

Line Eldring

# **Barrierer mot fagorganisering i maskinentreprenørbedrifter**



Line Eldring

## **Barrierer mot fagorganisering i maskinentreprenørbedrifter**

© Forskningsstiftelsen Fafo 1997  
ISSN 0804-5135

# Innhold

<b>Forord</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Innledning</b> .....	<b>7</b>
Organisasjonsgrader .....	7
Partene .....	8
Problemstilling .....	9
Metode, utvalg og gjennomføring .....	10
Rapportens innhold.....	12
<b>2 Bedriftene – arbeidsgivere og arbeidstakere</b> .....	<b>13</b>
Bedriftene i undersøkelsen .....	13
Store og mellomstore bedrifter (over 10 ansatte) uten tariffavtale .....	13
Små bedrifter (under 10 ansatte) uten tariffavtale.....	14
Bedrifter med tariffavtale.....	15
Arbeidstilknytning og organisering av arbeidet.....	17
Hvor viktig er størrelsen på bedriften? .....	18
Regionale forskjeller .....	20
Arbeidsgivernes holdning til fagorganisering .....	20
Hvorfor organiserer ikke de ansatte seg? .....	21
Manglende organisasjonskunnskap .....	22
Ikke følt behov.....	22
Fått tilbud?.....	22
Det er for dyrt.....	22
Redd for konsekvensene .....	23
Hvorfor har noen valgt å organisere seg? .....	23
<b>3 Tariffavtalen</b> .....	<b>25</b>
Lønnstariff og lønnsnivå .....	25
Er tariffavtalen for vanskelig?.....	27
Tariffavtalen som referansepunkt.....	27
<b>4 Organisasjonenes arbeid</b> .....	<b>29</b>
Samarbeid – sentralt og lokalt .....	29
Informasjon og medlemsrekruttering.....	30
Arbeidsdeling.....	32
<b>5 Konklusjoner</b> .....	<b>33</b>
For liten kunnskap om tilbudet.....	33
Lønn .....	34
Organisasjonenes samarbeid .....	34
Gratispassasjerer og cowboyer?.....	34
Profilering og informasjon .....	34
Sluttord .....	35
Referanser .....	36
Vedlegg: Intervuguiden .....	37
Vedlegg: Introduksjonsbrev .....	41



# Forord

Under en tidel av arbeidstakerne i norske maskinentreprenørbedrifter er fagorganisert. Formålet med dette prosjektet har vært å undersøke årsakene til dette. Undersøkelsen er finansiert av Maskinentreprenørenes Forbund (MEF) og Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF).

Prosjektets referansegruppe har bestått av Oddbjørn Nilsen (NAF) og Odd N. Ringen (MEF), som jeg vil takke for et meget godt og effektivt samarbeid. I tillegg har Roger S. Hansen (MEF), Arnfinn Nilsen (NAF) og Anders Bjarne Rodal (NAF) bidratt med kommentarer og innspill i ulike faser av prosjektet. En takk også til organisasjonenes distrikts- og regionkontorer i Møre- og Romsdal og Rogaland for hjelp til utvelgelsen av bedrifter til undersøkelsen, og for at de ga meg sentral og omfattende informasjon ved innledningen av feltarbeidet. Og ikke minst er det viktig å takke eiere, ledere og ansatte i bedriftene som har tatt seg tid til å være med i undersøkelsen. De har mer eller mindre tålmodig bidratt med det som utgjør fundamentet i denne rapporten, nemlig informasjon og kunnskap om organisasjonsforholdene i maskinentreprenørbedrifter.

På Fafo har Kristine Nergaard vært med på å utforme prosjektet og bidratt med kommentarer under skrivingen, og Jon S. Lahlum har ferdigstilt notatet på rekordtid. I Rogaland bidro familien Mellegaard-Lien med gjestfritt og inspirerende husrom under feltarbeidet. Takk til alle sammen!

Fafo, desember 1997

Line Eldring





# 1 Innledning

Drøye åtte prosent av arbeidstakerne i maskinentreprenørbedrifter<sup>1</sup> i Norge er fagorganisert. Formålet med denne undersøkelsen har vært å kartlegge barrierer mot fagorganisering blant ansatte hos maskinentreprenørene – eller sagt på en annen måte – finne mulige forklaringer på at det er så få organiserte i disse bedriftene. I dette kapittelet vil vi først se nærmere på organisasjonsgraden i bransjen og noen punkter knyttet til tariff forholdene. Deretter vil vi utdype problemstillingene i prosjektet, samt gå igjennom metode, utvalg og gjennomføring av undersøkelsen.

## Organisasjonsgrader

I 1995 var 57, 2 prosent av alle lønntakerne i Norge organisert i ulike arbeidstakerorganisasjoner. I privat sektor var totalt 44 prosent organisert, mot 79 prosent i offentlig sektor.<sup>2</sup> Det er betydelige forskjeller i organisasjonsgrad mellom ulike næringer i privat sektor, noe som framkommer i tabell 1.1.

Tabell 1.1 Organisasjonsgraden innenfor ulike næringer i privat sektor, 2. kvartal 1995. Prosent

Næring	Organisasjonsgrad
Bank og forsikring	78
Industri og bergverk	62
Privat transport	48
Bygg	42
Anlegg	42
Forretningsmessig tjenesteyting	35
Primærnæringer	27
Hotell- og restaurantdrift	24
Detaljhandel	23
Engroshandel	22
Totalt privat sektor	44

Kilde: Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse 2. kvartal 1995 og Nergaard (1996)

Tabellen viser at i anleggssektoren, som også omfatter maskinentreprenørene, er over førti prosent av lønntakerne fagorganiserte. Dette er i underkant av gjennomsnittlig organisasjonsgrad i privat sektor, men langt høyere enn innenfor flere tjenesteytende næringer i privat sektor. Når det gjelder maskinentreprenørbedrifter, er imidlertid organisasjonsgraden på et helt annet nivå enn gjennomsnittet for bygge- og anleggsbransjen. Maskinentreprenørenes Forbund (MEF) har 1206

<sup>1</sup> Maskinentreprenørenes Forbund (MEF) anslår at de organiserer rundt 70 prosent av maskinentreprenørbedriftene i Norge. Med mindre noe annet blir presisert, er det kun MEFs medlemsbedrifter som blir omtalt i denne rapporten.

<sup>2</sup> Nergaard, K. (1996), *Organisasjonsgraden målt gjennom AKU 2. kvartal 1995*. Fafo-notat 1996:15.

medlemsbedrifter innenfor anleggssektoren<sup>3</sup> med til sammen om lag 12 000 ansatte. Av disse er rundt 1000 personer fagorganisert, noe som altså gir en organisasjonsgrad på 8,3 prosent.<sup>4</sup>

## Partene

Maskinentreprenørenes Forbund (MEF)<sup>5</sup> ble stiftet i 1948. Forbundet er en bransje- og arbeidsgiverorganisasjon for anleggsmaskinentreprenører i Norge, og har som formål å fremme bransjens faglige, økonomiske og ideelle interesser.<sup>6</sup> Forbundet er ikke tilsluttet noen hovedorganisasjon. Medlemskap i NHO har tidligere vært diskutert, men står for tiden ikke på dagsordenen. Hovedtyngden av MEFs medlemsbedrifter er småbedrifter. Halvparten har mindre enn fem ansatte, og de største i overkant av 100 ansatte. MEFs motpart på arbeidstakersiden, Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF), ble stiftet i 1895 og er tilsluttet LO. NAF organiserer i dag i overkant av 32 000 arbeidstakere innenfor flere bransjer<sup>7</sup>, deriblant ansatte i maskinentreprenørbedrifter. Den første overenskomsten mellom Maskinentreprenørenes Forbund (MEF) og Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF) ble opprettet i 1951.<sup>8</sup> Per i dag er det opprettet tariffavtaler i 120 bedrifter. Disse avtalene omfatter 1472 ansatte, av disse er 996 personer fagorganiserte.<sup>9</sup> Figur 1.1 viser antallet tariffavtaler og medlemsbedrifter i MEF etter fylke i 1997.

---

<sup>3</sup> I tillegg kommer 181 medlemsbedrifter innenfor brønn-, skog- og avfallsektoren. Disse bedriftene og deres ansatte er ikke omfattet av denne undersøkelsen.

<sup>4</sup> Kilder: Maskinentreprenørenes Forbund (MEF) og Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF).

<sup>5</sup> MEF het fram til 1961 Bulldozereiernes Landsforening (Feiring 1988).

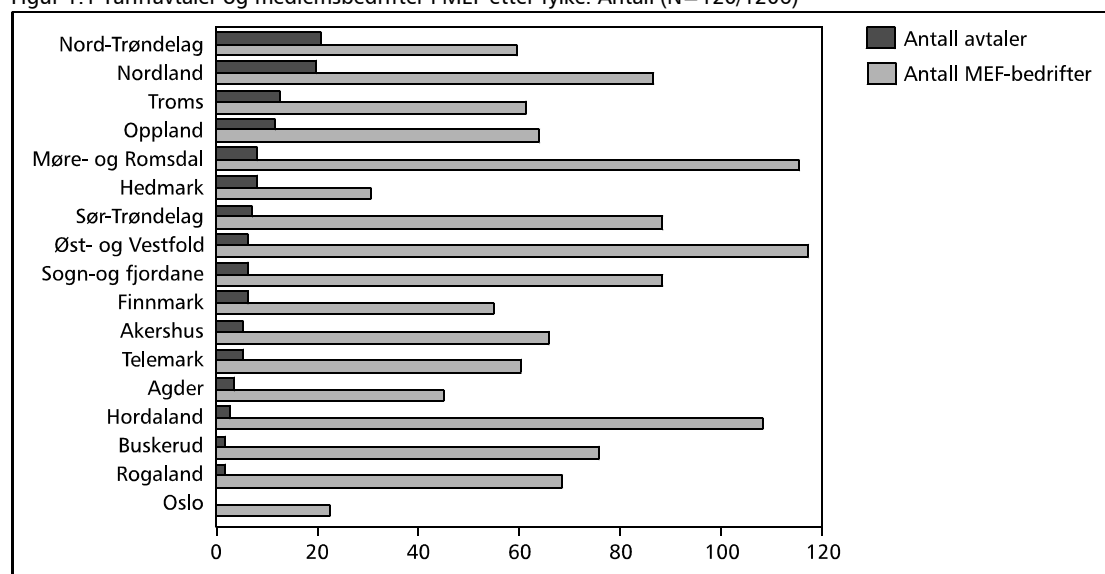
<sup>6</sup> Vedtekter for Maskinentreprenørenes Forbund (1996)

<sup>7</sup> Ved siden av ansatte i maskinentreprenørbedrifter organiserer NAF i hovedsak arbeidstakere innenfor anlegg og vedlikehold av veier, jernbane og kraftanlegg, gruver, mineral- og skiferindustri, vaktfunksjonærer, vaktmestre i privat virksomhet, samt rengjøringspersonell. Forbundet organiserer også grupper som ikke faller inn under bestemte fag- eller industriforbunds virkeområder.

<sup>8</sup> Schanche, M. & Kokkvoll, A. (1987)

<sup>9</sup> Kilde: Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF)

Figur 1.1 Tariffavtaler og medlemsbedrifter i MEF etter fylke. Antall (N= 120/1206)



Kilde: Maskinentreprenørenes Forbund og Norsk Arbeidsmandsforbund

Vi ser at det er til dels store forskjeller mellom fylkene, dette vil bli nærmere omtalt under avsnittet om utvalget i undersøkelsen.

## Problemstilling

Hvorfor er det så fagorganiserte blant ansatte i MEFs medlemsbedrifter? Dette har vært hovedspørsmålet i undersøkelsen. Både MEF og NAF har et uttrykt ønske om at antallet organiserte arbeidstakere i MEF-bedriftene skal øke, og avviklet i 1995 en felles kampanje for å øke antallet organiserte. Denne offensiven hadde en relativt liten effekt, og organisasjonene ønsket gjennom den foreliggende undersøkelsen å kartlegge barrierer mot fagorganisering.

Fennefoss (1988) skisserer tre ulike forklaringstyper for arbeidstakeres organisasjonsvalg:

- strukturelle forklaringer
- ideologiske forklaringer
- preferanseforklaringer

Strukturelle forklaringer vektlegger faktorer som arbeidstakernes kjønn, alder, yrke, arbeidsplassens størrelse og lignende for å forklare organisasjonsvalg. Ideologiske forklaringer fokuserer på ideologiske forklaringsfaktorer, som for eksempel folks solidaritetsfølelse. Preferanseforklaringer legger vekt på at arbeidstakerne foretar bevisste valg mellom ulike alternativer, og på hvilke «motive og grunner folk har for å handle som de gjør» (s. 37). Mens de to første forklaringstypene legger vekt på årsaker som ligger i fortid eller samtid og som virker styrende på folk, vektlegger preferanseforklaringer eventuelle framtidige gevinster ved organisering og at folk velger selv. En annen variant er å skille mellom ideologiske og instrumentelle elementer som har betydning for organiseringsvalg (Newton og Shore 1992), en parallell til skillet mellom ideologiske- og preferanseforklaringer. I følge Fennefoss utfyller de tre ovennevnte forklaringstypene hverandre, og de bør kombineres. Han poengterer også at forhold som kan forklare hvorfor arbeidstakere organiserer seg, også kan bidra til å forstå hvorfor noen velger å ikke gjøre det.

Analysen av organisasjonsgrader<sup>10</sup> i privat sektor viser at i tillegg til hvilken næring en arbeider innenfor har bedriftens størrelse og beliggenhet, samt arbeidstakerens alder og utdanning betydning for hvorvidt man organiserer seg eller ikke. Ansatte i større bedrifter er oftere organisert og det er visse forskjeller mellom ulike regioner i Norge. Personer under 25 år er sjeldnere organisert enn andre, mens arbeidstakere med høyskole- og universitetsutdanning er oftere organisert enn arbeidstakere med lavere utdanning. Alt annet likt, er organisasjonsgraden i privat sektor høyest blant faglærte arbeidere og høyere funksjonærer, og lavest blant lavere og midlere funksjonærer. Videre har ansiennitet, arbeidstid, arbeidsavtale og ansettelsesform betydning for organisasjonsgraden. Jo mer stabil tilknytningen er til arbeidslivet og arbeidsgiver, jo større er sjansen for å være organisert. Alt i alt er det kjennetegn ved arbeidstakeren og bedriften som gir størst utslag for organiseringsgraden i privat sektor, mens kjennetegn ved arbeidsforholdet er viktigst i offentlig sektor.

Stokke (1992:158-59) diskuterer i hvilken grad teorier om rasjonelle valg kan forklare oppslutningen om lønnstakerorganisasjoner, men konkluderer med at verken norske eller internasjonale surveyanalyser kan påvise at teorier om rasjonelle valg forklarer hoveddelen av oppslutningen. Han poengterer videre at: «En må, i det minste teoretisk sett, åpne for langt flere mulige motiver for handling enn gratispassasjermotiver og motiver som viser til positive nettogevinst.» (s. 159)

I den foreliggende undersøkelsen har vi forsøkt å få både arbeidsgivere, arbeidstakere og organisasjonene i tale. Formålet har vært å innhente kunnskap om hvorfor aktørene i bransjen handler som de gjør, enten de er arbeidstakere som velger å ikke organisere seg eller arbeidsgivere for uorganiserte eller organiserte arbeidsstokker. Undersøkelsen omfatter, som vi vil se nedenfor, et begrenset utvalg. Det legger visse begrensninger på generaliseringsmulighetene, men gjennom en strategisk utvelgelse av undersøkelsesenheter og en kvalifisert analyse har prosjektet skaffet til veie kunnskap som vi antar har relevans utover bedriftene og fylkene som var med i undersøkelsen.

## Metode, utvalg og gjennomføring

Det er ikke alltid helt opplagt hvilken metode som er best egnet til å undersøke et gitt tema eller problemstilling. I dette prosjektet valgte vi å gjennomføre undersøkelsen ved hjelp av såkalt kvalitativ metode. Det vil si at vi valgte ut et begrenset antall bedrifter i to fylker og gjennomførte personlige intervjuer med arbeidsgivere og arbeidstakere, i tillegg til organisasjonenes representanter. Alternativet kunne ha vært å gjennomføre en postal spørreskjemaundersøkelse. Fordelen ville vært at vi da kunne ha inkludert langt flere bedrifter i utvalget. Ulempen med dette alternativet knytter seg først og fremst til hvorvidt folk ville ha svart på spørreskjemaet. Vi vurderte sjansene for å oppnå en forsvarlig svarprosent i en spørreskjemaundersøkelse som dårlige. I tillegg kom problemer knyttet til distribusjon av spørreskjemaet til ansatte i bedriftene. Under gjennomføringen av prosjektet ble vi overbevist om at det ville vært uhyre vanskelig å samle inn datamateriale på noen annen måte enn den vi valgte å bruke.

I samarbeid med oppdragsgiverne valgte vi ut to fylker til å være med i undersøkelsen. Rogaland<sup>11</sup> ble valgt fordi det kun er én bedrift med tariffavtale i dette fylket, mens Møre- og Romsdal ble valgt som et eksempel på et noe mer typisk fylke, med noen flere inngåtte avtaler. I hvert av fylkene ba vi partenes lokale representanter om å foreslå 15–20 bedrifter de mente var

<sup>10</sup> Alle opplysningene i dette avsnittet er hentet fra Nergaard (1996).

<sup>11</sup> Den nordlige delen av Rogaland er i MEFs organisasjon underlagt regionkontoret i Bergen. De 15 medlemsbedriftene (alle uten tariffavtale) i denne delen av fylket er ikke med i undersøkelsen.

interessante å besøke i forhold til prosjektets problemstilling. Vi signaliserte at vi ønsket et utvalg med en viss variasjon med hensyn til bedriftsstørrelse, beliggenhet og forhold til organisasjonene. Uavhengig av hverandre leverte deretter henholdsvis regionsjefene og distriktssekretærene delvis begrunnede forslag til bedrifter. På grunnlag av disse forslagene valgte vi ut 15 bedrifter<sup>12</sup> i hvert fylke. Vi valgte i hovedsak bedrifter begge parter hadde foreslått (og det var ganske stort sammenfall i forslagene) og tok av praktiske grunner også noen geografiske hensyn. Et par uker før avreise til fylkene sendte MEFs regionsjefer ut et brev til de utvalgte bedriftene hvor de informerte om undersøkelsen og om at Fafo ville kontakte dem i løpet av nærmeste framtid. Feltarbeidet ble gjennomført over en fire ukers-periode i september/oktober 1997.

Det viste seg ganske snart at det var vanskelig å lage avtaler med bedriftene noen særlig tid i forveien – noe som bidro til å gjøre feltarbeidet mer utfordrende enn vanlig. I og med at bedriftene befant seg på ulike steder, var det mange biter som skulle falle på plass for å få utnyttet dagene effektivt. Ikke alle bedrifter var like begeistret over at jeg skulle komme, folk hadde det travelt og så naturlig nok ikke den store gevinsten i å snakke med en fremmed forsker om et tema de gjerne var helt uinteressert i. Bøygen var å få etablert avtaler per telefon, når intervjuet først fant sted ble jeg stort sett tatt godt i mot. Informasjonsbrevet fra MEF var i mange tilfeller glemt eller oversett, noe som styrker antagelsen om at det ville vært vanskelig å få en brukbar svarprosent på en postal undersøkelse. I hver bedrift intervjuet jeg stort sett bedriftslederen først, og deretter representanter for de ansatte. Når det gjaldt ansatteintervjuene var praktiske forhold i stor grad styrende for hvem jeg intervjuet. I bedrifter med tillitsvalgte eller andre former for tillitsmenn forsøkte jeg å få et intervju med dem. Enkelte intervjuer ble gjennomført som gruppeintervju, stort sett med to–tre ansatte, i ett enkelt tilfelle hele åtte personer. Intervjuene med ansatte ble foretatt i spisebrakker, veggrofter, på bilpansere, på toppen av steinknusere med mer og i noen tilfeller på bedriftens kontor. Arbeidsgiverne var for det meste svært velvillige når det gjaldt å ordne intervjuer med ansatte, og inntrykket var at det sjelden ble plukket spesielle ansatte med tanke på at jeg ikke skulle få tilgang på for eksempel kritisk informasjon. I en bedrift ble jeg nektet å snakke med noen av de vanlige ansatte, men dette var et unntak. I et par småbedrifter var det ingen arbeidstakere i nærområdet slik at jeg bare intervjuet arbeidsgiveren. Generelt var velvilligheten blant arbeidsgiverne noe større i Møre- og Romsdal enn i Rogaland, uten at jeg har noen forklaring på hvorfor. Intervjuene var såkalt åpne og ble gjennomført ved hjelp av en intervju-guide<sup>13</sup> tilpasset ulike typer intervjupersoner. Denne intervjuteknikken gir mulighet for å forfølge spesielle temaer som måtte dukke opp underveis, samtidig som den sikrer at en del på forhånd fastsatte temaer og spørsmål blir tatt opp i løpet av intervjuet. Intervjuene var av svært varierende varighet. Noen intervjupersoner hadde rett og slett mer på hjertet enn andre, og noen ganger var praktiske forhold styrende, for eksempel lengden på matpausen dersom intervjuet foregikk i løpet av denne. Som regel tok intervjuene med arbeidsgiverne noe lenger tid enn intervjuene med de ansatte. Intervjuene med organisasjonenes representanter varte vesentlig lenger, i og med at vi i disse tok opp et bredt spekter av temaer knyttet til undersøkelsen og den praktiske gjennomføringen i fylkene. Tabell 1.2 gir oversikt over hvor mange bedrifter og intervjuer som ble gjennomført i fylkene.

---

<sup>12</sup> Etter feltarbeidet i Rogaland supplerte vi utvalget i Møre- og Romsdal med fem bedrifter. Dette fordi erfaringene fra Rogaland tilsa at et noe større utvalg ville gi større fleksibilitet i gjennomføringen av feltarbeidet.

<sup>13</sup> Se vedlegg

Tabell 1.2 Oversikt over antall bedrifter, antall gjennomførte intervjuer og antall intervjupersoner i undersøkelsen

	Bedrifter	Intervjuer	Intervjupersoner
Møre- og Romsdal	13	30	40
Rogaland	10	23	34
Andre <sup>14</sup>		4	4
Totalt	23	57	78

## Rapportens innhold

Alle bedriftsintervjuene ble gjennomført under løfte om konfidensialitet, og at ingen skal kunne bli gjenkjent på en for dem uheldig måte. Dette har gitt visse premisser for rapportens form. Vi har valgt å presentere fylkene samlet, men kommenterer i et eget delkapittel enkelte fylkesspesifikke forhold. I andre deler av rapporten blir fylket omtalt der det er relevant. Når det gjelder beskrivelser av bedriftene skiller vi ikke mellom fylkene. I noen tilfeller har vi anonymisert eksemplene ved å endre detaljer som ikke har betydning for framstillingen som sådan.

Kapittel 2, «Bedriftene – arbeidsgivere og arbeidstakere» er det mest omfattende i rapporten. Her presenteres først det vi har kalt «snapshots» av bedriftene som er med i undersøkelsen. Intensjonen er å gi en oversikt som bør være interessant i seg selv, men som også gir en bakgrunn under den videre lesningen. I kapittelet drøftes enkelte strukturelle forhold som bedriftsstørrelse, regionale ulikheter med mer. Deretter ser vi nærmere på arbeidsgivernes holdninger og arbeidstakernes begrunnelser for å ikke organisere seg, og begrunnelsene for å gjøre det.

I kapittel 3 ser vi nærmere på selve tariffavtalen. Vi tar for oss lønnsnivået i bransjen sammenlignet med lønnstariffen og ser også på andre sider ved tariffavtalen.

Kapittel 4, «Organisasjonenes arbeid», tar for seg samarbeidet mellom organisasjonene, rekrutteringsarbeid og arbeidsgivere og arbeidstakeres synspunkter på organisasjonenes arbeid.

I kapittel 5, «Konklusjoner» trekkes trådene sammen og vi oppsummerer undersøkelsens hovedfunn og konklusjoner.

---

<sup>14</sup> Andre-kategorien omfatter intervjuer med sentrale aktører i Oslo, samt supplerende telefonintervju med en bedriftsleder og en distriktssekretær i et annet fylke.

## 2 Bedriftene – arbeidsgivere og arbeidstakere

I dette kapitlet vil vi ta for oss en del trekk ved bedriftene, arbeidsgiverne og ansatte, og drøfte dette opp mot forhold som vanligvis antas å ha betydning for organisasjonstilbøyeligheten i arbeidslivet. Vi begynner med en oversikt over bedriftene som er med i undersøkelsen. Dette er kortversjoner – hensikten er å gi leseren et raskt blikk over bedriftene som er besøkt under feltarbeidet i de to fylkene. Disse «snapshotene» bygger på langt større og mer komplekse bilder – som vil bli utnyttet i den videre analysen.

### Bedriftene i undersøkelsen

#### Store og mellomstore bedrifter (over 10 ansatte) uten tariffavtale

- 1) Det er ingen fagorganiserte i bedriften. Arbeidsgiveren er generelt negativ til organisering og tariffavtaler, han mener at markedet bør rå. Men han sier også at dersom de ansatte vil organisere seg er han positiv til det. De ansatte mener at de klarer å forhandle fram bedre lønninger selv. Dersom det hadde vært en konflikt i bedriften, synes de at det kunne vært et i poeng å organisere seg. De kjenner tariffavtalen, og mener lønnsnivået i den er altfor lavt. Dersom tariffen var bedre ville de vurdere å organisere seg. De tror ikke arbeidsgiveren ville hatt noe i mot at de organiserte seg, men de syns det er for dyrt hvis de ikke får noe igjen for det. NAF har informert om tilbudet, men de synes det eneste organisasjonen hadde å tilby var forsikring.
- 2) En av de ansatte er fagorganisert. NAF har vært i bedriften og informert, men ingen organiserte seg i kjølvannet av dette besøket. De synes blant annet at NAF fokuserte for mye på forsikringsordningen. Arbeidsgiveren mener det kunne vært en fordel å hatt et tillitsmannsapparat i bedriften, og virker ganske positivt innstilt til fagorganisering. De ansatte gir uttrykk for at det er greie forhold i bedriften, og at det er liten grunn til å organisere seg. Dersom det røyner på, kan man jo organisere seg. Og man har jo rettigheter når man ikke er fagorganisert også, ble det sagt. Dersom bedriften hadde vært større, ville det vært langt mer aktuelt å organisere seg.
- 3) Bedriften har ingen organiserte arbeidstakere. Arbeidsgiveren beskriver de ansatte som utrolig lojale, og mener at organisering ikke ville skapt problemer så lenge han har denne arbeidsstokken. Men de ligger over tariffen, og ville i så fall måtte gå ned i lønn, hevder han. De ansatte sier de ikke føler behov for å organisere seg. Firmaet er lite og de får det stort sett som de vil. De har ikke fått noe tilbud om å organisere seg, men det har vært snakk om det tidligere.
- 4) Det er ingen organiserte i bedriften, men arbeidsgiveren sier han ikke ville hatt noe imot at de ansatte organiserte seg. Han påpeker at han jo selv er organisert, og at det ville vært en fordel å ha en tillitsmann å forhandle med. De ansatte sier at de ikke ser noe negativt i å være organisert, men at de ikke har følt noe behov for det. Det har ikke vært noen pro-

blemer med arbeidsgiveren og lønna ligger en del over tariffen. Organisasjonsspørsmålet har så vidt vært diskutert blant de ansatte. De har ikke fått noen henvendelser eller informasjon fra NAF.

- 5) Bedriften har ingen organiserte arbeidstakere. I følge arbeidsgiveren har han sørget for å bli kvitt fagorganiserte ved å gi dem dårlige jobber. Han vil ikke ha organisert arbeidskraft, og syns det ville være tungvint å drive med det regelverket organisering fører med seg. Lønna ligger over tariffen, og han vil heller ordne opp selv. I følge ledelsen er de ansatte svært fornøyde med forholdene. NAF har vært i kontakt med bedriften.
- 6) Det er en organisert arbeidstaker i bedriften. Arbeidsgiveren sier han ikke har noe i mot organisering, men han er redd det skal bli splittelser i staben dersom noen velger å organisere seg, mens andre ikke gjør det. Han ser heller ingen fordeler ved å ha en organisert arbeidsstokk. De ansatte har tenkt på å organisere seg, men lønna ligger for tiden over tariffen, og de får overtidsbetaling for pålagt overtid. Deres inntrykk er at arbeidsgiveren er i mot organisering, og noen er redd for konsekvensene hvis de organiserer seg. For eksempel at de skal bli tildelt de dårligste jobbene, bli først permittert og lignende. De har ikke fått noe tilbud eller informasjon fra NAF.
- 7) Det er ingen organiserte i bedriften. Arbeidsgiver gir uttrykk for at han er opptatt av fred og ro på arbeidsplassen, og han er redd det skal bli uro og bråk dersom de ansatte organiserer seg. Han syns det er godt å stå fritt, og ser ingen hensikt i arbeidstakerorganisering. De ansatte sier også at de greier seg fint uten å være organisert. De er fornøyd med lønna, og organisering har ikke vært diskutert de ansatte i mellom. NAF har forsøkt å få en avtale om et møte i bedriften, så langt uten å lykkes.
- 8) Ingen av de ansatte er fagorganisert, men arbeidsgiveren sier at det ikke spiller noen rolle for ham om de er det eller ikke. Lønna ligger over tariffen, men han forholder seg for øvrig til tariffavtalen. De ansatte forteller at de ikke har vurdert å organisere seg, selv om det kanskje kunne vært en fordel i noen situasjoner. De er tvilende til om medlemskapet er verdt kontingenten, men sier de ikke vet hva NAF står for. Her feier alle for sin egen dør, sier de, i stedet for at vi står sammen.
- 9) En del av de ansatte har organisert seg i det siste. Dersom flere enn halvparten organiserer seg, vil de kreve tariffavtale. En viktig grunn til organiseringen er misnøye med overtidsgodtgjørelsen. Arbeidsgiveren er i mot organisering for organiseringens egen skyld, og mener at de ansatte har det godt nok og egentlig ikke har noen grunn til å organisere seg.

#### **Små bedrifter (under 10 ansatte) uten tariffavtale**

- 10) Det er ingen organiserte i bedriften. Arbeidsgiveren sier han ikke kan nekte eventuell organisering, men han er usikker på hva det innebærer. Han ser imidlertid en fordel i at det kan bli mer ordnede forhold og klarere premisser med en tariffavtale. Arbeidstakerne sier de ikke har tenkt på å organisere seg, og de har heller ikke fått noe tilbud om det. De er usikre på om det er noen fordeler med å være organisert når en jobber i en liten bedrift, og på om det kan skape mistillit mellom leder og ansatte.
- 11) Arbeidsgiveren er svært positiv til fagorganisering, men ingen av de ansatte er organisert. Det ville være lettere å forholde seg til en organisert arbeidsstokk, mener arbeidsgiveren. Arbeidstakerne ser ingen fordeler ved å organisere seg, og sier de heller ikke er forsøkt vervet av NAF. De ligger noe over tariffen, beskriver arbeidsmiljøet som bra og sier de ikke har vært i situasjoner hvor de har trengt hjelp utenfra.
- 12) Ingen av de ansatte er organisert. Arbeidsgiveren gir uttrykk for at han ikke har noe i mot organisering, han har selv vært fagorganisert i sin tid. Han sier det kunne være greit med



en samlet gruppe, men at de for såvidt er samlet uansett fordi det er et lite firma. De ansatte har ikke diskutert organisering, og ikke vurdert hverken fordeler eller ulemper ved å være organisert. De kjenner ikke til hvordan lønna deres er i forhold til tariffen. De har aldri fått noe tilbud om organisering, men sier at de i så fall ville vel vurdert det i hvert fall hvis det var et godt tilbud.

- 13) Bedriften har ingen fagorganiserte. Arbeidsgiveren stiller seg forholdsvis nøytral til spørsmålet, men sier at han ville nok ha spurt om grunnen dersom noen organiserte seg. Han synes det er bedre å løse ting internt enn at det skal komme folk flyende fra organisasjonene. De ansatte føler ikke noe behov for å organisere seg, men ville muligens vurdert det dersom flertallet i bedriften meldte seg inn. Lønna ligger i overkant av tariffen.
- 14) Det er bare to ansatte i bedriften i tillegg til arbeidsgiveren, og ingen av dem er fagorganisert. Arbeidsgiveren sier at han ikke ville hatt problemer med at de organiserte seg, at det kunne gjort ting greiere. På den annen side har han sett i andre firmaer at de organiserte ofte er kverulanter. De ansatte har noe over tarifflønn.
- 15) Alle utenom en ansatt er i nær familie med arbeidsgiveren, og ingen er fagorganisert. Arbeidsgiveren ser ingen spesielle fordeler ved at de ikke er organisert. Han mener det er en menneskerett å kunne organisere seg, men er samtidig skeptisk til om arbeidstakere får den hjelpen de trenger fra fagorganisasjonene. Bedriften følger tariffavtalen så langt som mulig. De ansatte har ikke vurdert å organisere seg og er heller ikke blitt forsøkt rekruttert av NAF. De føler ikke behov for å organisere seg, fordi firmaet er lite og fordi arbeidsgiveren er organisert i MEF.
- 16) Det er ingen NAF-organiserte i bedriften, på tross av at arbeidsgiveren nærmest har oppfordret arbeiderne til å organisere seg. Arbeidsgiveren tror en organisert arbeidsstokk kan gjøre at ting kommer i mer ordnede former, samtidig som bedriften står litt friere så lenge de ikke er organisert. De ansatte har diskutert hvorvidt de skal organisere seg, men i og med at de har tarifflønn og stort sett greier opp i ting selv, synes de ikke at det er behov for det. De mener også at det blir litt for dyrt å organisere seg. En av arbeidstakerne, som har beholdt medlemskapet i sin gamle fagorganisasjon, ga uttrykk for at han synes kollegene har en feil holdning til organisering. Å være fagorganisert dreier seg om mye mer enn bare kroner og ører, poengterte han.
- 17) Ingen av de ansatte er fagorganisert. Arbeidsgiveren har ikke noe i mot at de ansatte organiserer seg, men tror ikke at de er interessert. Han ser mer poenget med fagorganisering i store bedrifter hvor en ikke kan snakke med hverandre. Så vidt arbeidsgiver vet, er de ansatte ikke kontaktet av NAF. Lønningene ligger noe over tariffen.
- 18) Det er ingen fagorganiserte i bedriften. Arbeidsgiveren stiller seg positiv til organisering. I og med at han er organisert, mener han det kunne være greit om arbeidstakerne også var det. Selv om bedriften er liten, og han syns han tar vel vare på arbeidstakerne og betaler over tariffen. De ansatte sier de ikke har følt behov for å organisere seg. En har vært organisert på en annen arbeidsplass, og det svarte ikke til forventningene. Dersom bedriften hadde vært større eller de hadde hatt problemer med lønn og annet ville de kanskje vurdert å organisere seg. De har ikke vært i kontakt med NAF.

### **Bedrifter med tariffavtale**

- 19) Bedriften har rundt 20 ansatte, og har hatt tariffavtale siden begynnelsen av 1970-tallet. Bedriften utfører mye oppdrag for en stor lokal industribedrift med en sterk fagforening. Det har blitt sett på som en klar fordel, ja nærmest en betingelse, at industribedriftens underleverandører skulle ha organisert arbeidskraft. Flertallet av arbeidstakerne er organisert,

og fra både arbeidsgiver- og arbeidstakerhold blir det beskrevet nærmest som en tradisjon og selvfølge å være organisert i denne bedriften.

- 20) Bedriften har 15–20 ansatte og fikk tariffavtale for et par år siden. En ansatt har vært ildsjel og pådriver i forhold til organisering av arbeidsstokken, han ønsket å få mer ordnede forhold og mente organisering burde være en fordel for begge parter. For tiden er knapt halvparten organisert, og tillitsmannen er bekymret for utviklingen framover. Flere vurderer å melde seg ut fordi de ikke ser noen hensikt i å være medlemmer i fagforeningen. Arbeidsgiveren virker ganske positiv til at de ansatte organiserer seg, men påpeker sterkt at det koster penger både for ham og arbeidstakerne.
- 21) Bedriften har rundt ti ansatte, og to tredeler av dem har organisert seg. Tariffavtalen er inngått ganske nylig. En av de ansatte pratet med hver enkelt av kollegene, og tok deretter kontakt med NAF og fikk tilsendt innmeldingsskjemaer. Bakgrunnen for initiativet lå blant annet i et ønske få mer orden på ulike forhold i bedriften, høyere overtidsgodtgjørelse med mer. Ledelsen i bedriften uttrykker at de hverken ser fordeler eller ulemper ved at arbeidstakerne er organisert.
- 22) Bedriften har under ti ansatte, snaut halvparten av dem er organisert. De som ikke er organisert er i nær familie med eieren. Tariffavtalen ble opprettet for en del år siden, etter initiativ fra en av de ansatte. Arbeidsgiveren ser ingen ulemper ved at arbeiderne er organisert, og var så vidt han husker ikke negativ da initiativet kom. Han vektlegger i den sammenhengen at han jo selv er organisert. I følge en ansatt er det egentlig ingen tillitsvalgt i bedriften, og han ser ikke så mye vits i å være organisert. De som i sin tid var hissigst på organisering har sluttet, og de sist ansatte har ikke organisert seg.
- 23) Bedriften har bare to ansatte i tillegg til eieren. De ansatte organiserte seg for få år siden, og det ble opprettet tariffavtale i bedriften. I følge eieren spiller det ingen rolle for ham, han ville uansett fulgt tariffen. Arbeidstakerne ble oppsøkt av en representant for NAF, og fant de ut at de like godt kunne organisere seg.

## Arbeidstilknytning og organisering av arbeidet

Maskinentreprenørbransjen er turbulent – med store svingninger i oppdragsmengden. Per i dag er det gode tider, og etterspørselen etter arbeidskraft er stor. Mange av bedriftene i undersøkelsen hadde opplevd krise mot slutten av 1980-tallet, men overlevd, om enn i et noe mindre format enn tidligere. De fleste er gamle og veletablerte bedrifter, «gjennomsnittsalderen» på bedriftene i vårt utvalg var 31 år. Med et par unntak var bedriftslederen eier eller medeier av bedriften, og som regel var det far, en annen nær slektning, eller ham selv som i sin tid etablerte bedriften. I mange av virksomhetene arbeider sønn(er) av nåværende eier, og de fleste av dem kommer nok i sin tid til å overta bedriften etter far. Bedriftene vi besøkte hadde fra 3 til 140 ansatte, tabell 2.1 viser fordelingen.

Tabell 2.1 Bedrifter i undersøkelsen etter antall ansatte

Antall ansatte	Antall bedrifter
Under 10	11
11–20	6
21–30	4
Over 30-	2

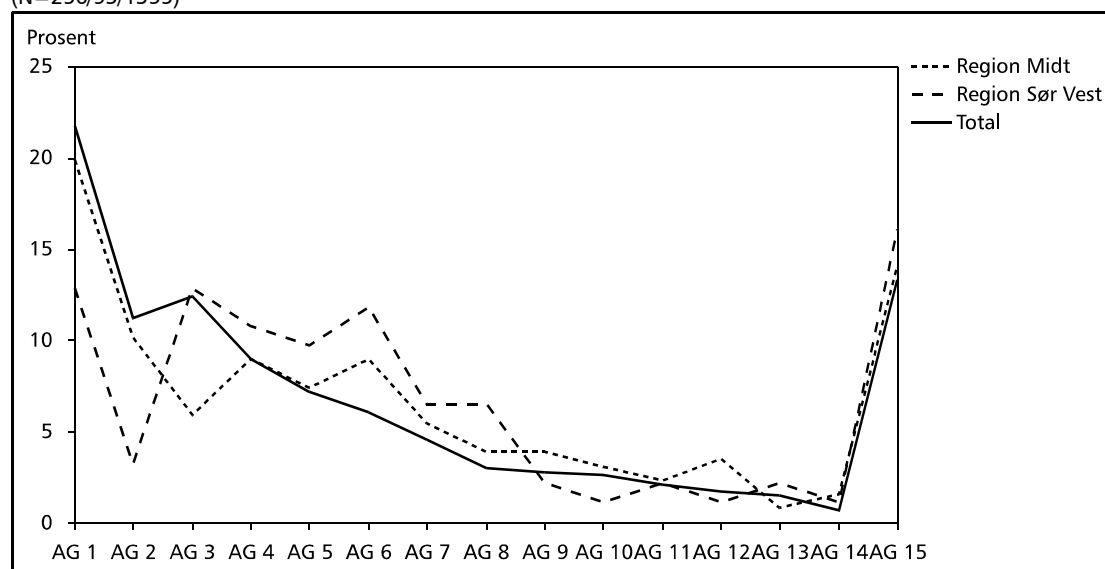
Vi ser at de aller fleste bedriftene har under 30 ansatte, noe som gjenspeiler bedriftsstrukturen i bransjen som sådan. Bedriftenes omsetning varierer selvsagt sterkt etter antall ansatte. I gjennomsnitt ligger omsetningen på cirka en million kroner per ansatt. De fleste firmaene oppgir å ha en ganske variert oppdragsportefølje, med både private og offentlige oppdragsgivere. Det ligger i arbeidets natur at arbeidstakerne jobber på forskjellige steder, og noen ganger ganske spredt. De fleste oppgir at det er relativt sjelden at noen arbeider helt alene over lenger tid. Mange av firmaene tar stort sett jobber i nærområdene, mens enkelte tar oppdrag også lenger unna hjemstedet. Få av bedriftene har regelmessige møter for de ansatte. Noen har allmannamøte et par ganger i året, andre har aldri slike samlinger. I mange av bedriftene gis det uttrykk for at de møtes relativt ofte allikevel, ved at de er innom kontoret og lignende. Men det er altså sjelden at hele staben samles på en gang. Arbeidsgiverne beskriver stort sett arbeidsstokken som svært stabil, og de fleste anslår gjennomsnittsalderen på de ansatte til å ligge mellom 30 og 40 år.

Det ovenstående er en meget snau gjennomgang av noen strukturelle trekk i bransjen. På flere av punktene er likheten mellom bedriftene langt mer slående enn ulikhetene. Blant våre undersøkelsesbedrifter er det ingen systematiske forskjeller mellom bedrifter med og uten tariffavtale, hverken når det gjelder størrelse, stabilitet i arbeidsstokken, type oppdrag eller andre forhold som er nevnt ovenfor. Vi vil allikevel tro at noen av disse trekkene ved bransjen – for eksempel at arbeidstakerne arbeider spredt og at de sjelden har fellesmøter har betydning for den lave organisasjonsgraden. Både fordi det gir mindre grunnlag for utvikling av felles forståelse og strategier blant arbeidstakerne og fordi de blir vanskeligere tilgjengelige for informasjon og verivingsforsøk fra NAF sin side.

## Hvor viktig er størrelsen på bedriften?

Eksisterende analyser viser at bedriftens størrelse har innvirkning på hvorvidt de ansatte fagorganiserer seg. I privat sektor er 63 prosent av arbeidstakerne i bedrifter med mer enn 50 ansatte organisert, mot 23 prosent i bedrifter med 9 eller færre ansatte.<sup>15</sup> Figur 2.1 viser MEF-bedrifter etter størrelse.

Figur 2.1 MEF-bedrifter i Region Midt-Norge, Region Sør Vest-Norge og Norge totalt etter avgiftsgruppe.\* Prosent (N=256/93/1355)



Kilde: Maskinentreprenørenes forbund

\*Avgiftsgruppe gjenspeiler bedriftenes størrelse; i avgiftsgruppe 1 er gjennomsnittet 3 ansatte og i avgiftsgruppe 15 er gjennomsnittet 28 ansatte.

Som det framgår av figuren, er de fleste MEF-bedrifter små- og mellomstore. Den største av MEFs medlemsbedrifter har omkring 140 ansatte, som ikke spesielt stort hvis en sammenligner med en del andre bransjer. Vi ser at en ganske stor andel av bedriftene befinner seg i de laveste avgiftsgruppene, men at kurvene igjen gjør et oppsving ved de høyere avgiftsgruppene. I figuren har vi tatt med kurvene for de to landsdelene undersøkelsen omfattet, i tillegg til totaltallene for Norge. Grovt sett følges det samme mønsteret, det største avviket finner vi i Region Sør Vest. Kurven tyder på at en noe lavere andel av MEF-bedriftene i denne regionen befinner seg i de aller laveste avgiftsgruppene, som vil gruppene med gjennomsnittlig færrest ansatte.

Det er i gjennomsnitt tolv ansatte i MEF-bedrifter med tariffavtale<sup>16</sup>, mot gjennomsnittlig omkring ti ansatte i MEF-bedriftene totalt<sup>17</sup>. Generelt er det vel grunn til å tro at det faktum at bransjen består av mange småbedrifter er en medvirkende forklaring på den lave organisasjonsgraden. Et annet spørsmål er om bedriftsstørrelse kan forklare variasjonene i organisasjonsgrad mellom MEF-bedriftene, selv om bedriftene med avtale i snitt har noen flere ansatte enn alle bedriftene sett under ett. I vårt utvalg finner vi både maskinentreprenørbedrifter med over 100 ansatte, hvor ingen er organisert og bedrifter med bare to-tre ansatte hvor alle er organisert.

<sup>15</sup> Nergaard (1996)

<sup>16</sup> Kilde: NAFs tariffkartotek

<sup>17</sup> Kilde: MEF

Den statistiske sammenhengen mellom bedriftsstørrelse og fagorganisering sier ikke noe om årsakene til at færre organiserer seg i småbedrifter. Vi kan tenke oss tre mulige forklaringer. For det første at behovet for fagorganisering er mindre i disse bedriftene. Arbeidstakere og arbeidsgivere arbeider gjerne side om side og avstanden mellom dem er liten. Slike forhold kan gi gode muligheter for å ordne opp seg i mellom. For det andre kan det hende at det å organisere seg er vanskeligere i en liten bedrift, spesielt dersom arbeidsgiveren er i mot det. For det tredje, en bransje med mange småbedrifter er tung og tidkrevende å arbeide i for de som skal drive organisasjonsarbeid. Dette siste punktet kommer vi tilbake til i kapittel 4.

I hvilken grad oppgis så bedriftens størrelse som forklaring på at arbeidstakerne har valgt å ikke organisere seg – og i så fall hvorfor? Bedriftsstørrelse kom ofte inn som et element i forklaringene på hvorfor en ikke var organisert, og også som en generell forklaring på den lave organisasjonsgraden i bransjen. Noen sier at dersom de hadde arbeidet i en større bedrift ville de ha organisert seg – noen ganger med direkte referanser til større maskinentreprenørbedrifter i nabolaget (som for øvrig ofte heller ikke hadde organisert arbeidskraft). Dette nevnes av ansatte både i små og mellomstore bedrifter. Inntrykket er at en del finner det ganske unaturlig å organisere seg fordi bedriften er liten, men at dette egentlig ikke blir framhevet mer enn andre faktorer, som for eksempel at de har tarifflønn, at det koster for mye og så videre.

I svært mange av bedriftene som var med i undersøkelsen arbeidet det nære familie-medlemmer av eieren. Det virker ganske innlysende at for eksempel far og sønn sjeldnere enn andre har behov eller ønske om å betrakte seg som ulike parter i arbeidslivet – uansett om far er organisert i en arbeidsgiverorganisasjon. Og selv om sønnen sannsynligvis i enkelte tilfeller kunne ha behov eller ønske om å formalisere relasjonen, vil en ved så nære familiære forbindelser ha andre barrierer å overstige i forbindelse med fagorganisering enn ved et «vanlig» ansettelsesforhold. Dersom bedriften er liten, og i tillegg stort sett bare ansetter familiemedlemmer, vil sannsynligvis størrelsen være utslagsgivende for at ingen organiserer seg og at tariffavtale dermed ikke opprettes. I noe større bedrifter skulle det ikke ha samme betydning at også familiemedlemmer arbeider i bedriften.

Det spesielle i denne undersøkelsen er at alle arbeidsgiverne er organisert – også i de helt små bedriftene. Den ene parten har altså valgt å formalisere sin rolle som arbeidsgiver, allikevel blir det sett på som noe dramatisk om arbeidstakerne skulle gjøre det samme. Bevisstheten rundt dette mulige paradokset er lav, og i noen få tilfeller trakk arbeidstakerne faktisk fram arbeidsgivernes MEF-medlemskap som et argument for at det var unødvendig at de også skulle organisere seg.

Sannsynligvis kan vi snakke om en type «ond sirkel» – jo færre bedrifter som har tariffavtale, jo mindre aktuelt virker det å organisere seg. Ett annet viktig moment er at så lenge de største aktørene i en region har uorganisert arbeidskraft, mangler det rett og slett «gode» eksempler.

I og med at en så stor andel av MEF-bedriftene er ganske små, er bedriftsstørrelse som barriere for såvidt uinteressant, fordi denne er til stede i de aller fleste bedriftene. Sannsynligvis er manglende organisasjonskunnskap, manglende erfaringer, manglende forbilder vel så viktig – og kanskje er dette forhold som ofte faller sammen med bedriftens størrelse. Faktisk har mange et ganske negativt bilde av fagbevegelsen, og oppfatter at fagorganisering i seg selv kan være konfliktskapende. Hvilket kanskje ikke er så rart i og med at det ganske ofte nevnes at organisering kunne vært aktuelt dersom de hadde konflikter, dersom tidene blir dårligere og så videre.

I bedriftene som har tariffavtale, ble ikke bedriftens størrelse trukket fram som en barriere mot fagorganisering. Dette kommer vi tilbake til nedenfor.

## Regionale forskjeller

Vi så i kapittel 1 at det er betydelige forskjeller mellom fylkene når det gjelder andelen MEF-bedrifter med tariffavtale. I Nord-Trøndelag har 18 av 59 MEF-bedrifter tariffavtale, mot bare 1 av 68 i Rogaland. Møre- og Romsdal er et forholdsvis typisk fylke – 8 av 115 bedrifter har tariffavtale. Det vil si at i begge undersøkelsesfylkene mangler det store flertallet av medlemsbedriftene tariffavtaler, men vi finner dog noen flere avtalebedrifter i Møre- og Romsdal. Nergaard (1996) viser at organisasjonsgraden i privat sektor varierer noe i ulike deler av landet. 49 prosent av arbeidstakerne i Møre- og Romsdal er organisert, mot 42 prosent i Rogaland og Agderfylkene. Variasjonen i organisasjonsgraden mellom MEF-bedrifter i ulike fylker er altså langt større enn den vi finner i privat sektor totalt. Vår undersøkelse gir ikke grunnlag for å trekke noen klare konklusjoner om hva forskjellen mellom Møre- og Romsdal og Rogaland (eller andre fylker) skyldes. Vi skal allikevel trekke fram noen poenger.

En påfallende forskjell mellom fylkene var at i Rogaland trakk intervjupersonene oftere fram lokale, kulturelle og politiske forhold som forklaring på den lave organisasjonsgraden. Det ble framhevet at det ikke er tradisjon for å organisere seg, og at fagbevegelsen ikke står sterkt eller er spesielt vel ansett for eksempel i Jær-området hvor mange av bedriftene er lokalisert. «Ildrøde LO – det henger igjen på Jæren», sa arbeidstakerne i en bedrift. En annet forhold som ofte ble nevnt, er at arbeidstakerne i maskinentreprenørbedriftene ofte har bondebakgrunn, og at «det er mange fra bondegårder som ikke finner den store sjarmen i LO», og at «folk på landsbygda er veldig motstandere av LO». Dette var faktorer som sjelden eller aldri ble trukket inn av intervjupersonene i Møre- og Romsdal.

Oppsummert må det også sies at både arbeidsgivere og arbeidstakere i Rogaland stilte seg mere negative til fagorganisering enn tilfellet var i Møre- og Romsdal. Dette harmonerer for såvidt godt med at det er færre organiserte i dette fylket.

En annen og viktig forskjell mellom fylkene, som vi også vil komme inn på i kapittel 3, er lønnsnivået. Avstanden mellom tarifflønn og det faktiske lønnsnivået er større i Rogaland, eller med andre ord, lønnsnivået er høyere enn i Møre- og Romsdal. Dette bidrar til at NAF har en enda dårligere «vare» å selge i dette fylket, noe som ikke minst ble trukket fram av mange av arbeidsgiverne.

En siste forskjell vi vil nevne her, er at noen av landets største maskinentreprenører holder til i Rogaland. De er godt kjent, og det ble på ulike måter henvist til disse bedriftene i svært mange av intervjuene også i andre bedrifter. I Møre- og Romsdal derimot, er det ingen så store og dominerende bedrifter. Også her ble det henvist til andre bedrifter i regionen, men ingen framsto på samme måte som så sentrale referansepunkter som enkelte av storbedriftene i Rogaland.

## Arbeidsgivernes holdning til fagorganisering

Det er særlig to spørsmål som er interessante i forbindelse med arbeidsgivernes holdning til fagorganisering. For det første hvordan arbeidsgiverne stiller seg til at arbeidstakerne organiserer seg, og for det andre hvor mye det betyr hva arbeidsgiverne mener. Sagt på en mer direkte måte; prøver arbeidsgiverne å forhindre at deres ansatte fagorganiserer seg? Og i så fall hvorfor og hvordan? «Snapshotene» i begynnelsen av kapittelet viste at vi finner holdninger langs hele skalaen – fra det direkte fagforeningsfiendtlige til det nesten usedvanlige fagforeningvennlige. Vi skal i det følgende utdype en del punkter i forbindelse med disse spørsmålene.

Blant bedriftslederne i bedrifter uten tariffavtale vil vi karakterisere omkring en tredjedel som mer eller mindre negative til fagorganisering, en tredjedel var ganske positive, mens den siste tredjedelen inntok en nærmest nøytral eller likegyldig posisjon. Det er selvfølgelig en viss sjans

for at arbeidsgiverne har forsøkt å oppføre «politisk korrekt», og utgitt seg for å være mer positive enn de faktisk er. I og med at vi også har intervjuet ansatte i bedriftene, har vi hatt en viss kontrollmulighet, og ovennevnte karakteristikk bygger på en samlet vurdering av arbeidsgiver- og ansatteintervjuene. Ofte har begge parter gitt en samstemt beskrivelse av arbeidsgivers holdning til fagorganisering. I noen tilfeller har arbeidsgiver beskrevet seg selv som veldig positiv, mens arbeidstakerne har oppfattet ham som mer nøytral i spørsmålet.

Vi spurte alle arbeidsgiverne hva de mente fordelene og ulempene med organisert arbeidskraft kunne være. De som mente at det overhodet kunne være noen fordeler nevnte svært ofte at det kunne vært gunstig med et tillitsmannsapparat i bedriften og at det ville være greiere å forholde seg til en organisert arbeidsstokk. Når det gjelder ulemper, ble det ofte nevnt at de er redde for kverulantiske tillitsvalgte, at det skal bli misnøye i staben og at de ikke liker tanken på at noen utenfra skal blande seg inn i bedriftens interne anliggender.

Innledningsvis i dette avsnittet stilte vi spørsmålet om hvor mye det betyr hva bedriftslederne mener, og om de prøver å forhindre arbeiderne at fagorganiserer seg. Det første spørsmålet er ikke enklere å besvare enn det andre. Særlig i mindre bedrifter er det grunn til å tro at arbeidsgivers oppfatning av organisasjonsspørsmålet har betydning, selv om han ikke vil prøve å forhindre organisering eller «straffe» de som eventuelt organiserer seg. Dersom arbeidsgiveren gir uttrykk for at han vil tolke organisering som mistillit, vil det å organisere seg innebære en klar risiko for at klimaet kjølnes til – noe som kan være svært ubehagelig når man jobber side om side med sjefen. I en del tilfeller vil sannsynligvis arbeidsgivere som er motstandere argumentere overbevisende for at det er dumt å organisere seg, for eksempel ved å si at konsekvensen er at lønna går ned. Det var også noen arbeidsgivere som var så positivt innstilt til fagorganisering at de hadde innkalt NAF til møte – uten at de ansatte hadde organisert seg. En ansatt i en av disse bedriftene poengterte at de organiserer seg ikke bare fordi arbeidsgiveren vil det, akkurat som de ikke ville latt være bare fordi han ikke ville det. Hans budskap var at de gjør som de vil, uavhengig av hva arbeidsgiveren mener. Vår vurdering er at det neppe kan gjelde som en generell karakteristikk for ansatte i bransjen.

Flere arbeidsgivere uttrykte seg klart negative til fagorganisering, men bare en erklærte at han var villig til å gå temmelig drastisk til verks; «Vi har ingen organiserte. Det har vært det. Vi har blitt kvitt dem ganske raskt. De slutta. Det fins gode og dårlige jobber – de fikk dårlige jobber. Vi skal ikke ha organiserte folk.» Kanskje var denne arbeidsgiveren ærligere enn andre, kanskje er han helt spesiell. Blant de ansatte i ulike bedrifter var det bare i en bedrift (ikke den samme) det ble sagt rett ut at de var redde for å bli plassert i en grøft dersom de organiserte seg; «Har tenkt på organisering, men er redd for konsekvensene – drittjobber, permittering osv.» Ganske mange kunne imidlertid berette om at slikt ikke var uvanlig andre steder og i andre bedrifter. Det er vanskelig å vurdere hvor utbredt dette er. Et poeng i denne sammenhengen er at det neppe er noe særlig enklere for arbeidstakere å fortelle at de er redde for sanksjoner enn det er for arbeidsgiverne å fortelle at de utøver dem. Både fordi de kan være usikre i intervjusituasjonen, men kanskje aller mest fordi det kan bli sett på som nedverdiggende å innrømme at en er redd for arbeidsgiveren. Det mest nærliggende er imidlertid å ta utgangspunkt i hva folk sier – og de fleste arbeidsgiverne erklærte i intervjuene at de vil akseptere at de ansatte organiserer seg – enten de liker det eller ikke.

## **Hvorfor organiserer ikke de ansatte seg?**

Dette er selve hovedspørsmålet i undersøkelsen, og temaet ble viet vesentlig oppmerksomhet i intervjuene med ansatte i bedrifter uten tariffavtale. Vi skal i det følgende oppsummere hva de ansatte selv sa om hvorfor de har valgt å ikke organisere seg.

## **Manglende organisasjonskunnskap**

For en del av arbeidstakerne var spørsmålet om fagorganisering nærmest et ikke-tema. De hadde overhodet ikke vurdert om de skulle organisere seg, og visste heller ikke hvilket forbund de eventuelt ville meldt seg inn i;

«Har aldri tenkt på å organisere meg, og har ikke satt meg inn i hverken ulemper eller fordeler med organisering. Vet ikke hvilket forbund som er aktuelt, måtte vært det som ville gitt mest igjen. Har aldri vært snakk om det.»

Dette sitatet er ganske typisk for de av arbeidstakerne som visste lite om fagorganisering eller ikke hadde tenkt på muligheten for å fagorganisere seg. De var ofte ganske unge, men slett ikke alltid. Det virker sannsynlig at sjansen for å ikke ha mottatt noen form for informasjon om fagorganisering, enten det skjer via organisasjonene selv eller fra andre organiserte, burde synke med stigende alder. Men også en del med relativt lang fartstid i bransjen var usikre på hvilket forbund som organiserer ansatte hos maskinentreprenørene. Egentlig kan en si at denne gruppa ikke hadde tatt et klart valg i organiseringsspørsmålet, de hadde i liten eller ingen grad reflektert over spørsmålet.

## **Ikke følt behov**

Relativt mange sa at de ikke hadde følt noe behov for å organisere seg. De beskrev ulike sider ved arbeidssituasjonen som tilfredsstillende, og kunne ikke se at det var noe å oppnå ved fagorganisering;

«Ikke behov for det. Får det som vi vil.»

«Ikke vurdert organisering nå. Har ingen fordeler av det.»

«Klarer å forhandle fram bedre lønninger selv. Hvis vi hadde hatt en konflikt kunne det vært et poeng.»

Et kjennetegn ved mange av disse vurderingene er at de baserer seg på situasjonen her og nå, eller med andre ord et ganske kortsiktig nytteperspektiv. Det siste sitatet er et av flere eksempler på at intervjupersonene mener det kunne være aktuelt å organisere seg dersom situasjonen endret seg. Nærmere bestemt hvis det skulle bli spesielle konflikter i bedriften eller det på andre måter skulle «røyne på». Det ble ofte lagt vekt på at det er godt forhold mellom ledelse og ansatte, og ikke minst at de mener det ikke er noe tjene lønnsmessig på fagorganisering.

## **Fått tilbud?**

Det å ha fått et tilbud om å organisere seg medfører ikke nødvendigvis at man organiserer seg, men må vel regnes som en viktig forutsetning for at så skal skje. Med å ha fått et tilbud, mener vi om arbeidstakerne ved noen anledning har fått en eller annen form for henvendelse angående medlemskap i NAF. Flertallet av de uorganiserte sa at de ikke hadde fått noe tilbud om organisering, men det var få som oppga det som en grunn i seg selv til at de ikke var organisert. I noen av bedriftene uten avtale hadde NAF avholdt informasjonsmøter, men arbeidstakerne hadde så langt ikke organisert seg.

## **Det er for dyrt**

I hvilken grad ligger det økonomiske betraktninger bak beslutningen om å ikke organisere seg? Som nevnt ovenfor henviste mange til eget lønnsnivå, og at de ikke ville oppnå høyere lønn med tariffavtale. Dette kombinert med innbetaling av kontingent gjør tydeligvis at mange vurderer fagorganisering som økonomisk uklokt. Igjen må vi peke på at kunnskapsnivået var ganske lavt



om organisasjonstilbudet – selv om de ikke visste hvor høy kontingenten er antok de at den var ganske høy, i hvert fall mer enn de syns det var verdt å betale for medlemskapet.<sup>18</sup> For personer som aldri har vært organisert og som arbeider i en bransje hvor organisering er uvanlig, kan det være nærliggende å vurdere kostnadene med et medlemskap opp mot helt andre typer kostnader – i et intervju ble for eksempel prisen på medlemskap sammenlignet med prisen på kabel-TV-abonnement. Mange var klar over at medlemskap inkluderer en hjemforsikring, men denne ble ofte vurdert som for lite gunstig, eller for dyr i de tilfellene hvor de ikke så noen andre fordeler ved å være organisert.

### **Redd for konsekvensene**

Arbeidsgivernes holdning til fagorganisering ble drøftet i et tidligere avsnitt. Det var bare i en bedrift det ble uttrykt direkte engstelse for sanksjoner fra arbeidsgiveren dersom en organiserte seg. Når vi spurte intervjupersonene om hva de trodde kunne være årsakene til den lave organisasjonsgraden i bransjen mer generelt, var det imidlertid flere som nevnte at en del ansatte er redde for å organisere seg og at mange entreprenører er sterkt i mot fagbevegelsen. Men igjen, det er ikke lett å si i hvilken grad dette utgjør en barriere mot organisering. Temaet er følsomt, og både omfang og konsekvenser er vanskelig å fastslå. En annen mulig type negativ konsekvens som ble omtalt av flere, var at de fryktet at organisering kan føre til splittelser og uro i bedriften;

«Det kan bli mistillit mellom ansatte og ledere.»

«Det kan skape mye problemer og motsetninger.»

«Hvis noen skal organisere seg, må alle gjøre det, ellers kan det bli splittelser.»

Det ble pekt på at fagorganisering kan føre til mistillit mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, og arbeidstakerne i mellom dersom ikke alle organiserer seg. Flere var opptatt av at flertallet eller helst alle i bedriften måtte organisere seg samtidig, de ville ikke stå alene organisert. Enkelte var også redde for at de ville gå ned i lønn dersom de organiserte seg.

## **Hvorfor har noen valgt å organisere seg?**

I en bransje hvor det å organisere seg nærmest er uvanlig, blir spørsmålet om hvorfor noen allikevel har organisert seg svært interessant. Er det tilfeldighetenes spill eller kan vi identifisere noen spesielle forutsetninger eller rammebetingelser knyttet til disse bedriftene? Fem av bedriftene i undersøkelsen hadde inngått tariffavtale, de er alle kort beskrevet i «bedriftsbildene»<sup>19</sup> innledningsvis. I tre av bedriftene er tariffavtalene inngått ganske nylig, og det er særlig disse eksemplene som kan gi en viss innsikt i prosessen fram mot inngåelse av bedriftsavtale. I de to andre bedriftene var det såpass lenge siden avtalene ble etablert, slik at erindringene om hvordan det en gang gikk for seg var noe mer diffuse. I to av bedriftene med relativt ferske tariffavtaler organiserte de ansatte seg etter kontakt med NAF;

«NAF fór en del omkring, kanskje det som var startskuddet.»

---

<sup>18</sup> De ble ikke spurt om de visste hvor mye det koster å organisere seg, men mange spurte meg i løpet av intervjuet om jeg visste det.

<sup>19</sup> Bedrift 19–23

«Det var en representant fra NAF som fór rundt og vi fant ut at vi like godt kunne gjøre det.»

I en av disse bedriftene hadde det regionale verneombudet stanset et anlegg, og oppsummerer med at det ofte er lettere å organisere arbeidstakerne når det er en konflikt. I en tredje bedrift tok arbeidstakerne initiativet selv, og NAF ble kontaktet da flertallet av arbeidstakerne hadde bestemt seg for å melde seg inn. De ansatte i bedriftene med avtale gir uttrykk for at de synes det blir mer ordnede forhold når begge parter organisert. Arbeidsgiverne i disse bedriftene virket stort sett ganske positive, men ga til en viss grad inntrykk av at det at arbeiderne har organisert seg er noe de bare må forholde seg til som et faktum, og at det for såvidt er irrelevant hva de måtte mene om saken. Ingen sa at de ønsket at arbeidsstokken ikke hadde vært organisert. I en av bedriftene oppfattet de ansatte ledelsen som ganske negativ til fagorganisering, mens ledelsen på sin side sa at de hverken så fordeler eller ulemper ved å ha inngått en tariffavtale. Et par arbeidsgivere nevnte at det å ha tariffavtale er en fordel i forhold til enkelte oppdragsgivere.

Det er vanskelig å si noe generelt om årsaken til at noen har valgt å organisere seg. For det første er det få bedrifter med tariffavtale med i undersøkelsen, og for det andre er disse bedriftene til dels ganske forskjellige. Blant de «nyorganiserte» så at vi at kontakten med NAF hadde vært utslagsgivende i to av bedriftene, i den tredje bedriften var det en ildsjel blant de ansatte som tok initiativet. Sannsynligvis vil ofte kombinasjonen av å få et tilbud og en eller flere aktive ansatte være utslagsgivende for at flertallet i en arbeidsstokk beslutter å organisere seg. I tillegg kommer, som nevnt ovenfor, at spesielle situasjoner kan utløse et behov for fagorganisering. Enten fordi det er en konkret konflikt i bedriften eller at det er generell misnøye med for eksempel overtidsbetaling eller andre forhold som reguleres gjennom tariffavtalen.

### 3 Tariffavtalen

I dette kapittelet vil vi gå igjennom en del forhold knyttet til selve tariffavtalen. Gjennom undersøkelsen forsøkte vi å avdekke i hvilken grad tariffavtalen i seg selv utgjør en barriere mot organisering, da både med tanke på nivået på tariffen og innholdet for øvrig.

#### Lønnstariff og lønnsnivå

Ønsket om å oppnå høyere lønn kan være en vesentlig spore for fagorganisering – dersom tariff-lønnen er høyere enn lønnen en har i utgangspunktet. I følge overenskomsten mellom MEF og NAF er minste<sup>20</sup> grunnlønn for voksne arbeidstakere kr. 90,00 per time. I tillegg kommer ansiennitetstillegg og tillegg for yrkesbevis, ulike sertifikat og fagarbeidertillegg.

Ingen av bedriftene i vår undersøkelse betalte mindre enn tarifflønn for arbeid utført innenfor ordinær arbeidstid. Tvert i mot var det mange som lå over tariffen. Lønnsforholdene i bedriftene som var med i undersøkelsen er ikke nødvendigvis representative for fylkene som sådan. Vi fant imidlertid noen gjennomgående mønstre som sannsynligvis gjelder mer generelt. I Rogaland betalte alle bedriftene, med ett unntak, over tarifflønn for ordinært arbeid. I Møre- og Romsdal fulgte fem bedrifter tariffen, mens åtte bedrifter lå likt eller noe<sup>21</sup> over. En annen viktig forskjell mellom fylkene er at lønnsnivået jevnt over var høyere i Rogaland. Bedriftene som betalte mer enn tarifflønn i Rogaland, opererte med timelønner som stort sett var høyere enn blant bedriftene som lå over tariffen i Møre- og Romsdal.

Når det gjelder overtid var bildet et annet, rundt halvparten av bedriftene i begge fylkene betalte mindre enn overtids tariffen. I følge tariffavtalen skal overtid betales med 50 prosent tillegg per time fram til kl. 21.00, deretter med 100 prosent tillegg. Arbeid på lørdager og søn- og helligdager betales med 100 prosent tillegg per time.<sup>22</sup> De lokale avtalene i bedriftene som lå under overtids tariffen var høyst varierende. Noen fulgte Arbeidsmiljølovens bestemmelser<sup>23</sup>, andre ga et kronetillegg, andre igjen praktiserte flat betaling – som vil si at det overhodet ikke utbetales tillegg for overtidsarbeid. Undersøkelsen gir ikke grunnlag for å si noe presist om omfanget av overtidsbruken i bedriftene. I bedriftene som betalte overtids tillegg etter tariffen ga de fleste lederne uttrykk for at de prøvde å begrense bruken av overtid, og særlig overtid som gir 100 prosent tillegg. Vi kartla ikke bruken av eventuelle natt- og skifttillegg, men vil anta at en også her finner mange bedrifter som ligger under tariffen.

---

<sup>20</sup> Det er grunn til å presisere at tariffen angir *minstelønn*, det er ingenting i veien for at bedriftene kan avtale høyere lønn lokalt.

<sup>21</sup> Halvparten av bedriftene som oppga å ligge over tariffen på ordinær lønn i Møre- og Romsdal, opererte med en timelønn på 100 kroner. Når tarifferte ansiennitetstillegg, fagarbeidertillegg m.m. tas med i betraktning, blir avstanden til tarifflønn svært liten eller helt borte.

<sup>22</sup> Dette er hovedregelen, jf. tariffavtalens §6 for en fullstendig oversikt over overtids tillegg.

<sup>23</sup> I følge Arbeidsmiljøloven skal overtid betales med minst 40 prosent tillegg i timelønnen, jf. §49.

Vi baserer oss utelukkende på opplysninger som er oppgitt i intervjuene, og har ikke tilgjengelig lønnsstatistikk utover dette. Det virker imidlertid ganske klart at i en del av bedriftene som ligger over tariffen på ordinær timelønn, men under på overtidsbetaling, vil den faktiske timelønna ikke ligge over tariffen dersom det arbeides en del overtid. Kanskje snarere tvert i mot. Som det også ble sagt på organisasjonshold i fylkene; «Det bekymrer meg at folk ikke ser på time-lønna, men på årslønna.» I bedriftene som betalte tariffert overtidslønn ble det uttrykt stor bekymring over den konkurransevridende effekten som ligger i manglende overtidsbetaling.

Det viste seg å være ganske ulike varianter for lønnsfastsettelse i bedrifter uten tariffavtale. Noen har forhandlinger, eller en slags forhandlinger i bedriften. Det som enkelte ganger ble presentert som lønnsforhandlinger kan neppe kalles forhandlinger i vanlig forstand. I to-tre av bedriftene uten avtale ble det avholdt forhandlinger som kan minne om en mer ordinær lokal forhandlingssituasjon. Tillitsvalgte fremmer krav på vegne av de ansatte, og så forhandles det om disse, og det hele avgjøres gjerne i løpet av et par møter. Arbeidstakere og arbeidsgiver oppfatter innimellom «forhandlingsprosessen» temmelig ulikt:

«Har gitt dem tilbud som de har godtatt.» (arbeidsgiver)

«Forhandlinger er bannlyst.» (ansatt)

«Vi har lønnsforhandlinger lokalt. Tillitsvalgt og verneombud kommer med krav om lønn. Behandler det så seriøst vi kan. Aldri noe problem. Noen ganger får de mer enn de har forlangt.» (arbeidsgiver)

«Lønnsforhandlinger; bedriftene blir enige med hverandre. Så er det spikra.» (ansatte)

Som det framgår av sitatene kan grensene mellom forhandlinger og at arbeidsgiver bestemmer være temmelig flytende. I noen bedrifter er det en kort diskusjon – «tar det i en matpause» som de sa i en bedrift. Andre steder blir det bare fattet en beslutning – «ser på lønnslisten hva vi får i tillegg». En del av arbeidsgiverne sier at de orienterer seg, direkte eller indirekte, om hva andre arbeidsgivere betaler og prøver å legge seg på et tilsvarende nivå. Mangelen på kvalifisert arbeidskraft ble gjentatte ganger beskrevet som lønnsdrivende, både av ansatte og ledere. Bedriftene som lå på tarifflønn eller i nærheten av tarifflønn oppga tariffavtalen som retningsgivende for lønnsnivået. Sitatene ovenfor antyder en viss misnøye med måten forhandlingene foregår – eller ikke foregår på. Ganske mange virket imidlertid helt fornøyde, og syntes at arbeidsgiverne fastsatte greie lønninger, selv om det ikke foregikk noen form for forhandlinger i bedriften.

Hvor viktig er så lønn for organisasjonsvalg? Det virker som en rimelig betraktning at lønnstakernes valg bør sees i nær sammenheng med organisasjonens tilbud<sup>24</sup>. Som vi så i kapittel 2 refererer mange til at de allerede har tarifflønn eller mer, når de begrunner hvorfor de ikke er organisert. De oppfatter rett og slett at det ikke er noe å hente ved å organisere seg. Snarere tvert i mot, de må betale kontingent og enkelte uttrykker frykt for at de vil gå ned i lønn dersom de organiserer seg. I følge partene har avstanden mellom tarifflønn og markedslønn blitt redusert de siste årene. I noen fylker er forskjellen helt utjevnet eller går i tariffens favør. Som påpekt ovenfor, vil regnestykket om at tariffen er dårligere enn markedslønn ofte ikke holde stikk dersom tilleggene tas med. Det kan virke som om det bedre nivået på tariffen til dels er ukjent og til dels underdrives, som en type etterslep på grunn av tidligere års mindre gode oppgjør. Mange av arbeidsgiverne kommenterte nivået på tariffen og overdrev vel i noen tilfeller hvor mye de selv lå over denne. Lav tarifflønn ble brukt som både forklaring og argument på hvorfor arbeidstakerne ikke organiserte seg. For arbeidsgivere som egentlig ikke ønsker at arbeidstakerne skal organisere seg kan dette være en effektiv måte å gjøre spørsmålet uaktuelt på. Situasjonen blir snudd på

---

<sup>24</sup> Fennefoss 1988:47

hodet – og tidvis med god grunn – det som normalt kunne vært et incentiv til å organisere seg blir et incentiv til ikke å gjøre det.

I de to fylkene som er med i undersøkelsen er det som nevnt visse forskjeller i lønnsnivået. Dette indikerer at en tariff som er «konkurransedyktig» i en del av landet ikke nødvendigvis er det andre steder. Muligheten for å inngå særavtaler om lønn i den enkelte bedrift ser ut til å være lite brukt, men burde kunne anvendes for å motvirke dette.

## **Er tariffavtalen for vanskelig?**

En grunn til at arbeidsgivere vegrer seg mot å inngå tariffavtale kan være bekymring for å komme inn under et kronglete og uoversiktlig regelverk. Det er en kjent sak at mange bedriftseiere klager over skjemavdelte de lever under, og for mange kan tanken på nok et skriftlig regime å forholde seg til være skrekkinngytende. Likeledes kan en tenke seg at arbeidstakerne i et praktisk yrke kan ha problemer med å orientere seg i en relativt omfattende avtaletekst. Så vidt vi vet har partene igangsatt et arbeid for å forenkle deler av overenskomsten. Dette var derfor ett tema vi tok opp både med arbeidsgivere og arbeidstakere. En del av intervjupersonene, særlig ansatte i bedrifter uten tariffavtale, kjente den ikke eller hadde lest for lite i den til i ha noen oppfatning om innholdet (nå snakker vi ikke om selve nivået på tariffen). Noe overraskende, var det ganske få som mente at avtalen er problematisk å forholde seg til rent innholdsmessig. Flertallet ga uttrykk for at den er grei å lese i, at den fungerer bra som et oppslagsverk og at den ikke er vanskelig å bruke. Enkelte var kritiske, og karakteriserte avtalen som firkantet, for detaljert og sa at den burde vært forenklet. Hovedinntrykket er allikevel at avtalen som sådan ikke blir betraktet som spesielt komplisert av de som forholder seg til den, enten de har inngått tariffavtale i bedriften eller ikke. Vi har naturligvis ingen mulighet for å si noe om hvorvidt avtalen blir riktig forstått og anvendt, vi bygger her på intervjupersonenes egne vurderinger av dens brukervennlighet.

## **Tariffavtalen som referansepunkt**

Tariffavtalen omfatter bare et lite mindretall av arbeidstakerne og bedriftene i bransjen. Allikevel er den et sentralt referansepunkt, enten den blir fulgt eller ikke. Alle MEF-bedriftene får den tilsendt, og det var ytterst få av arbeidsgiverne vi snakket med som sa at de overhodet ikke kjente til den. Og selv disse refererte som regel en eller flere ganger til avtalen, ved for eksempel å sammenligne lønnsnivået i bedriften med lønnstarriffen. I en del av bedriftene uten tariffavtale var den også gjort tilgjengelig for arbeidstakerne. En av NAFs distriktssekretærer kunne fortelle at de får ganske mange henvendelser fra ansatte i bedrifter uten avtale som gjerne vil ha tilsendt tariffavtalen; «En del «tillitsvalgte» som ringer og skal ha avtalen, men vi har slutta å sende den ut.» Begrunnelsen for dette var at dersom de ville ha avtalen kan de jo faktisk melde seg inn i forbundet. Enkelte, også arbeidsgivere i bedrifter uten avtale, uttrykte bekymring for situasjonen dersom de i framtiden ikke skulle ha en overenskomst mellom MEF og NAF som en mal eller referanse. Problemet, eller utfordringen, for partene er hvordan de skal klare å gjøre avtalen til noe mer enn et referansepunkt, men heller til et forpliktende rammeverk for større deler av bransjen. Det er allikevel slik at avtalen per i dag spiller en større rolle enn man kan lese ut av organisasjonsprosenter og dekningsgrader. Dersom det overhodet er relevant å bruke begrepet gratispassasjer i vår sammenheng, må det kanskje være under dette punktet. På sett og vis er det slik at flertallet av arbeidsgiverne ønsker seg en eller annen form for regulering av tarifforholdene, men helst for å ha noe sammenligne seg med, eller som et sett av retningslinjer. Og det har de i dag, uten å betale

for det, for å bruke en muligens irrelevant spissformulering – i og med at en del faktisk betaler mer.

## 4 Organisasjonenes arbeid

I de foregående kapitlene har vi sett på en del faktorer knyttet til bedriftene, bedriftsledelsen, de ansatte, samt selve avtaleverket. I dette kapitlet vil vi gå nærmere inn på organisasjonenes arbeid – fortsatt med organiseringsspørsmålet i fokus. Undersøkelsen har ikke hatt som mål, og det ville heller ikke vært mulig innenfor dens rammer, å evaluere organisasjonenes arbeid. Like fullt er det selvfølgelig slik at hva organisasjonene gjør – eller ikke gjør – vil ha betydning for organisasjonsforholdene i bransjen. Det viktigste i dette kapitlet vil være å oppsummere oppfatninger og erfaringer som har kommet fram i intervjuene med bedriftsledere og ansatte. Både arbeidstakere og arbeidsgivere ble spurt om hva som kan gjøres for å få opp organisasjonsgraden i bransjen. På tross av at ganske mange – på begge sider – ikke er spesielt opptatt av at så skal skje, var viljen stor til å gi råd. Stikkordene synlighet og informasjon kan stå som overskrift på svært mange av rådene som ble gitt, noe som vil bli drøftet nedenfor. Vi skal aller først knytte noen bemerkninger til samarbeidet mellom partene.

### Samarbeid – sentralt og lokalt

Det er et uttrykt ønske både i MEF og NAF at organisasjonsprosenten blant de ansatte i MEFs medlemsbedrifter skal øke. I 1995 utarbeidet organisasjonene i fellesskap en brosjyre med tittelen «To organisasjoner – felles interesser», og hadde også en samling på Randsvengen. Denne samlingen blir på lokalt hold betegnet som et vendepunkt når det gjelder organisasjonenes samarbeid. Brosjyren presenterer begge organisasjonene og påpeker at de har felles interesser innenfor en rekke områder. Det vises blant annet til fordelene med å ha en tariffavtale og at «all erfaring viser at konflikter på arbeidsplassen løses raskere der det er tariffavtale». Inntrykket er at det er god kontakt og felles interesser i organisasjonsspørsmålet mellom partene på sentralt nivå – noe initiativet til denne undersøkelsen i seg selv er et uttrykk for. Noe av bakgrunnen for at også arbeidsgiverorganisasjonen MEF engasjerer seg i hvorvidt arbeidstakerne er fagorganisert, er selvsagt at den nåværende lave organisasjonsgraden kan svekke – og i verste fall – fjerne grunnlaget for MEFs rolle som tariffpartner, en rolle det er viktig for organisasjonen å ha. Signalene fra MEF sentralt er med andre ord entydig positive når det gjelder fagorganisering, og etter hva vi kan bedømme er de mottatt og deles også av de av MEFs regionsjefer vi har vært i kontakt med.

MEF og NAF har et sentralt og et lokalt apparat, både på tillitsmanns- og administrasjonssiden. MEF er delt i seks ulike geografiske regioner<sup>25</sup>, med tilhørende fast ansatte regionsjefer, mens NAF har en distriktssekretær i hvert fylke. I region Sør-Vest, som omfatter Aust-Agder, Vest-Agder og Sør-Rogaland, holder MEFs regionsjef til i Kristiansand, mens NAFs distriktssekretær for Rogaland har kontor i Stavanger. Region Midt, som omfatter Møre og Romsdal, Sør- og Nord-Trøndelag, har sitt hovedkontor i Trondheim, mens NAFs distriktssekretær for Møre- og Romsdal har sete i Molde. Regionalt verneombud for anleggsbransjen satt i begge fylkene i samme hus som NAFs distriktssekretær, og ble intervjuet sammen med distriktssekretærene. Både MEF og NAF har valgte styrever i fylkene, men vi forholder oss her i hovedsak til henholdsvis region- og distriktskontorene.

<sup>25</sup> I tillegg kommer en region for fagavdelingene skog, brønn, gjenvinning og avfallshåndtering.

I begge fylkene har NAF deltatt på medlemsmøter i MEF for å informere om fagorganisering. Hovedinntrykket er allikevel at det er relativt liten kontakt mellom regionsjefene og distriktssekretærene. De møtes i enkelte fora, av og til i bedriftene, men har få eller ingen regulære treffpunkter. På lokalt nivå er det ikke lagt noen strategi partene i mellom når det gjelder hvordan man kan øke rekrutteringen til NAF.

En gjennomgangsmelodi fra MEF sin side (både sentralt og lokalt) er at de kan ikke, uansett hvor positive de er til fagorganisering, stå for organiseringen – det må NAF selv gjøre. NAF, på sin side, påpeker gjerne at det er et stort gap mellom MEF og medlemsbedriftene når det gjelder holdningen til organisering – og at her gjenstår det fortsatt mye upløyd mark for MEF. Vi kommer tilbake til begge disse innvendingene.

Ute i bedriftene spurte vi arbeidsgiverne om de deler MEF sin bekymring for den lave organisasjonsgraden i bransjen. Tanken var at svarene på dette kunne gi en indikasjon på om MEF har lyktes i å formidle og etablere enighet om dette også på lokalt nivå. I intervjuene framgikk det at noen helt klart deler MEFs bekymring for organisasjonsgraden i bransjen:

«Det som er bekymringsfullt er at tariffavtalen står i fare. Litt skremmende, bruker den som en grunnmal.»

«For såvidt på sin plass. Har man sagt A får man si B. NAF er jo motpart i forhandlinger.»

Andre ga uttrykk for at de har mottatt MEFs signaler om å være positive til fagorganisering, men de er allikevel noe lunkne og/eller uforstående:

«Er klar over MEFs bekymring, men det er jo ikke noe du kan tvinge på arbeidstakerne.»

«Regionsjefen har sagt det. Men jeg har egentlig aldri skjønt hvorfor. I dag betaler vel samtlige over tarifflønn.»

Noen var også klart kritiske til MEFs engasjement i saken:

«Deler ikke MEFs bekymring for lav organisasjonsprosent. Overhodet ikke.»

«Syns ikke noe om MEFs positive holdning. Er sterkt i mot organisering.»

Sannsynligvis gjenspeiler variasjonen i svarene den faktiske situasjonen, i den forstand at det langt fra hersker full enighet blant medlemsbedriftene om disse spørsmålene. Det skyldes antagelig både reelle uenigheter i sak, og forskjeller i perspektiv. MEFs positive holdning begrunnes fra sentralt hold også med at det er positivt for hver enkelt bedrift med organiserte parter. For arbeidsgivere som ikke har tro på dette, eller overhodet ikke bryr seg med saken, er vel kanskje den mer overordnede bekymringen for tariffforholdene i bransjen noe fjern. NAF har med andre ord rett i at det er visst språk mellom MEFs og en del av medlemsbedriftenes holdning til viktigheten av organisasjonsspørsmålet, noe vi har inntrykk av at MEF – både lokalt og sentralt – også er klar over.

## **Informasjon og medlemsrekruttering**

I kapittel 2 så vi at mange ansatte vet lite om fagorganisering, og at en del var ukjent med hvilket forbund som organiserer deres yrkesgruppe. En klarere indikasjon på et informasjonstomrom kan man knapt finne. Det betyr selvsagt ikke at det er lett å fylle dette tomrommet. Et nærliggende



de spørsmål er hvor tilgjengelige og mottakelige den aktuelle gruppen er for informasjon. Det virker klart at de færreste selv går ut og etterspør informasjon, til det er interessen for informasjonsspørsmålet for lav. Informasjon og rekruttering hører naturlig sammen, dersom potensielle rekrutter ikke vet hvilket tilbud som eksisterer er sjansen minimal for å verve dem.

NAFs distriktssekretærer ga uttrykk for at bransjen er tung å arbeide i. Mange små bedrifter, til dels store geografiske avstander og lite samarbeidsvillige arbeidsgivere ble særlig framhevet som årsaker til dette. Små bedrifter og lange avstander betyr at det er tidkrevende å reise rundt i bedriftene. I tillegg arbeider de ansatte spredt og befinner seg ofte på forskjellige anlegg. Motvillige arbeidsgivere innebærer at det kan være vanskelig å få tilgang eller at avtaler stadig blir forskjøvet eller brutt. I og med at NAF også organiserer arbeidstakere innenfor andre arbeidsområder, ble det og sagt at det kan være vanskelig å prioritere aktivt rekrutteringsarbeid i maskinentreprenørbedriftene. Tillitsvalgte i bedriftene med tariffavtale omtalte i hovedsak forbundet i positive vendinger og sa at de har fått hjelp når de har trengt det, selv om noen av disse også kunne ønske at de så mer til forbundet. I et av de mindre firmaene hadde de gjerne sett at informasjon ikke bare ble sendt til den tillitsvalgte fordi de i perioder arbeider langt fra hverandre.

Hvordan drives så informasjons- og rekrutteringsarbeidet per i dag? I begge fylkene har det blant annet blitt avholdt informasjonsmøter i en del bedrifter de siste par årene, med så langt små resultater når det gjelder nyrekruttering. Det regionale verneombudet for anleggsbransjen (RVO) er mye ute i felten, og driver i en viss forstand også organisasjonsarbeid, blant annet ved å informere om forbundets tilbud. Fra arbeidsgiverhold ble det gjerne presisert at de mener det er viktig at NAF varsler sin ankomst til bedriften, og dette er etter hva vi forstår nå vanlig praksis. Som tidligere nevnt har NAF også deltatt på MEF-møter for å gi informasjon om forbundet. Vi spurte arbeidstakerne i bedriftene om hvilke råd de ville gi NAF for å få opp organisasjonsprosenten. Svært mange pekte på at det burde gis mer informasjon om tilbudet;

«Jeg kunne organisert meg hvis jeg fikk skikkelig informasjon. Hvis hele firmaet ble samla på kveldstid. Det må være en som kan svare for seg, arbeiderne kan være ganske harde.»

«Litt mer opplysning om hva de står for.»

«Reise rundt og snakke med oss.»

Dette er bare noen eksempler på kommentarer som dreide om behovet for mer informasjon om forbundets tilbud. Mange mente at NAF bør reise mer rundt, være mer «ute i marka», innkalle bedriftene til møte, vise til konkrete saker med mer. Noen av dem som hadde deltatt på informasjonsmøte i bedriften, syntes det var blitt fokusert for mye på forsikringsordningene i presentasjonen av organisasjonstilbudet.

Arbeidsgivernes råd til NAF bar ikke sjelden preg av en ganske kritisk holdning til forbundet. Det ble sagt at NAF har en «håpløs vare» å selge, at de kan samle folk, men ikke har noe å tilby. Videre at organisasjonen bør være mer offensiv i markedsføringen av seg selv;

«NAF er for dårlige til å selge seg utad. De bør gå ut og selge seg mer enn de har gjort.»

«NAF gjør en dårlig jobb. Må være mer aktive i markedet og vise hva de står for. Presentere og profilere produktet.»

«NAF burde reise mer rundt. Men det er ikke noe særlig hvis de trækker rundt på anlegg. Heller frivillige møter på kveldstid.»

Noen arbeidsgivere vektla at NAF ikke må være negative og firkantede, og var opptatt av massemedia presenterer et negativt bilde av fagbevegelsen. Hyppige streiker og at LO etter sigende

samler seg opp stadig større kapital, ble gjerne nevnt i den forbindelse. Vel så interessant i vår sammenheng er hva bedriftslederne mener MEF bør gjøre for å bidra til at flere ansatte fagorganiserer seg:

«Få til møter sammen og ta med arbeidsgivere som har erfaring med organisering.»

«MEF kan oppfordre entreprenørene til igjen å påvirke arbeidstakerne.»

«Jeg ser ingen annen måte enn at MEF gir informasjon til oss og ansatte. Endre holdninger. Tror arbeidsgivere må være pådrivere for å få til organisering.»

«MEF og NAF bør komme samla til bedriftene. Både MEF og NAF bør gjøre mer enn i dag.»

Det siste sitatet kan stå som en passende overgang til neste avsnitt, som omhandler nettopp organisasjonenes eventuelle felles eller samordnede arbeid i organiseringsspørsmålet.

## Arbeidsdeling

MEF og NAF deler ønsket om å øke organisasjonsgraden i bransjen. Eller mer korrekt uttrykt; MEF deler NAF sitt ønske om dette. Og denne distinksjonen er viktig, fordi det jo er selvsagt at NAF ønsker og har ambisjoner om å rekruttere flest mulig medlemmer innenfor sitt organisasjonsområde. Vi nevnte ovenfor at det i ulike sammenhenger har blitt uttalt fra MEF- og arbeidsgiverhold at NAF selv må stå for organiseringen av arbeidstakerne. Det poengteres at uansett hvor positiv MEF måtte være, er det NAF selv som må rekruttere nye medlemmer. Det er for såvidt en selvsagt ting, men innebærer i denne sammenhengen en viss kritikk av NAFs rekrutteringsarbeid. «NAF er for tamme og ikke nok på hugget» – denne formuleringen dekker en del av kritikken som er uttrykt. På den andre siden har vi sett at mange av arbeidsgiverne i bransjen fortsatt nærer en dyp skepsis mot fagorganisering.

Organisasjonene deler bekymringen for lav organisasjonsprosent blant ansatte i bransjen, men i hvilken grad og hvordan kan de dele ansvaret for å øke den? Dette er et nærliggende spørsmål på organisasjonsnivå, men også på bedriftsnivå. Kan en forvente at bedriftslederne aktivt skal stimulere sine ansatte til å fagorganisere seg? Flere bedriftsledere var inne på akkurat dette, de oppfattet det som «unaturlig» at de skulle komme med noe mer enn milde oppfordringer til organisering, og de aller fleste har nok problemer med å strekke seg så langt også.

MEF og NAF står i et ulikt forhold til bedriftene. Bedriftene er organisert i MEF, noe som innebærer at MEF har tilgang på informasjons- og kommunikasjonskanaler vis a vis bedriftene som NAF ikke har. Både MEF og NAF sitter inne med betydelig bransje- og organisasjonskunnskap, og inntrykket vårt er at de på lokalt nivå med fordel kunne ha utnyttet hverandres ressurser bedre – dersom de ønsker å få fart i samarbeidet om organisasjonsspørsmålet. Partene er fortsatt også motparter, og vil i en rekke saker ha ulike interesser. Det mulige paradokset dette utgjør med hensyn til samarbeidet for å øke avtaledekningen, ser ut til å være overvunnet på organisasjonsnivå, men organisasjonene har sannsynligvis mye å gå på når det gjelder å konkretisere og målrette en felles innsats.

## 5 Konklusjoner

Hovedspørsmålet i undersøkelsen har vært hvorfor det er så få fagorganiserte blant ansatte hos maskinentreprenører, eller sagt på en annen måte; hva er barrierene mot organisering i denne bransjen? Som presisert innledningsvis i rapporten, omfatter undersøkelsen et begrenset utvalg fylker og bedrifter, og vi kan vanskelig generalisere fra dette utvalget til alle fylker og til alle maskinentreprenørbedrifter i Norge. Like fullt har undersøkelsen brakt til veie kunnskap som høyst sannsynligvis kan si noe som gjelder utover de to fylkene og 23 bedriftene som denne undersøkelsen omfattet.

I innledningsskapittelet skilte vi mellom tre ulike forklaringstyper på arbeidstakeres organisasjonsvalg; strukturelle forklaringer, ideologiske forklaringer og preferanseforklaringer. Vi har vært innom faktorer som knytter seg til alle forklaringstypene, men denne undersøkelsen har først og fremst vært rettet mot den siste typen av forklaringer. Studier av organisasjonsgrader sammenligner ofte bransjer og yrkesgrupper med hverandre, og da kan ulike strukturelle faktorer ha stor forklaringskraft. Sannsynligvis betyr det faktum at bedriftene i maskinentreprenørbransjen er små mye for den generelt lave organisasjonsgraden. Likeledes kan arbeidets art, utdanningsnivået blant arbeidstakerne og andre strukturelle forhold ha betydning for organisasjonsgraden. Dette er faktorer som organisasjonene i liten grad kan påvirke. Det betyr ikke at de bør ignoreres, kunnskap om og forståelse av hvordan disse faktorene virker inn kan være vesentlig når strategier for økt rekruttering skal legges. Vi har i liten grad tatt for oss ideologiske faktorer, vi har for eksempel ikke spurt etter politiske oppfatninger og stemmegivning for å se hvordan det påvirker folks valg med hensyn til organisering. I undersøkelsen har det vært naturlig å fokusere også på arbeidsgivernes holdninger og handlinger når det gjelder fagorganisering – ikke minst fordi arbeidsgiverorganisasjonen har engasjert seg aktivt for å få opp organisasjonsgraden i bransjen. Vi har vært særlig opptatt av arbeidsgivernes holdninger og hvilken betydning disse har for hvorvidt ansatte organiserer seg. Mye av oppmerksomheten har vært rettet mot å prøve å forstå hvorfor de ansatte hos maskinentreprenørene velger å gjøre som de gjør – nemlig stort sett ikke å fagorganisere seg.

### **For liten kunnskap om tilbudet**

En preferanseforklaring forutsetter for såvidt at arbeidstakerne har noe å velge i. Vi har brukt termer som at «de velger å ikke organisere seg» under en viss tvil, i og med at en hel del ga inntrykk av å ikke ha tenkt over saken i det hele tatt. Ikke hadde de reflektert over spørsmålet, ikke hadde de fått noe tilbud om å organisere seg, ikke hadde de diskutert fagorganisering med kolleger og ikke visste de hvilket forbund de eventuelt ville ha meldt seg inn i. Det er da muligens drøyt å si at de hadde «valgt å ikke organisere seg». Dette gjaldt selvfølgelig ikke alle. Som det framgår av rapporten, var det noen som hadde fått konkrete tilbud om å melde seg inn i NAF, og som hadde vurdert tilbudet, men bestemt seg for å ikke bli medlem. Andre igjen hadde helt klart tenkt på saken, uavhengig av om de hadde fått noe tilbud eller ikke. Det er allikevel en klar konklusjon at kunnskapen om Arbeidsmandsforbundets tilbud er så lav blant mange at dette må ses som en klar barriere mot økt rekruttering av medlemmer. I motsetning til i noen andre bransjer og yrker hvor presset mot å organisere seg kan være sterkt, vil de ansatte hos maskinentreprenørene ofte ikke oppleve forventninger i den retning overhodet – snarere tvert i mot.

## **Lønn**

Et nærliggende spørsmål er selvsagt om arbeidstakerne har noe å vinne på organisere seg. Tariff-lønna har steget de siste årene, og det meste tyder på at det er en forutsetning for rekruttering til NAF at tarifflønn ikke ligger langt under markedslønn. Selv om forskjellene er blitt mindre, eller utjevnet, virker det som at oppfatningen av tariffen som veldig mye dårligere fortsatt er utbredt. Et relevant poeng er at jo mer arbeidstakerne har å vinne på organisering rent lønnsmessig, jo mer har arbeidsgiverne teoretisk sett å tape. Slik sett kan en forbedret lønnstariff fjerne en barriere mot organisering hos arbeidstakerne, men muligens forsterke en annen, nemlig noen arbeidsgiveres negative holdning til organisering. Et annet forhold er at mange ikke har oppfattet at tariffavtalen angir minstelønn, det er med andre ord ikke noe i veien for at enkeltbedrifter kan inngå avtaler om høyere lønn. Dette kan ganske sikkert synliggjøres på en bedre måte, også i selve avtaleteksten.

## **Organisasjonenes samarbeid**

Organisasjonene samarbeider på sentralt nivå om å øke organisasjonsgraden. På lokalt nivå er det også enighet mellom partene om at dette er et mål, men det er lite samarbeid om hvordan målet kan oppnås. Blant arbeidsgiverne er meningene delte når det gjelder organisasjonsspørsmålet, fra å være meget positive til svært fiendtlig innstilt overfor NAF. Det kan se ut som om det er behov for en avklaring partene i mellom når det gjelder gjensidige forventninger i organisasjonsspørsmålet. Vi tror de kunne være tjent med en noe åpnere og hyppigere dialog for eksempel når det gjelder synspunkter på hverandres arbeidsmåter, og hva som kan være riktige strategier for å oppnå en høyere organisasjonsgrad. Det burde være et stort potensial for samarbeid når det gjelder informasjon om overenskomsten og organisasjonenes tilbud til medlemmene. Dersom organisasjonene virkelig mener at det skal foregå et samarbeid for å stimulere til økt fagorganisering i bransjen, tror vi en ville tjene stort på å konkretisere og målrette det helt ned på lokalt nivå.

## **Gratispassasjerer og cowboyer?**

Gratispassasjerproblematikken er ofte sentral i spørsmålet om fagorganisering. Den går kort skissert ut på at arbeidstakere som kommer inn under ordninger uavhengig om de er medlemmer i en fagorganisasjon kan vurdere det som lønnsomt å ikke selv være medlem. Denne problematikken er ikke sentral i denne undersøkelsen eller i bransjen som sådan, i og med at flertallet ikke er organisert eller kommer inn under en tariffavtale. I kapittel 3 antydte vi at begrepet gratispassasjer kanskje er relevant i den forstand at aktørene i bransjen – både arbeidsgivere og arbeidstakere – har en fordel av at det er en tariffavtale. Avtalen brukes som et referansepunkt, og fungerer på sett og vis som et bakteppe. Det virker opplagt at denne funksjonen kan være viktig, men den er neppe veldig motiverende for enkeltpersoner når de foretar sine valg. Ordet «cowboy» dukket opp i mange sammenhenger under feltarbeidet. Det ble uttalt at aktørene i bransjen kvir seg for å komme under systemer og ytre påvirkning, at dette er en cowboyaktig bransje med individualister som vil kjøre gravemaskin og gjøre jobben sin uten at noen blander seg inn. Og ordet cowboy ble vel og merke slett ikke alltid brukt i negativ forstand. Inntrykket er at bransjen på mange måter er spesiell og fargerik. På den annen side er det en bransje som i høyeste grad må forholde seg til ulike systemer og krav, så vi vil tro at de «ekte» cowboyene langt fra dominerer bransjen. Vi tror allikevel ikke at det bare er en type «irrasjonell» negativ holdning mot fagorganisering blant entreprenørene, en del ser rett og slett ingen fordeler ved det for sin bedrift.

## **Profilering og informasjon**

Vi har karakterisert rundt to tredjedeler av de intervjuede bedriftslederne som negative eller likegyldige til fagorganisering. Det er et åpent spørsmål om ikke det å være likegyldig og negativ i denne sammenhengen gir omtrent samme effekt. Som igjen påpekt ovenfor, er kunnskapen om fagorganisering også svært lav blant mange ansatte. En del av både arbeidstakerne og arbeidsgiverne, særlig i Rogaland, hadde ganske negative oppfatninger av LO og fagbevegelsen mer gene-

relt. «Det kommer inn noen kommunister og lager et forferdelig sirkus», sa en arbeidsgiver som aldri hadde hatt fagorganiserte i sin bedrift. Dette er en karakteristikk som er svært lite treffende for erfaringene i bedriftene med tariffavtale. Mye taler for at organisasjonene ville være tjent med å profilere bedrifter som har positive erfaringer med at begge parter er organisert. Den lave organisasjonsgraden i bransjen gjør at det kan være vanskelig å få øye på forbilder, og her bør det være mulig å gi litt drahjelp, enten via organisasjonenes egne informasjonskanaler eller ved en mer bevisst bruk av lokale massemedier.

MEF er en bransjeorganisasjon med et vidt spekter av kurstilbud og andre tilgjengelige tjenester for medlemmene. Mange sa at de var fornøyde med hjelpen fra MEF på ulike områder. Inntrykket er at medlemmene først og fremst betrakter MEF som en bransjeorganisasjon, og i mindre grad som en arbeidsgiverorganisasjon. Kanskje kan en tydeliggjøring av at MEF også er en tariffpart bidra til en større aksept og interesse for at også arbeidstakerne organiserer seg.

### **Sluttord**

En av de klareste konklusjonene fra vår side er at svarene på spørsmålene som er stilt i denne undersøkelsen er sammensatte og kompliserte. Som eksempel kan vi formidle den forvirringen vi følte etter først å ha besøkt en bedrift hvor arbeidsgiveren oppfordret de ansatte til å organisere seg, men de ville ikke, for så like etter komme til en bedrift hvor de ansatte kunne tenke seg å melde seg inn i NAF, men ikke turde av frykt for arbeidsgiverens sanksjoner. I den første bedriften så de ingen grunn til å organisere seg fordi arbeidsgiveren var grei og skikkelig, i den andre ville de organisere seg fordi arbeidsgiveren ikke var så grei, men nettopp derfor vegret de seg for å organisere seg. To helt motsatte situasjoner, i to ytre sett ganske like bedrifter, som førte til samme konsekvens i organisasjonsspørsmålet – ingen av arbeidstakerne fagorganiserte seg.

Når over 90 prosent av arbeidstakerne i en bransje ikke er fagorganisert sier det seg selv at det er forskjellige forklaringer på dette, og vi har i denne rapporten vist til en del forhold som ser ut til å spille inn. Den lave organisasjonsgraden per i dag bør legge visse føringer for ambisjonsnivået framover, i den forstand at en ikke bør ha urealistiske forventninger om hva som er mulig å oppnå. Samtidig er det en klar konklusjon fra vår side at det ville være forunderlig om det ikke skulle være mulig å verve noen flere medlemmer til Norsk Arbeidsmandsforbund blant de 11 000 uorganiserte arbeidstakerne i Maskinentreprenørenes Forbunds medlemsbedrifter.

## Referanser

Feiring, J. (1988), Maskinentreprenørenes Forbund 1948-1988. Oslo: Maskinentreprenørenes forbund

Fennefoss, A. (1988), Lønnstaker-organisering. Fafo-rapport 081. Oslo: Fafo

Maskinentreprenørenes Forbund (1997), Medlemsmatrikkel 1997. Oslo: Maskinentreprenørenes Forbund

Norsk Arbeidsmandsforbund og Maskinentreprenørenes Forbund: Overenskomst for maskinentreprenørene 1996–1998.

Nergaard, K. (1996), Organisasjonsgraden målt gjennom AKU 2. kvartal 1995. Fafo-notat 1996:15. Oslo: Fafo

Newton, L.A. & Shore, M.S. (1992), A model of union membership, instrumentality, commitment and opposition. I: Academy of Management Review. Vol 17, No. 2, 275-298. Amherst, Mass.: Academy of management

Schanche, M. & Kokkvoll, A. (1987), Arbeid - Fred - Solidaritet 1895-1985. Bind III. Oslo: Norsk Arbeidsmandsforbund

Stokke, T. Aa. (1992), Rasjonalitet og organisering : Gratispassasjerproblemet og organisasjonsgraden i Norge. Oslo: Universitetet i Oslo

# Vedlegg: Intervuguiden

## Ledere i bedrifter med avtale

Introduksjon: Litt om prosjektet, oppdragsgiverne, Fafo, meg, anonymitet/konfidensialitet

Kan du si litt om din egen bakgrunn, tilknytning til bedriften, og arbeidsoppgavene dine her?

Jeg vil gjerne ha noen opplysninger om bedriften:

eierskap

etablert når

bedriftens hovedaktiviteter

antall ansatte, og ansettelsesforhold

gjennomsnittsalder blant ansatte

hvor lenge har hovedtyngden av ansatte vært ansatt

omsetning 1996 (ca)

når medlem i MEF

når avtale med NAF og omstendighetene rundt

Hvordan vil du beskrive arbeidsmiljøet i bedriften?

Fortell litt om hvordan dere jobber (alene, i team etc)?

Har dere møter hvor alle ansatte samles?

Hvorfor har dine (de fleste) ansatte valgt å organisere seg?

Hva er grunnen til at noen av de ansatte har valgt å ikke organisere seg?

Hva er fordelene med å ha organiserte ansatte?

Hva er ulempene med å ha organiserte ansatte?

Hva synes du om Arbeidsmandsforbundet? (arbeidsmåte, kontakt)

Har du noen synspunkter på tariffavtalen mellom MEF og NAF?

Hvordan er lønnsnivået i bedriften?

Hvordan lønnes overtidarbeid?

Hvordan gjennomføres eventuelle lokale lønnsforhandlinger?

Hvordan fungerer samarbeidet mellom ledelsen og fagforeningen? (synspunkter på tillitsvalgte)

Hvordan vil du generelt beskrive MEF-arbeidsgiveres holdning til fagorganisering?

Organisasjonsprosenten i bransjen er svært lav, hva mener du er årsaken til det?

MEF sentralt er meget positive til at ansatte i MEF-bedrifter organiserer seg; støtter du dette?

Hva syns du generelt om oppfølgingen fra MEF?

Har du noen synspunkter på hva som skal til for å øke organisasjonsprosenten?

## Ledere i bedrifter uten avtale

Introduksjon: Litt om prosjektet, oppdragsgiverne, Fafo, meg, anonymitet/konfidensialitet

Kan du si litt om din egen bakgrunn, tilknytning til bedriften, og arbeidsoppgavene dine her?

Jeg vil gjerne ha noen opplysninger om bedriften:

eierskap

etablert når

bedriftens hovedaktiviteter

antall ansatte, og ansettelsesforhold

hvor lenge har hovedtyngden av ansatte vært ansatt

gjennomsnittsalder blant ansatte

omsetning 1996 (ca)

når medlem i MEF

noen gang hatt avtale med NAF? eller vært gjort forsøk på avtale?

Hvordan vil du beskrive arbeidsmiljøet i bedriften?

Fortell litt om hvordan dere jobber (alene, i team etc)?

Har dere møter hvor alle ansatte samles?

Er noen av de ansatte fagorganiserte?

Hvorfor har dine (de fleste) ansatte valgt å ikke organisere seg?

Hva er fordelene med å ha uorganiserte ansatte?

Hva er ulempene med å ha uorganiserte ansatte?

Hva synes du om Arbeidsmandsforbundet? (arbeidsmåte, kontakt)

Har du noen synspunkter på tariffavtalen mellom MEF og NAF?

Hvordan er lønnsnivået i bedriften?

Hvordan lønnes overtidarbeid?

Hvordan gjennomføres eventuelle lokale lønnsforhandlinger?

Hvordan fungerer samarbeidet mellom ledelsen og ansatte?

Hvordan vil du generelt beskrive MEF-arbeidsgiveres holdning til fagorganisering?

Organisasjonsprosenten i bransjen er svært lav, hva mener du er årsaken til det?

MEF sentralt er meget positive til at ansatte i MEF-bedrifter organiserer seg; hva mener du om det?

Hvordan vil du stille deg til eventuell fagorganisering blant dine ansatte?

Hva synes du generelt om oppfølgingen fra MEF?

Har du noen synspunkter på hva som skal til for å øke organisasjonsprosenten?



## **Ansatte i bedrifter med avtale**

Introduksjon: Litt om prosjektet, oppdragsgiverne, Fafo, meg, anonymitet/konfidensialitet

Kan du si litt om din egen bakgrunn, tilknytning til bedriften, og arbeidsoppgavene dine her?

Hvordan vil du beskrive arbeidsmiljøet i bedriften?

Fortell litt om hvordan dere jobber (alene, i team etc)?

Har dere møter hvor alle ansatte samles?

Hvor lenge har du vært fagorganisert?

Hvorfor valgte du å organisere deg?

Har du vært organisert tidligere?

Hva kan være argumentene mot å organisere seg?

Hva er grunnen til at noen av de ansatte har valgt å ikke organisere seg?

Hva synes du om Arbeidsmandsforbundets tilbud til medlemmene?

Har du noen synspunkter på tariffavtalen?

Hvordan er lønnsnivået i bedriften?

Hvordan lønnes overtidssarbeid?

Hvordan gjennomføres eventuelle lokale lønnsforhandlinger?

Hvordan vil du beskrive arbeidsgiverens holdning til fagorganisering?

Hvordan fungerer samarbeidet mellom ledelsen og fagforeningen?

Organisasjonsprosenten i bransjen er svært lav, hva mener du er årsaken til det?

Har du noen synspunkter på hva som skal til for å øke organisasjonsprosenten?

## **Tillitsvalgte:**

Har det vært saker hvor dere har trengt hjelp fra avdelingskontoret, og har dere i så fall fått den hjelpen dere trenger?

Generelle vurderinger av avdelingskontoret/distriktssekretæren?

Arbeidsvilkårene som tillitsvalgt; ressurser, tid osv.?

Har du gått på kurs i regi av NAF eller LO?

Hvordan fungerer oppbyggingen av tillitsmannsapparatet?

## **Uorganiserte:**

Hvorfor har du valgt å ikke organisere deg?

Hva skal til for at du eventuelt skal organisere deg?

Har du fått et konkret tilbud om å organisere deg?

## **Ansatte i bedrifter uten avtale**

Introduksjon: Litt om prosjektet, oppdragsgiverne, Fafo, meg, anonymitet/konfidensialitet

Kan du si litt om din egen bakgrunn, tilknytning til bedriften, og arbeidsoppgavene dine her?

Hvordan vil du beskrive arbeidsmiljøet i bedriften?

Fortell litt om hvordan dere jobber (alene, i team etc)?

Har dere møter hvor alle ansatte samles?

Har du noen gang vurdert å organisere deg, i så fall hvorfor/hvorfor ikke?

Har du fått et konkret tilbud om å organisere deg?

Har du vært organisert tidligere?

Hva er argumentene mot å organisere seg?

Hva er argumentene for å organisere seg?

Hvilket forbund ville eventuelt være aktuelt å melde seg inn i?

Har du noen gang blitt spurt om å melde deg inn?

Vet du om NAF har prøvd å organisere noen av de ansatte i bedriften?

Har du og dine kolleger noen gang diskutert muligheten for å organisere seg?

Har det oppstått saker eller forhold i bedriften hvor det kunne vært en fordel å være med i et fagforbund?

Hva vet du om Norsk Arbeidsmandsforbund?

Kjenner du til tariffavtalen mellom MEF og NAF?

Hvordan er lønnsnivået i bedriften?

Hvordan lønnes overtidssarbeid?

Hvordan gjennomføres eventuelle lokale lønnsforhandlinger?

Hvordan vil du beskrive arbeidsgiverens holdning til fagorganisering?

Hvordan fungerer samarbeidet mellom ledelsen og ansatte?

Organisasjonsprosenten i bransjen er svært lav, hva mener du er årsaken til det?

Har du noen synspunkter på hva som skal til for å øke organisasjonsprosenten?



# maskinentreprenerenes Forbund

**REGION 7  
AUST-AGDER - VEST-AGDER  
SØR-ROGALAND**

Adresse: Skippergt. 2  
4611 Kristiansand  
Tlf.: 38 02 82 17  
Telefax: 38 02 82 18  
Mobiltlf.: 94 19 60 33

Att:

Kristiansand, 05.09.97

\\bontekontor\meff\brevev\7090501.doc

Vår ref.:

Deres ref.:

## UNDERSØKELSE AV ORGANISASJONSFORHOLDENE I BEDRIFTER SOM ER TILSLUTTET MEF

Maskinentreprenerenes Forbund og Norsk Arbeidsmandsforbund sentralt, har i fellesskap engasjert Forskningsstiftelsen Fafo til å gjennomføre en undersøkelse om fagorganisering i bedrifter tilsluttet Maskinentreprenerenes Forbund.

I den forbindelse, vil forsker Line Eldring fra Fafo, gjennomføre en del intervjuer blant medlemsbedrifter i Rogaland. Hun ønsker å intervjuer bedriftslederen og noen ansatte i de bedriftene som blir valgt ut til å være med i undersøkelsen.

Dersom din bedrift blir valgt ut, vil du bli kontaktet av Line Eldring i løpet av september, for en nærmere avtale.

Vi oppfordrer med dette medlemsbedriftene til å legge forholdene til rette for en gjennomføring av undersøkelsen. Hvis du har spørsmål eller ønsker mer informasjon, kan du også ta kontakt direkte med Line Eldring, Forskningsstiftelsen Fafo, tlf. 22 67 60 00.

Vi vil presisere at Fafo er engasjert av Maskinentreprenerenes Forbund og Norsk Arbeidsmandsforbund, og Line Eldring har ikke noe med organisering av de ansatte å gjøre. Hun skal utføre en undersøkelse.

Med hilsen

Halvor Skåli  
Regionsjef

**Hovedkontor**  
Fred Olesensgt. 3  
0182 Oslo

Telefon 22 41 82 16  
Telefax 22 33 31 88

**Region 1**  
Sjøfjord  
Oslo og Akershus  
Hedmark  
Oppland

Postboks 303  
2001 Lillestrøm  
Tlf. 69 60 25 66

**Region 2**  
Buskerud  
Vestfold  
Telemark

Tokanten  
Burobyn, 1  
3118 Tanaberg  
Tlf. 38 82 86 80

**Region 3**  
Nord-Rogaland  
Hordaland og Bergen  
Sogn og Fjordane

Damsgårdvei 36  
5057 Solheimsviken  
Tlf. 96 28 82 80

**Region 4**  
Møre og  
Romsdal  
Sør-Trøndelag  
Nord-Trøndelag

Hornbergvn. 1  
7038 Trondheim  
Tlf. 73 96 86 00

**Region 5**  
Nordland  
Troms  
Finnmark

Postboks 1147  
8401 Harstad  
Tlf. 77 08 47 77

**Region 6**  
Fagavdelingene  
Brønnøysund  
Gjøvik og  
Avaldsnesregionen

Fred Olesensgt. 3  
0182 Oslo  
Tlf. 22 41 82 16



# maskinentreprenørenes Forbund

REGION 4  
MØRE & ROMSDAL  
SØR-TRØNDELAG  
NORD-TRØNDELAG

Adresse: Hornebergvn. 1  
7038 Trondheim  
Tlf.: 73 96 65 00  
Fax: 73 96 65 14

Trondheim, 22.09.97

Vår ref.: BM.099706

Deres ref.:

## UNDERSØKELSE AV ORGANISASJONSFORHOLDENE I BEDRIFTER SOM ER TILSLUTTET MEF

Maskinentreprenørenes Forbund og Norsk Arbeidsmandsforbund sentralt, har i fellesskap engasjert Forskningsstiftelsen Fafo til å gjennomføre en undersøkelse om fagorganisering i bedrifter tilsluttet Maskinentreprenørenes Forbund.

I den forbindelse, vil forsker Line Eldring fra Fafo, gjennomføre en del intervjuer blant medlemsbedriftene i Møre og Romsdal. Hun ønsker å intervju bedriftslederen og noen ansatte i de bedriftene som blir valgt ut til å være med i undersøkelsen.

Dersom din bedrift blir valgt ut, vil du bli kontaktet av Line Eldring i løpet av september/oktober for en nærmere avtale.

Vi oppfordrer med dette medlemsbedriftene til å legge forholdene til rette for en gjennomføring av undersøkelsen. Hvis du har spørsmål eller ønsker mer informasjon, kan du også ta kontakt direkte med Line Eldring, Forskningsstiftelsen Fafo, tlf.: 22 67 60 00.

Vi vil presisere at Fafo er engasjert av Maskinentreprenørenes Forbund og Norsk Arbeidsmandsforbund, og Line Eldring har ikke noe med organisering av de ansatte å gjøre. Hun skal utføre en undersøkelse.

Med hilsen  
MASKINENTREPRENØRENE FORBUND

*Jenni Sørgård*  
for  
Roald Tystad  
regionsjef

Hovedkontor	Region1	Region 2	Region 7	Region 3	Region 4	Region 5	Region 6
Fred Oløenegt. 3 0152 Oslo	Østfold Oslo og Akershus Hedmark Oppland	Buskerud Vestfold Telemark	Aust-Agder Vest-Agder Sør-Rogaland	Nord-Rogaland Hordaland og Bergen Sogn og Fjordane	Møre og Romsdal Sør-Trøndelag Nord-Trøndelag	Nordland Troms Finnmark	Fagavdelingene Brønn, Skog og Gjennvinning- og Avfallshåndtering
Telefon 22 41 52 16 Telefax 22 33 31 89	Postboks 303 2001 Lillestrøm	Tolvkanten Burotvn. 1 3118 Tønsberg	Skippergt. 2 4611 Kristiansand	Fabrikkgt. 8C 5037 Solheimsviken	Hornebergvn. 1 7038 Trondheim	Postboks 1147 9401 Harstad	PB 22 70 Postterminalen 3103 Tønsberg



# Barrierer mot fagorganisering i maskinentreprenørbedrifter

Hvorfor er bare drøye 8 prosent av arbeidstakerne i maskinentreprenørbedrifter i Norge fagorganisert? Dette er hovedspørsmålet i den foreliggende undersøkelsen, som er utført på oppdrag av Maskinentrepenørenes Forbund og Norsk Arbeidsmandsforbund. Ulike typer barrierer mot fagorganisering i bransjen er forsøkt kartlagt gjennom intervjuer med bedriftsledere og ansatte i maskinentreprenørbedrifter i to av landets fylker. Notatet presenterer resultatene fra undersøkelsen og tar blant annet opp spørsmål knyttet til arbeidstakere og arbeidsgiveres holdning til fagorganisering, organisasjonenes arbeid og tilbud, lønnsnivået i bransjen og partenes samarbeid om organiseringsspørsmålet.

