

A tall, lattice-structured construction crane is the central focus of the image, extending from the bottom left towards the top right. The crane's jib is illuminated with several warm, yellow lights. The background is a pale, overcast sky with soft, grey clouds. The overall tone is industrial and somewhat somber.

DE SOM BYGGER OSLO

- polske
kontraktarbeidere i
byggebransjen i
Oslo-området

Ina Smith-Meyer
Masteroppgave i samfunnsgeografi
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi
Universitetet i Oslo
Februar 2008

Forsidefoto: Ina Smith-Meyer

DE SOM BYGGER OSLO

- polske kontraktarbeidere i byggebransjen i Oslo-området



”Temaet er som et hav. Det er så dypt og så stort at vi kan snakke om dette hele dagen.”
(Pawel)

Forord

Veien frem til avlevering av oppgaven som nå ligger (eller vises på en skjerm) foran leseren har vært både spennende og lærerik, samtidig som jeg til tider også har følt at den har vært lang og kronglete. Noen perioder har vært fylt av jublende glede ettersom arbeidet har gått fremover på måter jeg på forhånd ikke hadde forventet, mens andre perioder har vært preget av håpløshet og tanker som ”hvorfør utsetter jeg meg selv for dette?”. Først og fremst har det likevel vært et privilegium og en glede å få muligheten til å fordype seg i det temaet som for meg er det aller mest spennende og engasjerende jeg kan tenke meg, og som i tillegg er helt brennende aktuelt.

Det er naturligvis mange som har bidratt i denne prosessen. Først og fremst ville mine ideer aldri ha blitt til noen oppgave om ikke **alle informantene** hadde stilt opp og så villig delt sine historier og erfaringer med meg. Også nøkkelinformantene, og spesielt Kjell Skjærvø, Roy Pedersen og Julia Maliszewska fortjener en takk for å ha fasilitert arbeidet ved å dele innsikt og kunnskap. Uten tolkene Marcin Goralczyk, Monika Angelika Rodzen og Magda Filonowicz ville jeg ikke ha kunnet gjennomføre et eneste intervju.

Faglig sett har den viktigste personen vært min ypperlige veileder Sylvi Endresen. Jeg er veldig takknemlig for din kunnskap, men aller mest din entusiasme, evige optimisme og måten du har inspirert meg ved å ha tro på både meg og prosjektet mitt når jeg selv til tider har vært svært usikker på begge deler. Også min bi-veileder Annika Wetlesen fortjener en takk for all hjelp. Du har kommet med verdifulle innspill, og jeg føler meg privilegert som har fått muligheten til å ha to personer å henvende meg til.

Flere venner har på forskjellige måter også vært viktige for oppgaven. Først og fremst har jeg fått venner for livet gjennom måneder og år i 3. etasje i Harriet Holters hus, og uten et slikt fantastisk sosialt nettverk ville studietiden utvilsomt fortont seg helt annerledes, og antagelig mye kjedeligere. Spesielt bør her nevnes Birgithe Anfinsen Gjesdahl (også for lån av opptaker i mange måneder), Åslaug Enger Olsen, Hege Bakke Sørreime, Cecilie Kjølnes Skar, Nanette Mia Bohn, Maria Besseberg og Bente B. Fuglseth, samt innspurtsgjengen jeg delte lesesal og pauserom med dag og natt de siste månedene. I tillegg har tre andre venninner spilt en uvurderlig rolle gjennom oppmuntring og drahjelp i de periodene av arbeidet det har trengtes; Kaia Selliaas Thorsen, Kjersti Bogen og Karianne Hansen Heien. Tusen takk til Cecilie og Karianne som har fungert som ”underkontraktører” i en stressende avslutningsfase ved gjennomlesing, konstruktiv tilbakemelding og diskusjon.

Jeg har vokst opp i et hjem der både samfunnsbevissthet og engasjement har stått sentralt, noe som utvilsomt har formet meg og gjort meg til den jeg i dag er. Takk til både mamma og pappa for dette, for å alltid støtte meg og for å være dem dere er.

Dette er mitt lille bidrag til kunnskapen om dem som bygger Oslo, en kunnskap som trenger å utvikles og som dagens samfunn har behov for.

Jeg har kommet til veis ende, og her skal det feires!

Oslo, 21.02.2008
Ina Smith-Meyer

INNHALDSFORTEGNELSE¹

Kapittel 1: Innledning	9
Oppgavens problemstillinger	12
Polske malere og norske håndverkere	12
Figur 1: Idealtyper av arbeidsregimer i byggebransjen	14
Begreper	14
Oppgavens oppbygging	16
Kapittel 2: Bakgrunn	19
Byggebransjen	19
Tilknytningsformer	20
Regelverk	21
Helse, miljø og sikkerhet	22
Kapittel 3: Analyseramme	25
Postfordisme og syn på utvikling i postfordistiske arbeidsmarkeder	25
Det lokale arbeidsmarkedet	28
Fleksibilisering	29
Bemanningsindustrien	32
Bemanningsindustrien og sted	34
Migrasjon og bemanningsindustrien	35
Ny migrant-arbeidsdeling?	37
Svekkelse av fagbevegelsen	38
Arbeidsregimer	41
Kontroll av arbeidskraft	42
Oppsummering og anvendelse av teoriene	43
Kapittel 4: Metode	45
Bakgrunn for valg av fokus	45
Kvalitativ metode	45
Eksplorerende metode	46
Datainnsamling	46
Tolk	48
Makt og etikk i datainnsamlingen	50
Forskerrollen	51
Posisjonalitet	52
Videre bearbeiding av data	53
Troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet	54
Oppsummering	55
Kapittel 5: Analyse	57
Portretter	57
Grzegorz	58
Pawel	59
Aktører i bemanningsindustrien	60

¹ Oppgavens lengde er 35.442 ord.

Rekrutteringsprosessen	62
Motivasjon for utreise	62
Rekrutteringsforhold	63
Agenter	64
Sosiale nettverk	66
Feilinformasjon	67
Ansettelse og arbeidsforhold	68
Arbeidsmarkedsstruktur	70
Arbeidsregimer	71
Ulike typer bemanningsselskaper	74
Kontraktsforhold og jobbsikkerhet	75
Arbeidstid og lønn	77
Kontroll av arbeidskraft	80
Fagorganisering	81
Mobilitet mellom arbeidsregimer	84
Arbeidsregimenes virkninger	86
Trivsel	86
Sikkerhet og trygghet	87
Ulik behandling og vilkår	88
Forhandlingsposisjon	90
Sosial dumping?	91
Oppsummering	92
Idealtyper og virkelighet	93
Kapittel 6: Konklusjon	95
Arbeidsinnvandrere og videre forskning	99
Litteraturliste	101
Vedlegg	105
Vedlegg 1: Oversikt over informanter	105
Vedlegg 2: Intervjuguide	107
Vedlegg 3A: Informacja	110
Vedlegg 3B: Informert samtykke	111

Kapittel 1: Innledning

”De som bygget landet” er en vanlig betegnelse på etterkrigsgenerasjonen og det Arbeiderpartistyrte Norge i denne tiden. Norge ble bygget i konkret forstand, og i tillegg ble landets ”folkesjel” bygget opp; det egalitære Norge og velferdsstaten ble konsolidert. Alle skulle ha jobb og motta tilfredsstillende lønn for arbeidet til å forsørge familien og ha et godt liv. I dag er det en annen bygging som dominerer landet. I byggebransjen snakkes det om tidenes byggeboom (BNL i Eldring & Trevena 2007). Og *de som* i dag bygger landet, og *bygger Oslo*, heter ikke lenger ”Snekker Andersen”. Snekkeren, tømreren og mureren har fått nye navn. De som bygger dagens Oslo heter Nowak og Kowalski og er arbeidsinnvandrere fra Polen. Verden ser annerledes ut i dag, men kanskje har ikke den norske mentaliteten fulgt med i utviklingen. Det er delte meninger om arbeidsinnvandring i Norge, men faktum er uansett ufravikelig; dette er noe som skjer og sannsynligvis vil fortsette å skje. I denne situasjonen kan nok en ting eller to læres av etterkrigsgenerasjonen og dens søken etter likhet. At de som i dag sørger for å bygge landet har rett på anstendige arbeidsforhold slik de som tidligere bygget landet hadde, bør, sett i denne sammenhengen, ikke være vanskelig å enes om.

I denne oppgaven ønsker jeg å rette søkelyset mot dem som bygger Oslo. Dette ønsket er fundert i et engasjement for arbeidsforhold, der jeg over lang tid har vært bekymret over polske arbeidsinnvandreres arbeidsforhold i Norge, slik media fremstiller disse. Fokuset på *sosial dumping* samt frykten for utvikling av det statsminister Stoltenberg nylig betegnet som arbeidsmarkedets A- og B-lag (Siste.no 18.02.2008) er deler av bildet. Jeg har valgt å studere polske kontraktarbeidere; ansatte i bemanningsselskaper. Gjennom å fokusere på deres arbeidsregimer samt hvordan de kom til Oslo-området ønsker jeg, enkelt sagt, å finne ut av *hvordan deres arbeidsforhold er, og hvorfor de er slik*. De konkrete problemstillingene som utledes av dette vil jeg komme tilbake til.

Tradisjonell forståelse av migrasjon blir i vestlige land dratt mellom to motpoler. På den ene siden er det viktig for de fleste vestlige land å sikre en arbeidskraft som er mobil over grensene, på grunn av fordelene dette gir den nasjonale økonomien og ønsket om å være med ”der det skjer” og på globaliseringens vilkår. På den andre siden er muligheten til å beskytte egne grenser og bestemme hvem som kan få innreise og bli medlemmer nettopp det

nasjonalstatssystemet hviler på. Nagel (2002) argumenterer for at denne spenningen er en iboende karakteristikk hos utviklede, vestlige stater, og det som har ført til at det med jevne mellomrom blir skapt frykt og panikk for horder og flodbølger av innvandrere som vil innvandre nasjonalstaten og true nasjonale verdier og statsborgerskapet.

Omfanget av arbeidsmigrasjon i verden er i disse dager på sitt høyeste siden begynnelsen av forrige århundre (Castree et al 2004). Arbeidsinnvandrere er helt essensielle brikker i vestlige byers arbeidsmarkedspuslespill. May et al. (2007) viser for eksempel hvordan arbeidsinnvandrerne i London er de som sørger for å få London til å fungere², gjennom å være ansatt i strategiske yrker innenfor transport, omsorg, rengjøring og husholdningsarbeid. I Oslo-området kan tilsvarende sies om polske arbeidsinnvandrere. Det er helt tydelig at mange av de som bidrar til bygging og oppussing av byen er polakker og andre østeuropeere. Byggebransjen er altså en næring som har blitt stadig mer ”migrant-tett” i så måte. For å kunne sette søkelyset på disse arbeidsinnvandrerne er det nødvendig å forstå arbeidsmarkedet de arbeider i. Derfor er arbeidsregimene polakkene arbeider innenfor, sammen måtene de kom til Norge på, er videre viktige bestanddeler i min analyse.

Mange analyser av arbeidsmarkedet utelukker faktorer som tid og rom. Peck (1996) påpeker at politiske og økonomiske analyser av arbeidsmarkedet vil forbli partiske og avstumpede helt til tid og rom blir tatt hensyn til og tatt med som viktige faktorer i analysen av arbeidsmarkedet. De viktigste forutsetningene Peck (1996) legger til grunn for analyse av arbeidsmarkedet er at alle arbeidsmarkeder er samfunnsmessig regulerte, samtidig som de er varierende lokalt. Jeg tar hensyn til tid og rom i min oppgave gjennom at jeg vil analysere arbeidsregimene som skapes i det lokale arbeidsmarkedet der innvandrere har blitt rekruttert inn. I min analyse har jeg dermed valgt å spesifisere det lokale arbeidsmarkedet til byggebransjen i Oslo-området, og tiden til første halvdel av 2007. Noen forståelser kan overføres til, eller sammenlignes med, andre steder og andre tider, men min analyse søker ikke å forklare annet enn det empirien tillater. Flere betraktninger om dette adresseres i kapittel 4.

Et essensielt aspekt i min oppgave er bemanning og ansettelse. Mange polske arbeidsinnvandrere er ansatte i private bemanningsselskaper, og *bemanningsindustrien per se*

² ”Keeping London working” er det dobbeltbunnede uttrykket som blir brukt.

er altså en viktig aktør i arbeidsmarkedet i byggebransjen i Oslo-området. En del av disse aktørene har også vært aktive i rekrutteringen av arbeidsinnvandrerne til Oslo-området. Martin (2005) skriver at migrasjon er den minst undersøkte av de globale strømmingene og private aktørers rolle i migrasjon det minst undersøkte aspektet av internasjonal arbeidsmigrasjon. Den eksisterende forskningen på sammenhengen mellom arbeidsmigrasjon og private bemanningsaktører kan altså i beste fall sies å være sparsommelig og i verste fall nærmest ikke-eksisterende.

For å analysere hvilke arbeidsregimer bemanningsindustrien skaper, har jeg i min oppgave altså valgt å bruke informanter ansatt i ulike bemanningsselskaper. Dette betyr imidlertid ikke at andre ansettelsesformer ikke eksisterer blant polske arbeidstakere i byggebransjen i Oslo-området. Det finnes både polakker som er fast ansatte i produksjonsselskaper i byggebransjen, og en stadig økende andel som er registrert som selvstendige næringsdrivende. I tillegg finnes det naturligvis en relativt stor gruppe som arbeider i det uformelle eller ”svarte” arbeidsmarkedet. I løpet av mitt feltarbeid kom jeg i kontakt med polakker som hadde pakket snippesken og reist til Norge på lykke og fromme bare for vel fremme å ha store problemer med å finne anstendig arbeid og derfor måtte jobbe til langt på kveld med lusedønn de dagene de faktisk fikk jobb. Jeg fikk også vite om polakker i andre bransjer som jobbet ”svart” og underbetalt hos store, internasjonale og kjente selskaper om natten samtidig som de arbeidet hos privathusholdninger om dagen for å få endene til å møtes. Det å være ansatt i et bemanningsselskap i byggebransjen i Oslo-området er nok ikke den verste skjebnen man kan ha som polsk arbeidstaker i Norge. Det er likevel denne ansettelsesformen som er fokus i min studie.

Denne oppgaven skrives innenfor samfunnsgeografi, og defineres innenfor subdisiplinen *arbeidsgeografi*. Arbeidsmarkedsggeografi eller arbeidsgeografi kan identifiseres som en retning i samfunnsgeografi først i 1980-årene, men de tidligste perspektivene på arbeidsgeografi forstod arbeid først og fremst som en produksjonsfaktor (Herod 1997). Tidlig på 1980-tallet ble romlig arbeidsdeling (”spatial division of labour”) et viktig fokusområde i faget, spesielt representert ved Doreen Massey. Etter hvert ble imidlertid også arbeidstakeres handlingsmåte og handlekraft, arbeidstakeren sett som aktør, tatt med i betraktning, samtidig med et økende fokus på organisering og fagbevegelsens geografi, spesielt representert av Andrew Herod og Don Mitchell (Martin 2000). Rommets betydning har også blitt tillagt økt

betydning, spesielt gjennom Jamie Pecks (1996) vektlegging av *det lokale arbeidsmarkedet*, et begrep vi skal se er viktig også i denne oppgaven.

Oppgavens problemstillinger

Temaene fra innledningen leder videre mot oppgavens avgrensninger og dertil hørende problemstillinger.

- Hvordan blir polske arbeidstakere rekruttert til bemanningsindustrien i byggebransjen i Oslo-området?
- Hvilken betydning har ulik ansettelse for arbeidsforhold i byggebransjen i Oslo-området?
- Hva karakteriserer de polske kontraktarbeidernes arbeidsregimer i byggebransjen i Oslo-området?

Med disse problemstillingene som utgangspunkt håper jeg å gjennom oppgaven kunne utforske de temaene jeg ønsker å sette fokus på; *arbeidsregimene* for polske kontraktarbeidere i byggebransjen i Oslo-området og herunder *rekruttering* og *ansettelse*. Studien er arbeidstakerorientert; det mest vesentlige for meg har vært å vektlegge de polske arbeidsinnvandrernes egen opplevelse av og mening om sin situasjon. For å undersøke disse problemstillingene, har jeg valgt å bruke kvalitativ metode.

Polske malere og norske håndverkere

Hvordan er den rådende oppfatningen av arbeidsforholdene til polske og norske arbeidstakere i byggebransjen? Basert på forståelsen media har dannet om polakkers svært kritikkverdige arbeidsforhold i Norge, har jeg konstruert en *idealtipe* av det polske arbeidsregimet i byggebransjen kalt "Polske malere" som reflekterer den "gjengse" forståelsen av polakkers arbeidsregimer i byggebransjen. Denne vil sammenholdes med en *idealtipe* av det tradisjonelle, norske arbeidsregimet kalt "Norske håndverkere". En idealtipe er en abstrakt, teoretisk størrelse som blir tillagt egenskaper for å frem karakteristiske trekk. De forholdene idealtypene speiler er tatt fra virkeligheten, men formålet med idealtypen er sammenligning med funnene fra min studie, og idealtypene presenteres dermed som *analyseredskaper*.

”Norske håndverkere” er en sammenfatning av det norske, tradisjonelle arbeidsregimet i byggebransjen. Her nyter arbeidstakeren stor frihet både i det daglige arbeidet og i mulighet til organisering som han benytter seg av. I tillegg er arbeidstakeren fast ansatt av en norsk arbeidsgiver, og antall ledd i ”ansettelseskjeden” (mellom arbeidstaker og øverste oppdragsgiver) er maksimalt 3; arbeidstaker, arbeidsgiver og prosjektets byggherre. Arbeidstakerens jobbsikkerhet er høy, han vet han har en fast jobb å gå til hver morgen som på en uke utgjør 37 ½ timer. På arbeidsplassen blir han kontrollert av arbeidsgiveren, men utfører likevel arbeidet med stor grad av frihet. Lønnen er høy slik håndverkeres lønn i Norge er kjent for å være.

”Polske malere” er alt hva ”Norske håndverkere” ikke er. Her jobber arbeidstakeren midlertidig og har ingen sikkerhet på hvilke dager han kan forvente seg jobb og ikke. Gjennom mange mellomledd i ansettelseskjeden, helt fra rekrutteringen og frem til arbeidet i Norge, blir han utnyttet på alle plan slik at han selv til sist sitter igjen med en svært lav lønn på 30-50 kr/t. Arbeidstakeren blir brukt til både nattarbeid og arbeid til andre av døgnet og årets tider da nordmenn ikke vil arbeide, og det er ingen fast mengde på en ukes arbeid. Det er enten ikke skrevet noen kontrakt med arbeidsgiveren, eller det er skrevet 3 ulike kontrakter som er beregnet på myndighetene i henholdsvis Polen og Norge samt en reell. Arbeidstakeren i dette arbeidsregimet får forbud mot å fagorganisere seg, og den polske arbeidsgiverens grad av kontroll er svært vidtfavnende, med stor kontroll på arbeidsplassen i tillegg til kontroll av både bosted og fritid. I januar 2008 brakte NRK³ en sak som kan tjene som illustrasjon på denne idealtypen. I Lofoten jobbet 18 polske arbeidstakere i over 12 timer seks dager i uken for mellom 31 og 60 kr/t selv om kontrakten ga dem rett til 120 kr/t. De fikk ikke overtidsbetaling og manglet både arbeidsklær og sikkerhetsutstyr. I tillegg bodde så mange som 15 i en leilighet med to soverom og ett bad. Arbeidsforhold som ligner på idealtypen ”Polske malere” finnes altså, og det er slike uverdige forhold media fokuserer på.

³ www.nrk.no/nyheter/distrikt/nordland/1.4540558, 16.01.2008

Figur 1: Idealtyper av arbeidsregimer i byggebransjen

”Norske håndverkere”	Indikatorer	”Polske malere”
Fast og ”hvit”	Ansettelse	Midlertidig og/eller ”svart”
Arbeidstaker- arbeidsgiver- byggherre	Ansettelseskjede	Arbeidstaker- agent- bemanningsselskap- hovedleverandør/arbeidsgiver- byggherre
Norsk	Arbeidsgiver	Polsk
Fast heltidskontrakt	Kontrakt	Ingen, eller 3 kontrakter: fiktive til polske og norske myndigheter samt reell.
Ja	Jobbsikkerhet	Nei
Høy håndverkerlønn	Lønn	Svært lav lønn- maksimalt 50 kr/t
37 ½ timer i uka	Arbeidstid	Usikker mengde, men både dag, kveld, natt og helg
Ja	Fagorganisering	Ikke anledning til fagorganisering
Kontroll på arbeidsplassen, men stor grad av eget ansvar	Grad av kontroll	Kontroll både på arbeidsplassen, gjennom rekrutteringsprosessen og på bostedet

I kapittel 5 vil jeg komme tilbake til funnene fra min egen studie og hvordan disse kan relateres til disse idealtypene.

Begreper

Arbeidsregime: Den korte definisjonen som brukes hos Andræ & Beckman (1998:21) er ”reguleringen av forholdene mellom kapital og arbeid (*egen oversettelse*)”. I kapittel 3 vil jeg drøfte begrepet ytterligere.

Bemanningsindustrien: Alle som driver en virksomhet med utleie av arbeidstakere til andre, faller inn under betegnelsen ”bemanningindustrien”. Vanligvis henvises det til slike firmaer som ”vikarbyråer” (misledende da det sjelden dreier seg om kun vikaroppdrag), mens jeg kaller firmaene for ”bemanningsselskaper”.

Globalisering: Globalisering er på mange måter et ”oppbrukt” begrep. Det er imidlertid nærmest umulig å ikke benytte seg av det når man søker å analysere dagens virkelighet. Jeg baserer min forståelse av fenomenet på Dicken (1998:5):

”*Globaliseringsprosesser er kvalitativt forskjellige fra internasjonaliseringsprosesser. De involverer ikke bare en geografisk forlengelse av økonomisk aktivitet på tvers av landegrensener, men i tillegg- og viktigere- en funksjonell integrasjon av slike internasjonalt utbredte aktiviteter (egen oversettelse).*”

Kontraktarbeidere: Arbeidstakerne som er ansatt i et bemanningsselskap, betegnes kontraktarbeidere. Smestad og Stokke (2000:1) bruker følgende definisjon på ”kontraktarbeidskraft”: ”Kontraktarbeidskraft er arbeidstakere som formelt er ansatt hos en arbeidsgiver, men som reelt benyttes av en annen arbeidsgiver.” Jeg forholder meg til den samme definisjonen, men bruker betegnelsen *kontraktarbeidere* da jeg mener at denne betegnelsen i større grad personifiserer arbeidstakeren.

Oslo-området: Mens informantene i denne oppgaven i likhet med arbeidstakere flest har sitt daglige virke på *arbeidsplassen* eller *byggeplassen*, et geografisk nivå som i byggebransjen riktignok kan skifte fra en uke til en annen, deler de mange erfaringer med arbeidstakere i samme bransje på andre arbeidsplasser. Etter inndelingen til Castree et al. (2004) av geografiske nivåer er de to etterfølgende nivåene henholdsvis *lokalt* og *regionalt nivå*. I min oppgave har det vært hensiktsmessig å avgrense fokusområdet til det regionale nivået Oslo-området, og dette er samtidig det jeg definerer som det lokale arbeidsmarkedet. Oslo-området har *per se* ikke en fast eller definert grense. Når jeg referer til Oslo-området mener jeg et område tilsvarende daglig pendleravstand til og fra Oslo. Da arbeidstakere i samme selskap kan jobbe for eksempel en måned i Oslo sentrum og den neste i Drammen, ville det være uheldig å beholde et rigid fokus på Oslo kommunes grenser.

Prosjektbasert ansettelse: Mange bemanningsselskaper opererer med denne formen for ansettelse, som innebærer ansettelse i forhold til et bestemt prosjekts varighet. Etter

prosjektets slutt, er ansettelsen formelt over, og arbeidstakeren må vente på et eventuelt nytt tilbud ved ny kontraktinngåelse for arbeid.

Noen har brukt begrepet *menneskehandel* og menneskehandelslovgivning på de verste tilfellene av utnyttelse i arbeidsmigrasjon og organisert rekruttering (Friberg & Tyldum 2007). FNs protokoll om menneskehandel definerer menneskehandel på denne måten:

”Rekruttering, transportering, forflytning, skjuling eller mottak av personer ved hjelp av trussel om bruk eller bruk av vold, tvang, bortføring, svik, bedrageri, misbruk av makt eller sårbarhet, eller betaling eller fordeler for å oppnå en persons samtykke med formål om utnyttelse (*egen oversettelse*)⁴.”

De færreste tilfellene av arbeidsmigrasjon i min studie kan sies å falle under denne definisjonen. Noen tilfeller ville nok likevel kunne karakteriseres på denne måten. Under feltarbeidet opplevde jeg både frykt for å oppgi informasjon og klare tilfeller av utnyttelse blant enkelte informanter, samt grove tilfeller av feilinformasjon i rekrutteringsprosessen. Dette er indikatorer som kan tyde på menneskehandel. Jeg vil imidlertid ikke gå videre med dette aspektet i min oppgave, men her kun ha antydning at dette kan være en måte å forstå de mest graverende utnyttelsestilfellene på.

Oppgavens oppbygging

I neste kapittel vil jeg kort presentere relevant bakgrunnsstoff om arbeidsinnvandring, byggebransjen, regulerende overnasjonalt og nasjonalt regelverk samt helse, miljø og sikkerhet (HMS) i bransjen.

Kapittel 3 presenterer analyserammen. Her vil jeg både fremstille teori jeg direkte vil benytte meg av videre i oppgaven og teori som forklarer bakgrunnen for empirien jeg analyserer. Jeg presenterer først begrepene frarøavingsakkumulasjon og sosial dumping i arbeidsmarkedet. Det lokale arbeidsmarkedet er et nøkkelbegrep og blir forstått som sosialt konstruert. Deretter blir det lagt vekt på arbeidsmarkedets fleksibilisering som bakgrunnen for fremveksten av bemanningsindustrien. Det lokale arbeidsmarkedet rommer flere og ulike arbeidsregimer, et begrep jeg til sist introduserer for å benytte meg videre av dette i analysen.

⁴ Fra UNODCs nettsider: http://www.unodc.org/pdf/HT_GPATleaflet07_en.pdf, 03.10.07

I kapittel 4 vil jeg synliggjøre forskningsprosessen gjennom en diskusjon av sentrale aspekter ved kvalitativ metode med spesiell vektlegging av begrunnelse av valgene jeg har tatt og områdene der jeg har møtt utfordringer.

Kapittel 5 er oppgavens analysekapittel og hoveddel. Her vil jeg presentere og diskutere funnene som sammen med teoriens forståelse skal bringe klarhet i oppgavens problemstillinger. Jeg ser på kontraktarbeidernes egen forståelse av arbeidsregimene de befinner seg i og sin form for rekruttering til byggebransjen i Oslo-området, og oppgaven har således et definert arbeidstakerperspektiv.

I konklusjonen vil jeg trekke trådene sammen og vise hvordan polske kontraktarbeidere opplever å være ansatt i bygningsbransjen i Oslo-området, hva som karakteriserer arbeidsregimene de jobber i og hvordan de kom hit.

Kapittel 2: Bakgrunn

I dette kapitlet vil jeg gå kort inn på bakgrunnsinformasjon som er nødvendig for å forstå konteksten oppgaven plasseres i. Dette innebærer både et anslag av utbredelse av arbeidsinnvandring i Norge, organisering av byggebransjen og gjeldende regelverk og utøvelsen av dette, herunder HMS (helse, miljø og sikkerhet).

Det finnes ingen reell oversikt eller adekvate tall over hvor stor arbeidsinnvandring som finnes i Norge. Dette er det flere grunner til. For det første kommer fortsatt mange arbeidsinnvandrere til Norge for å jobbe i uformell sektor, såkalt ”svart” arbeid. For det andre blir utstasjonerte arbeidstakere, ansatte i utenlandske firmaer som arbeider i mindre enn 3 måneder i Norge og dermed ikke trenger oppholdstillatelse, ikke registrert. Sesongarbeidere behøver heller ingen arbeidstillatelse. Selv om antall innvilgede tillatelser til individuell arbeidsinnvandring derfor på ingen måte er noe godt mål på hvor mange arbeidsinnvandrere som finnes i landet, kan det imidlertid tjene som en indikator på hvordan Norge blir et stadig mer populært mottakerland for arbeidsinnvandring. I 2007 ble 80000 arbeidstillatelser til individuell innvandring innvilget, hele 37000 av disse til polske borgere (Dagens Næringsliv 22.01.08). I 2006 var det totale tallet 71000 og i 2005 var det 50500 (AID 2007A). En annen indikator på at arbeidsinnvandringen fra Polen til Norge er stor, er pengesommene som hvert år sendes mellom de to landene. Toll- og avgiftsdirektoratet meldte i august 2007 at polske arbeidstakere i Norge i løpet av året ville sende hjem om lag to milliarder kroner til Polen (Bergens Tidende 04.08.07). Også informantene i denne undersøkelsen sparer og sender hjem penger regelmessig.

”Hadde det ikke vært sånn, skulle jeg aldri jobbe her. (...) Min kone jobber jo, men likevel er det jeg som forsørger familien stort sett.”

(Jaroslaw)

Byggebransjen

Byggebransjen er spesiell sammenlignet med mange andre bransjer. Det mest særegne ved bransjen er at den er *svært stedbunden* samtidig som den kontinuerlig er i forflytning. På den ene siden er det umulig å flytte ut byggeprosjekter, siden de nødvendigvis må oppføres på stedet de skal være. Dette gjør at redselen for ”utflagging” ikke er tilstedeværende i den grad den er i annen type produksjonsvirksomhet, byggeprosjekter kan rett og slett ikke flagges ut.

”Du kan ikke bygge det nye operahuset i Bjørvika i Gdansk. Du kan det, men da vil du fortsatt ha et tomt Bjørvika.”

(Fellesforbundets rådgiver Kjell Skjærvø, samtale 07.02.07)

På den andre siden ligger stadig forflytning og kortvarige oppdrag i byggebransjens natur. Stadig nye byggeprosjekter ferdigstilles mens nye tar til på andre steder.

På tross av at byggebransjen ikke kan flagge ut, har den likevel, i likhet med andre bransjer, gjennomgått store endringer i forbindelse med økt globalisering. Organisatorisk og institusjonell endring i form av underkontraktørvirksomhet, utsettelse av arbeidsoppgaver til ulike firmaer fremfor direkte ansettelse av arbeidstakere, har vært den viktigste endringen. Dette har blitt muliggjort gjennom økt deling og spesialisering av arbeidsoppgaver innenfor bransjen (Rosewarne et al. 2006). I Norge begynte disse endringene rundt 1994 og har siden karakterisert bransjen⁵. Forandringene i organisering har videre ført til endringer for ansettelsesrelasjoner i byggebransjen, blant annet gjennom økt bruk av migrantarbeidskraft, ofte ansatt på korttidsbasis (Rosewarne et al. 2006). Som et alternativ til å flytte industrien ut av landet, har denne stedbundne bransjen altså flyttet arbeidstakere inn i landet. Om byggebransjens vilkår i dag stadfester FNs internasjonale arbeidsorganisasjon, ILO (2001), at bransjen i det tjuetførste århundret fremstår som preget av stor usikkerhet og midlertidighet for arbeidstakere gjennom det faktum at ”outsourcing” og underkontraktørvirksomhet har blitt mer regelen enn unntaket over hele verden.

På denne måten har byggebransjen blitt karakterisert av et stadig skarpere skille mellom ”kjerne” og ”periferi” der innleide, midlertidige ansatte konkurrerer mot faste ansatte i entreprenørselskapene. En slik to-sjiktinndeling kan forklares med segmenteringsteori og et dualt arbeidsmarked, og for den enkelte arbeidstaker kan det innebære det vanskeligheter å bevege seg mellom de ulike segmentene i det lokale arbeidsmarkedet (Peck 1996).

Tilknytningsformer

De polske arbeidstakerne i byggebransjen i Oslo-området kan i utgangspunktet kategoriseres etter ulike tilknytningsformer til arbeidsmarkedet. Fafo (Ødegård m.fl. 2007) anvender i utgangspunktet 4 hovedformer for tilknytning for polske arbeidstakere i Norge:

- Ansettelse av arbeidstakere i henhold til norske overgangsregler.

⁵ Samtale med Fellesforbundets rådgiver Kjell Skjærvø 07.02.07

- Ansettelse av underentreprenørfirma med egne, medbrakte (utstasjonerte) arbeidstakere.
- Innleie av arbeidskraft fra bemanningsselskap. Overgangsregler gjelder ved bruk av norske firmaer, mens ved bruk av utenlandske firmaer regnes arbeidstakerne som utstasjonerte.
- Engasjere selvstendig næringsdrivende.

Regelverk

Både norsk og overnasjonalt regelverk påvirker arbeidsregimene i Norge, og staten har søkt å endre regelverket i møtet med den nye virkeligheten. Etter EUs østutvidelse 1. mai 2004 der hele 10 nye land kom med i unionen, er kontrollen med på hvilken måte stater velger å motta arbeidsinnvandrere svekket, fordi friere adgang er sikret for borgerne i lavkostlandene i EU-8⁶. Til tross for at de fleste landene i EU, inkludert EØS-landet Norge, har innført overgangsregler for arbeidsinnvandring, har innvandringen økt, og vil antagelig øke ytterligere i fremtiden, fra de nye EU-landene. Overgangsreglene Norge har innført går, forenklet sett, ut på at kravet om oppholdstillatelse er videreført for EU-8-borgere. Oppholdstillatelse blir innvilget ved fremlagt konkret tilbud om arbeid. De samme reglene gjelder fra 2007 også for borgere fra de nye EU-landene Romania og Bulgaria⁷. Imidlertid er det gjennom tjenesteinnvandring, ansettelse av underleverandør- og bemanningsselskaper med egne ansatte, fint mulig å omgå overgangsreglene.

Allmenngjøring av gjeldende tariffavtaler er et tiltak som har blitt innført som virkemiddel mot underbetaling av utenlandske arbeidstakere i byggebransjen i to omganger, først i Oslo-området og Hordaland, siden i hele landet. Det landsdekkende vedtaket trådte i kraft 1. januar 2007. Tariffavtalen i byggfagoverenskomsten ble da allmenngjort for hele landet (AID 2006). Dette betyr at alle arbeidstakere i byggebransjen i hele Norge skal motta minstelønn tilsvarende tarifflønn samt andre goder som inngår i tariffavtalen.

I Odelstingsproposisjon 56 fra 2007 legger Stortinget opp til en godkjenningsordning for ulike typer bemanningsselskaper som opererer i Norge. Tidligere har praksis vært at underentreprenører kan ansettes uten noen form for godkjenning for å muliggjøre fleksibilitet

⁶ Begrepet EU-8 omfatter de åtte østeuropeiske landene som kom med i EU etter utvidelsen i 2004: Polen, Estland, Latvia, Litauen, Tsjekkia, Slovakia, Slovenia og Ungarn.

⁷ <http://www.fafo.no/Oestforum/Kunnskapsbase/Temasider/overgangsordninger.htm> 19.07.07

mellom produksjonsbedrifter i perioder med stort behov for arbeidskraft. Dette har imidlertid blitt utnyttet av utenlandske produksjonsbedrifter som har opptrådt som bemanningsselskaper uten å oppfylle kravene som stilles til disse, som at innleie fra bemanningsselskaper i hovedregelen kun er tillatt i samme utstrekning som midlertidig ansettelse. Den innstramningen som nå legges opp til for innleie fra produksjonsbedrifter (ikke-bemanningsselskaper) innebærer plikt til avtale med tillitsvalgte når andel innleide overstiger 10% av totalt ansatte hos innleier eller har en varighet på over et år. LOs mening om dette høringsnotatet var at reglene burde være like for innleie fra bemanningsselskaper og produksjonsbedrifter, men dette ble etter departementets mening en for dyptgripende endring (AID 2007A).

Solidaransvar, som innebærer at også byggherren er ansvarlig for at norske lønns- og arbeidsvilkår blir fulgt av alle underkontraktører, er en sak som tidlig ble foreslått som tiltak mot useriøsitet i utleiemarkedet i byggebransjen. Solidaransvar betyr at både den reelle arbeidsgiveren (underentreprenøren eller bemanningsselskapet) og bestilleren (byggherren) har ansvar for at norske lønns- og arbeidsbetingelser blir innfridd for alle ansatte. Solidaransvar har vært et av fagbevegelsens viktigste krav for å bekjempe underbetaling av utenlandske arbeidstakere. Etter flere høringsrunder er siste utvikling i saken at fagbevegelsen har blitt halvveis imøtekommet gjennom *påseplikt*, som er tatt med i Arbeids- og inkluderingsdepartementets (AID) høringsnotat om forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett av 6. september 2007, sammen med en bestemmelse om tillitsvalgtes innsynsrett og samtidige taushetsplikt. Forskriften er en oppfølging av Odelstingsproposisjon 56 (AID 2007A), der lovendringene ennå ikke er trådt i kraft i påvente av forskriften. Påseplikten innebærer at ”hovedleverandør får plikt til å påse at lønns- og arbeidsvilkår hos virksomhetens underleverandører er i samsvar med gjeldende allmenngjøringsforskrifter” (AID 2007B). Hovedleverandør vil som regel bety entreprenøren eller leverandøren som har påtatt seg et oppdrag for en bestiller (i motsetning til bestilleren selv), og plikten skal omfatte alle ledd i kjeden av underleverandører.

Helse, miljø og sikkerhet

Arbeidsinnvandring kan føre til konsekvenser for helse, miljø og sikkerhet (HMS). HMS-standarden i byggebransjen er på flere områder dårligere i bedrifter som bruker østeuropeisk arbeidskraft enn i de som ikke gjør det (Ødegård m.fl. 2007). Dette kan sees på som en

indikasjon på ting taes lettere på der innvandrere er ansatt enn der nordmenn er ansatt. Tendensen kan også ha med kommunikasjonssvikt og liten kunnskap og informasjon om egne rettigheter å gjøre, samt kulturforskjeller og strengere praksis og gjennomføring av felles europeisk regelverk i Norge enn i Polen.

Arbeidskraften som kommer til Norge i form av tjenesteyting, altså ansatt hos innleid underkontraktør, er den arbeidskraften det av ulike grunner er vanskeligst å få oversikt over. I forhold til HMS-problemer er imidlertid dette den viktigste gruppen å ha oversikt over, nettopp fordi disse arbeidstakerne står i fare for å motta det dårligste tilbudet til opplæring i Norge (Ødegård m.fl. 2007).

Når det gjelder opplæringsbehov og risikovurdering, viser imidlertid den samme Fafo-rapporten (Ødegård m.fl. 2007) at det kun er små ulikheter mellom bedrifter med fast ansatte østeuropeere og bedrifter med østeuropeiske underentreprenører. Samtidig sa hele 86% av bedriftslederne i bedrifter som bruker østeuropeisk arbeidskraft at de oppfattet at både underleverandører og arbeidstakere fra EU-8 har behov for opplæring i HMS-regelverket når de kommer til Norge, noe som peker mot at bruken av østeuropeisk arbeidskraft *generelt* har HMS-implikasjoner for bransjen (Ødegård m.fl. 2007). Både korttidskontrakter og mangelfull læringsoverføring på grunn av liten samhandling mellom arbeidslag av ulik nasjonalitet på samme byggeprosjekt kan være mulige årsaker til dette.

Ifølge Arbeidsmiljøloven ligger primæransvaret for arbeidsmiljø hos den arbeidsgiveren der arbeidstakeren er ansatt (Ødegård m.fl. 2007). Dette betyr at arbeidsinnvandrere med ansettelseskontrakt hos et utenlandsk firma skal få sin HMS-opplæring hos denne arbeidsgiveren, og ikke hos hovedleverandøren for prosjektet man jobber i. En slik forskrift kan være problematisk på den måten at man kan tenke seg at utenlandske arbeidsgivere ikke har den kunnskapen om det norske regelverket som er nødvendig for å gi denne type opplæring. Imidlertid sier forskriftene at arbeidsgiveren skal samarbeide med andre arbeidsgivere i samme prosjekt, i tillegg til at også hovedleverandøren har et selvstendig ansvar for å sørge for at arbeidsmiljøet på arbeidsplassen er fullt forsvarlig, men dette fungerer ikke godt nok i praksis (Ødegård m.fl. 2007). Problemet ser ut til å være at lange underentreprenørkjeder lett fører til pulverisering av ansvar for opplæring.

Kapittel 3: Analyseramme

Oppgavens problemstillinger vil i dette kapitlet bli satt inn i en bredere kontekst på den måten at jeg vil presentere teoretiske aspekter som kan forklare hvordan fleksible, lokale arbeidsmarkeder har vokst frem. Arbeidsregimene til de polske bygningsarbeiderne sees innenfor denne rammen. Med disse aspektene legger jeg grunnlaget for analysen i neste kapittel, og om ikke alle aspektene vil bli brukt direkte i analysen, vil de utgjøre en viktig bakgrunnsforståelse som behandler aspekter relatert til midlertidig arbeidskraft i det lokale arbeidsmarkedet.

Til å begynne med behandler jeg reguleringsteoriens forståelse av *postfordisme* som bakenforliggende for prosesser på arbeidsmarkedet de seneste år, for så å komme inn på syn på prosesser i dagens samfunn og arbeidsmarked som frarøavingsakkumulasjon, brasilianisering og sosial dumping. Deretter introduserer jeg nøkkelbegrepet *det lokale arbeidsmarkedet*. Jeg redegjør for *fleksibiliseringen av arbeidsmarkedet*, svekkelsen av fagbevegelsen og hvordan disse prosessene har skapt rom for fremveksten av bemanningsindustrien. Deretter tar jeg opp migrasjon og forholdet mellom migrasjon og bemanningsindustrien. Innad i det lokale arbeidsmarkedet finnes flere og ulike *arbeidsregimer*, som jeg presenterer som begrep for å kunne benytte meg av dette til operasjonalisering av arbeidsforholdene til de polske kontraktarbeiderne.

Postfordisme og syn på utvikling i postfordistiske arbeidsmarkeder

Ulike arbeidsregimer i arbeidsmarkedet i dag kan sies å eksistere innenfor akkumulasjonsregimet som blir betegnet som ”postfordisme”, og derfor vil jeg kort klargjøre bakgrunnen for dette med reguleringsteoriens forståelse av perioden.

Reguleringsteoretikere tror ikke på markedskrefter som kapitalismens eneste organiserende kraft. Bakgrunnen for reguleringsteorien kan sies å ligge i paradokset at kapitalismen overlever seg selv og reproduseres, til tross for de sosiale og klassemessige konflikter den skaper. Når slike konflikter ikke leder til omveltninger, må noe regulere de sosiale forholdene. Reguleringsmåten i et samfunn, for eksempel den keynesianske velferdsstaten i fordismen, kan sies å sikre kapitalismens overlevelse, og dermed er reguleringsmåten helt sentral i et

paradigme (Dunford 1990). Reguleringsteoretikere er opptatt av hvordan de sosiale forholdene i kapitalismen blir regulert og normalisert gjennom akkumulasjonsregimene (for eksempel fordismen) som periodevis oppstår og understøtter produksjonsmåten. Et akkumulasjonsregime blir forstått som en systematisk organisering av produksjon, inntekt, distribusjon og forbruk (Dunford 1990). Institusjoner står ikke over kapitalbevegelseslovene, men de spiller en viktig rolle i normalisering og regulering av utviklingsmønstre (Peck 2000). Når reguleringsmåten ikke lenger sikrer balanse, vil akkumulasjonsregimet kulminere i en krise.

Det nye i dagens arbeidsmarkeder blir assosiert med overgangen fra et fordistisk til et postfordistisk akkumulasjonsregime. Fordismen var preget av masseproduksjon, varig etterspørsel og stabil, langvarig ansettelse understøttet av den keynesianske velferdsstaten gjennom institusjonalisering av lønnsrelasjoner og investering i sosial velferd. Postfordismen sies derimot å være preget av diversitet og spesialisering samt uthuling av nasjonalstaten⁸. Noen kaller postfordismens reguleringsmåte en schumpeteriansk workfare-stat, mens andre mener at den understøttende reguleringsmåten ikke er ferdig utviklet (Dicken 1998, Stokke 1999, Peck 2000). Siden jeg ikke primært ser på staten vil jeg ikke ta stilling til dette, men heller slå fast at for arbeidsmarkedet er den viktigste forandringen *fleksibilitet* i både ansettelse og arbeidsprosesser, noe jeg vil drøfte nærmere utover i kapitlet. Som kapitalismens kompleksitet i sin alminnelighet blir belyst hos reguleringsteoretikere, kan også arbeidsmarkeder sees som komplekse byggverk organisert av flere faktorer enn de rene markedsmessige tilbud og etterspørsel. Dette inkluderer demografiske faktorer, samfunnmessige normer og offentlige tiltak og funksjoner (Peck 1996). Det er imidlertid uenighet blant geografer om postfordismen er ”endestasjonen” etter fordismen eller snarere en ”mjølkebu” på veien mot en annen stasjon. I sistnevnte fall foretrekker noen å kalle dagens akkumulasjonsregime for ”etterfordistisk” (Martin 2000, Munck 2002).

Det europeiske arbeidsmarkedet er altså i forandring. En forandring som blant annet betyr færre sikre, livslange karrierer og et på alle måter mer fleksibelt arbeidsmarked. En slik endring av arbeidsmarkedet blir av Beck (2000) kalt en ”brasilianisering” (brazilianization) og innebærer forsterking av sør-amerikanske trekk ved det europeiske arbeidsmarkedet som midlertidige, fleksible, usikre og uformelle ansettelsesformer. Brasilianisering defineres som

⁸ Med uthuling av nasjonalstaten mener jeg en overføring av regulering fra nasjonalt nivå til både overnasjonalt og lokal nivå (Jessop i Stokke 1999).

en atskillelse av raser etter klasser (Lind i Beck 2000), og Beck argumenterer for at denne utviklingen vil føre til at skillet mellom arbeidsmarkedene i vestlige land og utviklingsland i stadig større grad viskes ut. Dette kan videre medføre en utvikling mot større andeler av arbeidende fattige ("working poor") og lokal fattigdom.

Harvey (2003) mener at det postfordistiske akkumulasjonsregimet er karakterisert av det han kaller *frarøvingsakkumulasjon*. Frarøvingsakkumulasjon betyr at økonomien vokser ved at folk blir fratatt goder eller eiendom. Et typisk eksempel på dette er frarøving av tidligere felleseid land, slik det for eksempel skjedde i Chiapas i Mexico. Imidlertid brukes ikke kun begrepet frarøvingsakkumulasjon om landrettigheter og primærnæringer. Frarøving av goder og opparbeidede rettigheter fra befolkningen med økonomisk vekst som mål for øyet er også en form for frarøvingsakkumulasjon. Slik kan bortfall eller reduksjon av pensjonsordninger eller andre velferdsordninger være eksempler på hvordan frarøving fører til kapitalakkumulasjon. Frarøving av opparbeidede goder, rettigheter og juridisk beskyttelse i arbeidsmarkedet som helhet er et eksempel på frarøvingsakkumulasjon som foregår i postfordismens arbeidsmarked, og her kommer vi til forbindelsen mellom Harveys forståelse av prosessene i dagens akkumulasjonsregime og min oppgave. Når rettigheter og goder fra det norske arbeidsmarkedet blir fratatt arbeidstakere i arbeidsmarkedet slik at arbeidsregimene i stadig større grad beveger seg bort fra idealtypen "Norske håndverkere", fører dette til at økonomien kan vokse. Det fører samtidig til at arbeidstakerne som arbeider i disse arbeidsregimene som har blitt fratatt grunnleggende rettigheter, har dårligere arbeidsforhold enn det de ville ha hatt om ikke arbeidsmarkedet hadde gjennomgått denne forandringen. Det kan videre føre til en nedadgående spiral for de resterende arbeidstakerne i det lokale arbeidsmarkedet, slik at disse også står i fare for å bli frarøvet sine rettigheter og goder. På denne måten kan frarøvingsakkumulasjon kobles til det som populært blir kalt *sosial dumping*. Sosial dumping innebærer nettopp bortfall av opparbeidede rettigheter og goder samt lavere lønn til fordel for økonomisk vekst, noe som videre fører til at lønningene i det lokale arbeidsmarkedet generelt kan dumpes. Begrepet sosial dumping blir brukt hyppig i både mediebildet og i fagbevegelsens fremstilling av hva arbeidsinnvandring kan føre til. Wahl (2000) kaller utviklingen et dramatisk tilbakeslag og argumenter for at selve normalarbeidsdagen som ble institusjonalisert i kjølvannet av Oktober-revolusjonen i Russland står for fall.

Ottar Brox (2005) har markert seg som en av de kraftigste røstene mot arbeidsinnvandring i Norge. Hans begrunnelse for dette er nettopp hvordan arbeidsinnvandring fører til sosial dumping i Norge og utvikling av en ny underklasse bestående av innvandrere som er villige til å ta jobber med mye dårligere lønns- og ansettelsesforhold enn det norske arbeidstakere er. Hypotesen er at denne utviklingen vil svekke de lavtløntes markedsmakt og undergrave forhandlingsposisjonen til den norske arbeiderklassen generelt og fagforeningene spesielt. Han argumenterer videre med at det ikke finnes ”jobber nordmenn ikke vil ha” og at alle jobber vil bli oppfylt bare de får gode nok betingelser, og avviser slik argumentet om nødvendigheten av arbeidsinnvandrere for å fylle opp uønskede jobber. I forlengelsen av dette mener han at arbeidsinnvandrere i en lavtlønt bransje vil føre til at denne opprettholder sitt lave lønnsnivå og dermed fører til en akkumulering av innvandrere samtidig som stadig færre nordmenn ønsker å arbeide i den aktuelle bransjen. Arbeidskraftimport, som Brox velger å kalle fenomenet, vil altså føre til ytterligere behov for arbeidskraftimport fordi de aktuelle jobbenes status og dermed nordmenns ønske om å besitte disse, vil forbli lav.

Det lokale arbeidsmarkedet

Hovedutviklingen i arbeidsgeografi har siden 1980-tallet skiftet retning mot et stadig økende fokus på arbeidsmarkedets geografi. Ute er imidlertid interessen for pendling og det Peck (1996:88) kaller den ”perverse besettelsen av grenser” (*egen oversettelse*) som førte til at samfunnsmessige forhold og konteksten innad i arbeidsmarkedene ikke ble analysert, og inne er en ny type fokus på sted. *Det lokale arbeidsmarkedet* er et nøkkelkonsept, og en sentral overbevisning er at arbeidsmarkedet har et iboende lokalt nivå, der alle ansettelser finner sted, der arbeidskultur og relasjoner blir skapt, og der strukturer og prosesser utvikles (Martin 2000). Lokale arbeidsmarkeder er *sosiale konstruksjoner* som blir skapt og gjenskapt av sosiale krefter og aktører av ulikt slag. Nettopp dette utgjør arbeidsmarkeders lokale tilknytning. Hvert eneste lokale arbeidsmarked har ulik utvikling, ulike strukturer og ulike prosesser sammenlignet med andre lokale arbeidsmarkeder (Peck & Theodore 2007B). I tillegg besitter det lokale arbeidsmarkedet en relativt immobil arbeidsstyrke, og dette er ytterligere en faktor som bidrar til det lokale ved det lokale arbeidsmarkedet (Martin 2000).

Rommet sees ikke som en beholder for ulike prosesser i arbeidsmarkedet, men som et medium de ulike prosessene utformes gjennom (Peck 1996). Romlig arbeidsdeling (”spatial division of labour”), reguleringsmåte, institusjonalisering, reproduksjon og sosialisering er

videre faktorer som skaper det lokale arbeidsmarkedet (Peck 1996, Martin 2000, Peck & Theodore 2007B). De lokale arbeidsmarkedene er med andre ord ”meningsfullt lokale”, og det som beskriver dem er dermed faktorene som ligger lokalt i de aktuelle arbeidsmarkedene, i tillegg til nasjonale og internasjonale former for regulering og påvirkning. Nasjonale endringsanalyser er ikke nok for å analysere endringer i det lokale arbeidsmarkedet. Det spesielle og det nære må vektlegges for å forstå og kunne analysere alle sider av det som foregår i det lokale arbeidsmarkedet.

Fleksibilisering

De siste årtiene har det funnet sted store endringer i henhold til organiseringen av både industristruktur, arbeid og ansettelsesmønster i den vestlige delen av verden. Den økonomiske globaliseringen verden har vært vitne til fra siste halvdel av det tyvende århundret har, som jeg har vært inne på før, hatt svært viktige effekter for arbeidsmarkedet. Utviklingen i arbeidsmarkedet har gått i retning av et fleksibelt arbeidsmarked der vikariater, midlertidige ansettelser og andre typer ikke-permanent bemanning har blitt stadig mer vanlig. Parallelt med dette har det livslange arbeidsforholdet i én bedrift, hvilket var norm i fordismen, belønnet med gullklokke etter 25 år, har blitt nærmest ikke-eksisterende. Arbeidsgivere har svart på utfordringene globaliseringen har brakt ved å utskille (”outsource”) deler av produksjonen samt ansette underleverandører, også kalt ”subcontracting” eller underkontraktørvirksomhet (Fine 2005). Piore & Sabel (1984 i Benner 2002) var av de første til å fastslå at den økonomiske krisen på 1970-tallet førte til at såkalt *fleksibel spesialisering* erstattet masseproduksjon som økonomisk organisasjonsform. Siden dette har *fleksibilitet* blitt et nøkkelord i forskning omkring økonomisk organisering, regional utvikling og arbeidsmarkeder. Benner (2002:14) definerer fleksibilitet som ”evnen til å forandre seg eller reagere på forandring med liten innvirkning på tid, anstrengelse, kostnad eller prestasjon” (*egen oversettelse*), men fastslår i samme åndedrag at forandringer alltid fører til kostnader på et eller annet vis, og ofte på den måten at en fordel for noen medfører ulempe for andre.

Omstruktureringer i arbeidsmarkedet i form av økt fleksibilitet har fått konsekvenser i de fleste bransjer, men byggebransjen har også vært en spesielt ”rammet” bransje i så måte. Byggebransjen er, sammen med servicenæringer og landbruk, den bransjen som hyppigst benytter seg av ulike former for midlertidig ansettelse (Peck & Theodore 2007B). Det tiltakende ønsket om fleksibilitet i byggebransjen har blant annet betydd

underkontraktørvirksomhet fremfor faste ansettelse samt en generell oppsplitting av bransjen i småfirmaer med ulik spesialisering. Dette har jeg tidligere vært innom i kapittel 2. Veksten i denne fleksible ikke-standard ansettelsesmåten kan ikke sees kun som uttrykk for enkeltpersoners livsstilsvalg eller bedrifters behov for korttidsarbeidskraft i trange tider, men snarere som symptomatisk for større endringer i reguleringen av arbeidsmarkedet som helhet (Peck & Theodore 2007B).

Fleksibilitet kommer i forskjellige former, og Martin (2000) vektlegger hvordan "økt fleksibilitet" kan bety fleksitid, jobb fra hjemmekontor når man ønsker og sjenerøse frynsegoder for middelklassens kontorjobber mens "økt fleksibilitet" for en deltidsarbeidende vaskehjelp snarere har konnotasjonen ubekvemme skiftordninger, korttidskontrakter og tap av rettigheter. Med denne typen utvikling følger også risikoen for arbeidsstokker med høyt gjennomtrekk, også kalt "Kleenex-arbeidskraft", ansatt og oppsagt etter arbeidsgiverens forgodtbefinnende (Martin 2000).

"Kleenex-arbeidskraft" blir også kalt numerisk fleksibel arbeidskraft. Numerisk fleksibilitet viser til justering av antall ansatte i arbeidsstokken for å kunne flyte med økonomiske og markedsmessige svingninger (Dicken 1998). Arbeidstakere ansettes og sies opp på midlertidig basis, og grunnen til at man kan rekruttere på denne måten istedenfor å ansette fast, er eksistensen av en slags "reservearmé" av arbeidstakere. Denne består vanligvis av kvinner, innvandrere eller andre av arbeidsmarkedets marginale grupper, som ikke har jobb, og som derfor til enhver tid er beredt til å trå inn i en ny jobb når muligheten byr seg (Peck 1996). Alle arbeidsmarkedets utsatte er overrepresentert i midlertidige og fleksible ansettelse: kvinner, unge, minoriteter og innvandrere, ikke-fagforeningsmedlemmer, de med flere jobber og de som er mindre fornøyde med jobben sin (Peck & Theodore 2007B).

Også Norge med sitt regulerte arbeidsmarked har stor forekomst av midlertidige og fleksible ansettelse. Bruken av slike ikke-standardansettelse er faktisk enda mer utbredt i Norge enn i USA. Det sterke stillingsvernet, at det er så "vanskelig" å si opp fast ansatte, samt arbeidstakers vidtfavnende permisjonsrettigheter, blant annet barselspermisjon, er sannsynlige årsaker til denne praksisen (Olsen & Kalleberg 2004).

I følge Storper og Scott (i Peck 1996) finnes det tre mulige strategier arbeidsgiver kan benytte seg av som sammen eller hver for seg leder til økt fleksibilitet i arbeidsmarkedet. For det

første er det tendensen til å forlate de typisk fordristiske og kollektive avtaleforhandlingene til fordel for en individualisering av arbeidsrelasjonen. For det andre søker bedrifter i økende grad å fremme intern fleksibilitet. Arbeidstakerne skal ha kunnskaper innenfor ulike arbeidsområder samtidig som ”grensene” mellom ulike oppgaver innad i bedriften forsvinner. Intern fleksibilitet kalles også funksjonell fleksibilitet (Dicken 1998). For det tredje søkes ekstern fleksibilitet gjennom å ansette arbeidstakere i økende grad på midlertidig basis; på deltid, som vikarer eller gjennom bemanningsselskaper (Peck 1996). Ekstern fleksibilitet tilsvarer det som tidligere ble omtalt som numerisk fleksibilitet.

Også *finansiell fleksibilitet* er sagt å være en strategi arbeidsgiver kan benytte seg av for å fremme fleksibiliteten i en bedrift. Denne typen fleksibilitet henspeiler først og fremst på lønnsbetingelser, og innebærer både at arbeidsgiver søker å velge mellom ulikt lønnede arbeidstakergrupper og innføring av nye og mer fleksible lønnsystemer basert på blant annet ulik kompetanse. Både finansiell og numerisk fleksibilitet forutsetter at arbeidskraften til en viss grad er *eksternalisert*; satt ut til en mellomliggende tredjepart, fordi arbeidsgiver er nødt til å gå bort fra den ”kontrakten” mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som et arbeidsforhold vanligvis innebærer (Smestad & Stokke 2000).

Både økt numerisk og finansiell fleksibilisering av arbeidskraften kan lede til en romlig konsekvens; romlig differensiering gjennom spredning av arbeidskraft ansatt i samme selskap. For eksempel vil ansatte i bemanningsselskaper, som jeg vil komme tilbake til senere i kapitlet, bli utplassert i ulike bedrifter og prosjekter, spredt fra de andre arbeidstakerne ansatt i samme selskap. Dette i motsetning til under fordismen da arbeidskraft ansatt i samme bedrift var konsentrert også i rom. Den romlige differensieringen fører blant annet til at fagorganisering vanskeliggjøres fordi utvikling av kollektivt samhold i samme bransje svekkes når man ikke befinner seg på samme sted (Smestad & Stokke 2000). Dette vil jeg også komme tilbake til senere i kapitlet.

Fordi ansettelsesrelasjoner forandrer seg over tid og samtidig kan eksistere i ulik form side om side innenfor et firma, argumenterer Benner (2002) for at forskning på arbeidstakere ikke bør ha firmaet som primær målestokk, men derimot i større grad bør fokusere på den enkelte arbeidstaker og dennes yrkeskarriere. Denne kan være ansatt midlertidig, på kontrakt via bemanningsselskap eller permanent. I tillegg til karrierevei, bør forståelsen av

arbeidsmarkedet ta inn over seg forholdene den enkelte arbeidstaker bygger over atskillige og varierende ansettelse over tid.

Bemanningsindustrien

Idet arbeidsrelasjonen blir individualisert og arbeidstakerne i en bedrift blir ansatt via et mellomledd fremfor på fast basis direkte av arbeidsgiver, kommer bemanningsindustrien inn som et mellomledd i ansettelseskjeden.

Flere ulike typer mellomledd kan fungere som arbeidsgivere i bemanningsindustrien. Martin (2005) skiller først og fremst mellom offentlig, ikke-profittsøkende, og privat, profittsøkende, bemanningsservice. Generelt er offentlige jobbsøkerinstitusjoner, som i Norge betyr NAV, tidligere Aetat, i tilbakegang mens private selskaper av ulikt slag er på fremmarsj. Innenfor den private bemanningsindustrien finnes det også ulike typer selskaper, fra rene vikarbyråer som tilbyr midlertidig vikarer ved sykdom til "headhunterselskaper" og profesjonelle arbeidsgiverselskaper. Denne siste kategorien tilsvarer hva jeg videre i oppgaven vil betegne *bemanningsindustrien* og *bemanningsselskaper*. Peck og Theodore (Theodore & Peck 2002, Peck & Theodore 2007A) kaller industrien TSI, Temporary Staffing Industry. Disse selskapene ansetter arbeidstakere for å fylle behov hos andre oppdragsgivere.

Theodore & Peck (2002) argumenterer for at bemanningsindustrien har lang vei å gå frem til den kan sies å være fullstendig fristilt sykliske svingninger, men per definisjon er bemanningsindustrien ikke lenger en syklisk og perifer industri. Siden den spede begynnelsen i 1970-årene har bemanningsindustrien vokst seg større og mer robust gjennom både sektormessig variasjon, funksjonell og strategisk integrasjon og geografisk spredning. På 1990-tallet hadde hele bemanningsindustrien i USA et oppsving, men særlig "blåsnippjobbene" (håndverkere, industriarbeidere og kroppsarbeidere) økte prosentvis i forhold til resten av industrien, og sørget dermed for en stadig sektorutvidelse innenfor bemanningsindustrien (Theodore & Peck 2002). Fremskaffing av vikarer til sporadisk bruk er ikke lenger industriens viktigste jobb.

Bemanningsindustrien kan sies å spille rollen som sjokkabsorbator, på den måten at det er bemanningsselskapene, og ikke bedriftene selv, som tar seg av risikoen og kostnadene ved økonomiske svingninger. Ved å eksternalisere arbeidsgiverfunksjonene slipper bedriftene

altså unna kostnadene ved å ansette og deretter si opp folk i nedgangstider. Noen mener sågar at den midlertidige arbeidsstokken i et ideelt fleksibelt arbeidsmarked burde fange opp *alle* de ansettelsesrelaterte kostnadene ved en periodisk nedgang, slik at nødvendigheten av å si opp ansatte i nedgangstider helt ville forsvinne. I følge dette synet er problemet med arbeidsmarkedet at det ikke er fleksibelt nok. Uansett kan bedrifter i stor grad planlegge ut fra muligheten til å hyre folk fra bemanningsselskaper, og derfor kan det sies at samtidig som bemanningsindustrien tar av for svingninger i markedet ved å tilby bemanning i nedgangstider, spiller den i stadig økende grad en makroregulerende rolle i arbeidsmarkedsøkonomien (Peck & Theodore 2007A). Samtidig som bemanningsindustrien på et nivå er "bare business", regulerer de arbeidsmarkedet gjennom blant annet lønnsfastsettelse og fordeling av jobber. Arbeidsmarkedet der bemanningsindustrien opererer, blir ikke bare et svært varelignende marked, men også et samfunnsmessig strukturert og institusjonalisert arbeidsmarked karakterisert av asymmetriske maktrelasjoner (Peck & Theodore 2007B).

Imidlertid peker Peck og Theodore (2004) på at bemanningsindustrien mer nøyaktig kan karakteriseres som en *sjokkfortrenger*, fremfor en sjokkabsorbator. Bemanningsselskapene opererer som svært effektive organisasjoner i den forstand at de ikke bare absorberer risiko og kostnader for bedriftene de arbeider for, men de skyver denne risikoen og de aktuelle kostnadene nedover, slik at det er *arbeidstakerne* som i sin tur tar på seg ansvaret for dette. Dermed fortrenger de sjokket ved å skyve det unna seg, i stedet for å ta det opp i seg.

Bemanningsindustrien har, som vi har sett, utviklet seg i retning av involvering i flere bransjer siden den spede begynnelse da midlertidig bemanning var synonymt med kontorfunksjonærjobber i forbigående faser som sykdom. Med dette har også jobbenes karakter skiftet form og anseelse. Mens midlertidige "hvitsnippjobber" nyter anseelse og blir sett på som relativt gode jobber, er de midlertidige "blåsnippjobbene" ofte ansett som dårligere jobber. I tillegg tyder bemanningsindustriens oppsving i "blåsnippbransjen" på en økende to-sjikt-inndeling av arbeidstakere på arbeidsplassen mellom de fast ansatte og de midlertidig ansatte. Midlertidig arbeidskraft blir ansatt på dårligere vilkår enn faste ansatte gjennom finansiell fleksibilitet. I "hvitsnippbransjene" bidrar bemanningsselskaper fortsatt stort sett med arbeidstakere i travle perioder, og bruken av vikararbeidskraft har dermed ikke i samme grad ført til sjiktinndeling av arbeidstakere på arbeidsplassen (Peck 1996, Theodore & Peck 2002).

Det har de siste årene blitt lagt frem reformer som har ført til mildere regulatorisk klima for bemanningsindustrien både i de enkelte landene i Europa og Nord-Amerika og i ILO, der bemanningselskaper i 1997 ble sagt å ha en ”konstruktiv rolle i et velfungerende arbeidsmarked” (ILO i Peck et al. 2005:6, *egen oversettelse*). Fra 1990-tallet og utover kan vi altså for første gang se at bemanningsindustrien opererer under velvillige omstendigheter. Ikke bare yter bemanningselskapene service, men de utgjør en institusjonell tilstedeværelse som mellomledd mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i nyliberale land og økonomier (Peck et al. 2005).

Det er imidlertid ikke uten egen innsats at klimaet rundt bemanningsindustrien har blitt mer velvillig med årene. Peck et al. (2005) argumenterer for at en viktig del av grunnen til at bemanningsindustrien vokser i nye markeder er fordi denne ikke bare er ”another service industry” (Peck et al. 2005:4), men tvert i mot en viktig *agent* i omregulering av arbeidsmarkeder. Bemanningsindustrien har vært på banen som aktør, blant annet gjennom lobbyvirksomhet, i den nyliberale omreguleringen av arbeidsmarkeder både i USA og Europa. Argumenterende for sin sak har industrien blant annet brukt påstander som at selskapene må godtas fordi alternativet er uregulert midlertidig arbeidskraft i alle bransjer, noe som vil være verre for arbeidstakerne enn sikkerheten et bemanningselskap gir (Peck et al. 2005).

Det har vært fremsatt forslag, både fra politisk og organisatorisk hold, på å forsøke å begrense bruken av bemanningselskaper; å returnere til det direkte ansettelsesforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker for på den måten å bedre jobbsikkerheten for arbeidstakerne. Benner (2002) mener imidlertid at det er nødvendig å godta og erkjenne den fundamentale komponenten bemanningsindustrien har kommet til å utgjøre i arbeidsmarkedet, og i stedet med enten forbud eller støtte forsøke å fremme positive typer bemanningselskaper slik at disse etter hvert vil gå på bekostning av de negative.

Bemanningsindustrien og sted

Selv om mange av de største aktørene i bemanningsindustrien er globale selskaper, foregår gjennomføringen av inn- og utleie av arbeidstakere på et lokalt plan. Det er det *lokale arbeidsmarkedet* som blir påvirket av bemanningselskapene, som nettopp formidler arbeidstakere til lokale arbeidsgivere (Peck et al. 2005). Bemanningsindustrien inntar ulike

byer og steder på ulik måte og i ulik grad. Dette kan være delvis skjult i nasjonal statistikk, men hver eneste by og bransje vil utvikle et eget forløp for bemanningsindustriens inntreden og operasjon. Flere faktorer er bestemmende for hvordan bemanningsindustrien opererer på det enkelte sted. Både eventuell motstand mot midlertidig bemanning (fra enten arbeidsgivere eller fagbevegelsen), grad av konkurranse mellom forskjellige bemanningsselskaper og det lokale arbeidsmarkedets særpreg er med og preger hvor stort fotfeste bemanningsindustrien får det enkelte sted (Theodore & Peck 2002).

I USA har det vist seg at bemanningsindustrien vokser i sterkere grad i nye markeder enn i de etablerte markedene i store byer. I tillegg er de voksende, nye markedene mer konkurrerende på pris enn etablerte markeder på grunn av mange og til dels små aktører (Theodore & Peck 2002). Tidligere jomfruelige arbeidsmarkeder sett i forhold til bemanningsindustriens fotfeste, som kontinental-Europa og Skandinavia, blir av industrien selv sett på som stedene de regner med størst vekst. Arbeidsmarkeder som stadig liberaliseres åpner rom for sterk vekst i så måte (Peck et al. 2005). Imidlertid kan det se ut som de som i størst grad etablerer seg i gryende og nye markeder er de store selskapene. Mens de tre største bemanningsselskapene har en markedsandel på bare 12% i USA og Storbritannia, har de i enkelte av Europas nye markeder andeler på minst 50%. Dette viser at de store bemanningsselskapene er de som er først inne i et nytt marked idet det oppstår, samtidig som det også tyder på at nasjonale reguleringer favoriserer store selskaper, trolig i den hensikt å sikre ordnede forhold i markedet (Peck et al. 2005). Uansett på hvilken måte bemanningsindustriens inntog i nye markeder foregår, er det klart at nye bemanningsmarkeder oppstår i kjølvannet av deregulering av arbeidsmarkeder, samtidig som de sannsynligvis får størst innvirkning der fleksibiliteten tidligere har vært liten (Peck et al. 2005).

Migrasjon og bemanningsindustrien

Tradisjonelle migrasjonsteorier legger vanligvis vekt på både utløsende faktorer ved avreisestedet og tiltrekkende faktorer ved ankomststedet for å forklare migrasjon. Push- og pull-krefter utgjør positive og negative sider ved henholdsvis hjemstedet og flyttemålet som sammen med mellomliggende hindringer utgjør årsaker til migrasjon. Push-krefter kan være hjemsted, livsutfoldelse, arbeid, inntekt, boforhold, identitet og kompetanse. De tiltrekkende pull-kreftene kan være mulige flyttemål, ambisjoner, arbeid, inntekt, bomuligheter, sikkerhet og utviklingsmuligheter. I visse perioder og på noen steder vil push-kreftene være sterkest på

grunn av særlig negative forhold i hjemlandet, mens det i andre perioder på andre steder vil være de økonomiske mulighetene og andre trekkende krefter i andre land som utgjør hovedgrunnen til migrasjon (Solerød 2000).

Tidligere var det vanlig at mange arbeidsgivere selv dro direkte til land de ønsket arbeidstakere fra og hentet dem. I dag er det imidlertid vanligere at arbeidsinnvandrere kommer til sitt nye land gjennom forskjellige former for kontakter. Både familie og bekjente i et nytt land kan være inngangsporten man trenger for å komme i kontakt med arbeidsgivere i det nye landet. Og om det ikke lenger er hovedarbeidsgiver som henter inn arbeidstakerne, er fortsatt private aktører av ulikt slag aktører i denne prosessen. Her kommer forbindelsen mellom bemanningsindustrien og arbeidsinnvandring inn.

Ansatte i bemanningsindustrien i vestlige land består generelt i stor grad av migranter, i tillegg til unge mennesker som kommer inn på arbeidsmarkedet for første gang, samt arbeidstakere som er mellom jobber. En stor del av grunnen til dette er at bemanningsindustrien rekrutterer arbeidstakere som for oppdragsgiveren ikke er dyrere enn de ordinære fast ansatte. Dette betyr at kontraktarbeidere generelt mottar lavere lønn enn den ordinære arbeidskraften gjør, fordi bemanningsindustrien nødvendigvis må ha profitt på ansettelsen (Martin 2005).

Bemanningsindustrien sørger altså for at arbeidstakerne i det lokale arbeidsmarkedet ofte kommer fra andre steder i verden, samtidig som de kan være ansatt, direkte eller indirekte, av flernasjonale selskaper. Når andelen migranter er relativt stor i bemanningsindustrien i vestlige land, betyr dette likevel ikke at geografi på grunn av innvandring har mistet betydning. Det lokale arbeidsmarkedet er fortsatt lokalt i den betydning at arbeid, ansettelse, relasjoner mellom arbeidstaker og arbeidsgiver og relasjoner mellom arbeidstaker og andre foregår lokalt (Peck & Theodore 2007B).

Hvem er det så arbeidstakerne vil ha? Ny arbeidskraft i form av migranter som akkurat har kommet til landet og ennå ikke er "farget" av arbeidsmarkedet her synes å være mer populære å ansette enn dem som har vært lenger i landet. Arbeidsgiverne foretrekker nyankomne migranter fordi de har "riktig innstilling" og "er her for å jobbe" (Martin 2005).

Migrasjon har blitt betraktet som en uunngåelig prosess i dagens globaliserte virkelighet. Såkalt "uunngåelig" migrasjon kan likevel bli regulert. Både i Tyskland og Storbritannia har myndighetene søkt å regulere innvandrere fra Polen gjennom ulike offentlige godkjennings- og rekrutteringsordninger og på denne måten fått en viss kontroll over innvandringen som uansett ville ha forekommet (Martin 2005). Også Norge har, som vi har sett tidligere, innført overgangsregler for arbeidsinnvandring fra de nye EU-medlemslandene. ILO oppfordrer myndighetene til å styrke de offentlige bemanningsinstitusjonene for å ha muligheten til å sikre offentlig styrt migrasjon over grensene. I tillegg bifaller imidlertid ILO også at private bemanningsselskaper fremmer og tilrettelegger for arbeidsmigrasjon, men de anbefaler dette først og fremst i samarbeid med det offentlige, spesielt gjennom at staten regulerer avgiftene migrantene må betale bemannings- og rekrutteringsselskapene i forkant (Martin 2005).

Private aktører *er* imidlertid til stede og influerer både migrasjonsprosesser og bemanningsmarkedet, uavhengig av hvordan ILO velger å forholde seg til dette. De private aktørenes tilstedeværelse fører til frykt både for utnyttelse av migranter som blir tvunget til å betale for høye summer for hjelpen de får og for at de private bemanningsselskapene har andre motiver og mål enn det både migranter og myndigheter i sende- og mottakerland har (Martin 2005).

Ny migrant-arbeidsdeling?

May et al. (2007) viser at også Londons arbeidsmarked de seneste år har opplevd en sterk polarisering med en voksende andel immigranter i de lavest betalte jobbene, noe forfatterne karakteriserer som en "ny migrant-arbeidsdeling" (new migrant division of labour). Denne nye lavtbetalte gruppen av migrantarbeidere i London har i tillegg til lav lønn også ofte lange arbeidsdager, ubekvem arbeidstid samt manglende tilgang til velferdsgoder som pensjonssparing, sykepenger og fødselspermisjon (May et al. 2007).

Videre ser det ut til at de yrkesgruppene som er "migrant-tettest" i London ikke utelukkende består av serviceyrkene som tjener den profesjonelle elitens høyinntektslivsstil, slik det har blitt hevdet blant annet i Sassens teori om globale byer (ref. i May et al. 2007), men at arbeidsinnvandrerne derimot spiller en sentral rolle i å få London til å fungere på nær sagt alle områder, det være seg både innen omsorg og transport i tillegg til vask og annet arbeid hjemme hos folk (May et al. 2007).

Svekkelse av fagbevegelsen

Reguleringen av arbeidsmarkedet var sterkere under fordismen. Sammen med de politiske kreftene i denne perioden, som etablerte og opprettholdt fordismen, ledet reguleringen til ”anti-gravitasjons-trekk” i arbeidsmarkedet, som førte til en nedre standard for velferd og lønn til arbeidstakerne i arbeidsmarkedet (Peck & Theodore 2007B). Under postfordismen har både det institusjonelle rammeverket og den nedre standarden i noen grad forsvunnet eller blitt svakere. På 1980-tallet ble velferdsordningene i flere land satt under press, blant dem arbeidsmarkedssikkerheten. Markedsdisiplinen i arbeidsmarkedet ble intensivert og tidligere arbeidsledige ble satt inn i arbeidsmarkedet (Peck & Theodore 2007B). Storbritannia og USA under henholdsvis Thatcher og Reagan ble av hovedeksemplene på dette. Reguleringsmåten i et akkumulasjonsregime omfatter også systemene for arbeidsorganisering, gjennom den institusjonelle organiseringen av partene i arbeidslivet. Fagbevegelsen, og dermed reguleringsmåten, har generelt blitt svekket under postfordismen (Martin et al. 1993).

Alt dette i tillegg til den samtidig pågående globaliseringen av arbeidsmarkedet har ført til at mange arbeidsforhold har blitt individualisert i formen. Kollektive forhandlinger har i noen grad blitt forlatt til fordel for det individuelle forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Spesielt gjelder dette for lønnsforhandlinger. Arbeidstaker inngår individuell kontrakt med arbeidsgiver og må selv anmode arbeidsgiver om høyere lønn fremfor å følge en tariffbestemt avtale. Økt migrasjon har også bidratt til at kollektive avtaler og fagforeningenes kraft og innflytelse har blitt svekket. I økende grad kan det sies at det har blitt opp til hver enkelt arbeidstaker å kjempe for sine rettigheter, uten støtten og styrken til en fagforening i ryggen. Ball & Piper (2002) ser denne utviklingen som i stor grad initiert av staten ved at denne har ”omfavnet” den neoliberale globaliseringen som i sin tur karakteriseres av undergraving av fagorganisering og kollektive avtaler. I tillegg har fleksibilisering ført til at arbeidsmarkedets lønnsdannelse fremfor å stadig bli presset oppover, med fagforeningene som sterke aktører i lønnsforhandlinger og samfunnet for øvrig, i dag heller blir presset nedover (Peck & Theodore 2007B).

Fagforeninger har altså opplevd en tilbakegang i denne prosessen. Globalisering har betydd både midlertidige, individualiserte ansettelsesrelasjoner, underkontraktørvirksomhet samt ”outsourcing”, og dermed romlig differensiering, som jeg tidligere har vært innom. Dette i motsetning til under fordismen da arbeidstakernes romlige konsentrasjon på en bedrift betydde større mulighet for organisering. Spredningen har medført vanskeliggjøring av

tradisjonell organisering og kollektiv motstand (Fine 2005). Den amerikanske fagbevegelsen ble for eksempel på 1980-tallet beskrevet som ”praktisk talt utdøende” (Munck 2002).

Norge blir ofte karakterisert som et svært korporativt land og har lang tradisjon for en sterk fagbevegelse (Olsen & Kalleberg 2004). Likevel har de samme prosessene ført til en endring også i Norge. Norge har fortsatt en sammenpresset lønnsstruktur og liten lønnsulikhet sammenlignet med mange andre land, men har de seneste årene utviklet en økt polarisering mellom topp og bunn i lønnshierarkiet, ikke helt ulikt polariseringen som tidligere ble beskrevet for London. En av grunnene til dette er at også det tradisjonelle norske lønnsforhandlingssystemet i økende grad har møtt innslag av desentralisering, lokale forhandlinger og individuell lønnsfastsettelse, om enn fortsatt mindre enn andre vestlige land (Barth m.fl. 2004). Brox (2005) setter spørsmålsteget ved om den norske fagbevegelsen vil klare å beholde nok medlemmer til å fortsette som sterk arbeidsmarkedsaktør ved en tilstrømming av arbeidskraft fra fattigere land. Deretter lar han arbeidsinnvandrere bli utløsende årsak til at fagforeningene ikke klarer å ”stå på krava” for sine medlemmer, og dermed også for nye arbeidere, når mange av disse har så dårlige alternativer (i sine hjemland) at de er villige til å arbeide så billig at alle forutsetninger for en ny arbeidende underklasse kan være på plass” (Brox 2005:108).

Til tross for denne beretningen om en varslet død for fagbevegelsen, blir dagens midlertidige og individualiserte ansettelsesrelasjoner også møtt med motstand, på til dels nye måter. Tradisjonelle trepartsforhandlinger er i flere vestlige land blitt erstattet av eller supplert med nye grupperinger og streiker som involverer andre enn medlemmer i tradisjonelle fagforeninger. Såkalte *sosiale bevegelser* (community unions) har påtatt seg mange av fagbevegelsens tradisjonelle oppgaver blant arbeidstakere der fagforeningene står svakt. Disse har lyktes i å kjempe gjennom aksept for lavtlønte og deres behov i noen områder av USA, gjennom utradisjonell organisering i etniske grupper, i kirker, og innad i etablerte samfunn blant arbeidstakere i ulike bransjer. Disse sosiale bevegelsene har hatt større gjennomslag politisk enn økonomisk. En av måtene de har lyktes i å få gjennomslag for sine kampsaker, er gjennom å rette offentlig oppmerksomhet mot de lavtlønte gruppene gjennom aktiv bruk av media. Slike nye grupperinger kan også, ved sin grasrot-basis, bidra til forening av arbeidstakere i det fragmenterte arbeidsmarkedet som følger av fleksibilisering og individualisering (Fine 2005, Peck & Theodore 2007B).

I London har den sosiale bevegelsen London Citizens over flere år ført en kampanje blant byens lavtlønte kalt "Living Wage Campaign", inspirert blant annet av Living Wage-bevegelsen i Baltimore i USA. London Citizens er en bred allianse sammensatt av både fagforeninger, lokalsamfunnsbaserte bevegelser og trossamfunn. Bevegelsen har oppnådd "lønn å leve av" for både lavtlønte fast ansatte og kontraktarbeidere i flere av Londons sykehus, banker og universiteter. Med dette brede fundamentet har fagforeningene sørget for organisering av arbeidstakerne mens trossamfunnene og lokalsamfunnsbevegelserne har gjort kunder og klienter til målskive og forsøkt å påvirke disse gjennom demonstrasjoner. Denne organisasjonsformen synes å ha gjennomslag spesielt i sektorer med lav organisasjonsgrad, høyt gjennomtrekk i arbeidsstokken og betydelig bruk av underkontraktørvirksomhet. Særlig for kontraktarbeiderne kan en slik bred base være viktig da de ikke kun er avhengige av å konfrontere den reelle arbeidsgiveren i bemanningsselskapet gjennom tradisjonell organisering, men også den fungerende arbeidsgiveren på toppen av ansettelseskjeden (Evans et al. 2007).

Selv om sosiale bevegelser altså kan sies å i noen tilfeller ha "overtatt" fagbevegelsens rolle, pekes det også på at fagbevegelsens svekkelse ikke har vært universell. Martin et al. (1993) hevder at selv i Storbritannia, der fagbevegelsen generelt har vært i tilbakegang under postfordismen, er det store forskjeller mellom ulike lokale arbeidsmarkeder. De skriver at tradisjonelle kjerneområder for fagbevegelsen har vist seg motstanddyktige, mens nye områder og nye sektorer har møtt større vanskeligheter ved organisering. Samtidig advarer de mot faren å tro at fragmentering av industrielle relasjoner eller fleksibilisering nødvendigvis leder til svekkelse av fagbevegelsen.

Benner (2002) skriver om hvordan tradisjonelle fagforeninger i tillegg til organisering kan innta en ny rolle og slik bidra til å skape en vinn-vinn-situasjon i det lokale arbeidsmarkedet. Ved at fagforeningene sørger for noe opplæring, vil alle arbeidsgiverne i det lokale arbeidsmarkedet kunne dra nytte av dette. I et fleksibelt arbeidsmarked er investering i opplæring og videreutdanning sett fra hver enkelt arbeidsgivers ståsted noe de har lite insentiv for å gjøre, fordi høy utskifting i arbeidsstokken betyr at de sannsynligvis selv ikke vil høste fruktene av opplæringen. Når fagforeningene i større grad tilbyr opplæring, vil alle arbeidsgivere i arbeidsmarkedet nyte godt av dette, deres medlemmer vil bli attraktive ansatte og samtidig vil fagforeningene kunne fortsette å utføre sitt normale arbeid for beskyttelse av medlemmenes interesser.

Arbeidsregimer

Fleksibiliseringen av arbeidsmarkedet skaper heterogenitet i det lokale arbeidsmarkedet. Arbeidstakere i én og samme bransje behøver ikke lenger ha de samme eller lignende arbeidsforhold. Etter å ha beskrevet arbeidsmarkedet, vil jeg derfor nå introdusere begrepet ”arbeidsregime” som jeg vil benytte meg av for å kunne påvise og analysere kontraktarbeidernes arbeidsforhold i byggebransjen i Oslo-området. Den korte definisjonen av arbeidsregime som regulering av forholdet mellom arbeid og kapital har jeg allerede vist til i kapittel 1. Begrepet arbeidsregime blir brukt til å sammenfatte alle faktorer som regulerer forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver på arbeidsplassen: institusjoner, regler og praksis (Andræ & Beckman 1998). Arbeidsregimene kan forstås relativt vidt på den måten at de ikke begrenses til en enkelt arbeidsplass. Innenfor en bransje, eller også fordelt over ulike bransjer, kan arbeidstakere på forskjellige arbeidsplasser oppleve å finne fellestrekk i sine respektive arbeidsforhold, fellestrekk som sammen kan tilhøre og utgjøre et arbeidsregime. Denne forståelsen av arbeidsregimer er i samsvar med Andræ & Beckmans (1998) forståelse. Innenfor et arbeidsmarked kan det eksistere flere konflikterende arbeidsregimer, ved at arbeidstakere i samme lokale arbeidsmarked har ulike arbeidsforhold. Kapitalens behov for å få arbeidskraften til å fungere i samsvar med produksjonens betingelser er vesentlig for arbeidsregimer. Dette er forhold preget av både dominans og strid. En kompleks balanse av sosiale og politiske krefter ligger til grunn for et arbeidsregime, og i hvilken grad arbeidskraften blir styrt etter arbeidsgivers ønske, er bestemt av forhandlingsposisjon, både på arbeidsplassen og i arbeidsmarkedet (Andræ & Beckman 1998).

Videre vil det kunne defineres både bakenforliggende årsaker til og virkninger av arbeidsregimene. Overgangen fra fordisme til postfordisme og fleksibiliseringen av arbeidsmarkedet er grunnleggende årsaker til både ansettelse av arbeidstakere i bemanningsindustrien og organiseringen av byggebransjen i dag. Dette kan derfor sees som bakenforliggende årsaker til etableringen av arbeidsregimene informantene i denne studien arbeider innenfor. Virkninger av et arbeidsregime kan blant annet være regimets innflytelse på trivsel, trygghet og opplevd forskjellsbehandling.

I analysedelen vil jeg se på informantenes konkrete arbeidsforhold og holde disse opp mot indikatorene fra de teoretisk konstruerte idealtypene av arbeidsregimer presentert i kapittel 1, vise heterogeniteten i det empiriske materialet, for så å berøre årsaker til og virkninger av arbeidsregimene.

Kontroll av arbeidskraft

Det eksisterer alltid et element av kontroll i et arbeidsregime; arbeidsgiver vil alltid ha en form for kontroll over arbeidstaker. Allikevel er kontrollen i enkelte regimer mer eksplisitt og sterkere enn i andre. Individualisering av arbeidsrelasjonen og tilhørende svake fagforeninger kan i enkelte tilfeller assosieres med kontrollmekanismer fra arbeidsgiver. Arbeid kan bli regulert gjennom praksiser som søker å kontrollere romlige relasjoner mellom arbeiderne, deres husholdninger, deres nettverk og samfunn utenfor jobben, deres arbeidsgivere og staten (Kelly 2002). Mer spesifikt kan slik kontroll av privatsfæren gjøres gjennom reguleringer av blant annet bosted og bevegelse inn og ut av boligen. Kelly (2002) søker å sette fokus ikke bare på sosialt rom, men på rommet selv og hvordan dette blir brukt som et slags våpen i striden mellom arbeid og kapital, og bruker selv begrepet ”arbeidskontrollregimer” om dette. Kellys (2002) innfallsvinkel er nyttig også fordi den ikke fokuserer utelukkende på fagbevegelsen, men derimot på miljøer der fagforeninger står svakt, og der arbeidstakerne parallelt står enda svakere.

I industrien i Penang i Malaysia viser Kelly (2002) hvordan arbeidsforholdet blir individualisert og denne individualiseringen blir rettferdiggjort og forklart med at arbeidstakerne trenger foreldrefigurer og å bli ”passet på” fordi de fleste kommer rett fra barndomshjemmet. I tillegg blir bostedet brukt som en disiplinerende og kontrollerende kraft i forhold til arbeidstakerne. Ved at arbeidstakerne bor på spesielle herberger, kan deres fysiske bevegelser og oppførsel lett kontrolleres, også utenfor arbeidstiden. Denne virksomheten gjør det mulig å avverge at arbeidstakerne bytter jobb samt kontrollere dem i forhold til når og hvor mye de jobber overtid mot hvilken annen tidsbruk de måtte ha. Enkelte steder finnes det også enda sterkere kontroll av arbeidstakeres bosted enn i Penang. I Batam i Indonesia viser Kelly (2002) til eksempler der arbeidstakerne bor i boliger inne på selve industriområdet, sperret inne av gjerder og piggråd. Beboerne blir vaktet av bestyrerinner som er trent i å fungere som ”psykologer” og som bestemmer om beboerne får gå ut og inn og hva de får gjøre i fritiden.

I tillegg til kontrollene av arbeidsplasser og bosted, er spredning av potensielle baser for organisering og dannelse av kollektiv identitet en strategi som brukes i Sørøst-Asia. I Batam har det blant annet blitt praktisert spredning av arbeidsinnvandrere fra samme kultur nettopp i den hensikt å unngå at det danner seg en kollektiv arbeideridentitet blant disse. Isteden har

arbeidsinnvandrere fra ulike kulturer blitt plassert sammen slik at man i stor grad på denne måten forhindrer klasse- og identitetsdannelse (Kelly 2002).

Å ansette innvandrere arbeidskraft kan lette muligheten for kontroll av arbeidsstokken for arbeidsgiver. En arbeidsstokk av innvandrere vil for det første være mer numerisk fleksibel enn en arbeidsstokk bestående av faste, lokale, ansatte, samtidig som innvandrere arbeidstakere kan være mindre tilregnelige til å bytte jobb, og altså være mer stabile enn andre. I tillegg kommer at arbeidsinnvandrere som regel er i landet kun en tidsbegrenset periode, noe som innebærer at de allerede er borte fra familie og andre former for sosialt liv, slik at de har mulighet til å ta på seg mer arbeid, spesielt overtid, enn nasjonale arbeidstakere (Kelly 2002).

Oppsummering og anvendelse av teoriene

Jeg startet dette kapitlet med å presentere reguleringsteoriens syn på postfordisme. Deretter så jeg på begrepet frarøvingssakkumulasjon og hvordan dette sammen med brailianisering og sosial dumping kan forklare prosesser og utvikling i postfordismens arbeidsmarked. Det lokale arbeidsmarkedet ble presentert som et nøkkelbegrep og som et utgangspunkt for analyse. Fleksibilisering av arbeidsmarkedet ble deretter presentert som den viktigste endringsprosessen som har preget arbeidsmarkedet de seneste år, og som har ført til både fremvekst av bemanningsindustrien og svekkelse av fagbevegelsen. Til sist ble begrepet arbeidsregime introdusert, i tillegg til at jeg berørte kontrollmuligheter i et arbeidsregime.

Samtidig som jeg innledet med denne studiens arbeidstakerfokus, har det vært nødvendig å vise til strukturer i det lokale arbeidsmarkedet for å forstå det som foregår i byggebransjen i Oslo-området, og det er i dette lyset inneværende kapittel må forstås. Teorien jeg har benyttet meg av er en bakgrunn for å tydeliggjøre empirien, og sett på denne måten har det vært naturlig å søke bakenforliggende forklaringer på de aspektene informantene fra sitt ståsted har pekt på. Dermed har det for eksempel vært nødvendig å forstå bemanningsindustriens plass i arbeidsmarkedet samt hvorfor og hvordan denne industrien har vokst frem for å forstå bemanningsindustrien som arbeidsgiver, hvordan den opererer og hvorfor den opererer som den gjør. Empirien som vil bli presentert i kapittel 5 er nettopp *resultat* av endringene jeg har beskrevet i store deler av dette kapitlet. På denne måten belyser teoriene jeg har brukt empirien som følger, om enn ikke alltid eksplisitt, også implisitt.

Kapittel 4: Metode

Dette kapitlet vil begrunne og diskutere både valget av kvalitativ metode og valg jeg har gjort i løpet av forskningsprosessen, samt redegjøre for prosessen *per se*. I tillegg vil makt og etikk bli drøftet, og jeg vil argumentere for i hvilken grad leseren skal kunne ”stole på” det studien viser.

Bakgrunn for valg av fokus

Jeg bestemte meg tidlig for at jeg ville skrive masteroppgave innenfor området arbeidsgeografi. Også arbeidsinnvandring i form av polske arbeidstakere i Norge ble jeg tidlig klar over at var både høyaktuelt og svært spennende. For å finne innfallsvinkel og problemstillinger, samt finne ut av hva som behøvde videre forskning eller var interessante temaer innenfor området jeg hadde definert, deltok jeg på to dagskonferanser med fokus på ulike aspekter ved arbeidsinnvandring til Norge fra Øst-Europa, en i regi av LO Oslo i november 2006 og en i regi av Fafo Østforum i februar 2007. I tillegg hadde jeg samtaler med til sammen fire nøkkelinformanter med både kunnskap om temaet og ytterligere kontakter.

Kvalitativ metode

Det viktigste metodiske skillet i samfunnsvitenskap går generelt mellom kvalitativ og kvantitativ metode, der kvantitativ metode kan sies å bli uttrykt i tall og kvalitativ i tekst. Ifølge Thagaard (2003) uttrykker den skrevne teksten et særpreg ved kvalitative data. Videre vektlegger hun hvordan kvalitative metoder går i dybden og søker betydning mens de kvantitative først og fremst søker å kartlegge utbredelse og antall.

I min masteroppgave har jeg valgt å benytte kvalitativ metode og gjøre intervjuer, basert på en semistrukturert intervjuguide⁹, med polske arbeidsinnvandrere i byggebransjen i Oslo. Intervjuguiden ble sjelden eller aldri fulgt til punkt og prikke, men reflekterte de temaene jeg ønsket å komme inn på i løpet av intervjuet. Kvalitative intervjuer kan sies å være ”flytende” i formen på grunn av denne fleksibiliteten, og varierer derfor avhengig av interessene, erfaringene og meningene til informanten (Valentine 1997). Thagaard (2003) fremholder at intervjuundersøkelser er særlig velegnede for å få informasjon om informantens opplevelse og

⁹ Vedlegg 2

forståelse av seg selv og omgivelsene. Fordi min undersøkelse fokuserer på de polske arbeidsinnvandrernes egne opplevelser og erfaringer, anses denne formen for metode som hensiktsmessig. Kvalitative metoder egner seg også godt til studie av personlige og sensitive emner (Thagaard 2003), noe min undersøkelse omfatter. I tillegg kommer at kvalitativ metode er velegnet for å belyse og forstå kompleksitet i sin alminnelighet (Thagaard 2003).

Kvale (2001) understreker at det kvalitative forskningsintervju er spesielt nyttig for å fange opp informantens varierende oppfatninger om temaet som diskuteres, og derfor kan vise mangfoldighet bedre enn kvantitative metoder. Siden polske arbeidsinnvandreres arbeidsregimer og rekrutteringsmønstre, samt de involvertes egne oppfatninger om dette, er både komplekse og forskjellige, anser jeg følgelig kvalitative intervjuer som en egnet form for å få en bredere forståelse av denne kompleksiteten.

Eksplorerende metode

Formålet med intervjustudier kan være ulike. Et utforskende eller *eksplorerende* kvalitativt forskningsopplegg kan sies å være motsatsen til et hypotesetestende forskningsopplegg. Eksplorerende kvalitative intervjuer karakteriseres av at de gjerne brukes i sammenhenger der forskeren ønsker å kartlegge et område eller et problemkompleks (Kvale 2001). Det eksplorerende intervjuet er åpent og har lite struktur, mens det hypotesetestende intervjuet er mer strukturert. Min studie vil i noen grad befinne seg i spennet mellom disse to ytterpunktene fordi jeg hadde en relativt strukturert intervjuguide som mal å spinne rundt, men likevel fører både spørsmålene jeg faktisk benyttet meg av under intervjuene og formålet med intervjuene til at jeg vil karakterisere studiens metode som eksplorerende.

Datainnsamling

Wadel (1991 i Thagaard 2003) fremhever at forskerens forforståelse og betrakningsmåter har betydning for hvordan observasjoner og utsagn blir omformet til forskningsdata. Det er altså ikke relevant å betrakte data som noe som eksisterer "der ute" og kan hentes inn, noe begrepet "datainnsamling" i utgangspunktet kan lede tankene til. Datainnsamlingen i dette prosjektet utgjør intervjuer med informanter om deres situasjon, i etterkant bearbeidet av meg til å utgjøre forskningsdataene jeg har benyttet meg videre av i oppgaven.

Formålet med et kvalitativt utvalg er ikke at det skal være representativt, men bringe forståelse til hvordan individer opplever og gir mening til sine egne liv (Valentine 1997). Utvalget av informanter til deltakelse i prosjektet kan betegnes som et *strategisk utvalg* (Thagaard 2003) fordi alle innehadde visse egenskaper som gjorde at jeg valgte nettopp disse informantene. Fordi jeg var interessert i rekruttering fra Polen og ansettelsesforhold i bemanningsselskaper, var det informanter med disse egenskapene som ble etterspurt i prosessen. På den annen side kan utvalget av informanter også bære preg av å være et *tilgjengelighetsutvalg* (Thagaard 2003). Intervjuer rundt arbeidssituasjon kan sies å være personlig, og det viste seg at mange informanter også følte det slik. I disse situasjonene kan det være vanskelig å rekruttere personer som er villige til å stille opp som informanter, og forskeren blir derfor nødt til å bruke de informantene som melder seg og er villige til å være med. I utgangspunktet hadde jeg planlagt å bruke en form for *kategoribaserte utvalg* (Thagaard 2003); utvalg basert på de ulike kategoriene ansatte i norske bemanningsselskaper, ansatte i norske utenlandsregistrerte firmaer (NUF), og ansatte i polske bemanningsselskaper. I realiteten viste dette seg imidlertid vanskelig å gjennomføre da flere av informantene verken visste eller ønsket å oppgi hvilken type selskap de arbeidet i.

Rekrutteringen av informanter til oppgaven foregikk hovedsakelig på to måter; via den katolske kirken i Oslo ved oppmøte på polskspråklige gudstjenester samt via Fellesforbundets regionale avdelinger for bygg i Oslo, Oslo Bygningsarbeiderforening og Tømrer og Byggfagforeningen. Den katolske kirkens polske gudstjenester fungerer på mange måter som en samlingsplass for polakkene i Oslo-området, og både religiøse og ikke fullt så religiøst praktiserende polakker oppsøker kirken for å treffe venner og snakke med andre polakker. Også for å få hjelp til praktiske, personlige og arbeidsrelaterte ting, ser kirken ut til å spille en rolle ved å være nettopp en samlingsplass.

Såkalt ”snøballmetode” var i utgangspunktet en planlagt strategi for rekruttering av informanter. Snøballmetoden går ut på at man får fatt i flere informanter med lignende egenskaper eller kvalifikasjoner gjennom de informantene man allerede har skaffet (Valentine 1997, Thagaard 2003). Snøballmetoden viste seg imidlertid å ikke fungere tilfredsstillende i praksis. De fleste informantene som ble spurt om de kunne henvise meg videre til andre, var uvillige til å gi bort telefonnummer eller navn til sine bekjente. Dette resulterte som regel i at de fikk mitt navn og nummer for å gi til sine bekjente i stedet, men jeg ble aldri kontaktet igjen på dette. På grunn av dette samt erfaring med frafall ved avtale om senere intervju,

fungerte det best å oppsøke mulige informanter på stedene de befant seg og foreta intervjuet med det samme.

Et fokusgruppeintervju ble foretatt ved et brakkekompleks som blir brukt til boligformål for et bemanningsselskap, og disse informantene ble altså oppsøkt der de bodde. Også flere intervjuer ble foretatt med flere informanter, som regel to, til stede på en gang. Dette var som oftest et uttrykt ønske fra informantene selv ved at de ikke ville stille opp alene. Imidlertid var det også positivt for min egen del, da jeg ofte kunne få mer informasjon fra to enn én informant og det i stor grad var enklere å få til en fruktbar samtale rundt viktige og interessante temaer. Hvis den ene informanten kom med en mening om et tema, kunne den andre spontant begynne å fortelle en historie relatert til det samme temaet. Intervjuene ble foretatt på ulike steder, de fleste på forskjellige kafeer, et i Fellesforbundets lokaler i Oslo sentrum og en del ute i parker og andre uteområder.

Jeg ble møtt med stor samarbeidsvilje blant informantene mine under datainnsamlingen. Det fremgikk av iver og respons at noen følte det fruktbart å snakke med andre om sine egne erfaringer rundt arbeidsforhold. Flere uttalte også at de syntes det trengtes slike undersøkelser, og at det var derfor de valgte å stille opp på mine intervjuer. I den sammenheng ble det for eksempel uttalt:

”Det kan kanskje bli problemer i Norge om fem-ti år fordi det er så mange polakker som flytter til Norge. (...) Det er derfor vi har kommet hit i dag, for å prøve å hjelpe deg med oppgaven, fordi vi synes det er så viktig at alt kommer hvitt på bordet. Da kunne vi kanskje hjulpet hverandre bedre.”

(Utsagn fra intervju med Michal & Marcin¹⁰)

Vedlegg 1 er en oversikt over informantene jeg intervjuet. Av denne listen fremgår også hvem som er intervjuet sammen og noe bakgrunnsinformasjon om informanten i den grad dette har vært tilgjengelig.

Tolk

Jeg brukte til sammen 3 ulike tolker under feltarbeidet til oppgaven, ettersom ingen av tolkene hadde mulighet til å sette av tid nok til alle intervjuene. I arbeidet med tolkene la jeg vekt på å sette dem grundig inn i hva jeg ønsket å få ut av prosjektet og hvorfor, i tillegg til

¹⁰ Når det under transkribering har vært umulig å høre hvilken informant som kom med utsagnet, vil sitatet bli markert på denne måten.

gjennomgang av intervjuguiden. At tolken hadde kjennskap til prosjektet anser jeg som viktig for å sikre studiens bekræftbarhet, noe jeg vil komme tilbake til siden, fordi denne personen også utgjør en del av tolkingen av dataene. Det forekommer likevel nødvendigvis metodiske problemer ved å bruke tolk, fordi kommunikasjonen ikke flyter direkte mellom intervjuer og informant, men blir ”silt” på noen måte gjennom en tredjeperson. Idet et utsagn går gjennom én ekstra person, vil også denne personen tolke utsagnet, og man vil aldri kunne være helt sikker på hvilke tolkninger som er tolkens og hvilke som er informantens, for eksempel i oppfølgingsspørsmål. Dette vil følgelig kunne ha påvirket resultatet i min undersøkelse. Jeg forsøkte å bevisstgjøre tolken min på viktigheten av å oversette alt begge veier mellom meg og informanten, men ser at det er vanskelig å vite sikkert i hvor stor grad dette ble etterlevd i hvert enkelt intervju og med hver enkelt tolk. I noen grad kan det imidlertid også være positivt at ikke alle utsagn blir oversatt ordrett da dette kan dempe tempoet på diskusjonen og skape unødvendig lange pauser som igjen kan føre til at både informant og intervjuer kommer ut av sammenhengen i samtalen.

Et annet metodisk aspekt ved tolkebruk er den gode samtalen og vanskeligheter med å realisere denne. Siden alt går gjennom en tredjeperson i tillegg til intervjuer og informant, vil samtalen i større grad enn hvis bare disse to var tilstedeværende, bære preg av spørsmål og svar. En av mine informanter nevnte dette og uttalte:

”Ina, jeg hadde så lyst til å prate med deg direkte! Det hadde vært så hyggelig. Uten mellommenn.”

(Marian)

Hesselberg (1998) skriver at det er en fare at de fleste tolker har en tilbøyelighet til å overta samtalen. Jeg følte dette skjedde enkelte ganger med en av tolkene jeg benyttet, tolken ble i noen grad vant til spørsmålene jeg stilte og formulerte og vektet dem på den måten tolken mente de burde være, i tillegg til selv å komme med oppklarings spørsmål til informanten når noe var uklart, for så å oversette dette for meg. Dette ble en viktig faktor bak valget om å bytte ut den aktuelle tolken.

Siden jeg ikke snakker polsk selv og min eneste mulighet til å komme i kontakt med og intervjuer polske bygningsarbeidere var gjennom å bruke tolk, anser jeg likevel problemet som umulig å komme utenom. Jeg ser på tolkebruk og de metodiske problemene som følger som noe jeg forsøkte å kontrollere i størst mulig grad, men som uten tvil uansett har påvirket mitt datamateriale. Siden oppgavens tema og det følgelige valg av informanter interesserer meg

sterkt og jeg mener at dette både fortjener og behøver forskning, følte jeg likevel at de valgene jeg gjorde var riktige.

Makt og etikk i datainnsamlingen

Etisk forsvarlig forskningspraksis har stått for meg som svært viktig i arbeidet med oppgaven. Jeg antok at enkelte informanter ville kunne være engstelige for hva de kunne avsløre i intervjusituasjonen med tanke på sine arbeidsforhold. For å sikre ivaretagelsen av informantenes konfidensialitet og deres kjennskap til hva de var med på, valgte jeg å dele ut et skriftlig informert samtykke¹¹ på polsk der jeg informerte om informantens rett til å ikke svare på spørsmål, min bruk av båndopptaker og deres fulle konfidensialitet i tillegg til hvor oppgaven i sin ferdige form ville publiseres. Informantene underskrev på dette dokumentet med fornavn og dato for å sikre at de hadde lest det, og fikk tilbud om å beholde et eksemplar selv. Informantenes navn slik de fremgår i oppgaven er anonymisert og systematisk byttet ut med andre vanlige polske navn.

Studien er ikke innmeldt til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste, NSD, fordi informantene har vært anonyme også for meg. Den mest identifiserende opplysningen jeg har fått fra mine informanter er, som nevnt, fornavn. De aller færreste oppga navnet på selskapet de jobbet for. På grunnlag av disse opplysningene er det ikke mulig verken direkte eller indirekte å identifisere enkeltpersoner i undersøkelsen, og dermed faller de utenfor personopplysningslovens definisjon (Johannesen m.fl. 2006).

Feltarbeidet til oppgaven ble foretatt i Oslo-området, der jeg selv bor, fra mars til juli 2007. Av hensyn til informantenes anonymitet har jeg valgt å ikke påføre dato for intervjuene med disse. Enkelte av mine informanter var svært engstelige for hva som skulle komme frem av identifiserende informasjon, og fordi intervjudatoen kan avdekke både hvem som har vært i Norge på hvilket tidspunkt og hvor de ble kontaktet (en søndag vil bety en kirkedag), har jeg valgt å gjøre det på denne måten. Forarbeidet, i form av samtaler med utvalgte nøkkelinformanter samt noe observasjon, foregikk stort sett i februar 2007. Nøkkelinformanter er derimot oppgitt med fullt navn og dato intervjuet fant sted.

¹¹ Vedlegg 3A og 3B

Jeg benyttet meg av båndopptaker på alle så nær som et intervju, for å bedre få med meg nyansene og detaljene i det informantene sa og slippe å notere febrilsk mens han snakket, men snarere følge gangen i samtalen på en bedre måte. I et intervju følte jeg likevel at båndopptakeren var til hinder for informantenes ærlighet, og i dette tilfellet ikke burde vært benyttet. I denne situasjonen hadde informantene på vei til stedet intervjuet skulle finne sted begynt å fortelle om misnøye ved jobbsikkerhet. Han lot det skinne gjennom at det ofte var flere dager i strekk der han ikke fikk arbeid, og at han syntes dette var svært problematisk. Da vi satt i gang med intervjuet, båndopptakeren var slått på og det informerte samtykket underskrevet, ville han likevel ikke bekrefte disse opplysningene men avfeide tilfellene som svært sjeldent forekommende. Informanter kan ha ulike grunner til å ikke ønske å bli tatt opp på bånd, noe man bør være oppmerksom på og etterkomme (Valentine 1997). I denne særskilte situasjonen burde jeg ha forstått at informantene ikke ønsket å bli tatt opp på bånd. Det aktuelle intervjuet har jeg valgt å ikke analysere videre i oppgaven fordi jeg hadde indisier, også i tillegg til det ovennevnte, på at informantene ikke fortalte den fulle sannheten.

Forskerrollen

Subjekt-subjekt-forholdet mellom forsker og informant leder til at begge påvirker forskningsprosessen på hver sin måte. Informanten velger hvilken informasjon han er villig til å bidra med i forhold til sin egen oppfattelse av forskeren, mens forskeren også påvirkes gjennom møtet med informantene (Thagaard 2003). Kvale (2001) påpeker likevel at forskningsintervjuet er grunnleggende ulikeverdig, fordi det er forskeren som definerer og kontrollerer situasjonen. Som forsker har jeg gjennom hele prosjektet tilstrebet å være åpen og spørrende i møtet med både nøkkelinformanter og informanter. I forhold til byggebransjen og dennes særegenheter har det vært enkelt å være ydmyk, da jeg ikke hadde stor kunnskap om bransjen på forhånd. Også i forhold til arbeidsmarkedsmekanismer og informantenes meninger om både arbeidsforhold og rekruttering, har jeg imidlertid forsøkt å være åpen for ulike meninger, tolkinge og forståelser, og ikke vise for mye av min forforståelse av temaet.

Blant enkelte informanter var det imidlertid svært liten kunnskap om ulike regler rundt arbeidsforhold, normalarbeidstid og overtidstillegg. Dette førte til at jeg iblant fikk behov for å tre ut av forskerrollen og besvare spørsmål informantene hadde, samt henviser dem videre dit de kunne få hjelp. En gang opplevde jeg for eksempel at informanter i et intervju ble svært overrasket da jeg på spørsmål fortalte dem at man normalt sett skal ha overtidstillegg ved

arbeid over 37,5 timer i uka. En annen gang trengte informanter hjelp til en rekke spørsmål i forbindelse med jobben, og jeg valgte da å gi dem tid og sted på hvor de kunne oppsøke fagforeningen for å få hjelp med dette. Når man som forsker opplever dårlig behandling og kritikkverdige forhold innenfor temaet man forsker på, der man i tillegg har mulighet til å opplyse om både alternative løsninger og hva som er lovlig, mener jeg at dette bør gjøres. Informantene deler av sin tid for å fortelle forskeren sin historie, og det er ikke urimelig at de kan forvente å få noe igjen fra dette.

Denne sporadiske uttreden av forskerrollen inntraff også da jeg ved et par anledninger ble spurt av informanter om hvorfor jeg var interessert i temaet og ville forske på polakker i Norge. Jeg valgte ved disse anledningene å svare oppriktig at ulike arbeidsforhold opprørte og engasjerte meg sterkt, samt at jeg var bekymret for polakkenes situasjon på arbeidsmarkedet i Oslo-området. Bevisstheten rundt mine valg omkring forskerrollen gjør at jeg føler meg sikker på hva jeg har gjort og hvorfor. Det fører imidlertid også til at jeg ikke tør påstå at mine funn representerer noen form for objektiv sannhet, men er resultater av min referanseramme og forforståelse for feltet jeg har studert.

Posisjonalitet

Betydningen av posisjonalitet i forbindelse med datainnsamling blir diskutert i metodelitteraturen. Posisjonalitet refererer til hvem forskeren er og hvordan hennes identitet vil forme interaksjonen med informanten (Valentine 1997). Forskerens sosiale bakgrunn, alder, kjønn og personlige egenskaper vil nødvendigvis fremstå som av betydning for informanten, slik at hans respons på temaene og spørsmålene som tas opp påvirkes av forskerens posisjonalitet. Dette innebærer at informanten til en viss grad kan gi forskeren de svarene han tror hun vil ha, og slik vil ikke resultatene kunne representere noen form for objektiv sannhet. Såkalt krysskulturell forskning gjør forskerens posisjonalitet enda tydeligere, ved at hun og informanten har ulik kulturell bakgrunn, kulturarv og vaner (Skelton 2001).

Jeg selv, som norsk, ung, kvinnelig akademiker, i de fleste tilfeller fulgt av en ung, kvinnelig tolk, var på de fleste tenkelige måter en betydelig kontrast til mine informanter som var polske menn, arbeidere i manuelle yrker, de fleste en god del eldre enn meg selv, med familie og lav utdanning. I de fleste intervjusituasjoner følte jeg ikke at dette hadde avgjørende

betydning for utfallet av samtalen, da informantene for det meste var glade over å kunne snakke om jobben sin og eventuelle problemer forbundet med denne, samt at det var tydelig at informantene forsto at jeg var oppriktig interessert i deres arbeids- og leveforhold og deres syn på situasjonen de var i. Min posisjon som forsker var likevel tilstedeværende, og på et eller annet nivå vil denne ha påvirket informanten, ved at han registrerte forskjellen mellom oss. Jeg tror ikke alder og utdanning hadde den største betydningen for informantenes syn på meg, men iblant kunne jeg føle at kjønnsforskjellen hadde det. Det var flere som fremhevet at vi var av ulikt kjønn ved å blant annet snakke mye om hvor glade de var i pene norske jenter. Dette kalles *kjønnsdikotomisering* og kan utnyttes av informanten for å styrke sin maskulinitet. Blant annet har man sett dette brukt av mannlige informanter med handlinger og holdninger de regner med at kvinner har et kritisk forhold til, som derfor vil hevde seg i forhold til den kvinnelige forskeren (Thagaard 2003). Mine informanter benyttet seg nok, slik jeg ser det, av denne kjønnsdikotomiseringen først og fremst for å tydeliggjøre forskjellen mellom oss.

Videre bearbeiding av data

Etter at intervjuene var festet på tape, ble de transkribert i ordrett form. Noen av sitatene jeg har benyttet meg av i oppgaven, er imidlertid lett omskrevet slik at resultatet fortsatt fremstår som muntlig, men uten overflødige småord og dermed noe "fortettet".

For at dataene skal fremstå som troverdige for leseren, er det viktig å vise hvordan disse er fremskaffet, også hvordan intervjuene er behandlet etter transkripsjon (Jackson 2001). Jeg har analysert transkripsjonene ved å gå gjennom intervju for intervju og kode interessante og essensielle aspekter ved informantenes fortellinger. Deretter har jeg sammenstilt og gruppert dataene fra intervjuene kategorisert etter tema. Noen av temaene kom til naturlig etter intervjuguidens vektlegging, mens andre kom til mer uforutsett etter informantenes egen vektlegging av faktorer jeg ikke nødvendigvis hadde tenkt ut på forhånd. En slik prosess vil nødvendigvis basere seg på forskerens forforståelse og er på denne måten subjektiv. Likevel mener jeg at studiens troverdighet og bekræftbarhet ikke svekkes av metoden, da jeg har gjennomgått både intervjuene og kategoriene grundig gjentatte ganger, gruppert og omgruppert for å finne frem til den mest hensiktsmessige avgrensningen.

Troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet

De kvantitative begrepene reliabilitet, validitet og generalisering blir hos Thagaard (2003) erstattet med troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet, og kriteriene henger tett sammen.

Troverdighet betyr at forskningen og datainnsamlingen er utført på en tillitsvekkende måte. Intervjuguiden som ligger som vedlegg viser nærmere hvordan intervjuene ble gjennomført. Båndopptaker ble brukt for å sikre ivaretagelsen av informantens egne utsagt kontra forskerens tolkninger. Gjennom dette kapitlet har jeg søkt å vise til nettopp hvordan data er innsamlet og utviklet samt hvordan mitt forhold til informantene var; min posisjonaltet og min rolle som forsker. Alt dette for å vise til utfordringer og deres løsninger i arbeidet med oppgaven og altså for å illustrere for leseren at data er utviklet på en tillitsvekkende måte og vise troverdigheten i studiens utvikling.

Bekreftbarhet går på tolkningene forskeren gjør av dataene. Også her er min posisjonaltet i forhold til studiemiljøet viktig, og noe jeg altså har gjort rede for. En illustrasjon på dette er antagelsen om at en annen forsker skal kunne gjøre et lignende studium og komme frem til tilsvarende resultater. I hvilken grad forskerens observasjoner reflekterer det hun ønsker å vite noe om, eller metoden undersøker det den skal undersøke, er andre definisjoner på bekreftbarhet (Kvale 2001). Kvalitative intervjuers natur tilsier at de aldri kan gjentas, men bare bekrefte av lignende studier (Valentine 1997). Utvalgte steder i oppgaven viser jeg til andres studier av det samme området, som Friberg & Tyldum 2007 og Ødegaard m.fl. 2007, som i stor grad bekrefter funnene i min studie. Dette vitner om studiens bekreftbarhet.

Overførbarhet er knyttet til i hvilken grad forståelse og resultater fra den enkelte studien kan overføres til andre og lignende områder og være relevant også for disse. I byggebransjen i Oslo-området er det i dag stadig flere nasjonaliteter som inntretr på arbeidsmarkedet i tillegg til polakker, som utgjør denne studiens fokus. Det er ikke usannsynlig at mange av de samme mekanismene og forholdene i arbeidsmarkedet som denne oppgaven viser til, vil kunne inntreffe i forhold til for eksempel rumenere og bulgarere, som kan forventes å øke i innvandring til Norge i fremtiden, etter at Romania og Bulgaria ble medlemmer i EU i 2007. Selv om én nasjonalitet, ett område og én bransje er studert i denne oppgaven, tror jeg at funnene kan tenkes å ha en viss overførbarhet til lignende situasjoner. Kvale (2001) kaller dette for *analytisk generalisering*. Etter at forskeren har lagt frem de eksplisitte argumenter og beviser, som i en rettssal, er det opp til leseren å bedømme om generaliseringen holder vann.

Oppsummering

Dette kapitlet har søkt å belyse studiens utvikling av kunnskap. Jeg har villet presentere både datainnsamling, utfordringer jeg møtte, løsningene som ble valgt og min rolle som forsker, samt videre bearbeiding av data. Slik har leseren forhåpentligvis fått et inntrykk av forskningsprosessen og mulighet til å danne seg sin egen oppfatning om prosessen, studiens tilblivelse og dermed kunnskapen den presenterer.

Jeg redegjorde først for valget av kvalitativ, eksplorerende metode før jeg presenterte måten datainnsamlingen ble foretatt. Deretter skrev jeg om makt og etikk i forskning samt hvordan disse hensynene har blitt ivaretatt i studien. *Konfidensialitet*, som er et viktig etisk hensyn, kan til en viss grad sies å være i konflikt med bekreftbarhet da opprinnelige data ikke offentliggjøres og aspekter kan holdes skjult. Andre forskere vil dermed ikke kunne utføre nøyaktig den samme undersøkelsen. Dette er en avveining man som forsker er nødt til å ta. I denne studien har jeg valgt å anonymisere informantene for deres egen skyld, noe som var nødvendig fordi noe annet kunne medført ubehagelige følger for dem. Begrunnelsen har med konsekvensene av å delta i et forskningsprosjekt å gjøre, og det etiske ansvaret dette medfører for forskeren.

Til sist i kapitlet drøftet jeg nettopp troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet. I tillegg til målet om en annen forskers gjentagende studier, finnes det andre måter å måle *bekreftbarhet* på. Spesielt det at studien går inn i en bredere sammenheng der andre og lignende studier, både geografisk og tematisk, kommer til tilsvarende resultater er viktig og fører til at studiens bekreftbarhet forsterkes. I tillegg er bekreftbarhet tett knyttet til *troverdighet*, og redegjørelse for bearbeiding og fremskaffing av data er av de aspektene jeg i forbindelse med troverdighet har søkt å vise.

Kapittel 5: Analyse

Dette kapitlet bygger på intervjuene jeg foretok under feltarbeidet og presenterer således studiens empiri. I analysen vil jeg også trekke inn teoretiske aspekter fra kapittel 3 som kan bidra til å belyse og forklare funnene. Analysen er strukturert etter oppgavens 3 problemstillinger. Etter å først ha portrettert to informanter, presenterer jeg aktørene i bemanningsindustrien; de forskjellige bemanningsselskapene. Deretter vil jeg begynne med den første problemstillingen gjennom å belyse rekruttering til Oslo, hovedsakelig presentert *empirisk* og forstått som foranledningen til at informantene i undersøkelsen arbeider i bemanningsindustrien i byggebransjen i Oslo-området.

Siden går jeg over til den andre problemstillingen; forholdet mellom ansettelse i ulike selskaper og arbeidsforhold, og det kanskje viktigste funnet relaterer seg til nettopp denne. Jeg ikke klart å bringe klarhet i temaet på den måten jeg ønsket, men i mangelen på dette, gis likevel pekepinn om andre høyst relevante aspekter ved de polske kontraktarbeidernes arbeidsregimer.

Den siste, og mest vidtfavnende, problemstillingen handler om karakterisering av de polske kontraktarbeidernes arbeidsregimer, og dette er samtidig hva jeg vil bruke den største delen av analysen på å beskrive. Idealtypene ”Polske malere” og ”Norske håndverkere” sees som analytiske utgangspunkter for forståelsen av arbeidsregimer, men jeg vil argumentere for at disse for det meste ikke dekker mine informanternes virkelighet. For å skape forståelse for arbeidsregimene, vil en mangesidig tilnærming bli tilstrebet gjennom vektlegging av flere ulike aspekter. Også virkninger av arbeidsregimene vil bli berørt fordi jeg mener at arbeidsregimene ikke kan sees isolert fra sine virkninger. Til sist vil jeg reflektere rundt i hvilken grad sosial dumping er betegnende for utviklingen i det lokale arbeidsmarkedet.

Portretter

Castree et al (2004) begynner sin bok med utvalgte historier om det de kaller ”working lives” og begrunner dette med følgende: ”Denne boken handler om virkelige mennesker som lever, lærer og arbeider på virkelige steder (*egen oversettelse*).” Inspirert av dette, har jeg også i min masteroppgave valgt å portrettere to utvalgte informanter. De to jeg har valgt ut illustrerer på

ulike måter problemstillingene i oppgaven min, og portrettene kan derfor sees som en bakgrunn for og innledning til den videre analysen.

Grzegorz

Grzegorz er 36 år gammel og kommer fra Krakow. På intervjutidspunktet har han vært i Norge i til sammen i underkant av et år, inkludert noen reiser frem og tilbake mellom Polen og Norge. Grzegorz er gift og familien hans bor i Polen. Før han kom til Norge første gang, arbeidet han i Tyskland i mellom 3 og 4 år.

Grzegorz ble rekruttert til Norge første gang gjennom sitt sosiale nettverk. Broren til en venninne i Polen hadde et firma i Norge, og Grzegorz fikk jobb i dette firmaet. Grzegorz støtte etter hvert på mange problemer i selskapet. Ingen av arbeidstakerne mottok feriepenger, og det viste seg at firmaet ikke betalte arbeidsgiveravgift. På den tiden Grzegorz arbeidet i firmaet (1 ½ måned), mottok han aldri lønn, kun en forhåndsutbetaling før han begynte. En gruppe arbeidstakere, deriblant Grzegorz, oppsøkte Fellesforbundet for å få hjelp, noe som førte til at firmaet til sist slo seg selv konkurs på grunn av avsløringene om tallrike manglende utbetalinger. Etter 9 måneder venter han fremdeles på pengene selskapet skylder ham, som skal bli utbetalt fra den statlige lønnsgarantiordningen etter konkursen.

Alle arbeidstakerne fikk tilbud om prosjektansettelse hos det norske firmaet det polske hadde vært underentreprenør hos, men da denne var tidsbegrenset til prosjektets varighet, ville Grzegorz heller lete etter en fast ansettelse hos et annet selskap i Norge. På intervjutidspunktet har han imidlertid ikke funnet dette, og jobber hos et annet bemanningsselskap på prosjektbasert ansettelse. Han håper at dette selskapet skal ha flere muligheter for arbeid enn det han takket nei til, siden det er større og derfor får flere oppdrag. Noen garanti har han likevel ikke.

Grzegorz forlot Polen til fordel for jobb i utlandet på grunn av lav lønn og det han betegner som "fysisk misbruk" i arbeidet; på grunn av manglende utstyr i jobben måtte han arbeide så hardt fysisk at han ble totalt utslitt. Men han er positiv med hensyn til utviklingen på arbeidsmarkedet i Polen, og tror at forholdene om noen år vil være på linje med arbeidsmarkedet i Norge. Grzegorz er likevel ikke sikker på om han vil forlate Norge til fordel for Polen om slike endringer trer i kraft. Han ser at Norge har bedre velferdsordninger

enn Polen på mange områder, og mener at det derfor fortsatt vil være attraktivt å bo og arbeide i Norge.

Grzegorz vil veldig gjerne lære seg å snakke norsk, da han ser på språkkunnskap som en mulighet til ytterligere mobilitet i arbeidsmarkedet. På den tiden han har vært i Norge, har han beveget seg mellom arbeidsregimer ved å slutte i firmaet med manglende lønns- og feriepengeutbetalinger og begynne i et bemanningsselskap som han anser som mer seriøst. Ønsket er likevel å kunne ha muligheten til å velge direkte ansettelse fremfor å være ansatt i et bemanningsselskap, og Grzegorz tror han har større muligheter til dette hvis han snakker språket.

Grzegorz' tilfelle illustrerer mobiliteten i arbeidsmarkedet mange arbeidsinnvandrere opplever. Mobiliteten ser ut til å stort sett muliggjøre forandring til et bedre arbeidsregime, slik at de arbeidsinnvandrerne som har vært i Norge kortest tid, ofte er i arbeidsregimer med dårligst arbeidsforhold. Grzegorz' ønske om fast ansettelse fremfor ansettelse i bemanningsselskap illustrerer også hvordan ulike ansettelsesforhold har betydning for arbeidsforholdene til den enkelte, fordi man ved fast ansettelse kan føle seg sikrere enn ved prosjektbasert ansettelse. Han mener at nordmenn bør bli flinkere til å oppdage og gjøre noe med små, polske firmaer som ansetter polske arbeidstakere:

”De er jo kjempeundertrykte, de som jobber der. Det ville vært bra å få litt mer kontroll på det.”

Pawel

Pawel er 38 år. Han har kone og en datter som bor i Polen. Pawel har jobbet i Norge i nesten 2 måneder når jeg snakker med ham. Han er ansatt i et lite bemanningsselskap som tar oppdrag for privatpersoner i Norge. Arbeidsgiveren er polsk, og de er 8 arbeidstakere til sammen i firmaet. Pawel har ingen arbeidskontrakt. Han ble rekruttert til selskapet gjennom en agent i Polen, en megler som fungerer som et mellomledd mellom arbeidsgiver og arbeidstaker hos mange bemanningsselskaper i byggebransjen i Oslo-området. Pawel ble før ankomst lovet 80 kr/t, bosted, bil og 10 timers arbeid om dagen.

Vel fremme i Norge viste imidlertid virkeligheten seg å være en ganske annen. Alt det de 8 arbeidstakerne tjener på de ulike prosjektene de er utplassert på, blir lagt i en felles pott. Fra denne potten må arbeidstakerne selv dekke bosted og mat, og det som er igjen etter dette

utgjør den reelle lønnen. Pawel forteller at lønnen varierer mellom 17 og 60 kr/t. Hvert enkelt prosjekt har en forhåndsberegnet pris som ofte er nærmest vilkårlig beregnet i forhold til antall timer arbeidstakerne bruker på å gjennomføre prosjektet. Pawel forteller at arbeidstakerne i prosjektet han arbeider i for øyeblikket ble forespeilet 80 kr/t, men at de frem til intervjutidspunktet hadde brukt dobbelt så lang tid som beregnet, slik at 40 kr/t utgjorde den reelle betalingen. Som regel jobber Pawel mellom 12 og 14 timer hver dag.

Pawel er svært misfornøyd med arbeidsforholdene sine og lengter tilbake til Polen. Han tjener ikke mer enn han gjør i Polen, og forstår ikke hvorfor han skal bli i Norge når han kan være hos familien sin hjemme i Polen med den samme lønnen som han mottar her. På intervjutidspunktet har han heller ikke fått utbetalt all lønnen han har tjent opp fordi den felles potten ble brukt opp av andre kolleger som sluttet og dro hjem til Polen og dermed fikk med seg det firmaet skyldte dem fra tidligere.

Pawels situasjon er et eksempel på groveste sort utnyttning av polske arbeidstakere i byggebransjen i Oslo-området. For Pawel har ikke noen av virkemidlene som myndighetene har innført for å bekjempe slike arbeidsforhold hatt virkning. Både ansettelses- og arbeidsforholdene Pawel har opplevd i Norge er svært graverende og av den sorten både fagbevegelsen og norske myndigheter forsøker å bekjempe, men som altså, tross den økende oppmerksomheten polske arbeidsinnvandreres arbeidsforhold har fått i Norge, fortsetter å eksistere.

Aktører i bemanningsindustrien

Siden denne oppgaven handler om de ansatte i bemanningsindustrien i det lokale arbeidsmarkedet, vil jeg først i denne delen komme kort inn på denne industriens aktører; selskapene. Det som, tross andre ulikheter, forener selskapene i studien er det faktum at de er bemanningsselskaper.

Theodore & Peck (2002) har vist at bemanningsindustrien i sterkere grad vokser i nye markeder enn i de etablerte. Byggebransjen i Oslo kan på mange måter falle inn under denne karakteristikken. Bemanningsvirksomheten her er relativt fersk, spesielt sett i forhold til innleie av polsk og annen østeuropeisk arbeidskraft. Markedet er stort, stadig voksende og uoversiktlig med mange og ulike aktører, både når det gjelder størrelse og grad av seriøsitet. I

noen grad kan det også virke som bemanningsselskapene konkurrerer om å underprise hverandre i konkurransen om oppdrag. Som jeg tidligere har vært inne på, innebærer fleksibiliseringen i byggebransjen at flere firmaer er involverte i samme prosjekt. Imidlertid forteller Pawel at selskapet han arbeider i helst tar på seg hele oppdrag til en lav pris for å konkurrere ut selskaper med norske arbeidstakere.

Det er altså stor heterogenitet på markedet for utleie av arbeidskraft i byggebransjen i Oslo-området. Størrelsen på bemanningsselskapene i utvalget spenner fra 8 til mange tusen ansatte. Når det gjelder arbeidsgiveres nasjonalitet, har informantene fortalt om både polske, norske, svenske, danske og makedonske, og det er liten grunn til å anta at dette er de eneste nasjonalitetene som er representert. Noen bemanningsselskaper opererer først og fremst i privatmarkedet, hyrt inn av private arbeidsgivere som håndverkere på privatboliger, mens andre bemanningsselskaper stort sett tar oppdrag for større selskaper og på større byggeplasser. Å operere på begge markeder er det også enkelte som gjør.

”Vi (ansatte i det aktuelle bemanningsselskapet) er alle spesialisert på visse ting. De som jobber med takkonstruksjoner blir av og til lånt ut til større firmaer og jobber på større byggeplasser.”

(Marian)

Bemanningsindustrien kan altså på ingen måte generaliseres ned til en type selskap, og de ulike bemanningsselskapene opererer på ulik måte på flere områder. Ansettelsesforhold for arbeidstakerne er et av disse. Mens noen aktører opererer med fast ansettelse og jobbgaranti, ser likevel den dominerende formen for ansettelse i materialet ut til å være prosjektbasert ansettelse. Prosjektbasert ansettelse innebærer at arbeidstakerne får ansettelse i et prosjekt av en viss tidsmessig begrensning, og etter at det aktuelle prosjektet er ferdig, kan risikere å stå uten jobb i en dag, en uke, en måned, eller den tiden det tar å skaffe et nytt prosjekt for arbeidsgiveren. Denne ansettelsesformen er hovedgrunnen til at det oppleves som usikrere å være ansatt i bemanningsselskap enn å være fast ansatt. Ansettelses- og arbeidsforhold vil jeg komme tilbake til senere i kapitlet.

I teorien kan bemanningsselskapene kategoriseres etter om de er registrerte i Norge, i utlandet, eller om de er såkalte NUF (norskregistrerte utenlandske foretak) som reelt sett er filialer av utenlandske foretak. Av polskregistrerte selskaper kan vi finne både bemanningsselskaper og tradisjonelle arbeidsgiverfirmaer med langtidsansatte, men utstasjonerte arbeidstakere. Det har i noen tilfeller imidlertid vært vanskelig å skille mellom

disse to typene av selskaper i utvalget, da begge opererer som underleverandører til andre entreprenørselskaper, og det har ikke lyktes meg å få oversikt over hvilke typer selskaper alle mine informanter jobbet hos. Også Friberg og Tyldum (2007) kommer til erkjennelsen av at absolutt kategorisering av dette lokale arbeidsmarkedet i Oslo er en umulig oppgave, da det finnes svært mange ulike variasjonsmuligheter.

Som vi har sett tidligere, innebærer godkjenningsordningen for bemanningsselskaper som opererer i Norge som Odelstingsproposisjon 56 fra 2007 legger opp til, tillitsvalgtes godkjenning av en bedrifts innleie av arbeidstakere (AID 2007A). Dette kan medføre større kontroll med useriøse aktører i bransjen. Imidlertid er en del av problemene de polske arbeidstakerne i bemanningsindustrien står overfor forbundet med lovlige utleieselskaper, og for disse behøver ikke lovendringen å få noen betydning i praksis.

Rekrutteringsprosessen

Motivasjon for utreise

Hvorfor reiser arbeidsinnvandreren ut fra sitt hjemland, til et nytt og fremmed land for å arbeide der? Er arbeidsinnvandreren en "eventyrer", eller er det påtrengende økonomiske behov som gjør at han er nødt til å reise ut?

Alle informantene trekker frem det økonomiske aspektet ved høyere lønn som hovedmotivasjon for utreise fra Polen. Lønnsforskjell kan forstås både som push- og pull-kraft ved at høyere lønn i Norge trekker, samtidig som den sammenlignes med lønn i Polen, som oppfattes som for lav. I tillegg til økonomi, blir imidlertid andre grunner også nevnt. Noen peker på få muligheter for jobb i Polen.

"Det er ikke bare det at jeg ønsket å få bedre lønn, men det var så vanskelig å finne jobb, hvilken som helst jobb, og man måtte sitte ganske lenge uten noen inntekt."

(Janusz)

Andre hadde ikke problemer med å skaffe seg jobb i Polen, og kom mer på grunn av den økonomiske gevinsten ved å arbeide i Norge, samt forandringen ved å flytte til et nytt land.

"Det er ikke slik at jeg var arbeidsløs i Polen, jeg har hatt jobb hele tiden. Det er bare lønningen som gjorde at jeg kom til Norge. (...) Vi tjener minimumslønn i Norge i byggebransjen, men uansett er det meget bra i forhold til det vi tjente i Polen. (...) Min kone jobber som farmasøyt, så jeg trengte faktisk ikke å reise ut av økonomiske grunner, jeg var mest interessert i landet, og kanskje i å få en forandring."

(Marek)

Også tidligere dårlige erfaringer kan være utslagsgivende for utreisen.

”I Tyskland jobbet jeg svart, og de betalte meg ikke, og i tillegg sendte de politi for å kaste meg ut fra Tyskland. Da bestemte jeg meg for å aldri jobbe mer svart, og så tok jeg kontakt med firmaet her i Norge. (...) Det var galskap, det var rett og slett galskap.”

(Janusz)

”Det har aldri vært vanskelig å få jobb i Polen, det var bare det at vi ble misbrukt av arbeidsgiverne. Det var dårlig betaling, og det var andre ting. (...) Men om to år blir det sikkert mye, mye bedre i Polen. Det er i stadig forandring og jeg regner med at om to år blir det fullt mulig å dra tilbake og tjene nesten det samme beløpet penger.”

(Grzegorz)

Arbeidsinnvandrere kan nok kjennetegnes også av nysgjerrighet og utferdstrang, i tillegg til det høyesthengende økonomiske incentivet for å forlate landet.

”Det er litt spennende å få vite hvordan folk jobber her i Norge, hvordan folk lever og hvordan det er her generelt. Altså, penger er en ting, men det må jo være hyggelig å tjene pengene samtidig, ikke sant?”

(Fokusgruppe)

Kanskje kan det man ønsker seg før man drar fra hjemlandet ha betydning for hvilke arbeids- og ansettelsesforhold man får i vertslandet samt sannsynligheten for å få en seriøs arbeidsgiver eller i motsatt fall bli lurt. Uansett motiv for utreise av de som her er nevnt, ser vi at det ikke er tilfeldig hvem som blir rekruttert til å arbeide i utlandet. Det er i utgangspunktet *noe* som trekker dem ved å arbeide utenlands, om dette er økonomiske eller andre incentiver, samtidig som de som migrerer ofte også har ulike grunner til å forlate hjemlandet. Både push- og pull-krefter ser altså ut til å være i virksomhet.

Rekrutteringsforhold

Informantene forteller om ulike opplevelser ved rekrutteringen til Oslo-området. Enkelte bemanningsselskaper forutsetter kurs i blant annet norsk før ankomst til Norge. Piotr forteller om da han ble rekruttert til å jobbe i Norge av et firma som samarbeider med bemanningsselskapet han er ansatt hos:

”Det som skjedde var at jeg betalte fra egen lomme, og så i tillegg fikk jeg ingen jobb i Norge, og måtte vente til neste sjanse. Da fullførte jeg kurset en gang til, og da fikk jeg dratt ut fra landet. (...) Det firmaet var så tullete at de bare tok pengene. De var rett og slett tyver altså. De sa at vi skulle gjennomføre kurset, betale fra egen lomme, og så få jobb i Norge. (...) Det er ikke alle som hadde dette problemet, men det var en god del som opplevde det. Det er en god del som venter på en ordentlig jobbmulighet i Polen, ikke sant. Vi ble fortalt at kurset garanterer jobb. Så vi betalte det selv, og så fikk vi ikke jobb. (...) Min gruppe besto av 16 mennesker, og bare to finnes i Norge i dag, 14 er i Polen.”

Andre i fokusgruppen forteller at forholdene i det aktuelle bemanningsselskapet har bedret seg, og at selskapet ikke lenger opererer på denne måten:

”I min gruppe i Polen var det fire personer, og alle fikk jobb i Norge innenfor en måned etter at kurset var avsluttet.”

(Fokusgruppe)

Det er imidlertid flere måter rekrutteringsmekanismene i Polen kan fungere mindre tilfredsstillende. Også reisen til Norge kan bli gjort på ulike måter. Enkelte får reisen dekket av arbeidsgiver, men andre forteller om egenbetaling. Tilbudet Pawel fikk er et eksempel på dette:

”De (agentene) ville ha 1000 kroner per stykk for reisen. ”Vi kjører dere til jobb, vi ordner og det blir fint, og du betaler oss 1000 kroner” sa de. Men vi kjørte bil selv, og til sammen ble det 1200 kroner for to stykker. (...) Så det er litt juks på det også. De betaler for reisen, men de tar noe av det også. I egen lomme.”

Vi har tidligere sett hvordan arbeidsmigrasjon muliggjøres av bemanningsselskaper som deltar i rekrutteringsprosessen og med dette bringer migrantene til arbeidsmarkedene i det nye landet (Martin 2005). Etter hvert har imidlertid muligheten til å jobbe i Norge blitt såpass kjent i Polen at det ikke nødvendigvis er like stort behov som tidligere for denne typen organisert rekruttering. Jerzy og Tadeusz kom til Oslo etter at de fant stillingsannonser i aviser og på internett i Polen, leverte inn vanlig søknad med CV og fikk stillingene på dette grunnlaget. Dette kan tyde på en bevegelse mot ”normalisering” av arbeidsregimene for polske bygningsarbeidere i Oslo-området, gjennom at de rekrutteringsmessig blir stadig likere idealtypen ”Norske håndverkere”. Det er imidlertid ingen tvil om at andre mekanismer fortsatt eksisterer i rekrutteringen av polakker til byggebransjen i Oslo-området, og de to viktigste formene for rekruttering i mitt utvalg ser ut til å være agenter og sosiale nettverk.

Agenter

”Man er avhengig av meglerne for å finne en jobb første gang.”

(Marcin)

En agent er en megler eller en mellomperson som opererer på vegne av et selskap, et mellomledd mellom selskapet som ansetter og arbeidstakeren som blir ansatt. Informantene betegner agenter som både meglere og medarbeidere. Leder i Oslo bygningsarbeiderforening, Roy Pedersen, kaller det for ”hallik-fenomenet” og kommenterer det sinnrike nettverket de betjener. Ved at bemanningsselskaper bruker agenter, blir ansettelseskjeden forlenget med et ledd. Fra arbeidstakeren via agenten til bemanningsselskapet og hovedleverandøren opp til

byggherren i et prosjekt (forutsatt ingen ytterligere mellomledd mellom hovedleverandør og bemanningsselskap), identifiseres hele fem ledd eller nivåer.

”På det tidspunktet vi ble rekruttert, var det veldig mange medarbeidere fra selskapet i Polen. En god del av oss ble rekruttert av sånne medarbeidere. Men en god del, de som kommer fra litt større byer, ble rekruttert direkte av selskapets filialer i Polen, og for øyeblikket finnes ikke lenger de medarbeiderne. Det er ikke lov å bruke dem lenger. Det er bare filialene som har lov til å rekruttere mennesker.”

(Fokusgruppe)

Pawel og flere av hans kolleger fra Polen ble rekruttert gjennom en slik agent. Han forteller at personen som driver firmaet han jobber hos i Norge, har en samarbeidspartner i Polen som rekrutterer folk der og lover ting som ikke stemmer overens med virkeligheten når man kommer til Norge.

”Det er sånn i Polen at det er flere firmaer som jobber sammen på en byggeplass, ikke sant, og de ser hvordan arbeiderne jobber, de observerer kanskje. Og det er nettopp det at de som har firmaer her i Norge, har noen arbeidere eller hjelpefolk som er på byggeplassene i Polen. De ser på folk, også kommer de og sier ”Du, jeg ser du jobber bra...?””

(Pawel)

Agenter som gir uriktige opplysninger ikke bare til de ansatte, men i tillegg til firmaet de megler for, forekommer også. Michal og Marcin fikk problemer med selskapet som ansatte dem fordi agenten hadde garantert at de snakket norsk eller engelsk, hvilket de ikke gjorde og selv ikke hadde lagt skjul på. Janusz forteller at han i de siste månedene har observert stadig flere ufaglærte polakker arbeidende i byggebransjen. Han kobler dette til agentene:

”Det må rett og slett være sånn fordi de norske firmaene har kontrakt med polske meglere. Og megleren får penger for hver mann som kommer til Norge, så kanskje de norske firmaene er litt blåøyde og tror litt for mye på at de finner faglærte i Polen.”

Mens arbeidstakeren som ansettes via en agent inngår i en ansettelseskjede som for ham kan bety lønn da alle ledd i kjeden skal tjene på sin rolle, kan det for agentene se ut som det kan være gode penger å tjene på jobben.

”De tjener ganske bra i Polen, meglere, de har veldig gode penger. De bygger veldig fort opp store hus og kjører Mercedes og... Det er god inntekt på det.”

(Janusz)

Sosiale nettverk

”En veldig viktig del av rekrutteringsprosessen er det sosiale nettverket. Det er veldig mange som kjenner hverandre, som forteller om saken, og det går kjemperaskt.”

(Marek)

En venn eller en venn av en venn er begreper som ofte brukes om rekruttering fra Polen. Det er vanlig at sosiale nettverk spiller en stor rolle i forhold til arbeidsinnvandring. Sosialt nettverk forklares for eksempel på denne måten:

”Kameraten min kjente en norsk mann, og den norske mannen pleide å samarbeide med polske firmaer.”

(Marcin)

Det ser ut til at den primære rekrutteringen til Norge fra Polen ofte har sosiale nettverk som base, mens når arbeidstakerne allerede befinner seg i Norge, kan de bevege seg videre til andre arbeidsregimer i det lokale arbeidsmarkedet. Den første ansettelsen kan være av mer usikker karakter enn senere ansettelse. Denne mobiliteten vil jeg komme tilbake til senere i kapitlet.

”Jeg ble rekruttert gjennom en venninne av meg. Hennes bror hadde et firma i Norge, og jeg begynte å jobbe for det firmaet i fjor, gjennom det sosiale nettverket. Men det firmaet gikk konkurs,”

forteller Grzegorz, som når jeg snakker med ham jobber i et annet bemanningsselskap han senere har fått jobb hos.

Bekjente og sosialt nettverk som rekrutteringsmekanisme er en vid betegnelse, og det er på ingen måte bare nære venner som inngår som del av det sosiale nettverket.

”En venn i Polen anbefalte meg til jobben jeg har i Norge, og jeg kom direkte gjennom ham. Vennen min hadde jobbet med sjefen i firmaet for lenge siden.”

(Adam)

Begrepet sosiale nettverk kan også bli brukt på en ”tildekkende” måte. Fjerne bekjenskaper kan i praksis fungere som en form for agenter, og kanskje motta belønning eller andre former for goder fra selskapet de rekrutterer til. I så fall kan dette sees som en form for fordekt organisert rekruttering, og bør betraktes som nettopp organisert. I praksis vil det imidlertid være vanskelig å skille mellom sosialt nettverk og agenter omtalt som sosialt nettverk. I tillegg gir formen for rekruttering seg ut for å være uorganisert, og den er dermed lite transparent. Edward og Marian forteller om hvordan de ble rekruttert til selskapet de jobber hos i Norge gjennom det de selv betegner som sosialt nettverk. Det aktuelle selskapet har en polsk innehaver. Det viser seg at sjefen i dette selskapet har et nettverk av kontakter i Polen

som han bruker til å hjelpe seg med rekruttering av nye arbeidstakere. Edward og Marian ser ikke ut til å vite i hvilken grad dette nettverket er ansatt eller får goder av arbeidet det gjør. Samtidig som de kaller rekrutteringsmåten sosialt nettverk, forklarer Marian prosessen på denne måten:

”Sjefen har fortsatt kontakt med Polen. Han ringer fra Norge, han har et nettverk hvor han ringer, og når han trenger for eksempel en snekker, så ringer han sine venner, sine kilder i Polen, og så finner de frem til den riktige personen. Og de blir rekruttert nesten per telefon.”

Senere i intervjuet forklarer samme informant mer om hvordan dette nettverket fungerer:

”Altså, sjefen har på en måte en database, han samler inn opplysninger om forskjellige spesialister han har hørt om. Han samler dem inn, og ved behov kontakter han den bestemte personen.”

Om man er rekruttert til arbeid i Norge gjennom en form for sosialt nettverk eller på mer formell måte, kan ha betydning for hvilken type ansettelse og arbeid man får. På den ene siden kan en venn fortelle om forholdene der han selv jobber. På den andre siden vil man som regel ha færre formelle garantier på arbeidsforholdene ved rekruttering gjennom sosialt nettverk enn ved en formell rekrutteringsprosess via et norsk bemanningsselskap med representasjon i Polen, og det kan på denne måten anses som mer usikkert.

Feilinformasjon

I rekrutteringsprosessen er det ikke uvanlig å ha blitt lovet ting som til syvende og sist ikke blir innfridd ved ankomst til Norge. Både lønn, arbeidsforhold, ansettelsesforhold og bolig er forhold som informantene har fått feil informasjon om.

”I visse tilfeller viste det vi ble lovt seg å ikke stemme med realitetene. For eksempel ble vi fortalt at vi skulle få møblert leilighet, men da vi kom hadde den ikke noen seng en gang.”

(Marek)

Grzegorz hadde, etter å ha jobbet i andre selskaper tidligere, jobbet i tre uker i bemanningsselskapet han var ansatt i på intervjutidspunktet. I annonsen for selskapet ble det lovet at arbeidsgiver både skulle besørge norskopplæring og HMS-opplæring, men ved ansettelse i tre uker hadde han fortsatt ikke hørt noe om noen av disse tingene, og var usikker på om dette betydde at han ikke kom til å få kursene eller at det kom informasjon senere:

”Det spørres om vi kommer til å få det som står i annonsen etter hvert eller om det aldri kommer til å være tilfelle.”

De groveste eksemplene omfatter feilinformasjon på flere plan.

”Bygningsarbeidere i Polen har flere rettigheter enn ansatte i polske selskaper i Norge. Jeg ble lovet arbeidskontrakt, oppholdstillatelse og arbeidstillatelse, men på to måneder har jeg ikke fått noen av delene.”

(Adam)

”Det vi hørte i Polen var kjempefargerikt. Men når man kommer hit, er det ikke så gøy. Det er jo veldig annerledes. Det er forskjell mellom det jeg ble fortalt, og det jeg traff i selve Norge. (*Hva er den største forskjellen?*) Jeg ble for det første fortalt at jeg skulle jobbe som kjøkkenlegger. Det er yrket mitt. Og nå feier jeg en byggeplass. Det er den største forskjellen altså. (...) Jeg er kjempesint for det.”

(Tomasz)

Det ser ut til å være mulig å operere med svært mye feilinformasjon i rekrutteringsprosessen og likevel beholde de ansatte. Det kan føles fortvilende, men samtidig vanskelig å gjøre noe med problemene når man allerede er i Norge, både fordi det kan virke vanskelig å skaffe seg nytt arbeid som ny i Norge og på grunn av bedre lønn enn hjemme.

”I praksis er det ikke så perfekt som vi ble fortalt i utgangspunktet. Men faktisk har vi ikke så stort valg, for uansett tjener vi bedre enn i Polen.”

(Marek)

På grunn av det store antallet polske arbeidstakere som hvert år utvandrer til Norge, behøver ikke mulige konsekvenser av feilinformasjon, som å miste arbeidstakere, å være problematisk for arbeidsgiver eller rekrutterer. Det vil alltid være enkelt å skaffe nye arbeidstakere som er villige til å teste ut mulighetene i et fremmed land, og derfor er risikoen liten. Dette betyr videre at polske arbeidsinnvandreres forhandlingsposisjon i forhold til de ansvarlige for feilinformasjon er liten.

Ansettelse og arbeidsforhold

Som jeg tidligere har vist, er polakker i Norge på mange måter; både lovlig og ulovlig, både som ansatte, midlertidig ansatte og selvstendige, og både med anstendig og ikke-anstendig arbeid. Ikke minst finnes det utallige gråsoner mellom disse kategoriene jeg forsøksvis skisserer. Det er ikke nødvendigvis polske kontraktarbeidere som har de mest graverende arbeidsforholdene i Norge. I byggebransjen i Oslo-området er likevel nettopp bemanningsindustrien en svært viktig aktør for polske arbeidsinnvandrere. I tillegg er ansettelse i bemanningsindustrien i ferd med å bli en stadig viktigere organisasjonsform i samfunnet som helhet, gjennom fleksibilisering av arbeidsmarkedet, og derfor er det både

interessant og viktig å sette fokus på denne industrien (bl.a. Ball & Piper 2002, Benner 2002, Peck & Theodore 2007B).

I utgangspunktet i arbeidet med denne oppgaven var min intensjon å forsøke å kategorisere ulike ansettelsesforhold i forhold til arbeidsforhold innen kategorien ”innleie fra bemanningsselskap” i henhold til kategoriseringen av tilknytningsformer presentert i kapittel 2 (Ødegård m.fl. 2007). Mitt kanskje viktigste funn var imidlertid at de færreste av informantene valgte å gi uttrykk for hvilken type selskap de arbeidet i. Som tidligere nevnt, var det for det første til tider vanskelig å skille mellom utstasjonerte arbeidstakere i underentreprenørfirmaer og i bemanningsselskaper. For det andre virket noen å ikke være klar over om bemanningsselskapet som ansatte dem var norsk- eller polskregistrert, eller om det i det hele tatt var registrert. Andre ville ikke si mer om arbeidsgiverfirmaet enn hvilken nasjonalitet sjefen hadde. Dette kan tolkes på ulike måter, men det denne unnvikende holdningen ganske sikkert tyder på, er en usikker form for arbeidsregime. På den ene siden kan det være at man ikke er klar over hvilken type ansettelse man har, noe som må sies å være en svært usikker ansettelsesform. På den andre siden kan det være at man unnlater å opplyse om ansettelsesforhold fordi man er redd for reaksjoner eller represalier i noen form, hvilket helt klart tyder på usikre arbeidsforhold. Samtidig som denne mangelen på tilgang til informasjon er en svakhet ved materialet, styrker den samtidig, og paradoksalt nok, funnene på den måten at den bekrefter indikasjoner på arbeidstakernes usikre forhold til egen arbeidssituasjon.

Uten å trekke noen klar konklusjon, kan det for øvrig se ut til at de som har de dårligste arbeidsforholdene i studien også er de som er mest tilbakeholdne med å fortelle om eller er mest usikre på sine egne ansettelsesforhold. Mens jeg ikke har funnet noen klar sammenheng mellom ansettelse i ulike typer selskaper og arbeidsforhold finnes det altså tendenser i materialet som tyder på usikre arbeidsregimer.

Ønsket om å være fast ansatt i et entreprenørfirma fremfor å være kontraktarbeider i et bemanningsselskap er en annen viktig tendens som kan spores i materialet. Flere nevner at de ønsker seg en annen, gjerne fast, stilling etter hvert. Dette kan tyde på at ansettelsesforhold i det minste blir oppfattet å ha betydning for arbeidsforhold av arbeidstakerne selv.

De polske arbeidstakerne har reist fra sitt hjemland for å jobbe i byggebransjen i Oslo-området. På tross av det internasjonale aspektet dette tilfører arbeidsmarkedet, foregår selve gjennomføringen av inn- og utleie i på lokalt plan. Det er *det lokale arbeidsmarkedet* som blir påvirket av bemanningsselskapene og deres operasjoner (Peck et al 2005).

Bemanning og ansettelse er bakenforliggende for resten av analysen på den måten at selv om ”kategoriene” ikke er fullstendig kartlagt, vil ansettelsesforhold være av stor betydning i arbeidsregimet. Dette underkapitlet om ansettelse vil derfor ikke være uttømmende, men måtte suppleres med de videre betraktningene rundt arbeidsregimene som følger i fortsettelsen av kapitlet.

Arbeidsmarkedsstruktur

Byggebransjen er altså organisert gjennom hovedentreprenører og underkontraktører, ofte i flere ledd. Dette, samt prosjektkarakteren som nødvendigvis karakteriserer bransjen da byggverk ikke er kontinuerlige evighetsprosjekter, er den viktigste direkte årsaken til at bemanningsindustrien har fått et såpass godt fotfeste i bransjen som den har.

Underkontraktørvirksomhet og lange ansettelseskjeder er en internasjonal trend i byggebransjen, og noe som har bidratt til å lette mobilitet over grensene og dermed endret ansettelsesrelasjonene i bransjen til bruk av større andel migrantarbeidskraft (Rosewarne et al. 2006, Friberg & Tyldum 2007). Vi har tidligere sett at denne ansettelsesstrukturen blant annet har betydd ansvarspulverisering av opplæring og utøvelse av HMS-regelverket i byggebransjen (Ødegård m.fl. 2007). Ansvarspulverisering kan forekomme på flere områder ved at ingen tilsynelatende har det overordnede ansvaret for arbeidsforholdene på hver enkelt byggeplass, eller at det i alle fall er enkelt å fraskrive seg dette ansvaret.

”Jeg tror at grunnen til at det er mulig å få en slik dårlig jobb, er at hovedentreprenøren ikke må sjekke at alle som er på en arbeidsplass har arbeidstillatelse og sånn. Det er det bare underentreprenører som har krav om å gjøre. Veldig ofte på store byggeplasser, med store firmaer, finner du plutselig en gruppe polakker som jobber svart eller uten oppholdstillatelse og blir behandlet som slaver. Og hvis politi eller myndigheter kommer og sjekker bare den lille underentreprenøren, er det veldig lett å ta av sted for sånne små firmaer, og så er det jo sånn at da kommer bare neste (...) Det burde vært et enkelt krav at ingen uten arbeidstillatelse kunne være i arbeid på arbeidsplassen. Og hvis det skjedde, skulle hovedentreprenøren tatt ansvar for det. Slike krav kunne kanskje forandret mye.”

(Dariusz)

En lang ansettelseskjede, lik den i idealtypen ”Polske malere”, vil nødvendigvis føre til en svekkelse av arbeidstakeren gjennom alle ledd. En slik struktur er, som jeg tidligere har vært

inne på, avhengig av inntjening for alle aktørene i kjeden samtidig som innleid arbeidskraft ikke skal være dyrere enn ordinær arbeidskraft for arbeidsgiver. Dette innebærer at det som til sist står igjen som lønnskostnader til arbeidstaker gjennom flere ledd vil være svekket til det utgjør mindre enn det i en direkte ansettelsesrelasjon ville ha gjort.

Som jeg tidligere har vært inne på, har AID for tiden et høringsnotat om forskrift om hovedleverandørs informasjons- og påseplikt og tillitsvalgtes innsynsrett på høring. Med denne forskriften innført vil noen av problemene med ansvarspulverisering i lange ansettelseskjeder sannsynligvis løses. Ved at hovedleverandør ansvarliggjøres vil det antagelig bli enklere å følge opp de allmenngjorte tariffavtalene. Fellesforbundet ser imidlertid svært negativt på delen om taushetsplikt for tillitsvalgte som får innsynsrett i arbeidsforhold. Rådgiver Kjell Skjærvø uttaler i denne forbindelse at innsynsretten er ”verre enn ingenting”, og at de tillitsvalgte vil stille svakere enn i dag med den nye forskriften innført¹².

Arbeidsregimer

Innad i det lokale arbeidsmarkedet byggebransjen i Oslo-området utgjør, finnes altså ulike typer arbeids- og ansettelsesforhold i form av tilknytning til forskjellige arbeidsregimer. Det er både forskjeller og likheter mellom de forskjellige arbeidsregimene de polske arbeidstakerne arbeider innenfor. I kapittel 1 viste jeg til de to teoretiske idealtypene av arbeidsregimer i byggebransjen i Oslo-området, ”Polske malere” og ”Norske håndverkere”. Jeg vil vise at ingen av mine informanter faller innenfor rammene av idealtypenes arbeidsregimer, men snarere innenfor et kontinuum mellom de to slik at informantene på noen måter har arbeidsregimer som ligner på ”Polske malere” mens de på andre måter ligner mer på ”Norske håndverkere”. I fortsettelsen av dette vil jeg argumentere for at det lokale arbeidsmarkedet er preget av stor heterogenitet. Jeg vil blant annet benytte meg av indikatorene fra idealtypene og vise hvordan de ulike informantene relaterer seg til disse for på denne måten å vise hva som karakteriserer de ulike arbeidsregimene til informantene i studien.

Hvis vi går ut fra at et fundamentalt nytt arbeidsregime har fått muligheten til å utvikle seg i det lokale arbeidsmarkedet byggebransjen i Oslo-området lik idealtypen ”Polske malere”,

¹² <http://www.frifagbevegelse.no/magasinet/article3113784.ece>, 20.11.07

hvilke bakenforliggende faktorer og årsaker har ført frem til denne situasjonen? Overgangen fra den stabile fordismen til den mer uforutsigbare postfordismen har blant annet ført til en fleksibilisering av arbeidsmarkedet som har ledet til individualisering av arbeidsrelasjonen og muligheten for oppblomstring av bemanningsindustrien. I sammenheng med dette har ansettelseskjedene blitt forlenget ved økt bruk av underkontraktører på grunn av omorganisering av byggebransjen.

Som Peck (1996) viser, blir tilbudet av jobber i tillegg til tilbud og etterspørsel bestemt av så ulike faktorer som demografi, samfunnsmessige normer og offentlige tiltak og funksjoner. Både det lokale arbeidsmarkedet og arbeidsregimene i arbeidsmarkedet kan altså sees som resultater av et vell ulike innflytelser som har skapt og formet dem slik de i dag fremstår. Demografisk sett blir byggebransjen i Oslo-området utvilsomt sterkt påvirket av det betydelige innslaget av polske arbeidstakere.

Overnasjonale beslutninger har også påvirket det lokale arbeidsmarkedet i betydelig grad, da innlemmelse av EU-8 i EU må kunne sies å være selve årsaken til at mine informanter og den resterende polske arbeidsstokken i det hele tatt befinner seg i Oslo-området. Verken ”Polske malere” eller andre arbeidsregimer som avviker fra ”Norske håndverkere” ville hatt noen mulighet for å oppstå i byggebransjen i Oslo-området om ikke Polen hadde blitt EU-medlem. EUs tjenstedirektiv skal etter planen iverksettes fra 2010, om ikke Norge nedlegger veto mot dette omstridte direktivet. En iverksettelse vil føre til ytterligere tilstrømming av det overnasjonale regelverket, og vil uten tvil ha konsekvenser for det lokale arbeidsmarkedet byggebransjen i Oslo-området utgjør.

Norges arbeids- og velferdspolitikker er en faktor som påvirker arbeidsregimer i alle lokale arbeidsmarkeder i Norge. Imidlertid kan lover og regler i arbeidslivet samt velferdsordninger som andre land ikke har, lede til at demografien påvirkes ytterligere i det lokale arbeidsmarkedet i denne undersøkelsen, og føre til at flere polakker velger å utvandre til Norge. Informanter illustrerer hvorfor de liker seg i Norge på blant annet denne måten:

”Hele familier som flytter hit får så gode muligheter, utviklingsmuligheter, trygd og pensjonsordninger, og da er selvfølgelig Norge veldig, veldig mye mer avansert enn Polen. (...) Polen trenger mange flere år på å tilegne seg sånne ordninger. Kanskje kommer man til å tjene bedre, og arbeidsforholdene blir gode, men på lang sikt er fortsatt Norge dominerende.”

(Grzegorz)

”Jeg har bodd lenge her, og jeg liker samfunnet og hvordan samfunnet er organisert i Norge.”

(Dariusz)

I tillegg til at Norges velferdsordninger oppfattes som mer sjenerøse enn de polske, vektlegges det at arbeidstakeren har flere rettigheter på arbeidsmarkedet som grunn til å trives i Norge:

(Noe av det beste ved å jobbe i Norge er at) ”arbeidstakeren her egentlig har veldig utstrakt mulighet til å klage på arbeidsgiveren. Hvis han er dårlig betalt eller dårlig behandlet, er det bare å gå og klage på arbeidsgiveren, og arbeidsgiveren vet om det, og derfor har han litt større respekt for arbeidstakerne enn i Polen.”

(Grzegorz)

Det er likevel lite som tyder på ”velferdsturisme” blant informantene, altså arbeidstakere som kommer til Norge med intensjon om å utnytte velferdsordningene. Polakker ser ut til å komme til Norge for å arbeide. Noen vet ikke en gang om velferdsordningene de har krav på før de har vært i landet en periode:

”Vi hørte for eksempel ingenting om barnetillegg eller familietillegg eller at man kan få personnummer i Norge (i rekrutteringsprosessen). Det fant vi ut av etterpå, fra andre som hadde jobbet i Norge litt lengre, i andre firmaer.”

(Dariusz)

I kapittel 2 var jeg innom hvordan byggebransjen har utviklet trekk som tyder på en to-sjiktinndeling av de ansatte. Det lokale arbeidsmarkedet byggebransjen i Oslo-området kan sies å inneha noen slike trekk. Blant annet kan det at stadig flere innvandrere fyller opp bransjen føre til utviklingen av en sekundær eller perifer sektor. Vi har sett at arbeidsinnvandring ifølge Brox (2005) vil føre til sosial dumping og utvikling av en ny underklasse bestående av innvandrere som er villige til å ta jobber med betydelig dårligere lønns- og ansettelsesforhold enn norske arbeidstakere. Denne underklassen er et eksempel på dannelsen av en perifer sektor i et dualt arbeidsmarkedet.

Forskjellige arbeidstakere tar del i ulike arbeidsregimer i forskjellige bransjer, og mobilitet mellom bransjer kan være vanskelig for den enkelte arbeidstaker. For eksempel har vi sett at London har utviklet en migrant-arbeidsdeling med sterk polarisering og vekst i bunnen av arbeidsmarkedshierarkiet, der det er nærmest umulig for arbeidstakere i de lavest betalte jobbene å bevege seg til bedre arbeidsregimer (May et al 2007). Oslo-området har opplevd betydelig innslag av polske arbeidsinnvandrere gjennom en relativt kort periode, slik at det er vanskelig å trekke slutninger på om det eksisterer barrierer mellom bransjer og sektorer som

er umulige å krysse for den enkelte. Så langt kan det imidlertid se ut som dette er tilfelle. I løpet av mitt feltarbeid hørte jeg ikke om noen, verken informanter eller bekjente av informanter, som hadde vært innom andre bransjer i løpet av sin karriere i Norge. De nærmest ”vanntette skottene” mellom bransjer ser altså ut til å være en realitet for informantene. Friberg og Tyldum (2007:29) bekrefter dette og fastslår at ”nesten alle polske menn i Oslo-området er ansatt i byggebransjen”.

Ulike typer bemanningsselskaper

Selskaper med norske og polske arbeidsgivere ser ut til å utføre ulike jobber i Norge. I tillegg oppfattes de som forskjellige typer arbeidsgivere av de ansatte. Selskapet Pawel jobber for, som har en polsk sjef, tar hele jobben med privathusene de bygger og pusser opp:

”Her i Norge gjør vi alt, for nettopp å slippe å ansette flere norske firmaer.”

Når slike selskaper priser seg lavt i markedet ved å tilby totaloppdrag fremfor enkeltstående håndverkertjenester, kan de vinne over norske selskaper på både pris og tilgjengelighet for kjøper. Det synes gjennomgående at informantene helst ønsker å jobbe for norske, fremfor polske, arbeidsgivere.

”Hvis vi polakker kunne snakke norsk ville vi helst ha jobbet for norske firmaer, og da ville helt sikkert nordmenn erkjent at polakker er kjempegode arbeidere. Og da hadde alle sammen hatt det bra. Veldig mange har utfordringer med ganske mye.”

(Grzegorz)

”Det som er viktig er at de fleste polakker foretrekker å jobbe for nordmenn fremfor å jobbe for polske selskaper. (...) Det er på grunn av ryddighet, og å ikke trenge å være bekymret, rettighetene er garantert.”

(Adam)

Informantene selv oppfatter altså arbeidsgivers nasjonalitet som betydningsfullt for sikring av arbeidsforhold. Adam skal begynne hos en norsk arbeidsgiver dagen etter vår samtale:

”Jeg vet at jeg får verktøy, arbeidsklær og lignende rettigheter som nordmenn, men helt sikkert ikke de samme rettighetene som nordmenn har.”

Forventningene om å tross en forbedring ikke få samme behandling og arbeidsforhold som nordmenn vil kunne lede til legitimering av nettopp ulike vilkår, og det vil følgelig kunne bli lettere for en arbeidsgiver å rettferdiggjøre slike forhold.

Selskapets størrelse kan også ha betydning for arbeidsforholdene. Deltakerne i fokusgruppen er, på tross av noen mangler, generelt fornøyde med sine arbeidsforhold. Disse er alle ansatte i

det samme bemanningsselskapet, et stort selskap i bransjen. Flere andre informanter uttaler at de føler ansettelse i et større selskap som sikrere enn i et lite selskap.

”Hvis man jobbet for små firmaer i Polen hadde man ingen trygghet. Men også i Norge, i små firmaer, er det jo ikke sikkert at folk er helt trygge. Veldig mange jobber svart, og for veldig mye lavere timelønn.”

(Utsagn fra intervju med Lukasz & Marek)

Kontraktsforhold og jobbsikkerhet

Det er ulike former for kontrakter blant informantene. Mens noen ikke har skrevet under på noen kontrakt, har andre lovlige og akseptable kontrakter. De tre kontraktene skissert i idealtypen ”Polske malere”, en til skattemyndighetene i Polen, en til myndighetene i Norge og en reell, er imidlertid ikke noe jeg har funnet igjen i mitt utvalg.

Informantene i fokusgruppen forteller om ryddige kontraktsforhold. De har et halvt års prøvetid og individuell kontrakt etter dette basert på ønsker og behov. Oppsigelsesperioden er en måned. I tillegg virker fleksibilitet å være vektlagt:

”Hvis det hadde vært behov for en person å dra til Polen for tre-fire måneder, på grunn av et eller annet, så finnes det mulighet til det. Når du kommer tilbake, fortsetter du bare å jobbe.”

(Jozef)

I andre bemanningsselskaper er kontraktsforholdene annerledes. I firmaet der Pawel jobber, er ingen formelt ansatt, selv om det i realiteten er åtte personer som arbeider for firmaet. Dette er et selskap med en polsk arbeidsgiver.

”Vi tok bilder og sånn fordi vi ble fortalt at ”dere må ha med bilder, så kommer vi til å fylle ut søknader om oppholds- og arbeidstillatelse”. Foreløpig nå blir vi bare brukt. Ingen kontrakt er skrevet, ingen dokumenter.”

Blant mange bemanningsselskaper er det som nevnt vanlig å operere med prosjektbasert ansettelse. Adam er en av dem med denne usikre ansettelsesformen som fører til at han ikke har noen garanti for at han får jobb hver dag, hvilket også innebærer frafall av lønn. I praksis har det vært flere perioder der han ikke har jobbet. Dette er effektene Peck & Theodore (2004) refererer til når de karakteriserer bemanningsindustrien som en ”sjokkfortrenger” som plasserer risiko nedover til arbeidstakerne fremfor å selv absorbere denne selv. Grzegorz er også prosjektansatt, men forteller at han føler større sikkerhet ved å være ansatt i et større bemanningsselskap enn de minste på markedet fordi dette gir flere muligheter til utvidelse av kontrakten på grunn av tilgang til oppdrag.

Også en slags ”mellomløsning” mellom prosjektbasert og fast ansettelse ble identifisert i utvalget. Edward er midt i prøvetiden på 3 måneder, men regner med å få en fast arbeidskontrakt et halvt år frem i tid etter at prøvetiden er over. Om hvorfor det dreier seg om nettopp et halvt års kontrakt, forklarer han:

”Det går på prosjektenes størrelse og på antall bestilte prosjekter.”

For arbeidstakeren er denne mellomløsningen en sikrere ansettelsesform enn prosjektbasert ansettelse, da man på denne måten vet med sikkerhet at man har arbeid innenfor en viss periode. I praksis vil også enkelte prosjektbaserte ansettelser fungere på samme måte, men uten sikkerheten.

Det er altså store forskjeller mellom ulike bemanningsselskaper når det gjelder sikkerhet eller forutsigbarhet i forhold til å få arbeid, relatert til hvilken type kontrakt arbeidstakerne har undertegnet, og om man i det hele tatt har undertegnet noen kontrakt. Fellesforbundet ser på prosjektbasert ansettelse som det største problemet med de useriøse, norske selskapene i bransjen. Leder i Oslo Bygningsarbeiderforening, Roy Pedersen, forteller om tilfeller der polske arbeidstakere står uten jobb fordi prosjektet er ferdig, men der selskapene samtidig fortsetter å trekke betaling for bolig. Videre anser han det som svært problematisk at de prosjektansatte ikke har rett til å motta arbeidsledighetstrygd, fordi de i perioden mellom to prosjekter ikke er formelt permittert.

Enkelte bemanningsselskaper opererer imidlertid med fast lønn også i perioder uten arbeid. Om selskapet de er ansatt i, forteller deltakerne i fokusgruppen at de får dekket lønning for 7 ½ timer om dagen selv om de for en periode eller noen dager ikke er i jobb mellom ulike prosjekter. Andre informanter forteller historier stikk i strid med dette:

”Noen har avtaler som sier at de skal jobbe fra februar til slutten av året, men så sier arbeidsgiveren bare at det ikke er mer jobb, og han betaler dem ikke. Det skulle ikke ha vært sånn. Den som ansatte folk skulle ha hatt nok jobb til dem som de får til å komme. Det er litt farlig å komme hit med troen på at du får en jobb, men så er det sannsynligvis enda verre enn i Polen.”

(Janusz)

Både prosjektbasert og annen kortvarig ansettelse fører ikke bare til usikkerhet for om man får arbeid, men også til et konstant press på arbeidstakerne til å ferdiggjøre prosjekter på tiden, med andre ord en svært stressende arbeidssituasjon (Frost 2004). Ingen av informantene jeg

snakket med opplyste at de arbeidet i uformell sektor, ansatt ”svart”. For arbeidstakeren er den formelle organiseringen imidlertid ikke nødvendigvis transparent.

Arbeidstid og lønn

Både lønn og arbeidstid er det mange først og fremst tenker på når det gjelder forskjeller mellom polske og norske arbeidstakere. Ved søk på bemanningsselskaper som ansetter polakker på internett, kan man få opp averteringer som ”normalt på halvparten av norsk prisnivå¹³” og ”unikt arbeidstempo, produktivitet, mobilitet og god arbeidsmoral¹⁴”, sitater som langt på vei bekrefter dette inntrykket. Det Smestad og Stokke (2000) beskriver som *finansiell fleksibilitet*, hvordan arbeidsgiver lønner ansatte ulikt basert på blant annet ansettelsesforhold, forklarer hvordan folks oppfatninger av denne ulikheten mellom nordmenn og polakker kan organiseres i praksis. Sagt på en annen måte vil ansettelsesforhold ha stor betydning for hva man mottar i lønn. Marek forteller at norske, faste ansatte i bedriften han jobber hos, tjener 250 kroner i timen, mens han selv tjener 145. Verken de polske arbeidstakerne, som tjener lite i forhold til nordmennene, eller de norske arbeidstakerne bifaller denne ordningen:

”Vi føler at nordmenn ikke har noen positiv oppfatning av at vi er her. De har inntrykk av at det er dumt og ikke noe bra for dem. Det fungerer som konkurranse, polakkene jobber for mindre penger og raskere.”

Selv om allmenngjort tariff lønn er innført, er det altså forskjell mellom polakker som tjener denne og nordmenn som ofte tjener betydelig mer. På grunn av mangel på arbeidskraft i bransjen, har nordmenn bedre forhandlingskort på hånden enn polakker har. En informant som tjente den allmenngjorte tariff lønnen for ufaglærte uten erfaring (118 kr/t på intervju tidspunktet) uttalte:

”Det største problemet er at nordmenn blir bedre betalt. En nordmann skulle aldri jobbe for de samme pengene jeg jobber for.”

(Edward)

Det kan være fare for at denne situasjonen kan føre til en form for lønnsforhandling nedover innad i det lokale arbeidsmarkedet mellom ulike arbeidsregimer. Norske arbeidstakere er redde for nettopp å bli underbudt av polske arbeidstakere som aksepterer lavere lønninger enn dem selv. Allmenngjøringen har nok i noen grad hjulpet på situasjonen, men forskjellen

¹³ www.proffjobb.no 24.06.07

¹⁴ www.db-partner.no 24.06.07

mellom lønnen til nordmenn og polakker er altså til tider fremdeles stor. Roy Pedersen kommenterte slik det noe paradoksale ved fagforeninger som kjemper for minstelønn:

”Vi har definert tiltak mot sosial dumping som at ingen skal jobbe for lønn under minstelønn. Dette er på en måte å gå tilbake, fordi fagbevegelsens slagord tidligere har vært ”lik lønn for likt arbeid”. Og egentlig vil vi jo ikke at folk skal tjene minstelønna. Vi vil de skal tjene mer. Vi synes minstelønna er alt for lav.”

(Leder i Oslo Bygningsarbeiderforening Roy Pedersen, samtale 16.02.2007)

Noen av informantene tjener imidlertid den allmenngjorte tariffbestemte timelønnen og er fornøyd med lønningen. Som blant arbeidstakere i andre bransjer, hadde noen likevel ønsket å tjene mer enn dette. Når det er stor forskjell mellom egen og kollegers lønn, slik vi har sett kan være tilfelle, er dette en forståelig reaksjon. Ellers er det også et poeng at ønske om lønnsøkning ikke nødvendigvis må betraktes som misfornøydhet.

”Jeg synes lønna er grei. (Tenkepause) Man ønsker alltid å få mer, men jeg kan ikke klage på det jeg tjener.”

(Dariusz)

May et al. (2007) viser hvordan arbeidsinnvandrere i London jobber lange arbeidsdager, også på ubekvemme tider av døgnet; kveld og natt. Bygningsarbeid i Oslo-området foregår først og fremst på dagtid, men jobbing på kveldstid er heller ikke uvanlig. Lørdagsarbeid forekommer, men nattarbeid er heller sjeldent forekommende. Adam jobber for eksempel 58 timer i uka, også på lørdager, og tjener 120 kroner i timen på dette.

Når det gjelder antall arbeidstimer i uka, er dette et tveegget sverd for mange arbeidsinnvandrere. På den ene siden kan det at man jobber for mye føre til at man sliter seg ut fortere enn ellers og føler at man mangler fritid og tid for seg selv. På den annen side er dette nettopp hva mange arbeidsinnvandrere ønsker, å jobbe mye i perioder slik at de kan avspasere oftere og for lengre tid av gangen for å dra hjem til familien i Polen:

”Jeg har inntrykk av at svensker og nordmenn ikke helt liker at polakkene jobber raskere og får lavere lønn. Men polakker er villige til å jobbe overtid fordi vi vet at vi tjener litt mindre, og vi har lyst til å tjene mer. Men grunnen til det, er at familiene ikke er i Norge, så vi har ikke noe spesielt å gjøre i fritiden.”

(Utsagn fra intervju med Marek & Lukasz)

Det er svært ulik praksis på hvordan ulike bemannings- og entreprenørselskaper håndterer arbeidstid, men det ser ikke ut til å være bemanningsselskapets egne regler som avgjør dette. Fokusgruppen fortalte om hvordan det er svært forskjellig praksis for arbeidstimer på ulike byggeplasser. Enkelte firmaer lar arbeidstakerne jobbe så mye de vil mens andre firmaer lar arbeidstakerne jobbe kun 8 timer om dagen. Edward og Marian jobber vanligvis opp mot 60

timer i uka uten overtidstillegg. De forteller likevel om noe fleksibilitet innenfor rammene av 40-60 timer i uka, slik at de for eksempel kan ta seg fri tidligere hvis de er slitne en dag eller været er spesielt bra.

Janusz har ingen begrensninger på hvor mye han får lov å jobbe, og mottar også overtidstillegg for timene han jobber over normaltimene, i tillegg til at han har en lønn på 200 kroner i timen, godt over minstelønnsbestemmelsen.

”Det er vanskelig å dra tilbake til Polen. (...) Jeg kunne ikke takle livet og ha 2000 kroner i måneden når jeg nå får 30000. (...) Når det er så stor forskjell på lønnen. Der kunne jeg ikke kjøpe eller handle nesten noen ting, men her har jeg et ordentlig og rolig liv.”

Forskjellige bemanningsselskaper har også ulik praksis for hjemreise. Noen betaler denne for arbeidstakerne med et fast intervall mellom reisene, mens andre firmaer ikke betaler hjemreise, og atter andre ikke tillater hyppigere hjemreise enn det de vanlige ferieukene innebærer. For en arbeidsinnvandrers familie i Polen kan fleksible hjemreiseordninger være en viktig faktor i valg av arbeidsgiver:

”Jeg fant ut av at det ikke lønte seg å tjene nesten det man tjener i Polen og ikke ha noe kontakt med familien. Jeg synes det er grusomt at det er polakker som jobber her halve året uten noen kontakt med de små barna sine. Et halvt år er ganske lenge.”

(Dariusz)

Stor inntektsulikhet mellom arbeidstakere kan finnes på alle geografiske nivåer (Castree et al 2004). Forskjellen innad i EØS mellom Polen og Norge er naturligvis den viktigste årsaken til at polske bygningsarbeidere i det hele tatt kommer til Norge. Også innenfor Oslo-området og på en og samme arbeidsplass finnes imidlertid stor inntektsulikhet mellom ulike arbeidsregimer. Det er svært ulike lønnsutbetalingsforhold blant informantene, noe som tyder på lite konsistens i det lokale arbeidsmarkedet. Enkelte bemanningsselskaper betaler ulik lønn til ansatte basert på hvilket prosjekt den aktuelle ansatte jobber i:

”Det (lønningen) går på prosjektet. Akkurat nå har jeg 135 kr/t, men om et halvt år kan jeg jobbe på et annet sted, og da kan det bli 150 eller 90. Du vet ikke.”

(Grzegorz)

I begynnelsen av kapitlet beskrev jeg Pawels situasjon, og den noe uortodokse lønnsutbetalingsformen hans arbeidsgiver benytter seg av. Inntjeningsmulighetene i selskapet han jobber, er ikke kun avhengig av ham selv og hans arbeidskapasitet. I stedet er det organisert slik at alle i firmaet som jobber på ulike prosjekter tjener til en felles pott. Lønnsutbetalinger kan også bli tilbakeholdt eller utsatt i lengre perioder, og prosjekter kan bli beregnet med for kort tid, slik at den reelle lønningen blir halvparten av det den opprinnelig

skulle vært. Dette eksemplet viser at arbeidsregimene de polske kontraktarbeiderne arbeider under, kan være svært usikre og dårlige.

Det finnes også ”skrekkhistorier” om hvordan polske arbeidstakere i Norge ikke mottar lønn i det hele tatt. Grzegorz, også fra begynnelsen av kapitlet, forteller om hvordan en tidligere arbeidsgiver unnlot å betale lønn til ansatte i den utstrekning at det ble en stor sak ut av det og selskapet til sist slo seg konkurs. Fellesforbundet har reist sak på vegne av de organiserte arbeidstakerne i bedriften, og det har blitt estimert at selskapet har underslått opp til to millioner kroner fra arbeidstakerne. Grzegorz arbeidet der i halvannen måned og mottok kun forhåndsbetaling, mens det resterende av lønnen aldri ble utbetalt. På intervju tidspunktet er det i underkant av et år siden episoden, og pengene har stadig ikke dukket opp.

Enkelte blir lei av situasjonen på arbeidsmarkedet i Norge og lengter hjem til Polen:

”De pengene jeg tjener nå per dags dato, jeg ville nok komme til å tjene litt mindre i Polen, men da ville jeg i hvert fall vært hjemme.”

(Pawel)

Kun en informant tjente mer enn allmenngjort tarifflønn, selv om mange norske bygningsarbeidere gjør dette. Arbeidsregimene til informantene er imidlertid bedre enn hva det idealtypiske regimet ”Polske malere” er. Fortsatt ser det ikke ut til å være vanlig å befinne seg i et arbeidsregime tilsvarende ”Norske håndverkere”, men dette viser likevel at reguleringer kan påvirke arbeidsregimer; innføringen av allmenngjort tarifflønn har for eksempel endret kontraktarbeidernes arbeidsregimer på dette punktet.

Kontroll av arbeidskraft

Et visst element av kontroll vil alltid eksistere i et arbeidsforhold. Det finnes imidlertid mange mulige former for kontrollmekanismer overfor arbeidskraft. Enkelte regler og reguleringer kan også bli opplevd som kontrollmekanismer av arbeidskraften, selv om det ikke behøver å være intensjonen fra arbeidsgiver. *Mulighetene* for utstrakt kontroll av arbeidskraften er uansett, som vi har sett tidligere, spesielt stor i en arbeidsstokk av arbeidsinnvandrere (Kelly 2002).

Kellys (2002) innfallsvinkel til hvordan rommet, og gjennom dette arbeidstakerne, blir kontrollert er relevant for min oppgave fordi de polske arbeidstakernes fremste fortrinn på

arbeidsmarkedet i Norge svært ofte blir oppfattet å være sine lave lønnskostnader. Økt kontroll av arbeidskraften kan medføre mulighet til opprettholdelse av lav lønn. Tidligere i oppgaven viste jeg til kontrollmekanismer basert på bosted og kontroll av dette (Kelly 2002). I noe mindre skala enn Kellys eksempler, kan denne måten å kontrollere arbeidstakere på identifiseres der polske arbeidstakere bor sammen i brakker eller leiligheter skaffet til veie av arbeidsgiveren. Også her har arbeidsgiveren mulighet til å kontrollere hva arbeidstakerne foretar seg på fritiden når de ikke er på jobb, og enkelte av informantene opplever at nettopp dette foregår. Edward og Marian forteller om hvordan alle arbeidstakerne i selskapet de jobber blir oppsøkt av arbeidsgiver hver eneste søndag formiddag og derfor må holde seg hjemme for å delta i inspeksjonen. Arbeidsgiveren kommer for å snakke med arbeidstakerne og dele ut timelister, og av informantene oppleves dette som en krenkelse av privatlivet:

”Vi trenger å bruke den private tiden for oss selv uten å treffe sjefen en dag. (...) Det ser ut som om han bryr seg om oss, men det er ikke dét det går på. Det går en grense mellom arbeidsliv og privatliv, og dette er litt for mye.”

Spredning av arbeidstakere med samme kultur er en annen mulig kontrollstrategi fra arbeidsgiver. Spredningen medfører begrenset mulighet for dannelse av kollektiv identitet (Kelly 2002). Denne strategien er også mulig å benytte blant polske bygningsarbeidere i Oslo-området. Vi har sett at sosiale nettverk er utslagsgivende både for jobbmuligheter i utgangspunktet og for mobilitet i arbeidsmarkedet. Ved å ha et begrenset sosialt nettverk på jobb, vil sannsynligheten for å høre om andre og annerledes arbeidsforhold normalt sett avta. Pawel forteller at i selskapet han jobber får kun to og to lov til å jobbe sammen på de ulike prosjektene:

”Vi fikk beskjed om at nordmenn ikke vil ha flere enn to stykker som skal jobbe, men jeg tror ikke på det. Vi ble fortalt det.”

Det å insistere på at kun to og to jobber sammen kan være en måte å spre, og dermed gjennom romlig differensiering kontrollere arbeidstakerne.

Fagorganisering

I kapittel 3 viste jeg at en vanlig konsekvens av fleksibilisering av arbeidsmarkedet, bemanningsselskapsansettelse og migrasjon er svekkelse av fagbevegelsen. Dette medfører at hver enkelt arbeidstaker i økende grad blir overlatt til seg selv når det gjelder arbeid for bedring av arbeidsforhold (Ball & Piper 2002). Både arbeidsinnvandrere og kontraktarbeidere blir vanligvis sett på som vanskelige grupper å organisere. Ved å representere begge disse

gruppene, stiller informantene i denne studien i utgangspunktet svært svakt for fagorganisering, mens en fagforening i utgangspunktet har alle odds mot seg i organisering av disse. Uten en fagforening i ryggen, kan det være vanskelig å ha oversikt over hvilke rettigheter man har, og forhandlingsposisjonen vil bli svakere når man står alene. Kollektiv organisering av byggebransjen møter også vanskeligheter gjennom at bransjen er organisert på en fundamentalt annerledes måte enn den tradisjonelle, fabrikkorganiseringen med mange arbeidstakere ansatt på samme vilkår under samme arbeidsgiver. Kollektiv organisering vanskeliggjøres altså ved romlig differensiering; geografisk spredning av ansatte i samme bedrift. Mens samling av masser med tilsvarende arbeid vanligvis blir ansett å føre til fagorganisering, vil spredning av de samme massene vanskeliggjøre denne organiseringen (Peck 1996, Smestad & Stokke 2000, Kelly 2002). Underentreprenører og lange ansettelseskjeder i byggebransjen sees i seg selv som kompliserende for fagorganisering.

Likevel har Fellesforbundets avdelinger i Oslo etter aktivt arbeid med polske arbeidsinnvandrere i byggebransjen på mange måter motbevist antakelsen om lav organiseringsgrad blant arbeidsinnvandrere og kontraktarbeidere, og i stor grad lykkes med organiseringen av disse arbeidstakerne. Dette beviser hvordan fagbevegelsesvekkingen ikke er universell men ulik i forskjellige lokale arbeidsmarkeder, slik vi så Martin et al. (1993) argumenterte for tidligere i oppgaven. Fagforeningsmedlemskapet blant polske arbeidstakere i byggebransjen i Oslo-området har vokst seg *relativt stort*, med 14% organiserte. Fortsatt er ikke dette i nærheten av å komme opp i andelen fagorganiserte i bygge- og anleggsnæringen sett under ett, der 42% er medlemmer av en fagforening (Friberg & Tyldum 2007). Likevel kan dette imidlertid sees som høyt tatt i betraktning både svært svak organisasjonskultur i Polen og den tidligere beskrevne utviklingen mot svekkelse av fagbevegelsen samt vanskelighetene med organisering av arbeidsinnvandrere og kontraktarbeidere. Fokusgruppen anslår at tre fjerdedeler av de polske arbeidstakerne i bemanningsselskapet de arbeider for er medlemmer av en fagforening.

”Fagforeningen er veldig aktiv med å prate med selskapet og diskutere for eksempel lønn på helligdager og sette minimumsgrenser. De gjør en veldig god, men i hverdagslivet nesten usynlig jobb (...) Jeg er klar over at fagforeningen hjelper oss veldig mye.”

(Jaroslaw)

Men på tross av at flere polske arbeidstakere har blitt medlemmer, kan det fortsatt føles lite velkomment å melde seg inn i en fagforening:

”Vi er ikke medlemmer ennå. For det første koster det 2% av lønningen å være medlem. For det andre har jeg inntrykk av at arbeidsgiveren ikke er helt fornøyd med at ansatte

blir medlemmer av fagforeninger. Jeg føler at det ikke blir godkjent på en måte. Og så har vi ikke noen grunner til å melde oss inn.”

(Marek)

Det ser ut som fagbevegelsen har en rolle å spille i det lokale arbeidsmarkedet. En informant fikk tilfredsstillende informasjon om sine rettigheter som arbeidstaker i Norge først da han melde seg inn i en fagforening. Om de som sørget for rekruttering fra Polen, sier han følgende:

”De sa alltid hva de ønsket fra deg, men de sa aldri et ord om hva som var dine rettigheter. De sa aldri noe om hva arbeidere har for krav. (...) Først når vi signerte papirene for å melde oss inn i fagforeningen, fikk vi vite om dette.”

(Dariusz)

I tillegg til denne tradisjonelle fagforeningsrollen, så vi tidligere i oppgaven Benners (2002) forståelse av hvordan fagforeninger kan ta ansvar for former for opplæring som flere arbeidsgivere kan dra nytte av. Fellesforbundets tilbud om norskopplæring til sine medlemmer i Oslo-området kan sees som eksempel på hvordan en fagforening går inn i opplæring på denne måten. Arbeidsgivere som ansetter medlemmer av Fellesforbundet kan således gradvis kunne regne med at arbeidstakeren har et minimum av språkkunnskap, hvilket kan sees som et konkurransefortrinn. Dette tilbudet er imidlertid ikke kjent blant alle.

”Jeg skal antagelig melde meg inn i en fagforening etter hvert. Men først må jeg lære meg språket.”

(Marian)

Også nye typer sosiale bevegelser kan overta fagforeningenes tradisjonelle rolle ved motstandsorganisering og bruk av nye virkemidler som demonstrasjoner og aktiv bruk av media (Fine 2005, Evans et al. 2007). Dette kan sammenlignes med hvordan de regionale verneombudene¹⁵ aktivt og med hensikt bruker media som en slags ”offentlig gapestokk” for bedrifter som behandler utenlandske arbeidstakere dårlig. Dette kom frem under Fafo Østforum-konferansen i februar 2007. Det ble videre uttrykt fra de regionale verneombudene at blant virkemidlene de rår over er nettopp denne bruken av media det mest effektive. I forbindelse med dette ble det uttrykt nervøsitet for hvilke virkemidler de regionale verneombudene vil ha til disposisjon i det øyeblikket media ikke lenger fatter den samme interessen for polske og østeuropeiske arbeidstakeres rettigheter og overtramp på disse.

¹⁵ Regionale verneombud er offentlig oppnevnt ordning i bransjer med spesielle HMS-utfordringer, som i byggebransjen bestyres av Fellesforbundet.

Under feltarbeidet erfarte jeg at også andre grupperinger enn fagforeninger opererer i miljøet rundt de polske arbeidsinnvandrerne og den katolske kirken i Oslo. De forsøker å hjelpe til med både forståelse av norske lover og regler, formidling av anstendige arbeidstilbud og hjelp til arbeidstakere i vanskelige situasjoner. Selv om disse grupperingene først og fremst fremmer et polsk nasjonalt fellesskap, tilsvarende organisasjoner finnes i de fleste land med betydelige innvandrerminder, kan de også forstås som former for sosiale bevegelser, da de hjelper til i saker knyttet til arbeidslivet. Vi har tidligere sett at slike bredt funderte sosiale bevegelser anses som kapable til å spille en spesielt viktig rolle blant kontraktarbeidere (Evans et al. 2007).

Fagorganisering ser ut til å være betydelig vanligere blant de polske kontraktarbeiderne i byggebransjen i Oslo-området enn det idealtypen ”Polske malere” legger opp til. Samtidig ser vi at redselen for arbeidsgivers holdning til organisering finnes. Dette er ikke noe vi finner igjen i den motsatte idealtypen ”Norske håndverkere”, slik at det også her ser ut til at mine funn befinner seg i kontinuumet mellom idealtypene. Det er klare indikasjoner på at Fellesforbundets arbeid med organisering blant polske bygningsarbeidere samt deres oppnådde begjæring om allmenngjøring av tariffavtaler har bidratt til å bedre arbeidsregimene til polske bygningsarbeidere i Oslo-området. Mobiliteten mellom verre og bedre arbeidsregimer ser ut til å muliggjøres blant annet gjennom fagorganisering.

Mobilitet mellom arbeidsregimer

Tidligere i oppgaven viste jeg at mobilitet mellom bransjer forekommer i liten grad. Mellom ulike arbeidsregimer innad i det lokale arbeidsmarkedet kan det også eksistere barrierer mot mobilitet. Materialet tyder imidlertid på at mobilitet mellom arbeidsregimer foregår i betydelig større grad enn mobilitet mellom bransjer. Via både kamerater og andre kontakter, som utleide fra andre selskaper på samme byggeplass, får kontraktarbeiderne høre om andre selskaper med annerledes ansettelses- og arbeidsforhold enn der de selv er ansatt. Det er dette som fører til mobilitet i arbeidsmarkedet, og det er også dette som forårsaker at de som har vært lengst i Norge ser ut til å ha bedre arbeidsforhold og betingelser enn nyankomne og vice versa.

”Det stemmer ofte og er ganske typisk at polakker som kommer til Norge med polske firmaer etter en stund i Norge bytter jobb til et norsk selskap når de oppdager forskjellene.”

(Adam)

Friberg & Tyldum (2007) kommer til tilsvarende konklusjon. De viser at mange polske arbeidstakere først kommer til landet gjennom et polsk selskap, for over tid å forsøke å bytte til norske selskaper på grunn av bedre lønn- og arbeidsforhold. Martin (2005) viser nettopp hvordan migrasjon holder bemanningsindustrien ved like, gjennom at nyankomne migranter blir foretrukket i ansettelser fordi de ikke er ”farget” av arbeidsmarkedet, slik arbeidstakere som har vært der lengre er. Han viser at arbeidsinnvandrere som har vært i mottakerlandet en lengre periode er mindre populære på arbeidsmarkedet enn de helt nyankomne, og behovet for og etterspørselen etter bemannings- og rekrutteringsselskaper på grunn av dette holder seg ved like.

Michal forteller om selskapet han byttet til etter tre måneder i Norge, som har bedre lønn og bedre hjemreiseordninger enn det første selskapet han var ansatt i, slik at han nå kan reise hjem hver måned. Michal mottar imidlertid ikke mer enn 128 kroner i timen, hvilket er mindre enn allmenngjort tarifflønn (på intervju tidspunktet) på 132 kroner i timen. Likevel karakteriserer han, på grunn av hjemreiseordningene, selskapet på denne måten:

”Det var som å skyte gullfuglen å få den jobben.”

(Michal)

Det er altså ikke kun ren lønnsøkning som driver frem mobilitet i arbeidsmarkedet, men i tillegg andre ordninger, som hjemreise, eller også muligheten til å jobbe mer enn vanlig arbeidsuke i perioder, altså en form for mer fleksibel ansettelse.

”Jeg kunne bare jobbe 37,5 timer i uka i det forrige firmaet, og det var ingen mulighet for overtid. Så jeg fant ut etter noen måneder at det ikke lønte seg, for jeg hadde problemer med å reise tilbake til Polen. (...) Og hver måned tjente jeg 10-12000 kroner, og det kan man tjene i Polen hvis man er flink. Derfor bestemte jeg meg for at jeg måtte finne en måte å tjene mer, rett og slett. (...) Nå har jeg mulighet til å jobbe mer og ta overtid. (...) Vi har en avtale om at når vi har en jobb som skulle vært utført på 4 uker, men vi klarer den på 3 uker, så kan vi reise til Polen den siste uka.”

(Dariusz)

Adam er på vei til å slutte etter to måneder i et selskap med en polsk arbeidsgiver for å begynne å jobbe hos en nordmann når jeg snakker med ham. Han kjenner ikke betingelsene fullt ut, men har blitt lovt ordnede og trygge forhold. Adam kom i kontakt med sin nye arbeidsgiver da han kom til arbeidsplassen der Adam jobbet, på jakt etter polakker som var misfornøyde og ville bytte arbeidsgiver. Han ble altså plukket opp gjennom direkte, oppsøkende virksomhet.

Muligheten til å bytte jobb henger, som så mange andre faktorer, ofte tett sammen med krav til å kunne språket. Mobilitet fra et dårligere til et bedre arbeidsregime krever til en viss grad både kjennskap til arbeidsmarkedet, tilegnet gjennom erfaring og tid i landet, og språkkunnskap på grunn av muligheten til å navigere i arbeidsmarkedet på egen hånd. En informant ansatt i et bemanningsfirma med hovedsakelig polske ansatte illustrerer dette poenget:

”Jeg liker å jobbe i Norge, men det er vanskelig på grunn av språket. Hvis jeg hadde kunnet språket, hadde jeg ikke trengt å jobbe gjennom dette selskapet, da kunne jeg funnet en direkte ansettelse.”

(Grzegorz)

Utsagnet illustrerer at arbeidstakere helst ikke vil være kontraktansatt, slik byggebransjen i stadig større grad legger opp til, men heller ønsker fast ansettelse hos en entreprenør fordi det oppfattes som usikkert å være ansatt i bemanningsselskaper.

Arbeidsregimenes virkninger

Fordi virkningene av arbeidsregimene på mange måter illustrerer hvordan arbeidsregimene fungerer, er disse også viktige for å belyse hva som karakteriserer regimene, og arbeidsregimene bør derfor ikke sees isolert fra sine virkninger.

Trivsel

Som umiddelbar respons uttaler mange av informantene uttaler at de trives i Norge og på jobb i Norge. Ofte sammenlignes arbeidet med Polen, og informantene vektlegger spesielt at arbeidsmiljøet i forhold til stress og bråk på jobben er annerledes og bedre enn i hjemlandet:

”I Polen ble vi på en måte fysisk misbrukt. Det vil si, vi hadde ikke så godt utstyr som her i Norge, og da måtte vi bruke våre fysiske krefter for å få tingene gjort. Mens her gjør maskiner den største delen av jobben.”

(Utsagn fra intervju med Grzegorz, Jerzy & Tadeusz)

”I både Polen og Tyskland er det veldig travelt på jobben, og de (arbeidsgiverne) presser arbeiderne til å jobbe fort og hardt. Her går det i sin egen takt, sitt eget tempo. (...) I Polen og Tyskland roper folk til hverandre og banner, men her er det ingen som bruker slik makt.”

(Janusz)

Samme informant fortsetter senere i intervjuet:

”Du skjønner det nok ikke, men i Polen er arbeidsgiveren konge, og det samme i Tyskland. Man prater ikke med arbeidsgiveren, man prater bare med formannen, og

formannen gir oppgaver. (...) Når vi organiserer fester i firmaet (i Norge) sitter vi sammen med hverandre, synger sammen, drikker sammen og tuller sammen.”

En informant uttaler at forskjellene mellom Norge og Polen er veldig store, og at han i Norge ”blir behandlet som en mann, og ikke som et verktøy på byggeplassen”.

(Michal)

Som umiddelbar respons på spørsmål om trivsel på jobb i Norge, er det vanlig å være overveiende positiv. Spesielt når de sammenligner med arbeid i Polen og andre land, er informantene fornøyde med arbeidet i Norge. Etter hvert som intervjuene går videre og spørsmålene blir mer spesifikke, viser det seg imidlertid at det er en rekke faktorer ved arbeidsregimet informantene er mindre fornøyde med. Det kan videre se ut til at det er i sammenligningen med andre arbeidsregimer i Oslo-området fremfor med arbeidsforhold i Polen som gjør at man blir oppmerksom på negative trekk.

Sikkerhet og trygghet

Opprettholdelsen eller utøvelsen av HMS-forskrifter i byggebransjen er generelt lavere på arbeidsplasser polakker er ansatt, og utfordringene knyttet til HMS er altså større her. Dette er knyttet til både opplæringsbehov, ulik kultur for opprettholdelse av slike forskrifter og ansvarspulverisering i lange ansettelseskjeder, men uansett er faktum at i de selskapene det jobber polakker, er det større fare for at grunnleggende HMS-forskrifter ikke blir fulgt (Ødegård m.fl. 2007). En informant fortalte om gjentatte dårlige erfaringer med en bestemt entreprenør, med et eksempel fra arbeid med innsetting av vinduer:

”Vi byttet vinduer i en hel etasje som var ganske høy. Etter min mening burde det vært en kran utenfra og sikkerhetsordninger. Men for å spare penger, jeg tror det var for å spare penger, måtte vi gjøre alt innenfra. (...) Man kan komme til å knekke beinet eller ryggen eller å måtte bruke rullestol resten av livet, hva da? Jeg synes ikke det er greit å jobbe på et sånt arbeidssted. (...) Etter den erfaringen jeg har fått i Norge, sier jeg det rett til det stedet som skal ha utført jobben der stedet ikke er sikret ordentlig eller de ikke følger loven, at jeg jobber ikke der så lenge det ser ut sånn.”

(Dariusz)

Etter mange runder med utsettelse er obligatorisk ID-kort for alle ansatte på byggeplasser obligatorisk fra 1. juli 2008. Intensjonen med dette er forbedring av sikkerheten på byggeplassene gjennom kontinuerlig registrering av både arbeidstakere og selskaper. Det er imidlertid utstrakt enighet blant informantene om at både sikkerheten på byggeplassene og kvaliteten på verktøyene som brukes i Norge er svært god, enkelte karakteriserer den sågar som overdreven. Spesielt sammenlignet med Polen anses sikkerheten i Norge som høy.

”I Polen eksisterte sikkerhetsforskrifter bare på papiret, og folk så på dem bare med et øye. Men på grunn av stuntmann-lignende jobber, har det vært flere ulykker, og i Polen nå har det forandret seg.”

(Utsagn fra intervju med Michal & Marcin)

Sikkerhet og trygghet i betydningen hver enkelt arbeidstakers rettigheter på jobben er imidlertid en annen sak, og her skjer det overtramp:

”Jeg har ingen forsikringer eller rettigheter av noe slag. Hva hvis det skulle skje noe, om det skjer en ulykke. Hva gjør jeg da?”

(Adam)

Nyankomne er gjerne utrygge på situasjonen og arbeidsforholdene i Norge. Det er naturlig å være usikker på hvordan ting fungerer i et nytt og fremmed land. Usikkerhet rundt for eksempel gyldige oppsigelsesgrunner og legale straffemuligheter kan også føre til mulighet til bevisst villeding fra arbeidsgivers side. En informant var usikker på hva han måtte gjøre galt for å bli sagt opp:

”Hvis jeg ødelegger noen ting, er det slutt for meg (*Spør om utdyping*) For eksempel materiell eller gjør en dårlig jobb. (...) For eksempel hvis eieren ikke skulle like gulvet jeg laget. (...) Jeg får ikke nødvendigvis sparken, men jeg tror at jeg sannsynligvis blir belastet. Jeg må betale for mine feil.”

(Edward)

I visse tilfeller blir lønningen utbetalt svært sent fra arbeidsgiver, hvilket fører til utrygghet for arbeidstakerne både i form av usikkerhet på om man virkelig får den lønningen man er lovet, samt i form av økonomiske vanskeligheter i ventetiden frem til lønnsutbetaling:

”I fjor var jeg nesten uten penger frem til jul. (ca 3 måneder) (...) Sjefen forteller om problemer med overføring i banken og forskjellige historier. Men det har ingenting å gjøre med prosjektene. Vi får pengene med store forsinkelser.”

(Marian)

Senere utdyper samme informant situasjonen:

”Jeg føler meg psykisk utrygg når jeg ikke får lønna på slutten av måneden. Og da påvirker det jobbprosjektet. Jeg føler meg på en måte undertrykt.”

Ulik behandling og vilkår

Arbeidsmarkeder er samfunnsmessig regulerte, og Peck (1996) påpeker at samfunnets allerede eksisterende ulikheter ikke bare blir ”arvet” inn i arbeidsmarkedet, men til og med øker i omfang her. Diskriminering av minoriteter i arbeidsmarkedet, i forhold til lønn, ansettelse og arbeidsforhold generelt, kan altså bli enda tydeligere enn i samfunnet for øvrig. Forskjellene mellom arbeidsregimene til polske og norske bygningsarbeideres kan spores

nettopp gjennom de involvertes opplevelse av ulik behandling av seg selv i forhold til nordmenn. Informantene i denne studien opplever seg forskjellsbehandlet fra nordmenn i arbeids- og privatlivet i Norge på flere måter.

”De (arbeidsgivere) misbruker at polakkene tjente mindre i utgangspunktet da vi ble rekruttert. De vet jo at selv om det er minstelønn, blir vi fornøyde uansett. Nordmenn som jobber i samme stilling, tjener 250 kr/t, mens jeg tjener 145.”

(Marek)

En studie av Statoils bruk av kontraktarbeidere viste at bruken, samtidig som den reduserte kostnadene for arbeidsgiver, også økte interessemotsetningene mellom de direkte ansatte og ansatte fra bemanningsselskaper, gjennom ulike betingelser i forhold til både lønn, arbeidsinnhold, jobbtrygghet og partsinnflytelse. Kontraktarbeiderne opplevde i kraft av sin løserer tilknytning til arbeidsgiver reduserte betingelser angående både lønn, arbeidsinnhold, jobbsikkerhet og partsinnflytelse i forhold til de direkte ansatte. Bruk av arbeidskraft fra bemanningsselskaper medfører at arbeidsgiver har muligheten til å velge bort ansatte hvis disses betingelser forbedres eller endres på annen måte fordi arbeidskraften er leid inn via et mellomledd og ikke har noen garanti på ansettelsesforhold og –varighet (Smestad & Stokke 2000). Denne forskjellsbehandlingen basert på ansettelsesform skaper altså en to-sjikt-inndeling av arbeidstakerne på samme arbeidsplass, og er en vanlig konsekvens av kontraktbasert ansettelse i firmaer der det allerede finnes fast ansatte arbeidstakere (Peck 1996, Theodore & Peck 2002). Også i mitt materiale finnes eksempler på denne to-sjikt-inndelingen:

”Ansatte i den norske delen av selskapet betaler ikke husleie, det er det firmaet som dekker. Men de som er ansatte i den polske filialen, må betale. Det er sikkert slik at vi på en måte tjener penger for dem som sitter i Warszawa og ikke gjør noen ting.”

(Marek)

Informantene i fokusgruppen betaler 3000 kroner i måneden for et 6 kvadrats soverom med felles kjøkken og felles bad i et brakkekompleks besørget av selskapet. Jozef forteller om sine kolleger fra Nord-Norge som betaler 600 kroner i måneden for tilsvarende brakker:

”Antagelig tjener arbeidsgiver på oss.”

Noen informanter forteller også om erfaringer med tidligere arbeidsgivere i Norge som de etterhvert har forlatt. Michal og Marcin jobbet for eksempel tidligere i et firma der de

”ble behandlet som undermennesker og som om vi ikke var like mye verdt som nordmennene.”

Også nordmenns og polakkers krav kan bli behandlet på forskjellig måte. En informant er opptatt av sikkerhet på arbeidsplassen, og opplever seg forskjellsbehandlet fra nordmenn i klagesaker som omhandler sikkerhet:

”Når en nordmann sier han ikke vil jobbe, da er det greit, og ingen snakker mer om det. Når en svenske sier det, er de veldig flinke og viser ham hvordan han kan utføre jobben. Når det gjelder polakker, så er det forskjellig, men det er jo til slutt vi som må jobbe, ikke sant? Men vanligvis finner vi heldigvis en løsning, slik at ingen klager og alt ordner seg.”
(Dariusz)

På den annen side er de som påpeker at de ikke opplever forskjellsbehandling mellom ulike nasjonaliteter i arbeidet som relevant, men snarere peker på andre faktorer som fører til forskjellsbehandling, eller andre måter forskjellsbehandlingen kommer til syne på, som kvalifikasjoner og ansettelsesform:

”Jeg har aldri opplevd å bli behandlet på en annen måte enn nordmenn. Men det skjer veldig ofte at det kommer mennesker om ikke kan jobbe, og da er det ikke på grunn av nasjonalitet eller at de kommer fra andre land, men fordi de rett og slett ikke vet hva de egentlig skal gjøre.”
(Janusz)

”Vi føler oss behandlet på samme måte som nordmenn på jobben. Vi jobber like mye som dem, vi har ikke lengre arbeidsdager. (...) Den største forskjellen er at de (nordmennene) er ansatt direkte i det firmaet de jobber, mens vi er ansatt gjennom bemanningsselskap.”

(Utsagn fra intervju med Grzegorz, Jerzy & Tadeusz)

Forhandlingsposisjon

Vi har sett at innvandrere er en gruppe som, i likhet med andre grupper som kvinner, unge mennesker og funksjonshemmede, blir antatt å ha en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn resten av befolkningen, og dermed kan være spesielt utsatte. Disse kan lett bli ofre i ansettelsesprosesser, fordi ansettelsesmønsteret følger og reproducerer allerede eksisterende ulikhetsmønstre i samfunnet (Peck 1996). Forhandlingsposisjon henger nært sammen med fagorganisering, men også andre faktorer kan føre til mangel på sådan.

Flere informanter føler at de ikke er i posisjon til å forhandle om vilkår med arbeidsgiver fordi de er i Norge på tidsmessig begrenset basis. Der arbeidstakerne ikke forsøker å forhandle er det også naturlig at arbeidsgiver ikke tilbyr de godene som kan bli tilbudt over forhandlingsbordet.

”Vi er klar over at vi ikke er hos oss selv. (...) Vi er på besøk på en måte. Vi er ikke i posisjon til å diskutere angående lønninger og sånt, vi bare godkjenner det som kommer. Men samtidig lar vi oss ikke misbruke.”

(Utsagn fra intervju med Marek & Lukasz)

I Hong Kongs byggebransje har Frost (2004) vist at nepalske arbeidsinnvandreres mangel på språkkunnskaper hindrer dem i å få bedre betalte og sikrere jobber. Det samme ser ut til å være tilfellet i byggebransjen i Oslo-området. Informantene føler seg svekket ved at de ikke snakker språket, blant annet i forhold til forhandlingsposisjon:

”Hvis man snakker godt norsk, er det fullt mulig å prate om lønn og lønnsøkning. Jeg kjenner en som er veldig god i norsk, som fikk lønnsøkning.”

(Fokusgruppe)

At forhandlingsposisjon og mobilitet i arbeidsmarkedet er avhengig av språkkunnskaper illustrerer hvorfor arbeidsinnvandrere sies å være av arbeidsmarkedets mest utsatte grupper.

Talende nok, var det imidlertid en informant som var i en svært oppgitt situasjon både lønnsmessig, kontraktsmessig og arbeidsforholdsmessig, som viste tydeligst pågangsmot til å forsøke å forhandle med arbeidsgiveren om bedre betingelser:

”Vi har egentlig bestemt at hvis vi ikke kan forhandle noe frem, så drar vi.”

(Pawel)

Innvandrere blir altså gjennom å reprodusere samfunnets mønstre diskriminert vel så mye i jobbsammenheng som i privatlivet. På den ene siden kan det innvendes at polske arbeidsinnvandrere i byggebransjen ikke passer inn i denne forståelsen, da de som gruppe ikke har vært i Norge lenge nok til å ha noe eksisterende ulikhetsmønster å reprodusere i arbeidsmarkedet. På den andre siden kan de polske arbeidsinnvandlerne identifiseres med innvandrerguppen generelt, og slik ta del i et mønster i arbeidsmarkedet som allerede eksisterer i samfunnet. Det at informantene i liten grad føler seg i forhandlingsposisjon gjør at det blir vanskeligere å bevege seg over i andre og bedre arbeidsregimer, og begrenser altså mobiliteten.

Sosial dumping?

I kapittel 3 ble det presentert syn på hvordan et arbeidsmarked der arbeidstakerne opplever å bli *frarøvet* opparbeidede goder og rettigheter blir karakterisert av sosial dumping. Vi så også hvordan dette arbeidsmarkedet preget av sosial dumping kan være fremtidsvisjonen av et

arbeidsmarked der arbeidsinnvandrere kommer inn (Brox 2005). Utviklingen av en underklasse som følge av sosial dumping vil bety et dualt arbeidsmarked (Peck 1996).

Gjennom presentasjonen av empirien i denne studien, har vi sett at arbeidsregimene de polske kontraktarbeiderne i byggebransjen i Oslo-området arbeider innenfor er svært varierende. Dette tyder på utviklingen av et *heterogent* lokalt arbeidsmarked. På den ene siden har vi sett at stadig tilstrømming av arbeidsinnvandrere i en sektor tyder på utviklingen av et dualt arbeidsmarked. Imidlertid karakteriseres altså dette arbeidsmarkedet ikke kun av arbeidsregimer tilsvarende idealtypen ”Polske malere”, men av mange, og til dels svært ulike arbeidsregimer. I motsetning til dette, var arbeidsmarkedet i Norge tidligere relativt *homogent*, og vi har sett at sterk korporativisme; trepartsforhandlinger og andre fagbevegelsesinitiativ var hva som blant annet formet dette.

Heterogeniseringen av det lokale arbeidsmarkedet som studien viser, tyder på at det til dels er riktig at arbeidsmarkedet har blitt utsatt for frarøvingsakkumulasjon. Lang tids opparbeidede goder og rettigheter har blitt svekket ved utfoldelsen av nye arbeidsregimer i det lokale arbeidsmarkedet. Samtidig tyder empirien på at dette ikke er arbeidsmarkedets eneste utviklingstrekk, men at det også finnes motkrefter som søker å motvirke eller snu degradering av lønninger og andre betingelser. Vi har sett mobilitet mellom ulike typer arbeidsregimer og fagforeningenes relativt sterke rolle. I tillegg har innføringen av minstelønn i form av allmenngjort tariffavtale sørget for at det er ulovlig å gi lønninger under en viss sats. Polske arbeideres sak blir talt gjennom media, fremmet av både regionale verneombud, Fellesforbundet og Arbeidstilsynet. Med andre ord er det ingen ensidig negativ utvikling vi ser i det lokale arbeidsmarkedet. Jeg argumenterer derfor for at det ikke finnes dekning i mitt materiale for at sosial dumping foregår i den grad det har blitt hevdet av blant annet Brox (2005). I tillegg, og i sammenheng med hva som ble vist tidligere i kapitlet, hevder jeg at fagbevegelsen spiller en viktig rolle i disse prosessene.

Oppsummering

Dette kapitlet har presentert studiens empiri og analyse; med andre ord mine funn og dermed oppgavens hoveddel. Etter å ha portrettert to utvalgte informanter begynte jeg kapitlet med å vise diversiteten blant selskapene i bemanningsindustrien. Deretter presenterte jeg hvordan polske kontraktarbeidere blir rekruttert, fortrinnsvis empirisk og forstått som foranledningen

til at disse arbeidstakerne befinner seg i byggebransjen i Oslo-området. Sammenhengen mellom ansettelse i ulike selskaper og arbeidsforhold kunne ikke fastslås direkte, men det faktum at informantene unnlot å oppgi etterspurt informasjon, ble derimot forstått som en indikator på usikre arbeidsregimer. Hoveddelen av kapitlet ble brukt til å beskrive *heterogeniteten* i de polske kontraktarbeidernes arbeidsregimer. Det tidligere relativt homogene lokale arbeidsmarkedet har blitt svært heterogent, noe som ble vist gjennom en mangesidig tilnærming. Ulike faktorer ved arbeidsregimene ble vektlagt; både indikatorer fra idealtypene og hva som ble karakterisert som virkninger av arbeidsregimene. Til sist reflekterte jeg rundt i hvilken grad sosial dumping kan sies å karakterisere det lokale arbeidsmarkedet.

Idealtyper og virkelighet

Kapitlet har altså søkt å vise noen resultater av arbeidsmarkedsfleksibiliseringen som jeg presenterte i kapittel 3. Grunnen til at jeg i innledningen til denne oppgaven valgte å presentere idealtypene "Polske malere" og "Norske håndverkere" var at jeg ønsket å se disse karakteristikkenes, disse forestillingene om arbeidsforholdene til polske og norske bygningsarbeidere, opp mot mine informanternes fortellinger om sin egen virkelighet. I dette kapitlet har vi sett at idealtypen "Polske malere" har funnet gjenklang i virkeligheten, idet trekk og indikatorer fra denne kan identifiseres også i mitt utvalg. Samtidig befinner informantene seg et sted i kontinuumet mellom de to idealtypene, og ingen kan sies å direkte eksemplifisere typene. Dette betyr ikke at det ikke finnes polske bygningsarbeidere som har arbeidsregimer som tilsvarer "Polske malere", men det innebærer at det i tillegg finnes en rekke andre arbeidsregimer blant disse arbeidstakerne. For å kartlegge omfanget av disse og hvordan de skaper og former det lokale arbeidsmarkedet, er videre forskning med formål om *omfang* og *kategorisering* av ulike arbeidsregimer viktig, men da dette fortrinnsvis krever bruk av kvantitative metoder har jeg med mitt empiriske materiale dessverre ikke kunnet komme nærmere løsningen på dette.

Kapittel 6: Konklusjon

Denne studien begynte med min interesse for polske bygningsarbeideres situasjon i Norge, og min overbevisning om denne utfordringen som en av de viktigste i dagens samfunn. Jeg ønsket å finne ut av hvordan disse arbeidstakerne har det i Norge, og det var derfor naturlig å velge en *arbeidstakerorientert* studie med fokus på disse aktørenes egne fortellinger. Jeg ble opprørt, engasjert og sint over flere av historiene jeg fikk høre, mens andre historier heldigvis var noe mer oppløftende. Virkeligheten viste meg at jeg ikke kunne kategorisere og lage enkle svar, til det var den for kompleks. Nettopp denne kompleksiteten er hva jeg har forsøkt å vise i kapittel 5.

Oppaven begynte med analyserammen; en gjennomgang av relevant teori for feltet, først og fremst hentet fra subdisiplinen arbeidsgeografi. Jeg begynte med å presentere frarøvingsakkumulasjon og sosial dumping som syn på det *postfordistiske arbeidsmarkedet*. Deretter introduserte jeg nøkkelbegrepet *det lokale arbeidsmarkedet*. Kontraktarbeiderne jeg har studert arbeider i *bemanningsindustrien*, og fremveksten av denne ble derfor studert gjennom utviklingen av det fleksible arbeidsmarkedet og en individualisert arbeidsrelasjon. Til sist beveget jeg meg over i eksistensen av ulike *arbeidsregimer* i det lokale arbeidsmarkedet.

Problemstillingene fra kapittel 1 lød som følger:

- *Hvordan blir polske arbeidstakere rekruttert til bemanningsindustrien i byggebransjen i Oslo-området?*
- *Hvilken betydning har ulik ansettelse for arbeidsforhold i byggebransjen i Oslo-området?*
- *Hva karakteriserer de polske kontraktarbeidernes arbeidsregimer i byggebransjen i Oslo-området?*

For å begynne med begynnelsen, kommer polske arbeidstakere til byggebransjen i Oslo-området på ulike måter. Noen søker en jobb i Norge på ”normal” måte ved innsending av søknad og CV til utlyst stilling, men det vanligste ser likevel ut å være rekruttering via enten agenter eller sosialt nettverk. Martin (2005) legger vekt på bemanningsselskapers rolle i arbeidsmigrasjon. Det ser ut til at bemanningsselskapet som ansetter arbeidsinnvandrerer

også er pådriveren bak prosessen som får arbeidstakeren til Oslo-området. Dette gjøres via direkte representasjon i Polen, en tilknyttet agent eller sosialt nettverk. I praksis kan i noen tilfeller det utvidede sosiale nettverket fungere som agent som muligens mottar en form for belønning for jobben. Siden motivasjonen bak utreise først og fremst er høyere lønn, noe som i sammenligning med Polen ofte vil bli innfridd uansett, innebærer det ikke stor risiko for bemanningsselskapet eller andre ansvarlige for rekrutteringen å love vilkår som ikke blir innfridd. Feilinformasjon i rekrutteringsprosessen er svært vanlig, og alt fra transport, type arbeid og boligforhold til lønn og jobbtilbud er faktorer som forskjønnes, fordreies og bedrives grov feilinformasjon om. Rekruttering er første steg på en stige som videre fører til et arbeidsregime i Oslo-området. Deretter vil det for noen etter hvert føre til mobilitet mellom ulike arbeidsregimer i det lokale arbeidsmarkedet. Det ser ut til at arbeidsregimene med de dårligste betingelsene er de det er lettest å komme inn i ved første gangs ankomst til Norge. Martin (2005) viser at nyankomne migranter er populære blant arbeidsgivere på grunn av deres rette innstilling til å "være der for å jobbe". At arbeidstakeren er uvitende om andre sammenlignbare regimer, fører til at det eksisterer stor mulighet for bevisst villeding fra arbeidsgivers side.

Mitt utgangspunkt og intensjon for denne studien var å analysere sammenhengen mellom arbeidsforhold og ansettelse, med ønske om blant annet å se på forskjeller i arbeidsregimer mellom norsk- og polskregistrerte samt registrerte og uregistrerte selskaper. Dette er imidlertid problemstillingen som har vist seg vanskeligst å gi noe entydig og likefremt svar på. Bemanningsselskapene som arbeidsgivere har vært svært vanskelig å skaffe noen oversikt over fordi informantene i stor grad har unnlatt å opplyse om sin arbeidsgivers formelle registrering. Enkelte hevdet å ikke ha opplysninger om selskapets tilhørighet og formelle status, mens andre var redde for å oppgi denne informasjonen fordi de engstet seg for hva som ville kunne komme ut av opplysninger fra intervjuet og fryktet represalier fra arbeidsgiver. Uansett hvilken av disse grunnene informanten hadde for å utelate informasjon, tyder vurderingen om å gjøre dette på at *vedkommende er i et arbeidsregime karakterisert av utrygghet*. Både det å ikke være klar over hva slags selskap man er ansatt hos og det å ikke oppgi informasjon på grunn av frykt, er gode indikasjoner på utrygghet. De informantene som valgte å oppgi slike opplysninger, hadde generelt sett ikke de sterkeste beveggrunnene for å klage på egne arbeidsforhold, noe som tyder på at et arbeidsregime basert på sikkerhet og trygghet på samme tid er et arbeidsregime med relativt anstendige arbeidsforhold. Selv ønsket flere informanter å være ansatt hos en norsk fremfor en polsk arbeidsgiver, noe som tyder på

at informantene selv opplever nasjonalitet som betydningsfullt. Jeg finner altså en *tendens* i materialet til at ansettelsesmåte har betydning for arbeidsforhold, men har ikke klart å avklare i hvilken grad ansettelse i ulike definerte kategorier av bemanningsselskaper innebærer forskjellige arbeidsforhold for arbeidstakerne. På samme tid som denne mangelen på informasjon svekker mitt datamateriale, styrker den altså paradoksalt nok hovedfunnene i studien ved å *bekreftede de utrygge arbeidsregimene*.

Flere og til dels motstridende arbeidsregimer viser hvordan det lokale arbeidsmarkedet er karakterisert av ulike arbeids- og ansettelsesforhold, og dermed preget av stor *heterogenitet*. For å kunne analysere hva som karakteriserer de polske kontraktarbeidernes arbeidsregimer, var det nødvendig å fokusere ikke kun på regimene *per se*, men også både årsaker til opprettelsen av regimene og virkninger regimene skaper. Jeg har forstått begrepet arbeidsregimer i tråd med Andræ & Beckman (1998) som en sammenfatning av faktorene som regulerer forholdet mellom arbeid og kapital på arbeidsplassen.

Årsakene til at det har kunnet oppstå nye arbeidsregimer i det lokale arbeidsmarkedet byggebransjen i Oslo-området er flere. Den overnasjonale beslutningen om utvidelse av EU med nye medlemsland fra Øst-Europa var en nødvendig forutsetning for dannelse av nye arbeidsregimer som består av arbeidsinnvandrere fra denne delen av verden.

Fleksibiliseringen av arbeidsmarkedet i det postfordistiske samfunnet er en årsak til bemanningsindustriens fremvekst, der byggebransjen har blitt spesielt ”rammet” av endringene gjennom stor underkontraktørvirksomhet som har ført til oppsplitting og til dels svært lange ansettelseskjeder.

De polske kontraktarbeiderne i byggebransjen i Oslo-området arbeider innenfor arbeidsregimer som på mange måter ser ut til å avvike fra ”Norske håndverkere”. De er likevel ikke nødvendigvis identiske med ”Polske malere”. Idealtypene er idealtyper nettopp fordi de ikke er basert på virkeligheten, men teoretisk konstruerte størrelser. Det som imidlertid synes klart, er at arbeidsregimene til de polske kontraktarbeiderne avviker fra idealtypen ”Polske malere”, samtidig som de vitterlig innehar en del av trekkene derfra. Dette manifesterer seg ulikt blant forskjellige arbeidstakere slik at der en informant ”scorer” høyt på en indikator og lavt på en annen, kan det være stikk motsatt hos en annen informant. Denne heterogeniteten tyder på at *frarøvingsakkumulasjon*, slik dette blir fremstilt hos Harvey (2003), til en viss grad preger det lokale arbeidsmarkedet gjennom at det tidligere homogene

arbeidsmarkedet har vært gjenstand for noen grad av frarøving av opparbeidede rettigheter, goder, arbeidsforhold og lønn.

Imidlertid viser materialet indikasjoner på at arbeidsregimene med polske arbeidsinnvandrere blir påvirket av de norske arbeidsregimene i sitt møte med disse, slik at de i noen grad mister sine opprinnelige særtrekk eller ”myknes” noe. Det at arbeidstakere som har vært i Norge i lengre tid ser ut til å over tid bevege seg inn i bedre arbeidsregimer enn de helt ferske arbeidsinnvandrere arbeider innenfor, er en slik indikasjon. Om det først og fremst er *arbeidstakerne* som tilpasser seg resten av det lokale arbeidsmarkedet og søker mobilitet til bedre regimer, eller om det er *bemanningselskapene* og arbeidsgiverne selv som over tid forandrer regimene til de i større grad ligner på ”det norske”, skal her være usagt. Resultatet er uansett at arbeidsregimene ser ut til å forbedres i møtet med andre regimer. Videre ser det ut til at fagbevegelsen, gjennom arbeidstakerorganisasjonen Fellesforbundet, spiller en viktig rolle i denne prosessen. Både gjennom organisering og dermed tradisjonelt fagforeningsarbeid og gjennom arbeid med myndighetene for regulering av arbeidsmarkedet ser det ut til at fagforeningene kan påvirke arbeidsregimene og kanskje til og med snu de ”dystreste” teoriene om arbeidsmarkedenes utvikling etter fleksibilisering. Videre forskning vil måtte ytterligere bekrefte eller videre kartlegge omfanget og betydningen av fagforeningenes relevans. Uansett ønsker jeg, basert på disse funnene og til tross for frarøvingssakkumuleringen vi har sett er med og preger arbeidsmarkedet, å nyansere begrepet *sosial dumping*. Teorien om sosial dumping, slik den blir fremstilt av Brox (2005), kan ikke sies å være dekkende for hva som foregår i det lokale arbeidsmarkedet. Vi ser derimot at ”gode” arbeidsregimer ser ut til å ha en smitteeffekt på de relativt ”dårligere”.

Mine informanter føler seg på flere måter forskjellsbehandlet fra nordmenn som utfører den samme jobben som dem selv. Grunnen til at forskjellsbehandling er mulig å gjennomføre, er nettopp eksistensen av ulike arbeidsregimer. Hvilke faktorer er det så som karakteriserer arbeidsregimene de polske kontraktarbeiderne arbeider innenfor? Prosjektbasert ansettelse betyr at jobbsikkerheten blir svært lav. Bemanningsindustrien fungerer slik som en slags sjokkfortrenger som skyver risiko over på arbeidstakeren. Ved at arbeidstakeren er ansatt i et bemanningselskap fremfor direkte hos en entreprenør, forlenges ansettelseskjeden et ledd. Siden prosjektbasert ansettelse anses som såpass utrygt, er det vanlig å ønske seg over i andre arbeidsregimer med fastere ansettelsesforhold. Forhandlingsposisjonen anses som svak, men en betydelig andel er likevel fagorganisert. I materialet er eksempler på polske

kontraktarbeidere som jobber mer enn nordmenn i tilsvarende jobber gjør, men samtidig er dette ofte noe de selv ønsker, da det anses som bedre å jobbe mye sammenhengende for å ha muligheten til å dra hjem i lengre perioder. Selv om allmenngjort tarifflønn er innført, forteller informanter om at lønnen som utbetales til polske arbeidsinnvandrere som regel er lavere enn nordmenns lønn, som vanligvis er betydelig høyere enn tarifflønn. Muligheten for kontroll av arbeidskraft er større i en arbeidsstokk bestående av innvandrere. Det finnes arbeidsregimer i byggebransjen i Oslo-området som kjennetegnes av eksplisitte kontrollmekanismer fra arbeidstakers side, som kontroll av bolig og spredning av polske kolleger.

Arbeidsinnvandrere og videre forskning

Det finnes temaer som har kommet opp under arbeidet med denne oppgaven som ikke kunne forsvare sin plass innenfor oppgavens rammer, men som likevel er svært interessante, både forbundet med denne oppgavens konklusjoner og selvstendig. Jeg ønsker derfor å reflektere litt rundt det viktigste av disse; koblingen mellom arbeidsregimer og boligforhold for en arbeidsinnvandrer. Produksjon og reproduksjon henger sammen for alle arbeidstakere (Peck 1996, Castree et al. 2004), men i spesielt stor grad hos en arbeidsinnvandrer.

Arbeidsinnvandrerer er som regel uten familie i landet han arbeider, og dermed i utgangspunktet uten et "medbrakt liv" ved siden av jobben. I tillegg er det svært vanlig at det er arbeidsgiver som sørger for innkvartering for arbeidsinnvandrerer, noe som fører til at arbeidssfæren og privatsfæren blir bundet tettere sammen. Det at en arbeidsgiver har mulighet til å påvirke privatlivet til arbeidstakeren ikke bare indirekte gjennom hvordan han har det på jobb, men også direkte gjennom å besørge bolig, gjør at denne tar del i og regulerer en større del av livet enn hva det ordinære forholdet mellom arbeid og kapital legger opp til. Dette kan blant annet føre til utvidelse av arbeidsgivers kontroll. Dette har vi sett eksempler på i materialet. Gjennom min empiri fant jeg dessuten arbeidstakere som generelt var fornøyde med sin egen arbeidssituasjon, men som bodde dårlig eller trangt i boliger besørget av bemanningsselskapet. I brakken der fokusgruppen bodde, var det for eksempel så kaldt om vinteren at beboerne var nødt til å bruke dunjakke for å lage mat, og disse informantene var svært misfornøyde med sin egen bosituasjon. På omtrent 50 mennesker var det kun 3 kjøkken og 11 baderom. Selv om boligforhold ikke kan sies å være *del av* arbeidsregimet, vil den altså for arbeidsinnvandrere henge svært nøye sammen med dette. For en arbeidsgiver som besørger bolig for sine arbeidstakere, er det ikke urimelig å tenke seg at denne vil vurdere

lønn og bolig i forhold til hverandre når det gjelder kostnader. Det kunne være svært interessant for videre forskning å finne ut av på hvilken måte bosituasjon og arbeidsregime henger sammen, men jeg har dessverre ikke kunnet gå mer inn på dette i min oppgave.

Litteraturliste

- AID (Arbeids- og inkluderingsdepartementet) 2007A. Odelstingsproposisjon nr. 56. *Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven (innleie, påseplikt for arbeidsgivere og innsynsrett for tillitsvalgte m.v)*. Oslo. Finnes på følgende internettsadresse: <http://www.regjeringen.no/pages/1971062/PDFS/OTP200620070056000DDDPDFS.pdf>
- AID 2007B. *Høringsnotat- Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett*. Oslo. Finnes på følgende internettsadresse: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/dok/hoeringer/hoeringsdok/2007/Horing-om-informasjons--og-paseplikt-og-/Horingnotat.html?id=480167&epslanguage=NO>
- AID. 2006: *Høringsnotat. Om tiltak for å sikre ryddigere forhold på inn- og utleiemarkedet og for å effektivisere allmenngjøringsordningen*. Oslo. Finnes på følgende internettsadresse: http://www.regjeringen.no/upload/kilde/hdk/2006/0027/ddd/pdfv/302870-h-notat_sosial_dumping.pdf
- Andræ, G. & B. Beckman. 1998. *Union Power in the Nigerian Textile Industry. Labour Regime and Adjustment*. Nordiska Afrikainstitutet, Uppsala
- Ball, R. & N. Piper. 2002. Globalisation and regulation of citizenship- Filipino migrant workers in Japan. *Political Geography, Vol. 21, No 8*. 1013-1034
- Barth, E. m.fl. 2004. Øker lønnsforskjellene i Norge? *Søkelys på arbeidsmarkedet, Vol. 21, No 2*. 247-251
- Beck, U. 2000. *The Brave New World of Work*. Polity Press, Cambridge
- Benner, C. 2002. *Work in the New Economy. Flexible Labor Markets in Silicon Valley*. Blackwell Publishing, Malden
- Brox, O. 2005. *Arbeidskraftimport. Velferdsstatens redning – eller undergang?* Pax Forlag A/S, Oslo
- Castree, N. et al. 2004. *Spaces of work. Global capitalism and geographies of labour*. Sage Publications, London
- Dicken, P. 1998. *Global Shift. Transforming the World Economy*. Paul Chapman Publishing, London
- Dunford, M. 1990. Theories of Regulation. *Environment and Planning D, Society and Space, Vol. 8, s 297-321*
- Eldring, L. & P. Trevena. 2007. *Polsk byggenæring i bevegelse*. Fafo-notat 2007:05. Oslo
- Evans, Y. et al. 2007. 'Subcontracting by Stealth' in London's Hotels: Impacts and Implications for Labour Organising. *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society, Vol. 10, No 2, s 85-97*

- Fine, J. 2005. Community Unions and the Revival of the American Labor Movement. *Politics & Society, Vol. 33, No 1.* 153-199
- Friberg, J.H. & G. Tyldum (red.). 2007. *Polonia i Oslo. En studie av arbeids- og levekår blant polakker i hovedstadsområdet.* Fafo-rapport 2007:27. Oslo
- Frost, S. 2004. Building Hong Kong: Nepalese Labour in the Construction Sector. *Journal of Contemporary Asia, Vol. 34.* 364-376
- Harvey, D. 2003. *The New Imperialism.* Oxford University Press, Oxford
- Herod, A. 1997. From a Geography of Labor to a Labor Geography: Labor's Spatial Fix and the Geography of Capitalism. *Antipode, Vol. 29, No. 1.* 1-31
- Hesselberg, J. 1998. *Spørreundersøkelse og intervju i utviklingsland. En guide for hovedfagsstudenter.* Occasional Paper #25, Samfunnsgeografi. Institutt for Sosiologi og Samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo
- ILO. 2001. *The construction industry in the twenty-first century: Its image, employment prospects and skill requirements.* Geneve
- Jackson, P. 2001. Making sense of qualitative data. *Limb, M. & C. Dwyer (eds). Qualitative Methodologies for Geographers. Issues and Debates.* Arnold, London
- Johannesen, A. m.fl. 2006. *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode.* Abstrakt forlag, Oslo
- Kelly, P.F. 2002. Spaces of labour control: comparative perspectives from Southeast Asia. *Transactions of the Institute of British Geographers, Vol. 27, No. 4.* 395-411
- Kvale, S. 2001. *Det kvalitative forskningsintervju.* Gyldendal Norsk Forlag, Oslo
- Martin, P. 2005. *Mercants of labor: Agents of the evolving migration infrastructure.* Discussion paper 158, DecentWork Research Programme. International institute for labour studies. Geneve.
- Martin, R. et al. 1993. The geography of trade union decline: spatial dispersal or regional resilience? *Transactions of the Institute of British Geographers, Vol. 18, No. 1.* 36-62
- Martin, R.L. 2000. Local Labour Markets. *Clark, G.L. et al. (eds). The Oxford Handbook of Economic Geography.* Oxford, New York
- May, J. et al. 2007. Keeping London working: global cities, the British state and London's new migrant division of labour. *Transactions of the Institute of British Geographers, Vol. 32, No. 2.* 152-167
- Munck, R. 2002. *Globalisation and Labour. The new "Great Transformation".* Zed Books, London

- Nagel, C.R. 2002. Geopolitics by another name: immigration and the politics of assimilation. *Political Geography*, Vol. 21, No 8. 971-987
- Olsen, K.M. & A.L Kalleberg. 2004. Non-Standard Work in Two Different Employment Regimes: Norway and the United States. *Work, Employment & Society*, Vol. 18, No. 2. 321-348
- Peck, J. 2000. Doing Regulation. *Clark, G. L. et al. (eds). The Oxford Handbook of Economic Geography*. Oxford, New York
- Peck, J. 1996. *Work-Place. The Social Regulation of Labor Markets*. The Guilford Press, New York
- Peck, J. & N. Theodore. 2007A. Flexible recession: the temporary staffing industry and mediated work in the United States. *Cambridge journal of Economics*, Vol. 31, No. 2. 171-192
- Peck, J. & N. Theodore. 2007B. Labour markets from the bottom up. *McGrath-Champ, S. et al. (eds). Handbook of Employment and Society: Working Space*. Elgar. (Foreløpig upublisert)
- Peck, J. et al. 2005. Constructing markets for temporary labour: employment liberalization and the internationalization of the staffing industry. *Global Networks*, Vol 5, No. 1. 3-26
- Rosewarne, S. et al. 2006. *The globalisation of the construction work force- the impact on the Australian building and construction industry*. Rapport til det 4. Asia Pacific Building Unions Seminar. Finnes på følgende internetadresse: <http://www.cfmeu-construction-nsw.com.au/pdf/06unisyrpt2.pdf>
- Skelton, T. 2001. Cross-cultural research: issues of power, positionality and "race". *Limb, M. & C. Dwyer (eds.). Qualitative Methodologies for Geographers. Issues and Debates*. Arnold, London
- Smestad, N. & K. Stokke. 2000. Anvendelse av fleksibel arbeidskraft i oljeindustrien. En analyse av Statoils bruk av kontraktorarbeidskraft i sokkelbasert virksomhet. *Nordisk Samhällsgeografisk Tidskrift*, No. 30. 61-74
- Solerød, H. 2000. *Mennesker og ressurser. Befolkningsutviklingen- utfordringer og muligheter*. Gyldendal Akademisk, Oslo
- Stokke, K. 1999. *Politisk geografi*. Tano Aschehoug, Oslo
- Thagaard, T. 2003. *Systematikk og innlevelse*. Fagbokforlaget, Bergen
- Theodore, N. & J. Peck. 2002. The Temporary Staffing Industry: Growth Imperatives and Limits to Contingency. *Economic Geography*, Vol. 78, No. 4. 463-493
- Valentine, G. 1997. Tell me about...: using interviews as a research methodology. *Flowerdew, R. & D. Martin (eds.). Methods in Human Geography. A guide for students doing a research project*. Prentice Hall, Essex

Wahl, A. 2000. *Faglig kamp under markedsliberalismen*. Finnes på følgende internetadresse: www.aswahl.net. Skrevet ut 18.02.2008.

Ødegård, A.M. m.fl. 2007. *Fra øst uten sikring? EU-utvidelsen og HMS-konsekvenser på norske bygge- og anleggsplasser*. Fafo-rapport 2007:03. Oslo

Vedlegg

Vedlegg 1: Oversikt over informanter

En fullstendig oversikt over informanter jeg har benyttet i oppgaven og nøkkelinformanter, samt hvem som ble intervjuet sammen og alene. Alle navn er fiktive. Intervjudato er ikke påført av hensyn til informantenes anonymitet.

- **Adam** ble intervjuet alene. Adam ble intervjuet *uten båndopptaker* og på kortere tid enn vanlig intervju fordi han hadde svært dårlig tid og dette derfor var den eneste måten å få snakket med ham. Adam har vært i Norge i 2 måneder på intervjutidspunktet. Han har jobbet med bygningsarbeid i Polen tidligere.
- **Dariusz** ble intervjuet alene. Dariusz er faglært bygningsarbeider og har jobbet i Norge i 3 år på intervjutidspunktet.
- **Edward** ble intervjuet sammen med Marian. Edward er ikke faglært bygningsarbeider, men har utdanning innenfor flere andre felt, samt at han har jobbet i byggebransjen i Polen tidligere. Edward har vært i Norge i 2 måneder på intervjutidspunktet. Han har ikke jobbet i andre land enn Polen før han kom til Norge.
- **Grzegorz** ble intervjuet sammen med Jerzy og Tadeusz. Grzegorz er faglært bygningsarbeider og har arbeidet i Norge i en periode tidligere samt 3 uker på intervjutidspunktet. Grzegorz har tidligere arbeidet 3-4 år i Tyskland.
- **Jan** deltok i fokusgruppen. Jan er faglært bygningsarbeider. Han har jobbet i Norge i 1 ½ år på intervjutidspunktet.
- **Janusz** ble intervjuet alene. Janusz er faglært bygningsarbeider og har vært i Norge i 3-4 år på intervjutidspunktet. I tillegg til Polen har Janusz arbeidet i Tyskland i 11 år tidligere samt i tidligere Sovjetunionen og Tsjekkoslovakia før han kom til Norge.
- **Jaroslav** deltok i fokusgruppen. Jaroslav er faglært bygningsarbeider. Han har jobbet i 5 andre land i tillegg til Polen før han kom til Norge.
- **Jerzy** ble intervjuet sammen med Grzegorz og Tadeusz. Jerzy er faglært bygningsarbeider og har arbeidet i Norge i 3 uker på intervjutidspunktet. Jerzy har arbeidet i utlandet tidligere.
- **Jozef** deltok i fokusgruppen. Jozef er faglært bygningsarbeider.
- **Lukasz** ble intervjuet sammen med Marek. Lukasz er faglært bygningsarbeider og har arbeidet i byggebransjen hele livet. Lukas har jobbet i både Russland og Tsjekkia før han kom til Norge. Han har vært i Norge i 3-5 måneder på intervjutidspunktet.

- **Marcin** ble intervjuet sammen med Michal.
Marcin er faglært bygningsarbeider og har arbeidet i Norge i mellom 2 og 2 ½ år på intervjutidspunktet.
- **Marek** ble intervjuet sammen med Lukasz.
Marek er faglært bygningsarbeider og har arbeidet i byggebransjen hele livet. Han har jobbet i Tsjekkia tidligere. Marek har vært i Norge i 3-5 måneder på intervjutidspunktet.
- **Marian** ble intervjuet sammen med Edward.
Marian er ikke faglært bygningsarbeider, men har jobbet i byggebransjen i mange år, både i Polen, Tyskland, Sverige og Finland. Marian har vært i Norge i 2 år på intervjutidspunktet samt to perioder tidligere.
- **Michal** ble intervjuet sammen med Marcin.
Michal er faglært bygningsarbeider og har arbeidet i Norge i 2 år på intervjutidspunktet.
- **Pawel** ble intervjuet alene. Pawel har arbeidet i Norge til sammen 2 måneder på intervjutidspunktet. Han har arbeidet i Tyskland tidligere.
- **Piotr** deltok i fokusgruppen.
Piotr er faglært bygningsarbeider.
- **Tadeusz** ble intervjuet sammen med Grzegorz og Jerzy.
Tadeusz er faglært bygningsarbeider og har arbeidet i Norge i en periode på 2 måneder tidligere samt 3 uker på intervjutidspunktet. Tadeusz har arbeidet i utlandet tidligere.
- **Tomasz** deltok i fokusgruppen.
Tomasz er faglært bygningsarbeider. Han har vært i Norge i 2 måneder på intervjutidspunktet.
- **Fokusgruppe**
Fokusgruppeintervjuet ble foretatt ved et brakkekompleks som huser et bestemt bemanningsselskaps ansatte. 5 personer (de navngitte) var til stede under hele intervjuet, mens flere andre personer på grunn av intervjuets lokalisering kom til og fra mens intervjuet foregikk, og derfor deltok i større eller mindre grad.

Nøkkelinformanter og bakgrunnsintervjuer

- **Kjell Skjærvø**, ressursperson på arbeidsinnvandring og daværende rådgiver i Fellesforbundet. Samtale fant sted 07.02.07.
- **Egil Mongstad**, leder i Tømrer- og byggfagforeningen (avdeling i Fellesforbundet). Samtale fant sted 12.02.07.
- **Roy Pedersen**, leder i Oslo bygningsarbeiderforening (avdeling i Fellesforbundet). Samtale fant sted 16.02.07.
- **P. Frans**, prest i den katolske kirken i Oslo. Samtale fant sted 01.05.07.

Vedlegg 2: Intervjuguide¹⁶

Introduksjon/ briefing

- Kort om meg og min oppgave.
 - (F.eks: Jeg skriver en masteroppgave om arbeidsforhold for polakker i byggebransjen i Oslo. Jeg er opptatt av arbeidsforholdene dine og av hvordan du er kommet til Norge, hvordan ansettelsesforholdene dine er osv.)
- Informert samtykke og bruk av båndopptaker.
- Konfidensialitet.

Bakgrunn

- **Alder, sivil status.**
- **Har du barn, foreldre eller annen familie du forsørger?**
 - Går de på skole eller jobber de?
- **Hvor bor familien din?**
- Hvor (i Polen) kommer du fra?

Tidligere arbeid

- **Hva har du gjort tidligere?**
 - Jobbet du med bygningsarbeid også i Polen?
- **Hva synes du er de største forskjellene mellom å jobbe i Polen og Norge?**
 - Arbeidsforholdene?
(evt. flere utdypende spm)

Utdanning

- **Har du tatt norskopplæring?**
- **I Norge eller i hjemlandet?**
- **Er du faglært fra Polen?**
- Har du tatt noen tester på fagkunnskapene dine?

Rekruttering

- **Hvordan kom du hit til Norge?**
 - Har du vært andre steder før du kom til Oslo?
- **Hvorfor ville du til utlandet og jobbe?**
 - Hadde du hørt noe spesielt om Norge som gjorde at du ville hit, eller ville du til hvilket som helst land utenfor Polen?
- **Hva heter selskapet du er ansatt i? Er det norsk eller polsk?**
- **Hvem rekrutterte deg? (megler?)**
- **Hvordan kom du i kontakt med de som hjalp deg å reise hit og få jobb?**
 - Ble det lagt frem krav om f.eks påkrevd timeantall arbeid i rekrutteringsprosessen?
- **Hvor mye kontakt har du hatt med bemanningsselskapet etter at du kom til Norge?**
 - Hva slags kontakt har det dreid seg om, og om hvilke temaer?
- **Har dine kolleger kommet til Norge på samme måte og gjennom samme selskap som deg?**
 - Hvis ikke, er det noen forskjell mellom hvordan dere ble rekruttert?

På jobben

¹⁶ Intervjuguiden ble noe forandret underveis. Denne versjonen er den siste jeg anvendte.

- **Hvordan liker du deg på jobb?**
 - Arbeidsoppgavene?
 - Hvem er din arbeidsgiver? (hvem oppfatter du som arbeidsgiver?)
- **Hvordan kontakt har du med dine sjefer på arbeidsplassen?**
- **Hvordan er forholdet til sjefene? Snakker dere samme språk?**
- **Hvem har du mest kontakt med; dine sjefer på arbeidsplassen eller dem som hjalp deg med å komme hit?**
- **Hvem har du arbeidskontrakt med?**
 - Har du skrevet under på én kontrakt eller flere?
- **Hvor lang varighet har kontrakten?**
- **Hvordan er oppsigelsesforholdene?**
- **Føres det mannskapslister på byggeplassen? (Har du identitetskort?)**
- **Hvordan synes du sikkerhetsforholdene på arbeidsplassen er?**
 - EVT: - Hvordan er sikringen på tak og i høyden?
 - EVT: - Sikringsutstyr? Hjelmer?
- **Har du opplevd noen ulykker?**

De andre på jobben

- **Hvordan er forholdet mellom dere som jobber på samme sted?**
 - Samarbeid eller konkurranse?
- **Har dere de samme arbeidsforholdene på arbeidsplassen?**
 - **Bli dere behandlet på samme måte?**
 - Er det også nordmenn som jobber på det samme stedet som deg?
 - Hvordan er forholdet til nordmennene?
- **Finnes det noen muligheter for forhandlinger med arbeidsgiver? (lønn, vilkår)**
 - (- Har du vært i kontakt med noen fagforening her i Norge? (har noen vært på byggeplassen?)
 - Har du hatt mulighet til å melde deg inn i en fagforening?)
- **Har du selv meldt deg inn i noen fagforening?**
- **Hvordan oppfatter du fagforeningene i Norge?**

Lønn og arbeidstid

- **Hva tjener du?**
- **Får du overtidsbetalt?**
- **Får du lønn ved sykdom?**
- **Er lønnen fastsatt på timebasis eller er det akkord?**
- **Er du tilfreds med lønnen din?**
- **Tror du at din lønn er det samme som nordmennene på jobben din får?**
 - (- Hvis ikke, hvorfor tror du det er sånn?)
 - Hva synes du om dette?
 - Hvis forskjellig: kan dette ha med utdanning og faglæring å gjøre?
- **Hvem får du utbetalt lønn fra?**
- **Jobber du hvitt?**
 - Får du lønnen inn på konto eller utbetalt i kontant?
- **Hvor mange timer jobber du hver dag? Hver måned?**
- **Får du jobbe så mye du vil jobbe?**

Bolig og fritid

- **Hvor bor du?**
- **Bor du sammen med andre?**
 - **Hvor mange?**

- **Er dette kolleger av deg eller andre arbeidsinnvandrere?**
- **Hvordan er standarden på stedet du bor?**
 - Hvordan sover dere?
- **Fant du frem til bosted selv, eller fikk du hjelp?**
 - I så fall av hvem og hvordan?
- **Sparer du penger eller sender penger hjem?**
 - Hva gjør du i fritida?
- **Hvem omgås du? Nettverk. Andre polakker eller nordmenn?**
- **Hva synes du er det beste ved å leve på denne måten?**
- **Hva er det verste?**

Avslutning/ debriefing

- Lurer du på noe om dette prosjektet?
- Er det noe du vil tilføye?
- Hvem andre burde jeg snakke med?

Vedlegg 3A: Informasjon¹⁷

Nazzywam sie Ina Smith Meyer. Dla potrzeb pracy dyplomowej z geografii spolecznej, ktora pisze na Uniwersytecie w Oslo, zbieram dane w formie wywiadu (ankiety).

Na poczatku chcialabym serdecznie podziekowac za udzial w projekcie. oraz podkreslic:

- Udzial w tej ankiecie jest absolutnie dobrowolny.
- Mozesz swobodnie uchylc sie od udzielenia odpowiedzi na zadawane pytania.
- Mozesz swobodnie przerwac ankietowanie w dowolnym momencie - jesli takie bedzie twoje zyczenie

Uzywam dyktafonu, azeby upewnic sie, ze zadna z informacji nie zostanie pominieta.

Wszystkie udzielone mi dane traktowane beda poufnie. W pracy dyplomowej znalezc sie moga cytaty z ankiety, ale wylacznie w anonimowej formie. Zadne dane osobowe lub inne identyfikujace informacje nie pojawia sie w gotowej pracy dyplomowej.

Gotowa praca bedzie dostepna na stronach Uniwersytetu w Oslo: www.duo.uio.no.

Badz uprzejmy(a) podpisac niniejsza informacje dla poswiadczenia, iz przeczytalem(a)s ja pod katem przeprowadzanej ankiety. Jezeli pojawia sie jakies pytania lub niejasnosc zwiazane z ankietą mozna sie ze mna kontaktowac telefonicznie: 92093735 badz poczta elektroniczna: inasmithmeyer@gmail.com.

Miejsce i data:

Nazwisko i podpis poinformowanego

¹⁷ Dette skrevet er en oversettelse av Vedlegg 3B og ble delt ut til informantene slik det her foreligger.

Vedlegg 3B: Informert samtykke

Mitt navn er Ina Smith-Meyer. Jeg foretar innsamling av data i form av kvalitative intervjuer for bruk i arbeidet med min masteroppgave i samfunnsgeografi ved Universitetet i Oslo.

Jeg vil takke for deltakelsen i prosjektet. Før start vil jeg understreke følgende:

- Deltakelse i dette intervjuet er fullstendig frivillig.
- Intervjuobjektet kan fritt frabe seg å svare på stilte spørsmål.
- Intervjuobjektet kan fritt avbryte intervjuet på ethvert tidspunkt dersom dette er ønskelig.

Jeg bruker båndopptaker for å sikre at all informasjon kommer med. Alle data som innhentes fra intervjuet vil bli behandlet konfidensielt. Sitater fra intervjuet vil kunne bli brukt i oppgaven, men i anonymisert form. Ingen personopplysninger eller annen identifiserende informasjon vil fremkomme i det ferdige produktet. Den ferdige oppgaven vil være tilgjengelig på Universitetet i Oslos nettside for innleverte masteroppgaver: www.duo.uio.no.

Vær vennlig å undertegne dette skrivet for å verifisere at du har lest det i forkant av intervjuet. Dersom det skulle være spørsmål eller uklarheter i etterkant av intervjuet kan jeg kontaktes på telefon; 92093735 eller e-post; inasmithmeyer@gmail.com.

Sted og dato

Informantens navn og signatur