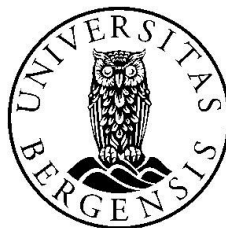


«Arbeidstakerspørsmål eller  
klimaspørsmål?»:   
Fagbevegelsen og det grønne skiftet

Petter Solvi



Masteroppgave

Våren 2023

Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen

## Sammendrag

I vår tid anses ofte klimasaken som en av de største, om ikke den største saken. Effekten av klimaendringene og omstillingen som kreves for å møte disse vil ha store konsekvenser for hele samfunnet, så vel som arbeidslivet. Knyttet til disse potensielle endringene i arbeidslivet er ofte inntrykket man får at det eksisterer en frykt blant mange, særlig innen industrien for hva som vil skje med deres arbeidsplasser innen en slik endring. I den grad er det interessant å se hvordan fagbevegelsen forholder seg til spørsmål om klima, og grønn omstilling, samt hvordan fagbevegelsen selv ser sin rolle i dette.

Norsk fagbevegelse har allerede fått kjent på effekten av klimadebatten internt, og alle LO forbund har en egen klimapolitikk, så vel som at LO også har dette. Knyttet til forbundenes klimapolitikk er det ulike interesser som former og preger disse. I den grad søker denne studien til å si noe om hvilke interesser som eksisterer innen norsk fagbevegelse, og hvordan dette preger deres oppfatning av egen rolle i omstillingsprosessen. Samt hvordan disse interessene preger hva forbundene, og fagbevegelsen kan gjøre, og aktivt gjør i denne prosessen.

For å få svar på dette er det gjennomført intervju med representanter for ulike forbund, på ulike nivå. Samt en dokumentanalyse av ulike vedtekter og handlingsprogram. Temaene som har preget intervjuene er spørsmål om klima, politikk, og fagbevegelsens rolle i samfunnet. Forbundene som deltar i studien representerer alle ulike deler av arbeidslivet, og oppfattes derfor til å ha ulike interesser i klimasaken.

Gjennom intervjuene ble det skissert ulike interesser knyttet til sektor og medlemmenes strukturelle plassering innenfor arbeidsmarkedet. Selv om utvalget er noe begrenset gir det grunnlag for å gi tentative svar rundt hva disse interesser er, og hvilken effekt de kan ha for klimapolitikken til forbundene og fagbevegelsen. Flere forbund med en tettere tilknytning til industrien virker til å trekke mer på en forståelse rundt behov for arbeidsplasser, fremfor klimainteresser. Samtidig som det er stemmer i fagbevegelsen både med en noenlunde tilknytning til industrien og uten som ønsker å kjempe frem sterkere krav til omstilling.

Med de ulike interessene har også forbundene ulike måter og midler de kan trekke på for å påvirke og se sin politikk gjennomført i samfunnet. Det vil bli diskutert hvordan forbundene ser potensiale for å påvirke, samt diskusjoner på hvilket potensial som ligger i disse.

Norsk fagbevegelse eksisterer innenfor et bestemt historisk og nasjonalt rammeverk, som bidrar sterkt til å forbundenes forståelse for eget handlingsrom- og potensiale. Dette prosjektet tilnærming søker til å gi et bilde rundt hvordan også dette preger fagbevegelsens klimapolitikk, men det tar ikke en komparativ tilnærming for å sammenligne med andre land.

**Antall ord i hovedteksten: 31 583**

## Forord

Å skrive master har trolig vært noe av det mest utfordrende jeg har gjort i hele mitt liv, ikke bare i løpet av mine mange år på universitetet. Samtidig føler jeg utrolig heldig som har fått muligheten til å gjøre et så stort stykke arbeid. Mens jeg sitter her mot slutten av en studietid som har tatt altfor mange år går mine tanker mot min oldefar Petter W. Hansen, som jeg deler navn med. Jeg fikk aldri møtt Petter, men min far har fortalt meg mange historier, blant disse var det en som gjorde særlig inntrykk. Petter var som mange på den tiden født inn i en arbeiderklassefamilie. «Gamle» Petter som han blir referert til i min familie var skoleflink, og særlig dyktig i matte. Han skal visstnok en gang ha fått tilbud om videre skolegang, men det var ikke en mulighet for arbeidsfolk på denne tiden og familien trengte inntekten hans. Dermed ble det ikke noen skolegang på «gamle» Petter. Med tanke på min egen familie- og arbeiderklassebakgrunn føler jeg meg dermed ekstra takknemlig som får sitte her og skrive et så overdramatisk forord.

Jeg vil svært gjerne begynne med å takke mine medstudenter for følge, en særlig takk til «gjengen på sal»: Linh, Edith, Nora, Rasmus, Stine, Lillian, Regine, Jonas, og Shaun, som aldri er på sal, men likevel er del av gjengen. Jeg vil også takke min kollega det siste semesteret, og medstudent Torbjørn Svendsen for uvurderlige råd mot slutten. En naturlig takk går også til mine foreldre, både for å oppdra meg, men også for å alltid gi meg den følelsen av at jeg er på rett sted i live, og troen på at jeg skulle klare studielivet. En takk går også til min samboer Eda, som har trøstet meg og måtte lyttet til meg forklare oppgaven, selv om mener hun ikke forstår noe jeg snakker om.

En stor takk til alle informantene mine, uten dem hadde ikke oppgaven vært gjennomførbar, og en takk til portvokteren som bidro til å finne disse uvurderlige informantene.

Den siste takken og egentlig største i forhold til oppgaven går til min veileder Ole Johnny Olsen. Det var i Ole Johnnys fag SOS105- arbeid under kapitalismen jeg først fikk øynene opp for sosiologien rundt fagforeninger, og hvor spennende dette var. For dette er jeg utrolig takknemlig. Jeg er også takknemlig for alle de gode innspillene, tålmodigheten du har vist når det har stanget hos meg, og mest av alt de verdifulle samtalene vi har hatt under denne perioden.

Petter Solvi  
Bergen 22.06.2023



# Innhold

1.0 Introduksjon .....	8
1.1 Bakgrunn .....	8
1.2 Fagbevegelsen og potensiale for samfunnsendring.....	9
1.3 Problemstilling .....	10
1.4 Oppgavens struktur .....	11
2.0 Kontekst .....	13
2.1 Den historiske fremveksten av norske arbeidslivsrelasjoner .....	13
2.1.1 Den tidligere fremveksten, før andre verdenskrig.....	13
2.1.2 Etterkrigstiden og sosialdemokratiets hegemoni.....	14
2.1.3 Nyliberalismens inntreden og frem til i dag.....	15
2.1.4 Norske arbeidslivsrelasjoner og den norske modellen, en oversikt .....	17
2.2 Fagforeninger og klima, motsetninger og muligheter .....	19
2.2.1 LO-kongressen 2017 og klimakonflikt .....	19
3.0 Teoretisk rammeverk.....	22
3.1 Fagforeninger under kapitalismen.....	23
3.2 Fagforeningers roller og identitet .....	24
3.2.1 Fagforeningers geometri og klimastrategi.....	27
3.3 Maktgrunnlag i arbeidslivet .....	28
3.3.1 Organisasjonsmakt og maktmidler.....	30
4.0 Metode og metodologisk tilnærming .....	34
4.1 Metodologisk utgangspunkt .....	34
4.1.1 Case .....	35
4.1.2 Dybdeintervjuer.....	35
4.1.3 Dokumentanalyse .....	36
4.1.4 Utvalg, og utvalgsbegrunnelse - Hvorfor intervju på ulike nivå? .....	37
4.1.5 Generalisering og overførbarhet.....	39
4.2 Prosjektets gjennomføring.....	40
4.2.1 Intervjuprosessen.....	40
4.2.2 Forskerposisjon .....	41
4.2.3 Etske vurderinger .....	42
5.0 Analyse del 1 - Klimaspørsmål eller arbeidstakerspørsmål .....	44
5.1 Interesser og motsetninger.....	44

5.2 Subjektiv makt og klimainteresser innen norsk fagbevegelse .....	45
5.3 LO og klima .....	47
5.4 Interesser som utgangspunkt .....	48
5.4.1 Legitimering som videre uttrykk for interesser .....	53
5.5 Betydningen av interesser for klimapolitikk – en oppsummering .....	57
5.6 Motsetninger og utfordringer .....	60
5.6 Fagforeningsdemokrati og sakseierskaps-prinsippet .....	61
5.7 Ledelse .....	63
5.8 Polarisering og interne utfordringer - en oppsummering .....	65
6.0 Analyse del 2 – Hvordan ser fagforeninger sin rolle innenfor det grønne skiftet, og hva gjøres? .....	66
6.1 Fagforeningsidentiteter og utgangspunkt for makt .....	66
6.2 Mobilisering og maktpotensiale .....	70
6.2.1 Maktmidler .....	70
6.2.2 Klima og strategisk kapabilitet .....	78
7.0 Konklusjon: «Å ha folk rundt beslutningsbordet» Fagbevegelsens rolle og maktgrunnlag i klimasaken.....	83
Litteraturliste .....	89
Litteraturliste – dokumenter og artikler.....	92
Vedlegg 1 – Forespørsel om å delta i forskningsprosjektet .....	95
Vedlegg 2 – Intervjuguide for tillitsvalgte .....	98
Vedlegg 3 – Intervjuguide for rådgivere .....	101
Vedlegg 4 – Intervjuguide brukt for intervjuet med Isak Lekve .....	105

# 1.0 Introduksjon

## 1.1 Bakgrunn

Selv om det tilsynelatende har vært en økning de siste årene virker Fagbevegelsen og klima er et tema det har vært forsket lite på tidligere. For denne studien har to norske studier blitt særlig viktige som utgangspunkt for problemstillingen og dens utforming. Den første av Houeland & Jordhus-Lier (2022) og den andre av Houland, Jordhus-Lier & Angell (2020). Begge disse har bidratt til å skissere problemstillingen til denne oppgaven. Houeland & Jordhus-Lier (2022) viser til hvordan tillitsvalgte innen industrien ser sin rolle i henhold til «grønn omstilling». Dette gir en god oversikt rundt hvordan disse tillitsvalgte ser og forstår både sin rolle og sitt handlingsrom knyttet til problemstillingen. Houeland et al., (2020) dekker LO-kongressen 2017 og kampen som oppstod knyttet til spørsmål om vern av Lofoten, Vesterålen og Senja. Studien avdekker hvordan ulike interesser innen arbeidslivet bidrar klimapolitikken blant ulike forbund i LO, og hvordan dette kan være utfordrende for den interne solidariteten og samholdet for «LO-familien».

En omstilling vil føre med seg store konsekvenser for arbeidslivet, noe som igjen kan føre til arbeidsledighet og dårligere vilkår for fagforeningenes medlemmer dersom det ikke sikres en rettferdig omstilling. Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT), formulerer dette best etter min mening:

Dersom Norge ikke har svar på hvordan klimautfordringene skal møtes, frykter FLT at klimaavtalene tvinger frem løsninger for industrien som er lite gjennomtenkt og lite fremtidsrettet» (Forbundet for ledelse og teknikk, 2022, s. 4).

For å selv analysere hvilke interesser og roller fagbevegelsen tar i forhold til klima og det grønne skiftet tar jeg utgangspunkt flere ulike perspektiver. Sentralt for utformingen av denne studien er Hyman og Fryers (1977) perspektiver på «subjektiv makt». Subjektiv makt er hvordan arbeidere ser sin situasjon og sine interesser. Dette et sentralt grunnlag for handling, spørsmålet blir dermed hvordan arbeidere med tilhørighet innen norsk fagbevegelse ser sine interesser og hvilket handlingsgrunnlag dette gir. Et annet viktig perspektiv, også fra Hyman, er hans triangulering av identiteter for fagforeninger (2001). Hymans tre idealtyper for fagforeninger eller fagforeningsidentiteter, hvor fagforeninger trekkes i tre retninger, mot marked, samfunn eller klasse. Selv om Hyman trekker frem disse som tre distinkte former for



fagforeningsidentiteter understrekes det at de fleste fagforeninger befinner seg et sted mellom disse, og ser sine interesser ulikt ut fra disse (Hyman, 2001). Norske fagforeninger har historisk hatt et mer samfunnsperspektiv, samtidig er oljen en viktig ressurs ikke både for industrien, men for samfunnet som en helhet. Hvordan norsk fagbevegelse forholder seg til dette er dermed et interessant spørsmål.

Jeg undersøker ulike forbund i denne studien for å kunne samle si noe om hvilke interesser som eksisterer, det er mulig at disse forbundene har ulike interesser og perspektiver på klima. Noen er kanskje mer opptatt av klima som et samfunnsspørsmål, mens andre ser på sine interesser og rolle gjennom vern av arbeidsplasser, og dermed rettet mer mot et markedspektiv.

Ut fra Hyman triangulering trekker jeg også på en videreutvikling av dette fra Paul Hampton (2015). Hampton i likhet med Hymans 3 identiteter utvikler det han kaller 3 klimastrategier for fagbevegelsen. Til markedspolen innen Hymans triangel tilskriver han den nyliberale strategien, til samfunnspolen tilegner han de fagforeningene som søker seg mot staten, og det marxistiske perspektivet for fagforeninger som klasseaktører. Både Hymans triangel og Hamptons strategier gir et godt utgangspunkt for å forstå hva de ulike forbundene og norsk fagbevegelse generelt trekker på i sin klimapolitikk

## **1.2 Fagbevegelsen og potensiale for samfunnsendring**

Jeg ønsker i denne studien ikke bare å se på hvilke interesser som eksisterer internt i fagbevegelsen og hvordan de reager på samfunnet rundt seg. Dette plasserer fagforeninger og fagbevegelsen som passive aktører, noe de etter min oppfatning ikke er. Fagbevegelsen har, hvert fall i Norge hatt en historisk sterk rolle innenfor samfunnet og bidratt til å forme hvordan det ser ut i dag. For å analysere hvilket potensiale fagbevegelsen har for påvirkning. trekker jeg på *Power Resource Approach* ((Ludwig, Schmalz & Webster 2018), for å gi et generelt grunnlag om hvilke maktgrunnlag som eksisterer i arbeidslivet. Med bakgrunn i det institusjonelle- og strukturelle maktgrunnlaget peker Levesque & Murray (2010) på et behov for å forstå organisasjonsmakten ut fra maktmidler og kapasiteten til å ta disse i bruk. I den grad er det er også et behov for å forstå den historiske konteksten norsk fagbevegelse har vokst frem i. Det strukturelle og institusjonelle maktgrunnlaget er varierer fra land til land og til ulike tider, nåtidens strukturer reflekterer fortidens, samtidig som disse påvirker

handlingsevnen til samfunnsaktører (Levesque & Murray, 2010, s. 336). Det er i den grad at det trekkes på Heiret (2003) & Falkum (2020) for en oversikt over utviklingen av norske arbeidslivsrelasjoner. Samtidig trekkes det inn senere utviklinger i arbeidslivet som er med på å forme norske arbeidslivsrelasjoner, samt maktgrunnlaget (Eldring & Ørjasæter, 2018; Lekve, 2020).

Jeg søker derimot ikke bare til å analysere dette potensialet, fagbevegelsen har allerede ulike måter de søker til å påvirke rundt klimaspørsmålet. Analysen av fagbevegelsens maktgrunnlag blir derfor todelt, både på å se på hva som gjøres, samt mine egne vurderinger og tanker rundt hvilket potensial som eksisterer ut fra det de gjør og har tilgjengelig for seg.

### **1.3 Problemstilling**

Det overordnede temaet og problemstillingen for oppgaven er todelt. Den første delen er hvordan fagbevegelsen forholder seg til klima som en problemstilling, hvilke interesser og ståsted er rådende for forbundene i utformingen av sin klimapolitikk og i hvor stor grad forholder de seg til samfunnet rundt seg? Den andre delen er av problemstillingen er hvilke muligheter fagbevegelsen for å påvirke når det kommer til klima- og miljøpolitikken i samfunnet rundt seg, og hva det faktisk er de gjør. Ut fra dette har jeg formulert følgende problemstilling:

*Hvilke interesser er gjeldende for utformingen klimapolitikken til Norsk fagbevegelse, hva gjør de, og på hvilket maktgrunnlag.*

Ettersom norsk fagbevegelse består av flere forbund med ulike interesser søker til å besvare denne problemstillingen med å intervjuer ulike representanter for 5 forbund som utgjør det som kalles «LO-familien». Gjennom dette vil jeg kunne gi tentative svar på noen av interessene og mulighetene som eksisterer internt i fagbevegelsen knyttet til tema om klima og «grønn omstilling».

Det er flere utfordringer knyttet til fagbevegelsen og en «grønn omstilling». Først og fremst er dette et spørsmål som berører de som jobber innen petroleum og industrier. For de innen petroleum oppleves det ofte som at ulike stemmer i samfunnet, også noen internt i fagbevegelsen er frempå for å «legge ned» deres sektor. Tidligere oppfatninger er dermed at disse forbundene som organiserer disse arbeiderne er mest «konservative» når det kommer til

klimapolitikk. For å verne om arbeidsplasser må de dermed også verne om forurensende industrier (Snell & Fairbrother, 2010). Dette leder videre til spørsmål om utfordringer knyttet til motstridende interesser i fagbevegelsen. Det klassiske mantraet for fagbevegelsen er at samhold gir styrke, men hva om en gruppes interesser går på bekostning av andre (Houeland et al., 2020). Mye av den samlede effekten til fagbevegelsen lå i den samlede identiteten som kom fra å være arbeider. Denne identiteten virker derimot ikke til å være like monolittisk som før, og andre identiteter begynner å ta mer og mer plass (Levesque & Murray, 2010). Videre er det spørsmål knyttet til hvorvidt fagbevegelsen har grunnlag for å si noe om klimadebatten, hvilke saker er det som skal oppta dem og hvordan ser de så sin identitet ut fra sine interesser og dette (Hyman, 2001). I så fall, dersom fagbevegelsen bestemmer seg for å innta en aktiv rolle i utforming av en grønn omstilling, eller å hindre den, hvilket maktgrunnlag har de for å få frem sin politikk (Levesque & Murray, 2010; Ludwig, Schmalz & Webster, 2018). Ut fra dette maktgrunnlaget er det naturligvis potensiale for handling, men det blir naivt å tro at fagbevegelsen allerede ikke gjør noe. I så fall ut fra denne forståelsen, hva gjør de? Dette er spørsmål som er tett knyttet til problemstillingen og som denne oppgaven søker til å belyse.

## **1.4 Oppgavens struktur**

I kapittel to skisserer jeg konteksten for studien, jeg begynner med det historiske rammeverket og utviklingen for det norske systemet for arbeidslivsrelasjoner, samt fagbevegelsen rolle og utvikling i dette. Videre i kapitlet tar jeg for meg konteksten som studien tar for seg om fagforeninger og klima

Kapittel 3 er det teoretiske rammeverket, hvor jeg redegjør for hvilke teoretiske utgangspunkt i for å analysere fagbevegelsens rolle i klimasaken.

Kapittel 4 gjør jeg rede for metoden som anvendes for å besvare problemstilling. Her presenteres metode, utvalg og gjennomføringen av feltarbeidet.

Kapittel 5 er første del av analysen, her søker jeg til å besvare del 1 av problemstilling med å se på hvilke interesser de ulike forbundene uttrykker knyttet til klima, og hvordan dette preger den samlede fagbevegelsen gjennom LO.

Kapittel 6 tar for seg del 2 av problemstillingen hvor jeg ser på hvilket maktgrunnlag norsk fagbevegelse sitter på, og forbundenes, samt mine egne refleksjoner rundt hva de kan gjøre for å få frem en klimapolitikk de ønsker.

Kapittel 7 er oppgavens avslutning, her vil jeg oppsummere og drøfte det som har komt frem i de foregående analysekapitlene, hvor jeg også ser disse i lys av mulige svakheter med oppgaven og drøfter mulig videre forskning rundt klima og fagforeninger.

## **2.0 Kontekst**

### **2.1 Den historiske fremveksten av norske arbeidslivsrelasjoner**

Fagforeninger verden over vokser frem i ulike historiske og nasjonale kontekster. Norsk fagbevegelse har gjennom historien spilt ulike roller, fra ren opposisjonskraft og klassekamp i sine tidlige faser, og over til sin integrasjon i sivilsamfunnet med en institusjonalisering av klassekonflikten i etterkrigstiden og videre (Heiret, 2003). Gjennom historien har elementer av norsk fagbevegelse endret seg, mens annet har vedvart. Deres identitet og oppfatning av seg selv har endret seg, det har også deres rom og muligheter for makt og påvirkning. I sin analyse av ulike Fabrikkråd i Turin påpekte den italienske marxisten Antonio Gramsci at det ikke ville være mulig å formulere en generell teori om fagforeninger. Ifølge Gramsci var fagforeningers «natur» avhengig av tid og sted (Hyman, 2001, s. 24), en forståelse av hvilket institusjonelt rammeverk de operer innen blir dermed nødvendig for å forstå deres handlingsrom og potensiale for makt. Det er gjennom denne historien vi ser norsk fagbevegelses politiske «DNA», og den politiske samfunnsorienteringen. Samtidig er ikke fagforeninger bare passive aktører som blir plassert innenfor ulike nasjonale rammeverk. De er proaktive aktører som har bidratt til å forme utviklingen av dette systemet, dermed kan vi si at fagforeninger både blir formet av, og bidrar til å forme det institusjonelle rammeverket de eksisterer innen.

Gjennom utviklingen av rammeverket fagforeninger operer innen får vi også et innblikk i hvordan fagbevegelsen har utviklet seg. Denne utviklingen påvirker fagforeningers oppfatning av seg selv, og hvordan de ser sin rolle i samfunnet. Samtidig som det også bidrar til en forståelse hvor hvordan fagbevegelsen operer innad i systemet, og hvilke muligheter som er tilgjengelig for dem.

#### **2.1.1 Den tidlige fremveksten, før andre verdenskrig**

Historien om norske fagbevegelsen er lang, allerede på 1850-tallet var det snakk om arbeiderforeninger (Bals, 2022, s. 33). Likevel var Norge på denne tiden i stor grad et bondesamfunn, uten noen form for en reell fagbevegelse (Bjørnson, 2003, s. 48-49). Ifølge Øyvind Bjørnson er det først rundt 1900-tallet vi ser av det han kaller «konturene av nye relasjoner i arbeidslivet». Hvilken lønn arbeiderne skulle ha for sitt arbeid vokste i denne perioden til å bli et forhandlingsspørsmål mellom arbeidere, arbeidsgiver og deres

organisasjoner. Med andre ord er det her fagbevegelsen virkelig oppstår for fullt (2003, s. 46). Det er i denne perioden vi for første gang ser staten ta en mer aktiv rolle i å regulere arbeidslivet. Det hersket voldsomme klassekonflikter i denne perioden, og det styrende partiet Venstre hadde et sterkt ønske om å forene klassemotsetningene i samfunnet. Til tross for dette var hovedregelen at arbeidstvister ble løst mellom partene i arbeidslivet og inngrep fra staten ble møtt med skepsis fra begge sider (Bjørnson, 2003, s. 68).

Senere i denne perioden kommer den kanskje mest kjente utviklingen i mellomkrigstiden. Hovedavtalen i 1935 ble oppnådd, og var først og fremst en avtalt enighet mellom partene i arbeidslivet rundt hvordan de skulle håndtere konflikter uenighet seg imellom for å unngå videre konflikt (Falkum, 2020, s. 79). Ifølge Falkum førte inngåelsen av hovedavtalen til en redefinering av fagbevegelsens rolle og posisjon i samfunnet. Hvor den tidligere var en nær ren opposisjonskraft ble fagbevegelsen i større grad en likeverdig aktør innenfor arbeidslivet (Falkum, 2020, s. 80). Hovedavtalen satt også demper for statens rolle i å regulere arbeidslivet. Hvor staten tidligere hadde forsøkt å gripe inn for å håndtere konflikter, gjerne på siden av arbeidsgiver, ble staten nå forpliktet som en nøytral aktør i arbeidslivet. Med dette ser vi for første gang en utjevning av styrkeforholdene i arbeidslivet (Bjørnson, 2003, s. 106; Falkum, 2020, s. 81).

## **2.1.2 Etterkrigstiden og sosialdemokratiets hegemoni**

Samme år som hovedavtalen ble inngått fikk Norge sin første arbeiderparti-regjering, med Johan Nygaardsvolds regjering. Til tross for dette er det ikke før etter 2. verdenskrig vi ser neste tydelige skiftet i norske arbeidslivsrelasjoner etter hovedavtalen (Falkum, 2020, s. 81). Etterkrigstiden signaliserte en ny retning for norske arbeidslivsrelasjoner. Ifølge Jan Heiret var hovedavtalen i 1935 en formalisering av partsforholdet mellom arbeid og kapital, hvor det var en gjensidig aksept at interessekonflikter mellom partene også måtte løses seg imellom. Dette endret seg i etterkrigstiden, hvor i lys av behovet for nasjonal gjenreisning etter krigen, staten nå påtok seg rollen som hovedaktør innen norsk arbeidsliv. I tillegg til dette ble det vedtatt fullmaktslover som i større grad åpnet for at staten kunne regulere økonomien (Heiret, 2003, s. 113-114).

Etterkrigstiden var preget av en ny fellesskapsforståelse, men også av økende radikalisme innenfor fagbevegelsen. Dette var blant det som lå til grunn for flere planøkonomiske forsøk i etterkrigsøkonomien. For noen var målet med disse sosialismen, mens andre så på det som et forsøk på å regulere kapitalismen (Heiret, 2003, s. 114). Selv om det ikke ble noe

planøkonomisk system, var det i denne situasjonen at en ny rolle for fagbevegelsen oppstod. Ifølge Hyman var tanken at i en planøkonomi at dersom frie forhandlinger skulle bestå, måtte disse tilpasses det nye økonomiske regimet gjennom en koordinert prosess. Hyman understreker også hvordan det var enklere for fagbevegelsen å akseptere disse nye forholdene ettersom de åpnet opp for flere muligheter for fagbevegelsen enn tidligere. Hvor de tidligere var begrenset til å kun forhandle med arbeidsgiver rundt deres umiddelbare ansettelsesforhold, fikk de nå en sentral rolle hvor de kunne bidra til å forme de bredere samfunnsordningene. I land som Norge hvor fagbevegelsen fikk en formell konsulterende rolle i utformingen, kan dette ifølge Hyman kobles til overgangen fra sosialismen som fagbevegelsens mål, og over til den styrte kapitalismen som et mål i seg selv (Hyman, 2001, s. 51; Heiret, 2003, s. 155). Bevisst eller ikke ser vi at fagbevegelsen går fra sosialistisk opposisjonskraft, over til en ny rolle som en sosial partner med en interesse for å bevare det eksisterende systemet for arbeidslivsrelasjoner i denne perioden.

I etterkrigstiden vokser det frem mye av det som anses som sentrale trekk ved det norske systemet for norske arbeidslivsrelasjoner. Det oppstår en stor grad av institusjonalisering av klassekonflikten, og over til et klassesamarbeid, med et økende samarbeid og partnerskap mellom de tre partene i arbeidslivet. Disse er nå arbeid, kapital og stat. Ifølge Heiret ser vi også en økt medbestemmelse i arbeidslivet, særlig i privat sektor (Heiret, 2003, s. 160-162).

### **2.1.3 Nyliberalismens inntreden og frem til i dag**

Det neste store skiftet i norske arbeidslivsrelasjoner oppstår rundt slutten av 1970-tallet og inn mot 80-tallet. Nye internasjonale tendenser og kriser førte til, hvert fall i politikernes øyne, et behov for omstilling. En gjennomgående trend i denne perioden var en større vilje til å la markedet seg selv når økonomien går godt, men hvor staten gjennom politiske initiativ, løsninger og tiltak ryddet opp under krisetider, og for å kompensere for markedets dysfunksjoner (Falkum, 2020, s. 146). Ifølge Falkum ser vi statens rolle under denne perioden endre seg, hvor den går over til å bli en tydeligere kapitalistisk aktør. Staten har alltid vært en kapitalistisk aktør, men den begynner nå å i større grad slippe inn og åpne opp for private interesser enn tidligere (Falkum, 2020, s. 148).

Det kan på mange måter hevdes at det norske systemet for arbeidslivsrelasjoner består gjennom denne overgangen over til nyliberalismen, det institusjonelle rammeverket består, det gjør også partnerskapet i arbeidslivet (Heiret, 2003, s. 244). Samtidig ser vi ifølge Falkum

med denne overgangen starten på en mer defensiv arbeidstakerside og et økt press mot arbeidstakernes retter (Falkum, 2020, s. 124).

De siste årene frem til i dag ser vi også fremveksten av mer atypiske ansettelsesforhold innen norsk arbeidsliv. Denne «prekariseringen» av arbeidslivet, med løsere kontrakter og innleid arbeidskraft har tatt form blant annet gjennom bemanningsbransjen. Fagbevegelsen har møtt disse endringene med dyp skepsis og forsøkt å motkjempe disse ved enhver anledning. Nyere teknologi og utviklinger har alltid formet arbeidet i nye retninger. Disse utviklingene endrer forholdet mellom arbeidstaker- og arbeidsgiver hvor makten blir plassert i enda større grad i arbeidstakers hender. Hvor tidligere arbeidet fulgte et mer eller mindre fastsatt tidskjema, og arbeiderne hadde rett på lik lønn uavhengig av hvor mye arbeid som faktisk ble gjort. Ser vi nå en overgang til mer fleksible ordninger, hvor målet er å få gjort arbeidet billigst mulig for arbeidsgiver. Med henhold til maktbalansen i arbeidslivet plasserer denne reorganiseringen større makt i arbeidstakers hender. I tillegg kan det argumenteres for at svakere samfunnsgrupper kommer enda dårligere ut som et følge av ordninger med midlertidige ansettelser og svakere tilknytning i arbeidslivet (Eldring & Ørjasæter, 2018; Lekve, 2020, s. 31).

En økende internasjonalisering av arbeidsmarkedet har også bidratt til endringer i norske arbeidslivsrelasjoner. Behovet for utenlandsk arbeidskraft er økende i sektorer som blant andre helse- og omsorg. Samtidig som denne internasjonaliseringen gir selskaper muligheten til å reorganisere sine virksomheter for å unngå norsk lov eller tariff. Et eksempel på dette kommer frem i Isak Lekves studie av streiken i *Norse Productions*, hvor selskapet Sekkingstad etter at de «tapte» streiken ble restrukturert til en salgs- og markedsføringsbedrift, mens fiskeforedlingen som selskapet en gang drev med ble satt til et nyopprettet polsk selskap (2020, s. 23). Dermed kunne selskapet motvirke resultatet av streiken.

Disse senere endringene, så vel som den tidligere utviklingen av norske arbeidslivsrelasjoner bidrar til å forstå fagbevegelsens maktgrunnlag, samtidig som deres rolle i samfunnet. Innenfor denne konteksten gir det også stort grunnlag for å forstå mye av deres handlingsrepertoar når de søker til å utøve makt.



## 2.1.4 Norske arbeidslivsrelasjoner og den norske modellen, en oversikt

De ulike periodene for utvikling av norske arbeidslivsrelasjoner har alle bidratt til historiske endringer for modellen. Gjennom disse ser vi også hvordan norsk fagbevegelse har endret karakter fra en radikal bevegelse til en del av sivilsamfunnet og det utforming. Overgangen til markedsliberalismen er etter min oppfatning fortsatt det dominerende tankesettet, og preger fortsatt dagens system. Likevel består den sagnomsuste norske modellen. Videre vil jeg gjennomgå ulike særtrekk ved denne modellen i detalj for å få en større oversikt over akkurat hva dette innebærer.

Det er verdt å nevne at den norske modellen favner mer enn bare arbeidslivet, men det er likevel tett knyttet opp mot det. Selve begrepet, som også kalles den nordiske modellen, beskriver en kobling mellom arbeidslivet og velferdsstaten. Arbeidslivet står for verdiskaping i samfunnet, hvor så et relativt høyt skattenivå bidrar til å finansiere velferdsstatens tiltak, som igjen støtter opp om arbeidslivet. Dette gjøres på flere måter, mest relevant er kanskje retten til 12 års allmennutdanning, i tillegg til de relativt åpne institusjonene for høyere utdanning. Dette bidrar til å levere en nødvendig kompetanse for arbeidslivet, samtidig som det bidrar til å styrke arbeidernes maktgrunnlag med å dem ulike ettertraktede evner, og muligheten til å utdanne seg på ny i tilfellet det skulle oppstå behov. Relevant er også de ulike økonomiske støtteordningene for arbeidsgivere, samt trygdeytelser for arbeidstakere ved sykefravær eller ledighet (Falkum, 2020, s. 156). Ifølge Esping-Andersen har sosiale retter i form av for eksempel velferdsstaten et potensiale for å endre klasseforholdene innenfor staten. Ettersom arbeidstakere gjennom sosiale stønader blir mindre avhengig av markedet og arbeidsgiver (Esping-Andersen, 1990, s. 24). Maktbalansen mellom arbeid og kapital er tilsynelatende da endret innenfor dette systemet, men ikke helt flatet ut og klasseforholdene består i sterk grad. Maktbalansen innen arbeidslivet bærer fortsatt preg av skillet mellom arbeid og kapital. Gjennom hovedavtalen aksepterte norsk fagbevegelse arbeidsgivers styringsrett, altså retten til å lede og fordele arbeidet (Bjørnson, 2003, s. 98). Styringsretten er derimot ikke absolutt og kan begrenses gjennom ulike tiltak fra arbeidstakers side. Jeg vil her rette særlig oppmerksomhet mot tariffavtale. Fra arbeidstvistloven § 1 definerer tariffavtale som «en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold» (Arbeidstvistloven, § 1, 2012). Dette lovverket er også hjelpsomt ettersom det tydelig definerer fagforeningers rolle som representant for arbeidernes interesser innenfor det organiserte arbeidsliv. Gitt potensiale for tariffavtale å begrense

arbeidsgivers styringsrett, og samtidig styrke arbeidstakerne har det blitt trukket frem som et mulig verktøy for arbeidere å påvirke om en grønn omstilling (Bjergene & Hagen, 2020). Et annet kjent aspekt ved norsk arbeidsliv er trepartssamarbeid. Trepertssamarbeid i arbeidslivet ble etablert i etterkrigsperioden på rundt 50- og 60-tallet, og er en praksis hvor arbeidslivets interesseorganisasjoner deltar i utredninger og utvalg, hvor staten står som initiativtaker. Formålet med et slikt samarbeid skal være for å gi de organiserte partene i arbeidslivet en mulighet til å yte direkte påvirkning på utviklingen innenfor deres områder. Ifølge Falkum skal trepartssamarbeid ha blitt mindre vanlig med nyliberalismens inntreden på 80-tallet, men særlig etter Høyre-Frp regjeringen kom i 2013 skal ekspertutvalg ha erstattet partssamarbeid på visse områder. Samtidig skal også andre former for trepartssamarbeid ha blitt utviklet (2020, s. 158).

Medbestemmelse er også viktig for maktforholdene i arbeidslivet. Dette har vært avtalefestet mellom NHO og LO siden 1966, og innebærer at selskaper til en viss grad involverer fagforeninger og deres representanter i beslutninger og gjennomføringer. Det innebærer også styrerepresentasjon for arbeidere og samarbeidsråd mellom representanter for arbeidsgivere og arbeidstakere (Falkum et al., 2018, s. 72; Løken, Stokke & Nervaag, 2013, s. 9). Noen funn peker på at denne medbestemmelsen er under press, hvor store internasjonale selskaper innenfor særlig olje- og gass formelt har formelt sett medbestemmelse, men har likevel innført nye praksiser uten at fagforeningsrepresentanter eller tillitsvalgte skal ha blitt rådført. Selv om de sier at de følger de nasjonale spillereglene, gjør de egentlig noe annet. For Falkum understreker dette at det i mange tilfeller kan være et stort sprik mellom medbestemmelse på papiret og i realiteten (Falkum et al., 2018, s. 85-87). Selv om mange selskaper fortsatt legger seg under den norske modellen for styring og medvirkning, konkluderer Falkum et al., at ut fra disse trendene, at norsk arbeidsliv beveger i en mer autoritær retning (2018, s. 89).

Norske arbeidslivsrelasjoner og den norske modellen gir fagbevegelsen en unik rolle i samfunnet. Selv om makten tydelig er plassert i arbeidstakers hender, har arbeiderne og fagbevegelsen flere ulike måter til å motvirke dette. Innenfor dette systemet for arbeidslivsrelasjoner har fagforeninger som representant for arbeidernes interesser flere muligheter til å påvirke, samtidig som de har en interesse gjennom sin rolle som sosial partner i å bevare dette systemet gjennom samarbeid. Gjennom dette har den norske modellen ofte blitt karakterisert som samarbeidsmodell (Ravn, 2015, s. 38). Den norske modellen åpner

tilsynelatende opp for fagbevegelsen å påvirke rundt dette, men i hvilken grad gjør de dette og ut fra hvilke interesser?

## **2.2 Fagforeninger og klima, motsetninger og muligheter**

Ifølge Snell & Fairbrother har fagforeninger en lang historie knyttet til klima som en problemstilling. De skriver også at i senere tid, ser de stadig økende bevis på et fokus på klima gjennom ulike nivå av fagforeningsaktiviteter (Snell & Fairbrother, 2010, s. 412). Også i Norge ser vi spor av et økende fokus på klima blant norsk fagbevegelse, blant annet hvordan LO- og de ulike forbundene har formulerte politiske posisjoner på klimaendringer og hvordan de mener disse skal møtes.

Fagbevegelsens forhold til klima er likevel et komplekst et. Ifølge Allan Flanders eksisterer fagforeninger i en spenning mellom deres rolle som forsvarer av arbeideres gitte interesser, og deres rolle som rettferdighetsforkjempere (Flanders, 1970). Snell & Fairbrother trekker på denne forståelsen når de viser til hvordan fagforeninger kan ha ulike interesser knyttet til klima. Klima forstås her ut fra fagforeningers rolle som rettferdighetsforkjempere, hvor de ønsker å forbedre samfunnet for alle, ikke bare arbeidere. Samtidig er dette i spenning med arbeidere i sektorer hvor det de produserer forurenses mye, eller som har en iboende forurensing i prosessen. For disse arbeiderne kan klima og kravene til en omstilling utgjøre en eksistensiell trussel mot deres arbeidsplasser og vil potensielt dermed motsette seg slike endringer. Spørsmål rundt hvordan man skal balansere mellom klimabehov og arbeidsplasser er en gjennomgående debatt også i Norge, hvor dette kom særlig til uttrykk under LO-kongressen i 2017.

### **2.2.1 LO-kongressen 2017 og klimakonflikt**

Handlingene som utfoldet seg under LO-kongressen i 2017 og deknningen av dette har vært et viktig utgangspunkt for studien. LO-kongressen er hvor den samlede fagbevegelsens politikk, gjennom LO utformes av forbundene. På denne måten er LO-kongressen likeså fullt et kampprom som et handlingsrom for forbundene. Det er et handlingsrom hvor de ser sine muligheter til å bidra å forme politikken som skal vedtas, samtidig som forbundene ofte må kjempe gjennom sin posisjon og verne om sine interesser, og på den måten utgjør et kampprom.

Det store kampøyeblikket i 2017 oppstod før selve kongressen, da Fagforbundet i 2016 gjorde sin posisjon på at de ønsket å kjempe å verne det sårbare Lofoten-området fra petroleumsutvinning. Da dette ble kjent skal representanter fra Fellesforbundet og Industri Energi ha truet med å forlate LO-familien til fordel for å etablere et uavhengig industrielt forbund (Houeland et al., 2020, s. 417). Diskursen rundt vern av Lofoten og videre klimavern viste seg å være utfordrende for den interne solidariteten for LO. Selv om et kompromiss til slutt ble nådd, avslørte det klare interne spenningslinjer mellom forbundene. Dette skillet virker tilsynelatende å ha utgangspunkt i hvilke sektorer forbundene organiserer i, hvor forbund som er nære sektoren for olje- og gass som Industri Energi og Fellesforbundet, var de som talte tydeligst imot vern. På motsatt side finner vi El og It, som var to av de tre forbundene som la frem forslaget om vern under LO-kongressen, disse 4 forbundene utgjorde dermed utgangspunktet for utvalget til denne studien, ettersom de allerede har vært tett involvert når det kommer til denne konflikten.

For Houeland et al., (2020), representerer dette øyeblikket under LO-kongressen en konfliktlinje som testet den interne solidariteten til LO og fagbevegelsen. Selv om oppløpet til LO-kongressen og utfallet virker til å antyde at den interne klassesolidariteten mellom forbundene fortsatt er sterk, peker det mot mulige konfliktlinjer som kan fortsatt befinne seg og utvikle seg i fagbevegelsen. For min studie er dermed dette et kritisk punkt, hvor aktørene blir nødt til å tenke nytt og vurdere sin posisjon og revurdere sine handlinger. (Boltanski & Thevenot, 1999)

Dette er interessant å forstå med utgangspunkt i den amerikanske sosiologen Rick Fantasia forståelse om klassebevissthet. Fantasia understreker hvordan klassebevissthet ikke er noe som er iboende i arbeidere fra før av, men som formes gjennom kamper knyttet til arbeidet, og kan dermed ikke studeres bare med utgangspunkt i å spørre arbeidere hva de tenker og føler rundt et emne (Fantasia, 1988, s. 9). Klassebevissthet forstås ut fra Fantasia tolkning som en kulturell ytring av den levde opplevelsen til en klasse, dette er en opplevelse som formes gjennom interaksjon mellom klassene<sup>1</sup>, i opposisjon til hverandre. Som kulturell ytring kan ikke klassebevissthet avleses i arbeidernes meninger og holdninger, men i det Fantasia kaller «maps of meaning», disse kommer til uttrykk i konkrete praksiser og handlingsrepertoar. Perspektivet til Fantasia behandler også kultur som den unike livsstilen til en gruppe eller klasse, de meningene, verdiene og ideene som eksisterer som eksisterer i

---

<sup>1</sup> Fantasia tar utgangspunkt i den marxistiske forståelsen med to klasser, det er dermed arbeiderklassen og kapitalistklassen som er i et relasjonelt bånd og i opposisjon til hverandre (Fantasia, 1988).

sosiale relasjoner og institusjoner. Alt dette kommer tydeligst til uttrykk i situasjoner hvor hverdagsrutinen blir satt på prøve, eller opphevet i konflikt eller krise, og hvor det må utvikles nye handlingsrepertoar og bånd (Fantasia, 1988, s. 14). Ut fra dette perspektivet mener jeg klima og hvordan det utfordrer den interne solidaritet må forstås som en slik situasjon. De samme båndene består, men for de forbundene som føler seg truet står de i en situasjon hvor de muligens må revurdere sine interesser i henhold til resten av fagbevegelsen. Samtidig som også de som forbundene som ønsker å kjempe for en mer klimavennlig politikk må vurdere hvordan de kan oppnå dette uten at det går på bekostning av den interne klassesolidariteten.

### 3.0 Teoretisk rammeverk

I de forrige kapitlene gjorde jeg rede for den historiske konteksten norsk fagbevegelse har vokst frem i til i dag. I tillegg til den tidligere konteksten knyttet til klima og hvordan dette er en utfordrende problemstilling for fagbevegelsen. Jeg ønsker videre å forstå hvordan interesser og maktpotensiale bidrar til å prege fagforeningers klimapolitiske ståsted.

Fagforeninger ser og forstår sin rolle ulikt, i den grad er Richard Hymans (2001) forståelse for fagforeningers tre identiteter viktig for å forstå hvordan fagforeninger tenker og prioriteringer, har de et markedsperspektiv, ser de seg som samfunnsaktører eller mer som klasseaktører? Paul Hampton (2015) bygger på Hymans triangulering av identiteter når han utvikler tre klimastrategier for fagbevegelsen. Klima og grønn omstilling er en relativt ny utfordring for fagbevegelsen, Hamptons strategier er dermed direkte relevant for oppgaven, samtidig mener jeg at Hymans triangulering er nyttig for å forstå hvordan ulike forbund og fagbevegelsen ser seg selv og sin rolle, hvor jeg assosierer klima og omstilling mer med samfunnspolen innenfor Hymans triangel.

Videre er jeg av den oppfatningen at fagforeninger er mektige aktører i samfunnet, de er ikke bare passive aktører som reagerer på politikken som blir formet rundt dem, men de er med på å forme denne. I den grad trekker jeg inn den tidligere nevnte historiske- og samfunnskonteksten de eksisterer innen, men det må også forstås hvilken maktmidler de har tilgjengelig for å oppnå sin politikk. Her trekker jeg på fagtradisjonen innen *Power Resource Approach* (PRA) (Ludwig, Schmalz & Webster, 2018). Samtidig understreker Christian Levesque og Gregor Murray (2010) at det er stor forskjell på å ha maktmidler, og å ha evnen til å ta disse i bruk. Med dette søker de til å videre utvikle en forståelse av organisasjonsbaserte maktmidler som jeg bruker til å i større grad forstå hvordan fagforeninger ser sine muligheter for maktutøvelse og å møte utfordringene som klimasaken utgjør for forbundene og fagbevegelsen som helhet.

Jeg begynner først med en generell gjennomgang av hvordan fagforeninger kan forstås under kapitalismen. Selv om det ikke er mulig å utvikle en generell lov eller teori for fagforeninger som vil være gjeldende alltid, er det visse trekk som underbygger hva fagforeninger er og hva de er ment å representere.

### 3.1 Fagforeninger under kapitalismen

Et utgangspunkt for denne studien er at fagforeninger bør forstå som et uttrykk for klasseforholdene i samfunnet. Klasse er et kontroversielt begrep innenfor sosiologien med ulike betydninger og perspektiver. Jeg kommer ikke til å gå inn på alle disse her, men jeg tar i denne studien utgangspunkt i klasser som et forhold som oppstår ut fra samfunnets «mode of production», nært det marxistiske perspektivet med et binært klasseforhold (Wright, 2005). Klasse er ikke en konkret ting, men noe som blir formet av et gjensidig forhold, slik som med arbeider og kapitalist (Hyman, 2001, s. 33). Selv om jeg anser klasseforhold som binære, anerkjenner jeg at disse klassene i seg selv ikke er enhetlige i hverken identitet eller interesser. Slik jeg ser det er også organiseringen av arbeiderklassen inn i ulike forbund uttrykk for dette.

Selv om fagforeninger ikke alltid uttrykker en klasseposisjon er de likevel en artikulering av konflikten som oppstår under de kapitalistiske produksjonsforholdene (Hyman, 1977, s. 383). Det er med dette er at fagforeninger har en unik karakter ved at de søker til å motarbeide arbeiderklassens avmakt og innskrenke «kapitalens retter». Dette gjør det i første drag ved å begrense arbeidsgivers muligheter til å hyre inn arbeidskraft til billigst mulig pris. I andre drag gjøres dette ved at de legger begrensninger på arbeidsgivers rett til å styre arbeidsprosessen alene, uten ettertanke for arbeidernes ønsker (Hyman & Fryer, 1977, s. 152). Til en viss grad er dermed alle fagforeninger et verktøy for deres medlemmer å utøve deres klasseinteresser. Spørsmålet er da hvordan medlemmer av arbeiderklassen ser sine klasseinteresser.

Hyman og Fryer i sin redegjørelse av fagforeningsmakt trekker et sentralt skille mellom det de kaller objektiv og subjektiv makt. Objektiv makt er knyttet til styrken og størrelsen til organisasjonen, og kan knyttes opp mot senere når PRA blir diskutert. Subjektiv makt går derimot ut på hvordan arbeidere ser sin situasjon og sine interesser. Dette er i stor grad med på å forme maktutøvelsen rundt hva fagforeninger gjør og kan gjøre. Et eksempel på betydningen av dette er hvordan ifølge Hyman og Fryer, arbeidere som selv ikke opplever store interessekonflikter med arbeidsgiver, er mindre sannsynlig til å organisere seg effektivt. Det er videre spørsmål om hvorvidt fagforeninger ser sine interesser primært ut fra smale sektorbaserte mål, hvor de gjerne kan oppnå sine mål, men kanskje på bekostning av andre grupper og den interne klassesolidariteten (Hyman & Fryer, 1977, s. 155-156).

Implikasjonene for fagbevegelsen og klima her er tydelige. Selv om fagbevegelsen ønsker å

bevare en bred solidaritet mellom arbeiderklassen kan interessemotsetninger bidra til å svekke deres samlede makt. Hvem opplever ulike forbund overlapp i interesser med i klimaspørsmål?

### **3.2 Fagforeningers roller og identitet**

Hyman bygger på mange måter videre på dette når han formulerer det han kaller «det evige triangel» når det kommer til fagforeningsidentiteter. Fagforeninger ifølge Hyman trekker i tre ulike retninger, samtidig representerer disse tre retningene ulike idealtyper for fagforeninger, alle fylt med motsetninger og muligheter. Disse tre er fagforeninger som markedsaktør, som en samfunnsaktør og som en aktør i en klassekamp (Hyman, 2001).

Fagforeningers som markedsaktører stammer fra en av fagforeningers grunnleggende oppgave, som er å representere deres medlemmer interesser på kollektivt og individuelt nivå. Måten fagforeninger søker til å gjøre dette er ved å forhandle bedre vilkår og økonomiske goder for sine medlemmer gjennom kollektiv forhandling. For fagforeninger som i hovedsak søker til markedet og den deres medlemmers umiddelbare interesse er legitimiteten til videre sosiale og politiske mål tvilsom (Hodder & Edwards, 2015, s. 844; Hyman, 2001, s. 6).

Ifølge Hyman har denne formen for fagforeningsidentitet fått størst fotfeste i Amerika, i form av det som kalles «business unionism» eller «pure-and-simple unionism». Som markedsaktører søker fagforeninger først å fremst å heve den materielle velferden med å engasjere seg i arbeidsmarkedet. Dette gjør de med å kollektivt organisere arbeidskrafta for å utbalansere skjevfordelingen av makt mellom klassene ut fra produksjonsforholdene (Hyman, 2001, s. 9). Et problematisk begrep for Hyman er begrepet «arbeidsmarked», i motsetning til en stol eller en jakke, fremstiller Hyman arbeid, ut fra en forståelse av Polanyi (1957), som en fiktiv kommoditet. Hyman bygger videre på denne forståelsen når han demonstrerer hvordan et fritt marked er logisk umulig, og hvordan dette begrenser mulighetene for fagforeninger som markedsaktører alene. Ifølge Hyman har markedets historiske fremvekst oppstått som en del av den sosiale og nasjonale konteksten rundt seg. Produksjon og distribusjon er ifølge Hyman tett regulert av normer og ulike former for kontroll. Med denne forståelsen viser Hyman at til og med fagforeninger som i hovedsak ønsker å forbedre deres medlemmer vilkår gjennom markedet, også er nødt til å forholde seg til staten som en aktør i arbeidslivet. Staten står som den ultimate garantist for eventuelle kontrakter mellom partene i arbeidslivet. I den grad er alle fagforeninger nødt til å forholde seg til staten, om ikke annet for å vedlikeholde et marked de kan operere innad (Hyman, 2001, s. 11-13).



Fagforeninger som markedsaktører er unektelig en del av deres identitet innen kapitalismen, men som demonstrert av Hyman er fagforeninger nødt til å utvide sitt syn til å inkludere de sosiale prosessene som strukturerer markedet, dersom de ønsker reelle muligheter for gjennomslag, slik som staten. Dette er uavhengig av om de har eventuelle politiske mål. Hvordan fagforeninger fungerer som klasseaktører har jeg allerede dekket litt. Uavhengig av en formulert klasseposisjon så er klasserelasjonene og det de medbringer i form av ansettelsesforhold reelle strukturer i samfunnet som arbeidere er nødt til å håndtere. På denne måten er fagforeninger klasseaktører i at de representerer arbeiderklassen innen disse forholdene (Hyman, 2001, s. 36). Dette betyr derimot ikke at fagforeninger ser seg selv ut fra et etablert klasseperspektiv.

Fagforeninger med oppfattelsen av seg selv med et klasseperspektiv stammer fra de radikale posisjonene formulert av Marx og Engels. Selv om Marx aldri formulerte en fullstendig teoretisk analyse av fagforeninger, var han klar i sin analyse at markedskreftenes styrke ville være for mye for fagforeninger å overkomme som økonomiske aktører alene. I sin analyse understreket han også hvordan fagforeninger kunne ha som funksjon å utvikle klassebevissthet blant arbeiderne gjennom en organisert kamp mot arbeidsgiverne (Hyman, 2001, s. 17-18).

Fagforeninger som klasseaktører er kompleks og til tider paradoksal. Den radikale oppfatningen av fagforeninger og sosialistiske kampsaker hadde tidlig fotfeste, og har vært delvis suksessfull i å forme Europeisk fagbevegelse. En av måtene dette fikk fotfeste var gjennom ideen om en felles «industrial union», med mål om å organisere hele arbeiderklassen, fremfor bare yrkesbaserte forbund. Dette ser vi også med sterke samlingsorganisasjoner som LO i Norge. En av kompleksitetene knyttet til fagforeninger som klasseaktører er den historiske utviklingen tidligere demonstrert bort fra ønsket om revolusjon, og over til en reformistisk aksept for den styrte kapitalismen som mål (Hyman, 2001, s. 20; Heiret, 2003, s. 113). Noen fagforeninger har likevel behold deler av språket og symbolismen fra den radikale tiden.

Et annet viktig spørsmål knyttet til dette er spørsmål om identitet. Arbeidernes identitet er hvordan de definerer sin individuelle situasjon og grupper de føler tilhørighet med. Dette bygger videre på de tidligere poengene fra Hyman og Fryer ut fra hvordan arbeidere ser sine interesser. På samme måte kan også arbeidere her se sin identitet som snevert knyttet opp mot for eksempel yrkesgruppe, men det kan også være en bredere felles identitet som arbeiderklasse. Ifølge Hyman er den siste oppfatningen nyttig for å skape klassebevissthet,

men det er ingen garanti for at denne oppfatningen vil vare, eller at arbeidere er mer sannsynlig til å identifisere seg med andre arbeidere. Videre skriver Hyman at identitet er tett knyttet til opposisjon, dette stammer fra klasseforståelsen hvor arbeiderklassen er i opposisjon til kapitalen, men det kan også bidra til et skille mellom arbeidere. Hyman bruker et eksempel fra Touraine for å understreke dette, hvor kullarbeidere oppfattet deres situasjon som i opposisjon til resten av samfunnet (Hyman, 2001, s 33). Det er ikke vanskelig å se hvordan dette kan oversettes til arbeidere i petroleums- og gass sektoren. Tidligere studier av norske tillitsvalgte også deler noe av det synet knyttet til sin egen situasjon og klima (Houeland & Jordhus-Lier, 2022, s. 535).

Det er dermed to funksjoner for fagforeninger som klasseaktører, i en grad eller annen eksisterer de som uttrykk for de reelle klasseforholdene under kapitalismen. Samtidig er det også den andre siden som en radikal sosial bevegelse for samfunnsendring. Denne tendens er det færre tegn til i dag, hvert fall i Norge. Det har snarere virket mer som fagforeninger går bort fra sin rolle i opposisjon og blir i større grad innlemmet inn i sivilsamfunnet, hvor de bidrar til å stabilisere og vedlikeholde de eksisterende formene for arbeidslivsrelasjoner (Hyman, 2001, s. 30).

Fagforeninger er en del av samfunnet, om de liker det eller ikke er de nødt til å forholde seg til de strukturene og politiske situasjonene som omringer dem. Som allerede nevnt er fagforeninger, hvert fall i norsk kontekst en del av disse strukturene, og har blitt innlemmet i det nasjonale systemet som det Hyman kaller sosiale partnere (Hyman, 2001, s. 38-39).

Med begrepet sosial partner henviser Hyman til prosessen hvor de historiske antagonistiske kreftene i fagforeningene blir innlemmet i de samfunnsstrukturene de befinner seg i, og fremfor å være en opposisjonskraft, bidrar til å opprettholde det gjeldende systemet (Sass, 2014, s. 104). Ideen om fagforeninger som sosiale partnere har delvis sin opprinnelse i de kristne eller gule fagforeningene som oppstod som et svar mot de sosialistiske eller røde fagforeningene som dominerte tidlig (Hyman, 2001, s. 47). Disse ble derimot forbigått av de sosialdemokratiske forbundene integrasjon, og selve begrepet sosial partner oppstod ifølge Hyman etter 1945 (Hyman, 2001, s. 47:52-53).

At begrepet oppstod etter 1945 er kanskje ikke tilfeldig ettersom de to verdenskrigene raskt fremskyndet fagforeningenes integrering inn i den «demokratiske kapitalismen». Første verdenskrig la grunnlaget for politisk demokratisering, samt en aksept for kollektiv forhandling grunnet frykten for sosialistisk revolusjon. Og etter andre verdenskrig oppstår da denne nye rollen og form for fagforeninger på sentralisert nivå med nasjonalstaten, hvor de

representerer sine medlemmers interesser innenfor de gitte rammene av kapitalismen og det parlamentariske demokratiet (Streeck, 2005, s. 273-274). Denne innlemmingen i sivilsamfunnet åpnet som tidligere vist opp flere nye muligheter for fagbevegelsen. Gjennom korporative kanaler åpnet det seg opp for at også de kunne bidra til å forme rammene og vilkårene i arbeidsmarkedet (Hyman, 2001, s. 51). En utfordring for fagbevegelsens nye rolle var at den var bygd på vilkår om økt produktivitet og sosial velferd. Hardere økonomiske tider slik som på 70-tallet førte til at de tette båndene mellom partene ble brukt til skadebegrensning. Effekten av dette for fagbevegelsen var tap av legitimitet blant de etablerte foreningenes base, som igjen bidro til angrep på de regulerende organene til nytte for arbeidsgivere (Hyman, 2001, s. 62). På denne måten ser vi hvordan denne nye rollen kan bidra til å både styrke og svekke fagbevegelsen.

Hyman slår alle disse tre identitetene sammen i det han kaller for «det evige triangel», hvor han påpeker at faktisk eksisterende fagforeninger mest sannsynlig trekker mellom disse tre polene i ulik grad, noen mellom marked og samfunn, mens andre mellom alle tre.

### **3.2.1 Fagforeningers geometri og klimastrategi**

Med utgangspunkt i Hymans tre idealtypene for fagforeningsidentiteter og geometri har Paul Hampton utviklet en lignende modell for å forstå fagforeningers klimastrategier. Ved markedspolen tilskriver Hampton det han kaller for den nyliberale strategien. Ifølge Hampton deler fagforeninger innenfor denne strategien samme interesser som arbeidsgiver når det kommer til klima<sup>2</sup>. Fagforeninger som trekker på denne strategien tar også effekten av det Hampton kaller «nyliberal globalisering» for gitt, og er dermed svært sannsynlig til å frykte effekten av «Carbon leakage»<sup>3</sup> for arbeidsplasser (Hampton, 2015, s. 45-46).

Til kontrast fra markedspolen plasserer Hampton de fagforeningene som retter seg mer mot staten, dette er med henvisning til samfunnspolen innen Hymans triangel. Fokuset for disse foreningene stammer fra deres rolle som sosiale partnere og søker såkalte «vinn-vinn» situasjoner for partene i arbeidslivet. Dette innebærer ifølge Hampton å rette seg mot staten, med mål om at det skal føres en aktiv industripolitikk rettet mot å få til flere «grønne jobber».

---

<sup>2</sup> Hampton trekker på en antikapitalistisk forståelse av klimaendringer, arbeidsgivere vil dermed ha en nyliberal forståelse av klimastrategier, hvor markedsbaserte løsninger med såkalte «carbon taxes» og «emissions trading», men innenfor et fritt markedssystem (Hampton, 2015, s. 17-18).

<sup>3</sup> «Carbon Leakage» referer til et konsept hvor kostnaden av klimapolitikk vil føre til en flytting av produksjonen over til land med slappere politikk. Frykten for dette har to sider, den ene går på tap av arbeidsplasser, samtidig som noen vil argumentere for at dette på sikt er mer skadelig for klima (European commission, udatert).

Samtidig som disse foreningene er opptatt av konsekvensene for sosial rettferdighet knyttet til klimapolitikk, det er i den grad de også påtar seg en aktiv rolle for omstilling, med et ønske om at denne skal være rettferdig (2015, s. 46).

Hampton knytter til slutt fagforeninger som klasseaktører opp mot det han kaller den marxistiske strategien. Disse fagforeningene er mer kritiske til de eksisterende forsøkene på å motvirke klimaendringer, og er skeptiske til å overlate dette til markedet og stat. Ifølge Hampton foreslår slike fagforeninger radikale alternativer for å løse klimaproblematikken, samtidig som de ikke søker til å samarbeide med hverken stat eller arbeidsgiver. I stedet tar slike fagforeninger et uavhengig ståsted fra disse og søker andre samarbeid ut fra deres klassebaserte interesser (2015, s. 46).

På lik linje med Hymans triangel bør Hamptons strategier forstås geometrisk, hvor hver pole representerer et idealtypisk ytterpunkt for identiteter, eller strategier i Hamptons tilfelle. Fagforeninger eksisterer i ulike grad innenfor denne geometrien og kan trekke på strategier og identiteter i ulik grad og i forskjellige situasjoner. Likevel presenterer de ulike polene strategiske valg og måter å forstå sine interesser på, som også må forstås ulikt (2015, s. 46-47). For å undersøke klimaspørsmålet for norsk fagbevegelse bygger jeg dermed på begge disse forståelsene, først ut fra hvordan fagforeninger ser seg selv og sin rolle ut fra Hymans perspektiv, så hvordan de forstår klimaproblematikken ut fra Hamptons perspektiv.

### **3.3 Maktgrunnlag i arbeidslivet**

Til nå har fokuset vært på det Hyman & Fryer kaller for subjektive maktfaktorer i arbeidslivet, fokuset videre vil være en utbrodering på mer spesifikke faktorer knyttet til styrken og størrelse av organisasjonen. I tillegg til en videre utforskning av hva det institusjonelle rammeverket og de strukturelle kreftene i arbeidsmarkedet har å si for maktgrunnlaget. Makt i arbeidslivet stammer i første omgang fra det enorme spriket i makt mellom de som eier produksjonsmidlene og de som kun eier sin arbeidskraft. Mellom disse to gruppene, eller klassene er det et skille mellom distribusjon av kontroll og tilgang til ressurser og sanksjoner, både materiell og ideologisk (Hyman & Fryer, 1977, s. 153).

Som tidligere nevnt eksisterer fagforeninger til dels alltid med et mål om å motvirke dette denne skjevfordelingen i makt med å organisere arbeidere til å stå sammen mot arbeidsgivers makt. Ifølge Christian Levesque og Gregor Murray er det et skille mellom å ha «makt over» og «makt til». Ut fra ansettelsesforholdene og sin eiendomsrett har arbeidsgiver i hovedsak

«makt over» arbeidstaker, slik som vi ser med inngåelsen av hovedavtalen og styringsretten (Falkum, 2020, s. 27-28). Fagforeninger har også «makt over», men deres makt er i hovedsak «makt til», makten til å endre og påvirke arbeidslivet med å bygge opp ressurser og evnen for arbeidere å utøve makt i arbeidslivet (Levesque & Murray, 2011, s. 335).

For å forstå kilden til denne makten skiller PRA mellom ulike kilder og maktgrunnlag i arbeidslivet, strukturell makt, institusjonell makt og organisasjonsmakt. Både strukturell makt og institusjonell makt må forstås delvis ut fra den nasjonale og historiske konteksten de eksisterer innen. Det er allerede dermed grunnlag for å si noe om dette gitt den historiske bakgrunnen, men det er også ulike teoretiske elementer dette må forstås ut fra.

Strukturell makt er først og fremst hvor avhengig arbeidsgiver er av arbeiderne. Dersom arbeidsgiver er svært avhengig av arbeidere betyr det at arbeiderne har høy grad av strukturell makt, og motsatt. Hvordan dette utfolder seg avgjøres i første omgang ut fra forholdene på arbeidsmarkedet, hvor utskiftbare arbeiderne, graden av arbeidsledighet, og hvilke evner og kompetanse som krever for å utføre arbeidet (Ludwig, Schmalz og Webster 2018, Silver, 2003). Dette bidrar til en forståelse i denne studien som interesser som uttrykk for medlemmenes strukturelle plassering i arbeidsmarkedet. Ut fra ulike evner og kompetanse har de ulike muligheter som bidrar til å forme deres interesser. Dette kan også knyttes opp mot det Erik Olin Wright beskriver som *strata*. For de lokalisert i arbeiderklassen tar *strata* form ut fra variasjon i hvilke evner de har og disse evnenes *kapasitet på markedet*. Altså, evnen til å få lønn for sitt arbeid. Dersom evnen deres er særdeles sjelden eller verdifull vil arbeidere ofte kunne kreve høyere lønn for sitt arbeid (2005, s. 18). I sammenhengen til denne oppgaven forstås dette som strukturell plassering på arbeidsmarkedet.

Arbeidsmarkedet er delvis strukturert ut den nasjonale konteksten det befinner seg, og vil dermed varierer i sin form og natur fra ulike land (Hyman, 2001, s. 14). I tillegg til forholdene på arbeidsmarkedet er det strukturelle maktgrunnlaget også preget av hvilke alternativer arbeidere har foruten arbeidet. Her understrekes graden av dekommodifisering av velferdsgoder slik som Esping-Andersen gjør, og det potensiale for å styrke arbeidernes maktgrunnlag (Lekve, 2020, s. 22).

Heiret og Olsen trekker frem det institusjonelle maktgrunnlaget som særlig viktig for Norge (2010). Dette består av de lover og regler som setter rammene for fagforeningers handlinger. Ifølge Ludwig, Schmalz & Webster er dette noe som ofte oppstår som et resultat av det strukturelle maktgrunnlaget og organisasjonsmakt, samtidig som det ofte oppstår som et forsøk på samarbeid fra arbeidsgiversiden med det organiserte arbeidsliv (2018, s. 121).

Gjennom dette anerkjenner på mange arbeidsgiversiden arbeidernes makt. De bestemte rammene som blir satt innenfor det institusjonelle maktgrunnlaget har et potensiale som et maktmiddel ettersom det binder arbeidsgiver til å akseptere rammene og ulike virkemidler som legitime. Heiret og Olsen skriver om fagorganisasjoners institusjonelle makt “fagorganisasjoner er på den ene siden arbeidernes ressurser i motstands- og interesse kamp (...) på den andre siden bringer de kampen inn under bestemte rammer og sosiale bindinger, og vil dermed fungere som regulator av interessekonflikt” (Heiret & Olsen 2010, s. 37) Med andre ord er det både potensiale og begrensninger i maktutøvelse ut fra det institusjonelle rammeverket. I tillegg til dette rommer det institusjonelle maktgrunnlaget i Norge innflytelse i politiske partier og prosesser, samt muligheten til å delta i høringer og det tidligere nevnte trepartssamarbeidet (Lekve, 2020, s 22; Falkum, 2020, s. 157).

Disse rammene satt av både det strukturelle og institusjonelle maktgrunnlaget er viktig for å forstå hvilke handlingsrepertoar som er tilgjengelig for fagforeninger når de søker makt og påvirkning. Gitt betydningen av arbeidsplasser for klimaspørsmålet er det dermed interessant å se om disse rammene påvirker hvordan fagbevegelsen ser potensiale for handling rundt temaet.

### **3.3.1 Organisasjonsmakt og maktmidler**

Til nå har fokuset vært på betydningen av det strukturelle og institusjonelle maktgrunnlaget, men jeg har sagt lite om den organisasjonsbaserte makten. Organisasjonsmakt er arbeidernes kollektive styrke gjennom medlemstall og mobiliseringsevne. Denne oppstår helt grunnleggende ved at arbeidere kommer sammen for å opprette fagforeninger eller andre politiske organisasjoner (Ludwig, Schmalz & Webster 2018, s. 117). Ifølge Christian Levesque og Gregor Murray er det stor forskjell på å ha maktmidler og evnen til å ta dem i bruk. For å forstå organisasjonsbasert makt understreker de at vi må forstå samspillet mellom å besitte maktmidler og kapasiteten til å ta disse i bruk. De fremhever så fire former for organisasjonsbaserte maktmidler som fagforeninger kan trekke på:

- *Intern solidaritet:* Med intern solidaritet henvises det til hvorvidt medlemmene av organisasjonen kjenner på en følelse av en felles identitet, opplevelsen av å ha en delt status eller mål med de andre. Det pekes også på hvorvidt medlemmene faktisk deltar i organisasjonen, samt blant annet synligheten av fagforeningen på arbeidsplassen, enten i form av delegater eller tillitsvalgte (Levesque & Murray, 2010, s. 337-338).

- *Styrke og omfang av nettverk med andre:* Dette refererer til i hvilken grad fagorganisasjoner er knyttet opp mot sine egne og andre forbund og til andre organisasjoner. Det eksisterer to former for bånd til andre, horisontale bånd med andre fagforeninger og organisasjoner i samme sektor. Det andre er vertikale bånd oppover mot det nasjonale systemet, også i noen tilfeller internasjonale, for eksempel med bånd til politiske organisasjoner og sentrale politikere (Levesque & Murray, 2010, s. 339). Vi kan se betydningen av slike bånd uttrykt i norsk kontekst med det særegne forholdet mellom LO og Arbeiderpartiet. Selv om dette forholdet er mye kritisert, gir det LO direkte innflytelse i et av landets største politiske partier.
- *Narrative maktmidler:* Narrative maktmidler referer til de verdiene, delte forståelsene, historiene og ideologiene som samler identiteter, interesser og som er med på å påvirke motivasjonen til fagforeninger. Det som for Levesque & Murray gjør narrativ til et maktmiddel er hvordan de kan brukes til å forklare nye situasjoner og gi et utgangspunkt for hvilke handlinger som er tilgjengelig (2010, s. 339).
- *Infrastrukturelle maktmidler:* Dette er den siste av de 4 maktmidlene. Infrastrukturelle maktmidler henviser til de materielle og menneskelige midlene, slik som penger, brosjyrer og ulikt materiell. I tillegg til de menneskelige midlene i form av tillitsvalgte, medlemmer og andre personer (Levesque & Murray, 2010, s. 340). Her trekkes det også inn den klassiske måten å måle fagforeningers styrke, nemlig antall medlemmer (Lekve, 2020, s. 23). Fagforeninger i Norge får sin inntekt gjennom medlemshonorar som de bruker på å styrke organisasjonen, dette kan være gjennom å ansette mennesker med ekspertise i organisasjonen på heltid, leie av lokaler blant annet. Større organisasjoner vil ofte ha mer infrastrukturell makt og dermed muligheten til å styrke organisasjonen i større grad. Vi ser dette i de ulike LO forbundene, hvor det ofte er i stor grad profesjonalisert med flere rådgivere og andre ansatte som er dedikert til fagforeningsarbeid på heltid.

Disse maktmidlene bidrar til å forstå den samlede organisasjonsmakten til fagforeninger, men som Levesque og Murray understreker er kapasiteten eller evnen til å ta disse i bruk like viktig. Det er i den grad de fremhever fire strategiske evner for fagforeninger som sammen utgjør fagforeningers samlede kapasitet. Ifølge Levesque og Murray har fagforeninger de siste tiårene opplevd en nedgang i deres innflytelse. Dette blir ofte forklart ved at fagforeninger har hatt en redusert evne til å beskytte arbeidsforholdene til sine medlemmer, og har redusert

påvirkning på økonomiske og sosiale spørsmål som angår arbeidere. Det blir av presentert to mulige svar på dette. Det første er at det er som følge av endringer i de ytre betingelsene som påvirker fagforeninger, mens den andre ligger i at fagforeningsledelsen og medlemmene ikke har tilpasset seg de endrede omstendighetene. Arbeidslivet er i konstant endring og arbeidernes rettigheter er stadig under press, i den grad understreker Levesque og Murray behovet for fornyelse for fagforeninger til å møte nye utfordringer og endrede omstendigheter i arbeidslivet. Jeg vil understreke dette som særdeles viktig når det kommer til klima og «grønn omstilling». Dette er som allerede understreket en relativt ny utfordring, for å møte den blir fagforeninger nødt til å tilpasse seg nye behov og aktører for å påvirke effektivt. Samtidig er det viktig at de ikke bare tilpasser utover de eksterne aktørene, men også rundt hvordan de skal håndtere interne problemstillinger og interesser knyttet til saken. Levesque & Murray presenterer så fire strategiske evner:

- *Megling*: I ulike sosiale situasjoner, som en arbeidsplass vil det oppstå ulike sosiale identiteter og til tider motstridende interesser. Fagforeninger må utvise evnen til å megle mellom de ulike identitetene og motstridende interesser til fordel for å utvikle kollektive interesser. Disse kollektive interessene er også formet av arbeidernes egen agens til å utvikle og forme sine egne interesser. (Levesque & Murray, 2010, s. 342-342).
- *Referansepunkt*: Fagforeninger har evnen til å konstruere et eget narrativ, et referansepunkt for hva de kjemper for. Fagforeninger må forholde seg til politikken som blir implementert rundt seg, men de er ikke passive aktører som forholder seg til policy satt av andre, men har i ulik grad evnen til å sette en egen agenda og hvilken policy de ønsker skal gjennomføres. Evnen til å konstruere et referansepunkt og narrativ blir sett på som en stadig viktigere del av fagforeningsfornyelse, Levesque og Murray peker blant annet på hvordan et narrativ kan bidra til å forene motstridende interesser (2010, s. 343). Snell og Fairbrother bygger på denne forståelsen med å vise hvordan følelsen av et formål kan forsterkes rundt et spesifikt tema slik som klimaendringer. Deres argumentasjon er at de sosiale, økonomiske og industrielle implikasjonene fra den sosiale endringen klimaendringer føre med seg, vil gi fagforeninger et fornyet formål (Snell & Fairbrother, 2010, s. 413).
- *Artikulering*: Evnen til å formulere handling på ulike nivå. Fagforeninger må tenke på de ulike nivåene de ønsker å uttrykke innflytelse, både globalt og lokalt. Fagforeninger må tenke over de ulike nivåene de ønsker å utøve innflytelse, og hvordan de skal



utvikle samhandlinger mellom disse nivåene. Det understrekes også innenfor den globaliserte konteksten å kunne oversette lokale problemstillinger til større sammenhenger, og globale saker til lokale. I den grad må det balanseres mellom ovenfra- og ned tilnærminger og motsatt. (Levesque & Murray, 2010, s. 344).

- *Evne til å lære*: Med evnen til å lære henvises det naturligvis nok til evnen til å lære, og å formidle den lærte evnen videre i fagforeningen. Å lære innebærer en evne til å reflektere og lære fra fortiden og endringer i samtiden som kan brukes til å forutse og å handle rundt endringer (Levesque & Murray, 2010, s. 344). Evnen til å forstå fortiden samt nåtiden, og å lære fra den pekes på som sentralt for fagforeningsfornyelse, dersom fagforeninger ikke evner dette risikerer de å bli *fanget i sin egen historie* uten å kunne møte nye utfordringer, men bare følger tidligere handlingsmønster uten suksess.

Fagforeningers strategiske evner gir utgangspunkt for å forstå hvordan fagbevegelsen fornyer seg selv og møter nye utfordringer. Dette er viktig for å møte klima- og omstillingsproblematikken og implikasjonene dette har for fremtidens arbeid- og arbeidslivsrelasjoner. Hvordan skal fagbevegelsen møte behovene for omstilling og bidra til å forme det samtidig som de ønsker å verne om arbeidsplasser? For mange innen sektorer som petroleum er ofte omstilling et begrep som er synonymt med nedskalering og tap av arbeidsplasser (Houeland & Jordhus-Lier, 2022, s. 531). Slike problemstillinger vil kreve nye måter å tenke og handle på for fagbevegelsen, spørsmålet er da hvilke muligheter de ser for seg og hva de gjør.

## 4.0 Metode og metodologisk tilnærming

### 4.1 Metodologisk utgangspunkt

Ifølge Silverman er metodevalg innen samfunnsvitenskap avgjort ut fra hva studien, og hva forskeren ønsker å finne ut av (Silverman, 2020, s. 8). I henhold til målene til denne studien er dermed en kvalitativ tilnærming mest naturlig. I dette påfølgende metodekapitlet vil jeg begrunne bruken av kvalitativ metode, hvorfor jeg mener den er best egnet til å studere temaet.

Kvalitativ metode er i denne studien valgt som utgangspunkt ettersom det gir evne til å bygge en forståelse av komplekse fenomener gjennom deltakernes forståelse, perspektiv og opplevelse av fenomenet (Silverman, 2020). Gjennom denne metoden tillater det for en dypere utforskning av spørsmål knyttet til problemstillingen, samt muligheten til å fange nyanser og detaljer som kanskje kan gå tapt innen en mer rigid kvantitativ undersøkelse. I studier av fagforeningers handlingspotensiale har den amerikanske sosiologen Rick Fantasia (1988), vist til svakheter til mer kvantitative survey-baserte metoder for å virkelig fange potensialet for handling. Ut fra Fantasia perspektiv er ikke slike metoder tilstrekkelig egnet til å fange potensiale for konflikt og kollektiv. Fremfor et fokus på klassesymbolikk og utvalgte spørsmål ment til å representere klassebevissthet, er det mer nyttig å se hvordan denne utvikler seg gjennom kamper knyttet til arbeidet. Klasseforholdene under kapitalismen er dynamiske og formet gjennom sine gjensidige forhold, det er dermed i øyeblikk hvor de etablerte forholdene blir satt på prøve hvor man finner tydeligst uttrykk for dette potensiale (Fantasia, 1988, s. 14). Dette perspektivet har vært viktig i utformingen av denne studien og valg av metode.

Et av formålene med denne studien har vært å få et innblikk i hvilke spenninger og interne utfordringer som eksisterer internt i fagbevegelsen knyttet til klima og «grønn omstilling». Det er ut fra dette studien tar delvis utgangspunkt i hendelsesforløpet under LO-kongressen 2017 som et kritisk punkt hvor de etablerte forholdene innen norsk fagbevegelse ble utfordret. Hvilke konsekvenser har dette hatt, og hvilke reflekteringer har kommet opp siden? Dette er inspirert av perspektivet til Fantasia.

Jeg har ikke hatt noen helt spesifikk overordnet tilnærming, men er inspirert av empirinære tilnærminger som Stegvis-deduktiv metode utviklet av Tjora (2021), samtidig som tidlige teorier og funn har vært viktige for utformingen av prosjektet tidlig.

### 4.1.1 Case

Akkurat hva som menes med en case kan være vanskelig å redusere til en enkel definisjon ettersom begrepet ofte brukes på ulike måter. Et viktig aspekt i casestudier slik det blir brukt i sammenhengen for denne studien, er at det er ofte et få antall caser som blir studert og hvor disse blir studert i dybden (Hammersley & Gomm, 2009, s. 1-2). Selv om dette er et greit utgangspunkt viser Ragin (1992) at selve spørsmålet om hva som faktisk utgjør en case, er mer komplisert enn så. Caser eksisterer ikke for seg selv, er ikke en teoretisk kategori eller empirisk enhet, men oppstår gjennom at forskeren gjør noe til en case. Målet med å gjøre noe til en case er å operasjonalisere forholdet mellom teori og empiri, hvor i prosessen av casing, medlemmer av en empirisk kategori blir gjort til relevante objekter for de teoretiske ideene som brukes (Ragin, 1992, s. 218-219). I tilfellet til denne studien er de ulike informantene tilfeller av ulike caser. For eksempel kan de ulike forbundene forstås som separate caser, samtidig som de sammen utgjør en case om klimadebatten innen norsk fagbevegelse.

### 4.1.2 Dybdeintervjuer

Et sentralt aspekt av kvalitativ metode er bruken av dybdeintervjuer. Selv om man ofte intervjuer enkeltindivider under dybdeintervju, behøver ikke intervjuet å handle om bare selve informanten. Intervjuer kan også brukes til å forstå videre sammenhenger enn bare informanten som intervjues. Slik som i denne studien brukes utsagnene til de ulike informantene til å både representere ulike interesser innen fagbevegelsen og få en forståelse for fagbevegelsens klimapolitikk generelt.

Formålet med bruk av dybdeintervjuer er hovedsakelig for å studere meninger, holdninger og erfaringer. Målet er å få et innblikk i informantens *livsverden*, eller hvordan informanten forstår verden. Dybdeintervjuer gir muligheten for å forstå ikke bare informantens opplevelser, men også hvordan de reflekterer rundt det aktuelle temaet, hva de trekker på når de kommer fremmer sin mening (Tjora, 2021, s. 128).

Dybdeintervjuene har vært avgjørende sammen med dokumentanalyse for å kartlegge og forstå forbundenes klimapolitikk. Dokumentanalysen har vært mest for å kartlegge forbundene og for å utforme intervjuguiden. Intervjuene har vært mest avgjørende for å utvikle en forståelse rundt hvordan forbundene tenker og ser sine interesser.

Jeg hadde på forhånd utarbeidet to separate intervjuguider ut fra om de jeg snakket med var tillitsvalgt eller rådgiver i forbundene, men det hendte ofte at ting som ble sagt underveis førte

til at jeg trakk inn spørsmål fra begge intervjuguidene. Utformingen av intervjuguidene var med utgangspunkt i tidligere forskning og dokumentanalysen.

Målet med intervjuguidene var mer enn noe annet for å starte samtalen med håp om at informantene ville resonnerer bredt rundt tematikken som spørsmålene som ble brakt fram. Det var derimot ikke slik at intervjuet var helt åpent, men snarere mer semi-strukturert, som tillot meg å grave og lede debatten i den retningen jeg ønsker (Silverman, 2020, s. 177). Fordelen med slike intervjuer er at de tillater for spontane og uventede perspektiver som forskeren selv kanskje ikke har tenkt på i utformingen av spørsmålene eller i den tidlige prosessen.

Spørsmålene var derfor ofte utformet slik at det rommet mye og kunne til tider være litt vage. Dette var for å i større grad få frem informantenes egne resonnement, men det var også mer konkrete spørsmål utformet for helt spesifikke temaer. Innledningsvis ble alle informantene spurt generelle spørsmål om deres bakgrunn og hva de gjorde og hva deres rolle var i forbundet, det siste var mer rettet mot rådgiverne. Spørsmålene var inndelt etter ulike temaer, med også ulike temaer i de to intervjuguidene. For de tillitsvalgte var tematikken inndelt i klima, oppfatning av roller, muligheter for påvirkning, samfunn og politikk og deltakelse i organisasjonen. For rådgiverne startet det også med en generell diskusjon om klima, fulgt av spørsmål om medlemmene, oppfatning av fagforeningers rolle i det grønne skiftet, spesifikke spørsmål for individuelle foreninger, innflytelse og påvirkning og deres forhold til andre forbund i LO. Rekkefølgen for disse temaene ble derimot sjeldent fulgt og jeg hoppet mye rundt ut fra hva informantene mine sa, i flere tilfeller ble også spørsmål svart gjennom at de svarte på et annet spørsmål, og ble dermed ikke stilt.

### **4.1.3 Dokumentanalyse**

For å få en helhetlig oversikt over forbundenes klimapolitikk og en kartlegging av ikke bare hva de mener, men hvilke yrkesgrupper som utgjør forbundene har jeg benyttet meg av en tekstbasert analyse av ulike dokumenter fra forbundene og LO. Disse dokumentene har bestått av vedtekter, prinsippprogram, og handlingsplaner funnet gjennom forbundenes nettsider. Som tidligere nevnt var disse dokumentene viktige i utformingen av spørsmålene til intervjuguiden. Kunnskap om forbundenes komposisjon og politikk var nyttig for å forstå hvilke spørsmål som skulle stilles, men også for å forstå på hvilken bakgrunn informantene trakk på i sine resonnement og betydningen av medlemmenes strukturelle plassering i arbeidsmarkedet for klimapolitikken.

Tjora skriver at bruken av dokumenter som datamateriale ofte blir benyttet som bakgrunnsdata. Selv om det eksisterer rene dokumentstudier benyttes det ofte, slik som i denne studien i tillegg til data fra intervjuer. Ifølge Tjora må man ved bruk av dokumenter sette seg inn i konteksten for dokumentene: Når er de skrevet? Hvor, av hvem og til hvilke lesere og ut fra hvilket formål? (Tjora, 2021, s. 196). Jeg kan ta som eksempel slik jeg ble forklart konteksten for Fellesforbundets klimaplan de har valgt å kalle «klimaløsere». Konteksten for dette dokumentet kom frem i møte med begge informantene. Den nasjonale rådgiveren henviste til at «mange føler seg truet» og at dette var noe av grunnen til at de hadde laget dokumentet. Den tillitsvalgte «Rasmus» tok frem dokumentet i en annen sammenheng. For å nevne noe av forbundets påvirkningskraft tok han frem hvordan næringsminister Jan Christian Vestre sier at han ser på dokumentet hver dag. Ut fra dette ser vi at konteksten til dokumentet er todelt, det er både internt for å belyse medlemmene om hva de gjør, men har også en ekstern funksjon med å søke påvirkning.

#### **4.1.4 Utvalg, og utvalgsbegrunnelse - Hvorfor intervju på ulike nivå?**

Bakgrunnen for utvalget var de konfliktlinjene som avdekket på LO-kongressen i 2017 av Houeland et al., (2020) hvor særlig forbundene Industri Energi, Fellesforbundet og El og It, fikk stor oppmerksomhet, i tillegg til disse var også Forbundet for ledelse og teknikk (FLT) med i det opprinnelige utvalget. Bakgrunnen for deres inkludering var deres unike sammensetning som et forbund i industrien, men hvor medlemmene ofte er høyt utdannede. Dette viste seg derimot underveis å ikke være særlig relevant for analysen, men forbundets inkludering bidro likevel til en bredere oversikt blant de industrielle forbundene.

Jeg ønsket å få et helhetlig perspektiv over de ulike forbundenes klimaposisjon, i den grad ble det besluttet tidlig sammen med min veileder at der det var mulig jeg skulle forsøke å intervjuer hvert fall 2 informanter fra hvert forbund, en lokalt og en sentralt. Målet var at deres ulike posisjoner skulle gi ulike perspektiv, samtidig som at de lokale tillitsvalgte i større grad skulle gi innblikk i medlemmenes tanker og følelser ettersom de er tett på hverandre. Samt å undersøke skiller mellom hva som ble sagt sentralt og lokalt. Dette skulle derimot vise seg vanskelig å gjennomføre blant alle forbundene.

De sentrale informantene ble funnet gjennom forbundenes egne nettsider, hvor jeg i stor grad søkte rådgivere som i en grad eller annen arbeidet, eller hadde arbeidet med klimasaker på vegne av forbundet. Jeg nådde ut til disse på e-post, hvor jeg spurte om de var villige til å delta, eller om de kunne anbefale noen andre i forbundet med muligheten til å delta. Dette ga

et resultat på 5 informanter fordelt på forbundene Fellesforbundet, El og It, FLT og Fagforbundet. Jeg nådde ut til Industri Energi sentralt, men etter en utveksling med en sentral rådgiver hørte jeg ikke noe mer fra forbundet.

Å komme i kontakt med de lokale informantene var i utgangspunktet mer utfordrende. Jeg har ikke et ekstensivt nettverk blant fagforeningene i distriktet. Og var i den grad litt nølende med hvor godt mottatt en student med spørsmål om et såpass betent tema som klima- og det grønne skiftet ville blitt mottatt. For å bidra med dette ble jeg satt i kontakt med en portvokter fra LO i Bergen av min veileder. En portvokter er en person som åpner opp dører og gir tilgang til et miljø (O'Reilly, 2009). Gjennom et uformelt møte med portvokter ble jeg satt i kontakt med flere lokale tillitsvalgte for de industrielle forbundene, hvor av jeg fikk mulighet til å gjennomføre intervju med av tre av de som ble kontaktet gjennom portvokteren. Av de informantene som stilte representerte disse forbundene Industri Energi, Fellesforbundet og El og It. Møte med portvokteren viste seg også å være produktivt ikke bare i den form av at det ga meg mer tilsynelatende mer legitimitet i forsøk på å kontakte informanter, da navnet deres ble brukt for å forklare hvordan jeg fikk tilgang på deres kontaktinformasjon, men også fordi det tillot meg å «ta temperaturen» på klimaspørsmålet i fagbevegelsen gjennom en uformell samtale. Dette var med på å prege hvordan jeg senere utformet noen av spørsmålene i intervjuguiden, noe jeg følte bidro til en dypere innsikt når det kom til de lokale informantene. Jeg forsøkte også å komme i kontakt med lokale tillitsvalgte for fagforbundet og FLT, men etter korte utvekslinger over telefon hørte jeg ikke mer fra disse.

Gjennom min veileder fikk jeg også muligheten til å gjennomføre et ekspertintervju med Isak Lekve. Isak har jobbet i prosjekter og skrevet utredninger for fagbevegelsen, hans innsikt viste seg å være verdifull og brakte med kunnskap som ellers ikke ville vært tilgjengelig.

Utvalget for intervjuene var klart strategisk i sin utvelgelse. Et strategisk utvalg tilsier en forutsettelse om at informantene valgt til studien mest sannsynlig vil fylle de spesifikke kriteriene eller trekkene som er relevante i forhold til det man ønsker å si noe om. Ut fra dette krever et strategisk utvalg at en tenker grundig gjennom rammene ved populasjonen man er interessert i, og deretter velger utvalget ut fra dette (Silverman, 2020, s. 63). Det var med dette i tankene utvalget ble foretatt og hvorfor det ble bestemt å intervju på ulike nivå i forbundene. Rådgiverne ble tenkt å besitte mer kunnskap om forbundets generelle klimapolitikk og hvordan forbundene søkte påvirkning rundt dette, mens de tillitsvalgte var tenkt å i større grad ha en nærhet til medlemmene som ville prege deres svar. Målet med dette

utvalget var dermed et håp om å få en mer helhetlig oversikt over hvilke interesser som eksisterer knyttet til klima i fagbevegelsen.

Til sammen endte jeg opp med ni informanter for oppgaven, inkludert Isak Lekve. Tabellen nedenfor gir en oversikt over disse.

<b>Informanter</b>	<b>Forbund</b>	<b>Rolle</b>
Shaun	Industri Energi	Tillitsvalgt
Rasmus	Fellesforbundet	Tillitsvalgt
Emil	El og It	Tillitsvalgt
Nasjonal rådgiver	FLT	Rådgiver
Nasjonal rådgiver	Fellesforbundet	Rådgiver
Nasjonal rådgiver	Fagforbundet	Rådgiver
Nasjonal Rådgiver	Fagforbundet	Rådgiver
Nasjonal Rådgiver	El og It	Rådgiver
Isak Lekve	N/A	Forsker/Utreder

*Figur 1: Oversikt over informantene*

Alle informantene utenom Isak Lekve har blitt gitt nye navn for å bevare deres anonymitet. Ut fra anonymiseringsbehov har det derimot ikke blitt gitt noen navn på de nasjonale rådgiverne, dette er med tanke på at navn kan avsløre kjønn osv.

#### **4.1.5 Generalisering og overførbarhet**

Ifølge Tjora er en eller annen form for generalisering eksplisitt eller implisitt målet med det meste av samfunnsforskning (2021, s. 267). Generalisering viser til hvorvidt funnene i en studie kan overføres til andre intervjupersoner og situasjoner (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 264). Tjora skiller mellom to former for generalisering som er relevant når det kommer til kvalitative studier, moderat generalisering og konseptuell generalisering (2021, s. 268). Moderat generalisering er ifølge Tjora i en strukturell forstand, hvor det er opp til forskeren å beskrive hvilke situasjoner, tid, sted, kontekst etc. resultatene vil være gyldige. Konseptuell generalisering er derimot noe man gjør med å utvikle konsepter, typologier eller teorier som vil ha relevans for andre tilfeller enn det som er studert (2021, s. 268).

Innenfor denne studien vil jeg si at det er viktig å ta til høyde for begge formene for generalisering. Fagforeningers karakter varierer både ut fra tid og sted, vi kan i den grad ikke søke til å etablere noen håndfaste regler for deres handlinger, gitt at disse vil variere ut fra hva som er tilgjengelig for dem. Også som Fantasia skriver om klassebevissthet kan man se en «logikk» i svarene til de i samme yrkesgrupper, men vi kan ikke formulere noen lov, klassebevissthet oppstår likt på ulike tidspunkt og steder, men aldri på helt samme måte (1988, s. 14). Det er svært mulig at strukturelle og kontekstuelle forhold vil oppstå og endre hvordan fagbevegelsen tenker om klima. For eksempel, selv om det ikke ble diskutert i oppgaven tok «Shaun» opp hvordan han følte at krigen i Ukraina hadde bidratt til at det ble mindre «mas» om klima. Det er dermed opp til leseren å forstå, med den infoen gitt, innenfor hvilken kontekst disse funnene er gjeldende, slik det er nå vil jeg si at de er gjeldende for norsk fagbevegelse innen LO. Ut fra de beskrivelse av de ulike forbundene og deres medlemsbase vil det også være mulig å si hvorvidt funnene fortsatt er gjeldende. Ikke at de vil være gjeldende for alle medlemmene, men for forbundet samlet.

Konseptuell generalisering er knyttet til mål om å fremstille funn av konsepter, teorier etc. som kan være gjeldende utover situasjonen beskrevet. For å sikre relevans brukes det ifølge Tjora tidligere forskning og teorier som støtter opp om gyldigheten (2021, s. 271). Gjennom denne oppgaven sikres dette med bruk av tidligere teorier som også vil være mulige å bruke til å studere lignende fenomen i fremtiden. Jeg videreutvikler også et konsept ut fra Flanders (1970) og Hymans typologier (2001), med min formulering om fagforeningers primær- og sekundærrolle. Formålet med dette konseptet er å forstå hvordan fagforeninger kan oppfatte seg selv som å oppfylle to roller samtidig, men hvor en tar primærfunksjon over den andre i situasjoner hvor rollene har motstridende interesser.

## **4.2 Prosjektets gjennomføring**

### **4.2.1 Intervjuprosessen**

Intervjuene med alle informantene ble gjennomført høsten 2022, bortsett fra intervjuet med Isak Lekve som kom senere i studien og ble gjennomført våren 2023. Rådgiverne ble kontakten på e-post for å avtale tid og sted etter det ble etablert at de ønsket å delta i studien. Jeg hadde et opprinnelig ønske om å gjennomføre så mange som mulig av intervjuene fysisk, men dette var naturligvis utfordrende gitt det geografiske skille mellom meg i Bergen og de



sentrale rådgiverne i Oslo, samt de økonomiske kostnadene dette ville medført. Alle disse ble derfor gjennomført digitalt over ZOOM, bortsett fra et som ble gjennomført på et møterom hos forbundet deres. Slike nettbaserte intervjuer kan ifølge Silverman være effektive alternativer til fysiske, ettersom det gir muligheten til å intervju mennesker andre steder enn en selv. Samtidig reduserer dette reisekostnader, noe som var en problemstilling i forhold til denne studien. Silverman skriver at disse kan også være et godt alternativ til de som er ukomfortable med fysiske intervjuer, likevel er det verdt å reflektere rundt hvordan noen kan være mer nølende til slike intervjuer. Teknologiske begrensninger er mulige, samt at det kan være en oppfattelse for noen at digitale intervjuer er mer upersonlige, og ikke fanger de samme nyansene som om man er til stede. Med andre ord, selv om man får muligheten til å intervju individer som er langt unna, kan likevel skjermene oppleves som en barriere for noen.

For de tillitsvalgte ble disse kontaktet via e-post og telefon, alle disse ble gjennomført fysisk på et møterom hos informantene. Alle intervjuene med rådgivere og tillitsvalgte varte mellom en halvtime og en time, hvor det var svært varierende hva informantene hadde å si om klima. Etter nesten alle intervjuene ble intervjuguiden revidert, og det ble satt inn potensielt nye spørsmål ut fra hva informantene sa under intervjuene. Et eksempel på dette var hvordan «Shaun» fra Industri Energi nevnte hvordan han oppfattet Fagforbundet som et av de forbundene som var mest på å kjempe om klima. Gitt spørsmål om sakseierskap ble dette dermed relevant å spørre representantene fra Fagforbundet om dette utsagnet.

#### **4.2.2 Forskerposisjon**

Forskerens egen posisjon kan i flere tilfeller ha stor innflytelse på intervjuene og konklusjonene som trekkes ut fra disse. Thagaard viser til hvordan ytre forhold kan prege hvordan forskeren oppfattes av personer i felten (2019, s. 81). Jeg var i utgangspunktet skeptisk til min egen rolle i denne studien. Hvordan jeg ville bli oppfattet av informantene knyttet til et såpass betent tema, og med tanke på i denne rollen kan bli oppfattet som student. Fra studien til Houeland & Jordhus-Lier (2022) av tillitsvalgtes holdninger til klima og det grønne skiftet kommer det frem at de som jobber i industrien ofte føler seg uglesett og sett ned på som forurensere. Jeg fryktet derfor at noen av informantene ville innta en defensiv posisjon eller føle seg angrepet eller dømt i møte med noen de kanskje oppfattet som fra akademia. I den grad følte jeg i møte med de tillitsvalgte, særlig Shaun» fra Industri Energi at min egen bakgrunn ble et positivt element. Jeg har ikke selv bakgrunn fra industrien som

arbeider, men mitt hjemsted Odda er formet av industrien og har satt sitt preg på alle derfra. «Shaun» plukket umiddelbart opp på min bakgrunn og det virket til være tillitsskapende under intervjuprosessen. Dette var ikke like tydelig med de andre tillitsvalgte, men min egen bakgrunn kom frem tidlig i møtene og funket til å etablere et mer avslappet uformelt forhold til informantene. Med rådgiverne kom ikke noe slikt frem, de bar preg av å være mer formelle og selv om de utvilsomt reflekterte var dette mye mer «profesjonelt» i hvordan de fremstilte seg selv. Dette kan naturligvis være i sammenheng med at de ble gjennomført digitalt, men det henger sannsynligvis også sammen med deres rolle, ettersom det fysiske intervjuet bar samme preg.

De fleste av informantene i studien var menn, men det var også to kvinner som ble intervjuet. Jeg følte ikke at det preget forholdene under intervjuene, men man kan likevel ikke se bort fra at det var en annen dynamikk med disse en med de mannlige deltagerne som jeg selv ikke plukket opp på. Alder blir også trukket frem av Thagaard (2019) som en faktor. Alle informantene var eldre enn meg, og dette var også noe jeg hadde vurdert knyttet til min tidligere skepsis, men særlig knyttet jeg dette opp mot min rolle som student. Forskere kan ofte assosieres med en yrkeskategori som intervjudeltakeren har kjennskap til fra før (Thagaard, 2019, s. 104). Student er riktignok ikke en yrkeskategori, men på lik måte bringer det med seg assosiasjoner og forventninger til forskeren fra deltakeren. Jeg kan ikke si at jeg opplevde dette som et forstyrrende element, selv om jeg tidligere så på det som en.

Forskning vil aldri være helt nøytral eller objektiv, Sollund (2021) peker på flere svakheter ved såkalt verdinøytral forskning og hvordan krav om objektivitet ofte er fylt med andre verdier om undertrykkelse som har blitt institusjonalisert som objektivitet. I samme grad som Sollund gjør tar jeg dermed ikke et verdinøytralt standpunkt i denne studien, jeg har en agenda. Jeg ønsker å se klimakrisen løst, og jeg ønsker å se makten og innflytelsen til fagforeninger å utvides. For noen er kanskje slike åpne verdivurderingen en svakhet, men jeg vil argumentere for, som Sollund gjør åpenhet om dette er viktig, også i å forstå hvordan dette har preget utformingen av studien (2021, s. 249). Jeg aksepterer dermed at forskning er en iboende sosial- og kulturell aktivitet.

### **4.2.3 Ethiske vurderinger**

Når man gjør forskning, vil det alltid være ulike etiske retningslinjer man må ta til betraktning. Før denne studien ble gjennomført sendte jeg søknad om tillatelse til Norsk senter for Forskningsdata (NSD), og fikk tillatelse til å gjennomføre studien. I den grad er det

ulike forskningsetiske problemstillinger og utfordringer man forholder seg til. Helt grunnleggende har man som forsker en plikt å sørge for at forskningsdeltakerne kommer til skade, en må derfor vurdere hvilke konsekvenser det kan ha for deltakerne. Forskeren skal beskytte integriteten til deltakerne med å søke til å unngå at forskningen har negative konsekvenser for dem (Thagaard, 2019, s. 26).

Informert samtykke omhandler hvorvidt deltakerne i studien er informert om studiens overordnede formål og hovedtrekkene i designen. Viktig her er også at det gjøres klart for ulike risikoer og fordeler ved å delta. Informert samtykke innebærer dermed at man sikrer seg at de som deltar gjør så frivillig, og informerer dem om deres rett til å trekke seg (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 88). Alle deltakerne som ikke kunne delta fysisk fikk tilsendt et informasjonsskriv på e-post om fullstendig informasjon om hva det ville innebære å delta, mens for de fysiske intervjuene ble dette tatt med. Før alle intervjuene ble det også informantene verbalt informert om sine retter og anonymisering. Det har underveis i studien vært spørsmål knyttet til hvorvidt anonymisering er mulig gitt at jeg nevner forbundsnavn, jeg føler likevel dette er ivaretatt med å ikke være for inngående i informantenes roller i forbundene, det finnes tross alt flere rådgivere og tillitsvalgte.

Konfidensialitet innebærer at private data som identifiserer deltakerne ikke avsløres. Dersom slik informasjon blir offentliggjort av prosjektet bør deltakerne i så fall være innforstått med at identifiserende informasjon avslører (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 90). I henhold til dette har det vært litt utfordrende, men gjennomførbart. Noen av informantene har ved tider navngitt selskapet de jobber blant de tillitsvalgte, hvor lenge de har jobber i forbundet og andre ting. I disse tilfelle har disse blitt tatt ut av intervjuene der de fremkommer.

Fagforbundet er ulikt de andre forbundene representert av to nasjonale rådgivere. Dette stammer opprinnelig ut fra et konfidensialitetsbehov, hvor to informanter ble brukt slik at ingenting kan spores til enkeltpersoner dersom det skulle være slik at de er identifiserbare.

## **5.0 Analyse del 1 - Klimaspørsmål eller arbeidstakerspørsmål**

### **5.1 Interesser og motsetninger**

I denne delen av analysen søker jeg til å svare på første del av problemstillingen knyttet til hvilke interesser, ståsted og hensyn er bakenforliggende for utformingen av norsk fagbevegelses klimapolitikk. Jeg gjør dette med å utforske hvilke interesser og posisjoner som preger forbundene når de utvikler sin klimapolitikk.

Selv om fagbevegelsen samler og representerer arbeidere, er det viktig å erkjenne at det også eksisterer interne forskjeller og skiller blant arbeiderklassen. Dette paradokset oppstår fordi individuelle fagforeninger kun kan romme og representere deler av arbeiderklassen (Hyman, 2001, s. 30). Hvert forbund i fagbevegelsen er formet av medlemmenes strukturelle posisjon i arbeidsmarkedet, og dette påvirker deres interesser og prioriteringer.

Noen forbund opplever sin situasjon som mer prekær i lys av klimaendringer og vektlegger derfor bevarelse av arbeidsplasser som en sentral prioritet. De ser utfordringer og usikkerhet i overgangen til en grønn økonomi og er bekymret for tap av jobber og økonomisk stabilitet for medlemmene. Disse forbundene kan være mer tilbakeholdne med å omfavne radikale klimatiltak som kan ha negative konsekvenser for deres medlemmer. I den grad er disse forbundene også svært opptatt av en politikk som kan gagne både deres medlemmer og arbeidsgiver.

På den andre siden finnes det forbund som ser muligheter i et grønt skifte. De erkjenner behovet for å håndtere klimaendringer og ser det som en sjanse til å skape nye grønne arbeidsplasser og utvikle bærekraftige økonomiske modeller. Disse forbundene vektlegger mer klima- og samfunnsmessige hensyn i sin politikk.

Samtidig ser jeg også på fagbevegelsens rolle i samfunnet som en viktig faktor for utformingen av deres politikk, hvilke muligheter dette gir kan bidra til å prege hvordan fagbevegelsen ser sin rolle. Klimaendringer påvirker ulike sektorer forskjellig, og dermed kan det være vanskelig å oppnå enighet om en felles klimapolitikk som alle forbund er enige om. Det kan oppstå konfliktlinjer der noen forbund vektlegger mer klimahensyn, mens andre legger større vekt på arbeidsplasser og økonomisk stabilitet. Balansen mellom disse interessene og hensynene utgjør en kontinuerlig utfordring for fagbevegelsen.

I min analyse ser jeg på hvordan de ulike forbundene og fagbevegelsen som helhet ser seg selv i lys av klimaendringer og deres interesser. Jeg gjør dette med å se på de ulike forbundene ettersom det etter min mening er gjennom disse ulike skiller kommer klarest til uttrykk.

## **5.2 Subjektiv makt og klimainteresser innen norsk fagbevegelse**

Fagbevegelsens og de ulike forbundenes politikk er i første grad ment til å representere interessene og verdiene til arbeiderne de organiserer. Det er i den grad Hyman & Fryer (1977) understreker betydningen av subjektiv makt, eller arbeidernes egen forståelse av sine interesser og posisjon, for fagbevegelsens potensiale for maktutøvelse. Selv om alle fagforeninger har en felles interesse i at de er uttrykk for et forsøk på å overkomme arbeidernes avmakt i møte med arbeidstakers betydelige sterkere maktgrunnlag, viser tidligere forskning på temaet at det er det tydelig at det eksisterer flere interesser internt i norsk fagbevegelse som konkurrerer mot hverandre for dominans (Houeland et al., 2020). Klima og det grønne skiftet har tidligere vist seg å være vanskelig for LO-forbundene å komme til enighet om, og virker i stor grad dette til å være knyttet til sterke interessekonflikter ut fra de ulike sektorene og hvilket forhold de har til de ulike ressursene de forvalter. I møte med spørsmål om klima ser vi også at representantene trekker på ulike forståelser og begrunnelser for å legitimere og forsvare sin posisjon. Alt dette er viktig for å forstå det samlede maktgrunnlaget for fagbevegelsens når kommer til klima og grønn omstilling. Forbundenes muligheter for handling er gjerne en refleksjon av deres medlemmers subjektive oppfattelse av deres interesser, disse er dermed viktige å forstå.

Jeg kommer nå til å se på hvilke interesser som eksisterer mellom de ulike forbundene, knyttet til klima og deres oppfatning av fagbevegelsens rolle.

Forbundene som utgjør «Lo-Familien» har alle både motstridende og overlappende interesser knyttet til de sektorene de organiserer. Noen forbund organiserer innen ulike sektorer og må kanskje dermed balansere mellom ulike sektorinteresser internt. Likevel kan det identifiseres to ulike sider som forbundene innen studien kan plasseres innen. For de forbundene som ønsker en videreutvikling av olje- og gass sektoren har jeg valgt å kalle denne grupperingen for «de industrielle forbundene». Dette er ikke fordi de eksklusivt organiserer innen industrien, men fordi det er ut fra min forståelse det er der de ser sine interesser. De forbundene som kjemper for redusert petroleumsutvinning har jeg valgt å kalle disse for «de ikke industrielle forbundene», igjen ikke utelukkende ut fra sektoren de organiserer i, men ut fra hvor de ser sine interesser. Klima og grønn omstilling vil treffe sektorene i arbeidslivet

ulikt, det er derfor av interesse å se hvilke umiddelbare tanker representantene for de ulike forbundene har om sine interesser knyttet opp mot dette, men også hvilke verdier og perspektiver de bruker for å legitimere sin posisjon.

Innen grupperingen de «industrielle forbundene» er forbundene Industri Energi, Fellesforbundet og Forbundet for ledelse og teknikk (FLT). Disse forbundene har alle direkte sektorinteresser knyttet til olje- og gass, gitt at de alle organiserer innenfor industrien. Samtidig har de ulik tilknytning og komposisjon når det kommer til medlemmenes tilknytning til sektoren. Industri Energi er det forbundet som organiserer flest blant de som jobber direkte i petroleumsnæringen. Forbundet organiserer i hovedsak industriarbeidere ansatt i produksjon både offshore og landbaserte industri (Industri Energi, udatert). For Fellesforbundet organiserer de nokså bredt, også utenfor industrien. De organiserer blant annet byggebransjen og hotell- og restaurant næringen. Samtidig er forbundet det største på leverandørsiden innen norsk petroleumsindustri (Fellesforbundet, udatert; Houeland et al., 2020, s. 416). Til tross for deres brede organisering overlapper de mer eller mindre med Industri Energi på deres klimapolitikk. FLT skiller seg litt fra de to andre industrielle forbundene med at de i hovedsak organiserer høyt utdannede som ingeniører og teknikere. Samtidig er også deres umiddelbare interesser knyttet opp en videreutvikling av petroleumssektoren ettersom flere av deres medlemmer jobber innenfor sektoren. Industri Energi, dette viser en tydelig overlapp når det kommer til hvordan forbundene ser sine interesser (FLT, 2020).

På motsatt side finner vi «de ikke industrielle forbundene», representert i denne studien av Fagforbundet og El og It. Posisjonen til disse forbundene er interessant og kompleks. Hvor de tidligere forbundene har direkte interesser knyttet til sektoren de organiserer, har ikke Fagforbundet dette. Forbundet organiserer hovedsakelig innen offentlig sektor, kommunene, og sykehus, ikke i industrien. Likevel har de en klimapolitikk som berører sektorer som olje- og gass. El og It skiller seg fra Fagforbundet igjen, forbundets yrkesgrupper ligger litt i navnet, forbundet organiserer blant annet elektrikere, elektroingeniører, i tillegg til i IKT og energi- og el-installasjonsbransjen (El og It, udatert). Fra mine intervjuer med informantene fra forbundet ble det også nevnt at forbundet organiserer noen arbeidstakere innen petroleumsindustrien, men at disse var i mindretall i forbundet. El og It kan sies på lik linje med «de industrielle forbundene» å ha materielle interesser som utgangspunkt for sin klimapolitikk. Selv om de organiserer noen innenfor petroleum, har forbundet sammen med Fagforbundet en vedtatt politikk om redusert oljevirkosomhet. Utgangspunktet for studien er hvordan medlemmenes materielle interesser ut fra deres strukturelle posisjon i

arbeidsmarkedet er rådførende for forbundenes klimapolitikk. Dersom det er svært gjeldende kan det være interessant å se hvorvidt dette får forskjellig utslag blant de forbundene som organiserer ulike grupper, men dette er noe jeg vil komme tilbake til senere i oppgaven.

### 5.3 LO og klima

Under intervjuene med alle informantene ble det tydelig at et av forane de så for seg ga best mulighet for påvirkning var gjennom deres tilhørighet til hovedsammenslutningen LO. LO blir i denne studien brukt som uttrykk for den samlede norske fagbevegelsen. Det eksisterer riktignok forbund uten tilhørighet til LO, som også er en del av fagbevegelsen, men LO utgjør den største andelen av fagbevegelsen, og har historisk vært viktig. LOs politikk er ofte formet av forbundene som utgjør den helhetlige LO-familien, det er dermed en tydelig pekepinn på hvilken retning en sak peker for fagbevegelsen. Samtidig som LO konstituerer et viktig handlingsrom for forbundene når det kommer til deres muligheter for påvirkning.

I henhold til klima har analyser av tidligere resolusjoner fra LO mellom 1960 til 2000 plassert LOs klimapolitikk tett opp mot en politikk for energi-intensiv vekst, dermed har LO og fagbevegelsen generelt lenge vært oppfattet som en motstander når det kommer til grønn politikk og omstilling (Byrkjeland, 2000). Senere diskursive endringer kan sies å peke mot en ny retning for LO, slik som for eksempel de nye vedtektene i LOs handlingsprogram hvor det står:

Det må legges til rette for et stabilt aktivitetsnivå på norsk sokkel med økt innslag av nye næringer som karbonfangst og lagring, hydrogen, havvind og mineralutvinning. LO vil utvikle ikke avvikle sektoren. LO mener de ressursene som kan bygges ut må være økonomisk og klimamessig bærekraftige. Det vil medføre at deler av ressursene på norsk sokkel vil ligge urørt (LO, 2020, s. 18).

Forbundene som kjemper for en omstilling bort fra petroleum, slik som El og It hevdes dette å være et steg i riktig retning. Likevel er det fortsatt tydelig at LO har klare interesser sammen de industrielle forbundene for å videreutvikle petroleumssektoren, noe utdraget fra handlingsprogrammet gjør klart. Erkjennelsen av at deler av ressursene vil bli liggende hinter muligens dermed mot en diskursendring. Denne posisjonen kan dermed sies å reflektere summen av de stemmene vi finner i fagbevegelsen i dag. Ekspertinformant Isak Lekve forklarte LOs klimaposisjon slik:

En kan jo se for seg to ulike måter å løse klimautfordringer. Den ene er jo liksom at vi veldig grovt da, den ene er rett og slett at vi forbruker mindre, sant. Bruker mindre energi, bruker mindre klær, reiser mindre, spiser mindre kjøtt og alt mulig (...) Og så er det den andre som er rådende i Norge da, vil jeg si. Og det er jo at man i stedet for at vi skal forbruke mindre så skal vi liksom legge om produksjonsprosessene på en sånn måte som gjør at de blir bærekraftige. For å få til det må vi utvikle ny teknologi også videre, å utvikle ny teknologi det skjer liksom gjennom å bygge ting. Jeg pleier å si at det en måte å løse klimakrisen på som egentlig handler om å bygge seg ut av krisen. Og det er jo den som arbeiderpartiet har, og som LO har og som for så vidt hele høyresiden har, og så mange andre da. Og det ene utelukker nok ikke det andre.

#### **5.4 Interesser som utgangspunkt**

Det Hyman og Fryer beskriver som subjektiv makt er sterkt bygget på hvordan arbeidere oppfatter sin situasjon og interesser, samt solidariteten og besluttsomheten de viser for å nå sine mål. Fra et organiseringsperspektiv er det knyttet utfordringer til de arbeiderne som ikke oppfatter særlig konflikt med arbeidsgiver, eller dersom man opplever at man har en større overlappende interesse med arbeidsgiver enn andre arbeidere. En utfordringer for den samlede makten til fagbevegelsen er også i hvor stor grad noen grupper oppfatter sine interesser som snevre bransjeinteresser og kjemper frem disse, men på bekostning av arbeidernes samlede makt (Hyman & Fryer, 1977, s. 155-156). Målet til en samlet fagbevegelse eller hovedsammenslutninger slik som LO er gjerne å oppnå en slags solidaritet på tvers av arbeiderklassen, dette har ifølge Hyman ofte vise seg å være et prosjekt fylt med motsigelser. Samlingen av interesser, noe som er nødvendig for enhver kollektiv handling handler om å etablere prioriteringer blant flere ulike interesser og mål. Fagforeningers rolle i samlingen av interessen kan derfor også involvere fordelingen av vinnere og tapere, ikke bare mellom arbeidsgiver og arbeider, men også mellom arbeidere (Hyman, 1997, s. 515). Spørsmålet for fagforeninger blir dermed å avgjøre hvem sine interesser de skal representere, hvilke saker de ser som relevante for sin sak og hvilke metoder de velger for å gjennomføre disse. Fagforeninger har gjerne solidaritet som utgangspunkt, men ifølge Hyman har det vært en bred konsensus siden 90-tallet at det har vært økende utfordringer knyttet til



solidaritetsprosjektet. To av disse utfordringene trukket frem av Hyman virker særlig relevant her, det pekes først mot en økende differensiering blant arbeiderne, det skapes et behov for nye evner, nye prekære stillinger, skapelsen av et «white-collar proletariat» hvor deres muligheter ofte er avhengig av arbeidsgivers godvilje, nye teknologiske endringer og krav til evner har skapt en betydelig kategori «vinnere», som gjerne ikke ser den tradisjonelle appellen til fagforeninger. Videre peker Hyman på økt konkurranse, restrukturering og deregulering, som har ført til at forhandling internt i klassene ofte fører til at noens goder går på bekostning av andre (Hyman 1997, s. 520-522).

For Shaun fra Industri Energi var han tydelig på hvor deres medlemmer ser sine interesser:

Det er jo et politisk ordsnitt for tiden, som du og sikkert får med deg. Hvis du skal høre på ytterste venstre kan du si da, så bør vi jo slutte med all virksomheten vår, og ikke ha oljeindustri om en skal sette det helt på spissen. Og det provoserer jo så klart medlemmene våre, og da ville jo de blitt arbeidsledige. Bare et vedtak om at det skal være oljestopp i fremtiden vil jo stoppe umiddelbart, for da vil jo folk, da vil jo operatørselskapene investere, og det er jo vi voldsomt sensitive for (...). Det er et litt sånn urealistisk scenario en legger opp til (...) Jeg har ikke noe imot klima og å spare klima, men i praksis om vi legger ned våre, så synes ikke jeg det er bedre at vi får olje- og gass fra korruperte regimer sånn som Syria og Russland, Venezuela og de. For energibehovet er der uansett, vi leverer til et globalt marked kan du si da. Så det er liksom ... vi sitter i en liten boble, og ... for mitt synspunkt så føler jeg at det er en illusjon at om bare vi kutter ut så vil det bedre klimaet ... det er vanskelig å se

Shaun henviste ganske eksplisitt til behovet for arbeidsplasser som grunnlaget for deres politikk. I klimasaken er deres interesser først og fremst å verne om deres sektor. På samme måte taler han ut fra en delvis overlappende posisjon med arbeidsgiversidens interesser når han begrunner frykten for vedtak om stans av oljeleting. Klima blir forstått som en ytre trussel for deres sektor.

Den nasjonale rådgiveren fra Fellesforbundet trakk også på en noenlunde lik forståelse når han beskrev hvordan forbundet kjemper for å bevare den kompetansen som allerede eksisterer:

Vi legger jo liksom i det at det viktige er å ivareta den kompetansen og kapasiteten som vi har i norsk næringsliv, inn i nye produktet, nye måter å jobbe på. Det er på en måte der det ligger for oss (...) Ikke skru av, ikke slutte helt med noe, altså ikke legge ned en bedrift og starte en annen, men at den samme bedriften går fra å være leverandørindustri i olje til å være leverandørindustri i (uklart).

Selv om han åpner for «nye produkter er det fortsatt underforstått at dette må gjøres mens Norge fortsetter å utvikle den eksisterende industrien. Forbundenes tenkning belyser etter min mening hvordan forbund er nødt til å forholde seg til markedspolen slik Hyman beskriver. Dette går tilbake til fagforeningers grunnleggende rolle med å kjempe for og sikre økonomiske goder og forbedrede vilkår for sine medlemmer (Hyman, 2001, s. 6). For forbundene som organiserer innen petroleum virker denne rollen til å være til dels uforenelig med en grønn omstilling bort fra petroleumsvirksomhet. Om ikke uforenelig så utgjør det hvert fall en risiko de ikke er villig til å ta. Hvordan markedsperspektivet preger de industrielle forbundene kom også tydelig frem fra den nasjonale rådgiveren fra FLT:

Vi føler et ansvar for å ivareta våre medlemmers interesser, jeg kan ta wisting-feltet som et eksempel da. Våre ansatte, rundt omkring er avhengig av wisting-feltet for å få oppdrag til sine bedrifter. Og vårt ønske er jo å skaffe de, og sikre deres arbeidsplasser. Så Wisting-feltet vil jo være mer et arbeidstakerspørsmål enn et klimaspørsmål. (...) Vi er jo i, blir jo ivaretakere av i en sånn sak av oljeindustriens ansatte. Så det er litt viktig for meg å si at det er de ansatte som er vår interesse.

Rådgiverens skille mellom såkalte *klimaspørsmål* og *arbeidstakerspørsmål* er et interessant skille og gir på mange måter et tydelig blikk på hvordan de forholder seg til den aktuelle problemstillingen. Rådgiverens skille mellom de to spørsmålene kan minne om skillet Flanders påpeker mellom fagforeningers roller. Fagforeninger kjemper for sine gitte interesser, eller egeninteresser, samtidig som de er rettferdighetsforkjempere (Flanders, 1970). Forbundet anerkjenner klimaspørsmål som viktig, samtidig fremstår de tilsynelatende som «nødt» til å skille mellom de og behovene til deres medlemmer for arbeidsplasser. I likhet med Flanders vil jeg derfor lansere to forståelser for fagforeningers roller. Etter min forståelse må en skille mellom fagforeningers primær- og sekundær roller. Dette må også forstås ut fra Hymans triangel hvor fagforeninger eksisterer mellom både marked, stat og

klasse. Fagforeninger i Norge har historisk bidratt til, og vært en del av samfunnet, og engasjerer seg ofte i saker som angår mer enn bare deres umiddelbare interesser. Som ekspertinformant Isak Lekve forklarte:

Norsk fagbevegelse har jo tradisjonelt vært mer enn bare lønn- og arbeidsforhold for våre medlemmer sant. Det har jo hele tiden hatt et sånt samfunnsperspektiv, ta vare på de som faller utenfor ... å tenke liksom velferd og så videre. (...) Folk som blir engasjert i fagforeninger er jo generelt sett folk som er engasjerte. Eh ... og de som er engasjerte i dag er jo ofte engasjert i det som er i tiden, og da er jo klimautfordringene et av de viktigste spørsmålene i tiden. Så det er jo tilsvarende sånn som at fagbevegelsen driver med fredsarbeid og alt mulig.

I henhold til fagforeningers primær- og sekundærrollen vil jeg dermed påstå at norsk fagbevegelse alltid har et innslag av samfunnsperspektiv. Hva som er primær- og sekundær, kan variere fra situasjon til situasjon. For «de industrielle forbundene» kan det dermed virke som at de i klimasaken ser lønn- og vilkår som sin primærrolle, og samfunnsperspektivet blir heller sekundært, eller i situasjoner der det er mulig.

I henhold til deres primærrolle om å sikre lønn og vilkår i klimasaken fremstår det også som «de industrielle forbundene» har i stor grad overlappende interesser med arbeidsgiversiden. . Dette er ikke for å si at de ikke er i opposisjon til arbeidsgiver, som den lokale tillitsvalgte fra Fellesforbundet, «Rasmus», beskrev når han sier at «Vi krangler annethvert år vi, og det er lønnsforhandling». utfordringer i klimasaken er at det utfordrer deres utgangspunkt for lønnsforhandlingene at det kan føre til at forbundenes medlemmer føler de har mer å hente på samarbeid med arbeidsgiver enn resten av fagbevegelsen. Selv om dette blir spekulativt henviser alle informantene til spenninger internt i fagbevegelsen når det kommer til klimasaken. Til nå føler mine informanter at LO-familien har vært gode på å lande på kompromiss. Samtidig som vi ser potensiale for hvordan klimasaken utfordrer solidaritetsbåndene internt i fagbevegelsen med den tidligere nevnte LO-kongressen i 2017 (Houeland et al., 2020).

Blant «de ikke industrielle forbundene» som argumenterer for nedskalering av oljeutvinningen er det ulike oppfatninger av interesser. Selv om både Fagforbundet kan klassifiseres sammen ut fra deres klimapolitikk, forklarer de sin politikk delvis ut fra forskjellige syn. For El og It har forbundet og flere av deres medlemmer en materiell

interesse, eller egeninteresse i en overgang bort fra olje- og gass med at det etter deres oppfatning vil føre til flere jobber innenfor deres sektor. Den nasjonale rådgiveren fra forbundet forklarte det slik:

Vi har en slags egeninteresse, eller næringsinteresse på dette. På lik linje med liksom andre forbund kan ha for ... for eksempel å fortsette med høy aktivitet i petroleumssektor fordi det er riktig for deres medlemmer, så mener vi at det er viktig å på en måte vri samfunnsressurser over på grønn omstilling. Både fordi det er riktig å gjøre, men også fordi det kommer våre medlemmer til gode da.

Ut fra dette vil jeg argumentere for at vi ser en lik forståelse for deres rolle og interesser som hos de industrielle forbundene, dette er også noe rådgiveren henviser til eksplisitt. Selv om rådgiveren henviser til en omstilling som noe som er «riktig å gjøre» virker også deres primærfunksjon i likhet med Industri Energi og Fellesforbundet å sikre arbeidsplasser. Det er deres primærrolle i denne sammenhengen, samtidig som medlemmenes interesser tillater dem i større grad å henvise til et samfunnsperspektiv. Likevel er det min oppfatning at El og It også trekker på et markedsperspektiv i sin klimapolitikk, særlig gitt hvordan dette gagnar deres yrkesgruppe.

Til motsetning til alle de tidligere forbundene har ikke Fagforbundet noen særlig materielle interesser knyttet opp mot noen retninger for det grønne skiftet. Forbundet er likevel et av forbundene som taler høyest for behovet for en omstilling bort fra petroleum på sikt. Til tross for at de ikke har noen materiell interesse knyttet opp mot omstillingen henviste en av de nasjonale rådgiverne til forbundet både betydningen av omstilling for deres yrkesgrupper, så vel som samfunnet:

Omstilling er jo noe som fagforbundet og fagbevegelsen jobber med alltid, så det er ikke noe nytt dette her. Og det grønne i det er jo at vi skal både omstille arbeidsmarkedet til at det jobbene blir innenfor den bransjen som er mer grønn da og fornybar, gjerne innen fornybar energi (...) men så har vi også innen fagforbundet en hel del jobber som er ganske grønne eller som har en viktig rolle i det skifte her, og det er særlig innen vann og avløp for eksempel, og renovasjon med sirkulærøkonomi. Vi har mange medlemmer som jobber innenfor beredskap som også henger sammen med

dette her for det er jo konsekvenser av klimaendringer (...) Helsevesenet kjempeviktig.

Selv om ikke de ikke har materielle interesser knyttet opp mot en grønn omstilling henviser representanten for forbundet til hvordan deres medlemmer er blant de som er som er nærest berørt av konsekvensene av klimaendringer. Dette er også et perspektiv som går igjen fra forbundet i studien til Houeland et al., (2020, s. 419). Dette perspektivet blir også viktig når forbundet skal legitimere sin posisjon overfor andre forbund. Rådgiveren henviser også til omstilling som noe som fagbevegelsen alltid jobber, tilsynelatende er dette en del av deres rolle. Som vil bli mer tydelig etter hvert er Fagforbundet det som trekker tydeligst på et samfunnsperspektiv, i klimasaken virker de i hovedsak til å se sin primærrolle som knyttet opp mot samfunnet og hvordan en omstilling kan gagne det.

#### **5.4.1 Legitimering som videre uttrykk for interesser**

Under intervjuene med informantene ble det tydelig at de så sine interesser som ulikt, men at de også trakk på ulike forståelser når de skulle legitimere sin posisjon. Legitimering i denne sammenhengen er hvordan forbundene forsvarer sin posisjon på temaet. Både i møte med andre forbund, men også overfor samfunnet og politikken. Denne legitimeringen mener jeg også bør forstås som et videre uttrykk for deres interesser, hvor gjennom dette forståelsen av deres interesser blir enda tydeligere. Dette kan så videre forstås ut fra hvilken klimastrategi de trekker på (Hampton, 2015).

Et argument som gikk særlig igjen hos de industrielle forbundene når de skulle argumentere for sin politikk var med å henvise til konsekvensene av det globale markedet. Både «Shaun» fra Industri Energi og «Rasmus» fra Fellesforbundet henviser begge til dette når de skal argumentere for sin posisjon. «Shaun» gjør dette når han overfor sa:

Jeg har ikke noe imot klima og å spare klima, men i praksis om vi legger ned våre, så syns ikke jeg det er bedre at vi får olje- og gass fra korrupte regimer sånn som Syria og Russland, Venezuela og de. For energibehovet er der uansett, vi leverer til et globalt marked kan du si da.

Denne henvisningen til et globalt marked går som sagt igjen også i Fellesforbundet, hvor «Rasmus» beskrev det slikt:

Men de vedtakene der gjorde jo ekstra vondt for oss, for vi trodde jo, og tror fortsatt på at det hjelper ikke om vi gjør alle slags vedtak om at vi skal stoppe med ditt og gjøre datt. Alle disse tingene her har ingen effekt på et papir. Vi er jo nødt til å få samfunnet til å dreie, sant, olje- og gass, etterspørselen må ned. Hvis ikke etterspørselen går ned så er det helt naivt å tro at hvis vi stopper med vår olje- og gass så har vi reddet verden. Saudi-Arabia, Russland og USA står klar til å ta over (utydelig). Etter vårt perspektiv er det bedre, selv om det ikke er optimalt å ha noe olje- og gass utvinning, så er det bedre å ha det i norsk regi, enn i det «toxic» regi som disse andre statene opererer etter. Det er helt klart at det blir mindre klimagass utslipp å gjøre det på den norske måten, enn på de andre måtene. Vi har så høye krav til helse, miljø sikkerhet, alt vi gjør, enn de andre. (...) Vi tror på å få etterspørselen gjennom teknologiutviklingen til å gå ned, men disse her vil bare slutte, nå. Og så er de ikke klar over hvilken konsekvens som kommer. Eller det kan hende at de er klar over det og har lyst å gamble, men vi er ikke der.

Med «de vedtakene» henviste «Rasmus» til nye vedtekter i LOs handlingsprogram som ble kjempet frem av blant annet av El og It. I vedtaket står det at de anerkjenner at dersom ressurser som i fremtiden skal bygges ut skal være økonomisk og klimamessig bærekraftige vil det «medføre at deler av ressursene på norsk sokkel vil ligge urørt» (LO, 2022, s. 18). Informantenes perspektiver trekker veldig på det Hampton tilskriver den nyliberale klimastrategien, hvor de tilsynelatende tar effekten av globalisering for gitt og konsekvensen av «carbon leakage» for deres arbeidsplasser (Hampton, 2015, s. 45-46). Konsekvensene av et globalisert marked er for informantene «uoverkommelige» og konsekvensene av en grønn omstilling blir dermed for store for at de tørr «å gamble» som Rasmus sier. Fremfor dette må heller løsninger komme i form av markedsbaserte løsninger som teknologisk endringer og endringer i vaner blant de som konsumerer. Dette er også noe «Rasmus» var helt tydelig på:

Vi ønsker ikke en høy produksjon på norsk sokkel, alene, men i et samfunns, altså verdensbilde så mener vi helt klart at det er bedre at vi tar det enn at u-land og andre skal måtte gjøre det på vegne av oss. Jeg synes hvert fall det (...) Men det er ikke synonymt med at vi ønsker å holde på det det for alltid, men så lenge det er et behov

for det er det bedre at det kommer fra Norge. Der vi tross alt har skikkelig skikkelige lønns- og arbeidsvilkår

Nøkkelordet her er «behov», selv om «Rasmus» ikke nødvendigvis er utelukkende positiv til høy produksjon eller markedet. Er det behovet som styrer deres posisjon her. Slik som Hampton beskriver blir konsekvensene av globalisering tatt for gitt og det vedkommer en aksept for markedskreftene og behovet for å forholde seg til dem (2015, s. 17: 45). den nyliberale strategien reflekteres også av den sentrale rådgiveren fra Fellesforbundet når han forklarte hvordan de i flere instanser er positive til omstilling:

Jeg husker jeg begynte i forbundet for (antall år), og i løpet av første uke eller noe sånt fikk jeg grundig forklart hvordan vi har egentlig hele tiden vært ganske positiv til klimakrav til industrien. Da snakker vi om mye mer enn klima sant (...) fordi vi ... sånne krav, som er nokså harde sånn at de tvinger frem en omstilling, som er dyr, men ikke så dyr at den tar livet av bedriften ... det er kjempeviktig både for, for miljøet, men også for den bedriften. Fordi at viss vi hele tiden, viss Norge hele tiden er litt i forkant på miljøkrav til bedrifter, så er de bedriftene godt rusta i internasjonal konkurranse når tilsvarende bedrifter i andre land møter de samme kravene. Da har vi kanskje allerede gjort, eller kom godt i gang med den omstillingen. Derfor er vi opptatt av at det stilles store klimakrav, men de må ikke være så store at de tar livet av bedriften heller. Der hender det ofte at vi, at vi samarbeider ofte med arbeidsgiversiden, men noen ganger orker å bære de seg mer enn vi egentlig er enig i og da kanskje lar vi de gjøre det på egenhånd, men andre ganger så ser vi at den politikken som er vedtatt her den vil rett og slett ta rotta på oss og flytte produksjonen til et eller annet kullbasert land i Asia eller noe sånn, med dårlige miljø og arbeidsforhold og alt mulig rart. Så det er litt tosidig.

Rådgiveren henviser her til flere aspekter med den nyliberale strategien til Hampton. Forbundet stiller seg positivt til en omstilling i den grad det styrker deres medlemmer på det globale markedet. Det som tjener bedriften og arbeidsgiver vil etter deres oppfattelse være noe som tjener dem også. Samtidig kommer også de samme bekymringene rundt «carbon leakage» frem. Dette er ikke for å anklage forbundene for å ta feil, eller å kritisere deres

posisjon, men det er likevel klart at dette er en forståelse forbundene føler legitimerer deres posisjon fra mer kritiske miljøstemmer i samfunnet og fagbevegelsen.

Blant de mer kritiske stemmene finner vi da El og It, og Fagforbundet. Som forklart overfor deler El og It i stor grad markedspektivet med de industrielle forbundene når det kommer til klima, men bransjene de organiserer er til motsetning tilsynelatende tjent på en omstilling. Vi finner innslag av den nyliberale strategien her også, samtidig som deres bransjeinteresser tillater forbundet å trekke på samfunnspektivet. Forbundet søker seg også mot staten i Hamptons geometri for klimastrategier når de stiller krav til en styrt omstilling (Hampton, 2015, s. 46). Dette er derimot hvor den nasjonale konteksten kommer inn. Selv om forbundene som kjemper for videreutvikling av olje- og gass virker til å trekke på en nyliberal forståelse når det kommer til økonomien bak omstilling, er de også veldig tydelige på behovet for en styrt omstilling og hvordan de søker seg mot staten som en aktør. Både «Shaun» fra Industri Energi og «Rasmus» fra Fellesforbundet er tydelige på at dette må styres politisk. «Rasmus» henviser til situasjoner hvor markedsløsninger «blir for dyre», samtidig uttrykker han at det er etter hans mening «naivt å tro at marked og privat kapital skal redde det alene». Her også uttrykker han et tydelig ønske om at omstillingen skal styres. I den grad uttrykker «Rasmus» et stort potensial for fagbevegelsen å være med å påvirke politisk. Dette kan knyttes opp mot den nasjonale konteksten norsk fagbevegelse eksister i, det viser også til som Hyman argumenterer for, at staten er en uunngåelig aktør i markedsrelasjoner, samtidig som den er en garantør for kontraktsforhold i arbeidslivet. Fagforeninger er altså nødt til å forholde seg til staten, om ikke i en annen grad for å opprettholde deres markedsinteresser, men også i klimaspørsmål (Hyman, 2001, s. 11-12:13). I Norge er derimot det å forholde seg til staten og for så vidt arbeidsgiver sammen, ofte oppfattet som standarden for norsk fagbevegelse. Norsk fagbevegelse har i stor grad blitt innlemmet som sosiale partnere og bidrar til opprettholdelsen av systemet for norske arbeidslivsrelasjoner (Sass, 2014, s. 104).

For fagforbundet, som selv ikke har materielle interesser knyttet til omstilling, fremstår legitimeringen av deres egne posisjon å stamme fra en følelse av et felles samfunnsoppdrag. Samtidig er det viktig for forbundet å rettferdiggjøre sin rett når det kommer til å utforme klimapolitikk som angår mer enn bare deres egen bransje. I den grad at forbundet har politikk som baserer seg på nedsatt oljeutvinning. Utenom dette har forbundet likevel klimainteresser som de føler berører deres sektor direkte, som en av de sentrale rådgiverne for forbundet forklarte:



Det er klart alle sektorer skal kutte 50%, enten det er kommunal sektor eller, altså alt. Så det kommer til å berøre veldig mye av ... altså, det er veldig vanskelig å se for seg hvem det ikke skal berøre på en måte. Så er spørsmålet hvordan og hva man skal gjøre, men ... det er ikke lett.

Det henvises her til en klimainteresse i den grad at klima som informanten sier, er noe som berører absolutt alt. Videre kommer deres umiddelbare interesser frem når informanten sier «prat med sykepleierne i New York etter Sandy». Med dette henvises det til orkanen «Sandy» som traff Amerika i 2012. Selv om dette er et eksempel fra utlandet, viser det hva forbundet trekker på for å legitimere sin posisjon. Det er nærheten av konsekvensene som de føler sine bransjer opplever.

## **5.5 Betydningen av interesser for klimapolitikk – en oppsummering**

Norsk fagbevegelses forhold til klima og grønn omstilling er en kompleks problemstilling som ut fra inntrykkene fra intervju er preget av flere interne utfordringer og interessekonflikter. I lys av Hymans (2001) idealtyper for fagforeningsidentiteter gir disse interessene utgangspunkt for å si i hvilken retning de ulike forbundene peker med tanke på marked, samfunn og klasse. Hamptons (2015) videreutvikling av Hymans idealtyper vil også være gjeldende her. At Forbundet strekker seg i en retning med tanke på marked eller samfunn er også gjeldende for hvilke strategier og forståelser de trekker på når det kommer til klima.

For de industrielle forbundene Industri Energi, Fellesforbundet og FLT er deres medlemmers strukturelle plassering utgangspunktet for deres interesser og hvor de strekker seg mellom de ulike polene innenfor Hymans triangel. Med dette henvises det til hvordan besittelsen av ulike evner, ressurser utdanningsnivå osv. preger en persons muligheter i arbeidslivet. Erik Olin Wrights perspektiv om kompleksiteter innen klasselokasjon er nyttig for å forstå dette, det pekes på hvordan klasse som et relasjonelt konsept fører til kompleksiteter også internt i klassene knyttet til ulike distinksjoner (Wright, 2005). Gjennom besittelsen av ulike evner og kompetanse preger det hvordan arbeidere ser seg selv innen sin klasselokasjon, og sine interesser.

Gitt utgangspunktet for å bevare deres medlemmers vilkår og interesser er det tydelig hvordan de industrielle forbundene strekker seg mot markedspolen. For fagforeninger som strekker seg mot markedet er i hovedsak deres mål å sikre økonomiske fordeler for deres medlemmer

gjennom kollektiv forhandling (Hyman, 2001, s. 6). Dette er et aspekt ved de fleste fagforeninger som er vanskelig å slippe unna. Selv om jeg ikke ønsker å redusere de industrielle forbudenes posisjon til en «pure-and-simple» eller en praksis tilsvarende «business unionism». Er det likevel min forståelse slik at målene til disse forbundene når det kommer til klima er først og fremst definert ut fra de helt konkrete arbeidsinteressene til deres medlemmer (2001, s. 8). For å formulere det på en måte så utelukker jeg ikke at forbundene kan tilføye seg større sosiale og politiske mål, førsteprioritering virker i første grad å forsvare sine gitte interesser, fremfor rettferdighetsforkjempere når det kommer til klima (Flanders, 1970) Slik jeg selv forstår det blir det da spørsmål om hvilken primærrolle forbundene oppfatter seg selv i, innenfor den gitte situasjon. Dette kommer i første omgang til uttrykk i hvordan forbundene forklarer sine interesser, men også hvordan de legitimerer sin posisjon. Hvordan forbundene strekker mot markedet kommer tydelig frem i «Shauns» argumentasjon om hvordan en vedtatt stans for fremtiden vil stoppe operatørselskapene fra å investere, i denne sammenhengen er deres og arbeidsgiversidens interesser de samme. Også den nasjonale rådgiveren reflekterer om mye det samme når hun beskriver i forhold til Wistingfeltet hvordan «Vårt ønske er jo å skaffe de (medlemmene), og sikre deres arbeidsplasser. I den grad forbundene ønsker klimatiltak går disse i hovedsak på ønsker om ny teknologi og omstillinger som bidrar til å gi et konkurransefortrinn på det globale markedet. Dette er slik den nasjonale rådgiveren fra Fellesforbundet forklarer det når han forklarer hvordan forbundet alltid har vært positive til klimatiltak i arbeidslivet, men de er ikke villige til å gå med på tiltak som «tar livet av pasienten». Primærrollen er altså sikringen av arbeidsplasser, i den grad virker også forbundene til å se sine interesser som overlappende med arbeidsgiversiden, i samsvar med den nyliberale strategien til Hampton (2015). Denne strategien kommer særlig til uttrykk når forbundene skal legitimere og forsvare sin posisjon, hvor frykten for «carbon leakage» kommer frem. Selv om forbundet i klare drag har en markedsposisjon, er de også tydelige på hvordan de strekker seg mot samfunnet også i klimasaken. «Rasmus» fra Fellesforbundet demonstrerer dette tydelig når han sier hvordan «Det blir naivt å tro at marked og kapital skal redde dette alene». På denne måten er forbundene klar over behovet for en omstilling, som de også uttrykker sterke ønsker om skal styres, samtidig som de presser for en videreutvikling av deres sektor ut fra deres markedsinteresser.

De industrielle forbudenes posisjon i henhold til klima er dermed todelt, de søker til markedet og samarbeider med arbeidsgiver i den grad det passer deres felles interesser. Samtidig har de også en tydelig samfunnsposisjon for å rette innflytelse og påvirkning.

Forbundene opererer dermed i en balansegang jeg mener må forstås både ut fra interessene formet av medlemmenes plassering, men også ut fra den nasjonale og historiske konteksten de operer innen. Medlemmenes gitte interesser knyttet til avhengighet av oljen er førende for forbundenes klimapolitikk, i den tar de en markedsposisjon. Samtidig har norsk fagbevegelse en lang historie med deltakelse og inkorporering på sentralt statlig nivå (Heiret, 2003)

Etter min oppfatning fremstår det som at det fortsatt er slik, men for de industrielle forbundene som er særlig tett knyttet opp mot olje- og gass, vil hovedfokuset når det klima være lønns- og arbeidsforhold. Særlig gitt hvor tett knyttet disse sakene er.

For de ikke industrielle forbundene El og It og Fagforbundet er det ulike perspektiver. El og It bør etter min mening forstås mye i samme grad som de industrielle. Utgangspunktet for deres klimapolitikk er mye i samme grad knyttet deres medlemmers strukturelle plassering i arbeidsmarkedet. Som den nasjonale rådgiveren henviser til direkte, har de «egeninteresse, eller næringsinteresse på dette. På lik linje med liksom andre forbund kan ha for ... for eksempel å fortsette med høy aktivitet i petroleumssektor». Forbundet har dermed tydelige markedsinteresser og ønsker å påvirke i den retningen, men de også er formet av den samme historiske konteksten og understreker hvordan de retter seg mot staten og samfunnet. Under intervjuet med Emil var han tydelig på hvordan han så på dialog med politikere som en måte å utvise sterk påvirkning. Selv om utgangspunktet for forbundet kanskje er i deres umiddelbare gitte interesser åpner dette opp for at forbundet står friere til å ta et større samfunnsperspektiv når de legitimerer sin posisjon. Som rådgiveren fra forbundet sier «Både fordi det er riktig å gjøre, men også fordi det kommer våre medlemmer til gode da».

Fagforbundet og El og It overlapper i store deler av politikken de ønsker gjennomført, men fra et ulikt utgangspunkt. Fagforbundet har ingen materielle interesser knyttet til klima, selv om de har medlemmer knyttet opp mot såkalte «grønne jobber». Forbundet har blant de intervjuet klareste samfunnsperspektiv og inntreer rollen som rettferdighetsforkjempere tydeligst. En av de nasjonale rådgiverne i et sitat senere henviser til klima som noe som «påvirker absolutt alle, og en kan ikke bare isolere det til at det er bare deres (oljearbeidere) arbeidsplasser lenger». Fagforbundets posisjon bør også forstås i lys av en helhetlig vurdering av norsk fagbevegelse. De er kanskje forbundet som trekker på et størst samfunnsperspektiv, men de må også balansere dette opp mot interessene til andre forbund, selv om de gjerne har et annet klimaperspektiv. Andre forbunds markedspektiv reflekteres i den samlede fagbevegelsen og dermed også i Fagforbundet. Dette kommer tydelig frem i hvordan forbundet modererte sin posisjon under LO-kongressen i 2017, da en påstand om at oljeforslaget kjempet sammen

av Fagforbundet, HK og NTL ville gå på bekostning av 10 000 arbeidsplasser, understreket HK-leder Christopher Beckham at han «Deltar ikke på LO-kongressen for å legge ned arbeidsplasser» (Svenning, Solem & Nordhagen, 2022). Klimasaken viser i stor grad hvordan fagbevegelsen er nødt til å forholde seg til både samfunnet og stat, samtidig som markedet. Helt overordnet kan man beskrive norsk fagbevegelse som sosiale partnere, dette kan bevises historisk, men også gjennom hvordan de ser seg selv og de institusjonelle samarbeidene de deltar i. Likevel er de nødt til å forholde seg til markedet for å verne om deres medlemmer arbeidsplasser og interesser. De har sterke markedsinteresser knyttet til muligheten til å forbedre medlemmenes betingelser gjennom kollektiv forhandling. Dette kan også riktignok knyttes tilbake til deres rolle som sosial partner i samfunnet, med et ønske om stabilitet og forutsigbarhet, dette bygger derimot på en forståelse av at de vil ha noe å hente på denne stabiliserende effekten gjennom å forbedre situasjoner for arbeidsklassen innen systemet (Hyman, 2001). Markedsposisjonen er også mulig å se det i den grad at fagbevegelsen søker til et monopol på arbeidskraften med å bevare samholdet gjennom kompromiss (Sass, 2014, s. 104).

## **5.6 Motsetninger og utfordringer**

Gitt de ulike interessene som eksisterer internt i fagbevegelsen knyttet til klima og grønn omstilling blir det da spørsmål om hvordan disse skal håndteres. Hyman (1997) understreker hvordan en viktig del av å opprettholde fagbevegelsens samlede maktgrunnlag og solidaritet er med å balansere mellom de ulike interessene og behovene som eksisterer internt. Hvordan balanserer dermed norsk fagbevegelse i form av LO mellom disse? Så langt er det allerede litt tydelig hvordan de trekker på både et markeds- og samfunnsperspektiv når de utformer sin politikk, men her er også spørsmål om balansen mellom fagforeningsdemokrati og ledelse, samt uformelle regler for å balansere mellom interesser slik som prinsippet om sakseierskap. Jeg vil her drøfte hva betydningen av fagforeningsdemokrati, ledelse og sakseierskap-prinsippet har å si for utformingen av forbundenes og fagbevegelsens klimapolitikk. Forbundene og fagbevegelsen er opptatt av å understreke at det er medlemmene som former forbundenes politikk, samtidig er det en balanse mellom i hvor stor grad snevre interesser kan prioriteres over andre, samtidig som saker som støttes av flertallet kan ha katastrofale følger for andre grupper. Fagforeninger som markedsaktører søker til å monopolisere arbeidskrafta

for å ha et sterke forhandlingskort i møte med arbeidsgiversiden (Sass, 2014, s. 104), samhold kan gjerne derfor prioriteres over andre interesser.

Det vil også diskuteres hvorvidt det eksisterer interne skiller i forbundene, slik som ble avdekket av Houeland et al., (2020), i deres studie av LO-kongressen. Hvorvidt disse interne skillene eksisterer, bidrar i enda større grad å se hvilke faktorer som er viktige når forbundene former sin klimapolitikk.

## **5.6 Fagforeningsdemokrati og sakseierskaps-prinsippet**

Spørsmål om fagforeningsdemokrati blir fort relevante i betente saker som klima. I hvilken grad har medlemmenes stemmer noe å si for utformingen av politikken og vedtektene til forbundene og den samlede fagbevegelsen i form av LO, kan det for eksempel hevdes at noen grupper har mer makt enn andre? Under LO-kongressen 2017 var de forbundene som var imot petroleumseksplorering i Lofoten i klart flertall med 193 delegater, mot de som var for med 90 delegater. Likevel endte det med en kompromissposisjon. Hvordan skal vi forstå dette i lys av fagforeningsdemokratiet.

Demokrati involverer klare strukturer for deltakelse og egenaktivitet på medlemsnivå, men slik autonomi alene er svært sannsynlig å lede til fragmentering når det kommer til policy og handling. I den grad understreker Hyman behovet for et komplekst forhold mellom demokrati og lederskap, for å balansere mellom de ulike interessene og behovene (Hyman, 1997, s. 520). Dersom fragmenteringen av interesser mellom bransjene blir for stor risikerer fagbevegelsen å miste den samlede makten. I tillegg til behovet for lederskap og demokrati er også kompromiss og interne mekanismer viktig for å balansere viktig for å bevare det samlede maktgrunnlaget. Dersom vi returnerer til situasjonen under LO-kongressen 2017 ser vi en tydelig at forbundene som var imot eksplorasjon hadde flertall for å vedta sin posisjon, men dette stod i fare for å utfordre samholdet til LO. Dermed må interesser og saker balanseres dersom fagbevegelsen ønsker å beholde sitt samlede maktgrunnlag, dette er det ulike mekanismer for.

En slik mekanisme er etter min oppfatning LOs prinsipp om sakseierskap. LO har et generelt prinsipp om at de at de forbundene som organiserer innenfor en bransje, er de forbundene som har mest å si over saker som berører deres bransje. Dette er ikke en formell regel, men snarere en norm for konflikthåndtering der bransjeinteresser går imot majoriteten (Houeland et al., 2020, s. 415). Hvem har derimot eierskap over klimasaken? Hvilket forbund kan hevde eierskap rundt en sak som beror så mange? Dette er kompliserte spørsmål hvor flere forbund

forstår saken ulikt. For Industri Energi og Fellesforbundet kan vi knytte dette til rådgiveren fra FLT's skille mellom arbeidstakerspørsmål og klimaspørsmål. For disse forbundene har de ikke nødvendigvis sakseierskap over klima, men de har over industrien ettersom de er forbundene som organiserer der. I den grad uttrykker «Shaun» fra industri energi at forbund som Fagforbundet trækker på deres rettigheter, han forklarte sitt perspektiv slik:

Av og til synes vi at det er litt sånt ufint da, egentlig at plutselig skal et annet stort forbund som ikke har noen industriarbeidere, mene veldig mye om industrien vår. Jeg føler liksom tradisjonelt sett så har liksom, okay de forbundene som har med industrien å gjøre, en hører på de der. Så støtter vi kanskje et forbund som har mer, si offentlige ansatte (...) så støtte vi de på deres kompetansefelt. (...) Det ville være omtrent som om vi skulle sagt at nå må vi privatisere sykehusene.

«Shaun's» argumentasjon er tydelig, deres bransje er de som organiserer og er nærest berørt i form av tap av arbeidsplasser dersom en omstilling skulle finne sted, dermed har de førsterett på å uttale seg i alle saker som angår industrien. Både El og It og Fagforbundet utfordrer dette. Selv om El og It har ansatte i Industrien er disse en betydelig minoritet, man kan i den grad forstå det som at El og Its klimapolitikk strekker seg ut over deres egen bransje med at de har politikk på redusert oljevirkosomhet. For Fagforbundet, som ikke organiserer noen i industrien, er denne problemstillingen enda tydeligere. Fagforbundet deler ikke synet på skille mellom arbeidstakerspørsmål og klimaspørsmål, når de begrunner sin posisjon på hvorfor de har kjemper for en politikk utover deres direkte berørte sensor forklarte en av de sentrale rådgiverne det slik:

Det er snakk om noe som påvirker absolutt alle, og en kan ikke isolere det til at det er bare deres arbeidsplasser lenger. Det har vært en politikk i LO (...) at det er de som har organisasjonsområde som har mest å si (...) i forhold til hvilken politikk LO skal føre. Men det er vi jo da, det er flere forbund som har begynt å reagere på det i det siste, og vi sa det veldig tydelig på LO-kongressen i fjor at vi må ta en annen retning og da særlig innenfor klima og miljø (...). Fordi det er ikke bare snakk oljearbeiderne lenger, på en måte, det er snakk om absolutt alle.

Slik forbundet forstår klimasaken er ikke prinsippet om sakseierskap i LO tilstrekkelig for å møte klimautfordringene. Det er en anerkjennelse fra rådgiveren at forbundet utfordrer dette prinsippet. Samtidig som de føler en like stor rett på å utale seg om saken med som det blir sagt «Det er snakk om noe som påvirker absolutt alle». Selv om forbundene som organiserer innenfor olje- og gass industrien har innenfor den tradisjonelle normen førsterett på å uttale seg om saker som angår deres bransje er det slik at klima- og oljepolitikk er tett bundet sammen gitt konsekvensene av oljepolitikken for klimaet, det er dermed for mange en og samme sak. Dette kommer tydeligst frem hos Fagforbundet.

Sammenhold er styrke, slik som Hyman skriver. I den grad er ofte intern enighet og samhold prioritert som et mål i seg selv for fagbevegelsen. Sprik i laget har i seg selv potensiale for å være farlig. Samtidig kan prioriteringen av samhold gå på bekostning av demokratiet internt i fagbevegelsen, for eksempel kan forsøk fra ulike grupper på å få større oppmerksomhet for saker som angår deres sektor bli slått ned på som forstyringsmoment (Hyman & Fryer, 1977, s. 160). Forbundene som ønsker redusert oljevirkosomhet har kjempet frem endringer i LOs politikk, blant disse vedtakene som allerede er henvist til, men klimasaken ender likevel ofte med kompromiss. Dette betyr ikke at ledelsen eller sekretariatet i LO slår ned på saker de er uenig i, men disse løsningene kommer frem gjennom debatt og forhandling for å bevare samholdet, slik som under LO-kongressen (Svenning, Solem & Nordhagen, 2022). I den grad kan det virke som forbundene er klar over deres behov for samhold når det kommer til deres kollektive styrke, en mer pessimistisk tolkning kan derimot være at olje- og industri forbundene får uforholdsmessig mye makt intern ettersom de har truet med å forlate LO-familien. Dette blir spekulasjon og langt utenfor hva denne studien forsøker å si noe om, det som er tydelig er at det er klare spenningslinjer og ulike interesser knyttet til klima internt i fagbevegelsen, selv om det til nå har blitt løst med kompromiss. Slik denne saken løses viser det også til at samhold for å bevare den samlede styrken til fagbevegelsen kan fremstå som førsteprioritet.

## **5.7 Ledelse**

Hyman understreker behovet for samspill mellom demokrati og ledelse, under intervjuet med «Rasmus» fra Fellesforbundet ble dette forholdet tydeliggjort. Selv om hans forbund er blant de som kjemper for å videreutvikle oljevirkosomheten sier han at forbundet er veldig opptatt av å «erkjenne» klimaendringene, de er ikke klimafornektere. Gjennom dette utrykte han en bekymring disse klimafornekterne og at de skal ta for stor plass på arbeidsplassen:

Det du jo i kommentarfeltet er jo fornektene. Som en organisasjon så vil jo vi ha hele samfunnsbilde i rekkene, og jeg er jo redd for at disse fornøkterne vil få for stor plass i det politiske kaoset da, og kanskje vil heve stemmen mer enn de som er litt fornuftige og tror vi er nødt til å gjøre noe med dette problemet. Så den er jeg litt bekymret for. Intervjuer: men du tenker på for eksempel klimafornektene, er det et stort problem i for eksempel Fellesforbundet eller med noen av de du organiserer?

«Rasmus»: Det er naivt av meg å si nei. Altså hvis vi skal .... gjengi hele, noe som jeg tror, at vi gjenspeiler samfunnet for øvrig (utydelig) altså vi har alt vi. Så tror jeg at vi har de i rekken og, men de er ikke så jævlig høylytt hos oss. Sant, men jeg er bekymret for hvilken påvirkning de kan ha på arbeidsplassen for eksempel. Er de markante folk, er de populære, altså du vet jo den saueffekten sant, at hvis folk er populære og mener noe så får du ofte folk med deg. Det er jeg litt bekymret for, hvis du har fornektene ute i lokale arbeidsplasser som hever stemmer og liksom syntes dette her er helt dustete å holde på med.

Kunnskapsbehovet og evnen til å lære er utvilsomt viktig<sup>4</sup>, men også viktig er lederskapets rolle dersom forbundene ønsker å motvirke disse stemmene. Fornektene er et samfunnsproblem, og ikke noe som kan tilskrives bare noen av forbundene, men alle deler av samfunnet. Til tross for dette er det blant de «industrielle forbundene» konflikten mellom klimaspørsmålet og deres umiddelbare interesse er sterkest. Disse sterke motsetningene kan dermed være en sterk bidragsfaktor i å skyve noen medlemmer i en retning forbundene og fagbevegelsen generelt ikke ønsker. Selv om han ikke nevner fornektene direkte, ser vi hvordan dette problemet delvis gjenspeiles hos «Shaun» når han sier «... for mitt synspunkt så føler jeg at det er en illusjon at om bare vi kutter ut så vil det bedre klimaet ... det er vanskelig å se». Dette er ikke en fornøkters posisjon, men det reflekterer i samme grad behovet for form for sentralisert koordinering og artikulering, altså ledelse, dersom forbundene ønsker å være effektive når det kommer til saken (Hyman, 1997, s. 520). Samtidig som forbundene er formet av sine medlemmer og deres behov, virker det slik jeg tolker det, at det er et tydelig at behovet er det for en tydelig tilstedeværelse av lederskap i

---

<sup>4</sup> Evnen til å lære blir sett på som en strategisk evne for fagforeninger, og vil bli diskutert videre i del 2 av analysen



saker som klima. Ikke for å overstyre medlemmene, men for å være en rasjonelle stemme som kan bidra til å forklare forbundets politikk og situasjon der det blir utfordret.

## **5.8 Polarisering og interne utfordringer - en oppsummering**

Hvordan fagbevegelsen balanserer mellom motstridende interesser er sentralt for å forstå deres maktgrunnlag. Selv om klimasaken har ved anledninger ført til voldsom debatt og potensiell konflikt internt i fagbevegelsen virker forbundene fortsatt til å se seg selv som en del av en samlet kamp. Det er likevel klare spenningslinjer internt, dette er noe alle informantene intervjuet var tydelige på.

Selv om det ikke er en formel regel henviser «Shaun» fra industri Energi til prinsippet om sakseierskap som en viktig mekanisme for å verne deres interesser innen industrien. Ifølge en av de sentrale rådgiverne fra Fagforbundet er ikke dette lenger tilstrekkelig å la de forbundene som organiserer i industrien førsterett på å uttale seg, dersom fagbevegelsen effektivt skal møte klimautfordringen. Likevel er det klart at fagbevegelsen ser et tydelig behov for å balansere mellom de ulike interessene knyttet til klima.

For både LO og de ulike forbundene virker de til å i første drag prioritere samhold og deres samlede maktpotensiale fremfor at noen forbund tvinger frem klimapolitikk som for eksempel de industrielle forbundene ikke kan gå med på.

Selv om forbundenes politikk både er, og er ønsket formet av medlemmene ser vi etter min oppfatning behovet for en tydelig tilstedeværende prosess for også lederskap knyttet til klima. Fagforeninger er mektige aktører med mye kunnskap, gjennom et aktivt lederskap kan de bidra til å aktivt motvirke slike «klimafornektere» som «Rasmus» uttrykker bekymring for.

## **6.0 Analyse del 2 – Hvordan ser fagforeninger sin rolle innenfor det grønne skiftet, og hva gjøres?**

I dette analysekapitlet skal jeg ta for meg den andre delen av problemstillingen, som er hvilke muligheter for påvirkning og maktutøvelse når det kommer til det grønne skiftet. Før jeg går videre på maktgrunnlaget fortsetter jeg på diskusjonen om Hymans triangulering, Målet er å forsøke å plassere den samlede norske fagbevegelsen innenfor dette, og hva det har å si for deres maktgrunnlag. For å analysere hvordan fagbevegelsen utøver makt trekker jeg på Power Resource Approach (PRA), samt Christian Levesque og Gregor Murrays videre utdypelse av det organisatoriske maktgrunnlaget. Gjennom dette perspektivet søker jeg til å få en bedre forståelse av fagbevegelsens rolle og innflytelse når det kommer til å møte de utfordringene og potensielt mulighetene det grønne skiftet representerer. I en analyse av fagforeningers maktgrunnlag er det viktig å huske på hvordan ulike nasjonale kontekster sette preg på fagforeningers maktgrunnlag. I noen land slik som Norge, kan fagforeninger ha et sterkt institusjonelt fundament og etablerte kanaler for medbestemmelse og innflytelse. Mens i andre land kan de møte begrensninger og utfordringer i sin mobilisering og representasjon av arbeidstakernes interesser. Selv om fagbevegelsen har et samlet maktgrunnlag, er det ting som peker i på at forbundene har ulik grad av påvirkning og kan i saker som klima søke til ulike partnere for å ha mulighet til å påvirke slik de ønsker. Gjennom dette kan det i noen tilfeller virke som at forbundene jobber mot hverandre når det kommer til klimaspørsmål.

### **6.1 Fagforeningsidentiteter og utgangspunkt for makt**

Å forstå fagbevegelsen innenfor Hymans, riktignok simplifiserte triangulering, sier noe hvilke interesser den representerer. Innenfor dette triangelet åpner det seg også opp for en analyse av maktmidler og muligheter til å påvirke for fagbevegelsen. Samspillet mellom deres draging mot både marked, stat og klasse er et viktig utgangspunkt for hvilke muligheter norsk fagbevegelse har tilgjengelig.

Norsk fag- og arbeiderbevegelse har sine tidlige røtter i klassekamp og sosialisme, men i etterkrigstiden utviklet dette seg til en inkorporering av og institusjonalisering av interessekonflikten i arbeidslivet inn i samfunnet. Hvor nå staten tok på seg rollen som hovedaktør i arbeidslivet (Heiret, 2003). I denne perioden beveger fagbevegelsen og arbeiderbevegelsen seg bort fra sosialismen og fagbevegelsen påtar seg sin nye rolle som sosial partner og dermed en formell konsulterende rolle i utformingen av politikken. Dette var

ifølge Hyman en bidragsfaktor i overgangen bort fra sosialismen som ønsket økonomisk system (Hyman, 2001, s. 51; Heiret, 2003, s. 115). Dette naturligvis åpnet opp flere muligheter for fagbevegelsen, hvor de tidligere var begrenset til å forhandle med arbeidsgiver, hadde de nå muligheten til å forme de bredere samfunnsordningene rundt seg. Selv om mye har endret seg siden etterkrigstiden utfyller norsk fagbevegelse denne rollen som sosial partner og bidrar til utformingen av norsk politikk, til tross for at flere av informantene understreket at de opplevde stor forskjell i hvor mye de ble lyttet til avhengig av hvem som var i regjering. Dette kan forklares med at samfunnet ikke lenger er like hegemonisk sosialdemokratisk som det en gang var, og fagbevegelsens tette bånd til de aktørene som dominerte etterkrigsperioden. Det har siden nyliberalismens inntreden på 70 og 80-tallet, vært en bevegelse bort fra staten som hovedaktør innen økonomien. Og over til en rolle hvor staten rydder opp under krisesituasjoner, men lar markedet styre mer selv når økonomien går godt, og i større grad sluppet inn private interesser enn tidligere (Falkum, 2020, s. 146-148). Selv om det norske systemet for arbeidslivsrelasjoner fortsatt fungerer på mye samme måte hevder Falkum at det har vært et økende press mot arbeidstakernes retter over tid (2020, s. 124). Fagbevegelsen har en iboende markedsinteresse under kapitalismen ettersom de søker til å forbedre de umiddelbare forholdene til sine medlemmer. Som Hyman demonstrerer, er det nær umulig for fagforeninger å kun begrense seg til markedet- og markedsbaserte aktiviteter. Sakene som angår fagbevegelsen er iboende politisk, de er dermed nødt til å forholde seg til det politiske og staten (Hyman, 2001). Vi ser også at gjennom den institusjonaliserte klassekonflikten at fagbevegelsen får en interesse i de økonomiske fordelene som kan hentes innen dette, og dermed systemets økonomiske effektivitet i seg selv. Norsk fagbevegelse har dermed en markedsinteresse både med at de søker til å forbedre sine medlemmers vilkår, men også i sin rolle som opprettholdere av det norske systemet for arbeidslivsrelasjoner. Jeg har allerede sett på hvordan de ulike forbundene trekker i ulike retninger mot både marked og stat, samt hvordan de trekker på ulike forståelser fra klimastrategier. Dette er naturligvis en refleksjon av den samlede fagbevegelsens dynamikk. Samtidig som jeg har demonstrert her, må den også forstås ut fra historisk og nasjonal kontekst. Norsk fagbevegelse strekker seg i retning både marked stat og klasse. Som en klasseaktør søker de gjennom hovedsammenslutninger som LO å representere arbeiderklassen i sin helhet, det er derimot lite blant mine funn som gir grunnlag for å forstå Norsk fagbevegelse som en radikal klassebasert samfunnsbevegelse. Snarere stammer deres klasseposisjon ut fra en bred organisering av det som utgjør arbeiderklassen. Målet om å representere en samlet

arbeiderklasse, eller arbeidskrafta, viser også til deres markedsposisjon. Hvor med mål om å styrke sin forhandlingskraft i markedet, de søker til å monopolisere arbeidskrafta til en samlet styrke (Sass, 2014, s. 101). Samtidig som de er tydelig investert i det norske systemet gjennom sitt sterke bånd til staten og det institusjonaliserte rammeverket.

Videre er spørsmålet om hva denne konteksten har å si for maktgrunnlaget til norsk fagbevegelse. Dette er særlig relevant for å forstå det som kalles for det institusjonelle maktgrunnlaget. Institusjonell makt er de lover, regler og avtalesystemene som setter rammene for fagbevegelsens handlinger (Heiret & Olsen, 2010, s. 37). Det institusjonelle maktgrunnlaget bidrar til muligheter for fagbevegelsen blant annet med at det for eksempel binder arbeidsgivere i Norge til å akseptere virkemidler som solidaritetsstreik og å unngå streikebryteri. Det institusjonelle maktgrunnlaget i Norge er også preget av innflytelse i politiske partier som Arbeiderpartiet, og trepartssamarbeidet (Lekve, 2020, s. 22). Dette gir fagbevegelsen et sterkt utgangspunkt for å påvirke, samtidig som det også har blitt trukket frem hvordan det bringer kampen inn under bestemte rammer og kan i den grad virke begrensende for deres handlingsrepertoar (Heiret & Olsen, 2010).

Blant flere av informantene trekkes det som kalles for den norske modellen som svært viktig for å møte klimautfordringene. Den sentrale rådgiveren trakk blant annet dette og trepartssamarbeidet frem som en fordel når man skal sammenligne potensialet for klimahandling med utlandet:

I mange år, eller det har slutt litt de siste to-tre åra, men før det satt vi altså på europeiske og globale møter med masse folk fra, og inklusive gruvearbeidere og sånn da. Altså kullgruve arbeidere som ser sine jobber direkte truet, men også andre industrifolk der de mente at dette bare var tull. Og at dette var en trussel mot arbeidsplasser, og dette var skadelig på alle måter, dette måtte vi bare slåss mot. Dette har snudd litt nå, hvor jeg har vært på en del kongresser til en del forbund i (...) kongresser hos forbund i Frankrike og Tyskland og Italia og sånn. Og liksom alle snakker nå om behovet for en grønn omstilling og gode arbeidsplasser, hele stikkordet for den internasjonale fagbevegelsen er liksom «a just transition», eller rettferdig omstilling, men vi har jo da veldig tydelig sett hvor bra vi har det. I forhold at vi deltar i politikktutforming og vi deltar i å skape de endringene som kommer. Det er ikke en trussel som vi skal forsvare oss mot, men det er en politikk som vi skal være med på å forme.

Dette virker det til å være en gjennomgående enighet iblant de intervjuet for studien. Fagbevegelsens inkludering i den politiske prosessen føler de gir et bedre grunnlag for å frem sin side og effektivt bidra slik de ønsker. Likevel er det grunn til å være kritisk, en gjennomgående kritikk er at uavhengig av hvem som er i regjering at det blir gjort for lite med tanke på klima. Dette går da tilbake på hvilke interesser fagbevegelsen uttrykker, og hvilke interesser også deres samarbeidspartnere har.

Det er også en forståelse av den norske modellen som positivt i forhold til det strukturelle maktgrunnlaget. Strukturell makt relateres til arbeidernes posisjon i arbeidsmarkedet og hvor avhengig bedriften er av arbeiderne og motsatt. Dette knyttes i første grad opp til hvor utskiftbare arbeiderne er, dette går ut fra forholdene på arbeidsmarkedet eller de evnene og kompetansen som kreves for å utføre arbeidet (Ludwig, Schmalz og Webster 2018). Også viktig for det strukturelle maktgrunnlaget er hvilke alternativer arbeidere har foruten arbeidet, dette er også preget av forholdene på arbeidsmarkedet, samt graden av dekommodifisering i form av statlige velferdsordninger (Lekve, 2020, s. 22). Dette ble trukket frem av «Emil» fra fellesforbundet som en styrke når det kom til det norske samfunn å omstille seg:

Jeg tror det (den norske modellen) blir alfa omega. Og det er vel disse omstillingene som vi har hatt i det norske samfunnet tidligere, altså fra tekstilindustri, skip, bygge store skipsverft, oljeindustrien etc, og det har litt med den norske modellen i forhold til at du har et sikkerhetsnett i forhold til arbeidsledighet og sånne ting som gjør det at både tillitsvalgte og bedriftene kan omstille seg. Altså de er ikke så redd for å måtte nedbemanne fordi de vet at det er et sikkerhetsnett og sånne ting sant. I andre land så er nok det betydelig verre i forhold til at da havner du rett på (utydelig) om du ikke har en jobb sant. Altså det sikkerhetsnettet som for så vidt den norske modellen, den samfunnsstrukturen vi har er viktig for at du skal kunne omstille bedriftene og omstille næringslivet.

For fagbevegelsens mål om en rettferdig omstilling understrekes det altså behovet for arbeidsplasser, men det reflekteres også over betydningen av samfunnsstrukturer som de oppfatter bidrar til å gjøre samfunnet mer rustet for omstilling. Her er det også litt grunn til skepsis ettersom oljen er svært lønnsom, det er dermed tilsynelatende ikke nok å bare ha et nett eller nye jobber å gå til, disse jobbene må også være «gode» jobber med gode vilkår.

En analyse av fagforeningers maktgrunnlag må ta for seg både det strukturelle og institusjonelle maktgrunnlaget, men også samspillet mellom disse og det organisatoriske maktgrunnlaget. Hvilke maktmidler har organisasjonene for å få frem sin politikk? Det er utgangspunktet for den videre analysen av hvilke organisatoriske maktmidler fagbevegelsen både kan og aktivt trekker på når de søker til å utøve makt.

## 6.2 Mobilisering og maktpotensiale

### 6.2.1 Maktmidler

#### *Intern solidaritet*

Fagbevegelsen er arbeiderklassens representant i arbeidslivet, samtidig, som tidligere understreket er ikke arbeiderklassen en enhetlig gruppe. Det eksisterer flere ulike interesser og identitetsoppfatninger innad i det som utgjør arbeiderklassen. Ut fra et ønske om styrke gjennom samhold kreves det dermed et utgangspunkt for intraklasse-solidaritet, med et mål om at en felles identitet. Det vil si delt status eller mål med de man står sammen med (Levesque & Murray, s. 336). For denne studien brukes begrepet for å se på den interne solidariteten internt i LO, altså mellom forbundene og deres medlemmer, som utgjør sammenslutningen. Gjennom intervjuene med informantene kom det tydelig frem betydningen av LO for deres maktutøvelse, selv om de har makt som individuelle forbund er det gjennom LO de ser sitt største potensiale for å påvirke samfunnet. I den grad kan LO forstås både som et verktøy for forbundene å utrykke interessene sine mot samfunnet, samtidig som det er et forum hvor de må kjempe for å få frem, og bevare sine interesser. Levesque & Murray beskriver det de oppfatter som en svekkelse av fagforeningers maktgrunnlag. For å forklare dette henviser de til en fragmentering av det de oppfattet som tidligere mer monolittiske identitetene som preget tidlige industrielle fagforeninger, over til en utvikling av mer flerfoldige og komplekse interesser både kollektivt og individuelt. For fagforeninger er en kollektive identiteter sett på som viktig for den interne solidariteten. Den følelsen at man står sammen om det med de andre på arbeidsplassen, eller i forbundet. Det pekes derimot på at denne følelsen av en kollektiv identitet er under press gjennom utviklingen og inntreden av flere sosiale identiteter. Disse identitetene stammer fra arbeideres kryss-kuttende sosiale plassering i arbeidsmarkedet og i samfunnet. Levesque og Murray trekker frem kjønn, alder og etnisitet som eksempler (Levesque & Murray, 2010, s. 337). Jeg mener klima også bør forstås på samme måte. Hvor saken har en vidtrekkende

effekt både over arbeidsmarkedet og samfunnet, slik at det bidrar til utviklingen av nye sosiale identiteter som da kommer til utslag internt i fagbevegelsen. Et individs identitet rommer mer enn bare deres rolle som arbeider, de har interesser utover sin arbeidsplass. For en person som lever i den tiden vi gjør nå, hvor klimaendringen merkes stadig mer for hvert år er det helt naturlig at klima blir en sak som opptar dem. Kombiner dette med fagbevegelsens historie for samfunnspåvirkning, kan det for mange bli naturlig å ville trekke klima inn innenfor deres politikk. På denne måten ser vi hvordan en individs sosiale plassering mellom arbeidsmarkedet og samfunnet kan gjøre at klima, eller klimaforkjemper konstituerer en ny sosial identitet som har fått sin inntreden.

Som allerede demonstrert eksisterer det flere interesser knyttet til klima internt i fagbevegelsen. Målet dersom fagbevegelsen ønsker å mobilisere flest mulig vil derfor være å balansere mellom disse interessene, slik at flest mulig fortsatt er i stand til å relatere til det samme målet. Interesser er derimot ikke gitte, ifølge Levesque og Murray er interesser det individer definerer ut fra interaksjon med andre aktører, og disse interaksjonene påvirker forståelsen av disse interessene. I den grad understrekes det betydningen av deltakelse i debatter om strategier for fagforeninger (Levesque & Murray, 2010, s. 338). Dette understreker behovet for deltakelse i fagforeningen og politikktutforming, med mål om å bidra til å finne et utgangspunkt for interesser som flere kan stille seg bak i situasjoner hvor det er flere konkurrerende interesser.

Deltakelse i organisasjonen er utvilsomt viktig, men et annet aspekt ved den interne solidariteten er tilstedeværelsen av forbundet og dets representanter på arbeidsplassen. En situasjon som belyste dette svært tydelig var «Rasmus» sin bekymring for at det han kalte klimafornektelse skulle bli en utfordring, dersom de talte høyt og fikk medhold fra medlemmene på arbeidsplassen. Medlemmene er de som utgjør forbundets politikk, når denne så er vedtatt understreker denne bekymringen for en klar tilstedeværelse for forbundet for å nå fram med sin politikk og opprettholde den i den retningen de ønsker.

#### *Styrke og omfang av nettverk med andre*

Styrke og omfang av nettverk med andre omhandler styrken av båndene fagforeninger har til andre foreninger, men også horisontale forhold til ulike politiske aktører og grupper, sosiale bevegelser. Samt annet på grasrotnivå, og vertikale forhold, oppover til det nasjonale og internasjonale nivået, til for eksempel sentrale politikere eller partier (Levesque & Murray, 2010, s. 338). Klimasaken er interessant for fagbevegelsen i den grad at forbundet har

forskjellige nettverk de trekker på rundt saken. En ting alle informantene gjorde klart var betydningen av det horisontale båndene mellom hverandre i LO, og vertikale bånd som til Arbeiderpartiet. Men i forhold til klima har de andre bånd. Både Fagforbundet og El og IT deltar i *broen til fremtiden*, mens Industri Energi og Fellesforbundets deltar i *Konkraft*, hvor også NHO og flere i arbeidsgiversiden er representert.

Dermed blir en viktig oppgave for forbundene, og for LO å sørge for at interessemotsetningene ikke går på solidariteten mellom forbundene som utgjør båndet de har, eller at interessemotsetningene drar forbundene mer i retning de allerede etablerte samarbeidene de har med andre. På bekostning av samarbeid med hverandre. Samtidig tillater disse båndene med andre organisasjoner å påvirke ulikt og i noen tilfeller jobbe mot hverandre. Den sentrale rådgiveren fra El og It utalte seg slik:

Uavhengig av hvilken regjering man har da, fordi det er enten for arbeidsgiversiden eller arbeidstakersiden, så har mann ... har mann mye, på en måte, makt og innflytelse til å bremse ... det som vi mener er nødvendig man gjør. Så der jobber vi jo for å tenke på det at, altså vi, at vi representerer for så vidt etablerte arbeidsplasser og næringer og sånt, men vi ønsker også at noen skal representere fremtidens arbeidsliv og fremtidens arbeidsplasser. (...) hvis man ikke er villig til å gjøre det som er nødvendig for å omstille seg fordi man på en måte er fanget av de etablerte maktstrukturene og sånt så vil det gå galt. Det kan ikke gå bra liksom, fordi de får uforholdsmessig mye innflytelse, sammenlignet med, på en måte industri og næringsstrukturen kommer til å se ut i fremtiden.

Det rådgiveren peker på sammenfaller med Houeland & Jordhus-Liers (2022) funn når de beskriver en slags dobbeltrepresentasjon for petroleum innen politikken. Uavhengig av om det ber borgerlig- eller arbeiderparti styrt regjering vil petroleumsinteresser være representert. Enten av det private i en borgerlig regjering, eller fagbevegelsen med like interesser under arbeiderpartiet. Etersom de industrielle forbundene ofte samarbeider med, og ser sine interesser som overlappende med arbeidsgiversiden i denne saken, kan dette også forstås som styrken av deres bånd og nettverk med andre. I forhold til sine interesser knyttet til petroleum fremstår det dermed som kreftene som kjemper for fortsatt utvinning har en utvidet makt med at saken samler både store deler av arbeidstaker- og arbeidsgiversiden i å uttrykke den.



Betydningen av styrken av nettverk med andre kommer tydelig frem med hvor viktig den oppfattes for maktutøvelsen til norske fagforeninger. Problemstilling slik det virker i forhold til klima er at interne interessemotsetninger gjør at i noen tilfeller vil forbundene påvirker i ulik retning og i ulik grad. Dette viser at selv om styrken av nettverk med andre utvilsomt er viktig for fagbevegelsen i påvirkningsarbeidet, er det også den interne solidariteten av betydning, slik at interessemotsetningene blir så store at forbundene kan ende i konflikt med hverandre, og søke seg til andre partnere. Dette virker derimot ikke til å være en reell problemstilling, særlig med i hvor stor grad forbundene trekker frem LO som en viktig arena for påvirkning. På denne måten ser vi hvor viktig LO er for båndene mellom forbundene. Samtidig som det kan bety at noen forbund og deres interesser får større gjennomslag i noen saker.

Alle forbundene peker på ulike måter hvordan nettverk med andre samfunnsaktører er viktig for deres påvirkningsevne. Rådgiveren fra Fellesforbundet beskrev hvordan de ofte opplever at deres saker også går videre inn i den politiske verden:

Fellesforbundet er en veldig viktig premissleverandør for politikken i samfunnet, der vi opplever veldig ofte at ting vi tar opp det blir partienes, særlig arbeiderpartiet, men også andres politikk og så får vi det gjennomført. Dermed så ... vi er veldig, vi snakker ikke med utestemme. Det er veldig lite sånne demonstrerer og krever kjempehøyt og mye, men viss vi forhandler fram et eller annet kompromiss hos oss som er forholdsvis realistisk så går vi til politikken med det og så får vi det gjennomført. Du får nå pensjonssparing på, hvis du har en ekstrajobb, så får du pensjonssparing selv om det er under hundre tusen kroner. Det er det vi som har fiksa.

Også «Emil» trakk frem det politiske som blant det viktigste for fagbevegelsen når det kommer til å søke innflytelse:

En ting er jo for så vidt å invitere politikere på møter og sånne ting. Det gjør vi jo en del, for å for så vidt diskutere saker med de og fortelle hva vi mener om saker. Bruker diverse LO-arenaer for å få frem våre synspunkt og det, men å ha dialog med politikere fra ulike partier for å påvirke og få frem det som vi vil. (...)

I lik grad som det institusjonelle maktgrunnlaget gir norsk fagbevegelse stor mulighet til å bidra til å utforme politikken, understrekes det også betydningen av nettverk, både til politikken, men også andre sammenslutninger for å i større grad få frem det de ønsker. For forbund som Fagforbundet i offentlig sektor kan styrken og omfang av nettverk med andre være av særlig betydning. Ettersom deres medlemmer ikke forvalter ressurser for profitt i samme grad som de i privat sektor kan de ha et svekket strukturelt maktgrunnlag. Deres strukturelle maktgrunnlag er ofte knyttet til deres medlemmers kompetanse og ferdigheter, dette et sterkt utgangspunkt, men de har ikke nødvendigvis den samme økonomiske makten. I den grad kan de være tjent på tette bånd og solidaritet med andre forbund for å styrke sin påvirkningskraft. Som medlem av LO har forbundet naturligvis dette, men de kan i den grad også ha sterke insentiver for å bevare dette samarbeid, i den grad kan de også måtte moderere seg i saker hvor det er stor uenighet, slik som klima.

#### *Narrative ressurser*

Narrative ressurser er de verdiene, delte forståelsene og historiene i fagforeningene som samler identiteter og interesser og påvirker motivene. Slik Levesque & Murray presenterer de, skiller dette seg fra referansepunkt, som er en kapabilitet. Narrative ressurser kan forstås blant annet som *hvem er vi, hva vil vi ha og hvordan skal vi gjøre det*. Det er det som gjør de narrative ressursene nettopp til en ressurs fordi de utgjør en forståelse som kan brukes til å mobilisere, rådføre hva som skal skje videre og hvilke handlinger som skal tas. Klimasaken kan sees på som en relativt ny sak for fagbevegelsen, men samtidig er den likevel ikke det. Som en av de nasjonale rådgiverne fra Fagforbundet forklarer er omstilling noe fagbevegelsen alltid har jobbet med. På denne måten trekker de på et narrativ om hvordan dette skal forstås når det sies at dette ikke er noe nytt. Det fremstår som at det er et rammeverk for handlinger rundt hvordan forbundet skal handle for å nå sine mål i saken. Samtidig vises det at det er ulike narrativ fra forbund til forbund. Narrative ressurser utgjør ofte de historiene som går igjen i fagforeningene, disse historiene er ladet med verdier og handlinger som skal representere hva fagforeningene står for. Samtidig er som behovet for et narrativ til å forklare nye situasjoner er der, vil også nye situasjoner føre til nye narrativ. Spørsmålet er rett og slett hvilke fortellinger og narrativ som oppstår blant medlemmene i forbundene når klimasaken skal diskuteres, hva forteller de seg selv og på hvilket grunnlag forstår de dette?

I kampen om sakseierskap internt i LO ser vi hvordan forbundene trekker på ulike narrativ for å hevde sin rett i saken. De industrielle forbundene har som nevnt tradisjonelt innenfor LO

sakseierskap når det kommer til industrien ettersom de organiserer flest innen bransjen. Når de ikke industrielle forbundene søker til å utfordre trekker de i stor grad på ulike narrativ om samfunnet og hva de mener er rett å gjøre for å kjempe for sin sak. Samtidig er ikke disse de eneste narrative som eksisterer som eksisterer. De industrielle forbundene i legitimeringen av sin politikk trekker på et klart narrativ når de henviser konsekvensene av det globale markedet når det kommer til klima. Dette er, i samme grad som en av rådgiverne fra Fagforbundets henvisning til de amerikanske sykepleierne, er et narrativ som mobiliseres når forbundene skal legge frem sin politikk.

Det dominante narrative blant de industrielle forbundene virker derimot til å være knyttet opp mot arbeidsplasser og et narrativ tilsvarende forståelsen fra Hamptons nyliberale strategi (2015). Dette kommer frem fra den mye henviste LO-kongressen og hvordan Fagforbundet og HKs politikk ville føre til tap av 10 000 arbeidsplasser. Det kommer også til uttrykk slik som hos «Shaun» når han snakker om frykten på en sluttdato. Shaun fra Industri Energi henviste også eksplisitt til et narrativ om frykt knyttet til begrep som «grønn omstilling»:

Altså jeg snakker for medlemmene nå, det er jo de vi representerer. Jeg tror det kanskje er det som ligger under, en frykt. Altså grønn omstilling da skal en stoppe med noe, og så skal en starte med noe, altså du skal slå av en rute på ene siden av veggen og så en rute på andre siden av veggen over natten. Mens realiteten er at du må jo bygge en ny grønn industri på skuldrene til den gamle, der det er både, ja finans- og penger til å ta det grønne skiftet.

Denne frykten følt av medlemmene som «Shaun» henviser til er reelle frykter, og ikke lette å motvirke for andre forbund. Hvor begrunnet denne frykten er, eller ikke, er det en oppfatning at en omstilling vil stenge ned deres bransje og de vil bli igjen som «taperne» av dette. Dette taler til en utfordring for å motvirke dette narrative og betrygge disse arbeiderne for de forbundene som ønsker å kjempe for en omstilling. Også en av de nasjonale rådgiverne fra Fagforbundet virker til å reflektere over denne problemstillingen når hun sier at «Jeg tror at hvert fall per i dag så er det ikke like tydelig hva de (medlemmene) skal gjøre, og hvorfor de skal gjøre det. Kanskje ikke annet enn at «nå blir vi fratatt jobben» ...». Her henvises det riktignok til sine egne medlemmer i Fagforbundet, men det demonstrerer hvilken betydning kunnskap og narrativ knyttet til «det grønne skiftet» kan være av betydning for handlingsviljen til medlemmene. På denne måten ser en hvordan «de industrielle» forbundene

«aksepterer» dette narrative, det sosiale miljøet rundt dem gjør at de ser disse konsekvensene som naturlige og «bare til å forvente». Med andre ord de ser ikke et mer troverdig narrativ knyttet til «det grønne skiftet». Det er i den grad vi ser hvordan de også begrenser sin virksomhet knyttet til klima til spørsmål som er umiddelbart tilgjengelig for dem og som de oppfatter som tilgjengelig, men ikke noe som utfordrer de gitte maktrelasjonene (Fox, 1977, s. 144-145).

### *Infrastrukturelle maktmidler*

De infrastrukturelle maktmidlene refererer til de materielle, som for eksempel penger, og menneskelige ressursene som er tilgjengelig for fagforeninger (Levesque & Murray, 2010, s. 340). Her vil jeg løfte frem de menneskelige ressursene som er tilgjengelig for fagforeninger. Betydningen av de tillitsvalgte er ikke noe man bør undervurdere, en god tillitsvalgt kan forme arbeidsplassen og dra med seg de ansatte i kamp. Arbeidere er så klart individer med egne mobiliseringsevner og individuell kampvilje, men tillitsvalgte kan ofte være meningsbærere og sterke ressurser på arbeidsplassen for de ansatte. «Rasmus» pekte som vist tidligere i oppgaven på hvordan han fryktet at *klimaskeptikere* skulle ha for kraftige stemmer på arbeidsplassen. Jeg knyttet dette opp mot hvordan den interne solidariteten skal opprettholdes og vedlikeholdes, men som understrekes av Levesque & Murray (2010), er også menneskene involvert og de organisatoriske prosessene som ligger bak viktige infrastrukturelle ressurser som bidrar til det samlede maktbilde til fagforeninger. Et viktig spørsmål for denne oppgaven var knyttet til en FAFO-rapport fra 2019 hvor det ble funnet at, selv om LO-forbundene i 2014 vedtok en klimastrategi hvor de tillitsvalgte ble oppfordret til å jobbe med klima- og miljøspørsmål på ulike måter. Gjorde tillitsvalgte fortsatt lite for å jobbe med miljø- og klimasaker (Bergsli, 2019). Noen av informantene, blant annet rådgiveren fra FLT var skeptisk til hvorvidt dette fortsatt var gjeldende, men flere av informantene pekte likevel på det de så på som utfordringer for tillitsvalgte når det kom til å arbeide med klima- og miljøspørsmål. Et viktig aspekt ved de menneskelige ressursene er hvor mye tid de har (Lekve, 2020, s. 23). Dette ble pekt på som en utfordring av blant annet av en av de sentrale rådgiverne fra Fagforbundet, som en utfordring for tillitsvalgte når det kommer til å jobbe med klima- og miljøspørsmål:

Jeg tror det er litt som jeg var inne på i stad ... de har egentlig ganske mange andre ting å holde fingrene sine i, det er ofte frivillige verv dette her. Det har også blitt litt

hardere arbeidsliv, det har jo prøvd å bli sånne oppmykninger i arbeidsmiljøloven som forrige regjering prøvde å gjøre til beste evne, og det legger jo mye press på tillitsvalgte også for da blir det jo en del saker når man blir fratatt rettigheter, elle forsøkt fratatt rettigheter. Så jeg tror mange tenker de har nok med det, og så er det jo det med lønn- og arbeidsvilkår, og rettigheter på arbeidsplassen er ting som er veldig godt innarbeidet, som vi har god opplæring i. Og der forskjellige utfordringer på klima- og miljø oppleves kanskje litt mer som diffuse, og kanskje ikke så lette å angripe, at det kan være forskjellig fra sted til sted. Men der jobber vi også nå med en ny tillitsvalgt skoleing der vi også vil få inn mer med (utydelig) ha en egen bolke om klima- og miljø da. Som også i seg selv høres litt ullent ut, men da er det litt mer konkret hva gjør man, hvilke utfordringer kan komme og at man prøver å snakke om det, kanskje diskutere det litt mer ... så det er noe med å få det inn egentlig.

Selv om det trekkes frem utfordringer viser også en av rådgiverne fra Fagforbundet, hvordan det jobbes med de infrastrukturelle maktmidlene. Målet for deres forbund virker å i enda større grad ha opplæring på klimaspørsmål, slik at det skal bli enklere for de tillitsvalgte å forholde seg til.

Det er vanskelig å knytte dette opp mot de tillitsvalgte som ble intervjuet for oppgaven, ettersom det ikke var mulig å få tak i lokale tillitsvalgte fra Fagforbundet til å stille, men når det kommer til å se på fagbevegelsen samlet kan det likevel være nyttig å trekke inn deres perspektiv. Alle de tillitsvalgte fikk spørsmål hvordan de så sin rolle som tillitsvalgt i forhold til det grønne skiftet. For «Shaun» var han usikker på hvordan klima- og miljø kunne spille inn i rollen som tillitsvalgt. Han uttrykte også at selv om han personlig var opptatt av klimaspørsmål var det ofte vanskelig å forklare betydningen av for eksempel elektrifisering av sokkel, noe som er viktig for forbundet:

Altså vi har jo stort sett på hvert styremøte vi har, har jo 4 styremøter i året i fagforeningen og så har vi årsmøte og sånt. Det blir jo diskutert i alle fora og internt i selskapet, det er jo et hett tema da. Utfordringen er at mange ser ikke, altså de ser ikke gevinster her i det globale perspektivet. Det kan være litt krevende for mange å forstå faktisk. (...) Så der er det mye diskusjoner, de ser liksom ikke hvorfor vi skal bruke så mye penger på å elektrifisere når den gassen blir brent en eller annen plass i verden uansett. Så det er utfordrende å prøve å forklare det.

Selv om rådgiveren fra Fagforbundet og «Shaun» representerer ulike forbund og på ulike nivå, viser de begge til like problemstillingen for tillitsvalgte når det kommer til klima- og miljøspørsmål, tiden og kunnskapen som kreves for å svare på spørsmål for medlemmene, og for å gjennomføre tiltak er ikke nødvendigvis noe alle har. Som også rådgiveren fra Fagforbundet påpeker blir arbeidslivet etter deres oppfattelse stadig hardere, tillitsvalgte har gjerne nok å gjøre fra før av. Er stillingen dermed alene egnet til å håndtere klima- og miljøspørsmålet gitt det store kunnskapsbehovet, selv med bedre opplæring?

## **6.2.2 Klima og strategisk kapabilitet**

Som demonstrert overfor har fagforeninger ulike maktmidler som de trekker på for å få gjennomslag for sine saker, men å ha disse midlene og å ha evnen til å bruke dem er to forskjellige ting. For å møte ulike behovene som oppstår mellom ulike saker fremhever Levesque og Murray betydningen for av å ikke bare se på de ulike midlene fagforeninger kan trekke på, men også evnen til ledelsen og fagforeningsaktivister til å utvikle disse midlene og anvende til de omstendighetene de står overfor. Levesque og Murray bruker her begrepet kapasitet, som omhandler den kompetansen, evnene og sosiale ferdigheter man kan utvikle, overføres og læres (2010, s. 341). I klimasaken vil jeg argumentere for at disse strategiske kapasitetene har ekstra betydning. Fagbevegelsen søker til å utøve innflytelse i saken, her er både maktmidler og strategiske kapabiliteter viktige, sammen utgjør disse fagbevegelsens samlede kapasitet.

Hyman trekker på Marx sine ord når han skriver at kapitalismen konstant restrukturerer og transformerer, i tider med systematisk restrukturering kan fagforeninger vanligvis forstås som «brannslukere», med at de reagerer desperat på utfordringer mot den etablerte forholdene (Hyman, 2007, s. 194). Hvordan endrer klima disse forholdene og gir dette grunnlag for å forstå hvordan fagbevegelsen kan møte denne utfordringen?

### *Megling*

Som vist har klimasaken blitt et spenningsmoment internt i fagbevegelsen. Identiteter er ikke stabile, men dynamiske, det vokser stadig frem nye sosiale identiteter innen og utenfor arbeidslivet, som utøver press på ledelsen i fagbevegelsen. På denne måten er meglingsevnen sentral strategisk kapasitet for fagforeninger. Jeg har allerede demonstrert betydningen av

dette med LOs behov for å bevare den interne solidariteten internt i norsk fagbevegelse i møte med ulike klimakrav fra forbund. Som eksempel velger jeg videre her å ta for meg det som skjedde på LO-kongressen i 2022, hvor det i likhet med LO-kongressen i 2017 ble debatt rundt klima. Jeg har allerede vært innom utfallet av denne kongressen, hvor det ble enstemmig vedtatt en kompromissposisjon. Det viktige i dette tilfellet er utsagnet fra forbundsleder av Industri Energi, Frode Alfheim hvor han sier at «Jeg synes dette er styrken til LO». Forbundene har egne posisjoner og interesser i henhold til klima, LOs styrke i saken blir dermed å kunne skille mellom de motsigende interessene til fordel for en kollektiv interesse. Dette knyttes også opp mot fagforeningers evne til kollektiv mobilisering (Levesque & Murray, 2010, s. 341).

Evnen til å megle er som vi ser viktig når det kommer til motstridende interesser, med å megle mellom disse interessene legger fagbevegelsen grunnlaget for å handle sammen. Disse motstridende interessene kommer til uttrykk i de tidligere motstridende nettverkene forbundene har, behovet eksisterer dermed for å megle mellom disse og de ulike handlingsrepertoarene dette gjør tilgjengelig for forbundene (Levesque & Murray, 2010, s. 342). Samtidig kan dette også bidra til en forståelse rundt hvorfor fagbevegelsen ikke tar en mer proaktiv rolle. Samholdet prioriteres, muligens på bekostning av klimasaker. Dette er muligens ut fra en forståelse av at de kan utrette mer dersom de er samlet.

### *Referansepunkt*

Levesque og Murray skriver at viktig for deres tilnærming er hvordan aktører, særlig fagforeninger, kan utvikle strategier som lar dem påvirke regimer i- og utenfor arbeidslivet. De er ikke passive agenter som bare må tilpasse seg politikk utformet fra toppen (Levesque & Murray, s. 343). Dette var også noe som rådgiveren fra Fellesforbundet var tydelig på som viktig i forhold til klimaspørsmålet når han sier at «Dette er ikke en trussel som vi skal forsvare oss mot, men det er en politikk som vi skal være med på å forme og det er store muligheter i forhold til det».

Evnen til å formulere et referansepunkt blir sett på som stadig viktigere for fagforeningfornyelse. Snell og Fairbrother (2010) trekker frem hvordan referansepunkt kan brukes til å gi fagforeninger en opplevelse av et nytt formål med å forenes rundt en enkeltsak som klima. En egen forståelse av klima og et felles referansepunkt for hvordan dette skal forstås er utvilsomt viktig for forbundene. En av grunnene til at dette er et særdeles viktig punkt for fagforeninger når det kommer til klima er nettopp også kraften av ulike narrativ som

eksisterer i forhold til saken. Fremfor at klima blir noe som *skjer* med fagforeningene kan man heller konstruere et referansepunkt hvor klima åpner opp nye muligheter for fagforeninger.

Et eksempel på et slikt referansepunkt er Fellesforbundets utforming av hefte «Klimaløsere». Heftet fungerer som et slags referansepunkt for forbundet, dette går også tilbake til sitatet fra rådgiveren overfor. Dette demonstrerer betydningen av konstruksjonen av referansepunkt for å tilpasse fagforeninger til, og utvikle nye kampsaker. I stedet for at klima blir noe å frykte, eller som går på bekostning av arbeidsplasser, velger Fellesforbundet å reformulere det til at de er «klimaløsere». Fra heftet står det at «mange er frustrert over klimakrisen, mange er bekymret, og mener at noen må løse klimakrisen». På samme side står det:

Derfor har Fellesforbundet utarbeidet denne klimaplanen. Den viser bredden av vårt engasjement for å løse klimakrisen. Planen viser at vi som land står overfor utfordrende oppgaver med å forene klimapolitikk og næringspolitikk i årene framover. Den viser hvordan våre medlemmer i bransjene med størst utslipp kan være med på å løse krisen. Men planen viser også at dette ikke vil skje av seg selv. Det vil kreve hardt arbeid fra næringene og bistand fra staten. Men sammen vil vi kunne nå ambisiøse klimamål samtidig som vi opprettholder inntekter til vår felles velferd.  
(Fellesforbundet, udatert, s. 4).

Dersom forbundene ønsker å formulere en klar policy på klima er behovet for slike referansepunkt tydelig. Uten kan det lede til at forståelsen rundt et emne blir satt utenfra, hvor uten tilstrekkelige svar fagforeninger kan fremstå som passive og i en defensiv posisjon overfor en sak. Et eksempel slik jeg ser det er hvordan «det globale perspektivet» informerer synet til noen av informantene fra de industrielle forbundene. Et tydelig konstruert referansepunkt kan være effektiv motgift dersom forbundene ønsker å motkjempe slike narrativ. Et slikt referansepunkt må dermed være både fylt med et innhold, samtidig som dette innholdet må være troverdig. Isak Lekve forklarte hvordan han gjennom den venstreorienterte tankesmien Manifest var involvert i et prosjekt kalt «Grønn industri 21»:

Manifest tenkte hvert fall at viss en klarer å få en slags felles forståelse om i hvert fall deler av den bygge seg ut av krisen, muligheten. Så vil det kunne skape grunnlag for felleskap mellom aktører som en kan se for seg også bli motstandere. Fordi en kan se



for seg at, ja Fremskrittspartiet og den ytre-høyre siden blir på en måte oljeindustriens beste venner. Samtidig så blir liksom «MDG» de klimavennlige sine beste venner. Da taper på en måte venstresiden da, viss en i stedet klarer å få et prosjekt som handler om å revitalisere offentlig eierskapet og virkemiddelapparatet og alt sånn, så blir det liksom naturlig at det er venstresiden som tjener da. Men da må en jo fylle dette «bygge seg ut av krisen» med innhold.

Riktignok beskriver Lekve her «venstresiden», ikke fagbevegelsen, men det er ikke til å skjule at fagbevegelsen historisk og i dag sokner hovedsakelig til venstresiden politisk. På denne måten er det mulig å forstå hvordan dette relateres tilbake til fagforbundene og behovet for referansepunkt. Dersom det ikke fylles med innhold for selve fagbevegelsen, eller det kan konstrueres et kollektivt referansepunkt er det potensiale for fragmentering innen fagbevegelsen langs ulike klimainteresser. Særlig dersom ulike narrativ får stå uoppfordret. Ifølge Levesque og Murray er evnen til å konstruere referansepunkt viktig for å finne en balanse der det kan være motstridende interesser. Slike forsøk som Isak Lekve trekker frem kan dermed være av stor betydning dersom fagbevegelsen ønsker å ta en mer aktiv rolle når det kommer til klimapolitikk. Jeg vil knytte dette opp mot et begrep som går mye igjen i politikken, «grønne jobber». Ifølge Snell & Fairbrother er en positiv implikasjon av klimaendringer er som de skriver at det også åpner opp en mulighet for disse «grønne» jobbene. Problemet slik det fremkommer her er at flere av mine informanter uttrykker frustrasjon og forvirring rundt dette begrepet faktisk innebærer. Til nå er det ikke tydelig hva disse jobbene skal være, eller hvorvidt de faktisk vil være gode» og *socially useful* jobber slik som Snell & Fairbrother beskriver (2010, s. 413). Gitt usikkerheten en slik omstilling har for flere arbeidere er det dermed et tydelig behov for å fylle dette med mening, altså et felles referansepunkt som ligger til grunne for handling.

### *Artikulering*

Artikulering er evnen til å formulere handling på ulikt nivå, å oversette en global kontekst på lokalt nivå (Levesque & Murray, 2010, s. 344). Det er tydelig å se hvordan dette kan være viktig for å forstå handling knyttet til fagforeninger og klima. Samtidig er det ikke noe jeg har evnet til å studere direkte. I artikkelen til Houeland et al., (2020) kommer dette derimot frem, rundt hvordan representanter fra Fagforbundet i Hordaland og Rogaland forstod sine interesser og tilknytning til oljesektoren gjennom dens betydning for lokalsamfunnet. Dette

utgjorde grunnlaget for deres handling og politiske forståelse av klimasaken. Det var også noe representanter fra de industrielle forbundene brukte for å legitimere sin posisjon.

Global/Nasjonal politikk ble artikulert ut fra lokale behov

### *Læring*

Den fjerde og siste kapabiliteten som trekkes frem er evnen til å lære, og å overføre den læringen innen forbundene. Å lære innebærer en evne til å reflektere over og å lære av fortiden og endringer i nåtiden i ulike kontekster og endringer i organisasjonspraksis- og rutinger for å kunne handle ut fra endringer (Levesque & Murray, 2010, s. 344). For Hyman blir læring trukket frem som et essensielt poeng for fagforeninger i å tilpasse seg og å innovere. Dersom de ikke lærer er sannsynligheten for lederskapet å gå for de gamle vanene og bruke de samme taktikkene og handlingene de allerede kjenner til, også når disse ikke er passende for de endrede omstendighetene (Hyman, 2007). Det er vanskelig å studere evnen til å lære for denne studien, men jeg vil likevel understreke behovet for fagbevegelsen å lære i henhold til klimasaken. Selv om som en av de sentrale rådgiverne fra Fagforbundet trekker at «Omstilling er jo noe som fagforbundet og fagbevegelsen jobber med alltid, så det er ikke noe nytt dette her» er det likevel en ny problemstilling i henhold til de forbundene som har materielle interesser knyttet til den gamle industrien. Behovet for å tenke nytt og læring er dermed der. Dette ble også understreket av prosjektet *Grønn Industri 21* som Isak Lekve trakk frem. Det er et behov for læring og kunnskap som disse prosjektene kan gi, rundt hvordan man skal tenke og forholde seg til slike utfordringer.

Jeg vil også som Hyman gjør trekke frem hvordan organisasjoner er en kontekst hvor læring kan oppstå (2007, s. 200). Med sine ressurser og i hvor stor grad fagbevegelsen fanger store deler av samfunnet er potensialet for proaktiv læring i denne sammenhengen stor. Samtidig er det potensiale for fagbevegelsen å lære ikke bare ved å samarbeide med hverandre, men sine nettverk med andre organisasjoner. Gjennom slike bånd oppstår det et potensiale for kunnskapsutveksling som kan bidra til å forbedre fagbevegelsens kapasitet når det kommer til å forstå og takle felles utfordringer.

## **7.0 Konklusjon: «Å ha folk rundt beslutningsbordet»**

### **Fagbevegelsens rolle og maktgrunnlag i klimasaken**

Klima og «grønn» omstilling er tydelig en betent sak innen norsk fagbevegelse, før, og under LO-kongressen i 2017 skal saken hatt potensiale for å rive opp solidaritetsprosjektet som utgjør LO-familien. Det virker ikke til å være så høylytte diskusjoner ut fra mine funn, men de samme spenningene eksisterer fortsatt. Det er deler av fagbevegelsen som ønsker ulike ting, hvilken rolle de skal ta, og hvilke prioriteringer som skal være viktig for dem. I utgangspunktet virker forbundenes klimapolitikk å være preget av ulikheter i interesser, knyttet til medlemmenes strukturelle plassering i arbeidsmarkedet. Selv om dette ikke er gjeldende for alle forbundene. Jeg vil derfor først gjennomgå de ulike interessene som eksisterer i arbeidslivet, knyttet til klima og arbeidsliv.

For de industrielle forbundene har deres medlemmer, særlig de som arbeider direkte innen petroleumssektoren har deres medlemmer en unik strukturell plassering. Deres evner er tett knyttet opp mot ressursen de forvalter og er vanskelig å fjerne fra den. Knyttet til fagforeningers rolle om å sikre trygge og gode arbeidsplasser, samt gode vilkår, virker dette til å i første omgang prege de industrielle forbundene mot å se sine interesser som i å ivareta og videreutvikle petroleumssektoren. I denne studien er denne gruppen med forbund representert av Industri Energi, Fellesforbundet og FLT, alle disse forbundene uttrykker også det eksplisitt. Den nasjonale rådgiveren fra FLT's henvisning til skille mellom «arbeidstakerspørsmål» og «klimaspørsmål» har vært et interessant perspektiv og har i stor grad virket til å være gjeldende for alle disse forbundene, selv om de ikke sier det så eksplisitt. Vi kan også forstå dette skillet som et skille mellom «arbeidstakerspørsmål» og «samfunnsspørsmål». Klima er et samfunnsspørsmål, men dette skillet er ikke for å anklage de industrielle forbundene for å ikke bry seg om samfunnet. Gjennom historien til norsk fagbevegelse, og frem til i dag ser vi hvordan norsk fagbevegelse tradisjonelt har vært mer enn bare «arbeidstakerspørsmål», men ut fra slik jeg forstår saken, mener jeg at i saker hvor disse perspektivene går imot hverandre må forbundene velge å prioritere den ene over den andre. Norsk fagbevegelse eksisterer både mellom samfunn og marked innen Hymans triangel (2001), men ut fra skillet til Flanders (1970) om fagbevegelsens to roller virker deres rolle som forsvarer av deres gitte interesser å ta førsteprioritering blant de industrielle forbundene. Det er i den grad jeg mener dette må forstås som primær- og sekundærroller, ut fra ulike saker kan fagbevegelsen forstå seg ut fra både samfunns- og markedsbehov, men de vil prioritere

hva som kommer først ut fra situasjonsbestemte rammer og vilkår. I klimasituasjonen er det for de industrielle forbundene medlemmenes materielle behov som prioriteres.

Blant de to forbundene som utgjør grupperingen «de ikke industrielle forbundene» er det ulike interesser som er avgjørende. El og It har på lik linje med de industrielle forbundene en tydelig materiell interesse knyttet til deres medlemmers strukturelle plassering. Selv om de har medlemmer som arbeiderer innenfor petroleum, og som ifølge informant «Emil» bidrar til «sprik i laget», har deres medlemmer evner og ressurser som er overførbare i en eventuell omstilling. Slik jeg forstås fremstår utgangspunktet for forbundets klimapolitikk å være preget av samme grunnlag som de industrielle, de har en iboende markedsinteresse i å se politikken gjennomført for sine medlemmer. Samtidig de har denne markedsinteressen samsvarer deres markedsinteresser med andre forbunds som Fagforbundets samfunnsperspektiv. De har dermed en primærrolle ut fra å sikre arbeidsplasser, men deres materielle interesser åpner mer opp for forbundet å trekke på sin sekundærrolle med å se betydningen av politikken for samfunnet.

Som nevnt er fagforbundet som tar et tydeligst samfunnsperspektiv av utformingen av deres politikk. Forbundets medlemmer jobber ikke i industriell sektor eller knyttet opp mot petroleum. Selv om det er litt variasjon ut fra tidligere forskning knyttet opp mot ulike interesser i forbundet (Houeland et al., 2020), peker funnene i denne studien at forbundet i aller største grad ser sin oppgave som å i best mulig grad bidra til en rettferdig omstilling. Samtidig har forbundet også en interesse i å bevare samholdet i fagbevegelsen, og ønsker ikke dermed ikke å «legge ned jobber». På samme måte er forbundet da preget av norsk fagbevegelses overordnede orientering mot både marked og stat, men deres primærrolle her kan oppfattes som rettet mest mot samfunn/klima, men arbeidsplasser blir en sekundærrolle i forhold til de andre forbundenes interesser.

Interesser er også viktige utgangspunkt når forbundene skal rettferdiggjøre og legitimere sin posisjon. For de industrielle forbundene virker det som viktig for disse å legitimere sin posisjon gjennom en henvisning til konsekvensene av det globaliserte marked og arbeidsliv. Ut fra denne forståelsen, som i stor grad samsvarer med Hamptons nyliberale strategi (2015), er konsekvensene av omstilling for store når det kommer til arbeidslivet. Samtidig som det ifølge forbundene ikke vil ha noe reel global effekt, ettersom andre land bare vil ta opp produksjon.

Dette er et viktig perspektiv både for å forstå hvordan de industrielle forbundene ser sine interesser, men også sine muligheter. Selv om de har klimapolitikk på noen felt, er de ikke

interessert i å diskutere en omstilling som vil gå på bekostning av arbeidsplassene til deres medlemmer. Fremfor foretrekker disse forbundene omstillingsprosjekter som kan gi deres medlemmer en fordel på det globale markedet når den globale omstillingen kommer.

El og it og Fagforbundet trekker derimot i større grad på en følelse av et samfunnsoppdrag, samtidig som El og It deler visse aspekter ved den nyliberale strategien med de industrielle forbundene.

Fagforbundet viser også til et behov for å legitimere sin politikk overfor fagbevegelsen generelt. Gitt det uformelle prinsippet om sakseierskap. Ettersom forbundet ikke organiserer i selve industrien virket det til å være behov for å legitimere sin posisjon ut fra sin rett til å ha politikk som også går utover deres egen sektor. Sakseierskaps-prinsippet, selv om det utfordres kan også bidra til å forstå hvordan ulike forbund verner om sine sektorinteresser der de kanskje ønsket utfordres av større forbund. Fagforbundet anerkjenner at de utfordrer prinsippet med sin politikk, det fremstår også som de tenker å gjøre fremover. Samtidig virker det da til at slike spørsmål som i klimasaken debatteres uavhengig av sakseierskaps-prinsippet, men at det slike debatter brukes til å finne felles løsninger som prioriterer samhold over at potensielt splittende interesser får dominans.

Selv om fagforeninger er i første omgang ment til å representere medlemmenes interesser og deres subjektive oppfatning av deres interesser, det subjektive maktgrunnlaget som det blir kalt av Hyman & Fryer (1977). Har fagforeninger i like stor grad gjennom sine ressurser mulighet til å ikke bare påvirke ut fra dette grunnlaget, men også bidra til å forme det. Knyttet til klima ble det «Rasmus» fra Fellesforbundet uttrykt bekymring for klimafornektere og deres potensielle negative påvirkning på arbeidsplassen. Fagforeninger er sterke organisasjoner med et bredt spekter av ressurser å trekke på, dersom de ønsker å effektivt kunne bidra i klimasaken er det derfor viktig at deres medlemmer ser sine interesser ut fra slik forbundene ønsker. De må ha en tydelig tilstedeværelse på arbeidsplassen og være en kunnskapskilde for sine medlemmer. Det er uvisst i hvor stor grad fornektere kan være på arbeidsplassen, men det viser til behov for forbund å bidra til et vedlikehold av det subjektive maktgrunnlaget.

Forbunds og fagbevegelsen former sin politikk med en hensikt om å se den vedtatt i en form eller annen. For å kunne effektivt påvirke rundt sin politikk krever det makt for å få det gjennom. Norsk fagbevegelse har en historisk sterk inkorporering i statlige og institusjonelle rammeverk, dette gir dem tilsynelatende stor mulighet til å påvirke politikken de ønsker. Dette gir dem også et iboende samfunnsperspektiv, hvor de ofte oppfatter sine egne interesser som å

beskytte og verne om systemet. Forbundene henviser til den norske modellen og det institusjonelle rammeverket som en styrke, og noe som gir muligheter når det kommer til politikktutforming. Likevel er det fortsatt slik at det gjøres for lite. Hvorfor det er slik er vanskelig å si uten å spekulere, men det tyder på en skjevfordeling i makt til de som har interesser i oljesektoren. Da ikke bare fagbevegelsen, ettersom funn peker en «dobbelrepresentasjon» for fagbevegelsen uavhengig av regjeringssammensetning (Houeland, 2020). Likevel pekes det på et stort potensial for omstilling innenfor denne modellen, sikkerhetsnettet som eksisterer blir trukket frem som noe som gjør omstilling «enklere». Dette er naturligvis ikke så rett frem, men det peker på at fagbevegelsens historiske kamp for et mer rettferdig samfunn også kan ha potensiale for å bistå i klimasaken. I et samfunn med økende forskjeller og økt polarisering kan derimot dette bli mer utfordrende, nettopp derfor er denne kampen så viktig.

Intern solidaritet er viktig for å opprettholde det samlede maktgrunnlaget til fagbevegelsen, de mange ulike interessene som eksisterer rundt klimasaken. For å verne om denne solidariteten er det viktig at med en bred deltakelse i fagforeningen, samtidig er understreket behovet for en tydelig tilstedeværelse for forbundene på arbeidsplassen som en ressurs for medlemmer og andre på arbeidsplassen. I forhold til den interne solidariteten viser dette også til behovet for fagbevegelsens å megle mellom ulike interesser, og finne en balansegang for å ikke risikere fragmentering.

Forbundene har utvilsomt stor makt gjennom sine nettverk med andre, det er hvert fall slik det fremstilles. Forbundene prioriterer derimot ulike bånd. Alle forbundene har bånd til hverandre gjennom LO, og anser dette som svært viktig, men de påvirker ulikt gjennom andre samarbeid. Samarbeid med Arbeiderpartiet trekkes frem som viktig, men også samarbeid slik som Konkraft for de industrielle forbundene gjør at de påvirker ulikt fra de andre, hvor dette igjen er et uttrykk for forbundenes markedsinteresser. Til motsetning søker forbund som Fagforbundet mer i retning organisasjoner som «Broen til fremtiden», som har et større samfunnsperspektiv. Slike bånd bidrar også til et sterke potensiale for læring, samtidig som dette også er en styrke med fagbevegelsens sterke ressurser.

Narrativet rundt klima virker for flere å være knyttet til en følelse av frykt og usikkerhet. Det er en generell frykt for tap av arbeidsplasser og konsekvensene for samfunnet som følge av det mange tenker om en «grønn omstilling». Dette er ikke enkelt å motvirke, men det demonstrerer et tydelig behov for andre narrativ og referansepunkt for å mobilisere medlemmene. Forbundene gjør dette på ulike måter, tydeligst er Fellesforbundets

«klimaløser». Samtidig er dette antageligvis noe som kan prioriteres mer, gitt eksistensen for dette fryktbaserte narrativet.

I henhold til de infrastrukturelle maktmidlene fremhever jeg særlig betydning av de menneskelige ressursene og de tillitsvalgte. Tillitsvalgte er av stor betydning når det kommer til å mobilisere og rekruttere andre. De er ment til å være arbeiderens forkjemper. Med tanke på klimaspørsmål fremsto det blant mine informanter som en utfordring var kunnskapsnivået knyttet til temaet, samt et tidsspørsmål. Sentralt fra Fagforbundet ble det fremhevet hvordan de tillitsvalgte gjerne allerede har nok de må gjøre, særlig med et stadig mer utfordrende arbeidsliv. Behovet for en tydelig opplæring av de tillitsvalgte knyttet til klima kan bli viktig i kommende tider, hvert fall for å betrygge medlemmene slik at de får en innsikt og forståelse for hva som skjer. Samtidig stiller jeg også her spørsmål om hvorvidt det vil bli mulig for de tillitsvalgte å prioritere dersom arbeidslivet fortsetter å utfordres.

Det er mer å se på og potensiale for videre forskning knyttet til spørsmål om klima og arbeidslivet. Klimaendringene vil fortsette og merkes mer etter hvert som tiden går. Det er derfor spennende å se hvordan dette spørsmålet endrer seg i forhold til fagbevegelsen over tid. Oljen som en ressurs og dens organisasjoner er for tiden svært mektige, men det er anerkjent at oljen en gang tar slutt. Dette vil få enorme konsekvenser for norsk samfunn- og arbeidsliv. For å møte dette fremheves ofte betydningen av ny teknologi, men også her vil forskning være viktig.

Det er aspekter av denne studien som gjerne skulle vært utbrodert eller som den ikke har vurdert. Ideelt sett skulle jeg hatt flere tillitsvalgte, også fra forbund som Fagforbundet. De regionale skillene som er avdekket i Houeland et al., (2020), blir diskutert, men er vanskelig å si for mye om gitt utvalget. Jeg skulle også gjerne ha sett mer på hva som blir gjort, med å intervju representanter fra LO sentralt, men dette ble til slutt ikke mulig. Interesser og handlingspotensiale knyttet til klima er noe jeg mener er høyst aktuelle tema, særlig innenfor fagbevegelsen. Hvordan de skal overkomme interessemotsetninger, om dette er av interesse og hvordan de ser sin rolle i omstillingen som kommer, er og vil bli spennende spørsmål framover.

Tittelen på oppgaven er «arbeidstakerspørsmål eller klimaspørsmål?». Dette er hentet fra det skillet den nasjonale rådgiveren fra FLT gjorde. Dette er derimot et umulig skille, klimaspørsmål er arbeidstakerspørsmål, akkurat som Hyman beskriver hvordan fagforeninger som søker til å i hovedsak forholde seg til marked må forholde seg til stat. Må dermed også

fagforeninger som kun ønsker å ta for seg arbeidstakerspørsmål, forholde seg til klimaspørsmålet. Dette er virker alle forbunden og norsk fagbevegelse å være klart over, selv om det fortsatt er uenighet rundt hva dette vil innebære.



## Litteraturliste

- Alsos, K, Nergaard, K & Trygstad, S.C. (2019). *Getting and staying together: 100 years of social dialogue and tripartism in Norway*. Geneva: International Labour Organization og Fafo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_709868.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_709868.pdf)
- Anderson, P. (1977). The limits and possibilities of trade union action. I T. Clarke & L. Clements (Red.), *Trade Unions under Capitalism*. (s. 333-350). Fontana
- Bals, J. (2022). *Streik! En historie om strid, samhold og solidaritet*. Res Publica
- Bjergene, J.O. & Hagen, I.M (Red). (2020). *Grønne tariffavtaler*. Gyldendal
- Bjørnson, Ø. (2003). Kamp og Krise: framveksten av et organisert arbeidsliv i privat og statlig sektor 1900-1940. I Heiret, J, Korsnes, O, Venneslan, K & Bjørnson, Ø (Red.), *Arbeidsliv, historie og samfunn* (s. 45- 108)). Fagbokforlaget
- Byrkjeland, M. (2000). Frå kraftsosialisme til miljøteknisk modernisme: LO og miljøpolitikken 1960 til 1997. I I. Bjørnhaug, Ø. Bjørnson, T. Halvorsen, & H.J. Ågotnes (Red), *I rettferdighetens navn: LO 100 år: Historiske blikk på fagbevegelsens meningsbrytninger og veivalg*. Akribe.
- Boltanski, L., & Thévenot, L. (1999). The Sociology of Critical Capacity. *European Journal of Social Theory*, 2(3), 359–377. <https://doi.org/10.1177/136843199002003010>
- Dooley, D., & Prause, J. (2003). *The social costs of underemployment: Inadequate employment as disguised unemployment*. Cambridge University Press.
- Eldring, L. & Ørjasæter, L. (2018). *Løsarbeidersamfunnet*. Cappelen Damm Akademisk
- Esping-Andersen, G. (1990). *Three worlds of welfare capitalism*. Polity Press
- Falkum, E. (2020). *Makt og opposisjon i arbeidslivet: maktforskyvninger fra 1900 til 2020*. Cappelen Damm Akademisk
- Falkum, E., Drange, I., Enehaug, H., & Nordrik, B. (2018). Workplace democracy under pressure. I Hvid, H & Falkum, E (Red.). *Work and wellbeing in the nordic countries*. (s. 67-91). Routledge
- Fantasia, R. (1988). *Cultures of solidarity: consciousness, action, and contemporary American workers*. University of California Press
- Flanders, A. (1970). *Management and trade unions: the theory and reform of industrial relations*. Faber
- Fox, A. The Myth of Pluralism and a Radical Alternative. I T. Clarke & L. Clements (Red.), *Trade Unions under capitalism*, (s. 383-403). Fontana

- Gomm, R. & Hammersley, M. (2009). Introduction. I Gomm, R, Hammersley, M & Foster. P (Red.), *Case Study Methods* (1-16). Sage publications
- Glaser, Barney G & Strauss, Anselm L. 2004. *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. New Brunswick: Aldine Transaction.
- Hampton, P. (2015). *Workers and trade unions for climate solidarity: tackling climate change in a neoliberal world*. Routledge
- Halvorsen, K., Stjernø, S. & Øverbye, E. (2022). *Innføring i helse- og sosialpolitikk* (8. utg.). Universitetsforlaget
- Heiret, J. (2003). Samarbeid og statlig styring 1945-1977. I Heiret, J, Korsnes, O, Venneslan, K & Bjørnson, Ø (Red.), *Arbeidsliv, historie og samfunn* (s. 109- 176)). Fagbokforlaget
- Heiret, J. & Olsen O.J. (2010). Revitalisering av fagbevegelsen - internasjonale impulser og norsk arbeidslivsforskning. *Arbeiderhistorie*, 33-35.  
[https://www.arbark.no/eldok/Arbeiderhistorie2010\\_2.pdf](https://www.arbark.no/eldok/Arbeiderhistorie2010_2.pdf)
- Houeland, C., & Jordhus-Lier, D. (2022). ‘Not my task’: Role perceptions in a green transition among shop stewards in the Norwegian petroleum industry. *Journal of Industrial Relations*, 64(4), 522–543. <https://doi.org/10.1177/00221856211068500>
- Houeland, C., Jordhus-Lier, D. & Angell, F.H. (2020). ‘Solidarity tested: The case of the Norwegian Confederation of Trade Unions (LO-Norway) and its contradictory climate change policies. *Area*, 53(3), 413-421. <https://doi.org/10.1111/area.12608>
- Hodder, A., & Edwards, P. (2015). The essence of trade unions: understanding identity, ideology and purpose. *Work, Employment and Society*, 29(5), 843–854.  
<https://doi.org/10.1177/0950017014568142>
- Hyman, R. (2001). *Understanding European Trade Unions: Between market, class and society*. Sage
- Hyman, R. (1997). Trade unions and interest representation in the context of globalisation. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 3(3), 515–533.  
<https://doi.org/10.1177/102425899700300306>
- Hyman, R. (1977). Marxism and the sociology of trade unions. I T. Clarke & L. Clements (Red.), *Trade Unions under capitalism*, (s. 383-403). Fontana
- Hyman, R. (2007). How can trade unions act strategically? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 13(2), 193–210. <https://doi.org/10.1177/102425890701300204>

- Hyman, R., & Fryer, R.H. (1977). *Trade Unions : Sociology and Political Economy*. I T. Clarke & L. Clements (Red.), *Trade Unions under Capitalism*. (s. 152-174). Fontana
- Lekve, I. (2020). Arbeidskamper i det nye arbeidslivet: en analyse av arbeidstakernes maktgrunnlag i konflikten om Norse productions. *Norwegian Journal of Sociology*, 4(1), 19-33. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2020-01-02>
- Lévesque, C., & Murray, G. (2010). Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16(3), 333–350. <https://doi.org/10.1177/1024258910373867>
- Løken, E., Stokke, T, A., & Nergaard, K. (2013) *Labour relations in Norway* (Fafo Rapport 2013:09). Fafo. <https://www.fafo.no/images/pub/2013/20299.pdf>
- Nowak, J. (2022). Do choke points provide workers in logistics with power? A critique of the power resources approach in light of the 2018 truckers' strike in Brazil. *Review of international Political Economy*, 5, 1675-1697. <https://doi.org/10.1080/09692290.2021.1931940>
- O'Reilly, K. (2009). *Key informants and gatekeepers*. SAGE Publications Ltd, <https://doi.org/10.4135/9781446268308>
- Polanyi, K. (1957). *The great transformation*. Beacon press
- Piven, F.F & Cloward, R.A. (1977). *Poor People's movements: why they succeed, how they fail*. Pantheon books
- Ravn, J. E. (2015). Forhandling, forvaltning og forvandlinger - den norske samarbeidsmodellen muligheter i fremtidens arbeidsliv. I B. Bungum, U. Forseth & E. Kvande (Red.), *Den norske modellen: internasjonalisering som utfordring og vitalisering* (s. 38-52). Fagbokforlaget
- Ragin. C.C. (1992). Introduction: Cases of «What is a case?». I C.C. Ragin & H.S. Becker (Red), *What is a case? Exploring the Foundations of Social Inquiry* (1-17). Cambridge university press
- Snell, D., & Fairbrother, P. (2010). Unions as environmental actors. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16(3), 411–424. <https://doi.org/10.1177/1024258910373874>
- Schmalz, S., Ludwig, C & Webster, E. (2018). The Power Resources approach: developments and challenges. *Global Labour Journal*, 9(2), 113-134. <https://doi.org/10.15173/glj.v9i2.3569>

- Silver, B. J. (2013). *Forces of Labor. workers movements and globalization since 1870*. Cambridge University Press
- Streeck, W. (2005). The sociology of labour markets and trade unions. I N. J. Smelser & R. Swedberg (red.), *the handbook of economic sociology* (s. 254-283). Princeton university press
- Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4. utg.). Gyldendal
- Uzzel, D, & Rätzkel, N (2012). Mending the breach between labour and nature: A case for enviromental labour studies. I N. Rätzkel & D. Uzzel (Red.), *Trade unions in the green economy: working for the enviroment* (s. 1-12). Taylor & Francis group
- Wright, E.O. (2009). Foundations of neo-Marxist class analysis. I E.O. Wright (Red.), *Approaches to class analysis* (s. 4-30). Cambridge University Press

## Litteraturliste – dokumenter og artikler

- Broen til fremtiden. (Udatert). *Hjemmesiden*. Broen til fremtiden.  
<https://www.broentilframtiden.no/>
- El og It. (Udatert). *El og It forbundets vedtekter*. El og It Forbundet. <https://elogit.no/om-el-og-it/vedtekter/>
- El og It. (2019). *Handlingsprogram 2019-2023*. El og It Forbundet.  
<https://elogit.no/handlingsprogram-2019-2023/>
- European commision. (Udatert). *Carbon Leakage*. Europa. [https://climate.ec.europa.eu/eu-action/eu-emissions-trading-system-eu-ets/free-allocation/carbon-leakage\\_en#:~:text=Carbon%20leakage%20refers%20to%20the,increase%20in%20thair%20total%20emissions](https://climate.ec.europa.eu/eu-action/eu-emissions-trading-system-eu-ets/free-allocation/carbon-leakage_en#:~:text=Carbon%20leakage%20refers%20to%20the,increase%20in%20thair%20total%20emissions).
- Fagforbundet. Udatert. *Dette er Fagforbundet*. Fagforbundet.  
<https://www.fagforbundet.no/om-fagforbundet/historie/>
- Fagforbundet. 2022. *Prinsippprogram- og handlingsprogram 2022-2025*. Fagforbundet.  
<https://www.fagforbundet.no/om-fagforbundet/prinsipp-og-handlingsprogram/>
- Fellesforbundet. 2021. *Klimaløsere*. Fellesforbundet.  
<https://www.fellesforbundet.no/globalassets/dokumenter/brosjyremateriell-utgitt-av-fellesforbundet/klimaplan-til-trykk-spreads.pdf>

- Forbundet for ledelse og teknikk. 2022, 22. November. *Industripolitisk plattform*. FLT.  
[https://flt.no/wp-content/uploads/2023/01/221219\\_FLT\\_Industripolitisk\\_plattform.pdf](https://flt.no/wp-content/uploads/2023/01/221219_FLT_Industripolitisk_plattform.pdf)
- Handel og Kontor. (Udatert). *Våre Bransjer*. HK. <https://hk.no/om-hk/vare-bransjer/>
- Handel og Kontor. (2021). *HKs prinsipp- og handlingsprogram 2021- 2024*. HK.  
<https://hk.no/om-hk/styrende-dokumenter/>
- Hovland, K.M & Rustad, M. E (2021, 8. Januar). Dette er Solbergs klimaplan. *E24*.  
<https://e24.no/det-groenne-skiftet/i/6zog98/dette-er-solbergs-klimaplan>
- Hilton, T. (2022, 27. September). Lærerstreiken er avsluttet – regjeringen griper inn med tvungen lønnsnemd. *Aftenposten*.  
<https://www.aftenposten.no/norge/i/pOp7mG/laererstreiken-er-avsluttet-regjeringen-griper-inn-med-tvungen-loennsnemnd>
- Industri Energi. (Udatert). *Om forbundet*. Industri Energi. <https://industrienergi.no/hvem-vi-er/om-forbundet/>
- Industri Energi. (2021). *Internasjonal Uttalelse 2021*. Industri Energi.  
<https://industrienergi.no/hva-vi-mener/internasjonalt-2/internasjonal-uttalelse/>
- Industri Energi (2021). *Nærings- og klimapolitiske uttalelser 2021*. Industri Energi.  
<https://industrienergi.no/hva-vi-mener/naering-og-klima/naerings-og-klimapolitisk-uttalelse/>
- LO. (2022). *LOs handlingsprogram 2022-2025*. LO. <https://www.lo.no/globalassets/kongress-2022/dokumenter-etter-kongress-2022---vedtatt/los-handlingsprogram-2022-25-bokmal-nett.pdf>
- LO. (2014). *LOs klimastrategi*. LO.  
[https://www.lo.no/contentassets/9fa26de6eff54d2693d2d9a698cdec07/los\\_klimastrategi\\_2014.pdf](https://www.lo.no/contentassets/9fa26de6eff54d2693d2d9a698cdec07/los_klimastrategi_2014.pdf)
- Tørmoen, A. & Breivik, E.M. (2022, 25. November). Sterke reaksjoner etter klimadebatt på NRK. *Verdens Gang*. <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/15oode/sterke-reaksjoner-etter-klimadebatt-paa-nrk>
- Nergaard, K. (2020, 10. November). *Antall fagorganiserte og organisasjonsgraden i Norge*. Arbeidslivet.no. <http://www.arbeidslivet.no/lonn/organisering/antall-fagorganiserte-og-organisasjonsgrad-i-norge>
- Norsk Petroleum (2022, 7. November). *Statens inntekter*. Norsk Petroleum.  
<https://www.norskpetroleum.no/okonomi/statens->



## **Vedlegg 1 – Forespørsel om å delta i forskningsprosjektet**

### **Vil du delta i forskningsprosjektet**

#### **Fagforeninger som klimaaktører**

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å se på hvordan fagorganisasjoner bygger og vedlikeholder tillit i møte med ulike moderne utfordringer. I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Formål**

Formålet med oppgaven er å se på hvordan fagorganisasjoner bygger og vedlikeholder tillit og legitimitet i møte med utfordringer knyttet til klima og et endrende arbeidsliv.

Problemstillinger oppgaven skal se på er blant annet hva medlemmer i fagforeninger mener rundt klima og grønn omstilling, hvordan de opplever dette håndteres av fagforeningen og hvorvidt de har tillit til fagforeningens evne rundt slike saker

Oppgaven er en masteroppgave i sosiologi og skal ikke brukes til noe annet formål enn selve oppgaven.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Sosiologisk institutt ved Universitetet i Bergen er ansvarlig for prosjektet.

Ole Johnny Olsen, professor ved Universitetet i Bergen er veileder for prosjektet

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg ønsker din deltakelse i oppgaven på bakgrunn av ditt arbeid og fagforeningsmedlemskap.

Oppgaven ser på hvordan arbeidere og fagforeningsfolk innen norsk industri stiller seg til spørsmål om klima og endringer i arbeidslivet. Den såkalte norske modellen blir beskrevet som et unikt forum for sosial endring. Med tanke på det pågående spørsmål rundt klima og betydningen av industrinæring som petroleum for det norske samfunn, er det derfor spennende å se på hvilke tanker og handlinger ligger i dette for fagorganisasjoner og deres medlemmer i industrien. Jeg ønsker å intervju medlemmer av fagforeninger for å få en ide rundt hva de mener i saken, og så ønsker jeg videre å intervju mennesker med ulike stillinger i fagforeningen for å vite hvordan dette arbeides med i praksis og hvilken rolle tilbakemeldingen fra medlemmene og samfunnet rundt påvirker deres handlingsrom.

Hva innebærer det for deg å delta?

Dersom du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du lar deg intervju, intervjuene vil vare fra rundt 30-60 min og vil bli tatt opp på en digital taleopptaker for senere analyse, jeg kommer også til å notater underveis. Spørsmålene vil variere fra spørsmål knyttet til fagforeningen, arbeidsplassen, ledelsen, holdninger til klima og arbeidsliv. Grunnet oppgavens formål vil særlige personopplysninger som fagforeningsmedlemskap og politisk oppfatning. Du vil ikke bli spurt om tilknytning til politiske partier, eller ideologi, men

politisk oppfatning rundt visse spørsmål, særlig tilknyttet klima vil forekomme. Opptakene vil slettes etter prosjektslutt

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg dersom du velger å ikke delta eller om du senere trekker deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

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

Det er kun meg (Petter Solvi) og min veileder Ole Johnny Olsen som vil ha tilgang til intervjumaterialet. All data vil også oppbevares på programvaren SAFE som er UiBs tjeneste for sikkert skrivebord.

Å delta vil være anonymt, jeg kommer derfor til å erstatte ditt navn og kontaktinformasjon med en kode som lagres på en egen navneliste som holdes adskilt fra øvrige data. Du vil ikke kunne gjenkjennes i teksten og utdrag fra det hele intervjuet vil brukes i den ferdige teksten.

### **Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?**

Personopplysningene dine vil oppbevares prosjektslutt, prosjektet vil etter planen avsluttes rundt juni, eventuelt ved utsettelse senest september 2023. Når prosjektet avsluttes, vil alle opptak og notater da slettes

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Bergen/Sosiologisk institutt har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene

å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende

å få slettet personopplysninger om deg

å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

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

Sosiologisk institutt ved Ole Johnny Olsen - email: [ole.olsen@uib.no](mailto:ole.olsen@uib.no) - tlf: 99716901.

Petter Solvi - email: [ps011@uib.no](mailto:ps011@uib.no) - tlf: 41472449

Vårt personvernombud: Janecke Helene Veim email: [personvernombud@uib.no](mailto:personvernombud@uib.no)



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

Personverntjenester på epost ([personverntjenester@sikt.no](mailto:personverntjenester@sikt.no)) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Ole Johnny Olsen  
(Forsker/veileder)

Petter Solvi

---

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet: Tillit og legitimitet: En studie av fagorganisasjoners rolle i det grønne skifte og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i semistrukturerte intervjuer

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

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## **Vedlegg 2 – Intervjuguide for tillitsvalgte**

### **Intervjuguide for tillitsvalgte**

#### **1. Informasjon om prosjektet, intervju og formål**

- Målet med intervjuene
- Behandling av data og anonymisering
- Informasjon om samtykkerett

#### **2. Medlemmets bakgrunn**

- Hvor lenge de har de vært tillitsvalgt
- Hvilke grunner var det til at de ble fagorganisert og hvor lenge har de vært medlem
- Hva jobber de som nå, hvor i industrien

#### **3. Om klima**

- Når du tenker på grønn omstilling, hva betyr det for deg? Hva er de umiddelbare tankene du får rundt dette?
- På hvilken måte merker du til klima som en problemstilling i din arbeidshverdag?
- Tror du klimaendringene vil påvirke arbeidet ditt i fremtiden?

(På hvilke måter?)

- Er det viktig for deg at det blir gjennomført tiltak mot klimaendringer?
- Hva føler du er den største utfordringen med å gjennomføre klimatiltak? Både på mikro og makronivå

- Diskuterer du klimaspørsmål og omstilling med medlemmene og andre tillitsvalgte? Hva er den generelle oppfatningen du får?
- Hvor stiller du deg i forhold til spørsmål om å utvide eller sakke ned produksjonen på norsk sokkel?
- Er du bekymret for hvordan klimaendringer kan påvirke samfunnet i fremtiden?
- Har dere innført noe rettet mot klima på arbeidsplassen

#### **4. Oppfatning av roller**

- Som tillitsvalgt, hva føler du er din viktigste rolle overfor medlemmene og fagforeningen?
- Føler du at du at klimaspørsmål spiller inn i din rolle som tillitsvalgt?  
(På hvilke måter, hvorfor ikke?)
- På hvilke måter har du og bruker du til å påvirke helt generelt som tillitsvalgt?  
(Føler du at noen av disse kan brukes i klimadebatten?)
- Føler du at din forening har en rolle i klimadebatten?  
(Hva er denne rollen? På hvilke måter?)
- Hva opplever du som den store utfordringen i din rolle som tillitsvalgt? (For arbeidsplassen, fagforeningen, etc ... )
- Hva oppfatter du som din fagforenings rolle i samfunnet?
- Hva føler du er statens rolle når det kommer til industrien?

#### **5. Opplevelse av eget rom for påvirkning**

- I hvilken grad føler du at fagorganisasjonen representerer deg og din yrkesgruppe?
- Føler du at ting har endret seg innad i fagforeninger siden du ble medlem?
- I hvilken grad føler du deg enig eller uenig med fagforeningen din?
- Er det noe du skulle ønske fagforeningen gjorde annerledes?

- Er det ofte uenighet eller konflikt mellom deg som tillitsvalgt og arbeidsgiversiden? (På hvilken måte? Har dette økt de siste årene? Er du eventuelt enig i konfliktens grunnlag?)

## **6. Om samfunnet og politikk**

- Føler du at samfunnet beveger seg i rett retning med tanke på ditt arbeidsliv?
- Føler du at det har vært i stor grad arbeidslivet har endret positivt eller negativt de siste 10 årene?  
(På hvilken måte)
- Hvilken rolle har fagforeningen spilt i endringene?
- Føler du at fagforeningen din blir tilstrekkelig hørt i saker som opptar den utad (for eksempel intern i LO, generelt i samfunnet).
- Føler du deg trygg på politikerne i Norges evne til å håndtere klima?
- Føler du deg trygg på politikerne i Norges evne til å håndtere arbeidslivsspørsmål?  
(Hvorfor, hvorfor ikke?)
- Tror du at det gjøres nok politisk med tanke på klima?
- Det er prosjektert nedbemanning i oljeindustrien fremover, hvilke tanker har du rundt dette og hva føler du bør gjøres?

## **7. Deltakelse i fagorganisasjonen**

- Hvordan ble du først rekruttert?
- Hvilke saker blir oftest diskutert på klubbmøter?  
(Hvis ikke nevnt, blir klima nevnt?)
- Føler du deg tydelig informert om hvilke planer og hvilke meninger din fagorganisasjon har?
- Føler du at du har tilstrekkelig evne til å formulere fagforeningens syn på klima og dens strategier med de du er tillitsvalgt for?

- Hva er etter din oppfatning fagorganisasjonen din sitt syn i klimadebatten?  
(Føler du deg enig med det synet? Tror du andre medlemmer eller dine kollegaer er enig?)
- Dersom det ikke oppfattes som at fagforeningen har et syn, hvorfor kan dette være?  
Dersom den har et syn, hvorfor tror du det er slikt?

## **Vedlegg 3 – Intervjuguide for rådgivere**

### **Skisse til intervjuguide for rådgivere**

#### **8. Informasjon om prosjektet, intervju og formål**

- Målet med intervjuene
- Behandling av data og anonymisering
- Informasjon om samtykkerett

#### **9. Bakgrunnsinformasjon**

- Hvem de er, hva de gjør i foreningen
- Hvor lenge de har jobbet i fagforening
- Yrkesbakgrunn før de ansatt

#### **10. Klima**

- Grønn omstilling kan bety ulike ting for ulike mennesker, kan du si noe om hva foreningen tenker om dette?
  - På hvilke måter ser dere for dere klima som en problemstilling for sektoren dere organiserer?
- Hva er forbundets egen oppfatning av klimaproblematikken, og hvilke tanker har dere rundt omstilling, hva det innebærer og hva dere kan/må gjøre?
- Er det deres opplevelse at klimatiltak er viktig for medlemmene, hva er tilbakemeldingen dere får der?

- På hvilke måter arbeider foreningen med klimatiltak?
- Hvordan formidler dere budskap om for eksempel klima til deres medlemmer?
- Blir klima diskutert med arbeidsgiversiden når dere er i forhandlinger?
- En rapport fra 2019 viser at tillitsvalgte i stor grad er i baksete når det gjelder klimasaker på arbeidsplassen. Hva gjør dere for å gjøre tillitsvalgte mer obs på klima som en problemstilling? Er dette viktig for dere?
- Hvorfor tror dere at tillitsvalgte kanskje er i baksete når det gjelder klimadiskusjonen
- Opplever dere press utenfra som for eksempel andre fagforeninger eller samfunnet generelt når det gjelder grønn omstilling?
- Klimatiltak faller inn under arbeidsgivers styringsrett, hvordan forholder dere dere til det da?
- Agens kan ikke forstås i et vakuum, tenk å ta opp det med el og it fra solidarity tested.
- Hva opplever dere som den største utfordringen når det kommer til å gjennomføre klimatiltak?
- Hvordan formulerer dere klimaposisjonen deres? Hvilke faktorer spiller inn?
- Hva var deres posisjon på wisting utbyggingen?

## **11. Medlemmers**

- Hva oppfatter dere som de sakene medlemmene opptar seg mest av?
- Tror du klimaspørsmål er viktig for medlemmene deres i henhold til foreningen?
- På hvilke områder berører klimaspørsmålene industrien dere organisere i?

## **12. Fagforeningens rolle i omstilling**

- Selv om det har vært en liten økning i organiseringsgraden de 3 siste årene har den trenden likevel vært synkende i Norge og globalt. Det har blitt stilt spørsmål om fagforeninger fortsatte innflytelse, hvordan oppfatter dere dette?

- LO skriver at de jobber for, blant annet, en rettferdig omstilling av arbeidslivet og anstendig arbeid i en klimavennlig fremtid, hva betyr dette for dere og hvordan arbeider dere for det?
- Industri Energi/Fellesforbundet ønsker fortsatt høy produktivitet på norsk sokkel, hvordan balanserer dere dette med LOs og samfunnets behov for klimatiltak (Hva er deres posisjon på dette?).
- Det blir ofte snakket om nye grønne jobber, har foreningen noen tanker rundt hva dette innebærer og hvordan det skal gjennomføres?
- Det er en debatt mellom i hvor stor grad staten skal i større grad gripe inn for å sikre klimaet, hvordan stiller seg foreningen i forhold til dette?
- Hva betyr grønne jobber for dere, og hvem skal skape disse grønne jobbene?
- Mye har blitt sagt om den norske modellen når det kommer til fagforeninger (trepartssamarbeidet), tror du at det kan gi en fordel når det kommer til fagforeninger i omstillingen?
- Noen vil hevde at klimasaker må styres politisk, fagforeninger, hvert fall i Norge en stor rolle i den politiske styringen. Samtidig rettes det ofte kritikk mot denne regjeringen og forrige om at for lite blir gjort. Hvilke tanker har dere rundt dette?

### **13. spesifikt for individuelle fagforeninger**

- Et poeng for i deres industripolitiske plattform er den høye kompetansen, er dette noe dere ser på som viktig for klimaløsninger, på hvilke måter (flt).
- Dere skriver i samme plattform at dersom Norge ikke har svar på hvordan klimautfordringene skal møtes, frykter dere at det skal tvinges frem løsninger som er lite gjennomtenkt for industrien. Hva tenkes spesifikt her og hvordan jobber dere for at vi skal finne gunstige løsninger for industrien? (Flt, men kan funke for andre).

- Dere har en veldig klar klimapolitikk som strekker seg over flere av industriene dere organiserer, men kan du si litt mer om hva dere gjør aktivt for å få gjennom det som står i programmet? (fellesforbundet)
- (Fagforbundet) Dere har en veldig offensiv klimapolitikk, hvordan jobber dere med den overfor andre LO-forbund som kanskje ikke er like offensive?

#### **14. Innflytelse og påvirkning**

- Klima er en ny problemstilling for fagforeninger, hvordan løser dere vanligvis problemstillinger og hva er annerledes denne gangen?
- På hvilke måter og gjennom hvilke kanaler er det dere yter mest påvirkning?
- Hvilke muligheter føler dere er mest klare for foreningen å påvirke?

#### **15. Forhold til andre forbund og LO**

- Opplever dere det noen ganger som vanskelig å forene deres forbunds interesser med andre forbund i LO-familien?
- Dere er en del av «LO-familien», opplever dere noensinne gnisninger med andre foreninger når det kommer til klimaspørsmål? Kan det være vanskelig å komme til enighet. For eksempel LO-kongressen 2017 med Lofoten-Senja



## **Vedlegg 4 – Intervjuguide brukt for intervjuet med Isak**

### **Lekve**

#### **Intervjuguide, ekspertinformant**

##### **16. Informasjon om prosjektet, intervju og formål**

- Målet med intervjuene
- Hva handler oppgaven min om og hva har jeg sett på
- Konfidensialitet? Trolig ikke nødvendig
- Informasjon om samtykke

##### **17. Informantens bakgrunn**

- Hva de gjør, hva har de gjort?
- Hvordan har de denne kunnskapen?

##### **18. Oversikt**

- Hvilke forhold de har undersøkt og på hvilket nivå. Har det vært undersøkt tillitsvalgte, medlemmer, sentralt i forbundene?
- Hva har vært funnene?
- Hva er din opplevelse av den generelle holdningen til klima og omstilling innen norsk fagbevegelse?
- Er det noe det er bred enighet om? Type politikk, handling etc
- Mine funn peker på at det er en relativt stor uenighet om klima internt i norsk fagbevegelse avhengig av hvilke sektorer forbundene organiserer i. Er dette noe du har sett noe til.
- Hvilken effekt om noen tror du dette kan ha på den interne solidariteten til LO?
- Jeg har også et funn som peker på regionale skiller innen fagbevegelsen, hvor de i distriktene føler at de skiller seg litt fra de i Oslo i forhold til hva de mener og kan mene noe om. Er dette noe du er kjent med? Et eksempel jeg har er hvordan en

informant i et forbund peker på hvordan det er mindre industri i Oslo og på denne kan de ha et annet fokus.

- Er det mulig å si noe om hvordan fagbevegelsen jobber med klima som et spørsmål?
- (Om det er mulig å si noe om) Hvordan opplever tillitsvalgte klimaspørsmål i lys av sin rolle, føler de at dette er en del av deres rolle? Har de tilstrekkelig kunnskap til å formidle om dette
- Flere av de industrielle forbundene trekker frem det globale perspektivet når det kommer til fortsatt utvinning av olje- og gass, de fremhever hvordan norsk industri er grønnere. Er dette et perspektiv du er kjent med? I et globalt marked hvordan er da klimamandatet for norsk fagbevegelse?
- 

### **19. Om fagbevegelsen generelt**

- Hvilke utfordringer eksisterer for arbeidstaker og fagbevegelsens maktgrunnlag i samfunnet i dag?
- Er det noen måter fagbevegelsen makt og innflytelse har endret seg i samfunnet?
- Utviser fagbevegelsen stor innflytelse? Er det saker hvor de ikke blir hørt?
- Flere av mine informanter understreker at klima er en sak der de er svært opptatt av å være med å påvirke politikken, samtidig er det uenigheter internt i fagbevegelsen. Hvilke muligheter er det da til å påvirke og kan det sies noe om hvem som blir mest hørt i klimasaker? Dette gjelder også om fagbevegelsen blir hørt, eventuelt hvem er det som blir hørt?
- Mine informanter maler et bilde hvor det er lite konflikt med arbeidsgiversiden når det kommer til klimaspørsmål, hva tror du dette kommer av? Har dette vært undersøkt på noen måte?
- Noen vil hevde at klimasaker må styres politisk, fagforeninger, hvert fall i Norge en stor rolle i den politiske styringen. Samtidig rettes det ofte kritikk mot denne regjeringen og forrige om at for lite blir gjort. Hva tror du kan være årsaken
- Det kommer ofte frem en delvis skepsis til markedsløsninger blant mine informanter, særlig når det kommer til klimaspørsmål, hva er din erfaring med dette?
- På hvilke måter føler du at fagbevegelsen best kan bidra til å påvirke i Norge? Kan du si noe om deres egen oppfatting?

- Det er en, noen år gammel fafo-rapport om hvordan tillitsvalgte ofte er i baksettet når det gjelder klimaspørsmål, hva tror du dette kommer av?