle hovedorganisasjoner i arbeidslivet representert i et av de mest betydningsfulle av alle utvalg, nemlig det tekniske beregningsutvalg for inntektstoppjørene (DTB) (NOU 2001:14:17). DTB beregner grunnlaget for det kommende inntektstoppjøret. Så lenge LO og NHO hadde monopol på å delta i DTB, hadde de anledning til å påvirke arbeidet med å legge grunnlag for inntektstoppjørene, mens de andre hovedorganisasjonene var utestengt fra å kunne påvirke i samme grad. I stor grad var det slik at det LO og NHO bestemte ble retningsgivende for hva andre kunne få ut av et inntektstoppjør (Høgsnes 2001:5). Monopolposisjonen i DTB var en av måtene det øvrige arbeidslivet ble påvirket på av aktører fra LO og NHO.

De andre hovedorganisasjonene har også kjempet for å få delta i andre råd og utvalg. Et eksempel er «Regjeringens Kontaktutvalg» der LO, NHO og regjeringen

²⁵ Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon.

møtes uformelt for å drøfte saker. Akademikernes Fellesorganisasjon (AF) og YS²⁶ kamp for å delta i Regjeringens Kontaktutvalg ble imidlertid kronet med hell allerede i 1982 (Stokke 2000b:45). Høyre-regjeringen som tiltrådte i 1981 ønsket å inkludere AF og YS i kontaktutvalget som en motreaksjon på de til tider sterke båndene mellom LO, N.A.F. og forvaltningen/regjeringen. Til tross for at LO motsatte seg at YS og AF skulle delta, måtte de akseptere dette i 1982 (Stokke 2000b:45).

Et annet trekk ved den norske forhandlingsmodellen, som gjør at aktører i LO og NHO påvirker arbeidsvilkår for flere enn egne medlemmer, er «frontfagmodellen». Denne modellen innebærer at den konkurranseutsatte industrien forhandles først og legger lista for lønnsoppgjørene i den skjermede sektoren (Fennefoss m.fl. 2000:189). Frontfagene, som er utsatt for internasjonal konkurranse, skal gi et realistisk bilde av hvor mye lønnsvekst samfunnet tåler ut fra hensyn til lønnsveksten hos våre handelspartnere (NOU 2001:14:16). Dette innebærer at industrifagene, som i hovedsak er organisert i LO og NHO, legger føringer på lønnsveksten i andre tariffområder. Aktører både innenfor og utenfor LO/NHO-systemet har uttrykt misnøye med industriens posisjon i forhandlingssystemet, siden industriarbeiderne nå utgjør kun 15 prosent av de sysselsatte (Aftenposten 13.11.1999).

Solidaritetsalternativet fra 1992²⁷ er også et element som forsterker makten LO, NHO og staten har over den totale lønnsutviklingen. Solidaritetsalternativet er et inntektspolitisk samarbeid som er utformet av kun LO, NHO og staten, og dermed et av de arrangementer som kan gi innflytelse til LO og NHO på bekostning av andre organisasjoner. I grove trekk er målet med solidaritetsalternativet å øke konkurranseevnen og senke arbeidsledigheten ved moderate, solidariske lønnsoppgjør (Grimsrud og Stokke 1997:20).

Etter beskrivelsen av hvordan aktørene i den norske forhandlingsmodellen legger føringer på lønns- og arbeidsbetingelser for flere enn egne medlemmer, skal jeg beskrive hvordan trekk ved forhandlingsmodellen har en tendens til å virke stabiliserende på etablerte ordninger.

Eksistensen av råd og utvalg virker konserverende på etablerte arbeidsvilkår av flere grunner. Nordby (1994) mener aktører i utvalg og råd har en tendens til å opprettholde stabil kurs når de først har kommet frem til enighet. De preges ofte av en høy grad av konsensus, og de jobber med kompromisset som målsetting. Videre forplikter de seg ved at det skrives referater og liknende fra møtene. Det virker også stabiliserende at de som deltar danner personlige relasjoner når de møtes

²⁶ YS og AF ble dannet langt senere enn LO. YS ble etablert i 1977, mens AF ble stiftet i 1974. Forløperen til AF var Embetsmennes Landsforbund og Norges Akademikersamband (NOU 2001:14:168).

²⁷ Et inntektspolitisk samarbeidsprogram som i grove trekk tar sikte på å øke konkurranseevnen og senke arbeidsledigheten med moderate lønnsoppgjør (Grimsrud og Stokke 1997:20).

år etter år (Nordby 1994:22). Siden konsensus, kompromisser, stabil kurs, personlige relasjoner og stabilitet kjennetegner råd og utvalg, er det rimelig å anta at de virker konserverende på etablerte arbeidsvilkår. Slike faste råd og utvalg er institusjoner. Derfor kan stabiliteten også forstås som «institusjonell treghet». Med dette menes at aktører i institusjoner har en tendens til å bevare seg selv og det de oppfatter som meningsfullt (March og Olsen 1989:55).

Frontfagmodellen assosieres først og fremst med spørsmål og lønnsutvikling. Imidlertid påvirket denne modellen også utviklingen av arbeidstid da vi i 1986 fikk en kortere normalarbeidstid.²⁸ I 1986 gikk Verkstedindustrien foran og vedtok reduksjon fra 40 til 37,5 timers uke. Det reduserte den tariffestede normalarbeidstiden med en halv time, og vi fikk 7,5 timers arbeidsdag i stedet for åtte timer. Det sentraliserte kollektive forhandlingsystemet utvidet ordningen til å gjelde også en rekke andre sektorer (Grimsrud og Stokke 1997:16). At man fikk en arbeidstidsforkortelse i LO/N.A.F., med spredning til andre sektorer, bidro trolig til å styrke og stabilisere normalarbeidsdagens posisjon i en tid der arbeidsgiverne hadde begynt å kreve mer fleksibilitet i utnyttelsen av arbeidskraften (LO/N.A.F. 1986:43–51). Studier i etterkant viste at arbeidsgiverne i svært liten grad fikk noen fleksibilitet ut av arbeidstidsforkortelsen (Bosch 1997:231).

Institusjonelle trekk som åpner for endring

Hittil har jeg beskrevet trekk ved den norske forhandlingsmodellen, og systemet rundt den, som ofte har en bevarende effekt på etablerte arbeidsvilkår. La oss nå se mer spesifikt på trekk ved forhandlingsmodellen, og det norske arbeidslivet generelt, som truer bildet av kontinuitet.

Et element er at LO og NHO har fått flere og sterkere konkurrenter i andre hovedorganisasjoner. Som nevnt deltar de andre hovedorganisasjonene i større grad i råd og utvalg. De vinner også medlemsopplutning på bekostning av LO (Stokke 2000a). Dette har flere følger. De akademiske hovedorganisasjonene, AF og Akademikerne²⁹, står i opposisjon til LO/NHO-systemet, da de kjemper for en relativ oppjustering i lønn for sine medlemmer. Ledelsen i AF og i Akademikerne gir tydelig uttrykk for at de betrakter solidaritetsalternativet spesielt, og LOs solidaritetslinje generelt, som uheldig, fordi utdanningsgruppene sakker akterut i relativ lønns-

²⁸ Begrepene normalarbeidsdag og normalarbeidstid brukes til dels overlappende. Begge viser til «normal» dagarbeidstid i motsetning til for eksempel skift, turnus og kveldsarbeid. Jeg fokuserer likevel mest på normalarbeidsdagen, da det er et begrep som i større grad har historiske røtter som et symboltunge arbeidstakerkrav.

²⁹ Akademikerne ble stiftet i 1997 og er godtatt som hovedsammenslutning. Akademikerne ble dannet med utgangspunkt i fem foreninger utgått fra AF (NOU 2001:14:168).

utvikling. Dessuten mener de at solidaritetsalternativet også har gitt LO særfordele-
ler i forhandlingsystemet (Fennefoss m.fl. 2000:192). Også på arbeidsgiversiden
er det flere sentrale aktører (NAVO, KS og HSH)³⁰. Selv om disse og NHO ikke
trækker i hverandres bed, så er det åpenbart at de står i en indirekte konkurranse
med tanke på lønnsoppgjør (Høgsnes 2001:7).

Ikke bare eksternt, men også internt i LO, har oppslutningen om en sentralisert
og samordnet inntektspolitikk sunket mot slutten av 1990-tallet (Fennefoss m.fl.
2000: 192). Den økende motstanden mot solidaritet og samordning er elementer
som kan gi endringer i maktforholdene i arbeidslivet og dermed svekke den beskyt-
telsen av normalarbeidsdagen som finnes i at LO vurderer forsvar av den som svært
viktig.³¹ Endringspresset som ligger i motstanden mot sentrale forhandlinger for-
sterkes av at LO/NHO dekker en stadig mindre del av arbeidsmarkedet (Dølvik og
Stokke 1999:33). Videre er det usikkert om NHO på sikt vil se seg tjent med soli-
daritetsalternativet og det omfattende samarbeidet med LO:

«Tariffavtalene hevdes å ha en «iboende konserverende kraft», og et område som
arbeidstidsregulering trekkes igjen frem som spesielt restriktivt sett fra bedrifte-
nes side. I det langsiktige perspektivet fremstår desentralisering av bestemmel-
ser og forhandlingskompetanse som langt mer interessant enn i det kortsiktige
perspektivet» (Stokke 2000b:57).

NHO argumenterer stadig for at forhandlinger om arbeidstidens plassering og kom-
pensasjonssatser for overtid må skje på lokalt nivå (LO/NHO 1999). Dersom en
slik desentralisering skjer, vil det være en vesentlig trussel for normalarbeidsdagen
som nettopp er fundert på sentral regulering og tariffestet kompensasjon i de sen-
trale avtalene.

I forrige avsnitt beskrev jeg hvordan den norske forhandlingsmodellen har hatt
en tendens til å virke stabiliserende på etablerte arbeidsvilkår generelt og på arbeidstid
spesielt. Hvorvidt den norske forhandlingsmodellen fortsatt vil ha en slik effekt, er
et spørsmål som fordrer et sammensatt svar. Hittil har moderasjonslinjen og soli-
daritetsalternativet vært attraktive goder for norske arbeidsgiverorganisasjoner. Trolig
har vekten på solidaritetsalternativet bidratt til at arbeidsgiverne ikke har satt andre
spørsmål, deriblant fleksibel arbeidstid, på spissen. Dersom LO ikke lenger samler
seg om moderasjon, kan arbeidsgiverne stå friere til å forfølge andre interesser. Stokke
peker på at moderasjonspolitikken i LO har hatt en sterk forankring i LOs ledelse,
og at styrken i denne politikken kan endres i og med at det ble valgt en ny og

³⁰ NAVO står for Norges arbeidsgiverforening for virksomheter med offentlig tilknytning. KS står
for Kommunenes Sentralforbund. HSH er redegjort for tidligere.

³¹ Jf. tariffoppgjøret 2000 der LO gjorde vedtak i representantskapet om å bevare normalarbeidsda-
gen (LO-Aktuelt 200:6:5). Se også LOs syn i LO/NHO 1999.

muligens svakere ledelse våren 2001 (Stokke 2000b). Hvorvidt NHO fortsatt vil søke samordning eller prioritere en desentralisering av lønnsdannelse og forhandlinger, vil derfor også ha sammenheng med hva LO-kongressen 2001 bestemmer både i forhold til ledervalg og tariffpolitikk (Stokke 2000b:58).

Stokke (2000b) bruker Traxlers (1998) studie av forhandlingsystemene i 20 OECD-land i en diskusjon om situasjonen i det norske forhandlingsystemet. Traxler (1998) identifiserer tre vilkår for sentraliserte forhandlinger. Disse vilkårene er sterke arbeidstakerorganisasjoner som kan opprettholde intern solidaritet, sterke arbeidsgiverorganisasjoner som kan treffe bindende avgjørelser på vegne av den enkelte bedrift, og til sist en aktiv stat som støtter opp om tariffavtaler systematisk og innskrenker muligheten for gratispassasjerer. I Norge er organisasjonsgraden middels på både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, og det eksisterer ingen praksis for allmenngjøring av tariffavtaler (Stokke 2000b:67). Den relativt lave organisasjonsgraden og den lave tariffavtaledekningen har imidlertid ikke skapt alvorlige problemer for den norske forhandlingsmodellen så langt (Stokke 2000b:68). Et annet trekk som kan svekke den relativt stabile sentraliseringen er den økte konkurransen på arbeidsgiversiden. Myndighetenes utvidelse av de korporative kanalene kan imidlertid ta noe av brodden fra motsetningene på arbeidsgiversiden (Stokke 2000b:69).

Statens rolle i forhold til den norske forhandlingsmodellen er heller ikke gitt. Viljen og evnen til samarbeid mellom staten og partene vil variere avhengig av hvilke parti(er) som sitter i regjeringen. De ulike politiske partiene har ulike interesser når det gjelder arbeidslivsreguleringer. Derfor kan innblanding fra styresmakterne avhenge noe av hvem som har regjeringsmakten. Generelt er bildet slik at partiene på høyresiden ønsker ulike grader av deregulering. Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti ønsker ikke å lempe på bestemmelser i Arbeidsmiljøloven (Grimsrud og Stokke 1997: 22).

En eventuell desentralisering av arbeidstid til bedriftsnivå endrer en viktig egenkap ved normalarbeidsdagen, nemlig det sentrale reguleringsnivået. Dette kan ha implikasjoner for utviklingen av normalarbeidsdagen. Forhandlinger på bedriftsnivå åpner for mer varierte betingelser for arbeidstid enn det forbundsvisе eller samordnede oppgjør gjør. Samordnede og forbundsvisе oppgjør gir like betingelser for en langt større gruppe arbeidstakere. Ved forhandlinger på bedriftsnivå kommer den lokale situasjonen i forgrunn. Sammenlikning med andre lønnsstakergrupper og makroøkonomiske hensyn får mindre betydning enn i sentrale forhandlinger (Høgnes 1994:454, 455). Derfor er det rimelig å anta at en desentralisering kan bety en svekking av normalarbeidsdagen. I bankbransjen fikk vi i 1998 en forsiktig desentralisering av arbeidstid, men med visse sentralt fastlagte rammer. Selv om disse endringene er moderate, innebærer de en svekking av normalarbeidsdagen som prinsipp, fordi rammer for plassering av dagtid er utvidet og kompensasjonssatsene senket.

4.3 Normalarbeidsdagen under globalisert markedspress?

Dølvik og Stokke (1999) mener den norske forhandlingsmodellen så langt har håndtert presset som ligger i den internasjonale desentraliserings- og dereguleringstrenden. Denne trenden går gjerne under sekkebetegnelsen «fleksibilisering» og utgjør en trussel mot arbeidslivsordninger, deriblant normalarbeidsdagen, som er tuftet på det sentrale kollektive forhandlingssystemet. Det er en etablert oppfatning at moderne informasjonsteknologi og intensivt handel over landegrensene gjør at man må ta mer hensyn til markedskreftene i utformingen av produksjonssystemer og arbeidsvilkår. Næringslivet selv påpeker hyppig denne utviklingen og mener at elementer i det kollektive forhandlingssystemet må vike plassen for økt kundeorientering og effektivitet (se NHO 1995, eller LO/NHO 1999).

Det er uenighet om hvorvidt den internasjonalserte økonomien har direkte påvirkning på produksjons- og arbeidsvilkår i bedriftene i de enkelte land. Bedriftenes verdikjeder blir i økende grad internasjonalsert. Både kunder, leverandører og konkurrenter krysser i større grad grensene for å finne bedre og billigere løsninger (Fennefoss m.fl. 2000:194). Noen argumenterer likevel for at de nasjonale arbeidsvilkår først og fremst påvirkes av den nasjonale konteksten:

« (...) the industrial relations systems of firms are the least likely to be internationally standardised, because they are most embedded in national institutional frameworks» (Smith og Meiskens 1995 i Thompson og McHugh 1995:102).

Ifølge Smith og Meiskens (1995) filtreres altså påvirkningen fra globale krefter gjennom de nasjonale aktørene. Et eksempel på denne formen for påvirkning ser vi når nasjonale aktører bruker globale «best practice» som argument for endringer de ønsker (Thompson og McHugh 1995)³². Selv om det trolig er et visst gap mellom realitet og retorikk når det gjelder hvor utbredt presset fra «just in time»-produksjonsformer er, er det liten tvil om at mange bedrifter opplever et sterkt press for utvidete driftstider på grunn av kortere planleggingshorisonter i produksjonsprosessen (Byrkjeland 1998:10). Og som vi vet mener arbeidsgiverne at vernet om normalarbeidsdagen sperrer muligheten for økt driftstid. Derfor kan vi si at de tradisjonelle nasjonale arbeidsvilkår er under press, direkte eller indirekte, fra en økende internasjonalsering av næringslivet. De korporative aktørene må ta hensyn til at bedriftenes kunder, leverandører og konkurrenter i større grad krysser grenser for å finne bedre og billigere løsninger (Fennefoss m.fl. 2000:194). I bankbransjen har

³² I sine argumenter for endring av normalarbeidsdagen viser NHO til at bedrifter i konkurrentland har mer fleksible betingelser og dermed blir mer konkurransedyktige enn norske bedrifter som må betale ekstra for arbeidstid utenfor normalarbeidsdagen (se bl.a. NHO oktober 1996).

hensynet til økt konkurranse over landegrensene trolig bidratt til at man endret betingelser for arbeidstid. Dette er et eksempel på at bransjer i Norge påvirkes av situasjoner utenfor landegrensene.

På makronivå har imidlertid den norske forhandlingsmodellen vist evne til å håndtere presset fra globale markedskrefter. Under krisen på 1980- og 90-tallet gikk Norge imot trenden med deregulering og desentralisering av arbeidslivsreguleringer, og viste at det var mulig å møte ekstern økonomisk ubalanse og konkurransepress med det nasjonale korporative systemet (Grimsrud og Stokke 1997). Fagbevegelsen tok ansvar for utviklingen og revitaliserte tradisjonen i forhandlingsmodellen med de konkurranseutsatte sektorenes forrang innenfor rammen av en solidarisk inntektspolitikk (Grimsrud og Stokke 1997).

4.4 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg, ved hjelp av foreliggende materiale, beskrevet hvordan vi kan forstå de omgivelser som påvirker utviklingen av arbeidsvilkår i Norge. Omgivelsene består av institusjonelle trekk som virker både konserverende og endrende på arbeidsvilkår generelt. Tradisjonener, råd, utvalg og aktører som er tilknyttet den norske forhandlingsmodellen antas å ha en konserverende kraft, fordi aktørene i dette systemet har vist stor evne til nettopp å bevare eksisterende arbeidsvilkår. Men det er også faktorer som truer kontinuiteten. LOs makt trues av enkelte medlemsforbund og andre hovedorganisasjoner, som ikke er enige med LO i blant annet solidaritetslinjen og industriens dominerende posisjon i tariffforhandlinger. Senere vil jeg gå inn på om disse aktørene, som opponerer mot LOs profil i lønnsoppgjørene, også har et annet syn på normalarbeidsdagen.

I tillegg til endringer i maktforhold mellom aktører i den norske forhandlingsmodellen, foregår det endringer i produksjons- og konkurransevilkår. Aktører som argumenterer for lydhørhet overfor betydningen av globalisering og internasjonalisering mener at markedet og kundekrav i større grad må ha innvirkning på utforming av arbeidsvilkår, deriblant normalarbeidsdagen.

I dette kapitlet har jeg beskrevet institusjonelle trekk som danner grunnlag for analyse av mitt innsamlede materiale i de kommende kapitler. I kapittel 5 vil jeg beskrive og analysere utviklingen av normalarbeidsdagen i LO/NHO-området.

- Hvorfor har det ikke skjedd mer med utviklingen av normalarbeidsdagen i LO/NHO-området på 1990-tallet når arbeidsgiverne uttrykkelig ønsker fleksibilisering av arbeidstid?

- Hvilken rolle spiller uenighet om forhandlingsnivå for utvikling av normalarbeidsdagen?
- Hvilke vurderinger og hvilke påvirkninger lå bak bankbransjens valg om å fleksibilisere sin normalarbeidsdag?
- Hvordan skiller disse vurderingene og påvirkningene seg fra bryggeribransjen?

Disse spørsmålene, blir, som det også fremgår av delspørsmålene i innledningen, belyst i kapittel 5 og 6.

I dette kapitlet har det også kommet frem at ulike typer arbeidstakere i økende grad hevder ulike syn på arbeidslivspolitik, særlig prinsipper for lønnsutvikling.

- Hva er bakgrunnen for at ulike typer arbeidstakere i økende grad har ulikt syn på arbeidslivspolitik?
- Og hvordan virker disse forskjellene i forhold til spørsmålet om arbeidstid?

I kapittel 7 vil jeg bruke det innsamlede materialet til en grundigere analyse av bakgrunnen for ulike strategier i «mine» arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner.

5 Normalarbeidsdagens utvikling i LO/NHO-området

I dette kapitlet skal jeg bruke innsamlet materiale til å beskrive og analysere utviklingen av normalarbeidsdagen i LO/NHO-området. Spørsmålet jeg skal belyse er hvorfor det i liten grad har vært endringer av normalarbeidsdagen i dette området på 1990-tallet til tross for arbeidsgivernes uttrykte ønske om endringer. En forståelse av dette søkes ved å se på helheten av viktige forhandlingstema i den norske forhandlingsmodellen. Videre skal jeg analysere aspekter ved noe partene er svært uenige om: forhandlingsnivå for arbeidstid.

5.1 Normalarbeidsdagen og solidaritetsalternativet på 1990-tallet

Det mest iøynefallende med utviklingen av den tariffregulerte normalarbeidsdagen i LO/NHO-området er at det ikke har skjedd noen vesentlige endringer siden arbeidstidsreduksjonen i 1986. Siden midten av 1990-tallet har NHO i økende grad argumentert for mer fleksible arbeidstidsordninger, men den etablerte normalarbeidsdagen har stått støtt.

«Årsaken til at det ikke har skjedd noen forandringer (med normalarbeidsdagen, min anm.), det er at arbeidsgiverne, ja NHO og andre arbeidsgiverorganisasjoner, de har ensidig villet ha noe, en fleksibilitet som er til ensidig fordel for de. Og derfor tror jeg det kravet har blitt avvist de siste 10–15 årene. Det er lettere å avvise det når det er en ensidighet i det. Men på kongressen vår for to år siden har jo vi også begynt å snakke om fleksibilitet på arbeidstakerens premisser. (...) Og når vi da tar sjansen på å legge dette på forhandlingsbordet som et krav, så møter vi motpartens krav. Og dermed er vi i dialog» (Balstad, LO).

Balstads forklaring på hvorfor normalarbeidsdagen i liten grad er endret i LO/NHO-området, kan forstås i lys av bytteteori. Så lenge arbeidsgiverne ensidig har ønsket å gå inn i en forhandlingsituasjon, har det ikke kommet til noen byttesituasjon. Balstad tror imidlertid at de vil forhandle om arbeidstid når også LO har interesse av et bytte rundt arbeidstidsforhold.

Det interessante spørsmålet videre blir hvordan LO så langt har klart å unngå å komme i forhandlinger om arbeidstid med NHO. LO kan ha bedrevet en form for agendastyring slik Bacrach og Baratz beskriver (se kapittel 3). Et viktig spørsmål blir da: Hvordan har de kontroll over denne situasjonen der motparten har et klart og uttalt ønske om motsatt utfall? I flere NHO-rapporter holdes dagens tariffestede arbeidstidsordninger frem som en vesentlig ulempe for bedriftene. Rysst-rapporten fra 1995 er ett eksempel (Rysst-utvalget 1995:8). Et annet eksempel er NHOs syn i LOs og NHOs felles rapport om arbeidstid fra 1999:

«Normalarbeidsdagen passer best for kollektiv utforming. Den fastlegges på et overordnet nivå og kan dermed komme i konflikt med de markeds- og produksjonsforhold den enkelte bedrift står overfor og dermed behovet for en driftstid som avviker fra normalarbeidsdagen» (LO/NHO 1999).

Men hvorfor har ikke NHO rettet et sterkere press for å endre arbeidsreguleringene enn de har gjennom 1990-årene hvis dagens ordninger er så problematiske for bedriftene? Hvordan kunne LO enkelt avvise de kravene som er fremmet?

«Du kan ikke få alt på en gang og det som har vært viktigst i 1990-årene har vært å holde kontroll på lønnsutviklingen. Og derfor har man ikke satt dette på spissen heller» (Magnussen, NHO).

Det Magnussen viser til her er solidaritetsalternativet. Med solidaritetsalternativet har LO og NHO forsøkt å holde lønnsveksten på et konkurransedyktig nivå. LO trekker også frem solidaritetsalternativet som den viktigste grunnen til at arbeidstid ikke i større grad har vært et forhandlingstema mellom partene:

«La oss si at Solidaritetsalternativet er makronivået og at arbeidstid ligger mer på mikronivået. Der har arbeidsgiverne vært nødt til å velge. Hvis de kjører for tøft på dette mikronivået, så kunne de risikere å miste Solidaritetsalternativet. Og derfor så har de bøyd av» (Balstad, LO).

Begge parter er altså enige om at solidaritetsalternativet er den viktigste grunnen til at arbeidstid ikke for alvor har kommet på dagsorden. Forklaringen på hvorfor LO har klart å holde arbeidstid borte fra forhandlingene, er at NHO har hatt større interesse av å bevare inntektssamarbeidet enn å presse frem fleksibilisering av arbeidstid. Aktørene i NHO vet at LO har kontroll over inntektssamarbeidet i den forstand at de kan forlate moderasjonslinjen hvis arbeidsgiverne presser for hardt på fleksibilisering av arbeidstid. Derfor blir NHOs standpunkt, eller handlinger, i en sak (arbeidstid) betinget av deres interesser i en annen sak (inntektssamarbeidet) (Hernes 1975:46). Dette er et typisk trekk ved den norske forhandlingsmodellen. Logikken synes å være «Legg deg ikke opp i alt, men konsentrer ressursene dine om det som betyr mest» (Nordby 1994:31). Ved å se mer helhetlig på temaer som for-

handles mellom LO og NHO får vi altså en dypere forståelse av hvorfor normalarbeidsdagen ikke er endret. Hvert enkelt forhandlingstema som byttesituasjon er for enkel som modell i dette tilfellet. Her foregår det et overordnet bytte som virker inn på andre bytter. For NHO betyr det at det overordnede byttet (solidaritetsalternativet) låser andre byttesituasjoner (eksempelvis arbeidstid).

5.2 Betydningen av forhandlingsnivå

I intervjuene kommer representantene for begge organisasjonene også inn på andre grunner til at det er så vanskelig å endre arbeidstidsreguleringer. Disse grunnene kan øke forståelsen for hvorfor kampen om forhandlingsnivå er viktig. Hvorfor vil LO absolutt beholde det sentrale forhandlingsnivået for arbeidstidsreguleringer? Hvorfor mener NHO at fleksibilitet i arbeidstid bare kan oppnås via lokal regulering?

LO og utglidningslogikken

En av grunnene til at LO ønsker å bevare det sentrale forhandlingsnivået er trolig at de frykter en utglidning av både forhandlingsnivå og bestemmelsene rundt normalarbeidsdagen ved desentralisering.

«En annen begrunnelse er at alle våre forbund stort sett har vært enige. Innen NNN var det flere forsøk på å rokke ved normalarbeidstida, men en av begrunnelsene som forbundet brukte som motargument er at det er sånn i de andre. Og dermed fikk ikke NHO noe hull på det» (Balstad, LO).

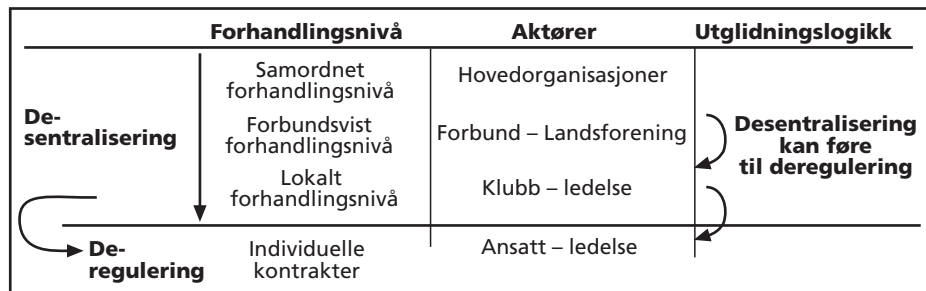
Med denne begrunnelsen peker Balstad på et viktig trekk som trolig kjennetegner de sentraliserte kollektive forhandlingene: Dersom alle bransjene som utgjør en hovedorganisasjon står samlet bak kontinuitet i reguleringer, kan det være vanskelig for den andre parten å få til endring. Logikken synes å være at dersom et forbund «faller», kan man lett få en dominoeffekt ved at én endring blir et argument for en tilsvarende endring i en annen bransje. Samordningen mellom LO-forbundene kan derfor virke som en «buffer mot endringer» av arbeidstiden. LOs posisjon i den norske forhandlingsmodellen forsterker motstandskraften mot endringer, fordi den avveiningen mellom arbeidstid og solidaritetsalternativet som finnes her forplanter seg til LO-forbundene. Derfor kan både samordningen mellom forbund og LOs sentrale rolle i forhandlingsmodellen være institusjonelle trekk som virker som en buffer mot endringer som ellers kunne skjedd i enkelte forbund. Systemet har altså innebygd en viss «institusjonell tregghet» (se kapittel 3). Logikken med at man skal ha sentrale regler som er like for alle ser ut til å være et viktig trekk ved LO/

NHO-systemet spesielt, og det norske arbeidslivet generelt. Likhetsverdien ligger til grunn for dette systemet og den fremmes av det. Dette er også beskrevet av Bosch (1997) som drøfter problematikken rundt fleksibilisering av arbeidslivet opp mot «The Norwegian passion for equality».

Beskrivelsen ovenfor av solidaritetsalternativet og av samholdet mellom forbundene kan bidra til å forklare hvorfor sentralt forhandlingsnivå ser ut til å være en forutsetning for bevaring av normalarbeidsdagen. Høgsnes (1994) poengterer at nasjonale makroøkonomiske og makropolitiske forhold ser ut til å spille en større rolle i sentrale enn i lokale forhandlinger (se kapittel 3). Solidaritetsalternativet er nettopp et slik makroøkonomisk element som gjør at LO kan holde arbeidstid borte fra dagsorden, og dermed bevare normalarbeidsdagen. Hadde det vært lokale forhandlinger om arbeidstid, ville neppe slike makroøkonomiske hensyn veid like tungt. Bedriftskonteksten ville kommet mer i forgrunnen enn makroøkonomi og politikk. De lokale partene er ikke like forpliktet til å ta slike makrohensyn som det aktørene i hovedorganisasjonen er direkte, og aktørene i forbundene er indirekte. Selv om Høgsnes (1994) beskriver denne forskjellen mellom lokale og sentrale oppgjør i forhold til lønnsforhandlinger, er det rimelig å anta at den samme forskjellen finnes når man forhandler om arbeidstid. Jeg forstår denne forskjellen som knyttet til egenskaper ved de ulike forhandlingsnivå. Forskjellen er altså ikke bare til stede når det er lønnsforhandlinger, men er et generelt institusjonelt trekk ved ulike forhandlingsnivå. Derfor kan vi si at forhandlingsnivå er et sentralt element i forhold til utviklingen av normalarbeidsdagen. Lokalt forhandlingsnivå åpner for endringer av normalarbeidsdagen i større grad enn det sentrale nivået, som ser ut til å ha en samordnet logikk selv i forbundsvis forhandlinger når det gjelder arbeidstid. Ut fra en slik tankerekke er det rimelig å anta at den beskyttelsen normalarbeidsdagen har i at alle forbundene står samlet mot endringer, svekkes betydelig dersom arbeidstidsforhandlinger blir lagt til lokalt nivå.

Det ser altså ut til at det på arbeidstakersiden eksisterer en frykt for en «utglidningslogikk» når det gjelder arbeidstid og forhandlingsnivå. Forbundenes arbeidstidspolitik «samordnes» ved at de viser til hverandres reguleringer når arbeidsgiverparten

Figur 5.1 Forhandlingsnivåer, aktører og utglidningslogikken



foreslår endringer. De holder altså skansen ved å stå samlet, og frykter utglidning av normalarbeidsdagen i enkeltforbund uten samordningslogikken.

Motstanden mot lokalt forhandlingsnivå kan også skyldes frykt for en annen type utglidning. I sin ytterste konsekvens kan arbeidstakerne ha grunn til frykte at desentralisering til bedriftsnivå kan føre til tap av kollektiv kontroll over arbeidstidsreguleringen. Frykten for denne utglidningslogikken kan være velbegrunnet:

«Single-employer bargaining tends to be self-defeating because of its exclusive coverage pattern» (Traxler 1998:219).

Dersom bedriftsvise forhandlinger» (single-employer bargaining) tenderer mot å være selvbekjempende, kan man risikere å stå igjen med individuell regulering av arbeidstid. Det vil si at desentralisering av arbeidstidsforhandlinger kan føre til deregulering av arbeidstidsreglene.

NHO hevder også at LO-forbundene har en egeninteresse av å ha forhandlingene av arbeidstid på forbundsnivå. Etter arbeidet med 1999-rapporten sier Magnussen:

«For første gang kommer dette ganske klart fram at LOs motstand først og fremst begrunnes i hvor fleksibiliteten skal defineres. De godtar rett og slett ikke det lokale nivået» (Magnussen, NHO).

NHO mener grunnen til LOs motstand mot lokal regulering av arbeidstid ligger i forbundenes ønske om å bevare sin egen organisasjonsform:

«Hver gang det er hovedtariffforhandlinger, så er det svært vanskelig å unngå at det blir forbundsvist. Og det begrunnes i at det er den muligheten forbundene har til å påvirke lønnsutviklingen. De har gitt den fra seg i veldig stor grad ut fra internt press.(...) Men hvis de også gir fra seg arbeidstid og setter den lokalt, så ville deres begrunnelse for å eksistere rett og slett være borte» (Magnussen, NHO).

Med dette utsagnet indikerer Magnussen at LO-forbundene «trenger» å beholde forhandlinger om arbeidstid for å legitimere sin egen eksistens. Dersom Magnussens analyse er riktig, kan man si at desentralisering av arbeidstidsspørsmålet kan bety en funksjonstapping og en undergraving av den innflytelse som LO og forbundene har sentralt, fordi de opptrer «samordnet» i forhold til arbeidstid. En slik undergraving av innflytelse på arbeidstid kan dermed undergrave det kollektive forhandlingssystemet slik det virker i dag. Imidlertid er dette en litt dramatisk analyse, da hovedorganisasjoner også har andre oppgaver, som å legge rammebetingelser samt kontroll- og overvåkingsfunksjoner. Selv om LOs eksistens kanskje ikke er betinget av at arbeidstid forhandles sentralt/forbundsvist, har Magnussen et generelt poeng. Endring i institusjoner er gjerne vanskelige fordi aktørene motsetter seg endringer, og

da særlig de endringer som, på en eller annen måte, innebærer reduksjon av institusjonen (March og Olsen 1989:55).

Fremstillingen ovenfor viser at kampen om forhandlingsnivå i seg selv er grunnleggende og gir sterke føringer på hvilke typer saker og løsninger som er mulige på en rekke områder.

NHO og lokal fleksibilitet

Det er også naturlig at NHO prøver å øke bedriftenes fordeler, som eksempelvis å redusere kompensasjon for arbeidstid utenfor normalarbeidsdagen. Imidlertid er det ikke like innlysende hvorfor NHO insisterer på at det lokale reguleringsnivået er den eneste løsningen når det gjelder mer fleksibel og billigere arbeidstid. Det er ikke slik at NHO er prinsipielt imot sentral regulering. Når det gjelder andre saker, eksempelvis lønnsforhandlinger, har også NHO en sterk interesse av sentralt samarbeid for å hindre kraftig lønnsvekst. Men når det gjelder arbeidstid mener NHO at den eneste muligheten for å skaffe arbeidsgiverne mer fleksibilitet ligger i lokal regulering. La meg så spørre: Hvis lokal fleksibilitet er så viktig – hvorfor prøver ikke arbeidsgiverne i større grad å utnytte adgangen til å lage lokale avtaler som avviker fra den sentrale der det er mulig? Hvorfor bruker ikke arbeidsgiverne i større grad mulighetene som ligger i gjennomsnittsberegning av arbeidstid?

På spørsmål om hvorfor ikke bedriftene i større grad lager lokale avtaler som avviker fra de sentrale med tanke på arbeidstidens plassering og kompensasjonssatser, slik de i en viss grad har adgang til i tariffavtalene, sier Magnussen i NHO:

«Når en bedrift skal inngå en avtale om mer fleksible arbeidstidsordninger, så er det forbundene som må godkjenne det. Ofte opplever vi at klubben tar kontakt med forbundet og spør: Er dette her spiselig? Men så får de tilbake at dette kan vi ikke godta. Og så blir det ingenting. Også kommer LO etterpå og sier at vi har jo ingen henvendelser. Poenget er at arbeidsgiverne ser det som bortkastet tid å forsøke, fordi forbundene som regel sier nei. (...) En tillatelse til å forhandle lokalt som vi vet at fagforbundene står fritt til å vende tommelen ned for, det har ingen verdi» (Magnussen, NHO).

Magnussen mener altså at adgangen til å avtale andre ordninger lokalt i stor grad stoppes, fordi LO-forbundene har en gjennomgående praksis med å si nei. Magnussens oppfatning støttes av en undersøkelse som ble gjennomført etter arbeidstidsreduksjonen i 1986, da det lokale nivået fikk adgang til å lage mer fleksible avtaler på arbeidstid, som bytte for reduksjonen. Imidlertid skulle de falle tilbake på de gamle bestemmelsene. Dette betalte arbeidsgiverne en høy pris for:

«(...) the implementation of the 37,5-hour week in 220 plants in the engineering industry showed that 90% of management proposals for more flexible working time came to nothing» (Bosch 1997:231).

En annen mulighet til økt fleksibilitet gis i Arbeidsmiljøloven (§47) i bestemmelsen om gjennomsnittsberegning³³. At heller ikke gjennomsnittsberegning har vært brukt i noen særlig grad kan ha sammenheng med at det er lite problematisert i tariffavtaler (Grytli og Stokke 1998:32, 33). Et element som kan gjøre det vanskelig for de lokale partene å bruke det er at avtalene ikke sier noe om ytelser for å få til gjennomsnittsberegning (Grytli og Stokke 1998:32)³⁴. Likevel kan det tyde på at den viktigste grunnen til at gjennomsnittsberegning ikke brukes er at forbundene setter en stopper for det.

På arbeidstakersiden hevder flere forbund at en bestemmelse om ukentlig arbeidstid uten formuleringen *gjennomsnitt* låser for gjennomsnittsberegning. I den grad det har vært diskusjon om gjennomsnittsberegning i avtaler uten formuleringer, har de lokale arbeidsgiverne gitt etter. Forbundene er imidlertid usikre på om dette standpunktet hadde holdt i en tvistesak. Flere uttrykker derfor at spørsmålet ligger «behagelig lokalt» (Grytli og Stokke 1998:33).

Under tariffoppgjøret i 2000 ble adgangen til gjennomsnittsberegning styrket (LO Aktuelt 2000:6:5). Det gjenstår å se om bruken av denne ordningen øker.

Imidlertid kan det se ut til at det ikke bare er forbundene som hindrer mer bruk av gjennomsnittsberegning og andre fleksible ordninger:

«Arbeidstakerne har nok et reelt poeng i det at gjennomsnittsberegning og timkonto setter store krav til bedriftens administrative evner. Det å føre timer på en skikkelig måte, det fungerer ikke nødvendigvis på en tilfredsstillende måte i bedriften» (Magnussen, NHO).

Balstad i LO går enda litt lenger og sier at arbeidsgiverne ikke benytter de mulighetene som finnes for fleksibilitet i norske lover og avtaler, fordi de synes prosessen rundt er tungvint:

«Noen ganger rister jeg litt på hodet over den tankegangen om at det er så vanskelig i Norge. Det som er vanskelig, det er å ta seg til rette og ikke betale for det. (...) De (arbeidsgiverne, min tilføyelse) vil ikke betale ekstra og de vil bestemme selv uten at de må gå veien om avtaler og all verden» (Balstad, LO).

³³ Gjennomsnittsberegning åpner for en mer fleksibel organisering av arbeidstid og fritid over en bestemt periode, slik at man noen uker arbeider mer enn andre uker.

³⁴ Overenskomsten for Byggeindustrien er den eneste som problematiserer forholdet mellom gjennomsnittsberegning og overtid (Grytli og Stokke 1998:32).

Det ser altså ut til at det også skorter på arbeidsgivernes vilje og evne til å bruke regelverket. Norske arbeidsgivere blir også kritisert for at de i liten grad har utarbeidet incentivstrukturer som gjør at også arbeidstakerne ønsker seg fleksibilitet i arbeidstidsordninger (Bosch 1997:231). At det ikke bare skorter på evnen, men kanskje også viljen til å drive frem endringer, kan ha sammenheng med en relativt gunstig markedssituasjon for norsk næringsliv:

«Noe av grunnen til at det har vært for lite bevegelse, er at konkurransepresset har vært så lite. Kundekravene har vært for svake. For gode tider» (Magnussen, NHO).

Både Magnussen og Balstad er enige om at tøffere markedsvilkår kan modifisere innflytelsen som aktørene i LO og NHO har på utviklingen av normalarbeidsdagen. På spørsmål om den fleksibilisering og desentralisering av arbeidstidsbestemmelser som skjedde i bankbransjen kunne funnet sted med Finansforbundet som LO-medlem, svarer de ganske likt, selv om de umiddelbare reaksjonene er ulike:

«Helt åpenbart nei! De andre forbundene ville vært så negative til det. Men det er klart hvis markedsskvisen og kundeskvisen blir sterk nok, så må du gi deg. (...) Men utviklingen hadde kommet mye senere hvis Finansforbundet var med i LO. Også ville det vært mye mer kamp» (Magnussen, NHO).

På samme spørsmål svarer LO:

«Åja, den utviklingen kunne ha skjedd med Finansforbundet som LO-medlem. I bankbransjen har det vært for fett. De var nødt til å gjøre noe på grunn av internasjonalisering og presset på bankenes fortjeneste» (Balstad, LO).

Både Magnussen og Balstad er altså enige om at dersom det ytre konkurransepresset i en bransje er sterkt nok, er det vanskelig å stå imot endringer av vilkårene rundt arbeidstid. Men i tillegg mener Magnussen også at LO ville stått imot endringspresset lenger enn det som var tilfellet i bankbransjen, og at endringene ikke ville kommet uten kamp.

5.3 Oppsummering

Hovedspørsmålet for dette kapitlet er hvorfor det ikke har skjedd noen vesentlige endringer av normalarbeidsdagen i LO/NHO. Dette kan forstås ut fra flere årsaker. For det første kan vi forstå bevaringen av normalarbeidsdagen ut fra at spørsmålet om arbeidstid veies opp mot det inntektspolitiske samarbeidet. Ved å unnlate å presse på for fleksibilisering av arbeidstid, risikerer ikke arbeidsgiverne å miste

det som betyr mest, nemlig samarbeidet med LO om inntektsutviklingen. Dermed kan vi si at NHO, ved å ikke kreve det de ønsker seg (fleksibel arbeidstid), oppnår en sluttkontroll over den saken som betyr mest for dem (inntektspolitisk samarbeid) (Hernes 1975:45).

Videre kan utviklingen forstås i lys av at institusjonelle trekk ved forhandlings-systemet bidrar til å øke LOs evne til å motstå endringspress på arbeidstid. Når forbundene har en samordnet atferd i forhold til arbeidstid, øker sannsynligheten for å bevare de eksisterende reglene. Det at «alle andre» har bestemte regler knyttet til normalarbeidsdagen, og at alle andre forhandler arbeidstid sentralt, «legitimerer» denne praksisen. LOs sentrale rolle i den norske forhandlingsmodellen er et institusjonelt trekk ved LO som bidrar til å beskytte normalarbeidsdagen «nedover» i forbundssystemet. Blant aktører i denne modellen eksisterer en forståelse av at ingen bør presse på for fleksibilitet i arbeidstid dersom de skal bevare det inntektspolitiske samarbeidet. På grunn av de nære bånd mellom hovedorganisasjonene LO/NHO og forbund/landsforeninger, er det en rimelig antakelse at forståelsen av bytteforholdet mellom arbeidstid og inntektssamarbeid forplanter seg fra «det øverste» til «det mellomste» nivået.

Jeg har også forsøkt å vise andre grunner til at uenighet om forhandlingsnivå for arbeidstid er særdeles viktig for å forstå utviklingen av normalarbeidsdagen i LO og NHO. LO vil beholde det sentrale forhandlingsnivået for å sikre seg at alle forbund går inn for å beholde etablerte goder tilknyttet normalarbeidsdagen. Her er ekstra betaling for overtid et nøkkelement. Her ønsker ikke LO noen utglidning. Dersom ulike forbund lager ulike regler for arbeidstid, åpnes det for at enkelte desentraliserer regulering av arbeidstid til bedriftsnivå, eller endrer regler for kompensasjon og/eller endrer definisjonen av normalarbeidsdag versus ubekvem arbeidstid. Et institusjonelt trekk ved bedriftsnivå er at den lokale konteksten kommer i forgrunnen, mens makroøkonomiske- og politiske hensyn er mindre viktige (Høgnes 1994). Traxler (1998) mener at forhandlinger på bedriftsnivå tenderer til å være selvbekjempende. Derfor kan desentralisering til bedriftsnivået føre til en utglidning der man mister den kollektive innflytelsen over arbeidstidsregler (deregulering).

Imidlertid må vi også se på arbeidsgivernes handlinger for å forstå utviklingen av normalarbeidsdagen i LO og NHO. Arbeidsgiverne har ikke godt nok utnyttet de tilgangene til fleksibel organisering av arbeidstid som finnes i tariffavtalene. Noe av grunnen er at dette ikke er «reelle» tilganger, fordi forbundene ofte har adgang til å stoppe lokale avtaler. Likevel sier arbeidsgiverne at de «reelle» ordninger som finnes for fleksibilitet ikke er utnyttet godt nok, fordi norsk næringsliv har vært i en gunstig markedssituasjon, og fordi en utnyttelse av slike ordninger stiller store krav til arbeidsgivers administrative kapasitet. En gunstig markedssituasjon gjennom 1990-tallet kan være noe av årsaken til at arbeidsgiverne ikke har vist større vilje og evne til å øke fleksibiliteten i arbeidstidsordninger.

6 Casene: Normalarbeidsdagen i bryggeribransjen og bankbransjen

I dette kapitlet skal jeg, i tråd med delspørsmål 3, beskrive og analysere hvordan markedsvilkår og institusjonelle trekk ved de to bransjene legger føringer på utviklingen av normalarbeidsdagen.

6.1 Bransjenes institusjonelle trekk og markedsvilkår

Før vi kan gå inn i en nøyere analyse av bransjene og normalarbeidsdagen, er det nødvendig å redegjøre for ulike trekk ved bransjene. Videre må jeg skissere hendelsesforløpet som ledet frem mot de ulike resultatene i tariffoppgjørene i 1998. På bakgrunn av beskrivelsene av markedsvilkår og institusjonelle trekk ved bransjene, blir det lettere å forstå hvorfor resultatene ble ulike. «Institusjonelle trekk og markedsvilkår» ses hovedsakelig som tre forhold: For det første som markedsvilkår og konkurransesituasjonen bransjene befinner seg i. For det andre som utfordringer i forhold til produksjonsbetingelser som teknologi og distribusjon. Og for det tredje som bransjenes tilknytning til den norske forhandlingsmodellen.

6.2 Case 1: Bryggeribransjen

Moderate endringer i bryggeribransjens vilkår

Det norske drikkevaremarkedet er i dag mindre skjermet fra internasjonal konkurranse enn det var for to tiår tilbake. Endringer i strukturelle betingelser er på ingen måte like dramatiske som i bankbransjen. Men i sum utgjør likevel nasjonale og internasjonale endringer en tydelig kontrast til den tidligere svært så stabile situasjonen. Den norske øl- og mineralvannsbransjen ble for ti til femten år siden karakterisert som oligopolistisk, fordi noen få foretak delte markedet mellom seg. Norge var delt i fem regioner og hvert bryggeri hadde sin region. Salg til andre regioner var belagt med avgifter. Nå konkurrerer bryggeriene seg imellom over hele landet. I

tillegg har dagligvarekjedene begynt å selge egne merker av øl og mineralvann. Selv om utenlandske merker er tillatt solgt i Norge, og importen øker, så utgjør ikke importert utenlandsk øl og mineralvann noen stor andel av markedet. I 1996 utgjorde importert øl og mineralvann tre prosent av det totale salget i Norge. I 2000 var andelen doblet og utgjorde 6,5 prosent, mens det totale salget var uendret fra 1996. Ringnes, som har gått inn i Carlsberg Breweries, og Hansa-Borg utgjør til sammen 85 prosent av det norske markedet (Hasselgård, Bryggeri- og mineralvannsföreningen). Selv om utenlandske merker som Coca Cola, Pepsi Cola m.fl. har hatt en stor andel av det norske drikkevaremarkedet, ble disse merkene stort sett produsert på lisens i norske bryggerier, fordi bestemmelser om emballasje, flaskestørrelser med mer gjorde direkte eksport til Norge kostbart (Steen 1991a). Importvernet ble noe redusert i 1999 da emballasjeavgiften for bokser ble fjernet. Ringnes har allerede mistet lisensproduksjonen av Coca Cola. Leskedrikkgiganten har etablert seg med en egen fabrikk og eget distribusjonsapparat. Selv om fraktkostnader fortsatt stiller de norske bryggeriene i en bedre posisjon enn de utenlandske, slår norsk reklameforbud sterkere ut for norske bryggerier enn for utenlandske. På sikt regner man med at dette kan svekke posisjonen til varene fra norske bryggerier (Hasselgård, Bryggeri- og mineralvannsföreningen).

Bransjensvarlig i NNN, Eystein Gaare, hevder at bransjen i dag har en overkapasitet på tapping av øl og mineralvann i Norge på 60–80 prosent, og at en må regne med 10–15 prosent reduksjon i arbeidsplasser i bryggerisektoren de nærmeste to–tre årene. Mest sannsynlig er det at anlegg i mindre sentrale strøk vil merke denne reduksjonen sterkest.

Drikkevaremarkedet har altså gått fra å være en nærmest skjermet sektor til å bli langt mer konkurranseutsatt i løpet av to tiår. Likevel ser det ikke direkte mørkt ut for norske bryggerier. Riktignok har norsk bryggeribransje et høyt kostnadsnivå sammenliknet med mange konkurrenter, men den har også romslige fortjenestemarginer (Rønneberg, NBL). Det er hevdet at bransjen kan tåle kraftige prisreduksjoner før bedriftene får problemer (Steen 1991a).

Tariffoppgjøret 1998 i bryggeribransjen

Før 1998 fantes det ingen bestemmelser i bryggeribransjens overenskomst som begrenset reglene for dagtid i Arbeidsmiljøloven³⁵. Imidlertid var normalarbeidsdag mellom 06.00 og 17.00 en etablert praksis i hele bransjen. Det som utløste krav om normalarbeidsdag i avtalen var at én bedrift, Coca Cola Norge AS, som er medlem av NBL, inngikk en avtale på bedriftsnivå om at normal arbeidstid kunne legges

³⁵ I Arbeidsmiljøloven §42 er nattarbeid definert som arbeid i tidsrommet 21.00–06.00. Dagarbeid er dermed implisitt definert som 06.00 til 21.00.

innenfor de rammene Arbeidsmiljøloven setter for dagtid (06.00–21.00). Så lenge arbeidstidens ukentlige lengde ikke oversteg 37,5 timer, skulle det ikke gis tilleggsbetaling for noe arbeid i tidsrommet 06.00–21.00. Coca Cola Norge AS utnyttet at bestemmelser om normalarbeidsdag ikke var formulert i kollektivavtalen på bransjenivå.

Da det kom til tariffoppgjør i 1998, krevde bransjeforbundet NNN at formuleringer som begrenset dagarbeidstiden til tidsrommet 07.00 og 16.00 ble tatt inn i overenskomsten. Etter harde forhandlinger vant NNN frem med sitt krav. Dermed ble praksisen med normalarbeidsdag formalisert.

Fortolkninger av endringer i bryggeribransjen

Forhandlingsspillet i bryggeribransjen preges av parter med ulik tilnærming til korporative tradisjoner. Formelt sett gjorde ikke Coca Cola noe ureglementert da de utvidet arbeidstiden innen Arbeidsmiljølovens rammer i sin bedriftsoverenskomst.

«Coca utnyttet overenskomsten slik at den åpnet for og lagde en avtale som gikk helt fra 06.00 – 21.00. Nå hadde de vel ikke tatt den i bruk i noen særlig grad, men den var i alle fall inngått som en særavtale på Coca Cola. Og det førte til at en del av de andre klubbene, særlig Ringnes, som har hatt en veldig stram lokal regulering på arbeidstiden i alle år, de tok et initiativ vis-à-vis de andre klubbene innenfor bryggeriområdet og vis-à-vis forbundet for å få gjort noe med dette her, for å ta knekken på oss, for å ta knekken på Coca. Det førte til at når vi hadde tariffoppgjør i 1998 så fikk vi et krav om en normalarbeidsdag som skulle gå fra 07.00 til 16.00. Og etter mye om og men så måtte vi akseptere det» (Rønneberg, NBL).

Motpartens tolkning av hva som skjedde i det samme oppgjøret tyder imidlertid på at Coca Cola brøt en slags «uskreven» overenskomst da de kuttet ut kompensasjon i tidsrommet mellom 16.00 og 21.00:

«Arbeidsgiverne visste veldig godt at de fikk 06.00–21.00 så lenge de holdt seg til folkeskikken.(...) Utgangspunktet er at Coca Cola som bedrift er helt ny i Norge. Når det da kommer folk fra Sentral-Europa og USA, så har de noen oppfatninger av det norske samfunnet som ikke stemmer med virkeligheten dessverre. Og da får vi den typen forsøk på å fikse ting (...). Coca raste ut og trodde at de skulle få betingelser som var vesentlig annerledes enn resten av bransjen. Det er selvsagt en umulighet for oss» (Gaare, NNN).

Gaares svar illustrerer poenget med at arbeidsmarkedskultur er sterkt preget av nasjonale betingelser (Thompson og McHugh 1995:102). Gaare appellerer til den

ressursen han mener det er at store endringer i tariffspørsmål tradisjonelt forhandles på sentralt nivå i bransjen. Noe annet er brudd med «folkeskikken».

Men selv om amerikanere og sentraleuropeere i Coca Cola muligens ikke hadde forutsetninger til å vurdere arbeidslivskulturen i bryggeribransjen, må vi regne med at NBL og NHO visste hva de gjorde da de innstilte seg på å virkelig stå imot motpartens krav om en normalarbeidsdag.

«Vi skulle stå imot et krav fra de andre og det hadde vi full støtte fra NHO på. (...) Dette hadde vi lagt opp til å rett og slett ta en konflikt på. (...) Og for sikkerhets skyld hadde vi et forhåndsutsagn om å få utvidet erstatning, men når bedriftene ikke vil, er det ikke mye vi kan gjøre. Det er de som skal betale gildet tross alt» (Rønneberg, NBL).

Jeg har tidligere skrevet at både LO og NHO trekker frem det at LO-forbundene står samlet mot endring som en av årsakene til at NHO ikke har fått til noen fleksibilisering av arbeidstid. Det kan se ut som om NBL og NHO prøvde å få hull på denne alliansen mot endringer under oppgjøret i bryggeribransjen i 1998. Nå ble ikke situasjonen satt på spissen i dette oppgjøret, fordi flertallet av bedriftslederne ikke ville ha konflikt. Et sentralt spørsmål er hvorfor de ikke valgte å ta en konflikt. Rønneberg har allerede nevnt at det er bedriftene som må bære kostnadene ved en konflikt. Men dette er ikke nødvendigvis hele forklaringen. På spørsmål om hvorfor bedriftene ikke tok en konflikt på dette temaet, sier Rønneberg:

«Spør ikke meg. Det har jeg aldri helt klart å få oversikt over. Jo, for dyrt i et kortsiktig perspektiv, men ikke i et langsiktig» (Rønneberg, NBL).

Gaare mener imidlertid at forklaringen ligger i de uskrevne «reglene» i forhandlingsspillet og maktforholdet partene imellom:

«Du må synliggjøre at konflikten har vært – at du har fått noe ut av det. Hvis ikke har du tapt for mange herrens år fremover. (...) Og de skulle da ut og forklare at de hadde satt seg på bakbeina for å gå imot en bestemmelse som var normal. De ville ha fått et forklaringsproblem og de ville tapt ganske kjapt. Det med konflikt er en tosidig erfaring. Du skal være temmelig sikker på å komme ut av det med hodet høyt hevet når du er ferdig. Og vi har kjørt konflikter – jeg tror vi har hatt en eller annen bransje ute i konflikt ved hvert eneste tariffoppgjør når det har vært forbundsvisе forhandlinger. Jeg kan ikke se at vi har tapt enda» (Gaare, NNN).

Hva er det som gjør NNN både seierssikre og seiersrike i forhandlingsspillet med NBL?

«Det har noe med konkurranseperspektivet å gjøre. Det er i alle fall min teori. Så lenge du ikke er konkurranseutsatt er det lettere å gi seg på den typen ting. Men jeg er veldig skuffet over at de ga seg på dette i våres, når arbeidstid kom opp i bryggeriene» (Rønneberg, NBL).

Rønnebergs utsagn kan forstås dit hen at arbeidsgiverne mener at markedssituasjonen er så god at den ikke kan brukes som et legitimt argument for å redusere etablerte goder for arbeidstakerne. Gaare mener imidlertid forklaringene må søkes i historien, og at vi må se på hvordan NNNs overtok utviklet seg ved at de utnyttet de mulighetene som lå i forhandlingsspillet samtidig som de tok hensyn til føringer som lå i bransjens markedssituasjon:

«Og det som er betegnende for bryggeribransjen er at det er i utgangspunktet en lavtlønnsbransje. Jeg begynte på Schous Bryggeri i 1974 på et gjennomsnitt av 84–85 prosent av industrien. Så fikk vi en voldsom politisk bevisstgjøring. Ikke minst fordi det var en haug med AKPer som kom inn på arenaen og lagde masse styr og bråk slik at de sovende gamlegutta, de ble vekket. Og etter hvert fikk du en situasjon, ja det er folk i den bransjen som har tjent så mye penger at folk vil ikke tro det. Og det var tut- og kjørsystemet. Og de vant. Fra 1980 og fremover har det stort sett vært seire frem til 1990, hvor du møter en annen virkelighet hvor de selvsamme aktivistene så at vi er nødt til å legge om stilen. Så vi fikk en annen holdning til det å diskutere praktiske løsninger, praktiske problemer. Det å innse at markedet tross alt styrer en god del av det vi – ikke sant. Sånn at vi har slåss med de her argumentene i årevis. Vi har bare ikke blitt så markedsorienterte at vi hiver over borde alle de prinsippene vi engang la til grunn. En god del har vi vært nødt til å rydde vekk. Men arbeidstidsspørsmålet: Aldri vært i nærheten» (Gaare, NNN).

Det ser ut til at medlemmene i NNN har vært svært flittige til å bruke fagforbundet til å fremme sine interesser. De har utnyttet mulighetene som ligger i forhandlingsspillet sentralt og kjørt konflikter for å tvinge gjennom sin vilje. Gaare fremhever den sentralt regulerte konfliktmuligheten som et av de aller viktigste redskapene arbeidstakerne har til å begrense arbeidsgivers styringsrett. Som svar på arbeidsgivernes argumenter for lokalt forhandlet arbeidstid, sier han:

«Husk at dette er et spørsmål om kamp eller ikke, det. (...) Slik at når arbeidsgiverne gir en slik type uttalelse, så er det ut ifra at de vet at maktforskyvningen er en helt annen. Da er det ikke jeg som leverer premissene for hvordan dette skal være. Det er bedriftene» (Gaare, NNN).

Det Gaare viser til her er vanlig praksis på lokalt nivå. Når det er uenighet mellom partene, er det vanlig at arbeidsgiver har det avgjørende ordet. Dette er «arbeidsgivers styringsrett» (NOU 2001:14:163).

Rønneberg tror ikke arbeidsgiverne vil komme noen vei i forhandlinger med NNN før utenlandsk konkurranse legger hardere press på kostnader:

«Det kommer ikke til å skje noen forandring før det blir mer åpenhet når det gjelder konkurranse» (Rønneberg, NBL).

Gaare på sin side kan ikke forestille seg en markedssituasjon som ødelegger NNNs mulighet til å stå imot krav om fleksibilisering av arbeidstid:

«Arbeidsgiverne har rett i at det er et ganske sterkt press på kostnader. Det er det ikke noe tvil om. Men vi løser ikke det med å jobbe til alle døgnets tider uten at man kompenserer for det» (Gaare, NNN).

Vi har tidligere diskutert hvordan markedskrefter kan moderere innflytelsen som forhandlingssystemet har på betingelser i arbeidslivet. Imidlertid kan det også skje at føringer fra forhandlingsystemet modererer markedets innflytelse. Viljen til å bevare bestemmelser, reguleringer og andre institusjonelle arrangementer kan være så sterk at endringer som er nødvendige ut fra et markedsperspektiv uteblir.

«Institutions develop a character that discourages arbitrary structural changes (Selznick 1975), and sometimes they change their environments rather than adapt to them (Nystrom and Starbuck (1981) i March og Olsen 1989:55).

Viljen til å bevare bestemmelser, reguleringer og andre institusjonelle arrangementer kan være så sterk at endringer som er «nødvendige» ut fra et markedsperspektiv uteblir. Da kan det oppstå noe som gjerne kalles «uregulert fleksibilitet» (Bosch 1997:232). Det betyr at bedriftene i praksis fraviker bestemmelser i tariffavtalene. Rønneberg mener dette er et relevant scenario i nærings- og nytelsesmiddelindustrien:

«Men det største problemet er både for oss og for LO at du risikerer at bedriftene og klubbene lager avtaler uten å snakke med oss. De blåser i organisasjonene sine for de vet at de bare får kjef. Bedriftene ringer til meg og sier at slik og sånn. Og da må jeg innrømme at da svarer jeg noen ganger at: Det må dere gjerne gjøre, men da må dere ikke ta det opp. Dere får bare nei hvis dere kommer den veien der. Vi vet jo at innen Fellesforbundet og innen NNN så sier de nei til avtaler som bedriften har gått inn. (...) Hvis vi blir sittende her som noen sånne – ja nærmest svevende i et vakuum fordi bedriftene ikke får noe hjelp her. Men jeg tror nok egentlig at problemene i en sånn utvikling er større for LO enn for oss. For bedriftene ringer til oss og vi gir dem på en måte tips og råd og hjelp. Mens i LO er de negative. Svaret er at: Nei, det kan dere ikke gjøre for dette er i strid med en eller annen tariffavtale» (Rønneberg, NBL).

Rønneberg uttaler seg ikke spesifikt om bryggeribransjen i dette spørsmålet, men snakker om en generell utvikling som allerede finnes i enkelte av NNN/NBL-bransjene. Gaare sier at uregulert fleksibilitet finnes i bransjeområdet, men ikke bryggeri:

«Brudd på tariffavtalene forekommer ikke i bryggerisektoren. Det er ingen som søker om dispensasjon fra overenskomstens regler, for det vet de at de ikke får. Uregulert, irregulære arbeidstidsordninger foregår kun i enkelte små bedrifter i for eksempel fiskeribransjen» (Gaare, NNN).

Det er verdt å sammenlikne NNNs avvisende holdning til lokal fleksibilitet med hendelsene i bankbransjen. Senere beskrives det at de lokale bankene søkte, og fikk, dispensasjoner fra den sentrale avtalen. Dersom NNN ikke gir dispensasjoner, kan man i enkelte næringsmiddelbedrifter få en «uregulert fleksibilitet» (Bosch 1997) som er mer eller mindre ukjent for hovedorganisasjons- og forbunds nivået. Hvis bedriftene vet at de får nei av forbundet, kan de begynne å fravike det sentrale regelverket uten å ta det opp sentralt først.

Oppsummering og analyse av utviklingen i bryggeribransjen

Bildet som er tegnet viser at prinsippet om normalarbeidsdagen foreløpig bevares i bryggeribransjen. Forhandlinger på forbundsnivå trekkes av arbeidstakerne frem som avgjørende for deres evne til innflytelse på betingelsene knyttet til arbeidstid. I en foreløpig gunstig markedssituasjon har det vært lite grunnlag for å hevde at fleksibilisering av arbeidstid er nødvendig. Sånn sett har ikke NBL kunnet bruke markedskreftene som et argument til å moderere NNNs evne og vilje til å beholde etablerte kompensasjoner for ubekvem arbeidstid samt sentral regulering av arbeidstid. I dette klimaet har NNN utnyttet konfliktmuligheten i stor grad og fått gjennomslag for mye av sin politikk – deriblant bevaring av normalarbeidsdagen.

I motsetning til bankbransjen er bryggeribransjen en del av et inklusivt forhandlingssystem (Traxler 1998). Det vil si at det korporative systemet rundt bryggeribransjen har institusjonelle trekk som gjør at det kan overvinne kollektive handlingsproblemer. Konkret gir dette seg utslag i at de kan regulere arbeidsvilkår på en slik måte at disse vilkårene ikke blir et tema for konkurranse mellom ulike arbeidsgivere. NNN har svært høy organisasjonsgrad og graden av utenlandsk konkurranse er lav. Så lenge næringen er så og si skjermet fra ytre konkurranse, er den sentrale reguleringen av arbeidstidsreguleringer en bra løsning for begge parter, selv om NBL argumenterer for lokalt regulert arbeidstidsfleksibilitet. NBL bestemte at dersom ikke alle kan få fleksibel arbeidstid, får ingen det. Dermed gikk de inn for en annen, og for sine medlemmer, fordelaktig løsning. De fjernet arbeidstid som et tema for konkurranse mellom bedriftene i den norske bryggeribransjen.

Et annet institusjonelt trekk som skiller bryggeribransjen fra bankbransjen er den «treghet», eller endringsmotstand som springer ut av å tilhøre ulike typer hovedorganisasjoner. Siden LO-forbundene ser ut til å opptre med en samordningslogikk når det gjelder arbeidstidsspørsmålet, er det rimelig at dette påvirker bryggeribransjen ytterligere i retning av bevaring av både normalarbeidsdagen og sentralt forhandlingsnivå. Dette er en del av det jeg tidligere har kalt LO-forbundenes frykt for utglidning: Dersom ett forbund desentraliserer, frykter de at det kan bli et argument for desentralisering også i andre forbund.

6.3 Case 2: Bankbransjen

Dramatiske endringer i bankbransjens vilkår

Tidligere var bankene nærmest skjermet fra konkurranse ved offentlige reguleringer. Nå er kredittmarkedet deregulert, konkurransen større og næringen mer sammensatt (Stene 1992:9). Finansnæringen er relativt konsentrert i strukturer med to store forretningsbanker (Den norske Bank og Kreditkassen) og to sparebankgrupper (Gjensidige NOR og SpareBank 1 Gruppen), som alle utgjør finanskonsern med både bank og forsikring (Reve og Jakobsen 2000:278). At både bank- og forsikrings-tjenester tilbys av de samme selskaper, reflekteres i arbeidslivsorganisasjonene. 1. januar 2000 ble Norske Assurandørers Forbund (NAF), Forsikringsfunksjonærenes Landsforbund (FL) og Finansforbundet slått sammen til ett fagforbund (<http://www.finansforbundet.no>). Finansnæringens Arbeidsgiverforening startet opp i 1999 etter at Forsikringsselskapenes Arbeidsgiverforening ble slått sammen med Bankenes Arbeidsgiverforening (<http://www.finarb.no>).

Det var «bankkrisen» på 1980-tallet som utløste de betydelige endringene i bransjen. I hele etterkrigsperioden frem til midten av 1980-tallet var finansnæringen en forfinet og gjennomregulert næring. Bankene var institusjoner som nærmest var hevet over vanlig næringsliv (Reve og Jakobsen 2000:281). Da den økonomiske veksten skjøt fart på 1980-tallet, ble det lempet på reguleringer av kredittmarkedet. Bankenes tjenestespekter og utlånsmengde vokste, mens gamle kredittvurderingsmetoder ble forkastet. Samtidig begynte bankene å investere i ny teknologi, uten at dette førte til lavere kostnader. Da de økonomiske konjunktorene slo kontra mot slutten av 1980-tallet, viste det seg at bankenes utlånsporteføljer inneholdt mange tapsprosjekter. Bankenes problemer endte blant annet med statlig overtakelse av de tre største forretningsbankene (Reve og Jakobsen 2000:281).

I ettertid betegner Reve og Jakobsen (2000) effektene av bankkrisen som positive. Krisens påfølgende strukturrasjonalisering, kostnadseffektivisering og kredittstyring gagnet finansnæringen. For de ansatte i bankene innebar imidlertid bank-

krisen store endringer. Fra slutten av 1980-tallet og til 1999 har antallet årsverk i bankbransjen sunket fra 30 000 til 18 000 (Røsjø, FA). Mange av banktjenestene som før ble ekspedert manuelt av bankfunksjonærer, utføres nå av automater. De bankoppgavene som står igjen er mer preget av økonomisk rådgivning til bedrifts- og privatkunder. Betalingsformidling er blitt en oppgave kundene i stadig større grad kan gjøre selv via telefon og internett. Konkurransepresset i bankene oppleves fortsatt som høyt, både nasjonalt og internasjonalt. For å møte konkurransen legger bankene stor vekt på å tiltrekke seg kompetente medarbeidere (Reve og Jakobsen 2000:284–287).

Tariffoppgjøret 1998 i bankbransjen

Overenskomsten fra 1998 innebar en desentralisering av arbeidstidsspørsmålet. De nye reglene gir for første gang aktører på det lokale nivået adgang til å plassere ordinær arbeidstid innenfor en større andel av døgnet enn den «gamle normalarbeidsdagen». Videre er kompensasjonssatsene, som fortsatt er sentralt fastlagt, senket hvis man sammenlikner med den gamle overtidsbetalingen. Tidligere var det bare bestemmelser om overtid som regulerte arbeid etter 16.00, og det medførte en høyere kompensasjon for arbeid i dette tidsrommet enn det som gis nå. Den enkelte bank kan velge å benytte seg av de nye reglene i Sentraloverenskomsten i større eller mindre grad. Dersom partene på lokalt nivå ikke kommer til enighet om en lokal avtale, skal FA og Finansforbundet megle. Er det fortsatt uenighet, kommer det inn en nøytral voldgiftsperson. Dette er en uvanlig ordning, da lokale forhandlinger som regel ikke er gjenstand for voldgiftsbehandling. Innføringen av voldgift innskrenket arbeidsgivers styringsrett i lokale forhandlinger. Det vanlige er nemlig at arbeidsgiver på lokalt nivå har det avgjørende ord ved uenighet mellom partene (NOU 2001:14:163)

Endringen i bankbransjens overenskomst ble vedtatt etter at partene i fellesskap hadde utredet ordningene. Det var arbeidstakernes forbund, Finansforbundet, som tok initiativ til dette endringsarbeidet.

Slik ser de nye reglene ut: «Utgangspunktet for kompensasjon er fortsatt en normalarbeidsdag fra 08.00 – 16.00. Men dersom deler av ordinær ukentlig arbeidstid legges mellom»:

- 16.00–18.00 gis 25% tillegg
- 18.00–21.00 gis 30% tillegg
- 21.00–06.00 gis 60% tillegg»

Til sammenlikning utløste de gamle overtidsreglene krav om 50 prosent kompensasjon fra 16.00 til 21.00 og 100 prosent tillegg fra 21.00 til 06.00. (Sentraloverenskomsten mellom Bankenes Arbeidsgiverforening og Finansforbundet 1998–2002).

Fortolkninger av endringene av normalarbeidsdagen i bankbransjen

Bankbransjens endringer er unike i norsk arbeidsliv. Noe av det som gjør endringene unike er at det var arbeidstakernes organisasjon, Finansforbundet, som tok initiativ til å lempe på arbeidstidsordningene. Ut fra et tradisjonelt arbeidstakerperspektiv kan det virke underlig at Finansforbundet går i bresjen for å redusere etablerte goder som eksempelvis kompensasjon for arbeidstid på kvelden. Slik forklarer de selv det som har skjedd:

«Det er klart vi hadde jo et press både i forhold til medlemmer og i forhold til bedriftene knyttet til tilgjengelighetsbiten. Konkurransesituasjonen for næringsa er jo ganske ekstremt endra på få år. På grunn av teknologi og på grunn av en del ting, hadde vi ikke bare press fra bedrifter, men press fra våre egne medlemmer for å finne løsninger på den problematikken der. Og vi satt jo og behandlet dispensasjoner fra tariffavtalen som vi begynte å få ganske mange av. Det var ikke noe vi kunne basere oss på videre. Vi måtte gjøre noen ting» (Grande, Finansforbundet).

Selv om Banknæringen er ekstremt presset av konkurranse, er det ikke så lett å forstå hvorfor Finansforbundet tok initiativ til endringer. Uten et slikt initiativ kunne de sittet på sine avtalefestede goder enda en stund. Ut fra et bytteperspektiv virker det derfor som om Finansforbundet har kommet dårlig ut av situasjonen. Imidlertid er det grundige analyser som ligger til grunn for Finansforbundets handlinger:

«Hvis man bare ser på ett element og ser på endringer der, så vil nok mange påstå at arbeidstid for vår del gikk i negativ retning. Og det er kanskje riktig. Men ut fra den politiske beslutningen som ble tatt, med en helhetsvurdering til grunn, så fant vi ut at her vil vi gå. (...) Vi skal ikke legge skjul på at vi ikke skulle venta så mange tariffoppgjør før ledelsen bare hadde ledd av oss når vi hadde kommet med krav om kompensasjonssatser. Så vi følte vel noen av oss at det her var i tolvte, eller trettende time i forhold til å få betalt for noe» (Grande, Finansforbundet).

Finansforbundet hadde altså en langsiktig vurdering av utviklingen i bransjen til grunn for sitt endringsinitiativ. Dette kan forstås som at forhold i markedet har moderert Finansforbundets evne til å opptre i tråd med velkjente handlingsmønstre for arbeidstakerparten, der det tradisjonelt sett er viktig å holde på etablerte goder. Forstått ut fra bytteteori kan vi si at Finansforbundet så at de var i ferd med å miste kontroll over noe (arbeidstid) som de har interesse av. Derfor sørget de for å gjøre byttet mens de fremdeles hadde kontroll over temaet. Med det oppnådde de trolig en bedre sluttkontroll, eller resultat, enn de ellers ville gjort.

Hvilke konkrete forhold gjorde at Finansforbundet gikk til så drastiske skritt?

«Det vi så konkret når det gjaldt arbeidstidsbestemmelsene var at man laget masse avtaler lokalt som egentlig uthulte avtalesystemet sentralt. Vi dispenserte over en lav sko» (Skarsbakk, Finansforbundet).

«Ja, vi hadde ikke noe valg. Enten måtte vi si nei, eller ja til alt. Det var vanskelig å bygge opp en argumentasjon der Kredittkassen fikk nei og DnB fikk ja. Så vi innvilget alle sammen så lenge vi fikk en avtale der de var enige om kompensasjon og omfang og alt lokalt. Sånn sett var vi inne i en prosess der den nye bedriftsoverenskomsten bare formaliserte det som var praksis på en del områder» (Grande, Finansforbundet).

Det som er beskrevet ovenfor er også godt kjent fra arbeidslivslitteraturen. Dersom reguleringene på et område er (for) strenge, kan man komme til å oppleve en uregulert fleksibilitet (Bosch 1997:232). Siden det i bankbransjen ble gitt dispensasjoner, og laget lokale avtaler, var det ikke i streng forstand en uregulert fleksibilitet, men det var en klar uthuling av det sentrale avtaleregimet, og sentralt fryktet man at medlemmene skulle begynne å jukse:

«Hadde vi opprettholdt det sentrale regimet på arbeidstid, kunne det skje at partene der ute hadde begynt å jukse. Og da har jeg ment at det verste som kan skje en sentral tariffavtale er at den blir møllspist på en slik måte» (Røsjø, FA).

Graden av innskrenkinger i antallet ansatte i bankbransjen er også en viktig faktor å ta med for å forstå hvordan markedskreftene kunne moderere et tradisjonelt sterkt vern om arbeidstakerinteresser. I bankbransjen var man smertelig klar over at konkurransepress ikke bare var tomme trusler. Siden bankkrisen på midten av 1980-tallet har antallet årsverk i bankbransjen, som nevnt, sunket fra 30 000 til 18 000.

«Bankansatte har egentlig vært utrolig omstillingsvillige. Man skulle ikke tro det var mulig, for det har vanligvis vært oppfattet som et veldig fasttømret mønster. Og bank er liksom så veldig sikkert. Men under bankkrisen så opplevde man at det ikke er trygge arbeidsplasser. Og det gjorde sitt til at man avtalemessig gikk nye veier» (Røsjø, FA).

En måte å se hendelsene i bankbransjen på er at markedskreftene har moderert tradisjonene i norsk arbeidsliv med sterk sentral styring av lønns- og arbeidsvilkår. På den annen side kan man også se det som et tegn på hvor sterkt sentrale kollektivforhandlinger står i det norske arbeidslivet. Bankbransjen står igjen med en viss sentral regulering av arbeidstid på forbundsnivå, til tross for voldsomme omveltninger i teknologi- og konkurransevilkår, samt nesten en halvering av antallet ansatte siden bankkrisen på midten av 1980-tallet. Finansforbundet mener at det var nødvendig å slippe opp litt for å fortsatt ha reell innflytelse på vilkårene til de som jobber i bransjen.

«Det med å ta inn studenter og liknende for å jobbe kveldstid har vært en ganske stor trussel for oss. Så da ønsket vi heller sysselsetting av fast ansatte på helgedager og kveldstid istedenfor at det skulle bli utstrakt bruk av studenter og andre korttidsgreier. Det er også et argument det er viktig å ha med i forhold til endringene. Vi vil heller ha det innenfor vårt område enn utenfor. Da har vi styring på det» (Grande, Finansforbundet).

Det som betyr mest er å ha kontroll over lønn og å sørge for at de som jobber i bank i størst mulig grad er organisert i Finansforbundet. Dette kan forstås i lys av institusjonell teori, som beskriver at aktørene i enhver organisasjon har organisasjonens overlevelse, det vil her si å bevare den høye organisasjonsgraden, som ett av sine fremste mål. Finansforbundets initiativ til relativt dramatiske endringer ble sannsynligvis også motivert av et ønske om å fortsette å eksistere. Dessuten var det andre forhold Finansforbundet mener de fikk bedre kontroll over etter oppgjøret i 1998:

«Vi var jo ute etter å få større medbestemmelse på lønnsbiten. Vi så at den ble mer og mer omfattende den biten som ble tatt ut av kaka lokalt versus sentralt, og en større og større del var utenfor vår mulighet for å påvirke. Det var det store problemet for oss» (Grande, Finansforbundet).

Igjen ser vi at situasjonen ikke lar seg forstå ut fra å se isolert på ett bytte. Når man bringer flere saker inn i byttesituasjonen, blir det lettere å gjøre kompromiss, fordi aktørene kan forfølge de sakene som betyr mest og jenne seg i andre saker (Hernes 1975:49).

Likevel kommer vi ikke utenom at forhandlingsspillet i bankbransjen er blitt dramatisk endret med den nye overenskomsten, fordi sentralt forhandlingsnivå er byttet ut med lokalt i store deler av arbeidstidsspørsmålet. Selv om ikke bankbransjen er tilknyttet LO/NHO, og dermed ikke er så involvert i makrososiale/politiske forhold, er det grunn til tro at sentrale og lokale forhandlinger har ulik karakter også i denne bransjen.

«Jeg tror tenkningen rundt sånne lokale avtaler er at: Dette har vi skrevet selv, dette får vi finne ut av. Vi er i samme båt. Vi kan ikke overlate til hovedtariffpartene i Oslo å finne ut hva vi selv hadde ment. Jeg tror de har en felles interesse av å finne ut selv hvordan de skal løse dette» (Røsjø, FA).

Røsjøs utsagn kan forstås dit hen at de lokale partene mener de er i «samme båt» og at de selv må finne en løsning. Prinsipielle motsetninger mellom partene tones ned og praktiske hensyn til den lokale situasjonen (som de har til felles) kommer i forgrunnen. En av grunnene til at tradisjonelle partsspesifikke prinsipper blir mindre viktige i lokale forhandlinger er at lokale forhandlinger ikke får den samme oppmerksomheten i mediene som de sentrale. Derfor blir ikke behovet for å legitimere

krav overfor opinionen like viktig (Høgnes 1994:455). Et annet element som toner ned inntrykket av at arbeidsgiver og arbeidstaker i bankbransjen er motparter med konflikterende interesser er at man har redusert konfliktmuligheten på arbeidstidsspørsmål. Muligheten for å streike er tradisjonelt et viktig element i norsk arbeidsliv. Ikke overraskende er det arbeidsgiverne som er mest ivrige etter å fremme denne endringen:

«Det å senke konfliktmuligheten var en viktig motivasjon. Ved å flytte ut temaer man før kunne konflikte på til et system som nå skal voldgiftes. Da reduserer man muligheten for konflikt. Lavt konfliktmulighetsnivå var et mål. Streik, det å stenge banker, det er dårlig publikumshåndtering. Så det er best å la være» (Røsjø, FA).

Arbeidstakerne, på sin side, mener at forhandlinger ikke nødvendigvis er bundet til konflikt:

«Jeg har brukt mange timer på å definere hva forhandlingsrett egentlig er. Mange har en oppfatning om at det er trussel om konflikt. Men rent formelt er det jo ikke det. Det er en rett til å forhandle om et tema» (Skarsbakk, Finansforbundet).

Skarsbakks fortolkning av konflikt er neppe helt ukontroversiell i forhold til vurderingen av konfliktmuligheten i mye av den øvrige fagbevegelsen. Alle institusjoner utvikler egne kriterier for suksess (March og Olsen 1989:55). I fagbevegelsen er trussel om streik trolig sett på som et av arbeidstakernes mest effektive kampmidler. I intervjuet med Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund sier forbundssekretær Eystein Gaare at konfliktmuligheten er svært viktig for forbundets grad av suksess i forhandlinger. Gaare mener det er trusselen om streik som reelt sett begrenser arbeidsgivernes styringsrett. På bakgrunn av et slikt syn på konfliktmuligheten kan det se ut som om Finansforbundet prøver å definere nye kriterier for suksessfull fagforeningsvirksomhet. På den annen side ser det ut til at Finansforbundet har kommet godt ut av situasjonen når arbeidstidsregulering først er lagt lokalt. Det vanlige på lokalt nivå er at arbeidsgiver har det avgjørende ord hvis det kommer til uenighet mellom partene. I bankenes avtale er imidlertid arbeidsgivers styringsrett innskrenket ved at de bruker en nøytral voldgiftsperson ved uenighet (NOU 2001:14:163).

Oppsummering og analyse av endringene i bankbransjen

Bildet som er tegnet av bankbransjen er at dramatiske endringer i bransjevilkårene inspirerte partene til å desentralisere forhandlinger om arbeidstid og redusere kompensasjonen for «ubekvem» arbeidstid. Ut fra et tradisjonelt fagforeningsperspektiv

kan det se ut til at Finansforbundet har gitt avkall på mye. Men noen rasering av den kollektive kontrollen over arbeidsvilkår er det ikke snakk om. Det vi ser her er at de sentrale aktørene initierer desentralisering mens de fortsatt beholder noe kontroll over de desentraliserte temaene (kompensasjonssatser og rammer for plassering av arbeidstid). Men selv om arbeidstid fortsatt reguleres i forhandlinger, har diskusjonene ovenfor vist at det er forskjeller mellom sentralt og lokalt forhandlingsnivå. Prinsipielle motsetninger mellom partene tones ned i lokale forhandlinger, og samhörighet fremheves. Samhörigheten er fundert i at begge parter sitter «i samme båt», representert ved den lokale konteksten, som de må takle i fellesskap.

En annen viktig endring er at muligheten til å gå til konflikt på arbeidstidsspørsmål er betydelig redusert ved de lokale forhandlingene.

I teorikapitlet beskrev jeg hvordan institusjonell treghet ofte vil virke som en buffer mot endringer. Bankbransjen har hatt betydelige endringer av arbeidstidsspørsmålet sammenliknet med LO/NHO-området. Forskjellen kan forstås ut fra at bankbransjen og bransjene i LO/NHO har ulike institusjonelle trekk. Et viktig institusjonelt trekk ved LO/NHO-området er at hovedorganisasjonene her har en mer bindende tariffpolitikk enn det YS har over sine medlemmer (NOU 2001:14:55). Derfor kan vi si at den samordningen som finnes mellom LO-forbund, i liten grad finnes mellom YS-forbund. Fravær av denne samordningen gjør at bransjen i større grad kan la seg påvirke av press fra eksempelvis markedsvilkår. Videre vil ikke endringer «holdes tilbake» av at man har en praksis på, og «forpliktelse» til, å gjøre det samme som andre forbund. YS påfører ikke sine medlemmer den samme grad av institusjonell treghet som det LO gjør.

Et annet viktig trekk som skiller bankbransjen fra bransjene i LO/NHO-området er at bankbransjen i mindre grad kan fjerne lønns- og arbeidsvilkår som et konkurransetema i bransjen. Til tross for at organisasjonsgraden er høy i Finansforbundet, er ikke konkurransen i denne bransjen et lukket system lenger. Konkurrenter kunne før endringene i arbeidstidsbestemmelsene levere tjenester på kveldstid som medlemsbankene var forhindret fra (Røsjø, FA).

«Multi-employer bargaining remains stable only to the extent to which an inclusive coverage takes the bargaining mode (but not necessarily wages) out of competition» (Traxler 1998:220).

De sentrale arbeidstidsreguleringene i bankbransjen mistet noe av sine fordeler for partene da reglene ikke lenger gjaldt alle aktørene i bransjen. Dermed var noe av gevinsten med å regulere dette sentralt borte, og man gikk inn for desentralisering.

7 Normalarbeidsdagen i lys av partenes strategier

I dette kapitlet skal jeg beskrive og analysere hvordan partenes strategier legger føringer på normalarbeidsdagens utvikling.

Forståelsen av mitt innsamlede materiale utdypes her ved hjelp av teoretiske rammer. Begge de anvendte teoriene handler om partenes strategier, selv om de inneholder litt ulike begreper. Walton og McKersie (1994) bruker i stor grad «strategier», mens Scheuer (1986) bruker «profil og karakter». Et fellestrekk ved disse begrepene er at de begge kobler overordnede profiler, eller strategier, til grunnleggende trekk ved partene. Siden strategiene/profilene er forankret i grunnleggende elementer, påvirker de partenes holdninger til de fleste enkeltsaker og til motparten (se kapittel 3). Hos arbeidstakerparten ses fagforeningenes overordnede profil og strategi som et resultat av medlemmenes grad av utdanning og autonomi i produksjonsprosessen. Hos arbeidsgiverparten settes valg av profil og strategi i sammenheng med produksjons- og konkurranseformer.

Jeg har valgt å fortolke materialets arbeidstakerorganisasjoner hver for seg, mens arbeidsgiverorganisasjonene fortolkes samlet. Årsaken til det er at arbeidsgiverpartene ser ut til å ha en stor grad av felles betingelser som styrer strategivalg, mens arbeidstakerpartene, på grunn av ulike typer medlemmer, er preget av større variasjon.

7.1 Arbeidstakerne

Poenget hos Scheuer (1986) er at en fagforenings orientering i enkeltsaker, og overfor motpart, oftest vil avspeile medlemsmassens plassering i den sosiale struktur. Nedenfor vil jeg først kategorisere LO i tråd med Scheuers kategorier og så fortolke hvilken betydning LOs profil har for utviklingen av normalarbeidsdagen. Fremstillingen av NNN og Finansforbundet følger samme struktur.

LO

LO som overveiende kollektivistisk orientert

Jeg skal argumentere for at LOs profil er overveiende kollektivistisk orientert. Dette er imidlertid problematisk, fordi Scheuers kategorier best er tilpasset analyse av fagforeninger der medlemmene enten har samme utdanning og/eller befinner seg på samme arbeidsområde og/eller utøver samme type funksjon (Scheuer 1986:19). Det vil si at kategoriene helst bør anvendes på fagforbund. LO er en hovedorganisasjon som består av høyst ulike typer forbund. Når jeg likevel bruker Scheuer (1986) til å kategorisere LO som kollektivistisk orientert, er det fordi LOs overordnede profil i stor grad avspeiler profilen til typiske industriforbund.

Scheuer (1986) sier at de kollektivistiske fagforeningene er viktige som et maktredskap for medlemmene, fordi arbeidssituasjonen i seg selv gir dem et minimum av maktgrunnlag. Slik er det naturligvis ikke for alle medlemmene i LO. Likevel er LOs tradisjonelle og nåværende profil i hovedsak kollektivistisk orientert. «Både profesjonalisme (kvalifikasjonsorientering) og serviceorientering er i liten grad innarbeidet i det samlede "LO-tilbudet"» (Fennefoss 1988:89). Vi vet at LO tradisjonelt har stått for en solidarisk lønnspolitikk. De siste årene har denne politikken kommet til uttrykk gjennom solidaritetsalternativet. Dette inntektspolitiske samarbeidet har visse kollektivistiske trekk, fordi det foreskriver moderate lønnsoppgjør som skal øke konkurranseevnen og senke arbeidsledigheten (Grimsrud og Stokke 1997). En av indikatorene på kollektivismen er at fagforeningen er orientert mot generelle lønnsstakerinteresser og utjevning mellom innteksgruppene (Scheuer 1986:20).

Fra diskusjonen i forrige kapittel vet vi at aktører i sentrale forhandlinger fokuserer på makrososiale og makropolitisk tema, som solidaritet og lav generell arbeidsledighet, i langt større grad enn aktører i lokale forhandlinger. Dermed er det sannsynlig at preferanse for sentralt forhandlingsnivå er et kjennetegn ved kollektivistiske fagforeninger. Like betingelser for alle, som er en kollektivistisk verdi, sikres best ved sentrale samordnede oppgjør.

«Decentralized systems tend to give less solidaric results than centralized ones» (Moene og Wallerstein 1991 i Høgsnes 1994:455). Vi ser betydningen for LO av at makrososiale tema forhandles sentralt. En av LOs største «gevinster» i denne sammenheng er solidaritetsalternativet, som gir lav ledighet. Lav generell arbeidsledighet er viktig for kollektivistiske fagforeninger, fordi deres relativt lett erstattbare medlemmer er utsatt for ledighet i nedgangstider (Scheuer 1986:24, 25).

Et annet tegn på at det er de kollektivistiske industriforbundene som prioriteres i LO, er modellen med frontfag i tariffforhandlinger. Tradisjonen til tross – prinsippet om at industrien skal sette standarden for den øvrige lønnsutviklingen har møtt økende motstand i enkelte LO-forbund. Lederen av Transportarbeiderforbundet, Per Østvold, har gjentatte ganger tatt til orde for at industrien har for mye makt i

forhold til at de nå utgjør bare 13 prosent av de sysselsatte, og at LO må gjøre mer for å tiltrekke seg utdanningsgruppene (Aftenposten 13.11.1999). Da Aukrust-utvalget i 1966 formulerte tesen om at konkurranseutsatt sektor skulle legge rammen for lønnsoppgjørene i skjermet sektor, sto industrien for 25 prosent av den totale sysselsettingen. Et regjeringsoppnevnt utvalg har vurdert endringer av tariffordningssystemet, deriblant frontfagmodellen (NOU 2001:14). Industrifagene, på sin side, har signalisert at de ikke vil gi opp sin posisjon uten videre:

«For oss blir det en voldsom organisatorisk utfordring å beholde kjøttvekta» (Kjell Bjørndalen i Fellesforbundet til Aftenposten 16.11.1999).

Selv om også LO nå debatterer fordelingspolitikken mellom ulike grupper av arbeidstakere (LO 1999), mener jeg det er mest riktig å betegne LOs samlede profil som kollektivistisk orientert på bakgrunn av de trekk ved LO som er beskrevet ovenfor. Foreløpig har normen om likhet og solidaritet mellom arbeidstakere, på tvers av yrkesfunksjon, vært fremherskende.

LOs kollektivism og normalarbeidsdagen

Hvordan kan så LOs beskyttelse av normalarbeidsdagen kobles til den kollektivistiske orienteringen? En undersøkelse fra 1998 viser hvordan ulike fagforeningsmedlemmer vurderer spørsmålet om hvorvidt «arbeid utenfor normalarbeidsdagen alltid skal være bedre betalt enn samme type arbeid innenfor normalarbeidsdagen». Her sier 81 prosent av LO-medlemmene at de er helt enige, mens bare 54 prosent av medlemmene i Akademikerne er helt enige i at arbeid utenfor normalarbeidsdagen alltid skal betales ekstra. Hos YS og AF er 76 prosent av medlemmene helt enige i utsagnet. (Opinion for NHO, spørreundersøkelse 28, 1998). Differansen er altså betydelig større mellom LO og Akademikerne enn mellom LO og YS. Differansen indikerer at relativt flere av de høyt utdannede i Akademikerne vurderer normalarbeidsdagen annerledes enn LO-medlemmene.

Hva er det som gjør at bevaring av normalarbeidsdagen synes å være viktigere for det kollektivistisk orienterte LO enn for sammenslutninger av arbeidstakere med service- eller profesjonsorientering?

«FLT (Forbundet for Ledelse og Teknikk) og forbund som retter seg mot funksjonærene i privat sektor har mindre bestemmelser om arbeidstid og lønn enn de andre forbundene. Og det har jo sammenheng med at de ofte er i ledende roller og posisjoner. De har ofte en større frihetsgrad og har større muligheter til å påvirke sin egen måte å jobbe på enn de som blir styrt av disse folkene.(...) Hvis arbeidsgiveren skal styre den enkelte fra A til Å, så får han tilbake – skal vi si litt rigide motregler som forsvarer den enkelte. Løsner arbeidsgiveren opp på frihetsgraden og den enkelte får større mulighet til å bestemme og beslutte sjøl, så løsner også de mer rigide bestemmelsene opp» (Balstad, LO).

Balstad forklarer forskjellen mellom avtalene til høyt utdannede ledere og funksjonærer versus lavt utdannede arbeidere med at fleksible arbeidstidsordninger arter seg annerledes for de med høy utdanning og stor grad av autonomi i jobbutførelsen enn for de som jobber med ensidig produksjon. Balstad sier fleksibilitet i arbeidstid for arbeidere lett kan bli ufrihet, fordi en slik fleksibilitet i stor grad vil bety at arbeiderne må jobbe med de samme ensidige og lite autonome oppgavene på kveldstid uten ekstra betaling. En slik forklaring støttes også av Scheuer (1986) som grupperer fagforeningsmedlemmer etter utdanningens lengde og etter grad av autonomi i jobbsituasjonen. De med lav utdanning og lav autonomi i arbeidssituasjonen er i større grad tilhengere av/avhengige av sentrale kollektive forhandlinger av arbeidsbetingelser for å ha makt over lønns- og arbeidsvilkår. De vil ha like vilkår for alle. Slike arbeidstakere trenger den makt som ligger i å stå sammen i kollektivistiske fagforeninger, fordi den enkeltes arbeidssituasjon i seg selv gir et minimum av makt (Scheuer 1986:20).

Fleksibilitet i arbeidstid arter seg altså ulikt for arbeidere og funksjonærer på grunn av ulik grad av autonomi i arbeidssituasjonen. Derfor vil jeg argumentere for at forklaringen av hvorfor LO hindrer endringer av normalarbeidsdagen, også må inkludere LOs vurdering av at fleksibel arbeidstid lett kan bli ufrihet for «kollektivistiske» medlemsgrupper. Disse arbeidstakerne har liten nytte av fleksibel arbeidstid, særlig hvis ekstrabetalingen for «ubekvem» arbeidstid fjernes.

Muligheten for å bevare etablerte arbeidstidsreguleringer er i stor grad avhengig av at forhandlingene holdes på sentralt nivå. Hvis ett forbund åpner for lokalt regulert fleksibilitet, er det, som nevnt tidligere, grunn til å frykte at noen bedrifter endrer eksempelvis kompensasjonssatser. En slik endring kan bli argument for en tilsvarende endring i andre bedrifter. LO-forbundene ser ut til å frykte en slik utvikling. Derfor kan vi si at det sentrale forhandlingsnivået ikke bare er viktig for forbundenes overlevelse og grad av makt. Det er også et av de viktigste redskapene LO har i sin kamp for å bevare normalarbeidsdagen. For LO er bevaring viktig fordi de velger å forme sin arbeidstidspolitik med størst hensyn til de «kollektivistiske» medlemsforbundene.

Også et annet aspekt ved arbeidstid forsterker LOs ønske om å beholde regulering av arbeidstid på forbunds nivå. I perioder med høy ledighet er det viktig å redusere overtidsarbeidet for at flere skal være i arbeid. Reduksjon av overtidsarbeid ble gjort ved å prise overtidsarbeidet høyt (Scheuer 1997:95). Dette er en kollektivistisk løsning på et kollektivt handlingsproblem som det kan være vanskelig for LO å gi slipp på. LO er fast bestemt på å beholde sin rolle som vokter av rettigheter i raskt omskiftelige omgivelser (Grimsrud og Stokke 1997:24).

Vi ser altså at bevaring av normalarbeidsdagen kan kobles til LOs kollektivistiske profil. LO er svært bevisst på at fleksibilitet i arbeidstid arter seg ulikt for arbeidstakere som har lav utdanning og lav autonomi i produksjonsprosessen enn det gjør

for arbeidstakere med motsatte egenskaper. Derfor er de opptatt av å bevare normalarbeidsdagen. Bevaring av normalarbeidsdagen gjøres best ved at forbundene opptrer med en samordnet politikk i forhold til arbeidstid. Gjør de ikke det, kan man få en utglidning ved at man desentraliserer og endrer kompensasjonssatser på ett område. En slik endring kan i sin tur legitimere flere liknende endringer.

NNN

NNNs kollektivism

Som bransjeorganisasjon organiserer NNN en relativt homogen gruppe medlemmer, sett i forhold til grad av utdanning og jobbautonomi, sammenliknet med mange andre fagforbund. Utdanningsnivået i bryggeribransjen karakteriseres på følgende måte:

«En god del har ikke mer enn det vi kalte folkeskolen. (...) Men majoriteten er vel på nivå med dagens videregående. De har gjerne næringsmiddelarbeiderkurs og andre typer fagbrev» (Gaare, NNN).

Produksjonsarbeidet innebærer relativt liten autonomi i arbeidssituasjonen, til tross for at håndtering av en del maskiner krever stadig høyere kompetanse enn det som har vært vanlig tidligere i bransjen.

«Næringsmiddelindustrien er en av de få områdene som øker sysselsettingen. Ikke fordi vi rører med tresleiver, men fordi produktspekteret øker. Og da må du ha flere. For å styre en del av disse maskinene må du kunnskap» (Rønneberg, NBL).

Det at de ansatte må ha kunnskap om maskiner i jobben innebærer ikke nødvendigvis autonomi. I en bryggeriproduksjon skal bestemte operasjoner utføres til bestemte tider på standardiserte måter. Muligheten til selv å bestemme når, og hvordan, man løser ulike oppgaver, er nokså beskjeden for flertallet av bryggeriarbeidere. Derfor er det mest riktig å betegne produksjonsarbeid i bryggerisektoren som en type arbeid som er preget av liten autonomi. Lav utdanning og liten autonomi i produksjonsprosessen betyr ifølge Scheuer (1986) at medlemmene oftest er sammensluttede i en fagforening som er kollektivistisk orientert fordi medlemmene har sin styrke i å stå sammen.

Både NNN og NBL opplever at NNN har typisk kollektivistiske trekk, som eksempelvis sterk likhetsorientering. For NBL gir likhetsorienteringen seg blant annet uttrykk i at det oppleves som umulig å få til individualisering av noe slag. NBL forklarer dette med det overveiende lave utdanningsnivået i bransjen:

«Det (individualisering, min tilføyelse) er farlig, for da vet du ikke hva det er. Og det tror jeg har noe å gjøre med mangel på kompetanse. Har du ikke annen

utdanning enn grunnskolen, og de er det mange av innen næringsmiddelindustri, da er det greit å lene seg på NNN og det kollektive» (Rønneberg, NBL).

NNN har imidlertid et annet syn på hvorfor arbeidstakerne i bransjen har en kollektivistisk orientering i forhold til arbeidstid. De begrunner sin kollektivism ut fra at de ikke ønsker en konkurransevidning som skyldes at bryggeribedriftene har ulike betingelser.

«Altså arbeidstidsbetingelser, lønnsbetingelser og andre betingelser for bransjen må være mest mulig likt. Utgangspunktet er at våre tariffavtaler ikke skal være konkurransevidende» (Gaare, NNN).

NNN opplever det sentrale forhandlingsnivået som særdeles viktig for evnen til å ivareta de ansattes interesser. Gaare viser til at maktfordelingen ved sentrale og lokale oppgjør er helt forskjellige. Bare i sentrale forhandlinger mener NNN at de har en reell mulighet til å begrense bedriftenes styringsrett.

«Der (i den sentrale overenskomsten) har vi makt, der har vi streikerett, der kan vi forhandle. Men på alt det andre er det et spørsmål om hvor langt bedriften er villig til å strekke seg» (Gaare, NNN).

For NNN er det altså viktig å ha muligheten for konflikt i forhandlinger med arbeidsgiver. Det at fagforeningen er villig til å opptre militant, det vil si streike, eller ty til andre aksjonsformer, er nok et tegn på kollektivism (Scheuer 1986:173). NNN har gjentatte ganger vist at de bruker den sentralt regulerte konfliktmuligheten i forhandlinger.

«Og vi har kjørt konflikter – jeg tror vi har hatt en eller annen bransje ute i konflikt ved hvert eneste tariffoppgjør når det har vært forbundsvis forhandlinger. Jeg kan ikke se at vi har tapt enda» (Gaare, NNN).

Ikke bare har NNN en tradisjon for å gå til konflikt. De har også en tradisjon for å vinne konflikter. Organisasjonsgraden på 95 prosent (Gaare, NNN) forteller at arbeidsgiverne har liten mulighet for å få erstattet de streikende, eller utnytte intern uenighet blant arbeidstakerne.

Med sin relativt lave utdanning og lave autonomi i arbeidssituasjonen er den gjennomsnittlige bryggeriarbeider typisk en som har mye å vinne på kollektivistisk orientering. NNNs profil er i så måte representativ for sin medlemsmasse.

NNNs kollektivism og normalarbeidsdagen

Med bakgrunn i sin kollektivistiske orientering var det naturlig for NNN å slå hardt ned på den lokale særavtalen i Coca Cola AS. Det naturlige middelet å bekjempe Coca Cola AS med var å kreve regler i den sentrale avtalen som sperret muligheten

for å lage fleksible arbeidstidsregler lokalt. Samtlige klubber var enige i strategien før forhandlingene:

«Alle våre tillitsvalgte sa: Vi driter i penger. Vi trenger ikke fem flate øre i noe som helst. Men vi skal ha arbeidstiden. Og arbeidsgiveren hadde fått en konflikt i 1998 hvis han ikke hadde gitt seg. Og det skjønte 90 prosent av dem» (Gaare, NNN).

Endringen i Coca Cola AS innebar et brudd med NNNs linje om like vilkår for alle, og en trussel mot styrken de har i å stå samlet. Med ulike arbeidstidsbetingelser ville det være vanskelig å samle hele bransjen bak sentrale krav i forhandlinger.

I likhet med Balstad i LO, mener også Gaare i NNN at fleksibilitet i arbeidstid vil arte seg uheldig for «kollektivistiske» arbeidstakere:

«Det at våre folk har behov for større fleksibilitet, det viser seg ikke i noen særlig grad i diskusjonene som går rundt arbeidstidsbestemmelsene. Det de fleste har, er stort sett behov for en ryddig arbeidsdag hvor de vet når de skal på jobb og når de er ferdige, slik at de kan planlegge familielivet sitt» (Gaare, NNN).

At disse arbeidstakerne ikke uttrykker behov for fleksibilitet har trolig sammenheng med den lave graden av autonomi de har i produksjonsprosessen. De får ingen gevinst av å jobbe mer fleksibelt. Fleksibilitet betyr bare at de må gjøre de samme standardiserte oppgavene til tider som går dårligere overens med familielivet enn det normalarbeidsdagen gjør. De har ingen egeninteresse av ettermiddags- og kveldsarbeid, med unntak av overtidsbetalingen som slikt arbeid medfører. Derfor er det rimelig å inkludere kjennetegn ved medlemmenes utdanning og jobbsituasjon som en del av forklaringen på hvorfor de mener det er viktig å bevare normalarbeidsdagen i bryggeribransjen. For å forklare hvorfor de ansatte ved Coca Cola AS gikk med på å desentralisere arbeidstid og praktisk talt fjerne overtidskompensasjonen, viser Gaare til spesielle trekk ved de «Cola-ansatte»:

«Utgangspunktet er at Coca Cola som bedrift og som organisasjon er helt ny i Norge. (...) Coca Cola ansetter i hovedsak veldig unge folk med liten yrkeserfaring og liten erfaring fra organisasjonsliv. Slik at det å forstå linkene mellom hvorfor ting er som de er; de var ikke der i veldig stor grad. Så jeg må innrømme at som bransjeansvarlig for det området var jeg veldig lenge ganske på tuppet og litt nervøs for hvordan dette her skulle gå» (Gaare, NNN).

Gaare forklarer utfallet med at de ansatte på Coca Cola var lite erfarne, de hadde ikke lært den «kollektivistiske logikken». Dermed godtok de ledelsens forslag, selv om det avvek betydelig fra tradisjonell arbeidstidspolitik i bransjen. Eksemplet illustrerer også at lokale forhandlinger kan gi resultater som strider imot bransjens dominerende oppfatning av hvordan arbeidsvilkår skal være.

Finansforbundet

Finansforbundets serviceorientering

Arbeidstakerne i bankbransjen har i løpet av de siste ti–femten årene gått fra å være en homogen gruppe med relativt lav formell utdanning til å bli en mer sammensatt gruppe (Stene 1992). Selv deler Grande de ansatte i bankbransjen inn i tre grupper:

«Vi har ur-medlemmene» som vi bruker å kalle dem som ikke er så veldig glade for den åpninga («åpninga» refererer til de nye arbeidstidsbestemmelsene, min tilføyelse). Denne gruppen har lav formell utdanning og er for det meste skrankefunksjonærer som utfører relativt enkel betalingsformidling. Så har vi en gruppe som kanskje ikke hadde så veldig høy utdannelse når de kom inn i næringa, men som har tatt en del videreutdanning samt en del nyrekrutterte akademikere som har ønsket å stå som medlemmer hos oss som står for en del andre ting – kanskje en dreining mot mer individuelle løsninger. Også har vi noen (den tredje gruppen, min tilføyelse) som står utenfor som vi gjerne skulle hatt innenfor, som er enda mer ytterliggående i forhold til individuelle løsninger» (Grande, Finansforbundet).

Finansforbundet organiserer medlemmer som har både ulik grad av utdanning og ulik grad av autonomi i arbeidssituasjonen. I 1992 skrev Stene en rapport om strukturendringene i bankbransjen der hun konkluderte med at utfordringen for fagforeningen i bankbransjen i fremtiden lå i å ta stilling til om de ville legge mer vekt på individuelle interesser hos en mer heterogen medlemsmasse, eller holde de mer enhetlige tilbudene i hevd (Stene 1992: 143) Nå *vet* vi svaret på en del av de dilemmaene Stene skisserte i 1992. Finansforbundet satser på å være et fagforbund for alle grupper innen finanssektoren. Likevel orienterer de bevisst sin nye profil mot «de nye» medlemmene med høy utdanning. «Ur-medlemmene», de gamle skrankefunksjonærene med lav utdanning, er langt mindre tilfredse med endringen av normalarbeidsdagen fra 1998 enn de høyt utdannede gruppene. Men Finansforbundet ser likevel ut til å satse på utdanningsgruppen:

«Finner vi ikke vår rolle i forhold til denne gruppa, lykkes vi ikke. Og det å være restriktiv... Hvis man ikke finner kreative og fleksible løsninger appellerer man i alle fall ikke til denne gruppa. De ønsker å være medlemmer av organisasjoner med litt mer vidsyn enn en del fagforeninger står for» (Grande, Finansforbundet).

For å forklare hvorfor disse medlemmene ønsker individuell fleksibilitet viser Grande nettopp til deres arbeidsoppgaver:

«Innenfor salgsorganisasjoner så er det jo våre medlemmer som er selgere. De har en egeninteresse av å jobbe når det er mest lønnsomt. Og er det mye folk i

banken rett etter at andre er ferdige på jobb, så vil de jobbe da» (Grande, Finansforbundet).

Disse medlemmene jobber som selgere og har en helt annen mulighet til å bestemme over organiseringen og utførelsen av arbeidet sitt enn en bryggeriarbeider. Bankansatte, bortsett fra «ur-medlemmene», ønsker seg ikke kollektive avtaler som innskrenker handlefriheten. Finansforbundet har også lagt seg tettere opptil serviceorientering ved å gå med på å senke muligheten for konflikt. Dette er interessant i forhold til analysen av Finansforbundets profil når vi vet at mulighet for å opptre militant er svært viktig for kollektivt orienterte fagforeninger. Medlemmene i serviceorienterte fagforbund kan derimot ikke tenke seg å opptre militant. De blir tvert imot «meget fortørnede over en fagforeningsprofil der står i opposisjon til virksomhet og ledelse» (Scheuer 1986:24).

Ut fra drøftingen av trekk ved Finansforbundet og dets medlemmer vil jeg karakterisere Finansforbundet som et overveiende serviceorientert fagforbund. Serviceorienteringen som profil legger føringer på Finansforbundets strategier overfor motpart og i forhold til arbeidslivspolitik.

Finansforbundets serviceorientering og normalarbeidsdagen

Ovenfor er det allerede nevnt at «ur-medlemmene» er mindre begeistret for desentralisering av arbeidstidsordninger enn «den nye gruppen» bankansatte. De høyere utdannede i bankbransjen ser ikke en sentralt regulert normalarbeidsdag som noe mål i seg selv. Tvert imot. Som selgere var de mer opptatt av å fjerne bestemmelser som hindret dem i å arbeide når det er mest lønnsomt. Tilpassingen av profil til «de nye medlemmene» kan være med på å forklare hvorfor Finansforbundet tok initiativ til å desentralisere arbeidstiden og senke kompensasjonssatser.

Nå kan det innvendes at endringen av normalarbeidsdagen i bankbransjen heller bør forklares med at Finansforbundet ikke hadde noe valg, gitt den vanskelige markedssituasjonen næringen befinner seg i. Markedssituasjonen kan nok forklare en del av Finansforbundets vilje og evne til å endre seg. Men hadde markedssituasjonen alene forklart initiativet til å endre normalarbeidsdagen, kunne man forventet at «gamle» og «nye» medlemmer var like innstilt på endringen. Men slik er det ikke. «Ur-medlemmene» er ikke så glade for endringene av normalarbeidsdagen. Når det er forskjell i hva de ulike medlemmene mener til tross for at de lever med samme markedssituasjon, kan det tyde på at vi må lete etter forklaringer som supplerer «markedsforklaringen». Da er det nærliggende å trekke på Scheuers teori. «Ur-medlemmene» har lav formell utdanning og er stort sett skrankefunksjonærer. Dette arbeidet er ikke preget av autonomi i utførelsen. Skrankefunksjonærer kan ikke velge hva de vil gjøre til hvilken tid, men må formidle relativt enkle betalingsoppdrag når kundene kommer inn i banken. De får neppe noen fordel ut av å utføre mer av det samme arbeidet utover i kveldstimene, utover eventuell overtidsbetaling. For de

høyere utdannede selgerne arter dette seg annerledes. For dem er det lettere og mer lønnsomt å legge salg av mer avanserte bankprodukter til kveldstid, når de treffer kundene hjemme. Mange av dem har provisjon av salg, eller bonuser, som gjør at de tjener mer på å kunne arbeide på kvelden. På bakgrunn av ulik utdanning og jobbsituasjon har altså de «nye» større egeninteresse av å desentralisere arbeidstid og lempe på kompensasjonssatsene enn det de «gamle» har.

Det at Finansforbundet ikke lenger baserer sin eksistens på «ur-medlemmene» og en kollektivistisk orientering, gjør at de kunne foreslå endringen av normalarbeidsdagen. Forklaringen av hvorfor bankbransjen endret normalarbeidsdagen blir derfor ikke god hvis den ikke tar hensyn til at forbundets orientering og strategi henger sammen med endringer i medlemsmassen.

Oppsummering og analyse av arbeidstakernes strategier

Diskusjonene ovenfor har sannsynliggjort at NNNs, Finansforbundets og LOs overordnede profil og strategier kan bidra til å forklare at de har ulike tilnærminger til normalarbeidsdagen. NNN og LO er eksempler på kollektivistisk profil. Ut fra profilen forstår vi hvorfor NNN og LO mer negative til desentralisering av arbeidstid, og til reduksjon av kompensasjonssatser for «ubekvem» arbeidstid, enn det Finansforbundet er. Finansforbundet er eksempel på et serviceorientert forbund som er mer positivt til endringer av denne typen. Forskjellen mellom ulike typer forbund kan tilbakeføres til at medlemmene har ulike typer arbeidsoppgaver og grad av utdanning (Sheuer 1986).

Fremstillingen av normalarbeidsdagens utvikling kan også forstås i lys av bytte-teori (Hernes 1975). Når det gjelder fleksibilisering av normalarbeidsdagen, er byttesituasjonen mellom de kollektive aktørene mer ujevn i bank enn i bryggeri. De som arbeider i bank, med relativt høy grad av utdanning og stor grad av autonomi i arbeidssituasjonen, har større interesse av å arbeide på kveldstid enn de som arbeider i bryggeribransjen. Bankansatte, som eksempelvis jobber med salg, har egeninteresse av å legge noe av arbeidet til kveldstid og dermed treffe kunden på kundens fritid. Ved godt salg kan de forvente belønninger i form av bonuser, provisjon eller karriereutvikling. Bryggeriarbeiderne, som har lav utdanning og liten grad av autonomi i arbeidssituasjonen, må stort sett bare gjøre mer av det standardiserte arbeidet utover kvelden. Dersom ekstrabetalingen for denne typen arbeid fjernes/senkes, har de ingen egeninteresse av jobbing utenfor normalarbeidsdagen, snarere tvert imot. I bankbransjen har altså arbeidstakere, minus «ur-medlemmene», og arbeidsgivere en stor grad av gjensidig interesse for, og nytte av, fleksibilisering av arbeidstid. I bryggeribransjen er interessen for, og nytten av, fleksibilisering av arbeidstid mer ensidig. Det er bare arbeidsgiverne som ønsker et bytte av betingelsene rundt

arbeidstid. Arbeidstakerne ønsker ikke noe bytte og mener de har størst nytte av å beholde status quo.

Hendelsene rundt normalarbeidsdagen i NNN og LO bidrar trolig til en gjensidig styrking av den kollektivistiske profilen og en styrking av tradisjonen LO-forbundene har i å stå samlet mot endringer. Likevel kan ikke dette gjøres om til en spådom om at normalarbeidsdagen står trygt i LO-systemet. At påvirkning kan komme utenfra, og dermed svekke forbundenes evne til å stå samlet mot endringer, fikk vi et eksempel på våren 2001. Initiativet til arbeidstidsfleksibilisering fra det serviceorienterte Finansforbundet har nemlig hatt direkte innvirkning på et LO-forbund. Arbeidsgiverne i «LO-bankene», Sparebank 1 Gruppen, krever at «LO-bankene» må få de samme arbeidstidsbetingelser som den øvrige bankbransjen (LO-Aktuelt 2000, 20). Dette viser at endringspress kan komme utenfra, og da særlig når et LO-forbund ikke kan fjerne arbeidstid som et tema for konkurranse (jf. Traxler 1998). Slik det er nå, har de ansatte i LO-bankene en bedre avtale enn de ansatte i Finansforbundet ut fra «kollektivistisk» tankegang. Imidlertid virker avtalen som en konkurransemessig hemsko, siden «LO-bankene» hadde langt mindre adgang til å holde kveldsåpent enn konkurrentene. Dersom de ansatte i «LO-bankene» er like serviceorienterte som Finansforbundets medlemmer, ser trolig også de avtalen som en hemsko.

På bakgrunn av denne diskusjonen vil jeg hevde at utviklingen av normalarbeidsdagen også påvirkes av hvilken profil de ulike sammenslutninger av arbeidstakere har. De kollektivt orienterte sammenslutningene er mer negative til fleksibilisering enn de service- og profesjonsorienterte. Det å forklare «kollektivistenes» motstand mot fleksibilisering med at de er tradisjonsbundet og redde for endringer, er neppe en fullgod forklaring. Når man ser på hvordan *fleksibilitet arter seg ulikt for ansatte med forskjellig typer arbeidssituasjoner*, gir dette en bedre forståelse av hvorfor NNN og LO i større grad motsetter seg endring av normalarbeidsdagen enn det Finansforbundet gjør.

7.2 Arbeidsgivernes strategier

Forming av arbeidsgivernes strategier

Hos arbeidstakerne så vi at fagforbundenes strategier, eller profiler, hadde sammenheng med egenskaper ved medlemmene. Hvilke forhold er det så arbeidsgivernes strategier formes av? Gitt at de hadde et fritt valg, ville nok alle arbeidsgivere ønsket seg mer fleksibilitet i arbeidstid og lavere kompensasjonssatser for ettermiddags- og kveldsarbeid. Strategiene for å oppnå dette varierer ut fra de produksjons- og

konkurransvilkår de opererer i, og ut fra føringer som stammer fra den institusjonelle konteksten.

Walton og McKersie (1994) kobler enkelte arbeidsgiveres samarbeidsstrategier til nye konkurranseformer. Økt globalisering har gjort at arbeidsgiverne har endret sin strategi fra å være hovedsakelig tvangspreget på et kollektivt nivå til å bli mer samarbeidspreget på et lokalt nivå (se kapittel 3). Problemet med Walton og McKersies perspektiv er at det er utledet etter en amerikansk studie. Forholdet mellom partene i norsk arbeidsliv har alltid vært samarbeidspreget, sammenliknet med tilsvarende forhold i USA (Bosch 1997). Likevel er det interessante poenger fra denne studien som kan belyse strategiene til også norske arbeidsgivere. Norske arbeidsgivere hevder, med voksende styrke, at den globaliserte konkurransen krever at mer beslutningsmyndighet i forhold til arbeidstid og lønn flyttes ut til lokalt nivå (NHO/LO 1986, NHO 1995, LO/NHO 1999). De mener at sentralt regulert arbeidstid hindrer en reell mulighet til å ta hensyn til svingninger i den lokale situasjonen. Dette blir en større belastning når kundekravene er mer skiftende enn tidligere (LO/NHO 1999). Men selv om arbeidsgiverne mener de endrede konkurranseformene krever lokal regulering, har de ikke presset hardt på for å få økt spillerom på lokalt nivå.

Årsaken til dette kan søkes i den institusjonelle konteksten arbeidsgiverne eksisterer i. Som tidligere nevnt er solidaritetsalternativet en av de viktigste grunnene til at NHO ikke har presset hardere på for mer fleksibel arbeidstid. Solidaritetsalternativet er en del av en samarbeidsstrategi, selv om dette er et samarbeid som foregår på sentralt nivå. Siden NHO så langt har ønsket å bevare dette sentrale samarbeidet, kunne de ikke bruke en tvangsstrategi for å få lokalt regulert arbeidstid. Da kunne det inntektspolitiske samarbeidet røket. Til tross for den regjerende samarbeidsstrategi er det spede tegn på at NHO også kan tenkes å slå over i en strategi som har som mål å endre fundamentale kjennetegn ved norsk arbeidsliv. I rapporten fra et arbeidsutvalg nedsatt av NHO i 1995 heter det at:

«Den trygghet og forutsigbarhet som de ansatte har behov for, og den orden og ryddighet som bedriftene må ha for å drive sin virksomhet, må forankres i andre former for lover, avtaler og systemer enn et stivt, sentralt fastlagt og lite endringsvillig tariffsystem» (NHO 1995:12).

Selv om en slik endring av tariffsystemet neppe har hatt bred oppslutning i NHOs styrende organer, kan det tenkes at NHO på sikt ser større verdi i å få mer desentraliserte og deregulerte arbeidsvilkår enn i å bevare det inntektspolitiske samarbeidet (Dølvik og Stokke 1999:35). 2000-oppgjøret viste at LO ikke sto unisont samlet bak moderasjonslinjen. Opposisjonen i LO hadde suksess da flertallet stemte nei til LO-ledelsens forslag til lønnsoppgjør. Dette kan være et tegn på at moderasjonslinjen er svekket i LO. Den kursen som LO staker ut på kongressen 2001 med hensyn til tariffpolitikk og ledervalg, kan derfor bli avgjørende for om NHO fortsatt

vil søke samordning, eller prioritere en desentralisering av både lønnsdannelse og forhandlinger (Stokke 2000b). Imidlertid er det ikke bare solidaritetsalternativet som gjør at NHO kvier seg for å ta tvangsstrategi i bruk når det gjelder arbeidstid:

«Vi tror ikke på dirigering og sånne amerikanske tilstander. Fordi det har negative produktivitetskonsekvenser. Hvis det ikke er elementer i slike ordninger som arbeidstaker ser gevinster i, så får du ikke ut produktivitetsgevinster av fleksibiliteten» (Magnussen, NHO).

Dette utsagnet tyder på at arbeidsgiverne er klar over at de ikke kan forvente å få fleksible arbeidstidsordninger dersom ikke arbeidstakerne også får fordeler av fleksibiliteten. Likevel har ikke norske arbeidsgivere utnyttet potensialet som ligger i å utforme belønningssystemer i form av finansielle incentiver som oppmuntrer til kundeorientering også hos arbeidstakerne (Bosch 1997:242). En viktig del av samarbeidsstrategien er å overbevise motparten om at endringer er nødvendige ved hjelp av gode argumenter (Walton og McKersie 1994:28). Magnussens utsagn om at arbeidstakerne også må ha en grunn til å ønske seg fleksibilitet, kan tyde på at NHO heller ikke på sikt vil være en type arbeidsgiver som bruker tvang for å få oppfylt sine ønsker.

Et annet element i forklaringen på arbeidsgiveres strategi i forhold til arbeidstid kan være den aktuelle markedssituasjonen. I bankbransjen var denne situasjonen så ekstrem at arbeidstakerne tok initiativ til desentralisering av arbeidstid innenfor videre sentrale rammer og senking av kompensasjonssatser. Dermed fikk arbeidsgiverne det de ønsket seg uten å ty til tvang. Arbeidsgiverne har riktignok argumentert for slike endringer siden 1970–80-tallet, men endringene kom først etter et initiativ fra arbeidstakerne (Røsjø, FA). Følgende utsagn tyder på at enkelte arbeidsgivere, som lever i samarbeidspregede arbeidslivskulturer, vegrer seg for å ta i bruk tvangsstrategier:

«I Danmark begynner også dette (fleksibilisering, min tilføyelse) å bli et tema. Men fagforeningen der er av en helt annen tenkning enn Finansforbundet. De er veldig engstelige for å slippe dette løs» (Røsjø, FA).

Det virker som om det er arbeidstakerpartene i bankbransjen i Norge og Danmark som henholdsvis initierer/er engstelige for å tillate endringer. I en presset konkurransesituasjon har arbeidsgiverne gode argumenter for å kreve endringer. Likevel virker det som om de kvier seg for å gjøre det. Noe av denne tilbakeholdenheten kan forklares med den tradisjonen for samarbeidsorientering som norske, og andre skandinaviske, ledere samt arbeidsgivers representanter har hatt i forhold til sine ansatte og sine motparter. En studie har konkludert med at norske ledere strekker seg langt for å unngå og komme på kant med sine underordnede (Sivesind 1995:87 i Bosch 1997:228). Det virker som om de er redde for å ta avgjørelser som er

upopulære hos arbeidstakerne. Dette er typisk for samarbeidsorienterte arbeidsgivere, som er avhengig av tilslutning og tillit fra sine ansatte. Det er imidlertid ikke sikkert at dette var årsaken til FAs tilbakeholdenhet. Vi vet at Finansforbundet så på oppgjøret i 1998 som en av de siste sjansene til å få noe ekstra kompensasjon for ettermiddags- og kveldsarbeid. De mener at FA bare ville ledd av dem hvis Finansforbundet hadde kommet med dette forslaget to til tre oppgjør senere (Grande, Finansforbundet). Dersom FA hadde samme analyse av situasjonen, kan det tenkes at de ville vente med å foreslå endringer for å få til et enda bedre bytte, eksempelvis fullstendig fjerning av kompensasjon for kveldsarbeid.

Den eneste arbeidsgiverparten i mitt materiale som har vist tendenser til å planlegge tvangsstrategi, er NBL. NBL ville bruke bedriften Coca Cola AS som spydspiss i kampen for lokal forhandlingsrett om arbeidstid. Etter at NNN kom med krav om formalisert normalarbeidsdag, la NBL sin strategi:

«I utgangspunktet så var vi innstilt på å ikke akseptere det under noen omstendighet. Men på et eller annet tidspunkt ga vi oss på det i meglingen. (...) Jeg må si at det der hadde vi rett og slett lagt opp til å ta en konflikt på. Det hadde vi planlagt. Det var opplegget. Men så klart så turte ikke disse bedriftene å stå imot når det kom til stykket. (...) Det var ikke enighet blant bedriftene heller (Rønneberg, NBL).

Dette tyder på at NBL på forbundsnivå er villige til å ta tvangsstrategier i bruk når det gjelder arbeidstid. Bedriftene var i dette tilfellet splittet i sitt syn på hvilken strategi de skulle velge. At de til slutt valgte å gi seg, har trolig sammenheng med at de har erfaring med den motmakten som ligger i NNNs høye organisasjonsgrad og store streikevilje. At bryggeribransjen ikke er så konkurransepresset som eksempelvis bankbransjen, er et annet element i forklaringen på at arbeidsgiverne ikke kjørte tvangsstrategien helt ut. For NBL var det et greit alternativ å fjerne arbeidstid som et tema for konkurranse. Det gjorde de ved å innføre like bestemmelser for alle, istedenfor å tillate fleksibilisering av arbeidstid for noen.

Ut fra mitt materiale ser det ut som om norske arbeidsgiverparter i stor grad fortsatt er samarbeidsorienterte. En slik strategi henger sammen med institusjonelle trekk ved den norske forhandlingsmodellen spesielt, og den norske samarbeids-tradisjonen generelt. LO og NHO deltar sammen i en rekke råd og utvalg utenom de formelle forhandlingene. Kontakt utenom forhandlingene er et av kjennetegnene på samarbeidsstrategi (Walton og McKersie 1994:25). Selv om slike institusjonelle arrangementer ses som svært stabile, er de ingen garanti for at samarbeidsstrategien står støtt også i fremtiden. Vi trenger ikke gå lenger enn til nabolandet Sverige for å finne eksempel på en arbeidsgiverpart som har gjort total helomvending i sin strategi. Tidligere var Sverige en del av det som ofte ble omtalt som den nordiske samarbeidsmodellen, der utstrakt sentralisert samarbeid var et av kjennetegnene. Nå

er den Svenske Arbeidsgiverforeningen (SAF) både mer politisert og mer offensiv som arbeidstakerorganisasjon enn NAF/NHO i Norge og DA i Danmark (Stokke 1998:517). Svensk LO og SAF hadde en tradisjon for samordnede lønnsoppgjør fra slutten på 1930-tallet frem til 1980. Fra 1980 brister samordningen mellom LO og SAF, og SAF valgte etter hvert å trekke seg ut av det sentrale oppgjøret og ut av mer enn 100 statlige styrever og råd (Stokke 1998).

I Norge har aldri samarbeidet vært truet i tilnærmedesvis samme grad, men på slutten av 1980-tallet antydde kritiske utspill fra politikkenes høyreside at vi kunne gå mot slutten av korporatismens epoke (Nordby 1994:146). På begynnelsen av 1990-tallet kom imidlertid solidaritetsalternativet, som igjen forsterket samarbeidstradisjonen. Nå, ved tusenårsskiftet, kan vi igjen stå overfor en utfordring for det korporative sentrale samarbeidet dersom arbeidsgiverne prioriterer desentralisering av lønnsdannelse og forhandlinger (Stokke 2000b:58).

Oppsummering og analyse

Jeg har sannsynliggjort at arbeidsgivernes profil og strategi i forhold til normalarbeidsdagen har sammenheng med produksjons- og konkurransevilkår samt institusjonell kontekst.

Den institusjonelle konteksten i Norge, det vil si den norske forhandlingsmodellen, binder NHO til en samarbeidstradisjon. NHO kan ikke velge en tvangsstrategi i forhold til arbeidstid. Da mister de samarbeidet om inntektsutvikling. Derfor kan vi si at NHO har en samarbeidsstrategi på grunn av at bestemte institusjonelle trekk legger føringer som gjør samarbeid mest rasjonelt. Ut fra Walton og McKersies (1994) beskrivelser kunne man forventet at NHO ville hatt en tvangsstrategi, fordi det er dette mest vanlige for arbeidsgivere som forhandler med en motpart som i stor grad har sin identitet knyttet til industriproduksjon og kollektivistisk profil. Imidlertid gjør institusjonelle trekk, som utstrakt samarbeid om inntektspolitikk og andre arbeidslivstema, at tvangsstrategi er mindre aktuelt som strategi for NHO. Det er grunn til å tro at NHO opplever å ha stor nytte av sin samarbeidsstrategi.

Hos FA kan man forklare samarbeidsorienteringen med at de, i overveiende grad, forholder seg til attraktive kompetansemedarbeidere. For arbeidsgivere, og dermed for arbeidsgiverparten til slike ansatte, er det viktig å ha de ansattes tillit og tilslutning (Walton og McKersie 1994:4, 5). Dette er en mulig forklaring på at de var tilbakeholdne med å kreve endringer til tross for en presset konkurransesituasjon. FA hadde heller ingen grunn til å forsure forholdet til de ansatte ved tvinge gjennom endringer i forhold til arbeidstid. Dersom de hadde samme analyse av konkurransesituasjonen som Finansforbundet hadde, og det må vi regne med, så de at endringene ville tvinge seg frem av seg selv. Konkurrentene som ikke lå under FA/Finansforbundet hindret dem i å fjerne arbeidstid som et tema for konkurranse.

Derfor ble de sentralt fastlagte reglene for arbeidstid undergravd av konkurranse utenfra og av dispensasjoner innenfra. Sånn sett var FA i en situasjon der de «seilte» i medvind.

NBL er den eneste arbeidsgiver som har vist tendenser til tvangsstrategi. Og det til tross for at de hører under NHO, som legger «samarbeidsføringer» på sine medlemmer. NBLs antydninger til tvangsstrategi kan forstås ut fra at dette er en tradisjonell industribransje. I slike bransjer er det mer vanlig at arbeidsgiverne har en tvangsstrategi (Walton og McKersie 1994:25). Dette har trolig sammenheng med at ledelsen i slike virksomheter i mindre grad er avhengig av de ansattes tillit og tilslutning enn ledelsen i kunnskaps- og servicebedrifter. Forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i klassiske industribedrifter er ofte mer preget av forsøk på å tvinge motparten til noe enn å forsøke å vinne dem over med gode argumenter. Resultatet er ofte at de finner en akseptabel løsning mellom ledelsens taylorianske prinsipper for produksjon og de ansattes strategi med å legge seg på en produksjonsmessig minimumsakkord (Walton og McKersie 1994:25). Siden bransjen ikke er vesentlig truet av ytre konkurranse, kunne imidlertid NBL velge en alternativ, men fullt ut akseptabel, løsning ved å innføre like betingelser for alle. Dermed ble arbeidstid fjernet som et tema for konkurranse mellom norske bedrifter.

Ut fra diskusjonen av arbeidsgivernes strategier kan vi si at overordnet profil og strategi i forhold til motpart og arbeidslivspolitikkk ikke bare springer ut av produksjons- og konkurransevilkår. Med Walton og McKersie (1994) som eneste perspektiv, ville vi fått et mangelfullt verktøy til å analysere norske arbeidsgivere. I Norge er arbeidsgiverne forankret i institusjonelle trekk som trekker i retning av samarbeidsstrategier. Dette gjelder særlig NHO, som er sentrale i den norske forhandlingsmodellen og de korporative arrangementer som eksisterer i forlengelse av denne modellen.

8 Normalarbeidsdagen som meningskamp

I dette kapitlet skal jeg beskrive og analysere aktørenes meninger om normalarbeidsdagen, med vekt på de symboler og verdier som inngår som regulerende i de konkrete strategiene. Den symbolske meningskampen om normalarbeidsdagen er en del av en større diskurs om «fleksibilitet i arbeidslivet». Derfor vil jeg først beskrive hvordan begrepet «fleksibilitet» brukes. En avklaring av den vanlige bruken av dette begrepet er en nyttig bakgrunn når vi skal forstå hvilke implikasjoner «fleksibilitet» kan ha for normalarbeidsdagens utvikling.

For det andre skal jeg, ut fra foreliggende og innsamlet materiale, beskrive og analysere tre ulike versjoner av normalarbeidsdagen i lys av et diskursanalytisk perspektiv. Diskurser er metaforer, påstander og historier som til sammen utgjør en bestemt versjon av en hendelse, eller en bestemt virkelighetsbeskrivelse (Burr 1995: 48). I min analyse av aktørenes bruk av diskurser blir det viktig å vise hvordan de bruker bestemte språklige markører som er positivt versus negativt ladet. Disse språklige markørene gir bestemte virkelighetsbeskrivelser av normalarbeidsdagen, som inneholder normative handlingsinstruksjoner, ved for eksempel å fungere som underlag for valg av strategi.

For det tredje skal jeg analysere hvordan nøkkeluttrykket «arbeidstakernes behov for fleksibilitet» kan påvirke meningskampen om, og på sikt, den faktiske utviklingen av normalarbeidsdagen.

8.1 Diskusjonen om «fleksibilitet i arbeidslivet»

«Fleksibilisering» er et ord som brukes om en rekke ulike endringsprosesser i arbeidslivet. Uten mer spesifikke definisjoner blir det stående som et generelt honnørord. Implisitt eller eksplisitt blir rigiditet og byråkratiske organisasjonsformer stående som motsatsen til fleksibilitet. Denne bruken av fleksibilitetsbegrepet er svært vanlig og finnes blant annet i Norges Offentlige Utredninger.

«Rent allment dreier fleksibilitet seg om to ting. Den ene er hvorvidt et fenomen kan skifte og forandre seg i takt med at utviklingen skaper behov for nye

løsninger. Fleksibilitet står her for forandringsevne, i motsetning til rigiditet. Det andre aspektet er hvorvidt ordninger kan være forskjellige på samme tidspunkt avhengig av aktørenes ønsker og situasjonens krav. I denne forstand henspeler fleksibilitet på mangfold i motsetning til ensretting» (NOU 1999:34:30).

Her assosieres fleksibilitet med forandringsevne og mangfold. Andre organisasjonsformer i arbeidslivet assosieres med ord som rigiditet og ensretting. Uten en konkretisering av hva man i hvert enkelt tilfelle legger i fleksibilitet, blir det stående som noe det nærmest er umulig å erklære seg som motstander av. Dermed kan begrepet utgjøre et symbol som tenderer mot å få diskursivt hegemoni.

Riktignok konkretiserer organisasjonslitteraturen fleksibilitet til en viss grad. Atkinson (1989) er et velkjent eksempel. Hans modell av det fleksible firma er delt inn i tre ulike aspekter. Det er funksjonell fleksibilitet (firmaets evne til å bruke ulike grupper ansatte på flere typer oppgaver enn vanlig), numerisk fleksibilitet (firmaets evne til å variere bruken av arbeidskraft i tråd med etterspørsel fra kunder) og finansiell fleksibilitet (firmaets evne til å styre lønnsutgifter slik at de reflekterer lønnsnivået i det eksterne arbeidsmarkedet) (Legge1995:142). Problemet med både den generelle bruken av fleksibilitetsbegrepet og med Atkinsons mer spesifiserte bruk, er at de ikke sier noe om *hvem* det er fleksibilitet for. Ordet inngår i en diskurs der fleksibilitet implisitt betraktes som et systemimperativ og en allmenninteresse. Gitt at det er flere enn én part man snakker om, og det er det i arbeidslivet, så er det mulig å tenke seg at det er motstridende interesser knyttet til fleksibilitet. I norsk arbeidsliv er det vanlig at arbeidstaker og arbeidsgiver er ulike parter. Vi kan sette opp en figur (8.1) som illustrerer ulike muligheter for hvordan fleksibilitet kan slå ut i forhold til partenes behov.

Ved å betrakte spørsmålet om fleksibilitet som aktøravhengig, punkteres fleksibilitet som et allment honnørord. Vi ser at fleksibilitet for begge parter er en mulighet, men at ordninger som bare er fleksible for én part også er mulige. Derfor er det problematisk og anvende det generelle begrepet «fleksibilitet» som et sosiolo-

Figur 8.1 Ulike utfall av fleksibilitet (Fennefoss 2000:3)

| | | Fleksibelt for arbeidstakere? | |
|-------------------------|-----|-------------------------------|--------------------|
| | | Ja | Nei |
| Fleksibelt for bedrift? | Ja | Type 1: vinn – vinn | Type 2: vinn – tap |
| | Nei | Type 3: tap – vinn | Type 4: tap – tap |

gisk, analytisk begrep (Fennefoss 2000:4). En slik bruk står imidlertid i kontrast til vanlig bruk.

Også realpolitisk blir fleksibilitet problematisk når man knytter det til aktører. La oss ta et praktisk eksempel som belyser at partene ofte har ulike behov knyttet til fleksibilitet. Det fremgår av LOs omtale av mer fleksible arbeidstidsordninger at det er noe som må legges opp etter arbeidstakers behov (Et prinsipielt handlingsprogram for LO 1997–2001). NHO, på sin side, sier at arbeidstidsfleksibiliteten må brukes til å møte svingende kundekrav (NHOs syn i LO/NHO 1999). En arbeidsgiverstyrt fleksibilitet vil gi arbeidsgiver god mulighet til å variere arbeidsinnsats etter variasjoner i bedriftens ordremengde. For arbeidstaker kan imidlertid dette slå ut i liten forutsigbarhet i arbeidssituasjonen og i organiseringen av privatlivet. På den annen side vil en arbeidstakerstyrt fleksibilitet gi arbeidstaker god anledning til å planlegge arbeidstiden i tråd med familiens behov og andre private gjøremål. En slik fleksibilitet kan imidlertid gjøre det vanskelig for arbeidsgiver å planlegge produksjonen. Diskusjonene ovenfor viser at det som er fleksibelt for én part, ikke nødvendigvis er fleksibelt for en annen part. Derfor bør en alltid i diskusjoner om fleksibilitet spørre seg om hvem den aktuelle ordningen er gunstig for. Først etter en slik analyse har en mulighet for å si om dette er en fleksibilitet man vil være tilhenger av, eller ei. En slik vurdering vil imidlertid bli hemmet eller fremmet av hvorvidt det i arbeidslivet finnes en forståelse av at arbeidsgiver og arbeidstaker er ulike parter. I forbund som er serviceorienterte er partsforståelsen svakere, mens forståelsen av at arbeidsgiver og arbeidstaker er «i samme båt» har en tendens til å være sterk.

Diskusjonen ovenfor har vist at ordet fleksibilitet er et vagt begrep, både i analytisk forstand og i realpolitisk forstand. Men det er nettopp det vage i det som gjør det til et effektivt ord og symbol brukt i meningskampen. Når man ikke spesifiserer hva man mener med fleksibilitet, er det fortsatt, som et udefinert ord, positivt ladet. Og mye av poenget med måten diskurser virker på er at de ikke spesifiserer. Diskurser fremtrer som den sanne versjonen av virkeligheten (Burr 1995:49), de virker på en måte som «naturliggjør» budskapet. Når aktører trekker på diskurser, argumenterer de ikke for sin mening, eller viser til rasjonalet for den. De bare presenterer en virkelighetsbeskrivelse som inneholder implisitte, men klare handlingsinstruksjoner. Derfor er fleksibilitet effektivt som diskursivt ord. De fleste vil trolig foretrekke å betegne seg som fleksible, fremfor den negativt ladede motsatsen, rigide.

8.2 Tre versjoner av normalarbeidsdagen

I dette delkapitlet skal jeg fremstille de tre versjonene av normalarbeidsdagen som kan leses ut av mitt innsamlede materiale. Fremstillingen er ment å illustrere den symbolske og språklige meningskampen rundt normalarbeidsdagen. Meningskampen henger sammen med elementene som er analysert som «forhandlingsspill», men isoleres her som et eget aspekt ved spillet, fordi utviklingen av diskurser kan ha en selvstendig påvirkning på statusen til normalarbeidsdagen. En slik påvirkning kan for eksempel skje ved at «vanlige individuelle lønnstakere» danner seg et bilde av «fleksibilitet» som skiller seg fra de kollektive aktørenes, og som på sikt kan påvirke de kollektive aktørene.

For å tydeliggjøre hvordan partene bruker bestemte symbolske markører, i form av negativt versus positivt ladede ord og metaforer, vil jeg sette (+) og (-) bak disse i sitatene. Noen av disse markørene har ikke nødvendigvis negativ/positiv ladning som isolerte ord/metaforer, men får det ut fra den kontekst de står i. Dette kalles «indeksikalitet».

«In general, indexical expressions are expressions whose meaning alters with their context of use» (Potter og Wetherell 1987:23).

Arbeidsgivernes versjon

Arbeidsgiverne presenteres under ett fordi deres versjoner av normalarbeidsdagen har mange fellestrekk. Den helhetlige versjonen består av en rekke ord, symboler og metaforer som kobles sammen og utgjør en versjon av normalarbeidsdagen versus former for fleksibel arbeidstid. Jeg vil argumentere for at denne symbolske helheten utgjør to bilder som står i kontrast til hverandre. Før jeg utdyper med sitater som fyller ut versjonen av normalarbeidsdagen, vil jeg konsentrere de mest fremtredende ordene i arbeidsgivernes versjon.

«Internasjonalisering, større konkurranse(+) og friere og raskere flyt av informasjon(+) undergraver normalarbeidsdagen(-) og andre mer eller mindre rigide

Figur 8.2 Fleksibel versus rigid arbeidstid

| Fleksibel arbeidstid | Normalarbeidsdag |
|-----------------------------|-------------------------|
| fleksibilitet | rigiditet |
| nytt | gammelt |
| individualisme | kollektivism |
| lokale avtaler | sentrale avtaler |
| kundekrav | tariffavtalens krav |

arbeidstidsordninger(-). Men den viktigste endringsagent er økt innflytelse fra kundene, som særlig gjennom veksten i tjenesteproduksjon, (...), fremtvinger mer kundevennlige(+) og dermed mer fleksible arbeidstidsordninger(+)» (NHOs syn i LO/NHO 1999:49).

Her knytter NHO «rigid» til normalarbeidsdagen og «fleksibel» til mer kundevennlige arbeidstidsordninger. Vi ser at «fleksibel/ rigid» fungerer som en grunnmetafor. Som nevnt tidligere er «fleksibel» mer positivt enn «rigid». Det samme, det vil si «rigiditet», kunne vært språklagt som trygghet og sikkerhet. Men ved å velge et negativt ord, gir NHO klare anbefalinger om hvilken type arbeidstid man bør gå inn for. Riktignok knyttes behovet for fleksibilitet til kundekrav. Dermed blir det ikke bare presentert som et generelt gode som alle parter har behov for. Det er spesifisert hvem som vil tjene på fleksibiliteten. På den annen side gir sitatet inntrykk av at det ikke er rom for valg av, og/eller forhandlinger om arbeidstid. Det konstateres at internasjonalisering, større konkurranse og økt innflytelse fra kundene i seg selv *fremtvinger* mer fleksible arbeidstidsordninger. Denne forståelsen avtematiserer utviklingen av arbeidstidsordninger som valg- og forhandlings situasjoner og blir et viktig element i arbeidsgivernes versjon. Det at arbeidstid vanligvis utvikles i et forhandlingsspill mellom ulike parter, er et element NHO ikke inkluderer i bildet.

Nytt versus gammelt

Samtlige arbeidsgivere i mitt materiale bruker ordene nytt versus gammelt, eller ord som har synonym betydning, når de karakteriserer det som kjennetegner ulike typer arbeidstidsordninger.

«Begrensningene(-) (i driftstid, min tilføyelse) skjer delvis gjennom formelle rammer for arbeidstidens plassering. Den største reelle begrensningen er imidlertid arbeidslivshistorisk(-) begrunnet. Arbeidstid utenfor det som var vanlig tidligere(-) defineres som «ubekvem» og belegges med særlige kostnader» (NHO 1995:10).

Her sier utvalget nedsatt av NHO 1995 at normalarbeidsdagen er arbeidslivshistorisk begrunnet. Videre sier de at arbeidstid utenfor det som var vanlig tidligere defineres som ubekvem. Med slike utsagn skapes et inntrykk av at det å arbeide dagtid mellom 07.00–17.00 ikke bør være vanlig lenger. Det å kreve en slik arbeidstid grunngis ikke i realiteter i samtiden, men i et arbeidsliv som hører fortiden til. Dette inntrykket skapes til dels fordi ordet «historisk» blir brukt. Det er ikke nærliggende å anta at en bør gå for det som var vanlig tidligere og som har blitt historisk. I vanlig dagligtale brukes historisk mest om tidsepoker som for lengst er tilbakelagt og som har lite å gjøre med nåtiden.

«Vårt argument er at dette (det å tariffregulere normalarbeidsdagen, min tilføyelse) er å gå med rompa inn i fremtiden(-). Det er ikke den veien vi trenger å gå i 1999. Det er den andre veien vi prøver å gå(+). (...) Femtitallets sosialdemokratiske likhetstenkning(-) er vi ferdige med. Jeg tror ikke vi kommer tilbake til den. Vi skal ikke helt ut i galskapen på den andre siden. Men hele det norske samfunn har tatt et skritt mot mer frihet for individet(+). Einar Gerhardsen er vi ferdige med. Og hvis LO vil være en maktfaktor i årene fremover, så må de være med på diskusjonen om fleksibiliteten» (Rønneberg, NBL).

I det første sitatet knyttes normalarbeidsdagen til fortiden. Bevaring av normalarbeidsdagen betegnes med metaforen «å gå med rompa inn i fremtiden». Denne metaforen får bevaring av normalarbeidsdagen til å høres ut som en lite progressiv tilnærming til fremtiden. Altså ligger det klare normative føringer i dette utsagnet om å ikke bevare normalarbeidsdagen. I den neste delen av sitatet handler det ikke spesielt om normalarbeidsdagen, men om ny versus gammel ideologi. Her plasseres sosialdemokratisk likhetstenkning som noe vi er ferdige med, mens fleksibilitet og frihet for individet er de verdier LO må ta innover seg hvis de skal bety noe i nåtid. Frihet er et ord med positiv klang og nærmest universell verdi, hevet over diskusjon. Imidlertid er ikke likhet uten videre et negativt ord. Men når likhet kontekstualiseres med «femtitallets sosialdemokratiske likhetstenkning», «noe vi er ferdige med» og settes i opposisjon til «frihet for individet», får «likhet» negativ betydning.

FA kommer med en karakteristikk av det gamle versus det nye som peker i samme retning:

«Ungdom(+) i dag spør etter helt andre ting i jobben enn deres forgjengere(-) gjorde. De søkte trygghet og sikkerhet. Det samfunnet vi vokste opp i var preget av faste rammer. Det var middag klokken 17.00 og Dagsrevyen klokken 19.30. Men nå har samfunnet åpnet(+) seg mye mer. Du får tjenester over alt til nesten hvilken tid på døgnet du vil. Mange synes den åpne fleksibiliteten er veldig verdifull(+). Jeg ser ikke bort fra at de ikke er så opptatt av å jobbe så stringent. (...) Den gamle rigide(-) arbeidstidsmodellen passer ikke inn her» (Røsjø, FA).

Dette sitatet harmonerer med bildet som skapes av de andre arbeidsgivernes versjoner. Normalarbeidsdagen kobles mot gammelt, rigid og forgjengere. Det nye åpne er mer verdifullt enn et gamle, selv om det gamle er trygt og sikkert. De nye arbeidstakerne etterspør andre ting. Det trygge og sikre ses i beste fall som umulig og i verste fall som uønsket stringens. Nå har det jo «åpnet seg mye mer». I denne måten å omtale det ene versus det andre på, ligger det ganske klare handlingsimperativer i retning av mer fleksible arbeidstidsordninger. I likhet med de fleste diskurser, hevder også arbeidsgivernes diskurs å si hvordan virkeligheten objektivt sett er. I me-

ningskampen om arbeidstid fungerer altså bildet av det fleksible, frie og åpne samfunn som et argument mot normalarbeidsdagen. Ingen av dem sier noe om hvem de lange åpningstidene og liknende er fleksibelt for. Men som poengtert under 8.1 er det nettopp den generelle beskrivelsen av fleksibilitet som et gode som gjør «fleksibilitet» så effektivt i meningskampen.

Individualisme/lokale avtaler/kunde krav versus kollektivism/sentrale avtaler/tariffavtalens krav

Jeg har valgt å utdype bruken av flere ord og uttrykk under ett punkt, fordi disse ordene ofte opptrer i sammenheng i materialet.

«Timekontoordninger styres av behovet for hva som skal produseres eller hvilke tjenester som skal ytes, mens normalarbeidsdagen er basert på at det er begrenset og på forhånd fastsatt til disposisjon for produksjon. I det første konseptet ligger at produksjonen er markeds- og kundestyrt(+), i det andre er produksjonen styrt av tariffavtalens krav om en arbeidstid innenfor det avgrensede tidsrom(-) som kalles normalarbeidsdagen» (NHOs syn i LO/NHO 1999:45, 46).

Her kobles normalarbeidsdagen til tariffstyring som ikke tar hensyn til at kunde krav varierer. Tariffavtalene er en del av det kollektive forhandlingsystemet. Arbeidsgiverne mener dette systemet ikke har vist vilje, eller evne, til å ta hensyn til varierende kunde krav. Dette budskapet kommer enda klarere frem i det neste sitatet fra NHOs syn i LO/NHO 1999).

«I motsetning til arbeidstidsordninger som er basert på normalarbeidsdagen som er sjablonordninger og ikke tar hensyn til at lokale behov varierer(-), er hele poenget med timekontoordninger at de må utformes lokalt for å få inn den fleksibilitet(+) andre ordninger mangler. Jo mer timekonto-ordningen kan skreddersys til den enkelte bedrift, jo bedre er den i stand til å møte bedriftens behov for fleksibilitet(+) samtidig som de ansatte får en arbeidstidsordning som er bedre tilpasset deres arbeidstidspreferanser(+) enn den faste normalarbeidsdagsordningen. Normalarbeidsdagen derimot passer best for kollektiv utforming(-)» (NHOs syn i LO/NHO 1999: 46,47).

Budskapet i dette sitatet er at kollektiv sentral utforming av arbeidstid ikke går overens med bedriftens og de individuelle arbeidstakernes behov for fleksibilitet. Det tas for gitt at normalarbeidsdagen strider imot arbeidstakernes preferanser. Ut fra konteksten kan vi også lese at kollektiv utforming strider imot disse behovene. Et annet sitat fra NHO, samt ett fra NBL, sier dette enda tydeligere:

«Det (LOs forslag til timekonto) er ikke på arbeidstakernes premisser. Det er på LOs premisser fordi at de tillater ingen individuell tilpasning» (Magnussen, NHO).

«Det har noe med LOs inngrodde motvilje mot å akseptere at individet har en fornuftig oppfatning av dette selv» (Rønneberg, NBL).

Vi kan lese ut av disse to sitatene at «LO» og «kollektivismen» ikke går overens med arbeidstakernes mer individualistiske orientering. Ved å si at arbeidstakerne har andre interesser enn LO i forhold til arbeidstid, undergraves LOs legitimitet som målbærer av arbeidstakeres interesser. En slik virkelighetsbeskrivelse fungerer som nok et argument for fleksibilitet i form av lokal, kundetilpasset og individuell arbeidstidsordning.

Har NHO to konkurrerende diskurser?

Det kan imidlertid hevdes at NHO på sett og vis har to motstridende diskurser. I den som er beskrevet ovenfor er normalarbeidsdagen og det sentrale kollektive tariffsystemet negativt fremstilt. Denne versjonen finnes i rapporter de skriver om temaet og i intervjuene jeg har gjort. Den andre er en diskurs som er mer knyttet til lønnsforhandlinger. I lønnsoppgjørene gjennom 1990-tallet har arbeidsgiverne vært opptatt av solidaritetsalternativet, appellert til den kollektive fornuft og ønsket sentral styring av inntektspolitikken. Dette er også en del av det totale bildet av arbeidsgivernes mening om arbeidslivsspørsmål. Derfor kan vi si at bildene som presenteres av arbeidsgiverne inneholder motstridende elementer. I det ene bildet omtales kollektive verdier i positive ordelag, mens kollektivismen står for alt som er gammeldags, rigid og lite kundevennlig i det andre bildet. Selv om de ulike diskurser stammer fra ulike debatter og kontekster, en debatt om lønnspolitikk versus en om arbeidstidspolitikk, knytter den samme arbeidsgiver motstridende verdier til det sentrale kollektive forhandlingssystemet. Og de to versjonene av kollektiv fornuft utgjør selvstendige diskurser som ikke nødvendigvis kun blir brukt i sammenheng med de spesielle forhandlingstema de sprang ut av.

LO og NNN sin versjon

De arbeidstakerrepresentantene jeg har intervjuet, har litt for ulike versjoner av normalarbeidsdagen til at det er hensiktsmessig å beskrive dem samlet. I kapittel 7 har jeg karakterisert LO og NNN med at de har overveiende kollektivistisk orienterte profiler, mens Finansforbundet er mer serviceorientert. Disse ulike orienteringene ser også ut til å ha implikasjoner på den måten at LO og NNN har en diskurs om arbeidstid som avviker fra Finansforbundets diskurs. De mest sentrale ord og

Figur 8.3 Trygt/forutsigbart versus utrygt/uforutsigbart

| Fleksibel arbeidstid | Normalarbeidsdag |
|---|---|
| utrygghet, uforutsigbarhet bedriftenes styringsrett unormalt unødvendig ny fleksibilitet | trygghet, forutsigbarhet tariffavtalen styrer normalt verdifull tradisjon med tilstrekkelig fleksibilitet |

uttrykk i bildet LO og NNN tegner av problematikken rundt arbeidstid kan summeres og grupperes som vist i figur 8.3.

Mye av LO og NNN sitt forsvar av etablerte arbeidstidsordninger ligger i at de skaper et bilde av hva som er trygt og stabilt for arbeidstakerne.

«Når arbeidstakerne innenfor så mange tariffområder(+) har slått ring(+) om en normalarbeidsdag innenfor 07.00–17.00, så er det for å sikre arbeidstakerne en stabil(+) og forutsigbar(+) arbeidsdag. De aller fleste arbeidstakerne ønsker å arbeide om dagen for å ivareta omsorgsoppgaver(+) samt delta i det sosiale liv(+) sammen med andre i fritiden(+)» (LOs syn i LO/NHO 1999).

Her kobler LO normalarbeidsdagen til stabilitet og forutsigbarhet i arbeidslivet og evne til å ivareta familie og sosialt liv. Ved å si at man slår ring om normalarbeidsdagen for å sikre disse mulighetene, skapes grunn til å tvile på at alternative ordninger sikrer de samme godene. Et tilsvarende bildet tegnes også av NNN:

«Det å overbevise våre folk om at de har større behov for fleksibilitet, det viser seg ikke i noen særlig grad i diskusjonene som går rundt arbeidstidsbestemmelsene. De fleste har stort sett behov for en ryddig(+) arbeidsdag hvor de vet når de skal på jobb og når de er ferdige, slik at de kan planlegge familielivet(+) sitt» (Gaare, NNN).

Gaare gjør det med dette eksplisitt at fleksibilitet står i motsetning til en ryddig arbeidsdag. Ved å tegne et slikt bilde av alternative arbeidstidsordninger, skapes et vokabular for bevaring av normalarbeidsdagen. Også dette vokabularet er effektivt som diskursiv tekst, fordi det pretenderer å være objektivt og selvsagt. Her finnes ingen differensiering av ulike typer arbeidstidsordninger, eller vurdering av om noe kan fungere bra for enkeltgrupper. Det bare fastslås at alternativer til normalarbeidsdagen innebærer mindre grad av stabilitet og forutsigbarhet i arbeids- og privatliv.

Bedriftens styringsrett versus tariffavtalens styringsrett

LOs og NNNs diskurs impliserer at maktforholdene endres dersom prinsippet om normalarbeidsdag forlattes til fordel for mer fleksibilitet.

«Jeg tror ikke at norsk fagbevegelse så veldig lett kjøper den argumentasjonen som arbeidsgiverne kjører med: At tariffavtaler er håpløse. All fleksibilitet kommer til å bli ufrihet(-), tror vi, hvis vi ikke er veldig nøye med hvordan vi gjør dette. Det blir ufrihet for folka og frihet for arbeidsgiverne» (Balstad, LO).

«Husk at dette er et spørsmål om kamp eller ikke. Husk at vi har fredsplikt. Altså har vi ikke noe streikerett på den typen spørsmål (lokalt regulert arbeidstid, min tilføyelse). Alternativet er jo bedriftenes styringsrett(-). Og styringsretten til bedriften er begrenset i hovedtariffavtalebestemmelsene og arbeidsmiljøloven og delvis også i arbeidstvistloven. (...) Så når Rønneberg gir en slik type uttalelse (at folk selv må kunne bestemme når de vil jobbe, min tilføyelse), så er det ut fra at han vet at da er maktforskyvningen en helt annen. Da er det ikke jeg som leverer premissene for hvordan dette skal være. Det er bedriftene(-)» (Gaare, NNN).

Det å ha makt ses vanligvis som et generelt gode. Det er bedre å ha makt enn å ikke ha det. Ut fra sitatene kan vi lese at en tariffregulert normalarbeidsdag sikrer arbeidstakerne en innflytelse over arbeidstiden. Alternativene kobles til arbeidsgivers styringsrett. Ved å tegne slike bilder lager LO og NNN klare handlingsimperativer til sine medlemmer. Det gjøres til et spørsmål om å ha makt gjennom tariffavtalen, eller å være overlatt til arbeidsgivernes styringsrett. Styringsrett blir et grunnleggende ord i diskursen. Ut fra analysen av ulike typer arbeidstakere i forrige kapittel, forstår vi at bildet som er presentert her vil virke som et kraftig argument for bevaring av normalarbeidsdagen hos de «kollektivistiske» arbeidstakerne. Disse arbeidstakerne er de som er mest avhengig av den makt som ligger i å stå sammen i kollektiver (se kapittel 7).

Normal versus unormal arbeidstid

«Arbeidsgiverne var i en situasjon hvor det vi krevde var normalt(+). Vi ville ha innført en tariffbestemmelse som jo i realiteten var normal(+). Og da skal de ut å forklare at de har satt seg på bakbeina for å gå imot en bestemmelse som er normal(+). De ville ha fått et forklaringsproblem(-) og de ville antakelig ha tapt(-) ganske kjapt» (Gaare, NNN).

I dette sitatet omtaler Gaare den etablerte arbeidstiden som normal tre ganger. Han sier også at arbeidsgiverne ville fått et forklaringsproblem, og at de ville tapt, ved å gå imot det normale. «Normal» er effektivt som diskursivt ord fordi meningsmotstandere automatisk blir stående som forsvarer av det unormale. Og det er et vanskeligere utgangspunkt enn å forsvare det normale. Det ser også ut som om arbeidsgiverne opplever begrepet «normalarbeidsdagen» som problematisk, og at de prøver å endre denne betegnelsen. Et eksempel er fra LO/NHO 1999:

«Det er en grunnleggende forskjell mellom timekontokonseptet og det som kalles normalarbeidstidsordninger» (NHOs syn i LO/NHO 1999: 45).

Med slike ordvalg signaliserer arbeidsgiverne at «normal» ikke er det ordet som nødvendigvis skal brukes, selv om det kalles det. Det er forskjell på «å hete noe» og «bli kalt noe». Når noe heter noe, tas det for gitt. Når noe kalles noe, åpnes det for at det også kan kalles andre ting. «Tingens» status tas altså ikke for gitt, og det åpnes for diskusjon om hva tingen reelt sett er.

Verdifull tradisjon med tilstrekkelig fleksibilitet versus unødvendig ny fleksibilitet

«Etter LOs mening er hovedinntrykket at dagens avtaleverk inneholder den nødvendige(+) arbeidstidsfleksibilitet for å ivareta arbeidsgivernes behov(+), og at endringer i tariffavtalen må avtales mellom partene etter en helhetlig vurdering av forholdene i de ulike bransjene» (LO/NHO 1999:52).

Arbeidstakerne går ikke med på arbeidsgivernes beskrivelse av dagens arbeidstidsregler som rigide. De inneholder nok fleksibilitet, sier LO. De går heller ikke med på at normalarbeidsdagen er gammeldags:

«Jeg tror at normalarbeidsdagen i Norge – vi er kanskje ikke tilstrekkelig internasjonalsert, men jeg tror at matpakka og normalarbeidsdagen i Norge står like sterkt som siestaen i Spania(+). (...) så det har noe med norsk kultur(+) å gjøre. Arbeidsmarkedskultur om en vil» (Balstad, LO).

«Det er så grunnleggende holdninger til det med reguleringer av arbeidstid. Det ligger så dypt i folkesjela(+) at jeg tror aldri det vil være – jeg kan ikke se hvilke argumenter som skulle tilsi at denne holdningen skulle endre seg» (Gaare, NNN).

I Balstads utsagn knyttes normalarbeidsdagen opp til kultur og verdifulle tradisjoner når den sammenliknes med siestaen i Spania. Gaare kobler den til folkesjela. Alt i alt blir bildet langt mer tiltrekkende enn arbeidsgivernes bilde av det samme fenomenet som historisk, rigid og «det som var vanlig tidligere». «Kultur» og «folkesjel» er ord som også impliserer at fenomenet har røtter bakover i tid, men på en mer positiv måte enn som forhistorie og det som var. Bevaring av normalarbeidsdagen blir fornuftig ut fra arbeidstakernes virkelighetsbeskrivelse.

Finansforbundets versjon

På samme måte som ved beskrivelsene av de to andre versjonene, skal jeg også her presentere det jeg oppfatter som de viktigste ord og uttrykk som finnes i Finansforbundets virkelighetsforståelse (Figur 8.4).

«Og nå har jo tilgjengeligheten(+) på en måte løst seg ved hjelp av teknologi, men en del av rådgivningstjenesten, salgskulturen og kundekontakten og det der var jo noe som vi synes det var litt vanskelig å kjempe imot også. For det betød jo sysselsetting(+) for oss. Det var ubehagelig(-) å henvise til teknologi for alle utfordringer. For det betydde litt lavere(-) sysselsetting. Så det er også en faktor opp i det her. Det er vanskelig for oss å kjempe imot når man ønsker å sysselsette folk» (Grande, Finansforbundet).

Normalarbeidsdagen fremstilles her som noe som gir korte åpningstider, redusert tilgjengelighet, et hinder for salgs- og rådgivningskultur og sist, men ikke minst, en trussel mot sysselsettingen. Når valget står mellom å redusere normalarbeidsdagen, eller redusere sysselsettingen, er det legitimt å prioritere sysselsetting. Og dermed også mer legitimt å svekke normalarbeidsdagen. De fleste arbeidstakere vil trolig foretrekke å miste visse goder knyttet til arbeidstid fremfor å miste jobben. Å ha jobb fremstilles ofte som et gode og en plikt i den vestlige verden. Arbeidsledighet har derimot en negativ klang i de fleste sammenhenger, og lav ledighet er et av målene med inntektspolitikken som er ført på 1990-tallet. Ved å appellere til at valget står mellom redusert normalarbeidsdag eller redusert sysselsetting, stilles Finansforbundets initiativ til reduksjon av normalarbeidsdagen i et akseptabelt lys.

«For oss har det med studenter og ta inn sånne for å jobbe på kveldstid faktisk vært noe vi så på som en ganske stor trussel(-). Så da ønsket vi heller sysselsetting(+) av fast ansatte(+) på helgedag og kveldstid istedenfor at det skulle bli utstrakt bruk av studenter og sånne korttidsgreier(-). Det er et argument som også er viktig å ha med i forhold til endringene. Vi vil heller ha det innenfor vårt område enn utenfor. Da har vi styringa på det» (Grande, Finansforbundet).

Figur 8.4 Lukking og arbeidsledighet versus tilgjengelighet og sysselsetting

| Fleksibel arbeidstid | Normalarbeidsdag |
|--|---|
| Lukking og arbeidsledighet «Uransattes» kollektivistiske interesser «Dispensasjonsfleksibilitet» | Tilgjengelighet og sysselsetting Nye gruppers individualistiske interesser Avtalefestet fleksibilitet |

Med dette argumentet skaper Finansforbundet trolig velvilje for reformen blant egne medlemmer. De har interesse av at jobbene i bankbransjen går til dem fremfor at arbeidsoppgavene settes ut til «studenter og sånne korttidsgreier».

Dispensasjonsfleksibilitet versus avtalefestet fleksibilitet?

«Og vi satt jo og behandlet dispensasjoner fra tariffavtalen som vi begynte med å få ganske mange av. Det var ikke noe vi kunne basere oss på videre. Vi måtte gjøre noen ting. Og da var vi ute etter å finne løsninger som kunne være til fordel(+) for medlemmene våre i forhold til å ha litt mer fleksibilitet(+), i forhold til når man jobber og få dekket det eventuelle behovet som den enkelte bedrift hadde i forhold til sin konkurransesituasjon(+)» (Grande, Finansforbundet).

«Det vi så konkret når det gjaldt arbeidstidsbestemmelser var at man hadde laget masse lokale avtaler som egentlig, nå spiller jeg med åpne kort altså, men som egentlig uthulte(-) avtalesystemet sentralt» (Skarsbakk, Finansforbundet).

I disse sitatene kommer det frem at normalarbeidsdagen i praksis var i ferd med å bli «uthult», fordi Finansforbundet ga mange dispensasjoner fra bestemmelsene i tariffavtalen. Derfor innebar den tariffestede reduksjonen av normalarbeidsdagen reelt sett ingen stor endring. Dette er ett argument for endringene. Et annet argument som ligger i sitatene er at tariffavtalen var mindre verdt så lenge den hadde bestemmelser som ikke ble fulgt. Skal tariffavtalen ha en reell betydning, må den inneholde bestemmelser som blir fulgt. Argumentet blir at det er bedre å ha en mer fleksibel avtale som følges, enn en streng en, som det gis dispensasjoner fra.

«Og en skal ikke legge skjul på at vi skulle ikke venta så mange tariffoppgjør før ledelsene bare hadde ledd(-) av oss når vi hadde kommet med krav om kompensasjonssatser. Så vi følte vel noen av oss at det her var i tolvte, trettende time i forhold til å få noe betalt(+) for noe» (Grande, Finansforbundet).

Det er ikke snakk om at det kunne blitt vanskelig å få kompensasjon om et par år. Det er så usannsynlig at ledelsene bare «ville ledd» av fagforeningen hvis de krevde det. Med slike ord signaliserer Finansforbundet at trykket fra markedskrefter og konkurranse er så sterkt at de svekkes av det i forhandlinger. Med dette som utgangspunkt må de reduserte kompensasjonssatsene heller betraktes som seier enn tap. Til sammen gjør den vanskelige konkurransesituasjonen, og den allerede innførte dispensasjonsfleksibiliteten, at resultatet Finansforbundet oppnådde i forhandlingene stilles i et gunstig lys.

Interessene til ur-ansatte «kollektivist» versus interessene til den nye gruppen individualister?

«Altså vi har to grupperinger. Eller tre. Vi har ur-medlemmene(-) som vi bruker å kalle dem som ikke er veldig glad(-) for den åpninga. (...) Så har vi en gruppe som kanskje ikke hadde så veldig høy utdannelse når de kom inn i næringa, men som har tatt en del videreutdanning samt endel nyrekrutterte akademikere som har ønsket å stå som medlemmer hos oss som står for endel andre ting. Kanskje en dreining mot mer individuelle løsninger(+) og endel sånne ting. Også har vi noen som står utenfor som vi gjerne skulle hatt innenfor, som er enda mer ytterliggående i forhold individuelle løsninger. Så det er klart at vi prøver å finne løsninger som – og prøver å finne vår rolle i forhold til den gruppa. Finner vi ikke den, lykkes(+) vi ikke. Og det å være restriktiv(-)... Hvis man ikke finner kreative(+) og fleksible(+) løsninger, appellerer man i alle fall ikke til den gruppa. De ønsker å være medlemmer av organisasjoner som har litt mer vidsyn(+) enn en del fagorganisasjoner står for» (Grande, Finansforbundet).

Finansforbundet har vært i en brytningsfase med tanke på valg av profil. For bare noen tiår siden hadde de et langt mer ensartet medlemsgrunnlag enn de har i dag (Stene 1992). De har imidlertid lagt opp sin nye profil med mest hensyn til den nye gruppen som er mer individualistiske. Disse menneskene ønsker å være medlemmer av organisasjoner med litt mer «vidsyn» enn en del fagorganisasjoner står for. Grande kobler Finansforbundets veivalg til vidsyn og dermed implisitt en del andre fagorganisasjoner til større grad av trangsyn. En slik kobling til positive versus negative ord, gjør det mer legitimt og attraktivt å velge serviceorientering.

Andre plasser i intervjuet kommer de imidlertid med utsagn som tyder på at de ikke ønsker å definere seg helt vekk fra klassiske fagforeningsverdier.

«Det er jo mulig at vi har litt annen type medlemsgruppe enn endel LO-forbund har. Det har vi sannsynligvis. De har nok andre holdninger til endel ting. Sånn sett er vi et speil av vår medlemsmasse. Men at vi er så veldig – det vil ikke jeg påstå, nei» (Grande, Finansforbundet).

«Hvis vi sammenlikner oss med Handel og Kontor for eksempel, så er vi mye mer restriktive enn de» (Skarbakk, Finansforbundet).

Oppsummering og analyse av versjonene

Arbeidsgivernes versjon skaper et negativt bilde av normalarbeidsdagen ved at den beskrives som gammel og rigid. Kollektivism, tariffavtaler og sentral regulering er ikke ord som fremkaller like entydige negative assosiasjoner slik som gammel, rigid og «rompa inn i fremtiden» gjør. Imidlertid får de klart negativ verdi ved at brukerne

av en diskurs, med større eller mindre grad av bevissthet, kobler dem til disse negative ord og uttrykk.

LO og NNN sin versjon av normalarbeidsdagen gir et langt mer positivt inntrykk. Her knyttes normalarbeidsdagen til trygghet, makt for arbeidstakerne, forutsigbarhet i arbeidssituasjonen og muligheten for å ha et velorganisert privatliv. Fleksible arbeidstidsordninger blir, mer eller mindre implisitt, stående for de motsatte verdier. Samtidig innfører LO i større grad en interessediskurs enn det arbeidsgiverne gjør. LOs diskurs inneholder det at fleksibilitet er et gode for arbeidsgiverne, mens det er ufrihet, uforutsigbarhet og liten stabilitet for arbeidstakerne. Arbeidsgivernes diskurs inneholder til en viss grad interesser når de sier at arbeidstakere også har behov for fleksibilitet. Likevel er det overveiende inntrykket av arbeidsgivernes diskurs om fleksibilitet at interessefellesskapet her tas mer for gitt.

Finansforbundets versjon skiller seg fra begge de andre ved at den er mer relatert til en konkret situasjon. Den er i større grad en rasjonalisering av en faktisk situasjon, enn de andre som posisjonerer seg i forhold til eventuelle fremtidige endringer. Dette har trolig sammenheng med at Finansforbundet har gjort konkrete endringer av arbeidstiden, mens de andre ikke har gjort det.³⁶ Likevel er budskapet i Finansforbundets versjon i stor grad beslektet med arbeidsgivernes versjon når det gjelder den positive betoningen av «de nye» versus «de gamle» arbeidstidsordningene.

På et område der flere diskurser konkurrerer om å definere hva som er virkelig og sant, oppstår en kamp om hvem som har definisjonsmakt. Potter og Wetherell (1987) mener aktørers bruk av diskurser er mer enn bare prat. Diskurser er talehandlinger med innebygde handlingsimperativer. I arbeidsgivernes versjon av problematikken rundt arbeidstid ligger det en klar anbefaling om å erstatte normalarbeidsdagen med mer fleksible arbeidstidsordninger. Arbeidstakernes virkelighetsbeskrivelse av det samme tema gjør det mest fornuftig å velge motsatt løsning – altså bevaring av normalarbeidsdagen. Finansforbundets diskurs ligger imidlertid nærmere arbeidsgivernes diskurs. Her hevdes det også at fleksibel arbeidstid er mest fornuftig, og at individualisme er bedre enn kollektivismen for arbeidstakerne. De knytter også betegnelsen «vidsyn» til sitt veivalg og stiller dermed de mer kollektivistiske fagforeningene i et dårlig lys. Grunnene som trekkes frem for å legitimere endringene, appellerer imidlertid mer til arbeidstakernes egne behov enn det arbeidsgivernes diskurs gjør.

Å utøve makt i et diskursanalytisk perspektiv er noe vi gjør når vi trekker på diskurser som stiller våre handlinger i et akseptabelt lys (Burr 1995:64). Arbeidstakerne og Finansforbundet trekker her på diskursen om at man bør følge med i tiden og gjøre de tidsriktige «tingene». Siden normalarbeidsdagen fremstår som

³⁶ Riktignok har også bryggeribransjen gjort endringer i forhold til normalarbeidsdagen. Dette var imidlertid en tariffesting av en normalarbeidsdag som var etablert praksis.

gammeldags, blir det mer legitimt å vrake den til fordel for nyere arbeidstidsordninger. Et annet element, som stiller både arbeidstakernes og Finansforbundets anbefalinger/handlinger i et akseptabelt lys, er påstanden om at arbeidstakerne også har behov for mer fleksibilitet. Her trekker de på en allmenn diskurs som sier at handlinger som tjener flere sine behov, er edlere enn de som kun tjener en selv. Dersom det etableres en forståelse av at begge parter har samme behov for fleksibilitet, får man et sterkt argument for sin sak. LO og NNN, på sin side, trekker på etablerte «fagforeningsdiskurser» som stiller deres handlinger i et akseptabelt lys. Deres versjon viser til at tariffavtalen er den eneste motmakt mot arbeidsgiver. At arbeidstakerne sluttet seg sammen i kollektiver og fikk tariffavtaler som begrenset arbeidsgivers styringsrett, er selve fundamentet for arbeiderbevegelsen. Når de sier at den tariffestede normalarbeidsdagen betyr innflytelse over egen arbeidstid, mens fleksible arbeidstidsordninger betyr arbeidsgivers styringsrett, appellerer de til tradisjonelle og grunnleggende verdier som foreskriver at fagforeninger skal være motmakt mot et uregulert kapitalistisk system. Dette blir et kraftig argument for at LO og NNN bør kjempe for bevaring av normalarbeidsdagen. Alternative fleksible ordninger fremstilles som uforutsigbarhet og mindre mulighet til å ivareta private forpliktelser. De legger ikke opp til å diskutere ulike varianter av fleksible arbeidstidsordninger. Dermed gjøres fleksible arbeidstidsordninger svært lite akseptable.

Imidlertid er det slik at de tradisjonelle «arbeiderbevegelsesverdiene», som hegner om kollektiv motmakt mot markedskreftene, er mer omdiskuterte nå enn for bare noen tiår siden. Sjeføkonom og leder for samfunnspolitisk avdeling i LO, Stein Reegård, beskriver hvordan markedet som styringsmekanisme regulerer stadig flere områder i samfunnet, med stadig større legitimitet. Markedets fremmarsj skjer på bekostning av politikken som styringsmekanisme, og Reegård oppfordrer til refleksjon om hvorvidt denne utviklingen er ønskelig (Reegård 2000). Dette innlegget fra LO tyder på at de er bekymret over at tradisjonelle verdier er truet av en større lydhørhet for en markedsdiskurs. Dersom en markedsdiskurs vinner legitimitet og får status som sann og riktig, blir det vanskeligere for LO og NNN å forsvare normalarbeidsdagen og andre tariffregulerte tema. En slik markedsdiskurs er imidlertid helt i tråd med arbeidsgivernes og til dels Finansforbundets diskurser. Begge disse fremstiller betydningen av kundekrav og konkurranseevne som selvstendige krefter som tvinger frem fleksible løsninger.

Meningskampen om fleksibel arbeidstid versus normalarbeidsdag er ikke like vag som den generelle diskursen om «fleksibilitet i arbeidslivet» har en tendens til å være. I meningskampen om arbeidstid blir det i større grad spesifisert hvem de ulike ordningene er positive for. Likevel brukes bestemte uttrykk og metaforer på en måte som til sammen utgjør de helhetlige virkelighetsbeskrivelsene. Disse virkelighetsbeskrivelsene inneholder klare handlingsimperativer. Hvorvidt den ene eller den andre virkelighetsbeskrivelsen vinner terreng som sanne, vil trolig ha betydning nettopp

fordi virkelighetsbeskrivelser legger premisser for den faktiske utviklingen av normalarbeidsdagen.

8.3 Meningskampen om fleksibel arbeidstid og arbeidstakerbegrepet

I dette delkapitlet skal jeg knytte sammen elementer fra kapittel 7, der jeg analyserte materialets arbeidstakere ut fra Scheuers (1986) typologi over fagforeningskarakterer, med klargjøringen av fleksibilitetsbegrepet i 8.1. Med dette som et bakteppe skal jeg analysere hvordan diskurser kan påvirke utviklingen av fleksibilitet for ulike typer arbeidstakere.

I analysen i kapittel 7 argumenterte jeg for at fleksibilitet i arbeidstid vil virke ulikt for arbeidstakere med ulik grad av utdanning og ulik grad av autonomi i arbeidssituasjonen. De med høy utdanning og/eller høy grad av autonomi kan styre fleksibiliteten i stor grad selv. Det innebærer at de kan bestemme når og hvordan de løser oppgavene sine. Noen, slik som enkelte selgere i bankbransjen, kan til og med forvente bonuser dersom de klarer å selge mer på kveldstid. Fleksibilitet i arbeidstid for de med lav utdanning og/eller lav jobbautonomi, vil trolig arte seg annerledes. De må gjøre mer av de samme standardiserte oppgavene til tider som vanligvis ses på som mer ubekvemme. Dersom den ekstra betalingen for «ubekvem» arbeidstid også forsvinner,³⁷ er det liten grunn for denne typen arbeidstakere til å ønske seg mer fleksibel arbeidstid.

Poengene fra kapittel 7 kan også brukes til å analysere arbeidstid og fleksibilisering. Som vist tidligere i dette kapitlet refererer både arbeidsgiverne, og også Finansforbundet, til «arbeidstakernes behov for fleksibilitet». Det å referere til arbeidstakere som en ensartet gruppe med ensartede behov er problematisk selv om det kan være effektivt i en diskursivt preget meningskamp. Som diskusjonen i kapittel 7 sannsynliggjorde, har ulike typer arbeidstakere ulike behov når det gjelder fleksible arbeidstidsordninger. Fra studier av lønnsoppgjørene vet vi at disse oppgjørene ikke bare kan betraktes som en kamp mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Ulike arbeidstakergrupper kjemper også mot hverandre for å definere hva som skal være kriterier for relative lønnsforskjeller (Høgsnes 1994). Spørsmålet er for eksempel om det er mest rettferdig at lavtlønnsgrupper eller grupper med høy utdanning skal ha den største lønnsveksten. Flere arbeidstakerorganisasjoner har uttrykt misnøye med at LO, som inntil 1999 var eneste arbeidstakerorganisasjon i DTB, har hatt monopol

³⁷ Arbeidsgiverne mener at en arbeidstidsfleksibilitet forutsetter at kompensasjonssatsene fjernes eller reduseres for arbeidstid som ligger utenfor normalarbeidsdagen. Beholdes kompensasjonssatsene, er det for dyrt å produsere på kveldstid (se f.eks. NHOs syn i LO/NHO 1999).

på å definere rammene for lønnsoppgjøret og «den kollektive fornuft» (Høgnes 2001:10). Dette illustrerer at arbeidstakere i lønnsoppgjørene ikke alltid opptrer som en ensartet gruppe med like interesser. I absolutt lønnskamp vil diskurser inneholde et «vi» som refererer til arbeidstakere som en gruppe. I relativ lønnskamp vil «vi» referere til en mer avgrenset gruppe av arbeidstakere.

Problematikken rundt arbeidstid kan også inneholde motstridende interesser ulike typer arbeidstakere imellom. Foreløpig har det ikke vært noen omfattende debatt om hva de foreslåtte ordninger for fleksibel arbeidstid vil bety for ulike typer, eller grupper av arbeidstakere. Men analysen av mitt materiale sannsynliggjør at «kollektivistiske» arbeidstakere vil ha mindre interesse og mindre nytte av fleksibel arbeidstid enn de mer «individualistiske» arbeidstakere.

Dersom vi knytter poenget ovenfor til et diskursivt perspektiv, kan vi forestille oss at diskursen om arbeidstakers behov for fleksibilitet vinner terreng. De «individualistiske arbeidstakerne» argumenterer for at «arbeidstakere» trenger fleksibel arbeidstid. Denne typen argumenter styrker den generelle diskursen der alle arbeidstakers behov fremstilles som ensartede. Dersom det, via diskurser, blir en etablert sannhet at arbeidstakere har behov for fleksibilitet, kan denne virkelighetsforståelsen slå inn i forhandlinger og påvirke utviklingen av normalarbeidsdagen. Det går selvsagt også an å tenke seg en utvikling der de mer «kollektivistiske» gruppene av arbeidstakere definerer virkelighetsforståelsen slik at fleksibel arbeidstid ses som noe negativt for «arbeidstakerne». En slik forståelse kan i neste omgang svekke muligheten til å få fleksibel arbeidstid for de arbeidstakere som ønsker det.

8.4 Oppsummering av normalarbeidsdagen som meningskamp

Innefor diskursanalyse finnes det ulike tilnærminger. En retning dreier seg om å analysere de retoriske midler folk bruker for å skape mening i hverdagen. En annen retning dreier seg mer om å identifisere de større ideologier og maktstrukturer som er bakgrunn for den språklig definerte samhandlingen (Nikander 1995:9). Det å se samfunnet som interessekamp versus konsensus er i seg selv diskurser, da begge disse tilnærminger naturligvis gjør sin egen versjon.

Det er en spenning mellom å betrakte diskurser som interesser versus konsensus. Denne spenningen avspeiles også i de tre versjonene av normalarbeidsdagen jeg har laget ut fra materialet. I arbeidsgivernes versjon tas det i stor grad for gitt at fleksibilitet kommer som en følge av endrede markedssituasjoner og kundekrav. Fleksibilitet fremstilles ikke som valgsituasjon, interesseavveining eller som forhandlings-

tema. LO og NNN innfører derimot en interessediskurs ved å fremstille behovet for fleksibilitet som avhengig av ståsted. Finansforbundet har imidlertid en mer pragmatisk diskurs som bærer preg av at den springer ut av konkrete, allerede innførte endringer.

Kapittel 8 som helhet baserer seg på at jeg ser diskurser som interessebaserte. I de andre kapitlene forklares også forskjellene mellom de ulike aktørene i lys av interesser. Det som skiller bruk av diskurser fra interesseartikulering i andre kapitler, er at diskurser ikke «argumenterer». I de andre kapitlene skriver jeg at aktørene kjemper for sine interesser ved å argumentere for dem. De viser til gode grunner for sine synspunkter. Når aktørene bruker diskurser, gir de en virkelighetsbeskrivelse ved hjelp av bestemte ord, uttrykk, påstander og metaforer som ikke inneholder argumentasjon for interesser på samme måte. Det er lite trolig at de ville brukt disse bestemte språklige virkemidlene dersom de trodde at andre uten videre kunne punktere dem som utelukkende egeninteresse. På grunn av denne forskjellen, mener jeg det er interessant og relevant å betrakte normalarbeidsdagens utvikling som en symbolsk meningskamp. Denne logikken er til en viss grad parallell til Elsters forståelse av normer i kollektive forhandlinger. Elster (1989) mener bruk av normer i forhandlinger må forstås som noe aktørene kan bruke for å fremme egeninteresser, men at normene også kan virke imot enkelte aktørers interesser. Fordi normene er en form for felles forhandlet forståelse, kan de ikke enkelt punkteres som egeninteresse av andre. Derfor vil man ikke uten videre kunne avvise et krav om «lik lønn for likt arbeid», selv om det strider imot ens egen interesse. Man kan ikke avvise kravet med henvisning til at det er motpartens egeninteresse heller. Årsaken er at det finnes en etablert forståelse av, eller norm om, at det er rettferdig med lik lønn for likt arbeid. Diskurser fungerer på mange måter likt. Dersom det etableres en forståelse av at normalarbeidsdagen er «historisk», «hører til en annen tid» og «rigid», vil denne forståelsen være arbeidsgiverpartene til hjelp i deres kamp for andre ordninger uten at det bare kan punkteres som egeninteresse.

9 Avslutning

9.1 Oppsummering: Perspektiver på normalarbeidsdagens utvikling

Hvordan har normalarbeidsdagen utviklet seg og hva kan forklare dette?

Jeg har belyst denne problemstillingen i oppgaven ved å koble det innsamlede materialet til tre teoretiske perspektiver: Dette er perspektiver på forhandlinger, på partenes strategier og på meningskampen. De to første perspektivene er valgt fordi de utgjør opplagt relevante og tradisjonelle tilnærminger. Meningsperspektivet, der diskursanalyse trekkes inn, er en noe mer utradisjonell, men ikke uviktig tilnærming.

Siden jeg har oppsummert hvert av kapitlene underveis, vil jeg ikke oppsummere svært detaljert her.

Forhandlingsperspektivet

Viktige teoretiske rammer knyttet til forhandlingsperspektivet er *bytte, institusjonell teori* og *teori om kollektive aktører*. Ut fra disse teoretiske rammene forstår vi langt på vei at bryggeribransjen kunne stå imot fleksibiliseringspresset, mens bankbransjen valgte å fleksibilisere sin normalarbeidsdag.

Et av de *institusjonelle trekk* som preger NNN, er at dette forbundet er medlem i hovedorganisasjonen LO som legger sterke sentrale føringer på medlemsforbund når det gjelder arbeidstidsspørsmålet. Dette kommer blant annet til uttrykk i at LO-forbundene har en samordnet front mot endringer av normalarbeidsdagen. Dermed reduseres sjansen for fleksibilisering av arbeidstid i enkeltforbund. Endringsmotstanden i dette systemet forsterkes av at NHO har større interesse av å bevare det inntektspolitiske samarbeidet med LO enn å presse frem fleksible arbeidstidsordninger. I denne sammenheng kan solidaritetsalternativet forstås som et overordnet *bytte* som legger føringer på utfallet av mer underordnede bytter, eksempelvis arbeidstidsspørsmålet. Dette kan også formuleres som at det ofte ikke er enkle avgrensede hendinger som inngår i bytter, men derimot hele pakker.

YS legger i liten grad sentrale føringer på sine medlemsforbund og er ikke like involvert i «den norske forhandlingsmodellen» som LO og NHO er. Det gjør at bankbransjen ikke preges av den samme typen «treghet», fordi den hører under et

hovedorganisasjonsområde som legger svake føringer på medlemmenes utvikling av arbeidsvilkår.

Et annet institusjonelt trekk som skiller de to bransjene fra hverandre, er at NNN og NBL fremdeles er i en gunstig situasjon i den forstand at organisasjonsgraden er svært høy. Det betyr at fleksibilisering i form av desentralisering av arbeidstidsbetingelser ikke er den eneste måten de kan skaffe bransjen markedsmessige fordeler på. Et godt alternativ er å innføre normalarbeidsdag i tariffavtalene på forbundsnivå. Dermed får alle bryggeriene like betingelser og arbeidstidsspørsmålet er fjernet som et tema for konkurranse arbeidsgiverne imellom. Dette er en gevinst av *kollektive handlinger* som bankbransjen er forhindret fra å hente ut. Finansforbundet og FA har i større grad konkurrenter med andre arbeidstidsordninger. Dermed opplevde egne medlemmer bransjeoverenskomstens bestemmelser om normalarbeidsdag som en hemsko. Bankene søkte i stadig større grad dispensasjoner fra de sentrale reglene for å være konkurransedyktige. Siden bankbransjen ikke er forankret i institusjonelle kontekster som gir samme grad av endringsmotstand som bryggeribransjens institusjonelle kontekst, fantes det få hindringer for desentralisering av arbeidstid.

Vi ser altså at teoretiske rammer som institusjonelle trekk, bytte og kollektive handlinger utgjør et fruktbart perspektiv for å forklare hvorfor normalarbeidsdagens utvikling er forskjellig i de to bransjene. Imidlertid gir ikke forhandlingsperspektivet alene en forståelse av oppgavens tema som er grundig nok.

Strategiperspektivet

Med det andre teoretiske perspektivet ser jeg utviklingen av normalarbeidsdagen i lys av partenes strategier. Scheuers (1986) typologi viser at ulike typer arbeidstakere og deres fagforeninger har ulike preferanser i forhold til arbeidstid. Preferansene springer ut fra medlemmenes plassering i den sosiale struktur. En slik tilnærming, som innlemmer egenskapene utdanning og jobbautonomi hos ulike typer arbeidstakere som viktig, kan forklare at et forbund som Finansforbundet er langt mer positivt til fleksibilisering av arbeidstid enn et forbund som NNN. Finansforbundets medlemmer har større *egennytte* av fleksibel arbeidstid, mens medlemmene i NNN i svært liten grad har egennytte av slike ordninger. Denne ulikheten videreføres i forbundenes overordnede profil og strategier i forhold til enkeltsaker og overfor motpartene. Fagforbundene må tilby noe som potensielle medlemmer ønsker og har behov for. For NNNs vedkommende er det derfor rasjonelt å velge en *kollektivistisk profil*, der generell lønnstakersolidaritet og like vilkår for alle er et mål. Finansforbundet må tilby helt andre ting. En *serviceorientert* profil med nedtoning av potensielle konflikter mellom partene appellerer mer til ansatte i bankbransjen (bortsett fra «ur-medlemmene»). Å forklare ulike holdninger til fleksibilisering av arbeidstid

med at noen forbund, eller noen typer ansatte, er mindre nytenkende enn andre, er derfor både lettvinnt og feilaktig. Det er mer sannsynlig at ulike profiler og strategier springer ut av at ulike typer arbeidstakere har ulik grad av utbytte av fleksible arbeidstidsordninger.

I enkelte rapporter (NHO 1995, LO/NHO 1999) signaliserer arbeidsgiverne nye behov og *strategier* i forhold til fleksibel arbeidstid som en følge av endrede produksjons- og konkurransevilkår. I praksis ser det imidlertid ut til at norske arbeidsgivere, og da først og fremst NHO, velger å utvikle sine strategier med størst vekt på å bevare sentrale samarbeidstradisjoner i norsk arbeidsliv.

Meningsperspektivet

Det tredje perspektivet mitt på normalarbeidsdagens utvikling er mer utradisjonelt i studier av arbeidslivsrelasjoner. Her argumenterer jeg for at normalarbeidsdagens faktiske utvikling kan være påvirket av partenes ulike versjoner av fenomenet, deres diskurser.

Spørsmålet om normalarbeidsdagen er en del av den større og mer generelle debatten om fleksibilisering i arbeidslivet. I denne debatten er det ofte slik at det nye (fleksibilitet) fremstår som noe positivt og fremtidsrettet, mens bevaring av det gamle (eksplisitt, eller implisitt rigiditet) knyttes til negativt ladede beskrivelser. De ulike versjoner av normalarbeidsdagen (diskurser) «kjemper», idet aktører tar dem i bruk, om å være den mest legitime. Dersom en av dem oppnår status som dominerende virkelighetsforståelse, kan det tenkes å slå inn i faktisk utvikling av normalarbeidsdagen. Denne typen påvirkning kan skje både direkte og indirekte ved at versjonene påvirker hvilke strategier som er mulige på sikt. Et slikt resonnement bør kobles til analysen av forskjellige typer arbeidstakeres nytte av fleksibel arbeidstid versus normalarbeidsdag. Dersom eksempelvis fleksibilitetsdiskursen vinner terreng, kan det tenkes å påvirke arbeidstiden også til den typen arbeidstakere som har liten nytte av fleksibel arbeidstid og ønsker bevaring av normalarbeidsdagen.

Samlet gir perspektivene et inntak til å forstå utviklingen av normalarbeidsdagen. Både forhandlingsspillet, strategier/profiler og meningskampen er forskjellig i de to casene. Ved å vise hvordan bransjenes ulike utviklinger av normalarbeidsdagen henger sammen med disse forskjellene, har jeg presentert et analytisk redskap som kan brukes som et utgangspunkt til å forstå og forklare utviklingen av normalarbeidsdagen også i andre bransjer som befinner seg i tilsvarende kontekster. Ved å tolke en bransje sine karakteristika ut fra de tre perspektivene som er brukt i denne oppgaven, vil man ha et godt utgangspunkt for å forstå utviklingen av normalarbeidsdagen i denne bransjen. Perspektivene vil sannsynligvis også være fruktbare tilnærminger for å forstå utviklingen av andre typer arbeidsvilkår som eksisterer i spenningsfeltet mellom fleksibilisering og bevaring i det kollektivt regulerte arbeidsliv.

9.2 Innspill til debatten om fleksibilisering av arbeidstid

Avslutningsvis vil jeg komme med et innspill til den videre debatten om fleksibilisering av arbeidstid. Innspillet tar utgangspunkt i forståelsen av problematikken i denne oppgaven.

På LO-kongressen våren 2001 var arbeidstidsreformer tema for debatt. LO signaliserte at de vil gå inn for en arbeidstidsreduksjon. I sin hovedtale løftet LOs nye leder, Gerd Liv Valla, frem 35 timers uke som et krav som skal være første steg på vei mot 6-timersdag (lo.no/kongress/2001). Imidlertid er det diskusjon om *hvordan* man skal ta ut en eventuell arbeidstidsreduksjon innad i LO. Ofte sies det fra LO sin side at arbeidstidsreformer må gi fleksibilitet på arbeidstakers premisser. Inntil relativt nylig var det et underliggende diskursivt premiss for slike debatter at det fantes kun to alternativer. Det ene alternativet er å ha det som nå, det vil si stor grad av generelle kollektive ordninger. Det andre alternativet er fjerning av kollektive ordninger og stor grad av individuelle løsninger. På kongressdebatten 2001 ble det første alternativet forsvart av Torbjørn Dybsvand (Leder av avdeling 658 i Fellesforbundet):

«Det er ikke tidskontoordninger, fleksitid, innarbeidings- og/eller andre mekanismer vi har behov for. Disse tingene er allerede på plass i dag! Vi står til disposisjon 24 timer i døgnet, og det er fleksibelt nok. Derfor: kravet er, og kravet blir, slutføring av den femte ferieuken. (...) Det er dette folk krevde og det er dette folk vil ha» (lo.no/indexfiler/debatt.html).

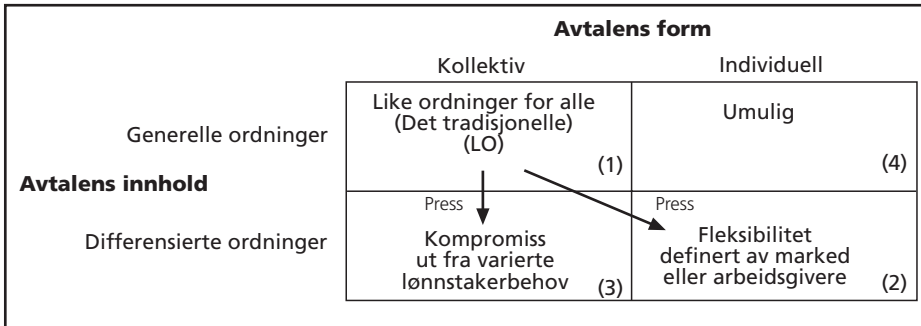
Dybsvands innlegg representerer en tradisjonell tilnærming LO har hatt til utforming av arbeidslivsreformer: Reformene skal være generelle i den forstand at de gir like ordninger/betingelser for *alle medlemmer* på tvers av yrkesfunksjon. Imidlertid har både tidligere og nåværende LO-leder lansert en «tredje vei». I et intervju LO-Aktuelt har med Yngve Hågensen sies det:

«Kollektive forhandlinger som gir individuelle løsninger har vært en kongstanke for Yngve Hågensen. Arbeidsgivernes stadige rop om økt fleksibilitet har gjort slike tanker vanskelige å selge i fagbevegelsen. (...) Han er derimot sikker på at kombinasjonen kollektiv tenkning og individuelle løsninger er veien å gå» (LO Aktuelt 2001, 8:17).

De tre tilnærmingene til utforming av arbeidstidsbetingelser kan summeres i figur 9.1.

I begrunnelser for å velge den tredje veien, vises det ofte til at arbeidstakernes behov for fleksibel arbeidstid varierer etter livsfase. I det prinsipielle handlingsprogrammet for LO 1997–2001 heter det:

Figur 9.1 Alternative tilnærminger til utforming av nye arbeidstidsbetingelser



«Normalarbeidsdagen – fra klokken 7 til 17 – må fortsatt være grunnlaget for fastsetting av arbeidstid.(...) Mer fleksible arbeidstidsordninger, hvor det i større grad tas hensyn til den enkeltes behov i ulike livsfaser, må ta utgangspunkt i enighet mellom arbeidslivets parter» (www.lo.no).

Et eksempel på behov relatert til livsfase er at småbarnsforeldre ofte har behov for fleksitid i hverdagen, mens arbeidstakere i andre livsfaser i større grad ønsker såkalt «blokkfritid». Det vil si at de jobber mye i perioder for så å ta fri i en lengre periode enn enkelte andre arbeidstakere (Opinion for NHO, spørreundersøkelse 28, 1998).

Denne oppgaven har imidlertid vist at behovene i forhold til arbeidstidsordninger også varierer med ulike typer arbeidstakere, ikke bare med individenes livsfaser. Dette er et perspektiv som er underkommunisert i debatten om arbeidstid. Like fullt er det et viktig perspektiv. Blant industriarbeidere er det antakelig relativt mange som har interesse av å samle seg rundt ordninger som er like for hele gruppen. En del typer kunnskapsarbeidere har større egeninteresse av varierte, og mer individuelt tilpassede, ordninger. Forskjellen henger sammen med grad av autonomi i arbeidssituasjonen. En kunnskapsarbeider kan i stor grad bestemme selv når og hvordan hun løser sine oppgaver. Mange industriarbeidere er mer låst av standardiserte produksjonsprosesser og får derfor ikke så stor nytte av individuell fleksibilitet. I verste fall kan fleksibel arbeidstid for denne typen arbeidstakere innebære at man gjør mer av det samme lite autonome arbeidet til mer «ubekvemme» tider. Forsvinner den ekstra kompensasjonen for ubekvem arbeidstid, forsvinner mye av incentivet for denne typen arbeidstakere til å arbeide fleksibelt.

Ut fra resonnementet ovenfor ser vi at utformingen av den «tredje vei», ikke bare bør ta høyde for varierte behov etter livsfase. Arbeidstakeres behov varierer også i stor grad ut fra utdanningslengde og grad av autonomi i arbeidssituasjonen.

Denne oppgaven har uansett vist at det å forstå fleksibel arbeidstid som enten et gode eller et onde er lite nyansert, nettopp fordi vi har ulike typer fleksibilitet og ulike typer arbeidstakerinteresser.

Litteratur

Aftenposten 13.11.1999, 16.11.1999, 29.01.2001

Berg, Anne Marie og Randi Lavik (1987) *Arbeidstid og dagliglivets organisering*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet

Bosch, Gerhard (1996) «Flexibility in the Norwegian Labour Market in a Comparative Perspective». I: Dølvik, Jon Erik og Arild H. Steen, red., *Making Solidarity Work? The Norwegian Labour Market Model in Transition*. Oslo: Universitetsforlaget

Burr, Vivien (1995) *An Introduction to Social Constructionism*. London: Routledge

Byrkjeland, Martin (1998) *Atypisk arbeidstid. Forprosjekt for LO Industri*. Oslo: Fafo

Dølvik, Jon Erik et al (1996) «Norwegian Labour Market Institutions and Regulations». I: Dølvik, Jon Erik og Arild H. Steen red., *Making Solidarity Work? The Norwegian Labour Market Model in Transition*. Oslo: Universitetsforlaget

Dølvik, Jon Erik og Torgeir Aarvaag Stokke (1999) *Den norske forhandlingsmodellen. Et tilbakeblikk*. Oslo: Fafo

Elster, Jon (1989) *The cement of society. A study of social order*. Cambridge: Cambridge University Press

Ertzaas, Ulf (1997) *Arbeidsmiljøloven*. Oslo: Ad Notam Gyldendal

Ellingsæter, Anne Lise (1995) «Kjønn, deltidsarbeid og fleksibilitet i arbeidsmarkedet. Det norske eksemplet». I: Olberg, Dag, *Endringer i arbeidslivets organisering*. Oslo: Fafo

Fennefoss, Arvid (1988) *Lønnstakerorganisering. Tre rapporter om utfordringer for fagbevegelsen*. Oslo: Fafo

Fennefoss, Arvid et al. (2000) «Lønnsoppgjøret 2000 – og fremtidens lønnsdannelse». *Søkelys på arbeidsmarkedet 2000*, 17:189–202

Fennefoss, Arvid (2000) «En vurdering av virkelighetsbeskrivelsen i NOU 1999: 34 Nytt millennium – nytt arbeidsliv.» Upublisert notat

- Fjelly, Rune André (1999) *Barrierer mot fleksibilisering i en familiebedrift*. Oslo: Fafo
- Flyvbjerg, Bent (1991) *Rationalitet og magt. Bind 1. Det konkrete videnskap*. København: Akademisk Forlag
- Grimsrud, Børne og Torgeir Aarvaag Stokke (1997) *Collective bargaining and labour market flexibility in Norway. Paper prepared for an ILO project*. Oslo: Fafo
- Grytli, Tori og Torgeir Aarvaag Stokke (1998) *Norges største tariffavtaler: Omfang, lønnsdannelse og arbeidstidsordninger*. Oslo: Fafo
- Hernes, Gudmund (1975) *Makt og avmakt*. Oslo: Universitetsforlaget
- Holter, Harriet (1997) «Fra kvalitative metoder til kvalitativ samfunnsforskning». I: Holter og Kalleberg, *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Oslo: Universitetsforlaget
- Høgsnes, Geir (1994) *Collective Wage Bargaining and the Impact of Norms of Fairness*. Oslo: Institutt for Samfunnsforskning
- Høgsnes, Geir (2001) «Organisasjonseliter – makt og avmakt». Upublisert
- Kvale, Steinar (1987) «Validity in the qualitative research interview.» *Psykologisk Skriftserie Aarhus*, 12:68–104
- Legge, Karen (1995) *Human Resource Management. Rhetorics and Realities*. London: MacMillan Press Ltd.
- Leifsrud, Håkon og Bjørn Hvinden (1997) «Analyse av kvalitative data: Fikserbilde, eller puslespill?» I: Holter og Kalleberg, *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Oslo. Universitetsforlaget
- Lieberson, Stanly (1992) «Small Ns and big conclusions: an examination of the reasoning in comparative studies based on a small number of cases». I: Ragin, Charles C. og Howard Becker, *What is a case? Exploring the foundations of social enquiry*. Cambridge: Cambridge University Press
- LOs generelle handlingsprogram 1997–2001
- LO og N.A.F. (1986) *Arbeidstidsordninger*
- LO og NHO (1999) *Arbeidstidsordninger*
- LO-Aktuelt* (2000) 6, 20
- LO-Aktuelt* (2001) 8
- Lukes, Steven (1974) *Power. A Radical View*. London: MacMillan Press Ltd.

- March, James G. og Johan P. Olsen (1989) *Rediscovering Institutions. The organizational basis of politics*. New York: The Free Press
- NHO (1995) *Nye driftsformer og tariffpolitikk. Fremtidens system for lønns- og arbeidsvilkår*
- Nikander, Pirjo (1995) «The Turn to the Text: The Critical Potential of Discursive Social Psychology.» *Nordiske Udkast*, 5:3–15
- Nordby, Trond (1994) *Korporatisme på norsk 1920–1990*. Oslo: Universitetsforlaget
- NOU: 1987: 9B, *Vedlegg til Arbeidstidsutvalgets utredning*. Oslo: Universitetsforlaget
- NOU: 1999: 34, *Nytt millennium – nytt arbeidsliv?* Oslo: Kommunal- og regionaldepartementet
- NOU: 2001: 14, *Vårens vakreste eventyr...?* Oslo: Kommunal- og regionaldepartementet
- Olberg, Dag (1995) «Endringer i arbeidslivets organisering – en introduksjon.» *Endringer i arbeidslivets organisering*. Oslo: Fafo
- Opinion for NHO (1998) spørreundersøkelse nummer 28. *Arbeidstidsordninger. Landsomfattende undersøkelse blant yrkesaktive*
- Ousland, Gunnar (1949) *Fagorganisasjonen i Norge. Bind 1. Fra avmakt til stormakt 1870–1920*. Oslo: Tiden Norsk Forlag
- Potter, Jonathan og Margaret Wetherell (1987) *Discourse and Social Psychology. Beyond attitudes and behaviour*. London: SAGE Publications
- Ragin, Charles C. (1994) *Constructing Social Research. The Unity and Diversity of Method*. California: Pine Forge Press
- Reegård, Stein (2000) *Økonomi uten grenser?* Oslo: Tiden Norsk Forlag
- Reve, Torger og Erik W. Jakobsen (2001) *Et verdiskapende Norge*. Oslo: Universitetsforlaget
- Scheuer, Steen (1986) *Fagforeninger mellom kollektiv og profession*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne
- Scheuer, Steen (1997) *Arbejdstid og overenskomst*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne

- Sentraloverenskomsten mellom Bankenes Arbeidsgiverforening og Finansforbundet 1998–2002
- Steen, Arild H. (1991a) *Ingen over – ingen ved siden? Konkurransmuligheter for norsk nærings- og nytelsesmiddelindustri*. Oslo: Fafo
- Steen, Arild H. (1991b) *Nye vilkår. Nye handlingsbetingelser for norsk nærings- og nytelsesmiddelindustri*. Oslo: Fafo
- Stene, Elisabeth Melander (1992) *Bank i bordet. Strukturendringer i banknæringen og omstillingsproblemer for de ansatte*. Oslo: Fafo
- Stokke, Torgeir Aarvaag (1998) *Lønnsforhandlinger og konfliktløsning. Norge i et skandinaviske perspektiv*. Oslo: Fafo
- Stokke, Torgeir Aarvaag (2000a) «Organisasjonsgrader i arbeidslivet 1945–1998». *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 17:95–103
- Stokke, Torgeir Aarvaag (2000b) «Norske arbeidsgiverorganisasjoner – stabil sentralisering?» I: Jensen, Carsten Strøby, red., *Arbejdsgivere i Norden*. København: Nord
- Thompson, Paul og David McHugh (1995) *Work organizations. A Critical Introduction*. 2. Utgave. GB: McMillan Press. Ltd.
- Traxler, Franz (1998) «Collective Bargaining in the OECD: Developments, Preconditions and Effects». *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 4:207–226
- Walton, Richard E. og Robert B. McKersie (1994) *Strategic Negotiations*. Boston: Harvard Business School Press

Normalarbeidsdagen: I utvikling eller avvikling?

Normalarbeidsdagen er ett av flere tema i debatten om "fleksibilisering i arbeidslivet". Organisering av arbeidstid er omstridt fordi det berører både bedriftenes produksjon og arbeidstakernes privatliv.

I denne rapporten beskrives normalarbeidsdagens utvikling på 1990-tallet i LO/NHO-området. Her har det imidlertid vært liten endring. Derfor er det også gjort en studie av to bransjer som har gått hver sin vei i utviklingen av arbeidstidsspørsmålet. Bankbransjen har fleksibilisert sine ordninger, mens bryggeribransjen har styrket normalarbeidsdagens posisjon i sin tariffavtale.

De ulike hendelsesforløpene søkes forstått ut fra varierende markedsvilkår og institusjonelle trekk. De involverte parters strategier og den symbolske meningskampen om fleksibilisering og arbeidstid trekkes også inn for å skape en forståelse av problematikken rundt normalarbeidsdagen.



Forskningsstiftelsen Fafo
Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 362
ISBN 82-7422-345-4
ISSN 0801-6143