



UiO • Universitetet i Oslo

## «Rosa-streiken»: Plattformøkonomien møter den norske modellen»

Marthe Aasmundseth

2020, vårsemester

Masterprogram i sosiologi

60 studiepoeng

Samfunnsvitenskapelig institutt

Sosiologi

Universitetet i Oslo

22.juni.2020

## Forord

Prosessen med å skrive en masteroppgave har vært en opplevelse med både utfordringer og mye engasjement for temaet, som har gjort dette til en fornøylig tid. Likevel, på slutten av denne prosessen sitter jeg igjen med noe langrennsløperne alltid sier etter 3-mila på ski; når du tror du er ferdig, har du enda mer å gi. Dette kan jeg virkelig overføre til dette prosjektet, hvor det er noen personer ved siden av meg som har spilt helt avgjørende roller for min gjennomføringsevne og prestasjon. De fortjener en stor (tusen) takk.

Først og fremst vil jeg rette all min heder og ære til min hovedveileder Hedda Haakestad for din tid du har brukt på dette prosjektet. Tusen takk for alle utkastene du har lest igjennom, alle notater du har skrevet i margen og de mange samtaler vi har hatt gjennom denne perioden. Ditt skarpe blikk har hjulpet meg til å heve oppgaven og mitt sosiologiske kunnskapsnivå. Takk for at du har vist en enorm interesse for masteroppgaven og at døren til ditt kontor (og telefonlinje) alltid har stått på vidt gap. I tillegg til kunnskapen du har gitt meg, har du også vist meg en raushet som har betydd mye for meg personlig og for min gjennomføringsevne. Jeg er veldig takknemlig for deg og alt det du har gjort for meg.

Tusen takk til Fredrik Engelstad for alltid gode og konstruktive tilbakemeldinger – og hyggelige kommentarer. Jeg er utrolig glad for å ha hatt deg med på laget, og det har vært en sann glede å lære av deg.

Jeg vil også rette en stor takk til mine informanter; tusen takk for at dere brukte deres tid til å hjelpe meg og mitt prosjekt. Dere har vært uvurderlige. Det har også vært personer som har vist interesse for masteroppgaven, tipset meg om ulike seminarer som kunne være av interesse og flere har gitt med mange gode ord på veien. Tusen takk skal dere ha.

Avslutningsvis ønsker jeg å takke familien min for at dere alltid er min trygge havn. Sist, men absolutt ikke minst, vil jeg si tusen takk til min tålmodige samboer som har støttet meg i dette prosjektet, med høylytte heiarop fra sidelinjen – du er fantastisk.

Jeg er takknemlig for hver og en av dere.

## Sammendrag

Denne masteroppgaven er en casestudie av streiken som utspilte seg i Foodora høsten 2019, og hvor temaet for oppgaven er plattformøkonomien og den norske modellen. Fremveksten av plattformøkonomien har skapt høylytte diskusjoner, mange artikler og flere rapporter om hvordan denne nye arbeidslivmodellen utfordrer etablerte institusjoner, normer og regler i det norske arbeidslivet. Plattformøkonomiens fremvekst er også et tema for diskusjon globalt, da plattformbedrifter utfordrer det vi tradisjonelt forbinder med et arbeidsforhold. Nettopp fordi plattformøkonomiens definerende kjennetegn er at deres bedrifter organiserer sin drift via en digital plattform, som utspiller seg i en app.

Så hva skjer når sjefen blir en app, når arbeidsforhold løses opp via en digital plattform, når app-arbeidere jobber isolert og når plattformøkonomiens modell utfordrer selve arbeidstakerbegrepet? Denne oppgaven foreslår at dette fører til begrensede muligheter for kollektiv handling for app-arbeidere i plattformøkonomien, da slike forhold setter arbeidstakerne i en svak forhandlingsposisjon med få muligheter til organisering og kollektiv handling.

For å undersøke temaet og caset i denne masteroppgaven har jeg brukt kvalitativ metode, hvor jeg har gjennomført syv intervjuer, brukt ulike medieoppslag, og uttalelser fra to ulike seminarer som empirisk grunnlag. I denne studien har jeg intervjuet både Foodora-syklister, daværende sjef i Foodora Norge og aktører i relevante posisjoner fra arbeidstaker -og arbeidsgiverorganisasjonene. Det empiriske grunnlaget er derfor basert på enkelte informanter som var direkte berørt av streiken, og hvordan partene i det organiserte arbeidslivet ser på plattformøkonomiens fremvekst i det norske arbeidslivet. I tillegg har jeg bruk enkelte nyhetsartikler og uttalelser fra to ulike seminarer.

Studien viser at konflikten i Foodora baserer seg på to ulike virkelighetsoppfatninger om bedriftens organisering og arbeidsgivers tilnærming til sine ansatte. Foodoras avdeling i Norge tegner på sin side et bilde av bedriften som hegner om sentrale forhold i det norske arbeidslivet og tar avstand fra plattformøkonomiens typiske kjennetegn. Foodora-syklistene mener derimot arbeidsgivers tilnærming er mer preget av plattformøkonomiens ideal, enn det deres arbeidsgiver praktiserer og gir uttrykk for i media. Syklistene forankrer dette i tilnærmingen til arbeidsgiver som minner mer om selvstendig næringsdrivende. Dette

konfliktnivået brygget opp til konflikt, og resulterte i streik med et konkret krav om en tariffavtale.

For det andre viser denne studien det oppsiktsvekkende forholdet at Foodora-syklistene i det hele tatt klarte å mobilisere, og som endte i streik. Dette betegnes som oppsiktsvekkende fordi Foodora-syklistene sto opp mot flere barrierer for kollektiv handling, men vant likevel kravet om en tariffavtale. Denne studien undersøker dette, ved å analysere hvordan kollektiv handling i dette caset tok sted, både lokalt og sentralt. Ikke bare var selve mobiliseringen opp mot streiken oppsiktsvekkende, det var nemlig også syklistenes streikestrategi. Denne studien viser på hvilken måte deres strategi ble avgjørende for syklistenes vellykkede arbeidskamp.

# Innholdsfortegnelse

<b>1.0 INNLEDNING.....</b>	<b>7</b>
<b>2.0 DEN NORSKE MODELLEN OG PLATTFORMØKONOMIEN – ARBEIDSLIVMODELLER I KONFLIKT .....</b>	<b>10</b>
2.1 DEN NORSKE ARBEIDSLIVMODELLEN .....	11
2.2 Tariffavtalen – et forhandlingssystem om annerkjennelse.....	11
2.3 Fast ansettelse.....	12
2.2 DEN NORSKE MODELLENS KOLLEKTIVE AKTØRER.....	13
2.2.1 Partssamarbeidet .....	14
2.2.2 Maktressurser med utgangspunkt i aktørenes posisjon i arbeidsmarkedet. ....	15
2.2.3 Fast ansettelsesforhold som en strukturell betingelse som påvirker maktressurser.....	15
2.2.4 Medbestemmelse – en forutsetning for bedriftsdemokratiet .....	16
2.3 FAGFORENINGENE – EN SENTRAL MAKTRESSURS FOR ARBEIDSTAKERNE.....	17
2.3.1 Fagforeningenes makt og styrke .....	17
2.3.2 Infrastrukturelle maktmidler og intern solidaritet .....	18
2.3.3 Forutsetninger for et arbeiderkollektiv.....	19
2.3.4 Oppsummering.....	20
2.4 PLATTFORMØKONOMIEN .....	21
2.5 PLATTFORMØKONOMIEN FRA ET INSTITUSJONELT PERSPEKTIV .....	23
2.5.1 En digital markeds plass.....	23
2.5.2 En digital markeds plass tuftet på en ide om individualitet.....	24
2.5.3 Fleksible tilknytningsformer .....	24
2.5.4 Maskerte arbeidere .....	25
2.6 PLATTFORMØKONOMIEN FRA ET AKTØRPERSPEKTIV .....	26
2.6.1 Et individualisert arbeid og mangel på kollektive strukturer .....	26
2.6.2 App-arbeiderens maktressurser .....	27
2.6.3 Frihet og utrygghet i arbeidet.....	29
2.7 DEN NORSKE MODELLEN OG PLATTFORMØKONOMIEN; ULIKE FORUTSETNINGER FOR KOLLEKTIV HANDLING .....	30
<b>3.0 METODE .....</b>	<b>32</b>
3.1 FORSKNINGSSTRATEGI.....	32
3.2 VALG AV METODE.....	33
3.2.1 Casestudie .....	33
3.2.2. Foodora; en beskrivelse av caset.....	34
3.2.3 Foodora i Norge.....	34
3.3 DATA, UTVALG OG INTERVJUET .....	34
3.3.1 Å komme i kontakt med informantene, og noen utfordringer .....	36
3.4 DATAINNSAMLINGEN.....	38
3.4.1 Intervjuene .....	38
3.4.2 Gjennomføringen av intervjuene.....	39
3.4.3 Transkribering .....	40
3.4.4 Medieoppslag og seminarne.....	41

3.5 UTFORDRINGER .....	41
3.5.1 RELIABILITET OG VALIDITET.....	42
3.5.2 <i>Reliabilitet</i> .....	42
3.5.3 <i>Validitet</i> .....	42
<b>4.0 KONFLIKTEN I FOODORA .....</b>	<b>43</b>
4.1 FOODORA NORGE – FRA ARBEIDSGIVERS PERSPEKTIV.....	44
4.2 FOODORA – BEST I KLASSEN AV PLATTFORMBEDRIFTER, MEN VIL BEHOLDE SIN EGENART .....	45
4.2.1 <i>Bakgrunn for fast deltid</i> .....	45
4.2.2 <i>Forutsigbarhet og kontroll</i> .....	46
4.2.3 <i>Fleksibilitet</i> .....	47
4.3 FOODORA NORGE – FRA SYKLISTENES PERSPEKTIV .....	48
4.3.1 <i>Lav lønn og kostander til arbeidsutstyr</i> .....	49
4.3.2 <i>Risiko i arbeidet – på eget ansvar</i> .....	50
4.3.3 <i>Et krav om å bli anerkjent som fullverdige arbeidstakere</i> .....	52
4.3.4 <i>Ikke bare en jobb «ved siden av»</i> .....	52
4.4 TARIFFAVTALEN. MER ENN BARE LØNN .....	54
4.5 ENIGHET TIL TROSS FOR LAVT KUNNSKAPSNIVÅ OG FASTLÅSTE PRINSIPPER .....	55
4.5.1 <i>Nybrotsarbeid</i> .....	56
4.5.2 <i>Tariffavtalen som en struktur for å regulere plattformbedrifter</i> .....	58
4.6 OPPSUMMERENDE DISKUSJON.....	59
<b>5.0 #ROSA-STREIKEN .....</b>	<b>62</b>
5.1 KOLLEKTIV HANDLING PÅ EN INDIVIDUALISERT ARBEIDSPASS .....	63
5.1.2 <i>Intern solidaritet</i> .....	63
5.1.3 <i>Mobilisering av isolerte syklistere på lokalt nivå</i> .....	64
5.1.4 <i>Mobilisering og innflytelse på sentralt nivå</i> .....	65
5.1.5 <i>Tillit blir etablert mellom arbeidere i en ny økonomi og en gammel fagbevegelse</i> .....	66
5.1.6 <i>Oslo Transportarbeiderforenings strategi</i> .....	68
5.2 FOODORA-SYKLISTENES UTRADISJONELLE STRATEGI.....	68
5.3 EN KREATIV STREIK; #ROSASTREIKEN .....	69
5.3.1 <i>Critical mass</i> .....	70
5.3.2 <i>Sosiale medier</i> .....	71
5.3.3 <i>Challenge og Rosa-fest</i> .....	72
5.4 MEDIAS ROLLE.....	72
5.4.1 <i>Medias dekning under streiken</i> .....	73
5.4.2 <i>Medias makt fra et arbeidsgiverperspektiv</i> .....	74
<b>6.0 #ROSA-STREIKEN; BRUTTE BARRIERER OG EN FORNYELSE AV STREIKENS KULTURELLE UTRYKK.....</b>	<b>75</b>
<b>7.0 AVSLUTNING .....</b>	<b>78</b>
<b>8.0 LITTERATUR .....</b>	<b>81</b>

## 1.0 Innledning

19.august 2019 ble Youngstorget i Oslo farget av rosakledde Foodora-syklistere som delte ut flyers med teksten «*Streik. Foodora-syklistene får ikke tariffavtale, og nektes dermed et anstendig arbeidsliv. Vis solidaritet med de streikende*». Over den rosa uniformen hadde de 122 syklistene som nå var tatt ut i streik, tatt på seg den kjente neongule streikevesten. Selv om den tradisjonelle neon-gule vesten var på, og syklistene benyttet seg av en kjent og kjær metode for å kjempe for arbeidstakeres rettigheter, var denne streiken likevel langt fra tradisjonell. Istedenfor å parkere syklene utenfor Foodoras hovedkontor i Oslo og ta med seg niste, kaffe på kanne og en plastikkstol, tok syklistene i bruk gatene og syklene sine som deres streike-arena. Syklistene forskanset seg på Youngstorget i hjertet av Oslo, hvor de laget stor ståhei rundt streiken. Uttrykk og virkemidler som vi tradisjonelt assosierer streik i Norge var byttet ut med syklistenes nyskapende strategi hvor de lagde både mye liv i gatene, på sosiale medier og i ulike mediekkanaler. På Youngstorget kunne vi finne syklistenes sykkelverksted «*Sykkelfix*» og på deres egen Facebookside hadde de en videoblogg kalt «*Streikehjørnet*». Hver dag satt de seg på sykkelen og syklet en «critical mass» i Oslos gater for å bevisstgjøre befolkningen om syklistenes krav om en tariffavtale. Fanemarkeringer og punktdemonstrasjoner var med andre ord byttet ut med en ung, urban og kreativ stil. Budskapet og strategien vekket interesse både hos politikere, samfunnsdebattanter, og folk som hastet til og fra jobb. Syklistene fikk oppleve en enorm støtte fra befolkningen og flere politikere, og stor interesse fra journalister, samfunnsdebattanter og forskere.

Hvorfor fikk syklistene og konflikten så enorm oppmerksomhet? Fordi Foodora ble den første plattformbedriften i Norge der ansatte gikk ut i streik, og etterhvert; den første plattformbedriften som fikk en tariffavtale. Streiken ble derfor en milepæl i den hittil turbulente historien om møte mellom «den nye økonomien» og det norske arbeidslivet.

Bakgrunnen for dette «turbulente» forholdet ligger i motsetningsforholdet arbeidslivmodellene står i. I motsetning til normen i det norske arbeidslivet, preges plattformbedrifter av at ansettelsesforhold som regulerer relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver er oppløst, der arbeiderne ofte er tilknyttet bedriften som selvstendig næringsdrivende, ofte kalt «bogoself employment» eller «maskerte arbeidere». At arbeidstaker ikke egentlig er anerkjent som arbeidstaker har, som vi skal se senere i denne oppgaven, konsekvenser for en rekke andre institusjonelle forhold knyttet til arbeidernes

rettigheter, plikter og tilgjengelige maktressurser. Og det har konsekvenser for styrkeforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Der den norske modellen idealtypisk sett er kjennetegnet av reguleringer og normer som legger til rette for de ansattes innflytelse i bedriften, for kollektiv organisering og kollektiv handling - kjennetegnes plattformbedrifter av det motsatte. Løs tilknytningsform, uavklart juridisk status og mye alenearbeid er faktorer som gjør at plattformbedrifter gir arbeidstakerne et snevert kollektivt handlingsrom, og dårlig forhandlingsposisjon vis a vis arbeidsgiver.

Streiken i Foodora er derfor særlig interessant fordi syklistene som i utgangspunktet sto opp mot flere barrierer for kollektiv handling, klarte likevel å mobilisere til arbeidskamp og en (vellykket) streik. Samtidig handler ikke streiken i Foodora bare om en lokal arbeidskonflikt i en middels stor matleveringsbedrift. Rosa-streiken ble høsten 2019 et symbol på en større kontrovers – konflikten mellom plattformøkonomien og den norske arbeidslivmodellen.

Problemstillingen i denne oppgaven er derfor todelt. For det første vil jeg svare på problemstillingen «*Hva var bakgrunnen for konflikten som utspilte seg i Foodora høsten 2019?*». Dette er en interessant problemstilling fordi den åpner opp for å undersøke om konflikten lokalt i Foodora speiler den generelle konflikten mellom plattformøkonomien og den norske modellen, eller om Foodora tvert imot var en utypisk plattformbedrift, og at konflikten derfor liknet mer på en arbeidskonflikt i en «vanlig» bedrift. Foodora skiller seg nemlig fra andre plattformbedrifter på ett vesentlig punkt; de ansetter deler av budtjenesten fast, og har en bedriftsledelse som ga uttrykk for offentlig, at de ønsket å nærme seg den norske arbeidslivmodellen.

Plattformøkonomiens modell og begrensninger for kollektiv handling har skapt bekymring og diskusjon om denne modellen er forenlig med den norske modellen. Siden utfallet av streiken som analyseres i denne oppgaven ble en seier til de ansatte, kan det jo diskuteres hvorvidt den gjør det? Samtidig er analysen avgrenset til bare en bedrift. Men likevel, hvorfor lykkes akkurat syklistene når de måtte overkomme flere barrierer for kollektiv handling, som er en forutsetning for nettopp streik? Oppgavens andre problemstilling er derfor; «*Hvorfor vant Foodora-syklistene frem, mot alle odds?*».

Denne masteroppgaven er derfor strukturert som følger; I kapittel 2 presenterer jeg teori og tidligere forskning. Kapittelet er todelt hvor jeg starter med en redegjørelse av den norske



arbeidslivmodellen og plattformøkonomien både fra et institusjonelt perspektiv og et aktørperspektiv. Her henviser jeg til sentrale forhold som arbeidslivmodellene er bygget på, og som viser hvilke motstridene forskjeller det er mellom de to arbeidslivmodellene. I kapittel 3 redegjør jeg for de metodiske valgene som er tatt i denne oppgaven. Jeg redegjør for hvilke forskningsstrategi og forskningsdesign jeg har brukt for å svare på problemstillingene og innhenting av data, samt valg jeg har gjort underveis i forskningsprosessen.

Kapittel 4 er oppgavens første analysekapittel hvor jeg presenterer empirien som ligger til grunn og analyserer funnene som blir gjort, i lys av teori og tidligere forskning. Jeg starter med å analysere oppgavens første problemstilling; «*Hva var bakgrunnen for streiken i Foodora, høsten 2019?*» Her vil jeg først undersøke bedriftens perspektiv på organisering av deres avdeling i Norge, hvor jeg så undersøker hvorfor bedriften har valgt en utypisk modell i forhold til andre plattformbedrifter. Dette tar analysen videre til syklistenes perspektiv på Foodoras drift og tilnærming fra arbeidsgiver. Analysen avslutter med en diskusjon av funnene fra analysen.

Kapittel 5 er oppgavens andre analysekapittel hvor jeg analyserer oppgavens andre problemstilling; «*Hvorfor vant Foodora-syklistene frem, mot alle odds?*». Jeg starter med å undersøke mobiliseringen som tok plass både sentralt og lokalt. Videre undersøker jeg Foodora-syklistenes utradisjonelle strategi, og som denne oppgaven finner avgjørende i deres vellykkede arbeidskamp. Dette tar oppgaven videre til å analysere på hvilken måte denne streiken var utradisjonell, og det engasjementet deres strategi førte til. Analysen avslutter med å se nærmere på hvilken rolle media hadde under streiken.

I kapittel 6 diskuterer jeg funnene som har blitt gjort i analysekapitlene, om hvordan syklistene klarte å bryte med de mange barrierer til kollektiv handling og hvor jeg diskuterer at utfallet av streiken resulterte i et nytt kulturelt uttrykk vedrørende streik. Dette tar oppgaven videre til kapittel 7, hvor jeg diskuterer sentrale sider fra temaet i oppgaven og sentrale funn som er blitt gjort i analysen.

## 2.0 Den norske modellen og plattformøkonomien – arbeidslivmodeller i konflikt

Konflikten som analyseres i denne oppgaven utspiller seg på to plan. For det første har vi den konkrete arbeidskonflikten som utspilte seg høsten 2019 mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i den norske avdelingen av det internasjonale plattformselskapet Foodora.

På den andre siden har vi konflikten i makro mellom den norske arbeidslivmodellen og plattformøkonomien. Dette er to ulike arbeidslivsregimer som står i et spenningsforhold til hverandre både hva gjelder arbeidslivreguleringer og aktørenes rolle, makt og innflytelse. I redegjørelsen av arbeidslivregimene vil jeg derfor anlegge både et institusjonelt perspektiv og et aktørperspektiv. Institusjoner henvises her til formelle lover og avtaler, historiske betingelser og uskrevne normer, som setter arbeidslivets spilleregler og virkemåte. Eksempler på slike institusjoner er tariffavtaler og arbeidslivsregulering i lovverket. Institusjoner regulerer også forholdet mellom aktører gjennom eksempelvis hvilken tilknytningsform arbeidstaker har til bedriften og arbeidsgiver. Institusjoner er derfor rammeverket de kollektive aktørene opererer innenfor – og er av avgjørende betydning for hvilke maktressurser de rår over, og hvilke handlingsbetingelser de har. En helt sentral forskjell er den norske modellen som blir assosiert som et kollektivt arbeidsliv, men hvor plattformøkonomien derimot er preget av mange barrierer for (vellykket) kollektiv organisering på arbeidstakersiden.

Teorikapittelet er derfor strukturert som følger; jeg starter med å gi en beskrivelse av den norske arbeidslivmodellen ut ifra et institusjonelt perspektiv hvor jeg vil vektlegge tre viktige og relevante forhold ut ifra konteksten av denne oppgaven; *partssamarbeidet*, *tariffavtalen* og *fast ansettelse*. I redegjørelsen av den norske arbeidslivmodellen fra aktørperspektivet vil de kollektive aktørenes *maktressurser* bli lagt vekt på og betydningen av *medbestemmelse* på virksomhetsnivået som angår mikromodellen (Hernes 2006). I den løpende redegjørelsen av den norske modellen vil jeg benytte enkelte teoretiske begreper fra Lysgaard, Lévesque og Murray sine fremstillinger av kollektivets utvikling og styrken i fagforeninger, samt Korpi sitt begrep om maktressurser. Dette fremstilles her som analytiske variabler for å gi en idealtypisk fremstilling av den norske arbeidslivmodellen.

I redegjørelsen av plattformøkonomien skal jeg først se nærmere på plattformøkonomiens institusjonelle kjennetegn ved deres bruk av *organisering av app-arbeid* og hvilke

*tilknytningsformer* som er typiske i plattformbedrifter. Ut ifra disse betingelsene plattformøkonomien opererer under, utleder jeg tre forhold som har betydning de kollektive aktørene på arbeidstakersiden; *individualisering* og mangel på kollektive strukturer, app-arbeidernes *maktressurser* og *frihet og individualisering* i arbeidet.

## 2.1 Den norske arbeidslivmodellen

Den norske modellen beskrives ofte som et samspill mellom det organiserte arbeidslivet, brede offentlige velferdsordninger og den økonomiske politikken. Dette samspillet består av mange ulike institusjoner, aktører og nivåer. Modellen innebærer at staten og arbeidslivets parter samarbeider sentralt for å håndtere interessemotsetninger og finne løsninger på viktige samfunnsordninger. Modellen innebærer også samarbeid og håndtering av interessemotsetninger mellom arbeid og kapital både i makro og på den enkelte arbeidsplass (Fløtten & Jordfald, 2019, s. 6, Hernes 2006). Modellen hviler på en institusjonalisering og temming av klassekonflikten mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, i et partssamarbeid bestående av sterke arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjoner. Et slikt kollektivt partssamarbeid utspiller seg også på virksomhetsnivået, og forutsetter et relativt jevnbyrdig maktforhold mellom de kollektive aktørene (Fløtten & Jordfald, 2019, s. 14).

## 2.2 Tariffavtalen – et forhandlingssystem om annerkjennelse

Ett eksempel på hvordan en slik koordinering som beskrevet ovenfor kommer til uttrykk, er fastsettelse av tariffavtaler og som regnes som ett grunnelement i det kollektive arbeidslivet (Stokke, Nergaard & Evju, 2013, s. 12). En tariffavtale er altså det sammenbindende leddet mellom arbeidstaker – og arbeidsgiverorganisasjonene hvor partene kommer til enighet gjennom forhandling og kompromiss (Stokke, Nergaard & Evju, 2013, s. 49). En tariffavtale er derfor ikke en lov, men i hovedsak avtaler mellom forbundene sentralt, men som også muliggjør for lokale tilpasninger. Innholdet i tariffavtaler kan på denne måten være forskjellig fra den enkelte virksomhet.

Tariffavtaler regulerer i all hovedsak lønn eller former for lokal lønnsdannelse, samt arbeidstid (Stokke, Nergaard & Evju, 2013, s. 11). Jeg skal forsøke å gi en kort fremstilling av hvordan dette foregår i praksis; I LO og NHO-området er det generelt slik at to parter inngår en *hovedavtale* som inneholder mer varige og overordnede forhold. En slik hovedavtale er inngått mellom LO med samtlige forbund og avdelinger, og NHO med samtlige

landsforeninger, lokale foreninger og enkeltbedrifter. Videre, under hovedavtalen sorteres en landsdekkende tariffavtale om lønns- og arbeidsvilkår. Den er avgrenset til bransje eller dekker bare visse yrkesgrupper. I slike tilfeller er tariffavtalen inngått mellom LO og et enkelt forbund på den ene siden, og NHO og en eller flere landsforeninger på den andre siden (Stokke, Nergaard & Evju, 2013, s. 49). Når en slik tariffavtale er forhandlet frem, kan det videre inngås lokale tariffavtaler eller særavtaler ved den enkelte bedrift som dekkes av tariffavtalen. Slike lokale avtaler er inngått av virksomheten og det lokale leddet av arbeidstakerorganisasjonen i bedriften (Stokke, Nergaard & Evju, 2013, s. 50). Selv om ordet tariffavtale har noe kjedsommelig over seg, er det likevel en svært viktig faktor i den norske modellen fordi den kobler sentrale forhold på mikro - og makro nivå sammen, som resulterer i en noe jevnere maktbalanse mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. På denne måten er en tariffavtale bindeleddet mellom lokalt og sentralt nivå. Det er likevel ikke alltid partene eller aktørene evner å komme til enighet om en tariffavtale, og som kan lede til streik. Om slike tariffrevisjoner mislykkes, har partene adgang til å bruke arbeidskamp for å forsøke å tvinge frem en løsning. I ett slikt kollektivt arbeidsliv er det derfor legitimt å bruke sin organisatoriske makt mot den andre part (Stokke, Nergaard & Evju, 2013, s. 12). Det siktes her til arbeidstakernes streikerett og hvor arbeidsgiver kan legge bedriften i såkalt lockout.

### 2.3 Fast ansettelse

Normen i norsk arbeidsliv er fast ansettelse både ved lov og avtaleverk, og gjennom generell praksis (Engelstad, 2005, s. 40). Tilknytningsformen innebærer direkte rettigheter til ulike velferdsgoder blant annet tjenestepensjon, sykepenger og foreldrepermisjon. Arbeidstaker som er i et fast ansettelsesforhold er innlemmet arbeidsmiljøloven og har *stillingsvern* som beskytter arbeidstaker å bli oppsagt av ikke saklig grunnlag. Oppstår det en arbeidskonflikt er det gjerne trygge ansatte som står opp mot dårlige eller ukloke beslutninger fra ledelsen, nettopp fordi han eller hun ikke frykter for å bli sagt opp ved å si noe (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 140). Fast ansettelse beskytter derfor arbeidstaker og skaper et mer jevnbyrdig maktforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Eldring og Ørjasæter (2018) betrakter fast ansettelse som gullstandarden i norsk arbeidsliv, da arbeidstaker ikke kan sies opp uten saklig grunn, det er lav risiko for utnyttelse av arbeidskraft da lønn og arbeidsvilkår er forankret i kollektive forhandlinger og det innebærer direkte rettigheter i form av forhandlingsmakt og velferdsytelser gjennom tilknytningsformen.

Samtidig er arbeidsforhold en bytterelasjon hvor det også er rimelig å betrakte det som at også arbeidsgiver har interesser knyttet til fast ansettelse. Arbeidsgiver kan blant annet stille særlige krav i arbeidskontrakten og ha spesifikke forventninger til arbeidstakers utførelse av arbeidet. Dette nedfeller seg i lønn og arbeidstid i den *konkrete* avtalen, og implisitte *forventninger* om at arbeidstaker skal yte sitt beste, ta ansvar og vise initiativ på arbeidsplassen (Engelstad, 2005, s. 39).

Arbeidsforholdene som her er beskrevet er ikke-statiske og endrer seg i takt med institusjonelle forhold, arbeidsmarkedet og partenes forhandlingsmakt (Engelstad, 2005, s. 39). Fremveksten av praksisen med atypiske tilknytningsformer reises her som eksempel, hvor behovet eller ønsket om fleksibilitet fra bedriftene side, utfordrer normen og praksisen med fast ansettelse. For arbeidsgiver kan fleksibel organisering være en fordel da arbeidsgiver kan møte svingningene av etterspørsel i markedet, uten å knytte seg til en fast arbeidsstokk. En bedrift kan også spare på personalkostnadene om de utelukkende bruker selvstendig næringsdrivende eller frilansere, som selv står ansvarlig for å betale inn blant annet sykepenges, feriepenger og tjenestepensjon. I slike arbeidsforhold er også arbeidsgiver frigitt sitt arbeidsgiveransvar, og den selvstendige står derfor både ansvarlig for egen regning og risiko. Fremveksten av slike ansettelsespraksiser omtales ofte som prekært arbeid (Standing, 2008). Utviklingen har også ført til en diskusjon her hjemme, om vi er i ferd med å skape et såkalt *løsarbeidersamfunn*; arbeidere er i jobb, men uten direkte ansettelse som har betydning hvor for hvilke handlingsbetingelser den enkelte har i arbeidsforholdet (Eldring & Ørjasæter, 2018). Et sentralt argument fra tilhengere av slike atypiske ansettelsespraksiser er at dette kan bidra til å senke terskelen inn i arbeidslivet for enkelte, som etterhvert kan integreres inn i mer stabile faste stillinger. Diskusjonen innebærer også et sterkt kritisk blikk mot dette argumentet, hvor heller denne praksisen legger til rette for utnyttelse av arbeidskraft (Svalund & Nielsen, 2017, 44).

## 2.2 Den norske modellens kollektive aktører

Det institusjonelle rammeverket som aktørene opererer innenfor er avgjørende for hvilke maktressurser og handlingsrom aktørene har både sentralt og på virksomhetsnivå. Dette er viktige betingelser da et arbeidsforhold hviler på et hierarki med aktører som står i en underordnet og en overordnet posisjon til hverandre, og hvor aktørene har ulike interesser knyttet til arbeidsforholdet. Her sikter jeg til arbeidsgivers *styringsrett*, og arbeidstakernes

*streikevåpen* og *medbestemmelse*. Dette kan bli betraktet som avgjørende for å opprettholde det norske arbeidslivets ideal om et jevnbyrdig maktforhold *mellom* aktørene. I dette avsnittet som omhandler aktørperspektivet, vil først gi en fremstilling av partssamarbeidet som avgjørende kollektive aktører, før jeg går videre til en redegjørelse av aktørenes maktressurser og medbestemmelse.

### 2.2.1 Partssamarbeidet

Den norske arbeidslivmodellen er tuftet på trepartssamarbeidet som består av hovedorganisasjonene fra arbeidsgiver -og arbeidstakersiden, og staten. Dette er en koordinering hvor partene forhandler om sentrale forhold tilknyttet arbeidslivet, hvor avtaler og lovverk settes ut i arbeidslivet. Det kollektive partssamarbeidet foregår både på sentralt og lokalt nivå, hvor vi på *sentralt* nivå finner arbeidstaker -og arbeidsgivernes hovedorganisasjoner og forbund. Her finner vi blant annet LO (arbeidstaker) og NHO (arbeidsgiver) som de to store hovedorganisasjonen i norsk arbeidsliv. Forhandlingene er tilknyttet ulike temaer, som for eksempel lønn, arbeidstid og tjenestepensjon (Stokke, Nergaard & Evju, 2013, s. 14). Partsamarbeidet innebærer også såkalte *sentraliserte* lønnsforhandlinger med utgangspunkt i frontfagmodellen og ulike revideringer av tariffavtaler.

På *lokalt* nivå finner vi bedriften og den enkelte fagforening. Her behandler partene lokalt, temaer knyttet til medbestemmelse og produktivitetssamarbeid, samtidig som de må forholde seg til sentrale bestemmelser fra sentralt nivå (Stokke, Nergaard & Evju, 2013, s. 14). Forhandlingene mellom fagforeningene og den enkelte bedrift innebærer også lokale lønnsforhandlinger, hvor fagforeningene og bedriften tar utgangspunkt i utdanning, ansiennitet og funksjon. Forhandlingene inneholder også *uregulerte* forhold knyttet til arbeidsplassen, som blant annet ledelsesfilosofi, hvordan bedriftene bedriver kompetanseutvikling og hvordan de praktiserer personalbehandling utover det som er lov -og avtaleregulert. Det lokale nivået innebærer derfor nært samarbeid mellom ansatte og ledelse, både gjennom representative ordninger som tillitsvalgte og verneombud og ved den enkelte ansattes direkte medvirkning. I litteraturen om partssamarbeidet blir dette samarbeidet ofte fremhevet som et resultat av færre arbeidskonflikter og som også er til fordel for virksomhetenes produktivitet og konkurransefortrinn (Finnestrand, 2015, s 90-91).

### 2.2.2 Maktressurser med utgangspunkt i aktørenes posisjon i arbeidsmarkedet.

Når vi snakker om maktressurser henviser vi til de tilgjengelige virkemidlene aktørene kan benytte seg av for å ivareta deres interesser. Walter Korpi mener aktørens ressurser er avhengig av deres sosioøkonomiske utgangspunkt og deres posisjon i arbeidsmarkedet hvor aktørene i et arbeidsforhold er tilegnet ulike typer maktressurser; økonomiske eiendeler og arbeidskraft, eller humankapital (kunnskap). Den enkelte ansatt i et arbeidsforhold er avhengig av å få solgt sin arbeidskraft og hvor arbeidsgiver er den aktøren som sitter med den økonomiske kapitalen – det er arbeidsgiver som faktisk eier selve virksomheten arbeidstaker er (frivillig) underlagt. Isolert sett kan vi derfor betrakte arbeidstaker i en underordnet posisjon til sin arbeidsgiver. På bakgrunn av arbeidsgivers økonomiske overtak er det derfor som regel arbeidstakerne som bruker kollektiv handling i større grad, som et verktøy om maktbalansen blir ujevn (Korpi, 2006, 172-173). Hvilke maktressurser aktørene besitter, forankrer Korpi i om aktørene er arbeidsgivere, arbeidstakere eller selvstendig næringsdrivende (Korpi, 2006, s. 174).

### 2.2.3 Fast ansettelsesforhold som en strukturell betingelse som påvirker maktressurser

I et fast arbeidsforhold i norsk kontekst kan vi betrakte arbeidsgiver som å stå i en overordnet posisjon, da arbeidsgiver sitter med *styringsretten*. Det vil si at arbeidsgiver har rett til å tilrettelegge og styre utførelsen av arbeidet (Engelstad, 2003, s. 22). Styringsretten er derfor en sentral maktressurs for arbeidsgiver hvor dens funksjon er å ivareta bedriftens interesser for å nå deres mål. Styringsretten utspiller seg både direkte i arbeidsgivers tilnærming til sine ansatte, i den konkrete avtalen med henvisning til krav og de forventninger arbeidsgiver har til arbeidsforholdet. Vi kan betrakte dette som et legitimt hierarki, men som kan få følger hvis arbeidsgiver misbruker sin maktposisjon. Samtidig har arbeidsgiver ulike plikter som innebærer tydelige retningslinjer på temaer og problemstillinger ledelsen er pålagt å drøfte med de ansattes representanter (Finnestrand, 2015, s. 91). Arbeidsgiver sitter også med arbeidsgiveransvaret, hvor både arbeidsgiver er ansvarlig for arbeidsmiljøet og selve risikoen i arbeidet knyttet til helse, miljø og sikkerhet (HMS), samt personalansvar. Arbeidsgivers overordnede posisjon er på denne måten begrenset gjennom partenes fremforhandlede betingelser som bedriftene er pålagt å følge.

I kraft av å være arbeidsselger og på bakgrunn av styringsretten står arbeidstaker i en underordnet posisjon vis a vis arbeidsgiver, men som likevel ikke anses som maktesløs. Institusjonelle forhold som eksempel fast ansettelse og tariffavtalen styrker arbeidstakers

posisjon i arbeidsforholdet. Avtaler og lover tilfører arbeidstakers innflytelse i arbeidssituasjonen og er viktige betingelser for kollektiv handling på virksomhetsnivå både gjennom forhandling, medbestemmelse og retten til å streike. Norsk arbeidsliv har også en tradisjon for lav terskel i bedriftene for kommunikasjon mellom aktørene på tvers av fag og nivåer. Dette bidrar til å skape relativt høy tillit mellom ledere, tillitsvalgte og arbeidstakere (Ravn, 2015, s. 39, Hernes, 2006). Disse faktorene som her er nevnt, bidrar til å forsterke de underordnede forhandlingsposisjon.

Til tross for at arbeidsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det norske arbeidslivet er underlagt lover og regler som skaper et relativt jevnbyrdig maktforhold, oppstår det selvsagt konflikt. Helt sentralt er derfor arbeidstakernes streikevåpen, som et helt sentralt grunnlag for deres mulighet for kollektiv handling, og som derfor utgjør en viktig maktressurs for arbeidstakersiden. Gjennom tilbakeholdelse av arbeid, kan arbeidstakerne lamme produksjon og inntjening for arbeidsgiver. Slik kan streik bidra til å utjevne den i utgangspunktet skjeve maktbalansen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, fordi arbeidstaker kan tvinge gjennom ulike krav.

#### 2.2.4 Medbestemmelse – en forutsetning for bedriftsdemokratiet

Et annet moment som kan bidra til å gjøre den i utgangspunktet skjeve maktbalansen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver mer jevnbyrdig, er ordninger som begrenser arbeidsgivers styringsrett, gjennom arbeidstakersidens mulighet for påvirkning av bedriftens organisering av arbeid og produksjon. På virksomhetsnivå har arbeidstaker mulighet for innflytelse gjennom det vi kaller for *medbestemmelse*. Dette er tuftet på ideen om et *bedriftsdemokrati* som tar utgangspunkt i demokratiet som samfunnets styringsform og ideal, hvor arbeidslivet er en av flere sosiale sfærer underlagt det politiske demokratiet. Sentralt her er idealet om at aktørene skal ha rett til å påvirke i beslutninger, og som derfor ikke kan reduseres til «undersåtter» (Engelstad, 2005, s. 17).

Medbestemmelse innebærer derfor å involvere de ansatte i beslutninger som angår selskapet og nedfeller seg i formell og uformell deltakelse. *Formell deltakelse* innebærer faglig organisering og samarbeid mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver, da ansatte kan være medlemmer i et styre eller andre formelle fora. Medvirkningen i bedriften handler også like mye om *uformell deltakelse*, eller direkte medvirkning. Det innebærer at de ansatte har mulighet til innflytelse i den daglige arbeidssituasjonen. Medbestemmelse innebærer derfor at



de ansatte kan påvirke hvordan organisasjonene blir styrt eller organisert, og gir de ansatte en viss grad av makt, og som er nedfelt i arbeidsmiljøloven (Børve & Kvande, 2015, s 109).

I hvilken grad er slik bedriftsdemokrati tilstede i norske bedrifter? Børve og Kvande viser til forskning på feltet som får bred oppslutning om bedriftsdemokratiske idealer og praksiser blant ledere i Norge, og tolker dette som at norske ledere har en demokratisk tilnærming til deres ledelsesfilosofi (Børve & Kvande, 2015, s. 110, Schramm-Nielsen mfl 2004; Fleming & Tönquist 2003). En slik bedriftskultur blir også ofte betraktet som en kilde til økt produktivitet i bedriften. I et bedriftsdemokrati foreligger det derfor et samspill både mellom arbeidstaker og arbeidsgivers interesser. Dette har resultert i at norske bedrifter ofte er organisert med få nivåer og liten avstand mellom arbeidstakere og ledelse (Børve & Kvande, 2015, s. 110, Hernes 2006).

### 2.3 Fagforeningene – en sentral maktressurs for arbeidstakerne

Fagforeninger er arbeidstakernes interessesammenslutning og et viktig instrument for å drive frem arbeidstakernes interesser både nasjonalt og lokalt i den enkelte bedrift. Det er nettopp fagforeningene som ivaretar de ansattes kollektive interesser (Engelstad, 2003, s. 26). En fagforening kan derfor bli betraktet som en vaktbikkje ut i virksomhetene, samtidig som det er et sentralt forhandlingsorgan for arbeidstakerne i utviklingen av lønns og arbeidsvilkår sentralt. Det er viktig å fremheve at fagforeningene ikke er forbeholdt den norske modellen, men de er en *avgjørende aktør* i det kollektive arbeidslivet den norske modellen er tuftet på. Jeg ønsker derfor å gi en nærmere beskrivelse av fagforeningene og hvilke forutsetninger som bør ligge til grunn for at fagforeningene skal fungere som en ressurs og en plattform for vellykket arbeidskamp. I min redegjørelse bruker jeg to bidrag; Lévesque og Murray (2010) sin artikkel hvor de måler styrken i fagforeninger ved bruk av blant annet begreper om *infrastrukturelle maktmidler* og *intern solidaritet*. Det andre bidraget vises til arbeidstakernes forutsetning av mobilisering, hvor jeg tar i bruk Lysgaards (2012) tilnærming om betingelsene han legger til grunn for utviklingen av et arbeiderkollektiv.

#### 2.3.1 Fagforeningenes makt og styrke

Makten til fagforeningene er både forankret i institusjonelle forhold og antall medlemmer som organiserer seg i den enkelte fagforening. Fra fagforeningenes sentrale posisjon i det norske arbeidslivet besitter de ressurser som arbeidstakerne kan ta i bruk for å være slagkraftig i en

potensiell arbeidskonflikt. For å forstå maktressursene i fagforeningene kan vi først og fremst skille mellom *organisasjonsmakt*, *strukturell makt* og *institusjonell makt* (Lekve, 2020; Heiret & Olsen 2010). *Organisasjonsmakt* viser til arbeidstakernes kollektive styrke (antall) og mobiliseringsevne (kapasiteter). Jo flere medlemmer som mobiliserer, jo mere makt. *Strukturell makt* handler i hvilken grad bedriften og de ansatte er avhengig av hverandre (Lekve, 2020, s. 4). Et globalisert arbeidsliv med stor tilstrømning av utenlandsk arbeidskraft og nedadgående medlemskap i fagforeninger, setter dette maktgrunnlaget under press. En tredje maktform som utspiller seg, og særlig i Norge, er *institusjonell makt*. Det innebærer lover, regler og avtalesystemer som setter rammene for fagorganisasjoners handlinger. Ett konkret eksempel er streik som utføres ut ifra bestemte rammer, som avtaler om fredsplikt, forordninger om hva som er å regne som streikebryteri og ulike forutsetninger for lovlig solidaritetsstreik (Lekve, 2020, s.4). Denne maktformen er spesielt tilknyttet de nordiske landene hvor arbeidslivorganisasjonene har sentrale roller både sentralt og lokalt.

Fagforeningenes maktressurser er likevel begrenset til medlemmenes evne til å ta dem i bruk. Det kreves derfor en kollektiv mobilisering og samhandling fra deres medlemmer for at fagforeningenes maktressurser skal ha verdi i en potensiell arbeidskonflikt. For å forstå dette samspillet utleder Lévesque og Murray et begrepsapparat der de både ser på hvilke maktressurser fagforeningene besitter og hvilke forutsetninger som bør ligge til grunn for at aktørene kan ta dem i bruk. Denne redegjørelsen velger jeg å bruke begrepsoversettelsen Lekve (2020) bruker i sin artikkel, hvor jeg begrenser maktmidlene Lévesque og Murray foreslår, til deres begreper om *infrastrukturelle maktmidler* og *intern solidaritet*.

### 2.3.2 Infrastrukturelle maktmidler og intern solidaritet

Sentralt i fagforeningene er hvilke ressurser de kan tilby sine medlemmer. Kontingenten kan for eksempel innebære forsikringer og juridisk hjelp, men også materielle goder i en potensiell arbeidskonflikt. Lévesque og Murray henviser en slik sentral ressurs for *infrastrukturelle maktmidler* og er en viktig forutsetning for fagforeningenes maktgrunnlag. Dette knyttes til materiell innenfor hver fagforening, som blant annet lokaler til rådighet for sine medlemmer og økonomiske ressurser for å utføre deres mål. Det henvises også til ressurser i form av sentrale aktørers innflytelse, organisatoriske praksiser, politisk plattform og organisasjonens program (Lévesque & Murray, 2010, s. 340).

For at disse ressursene skal ha noe verdi i en arbeidskonflikt, må det forekomme en kollektiv mobilisering fra arbeidstakerne. Lévesque og Murray legger til grunn visse forutsetninger for arbeidstakernes evne til å mobilisere. De legger særlig vekt på *intern solidaritet* som en viktig forutsetning for kollektiv handling. Intern solidaritet blir sett på som selve kjernen i fagorganisasjoner og som relateres til de mekanismene på arbeidsplassen som skaper en kollektiv identitet for medlemmene, opplevelsen av et felles prosjekt og at foreningsfellesskapet tar prosjektet i riktig retning (Lévesque & Murray, 2010, s. 336, Lekve 2020, s. 5). Dette fører til en felles status og relasjon til hverandre, som stryker arbeidstakernes posisjon og slagkraft i en potensiell arbeidskonflikt. Intern solidaritet kan ligge der som en slags forventning, men også som en direkte opplevelse knyttet til samhold gjennom likhet og felles enighet (Lévesque & Murray, 2010, s. 337-338).

Internasjonaliseringen legger press på fagforeninger som opplever en svekket posisjon og nedgang i medlemstall. Lévesque og Murray retter et kritisk blikk til hvordan fagforeningene bør møte internasjonaliseringen og henviser til noen strategier. De mener fagforeningene må evne å *mekle* mellom motstridende interesser og være åpen for ny lærdom (Lévesque & Murray, 2010, s. 341-342). Uten vilje til fornying og tilpasning til utviklingen i arbeidslivet, er det med stor sannsynlighet at fagforeninger vil tape terreng om foreningen lener seg på utslitte strategier som arbeidstakerne ikke lenger gjenkjenner seg i. Uten fornying står fagforeninger i fare for å reprodusere utdaterte praksiser og miste deres sentrale posisjon og makt (Lévesque & Murray, 2010, s. 344).

### 2.3.3 Forutsetninger for et arbeiderkollektiv

Sverre Lysgaard (2012) sin teori om *arbeiderkollektivet* fortjener en redegjørelse i sin helhet, men her begrenser jeg meg til fremstillingen av hans tre betingelser for utviklingen av et arbeiderkollektiv. Et arbeiderkollektiv i Lysgaards forstand innebærer uformell solidaritet og organisering. Kollektivet som utvikles uformelt utgjør en funksjon som både beskytter arbeidstakerne mot det teknisk-økonomiske systems umettelige krav (bedriften), men som også blir et kontrollorgan for sine medarbeidere– og da særlig mot *kameratene* som går med en «formann i magen».

På bakgrunn av sin studie utleder Lysgaard særlig tre betingelser til grunn for arbeiderkollektivets utvikling; *nærhet*-, *likhets* -og *problembetingelsene*. Med nærhet henviser Lysgaard til spontanorganiserte prosesser hvor både interaksjon og identifisering

foregår. Her siktes det til aktørene som foretar seg ting sammen, enten gjennom planlagt arbeid eller spontan samhandling. Fysisk avstand mellom arbeidstakerne hindrer derfor en slik samhandling og kan være til hinder for kollektivets utvikling. Identifisering sikter til en fornemmelse av å gå opp i en felles enhet – en slags *vi-følelse* hvor arbeiderne opplever *likhet* som skaper en kollektiv bevissthet (Lysgaard, 2012, s. 252). Den siste betingelsen Lysgaard utleder i arbeiderkollektivets utvikling, er at det bør ligge en felles *problembeskrivelse* mellom arbeiderne av bedriftens umettelige krav, og arbeidernes egen arbeidsposisjon vis a vis dette. Her ligger det en oppfatning av konflikt mellom lederens overordnede posisjon og «oss arbeiderne». En slik felles problembeskrivelse innebærer en kombinasjon av arbeidstakernes avhengighet av å forbli ansatt i bedriften, spenningen som oppstår når arbeidstakernes begrensning i arbeidssituasjonen møter bedriftens krav til stadig mer effektiv produksjon, og normene i arbeiderkollektivet som kontrollerer medarbeideres tilnærming til bedriften og deres ledelse (Lysgaard, 2012, s. 251). Utviklingen av kollektivet blir derfor en struktur hvor arbeiderne beskytter seg selv mot det teknisk-økonomiske systems umettelige krav gjennom arbeidstakernes mange strategier - men hvor kollektivet også er en form for kontroll blant arbeiderne.

#### 2.3.4 Oppsummering

Med bakgrunn i teorien som her har blitt presentert er den norske modellen tilrettelagt for kollektiv handling både på et sentralt og et lokalt nivå, hvor et avgjørende element er samspillet mellom disse nivåene via de kollektive aktørene. Fra det institusjonelle perspektivet har vi sett at fast ansettelse har følger for arbeidstakernes direkte rettigheter, hvor lønn og arbeidsvilkår er forankret i det sentrale avtaleverket fremforhandlet av partene. Tariffavtalen er ett eksempel på en slik kobling mellom sentralt og lokalt nivå. Disse institusjonelle betingelsene er avgjørende for aktørene på virksomhetsnivå, da det minsker maktskjevheten mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som i utgangspunktet står i et motsetningsforhold til hverandre.

Betingelsene nevnt ovenfor skaper et kollektivt handlingsrepertoar til aktørene på virksomhetsnivå. Helt sentralt er arbeidstakernes stillingsvern og streikerett gjennom direkte ansettelse, hvor arbeidsgiverne sitter med styringsretten i bedriften. Ikke minst er arbeidstakernes medbestemmelse i bedriften avgjørende, som øker innflytelsen i deres egen arbeidssituasjon og begrenser ledernes overordnede posisjon. Det institusjonelle rammeverket i den norske modellen innebærer altså lover, regler og normer forhandlet fra det sentrale

nivået, som bedriftene skal ivareta. Likevel tar slike bestemmelser utgangspunkt i arbeidsforhold hvor arbeidstakerne er direkte ansatt. Det vil si fast ansettelse, deltid eller midlertidig ansettelser. På bakgrunn av dette henviser Eldring og Ørjasæter fast ansettelse som ryggraden i det norske arbeidslivet (Eldring & Ørjasæter, 2018).

Vi skal nå gå over til en redegjørelse av plattformøkonomien, hvor dens fremvekst i det norske arbeidslivet har skapt mye bekymring og interesse.

## 2.4 Plattformøkonomien

Plattformøkonomien er betegnelsen på en arbeidsmodell eller arbeidslivregime, hvor bedrifter organiserer sin drift via en digital plattform. Denne plattformen kan betraktes som en digital markeds plass som *bedriften* eier, men hvor både *tilbydere* (arbeidstakere) og *kunder* kan kjøpe og selge tjenester fra, via en *app* (plattformen). Plattformøkonomien blir derfor ofte omtalt som en trepartsrelasjon (plattformen, arbeideren og kunde) hvor arbeidet og tjenestene formidles via appen. Appen er plattformens definerende kjennetegn og som muliggjør enkel formidling av tjenester og varer mellom ulike aktører, personer og bedrifter. Plattformen drives også av algoritmer (oppskrifter) for å koble aktørene sammen, ut ifra best mulig match. En slik bruk av teknologi optimaliserer tjenestene både for kundene og app-arbeideren, hvor det vises til utvikling av betalingstjenester og innsamling av data om hvordan app-arbeideren utfører oppdraget (Alsos, Jesnes, Øistad & Nesheim, 2017, s. 19-20).

Med fremveksten av internasjonaliseringen, utvikling av ny teknologi og nye produksjonsmåter har plattformøkonomiens modell sprunget frem, med en ny form for organisering av arbeidslivet. Her er bedriftene som en digital plattform hvor enkeltpersoner kan hente oppdrag fra, og hvor arbeidsforholdet er basert på atypiske ansettelsespraksiser. Her siktes det til selvstendig næringsdrivende, frilansere, midlertidig ansettelser og fast ansettelse på små deltidskontrakter; såkalt prekært arbeid. Plattformøkonomiens ideal innebærer nemlig at en app-arbeider selv skal stå i regi av eget arbeid og på denne måten bli sin egen sjef, noe tilhengere av slik organisering av arbeidslivet mener fleksible tilknytningsformer kan føre til. Plattformbedrifter praktiserer derfor utstrakt bruk av såkalte atypiske ansettelsesformer for å oppnå deres ideale. Bedriften kan på denne måten møte etterspørselen i markedet på en fleksibel måte, og hvor ideen om fleksibilitet for arbeidstakerne ligger i deres fleksible timeplan. *Bedriftskulturen* i plattformbedrifter er derfor tuftet på en individualisering i

arbeidet både hva gjelder ansvar for eget arbeid og hvor arbeidstaker ikke skal være bundet av arbeidsgiver gjennom tilknytningsform.

Plattformøkonomien tilbyr derfor en ny måte å organisere bedrifter på med ny bruk av teknologi og utstrakt bruk av fleksible ansettelsespraksiser. Samtidig har organiseringen av de digitale plattformene bydd på utfordringer knyttet til arbeidsforhold, da det ligger en tvetydighet om plattformen skal anse seg som arbeidsgiver eller ikke, og hvorvidt app-arbeiderne er å regne som arbeidstakere overhode. Slike forhold skal vi gå nærmere inn på i den videre redegjørelsen.

Plattformøkonomien fremvekst i det norske arbeidslivet har skapt en del bråk og bekymring da den er svært kontroversiell fordi den står i et motsetningsfullt forhold til institusjoner, normer og tradisjoner i den norske modellen. Helt sentralt rundt kontroversen rundt plattformøkonomien er dens bruk av atypiske ansettelser og teknologi, som bidrar til en oppløsning av den tradisjonelle relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, til få standarder knyttet til lønn -og arbeidsvilkår og til svake fagforeninger. Dette blir ofte sett på som forhold som presser lønninger ned, hvor arbeidstakerne har få eller ingen rettigheter og står i en svak forhandlingsposisjon.

Ubers fremvekst i Norge i 2014 kan fungere som eksempel på hvordan plattformøkonomien og den norske arbeidslivmodellen har havnet i konflikt. Etter deres etablering i Oslo oppsto det fort et konfliktfylt forhold mellom Uber, taxinæringen og fagbevegelsen. Da Uber kom til Oslo lanserte de nemlig Uber Pop som lot hvem som helst med god vandel og en maksimal ti år gammel bil bli *selvstendig næringsdrivende* sjåførere, og kunne derfra ta oppdrag fra Ubers plattform. Uber Pop anså seg som en teknologileverandør hvor sjåførene kunne hente oppdrag ved å laste ned deres app. Uber var på denne måten, ifølge eierne ikke en arbeidsgiver men en plattform selvstendig næringsdrivende kunne hente oppdrag fra. Sjåførene måtte selv kompensere for blant annet bensin og bompenger, og sto uten særlig rettigheter ut ifra arbeidsforholdet. De tradisjonelle taxisjåførene opplevde å bli utkonkurrert, og fagbevegelsen beskrev dette som en ny form for sosial dumping. Lanseringen av Uber Pop ble derfor ansett både fra fagbevegelsen og taxisjåførene, som et angrep mot taxinæringen og førte til en rekke myndighetsuttalelser og rettsaker angående Ubers praksis. Uber Pop ble dømt i flere rettsaker for å være en piratdrosjevirkksomhet og resulterte i at Uber Pop trakk seg ut av Norge (Bergsli,

2019, VG 2017) Nå ser det derimot ut til at en liberalisering av arbeidsmarkedet kan få de tilbake igjen.

## 2.5 Plattformøkonomien fra et institusjonelt perspektiv

Det institusjonelle rammeverket som preger arbeidet i en plattformbedrift, springer ut ifra bedriftens utstrakte bruk av teknologi og atypiske ansettelsespraksiser. Her er det viktig å understreke at det ikke er tilknytningsformene i seg selv som er noe nytt. Det er heller fremveksten av prekært arbeid og at det er juridisk uklart om app-arbeidere er arbeidstakere overhode, som skaper de store utfordringene (Vandaele, 2018, s. 8). Slike problemstillinger springer ut av organiseringen av de *digitale plattformene*, da appen blir betraktet som en slag sjef som arbeiderne ikke kan forhandle med eller ha særlig innflytelse på. Ut ifra teknologien, løsrivelsen mellom aktørene og de marginale rettighetene arbeiderne har i slike atypiske ansettelser – er de institusjonelle betingelsene nærmest å betrakte som borte. Dette knyttes spesielt til plattformøkonomiens utstrakte bruk av løse tilknytningsformer som ikke assosieres med sterke institusjonelle betingelser, som beskyttelse i arbeidet, retten til å streike og kollektive forhandlinger (Vandaele, 2018, s. 10). Jeg vil derfor i redegjørelsen se nærmere på den *digitale plattformen* og *tilknytningsformene* som plattformøkonomien baserer seg på. La oss starte med organiseringen av de digitale plattformene som setter handlingsrommet for aktørene.

### 2.5.1 En digital markeds plass

Akkurat som på en markeds plass, er mangfoldet av varer og tjenester i plattformøkonomien stort. Arbeidet som utføres via plattformene går på tvers av bransjer og omfatter en rekke forskjellige arbeidsoppgaver. Dette har følger for hvordan ulike plattformbedrifter velger å organisere arbeidet på. Noen plattformbedrifter organiseres etter det enkelte kaller for *crowdwork* som innebærer en stor gruppe tilbydere tilknyttet bedriften, samt ulike organisasjoner, bedrifter og individer som samordnes på global basis. «*Work-on-demand*» henviser derimot til stedbundne tjenester som ofte innebærer tradisjonelt arbeid som for eksempel transport og rengjøring – men hvor selve bedriften er organisert via enn app (Stefano, 2016, s. 473-474). Crowdwork og Work-on-demand er derimot idealbegreper som glir over i hverandre. Vi skal derfor se nærmere på sentrale kjennetegn ved organiseringen av app-arbeid.

### 2.5.2 En digital markeds plass tuftet på en ide om individualitet

I selve utførelsen av arbeidet til app-arbeiderne foreligger det noen sentrale kjennetegn felles for plattformbedriftene. Først og fremst er arbeidsmengden og arbeidstiden til app-arbeidere varierende og avhengig av etterspørselen. Det innebærer at app-arbeidere som jobber via en digital plattform må forvente dager med både lav og høy inntjening. De fleste plattformbedrifter krever også at tilbyderen selv skal bruke sitt eget arbeidsutstyr for å gjennomføre jobben. Dette innebærer at app-arbeidere selv må betale for arbeidsutstyret og vedlikehold av det. Arbeidsplassen til en app-arbeider er som regel uten noe spesifikt tilholdssted, og hvor app-arbeideren må holde seg med arbeidsplass selv da det ofte ikke er noen arbeidsplass å møtes på. En arbeidsplass i plattformøkonomien kan for eksempel være i sin egen bolig, i en bil eller på sykkel for å nevne noe (Alsos mfl, 2017, s. 20, Stewart & Stanford 2017, s. 421). Plattformøkonomiens forretningsmodell, bruken av teknologi og tilgang til tilbydere som er villig til å ta tidsbegrensede oppdrag på kort tid, har gjort at plattformer kan levere mer effektive tjenester til en lavere pris enn tradisjonelle virksomheter (Alsos mfl, 2017, s. 21).

### 2.5.3 Fleksible tilknytningsformer

Plattformbedrifter praktiserer atypiske ansettelsesformer for å fremme deres ideal om fleksibilitet, som tilhengerne mener skal være til fordel for både app-arbeideren og arbeidsgiver. Felles for slike ansettelsespraksiser er at de er fleksible i sin form, men hvor personer ofte bytter sin trygghet mot fleksibilitet. Ut ifra disse atypiske tilknytningspraksisene, er *selvstendig næringsdrivende* mest brukt i plattformøkonomien, da dette tilfører bedriften stor grad av fleksibilitet og lave personalkostnader.

Med selvstendig næringsdrivende menes enhver som står for egen regning og risiko og driver en virksomhet som er egnet til å gi nettoinntekt. Den selvstendige næringsdrivende står selv ansvarlig i arbeidet, og har derfor verken arbeidsgiver eller arbeidsgiveransvar, og med få rettigheter eller plikter forankret i en kontrakt. Det innebærer også arbeid uten særlig sikkerhetsnett i form av velferdsgoder da en selvstendig næringsdrivende bare er innlemmet i folketrygden (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 98). Skulle det oppstå en arbeidskonflikt står den selvstendig næringsdrivende derfor svakt, uten et stillingsvern eller retten til å streike (Hjort, 2019). Vi har tidligere sett at fast ansettelse fører med seg både rettigheter, plikter og et stillingsvern som bidrar til å utjevne maktforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. En fast ansatt har også et sterkt kollektivt handlingsrepertoar da han eller hun har innflytelse på



arbeidsplassen via medbestemmelse. En selvstendig næringsdrivende derimot, har få eller ingen rettigheter, liten beskyttelse i arbeidssammenheng uten særlig innflytelse eller stillingsvern, fagorganisering assosieres ikke direkte med denne tilknytningsformen og de har heller ikke retten til å streike. Sagt på en annen måte; det er få institusjonelle forhold som beskytter en selvstendig næringsdrivende. Andelen selvstendig næringsdrivende i det norske arbeidsmarkedet er likevel den laveste i Europa, med rundt seks prosent (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 95). Samtidig er det en økning i prekært arbeid som skaper bekymring for det norske arbeidslivet (Eldring & Ørjasæter 2018, Alsos mfl 2017).

Uten å knytte til seg en fast arbeidsstokk, kan plattformbedrifter drifte fleksibelt og de kan profitere på arbeidskraft da personalkostandene er minimale eller helt fraværende (Hotvedt, 2016, s. 3). Dette står i stor kontrast til normen i det norske arbeidslivet, og kan føre til en hard konkurranse blant plattformbedriftene knyttet til lønn og arbeidsvilkår. Dette skaper bekymring, hvor fremveksten av atypiske ansettelsesformer har skapt en diskusjon her hjemme om vi er i ferd med å skape et løsarbeidersamfunn. Det henvises til arbeidere som er på korttidskontrakter, leiearbeidere, ringehjelp, frilansere og jobbsøkende migranter. En gruppe arbeidstakere i prekært arbeid, som har få eller ingen rettigheter, og en arbeidshverdag og sosialt liv som ofte bærer preg av stress og usikkerhet (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 17). Plattformarbeid er ansett som én form for løsarbeid som bryter med sentrale normer i norsk arbeidsliv og som utfordrer det Eldring og Ørjasæter (2018) henviser til som ryggraden av den norske modellen, nemlig normen om fast eller direkte ansettelse.

#### 2.5.4 Maskerte arbeidere

På grunn av teknologien plattformbedriften baserer sin drift på, kan det bli krevende å stadfeste om et arbeidsforhold er direkte eller ikke, og har skapt flere rettslige oppgjør og mye frustrasjon. En slik tvetydighet som det her siktes til, innebærer om bedriften anser seg som arbeidsgiver eller en teknologileverandør. Er sistnevnte tilfelle begrenser dette arbeidsgivers ansvar ovenfor app-arbeiderne, da bedriften ikke anser seg som arbeidsgiver og app-arbeideren er selvstendig næringsdrivende. Samtidig kan arbeidsforholdet likevel bære preg av en slags styringsrett fra arbeidsgiver, og som setter spørsmålstegn om app-arbeideren bør bli ansett som direkte ansatt. Forskere på feltet betegner dette som «*bogus-self-employment*» eller *maskerte arbeidere* (Degryse 2016, Elding & Ørjasæter, 2018). Dette er betegnelser på app-arbeidere som jobber som selvstendig næringsdrivende, men hvor de ut

ifra arbeidsforholdene egentlig bør bli ansett som direkte ansatt. Spørsmål om hvem som sitter med risikoen i arbeidet, hvem betaler for arbeidsutstyret, om arbeidstaker kan bli oppsagt og si nei til oppdrag, er nøkkelspørsmål for å stadfeste relasjonen mellom app-arbeidere og om eier av plattformen er å betrakte som en arbeidsgiver eller ikke. En slik tvetydighet har skapt flere rettslige prosesser hvor blant annet enkelte Uber-sjåførene i USA gikk til rettsak i 2015 mot bedriften med et krav om at arbeidsforholdet skulle bli ansett som et direkte ansettelsesforhold, da de i utgangspunktet jobbet under kontrakt som selvstendig næringsdrivende. Deres advokater i saken begrunnet dette med at Uber kontrollerte så mange av arbeidsforholdene, at arbeidsrelasjonen burde bli betraktet som et direkte ansettelsesforhold (Degryse, 2016, s. 35-36). Slike oppgjør utspiller seg som en slagmark i plattformøkonomien, hvor aktørene kjemper om definisjonen av et arbeidsforhold og om hvorvidt app-arbeiderne er arbeidstakere overhode.

## 2.6 Plattformøkonomien fra et aktørperspektiv

Fra presentasjonen av det institusjonelle rammeverket som preger plattformbedrifter utleder jeg tre forhold som har følger for de kollektive aktørene på arbeidstakersiden i plattformbedrifter; *et individualisert arbeid med mangel på kollektive strukturer*, få kollektive *maktressurser*, og *frihet og utrygghet* i arbeidet.

### 2.6.1 Et individualisert arbeid og mangel på kollektive strukturer

Ustrukt bruk av teknologi og løse tilknytningsformer har følger for aktørene da arbeidsrelasjonene mellom kollegaer og mellom ansatt og arbeidsgiver løses opp. Vi har tidligere sett at det er appen som kobler tilbyder og kunde sammen, men også at selve appen blir betraktet som en slags sjef (Alsos mfl, 2017). Denne appen gir blant annet beskjed om hvor app-arbeideren skal jobbe og om app-arbeideren gjør en god eller dårlig jobb. Blir jobben vurdert som dårlig utført, er det appen som stenger tilbyderen ute – altså som en slags oppsigelse uten at noen aktiv arbeidsgiver er tilstede. Appen blir derfor mellomleddet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og gir store utfordringer for samhandling og innflytelse i arbeidshverdagen. Dette kan føre til et skjevt maktforhold, da app-arbeideren har svært få muligheter til påvirkning på arbeidsplassen og i sin egen arbeidssituasjon. App-arbeiderens innflytelse på arbeidsplassen er derfor minimal og kan betraktes som dårlig nytt for en arbeider som i utgangspunktet har en svak posisjon i arbeidsforholdet.

På samme måte blir det også stor avstand mellom app-arbeiderne, da selve virksomhetsnivået er en digital plattform og hvor arbeidere stort sett jobber alene. Det vil si at arbeidet er individualisert; App-arbeiderne jobber isolert fra andre kolleger, det er stor avstand til arbeidsgiver og app-arbeiderne står ofte ansvar for egen regning og risiko i arbeidet (Stewart & Stanford, 2017, s. 428). En kombinasjon av løse tilknytningsformer med få eller ingen rettigheter, stor tilstrømning av arbeidskraft til plattformbedrifter og hvor store deler av arbeidsstyrken bestående av unge studenter eller personer på utsiden av arbeidslivet, er det rimelig å hevde at app-arbeidere har svake insentiver til å utsette seg og sitt arbeid for arbeidskonflikt. Med andre ord, kan vi betrakte app-arbeiderne som en gruppe med et nokså snevert kollektivt handlingsrepertoar. Dette forsterkes av et lite sikkerhetsnett vedrørende deres tilknytningsform. Ser vi tilbake på teorien om arbeiderkollektivet hevder Lysgaard at slik avstand hindrer graden av interaksjon og som er en viktig forutsetning for kollektiv handling.

App-arbeidernes svake kollektive handlingsrepertoar forsterker seg ytterligere da plattformøkonomien ikke betraktes som en aktør i det organiserte arbeidslivet og som ofte ikke er tilknyttet partssamarbeid eller fagforeninger (Vandaele, 2018). I land hvor fagforeninger har en avgjørende makt i reguleringen av arbeidslivet, har de likevel en svak posisjon i plattformøkonomien.

### 2.6.2 App-arbeiderens maktressurser

Et arbeidsforhold i plattformøkonomien innebærer få reguleringer som begrenser bedriftens autonomi ovenfor app-arbeideren. Dette ser vi tydelig i gjennomgangen av ansettelsespraksisene, og blir forsterket om arbeidet i tillegg er preget av mye alene-arbeid. I en potensiell konflikt står derfor app-arbeideren ofte alene, uten et kollektiv å støtte seg på.

Likevel hevder enkelte at noen app-arbeidere har en viss makt knyttet til deres posisjon i arbeidskjeden, hvor de kan forstyrre bedriftens produksjon gjennom direkte handling (Vandaele, 2018, 11). Her siktes det spesielt til app-arbeidere som jobber med levering av varer innenfor transport. Husker vi arbeiderne fra Lysgaard (2012) som forstyrret produksjonen ved å tukle ved maskinene og dermed begrense produksjonen og hastigheten i arbeidet, såkalt sabotasje. Lignende aksjonsformer vil også være mulig for app-arbeidere som jobber «on-demand» (innenfor en viss radius, eksempelvis tradisjonelt arbeid). Eksempelvis vil app-arbeidere i transportbransjen kunne hindre distribueringen av varene – noe Vandaele

henviser til i sin forskning (Vandaele 2018). De lager ikke trøbbel ved maskinene som arbeiderne i arbeiderkollektivet til Lysgaard gjorde – de lager trøbbel i appen til plattformbedriften. Dette utspiller seg særlig i aksjoner og streiker hvor app-arbeiderne hindrer leveringen og lager kø i appen. Callum Cant har beskrevet dette i sin undersøkelse av Deliveroo-syklistene (digital matleveringstjeneste) i Brighton, som hindret vareleveringen som én form i deres sabotasje- arbeid og som en sentral strategi i streik (Cant 2020). Deres strategi kan derimot være ett uttrykk for app-arbeidernes tilknytningsform og at de står på utsiden av etablerte fagforeninger. Dette gjør Callum Cant et poeng ut av i hans bok «*Riding for Deliveroo*»;

*“Everyone started wrapping their heads around the fact that, because we weren’t technically employees, Deliveroo had no legal requirement to recognize our union. But at the same time, all legal restrictions on strike action no longer applied. Yes, we had no access to sick pay or holiday pay or formal employment rights – but we also had no obligations to give employers notice that we were going on strike, or to conduct a postal ballot (...) We didn’t know what the formal process were, so totally ignoring them wasn’t a problem for us”*

*(Cant, 2019, s. 114).*

Samtidig er det krevende for fagforeninger å organisere app-arbeidere, og kan komme til uttrykk i deres aksjoner og streiker (Cant 2020, Poon 2018). Blant Uber-sjåførene som streiker, foregår dette i all hovedsak i England, USA og Australia. Syklistene hos Foodora og Deliveroo streiker i Finnland, England, Italia og Frankrike for å nevne noen. Disse eksemplene har vist hvor krevende det er å organisere app-arbeider; Blant annet så har enkelte Uber-sjåfører i England startet et arbeid med å organisere sjåførene, men som ble svært problematisk. På et seminar nå i februar, arrangert av Norsk arbeidslivsforum presenterte en tidligere Uber-sjåfør Yaseen Aslam denne problemstillingen. Han driver nå på fulltid å organisere Uber-sjåfører og han forteller at av sjåførene er det mange som ikke har turt å organisere seg og hvor noen har vært svært negative til organisering fordi det kan ta fra dem jobbene - den eneste jobben de har. Denne gruppen har derfor drevet motstand mot organiserte Uber-sjåfører. Aslam og de andre pådriverne i Uber som startet å organisere seg i en etablert fagforening, gikk derfor bort ifra fra dette. De opplevde samarbeidet som problematisk da denne fagforeningen de organiserte seg i, også organiserte taxitjenesten. Det ble derfor et konfliktfylt forhold da taxisjåfører opplever å bli utkonkurrert av Uber. Det førte til at Uber-sjåførene etablerte sin egen fagforening; UPHI, Unitet Privat Hire Drivers i England. Dette skal ikke redegjøres noe mer for, men det vises som eksempel på alternative

måter å organisere seg på, på hvilken måte plattformbedrifter står utenfor partssamarbeidet, hvilke konflikter som kan oppstå innenfor fagforeningene og at det kan bli vanskelig å organisere tradisjonelle virksomheter og plattformbedrifter bedrifter sammen. Men ikke minst viser det at løsarbeidere i mange ulike land til en viss grad organiserer seg og mobiliserer. En gruppe som kan slå tilbake på plattformøkonomiens bedriftsideologi. Samtidig har plattformbedriftene makten til å stenge app-arbeidere som skaper uro, ut av appen og plattformarbeideren risikerer å stå uten jobb. Dette viser tydelig hvilken makt plattformbedrifter sitter med, men også hvilke maktressurser app-arbeiderne lokalt kan ha (Vandeale, 2018, s. 15).

### 2.6.3 Frihet og utrygghet i arbeidet

Det er rimelig å hevde at plattformøkonomien tilbyr arbeidsplasser som både er preget av fleksibilitet og utrygghet. For det første kan fleksibiliteten som plattformøkonomien tilbyr føre til en viss grad av autonomi for arbeidstakerne, da tilbyderer i stor grad kan bestemme arbeidstid og mengde selv, si nei til oppdrag, samt starte og avslutte arbeidsdagen når han eller hun selv ønsker det. Plattformbedrifter kan også være et godt alternativ for å slippe en lang søknadsprosess til en jobb du kanskje ikke får, hvor en person mer eller mindre er garantert jobb og hvor en raskt kan begynne å tjene til livets opphold. I Cant (2020) sin forskning anerkjenner han på den ene siden, denne friheten som utspiller seg uten en sjef som hele tiden sier hva du skal gjøre, og ber deg når og hvor lenge du skal jobbe (Cant, 2020, s. 84). En slipper en arbeidsrelasjon hvor den ene part sier hva du skal gjøre, hvor lang pause du skal ha, som kanskje påvirker arbeidsdagen din i negativ forstad, forandrer skiftene dine og maser om mer produktivitet. Dette slipper du, tradisjonell sett. Arbeidstimene flyr kanskje også fortere forbi på en sykkel, enn den gjør i en butikk med 7,5 time skift – om du skulle være så heldig å få fulle dager. Samtidig blir denne fleksibiliteten fort overskygget av usikkerhet og frustrasjon.

Ikke bare tilbyr plattformbedrifter varierende arbeidstid, de tilbyr også en kort vei inn i arbeidslivet uten en lang søknadsprosess med krav om kvalifikasjoner og lang erfaring. Det plattformbedriften derimot ofte krever er at app-arbeideren skal registrere seg som selvstendig næringsdrivende for å få muligheten til å få oppdrag via *deres* plattform. En slik ansettelsespraksis setter tilbyderne i en dårlig forhandlingsposisjon, og med få eller ingen rettigheter.

Til tross for app-arbeidernes fleksibel timeplan, skal fleksibiliteten derfor ikke overvurderes. App-arbeidere som jobber under atypiske ansettelse, og da særlig selvstendig næringsdrivende, har som sagt et dårligere sikkerhetsnett i form av velferdsytelser og sikkerhet i arbeidet (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 95). Dette utfordrer både app-arbeidernes økonomiske og sosiale forhold i arbeidssammenheng. Det er også få standarder knyttet til lønn og arbeidstidreguleringer, kollektiv handling er krevende da app-arbeidere jobber alene og som forsterker seg ytterligere da fagforeningene i plattformøkonomien har liten makt (Degryse, 2016, s. 35). Slike faktorer svekker arbeidstakernes forhandlingsmakt og mulighet for kollektiv handling. I tillegg kan tilbydere oppleve konkurranse mellom sine kolleger, som i noen tilfeller strekker seg over landegrenser og som presser lønningene ned. Dette kan igjen føre til at enkelte app-arbeidere må jobbe svært lange dager, for å tjene inn en god lønn for en dags arbeid (Stefano, 2016, s.479). Fleksibiliteten er derfor svært begrenset, og primært rettet mot arbeidsgiver.

Friheten og fleksibiliteten i Cant sin studie av Deliveroo syklisterne i Brighton, overskygges også av et bilde av en arbeidsplass som utnytter en situasjon med høy *arbeidsledighet*, mange *studenter* og en stor gruppe med *migranter*, hvor mange trenger en deltidsjobb for å få endene til å møtes (Cant, 2020, s. 84-94). Her beskriver også Cant at enkelte startet å jobbe for Deliveroo som et godt alternativ til en annen ufaglært jobb, men hvor andre sto arbeidsledige og ikke hadde klart å få en «standard» jobb (Cant, 2020, s. 84).

## 2.7 Den norske modellen og plattformøkonomien; ulike forutsetninger for kollektiv handling

I dette kapittelet har vi sett at den norske modellen og plattformøkonomien er forankret i ulike institusjonelle forhold som står i et konfliktfylt forhold til hverandre. Den norske modellen innebærer strenge institusjonelle rammebetingelser som bidrar til et mer jevnbyrdig maktforhold mellom partene. I plattformøkonomien er derimot styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker svært skjevt. En hovedutfordring for mange app-arbeidere er at de ikke er anerkjent som arbeidstakere i utgangspunktet, fordi de gjerne er knyttet til plattformbedriften som selvstendig næringsdrivende. Disse såkalte «maskerte arbeidstakerne» har få direkte rettigheter, og få tilgjengelige maktmidler å mobilisere arbeidskamper hvis det skulle oppstå konflikt med arbeidsgiver. Allikevel; det finnes flere eksempler på at app-

arbeidere har gjennomført arbeidskamper, selv om deres formelle status som selvstendig næringsdrivende gjør at disse juridisk sett ikke alltid er å betrakte som legitime.

Innledningsvis i dette kapittelet ble den norske arbeidslivmodellen beskrevet som et kollektivt arbeidsliv med sterke arbeidsgiver -og arbeidstakerorganisasjoner, på et sentralt og lokalt nivå. Et slikt partssamarbeid utspiller seg både i makro hvor partene i arbeidslivet forhandler om sentrale forhold som angår hele arbeidslivet, for eksempel lønnsforhandlingene med frontfagmodellen som utgangspunkt, arbeidstid og velferdsytelser. Forhandlingenes resultat på sentralt nivå, skal bli ivaretatt ut i virksomhetene som både ivaretar arbeidstaker og arbeidsgivers interesser. Virksomhetene på sin side har mulighet for lokale forhandler med den enkelte bedrifts fagforening, hva angår medbestemmelse og lokale lønnsforhandlinger. Denne modellen har ført til en samarbeidsmodell, hvor både arbeidsgiver og arbeidstakers interesser skal bli ivaretatt sentralt, og ut i virksomhetene. Dette har ført til et mer jevnbyrdig maktforhold mellom aktørene, som i utgangspunktet står i et konfliktfylt forhold til hverandre. Dette konfliktfylte forholdet kan enkelte ganger få utspring i arbeidskamp, hvor for eksempel arbeidstakerne går til streik eller arbeidsgiverne legger bedriften i lockout. Forholdene som her en nevnt, er forankret i *fast* eller *direkte* ansettelse (NOU: 2017, s. 7, 2017). Ut ifra dette ser vi at det norske arbeidslivet er tuftet på samarbeidet mellom partene i arbeidslivet, som tilrettelegger for at arbeidstakersiden kan gå ut i arbeidskamp.

Plattformøkonomien er derfor kontroversiell i Norge, fordi mange forstår den som inkompatibel med den norske arbeidslivmodellen. App-arbeidere har liten grad av innflytelsen i egen arbeidshverdag da alt foregår via en app, som i praksis blir app-arbeidernes sjef. Muligheter for innflytelse og forhandlinger om lønn -og arbeidsvilkår er derfor minimal. Arbeid via en digital plattform er ofte forbundet med isolasjon til andre app-arbeidere, som ofte har få eller ingen møteplasser. Dette skaper avstand som kan fungere som en barriere for utviklingen av et arbeiderkollektiv, i Lysgaards forstand. App-arbeidernes svake kollektive handlingsrom svekkes ytterligere da tilknytningsformen de fleste jobber under, innebærer få eller ingen rettigheter, heller ingen stillingsvern eller streikerett. Plattformøkonomien er heller ikke forankret i et partssamarbeid med kollektive forhandlinger om lønn -og arbeidsvilkår, som innebærer som tidligere nevnt at fagforeningene har en svak posisjon i plattformøkonomien.

I denne teoridelen har Ubers etablering i i Norge fungert som et eksempel på hvordan den norske modellen og plattformøkonomien står i et konfliktfylt forhold til hverandre. Nedleggelse av Uber Pop i Norge illustrerer også plattformøkonomiens praksiser, ikke bare normativt, men også juridisk har vært på kollisjonskurs med reglene i det norske arbeidslivet. Når vi nå skal gå over til analysen av plattformbedriften Foodora og streiken som foregikk der, vil vi se at Uber og Foodora er to digitale plattformer tuftet på fleksibilitet og individualisering, men med to ganske forskjellig utfall i møte med det det norske arbeidslivet.

### 3.0 Metode

Det overordnede temaet i denne oppgaven er forholdet mellom plattformøkonomien og den norske modellen. For å undersøke dette temaet har jeg valgt å analysere streiken i plattformbedriften Foodora som utspilte seg sommeren og høsten 2019. Oppgaven har to ulike problemstillinger; «*Hva innebærer konflikten som utspilte seg i en streik høsten 2019?*» og «*Hvorfor vant syklistene frem, mot alle odds?*». For å svare på disse problemstillingene har jeg intervjuet aktører sentralt og lokalt på både arbeidstaker og arbeidsgiversiden. I tillegg trekker jeg veksel på oppslag i tradisjonelle og sosiale medier som også var en viktig informasjonskilde til hendelsesforløpet i streiken og konflikten i Foodora. I dette kapittelet skal jeg presentere mer i detalj mine valg knyttet til forskningsstrategi, forskningsdesign, ulike valg knyttet til forskningsdesignet, samt gjøre rede for fremgangsmåten og ulike utfordringer jeg har hatt i løpet av dette forskningsprosjektet.

#### 3.1 Forskningsstrategi

Forskningsstrategi henviser til hvordan en forsker tenker om forholdet mellom teori og empiri. Er oppgavens mål å for eksempel å *oppdage* noe eller skal den *forklare* en bestemt hendelse eller fenomen? Det å fastsette oppgavens mål har betydning for genereringen av informasjon. Blaikie og Priest legger til grunn fire ulike strategier for å utarbeide et forskningsprosjekt og for å oppnå best mulig datagenerering ut ifra oppgavens problemstillinger. De fire forskningsstrategiene Blaikie og Priest henviser til er induktiv, deduktiv, abduktiv og reproduktiv forskningsstrategi. I utarbeidelsen av mitt prosjekt og problemstillingene, ønsket jeg både å oppdage og forklare det spesifikke caset.

For å avgjøre hvilken forskningsstrategi som passer best for å samle inn data og generere informasjon, er Blaikie og Priest opptatt av hvorvidt problemstillingene er såkalte *hva* eller *hvorfor spørsmål*. I denne masteroppgaven er den første problemstilling et såkalt *hva*-



spørsmål. Slike problemstillinger er ute etter å oppdage et fenomen eller et mønster. For dette formålet anbefaler Blaikie og Priest en *induktiv* (såkalt nedenfra og opp) forskningsstrategi (Blaikie & Priest, 2019, s. 91). Oppgavens andre problemstilling er et *hvorfor*-spørsmål og skal lete etter et bestemt utfall eller mønstre som har blitt observert (Blaikie & Priest, 2019, s. 94). Forskningsstrategier som ofte legges til grunn ved slike problemstillinger er deduktiv og abduktiv forskningsstrategi. Mine problemstillinger er ute etter å forstå og forklare et spesifikk case, hvor jeg i stor grad måtte ta utgangspunkt i informantenes egne beskrivelser. Valget av forskningsstrategi falt derfor på abduktiv tilnærming da analysen starter med empirien (induksjon), men hvor teorier og perspektiver også spiller inn i *forkant* eller *gjennom* forskningsprosessen (Tjora, 2017, s. 33).

### 3.2 Valg av metode

Denne masteroppgaven har som formål å undersøke bakgrunnen og utfallet for et spesifikk case, og en spesifikk hendelse med utgangspunkt av aktørenes egne beskrivelser. Jeg var ute etter å generere informasjon om informantenes egne virkelighetsoppfatninger. Jeg så det derfor særlig relevant å bruke kvalitativ tilnærming med bruk av intervjuer, da formålet med en slik metode er å søke å forstå verden sett fra intervjupersonenes perspektiv (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 42). På denne måten kunne jeg føre intervjuet rundt de temaene jeg ønsket informasjon om, men hvor også informantene kunne reflektere, og gi meg tilleggsinformasjon om forhold jeg ikke var klar over. Jeg utformet derfor en intervjuguide med ulike temaer jeg ønsket å få kunnskap om, og under hvert tema var det spesifikke spørsmål som jeg ønsket svar på. Intervjuet hadde derfor som mål å bli en samtale som sirklet seg rundt ulike temaer.

#### 3.2.1 Casestudie

En casestudie kan være hensiktsmessig hvis casen representerer et kritisk, ekstremt eller unikt tilfelle og der casen kan avdekke viktige fenomener, hendelser eller situasjoner (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2016, s. 207). Vi har nå sett at denne masteroppgaven er en casestudie hvor jeg skal undersøke streiken som foregikk i Foodora. Jeg mener dette er et såkalt kritisk case, fordi streiken ble et slags symbol på møtet mellom plattformøkonomien og den norske modellen, den var unik i norsk og internasjonal sammenheng, og den kan påvirke andre plattformbedrifters drift i det norske arbeidslivet – ved at en tariffavtale tilpasset matleveringstjenester nå er etablert.

Sentralt i en casestudie er at forskeren har mulighet til å kombinere både kvalitativ og kvantitativ metode, hvor en også kan benytte seg av intervjuer, observasjoner, surveyer og dokumentstudier for å nevne noe (Tjora, 2017, s. 41). Forskeren har derfor mulighet for å undersøke fenomenet fra flere sider og kan gi fyldige beskrivelser av case. I denne casestudien bruker jeg en kvalitativ tilnærming, med bruk av både intervjuer, enkelte nyhetsoppslag og uttalelser fra to ulike seminarer jeg har deltatt på.

### 3.2.2. Foodora; en beskrivelse av caset

Foodora er en internasjonal plattformbedrift som startet sin virksomhet i 2014 i Tyskland, og som nå har hovedkontor i Berlin. Foodora var først eid av Volo GmbH, som etterhvert ble kjøpt opp av Delivery Hero i 2015 og opererer nå på verdensbasis. Foodora er en online matleveringstjeneste hvor maten transporteres hovedsakelig via syklist, men også med bil og moped. Mest utbredt er sykkelbudene og det er denne gruppen oppgaven fokuserer på. Hvilken ansettelsesform Foodora bruker ser tilsynelatende ut til å ha nasjonal forankring, da Foodoras ansettelsespraksis varierer mellom de landene virksomheten er etablert i. Foodora kan for eksempel praktisere midlertidig ansettelse i ett land og selvstendig næringsdrivende i et annet. Fellesnevneren er likevel at dette skal være en fleksibel arbeidsplass, at den for enkelte kan være en vei inn i arbeidslivet og hvor arbeidstakerne kan forme sin egen arbeidshverdag.

### 3.2.3 Foodora i Norge

Vi har tidligere sett at fast ansettelsesforhold ikke forekommer ofte i plattformbedrifter, da dette hindrer idealet om fleksibilitet og individualitet i arbeidet. Foodoras avdeling i Norge gjør derfor noe utypisk når de ansetter sine syklister på *faste deltidskontrakter*. Foodora Norge praktiserer altså et fast arbeidsforhold hvor deres syklister har direkte rettigheter og hvor arbeidsgiver sitter med arbeidsgiveransvaret. Foodora-syklistene har blant annet stillingsvern, streikerett og de er innlemmet arbeidsmiljøloven. Foodora Norge kan derfor betraktes som en slags *hybrid* hva gjelder plattformøkonomien.

## 3.3 Data, utvalg og intervjuet

Til sammen baserer denne masteroppgaven seg på sy kvalitative intervjuer, enkelte nyhetsartikler, og uttalelser fra to ulike seminarer med team som var relevant for oppgaven

Utvalgsprosessen i kvalitative studier handler først og fremst om hvilke informanter som er mest relevante og interessante ut ifra formålet med studien. Tilfeldig utvalg er derfor som regel lite egnet i kvalitativ forskning da vi ikke er ute etter statistisk generalisering, men snarere å få mest mulig kunnskap om fenomenet (Johannessen mfl 2016, s, 113). På bakgrunn av case jeg ønsket å studere, samt det overordnede spørsmålet om hvordan plattformøkonomiens møter den norske modellen, hadde jeg klare ønsker om hvem jeg ønsket å ha med som informanter i studien. Min avgrensning var aktørene som spilte en sentral rolle i arbeidskonflikten lokalt, samt personer som var sentrale i de relevante arbeidstaker -og arbeidsgiverorganisasjoner. Rekrutteringen av mine informanter er derfor en såkalt *strategisk* utvelgelse.

Mitt utvalg består av daværende sjef i Foodora, og tre Foodora-syklister hvor en av de er tillitsvalgt. I tillegg har jeg intervjuet aktører fra arbeidstaker -og arbeidsgiver organisasjonene, henholdsvis NHO, Abelia og Fellesforbundet. Jeg sendte en generell henvendelse til hver organisasjon som jeg ønsket å intervju vedrørende utfordringer knyttet til plattformøkonomien og den norske modellen. Fellesforbundet var særlig viktig å ha med i utvalget, da de spilte en sentral rolle under streiken og representerer forbundet Foodora-syklistene nå er organisert. Utvalget består også av daværende sjef i Foodora, og tre Foodora-syklister hvor en av disse er tillitsvalgt. Informantene i denne masteroppgaven består derfor av aktører som var direkte berørt av streiken, og aktører fra arbeidstaker -og arbeidsgiverorganisasjonene sentralt.

Som supplement til intervjuene tok jeg også i bruk nyhetsartikler og uttalelser fra ulike ulike seminarer jeg deltok på – som empirisk grunnlag. Hva gjelder nyhetsartikler samlet jeg noen artikler fra ulike aviser tidlig vinter 2019 ved å søke på Foodora i atekst. Dette ga meg et slags øyeblikksbilde av hva media skrev om under streiken. Avgrensningen ble de store riksdekkende avisene, henholdsvis Aftenposten, Dagsavisen, Dagens Næringsliv, VG , Dagbladet og Klassekampen. Mediebildet var viktig å ha med i analysen både som informasjonskanal om hendelsesforløpet, samtidig som media spilte en rolle under konflikten.

Jeg deltok også på en Fafo-frokost og et seminar i regi av Norsk arbeidslivforum hvor temaet var henholdsvis plattformøkonomien og den norske modellen, og hvordan app-arbeidere kan rekrutteres til fagforeningene. Det første seminaret var en Fafo-frokost, hvor temaet nettopp

var streiken i Foodora. Her deltok aktører fra Oslo Transportarbeiderforening, Fellesforbundet, Abelia og tillitsvalg i Foodora. På det andre seminaret i regi av Norsk Arbeidslivforum, fortalte en tidligere Uber-sjåfør om sitt arbeid med å organisere Uber-sjåførere i England. Under begge seminarene skrev jeg notater underveis, som ble svært verdifulle i arbeidet med analysen. Ett av seminarene ble også filmet, noe som gjorde det enklere for meg å bruke personenes uttalelser som sitater i analysen.

### 3.3.1 Å komme i kontakt med informantene, og noen utfordringer

Før jeg kontaktet alle informantene jeg ønsket å intervju, utviklet jeg et informasjonsskriv i tråd med NSD sine retningslinjer. I dette skrivet beskrev jeg oppgavens mål, selve prosjektet, forskningsspørsmålene og hvor informantenes rettigheter ble presentert og beskrevet i detalj. I e-posten jeg sendte til informantene om forespørsel om intervju, la jeg dette skrivet som vedlegg slik at de kunne lese mer utfyllende om prosjektet. Før intervjuet startet ba jeg hver informant om å skrive under på informasjonsskrivet de tidligere hadde fått muligheten til å lese gjennom. Her fikk de også spørsmål om de ville være anonym eller ikke. Det var bare én informant som ønsket å være anonym.

Proessen med å kontakte potensielle informanter startet tidlig høst 2019. Jeg startet med å kontakte informanter jeg ønsket å intervju fra arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene. Jeg gikk inn på hver organisasjons nettside og søkte informasjon fra de avdelingene i organisasjonen som jeg ønsket å intervju personer fra. Jeg fant kontaktinformasjon deres på organisasjonens nettside og jeg sendte deretter en e-post med forespørsel om intervju og presentasjon av mitt prosjekt. To av informantene jeg kontaktet fra arbeidslivorganisasjonene, sendte meg videre til en annen person i deres organisasjon som de mente var bedre egnet, eller hadde mer tid. Jeg kontakten dem og vi avtalte tid for intervju. Det oppstod ingen problemer i denne prosessen, og jeg opplevde hver informant som svært samarbeidsvillig og interessert i temaet som ble diskutert.

Det å komme i kontakt med Foodora-syklistene skulle vise seg å ikke være like enkelt som det jeg opplevde med arbeidslivorganisasjonene. Jeg kjente personlig ingen Foodora-syklist på forhånd, og det var derfor krevde å finne kontaktinformasjonen deres. Dette var en prosess som derfor krevde mye tid. Jeg hadde i utgangspunkt tenkt å bruke snøballmetoden, hvor jeg håpet at én syklist kunne føre meg til den neste. Men slik ble det ikke. Heldigvis hadde jeg deltatt på frokostmøte til Fafo, hvor Foodora-syklistenes tillitsvalgt hadde en presentasjon.

Hans mailadresse var derfor tilgjengelig Fafo sin omtale av arrangementet, på deres nettsider. Jeg tok kontakt med han på e-post, hvorpå han gladelig sa ja til å delta i et intervju.

Veien til de andre Foodora-syklistene var mer krevende. For å komme i kontakt med øvrige Foodora-syklister brukte jeg Facebook. Foodora-syklistene hadde under streiken deltatt aktivt på sosiale medier og hadde etablert en egen Facebook side (Foodora-klubben) som både Foodora-syklister og andre interesserte personer kunne *følge*. Jeg gikk inn på denne facebooksidene for å se om jeg kunne identifisere noen Foodora-syklister, og finne kontaktinformasjonen deres. Jeg skrev ned aktuelle navn og kontaktet dem via Messenger. Enkelte svarte ikke på henvendelsen, men når jeg da sendte de en SMS i tillegg, fikk jeg mer respons. Likevel var det få som svarte meg og tiden begynte å bli knapp. Det var et øyeblikk i utvalgsprosessen hvor jeg holdt på å bestille masse mat fra Foodora, slik at jeg raskt kunne komme i kontakt med dem, og spørre om de ville la seg intervju. Jeg tror det hadde vært en god og effektiv metode, men ideen kom litt sent. Av de seks jeg hadde kontaktet, var det i utgangpunktet fire som sa seg villig til å bli intervjuet. Dessverre trakk den fjerde seg i siste øyeblikk. Til sammen fikk jeg intervjuet tre av seks Foodora-syklister jeg var i kontakt med. Selv om utvalget blant syklistene kunne vært større, mener jeg likevel det er en styrke at jeg har intervjuet Foodora-syklistenes tillitsvalgt. Han har særlig god innsikt i hendelsesforløpet før og under streiken, og kjenner de streikende syklistenes ulike perspektiver på konflikten. Han var også svært aktivt under streiken som en av initiativtakerne og hans verv som tillitsvalgt er nettopp å snakke på vegne av Foodora-syklistene.

Jeg hadde et mål om å intervju ledelsen i Foodora, men også dette viste seg å bli en tidkrevende prosess. Jeg startet med å kontakte Head of logistics i Foodora Norge, men her ble jeg møtt med stor skepsis til å delta i prosjektet, og personene jeg var i kontakt med ønsket ikke å la seg intervju. Etterhvert bestemte jeg meg for å kontakte sjefen i Foodora Norge, direkte ved å både bruke SMS og e-post. Jeg fikk likevel ingen respons. Jeg holdt på å legge dette fra meg, og var innstilt på å klare med uttalelsene fra arbeidsgiver i media. Men under intervjuet med en av Foodora-syklistene, kom vi i snakk om ledelsen i Foodora og jeg fikk vite at Foodora hadde fått en ny sjef - han jeg hadde kontaktet jobbet ikke lenger i denne avdelingen, men nå ansvarlig for Foodora Nordic. Han hadde altså startet i ny stilling, like etter streiken. Min informant ga meg telefonnummeret til sin sjef, nåværende sjef i Foodora Norge.

Takknemlig for denne informasjonen, sendte jeg henne en tekstmelding om hun ville delta i mitt forskningsprosjekt. Hun var svært imøtekommende og hjelpsom, men mente jeg heller burde intervju personer som var sjef under streiken, Carl Tengberg. Hun var så behjelpelig og sendte selv en mail til han, på mine vegne. Noen dager senere fikk jeg en e-post fra Tengberg, hvor han spurte om jeg fortsatt var interessert i et intervju. Jeg var selvsagt i ekstase og veldig nervøs.

### 3.4 Datainnsamlingen

Før jeg kunne gå i gang med datainnsamlingen, måtte jeg først få godkjent prosjektet mitt hos NSD, hvor jeg sendte de en søknad så fort utvalget var klart. Prosjekt ble godkjent, men med et krav om at jeg skulle kontakte TSD for lagring av datainnsamlingen på en sikker måte. Dette begrunnet de med at mitt utvalg består av fagforeninger, som er såkalte «røde data». TSD har derfor spesifikke retningslinjer for anonymisering av informanter tilknyttet fagforeninger, og lagre dataene på en forsvarlig måte. Jeg ble derfor bedt om å lage et nettskjema på TSD sine nettsider, samt laste ned og bruke deres egen diktafon som overførte intervjuene direkte over på dette nettskjemaet, som bare jeg har tilgang på. Datainnsamlingen i denne oppgaven har derfor fulgt TSD og NSD sine retningslinjer.

#### 3.4.1 Intervjuene

Et kvalitativt forskningsintervju har som mål å få frem betydningen av folks erfaringer og å avdekke deres opplevelse av verden, uten særlige vitenskapelige forklaringer (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 20). Intervjuene ble utført som semistrukturerte forskningsintervju. Jeg ønsket at intervjuene skulle gi meg nødvendig informasjon om faktiske forhold, men ville også åpne opp for og oppfordre informantene til å komme med egne refleksjoner. Det å bruke et semistrukturert intervjuform innebærer verken er en åpen samtale eller et lukket spørreskjema, men utføres ved å sirkle seg inn på bestemte temaer og enkelte spørsmål (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 46). Jeg utformet derfor en intervjuguide med noen hovedtemaer, hvor jeg hadde utledet noen spesifikke spørsmål som jeg ønsket svar på.

En intervjuguide som skal brukes i et (dybde)intervju har ofte tre forskjellige faser; oppvarming, refleksjon og avrunding (Tjora, 2017, s. 145). Under intervjuene startet jeg med å presentere prosjektet, informantenes rettigheter og at intervjuet ville bli tatt opp. Jeg begynte så med noen direkte og spesifikke spørsmål slik at både jeg og informanten kunne varme opp

litt. Etterhvert gikk jeg så over på temaene jeg ønsket informasjon om. Jeg starter derfor med å presentere temaet og innledet med et spesifikt spørsmål. Når intervjuet nærmet seg slutten avrundet jeg med å spørre informantene om en avsluttende kommentar. Under intervjuene opplevde jeg intervjuguiden som svært nyttig da det var trygt å ha noe å «falle tilbake» på hvis samtalen skulle gå i stå. Det var også fint å ha noen retningslinjer og styre samtalen etter, hvis informanten styrte samtalen i en feil retning med lite relevans for forskningsprosjektet.

Samtidig er det en fare for at man som forsker kan bli for fiksert på intervjuguiden, og som kan være forstyrrende da idealet i mange forskningsintervjuer er den frie samtalen (Tjora., 2017, s. 158). For min del var «problemet» motsatt. Jeg var veldig opptatt av at informantene skulle reflektere, og at jeg som en aktiv intervjuer og lytter skulle fange opp det informantene sa og spille videre på dette. Ofte første det til en god samtale, men det var også krevende å hele tiden følge opp og være oppmerksom. Dette opplevde jeg som særlig krevende under intervjuene med arbeidslivorganisasjonene, hvor arbeidsgiverorganisasjonene fort gikk over på jussen i et arbeidsforhold. Jeg opplevde derfor at intervjurollen krever erfaring og selvtillit, som er krevende å ha på de første intervjuene en gjør. Likevel opplevde jeg en økt selvtillit etter hvert som jeg gjorde intervjuene og ble mer trygg i rollen.

### 3.4.2 Gjennomføringen av intervjuene

Intervjuene startet tidlig høst, hvor jeg startet med å intervju aktørene fra arbeidstaker -og arbeidsgiverorganisasjonene. Her foregikk intervjuene på Fellesforbundets og NHO sitt hovedkontor i Oslo. Jeg var bevisst på lokasjonen av intervjuene, da jeg mente det var bedre på alle mulige måter å møte informantene på deres arbeidsplass. Her er informantene kjent i miljøet, det ville være få forstyrrelser og tidsbesparende for informantene. Under intervjuene opplevde jeg informantene fra Fellesforbundet, NHO og Abelia som avslappet og interessert i problemstillingene jeg presenterte for dem. De svarte bredt og reflekterte godt over sentrale utfordringer generelt i fremveksten av plattformøkonomien. Likevel opplevde jeg disse intervjuene som et slags eliteintervju, hvor jeg enkelte ganger opplevde å ikke alltid besitte den kunnskapen de hadde rundt temaet som ble diskutert. Dette merket jeg godt under temaet om ansettelsesforhold, hvor arbeidsgiverorganisasjonene fort gikk over på juridiske spørsmål knyttet til et ansettelsesforhold. Jeg fikk derfor oppleve hvor krevende intervjuer kan være, og hvor intervjuguiden da var et godt verktøy for å styre intervjuet i den retningen jeg ønsket.

Jeg intervjuet Foodora-syklistene på to forskjellige steder i Oslo. Her var det ikke noe annet alternativ enn å møtes på et offentlig sted, helst sentralt i Oslo sentrum. Jeg møtte Foodoras tillitsvalgt på et seminarrom på Blindern, og de to andre syklistene på en cafe på Oslo S. Jeg var litt bekymret for hvordan lyden ville bli under intervjuene på cafeen, men det viste seg å ikke bli et problem. Felles for Foodora-syklistene jeg intervjuet var at de var svært engasjert i streiken og problemstillingene i min oppgave. De var også veldig glade for at noen skrev en masteroppgave om dem. De var derfor veldig behjelpelig med informasjon og lot intervjuet gå langt over den tiden vi hadde avtalt. Jeg opplevde disse intervjuene som veldig informative og hyggelige. Jeg som intervjuer hadde nok også blitt mer vant til rollen og tryggere på meg selv, enn det jeg var under de første intervjuene med arbeidslivorganisasjonene. Jeg opplevde derfor disse intervjuene som svært positive med informanter som ga mye interessant informasjon.

Intervjuet med daværende sjef i Foodora var et telefonintervju, som skulle vare i tretti minutter. Intervjuet bar preg av enkelte utfordringer da intervjuet ble gjort over en litt uklar telefonlinje som utfordrer forståelsen, også fordi Tengberg snakker svensk. Under intervjuet opplevde jeg Tengberg som svært villig til å snakke om konflikten og streiken ut ifra hans perspektiv. Jeg var veldig opptatt av min egen forskerrolle, hvor jeg ikke skulle sette noen fortolkende føringer på samtalen. Det var veldig viktig for meg under alle intervjuene, men hvor jeg kanskje var litt mer oppmerksom under intervjuet med Tengberg da temaet var betent. Intervjuet som i utgangspunktet skulle vare i tretti minutter, ble en interessant samtale på nærmere en time. Dette intervjuet ble også tatt opp via diktafon, men jeg fikk ingen underskrift på informasjonsskrivet. Jeg forklarte Tengberg sine rettigheter og oppgavens formål, og han hadde ingen behov for å være anonym. Som han selv sa, så vet nok de fleste som har fulgt streiken, hvem sjefen i Foodora under streiken var. Intervjuet er likevel gjennomført med NSD og TSD sine retningslinjer for lagring av data.

### 3.4.3 Transkribering

Transkribering brukes etter intervjuene, for å strukturere intervjuene slik at de er bedre egnet for analysen. Det å transkribere er forbundet med en rekke tekniske og fortolkningsmessige problemstillinger, som hovedsakelig angår om forskeren skriver ned intervjuet i ordrett talespråk versus skriftspråkstil (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 207). Det innebærer med andre ord om transkriberingen skal ha med ventepauser og alle eh-er, eller bør intervjuet omformes



som mer formell, skriftlig stil. Her finnes det likevel ingen standardsvar, da dette avhenger av hva transkripsjonen skal brukes til. Skal det for eksempel brukes til en detaljert språklig analyse eller til en lettlest utgivelse av intervjupersonenes historier (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 208). Valgene om transkribering og selve utførelsen, setter derfor i gang en fortolkningsprosess.

Mine transkriberingen har som mål å være det Kvale & Brinkmann henviser til som lettlest utgivelse av historiene til informantene. Under transkriberingen skrev jeg ned ordrett hva de sa, men hvor jeg i etterkant byttet enkelte ganger om på noen ord, da talespråk bygger opp setningene litt annerledes. Det var enkelte ganger jeg tok med eh-er og ventepauser, hvis informanten var litt usikker i sitt svar. Likevel mener jeg at slike uttrykk og enkelte talefeil, ikke er særlig relevant for analysens formål, som resulterte i at jeg gjorde tok de valgene jeg nå har beskrevet, i transkriberingen og analysen.

#### 3.4.4 Medieoppslag og seminarene

Media hadde en sentral rolle under streiken. Jeg gjorde derfor et søk i atekst tidlig vinter hvor jeg la inn et avansert søk på de store avisenes bruk av ordet *Foodora* og *Rosa-streiken* i teksten - en uke før og en uke etter streiken. Jeg fikk derfor gjort et søk i atekst, før UiO avsluttet sin avtale med Atekst og Retreiver. Jeg avgrenset søke til de store avisene, da jeg så at det var veldig mange aviser som skrev om denne streiken. Jeg lagret de artiklene jeg mente var relevante, samt andre artikler jeg kom over gjennom denne forskningsprosessen.

Jeg deltok også på to ulike seminarer. Den ene i regi av Fafo, og det andre seminaret Norsk Arbeidslivforum. Her var jeg blant publikum og fulgte nøye med. Jeg skrev notater underveis, og jeg så på videoopptaket fra Fafo-frokosten etter jeg hadde deltatt der som publikum.

#### 3.5 Utfordringer

Ovenfor har jeg allerede beskrevet noen utfordringer jeg har møtt underveis; å komme i kontakt med informanter som tok mye tid og enkelte utfordringer under intervjuene. Det tok også mye tid å få ordnet med TSD, da dette var helt nytt for UiO, og hvor jeg opplevde at rutinene ikke var helt på plass. Noe jeg strengt talt også fikk beskjed om.

Enkelte ganger i denne forskningsprosessen har det også vært litt overveldende å arbeide med så mye litteratur og empiri som skal binde det hele sammen. Det å strukturere det hele har bydd på noen utfordringer hvor det gjelds å holde tunga rett i munn.

### 3.5.1 Reliabilitet og validitet

I prosessen før selve intervjuene skulle gjennomføres var jeg bevisst på min forskerrolle og hvor jeg gjennom utarbeidelsen av intervjuguiden bevisst skulle etterstrebet *objektivitet*. Det er begreper i denne oppgaven som kan betegnes som politisk slagmark og hvor jeg som enkeltperson potensielt kan ha en bestemt oppfatning av problemstillingene og temaet i oppgaven. Jeg var derfor opptatt av å utarbeide spørsmålene til intervjuene på en objektiv måte slik at informantene fikk mulighet til sine refleksjoner rundt problemstillingene og selve streiken, uten ledende spørsmål eller særlige fortolkninger fra min side.

### 3.5.2 Reliabilitet

Når vi nå skal gå over på forskningens *reliabilitet* som har med forskningsresultatenes konsistens og troverdighet å gjøre, er mine betraktninger om min egen objektivitet relevant. Nettopp fordi reliabilitet behandles ofte i sammenheng med spørsmål om hvorvidt resultatet som forekom i undersøkelsen kan reproduseres på andre tidspunkter av andre forskere (Kvåle og Brinkman, 2017, s. 276). Hadde jeg som forsker stilt ledende spørsmål under intervjuet, er det med stor sannsynlighet at svarene ville blitt annerledes, om en annen forsker med objektive spørsmål hadde reprodusert oppgaven. Reliabilitet behandles også under transkriberingen og selve analysen. Det er derfor viktig å være bevisst på de valgene man gjør under en transkribering da dette er en fortolkningsprosess (Kvale og Brinkmann 2017). Min strategi under transkriberingen var som tidligere nevnt å skrive ned det informantene sa i sin helhet. Jeg avsto likevel å ha med ventepauser og hvor jeg enkelte ganger byttet om på noen ord slik at teksten ble mer leselig. Jeg så det ikke som et poeng i min forskningsoppgave å gjenta ulike talefeil eller setningsoppbygging, da analysen ikke legger noe vekt på en slik tolkning av språk.

### 3.5.3 Validitet

Spørsmål knyttet til validitet innebærer i samfunnsvitenskapen om hvorvidt en metode er egnet til å undersøke det den skal undersøke. Altså i hvilken grad observasjonene som er blitt gjort, faktisk reflekterer de fenomenene som forskningen ønsker å vite noe om (Kvale &

Brinkmann, 2017, s. 276). Kvale og Brinkmann knytter oppgavens validitet blant annet til metode, forskerens kredibilitet og moralske integritet – gjennom hele forskningsprosessen (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 277). Det innebærer særlig forskerens kritiske syn på sine fortolkninger og uttrykker eksplisitt sitt perspektiv på emnet som studeres. Men det innebærer også å stille spørsmål ved om informantenes informasjon kan være usanne.

Jeg har tidligere nevnt at temaet i min oppgave har flere betente politiske spørsmål, hvor jeg som enkeltperson kan ha klare formeninger om. Jeg har også i dette metodekapittelet vist at jeg har vært bevisst på dette både i utformingen av intervjuguiden og under intervjuene. I analysen har jeg prøvd å gjengi informantenes beskrivelser, og tolket de ut ifra en kontekst. Jeg anser ikke utsagnene som usanne eller ikke, mer som deres egne refleksjoner, men at jeg som forsker er bevisst på konteksten og deres posisjon, når jeg tolker deres uttalelser. Metoden som er blitt valgt, mener jeg også har vist seg til å være et godt valg, da problemstillingene og forskningsspørsmålene har blitt svart på.

## 4.0 Konflikten i Foodora

Hva var så bakgrunnen for arbeidskonflikten som utspilte seg i Foodora høsten 2019, og som kulminerte i at syklistene gikk til streik? Basert på intervjuer med de sentrale aktørene i konflikten, skal jeg i dette første analysekapittelet vise at partene lokalt har svært ulike oppfatninger av Foodora drift i Norge. Arbeidsgiver tegner på sin side et bilde av Foodora som best i klassen av plattformbedrifter med tanke på å drifte på en seriøs og ansvarlig måte, da de ansetter sine syklister fast. Konsekvensen er en rekke ulike formelle krav til arbeidsgiver både hva gjelder ansettelsesforhold, ivaretagelse av de ansattes rettigheter og HMS. Offentlige uttalelser fra Foodoras ledelse under konflikten, utspiller seg derfor som et forsvar for bedriften, at Foodora hegner om sentrale normer i norsk arbeidsliv. Syklistene gir derimot bare en *delvis* tilslutning til denne beskrivelsen, og opplever at Foodora er mer preget av bedriftskulturen i plattformøkonomien enn de gir uttrykk for i offentligheten.

Dette analysekapittelet er strukturert på følgende måte; Jeg starter med en beskrivelse av arbeidsgivers presentasjon av egen bedriftsideologi og deres begrunnelse for de utypiske valgene Foodora gjorde når de etablerte seg i Norge. Empirien som her legges til grunn, er mine forskningsintervjuer, og ulike uttalelser fra media. Deretter presenterer jeg syklistenes alternative beskrivelse av Foodora og hvilke krav om forbedring de stilte, som kulminerte i streik da arbeidsgiver i utgangspunktet ikke ville innfri disse. Etter en slik gjennomgang vil

jeg gi en kort fremstilling av hendelsesforløpet før og under streiken fra partenes perspektiv under forhandlingene. I den avsluttende delen diskuterer jeg hvordan denne konflikten skal forstås sosiologisk. Jeg foreslår her en fortolkning i retning av at Foodoras integrasjon i den norske arbeidslivsmodellen var mindre institusjonell og mer retorisk og strategisk, enn det praksisen med fast ansettelse skulle tilsi. Jeg tolker dette å være grunnet i en strategisk tilpasning til den normative konsensusen i favør idealene i den norske arbeidslivsmodellen som preger norsk offentlighet og politikk.

#### 4.1 Foodora Norge – fra arbeidsgivers perspektiv

Vi så i den foregående casebeskrivelsen at Foodora sin praksis i Norge med fast ansettelse representerer en delvis eller tilsynelatende integrasjon av bedriften i den norske arbeidslivsmodellen. Foodoras praksis med fast deltid har implikasjoner for tre forhold. For det første innebærer en slik ansettelsesform at syklistene er innlemmet i arbeidsmiljøloven og har krav på blant annet feriepenger, sykepenger og permisjon. Fast ansettelse innebærer også at arbeidsgiver har et arbeidsgiveransvar ovenfor sine ansatte og hvor bedriften må legge til rette for at deres syklist skal ha tillitsvalgte, samt et verneombud i driften som kan formidle syklistenes interesser (Arbeidsgiver og arbeidstakers plikter, §2-1). Vi ser derfor at Foodoras arbeidsgiveransvar påvirker direkte graden av medbestemmelse til de ansatte på virksomhetsnivå. I følge Foodora har bedriften altså tatt grep for en mer seriøs og ansvarlig ansettelsespraksis. Et konkret eksempel er deres praksis med det de kaller en *kaptein*, en syklist som har ansvar for en gruppe syklist og gir tilbakemeldinger mellom dem og ledelsen, og bistår syklistene med ulike råd og gir dem relevant informasjon.

Samtidig er det viktig å påpeke at Foodoras bruk av fast ansettelse innebærer høyere personalkostander enn hva deres konkurrenter som praktiserer selvstendig næringsdrivende har. Foodora er derfor tilsynelatende mer villig til å betale mer for sine ansatte enn det som generelt er vanlig i plattformøkonomien (Alsos mfl 2017, Hotvedt 2016). Gitt at Foodora var en utypisk bedrift som slik var integrert inn i sentrale institusjoner i norske arbeidslivet, reises spørsmålet om hvorfor det brygget opp til konflikt hos Foodora-syklistene? For å nærme meg et svar på dette skal vi nå først se på hvordan Foodora begrunner deres utypiske drift.

## 4.2 Foodora – best i klassen av plattformbedrifter, men vil beholde sin egenart

Plattformøkonomien og den norske modellen blir som vi så i forrige kapittel beskrevet som to ulike arbeidslivsmodeller som står i et konfliktfylt forhold til hverandre, i litteraturen. Dette konfliktfylte forholdet bærer preg av et overordnet perspektiv på at plattformøkonomiens fremvekst har negativ påvirkning på den norske arbeidslivmodellen. Da det brygget opp til konflikt i Foodora, som også fikk offentlig oppmerksomhet, var det daværende sjef i Foodora Norge Carl Tengberg som bar ansvaret for en bedrift som nærmest ble et symbol på dette skille mellom de ulike arbeidslivmodellene og den politiske kampen om arbeidslivet. Ut ifra offentlige uttalelser fra Tengberg under konflikten, spiller han på denne motsetningen mellom plattformøkonomien og den norske modellen i sitt forsvar for Foodora. Tengberg posisjonerer sin bedrift utenfor plattformøkonomiens typiske bedriftskultur og legger vekt på at bedriften fremmer et seriøst arbeidsliv:

*Foodora er den eneste aktøren blant våre direkte konkurrenter i plattformøkonomien med faste ansettelses- og trygge arbeids- og lønnsvilkår.*

Carl Tengberg til VG 3.10.2019 (Tengberg, 2019)

Utsagnet er hentet fra en artikkel i VG skrevet av Tengberg med overskriften «Vi støtter den norske arbeidslivmodellen» (Tengberg, 2019). Fortolkningene av Tengbergs uttalelser sees derfor i sammenheng med den pågående arbeidskonflikten i Foodora, en konflikt hvor den Norske avdelingen i Foodora var under angrep for å være en dårlig arbeidsgiver for sine syklister. Uttalelsene jeg siterer er skrevet rett etter syklistene gikk til streik mot ledelsen

*Foodora har helt siden oppstarten i 2015 vært bevisste på at vi skal gå foran og vise at man kan være en ryddig og rettferdig arbeidsgiver i den nye økonomien, med faste ansatte og ryddige former. Det er vi stolte av*

Carl Tengberg (Foodora 2019)

Tengberg posisjonerer seg altså på en armlengdes avstand fra typiske arbeidsforhold i plattformøkonomien, for å fremme Foodoras seriøsitet.

### 4.2.1 Bakgrunn for fast deltid

Så hva var arbeidsgivers begrunnelse for Foodoras bruk av fast ansettelse da normen i plattformøkonomien ofte er det motsatte? I mitt intervju med Tengberg vektlegger han særlig

to forhold; *forutsigbarhet* og *kontroll* på arbeidskraften, og *fleksibilitet* både for syklistene og virksomheten.

#### 4.2.2 Forutsigbarhet og kontroll

For å kombinere disse faktorene, *forutsigbarhet*, *kontroll* og *fleksibilitet* praktiserer Foodora fast deltidsansatte. Ved bruk av utstrakt deltidsarbeid kan Foodora kombinere fleksibiliteten som er sentral i plattformøkonomiens bedriftsideologi, i kombinasjon med fast ansettelse. I mitt intervju med Tengberg vektlegger han denne forutsigbarheten som sentral grunn for valget av deres modell. Bedriften ønsker kontroll på hvem som jobber for dem og hvordan syklistene utfører jobben. Et konkret eksempel på hvordan fast ansettelse hjelper ledelsen med å ha en forutsigbarhet i driften, finner vi i Foodoras praksis med opptaksprøver i ansettelsesprosessen. Disse opptaksprøvene består av at en potensiell Foodora-syklist må sykle en viss rute på en minimumstid for å kunne bli ansatt i bedriften. Dette skiller seg fra den typiske praksisen blant plattformbedrifter, som baserer seg på at tilbyderne bare skal kunne laste ned en app, ha arbeidsutstyr av en viss kvalitet og ta oppdrag så fort registreringen er ferdig. Foodora derimot, ser ut til å ville ha en viss grad av kontroll på kvaliteten og produktiviteten til sine syklist.

*Vi testet noen ulike modeller (...) Og i den (oppstart)fasen behøvde vi kontroll, vi behøvde forutsigbarhet på en helt annen måte. Så da var (fast ansettelse) den beste modellen for oss.*

*Carl Tengberg*

I motsetning til selvstendig næringsdrivende, er en arbeidsstokk med faste ansatte mer forutsigbar da dette innebærer visse plikter og retningslinjer for syklistene, mens selvstendig næringsdrivende er mer uavhengig og kan si nei til oppdrag. Jesnes mfl (2016) undersøker blant annet i deres rapport plattformbedrifter som praktiserer faste ansettelser. Forskerne kom frem til at bakgrunnen for å praktisere fast deltid ligger nettopp i bedriftens ønske om forutsigbarhet. På denne måten vet bedriften hvor mye deres ansatte skal jobbe, at de bruker et visst utstyr og at de følger plattformens retningslinjer (Jesnes mfl. 2016, s. 31).

Samtidig kan fast ansettelse gi arbeidsgiver kontroll. I teoridelen har vi vært inne på hvilke interesser arbeidsgiver har i fast ansettelse, hvor bedriften kan stille særlige krav og forventninger i arbeidsrelasjonen. Denne type kontroll vil til en viss grad svekkes ved bruk av selvstendig næringsdrivende, som bare kan laste ned appen for å ta oppdrag uten noen krav

eller forventninger rettet mot seg. Likevel kan appen utestenge app-arbeiderne hvis denne får dårlige vurderinger fra kundene.

Samtidig ser det ut til at Foodora bare ønsker kontroll ovenfor sine syklister, da deres bil – og moped bud er selvstendig næringsdrivende. Felles for syklister og sjåførene er at de er ansvarlig for sitt eget arbeidsutstyr og som kan påvirke de ulike arbeidsgruppene investeringsinsentiv i arbeidet og arbeidsplassen. Jeg tolker dette i retning av at arbeidsutstyret til en bilist er mer kostbart enn syklister, og hvor da bedriften ser på denne gruppen som mer investert i arbeidet enn syklister er. Gjennomføringsevnen er også veldig ulikt bilister og syklister, hvor syklister må være i en viss form for å utføre arbeidet. Ledelsen kan derfor ha et større ønske om kontroll på gjennomføringsevnen til syklister enn bilistene, og oppnår dette gjennom fast ansettelse for nettopp syklister. Foodora Norge er derimot den avdelingen i Foodora som tilsynelatende er mest opptatt av trygge lønn og arbeidsvilkår, da de øvrige avdelingene praktiserer selvstendig næringsdrivende. Mest typisk er selvstendig næringsdrivende og frilansere – men med få innslag av midlertidig ansettelser i følge Tengberg fra mitt intervju. Valg av tilknytningsform kan derfor variere med nasjonal kontekst, noe som tidligere forskning viser (Jesnes mfl, 2016)

#### 4.2.3 Fleksibilitet

Som vi har sett tidligere blir såkalt fleksible bemanningsløsninger ofte forsvart som et grep bedrifter gjør for å vise samfunnsansvar og senke terskelen inn i arbeidslivet for enkelte arbeidstakere. Dette argumentet er som vi så i teorikapittelet hyppig brukt i plattformøkonomien da deres bedriftsideologi legger til grunn høy grad av fleksible tilknytningsformer. Også Tengberg begrunnet dette med Foodoras praksis med deltid

*Knappt en håndfull syklister jobber fulltid i foodora. Snittsyklisten er 25 år, jobber 16 timer i uken og blir hos oss rundt ett år. Vi er en inngang, eller vei tilbake, til arbeidslivet for mange. Vi er en trygg, ryddig og fleksibel deltidsjobb. Syklister våre skal ha like gode rammer som i alle andre karrierer, men virkeligheten har selvsagt noe å si for hvordan de rammene bør være.*

Carl Tengberg VG 28.08.19 (Tengberg, 2019)

Foodora mener altså det ikke er behov for å praktisere fulltid, fordi de fleste av deres arbeidstakere ønsker deltid. Praksisen er altså begrunnet med henvisning til etterspørselen blant de arbeidstakerne aktuelle for ansettelse i Foodora. Tengberg knytter dette til

enkelpersoners mulighet til å komme inn på arbeidsmarkedet, hvor løs tilknytning skal være til fordel for studenter som ønsker å kombinere studier og jobb, men også enkeltpersoner som står på utsiden av arbeidsmarkedet. Tengberg tegner derfor opp et bilde der deres arbeidstakere ikke ønsker en annen tilknytningsform enn det Foodora tilbyr.

Tengberg begrunner altså fleksibiliteten med preferansene til Foodora-syklister og generelt andre app-arbeidere. Tengberg hevder at fleksibiliteten plattformbedrifter tilbyr møter enkelte arbeidstakers behov eller ønske om mer autonomi i sin arbeidshverdag. Isolert sett kan vi hevde at plattformbedrifter kan innfri ønskene om en annerledes arbeidshverdag, ved at arbeidstakerne står mer fri i sin arbeidssituasjon i slike bedrifter enn i mange tradisjonelle bedrifter. Plattformbedrifter kan derfor være et godt alternativ vis a vis andre ufaglærte jobber

*Vi ser at flere og flere søker, eller ikke ser på seg selv i de tradisjonelle modellene der man jobber for et selskap i 70 år og når man slutter så får man en gullklokke. Uten å ha oppdaget seg selv, å følge sine egne drømmer. De (arbeiderne) vil nå heller gå sin egen vei. Og i og med at arbeidsmiljøloven er så «tight» regulert, så betyr det ofte at det man kan gjøre er å bli selvstendig næringsdrivende*

Carl Tengberg i Intervju

Tengberg tar i dette utsagnet standpunkt i en sentral side ved diskusjonen om plattformøkonomien. Nemlig om plattformbedrifter skaper arbeidsplasser som er mer fleksible og frihetsskapende for arbeidstakere enn de vi finner i andre tradisjonelle ufaglærte arbeidsplasser, eller om dette er en modell som utnytter arbeidskraft, og som på sikt kan føre til et løsarbeidersamfunn. Foodora ønsker med sin modell å bryte med normalarbeidsdagens strenge regime og innfri arbeidstakers ønske om autonomi. Samtidig har vi tidligere sett Cant sin fremstilling av Deliveroo hvor denne fleksibiliteten etterhvert overskygges av en arbeidsplass som utnytter en situasjon med høy arbeidsledighet, mange studenter og en stor gruppe med migranter (Cant 2020).

#### 4.3 Foodora Norge – fra syklistenes perspektiv

Foodora tar som vi har sett tilsynelatende grep for å operere på en seriøs måte i Norge. Hva var det da å bråke med når syklistene er *fast ansatt* i en plattformbedrift, de har direkte rettigheter, en arbeidsgiver som anerkjenner sitt arbeidsgiveransvar, og til og med er villig til å betale mer for sitt personale enn det deres konkurrenter gjør? Og er det så mye å lage styr over, når en jobb i en plattformbedrift tilsynelatende bare er for studenter som kanskje jobber



der i et år? Svaret til syklistene var et tydelig *ja*, som opplevde at betingelsene som Foodora stolt la frem som et uttrykk for deres seriøsitet og som samspilte med normen i det norske arbeidslivet, heller ble formet innenfor plattformøkonomiens bedriftsideologi.

I sin beskrivelse av Foodora Norge har vi sett at Tengberg trekker frem dette skille mellom de ulike arbeidslivmodellene, for å forsvare bedriften i kontekst av det norske arbeidslivet. En fremstilling Foodora-syklistene *delvis* støtter

*Jeg tror Foodora er ganske utypisk sånn plattformøkonomimessig, mest av alt på grunn av faste ansettelses, men også på grunn av at de lar seg påvirke til en viss grad til å investere litt mer i de ansatte enn si Uber*

Tillitsvalgt og Foodora-syklist

Syklistene var klar over Foodoras utypiske modell, men opplevde likevel ikke arbeidsforholdene på samme måte som det Tengberg beskriver. Foodora-syklistene som tross alt var fast ansatt, opplevde heller å bli behandlet på en måte av arbeidsgiver som minnet mer om selvstendig næringsdrivende. Dette nedfelte seg i tre punkter; *lønn og kompensasjon for utstyr, HMS* og en opplevelse av å *ikke bli anerkjent som fullverdig arbeidstakere*. Sistnevnte knyttet spesielt til syklistenes medbestemmelse, at deres rettigheter ikke ble ivaretatt og hvilke egenskaper Foodora-syklistene ble tilskrevet. Disse faktorene resulterte i en konflikt, som endte i den første streiken i en plattformbedrift i Norge.

#### 4.3.1 Lav lønn og kostander til arbeidsutstyr

Til tross for syklistenes faste tilknytning, opplevde Foodora-syklistene å bli behandlet som selvstendig næringsdrivende. Dette har for det første bakgrunn i at arbeidsgiver skyver arbeidsgiveransvaret over på syklistene når det gjelder kostander til arbeidsutstyr. Som vi etterhvert skal se, ble dette en stor kostnad for syklistene, noe lønnen deres ikke var forenlig med – ifølge syklistene selv. Foodora syklistene hadde før streiken 120 kr i grunnlønn, med et tillegg for hver levering. 15 kroner på hverdager, 20 kroner på lørdager og 25 kroner på søndager. Gjennomsnitt for leveringer per time i Oslo er på rundt tre. Syklistene som måtte bekoste arbeidsutstyr selv, opplevde dette som svært urimelig og kostbart denne lønnen tatt i betraktning, i tillegg mente syklistene dette ansvaret prinsipielt burde ligge hos arbeidsgiver. En sentral bakgrunn for konflikten var derfor syklistenes ønske om bedre lønns -og arbeidsvilkår:

*Og selv om Foodora har faste ansatte så kan man si at de (bedriften) på en måte forsøker å behandle dem litt som selvstendig næringsdrivende der de kan da, og ha en veldig løs tilknytning. Og (bedriften) forventer...at syklistene bruker sine egne sykler og sitt eget utstyr. Det er en kostnad syklistene har gjennom jobben sin, som i prinsippet arbeidsgiver burde være ansvarlig for, men som man heller skyver over på de ansatte.*

Tillitsvalg og Foodora-syklist

Mobiltelefonen og sykkelen er for Foodora-syklist like viktig som det spiker og hammeren er for snekkeren. Blir arbeidsutstyret ødelagt får du ikke gjort jobben. At en mobiltelefon går i bakken hender fra tid til annen, og en reparasjon er ikke alltid gjort over natten. Vedlikehold blir derfor svært viktig. Syklistenes bruk av eget utstyr ble derfor etterhvert kostbart ifølge syklistene, da de ofte måtte skifte ut slitte sykkeldeler og godt brukte klær.

*Vi ikke fikk kompensasjon for bruk av eget arbeidsredskap. Da hadde jo jeg for min egen del jobbet der i ett års tid og begynte merke på at vinninga bokstavelig talt gikk opp i spinninga ... Lønna var 120 kr flatt året rundt og ikke noe ansiennitet tillegg for sliterne som hadde stått på en stund.*

Foodora-syklist

*Det er alt fra ulltøy, hansker, det er livsfarlig å sykle uten briller, du må skifte bremsene dine flere ganger i året og de koster 500 kr pr par. Du har.. kjede som må byttes, vaiere må byttes, til slutt må liksom hele girsystemet ditt og kassetter og alt mulig må skiftes. Nye sykkeldekk som skal fungere i ett halvt år, det koster jo 400 kr per stykk da. Også er det maten i tillegg, du spiser jo mer enn en gjennomsnittlig person det koster jo. Så er det to regntøy, ja nei det er mye*

Tidligere Foodora-syklist

Til tross for at Foodora har ansatt syklistene i faste stillinger opplevde de heller en tilnærming fra arbeidsgiver som minnet mer om selvstendig næringsdrivende, hvor de selv måtte stå ansvarlig for å betale for arbeidsutstyret som er nødvendig for å gjennomføre arbeidet de var ansatt til å gjøre.

#### 4.3.2 Risiko i arbeidet – på eget ansvar

Syklistene opplevde ikke bare at arbeidsgiver fraskrev seg sitt arbeidsgiveransvar knyttet til arbeidsutstyr. Fraskrivelsen knyttet også til HMS (Helse, miljø og sikkerhet), da syklistene opplevde at også dette var et ansvar som ble skjøvet over på dem. Å være syklist i trafikken på jobb er forbundet med risiko, og syklistene opplevde at selve risikoen i arbeidet ble skjøvet

over på syklistene selv da de blant annet selv måtte betale for utslitte bremses og lyker, for å nevne noe. Likevel, for å imøtekomme sikkerheten på arbeidsplassen har vi tidligere sett at Foodora opererer med verneombud og det de kaller en *kaptein*. Noen av oppgavene til en kaptein er å gi opplæring i å skifte dekk, i de ulike rettigheter syklistene har og gi diverse tips om bekledning til all slags vær. Disse oppgavene handler om å gjøre syklistene oppmerksomme på deres sikkerhet på jobb. Til tross for at Foodora slik la forholdene til rette for bra HMS arbeid, beskriver mine informanter at enkelte kapteiner kunne oppleve at selve oppfølgingen av syklistene kunne være krevende da kapteinen selv måtte finne informasjon om de ansvarsområdene han eller hun var tildelt. Oppfølgingen av syklistene opplevdes også som krevende da syklistene jobber på ulike tider og er isolert fra hverandre. Kapteinen som skulle være et mellomledd mellom syklistene og ledelsen, opplevdes heller som en enveis kommunikasjon av syklistene

*Det nærmeste du kommer (ledelsen) i Foodora er når du er kaptein... Men altså.. hva skal man si.. den kontakten syklistene har med nærmeste kapteinen er så liten, og kapteinen har ikke satt av tid til å hjelpe dem (syklistene) når de er på jobb. På grunn av denne «fleksibiliteten» som gjør at, ikke sant kapteinen jobber kanskje på det og det tidspunktet... får jo ikke godskrevet masse tid til å hjelpe syklistene når de er på jobb*

*Og ja, man har et verneombud og.. eller hadde hvert fall. Mener man har det nå også. Men de har så mange hatter og roller ikke sant. Verneombudet sitter som kaptein som også har andre ansvarsoppgaver. Men de har ikke kjennskap til sin egen rolle ikke sant heller ...*

Tidligere Foodora-syklist

Som vi tidligere har sett mener Foodora på sin side at de inkorporerer etablerte normer i det norske arbeidslivet ved å legge til rette for sikkerhet på jobb, og også ut ifra deres ansettelsespraksis – og på denne måten illustrerer sin seriøsitet. Allikevel opplevde syklistene på sin side, at arbeidsgiver hadde en tilnærming til sine ansatte som minner mer om selvstendig næringsdrivende til tross deres faste tilknytningsform. Syklistene opplevde derfor slik å stå i en svak posisjon i arbeidsforholdet vis a vis arbeidsgiver. Denne opplevelsen ble ytterligere forsterket da syklistene opplevde at deres rettigheter og innflytelse ikke ble forvaltet på en god nok måte, som vi nå skal se.

#### 4.3.3 Et krav om å bli anerkjent som fullverdige arbeidstakere

Opplevelsen av å bli behandlet som selvstendig næringsdrivende knytter syklistene også til et neste moment, nemlig å ikke bli anerkjent som fullverdige arbeidstakere med rett til innflytelse. Mine informanter forteller at flere ønsket et møte med ledelsen før det ble konflikt, men hvor deres tilnærminger ble møtt med avvisning fra ledelsens side. Enkelte av syklistene hadde også prøvd å fremme sine meninger ovenfor ledelsen om ulike forhold de mente burde forbedres i deres arbeidssituasjon og hvor de spesielt hadde bedt om flere møteplasser og utarbeidelse av personalrom. Ifølge mine informanter opplevde syklistene å ikke bli møtt som en seriøs forhandlingspart av ledelsen som fort avviste dem, og syklistene opplevde det generelt vanskelig å komme i kontakt med arbeidsgiver. Retten til innflytelse og medbestemmelse som i utgangspunktet er forankret i et fast ansettelsesforhold, opplevdes altså å ikke bli fulgt opp av bedriften. Det var derfor ikke tilstrekkelig «bare» med en ansettelseskontrakt. Det var fra syklistenes ståsted også behov for å innlemmes inn i det organiserte arbeidslivet partssamarbeidet og bli en del av en fagforening – for å bli sett på som en seriøs forhandlingspart

*Man har sine rettigheter gjennom den individuelle arbeidsavtalen og loven ikke sant. Arbeidsmiljøloven og ferieloven og alt sånt, du har jo fortsatt de rettighetene. Men for det første så er ikke de rettighetene så mye verdt hvis det ikke er noen som.. eller en vaktbikkje eller noen som på en måte bruker loven, forvalter loven og sørger for at du faktisk får det du har krav på.*

Tillitsvalgt og Foodora-syklist

#### 4.3.4 Ikke bare en jobb «ved siden av»

Syklistenes opplevelse av å ikke bli sett på som en seriøs forhandlingspart kom også til uttrykk i ledelsens forestillinger om hvem de typiske syklistene i Foodora er. Som vi har sett mener Tengberg at Foodoras typiske arbeidstakere er studenter og unge personer på vei inn i arbeidslivet. Foodora-syklistene selv delte heller ikke på dette punktet ledelsens virkelighetsbeskrivelse. I mitt intervjumateriale legger informantene vekt på at denne jobben er hovedinntektskilden for flere, og at Foodoras ledelse ikke var villig til å satse på disse ved å gi dem en høyere stillingsprosent

*For det første så er det riktig at mange bare vil ha dette som en deltidsjobb, som har det som sin første jobb også videre, og som ikke har planlagt å ikke bli der i lang tid. Men så er det også mange som har*

*planer om å bli der veldig lenge og som har lyst til å ha den jobben som jobben sin, som kanskje er godt over 25 år eller.. som ikke studerer ved siden av men som vil jobbe med dette på lang sikt.*

Tillitsvalgt og Foodora-syklist

En av mine informanter forteller at han hadde som mål å opparbeide seg en 75 prosent stilling og var fortvilet over at ledelsen ikke ville innfri ønsket, da de heller ansatte flere og flere syklister på små deltidskontrakter. Enkelte syklister tok derfor i bruk lovverket for å opparbeide seg høyere stilling, men som krever kunnskap som ikke alle syklister har, kanskje spesielt ikke unge og utenlandske arbeidere.

*Ja, jeg har sakte med sikkert jobbet meg opp til en større stillingsprosent. For her (henviser til seg selv) er det Einar Gerhardsen justis som gjelder, «gjør din plikt og krev din rett». Må stå på i løpet av vintermånedene om det bare er å forsyne seg fritt med ledige ekstra vakter, også kreve utvida stilling i henhold til lovparagrafen om utvidelse av stillingsprosent for deltidsansatte. Altså timer i snitt per uke (...) For den trenden jeg ser, det er det at mange stri-jobber som bare det for å berettige seg en høyere stillingsprosent. Jeg har jo et eksempel med en kamerat som hadde satt seg opp på vakt 14 dager sammenhengene, uten en eneste hviledag.*

Foodora-syklist

En tidligere Foodora-syklist hadde samme oppfatning

*Det var veldig mange som ønsket å jobbe veldig mye mer, men istedenfor at de fikk tilbud, selv om de ba om det sånn «Nå har jeg jobbet så lenge kan jeg få en høyere stilling?» (imiterer syklist) «Nei det blir problematisk» (imiteres ledelsen). Men så ser du når du går ut av døra på, ikke kontoret, men tilholdsstedet, så ser du opptaksprøvene ikke sant. Da ser du at det kommer syv nye da som tar de timene som egentlig burde gått til de som har jobbet der i over lengre tid.*

Tidligere Foodora-syklist

Som vi ser står syklisterenes egne karakteristikk av deres behov og preferanser stikk i strid med Foodora og Tengberg sitt syn på hvem de typiske Foodora-syklistene er. De karakteristikkene Tengberg tilskrev sine ansatte, ble også fremført av ulike samfunnsdebattanter mens streiken pågikk. Et eksempel var Finansavisens redaktør, som på lederplass beskrev det å jobbe i Foodora som en ekstrajobb. Dette provoserte syklisterne:

*Joda, mitt oppi alle solidaritetserklæringene, så tok Trygve Hegnar førsteplassen i Norgesmesterskap i arroganse. I den ene artikkelen.. hva fikk han seg til å skrive..eh..ja, nei dette var ikke noe jobb. Det var bare lommepenger til studenter som ville ha det moro*

Foodora-syklist

Ut ifra beskrivelsene ovenfor forstår vi to ting. For det første at det finnes en oppfatning blant enkelte om at disse jobbene ikke er attraktivt og aktuelt arbeid for andre enn studenter. For det andre forsterkes denne oppfatningen av forestillinger om hvem Foodora-syklistene er; en gruppe arbeidere som bare vil tjene litt ekstra penger ved siden av studiene, eller for å få jobb erfaring. Foodora-syklistenes ønske om å bli i bedriften later imidlertid til å handle om en interesse for sykkel og friluft, og en interesse for å kombinere hobby og jobb – som vi etterhvert skal se. Jobbene Foodora tilbyr er altså attraktive jobber for andre grupper enn bare studenter.

At plattformbedrifter overser denne gruppen slår tilbake på bedrifter flere steder, da vi ser en mobilisering av løsarbeidere som ønsker bedre lønn og arbeidsvilkår i den nye økonomien (Cant 2020, Poon 2018). Likevel er det viktig å understreke at disse skildringene ikke er overførbare til alle Foodora-syklist, men er det er likevel en stor andel av dem. Ikke bare her hjemme, men også utover landets grenser.

#### 4.4 Tariffavtalen. Mer enn bare lønn

Analysen ovenfor har nå vist at lønn og arbeidsvilkår var en sentral bakgrunn for konflikten som kulminerte i en streik. Samtidig viser analysen at det også handlet om å bli anerkjent som en fullverdig arbeidstaker med rett til innflytelse over beslutninger som angikk syklistene lokalt, og med rett til å forhandle. Det var nettopp derfor de ville ha en tariffavtale, fordi det ga dem noe mer enn deres direkte rettigheter fastsatt i ansettelseskontrakten

*Det er åpenbart at det er en tariffavtale man må ha, fordi gjennom hovedavtalen får man dette med medbestemmelse, jevnlig møter mellom ansatte og ledelse eller tillitsvalgte og ledelse, at man har ressurser å spille på, man kan kreve forhandlinger, kreve møter, kreve informasjon, kreve drøftelser. Det er et system for.. som nettopp tar tak i mange av de problemene vi så, der hvor vi hadde masse problemer, masse ting vi ville si men ikke noe.. vi ba jo om å få møte med ledelsen på forhånd og fikk vel til ett møte på en måte men.. eh, som det ikke kom noe ut av da, fordi de så ikke på oss som en seriøs forhandlingspart. Men gjennom avtaleverket blir man en seriøs forhandlingspart som motparten må forholde seg til»*

Tillitsvalgt og Foodora-syklist

#### 4.5 Enighet til tross for lavt kunnskapsnivå og fastlåste prinsipper

Vi har nå sett nærmere på innholdet i konflikten mellom Foodora-syklistene og ledelsen som førte til den første streiken i en plattformbedrift i Norge. Selve streiken strakk seg fra 19 august frem til 29 oktober 2019, der hovedkravet fra syklistene var en tariffavtale.

Selve hendelsesforløpet før streiken strekker seg helt tilbake til 2016 hvor det var Oslo Transportarbeiderforening som først var ute vedrørende organisasjonsarbeid i Foodora. Dette førte til et samarbeid mellom fagforeningen og enkelte Foodora-syklister, som resulterte i et krav til Foodora om å inngå den såkalte speditøravtalen, allerede i 2016. Dette er en tariffavtale mellom Næringslivets hovedorganisasjon og NHO logistikk og Transport på den ene siden, og Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Transportarbeiderforbund på den andre siden. Dette er en tariffavtale for ansatte sjåførere og andre grupper som utfører gods og varehåndtering, men kan også gjelde for bemanningsbyrå/vikar som utfører arbeid under tariffavtalens virkeområde (NHO, 2018). Både Oslo Transportarbeiderforening og ledelsen i Foodora ble etterhvert enige om at denne avtalen ikke var tilpasset bransjen og forhandlingene ble lagt på is. I 2017 tok syklistene kontakt med forbundet igjen, og dette ble startskuddet for et tett samarbeid mellom syklistene og fagforbundet. 2019 ble året hvor Oslo Transportarbeiderforening og organiserte Foodora-syklister la frem et helt nytt forslag til avtale for Foodora, som endte i tøffe forhandlinger og kulminerte i streik. Rundt forhandlingsbordet satt nå organiserte Foodora-syklister, Oslo Transportarbeiderforening som etterhvert slo seg sammen med Fellesforbundet, direktøren i Foodoras avdeling i Norge og deres advokater. Ifølge fagforeningene og ledelsen i Foodora bar disse forhandlingene preg av svært ulike virkelighetsoppfatninger, kunnskapshull og fastlåste prinsipper, særlig knyttet til tilknytningsform og arbeidstid.

Da kravet om en ny bransjeavtale først kom på bordet til Foodoras ledelse i februar 2019, svarte Foodora med en utsettelse på videre forhandlinger for å sette seg inn i ulike deler av avtalen. Ledelsen i Foodora fikk mer tid og partene møttes igjen rundt forhandlingsbordet i mai. Tiden til å sette seg inn i avtaleverket, systemet og lovverk hadde nå blitt til måneder. Forhandlingene som fant sted i mai 2019 førte fortsatt ikke frem til en avtale

*Også gikk vi med på den utsettelsen, vi utsatte den helt til slutten av mai. Vi syntes det var lenge men vi ville jo det skulle være en konstruktiv dialog og vi ville at Foodora skulle kunne møte til forhandlingene med et godt grunnlag, og tid til å sette seg inn i det sånn at vi kunne ha reelle forhandlinger. Men når vi*

*kom til mai da og hadde vårt første forhandlingsmøte, så var det veldig lite konstruktivt å hente. Det føltes ikke som de (Foodora) hadde gjort så mye av hjemmeleksene sine kan du si og satt seg inn i hvordan tariffavtaler fungerer, avtaleverket.*

Tillitsvalgt og Foodora-syklist

Arbeidstakersiden ble utålmodige, og opplevde situasjonen som om Foodora ville trekke ut tiden, og den konstruktive dialogen ble heller en forklaring fra arbeidstakersiden om hvordan ting faktisk fungerte.

*Så tror jeg de også, at det var litt sånn genuint usikkerhet, eller uvitenheten om avtaleverket, fordi de som er i ledelsen i Foodora er liksom unge, uerfarne, har ikke noe erfaring fra norsk arbeidsliv.. kall det det tradisjonelle normale norske arbeidslivet. Men de er vel mer påvirket av si.. sånn moderne økonomi og Silicon Valley eller what ever. På en måte ser de de på seg selv som en bransje som skal operere utenfor det tradisjonelle norske systemet.*

Tillitsvalgt og Foodora-syklist

#### 4.5.1 Nybrottsarbeid

Forhandlingene førte til mekling, men som heller ikke ga noen løsning. Tålmodighetsgrensen mellom partene var nådd og for å fremskynde en avtale brøt Transportarbeiderforeningen som nå hadde gått inn i Fellesforbundet, forhandlingene og meldte at syklistene ville gå ut i streik, som etterhvert endte med 195 streikende syklist.

*Det var litt vanskelig denne gangen å få til en tariffavtale, fordi den ikke eksisterte (fra før). Også er det nybrottsarbeid (...) Vi mente vi skulle finne en ny avtale for en ny bransje, for Foodora i dette tilfelle. For Foodora, med Foodora, av Foodora sammen med oss. Det var vi åpne for og det virka jo ikke som de helt forsto det. Og det å fremprovosere en løsning, eller for å få en løsning i det hele tatt som de nekta på, da måtte vi gå til streik.*

Faglig sekretær i Fellesforbundet

På lik linje med Fellesforbundet, oppfattet også partene i Foodora at forhandlingene bar preg av et lavt kunnskapsnivå på hvordan bedrifter i plattformøkonomien faktisk fungerer

*Jeg vil si det er et enormt stort tomrom, i form av kunnskapstomrom (om hvordan plattformøkonomien fungerer) generelt i for eksempel fagforeninger eller interesseorganisasjoner. Samme gjelder Virke, Spekter og NHO (...) Og jeg tror liksom at man har veldig statiske tanker og modeller på hvordan bedrifter fungerer.*

Carl Tengberg



Vi ser her at Tengberg mener selv arbeidsgiversiden har for statiske tanker og modeller knyttet til hvordan bedrifter skal drives i det norske arbeidslivet. Forhandlingene ble derfor forstått som nybrottsarbeid både for arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden, og hvor Foodora ikke kjente seg igjen i arbeidsgiverorganisasjonene, og endte med å ikke organisere seg i noen arbeidsgiverforening. Er dette tilfelle for veldig mange andre plattformbedrifter kan det i siste instans bety mindre makt til arbeidsgiverorganisasjonene, hvis plattformbedrifter avstår fra å organisere seg.

Samtidig som kunnskapsnivået var lavt, mente Tengberg også at kostnadsnivået til de ulike forslagene fra Fellesforbundet var for høyt. Foodora som allerede har høyere personalkostander enn sine konkurrenter, ble et for høyt kostnadsnivå sett på som kroken på døra for dem, noe som ikke kom særlig godt frem i media i følge Tengberg:

*VG skriver ingenting om at foodora har en rekke konkurrenter som ikke driver etter de samme kriteriene de lister opp. De (Foodoras konkurrenter) driver lovlig, men uten fast ansatte og med et kostnadsnivå som ligger langt under vårt (...) det er knivskarp konkurranse og hvor (våre) konkurrenter har valgt en forretningsmodell uten faste ansatte.*

Carl Tengberg (VG 2019)

Foodoras alternativ var potensielt å legge ned driften i Norge eller starte med å praktisere selvstendig næringsdrivende også for sykkelbudene hvis de ikke kom frem til en bedre avtale. Foodora kjempet også en kamp om deltid og fleksibilitet, noe som er en fanesak for fagbevegelsen. Under forhandlingene opplevde derfor Tengberg at det lå en bestemt, ideologisk oppfatning om at det å være fast ansatt er bedre enn å ikke være det. Tengberg opplevde derfor at arbeidstakersiden var bundet til tradisjonelle prinsipper om fulltid, og Fellesforbundets mål om å generalisere dette for å bestemme rammeverket for alle syklistene ble for han å undergrave nettopp dem som ønsket den friheten deres modell ga

*For eksempel sånn i Fellesforbundet, eller i liksom fagforeninger er det veldig enkle slutninger eller forenklinger om at det å være ansatt er bedre enn å være selvstendig næringsdrivende. Så viser det seg å stemme det, men ikke for alle(...) forutsigbarhet er liksom at man skal jobbe hver mandag til fredag samme tid hver uke. Uke inn og uke ut. Det kan være forutsigbarhet. Men det kan være like forutsigbart å kunne velge når man vil jobbe. Men man har veldig lite forståelse for andre typer opplegg som ikke passer deres narrativ, for å si det sånn.*

Daværende sjef i Foodora Norge

#### 4.5.2 Tariffavtalen som en struktur for å regulere plattformbedrifter

Til tross for kunnskapshull, kostnadsnivå og prinsipielle uenigheter om ansettelsesformer, ble partene til slutt enige, og det ble signert en avtale om en tariffavtale mellom Foodora og Fellesforbundet. Partene hadde nå blant annet fremforhandlet høyere lønn, tillegg for hver levering, vintertillegg og kompensasjon for utstyr. Ifølge noen av mine informanter oppleves denne tariffavtalen som et godt startpunkt, men at mye fortsatt står igjen. Lønnen som ble forhandlet frem var ikke så veldig mye høyere og syklistene fikk tilsynelatende ingen garanti for høyere stillingsprosent, noe vi har sett var viktig for enkelte.

*(det er bra at) vi i det hele tatt fikk den avtalen, den annerkjennelsen og at vi fikk noen kjærkommende kroner ekstra (...) Vi har fått den avtalen og vi har fått en stor forbedring med nytt personalrom. Men ellers er det mye som dessverre som står igjen foreløpig (...) ledelsen vil fortsatt ikke satse på en kjerne av hardtarbeidende trofaste budbringere.*

Foodora-syklist

Likevel førte denne avtalen til at Foodora og deres syklist fikk et sykkelhjul innenfor fagbevegelsen og det organiserte arbeidslivet, og fagbevegelsen fikk en fot innafor en plattformbedrift. Tariffavtalen åpnet også for at *bilbudene* i Foodora kunne kjøre som fast ansatte. Det ser imidlertid ut som at Foodora ikke er så interessert å ta i bruk denne delen av avtalen helt enda, da det heller er en økning av bilistene, som inntar Foodora – som selvstendig næringsdrivende<sup>1</sup>. Det vil bety i praksis at Foodora-syklist som ønsker å levere med bil, blir presset over i rollen som selvstendig næringsdrivende. Men med en tariffavtale har partene forhandlingsrom som kan regulere bedriften videre.

*Tariffavtalen ga mye her og nå den, men samtidig så er det starten til noe nytt (...) hvis Foodora ikke klarer å leve på de vilkårene som nå er gitt så må vi sammen gå inn å se på hva vi kan gjøre annerledes. Vi vil jo at Foodora skal være her, markedet er jo der ikke sant. Sånn at nå er de i en forhandlingssituasjon som kan gjøre at de kan forhandle underveis og ikke minst annen hvert år når avtalen revideres. Da kan vi finne ut hva vi kan gjøre annerledes, hvor kan vi bli bedre for å sikre arbeidsplassene.*

Fellesforbundet

<sup>1</sup> Finansavisen 2020

På bakgrunn av dette er det rimelig å hevde at hovedpoenget med tariffavtalen, i tillegg de konkrete kravene om lønn, kompensasjon for utstyr og HMS, var å få på plass en *struktur* som regulerer plattformbedrifter og som senere kan forbedres. Altså innlemme Foodora i det organiserte arbeidslivet, hvor fagbevegelsen har innflytelse og hvor aktørene sammen kan utforme nye reguleringer og standarder i videre forhandlinger. Foodora på sin side kaller dette en moderne avtale:

*Mange uker med tøffe forhandlinger har ført frem til en moderne avtale, tilpasset vår bransje. Dette er en unik avtale som gjør hverdagen til syklistene enda bedre, og som vi som selskap kan utvikle oss med (...) Om man ser på avtalen er den helt klart en stor investering for oss, men vi vil investere langsiktig og være en ambisiøs arbeidsgiver. Derfor har vi strukket oss så langt vi kan innenfor de rammene vi har. Samtidig har Fellesforbundet forstått vår bedrift og vi har fått en tariffavtale som er tilpasset Foodora.*

Carl Tengberg (Fri Fagbevegelse, 27.09.2019)

Foodora som fremforhandlet den første tariffavtalen i en plattformbedrift tok derfor et steg inn i det organiserte arbeidslivet i Norge, men avstår likevel av å bli organisert inn i en arbeidsgiverforening, som kommer frem i mitt intervju med Tengberg. Foodora står derfor fortsatt i en mellomposisjon når det gjelder integrasjon i det norske arbeidslivet sentrale normer og institusjoner.

#### 4.6 Oppsummerende diskusjon

Dette analysekapittelet har forsøkt å svare på oppgavens første problemstilling, nemlig hva konflikten som utspilte seg i Foodora høsten 2019 gikk ut på. Ved hjelp av intervjudata med arbeidstaker og arbeidsgiver-siden lokalt og sentral, samt enkelte nyhetsartikler har jeg i kapittelet vist at konflikten bunnet i kontroverser som både lønn -og arbeidsvilkår, kompensasjon for utstyr, HMS og ansattes involvering i bedriften og involvering i saker som angikk deres arbeidshverdag.

Fra arbeidsgivers perspektiv finner analysen at arbeidsgiver anser seg som en seriøs plattformbedrift som drifter ut ifra sentrale normer i norsk arbeidsliv. Dette knytter Tengberg til deres bruk av *faste ansettelser*, som ifølge ham fører til at syklistene jobber under *trygge lønn -og arbeidsvilkår*, og som dessuten viser at Foodora tar sitt *arbeidsgiveransvar* på alvor. Dette viser seg blant annet i praksisen Foodora har utviklet med en egen form for verneombud – det de kaller en kaptein. For det andre viser Foodora til deres praksis med faste ansettelser,

som gir syklistene rett til en rekke velferdsytelser. Disse faktorene er utypiske for plattformbedrifter generelt, der normen er selvstendig næringsdrivende. Analysen finner at dette ble et viktig skille å få frem for Tengberg under konflikten, for å fremme sin avdelings seriøsitet.

Analysen viser også at arbeidsgivers interesse i fast ansettelse for syklistene, var forankret i bedriftens behov for kontroll og forutsigbarhet. Utstrakt bruk av fast deltid ble en måte å kombinere dette og fleksibiliteten Foodora ønsker. Samtidig begrunner Tengberg bruk av tilknytningsform med henvisning til deres målgruppe av syklist, som ofte er unge studenter eller personer på vei inn i arbeidslivet, som selv ønsker en fleksibel arbeidstid og arbeidshverdag.

Videre viser analysen at syklistene ikke delte arbeidsgivers virkelighetsbeskrivelse. Syklistene opplevde tvert imot å bli behandlet som selvstendig næringsdrivende – til tross deres faste ansettelse. Dette viste seg i at Foodora-syklistene ikke fikk kompensasjon for arbeidsutstyr, men sto selv ansvarlig for innkjøp av sykkel og vedlikehold av arbeidsutstyret. Syklistene måtte i tillegg selv betale for bekledning. Syklistene mente derfor at lønnen deres var for lav, og at kostnadene for driften i stor grad var skjøvet over på dem. Vi har også sett at syklistene knytter sin opplevelse av å bli behandlet som selvstendig næringsdrivende også til et neste punkt - at de opplevde å selv bli gjort ansvarlige for risiko i arbeidet. Syklistene måtte selv betale for arbeidsutstyr, og selv sørge for sin sikkerhet i trafikken. Syklistene opplevde også at kapteinen ikke ble et reelt bindeledd mellom ledelse og syklist, og at de ofte måtte bruke sin egen fritid på å lete frem nødvendig informasjon som lite tilrettelagt, fordi ulike arbeidstider gjorde det krevende å i det hele tatt møte kapteinen. Oppsummert: Syklistene opplevde derfor at arbeidsgiveransvaret ikke ble tilfredsstillende utført hverken når det gjaldt kompensasjon av utstyr, sikkerhet og HMS, i tillegg til at de opplevde at lønnen deres var lav.

Samtidig viser analysen at syklistene opplevde å ikke bli behandlet som fullverdige arbeidstakere og forhandlingspartnere, at de ikke ble lyttet til eller hadde innflytelse i bedriften. I en arbeidshverdag som primært består av alene-arbeid, kan innflytelse i utgangspunktet bli betraktet som krevende å få til. Vi har imidlertid sett at syklistene hadde forsøkt å samarbeide direkte med bedriften, og meldt inn deres behov og problembeskrivelser om deres arbeidshverdag, lønn og stillingsprosent – men opplevde å bli avvist.

Bedriftsledelsens beskrivelser av at lave stillingsprosjekter var en ordning som skulle møte Foodora-syklistenes egne behov, ble også oppfattet som en provokasjon.

På bakgrunn av teorien og empirien som nå har blitt presentert, er det kanskje rimelig å si at Foodora kanskje ikke var så utypisk plattformbedrifter allikevel, på tross av at inntrykket av en bedrift som på vesentlig punkter hadde fjernet seg fra plattformøkonomiens bedriftskultur, og nærmet seg normene i det norske arbeidslivet. Tidligere forskning har vist at plattformbedrifter ofte krever at app-arbeiderne står selv ansvarlig for innkjøp av arbeidsutstyr, er selv ansvarlig for risikoen i arbeidet og har liten innflytelse i arbeidsforholdet både på grunn av tilknytningsform, men også fordi relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver smuldrer opp når arbeidstaker er såkalte «maskerte» eller falske selvstendige (Poon 2018, Alsos mfl 2017, Degryse 2016, Stewart & Stanford 2017).

Til tross for syklistenes faste ansettelse, som til dels skal beskytte arbeidstaker mot forholdene beskrevet ovenfor, viser analysen at mange av de typiske trekkene ved plattformøkonomien, også var tilstede i Foodora. Konflikten i Foodora tolkes derfor i retning av at bruken av fast ansettelse ble tilpasset plattformøkonomiens ideal og ånd. Dette satte syklistene i en dårlig posisjon både materielt (lønn og kompensasjon) og med tanke på innflytelse over egen arbeidshverdag. Syklistene opplevde derfor at bedriften hadde en tilnærming, som var mer forenlig med selvstendig næringsdrivende. Jeg tolker det derfor slik at Foodora ikke er like integrert inn i det norske arbeidslivet som Tengberg og bedriftsledelsen ga uttrykk for i mediene og i intervju.

Vi ser altså at mange av de kontroversene som preger forholdet mellom den norske arbeidslivmodellen og plattformøkonomien i «makro», også gjenfinnes i den konkrete arbeidskonflikten som utspilte seg lokalt i Foodora, og som kulminerte i streik høsten 2019.

Samtidig er det viktig å ikke underspille viktigheten av at sykkelbudene i Foodora faktisk var fast ansatt. Det er dermed rimelig å tolke Foodoras bedriftsmodell som en hybrid – de har både mange typiske trekk av en plattformbedrift, men avviker på det vesentlige punktet av deler av budtjenesten – syklistene er ikke selvstendig næringsdrivende. Vi så i forrige kapittel at plattformøkonomien generelt er preget av mange barrierer for organisering og kollektiv handling på arbeidstakersiden. Derfor er det i utgangspunktet oppsiktsvekkende at syklistene i

Foodora vant frem med sitt krav om en tariffavtale. I neste analysekapittel skal jeg se nærmere på mulige forklaringer på dette forholdet.

## 5.0 #Rosa-streiken

Formålet med dette kapittelet er å gjennomføre en analyse av det oppsiktsvekkende forholdet at syklistene i Foodora vant frem med kravet om tariffavtale. Utfallet av streiken tolkes som oppsiktsvekkende med bakgrunn fra kapitlene om teori og tidligere forskning, hvor vi har sett at plattformarbeidere normalt sett er omgitt av ulike barrierer for (vellykket) kollektiv handling. Jeg vil gi et kort sammendrag av disse barrierene; App-arbeider er ofte ikke anerkjent som arbeidstakere i utgangspunktet. Selv om dette ikke var tilfelle i norske Foodora jobbet syklistene på små deltidskontrakter som i likhet med andre atypiske tilknytningsformer svekker insentivene til å investere i å forbedre egne lønns- og arbeidsvilkår gjennom krevende arbeidskonflikter. Det er også mangel på kollektive møteplasser og en kollektiv infrastruktur i plattformbedrifter som gjør det vanskelig for arbeidstakere å skape sosiale og politiske kollektiver der interesser koordineres og aksjoner planlegges. Arbeidsstyrken kan derfor være lite «organisierbar», enten fordi de er studenter med et korttidsperspektiv på ekstrajobben, fordi det er utenlandske arbeidstakere med lav kjennskap til norsk organisasjonskultur, eller har så svak forhandlingsposisjon på arbeidsmarkedet at de ikke kan løpe risikoen å organisere seg. App-arbeidere har ofte løs tilknytning til arbeidsplassen, hvor da arbeidstakerne har få eller ingen rettigheter som setter de en svak forhandlingsposisjon. Arbeidstakernes svake posisjon forsterkes ytterligere av at fagforeningene ofte ikke enten er tilstede lokalt, eller står svakt. Fagbevegelsens svake forfeste i plattformøkonomien har ført til at enkelte app-arbeidere som ønsker forandring har organisert seg utenfor det etablerte organisasjonsapparatet, som vi så i teorikapittelet.

Analysekapittelet er strukturert på følgende måte; Jeg starter med å beskrive mobiliseringen opp mot streiken fra arbeidstakersiden både på lokalt og sentralt nivå. Foodora-syklistenes mobilisering lokalt tok form av å etablere en egen sykkelklubb og som ble en kollektiv infrastruktur for syklistene som i utgangspunktet manglet slike. Videre gir jeg en beskrivelse av den strategiske satsingen og mobiliseringen som foregikk på sentralt nivå, henholdsvis fra Oslo Transportarbeiderforening og etterhvert fra Fellesforbundet. Fagbevegelsens mobilisering utgjorde sannsynligvis en stor forskjell for den lille, ferske sykkelklubben lokalt da de fikk et kjempeapparat i ryggen. Etter en gjennomgang av både mobilisering på lokalt og sentralt nivå, vil jeg i analysen videre beskrive streikens virkemidler. Virkemidlene Foodora

tok i bruk gjennom fagforeningene var tradisjonelle nok til å være effektive for å oppnå noe. Syklistene sto ikke lenger utenfor det etablerte organisasjonsapparatet og deres misnøye fikk et konkret krav, nemlig tariffavtalen. Men streiken var også kreativ. Med kreative virkemidler og en utradisjonell tilnærming til streiken og med strategisk bruk av sosiale medier, utvidet syklistene det tradisjonelle handlingsrepertoaret for en streik. Dette tar meg til siste del av analysen før diskusjonen, nemlig medias rolle under streiken. Media var en sentral aktør under streiken og syklistene vant kampen om offentligheten. Noe av bakgrunnen for dette var at streiken i Foodora ble større enn seg selv – den ble et symbol på noe langt mer enn spørsmålet om litt høyere lønn og bedre betingelser for en nokså liten gruppe syklist i en mellomstor bedrift som formidler mat mellom restauranter og kunder. Foodora ble symbolet på kampen om arbeidslivspolitikken og mellom to svært ulike arbeidslivsregimer – den norske arbeidslivmodellen på den ene siden og plattformøkonomien på den andre. Streiken skapte derfor engasjement både fra befolkningen, men som vi etterhvert skal se også fra sentrale aktører innenfor fagbevegelsen og i politikken.

I den avsluttende delen starter jeg med og diskuterer fagbevegelsens behov for innflytelse i fremveksten av plattformøkonomien og kort om hvilke problemstillinger de står ovenfor i møte med organisasjonsarbeid i den nye økonomien. Videre tolker jeg den vellykkede streiken både med begrunnelse i det institusjonelle rammeverket da syklistene var fast ansatt og hadde derfor et godt utgangspunkt. Men jeg foreslår også en fortolkning hvor syklistenes ansettelsesform ikke er ensbetydende med mobilisering til en vellykket streik fra syklistenes perspektiv, da deres kreative og utradisjonelle tilnærming til streiken også var en sentral faktor for utfallet av streiken.

## 5.1 Kollektiv handling på en individualisert arbeidsplass

### 5.1.2 Intern solidaritet

Som vi har sett i oppgavens teoridel jobber app-arbeidere ofte alene, med få møteplasser. Dette finner vi også i Foodora, da syklistenes arbeidshverdag er preget av mye alene-arbeid og hadde få møteplasser i arbeidssammenheng. Bedriften manglet på mange måter en kollektiv infrastruktur hvor syklistene kunne skape nærhet, kollektiv koordinering og samhandling blant andre Foodora-syklist ier. Vi har tidligere sett at Lysgaard mener en slik avstand er til hinder for utviklingen av et arbeiderkollektiv. Det er derfor rimelig å hevde at Foodora-syklistene hadde begrensede muligheter for kollektivdannelse lokalt. Det syklistene

derimot gjorde, var å skape en slags kollektiv infrastruktur utenfor arbeidsplassen, ved å starte en egen sykkelklubb, *Riders Club Norway* som ble en sosial arena hvor syklistene arrangerte sykkelturer, konkurranser og ulike sosiale møter. Riders Club Norway ble en møteplass på fritiden hvor personer med samme interesse for sykkel møttes. Det å være en Foodora syklist er nemlig for mange ikke bare en vanlig budtjenestjobb hvor en leverer mat fra A til B. For mange handler det også om en interesse for sykkel og friluft. Gjennom en felles interesse for sykkel og mulighetene til å kombinere dette med jobb, hadde syklistene allerede en felles identitet. Dette resulterte i en intern solidaritet blant syklistene

*Det er verdt å nevne at Foodora, siden det er en sykkelbudjobb, så tiltrekker det seg folk som er interessert i sykkel, sånn at de som jobber der automatisk har en del felles interesser, som var et viktig grunnlag for nettopp hvordan vi ble kjent med hverandre og sykkelklubben og sånn. At man på en måte, automatisk har fellestrekk som binder folk sammen, som man ikke har i Uber.. altså, jeg tror ikke Uber folk er nødvendigvis så interessert i biler eller what ever.*

Foodora-syklist

### 5.1.3 Mobilisering av isolerte syklist på lokalt nivå

Sykkelklubben, Riders Club Norway, skapte en arena for interesserte ryttere som så på seg selv som arbeidende syklist, og deres felles identitet bidro til samhold. Resultatet av sykkelklubben førte derfor til at syklistene evnet å handle sammen og fikk etablert en felles forståelse rundt problemstillingene knyttet til arbeidsplassen. De etablerte de noe som manglet fra før av i Foodora – en kollektiv infrastruktur for de ansatte. Denne klubben ble derfor et viktig grunnlag for mobiliseringen opp mot streiken. Likevel har syklistene noen få møteplasser i arbeidssammenheng. Syklistene kan møtes utenfor restauranter når de venter på at maten skal bli klar og har derfor tid til å slå av en prat. Det finnes også et utstysrom hvor syklistene kan støte på hverandre før og etter jobb. Likevel var det ikke på disse møteplassene det hele startet. Hele streiken startet med initiativ fra ett par Foodora-syklist som jo hadde blitt kjent med hverandre gjennom jobben, men som etterhvert hadde blitt enda bedre kjent gjennom sykkelklubben. Det var nemlig gjennom dette forumet og i samvær med andre syklist praten om problemer knyttet til jobb dukket opp. Problembeskrivelsene var ofte de samme

*«Ut ifra det, når folk hadde blitt kjent gjennom den møteplassen (sykkelklubben) kan du si, så begynte dem å snakke om problemer på jobb og hva vi ikke likte. Felles for de fleste var at de var veldig glad i jobben, men de så veldig mange problemer i hvordan Foodora ble drevet, hvordan det gikk utover*



*syklistene, hvordan flere og flere ting ble.. flere og flere rettigheter ble tatt vekk fra syklistene, at de følte at de ikke ble behandlet med respekt. Sånne ting som lønn og utstyr, og en veldig stor avstand mellom ledelse og ansatte, ingen påvirkningsmuligheter, ingen.. at man sto isolert og alene og ikke kunne være med på noen som helst avgjørelser eller ha innflytelse.»*

Tillitsvalgt og Foodora-syklist

Analysen i forrige kapittel har vist at faktorene ledet til konflikt for syklistene. Det som er sentralt i denne sammenhengen er at syklistene fikk utveksle *direkte* med hverandre hvilke utfordringer de hadde felles, via sykkelklubben. En slik felles oppfattelse av problemene var starten på en mobilisering av syklistene, da Riders Club Norway gjorde at de ikke lenger sto isolert. Syklistene var nå i en gruppe som så på seg selv som arbeidende syklist med en felles oppfatning om å kjempe for bedre arbeidsvilkår. Interessen for sykkel og etableringen av sykkelklubben skapte derfor en felles identitet og intern solidaritet selv på en individualisert arbeidsplass som Foodora. Ut ifra dette kan vi tolke det som at Lysgaards tre betingelser nærhet, likhet og felles problembeskrivelse ble etablert ut ifra deres felles interesse – utenfor bedriften. Kollektivet ble altså utviklet først og fremst fra likhetsbetingelsen som avgjørende for videre utvikling og mobiliseringen. Syklistene utviklet også en felles identitet hvor de ikke gjenkjente seg i beskrivelsen som studenter som trengte en deltidsjobb – de kalte seg derimot for *ryttere*, en betegnelse på arbeidende syklist.

#### 5.1.4 Mobilisering og innflytelse på sentralt nivå

For fagbevegelsens perspektiv kan plattformøkonomien betraktes som en trussel – fordi plattformøkonomiens organisering bryter ned mye av det fagbevegelsen har kjempet fram. På bakgrunn av dette og fagbevegelsen historie med Uber, hadde fagbevegelsen et anstrengt forhold til plattformøkonomiens fremvekst. Helt sentralt for fagorganisasjonene blir derfor å forsøke å få innflytelse i plattformøkonomien, slik at praksisene på sikt kunne blir mer i tråd med normen i norsk arbeidsliv.

Av disse grunnene ble Foodora en strategisk viktig bedrift for fagbevegelsen sentralt. For å få etablere kontakt hadde Oslo Transportarbeiderforening tilsynelatende blinket seg ut Foodora, og ønsket å organisere deres syklist. Arbeidet med å organisere Foodora-syklistene startet i 2016 da Oslo Transportarbeiderforening hadde sett Foodora-syklistene i Oslos gater, men ikke klart å etablere kontakt. For å komme i kontakt med syklistene, bestilte de mat fra Foodora til et styremøte fagforeningen hadde. De bestilte så mye mat at det måtte minst to

syklistene for å levere leveransen til fagforeningen. Syklistene som kom med den store matleveransen til styremøtet, fikk en varm velkomst av fagforeningen. Med en gang maten var på bordet, fylte Oslo Transportarbeiderforening brosjyrer og informasjon i lommene på syklistene – etterfulgt av en vennlig prat om deres rettigheter<sup>2</sup>.

Det var altså tidlig etablert kontakt mellom Oslo Transportarbeiderforening og Foodora-syklistene. Vi ser her at syklistene allerede var under oppsyn og fagforeningen sto klar til å ta dem imot, med de ressurser deres organisasjon hadde.

#### 5.1.5 Tillit blir etablert mellom arbeidere i en ny økonomi og en gammel fagbevegelse

Fagbevegelsen i Norge er godt forankret i det norske arbeidslivet og har derfor en sentral rolle i utforming av arbeidslivsreguleringene. Det betyr at selv om fagbevegelsen står svakt i plattformbedrifter, har de likevel betydelig makt og ressurser gjennom deres sentrale posisjon i arbeidslivet nasjonalt. Dette har i teorikapittelet blitt omtalt som *institusjonell* makt som fagforeningene er tilegnet igjennom deres sentrale posisjon i den nasjonale konteksten, forankret i lover, regler og avtalesystemer. Denne makten knytter Lévesque og Murray (2010) spesielt til de nordiske landene hvor nettopp fagforeninger har en sentral posisjon i arbeidslivet. Oslo Transportarbeiderforening, og andre fagforeninger i Norge forøvrig, besitter en slik institusjonell makt. Deres posisjon og styrke ble viktig for fagbevegelsen å understreke for syklistene

*(I et møte mellom Foodora-syklistene, Oslo Transportarbeiderforening og Norsk Transportarbeiderforbund i Brugata) møtte flere fra fagforeningene opp. Både fra lokale Oslo foreninga og fra forbundet med liksom «top guys» holdt jeg på å si, som viste at de tok det veldig seriøst og alvorlig og at de ga oss tid og hørte på oss og liksom var veldig interessert i det vi hadde å si, beskrivelsen av jobben og hva vi så på som problemer, hva vi ville gjøre med det også videre. Og vi følte at de tok oss veldig på alvor*

Tillitsvalgt og Foodora-syklist

Fagforeningene har også en makt i form av politisk innflytelse og av materielle ressurser som streikemateriell og streikekompensasjon. Dette betegner Lévesque og Murray som *infrastrukturelle maktmidler*. Dette var en forutsetning for at det var mulig for Foodora å gå ut i streik, Foodora-syklistene nøt dermed godt av disse infrastrukturelle maktmidlene under

<sup>2</sup> Fafo-frokost 2019

streiken. Det førte blant annet til at streiken kunne pågå en lang stund uten at syklistene tapte økonomisk, da det å stå i streik uten inntjening er svært kostbart. Dette er derfor en sentral ressurs som gir arbeidstakere makt og mulighet til å gå ut i streik i utgangspunktet, og holde tilbake arbeidskraft over lengre tid.

For frihetssøkende og urbane Foodora-syklist, kan tradisjonelt organisasjonsarbeid av enkelte bli sett på som lite attraktivt da det kan fremstå som traust og lite sprekt. Det var nemlig ikke alle Foodora-syklist som ble like imponert av musklene Oslo Transportarbeiderforening viste frem. Foodora-syklistenes urbane stil, matchet kanskje med enkeltes formeninger om fagforeningenes fanemarkeringer, tungrodd organisasjonsapparat og noe trauste fremtoning. Det var derfor en diskusjon mellom syklistene om de heller burde organisere seg på utsiden av det etablerte systemet. Dette, som vi har sett i teorikapittelet, er en korsvei andre app-arbeidere står ved en i slik situasjon. Etter mye om og men ble det bestemt at syklistene skulle fortsette arbeidet innenfor rammene av den etablert fagbevegelsen. Mange mente at dette var et system med ressurser og som ville gi dem den styrken de trengte i en streik.

*Det var noen som på en måte ville organisere seg utenfor fagforeningssystemet, så var det vi andre som sa at, nei hvis vi skal gjøre dette, hvis vi skal oppnå noe, hvis vi skal få til noen konkrete resultater så må vi gjøre det gjennom fagforeningene. Fordi det har vi et system for i Norge som fungerer. Der kan vi få mye resurser og støtte, det er ingen grunn til å gå utenfor det systemet fordi da står man veldig svakt og isolert og alene, ingen ressurser og vi kommer ikke til å oppnå noe, ikke sant. Så det var en litt sånn diskusjon der. Men vi som ville gå til fagforbundene fikk gjennomslag kan du si*

Tillitsvalgt og Foodora-syklist

Det er tydelig at det ble etablert et tillitsforhold mellom Foodora-syklistene og fagbevegelsen. Samtidig var de fleste som organiserte seg norske borgere, med noen unntak. Det kan ha betydning for organisasjonsgraden, men også hvilken tillit en har til fagbevegelsen i utgangspunktet. Likevel var det, etter flyktningkrisen, kommet en andel syriske arbeidere til Foodora. Det er også innslag av arbeidere fra Øst-Europa og mange av disse ble også organisert. Samtidig er det viktig nok en gang å understreke at syklistene var fast ansatt, noe som gjør det lettere for fagforeningene å organisere enn det ville vært hvis syklistene var selvstendig næringsdrivende. Styrken til fagforeningene er derfor også forankret i ansettelsesform til arbeidstakerne.

### 5.1.6 Oslo Transportarbeiderforenings strategi

Enkelte kan se på fagforeninger som en organisasjon som setter kjepper i hjulene for nye bedriftsmodeller som fører til en mer fleksibel timeplan. Foodora-syklistene jobber tross alt i en del av en ny grein i arbeidslivet hvor syklistenes preferanser kan være ulike preferansene til arbeidstakerne fagforeningene ellers er vant med (Cant 2020). Å sette pris på en arbeidshverdag som ikke er ni-til-fire, betyr imidlertid *ikke* at arbeidere innenfor plattformbedrifter ikke ønsker seg bedre lønn og arbeidsvilkår. For å få innflytelse og skape seg et godt rykte blant Foodoras ansatte ble det derfor viktig for Oslo Transportarbeiderforening å jobbe tett med syklistene gjennom de ulike forslagene til forbedringer

*...vi fikk organisert flere og flere medlemmer. For medlemmene så at vi hadde rasjonelle krav å komme med. Det hjalp oss langt på vei (...) Vi har jobbet tett på hverandre, også har vi tatt med oss de (syklistene) som faktisk gjør jobben sånn at vi vet hvordan vi kan stille fornuftige krav*

Oslo Transportarbeiderforening (Fafo, 2019)

Organisering i plattformøkonomien er tross alt nybrottsarbeid for norsk fagbevegelse, og det krever kunnskap for å komme frem til gode løsninger – og ikke å miste potensielle nye medlemmer hvis fagbevegelsen ikke fremstår som relevant for «de nye arbeiderne». Strategien til Oslo Transportarbeiderforening førte til at de fikk organisert flere syklistere og dette ga dem legitimitet. Lévesque og Murray vektlegger særlig slike strategiske evner som viktig i det organiserte arbeidslivets møte med internasjonaliseringen (Lévesque & Murray, 2010, s. 342).

### 5.2 Foodora-syklistenes utradisjonelle strategi

Da det brygget opp til konflikt i Foodora i 2018, søkte syklistene inspirasjon hos grupper av syklistere i liknende bedrifter andre steder. Syklistene som var på aktiv leting etter inspirasjon og var interessert i hvilke strategier som ble brukt av andre app-arbeidere i deres arbeidskonflikter, ble ikke imponert over hva de fant.

*Jeg og Paul (annen tillitsvalgt) og noen av de andre tillitsvalgte har vært med på en sånn konferanse i Belgia for sånn gig workers eller plattformøkonomi eller hva man skal kalle det. Vi ble jo på en måte ikke så veldig imponert der fordi dette var jo tidlig i vår prosess, det var i fjor en gang. Og da.. i mange andre land så er de veldig sånn aksjonistiske. At de liksom skal streike to ganger i uka og dumpe*

*sykkeldeler foran hovedkontoret og ofte organisere seg i sånn syndikater utenfor fagforeningene. Og vi syntes mye av det er veldig dumt*

Tillitsvalgt og Foodora-syklist

En mulig tolkning vedrørende slike strategier er at app-arbeidernes tilknytningsform i kombinasjon med en mer anarkistisk ideologi, gjør at fagbevegelsen ikke har klart å innlemme app-arbeiderne i deres organisasjon. Foodora-syklistene i Norge hadde en fordel ved at de dro nytte av de ressursene fagforeningene hadde. I tillegg hadde de som ansatte utvilsomt tilgang på streikevåpen – som selvstendig næringsdrivende ikke har. De har dermed et helt annet utgangspunkt, som også innebærer visse rettingslinjer i utførelsen av en streik.

Strategien til enkelte app-arbeidere i streik, kan derfor være et uttrykk for deres tilknytningsform og av å stå på utsiden av en etablert fagforening uten klare «spilleregler» å forholde seg til – noe Cant understreker i sin bok *«Riding for Deliveroo»*, som vi så i teori-kapittelet. I Norge valgte syklistene i Foodora en annen, mer tradisjonell inngang til organisering og streik som vi har sett. Men der slutter også det tradisjonelle – for som vi nå skal se var selve gjennomføringen av streiken alt annen enn tradisjonell.

### 5.3 En kreativ streik; #rosastreiken

At det ble mobilisert lokalt og sentralt på arbeidstakersiden, var en nødvendighet men sannsynligvis ikke tilstrekkelig betingelse for at arbeidskonflikten endte som den gjorde. I dette avsnittet skal jeg derfor se nærmere på de *virkemidlene* syklistene tok i bruk under streiken. Om *type* kollektiv handling (streik gjennom tradisjonelt fagforeningsarbeid) var tradisjonelt, var måten streiken ble gjennomført på alt annet enn tradisjonell. Tvert imot ble Rosa-streiken en kreativ streik, der nye virkemidler ble tatt i bruk – langt mindre traust enn fagforeningenes tradisjonelle fanemarkeringer. I dette underkapittelet, skal jeg presentere hvordan streiken ble gjennomført og hvilke virkemidler syklistene tok i bruk.

De 102 syklistene som først ble tatt ut i streik, forskanset seg på Youngstorget, midt i hjertet av Oslo, med en positiv tone fra de streikende. De ønsket ikke å følge deres internasjonale kolleger hvor deres strategi bar preg av sabotasje og mer anarkistiske aksjoner. Syklistene ville derimot ha en positiv og kreativ innfallsvinkel. Syklistene begrunnet også deres strategi med en felles oppfatning av den tradisjonelle streiken fort kan bli litt traust og kjedelig. De satt derfor opp et stort partytelt på Youngstorget hvor de tilbød både mat og sykkelreparasjon

til forbigående. Her kunne forbipasserende få en vaffel eller annen lett mat, og om enkelte hadde en sykkel som trengte lett stell kunne de levere den til syklistenes provisoriske sykkelverksted «Sykkelfix». Med seg hjem fikk de både med seg en fix-ferdig sykkel og en knall rosa flyer med overskriften «*Foodora-syklistene får ikke tariffavtale. Vis solidaritet med de streikende*».

*Også hadde vi jo lenge snakket om, okay hvis det ble streik hva skal vi gjøre. Så vi hadde den ideen om sykkelverksted og det å ha sånn mat og kaffe og sånn.. Tanken med mat var at siden vi ikke leverer mat når vi streiker, kan folk komme til oss å få mat.. en eller annen versjon av den ideen. Og dette med sykkelverksted fordi vi har så mange som er flinke til det og det er litt sånn åpenbart. Og vi ville ha en positiv tvist på det. Det tror jeg var viktig for mange, at vi ikke bare liksom skulle sitte ett eller annet sted å se sure ut, men at vi skulle gjøre det litt gøy og få litt positiv oppmerksomhet både i medier, fra folk flest og for vår egen del, og å ha det litt gøy.*

Tillitsvalg og Foodora-syklist

Foodora-syklistenes ønske om en kreativ og positiv streik, får et konkret uttrykk i deres bruk av kollektive handlingsformer hentet fra det urbane sykkelmiljøet, bruk av sosiale medier og evnen til å skape liv og røre rundt streken gjennom ulike arrangementer. På denne måten tiltrakk syklistene seg mye oppmerksomhet, både fra befolkningen, politikere og fra media.

### 5.3.1 Critical mass

For å spre syklistenes budskap om en tariffavtale, lånte Foodora-syklistene en ide fra det urbane sykkelmiljøet i San Fransisco som sykler «critical mass» - en festfylt ukentlig mønstring der syklistene inntar bilveiene i sentrum for å bevisstgjøre befolkningen på syklistene i trafikken. Dette brukte Foodora-syklistene hver dag hvor de syklet en critical mass demonstrasjon i Oslos gater, for å bevisstgjøre Oslos befolkning om deres krav om en tariffavtale. Foodora-syklistene lyste på denne måten opp Oslos gater med deres neongule streikevester – ofte med heiarop fra forbipasserende. Mens partene satt rundt et forhandlingsbord inne på et kontorlokale i Oslo, var syklistene ute blant folk hvor de skapte liv og røre rundt streiken med en kreativ strategi

En critical mass var litt ekstra spesiell. Selveste ILO-sjefen (International labour organization) Guy Ryder og LO leder Christian Gabrielsen, ønsket å møte de streikende syklistene på rådhusplassen. Denne critical mass demonstrasjonen ble en gylden mulighet for å få frem deres krav om en tariffavtale. Da syklistene i denne demonstrasjonen parkerte sine sykler på rådhusplassen, fikk de sjansen til å fremheve deres budskap, men også understreke at

internasjonale ryttere bør få høyere lønn og bedre muligheter til å organisere seg. Hele seansen endte med at Ryder står foran Foodora-syklistene som roper; «What do we want? – syklistene ropte tilbake «tariffavtale!<sup>3</sup>» Dette ble selvsagt godt stoff for mediene og særlig Dagsavisen som fulgte syklistene tett.

### 5.3.2 Sosiale medier

Ikke bare gjorde syklistene seg bemerket på Youngstorget, ute blant folk. De var også aktive på sosiale medier, hvor de hadde laget en egen Facebook-side hvor de la ut oppdateringer gjennom forhandlingene og streiken. Det var også her critical mass demonstrasjonene ble opprettet som et eget arrangement, hvor de som likte siden lett kunne se og dele dette med andre, og de som ville bli med, kunne henge seg på. Etter hver critical mass demonstrasjon, la de ut bilder og enkelte videoer som ble tatt under demonstrasjonen. Etterhvert som streiken foregikk ble syklistenes Facebookside prydet med bilder og videoer av streikene syklistene, støttende politikere og bilder fra deres ulike arrangementer på Youngstorget. Syklistene laget også sin egen videoblogg kalt «Streikehjørnet», hvor tillitsvalgte diskuterte og forklarte forløpet i forhandlingene. Facebooksiden til Foodora-syklistene ble altså en kanal der syklistene nærmest markedsførte sine krav og skapte blest rundt streiken. Facebook siden «Foodora-klubben» ble svært populær med nærmere 3000 følgere. Sosiale medier ble en måte å fange folks bevissthet på, og som ga syklistene klare fordeler

*Og de (Foodora) tenkte vel at, nei det er en relativt liten andel av syklistene i Oslo (som kommer til å streike). I Oslo var det mellom 350 og 400 ansatte syklistene og de tenkte vel, si en fjerdedel av dem eller noe sånt. Så tenkte de vel at det kom til å gå over og at en del av syklistene ville, holdt på å si feige ut og ville gå tilbake på jobb og ikke tro at det skulle føre frem. Men så skjedde det motsatte ikke sant, at vi ble flere og flere medlemmer, vi fikk masse oppmerksomhet, vi fikk masse støtte, det ble en veldig stor sak i folks bevissthet tror jeg. Både gjennom medier og sosiale medier og eh.. det var jo heldig for oss at det var midt i valgkampen, så politikerne sto i kø for å støtte oss.*

Tillitsvalgt og Foodora-syklist

Samtidig er også Foodora en urban bedrift med blant annet mange unge forbrukere. Det kan også ha betydning for oppmerksomheten rundt Foodora-streiken og måten streiken ble delt på. Forbrukerne engasjerte seg i en bedrift de hadde et forhold til og som kunne bruke sosiale medier til å følge, like og dele. Det kan forsterke bredden i engasjementet som oppsto under

<sup>3</sup> Fri fagbevegelse 20.09.2019

streiken, for bedre lønn -og arbeidsvilkår i den nye økonomien, det vil si bedre arbeidsvilkår for syklisten som ofte står på ens egen dørstokk.

### 5.3.3 Challenge og Rosa-fest

Initiativene fra syklistene som hadde klart å engasjere befolkningen fra deres critical mass og ulike innslag på deres Facebookside, stoppet ikke der. Syklistene laget ytterlige liv og røre på Youngstorget ved å invitere både til challenge og fest. Via facebooksidene opprettet de en «challenge» hvor de som ønsket kunne delta. Utfordringen var i tråd med syklistenes urbane stil, nemlig «Tube challenge»; hvem kan bytte en slange i et sykkelhjul raskest? De som tok utfordringen kunne møte på Youngstorget. Syklistene arrangerte til og med en egen *Rosafest* på Internasjonalen i Oslo, med gratis inngang hvor musikere spilte opp til dans. Her kunne folk vise solidaritet med syklistene, ved å høre på god musikk og ta seg en kald øl en sen sommerkveld.

Foodora-syklistenes strategi viser at de streikende syklistene var både tradisjonelle og nyskapende. På den ene siden tok de i bruk det etablerte institusjonelle rammeverket for arbeidskamp i Norge når de organiserte seg i den etablerte fagbevegelsen og gikk ut i lovlig streik. Samtidig tok de likevel et steg vekk fra den tradisjonelle gjennomføringen av selve streiken. Den kreative streiken utvidet det tradisjonelle kollektive handlingsrepertoaret knyttet til streik. Foodora-syklistene tok i bruk virkemidler vanligvis assosiert med sykkelhipstere, og i tillegg nådde de mange via nye plattformer i sosiale medier. Rosa-streiken ble en «bevegelse» tilsynelatende mange ville være på lag med.

## 5.4 Medias rolle

Scenen Foodora-syklistene etablerte, gikk ikke ubemerket hen med tanke på media. Mediene tok aktiv del i streiken og ble en viktig plattform for formidlingen av Foodora-syklistenes budskap og krav. Media skrev daglig om streiken og app-arbeidernes kamp, som førte til en stor debatt med innslag fra ulike aktørers perspektiv som ville si sitt i den store debatten om plattformøkonomien og den norske modellen.

Medienes rolle i samfunnet er å sørge for at samfunnsborgerne får tilgang til informasjon (Allern & Elvestad, 2012, s. 81). Men media er også en arena for politisk maktkamp. Det er derfor mye forskning på feltet om medias rolle og på hvilken måte dette påvirker medias oppgave med å gi mangfoldig informasjon til borgerne. Litteraturen peker i mange ulike



retninger. Blant annet viser Allern at journalister har en tendens til å «jakte i flokk» hvor da nyhetene ofte får den samme vinklingen. Andre studier peker derimot i en annen retning hvor vinklingene er mer mangfoldig men at de ulike *mediekanalene* kan styres i en viss retning (Allern & Elvestad, 2012, s. 86). Dette er ikke en diskusjon denne oppgaven skal gå inn i. Det som her er viktig er den makt media har og at mediene utgjør en arena for politisk maktkamp, hvor politikere og andre aktører kjemper om å sette dagsorden (Ihlen, Skogerbø & Allern, 2015, s. 14).

#### 5.4.1 Medias dekning under streiken

Media hadde en sentral rolle under konflikten i Foodora da streiken ble dekket av de fleste store aviser med jevnlige oppdateringer, også fra aviser med ulik politisk profil. Medias dekning skapte debatt, samt en bevisstgjøring blant befolkningen. Flere medier gikk ut på lederplass eller på kommentar-plass og støttet de streikende, også tradisjonelt borgerlige medier. Her er eksempler fra noen overskrifter:

«Vi må beholde den norske arbeidslivsmodellen» (VG 27.08.2019)

«Det er gata som er deres fabrikk» (Dagsavisen, 21.09.2019)

«Dagbladet mener: Hent maten din selv» (Dagbladet, 12.09.2019)

«Rosa-streiken: App-arbeidernes hevn». (Dagens næringsliv 24.09.2019)

«Rosaopptur for den nordiske modellen» (Aftenposten, 03.10.2019)

Selv om disse overskriftene fra de ulike avisene ikke er representativt dekkende var det uansett stor interesse fra media å dekke denne streiken, fordi den ble et symbol på den mer generelle konflikten mellom plattformøkonomien og den norske modellen. Også kommentarfeltene var ofte fylt med støtteerklæringer til Foodora-syklistene.

Det var ikke bare journalister som skrev om streiken og hadde interesse for den. Streikens timing kunne ikke vært bedre; den foregikk midt i valgkampen. Særlig politikere på venstresiden så dette som en god måte å fremme deres arbeidslivspolitik på – i praksis. Ulike politikere var innom Youngstorget for å både få en vaffel fra de streikende, men også gi dem noe å spise på – med en fotograf hakk i hælene. Rødt erklærte sin støtte til de streikende syklistene med å poste teksten «*Tariffavtalen er selve bærebjelken i det ordnende arbeidslivet derfor støtter vi de streikende Foodora-syklistene*» på sin instagramkonto, og oppfordret til boikott av Foodora mens streiken pågikk. SV-lederen satt seg gladelig på sykkel og syklet

critical mass demonstrasjon sammen med Foodora-syklistene mens han smiler til kamera - et bilde som blir postet på partiets instagramkonto. Og representanter fra Arbeiderpartiet møtte opp på Youngstorget med både boller og støtte til de streikende syklistene. Media ble en måte for politikere å sette *sin* dagsorden midt i en valgkamp. Det er rimelig å tolke at dette ga et ytterligere press på bedriften.

#### 5.4.2 Medias makt fra et arbeidsgiverperspektiv

En analyse av medias dekning av streiken i full bredde blir litt på utsiden av denne oppgavens mål. Likevel er det rimelig å hevde at de fleste presseoppslag fremhevet syklistenes kamp, mer enn bedriftens perspektiv. Arbeidsgiver i Foodora opplevde derfor mediedekningen som skjev i favør syklistene. Medias dekning av streiken ble også svært problematisk for arbeidsgiver da han opplevde at syklistene ofte feilinformerte om viktige faktorer under forhandlingene, særlig knyttet til lønnsnivå. Tengberg mente at kostnadsnivået syklistene fortalte om til media ikke var riktig og opplevde å bli plassert i en underordnet posisjon, da mediedekningen primært gjenga syklistenes perspektiv.

*Det er kanskje vanskelig å forstå seg på bedrifter og hvert fall hvordan en bedrift som er ganske kompleks fungerer. Det er også enormt viktig at man har en forståelse for dette, før man slenger ut kostnader. Når vi gikk ut om første beslag som ville ha kostet oss ca 100 millioner per år, sa dem (syklistene) at nei det stemmer ikke, til media. Samtidig forklarte vi i møtene veldig tydelig slik at de forsto, og da tok de tilbake det forslaget. Så det vil si at man har liksom en.. dem (arbeidstakere) har jo en enorm makt i Norge og det blir litt misbrukt fra media.*

Carl Tengberg i intervju

Tengberg opplevde et mediekorps som gikk i flokk. Samtidig hadde Tengberg som vi har tidligere sett flere kronikker og debattinnlegg i ulike aviser gjennom streiken. Her fremmet han den norske modellen, men at modellen måtte akseptere deler av de nye rammene som plattformøkonomien representerer om den skulle være relevant også i fremtiden. Tengberg uttrykker i forskningsintervjuet at til media dramatiserte konflikten på en ideologisk måte mellom «good guy/bad guy», der han og resten av bedriften fikk utdelt rollen som dad guy. En streik innebærer derfor ikke bare kostnader knyttet til økonomiske tap, men også for omdømme for bedriften. Dette understrekes av direktøren for arbeidsrett i Abelia som jeg intervjuet

*Ja, det er veldig tøft å stå i en streik som arbeidsgiver. Normalt sett så er det veldig vanskelig, både taper man penger og det kan være forbundet med negativt omdømme ikke sant. Så det er veldig tøft å gjøre det og det er klart at streikevåpenet er veldig sterkt da. Men så er det litt forskjell der igjen, fordi det er ikke alle som får den mediabuzzen som de fikk (i Foodora) ikke sant.*

Advokat/direktør for arbeidsrett, Abelia

Syklistene mobiliserte sine maktressurser lokalt med god hjelp fra den sentrale fagbevegelsen, og de fikk betydelig støtte eksternt fra sentrale politikere og gjennom en enorm mediedekning. Foodora-syklistenes strategi førte også til en bevisstgjøring ute blant befolkningen og et engasjement som kanskje bedriften ikke kunne forutse. Samtidig kunne Foodora ha valgt å ta i bruk deres institusjonelle makt ved å slå bedriften konkurs eller ta i bruk selvstendig næringsdrivende. Dette frasto de imidlertid fra å gjøre. De valgte derimot å arbeide frem en felles enighet og underskrev til slutt Foodoras og Fellesforbundets fremforhandlede tariffavtale som ga bedre lønn og arbeidsvilkår. Etter et betydelig press fra arbeidstakersiden og offentligheten, tok Foodora derfor et steg inn i det organiserte arbeidslivet – istedenfor å legge ned driften.

## 6.0 #Rosa-streiken; brutte barrierer og en fornyelse av streikens kulturelle uttrykk

Teorien og empirien som har blitt lagt frem i denne oppgaven, viser at det foreligger ulike barrierer for kollektiv handling i plattformøkonomien, da app-arbeidere i utgangspunktet er en gruppe arbeidstakere som jobber under institusjonelle forhold som ikke tilrettelegger for kollektiv organisering og kollektiv handling, og i tillegg er en gruppe arbeidstakere som ofte har få maktressurser. På bakgrunn av dette er det derfor oppsiktsvekkende at Foodora-syklistene vant frem med kravet om en tariffavtale. Dette analysekapittelet har derfor prøvd å svare på oppgavens andre problemstilling, nemlig «*hvorfor syklistene vant frem, mot alle odds?*».

To sentrale barrierer for kollektiv handling i plattformøkonomien angår mulighetene for å danne arbeiderkollektiver i Lysgaards forstand lokalt, og fagforeningenes svake posisjon i plattformøkonomien. At syklistene i samarbeid med fagbevegelsen sentralt klarte å overkomme eller bryte begge disse barrierene, var helt avgjørende for mobilisering, og for utfallet av streiken. Likevel at det foregikk en mobilisering som tok sted både lokalt og sentralt.

Foodora-syklistene var, som mange andre app-arbeidere, avskåret fra både arbeidsgiver og andre kolleger. Foodora manglet med andre ord en kollektiv infrastruktur i bedriften, som hindret syklistene å komme sammen og potensielt utvikle et fellesskap. Foodoras måte å organisere arbeid blir derfor sett på som en betydelig barriere for at syklistene kunne mobilisere til arbeidskamp. Jeg har vist i analysen at syklistene på tross av dette utviklet et kollektivt, men utenfor Foodoras «digitale rammer». Foodora-syklistenes «arbeiderkollektiv» ble derimot utviklet gjennom syklistenes egen klubb, i deres egen regi. Det var denne klubben syklistene fikk nærhet til hverandre, hvor de dyrket deres felles interesse for sykkel og hvor de etterhvert etablerte en felles problembeskrivelse av arbeidshverdagen som sykkelbud vokste frem. Analysen viser at kollektivet ble utviklet via deres felles interesse for sykkel. Riders Club Norway var egentlig «bare» en arena for arrangementer, men hvor også kollektivet tok form. Utviklingen av et arbeiderkollektiv i Lysgaards forstand (2012) fantes derfor ikke i bedriften – men ble utviklet i syklistenes klubb, Riders Club Norway. Det foregikk derfor en mobilisering til tross for at syklistene var avskåret fra hverandre.

Fagbevegelsens posisjon i plattformøkonomien regnes som svak, og som har et anstrengt forhold til plattformbedrifter som praktiserer mange av arbeidsforholdene fagbevegelsen lenge har kjempet imot (Vandaele 2018, Degryse 2016). Fagbevegelsens svake posisjon regnes som en sentral barriere for app-arbeidere som allerede har liten grad av forhandlingsmakt. Det foreligger derfor sterke insentiver fra fagbevegelsen å styrke sin posisjon og få innflytelse ved å organisere app-arbeidere. En krevende oppgave, da enkelte app-arbeidere er vanskelig å identifisere og hvor de fleste er selvstendig næringsdrivende. Med et ønske om å styrke sin posisjon, finner denne analysen at Oslo Transportarbeiderforening tidlig blinket seg ut Foodora-syklistene som et strategisk mål for organisering, og startet arbeidet med å komme i kontakt med dem. Oslo Transportarbeiderforening som etterhvert slo seg sammen med Fellesforbundet, fikk også mye støtte fra andre aktører innenfor fagbevegelsen. Analysen finner at det derfor foregikk en betydelig mobilisering av maktressurser sentralt i den norske fagbevegelsen, før konflikten i Foodora ble reell. Syklistene lokalt i Foodora måtte med andre ord ikke gjøre hele jobben selv, men fikk slik avgjørende drahjelp «ovenfra», fra det organiserte arbeidslivets sentrale og svært ressurssterke aktører. Utførelsen av streiken lokalt var dermed backet opp både organisatorisk og økonomisk sentralt som har betydelige finansielle ressurser. For fagbevegelsen ble Foodora en anledning til å få en fot innafor en lite organisert del av

arbeidslivet og skaffe innflytelse til å regulere plattformbedrifter inn i det norske arbeidslivet, så og si. Syklistene lokalt fikk på denne måten et forhandlingsorgan, og fagbevegelsen sentralt en inngang til å fortsette deres arbeid for å ivareta arbeidstakers rettigheter – også i den nye økonomien.

Til tross for mobiliseringen som foregikk lokalt og sentralt, er ikke dette ensbetydende med en vellykket streik. Foodora hadde frem til streiken gode kort på hånden hva gjelder fagforeningenes ressurser og det faktum at de var fast og direkte ansatt, som kanskje gjorde organiseringen av Foodora-syklister noe enklere. Syklistenes tilknytningsform ble en ikke-tilstedeværende barriere som syklistene måtte overkomme.

Analysen peker videre i retning av at syklistenes strategier var en sentral faktor som bidro til at utfallet av streiken ble som det ble. Analysen finner at syklistene streiket på en utradisjonell måte, hvor deres kreative tilnærming gikk bort fra fagforeningenes tradisjonelle, trauste streikekultur, og dermed utvidet det jeg tidligere har kalt streikens kollektive handlingsrepertoar. Viktige virkemidler syklistene tok i bruk var aktiv og kreativ bruk av sosiale medier, samt en humørfyllt stand som tilbød forbigående en «sykkelfix». Samtidig plukket syklistene opp kulturelle og politiske uttrykk fra det urbane hipster-aktige sykkelkulturen fra San Francisco, da de inviterte støttespillere til å sykle «critical mass».

Til slutt finner analysen at media hadde en sentral rolle under streiken. De fleste store aviser dekket streiken fra start til slutt, hvor det ble skrevet kronikker og debattinnlegg som førte til høylytte diskusjoner både i avisene, på TV og i radio. Analysen finner at det var mange som ønsket å ta del i diskusjonene, og at den konkrete arbeidskonflikten i Foodora ble heftet på en generell bekymring for plattformøkonomiens fremvekst og dennes problematiske forhold til sentrale institusjoner og normer i det norske arbeidslivet. Analysen finner også at sentrale politikere brukte media som plattform for å vise solidaritet til de streikene, samtidig ble streiken en måte politikere effektivt kunne posere og vise frem sin arbeidslivspolitik. Syklistene dro selvsagt god nytte av dette, da flere politikere trappet opp på Youngstorget for å vise sin støtte. For syklistene ble medias rolle uvurderlig, da det førte til en enorm offentlig støtte til syklistene, fra sentrale politikere og aktører innenfor arbeidslivorganisasjonene både nasjonalt og internasjonalt. Jeg tolker derfor dit hen at medias rolle spilte en aktiv rolle i å legge ytterligere press på bedriften, og at dette bidro til at engasjementet for streiken, strakk seg langt utover Ring 3.

Disse faktorene som analysen har pekt på, var tilsammen avgjørende for at streiken endte med tariffavtale og dermed seier for Foodora-syklistene. Analysen finner at til tross for barrierer knyttet til svake forutsetninger for kollektivdannelse og for fagforeningsvirksomhet, klarte likevel syklistene å mobilisere, lokalt via deres sykkelinteresse og tekniske og kulturelle ferdigheter knyttet til sykkel og sykkelinteresse. Deres klubb ble utgangspunktet for deres kollektive og etterhvert mer formaliserte organisering. Men analysen viser også at det var en mobilisering i fagbevegelsen som ble viktig for syklistenes da de trengte et forhandlingsorgan og de ressurser fagforeningene hadde. Videre har jeg pekt på syklistenes kreative gjennomføringsevne av streiken som avgjørende for utfallet av streiken. Resultatet av strategien til arbeidstakersiden var et stort engasjement, de fikk med seg unge urbane folk, politikere støttet dem og samfunnsdebattanter skrev om de. Samlet sett kan vi derfor si at Foodora-syklistene via Rosa-streiken både klarte å bryte med sentrale barrierer for kollektiv handling i plattformøkonomien, og at de gjennom kreative virkemidler fornyet streikens kulturelle uttrykk.

## 7.0 Avslutning

Foodora-streiken kan betraktes som unik i Norges – og verdenshistorien, da Foodora ble den første plattformbedriften som fikk en tariffavtale. Tariffavtalen mellom Foodora og Fellesforbundet ble en milepæl i norsk arbeidslivshistorie nettopp fordi plattformøkonomien og den norske modellen står i et konfliktfylt forhold til hverandre, både hva gjelder institusjonelle forhold, og hva gjelder de kollektive aktørenes relasjoner seg imellom og med tanke på hvilke handlingsmuligheter og maktressurser disse aktørene har tilgjengelig (Alsos mfl 2017, Degryse 2016). Plattformøkonomien innebærer derfor en deregulering og oppløsning av arbeidsforholdet. Dette institusjonelle forholdet har store konsekvenser for arbeidstakerne lønns- og arbeidsvilkår, deres mulighet for innflytelse over egen arbeidshverdag, og deres adgang til kampmidler. Særlig er bortfallet av streikeretten alvorlig, da streik er arbeidstakernes sterkeste våpen i rettighetskampen vis a vis arbeidsgiver.

Disse forholdene fører også til at fagbevegelsen generelt har hatt en svak posisjon i plattformøkonomien. Dette svekker app-arbeiderne ytterligere da fagforeninger i prinsippet er deres forhandlingsorgan (Vandaele, 2018). Fremveksten av plattformøkonomien skaper derfor bekymring, da den utfordrer det norske arbeidslivets normer, regler og institusjoner. Vi har sett at tariffavtaler er kjent som bærebjelken i norsk arbeidsliv, hvor fast ansettelse er

ryggraden i den norske modellen og at bedriftsdemokratiet verner om sentrale demokratiske ideer som skal praktiseres ut i bedriftene. Disse faktorene har bidratt til et mer jevnbyrdig maktforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, som i utgangspunktet står i et konfliktfylt forhold til hverandre.

Plattformøkonomien som baserer sin drift på fleksible tilknytningsformer har derfor skapt bekymring i form av fremvekst av prekært arbeid (Standing, 2014) og et løsarbeidersamfunn (Eldring & Ørjasæter, 2018). Det er derfor bred enighet om at fremveksten av plattformøkonomien har negativ påvirkning på den norske modellen. Caset som denne masteroppgaven har undersøkt finner *derimot* at det er den norske modellen som påvirker plattformøkonomien. Det var i dette tilfelle, plattformbedriften som ble påvirket av det norske arbeidslivets normer, regler og institusjoner. Foodora la ikke ned eller omorganiserte bedriften ved å utelukkende bruke selvstendig næringsdrivende. De gjorde det motsatte; de fortsetter driften i Norge med en tariffavtale, med høyere lønn og bedre arbeidsvilkår for syklistene. Tariffavtalen åpner også opp for at selv bilbudene i Foodora kan bli fast ansatt – men som vi har sett er ikke Foodora klare for det helt enda, hvor de heller øker antall bilbudene som er selvstendig næringsdrivende. Men ved at fagbevegelsen og syklistene fikk til en tariffavtale som på mange måter ble en etterlengtet struktur for å regulere plattformbedrifter – kan det nå legges opp til nye forhandlinger, angående forhold som ikke ble forhandlet om i første runde. Gjennom denne tariffavtalen har fagbevegelsen og syklistene klart å innlemme Foodora inn i det organiserte arbeidslivet, som har åpnet en dør inn for videre regulering. Tariffavtalen ble starten på en etterlengtet struktur, helt sentral for videre arbeid.

Samlet forklarer disse forholdene hvorfor Rosa-streikens utfall var oppsiktsvekkende og sosiologisk relevant å studere; Rytterne i Foodora Norge gikk til streik og vant – tilsynelatende mot alle odds.

Til slutt vil jeg fremheve syklistenes strategi som denne oppgaven gjør et poeng ut av, som helt sentralt for deres vellykkede arbeidskamp. Syklistene tok i bruk det institusjonelle rammeverket, men utvidet streikens kollektive handlingsrepertoar. Måten de gjorde dette på var å ta et steg bort fra den tradisjonelle fanemarkeringen og laget heller en kreativ streik som skapte liv i byen, interessante debatter, morsomme arrangementer og demonstrasjoner, de tok

i bruk deres urbane uttrykk og brukte gatene og sosiale medier som deres streikearena. Men syklistene gjorde også et annet grep; de gikk bort i fra de typiske strategiene vi finner i streikene og aksjonene som foregår i plattformøkonomien som bærer preg av mer aggressive aksjoner, lage trøbbel i appen og arbeidskamper uten noen form for retningslinjer. En slik strategi kan være uttrykk for app-arbeidernes løse tilknytning og at fagbevegelsen ikke evner og organisert dem. Fagbevegelsen har derfor en stor jobb foran seg, ved å organisere «de nye arbeiderne», for også å være deres forhandlingsorgan. Foodora-syklistene her hjemme, tok derfor ikke bare et steg bort fra den tradisjonelle fanemarkeringen, men også et steg bort fra den sabotasje-pregede strategien vi finner i arbeidskonfliktene i plattformbedrifter. Syklistene her hjemme laget nærmest en fest, stor ståhei midt i hjerte at Oslo – og de brukte ideer fra det urbane sykkelmiljøet for få frem deres budskap ut til store deler av befolkningen. Dette gikk ikke usett fra media som skrev om streiken på lederplass og kommentarplass, og lot samfunnsdebattanter diskuterte høyt i sine spalter. Og hvor flere politikere brukte streiken for å fremme sin arbeidslivspolitik- midt i valgkampen. Foodora-syklistene strategi var altså ikke bare såpass tradisjonell at den var effektiv, den var også såpass kreativ og utradisjonell at den skapte stor entusiasme og sympati. Med dette klarte syklistene på mange måter å forandre streikens kollektive handlingsrepertoar og kulturelle uttrykk.

Selv om dette caset argumenterer for at det var den norske modellens institusjoner, normer og regler som påvirket en plattformbedrift, spør det likevel hvor langt dette rekker utover dette spesifikke case. En fremvekst av prekært arbeid i et internasjonalt arbeidsliv fører med seg store utfordringer i arbeidslivet, som begrepet løsarbeidersamfunnet har blitt en samlebetegnelse for. For selv om fremveksten av plattformøkonomien og prekært arbeid er nokså marginalt i omfang i det norske arbeidsmarkedet, er det likevel grunn til å følge nøye med (Elding & Ørjasæter 2018, Nergaard 2016). Plattformøkonomiens bruk av løse tilknytningsformer og digitale plattformer, utfordrer sentrale forhold det norske arbeidslivet er bygget på, ikke minst ved at det rokker ved selve ideen om hva et arbeidsforhold er. Den digitale plattformen løser opp arbeidsrelasjonene og skaper en isolasjon mellom app-arbeiderne som kan utfordre kollektiv handling. Likevel ser vi at det foregår en mobilisering av app-arbeidere i streik, som krever bedre lønn -og arbeidsvilkår i den nye økonomien (Poon 2018, Cant 2020). Disse er ikke bare studenter og personer på vei inn i arbeidslivet, men også en gruppe som betegner seg selv som blant annet arbeidene syklist og sjåfører, som ønsker å bli anerkjent som fullverdige arbeidstakere i den nye økonomien. Dette er derfor viktige spørsmål for videre forskning.



## 8.0 Litteratur

- Aalberg, T. & Elvestad, E. *Mediesosiologi* (utg 2.). Oslo: Det Norske Samlaget
- Alsos, K. Jesnes, K. Øistad, B, S. & Nesheim, T. (2017). *Når sjefen er en app* (Fafo-rapport 2017:41). Oslo: Fafo
- Arbeidsgiver og arbeidstakers plikter. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og Stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). LOV-2005-06-17-62. Hentet fra [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL\\_2#KAPITTEL\\_2](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_2#KAPITTEL_2)
- Bergsli, A.T. (2019. 04. 04). *Frihet Uber alles?* Hentet fra <https://www.arbeidslivet.no/Arbeid1/Ansettelsesformer/Frihet-Uber-alles/>
- Bredeveien, J.M. (2019.21.09). *Det er gata som er deres fabrikk.* Hentet fra <https://www.dagsavisen.no/oslo/det-er-gata-som-er-deres-fabrikk-1.1588665>
- Bungum, B. Forseth, U. & Kvande, E. (2015). Internasjonalisering og den norske modellen. I Bungum, B. Forseth, U. & Kvande, E. (Red.), *Den norske modellen. Internasjonalisering som utfordring og vitalisering*. Bergen: Fagbokforlaget
- Børve, H.E. & Kvande, E. (2015). Internasjonalisering av arbeidslivet – norske spilleregler under press. I Bungum, B. Forseth, U. & Kvande, E. (Red.), *Den norske modellen. Internasjonalisering som utfordring og vitalisering* (s. 106-122). Bergen: Fagbokforlaget
- Callum, C. (2020). *Riding for Deliveroo, resistance in the new economy*. Polity press: Cambridge
- Dagbladets lederavdeling. (2019.12.09). *Dagbladet mener: Hent maten selv.* Hentet fra <https://www.dagbladet.no/kultur/dagbladet-mener-hent-maten-selv/71589954>
- Degryse, C. (2016). Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. *European trade union institute, 2016* (02), s 1-76.
- Drahokoupil, J. & Fabo, B. (2016). The platform economy and the disruption of employment relationship. *European Economic, Employment and social policy*, (5). Hentet fra [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2809517](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2809517)
- Dølvik, J. E. (2007). Konklusjoner: Modernisering, konsolidering og nye utfordringer. I Dølvik, J.E. Fløtten, T. Hernes, G. & Hippe, J.M. (Red.), *Hamskiftet, den norske modellen i endring* (285-316). Oslo: Gyldendal
- Eldring, L. & Ørasjæter, E. (2018). *Løsarbeidersamfunnet*. Oslo: Cappelen Damm
- Engelstad, F. (2005). *Makt, demokrati i arbeidslivslivet*. Oslo: Gyldendal

- Fafo. (2019.20.09) #Rosastreiken: et bud om fremtidens streik? Hentet fra <https://www.fafo.no/arrangementer/arrangementer/item/streiker-i-framtidens-arbeidsliv>
- Falkum, E. (2019, 03.12). Tillit og styring i arbeidslivet.  
Hentet fra <https://sosiologen.no/essay/essay/tillit-og-styring-i-arbeidslivet/>
- Finnestrand, O.H. (2015). Fra partssamarbeid til individuelt ansvar. I Bungum, B. Forseth, U. & Kvande, E. (Red.), *Den norske modellen. Internasjonalisering som utfordring og vitalisering*. (s. 90-104). Bergen: Fagbokforlaget
- Finansavisen. (3.02.2020). Bilbudene inntar Foodora. Hentet fra <https://finansavisen.no/nyheter/naeringsliv/2020/02/03/7493928/bilbudene-inntar-foodora>
- Flemming, D. og Thörnqvist, C. (2003). Nordic management-labour relations and Internationalization – converging and diverging tendencies: A theoretical framework. I: D. Flemming og C. Thörnqvist (red.), *Nordic Management Relations and Internationalization. Converging and Diverging Tendencies*, s. 9-22. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Fløtten, T. & Jordfald, B. (2019). *Den norske modellen. En supermodell?* Fafo notat
- Fri fagbevegelse. (20.09.2019). Foodora-streiken har betydning utenfor Norge, mener ILO sjefen. Hentet fra <https://frifagbevegelse.no/nyheter/foodorastreiken-har-betydning-utenfor-norge-mener-ilosjefen-6.158.650954.4891ab77f8>
- Fri fagbevegelse. (09.05.2019). Uber-sjåfører gjennomførte global streik for høyere lønn. Hentet fra <https://frifagbevegelse.no/nyheter/ubersjaforerer-gjennomforte-global-streik-for-hoyere-lonn-6.158.627824.067ad2ad9f>
- Fri fagbevegelse. (27.09.2019). Foodora-streiken er over: Sykkelbudene får både Lønnsøkning og kompensasjon for klær og utstyr. Hentet fra <https://frifagbevegelse.no/tariff/foodorastreiken-er-over-sykkelbudene-far-bade-lonnsokning-og-kompensasjon-for-klar-og-utstyr-6.158.652128.a87572b655>
- Grinde, E. (2019.24.09). «Rosastreken»- app-arbeidernes hevn. Hentet fra <https://www.dn.no/pa-innsiden/foodora/rosastreiken-app-arbeidernes-hevn/2-1-676268>
- Gunaratnam, K. & Steen, R. (2019.27.08). *Vi må beholde den norske arbeidslivsmodellen*. Hentet fra

- <https://www.vg.no/nyheter/meninger/i/qLbX9e/vi-maa-beholde-den-norske-arbeidslivsmodellen>
- Haugan, B. (24.01.2017). Tøffeste dom mot Uber hittil. Hentet fra <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/aALMd/toeffeste-dom-mot-uber-hittil>
- Heiret, J. & Olsen, O.J. Revitalisering av fagbevegelsen: internasjonale impulser og og norsk arbeidslivsforskning. *Arbeiderhistorie Oslo: LO Media, 2010, s. 33-51*
- Hernes, G. (2006). *Den norske mikromodellen. Virksomhetsstyring, partssamarbeid og sosial kapital*. Fafo notat
- Hjort. (2019.26.09). *Er alle Europas Foodora.syklister arbeidstakere?* Hentet fra <https://www.hjort.no/er-alle-europas-foodora-syklister-arbeidstakere/>
- Hotvedt, J.M. Arbeidsgivers ansvar i formidlingsøkonomien? Tilfellet Uber. *Idunn, 2016 (55)* [https://www.idunn.no/ezproxy.uio.no/lor/2016/08/arbeidsgiveransvar\\_i\\_formidlingsoekonomen\\_tilfellet\\_uber](https://www.idunn.no/ezproxy.uio.no/lor/2016/08/arbeidsgiveransvar_i_formidlingsoekonomen_tilfellet_uber)
- Ihlen, Ø. Skogerbø E. & Allern, S (Red.). *Makt, medier og politikk. Norsk politisk kommunikasjon*. Universitetsforlaget: Oslo
- Jesnes, K. Øistad, B.S. Alsos, K. Nesheim, T. *Aktører og arbeid i delingsøkonomien*. (Fafo-notat 2016:23) Oslo: Fafo
- Johannessen, A. Tufte, P.A. & C. L. (2016). Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode Oslo: abstrakt forlag
- Korpi, W. (2006). Power resources and Employer-centred approaches in explanations of Welfare states and varieties of capitalism: protagonists, consenters, and antagonists. *World Politics*, 58 (2), s. 167-206. DOI: <https://doi.org/10.1353/wp.2006.0026>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2017). *Det kvalitative forskningsintervju*. Gyldendal Akademisk: Oslo
- Lekve, I. (2020). Arbeidskamper i det nye arbeidslivet. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 2020 (1) s.19
- Lévesque, C. & Murray, G. (2010). Understanding union power. *Transfer*, 16(3), 333-350. DOI: 10.1177/1024258910373867
- Lysgaard, S. (2001). *Arbeiderkollektivet. En studie av de underordnedes sosiologi*. Universitetsforlaget: Oslo.
- Lysgaard, S. (2012). Kollektivets utvikling og selvpopholdelse. I Næss, H.E. & Pedersen, W (Red.), *Merkesteiner i norsk sosiologi*. (S. 246-277). Oslo: Universitetsforlaget
- NHO. (2018. 01.04). Speditøroverenskomsten. Hentet fra [http://tariffavtaler.nho.no/?avtale=183&TA\\_Radnr=13954](http://tariffavtaler.nho.no/?avtale=183&TA_Radnr=13954)

- Nergaard, K. (2016). *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Nullpunktsanalyse*. Fafo-rapport 2016:07. Oslo: Fafo
- NOU 2016:4. (2017). *Delingsøkonomien – muligheter og utfordringer*. Oslo: Departementet for Sikkerhets- og serviceorganisasjon informasjonsforvaltning
- NRK (2019, 10.04). Ubertjenesten kan få kjøre igjen. Hentet fra <https://www.nrk.no/osloogviken/taxitjenesten-uber-kan-fa-kjore-igjen-1.14511352>
- Poon, T, S-C. (2018). Independent workers: Growth trends, categories, and employee relations implications in the emerging gig economy. *Employ Responsibilities and Rights journal*, 31(1) s. 63-69
- Ravn, E.J.(2015). Forhandling, forvaltning og forvandling – den norske samarbeidsmodellens muligheter i fremtidens arbeidsliv. I Bungum, B. Forseth, U. & Kvande, E. (Red.), *Den norske modellen. Internasjonalisering som utfordring og vitalisering*. (s. 38-52). Bergen:Fagbokforlaget
- Regjeringen. (2018, 04.09). Utviklingen av arbeidervernlovgivningen. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/utvikling-arbeidervernlovgivning/id448286/>
- Rossavik, F. (2019. 03.10). *Rosa opptur for den nordiske modellen*. Hentet fra <https://www.aftenposten.no/meninger/kommentar/i/nanALx/rosa-opptur-for-den-nordiske-modellen-frank-rossavik>
- Schramm-Nielsen, J.,Lawrence, P. og Sivesind, K,H. 2004. *Managment in Scandinavia. Culture, Contex and Change*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing
- Standing, G. (2014). *Prekariatet. Den nye farlige klassen*. Res Publica
- Stefano, V. D. (2016). The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork and labour protection in the Gig-economy. *Comparative labor law & policy journal*, 37(3). 471-504
- Stewart, A. & Standford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options? *The Economic and Labour Relations Review*, Vol.28(3), 420-437. DOI: [10.1177/1035304617722461](https://doi.org/10.1177/1035304617722461)
- Stokke, T,A. Nergaard, K. & Evju, S. (2013). *Det kollektive arbeidslivet. Organisasjoner, tariffavtaler og lønnsoppgjør*. Oslo: Universitetsforlaget
- Svalund, J. & Nielsen R.A. Midlertidig ansettelse i Norge – en vei inn i stabilt arbeid? *Søkelys på arbeidslivet*, Vol. 34, s. 44-62
- Tengberg, C. (28.08.19). *Vi støtter den norske arbeidslivsmodellen*. VG. Hentet fra

<https://www.vg.no/nyheter/meninger/i/P9qL75/vi-stoetter-den-norske-arbeidslivsmodellen>

Tengberg, C. (24.09.19). Virkeligheten er ikke fullt så enkel. VG. Hentet fra

<https://www.vg.no/nyheter/meninger/i/jdXXJq/virkeligheten-er-ikke-fullt-saa-enkel>

Tengberg, C. (27.09.2019). Foodora inngår moderne tariffavtale etter nye forhandlinger.

Foodora.no. Hentet fra <https://www.foodora.no/contents/press.htm>

Vandaele, K. (2018). Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers collective voice and representation in Europe. European trade union institute. Hentet fra

[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3198546](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3198546)

«Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt»

Antall ord: 28 381





