

«Jeg tror jeg er tilfreds»

Østeuropeiske arbeidsinnvandreres vurderinger av norske lønns- og arbeidsforhold

Johan Fredrik Rye

Dr.polit. i sosiologi, professor ved Institutt for sosiologi og statsvitenskap, Norges teknisk-vitenskapelige universitet (NTNU)

johan.fredrik.rye@svt.ntnu.no

Siden EU/EØS-utvidelsen i 2004 har et stort antall østeuropeiske arbeidere fått jobb på det norske arbeidsmarkedet. De fleste har lønns- og arbeidsvilkår som er dårligere enn gjennomsnittet for norske arbeidstakere – ofte også dårligere enn det norske regelverket tillater. Likevel er mange av de østeuropeiske arbeidstakerne ganske tilfredse med sine arbeidsbetingelser. Denne artikkelen tar utgangspunkt i et kvalitativt datamateriale med østeuropeiske hotellarbeidere i en større norsk by som informanter, og diskuterer nevnte paradoks ut fra mikrososiologiske perspektiver på arbeidsinnvandrernes (a) referanserammer, (b) livs- og karrieresperspektiver og (c) selvforståelse som outsiders på arbeidsmarkedet og i det norske velferdssamfunnet. Avslutningsvis uttrykker artikkelen en bekymring for at de østeuropeiske arbeiderne gjennom sin aksept av dårlige lønns- og arbeidsvilkår medvirker til konstruksjonen av segregerte og innvandringsdominerte delarbeidsmarkeder.¹

Betydelig arbeidsinnvandring fra EUs østeuropeiske medlemsland stiller den norske arbeidslivs- og velferdsmodellen overfor nye utfordringer (NOU 2011, St.meld. nr. 18, 2007–2008). Et sentralt premiss for denne modellen er at arbeidstakere skal sikres et minimum av lønns- og arbeidsbetingelser (Dølvik et al. 2007). Myndighetenes tilsynsvirksomhet i arbeidslivet og flere forskningsrapporter viser imidlertid at betydelige deler av den østeuropeiske arbeidsstokken har langt dårligere vilkår enn norske arbeidstakere. Til dels er dette forhold som de fleste vil karakterisere som «sosial dumping» (se f.eks. Rye og Andrzejewska 2010, Friberg og Tyldum 2007). Ulike politiske virkemidler har vært utviklet (St.meld. nr. 18 2007–2008), men disse har i beste fall begrenset og ikke avskaffet forskjellsbehandlingen. Heller ikke de såkalte overgangsreglene (2004–2009) eller allmenngjøringsinstituttet har sikret de østeuropeiske arbeidstakerne lønns- og arbeidsvilkår som fullt ut vurderes som likeverdige.

Fra arbeidsinnvandrernes perspektiv vurderes situasjonen langt mer positivt. Mange vet de arbeider under dårligere arbeidsbetingelser enn norske arbeidsta-

kere, men som regel uten at det fører til spenninger eller konflikter. Som jeg skal vise senere i artikkelen, fremstår utenlandske arbeidstakere ofte som rimelig tilfredse med sine opphold i Norge (se bl.a. Friberg og Eldring 2011, Rye og Andrzejwska 2010).

I denne artikkelen vil jeg diskutere dette paradokset: Hvorfor er arbeidsinnvandrere fra de østeuropeiske EU-landene tilfredse med sine arbeidsvilkår i Norge – på tross av at disse vilkårene ofte karakteriseres som sosial dumping i den norske diskursen? Artikkelen problemstilling fokuserer som følger på arbeidsinnvandrernes strategier i møtet med det norske arbeidsmarkedet: *Hvilke sosiale mekanismer ligger til grunn for at arbeidsinnvandrere ofte aksepterer relativt dårlige lønns- og arbeidsbetingelser i Norge?*

Avslutningsvis diskuterer jeg også noen mulige konsekvenser av østeuropeiske arbeidsinnvandreres aksept av disse arbeidsbetingelsene. Hvordan påvirker dette utviklingen på det norske arbeidsmarkedet? Tilgang til en betydelig arbeidsstyrke som tilbyr fleksibel arbeidskraft til lave kostnader, påvirker helt klart arbeidsgivernes praksiser. Samtidig vil også arbeidsinnvandrernes vurderinger, strategier og aktive handlinger ha innvirkning på hvordan arbeidsmarkedet utvikles, blant annet med tanke på etableringen av såkalte etniske nisjer i arbeidsmarkedet (Martin 1993). Ikke minst kan man spørre om østeuropeernes aksept av dårlige lønns- og arbeidsvilkår påskynder utviklingen av segregerte, innvandringsdominerte arbeidsmarkeder?

Artikkelen starter med en kort gjennomgang av den empiriske forskningen på feltet, der jeg skisserer hovedtrekk ved arbeidsinnvandrernes lønns- og arbeidsbetingelser og hvordan man har forsøkt å regulere disse. Deretter presenteres datamaterialet som danner utgangspunktet for artikkelens analyser: kvalitative dybdeintervjuer med åtte østeuropeiske arbeidere i hotellbransjen på et større tettsted i Norge. Jeg vil diskutere informantenes vurderinger av sine lønns- og arbeidsforhold ut fra tre mikrososiologiske perspektiver: arbeidsinnvandrernes a) referanserammer, b) livs- og karriereperspektiver og c) selvforståelse som outsiders i det norske arbeidslivet og velferdssamfunnet. Med utgangspunkt i disse diskusjonene avslutter jeg med noen refleksjoner over hvordan de østeuropeiske arbeidsinnvandrerne bidrar til utviklingen av etnifiserte arbeidsmarkedssegmenter.

Østeuropeisk arbeidsinnvandring

Siden EU-utvidelsen i 2004 har et stort antall østeuropeiske arbeidstakere fått arbeid på det norske arbeidsmarkedet. Det finnes ingen fullgode statistikker over denne innvandringen ettersom arbeidstakerne kan komme til landet på forskjellige måter med ulike krav til registrering, samtidig som det også er mange som helt lar være å registrere seg (se Andersen et al. 2009, Dølvik et al. 2006). Et rime-

lig anslag er likevel at om lag 100 000 østeuropeere arbeider i Norge (se f.eks. Hoffmann 2010, Næsheim 2010, Andersen et al. 2009).

Den sparsommelige kunnskapen om den østeuropeiske arbeidsstyrken gjør det ellers vanskelig å beskrive arbeidsinnvandrernes demografiske profil, motivasjon for migrasjonen og deres fremtidig planer. Det er også store kunnskapshull om hvilke lønns- og arbeidsforhold de tilbys i Norge. Det er gjennomført enkelte empiriske studier, men disse er ofte avgrenset til avgrensede segmenter av det norske arbeidsmarkedet, for eksempel Fafos Polonia-studier i Oslo (se Friberg og Eldring 2011, Friberg og Tyldum 2007) og Norsk senter for bygdeforsknings undersøkelser i landbruket (se Rye og Andrzejewska 2010, Vik og Kroken 2010, Rye 2007). Inntrykket fra disse studiene er at noen av de østeuropeiske arbeiderne, de som har de aller beste vilkårene, arbeider under de samme betingelsene som norske arbeidere. Det store flertallet opplever likevel dårligere lønns- og arbeidsbetingelser enn den innenlandske arbeidsstyrken.

De østeuropeiske arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår har også vært et viktig tema i den offentlige debatten siden EU-utvidelsen i 2004. Det har vært et utall oppslag om sosial dumping i mediene, og det er også gjennomført flere politiske tiltak for å sikre «norske» lønns- og arbeidsvilkår for arbeidsinnvandrerne (se St.prp. nr. 1, 2008–2009:119, St.meld. nr. 2, 2005–2006: 55). Viktige virkemidler har vært lov om allmenngjøring av tariffavtaler, som åpner for at bestemmelser i tariffavtaler kan gjøres gjeldende for alle arbeidstakere innen et område eller en sektor (se Eldring 2010) og Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet (se Arbeidstilsynet 2008–2011)

Samtidig har medieoppslag og flere forskningsrapporter påpekt at mange av arbeidsinnvandrerne er tilfredse med sine opphold i det norske arbeidslivet. Fafos Polonia-studier (Friberg og Eldring 2011, Friberg og Tyldum 2007) viser hvordan mange av de østeuropeiske arbeiderne «[kan] mangedoble sin inntekt, få nye erfaringer og øke levestandarden for seg og sine familier» (Friberg og Tyldum 2007: 91). I 2010 oppga 75 prosent av informantene at livet deres hadde endret seg til det bedre etter at de kom til Norge (Friberg og Eldring 2011: 99). Den vedvarende strømmen av nye arbeidsmigranter fra de østeuropeiske landene er også i seg selv en kraftfull indikator på at det norske arbeidsmarkedet fortsatt er attraktivt for mange, selv om lønns- og arbeidsbetingelsene ikke tilfredsstillende alle de tradisjonelle forventningene i det norske arbeidslivet.

Hvordan kan vi forstå det tilsynelatende paradoksale spriket mellom mange arbeidsinnvandreres objektive vilkår på det norske arbeidsmarkedet og deres subjektive evalueringer av sine norgesopphold? For å belyse denne situasjonen skal jeg presentere erfaringene til østeuropeiske arbeidsinnvandrere som arbeider som renholdere innen den norske hotellbransjen, og diskutere hvordan de fortolker, forhandler og forsvarer sine lønns- og arbeidsbetingelser.

Østeuropeiske hotellarbeidere

Datamaterialet består av kvalitative dybdeintervjuer med åtte østeuropeiske arbeidere innen hotellbransjen i en større norsk by. Data ble samlet inn høsten 2009. Informantene ble rekruttert til prosjektet gjennom snøballmetoden, med utgangspunkt i kontakter i det østeuropeiske miljøet i byen og oppsøkende virksomhet i resepsjonene på byens hoteller. Ettersom lønns- og arbeidsvilkår var et sentralt tema, ba vi ikke om bistand fra aktører som representerer hotelledelsen til å rekruttere informanter. Flere aktuelle informanter virket likevel bekymret for at de kom til å få problemer med arbeidsgiveren dersom de deltok i prosjektet, og et par av arbeiderne som lot seg intervjuer, var opptatt av å sikre egen anonymitet. En konsekvens kan være at utvalget ikke fanger opp arbeiderne med de dårligste arbeidsvilkårene/-giverne. Samtidig var de som lot seg intervjuer, på ingen måte reserverte i selve intervjusituasjonen. De fortalte blant annet ubesværet om grove brudd på lovverket.

At det var en østeuropeisk forsker som rekrutterte og intervjuet informantene, slik at informantene ble intervjuet på sitt morsmål, bidro trolig til at det ble etablert en god og fortrolig atmosfære under intervjuene. Det lengste intervjuet varte litt over en time, mens det korteste – og minst informative – ble avsluttet etter 22 minutter. Det siste intervjuet ble ellers gjennomført med den eneste mannlige informanten i utvalget. Hans refleksjoner skilte seg ikke ut fra de andres utover at hans svar altså var betydelige knappere, og intervjuet med ham benyttes derfor ikke i de følgende analysene. Av hensynet til informantens anonymitet omtales for øvrig opprinnelseslandet som «Eastland» i denne artikkelen.

Alle informantene var sysselsatte i hotellbransjen. De fleste arbeidet som «stuepiker», det vil si med rengjøring av hotellværelser, mens to av dem arbeidet med renhold av andre romarealer eller i oppvasken. De var dermed lokalisert aller nederst i hotellets sosiale hierarki. Slike manuelle, ufaglærte jobber, uten krav til norsk språk og med lav status, er de vanligste for østeuropeere som har kommet til Norge etter 2004.

Det var sju kvinner og en mann i utvalget. Med unntak av en 45-åring var alle typiske unge voksne (24–30 år). 45-åringen var den eneste med barn: to voksne og ett i slutten av tenårene. To av informantene var i faste forhold, resten var single på intervjudisputpunktet. Informantene hadde relativt korte opphold i Norge, fra 1 til 2,5 år. Noen av dem hadde hatt andre ufaglærte småjobber i Norge, så som privat rengjøring og barnepass. Som jeg skal komme tilbake til nedenfor, hadde de jevnt over god utdannelse fra hjemlandet.

Intervjuguiden var strukturert i tre deler: fortid, nåtid og fremtid. Den midterste delen var mest omfattende, der vi ba informantene redegjøre for sine norske hverdagsliv, både på jobb og i fritiden. Spesielt ønsket vi å få beskrevet deres lønns- og arbeidsvilkår, samtidig som vi forsøkte å få formidlet deres egne fortolk-

ninger av disse vilkårene, inkludert hvordan deres fortolkninger knyttet an til den videre hverdagskonteksten. Intervjuene fant sted på ulike plasser, avhengig av informantenes ønsker. Ett intervju ble av praktiske årsaker gjennomført som et dobbeltintervju, uten at det tilsynelatende endret intervjuet i særlig grad.

Informantenes fortellinger må fortolkes innenfor den kontekstuelle rammen av hotellbransjens mer allmenne økonomiske og sosiale organisering. Bransjen bestod i 2009 av drøyt 1400 bedrifter og sysselsatte om lag 23 000 arbeidstakere. Den samlede omsetningen var på 19 milliarder kroner. Det er en relativt arbeidsintensiv bransje, og lønnsutgiftene utgjør 37 prosent av driftskostnadene (Statistisk sentralbyrå 2011). Den norske hotellsektoren kjennetegnes videre av til dels svært omskiftelige og uoversiktlige relasjoner, med de ansatte som en relativt svak part. Noen stikkord er utstrakt bruk av midlertidige ansettelser, lav organisasjonsgrad, belastende arbeidsmiljø og lave lønninger. En forskergruppe ved NIBR, som arbeider med en større kartlegging av hotellbransjen i Oslo og Akershus, hevder hotellsektoren på flere måter «provides a contrast to the 'Norwegian model' of labour relations» (Jordhus-Lier et al. 2010:1). De skriver videre:

In short, hotel and restaurant workers often have more precarious work contracts than workers in other sectors of the economy (Jordhus-Lier et al. 2010:8).

De mest utsatte arbeiderne innen hotellbransjen synes å være stuepikene som renngjør hotellværelsene, og renholderne av hotellenes fellesarealer. Dette er i stor grad utenlandske arbeidstakere og gjerne yngre kvinner med lav utdanning. Kartleggingen i Oslo og Akershus viser også at hotellrenholderne er betydelig mindre tilfredse med arbeidet enn de andre gruppene på hotellene (Jordhus-Lier et al. 2011).

Samtidig påpeker NIBR-forskerne at det er store interne forskjeller i bransjen, og at man skal være varsom med å generalisere inntrykk fra hovedstadsregionen til andre deler av den norske hotellnæringen. Uansett viser deres resultater fra Oslo, og også erfaringene fra feltarbeidet som ble gjort forut for intervjuene for denne artikkelen, at de østeuropeiske hotellarbeiderne er et klart mindretall av de utenlandske hotellarbeiderne. En studie av Ødegård og Andersen (2011) indikerer imidlertid at forholdene blant de østeuropeiske innvandrerne ikke skiller seg vesentlig fra vilkårene annen innvandret arbeidskraft opplever i norske hoteller.

Vårt datamateriale er interessant fordi intervjuene gir innblikk i hvordan en gruppe østeuropeiske arbeidsmigranter med underordnet og ustabil arbeid i Norge opplever og fortolker sin situasjon. Informantenes fortellinger om tilværelsen som fremmed, ufaglært arbeidskraft innen lavstatusyrker kan også kaste lys over hvordan slike rammevilkår former hverdagen og handlingsbetingelsene til slike marginaliserte grupper i det norske samfunnet. Funnene kan derfor være nyttige og relevante for videre studier av andre, tilsvarende grupper i det norske

arbeidslivet. Samtidig skal det understrekes at analysene bygger på intervjuer med relativt få informanter, som videre kommer fra én og samme bransje, i ett geografisk avgrenset arbeidsmarked. Man kan derfor ikke statistisk generalisere resultatene til andre deler av det norske arbeidsmarkedet. Informantenes fortellinger gir likevel nyttig innsikt i noen sentrale sosiale mekanismer og kan slik danne utgangspunkt for videre forskning, gjerne også i andre bransjer og blant andre innvandregrupper.

Usikre og dårlige lønns- og arbeidsvilkår

Opplevelsene til de østeuropeiske hotellarbeiderne i vårt datamateriale reflekterer den paradoksale situasjonen som ble skissert i innledningen. Arbeiderne er jevnt over tilfredse med sine opphold i Norge, selv om deres lønns- og arbeidsvilkår ofte er dårligere enn det som er vanlig i det norske arbeidslivet. I det følgende skal jeg diskutere hvordan dette er mulig å forstå i lys av informantenes fortolkninger av det norske samfunnet og deres erfaringer som innvandrere i det norske arbeidsmarkedet.

Mitt sentrale argument er at informantene fremforhandler selvforståelser som presenterer dem som «vellykkede migranter» i stedet for som «mislykkede nordmenn». Det skjer gjennom tre mikrososiologiske prosesser:

- a De velger referanserammer som gjør at deres egne lønns- og arbeidsbetingelser fremstår som *relativt* gode.
- b De ser sin nåtidige situasjon som *midlertidig*, som et unntak og som et nødvendig steg på veien til et bedre (arbeids)liv.
- c De fortolker seg selv som *gjester* i det norske samfunnet, uten de samme legitime kravene som «etniske» nordmenn.

Før jeg går i dybden på disse prosessene, skal jeg redegjøre for informantenes arbeidsbetingelser, slik de selv presenterte dem i intervjuene.

Dårlige lønns- og arbeidsvilkår

Grunnlønnen til informantene følger gjeldende tariffsatser innen hotellbransjen. Timesatsen ligger på mellom 128,50 og 140 kroner (2009-tall). Praktiseringen av forskjellige tillegg et cetera blir ulikt beskrevet av informantene. De fleste forteller at de får tillegg for helgearbeid, og de mottar også feriepenger. Overtidsbetaling er derimot ikke aktuelt. «Noe sånt finnes ikke her,» som en av informantene fastslår. Hva som er praksis for utbetaling av sykepenger, er mer uklart for informantene, blant annet fordi sykefravær (uavhengig av økonomiske implikasjoner) vurderes som svært negativt av arbeidsgiverne. Denne usikkerheten vedrørende

deres rettigheter i arbeidslivet kommer klart til uttrykk i intervjuet med Joanna og Basia:

Intervjuer: Får dere betalt under sykefravær, og får dere feriepenger?

Joanna: Feriepenger, ja, men jeg vet ikke helt hvordan det er med sykepenger. Det står ingenting om det i kontrakten.

Basia: Vi har aldri gitt beskjed om at vi er syke.

Joanna: Ja, nettopp, så jeg vet ikke om de ville betalt oss.

Basia: Nei, det er ... hvis du går til legen ... fordi hvis du bare ringer og sier fra at du er syk, så kommer du bare ikke på jobb, og da får du ikke betalt. Men hvis legen ...

Joanna: Hvis du gikk til legen, tror jeg de ville betale.

Usikkerheten om egne arbeidsbetingelser reflekteres også i de svært uavklarte ansettelsesforholdene. For det første opereres det ofte med to arbeidskontrakter: Én som fremvises for politiet, med formuleringer som tilfredsstillende formelle krav,² og en annen, mer reell avtale om arbeidsforholdet. For de intervjuede arbeidstakerne er likevel det største problemet at den faktiske arbeidsmengden ikke avtales i de reelle kontraktene. I stedet brukes et tilkallingssystem, der arbeidsgiveren på kort varsel kan be dem stille på jobb. Denne ordningen, som også er vanlig for innenlandske og andre utenlandske arbeidstakere (se Ødegård og Andersen 2011: 19), oppleves som svært lite tilfredsstillende for informantene. Systemet gjør det vanskelig å planlegge et normalt hverdagsliv, både sosialt (avtaler må brytes) og økonomisk (usikker inntekt). Det er likevel utenkelig for våre informanter å protestere på denne ordningen eller andre arbeidsbetingelser. De frykter at de raskt vil bli erstattet av andre innvandrere, samtidig som også språket gjør det vanskelig å formulere krav.

Resultatet er arbeidstakere som ikke stiller spørsmål ved arbeidsbetingelsene, slik Basia og Joanna klart gir uttrykk for:

Intervjuer: Kan dere forhandle om lønnen eller arbeidsbetingelsene? Har dere noen ganger prøvd det?

Basia: Nei, nei.

Joanna: Jeg ville ikke våge det, vet du.

Basia: Og selv om jeg skulle våge det, så begrenser språket meg. Men jeg ville ikke våge det.

Også de andre informantene er tydelige på at arbeidsgiverne deres er enerådende når det gjelder å fastsette vilkårene for ansettelsen. Forhandlinger er utenkelig. Enten godtar man vilkårene, eller så går jobben til noen andre:

Absolutt ikke. Absolutt ikke. Noe sånt [å kreve høyere lønn] var utenkelig. Jeg forstod først senere at jeg ikke en gang viste hva som stod i kontrakten. [...] Jeg tror det eneste som betydde noe for meg, var at det var legalt arbeid. (Danuta)

Arbeidshverdagen blir ellers beskrevet som fysisk krevende, og med liten grad av autonomi og fleksibilitet. Slik er informantenes arbeidssituasjon klart sammenfallende med det som benevnes som «precarious work», og som i Andersons (2007) definisjon er som følger:

[...] a number of elements such as the degree of certainty of continuous work, the degree of control over working conditions, wages, pace, the extent of protection of workers, and finally, income (Anderson 2007:4).

Vi skal samtidig ikke overdrive problemene ved de østeuropeiske hotellarbeidernes lønns- og arbeidsmiljø. For det første er deres situasjon langt fra enestående, verken i hotellbransjen (se Jordhus-Lier et al. 2010, 2011), renholdsbransjen (se Trygstad et al. 2011) eller mer generelt på det norske arbeidsmarkedet. Også mange nordmenn har arbeid med klare kjennetegn fra «precarious work»-begrepet. For det andre kan vi diskutere *hvor* problematisk det oppleves at man har dårlige arbeidsforhold. Noen arbeidstakere (f.eks. studenter) vil i mindre grad problematisere ubekvem og/eller uforutsigbar arbeidstid enn andre (f.eks. småbarnsforeldre).

Andre, om enn sjeldnere fra forskerhold, vil også problematisere den norske modellens grunnleggende premisse at alle arbeidstakere ufravikelig skal ha «ordnede forhold». Praktiser som enkelte karakteriserer som sosial dumping, kan for andre aktører være helt akseptable. De oppfattes heller som et attraktivt springbrett inn i det mer regulerte arbeidsmarkedet («sosial jumping») (Rye 2008).

Disse refleksjonene finner gjenklang hos de intervjuede hotellarbeiderne. Tross dårlige arbeidsbetingelser er de jevnt over godt fornøyd med arbeidet. Informantene legger overraskende liten vekt på de negative sidene ved lønns- og arbeidsbetingelsene. På samme måte som mange arbeidsinnvandrere fokuserer på de positive aspektene ved tilværelsen som migranter (jf. Friberg og Tyldum 2007, Rye 2008), fremstår også informantene i dette datamaterialet som rimelig tilfredse. De forteller gjerne om hvordan norgesoppholdet i det store og hele er vellykket, både med tanke på jobb og på andre erfaringer i det norske samfunnet.

Jevnt over får vi et inntrykk av arbeidsmigranter som trives og ikke angrer på at de reiste fra hjemlandet.

I de neste seksjonene skal jeg utdype hvordan våre informanter forhandler fram denne tilsynelatende paradoksale tilfredsheten, med utgangspunkt i de tre prosessene som ble skissert ovenfor.

Østeuropeiske referanserammer

Runcimans (1966) begrep «relativ deprivasjon» viser til hvordan aktører sammenlikner egne og andres livsvilkår. Det er ikke bare hvordan man selv har det, men like mye hvordan de andre relevante aktørene har det, som avgjør hvor tilfreds man er med sin egen situasjon. En årslønn på 300 000 kroner er fattigslig i rikmannsstrøket, men rikelig blant minstepensjonister. Hvilken gruppe som er referansepunkt for vurderingen av egne vilkår, blir dermed avgjørende for hvorvidt man kommer godt eller dårlig ut.

Våre informanter velger fortrinnsvis hjemlandets lønns- og arbeidsvilkår som den sentrale referanserammen. Danuta sier hun er tilfreds med den norske lønnen, og forklarer det på denne måten:

Jeg er tilfreds med lønnen også, den er ikke dårlig. Sammenliknet med forholdene i Eastland, er lønnen veldig god. Jeg har hørt at det som vi tjener, ikke er bra nok for nordmenn. Men jeg tror jeg er tilfreds (Danuta).

Danuta og de andre informantenes subjektive vurderinger speiler de åpenbare objektive forskjellene i levestandard mellom Norge og de østeuropeiske landene. For eksempel var gjennomsnittlig månedsinntekt i hotell- og restaurantsektoren i Norge 25 900 kroner i 2008. Det tilsvarende beløpet i for eksempel Polen, landet som sender flest arbeidsinnvandrere til Norge, var 3600 kroner (ILO 2011). Den polske minstelønnen var for øvrig så lav som 2200 norske kroner per måned i 2009 (Fafo, udat.). I tillegg kommer en svært betydelig arbeidsledighet i de østeuropeiske landene. I de baltiske statene var mellom 16 og 21 prosent av arbeidsstokken uten arbeid våren 2011, og Polen hadde på samme tid 9 prosent arbeidsløse (Eurostat 2011). Alternativet til norske lønninger er derfor ikke nødvendigvis det hjemlige lønnsnivået, men like gjerne arbeidsledighet.

Våre informanter sammenlikner seg også med sine landsmenn i andre bransjer i Norge. Også her kommer våre hotellinformanter rimelig godt ut. Agata har for eksempel erfaringer fra et av utleiefirmaene som formidler østeuropeisk arbeidskraft:

For det første er lønnen forskjellig. I [utleiefirma] får du mindre. Ikke så mye, men omtrent 20 kroner mindre. Og i tillegg er det hardt arbeid i [utleiefirma], fordi når det er arbeid som

skal gjøres, så er det ingen grenser. Du kan arbeide 30 dager på rad uten noen fritid. Hvis du ønsker det, så kan du det. Her på hotellet kan vi ikke jobbe mer enn seks dager på rad. Så det er bedre organisert (Agata).

En annen referansegruppe er utposterte (utsendte eller utstasjonerte) østeuropeiske arbeidere, som på noen viktige arbeidsrettslige felter opererer under hjemlandets betingelser (f.eks. lønn og trygd, men ikke arbeidstid)³ mens de arbeider i utlandet (Norge). Anna er tilfreds som hotellarbeider når hun sammenlikner seg med denne gruppen:

Nå er det snakk om at hvis noen ønsker å ta med folk hit [til Norge], så skal de gjøre det ut fra Eastland sine regler. For eksempel: Når de arbeidet på skipsverftet, så jobbet de ikke i tråd med norske regler. De var forsikret i Eastland og alt var betalt i eastlandske penger, og de arbeidet ut fra eastlandske regler, og når man arbeider på denne måten, så kan de heller ikke få arbeidsledighetsstrygd her [i Norge]. Når jeg hørte om formidlingsfirmaene, var jeg veldig tilfreds, faktisk, at jeg hadde funnet meg arbeid på hotellet (Anna).

Våre informanter sammenlikner seg derimot ikke i særlig grad med sine norske kolleger. Til dels synes dette som et resultat av utviklingen av etniske nisjer på arbeidsmarkedet (Martin 1993). Slike arbeidsmiljøer, med stort sett utenlandske arbeidere, fører til at de østeuropeiske arbeiderne har få eller ingen norske kolleger de kan sammenlikne seg med.

Også de fleste andre stuepikene som jobber sammen med våre informanter, har utenlandsk bakgrunn, og dermed samme lønns- og arbeidsbetingelser som østeuropeerne. De etniske norske kollegene i hotellbedriftene har som regel posisjoner med langt høyere status (f.eks. ledelse, resepsjonsarbeid, servering), og som forutsetter spesifikke ferdigheter (f.eks. språk) eller er tillagt lederansvar (f.eks. husøkonomer). Satt på spissen medfører dette at arbeidsinnvanderne ikke opplever at prinsippet om «lik lønn for likt arbeid» brytes. Den etnifiserte logikken innebærer at det er allokeringen av posisjoner på arbeidsmarkedet, og ikke belønningen som gis disse posisjonene, som styrer fordelingen av goder (f.eks. lønn) og ulemper (f.eks. dårlige arbeidsvilkår).

Nieswand (2006) oppsummerer den paradoksale relasjonen mellom arbeidsmigrantenes situasjon i avsender- og mottakerlandene med uttrykket «the status paradox of migration»; migrantene opplever en grunnleggende ambivalens fordi de på samme tid opplever at de har både gode (i forhold til *hjemlandets* standarder) og dårlige (i forhold til *vertslandets* standarder) levekår. Opplevelsen av denne ambivalensen påvirkes av flere faktorer. Ikke minst er tidsaspektet avgjørende. Ved kortere opphold i utlandet vil man kunne unngå å involvere seg i det norske sosiale konteksten, slik vi blant annet ser tendenser til i landbruket (Andrzejewska og Rye, i trykk). Mange av de østeuropeiske sesongarbeiderne i land-

bruksnæringen har et tilnærmet ikke-forhold til det norske samfunnet, men etablerer i stedet «korttidsgettoer» på arbeidsstedet. Også andre studier har identifisert tilsvarende mekanismer, for eksempel studiene til Eade et al. (2006) av polske arbeidere i London.

Hotellarbeiderne i vårt datamateriale synes derimot å ha etablert sterkere sosiale bånd til det norske samfunnet. De har vært i landet lenger, og mange forteller om et aktivt sosialt liv utenfor arbeidsplassen. Noen har også norske venner. Likevel fremstår de som lite opptatt av å sammenlikne sine egne arbeidsvilkår med dem som tilbys den norske arbeidsstokken. De to neste seksjonene kan bidra til å forklare hvorfor det ikke skjer.

Livs- og karriereperspektiver

I sine studier av det franske samfunnet vier Bourdieu (se f.eks. *Distinksjonen*, 1984) stor oppmerksomhet til aktørenes forventninger om sosial mobilitet. Det er ikke bare hvor man befinner seg i det sosiale rommet, men like mye hvor man er på vei, som definerer aktørenes sosiale status, både objektivt og subjektivt. Et klassisk eksempel er studenter, som ofte lever på inntekter godt under definerte fattigdomsgrenser, uten at de betraktes som fattige av andre aktører, eller har subjektive opplevelser av fattigdom. Forventninger om fremtidig belønning gjør nåtidig forsakelse akseptabel. Denne fortolkningslogikken er tydelig blant våre informanter. De vurderer sin posisjon på arbeidsmarkedet som et midlertidig, men nødvendig første skritt på en karriere som skal føre dem til mer attraktive posisjoner. Det er for mange den sentrale premissen for å vurdere de dårlige arbeidsbetingelsene som utholdelige.

Hvis jeg vasket disse rommene, og visste at det var min faste jobb, at det ikke var noen ende på det, så vet jeg ikke om jeg kunne ha maktet det (Basia).

Et viktig element i denne prosessen er etableringen av et skille mellom arbeidet og arbeidernes sosiale identitet. De utfører en typisk arbeiderklassejobb, strevsom og utfordrende, men de tar ikke det som skjer i arbeidstiden, innover seg mer enn nødvendig – slik Aneta understreker:

For tiden har jeg følgende innstilling – dette er en jobb. Jeg kommer [på arbeid], tar listen, ser på den, og prøver å ikke tenke på arbeidet, verken hvem eller hva, for på denne måten unngår jeg unødvendig stress (Aneta).

Intervjumaterialet viser videre hvordan arbeidsmigrantene tillegger språklig kompetanse stor vekt. Gode språkferdigheter ses som avgjørende for fremtidig suksess på det norske arbeidsmarkedet. Ikke minst er dette tydelig innen hotellbransjen,

der arbeidsoppgavene med høyere status kjennetegnes av publikumskontakt (resepsjon, servering) og dermed setter ufravikelige språkkrav. Bedre norskkunnskaper ses også som en forutsetning for å trives i det norske samfunnet mer allment.

Jeg vet jeg vil lære norsk skikkelig bra. Det kommer først. Og så helt klart det å finne en bedre jobb, noe annet enn renhold (Ewa).

Hvis jeg ønsker å bli her [i Norge], så må jeg lære språket først. Og deretter må jeg skifte arbeid. For jeg ønsker ikke å holde en mopp i hendene mine resten av livet (Anna).

Et viktig bakteppe for informantenes vurderinger av sine yrkeskarrierer, både i dag og i fremtiden, er deres jevnt over høye utdanning. Samtlige har videregående utdanning, halvparten også høgskole- eller universitetsutdanning. De er dermed klart overkvalifisert for de norske hotelljobbene. Dette kunne gitt seg utslag i fortvilelse, eventuelt også forbitrelse, over det som er nedadgående klassereiser. Orupabo (2010) viser for eksempel hvordan hennes informanter opplever at deres ikke-hvite kulturelle bakgrunn gjør det svært vanskelig å omsette høyere utdanning fra hjemlandet til medlemskap i den norske middelklassen. Våre informanter problematiserer derimot i liten grad at hotelljobbingen ikke reflekterer deres høye utdanning fra hjemlandet. I stedet synes det som om utdannelsen styrker vissheten om at de «egentlig» ikke tilhører arbeiderklassen, heller ikke den norske, og at det bare er et spørsmål om tid før de klatrer videre i den norske middelklassen.

Alternativt forstår de oppholdet i den norske hotellbransjens nedre sosiale sjikt som et unntak i normalkarrieren, der Norge først og fremst er et sted hvor de kan tjene gode penger på kort tid, for så å vende tilbake til hjemlandet med oppspart kapital, slik for eksempel Agata bestemt understreker:

Intervjuer: Har du tenkt over om du skal reise hjem til Eastland?

Agata: Ja. Ja. Det er én ting som jeg vet, og det er at jeg ikke skal være her for alltid. Det vil jeg ikke. Toppen et par år. Kanskje kortere. Jeg ville aldri slå meg ned her for godt.

En annen diskusjon er selvsagt realismen i slike forventninger, både de som omhandler sosial mobilitet i det norske samfunnet, og de som peker tilbake til hjemlandet. Vi har fortsatt ikke gode data på de østeuropeiske arbeidernes langsiktige karrierer, ettersom det bare er sju år siden EU-utvidelsen. Det er likevel en rimelig hypotese at de fleste østeuropeerne kommer til å bli skuffet hvis de ser for seg stuepikearbeidet som starten på en klatrende yrkeskarriere i Norge.

På den andre siden er forventningene mer realistiske hvis perspektivet utvides

til å inkludere andre aspekter enn bare arbeidslivet. Selv om mange ikke vil ha blomstrende norske yrkeskarrierer, vil de etter hvert kunne integreres i det norske samfunnet og få flere rettigheter i den norske velferdsstaten – først som arbeidstakere, dernest som statsborgere. Brochmann-utvalgets beregninger viser at norske trygde- og pensjonsrettigheter i mange tilfeller overgår arbeidsinntekter i hjemlandet (NOU 2011: 7).

Samtidig skal vi ikke utelukke at noen av informantene rett og slett setter pris på arbeidets flyktige karakter, selv om det innebærer dårlige arbeidsvilkår. Det forventes gjerne, ikke minst fra forskere og andre aktører som selv har godt etablerte jobbkarrierer, at andre grupper på arbeidsmarkedet også streber etter jobb-kvaliteter som gode lønnsbetingelser, jobbsikkerhet og jobbautonomi. Det kan imidlertid være arbeidstakere som bevisst oppsøker mer uforpliktende posisjoner på arbeidsmarkedet. Ikke minst kan dette være aktuelt for yngre arbeidsinnvandrere, som først og fremst ser på oppholdet i Norge som et avbrekk fra hverdagslivet i hjemlandet.

Selvforståelse som marginaliserte aktører

En siste forklaring på arbeidsmigrantenes perspektiver på egne lønns- og arbeidsvilkår er at de selv ikke synes at de har forutsetninger som skal til for å få et legitimt medborgerskap i det norske samfunnet. Våre informanter synes å dele mange nordmenns intuitive oppfatning av at de *mangler*, og heller ikke *fortjener*, de samme rettighetene som nordmenn på arbeidsmarkedet eller i velferdsstaten.

Dette er oppfatninger som ikke reflekterer lovverk og regulering i det norske arbeidslivet. Arbeidsmigrantene har klare rettigheter både på arbeidsmarkedet og i velferdsstaten. De har for eksempel uomtvistelig rett til overtidsbetaling og gratis helsetjenester. Faktisk innebar overgangsordningene de første årene etter EU-utvidelsen (2004–2009) at østeuropeerne hadde *bedre* juridiske rettigheter med hensyn til lønn (og arbeidstid) enn nordmenn, blant annet ved at de i praksis ikke kunne lønnes under tariff lønnen. Etter at overgangsordningene ble fjernet i 2009, har østeuropeerne grovt sett hatt de samme arbeidsrettslige vilkårene som norske statsborgere (f.eks. overtidsbetaling, arbeidstid og sykepenger). Som Brochmann-utvalget har redegjort for, har de også krav på likebehandling når det gjelder velferdstjenester, for eksempel kontantstøtte/barnetrygd, ledighetstrygd, sykepenger og pensjonsytelser (NOU 2011:7).

Informantene kjenner lite til disse rettighetene. Det de vet om, blir ofte vurdert som utilgjengelig i praksis. Det understrekes også av at regelverket oppleves som uforståelig, ikke bare for dem selv, men også for de norske byråkratene som skal administrere dem.

Men du vet, det er rart, de har ikke skikkelig lover her ... Hvordan kan ett NAV-kontor si noe

annet enn et annet? De burde ha klarere regler, det har de ikke i dag. Ting kan være både slik og slik. Det er det mange eksempler på (Anna).

Andre empiriske undersøkelser bekrefter arbeidsmigrantenes manglende kjennskap til de norske velferdsordningene. I Fafos Polonia-undersøkelse fra 2007 oppga for eksempel 38 prosent av de intervjuede polakkene at de trodde de selv måtte betale for helsetjenester i Norge, og ytterligere 13 prosent svarte «vet ikke» på dette spørsmålet (Friberg og Tyldum 2007:59). Det var også mange av Oslo-polakkene som ikke kjente til sykepengeordningene; 13 prosent svarte «vet ikke» på et spørsmål om man kan være borte fra arbeidet når man blir syk, mens 16 prosent svarte at de kunne være borte, men da uten lønn. For øvrig var det også 10 prosent som mente sykefravær kunne føre til at man mistet jobben (Friberg og Tyldum 2007: 69). Norsk senter for bygdeforsknings studier av arbeidsmigranter i landbruket gir det samme inntrykket (Rye og Andrzejewska 2010).

Det å stå «utenfor» det norske samfunnet på denne måten er ikke nødvendigvis problematisert av arbeidsmigrantene i vårt materiale. Med henvisning til nasjonalstaten som referanseramme oppfatter disse åtte østeuropeerne seg som tradisjonelle «gjestearbeidere» – det vil si som «besøkende» og ikke som fullverdige medlemmer i det norske samfunnet. Dermed blir det akseptabelt at det er andre regler som gjelder for dem enn for nordmenn, som har vertskapsrollen og de privilegiene som følger. Dette «utenforskapet» kan like gjerne fortolkes som *annerledeshet*, og ikke bare som et uttrykk for hierarkisk underordning. Logikken er at nordmenn som eventuelt kommer til Øst-Europa, vil måtte akseptere tilsvarende ekskludering.

Våre informanter forteller likevel om erfaringer som klart tolkes som uttrykk for nordmenns ønske om å devaluere østeuropeerne. Det skjer i liten grad på arbeidsplassen, men heller på fritiden. Spesielt forteller mange om problemer knyttet til boligmarkedet. Et lengre utdrag fra intervjuet med Aneta gir et eksempel på hvordan dette ryktet fester seg blant arbeidsinnvanderne:

Vel, det varierer. Jeg forventet ikke å bli dårlig behandlet, men ut fra det jeg har hørt ... de [nordmennene] liker oss ikke særlig godt. Det er åpenbart når du skal leie et sted å bo, for eksempel. Det har jeg hørt. Da jeg lette etter en leilighet, var jeg litt heldig. Jeg hadde ingen problemer. Men ut fra det jeg hører, så er det vanskelig [å finne et bosted]. Det avhenger litt. Jeg leier jo denne leiligheten, og nordmannen som eier den, han sier han kjenner [«eastlenderene»], og han er positiv. Han liker å ha kontakt med [«eastlenderene»] ... og han har [«eastlandske»] venner. Jeg tror nordmenn er litt distanserte fordi de ikke kjenner oss. Og når de blir kjente med oss, er det annerledes. Men vanligvis har [nordmenn] denne holdningen, at de kjenner oss ikke, men de har hørt litt av hvert, og de stoler ikke på oss (Aneta)

En siste strategi for å ufarliggjøre sitt «utenforskap» i det norske samfunnet er å se

oppholdet i Norge som en reise med flere formål enn selve arbeidet. Spesielt blant de yngste informantene var det flere som omtalte reisen til Norge som en dannelsesreise for å lære om verden og utvikle seg selv som menneske. I denne konteksten blir dårlige arbeidsforhold like gjerne utfordringer som skal overvinnnes, for slik å vokse som menneske.

Det er også en lang rekke andre kontekstuelle faktorer som har påvirket disse østeuropeiske arbeidernes erfaringer i det norske arbeidslivet, og deres fortolkninger av lønns- og arbeidsforholdene som tilbys dem. Motivasjonen for å reise til Norge er bare ett aspekt. Andre viktige individuelle faktorer vil trolig være kjønn, familiesituasjon, nasjonalitet og sosioøkonomisk posisjon i hjemlandet.

Analysene i denne artikkelen bygger videre på åtte intervjuer i en enkelt næring, hotellbransjen, og beskrivelsene er preget av den sektorielle konteksten. Den østeuropeiske stuepikens handlings- og fortolkningsrom er trolig annerledes for hennes landsmenn i byggebransjen, i det svarte markedet for privat renhold eller i helsesektoren. Viktige dimensjoner vil være bransjens krav til kompetanser (f.eks. utdanning, sertifiseringer, språk), dens organisering (f.eks. store/små bedrifter, permanens i ansettelsesforhold, faglig organisering) og konkurranse-situasjonen i arbeidsmarkedet.

De skisserte mikrososiologiske prosessene fremstår likevel ikke som særegne for hotellbransjen. Informantene reflekterer mer generelle trekk ved det å være nykomne outsiders i det norske arbeidsmarkedet, og som trolig finnes også i andre segmenter av arbeidslivet der det er mange innvandrede østeuropeiske arbeidstakere. Det er likevel et empirisk spørsmål i hvilken grad erfaringene til informantene i denne studien reflekterer innvandrernes fortolkninger av arbeidslivet i andre bransjekontekster.

Illegalitet, uvitenhet eller utbytting?

Valenta et al. (2009: 16) skisserer tre modeller for hvorfor østeuropeiske arbeidsinnvandrere har dårlige lønns- og arbeidsvilkår på det norske arbeidsmarkedet. Den første handler om *illegalitet*. Mange migranter har ulovlige arbeidsopphold i landet, og er dermed prisgitt de betingelsene som arbeidsgiverne tilbyr. Dette synes *ikke* å være tilfellet for våre informanter. De har lovlig opphold i landet, og de har de nødvendige papirene. De tilhører slik sett den «hviteste» delen av migrant-arbeidsstokken, og de har de mest ordnede forholdene.

Den neste forklaringsmodellen tar utgangspunkt i *uvitenhet*. Mange arbeidsmigranter har liten eller ingen informasjon om hva som er deres rettigheter. Som vi har sett, er dette også en delforklaring på hotellarbeidernes aksept av sine arbeidsvilkår. De vet ikke hva de går glipp av, og kan derfor heller ikke være misfornøyde med arbeidsforholdene, selv om de objektivt sett er dårlige.

Den siste forklaringen Valenta et al. (2009) skisserer, er arbeidsvilkår som føl-

ger av mer tradisjonell *utbytting* – eller underordning (skjeve maktforhold). Tross legale opphold og kjennskap til egne regler, er arbeidsinnvandrerne fortsatt ikke i stand til å forhandle seg fram til bedre lønns- og arbeidsvilkår i møte med arbeidsgivere som kan velge og vrake blant potensielle arbeidstakere, både i den innenlandske arbeidsstyrken og blant arbeidsinnvandrere fra de nye EU-landene eller fra tredjeland. Dette fremstår som en mer relevant forklaring på våre informanternes tilpasning. Deres marginaliserte posisjon i arbeidsmarkedet gir dem få muligheter til andre posisjoner enn den *utbyttede* og *underordnede*. Dette er ikke en situasjon som er unik for de østeuropeiske arbeidstakerne, men som deles med arbeidere fra andre nasjonaliteter, også mange norske, som befinner seg nederst i arbeidslivets sosiale hierarki.

Disse tre forklaringsmodellene er likevel nyttige som bakgrunn for å forstå østeuropeernes posisjon på det norske arbeidsmarkedet. Samtidig kan forklaringene til Valenta et al. (2009) speiles og benyttes som analytisk utgangspunkt for å forklare hvorfor arbeidsinnvandrerne – *selv om de utbyttes av sine norske arbeidsgivere* – ofte fremstår som fornøyde. For det første er de som nevnt legale arbeidstakere. De har videre individuelle arbeidskontrakter og unngår dermed problemene knyttet til andre organisatoriske løsninger for arbeidsforholdene (bl.a. utleie, utstasjonering, selvstendig tjenesteyting). Det betyr at de allerede har greid å klatre et betydelig skritt oppover i det migrerende arbeidshierarkiet. De fokuserer på at de tross alt hører til det øvre sjiktet i det østeuropeiske sosiale hierarkiet av migranter.

For det andre er de til dels uvitende om det som *kunne* vært deres lønns- og arbeidsforhold, så fremt disse hadde vært i tråd med gjeldende reguleringer av arbeidslivet eller, enda bedre, i samsvar med gjeldende praksis for den norske arbeidsstokken. Som ordtaket sier: Det man ikke vet, har man ikke vondt av.

Det viktigste er likevel at de norske lønns- og arbeidsvilkårene er betraktelig bedre enn det som fremstår som deres alternativer, hjemme eller i Norge. De norske jobbene gir bedre betalt enn arbeid i hjemlandet, enten de skulle arbeide i tilsvarende stillinger eller skaffe seg mer kompetansekrevede stillinger der de får uttelling for utdannelsene sine.

Hotellarbeid fremstår også som mer attraktivt enn de fleste andre jobbene som er tilgjengelige for den migrerende arbeidskraften på det norske arbeidsmarkedet. Uansett ses disse jobbene som nødvendige investeringer i et mer langsiktig karrieresperspektiv. Hotellarbeidet er et steg på veien til et bedre liv, som vil komme etter hvert som man integrerer seg i det norske samfunnet (bl.a. med språk), eller tar med seg oppsparte midler og reiser hjem.

Svarene på artikkelens problemstilling – om prosessene bak de østeuropeiske arbeidernes aksept av sine lønns- og arbeidsvilkår – kan derfor knyttes til stikkordene legalitet, uvitenhet og at graden av utbytting er relativt lavere i hotellbransjen enn i migrantenes alternative jobber i det norske og det hjemlandske arbeidsmar-

kedet. Det skjer gjennom fleksible valg av referanserammer, et livsløpsperspektiv på egne karrieremuligheter og marginaliserte selvforståelser. Det som fremstår som sosial dumping i et norsk perspektiv, kan for andre fortolkes som sosial jumping.

Kollektiv blindvei?

Tilfredse arbeidstakere er likevel ingen garanti for at arbeidsmarkedet er velfungerende på et mer overordnet plan. Det vil være en feilslutning fra et individ- til et samfunnsnivå. Denne artikkelens analyser antyder nettopp at de østeuropeiske arbeidsinnvandrernes stille aksept av lønns- og arbeidsvilkår kan ha negative konsekvenser for utviklingen på det norske arbeidsmarkedet.

For det første påvirker tilstedeværelsen av en betydelig arbeidsstyrke som tilbyr fleksibel arbeidskraft til lave kostnader, arbeidsgivernes praksiser. Gode lønns- og arbeidsvilkår blir mindre viktig for å rekruttere og holde på arbeidsstokken. De utenlandske arbeidstakernes svakere faglige organisering forskyver maktbalansen i arbeidsgivernes favør og svekker deres motivasjon for å etablere og etterleve akseptable standarder på arbeidsplassene.

Det påvirker videre den innenlandske arbeidsstyrkens muligheter på arbeidsmarkedet, slik blant annet Brox har påpekt (2005). Et resultat kan være at enkelte produksjonslinjer i løpet av bare få år etnifiseres, ved at den utenlandske arbeidskraften utkonkurrerer og erstatter den innenlandske arbeidsstokken. I den norske konteksten har dette allerede skjedd innen deler av landbruket, der østeuropeisk arbeidskraft har blitt stadig mer utbredt (se Rye 2007). NIBRs kartlegging i Oslo og Akershus dokumenterer tilsvarende prosesser for enkelte arbeidsoppgaver i hotellbransjen, selv om det her er ikke-europeisk arbeidskraft som dominerer.

Men også arbeidsinnvandrerne påvirker utviklingen av arbeidsmarkedet gjennom sine vurderinger, strategier og aktive handlinger. Deres implisitte aksept av sine vilkår, både på arbeidsmarkedet og i velferdsstaten, bidrar til å sementere og legitimere forskjellsbehandling av den etnisk norske og den migrerende arbeidsstokken, både på den enkelte arbeidsplass og i den bredere offentlige diskursen. I bourdieusk terminologi kan man risikere at arbeidsinnvandrerne, som de dominererte, overtar de dominerendes miskjennende vurderinger, og at det etableres en allmenn og ubestridt aksept av etnisk segregerte arbeidsmarkeder (Bourdieu 1990).

Renholdsarbeid på hotell er hardt, krevende arbeid og gir dårlig lønn. For våre informanter representerer de dårlige lønns- og arbeidsvilkårene likevel bare halve historien om deres tilværelse i det norske samfunnet. De vurderer arbeidshverdagen i en større kontekst og fortolker de dårlige jobbene til å bli *akseptable* dårlige jobber. På samfunnsnivå kan resultatet imidlertid bli en aksept for at slike jobber passer best for østeuropeere.

Det som er gode strategier på det individuelle nivået, kan dermed bli en kollektiv blindvei.

Noter

- 1 Artikkelen er skrevet som en del av forfatterens NTNU-finansierte forskningsprosjekt om arbeidsinnvandring i den norske hotellbransjen. Intervjuene ble gjennomført av Joanna Andrzejewska ved Jagionniellan University i Krakow, som også har kommet med gode kommentarer til artikkelens analyser.
- 2 Flere av informantene var ansatt før 1. mai 2009, mens overgangsreglene fortsatt var gjeldende. Disse reglene forutsatte at arbeidstakeren hadde en gyldig arbeidsavtale som sikret fulltids arbeid med samme lønns- og arbeidsvilkår som norske arbeidstakere i samme typer arbeid (i praksis tariffavtalenes satser og bestemmelser).
- 3 Merk at et vedtak om allmenngjøring kan bety at de også har krav på «norske» lønnsbetingelser.

Referanser

- Arbeidstilsynet (2008–2010), *Årsrapporter om tiltak mot sosial dumping til Arbeids- og inkluderingsdepartementet*. Oslo: Arbeidstilsynet.
- Andersen, R.K., M. Bråten, L. Eldring, J.H. Friberg og A.M. Ødegård (2009), *Norske bedrifters bruk av østeuropeisk arbeidskraft*. Fafo-rapport 2009:46. Oslo: Fafo.
- Anderson, B. (2007), «Battles in Time: the Relation between Global and Labour Mobilities». Working Paper No. 55, 2007. University of Oxford, Oxford.
- Andrzejewska, J. og J.F. Rye (i trykk), «Lost in Transnational Space? Migrants Farm Workers in Rural Districts». *Mobilities*.
- Bourdieu, P. (1984), *Distinction*. London: Routledge.
- Bourdieu, P. (1990), *The Logic of Practice*. Cambridge: Polity Press.
- Brox, O. (2005), *Arbeidskraftimport. Velferdstatens redning – eller undergang?* Oslo: Pax forlag.
- Dølvik, J.E., T. Fløtten, G. Hernes og J.M. Hippe (red.) (2007), *Hamskifte. Den norske modellen i endring*. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Dølvik, J.E., L. Eldring, J.H. Friberg, T. Kvinge, S. Aslesen og A.M. Ødegård (2006), *Grenseløst arbeidsliv. Endringer i norske bedrifters arbeidskraftsstrategier etter EU-utvidelsen*. Fafo-rapport 548. Oslo: Fafo.
- Eade J., S. Drinwater, M.P. Garapich, (2006), *Polscy imigranci w Londynie – klasa społeczna i etniczność*. CRONEM, University of Surrey.
- Eldring, L. (2010), «Norske erfaringer med allmenngjøring». I: T.Aa. Stokke *Allmenngjøring i EU og Norge*. Rapport. Oslo: Fafo, s. 59–68.
- Eurostat (2011), Euro area unemployment rate at 9.9 % Eurostat's Newsrelease Euroindicators 99/2011. (Webadresse: epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-01072011-AP/EN/3-01072011-AP-EN.PDF) (Nedlastet juni 2011).

- Fafo (udatert), Fafo Østforums landrapporter. (Webadresse: fafo.no/Oestforum/Kunnskapsbase/Publikasjoner/Oestforum_publikasjoner/LR-index.htm) (Nedlastet juni 2011).
- Friberg, J.H. og G. Tyldum (red.) (2007), *Polonia i Oslo. En studie av arbeids- og levekår blant polakker i hovedstadsområdet*. Oslo: Fafo.
- Friberg, J.H. og L. Eldring (2011) *Polonia i Oslo 2010. Mobilitet, arbeid og levekår blant polakker i hovedstaden*. Oslo: Fafo.
- Hoffmann, E. (2010), «Den regulerte arbeidsinnvandringen til Norge i perioden 2004–2010, med merknader om de nærmeste årene». Presentasjon på Fafo Østforum-seminar, 7. desember 2010, Oslo.
- ILO (2011), Information retrieved from ILO Department of Statistics database LABOURSTA. (Webadresse: laborsta.ilo.org/default.html) (Nedlastet juni 2011).
- Jordhus-Lier, D., Aa. Aasland, A. Underthun og G. Tyldum (2011), Fragmenterte arbeidsplasser? En spørreundersøkelse blant hotellarbeidere i Oslo og Akershus. *Søkelys på arbeidslivet* 28, s. 355–373.
- Jordhus-Lier, D., A.C. Bergene, H.M. Knutsen og A. Underthun (2010), «Hotel workplaces in Oslo and Akershus». Working Paper 2010:106. Oslo: NIBR.
- Martin, P.L. (1993), «The missing bridge. How immigrant networks keep Americans out of dirty jobs». *Population and Environment* 14, s. 539–565.
- Nieswand, B. (2006), Methodological Transnationalism and the Paradox of Migration. Conference paper. EASA Biennial Conference 2006, Plenary Session, Bristol.
- Næsheim, H. (2010), «SSBs statistikk om arbeidsinnvandring». Presentasjon på Fafo Østforum-seminar, 7. desember 2010, Oslo.
- NOU (2011), Velferd og migrasjon. Norges offentlige utredninger 2011:7 (Brochman-utvalget). Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- Orupabo, J. (2010), «En klassereise nedover». I: K. Dahlgren og J. Lunggren (red.), *Klassebilder*. Oslo: Universitetsforlaget, s. 71–83.
- Runiciman, W.G. (1966), *Relative Deprivation and Social Justice*. London: Routledge and Kegan.
- Rye, J.F. (2007), «Nyetablering av sekundære arbeidsmarkeder. Arbeidsinnvandring i landbruket». *Søkelys på arbeidslivet* 24 (2), s. 227–241.
- Rye, J.F. (2008), «Sosial dumping eller sosial jumping? Utenlandsk arbeidskraft i norsk landbruk». I: R. Almås, M. Haugen, J.F. Rye og M. Villa (red.), *Den nye bygda*, Tapir Akademisk Forlag, Trondheim, s. 225–244.
- Rye, J.F. og J. Andrzejewska (2010), «The Structural Disempowerment of Eastern European Migrant Farm Workers in Norwegian Agriculture». *Journal of Rural Studies* 26 (1), s. 41–51.
- Statistisk sentralbyrå (2011), «Hotell- og restaurantvirksomhet, strukturstatistikk. Overnattings- og serveringsvirksomhet. Hovedtall, etter næringsundergruppe. Bedrifter. 2008–2009». (Webadresse: <http://www.ssb.no/emner/10/11/sthotell/tab-2011-06-23-01.html>) (Nedlastet: 29.09.2011).

- St.meld. nr. 2 (2005–2006), *Revidert nasjonalbudsjett*. Oslo: Finansdepartementet.
- St.meld. nr. 18 (2007–2008), *Arbeidsinnvandring*. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- St.prp. nr. 1 (2008–2009), *Arbeids- og inkluderingsdepartementet. For budsjettåret 2009*. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- Trygstad, S.C., K. Nergaard, K. Alsos, Ø.M. Berge, M. Bråten og A.M. Ødegård (2011), *Til renholdets pris*. Fafo-rapport 2011:18. Oslo: Fafo.
- Valenta, M., K. Thorshaug og B. Berg (2009), *Arbeidsinnvandring i økonomiske nedgangstider*. Rapport 2009. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning.
- Vik, J. og A. Kroken (2010), *Arbeidsinnvandring til landbruket 2004 til 2010. Frekvenser fra undersøkelsene Trender i norsk landbruk 2004, 2006, 2008 og 2010*. Notat 9/10. Trondheim: Norsk senter for bygdeforskning.
- Ødegård, A.M. og R.K. Andersen (2011), «Østeuropeisk arbeidskraft i hotell, verft, fiskeindustri og kjøttindustri». Notat. Oslo: Fafo.