

Sammendrag

I denne oppgaven undersøker jeg bruk av østeuropeisk arbeidskraft fra et etterspørselsperspektiv. Hensikten med oppgaven er å finne ut av hvilke faktorer som påvirker arbeidsgiveres valg av arbeidskraftstrategier. Jeg gjennomfører to logistiske regresjonsanalyser med fast ansettelse og innleie som avhengige variabler. Fast ansettelse og innleie representerer to ytterpunkter av arbeidskraftstrategier. Faste ansettelser er hovedregelen i Norge og skaper et sterkt bånd mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Innleie er på den andre siden en fleksibel tilknytningsform som gir arbeidsgiver mulighet til å øke og redusere antall hoder på arbeidsplassen raskt, og det er en større distanse mellom bedriftsleder og den innleide arbeideren.

Mitt hovedfunn er at det er arbeidsgivernes behov som styrer valg av tilknytningsform. Dersom en bedriftsleder behøver en fleksibel arbeidskraftreserve, ser innleie ut til å være en naturlig arbeidskraftstrategi fordi det gjør det enklere å øke og redusere antall hoder på arbeidsplassen fort. De som ønsker at arbeidskraften skal være en del av den ordinære driften foretrekker fast ansettelse. Arbeidstakerne blir da en del av den permanente arbeidsstokken som utgjør kjernen i bedriften. Resultatene indikerer at vi kanskje er i en normaliseringsprosess der de østeuropeiske arbeidstakerne ikke lenger hovedsakelig fungerer som et B-lag, men også blir en del av A-laget som en følge av at nordmenn er på vei ut av bygg- og anleggsbransjen.

Forord

Skriveprosessen har vært en berg- og dalbanetur der jeg har måttet teste mine egne forutinntattheter og jeg har lært mye nytt i det som viste seg å bli en litt lengre reise enn planlagt. Jeg startet som en student interessert i sosial urettferdighet, men gjennom arbeidet har jeg skjønnet at bildet er mer komplekst enn jeg trodde. I skriveprosessen har jeg hatt flere gode støttespillere, men det er spesielt noen jeg ønsker å gi en ekstra takk til.

Først vil jeg takke min veileder Johan Fredrik Rye for gode diskusjoner, råd, konstruktive tilbakemeldinger og evnen til å gi meg tilbake troen på at jeg skulle komme i mål da jeg sto fast og hang meg opp i småproblemer. Han har vist stor tålmodighet, men har også dyttet meg i gang da det gikk litt for sakte i svingene.

Takk til venner og familie som har vært god moralsk støtte. Jeg ønsker spesielt å takke min far, Sven A. Antonsen, for gode samtaler om temaet til oppgaven, konstruktiv kritikk og for at han har ofret en stor porsjon av sin tid på å lese gjennom flere utkast. Skriveprosessen hadde ikke vært den samme uten hans hjelp.

Og sist, men ikke minst, takk til Tobias G. Skaaren for en rekke hjelpsomme samtaler om statistikk og metode, for å ha lest gjennom oppgaven og for å ha vært en tålmodig og støttende kjæreste.

Tusen takk!

Gunnhild Beate Antonsen Svaboe

Trondheim, 07.01.16

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	1
1.1. Arbeidskraftstrategier	2
1.2. En etterspørselsdrevet arbeidsinnvandring	3
1.3. Problemstilling	3
1.4. Sosiologisk og samfunnmessig relevans	4
1.5. Avgrensing og begrepsavklaring	6
1.6. Oppgavens struktur	7
2. Teori.....	9
2.1. Dual Labor Market Theory (DLM).....	9
2.2. Internal Labor Market Theory (ILM).....	16
2.3. «Non-standard work» arrangements	21
3. Østeuropeisk arbeidskraft i Norge	25
3.1. Arbeidsinnvandring i Norge	25
3.2. Bruk av østeuropeisk arbeidskraft.....	28
3.3. Østeuropeiske arbeidsinnvandreres funksjon i arbeidsmarkedet	29
3.4. Kompetansekrav	30
3.5. Erfaringer med bruk av østeuropeisk arbeidskraft.....	31
3.6. Lønn, arbeidsvilkår og sosial dumping	32
3.7. Allmenngjøring av tariffavtaler	32
3.8. Bruk av østeuropeisk arbeidskraft i andre bransjer.....	33
4. Formulering av hypoteser	35
4.1. Hypoteser for fast ansettelse	35
4.2. Hypoteser for innleie.....	37
5. Data og metode	41
5.1. Datamateriale og utvalg	41
5.2. Variabelbeskrivelser	42
5.3. Metodisk fremgangsmåte.....	45
5.4. Antakelser i logistisk regresjonsanalyse	49
5.5. Reliabilitet.....	51
5.6. Validitet	52
5.7. Oppbygging av modellene	54
5.8. Deskriptiv statistikk	55

6. Analyse	57
6.1. Empiriske resultater: Fast ansettelse	57
6.2. Empiriske resultater: Innleie	65
6.3. Diskusjon: Faktorer som påvirker valg av arbeidskraftstrategier	71
7. Konklusjon.....	79
7.1. Arbeidsgiverens behov.....	79
7.2. Implikasjoner av resultatene og overførbarhet.....	80
7.3. Relevansen av resultatene for andre bransjer.....	84
7.4. Utdaterte teoretiske perspektiver?.....	84
7.5. Veien videre	86
8. Litteraturliste.....	89
9. Vedlegg	93

Figurer og tabeller

Figur 3.1. Bruk av arbeidskraftstrategier i 2009.....	29
Tabell 4.1. Oppsummering av hypoteser	39
Tabell 5.1. Deskriptiv statistikk for utvalget	55
Tabell 6.1. Stegvis logistisk regresjonsanalyse, Fast ansatt = 1.	58
Tabell 6.2. Modellforbedring, Fast ansatt = 1	59
Tabell 6.3. Endelig modell/Modell 5, Fast ansatt=1	59
Tabell 6.4. Oppsummering av funn i analysene av fast ansettelse.....	65
Tabell 6.5. Stegvis logistisk regresjonsanalyse, Innleid = 1.....	66
Tabell 6.6. Modellforbedring, Innleid = 1	67
Tabell 6.7. Endelig modell/Modell 4, Innleid=1.....	67
Tabell 6.8. Oppsummering av funn i analysene av innleie.....	71

1. Innledning

Arbeidskraftmobiliteten over landegrensene etter EU-utvidelsen østover er den største Europa har sett i nyere tid. 1. mai 2004 ble Malta, Kypros, Tsjekkia, Polen, Slovakia, Slovenia, Litauen, Latvia, Ungarn og Estland EU-medlemmer, og 1. januar 2007 ble Bulgaria og Romania medlem (Andersen, Bråten, Eldring, Friberg og Ødegård 2009). Bare mellom mai 2004 og mai 2009 ble 150 283 førstegangs arbeidstillatelser og 136 621 fornyelser til borgere fra de nye EU-landene innvilget i Norge. Med EU-utvidelsene ble også barrierene mellom nasjonale arbeidsmarkeder med høyst forskjellige nivåer i arbeids- og levekår gradvis fjernet (Eldring og Friberg 2013). Utvidelsen av det interne markedet skjedde samtidig med en vekst i etterspørsel etter arbeidskraft i det norske arbeidsmarkedet og har gitt norske arbeidsgivere en ny og mye større rekrutteringsbase (Andersen m.fl. 2009). Hvilke konsekvenser den økte migrasjonen fra de østeuropeiske medlemslandene har hatt og vil ha på det norske arbeidsmarkedet er, ifølge Dølvik, Eldring, Friberg, Kvinge, Aslesen og Ødegård (2006), betinget av samspillet mellom endringer i konkurransevilkårene, av myndighetenes og partenes tiltak for å påvirke utviklingen og bedrifters valg av arbeidskraftstrategier.

I kjølvannet av EU-utvidelsen har det i media vært stort fokus på sosial dumping og urettferdig behandling av østeuropeiske arbeidsinnvandrere, og mange har dokumentert dårlige lønns- og arbeidsvilkår. I denne oppgaven skal jeg imidlertid ta for meg et mindre argument, og finne ut mer om hvordan arbeidsgivere tenker når de bruker østeuropeisk arbeidskraft. Jeg skal analysere et grunnleggende sosiologisk spørsmål: hvordan etableres arbeidsrelasjoner i vestlige samfunn? Jeg undersøker hvilke faktorer som påvirker bedriftslederes valg av arbeidskraftstrategier når de bruker østeuropeisk arbeidskraft, og bruker bygg- og anleggsbransjen i Norge etter EU-utvidelsen som case. Dette anser jeg som et godt case fordi det er en bransje som i stor grad har benyttet østeuropeisk arbeidskraft og brukt ulike arbeidskraftstrategier.

Ifølge Andersen m.fl. (2009) ser det ut til at østeuropeiske arbeidstakere kan ha en todelt funksjon for norske bedrifter som reflekteres i ansettelsesformen. På den ene siden kan de inngå i ordinær drift, og være ansatt internt i bedriften. På den andre siden kan de fungere som en arbeidskraftreserve. Dette er de som jobber hos underentreprenører og i utleiebransjen som hentes inn for å håndtere toppene i produksjonssyklusene. Andersen m.fl. (2009) fant store forskjeller i vilkårene til arbeidsinnvandrere med tanke på jobbsikkerhet og lønn, avhengig av

ansettelsesform. De som har løs tilknytningsform gjennom innleie eller underentreprenører har dårligere vilkår enn de som er ansatt direkte i norske selskaper.

1.1. Arbeidskraftstrategier

Gitt bedriftens formål og strategi, kan en beskrive et sett med produksjonsprosesser og aktiviteter (Nergaard, Nesheim, Alsos, Berge, Trygstad og Ødegård 2011). For å utføre disse trengs arbeidskraft som kan knyttes til bedriften gjennom faste ansettelser, midlertidig ansettelser, innleie, underentreprenører eller bruk av selvstendig næringsdrivende/enmannsforetak. Disse ulike tilknytningsformene kalles *arbeidskraftstrategier*. I faste ansettelser har ikke arbeidskontrakten noen sluttdato og det er den vanligste tilknytningsformen for arbeid. Ved faste ansettelser må det alltid inngås en skriftlig arbeidsavtale uavhengig varighet og størrelse på stillingen (Arbeidstilsynet 2015a). Selv om arbeidsgiver i private virksomheter i utgangspunktet kan ansette hvem han/hun vil, er diskriminering av enkeltgrupper forbudt. Til tross for at fast ansettelse er hovedregelen og «normen» i norsk tradisjon, har bygg- og anleggsbransjen en lang historie med å bruke innleie, underentreprenører og midlertidige ansettelser. Dette er ikke overraskende fordi en atypisk tilknytningsform kan fungere som en risikoreduerings-, stabiliserings-, og fleksibilitetsmekanisme. Med dette mener jeg at bygg- og anleggsnæringen er sensitiv for konjunktursvingninger, og løsere tilknytningsformer kan gjøre det lettere for arbeidsgivere å justere seg til endringer i markedet og økonomien.

Ved innleie stilles ansatte personer i bemanningsbedrifter til disposisjon for andre virksomheter, og det eksisterer et trepartsforhold mellom arbeidstaker, en utleiebedrift og en kundevirksomhet (Nergaard m.fl. 2011). *Kundevirksomheten* disponerer personell som er ansatt hos en tredjepart, som formelt sett er arbeidsgiveren. *Kunden* har ansvar for organisering og ledelse av arbeidet og tildeling av oppgaver til arbeidstakeren. *Arbeidsgiver* har ansvar for ansettelse og oppsigelse, samt lønn og andre arbeidsvilkår. Oppgaver som vanligvis tillegges arbeidsgiver er dermed delt mellom to aktører som skaper et trepartsforhold. Arbeidstaker må altså forholde seg til både kundebedriften og arbeidsgiver, men det eksisterer ikke et formelt kontraktsforhold mellom innleier og arbeidstaker (ibid.). I bemanningsbransjen er gjennomstrømmingen høy, arbeidsforholdene ofte kortvarige og vanligvis utbetales lønn kun når arbeidstakeren er utleid til et oppdrag.

1.2. En etterspørselsdrevet arbeidsinnvandring

Siden jeg fokuserer på arbeidsgiversiden i bygg- og anleggsbransjen, vil jeg anvende teori som har et etterspørselsperspektiv. Andersen m.fl. (2009) fant i en spørreundersøkelse gjennomført av Fafo at et stort flertall av bedriftslederne i bygg- og anleggsbransjen hadde brukt østeuropeisk arbeidskraft fordi det var mangel på norsk arbeidskraft. Dual Labor Market Theory (DLM) argumenterer for at internasjonal immigrasjon oppstår fra den ideoende arbeidskraftetterspørselen fra moderne, industrialiserte samfunn (Massey, Arango, Hugo, Kouaouci, Pellegrino og Taylor 1993). Ifølge Michael J. Piore (1979), som har vært talsmann for dette teoretiske ståstedet, er ikke migrasjon forårsaket av «dyttfaktorer» fra senderlandene (som for eksempel lav lønn og arbeidsledighet), men av «trekkfaktorer» fra vertslandene (et kronisk og uunngåelig behov for utenlandsk arbeidskraft). Sentralt i DLM står argumentet om at arbeidsmarkedet er delt inn i et *primærmarked* og et *sekundærmarked* (Doeringer og Piore 1971). Jobbene i primærmarkedet kjennetegnes ved at de har høy lønn, gode arbeidsforhold, stabil ansettelse, muligheter for forfremmelse, rettferdighet og en ordentlig prosess i administreringen av regler. Jobbene i sekundærmarkedet er derimot preget av lave lønninger, dårlige arbeidsforhold, rask utskifting, små sjanser for forfremmelse og ofte overflatisk og uberegnelig tilsyn. Selv om sammenkoblingen mellom primære og sekundære arbeidsmarkeder kan forstås som svak eller ikke-eksisterende på tilbudssiden, kan primærarbeidsgivere, gjennom virkemidler som underleverandører, midlertidig ansettelser og innleie, konvertere en primæransettelse til en sekundæransettelse (ibid.). Dette betyr at en østeuropeisk arbeidstaker, som gjør de samme arbeidsoppgavene som en fast ansatt, likevel kan befinne seg i sekundærmarkedet.

1.3. Problemstilling

Ifølge Andersen m.fl. (2009) ser det ut til at østeuropeiske arbeidstakere kan deles opp i to grupper avhengig av hvilken funksjon de har for bedriftene. De som ansettes internt blir behandlet på lik linje med norske arbeidstakere, men de med løsere tilknytningsform gjør mindre kompetansekrevende arbeid og lever med en større risiko for å gå arbeidsledig over lengre tid. Utgangspunktet for problemstillingen er at arbeidsinnvandring er etterspørselsdrevet og at det eksisterer et splittet arbeidsmarked for østeuropeiske arbeidstakere. Hvorvidt arbeidstakeren havner i primær- eller sekundærmarkedet avhenger av hvilken tilknytningsform han/hun har, der de som er fast ansatt havner i primærmarkedet og de som blir leid inn havner i sekundærmarkedet. Problemstillingen jeg ønsker å besvare i denne oppgaven er *hvilke faktorer*

påvirker arbeidsgiveres valg av arbeidskraftstrategi når de bruker østeuropeisk arbeidskraft i bygg og anleggsbransjen?

For å besvare denne problemstillingen vil jeg gjennomføre to logistiske analyser av hva som påvirker sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse og innleie. Dataene jeg bruker er basert på intervju med bedriftsledere som bruker østeuropeisk arbeidskraft. Det betyr med andre ord at jeg tar utgangspunkt i hva arbeidsgiverne sier. Ved å bruke to «motpoler» av arbeidskraftstrategier, fast ansettelse og innleie, vil jeg studere hvordan arbeidsgiverne tenker. Dette er de tydeligste arbeidskraftstrategiene. Fast ansettelse er hovedregelen i norsk arbeidsliv og ifølge Andersen m.fl. (2009) blir østeuropeere med faste ansettelser behandlet på lik linje med nordmenn. Innleie er på den andre siden en løsere tilknytningsform og den mest brukte atypiske tilknytningsformen i bygg- og anleggsbransjen.

Jeg bruker datamaterialet «Arbeids- og bedriftsvandringer i et utvidet Europa: Inkludering i det gode arbeidsliv? 2009» fordi det egner seg godt til å besvare problemstillingen. Andersen m.fl. (2009) brukte også dette datamaterialet i en rapport. Mine resultater skiller seg noe fra denne rapporten, og jeg har et mer teoretisk prosjekt enn Andersen m.fl. (2009). Jeg har også en annen metodisk tilnærming enn det som er brukt i denne rapporten. Jeg kommer tilbake til likheter og forskjeller i diskusjonen av resultatene.

1.4. Sosiologisk og samfunnsmessig relevans

Det var en «byggeboom» inntil finanskrisen slo til i slutten av 2008, med en sterk vekst i sysselsettingen. Ifølge et notat fra SSB var det i bygge- og anleggsvirksomheter fortsatt en viss økning i bruk av utenlandsk arbeidskraft etter finanskrisen, men denne var vesentlig lavere enn tidligere (Ekeland, Næsheim, Rønningen og Berge 2009). Ifølge Arbeidstilsynets (2013) prognoser er det mye som tyder på at entreprenørene i bygg og anlegg har endret valg av arbeidskraftstrategier etter finanskrisen, der de har en kjerne av faste ansatte og bruker innleide arbeidstakere eller underentrepriser for å dekke behovet for bemanning utover dette. Ifølge Arbeidstilsynet (2013) skaper det nåværende høye aktivitetsnivået i byggenæringen og mange utenlandske virksomheter og arbeidstakere en høy risiko for ulovlige lønns- og arbeidsbetingelser.

Når dette er sagt så har det blitt rapportert om en økning i bruk av underentreprenører og innleie i mange år. Ifølge en analyse gjort av Karen M. Olsen i 1998 var det en økning i bruk av tjenesteleverandører og innleie, både da hun så på det i et tiårsperspektiv og i løpet av de siste

to årene før analysen ble gjort (Olsen 1998). Atkinson (1984) predikerte at det var en utvikling i samme retning, der det blant arbeidsgiverne var en økt fokusering på fleksibilitet i arbeidsstokken. Norge er heller ikke spesiell i den internasjonale sammenhengen da det har vært en internasjonal vekst i bruk av innleie. Arne Kalleberg og Karen Olsen (2004) gjennomførte en studie der de sammenliknet bruken av midlertidige ansettelser i USA og Norge, og fant at dette virkemiddelet var mye mer utbredt i Norge. Årsaken er, ifølge dem, retten til permisjon og andre typer velferdsordninger, hvilket fører til et høyt fravær. Den økende bruken av atypiske tilknytningsformer de siste årene er dermed neppe kun et resultat av finanskrisen eller EU-utvidelsen, men veksten kan kanskje ha blitt sterkere ved at arbeidsgivere føler et større behov for å ha en fleksibel arbeidsstokk/arbeidskraftreserve. EU-utvidelsen førte også til at det ble en større gruppe arbeidssøkere som var villige til å jobbe under atypiske forhold.

Kalleberg og Sørensen (1979) argumenterer for at analysen av arbeidsmarkedet er en viktig sak for sosiologisk undersøkelse: det gir muligheter for en forståelse av hvordan makrokrefter knyttet til et samfunns økonomi og elementer av sosial struktur, berører mikrokorrelasjoner mellom arbeidstakere og arbeidsgivere i bestemmelse av forskjellige former for ulikhet. Siden majoriteten av mennesker i industrielle samfunn opparbeider seg inntekt og andre fordeler i bytte mot arbeid, former arbeidsmarkedsprosesser de sentrale mekanismene i sosial fordeling i industrielle samfunn. Til tross for endringene som har skjedd siden 2008/2009 er spørsmålene som tas opp i denne oppgaven minst like aktuelle i dag, da det ikke har blitt mindre vanlig å velge atypiske tilknytningsformer. Med revisjonen av arbeidsmiljøloven som ble foretatt i juli 2015, blir det også enklere for arbeidsgiver å velge atypiske tilknytningsformer og ha fleksible arbeidstidsordninger (Landsorganisasjonen i Norge 2014). Selv om faste ansettelser fortsatt skal være hovedregelen, skal det blant annet bli lettere å ansette midlertidig og det blir en oppmykning i enkelte av arbeidstidsreglene. I en pressemelding på regjeringens nettsider sa daværende arbeidsminister, Robert Eriksson (Frp), at «arbeidslivet er i stadig endring, og krever mer fleksibilitet for å møte et moderne næringsliv og familieliv» (Eriksson 11.06.2014). Endringene har som formål å gi flere muligheter til å få seg en jobb. Stortingsrepresentant Erlend Wiborg (FrP) (25.04.2015) argumenterer i et innlegg i Aftenposten for at midlertidige ansettelser kan være «springbrett» inn i arbeidslivet. Han skriver at «forskning viser at to av tre midlertidig ansatte får fast jobb innen to år. Dette viser tydelig at midlertidige ansettelser er et springbrett for dem som i dag ikke klarer å skaffe seg en jobb» (Wiborg 25.04.2015). Når dette er sagt, skal en midlertidig ansettelse på generelt grunnlag ikke overstige 12 måneder og det

finnes ulike former for midlertidig ansettelse, som for eksempel vikariater, prosjektarbeid og sesongarbeid (Arbeidstilsynet 2015b).

1.5. Avgrensing og begrepsavklaring

Det har i forskningen og media vært et stort fokus på de østeuropeiske arbeidstakernes erfaringer og ønsker, useriøse aktører og sosial dumping m.m. Disse temaene er selvfølgelig veldig viktige deler av det komplekse temaet «østeuropeisk arbeidsinnvandring», men det er ikke mulig å inkludere alle elementene i denne oppgaven. Jeg har derfor avgrenset oppgaven til å kun se på østeuropeisk arbeidsinnvandring fra et arbeidsgiverperspektiv, med den norske bygg- og anleggsbransjen som case. Før jeg presenterer oppgavens struktur vil jeg definere noen begreper jeg bruker ofte i teksten.

Arbeidstakerne

Når man omtaler arbeidstakere som kommer fra de østeuropeiske landene som ble medlem i 2004 og 2007, sier man ofte at de er fra de «nye» EU-landene, selv om de ikke er nye lenger. I oppgaven vil jeg noen ganger bruke dette som beskrivelse, men hovedsakelig vil jeg bruke «østeuropeisk arbeidskraft/arbeidstakere».

Arbeidsmarkeder

Konseptet «arbeidsmarkeder» har flere konnotasjoner og jeg velger å bruke definisjonen til Kalleberg og Sørensen (1979). Kalleberg og Sørensen (1979) har en abstrakt definisjon på arbeidsmarkeder, og definerer det som arenaer der arbeidstakere bytter arbeidskraften sin mot lønn, status og andre belønninger. Konseptet referer derfor bredt til institusjonene og praksisene som styrer kjøpet, salget og prissettingen av arbeidskrafttjenester. Disse strukturene inkluderer virkemidlene som blir brukt når arbeidstakere blir fordelt mellom jobber, og reglene som styrer ansettelse, mobilitet og tilegnelsen av ferdigheter og opplæring, fordeling av lønn og andre belønninger som er betinget av deltakelse i det økonomiske systemet.

Atypiske ansettelsesforhold/ løs tilknytningsform

«Atypiske ansettelsesforhold» og «løs tilknytningsform» vil i denne oppgaven si tilknytningsformer som ikke er fast ansettelse med en kontrakt uten sluttdato, dvs. innleie, midlertidige ansettelser, ansatt hos underentreprenører og selvstendig næringsdrivende. Selv om det har vært mye bruk av innleie i bygg- og anleggsbransjen sammenliknet med andre, er hovedregelen fast. Derfor bruker jeg «atypisk» som en fellesbetegnelse.

Ekstern arbeidskraft

Ekstern arbeidskraft er en felles betegnelse for bruk av tjeneste- og underleverandører og innleie (Olsen 1998). Hvilket motiv bedriften har for å bruke ekstern arbeidskraft kan variere. Det kan blant annet brukes for å dekke et kortsiktig behov for arbeidskraft, for eksempel ved sykdom eller en økning i oppdrag. Det kan også være for å spare kostnader ved å ha en liten gruppe fast ansatte, hvilket er en mer langsiktig strategi.

1.6. Oppgavens struktur

I kapittel 2 presenterer jeg det teoretiske rammeverket for oppgaven og relevante analytiske begrep. I kapittel 3 gjennomgår jeg den historiske bakgrunnen for østeuropeisk arbeidsinnvandring i Norge og relevant tidligere forskning. I kapittel 4 presenteres hypotesene som testes i analysen. De munner ut av teori og tidligere forskning. I kapittel 5 redegjør jeg for datamaterialet, de statistiske analyseteknikkene og begrunnelse for valgene. Metodevalg, reliabilitet og validitet blir drøftet, og deskriptiv statistikk presenteres. I kapittel 6 vil jeg presentere de empiriske resultatene fra analysen, diskutere resultatene opp mot teori og tidligere forskning og gå gjennom hvilke hypoteser jeg kan beholde og hvilke jeg må forkaste. I kapittel 7 vil det være en oppsummering av hovedfunnene, jeg vil prøve å besvare problemstillingen og diskutere mulige implikasjoner resultatene kan ha. I dette kapitlet diskuterer jeg også hvor fruktbart det teoretiske bakteppet var for å besvare problemstillingen samt forslag til videre forskning.

2. Teori

I dette kapitlet vil jeg redegjøre for de teoretiske perspektivene som analysen tar utgangspunkt i. Ettersom jeg fokuserer på arbeidsgiversiden i denne oppgaven, har jeg valgt ut teori som har et etterspørselsperspektiv. Denne skiller seg fra neoklassisk teori, der det fokuseres på samspillet mellom tilbud og etterspørsel. De teoretiske perspektivene jeg har valgt er Dual Labor Market Theory (DLM), Internal Labor Market Theory (ILM) og litteratur om «non-standard work» arrangements. Jeg bruker disse teoretiske perspektivene for å forklare hvorfor noen arbeidsgivere velger fast ansettelse, og andre velger innleie når de bruker østeuropeisk arbeidskraft. Jeg trekker også inn en artikkel skrevet av Nesheim (2003), som diskuterer og kritiserer Atkinsons definisjon av numerisk fleksibilitet, og ser på det i en norsk kontekst. Spesielt Michael Piores arbeid vil være sentralt fordi han har bidratt mye til Dual Labor Market Theory (DLM) og Internal Labor Market Theory (ILM). Piore har i tillegg satt DLM i et arbeidsinnvandringsperspektiv. Dual Labor Market Theory og Internal Labor Market Theory har mange likhetstrekk. Et av de viktigste er påstanden om at arbeidsmarkedet er delt inn i sektorer. I de ulike sektorene opplever arbeidsgivere og arbeidstakere forskjellige forhold og opererer basert på ulike regler (Beck, Horan og Tolbert II 1978).

2.1. Dual Labor Market Theory (DLM)

Dual Labor Market Theory (DLM) argumenterer for at arbeidsmarkedet er delt inn i et *primærmarked* og et *sekundærmarked* (Doeringer og Piore 1971). Denne teoretiske retningen representerer en kritikk av tradisjonell økonomisk arbeidsmarkedsteori. Jobbene i primærmarkedet kjennetegnes av høy lønn, gode arbeidsforhold, stabil ansettelse, muligheter for forfremming, rettferdighet og en ordentlig prosess i administreringen av arbeidsregler. Jobbene i det sekundære markedet kjennetegnes derimot av lav lønn, dårlige arbeidsforhold, rask utskiftning, små sjanser for forfremmelse og ofte overflattisk og uberegnelig tilsyn. Det er også forskjeller mellom atferden til arbeiderne i de to sektorene: Arbeiderne i den sekundære sektoren opplever relativt mer utskiftning, høyere grad av senhet og fravær, mer ulydighet, og deltar mer åpent med mindre tyverier og nasking (ibid.).

På grunn av bosted, utilstrekkelige ferdigheter, lite attraktiv jobbhistorikk og diskriminering, er de underprivilegerte arbeidstakerne begrenset til sekundærmarkedet (Doeringer og Piore 1971). Selv om sammenkoblingen mellom primære og sekundære arbeidsmarkeder forstås som enten svak eller ikke-eksisterende på tilbudssiden, kan primærarbeidsgivere, gjennom midler som

bruk av underleverandører og atypiske tilknytningsformer, konvertere en primæransettelse til en sekundæransettelse.

Selv om Dual Labor Market Theory ofte brukes for å beskrive oppdelingen mellom yrker i et land, har det også blitt satt i et innvandringsperspektiv. DLM argumenterer for at internasjonal immigrasjon oppstår fra en iboende arbeidskraftetterspørsel i moderne industrialiserte samfunn, og det er spesielt Piore (1979) som har vært talsmann for dette teoretiske ståstedet (Massey m.fl. 1993).

2.1.1. Dual Labor Market Theory i et arbeidsinnvandringsperspektiv

Piore (1979) argumenterer for at internasjonal migrasjon er forårsaket av en permanent etterspørsel etter utenlandsk arbeidskraft som er iboende i den økonomiske *strukturen* i utviklede nasjoner. De mest prominente forklaringene på migrasjonen er, ifølge Piore (1979), (1) at det er en respons på en generell arbeidskraftmangel¹; (2) den tilfredsstillende behovet for å dekke de nederste posisjonene i det sosiale hierarkiet; og (3) tilfredsstillende kravene til den sekundære sektoren i et DLM-marked.

Piores (1979) argument er at immigrasjonen er forårsaket av «trekkfaktorer» fra senderlandene (et uunngåelig og kronisk behov for utenlandsk arbeidskraft), og ikke «dyttfaktorer» (som lav lønn og høy arbeidsledighet i senderlandene). Denne innebygde etterspørselen etter utenlandsk arbeidskraft stammer fra fire fundamentale karakteristikk til utviklede industrielle samfunn og deres økonomier (Massey m.fl. 1993). Disse er strukturell inflasjon, motivasjonsproblemer, økonomisk dualisme og demografien til arbeidskrafttilbudet.

2.1.1.1. Karakteristikk ved mottakerlandet

Den første karakteristikk er *strukturell inflasjon* (Piore 1979). Ifølge Piore (1979) reflekterer ikke lønn kun tilbud- og etterspørselsforhold, men det gir også status og prestisje, samt andre sosiale kvaliteter som tilskrives jobbene. Generelt sett mener folk at lønn skal reflektere sosial status, og de pleier å ha rigide oppfatninger om korrelasjonen mellom yrkesstatus og lønn. Som et resultat av dette, vil ikke lønnen som tilbys av arbeidsgivere være helt uavhengig av endringen i tilbudet av arbeidstakere. Ulike uformelle sosiale forventninger og formelle institusjonelle mekanismer (som byråkratiske reguleringer og jobbklassifikasjoner) sørger for

¹ Det var for eksempel en byggeboom under EU-utvidelsen, med høy etterspørsel etter arbeidskraft.

at lønn korresponderer med prestisjehierarkiet, og statusen som folk oppfatter og forventer at en jobb skal ha.

Dersom arbeidsgivere ønsker å tiltrekke seg arbeidstakere til ufaglærte jobber på bunnen av yrkeshierarkiet kan de derfor ikke bare øke lønnen (Piore 1979). Å øke lønnen på bunnen av hierarkiet vil forstyrre det sosialt definerte forholdet mellom status og belønning. Dette vil resultere i et stort press for å øke lønningene i tilsvarende mengder på høyere nivåer i hierarkiet. Dette betyr at kostnaden ved å øke lønnen for å gjøre lavnivåjobber mer attraktive, vil være høyere enn kostnaden til arbeidstakernes lønn alene; lønningene må økes proporsjonalt gjennom hele jobbhierarkiet for å følge de sosiale forventningene. Dette problemet kalles «strukturell inflasjon». Å tiltrekke seg en innfødt arbeidstaker ved å øke inngangslønnen (egen oversettelse av «entry wage») under tider med et lavt arbeidskrafttilbud, er dermed dyrt og forstyrrende. Denne problematikken kan best illustreres gjennom et eksempel. Dersom en ufaglært person som jobbet på en byggeplass fikk en økning i lønnen, slik at den tilsvarte lønnen til en faglært fast ansatt, ville den faglærte, under forutsetning at dette ble kjent, sannsynligvis reagert og uttrykt et behov for at han eller hun også burde få en lønnsøkning. Av denne grunnen har arbeidsgivere et sterkt insentiv til å oppsøke billigere og enklere løsninger, som å importere utenlandsk arbeidskraft som aksepterer lavere lønn (ibid.).

Den andre karakteristikken er *motivasjonsproblemer* (Piore 1979). Yrkeshierarkier er kritiske for arbeidernes motivasjon. Arbeidstakere er ikke bare motivert av inntekt, men også av muligheten til å akkumulere og opprettholde sosial status. Akutte motivasjonsproblemer oppstår på bunnen av jobbhierarkiet av to grunner. For det første er det ingen status som kan opprettholdes. For det andre er det få muligheter for mobilitet oppover i hierarkiet. Problemet er unngåelig og strukturelt, fordi bunnen ikke kan elimineres fra arbeidsmarkedet. Å bruke mekanismer for å eliminere de laveste og minst attraktive jobbene, vil medføre at man lager et nytt bunnivå, som består av jobber som tidligere var høyere opp i hierarkiet. Motivasjonsproblemer er unngåelige fordi det alltid må være en bunn i ethvert hierarki. Arbeidsgivere trenger derfor arbeidstakere som anser jobben på bunnen som et middel for å tjene penger, der ansettelsen er redusert til kun inntekt, uten implikasjoner for status eller prestisje (ibid.)

Ifølge Piore (1979) er det flere grunner til at innvandrere tilfredsstiller dette behovet, i hvert fall i starten av karrieren deres. De fleste innvandrerne starter opp med hovedmålet om å tjene penger for å nå et bestemt mål, som vil forbedre deres status eller velferd i hjemlandet (ibid.).

De kan for eksempel ønske å bygge et hus, betale for skolegang, kjøpe landområde eller kjøpe noen bestemte varer. Misforholdet i levestandard mellom utviklede og ikke-utviklede land fører til forskjellige oppfatninger av inntekt og status knyttet til en jobb. Sammenliknet med standardene i hjemlandet, kan lav lønn i et annet land framstå som generøst. Og selv om en migrant innser at den utenlandske jobben har lav status i utlandet, ser han ikke på seg selv som en som tar del i det samfunnet. Han ser heller seg selv som et medlem av hans hjemland, der utenlandsk arbeidskraft og høye kursinnbetalinger kan gi ære og prestisje (ibid.)

Økonomisk dualisme er den tredje karakteristikken (Piore 1979). Utviklede industrielle økonomier karakteriseres ved todelte arbeidsmarkeder, fordi det er en uunngåelig dualitet mellom arbeidskraft og kapital. Kapital er en fast faktor i produksjonen og kan svinne bort ved lav etterspørsel. Arbeidskraft er en varierende faktor i produksjonen som kan fjernes når etterspørsel faller. Kapitalistene vil, om mulig, oppsøke den stabile, permanente porsjonen av etterspørsel, og spare på det for å anskaffe utstyr, mens den varierende porsjonen av etterspørsel møtes ved å legge til arbeidskraft. Dermed blir kapitalintensive metoder brukt for å møte den grunnleggende etterspørselen, og arbeidskraftintensive metoder er reservert for den sesongbetingede og flyktige komponenten (ibid.). Dualismen skaper forskjeller mellom arbeidstakere som fører til en deling av dem.

Arbeidstakere i den kapitalintensive primærsektoren får stabile og faglærte jobber, og jobber med det beste utstyret og de beste verktøyene (Piore 1979). Arbeidsgivere er tvunget til å investere i disse arbeidstakerne ved å tilby spesialisert trening og utdanning. Jobbene deres er kompliserte og krever nevneverdig kunnskap og erfaring for å gjøres godt, hvilket fører til akkumuleringen av firmaspesifikk human kapital. Primærsektorarbeidere har en tendens til å være fagorganiserte og er høyt profesjonelle, med kontrakter som krever at arbeidsgivere betaler kostnadene når de ikke jobber (ved for eksempel permisjon). Arbeidere i primærsektoren blir dyre å gi slipp på og blir mer lik kapital på grunn av disse kostnadene og de vedvarende forpliktelsene. Disse arbeidstakerne er med andre ord i stor grad fast ansatte.

I den arbeidskraftintensive sekundære sektoren har arbeidstakere ustabile, ufaglærte jobber; de kan bli sagt opp til enhver tid og kostnaden er lav for arbeidsgiver (Piore 1979). Arbeidsgiver vil som oftest tape på å holde på arbeidstakerne under nedgangstider eller i rolige perioder. I rolige perioder vil det først gå utover denne gruppen arbeidstakere ved at blant annet lønnen kuttes. Dette resulterer i at arbeidsgiver tvinger arbeidstakerne i denne sektoren til å bære

kostnadene til arbeidsledigheten deres. De forblir en variabel faktor i produksjonen, og er dermed de som kan «ofres» om nødvendig.

Den iboende dualismen mellom arbeidskraft og kapital forlenges til arbeidskraften i form av en segmentering av arbeidsmarkedsstrukturen (Piore 1979). Lav lønn, ustabile forhold og mangel på rimelige mobilitetsframtidssikter i den sekundære sektoren, gjør det vanskelig å tiltrekke seg innfødte arbeidstakere. Disse arbeidstakerne tiltrekkes av den primære, kapitalintensive sektoren, der lønningene er høyere, jobbene er sikrere og det er mulighet for å klatre oppover i yrkesstigen. For å dekke tilbudsbehovet i sekundærsektoren, tyr arbeidsgivere derfor til immigranter.

Demografien til arbeidskraftstilbudet er fjerde og siste karakteristikk ved mottakerlandene (Piore 1979). Problemene med motivasjon og strukturell inflasjon, samt dualismen i markedsøkonomier, skaper en permanent etterspørsel etter arbeidstakere som er villig til å jobbe under ubehagelige forhold som lav lønn, stor grad av ustabilitet og med små muligheter for forfremmelse. Tidligere ble denne etterspørselen møtt med to grupper som hadde den sosiale statusen og karakteristikk som passet til denne typen arbeid: kvinner og tenåringer (ibid.). På grunn av den sosiodemografiske utviklingen har imidlertid denne gruppen arbeidstakere krympet. Kvinner er mer aktive i arbeidslivet enn tidligere. Dette har ført til at kvinner søker økning og opprettholdelse av sosial status i tillegg til inntekt. Skillsmissraten har også gått opp, slik at kvinners arbeid har blitt en primærinntektskilde i flere familier. Fallet i fødselsraten og utvidet formell utdanning har ført til at færre tenåringer går inn i arbeidsstyrken.

De negative kvalitetene folk i industrialiserte land tillegger lavlønnsjobber kan åpne opp for arbeidsmuligheter til utenlandske arbeidstakere. Dette kan gi husholdninger mulighet til å få en relativ økning i inntekten ved å sende familiemedlemmer til utlandet (Piore 1979). Rekrutteringen fra arbeidsgivere hjelper med å overkomme blant annet informasjonsbegrensninger, som fører til at migrasjonsverdien som en strategi for å generere inntekt blir større.

2.1.1.2. Implikasjoner og konsekvenser

Dual Labor Market Theory er ikke i direkte konflikt med neoklassisk økonomiteori, men ifølge Massey m.fl. (1993) har de noen implikasjoner og konsekvenser som er meget forskjellig.

For det første er internasjonal arbeidskraftmigrasjon i stor grad etterspørselsbasert (Massey m.fl. 1993). Det er arbeidsgivere i utviklede samfunn som setter i gang rekrutteringen. Eventuelt

kan styresmaktene sette i gang rekrutteringen på arbeidsgivernes vegne. For det andre så vil internasjonale lønnsforskjeller verken være en nødvendig eller tilstrekkelig forutsetning for at arbeidsmigrasjon oppstår. Dette skyldes at etterspørselen etter utenlandsk arbeidskraft vokser ut av strukturelle behov i økonomien og uttrykkes gjennom rekrutteringspraksiser heller enn lønnsforskjeller. Arbeidsgivere har insentiver for å rekruttere arbeidstakere samtidig som de holder lønningene konstante. For det tredje vil ikke de lave lønningene i mottakerlandene øke som en respons på en reduksjon i tilgangen på utenlandsk arbeidskraft; de holdes nede av sosiale og institusjonelle mekanismer og vil ikke endre seg fritt som en følge av endringer i tilbud og etterspørsel. For det fjerde kan lave lønninger reduseres ytterligere som et resultat av økningen i tilbudet av utenlandsk arbeidskraft. Dette kan skje fordi de sosiale og institusjonelle begrensningene som hindrer lønningene i å øke, ikke vil forhindre dem fra å falle. For det femte argumenterer Piore (1979) for at styresmaktene neppe vil forsøke å påvirke den internasjonale migrasjonen gjennom reguleringer som produserer endringer i lønn eller ansettelsesrater. Immigrantene fyller etterspørselen etter arbeidskraft som er strukturelt bygd inn i moderne, post-industrialiserte økonomier, og å påvirke denne etterspørselen krever store endringer i den økonomiske organiseringen.

2.1.1.3. Lønnsbestemmelse

Piore (1979) argumenterer, som nevnt, for at migranter jobber i bunnen av jobbhierarkiet. I boken *Birds of Passage* forklarer han hvordan alle moderne industrielle samfunn styrer lønningene ut ifra basisstatusen, enten de er direkte lovfestede eller en del av et lønningshierarki som hviler på en minstelønn der de ulike lønnskomponentene beveger seg opp (og antakeligvis ned) med endringer i basisen (Piore 1979). Økonomien for lønn til arbeidsinnvandrere er derfor, i det store og hele, lik økonomien for minstelønnen. I Norge har vi ikke noen nasjonal lovfestet minstelønn, kun tariffavtaler og i bygg og anlegg har vi allmenngjorte tariffavtaler (mer om allmenngjøring av tariffavtaler i delkapittel 3.8). Selv om allmenngjorte tariffavtaler ikke er det samme som allmenn lovfestet minstelønn, utgjør de en statlig pålagt minstestandard. Piore (1979) mener vi kan skille mellom to analytiske perspektiver på minstelønn: et økonomisk og et sosialt. Disse perspektivene kan forstås å korrespondere med skillet mellom et økonomisk og et sosialt syn på arbeidsmarkedet.

Det *økonomiske* perspektivet behandler arbeidskraft som enhver annen salgsvare. Lønnen er i dette perspektivet kun prisen på arbeidet. Ved fravær av ekstern påvirkning, vil den bli satt basert på tilbud og etterspørsel. Bortsett fra spesielle forhold, burde den variere for å forsikre

seg om at tilbud og etterspørsel er i balanse. Dersom det er økt etterspørsel, vil lønnen stige og flere tar del i arbeidsmarkedet. Denne prosessen vil fortsette til etterspørselen er tilfredsstilt, og lønningsnivået vil stabilisere seg (Piore 1979). Dersom det er et tilbudsoverskudd vil lønningene på den andre siden falle til overskuddet absorberes. I dette perspektivet blir minstelønn som oftest forstått som en ekstern kraft som blir kunstig introdusert i arbeidsmarkedet; og i beste fall et politikkinstrument, som fordrer at man gjør en nøye vurdering av ulemper og fordeler. Men, siden det oppfattes slik at politikken ser mer på fordelene enn ulempene, blir minstelønn ofte sett på med mistenksomhet (ibid.).

I det *sosiale* perspektivet på arbeidsmarkedet oppfattes minstelønn som noe mer naturlig (Piore 1979). I det minste blir det akseptert med en viss fatalisme og oppfattes generelt som mindre mistenksomt. Essensen i dette perspektivet kan oppsummeres på følgende måte: Arbeid gjennomføres, og lønninger blir betalt. Dette skjer i en samfunnssetting. I denne settingen blir lønnen sjelden oppfattet å ha en pris med en funksjon om å allokere arbeidskraft, som en salgsvare. Lønnen oppfattes ofte som definerende for sosiale forhold mellom personer i den produktive prosessen, og som nevnt vil den sosiale statusen, ifølge dette teoretiske perspektivet, reflekteres i lønnen. Oppfatningene om hvordan lønn og status henger sammen, fører til at folk opererer på ulike måter for å etablere en lønnsstruktur og «fryse» lønnsforskjeller. Dette kan gjøres gjennom ulike former for profesjonelle foreninger, som for eksempel fagforeninger. I fraværet av slike formelle organisasjoner vil lønnsstrukturen påvirkes av handlingene til de uformelle sosiale gruppene på arbeidsplassen.

Den politiske prosessen som bestemmer hva minstelønnen skal være er rett og slett et annet uttrykk av de samme sosiale kreftene. Det vil være feil å tro at lønnen, i fravær av et minimumskrav, ville fastsettes gjennom en markedsprosess der arbeidskraft er en vare, og ofte er det et «sosialt minimum» som ligger over det faktiske minimumskravet (Piore 1979). Med «sosialt minimum» mener jeg hva som er sosialt definert som akseptabel lønn for arbeidet. I så måte kan vi forstå innføringen av allmenngjorte tariffavtaler som en innføring av minstelønn som skal ligge innenfor det sosiale minimum, eller bevare det.

2.1.1.4. Rekrutteringen

Piore (1979) hevder at den massive migrasjonen fra «underutviklede» til «utviklede» land igangsettes av aktiv rekruttering fra arbeidsgiversiden, som har til hensikt å dekke en viss type jobber. Dermed er det arbeidsgiverne, og ikke arbeidstakerne, jobbene eller inntekten som er strategiske. Visse vilkår må imidlertid ofte dekkes for at prosessen skal skje, men den aktive

aktøren ser ut til å være mottakerlandets evolusjon og kreftene som vokser fram som følge av den.

Det er ikke alltid lett å se hvem den aktive aktøren er dersom migrasjonsflyten har etablert seg fordi når dette (tids)punktet er nådd, er den nærmest selvoppretholdende (Piore 1979). Det er også vanskelig å skille rekrutteringsinnsatsen fra den store flyten av informasjon som går frem og tilbake mellom folk «her» og folk «der». Det er ikke alltid mulig å identifisere opprinnelsen til disse selvoppretholdende migrasjonsstrømmene, men når de skal identifiseres, er det bestandig arbeidsgiveren som er den aktive aktøren (ibid.).

Selve rekrutteringen fra arbeidsgivere, eller myndighetene på vegne av dem, er nøkkelen til de tilsynelatende paradoksene i migrasjonsprosessen. Den forklarer hvorfor en region opplever en signifikant utstrømming, mens den andre regionen, som kan sammenliknes i form av inntekt, transportkostnader, kultur og arbeidskraftkarakteristikker, aldri gjør det. Hvordan kan et lavinntektsområde eksistere som en isolert selvoppretholdende økonomi i årevis, til tross for at den relative nærheten til det utviklede området plutselig begynner å generere signifikante immigrasjonsstrømninger (Piore 1979).

2.2. Internal Labor Market Theory (ILM)

Konseptet om et internt arbeidsmarked har blitt relatert til Doeringer og Piores (1971) Dual Labor Market Theory. Her argumenteres det for at den primære sektoren består av en serie interne markeder. Sekundærjobbene tilhører ikke interne arbeidsmarkeder. De ligger i arbeidsmarkeder med mange innganger, korte mobilitetsklaser, og lavbetalt eller ubehagelig arbeid (Kalleberg og Sørensen 1979). Det teoretiske perspektivet ble utviklet av institusjonelle økonomer på 1950-tallet i et forsøk på å forklare variasjonene i markedsstrukturen, som ble påvirket av grupper som firmaer, regjeringen, fagforeninger og andre arbeiderorganisasjoner (ibid.). Det interne arbeidsmarkedet refererer til de komplekse reglene som avgjør arbeidernes bevegelser mellom jobbklassifikasjoner i administrative enheter, som blant annet forretninger eller selskap. Disse markedene er atskilt fra de «eksterne arbeidsmarkedene» der prissettings-, allokering- og opplæringsbeslutninger kontrolleres direkte av markedskreftene.

Interne arbeidsmarkeder deles ofte inn i to hovedtyper. I den første er interne markeder det samme som et spesifikt firma. Inngang kontrolleres av firmaet, og arbeidstakere pleier å bli forfremmet innad i firmaet gjennom vanlig progresjon. Det andre interne markedet består av en spesifikk yrkesgruppe, vanligvis et håndverksyrke (Kalleberg og Sørensen 1979). Her

kontrolleres inngangen av medlemmer til yrkesgruppen og mobilitet oppstår mellom arbeidsgivere innad i yrkesgruppen. I disse markedene vil arbeideren få trygghet basert på ferdighet og konkurransetilbudet som kontrolleres av yrkesgruppen.

Videre utarbeidelser av konseptet har fokusert på strukturen til slike markeder. Doeringer (1967) påpeker for eksempel at administrative enheter, som bedrifter, ofte deles inn i interne submarkeder for ulike grupper ansatte. Hver av disse styres av egne regler. Interne arbeidsmarkeder, som først ble beskrevet, burde derfor ikke sidestilles med hele firmaet, men med delmengder av firmaet (Kalleberg og Sørensen 1979). Et viktig element i den interne arbeidsmarkedsstrukturen er jobbstigen, et begrep som kommer fra Doeringer og Piore (1971) sin brede definisjon av «progresjonslinjen» (egen oversettelse av «line of progression»). Her fører arbeidet som gjøres på jobben til at en utvikler ferdigheter som er nødvendige for å kunne utføre mer komplekse arbeidsoppgaver i stillingen over, og de som på et gitt punkt er i linjen utgjør den naturlige tilbudskilden for den neste ledige stillingen (Kalleberg og Sørensen 1979:).

Ifølge Doeringer og Piore (1971) er det *interne arbeidsmarkedet* en administrativ enhet, som for eksempel en fabrikk, der prisbestemmelsen og allokering styres av et sett av administrative regler og prosedyrer. Det interne arbeidsmarkedet må skilles fra det *eksterne arbeidsmarkedet*, der prissettings-, allokerings- og opplæringsbeslutninger kontrolleres direkte av økonomiske variabler. Disse to markedene er imidlertid sammenkoblet, og bevegelse mellom dem oppstår ved visse jobbklassifikasjoner som utgjør inngangsporter (egen oversettelse av «ports of entry») og utgangsporter (egen oversettelse av «ports of exit») inn og ut av det interne arbeidsmarkedet (ibid.). De resterende jobbene i det interne arbeidsmarkedet fylles gjennom forfremming og overføring av arbeidstakere som allerede har fått inngang. Følgelig er disse stillingene/jobbene beskyttet fra de *direkte* innflytelsene til konkurransekrefter i det eksterne markedet.

Reglene som styrer den interne arbeidsallokeringen og prissettingen samsvarer med visse rettigheter og privilegier som den interne arbeidsstyrken har, men som ikke er tilgjengelig i det eksterne arbeidsmarkedet (Doeringer og Piore 1971). Den interne arbeidsstyrken har for eksempel enerett på jobber som fylles internt, og selv ved inngangs- og utgangsporter, er ansettelsesstabiliteten beskyttet fra direkte konkurranse med arbeidere i det eksterne arbeidsmarkedet.

I kontrast til forskningen i DLM-tradisjonen, har ikke den empiriske litteraturen på interne arbeidsmarkeder prøvd å klassifisere en økonomi som en helhet inn i sektorer. Den har tatt en

oppdelt tilnærming, og undersøkt spesifikke interne markeder (Kalleberg og Sørensen 1979). Det har derfor ikke blitt laget en generell modell på hvordan interne arbeidsmarkeder relaterer seg til økonomien som helhet. Likevel er det interne arbeidsmarkedskonseptet et viktig element i en slik generell forklaring, når den kombineres med flere andre elementer ved arbeidsmarkedsstrukturen.

2.2.1. Tilpasninger på endringer i det eksterne arbeidsmarkedet.

Endringer i det eksterne arbeidsmarkedet signaliseres til bedriften gjennom omsetningsraten blant nåværende arbeidstakere og flyten av nye jobbsøkere (Doeringer og Piore 1971). Når eksterne forhold endrer seg, vil mengden og komposisjonen av omsetningen systematisk variere. Jobbsøkere vil vise liknende variasjoner. En bedrift kan justere seg ved hjelp av flere instrumenter, og jeg vil nå presentere noen av instrumentene som Doeringer og Piore (1971) kaller «less highly constrained instruments».

Tilpasningsinstrumentene som Doeringer og Piore (1971) kaller «less highly constrained» - underleverandører, overtid, ledige stillinger, rekrutteringsprosedyrer, ansettelsesstandarder, sorteringsprosedyrer og opplæring – er de som bedriften normalt sett ser på som justeringsverktøyene mellom det interne og eksterne arbeidsmarkedet. Alle er virkemidler for å opprettholde arbeidskraftbalanse i det interne arbeidsmarkedet, og den store faktoren som avgjør valget mellom dem, er deres relative kostnad og effektivitet.

2.2.1.1. *Ledige stillinger, underleverandører og overtid*

På noen områder er bruk av underleverandører, overtid og ledige stillinger de minst begrensede av alle justeringsmetodene (Doeringer og Piore 1971). Kostnader ved bruk av underleverandører og overtid kan kjapt estimeres, men det kan ikke ledige stillinger. Ledige stillinger betyr ofte at arbeidet rett og slett er utsatt, og blir dekket av andre ansatte som jobber ekstra hardt eller jobber overtid. Ledige stillinger er også residualløsningen som oppstår når det ikke gjøres noen aktive justeringer eller når justeringene ikke fungerer. Effektiviteten ved å bruke underleverandører som en justeringsmekanisme er begrenset av sannsynligheten for at underleverandørene også gjennomgår arbeidskraftunderskudd. I visse tilfeller blir disse instrumentene begrenset av foreningskontrakter og er dermed mindre tilgjengelig som justeringsmekanismer.

2.2.1.1.Rekrutteringsprosedyrer

Rekrutteringsprosedyrer er relativt ubegrensede. De vil i et stramt arbeidsmarked bevege seg mot grupper som tidligere var isolert fra jobbinformasjon av geografiske, lingvistiske eller kulturelle barrierer (Doeringer og Piore 1971). Med EU-utvidelsen kunne arbeidsgivere bruke østeuropeisk arbeidskraft som tidligere ikke var like tilgjengelig. Arbeidsgiverne opererer dermed for å øke likheten i arbeidsmuligheter – selv om omfanget av effekten kan debatteres. Imidlertid vil trolig noen av rekrutteringsbeslutningene bli reversert når arbeidsmarkedet løsner opp.

Ifølge Doeringer og Piore (1971) er dette ingen spesielt effektiv rekrutteringsprosedyre når arbeidsmarkedet er stramt. Det er ofte nødvendig å «matche» rekrutteringsutgiftene til arbeidsmarkedskonkurrenter for å unngå mer alvorlige knappheter, men dette kompenserer ikke for arbeidskraftmangelen. Bedriften er derfor tvunget til å justere i ansettelsesstandarder, sorteringsprosedyrer og opplæring.

Ansettelsesstandarder og sorteringsprosedyrer

Innholdet i ledige inngangsjobber og jobbene som relaterer til dem, har innflytelse på karakteristikken som arbeiderne må ha for å bli ansatt, i hvert fall på kort sikt (Doeringer og Piore 1971). Disse karakteristikken henger sammen med arbeiderens evne til å gjennomføre en jobb, tilegne seg nye ferdigheter og kompetanse, og til å tilpasse seg det sosiale miljøet og normsystemet på arbeidsplassen. Arbeidsgiveren etablerer foretrukne ansettelsesstandarder basert på disse karakteristikken.

Siden interne arbeidsmarkeder oppstår der omsetningen er kostbar, er sannsynligheten for at en ansatt kan slutte en viktig dimensjon i vurderingen av ansettelsesstandarder. Omsetningskostnader gjør det også dyrt å gi søkere en prøveperiode på jobben (Doeringer og Piore 1971). Ansettelsesstandarder blir derfor sjelden brukt direkte. Lederne utvikler sorteringsprosedyrer for å forutsi jobbytelsen, og det er disse prosedyrene som avgjør hvorvidt en kandidat blir ansatt eller ei. Sorteringsprosedyrene kan noen ganger være kostbare og muligens irreversible. Irreversibiliteten til effektene ved å redusere ansettelsesstandarder i et stramt arbeidsmarked fører til at mange arbeidsgivere foretrekker å møte arbeidskraftunderskudd gjennom kostbare midlertidige løsninger. I noen tilfeller vil arbeidsgivere kun akseptere underkvalifiserte arbeidstakere dersom de kan finne en måte å unngå permanente ansettelsesforpliktelser. Midlertidige tjenester/ansettelser er en måte å gjøre

dette på. Arbeidstakere som dekker disse tjenestene blir sortert/vurdert på jobben og det hender de blir ansatt permanent. Et annet virkemiddel for å hindre permanente forpliktelser, er å gi slipp på arbeidstakere ved slutten av prøveperioden og ansette erstattere.² Til slutt, når standardene senkes, vil noen arbeidsgivere prøve å minimere de permanente effektene ved å fokusere på grupper med eksepsjonelt høye rater av frivillige kjennetegn og der ambisjonen og kapasiteten til forfremmelse er begrenset (ibid.).

Opplæring

En reduksjon i ansettelsesstandarder blir ofte akkompagnert av opplæringsprosedyrer som er designet for å redusere de langsiktige effektene på produktiviteten (Doeringer og Piore 1971). De fleste arbeidsgiverne ser, ifølge Piore og Doeringer (1971), ut til å velge opplæring som en langsiktig «kur» mot arbeidskraftunderskudd. Noen arbeidsgivere er også villige til å gi grunnleggende opplæring, som for eksempel språkopplæring, dersom det er nødvendig, og det er en forventning om at de skal tjene inn pengene brukt på opplæring og utdanning i en «tilbakebetalingsperiode» i ansettelsen.

Arbeidsgiveren kan gi opplæring i *grunnleggende ferdigheter* (Doeringer og Piore 1971). Denne typen ferdigheter inkluderer blant annet skriftlig og matematisk skriveferdighet, å kunne lese planskisser og snekring. Ferdigheten kan være smal eller bred; bedriftsspesifikke eller generelle. De fleste grunnleggende ferdigheter kan enten læres i et klasserom eller på jobben. Det vanligste er å gi opplæringen «på jobben», men det vil være en større grad av formelle opplæringer i et stramt arbeidsmarked (ibid.). Dette reflekterer stordriftsfordelene som er tilgjengelige, gjennom store formelle opplæringsprogrammer og kapasitetsbegrensningene til å lære «på jobben».

2.2.2. Håndverksarbeidsmarkeder

I boken *Internal Labor Markets and Manpower Analysis* skriver Doeringer og Piore (1971) om det interne arbeidsmarkedet i ulike bransjearbeidsmarkeder. En av disse er håndverksmarkedet. Reglene som styrer inngangen til yrket eller yrkesgruppen i det interne markedet, er mer rigide enn de man finner i for eksempel fabrikketableringer (ibid.). De som styrer intern allokering kan imidlertid være mer fleksible. De har en tendens til å vektlegge likhet i arbeidserfaring blant

² Dette er per dags dato ulovlig i Norge.

den interne arbeidsstyrken mer enn ansiennitet og ferdighetsbetraktninger, hvilket dominerer i fabrikkvirksomheter.

Siden håndverksmarkedet innehar ferdigheter som anvendes i mange arbeidssituasjoner, og fordi de generelt sett ikke inneholder stillinger som man kun får gjennom intern forfremming, kan det argumenteres for at det er flere direkte responser til konkurransekrefter enn i bedriftsmarkeder. Doeringer og Piore (1971) mener at dette argumentet ikke er godt nok begrunnet. I mange yrkesmarkeder bestemmes prissetting og allokering av arbeidstakerne av administrative regler, akkurat som i bedriftsmarkedet. Disse reglene skaper et skille mellom den interne og eksterne arbeidsstyrken som er så viktig for definisjonen av et internt arbeidsmarked. De administrative reglene er selvfølgelig annerledes enn de som finnes i fabrikkvirksomheter, og de responderer annerledes på økonomiske variabler, men forskningen er ikke klar på at de responderer hurtigere til økonomiske variabler (ibid.).

Allokering av arbeidstakere i håndverksbransjen

Prioriteringene for bevegelsen i håndverksarbeidsmarkeder avhenger ofte av et kategoriseringssystem av arbeidstakere (Doeringer og Piore 1971). Disse kategoriene kan være basert på en kombinasjon av faktorer som blant annet lengden på arbeidserfaringen med arbeidsgiveren, lengden av arbeidserfaring i håndverket, eller oppholdsperioden i et spesifikt geografisk område. Alle arbeidstakerne i den foretrukne kategorien blir henvist til ansettelse før arbeidere fra den neste kategorien blir kvalifiserte.

2.3. «Non-standard work» arrangements

«Non-standard work» arrangements er et (internasjonalt) omfattende forskningsområde på atypiske tilknytningsformer for arbeid (Nergaard m.fl. 2011). Vanlige temaer er «a) institusjonell forankring og konsekvenser av lovverket, b) hvilke forklaringsfaktorer, motiver og situasjoner som ligger til grunn for alternativene til faste ansettelser, c) konsekvenser, persepsjoner og holdninger på individnivå og d) utfordringer for når fast ansatte og personer i andre tilknytningsformer jobber sammen» (Nergaard m.fl. 2011: 21). Her kommer jeg hovedsakelig til å se på tema b), men jeg kommer også til å komme litt inn på de andre når jeg diskutere implikasjoner av resultatene i analysekapitlet.

2.3.1. Numerisk fleksibilitet

Bedriftens evne til å variere bruken av arbeidskraft med hensyn til variasjoner i markedets etterspørsel etter tjenester og varer kalles *numerisk fleksibilitet* (Atkinson og Meager 1986).

Dette kan oppnås ved å bruke atypiske, løsere tilknytningsformer for arbeidstakerne gjennom blant annet midlertidig ansettelse, innleie og bruk av underentreprenører (Olsen 1998). Numerisk fleksibilitet er ønskelig fordi det er lett å øke/reducere antall hoder på arbeidsplassen raskt. De mest typiske formene for numerisk fleksibilitet er sannsynligvis bruk av tjenesteleverandører, innleie og midlertidig ansatte (ibid.).

De som forsker på numerisk fleksibilitet tar forskjellige utgangspunkt. Noen forsker på *forekomsten* av numerisk fleksibilitet på nasjonalt nivå, gjerne mellom land og over tid. Andre forsker på de *ansattes opplevelse* av å være i en stilling preget av usikkerhet. Et tredje alternativ er å studere bruken av numerisk fleksibilitet på *bedriftsnivå*. I disse studiene fokuseres det på *hvorfor* bedriftene benytter denne typen arbeidskraft og deres motiver for slikt bruk. Blant annet studeres det bruk av midlertidig ansatte og tjenesteleverandører og mange tar utgangspunkt i Atkinsons modell om «den fleksible bedrift» (Olsen 1998). Det er det sistnevnte utgangspunktet jeg vil bruke i analysen.

Atkinson (1984) argumenterer for at bruken av fleksible løsninger for arbeidsstokken, gjennom for eksempel midlertidige ansettelser og bruk av tjenesteleverandører, økte på 1980-tallet som en følge av bedriftenes organisatoriske valg. Britiske bedrifter var i økende grad opptatt av å styrke fleksibiliteten til arbeidsstokken på grunn av blant annet usikkerhet om videre økonomisk vekst. De ønsket å oppnå tre typer fleksibilitet (ibid.): (1) Det skulle bli lettere å forflytte ansatte mellom ulike arbeidsoppgaver og omskolere dem til nye karrierer og stillinger, dvs. *funksjonell fleksibilitet*, (2) *numerisk fleksibilitet* og (3) *finansiell fleksibilitet*, som til dels innebærer at de ansattes utbetalinger i større grad skal gjenspeile tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet. Det handler også til dels om at bedriftene innfører nye belønningssystemer som legger mer vekt på forholdet mellom lønn og individuell innsats. Det var ikke noe nytt i disse ambisjonene, men Atkinson (1984) mente at det var en økende tendens til at arbeidsgiverne prøvde å oppnå alle tre samtidig, som resulterte til endringen i arbeidsorganiseringen.

Ifølge Atkinson (1984) vokste det fram en ny organisasjonsmodell som hadde som formål å gi virksomheten muligheten til å føre en ulik personalpolitikk for forskjellige grupper av ansatte. Den nye modellen var kjennetegnet ved at det ble en oppdeling av jobbene: En «perifer» arbeidsstokk som kunne utføre jobber med kun generelle kvalifikasjoner, og en hard kjerne som gjorde jobber som krevde bedriftsspesifikke ferdigheter (Gulbrandsen 1998). I den harde kjernen satser ledelsen på å styrke den funksjonelle fleksibiliteten, der de ansatte hadde gode

karriereutsikter og full jobbsikkerhet. I den «perifere» arbeidsstokken la ledelsen vekt på numerisk fleksibilitet. I denne gruppen ble antall arbeidstakere regulert avhengig av etterspørselen. Ledelsen oppnådde en numerisk fleksibilitet fordi (1) det var mye turnover (som en følge av lav jobbsikkerhet og liten åpning for gode karriereutsikter) og (2) antall ansatte ble regulert gjennom ulike typer løse tilknytningsformer, deltidskontrakt, overtid, skiftarbeid og liknende.

Distansering

Ifølge Atkinson og Meager (1986) vil noen bedrifter som har et behov for numerisk (eller funksjonell) fleksibilitet oppleve det som lettere, i form av ledelse eller kostnadseffektivitet, å gjøre målet om fleksibilitet til «en annens problem». Dette involverer som regel at man går fra en ansettelseskontrakt til en kommersiell kontrakt for å få en jobb gjort. En måte å gjøre dette på er å flytte kontraktene til en annen person eller organisasjon, istedenfor å organisere sin egen arbeidsstyrkes fleksibilitet ved produksjonstopper. En grunn til at en bedrift ønsker å distansere seg kan være å flytte byrden av risiko, usikkerhet og kostnadene knyttet til den vekk (ibid.). Jeg mener man kan forstå bedrifters bruk av innleie som en måte å distansere seg fra arbeidstakeren på, fordi ved å bruke bemanningsbyråer, er ikke arbeideren direkte tilknyttet bedriften.

2.3.2. Numerisk stabilitet

Atkinson (1984) anser bruken av atypiske ansettelsesformer som indikatorer på numerisk fleksibilitet, men Nesheim (2003) argumenterer for at *numerisk stabilitet* er vel så viktig. Det meste av den innflytelsesrike arbeidslivsforskningen har blitt gjort i Storbritannia og USA, og Norge skiller seg fra dem på flere punkter. I en empirisk undersøkelse av 395 norske firmaer, fant han at behovet for å dekke fraværende ansatte (vikariater) var hovedmotivet bak å velge løsere tilknytningsformer.

Ifølge Nesheim (2003) må man bruke to tilnærminger når man skal forklare atypiske ansettelsesformer, eller «non-standard work» fra firmaets perspektiv. Først skal man utforske *intensjonene* bak bruken av disse arbeidskraftstrategiene (egen oversettelse av «work arrangements»). Hvilke «problemer» prøver de å «løse»? Deretter skal man analysere *forutsetningene* for midlertidig ansettelse og innleie.

Ifølge Nesheim (2003) har tidligere forskning ofte ignorert de legale og institusjonelle føringene på firmaers ansettelsesorganisering. Dette er ikke overraskende med tanke på at verken USA eller Storbritannia er like regulert som Norge. Derfor mener Nesheim (2003) at

man må være forsiktig med å generalisere ansettelsesmodeller, kategorier eller forklaringsmekanismer til flere land når disse har et spesielt institusjonelt grunnlag å forholde seg til. Konteksten til Norge er med andre ord annerledes enn den i USA eller Storbritannia. Ved å sammenlikne det norske tilfellet med den angloamerikanske konteksten, ønsker Nesheim (2003) å vise at atypiske ansettelsesformer er *institusjonelt definerte* kategorier heller enn universelle typer. Nesheim (2003) har som mål å avsløre visse dimensjoner som varierer mellom nasjonale ansettelsesregimer. Disse dimensjonene er viktige for vår forståelse av hva atypisk arbeid er, hvordan det varierer mellom land og hvilke mekanismer som forklarer bruken.

Reguleringer av arbeidsmarkedet er viktig fordi det har en innflytelse på bedriftens valg mellom kontrakter uten tidsfrist på den ene siden og løsere tilknytningsformer på den andre (som for eksempel innleie) (Nesheim 2003). I perioder med høy usikkerhet i markedet, vil bedriften ha sterkere behov for å unngå kontrakter uten tidsfrist (faste ansettelser), fordi det er en høy sannsynlighet for at kontrakten må avsluttes på et senere stadium. Firmaet vil da risikere pålagte «exit»-kostnader og skade på ryktet. I land som Norge vil «exit»-kostnadene reduseres sterkt ved å velge løsere tilknytningsformer. Disse alternativene taler for kortsiktig ansettelse, og kan avsluttes til en liten eller ingen kostnad for firmaet.

I tillegg til «exit»-kostnadene er det generøse statlig pålagte fraværsordninger i Norge som kan ha samme effekt. Et eksempel på dette er den lange fødselspermisjonen vi har i Norge. Jo strengere beskyttelsene mot oppsigelser av faste ansatte er, jo større vil etterspørselen sannsynligvis være for alternative ansettelsesformer, argumenterer Nesheim (2003). Myndighetenes respons på denne etterspørselen fører til ytterligere reguleringer. Det er mange statlig pålagte restriksjoner på bruken av midlertidig ansettelser og innleie.

3. Østeuropeisk arbeidskraft i Norge

Som nevnt i innledningen bruker jeg bygg- og anlegg som en case i denne oppgaven. I dette kapitlet kommer jeg til å presentere relevant tidligere forskning om bruk av østeuropeisk arbeidskraft. Jeg vil i stor grad fokusere på rapporten skrevet av Andersen, Bråten, Eldring, Friberg og Ødegård (2009), som er basert på datamaterialet jeg bruker i analysen. Rapporten er fra 2009 og heter «Norske bedrifters bruk av østeuropeisk arbeidskraft». Den gir en oversikt over hovedresultatene fra spørreundersøkelsen om bruk og erfaringer med arbeidskraft fra de nye EU-landene. I tillegg presenteres en tilsvarende undersøkelse fra 2006 gjort av Dølvik m.fl. (2006). Når norske bedrifter rekrutterer østeuropeisk arbeidskraft har de flere strategier å velge mellom, men disse er ikke gjensidig utelukkende da en bedrift kan bruke flere tilknytningsformer samtidig (Andersen m.fl. 2009).

Ifølge Andersen m.fl. (2009) er det etterspørselen etter arbeidskraft som har vært den drivende kraften bak den store arbeidsinnvandringen fra de østeuropeiske medlemslandene til Norge. Det er flere årsaker til at østeuropeere velger å jobbe i Norge og de andre nordiske landene. Ifølge Eldring og Friberg (2013) kommer de først og fremst fordi de kan tjene mer penger og at det i stor grad er en etterspørselsdrevet tilstrømming. Et eksempel på dette, som kom fram av rapporten «Polonia i Oslo 2010. Mobilitet, arbeid og levekår blant polakker i hovedstaden», var at mange som jobbet i Norge hadde fått jobbtilbud før de reiste fra Polen (Friberg og Eldring 2011). Ifølge Eldring og Friberg (2013) har også arbeidsinnvandringen en selvforsterkende effekt, fordi terskelen for at dra til utlandet senkes jo flere som oppholder seg i mottakerlandet, og det oppstår en intern rekruttering gjennom blant annet uformelle sosiale nettverk. Dersom noen yrker utvikler seg til å defineres som «innvandreryrker», kan det videre bli vanskelig å rekruttere norske arbeidstakere for å dekke etterspørselen.

3.1. Arbeidsinnvandring i Norge

Det er lange tradisjoner for arbeidskraftbevegelser mellom nordiske land, men i nyere tider har det vært en betydelig arbeidsinnvandring fra land i den sørlige delen av Europa, før det ble innført en innvandringsstopp i 1975. Denne skulle opprinnelig gjelde kun noen år, men ble gjort permanent i 1981 (Brochmann, Petersen, Jønsson, Borevi og Hagelund 2010). Fra 1970-tallet til slutten av 1990-tallet, var det begrensninger og kontroll som dominerte det politiske kartet da det kom til innvandringsregulering (Brochmann 2006). På slutten av 1990-tallet utviklet det seg en bekymring for mangel på arbeidskraft i deler av økonomien i EU-landene. Noen kom

med prognoser om at det i framtiden ville bli et spørsmål å finne folk til arbeid, og ikke arbeid til folk. Både kvalifiserte og lavt utdannede arbeidstakere ble etterspurt, og det ble tatt opp om det var på tide å revurdere innvandringsstoppen fra 1975 (ibid.).

Det eksisterte imidlertid også tradisjonelle norske velferdsstatlige bekymringer om at mange arbeidsinnvandrerne ville ende opp med å bli, hvilket manet til forsiktighet (Brochmann 2006). Dette førte til at det i første runde kun ble gjort små justeringer, men med EU-utvidelsen østover i 2004 ble debatten om arbeidsinnvandring tatt opp igjen. I løpet av høsten 2003 og våren 2004 ble organisasjoner, politikere og offentligheten klar over at EØS-medlemskapet i praksis var et fullt EU-medlemskap i forbindelse med arbeidsmigrasjon (Seierstad 2010). Åtte av de ti nye medlemslandene – Tsjekkia, Polen, Slovakia, Slovenia, Litauen, Latvia, Ungarn og Estland – hadde betydelig lavere levestandard enn «gamle EU» da de var gamle østblokkland (Brochmann 2006). Dette brakte fram spørsmål som hvorvidt innvandringen ville føre til at det ble nødvendig å innføre reformer for arbeidslivet og velferdsordninger, og om den kunne utfordre den norske arbeidslivsmodellen.

Det spesielle ved EU-utvidelsen østover var at gapet i velferds- og inntektsnivået mellom Norge og de nye EU-landene var mye større enn gapet mellom Norge og de gamle EU-landene (Dølvik og Eldring 2005). Den frie flyten av arbeidskraft mellom Norge og de nye medlemslandene skapte en bekymring for at «billigarbeidere» fra Øst-Europa skulle redusere norske standarder i arbeidslivet (Seierstad 2010). Mange EU-land hadde i utgangspunktet et ønske om å åpne arbeidsmarkedet fra dag én etter utvidelsen, men da lønnsdumping og utilsiktet bruk av velferdsstatens goder ble tatt opp, oppstod en dominoeffekt mellom mottakerlandene, da få ønsket å framstå som mer generøse enn de andre (Brochmann 2006). Norge innførte en overgangsordning i denne sammenhengen, som ble vedtatt i april 2004 og stilte krav om arbeidstillatelse. For å få arbeidstillatelse måtte statsborgerne fra de nye EU-landene ha en arbeidskontrakt om heltidsarbeid med norske lønns- og arbeidsvilkår (Seierstad 2010). I tillegg måtte de ha dokumentasjon på at de hadde ordentlige boligforhold. Da overgangsordningene ble avviklet i 2009 for alle land bortsett fra Bulgaria og Romania, trengte ikke EU/EØS/EFTA-borgere lenger oppholdstillatelse for å jobbe i Norge (Holm 2012). De måtte imidlertid elektronisk registrere seg og vise legitimasjon hos Politiet. Etter overgangsreglene ble avviklet fikk også EU/EØS/EFTA-borgere automatisk oppholdstillatelse i tre måneder, og rett til å arbeide i Norge. Etter overgangsreglene for Romania og Bulgaria ble avviklet i 2012 har så godt som alle de formelle barrierene fra østeuropeiske EU-land forsvunnet. Det har vært

vanskelig å få en klar oversikt over tjenestemobiliteten etter overgangsordningene ble avvirket. Grunnen til dette er at arbeidet ofte er av flyktig karakter og alt har ikke blitt registrert, verken i mottakerlandet eller avsenderlandet (Eldring og Friberg 2013). Det er relativt lite opplysninger som kan hentes inn om arbeidstakere fra EØS-området (Holm 2012). Dette gjør det vanskelig å finne ut hvorfor de kommer til Norge, og hvilke erfaringer de har fra møtet med det norske arbeidslivet.

3.1.1. Konjunktursvingninger

Samtidig med EU-utvidelsen i 2004 opplevde Norge en høykonjunktur i perioden fra 2003-04 til 2007, og med en stor etterspørsel ble det en sterk vekst i arbeidsinnvandringen (Bakken, Bråthen, Handal og Aarethun 2009). Det var også en «byggeboom» fram til finanskrisen i 2008-2009, med en stor vekst i sysselsettingen. Det ble et stort tilbakeslag i den internasjonale økonomien da finanskrisa kom, som også påvirket den norske økonomien, spesielt i eksportindustrien og bygg- og anleggsnæringen. Dette betyr ikke nødvendigvis at Norge ble et mindre attraktivt reisemål for utenlandske arbeidssøkere, fordi finanskrisa slo hardere til i senderlandene enn i Norge. Senderlandene har heller ikke opplevd store returstrømninger, og i bygge- og anleggsvirksomheter var det fortsatt en viss økning i bruk av utenlandsk arbeidskraft, men denne var vesentlig lavere enn tidligere (Ekeland, Næsheim, Rønningen og Berge 2009). Dette betyr at mange som mistet jobben sin i nedgangstidene ble i Norge som arbeidssøkende.

Ifølge Andersen m.fl. (2009) kan økonomiske krisetider og redusert etterspørsel ha forskjellige konsekvenser. En mulig konsekvens kan være en «opprydding». Bedrifter som i oppgangstidene etablerte seg i underleverandørmarkedet kan risikere å gå konkurs i dårlige tider. Dette er fordi bedriftene som oftest kutter bruk av underentreprenører og innleid arbeidskraft først i nedgangstider. Bedriftene lenger opp i oppdragskjeden vil i større grad overleve og en stor andel av produksjonen er basert på faste ansettelser. Dette kan bety at til tross for at mange østeuropeere mister jobbene sine i nedgangstider, så kan det bli et redusert omfang av sosial dumping og mer ordentlige vilkår for de som beholder jobbene.

En annen konsekvens kan være at det blir en økning i tilbudet av jobbsøkere og konkurransen mellom dem (Andersen m.fl. 2009). Det kan oppstå et press på lønningene og økt usikkerhet i produkt- og tjenestemarkedet, hvilket kan føre til at etterspørselen etter billig og fleksibel arbeidskraft øker. Mange bedrifter måtte si opp egne ansatte da finanskrisen startet. Når nye oppdrag kommer etter en krise kan det hende at mange av dem velger innleie framfor ansettelse fordi det kan oppfattes som mindre risikabelt. Arbeidsinnvandrere befinner seg ofte i bunnen

av arbeidsmarkedet, og ifølge Andersen m.fl. (2009) kan økt konkurranse føre til et fleksibiliserings- og prispress i bunnen. Det kan hende at bruken av innleie og underentrepriser tar seg opp raskere enn faste ansettelse, og konkurransen på fleksibilitet og pris kan bli hardere i underleverandørmarkedet. Dette kan bety nye oppdrag til ledige arbeidsinnvandrere, men vilkårene kan bli tøffere og usikkerheten deres større.

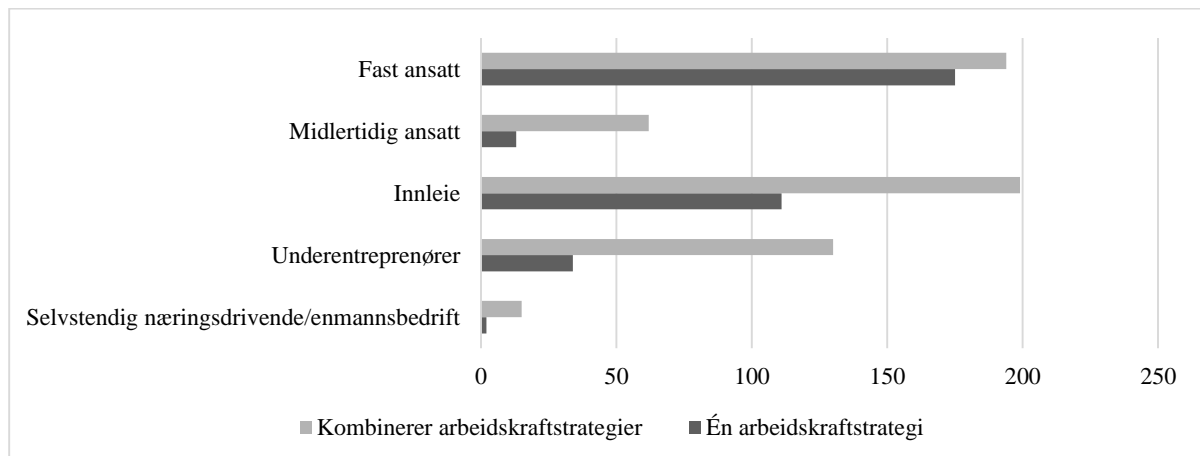
Ifølge Arbeidstilsynets (2013) prognoser er det mye som tyder på at entreprenørene i bygg og anlegg har endret valg av arbeidskraftstrategier etter finanskrisen, der de har en kjerne av faste ansatte og bruker innleide arbeidstakere eller underentrepriser for å dekke behovet for bemanning utover dette. Ifølge Arbeidstilsynet (2013) skaper det høye aktivitetsnivået i byggenæringen kombinert med mange utenlandske virksomheter og arbeidstakere en høy risiko for ulovlige lønns- og arbeidsbetingelser. Det har blitt rapportert om en vekst i bruken av tjenesteleverandører og innleie (Olsen 1998). Olsen (1998) fant en vekst både i et tiårsperspektiv fra 1998 og de to siste årene før undersøkelsen. Det har også vært en internasjonal økning i bruken av innleie så Norge er ikke unikt når det kommer til dette.

3.2. Bruk av østeuropeisk arbeidskraft

Ifølge Dølvik m.fl. (2006) var den vanligste tilknytningsformen i 2006 bruk av utstasjonerte arbeidstakere via underentreprenører og utleiefirma når arbeidsgivere brukte østeuropeisk arbeidskraft i bygg- og anlegg. Resultatene fra den tilsvarende undersøkelsen i 2009 viste at de i størst grad benyttet seg av faste ansettelse og innleie, men en relativt stor andel benyttet seg også av underentrepriser (Andersen m.fl. 2009).

I undersøkelsen fra 2009 fant Andersen m.fl. (2009) at brukerandelen av østeuropeisk arbeidskraft steg med økt antall ansatte. Ifølge Dølvik m.fl. (2006) var det blant de med 10 eller mindre ansatte vanligst å bruke individuelle ansettelse, selv om bruken av innleie og underentrepriser også var viktige strategier. Blant de bedriftene med mer enn 10 personer var det mer vanlig med alternative tilknytningsformer. I undersøkelsen til Dølvik (2006) fant de at det var flest «brukere» i Akershus, Oslo, Buskerud, Hordaland, Østfold og Møre og Romsdal.

Figur 3.1. Bruk av arbeidskraftstrategier i 2009



(N=576). Kilde: Fafo

3.3. Østeuropeiske arbeidsinnvandreres funksjon i arbeidsmarkedet

I undersøkelsen fra 2009 ble bedriftene spurt om arbeidstakerne inngikk i bedriftenes ordinære drift, var en reserve som ble hentet inn ved høy belastning eller om den skulle dekke begge behovene. Majoriteten i bygg og anlegg svarte at de brukte østeuropeisk arbeidskraft ved høy belastning (40 prosent) eller begge deler (22 prosent) (Andersen m.fl. 2009). Bare 36 prosent svarte at østeuropeiske arbeidskraft var blitt en del av ordinær drift. Spesielt synlig ble denne tendensen da Andersen m.fl. (2009) sammenliknet med valg av tilknytningsform. Et stort flertall av de som brukte østeuropeisk arbeidskraft gjennom tjenestekjøp svarte at arbeidskraften kun ble brukt i perioder med høy belastning, og motsatt. Flertallet av de som brukte interne ansettelser oppga at det var blitt en del av ordinær drift.

Ifølge Andersen m.fl. (2009) illustrerer dette en tendens til at østeuropeiske arbeidstakere har en todelt funksjon i det norske arbeidsmarkedet. På den ene siden har vi de som ansettes internt som blir behandlet på lik linje med de andre arbeidstakerne og er en del av ordinær drift. På den andre siden har vi de som blir leid inn fra bemanningsbyråer eller som jobber hos underentreprenører, som hentes inn i perioder med høy belastning og fungerer som en arbeidskraftreserve.

Andersen m.fl. (2009) mener resultatene fra undersøkelsen fra 2009 tyder på at bedriftenes syn på østeuropeisk arbeidskraft går mot en normalisering, blant annet fordi en såpass liten andel svarte at de brukte østeuropeisk arbeidskraft fordi den var billigere eller at de jobbet lengre dager. Samtidig bruker mange bedrifter østeuropeisk arbeidskraft som en fleksibel

arbeidskraftreserve. Spesielt ble bruken av underentreprenører og innleie brukt som fleksibiliseringsstrategier. Undersøkelsen viste at det var et behov for midlertidig arbeidskraft, og dette så ut til å være en mer avgjørende faktor enn pris.

Det eksisterer altså et todelt bilde, der det skjer en normalisering på den ene siden og fleksibilisering på den andre. Andersen m.fl. (2009) mener at dette henger sammen med bedriftenes arbeidskraftstrategier. Dersom østeuropeiske arbeidsinnvandrere har en egen posisjon i det norske arbeidslivet, skyldes det sannsynligvis at de oftere befinner seg i den eksterne arbeidsstokken, ikke at de forskjellsbehandles på arbeidsplassen. Undersøkelsen til Andersen m.fl. (2009) viste at flertallet av bedriftslederne mente den viktigste fordelene med innleie var at det kunne dekke midlertidige arbeidskraftbehov, og at det innebærer lavere risiko enn å ansette noen fast. Samtidig hadde det vært en økning i antall bedrifter som oppga at de hadde ansatt østeuropeere fast, hvilket peker mot en normaliseringsprosess der de «nye» arbeidsinnvandrere har blitt en større del av den normale driften.

3.4. Kompetansekrav

Det har vært en debatt rundt hvorvidt østeuropeiske arbeidstakere blir satt til å gjøre de mindre kompetansekrevene arbeidsoppgaver som det er vanskelig å rekruttere norske arbeidstakere til å gjøre (Andersen m.fl. 2009). Dølvik m.fl. (2006) fant i sin undersøkelse at norske bedrifter hovedsakelig ansetter faglært arbeidskraft fra de nye EU-landene (Romania og Bulgaria ikke inkludert), men at de i mindre grad ansetter høyere utdannet arbeidskraft. Ifølge Dølvik m.fl. (2006) ser det ut til at arbeidskraftmobiliteten østfra i stor grad utgjør en fleksibel, billig og kompetent arbeidskraftreserve. I 2006 ble bedriftslederne spurt i hvilken grad de var enige i at østeuropeiske arbeidstakere var mer kvalifiserte enn norske arbeidstakere, og resultatene viste at majoriteten ikke var enige i denne påstanden (ibid.).

I undersøkelsen fra 2009 vurderte arbeidsgiverne østeuropeernes arbeid stort sett som like kompetansekrevene. Samtidig var andelen som mente de gjorde mindre kompetansekrevene arbeid nevneverdig høyere i bygg og anlegg enn de andre bransjene inkludert i undersøkelsen. Det var hovedsakelig de som kun benyttet seg av tjenester fra innleie og underentreprenører som svarte at arbeidet til østeuropeerne var mindre kompetansekrevene enn arbeidet som ble gjort av den øvrige arbeidsstokken.

3.5. Erfaringer med bruk av østeuropeisk arbeidskraft

Andersen m.fl. (2009) undersøkte bedriftsledernes erfaringer med østeuropeisk arbeidskraft fra to hovedperspektiver: et *arbeidsgiverperspektiv* og et *arbeidsplassperspektiv*. Arbeidsgiverperspektivet fokuserer på forhold med direkte betydning for økonomi og produktivitet, og arbeidsplassperspektivet omhandler bedriftsledernes erfaringer rundt hvordan de østeuropeiske arbeidsinnvandrere fungerer på arbeidsplassen, og har da en mer indirekte betydning på produktiviteten og økonomi.

Dølvik m.fl. (2006) fant at bedriftsledere oppfattet de østeuropeiske arbeidstakerne fra EU-8³ som mer arbeidsvillige og hadde lavere sykefravær enn norske arbeidstakere. Det kan være flere årsaker til det. Det kan for det første være et uttrykk for at de har en bedre arbeidsmoral, og for det andre kan det være fordi de har sterkere økonomiske insentiver for å jobbe hardere. Men det kan også ha med at de ikke kjenner til alle sine rettigheter, og er dermed mer utsatt for brudd på arbeidsrettigheter fra arbeidsgivere, ved at de for eksempel gjør ubetalt overtidsarbeid. I undersøkelsen til Dølvik m.fl. (2006) fra 2006 mente over 40 prosent av bedriftene som brukte individuelle ansettelser at de hadde fått reduserte lønnskostnader, som var i strid med det overgangsordningen skulle tilsi, og de som kun brukte utstasjonert arbeidskraft var i størst grad enige i denne påstanden. I 2009 svarte imidlertid hele 51 prosent av bedriftene at de var helt uenig i at bruken hadde gitt reduserte lønnskostnader (Andersen m.fl. 2009). I 2006 var det et klart flertall som sa seg enige i at bruken ga større fleksibilitet med tanke på arbeidstid, og igjen flest av dem var de som benyttet utstasjonerte arbeidstakere. Dølvik m.fl. (2006) mener dette kan tolkes som et uttrykk for at østeuropeiske arbeidstakere jobber lengre dager enn de norske (eventuelt kortere i rolige perioder). Dette kan være en måte for arbeidsgiver å redusere lønns- og arbeidskostnadene på. Samlet sett fant Andersen m.fl. (2009) at bruken av østeuropeisk arbeidskraft hadde vært lønnsomt for bedriftene.

Når det kommer til arbeidsplassperspektivet, viste det seg at det i bygg og anlegg var en relativt høy andel som sa seg enige i at arbeidstakere fra nye EU-land medfører negative reaksjoner fra de andre på arbeidsplassen. I bygg- og anleggsbransjen er det viktig at det er god kommunikasjon mellom arbeidstakerne av sikkerhetshensyn, og negative reaksjoner fra ansatte kan medføre store problemer i daglig drift. Polonia-undersøkelsen i 2010 viste at de som jobbet i byggebransjen hadde nevneverdig svakere språkferdigheter enn andre arbeidsinnvandrere med

³ EU-8 vil si Tsjekkia, Polen, Slovakia, Slovenia, Litauen, Latvia, Ungarn og Estland.

tilsvarende botid i Norge. Dette kunne, ifølge Eldring og Friberg (2013), knyttes til at det er en framvekst av segregerte arbeidsorganisasjoner. Polakker blir ofte plassert i polske arbeidslag, og får dermed ikke kommunisert med andre språkgrupper. Dette kan blant annet ha store konsekvenser for helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassene. Polonia-undersøkelsen viste også at det var et mindretall av de polske arbeidstakerne som var fast ansatt i bedriftene i Oslo (Friberg og Eldring 2011).

3.6. Lønn, arbeidsvilkår og sosial dumping

Det er store forskjeller i vilkårene til arbeidsinnvandrere med tanke på jobbsikkerhet og lønn, avhengig av ansettelsesform (Andersen m.fl. 2009). De som har løs tilknytningsform gjennom innleie eller underentreprenører har dårligere vilkår enn de som er ansatt direkte i norske selskaper. Støstad (2013) argumenterer for at et mer fleksibelt og «kjapt» næringsliv har bidratt til en sterk produktivitetsvekst i Norge. Samtidig som dette har skjedd, har det utviklet seg en ledelses- og styringsfilosofi som kan utfordre arbeidstakernes rettigheter mer enn tidligere. Ifølge Støstad (2013) vil økt fleksibilitet for virksomhetene til en viss grad kreve mer fleksibilitet og tilpasningsdyktighet fra arbeidstakerne. Han mener at denne utviklingen kanskje har skapt et tøffere klima for styringen i bedriftene, der det har oppstått en situasjon hvor det er vanskelig å takke nei til flere muligheter for fortjeneste på bekostning av arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår. Arbeidstakere som står svakt i arbeidsmarkedet vil generelt sett, ifølge Støstad (2013), være mer tilbøyelige til å akseptere dårlige vilkår fordi det framstår som bedre enn alternativet om å stå uten jobb.

3.7. Allmenngjøring av tariffavtaler

I Norge har vi ingen lovfestet minstelønn, kun tariffavtaler og allmenngjøring som kan forstås som en utvidelse av tariffavtalens dekning (Stokke 2010). Allmenngjøring av tariffavtaler vil si at «den tariffavtalte minstelønnens (og eventuelt andre tariffbestemmelser) dekningsområde utvides slik at den gjelder en hel region, bransje og/eller yrke uavhengig om arbeidsgiver og/eller arbeidstaker er organisert» (Friberg og Eldring 2013: 29). Loven om allmenngjøring av tariffavtaler har som mål å sikre utenlandske arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår samsvarer med de som norske arbeidstakere har. Loven har også som mål å forhindre en konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet (Andersen m.fl. 2009). Loven ble vedtatt i Stortinget i 1993.

Arbeidstakere som er utstasjonert har krav på «norsk lønn» (Seierstad 2010). Utstasjonering vil si at en arbeidstaker i en periode utfører arbeid i et annet EØS-land enn det der han/hun vanligvis arbeider. Det har vært vanskelig å kontrollere den faktiske lønnen til utstasjonerte arbeidstakere, og i Fafo-rapporten «Grenseløst arbeidsliv?» (Dølvik m.fl. 2006) ble det fastslått at rundt halvparten av bedriftene som benytter seg av utstasjonert arbeidskraft, ikke stilte krav til lønns- og arbeidsvilkår for de ansatte hos utleiefirma eller underentreprenører.

Partene i byggenæringen har vært forlikte om at det er nødvendig med en allmenngjøring, men det har vært et omstridt virkemiddel, med uenighet både mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden og internt hos partene (Andersen m.fl. 2009). Allmenngjøring av tariffavtaler er imidlertid en ung reguleringsmekanisme i det norske arbeidslivet, og størstedelen av arbeidsmarkedet er fortsatt ikke omfattet av allmenngjorte tariffavtaler. Ifølge Dølvik m.fl. (2006) kan de rettslig betingete forskjellene i kostnader ved ulike anvendelsesformer av arbeidskraft fra de nye EU-landene påvirke konkurransen mellom virksomheter og arbeidstakere. Dette kan føre til vridninger i bedriftenes ansettelsespolitikk og arbeidskrafttettersspørsmål.

Statlige reguleringer er viktig for å forhindre sosial dumping, og ifølge Eldring og Friberg (2013) kan man anta at tariffavtalene har en normativ effekt. Denne normative kraften kan svekkes av det voksende tilbudet av utenlandsk arbeidskraft fordi mange er villige til å akseptere lønn under minstesatsen i tariffavtalene. Jo større avstand det er mellom minstelønnen og den gjennomsnittlige lønnen i bransjen, jo større er sannsynligheten for at det blir systematiske skiller mellom innenlandske arbeidstakere og arbeidsinnvandrere.

3.8. Bruk av østeuropeisk arbeidskraft i andre bransjer

Ødegård (2014) sammenliknet bruk av østeuropeisk arbeidskraft og endring i arbeidskraftstrategiene i fire bransjer: hotell, verftsindustri, fiske- og kjøttindustri. Hun fant at det har vært en vekst i bruken av atypiske tilknytningsformer i alle bransjene. I hotellbransjen har det imidlertid, i likhet med bygg- og anleggsbransjen, lenge vært vanlig å bruke atypiske tilknytningsformer. Ødegård (2014) argumenterer for at «permanent midlertidighet» kan skape en sterkere segregering mellom de norske arbeidstakerne og de utenlandske arbeidstakerne. Ifølge Ødegård (2014) opplevde alle bransjene svingninger i produksjonen og at tilbudet av norsk arbeidskraft var for lavt. EU-utvidelsen gjorde det lettere å bruke fleksibel arbeidskraft som kunne hentes inn ved toppene. Hun fant gjennom intervjuer at det i alle bransjene var vanlig

å rekruttere venner og familie fra Øst-Europa til å jobbe i bedriften, og dette gjaldt også til bemanningsbedriftene. Det hadde vært tilfeller der innleide arbeidstakere fikk faste stillinger etter å ha jobbet der i en periode dersom de hadde passet godt inn og fungert godt på arbeidsplassen i prøve- eller innleieperioden (ibid.). En annen bransje som i stor grad benytter seg av østeuropeisk arbeidskraft er landbruket. Også her har det blitt innført allmenngjøring av tariffavtaler og i 2010 ble «Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene» allmenngjort (Holm 2012: 18).

4. Formulering av hypoteser

I dette kapitlet vil jeg presentere hypotesene som jeg skal teste i analysekapitlet (Kapittel 6) og disse munner ut av det teoretiske bakteppet og den tidligere forskningen presentert i Kapittel 2 og 3. Jeg begynner med å formulere hypotesene som testes i modellen for fast ansettelse, før jeg så går videre med hypotesene for innleie. Hypotesene er delt opp i to bolker av strukturens hensyn, da det blir mest oversiktlig å analysere de to modellene hver for seg. Avslutningsvis i kapitlet vil det være en kort oppsummering.

4.1. Hypoteser for fast ansettelse

Ifølge Dølvik m.fl. (2006) vil de mindre bedriftene i større grad velge individuelle ansettelser når de bruker østeuropeisk arbeidskraft. Med bakgrunn i dette formulerer jeg hypotesen:

H1_{Fast}: Det er lavere sannsynlighet for at større bedrifter foretrekker fast ansettelse.

Ifølge Andersen m.fl. (2009) er det et todelt bilde på bruken av østeuropeisk arbeidskraft i bygg og anleggsbransjen: en fleksibiliseringsprosess på den ene siden og en normalisering på den andre. De som ansettes fast blir behandlet på lik linje med de øvrige arbeidstakerne med samme stillingsbeskrivelse.

Arbeidstakere som er en del av den «harde kjernen», blir ifølge DLM lik kapital, og jeg argumenterer for at de faste ansatte jobber i den kapitalintensive primærsektoren. Dette gjør dem dyre å gi slipp på. Arbeidstakerne i primærsektoren får også stabile jobber, hvilket betyr at de sannsynligvis er en del av bedriftens ordinære drift. Med bakgrunn i dette formulerer jeg en andre hypotese:

H2_{Fast}: At østeuropeisk arbeidskraft har blitt en del av bedriftens ordinære drift har en positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse.

Ifølge Andersen m.fl. (2009) ser det ut til at de mest fast ansettelse i stor grad gjør like kompetansekrevende arbeid som norske arbeidstakere. Siden arbeidstakere i primærsektoren gjør arbeidsoppgaver som krever en viss kompetanse, vil sjansen for fast ansettelse reduseres dersom arbeidet er mindre kompetansekrevende. Den tredje hypotesen blir som følger:

H3_{Fast}: At den østeuropeiske arbeidstakeren gjør mindre kompetansekrevende arbeid enn norske arbeidstakere, har en negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse.

De direkte økonomiske insentivene vil sannsynligvis være lavere for de som foretrekker fast ansettelse enn alternative tilknytningsformer, fordi østeuropeiske arbeidstakere skal ha samme funksjon som norske arbeidstakere i bedriftene. I tillegg vil de, med utgangspunkt det teoretiske perspektivet, jobbe i samme sektor der forskjellene er små og siden de blir mer lik kapital, er de dyre å gi slipp på. Med andre ord brukes ikke denne arbeidskraften på grunn av direkte økonomiske insentiver. På bakgrunn av dette formulerer jeg fire hypoteser:

H4_{Fast}: Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land er mer arbeidsvillige enn norske arbeidstakere, har en negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse.

H5_{Fast}: Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land gir reduserte lønnskostnader, har en negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse.

H6_{Fast}: Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra de nye EU-landene gir større fleksibilitet når det gjelder arbeidstid, har en negativ effekt sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse.

H7_{Fast}: Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra de nye EU-landene har lavere sykefravær enn norske arbeidstakere har en negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse.

De som jobber i primærsektoren gjør arbeidsoppgaver som krever nevneverdig kunnskap og erfaring, og de akkumulerer firmaspesifikk human kapital. Mitt teoretiske utgangspunkt er at de som ansettes fast blir en del av det interne arbeidsmarkedet. Hvorvidt en arbeidstaker evner å tilpasse seg det sosiale miljøet og normsystemet kan være avgjørende for hvorvidt arbeidstakeren sorteres inn i gruppen som innehar karakteristikkene til de foretrukne ansettelsesstandardene. Hvor godt bedriftslederne mener de passer inn vil da sannsynligvis være av relevans før de ansetter noen fast, med tanke på at det å ansette noen fast er en langsiktig investering.

For det første vil språkproblemer føre til utfordringer med å integrere arbeidstakeren som et likestilt medlem av gruppen ansatt ved en bedrift. Å tilpasse seg det sosiale miljøet og normsystemet på arbeidsplassen, avhenger av at de ansatte har mulighet til å kommunisere ordentlig:

H8_{Fast}: Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra de nye EU-landene medfører språkproblemer på arbeidsplassen, har en negativ effekt på sannsynlighet for å foretrekke fast ansettelse.

For det andre kan dårlige HMS-kunnskaper være en indikator på at arbeidstakeren ikke innehar den nødvendige kunnskapen for å få en fast ansettelse.

H9_{Fast}: Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra de nye EU-landene har manglende HMS-kunnskaper, har en negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse.

For det tredje kan det sosiale miljøet ha en innvirkning på hvor godt arbeidstakeren passer inn. Om arbeideren ikke blir stilt på samme linje som de i primærsektoren, vil det være mindre sjanse for at vedkommende ansettes fast. I tillegg kan dårlig kommunikasjon føre til lav produktivitet, og øke risikoen for ulykker:

H10_{Fast}: Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land medfører negative reaksjoner fra andre arbeidstakere i bedriften, har en negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse.

4.2. Hypoteser for innleie

Når det kommer til bedriftsstørrelse viste den tidligere forskningen at de store bedriftene i større grad brukte atypiske tilknytningsformer, hvilket tilsier at

H1_{Innleie}: Det er høyere sannsynlighet for at større bedrifter foretrekker innleie.

Til tross for at arbeidsinnvandrerne har blitt en permanent del i noen bedrifters arbeidsstokk, utgjør de, ifølge Andersen m.fl. (2009), fremdeles en fleksibel arbeidskraftreserve. Arbeidstakerne i sekundærsektoren har ustabile jobber, kan bli sagt opp til enhver tid og kostnaden er lav for arbeidsgiver. Det vil være dyrt for arbeidsgiver å beholde arbeidskraften i rolige perioder. Dette bildet bekreftes gjennom hva vi så under finanskrisen, da mange bedrifter reduserte bruken av østeuropeisk arbeidskraft med løs tilknytningsform (Andersen m.fl. 2009). Siden denne gruppen er en variabel faktor i produksjonen, vil de sannsynligvis brukes når det er høy belastning, men «ofres» når det er mindre å gjøre. Det er også stor grad av utskifting i sekundærmarkedet, som indikerer at arbeidstakerne ikke blir på arbeidsplassen lenge. På bakgrunn av dette formulerer jeg en andre hypotese:

H2_{Innleie}: *At østeuropeisk arbeidskraft hovedsakelig blir brukt ved høy belastning, har en positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke innleie.*

Om man tar utgangspunkt i det teoretiske perspektivet Dual Labor Market Theory, blir arbeidstakere i sekundærmarkedet sannsynligvis satt til å gjøre mindre kompetansekrevende arbeidsoppgaver. Dette er fordi de som jobber i sekundærsektoren ofte har ufaglærte jobber. Jeg formulerer en tredje hypotese:

H3_{Innleie}: *At østeuropeisk arbeidskraft gjør mindre kompetansekrevende arbeid enn norske arbeidstakere, har en positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke innleie.*

Det kan tenkes at forhold som har direkte betydning for bedriftens økonomi og produktivitet vektlegges mer av de som velger atypiske tilknytningsformer fordi det er mer kortsiktig bruk. Til tross for at innleie ikke nødvendigvis er billigere med tanke på lønnsutgifter, kan det være lønnsomt på andre områder. Arbeidsgiver kan, som nevnt, spare penger på at østeuropeiske arbeidstakere jobber overtid uten godtgjørelse. Ifølge DLM vil kostnaden for arbeidstakere i den arbeidskraftintensive sekundærsektoren være lav for arbeidsgiver. Med bakgrunn i dette formulerer jeg fire hypoteser:

H4_{Innleie}: *Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land er mer arbeidsvillige enn norske arbeidstakere, har en positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke innleie.*

H5_{Innleie}: *Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land gir reduserte lønnskostnader, har en positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke innleie.*

H6_{Innleie}: *Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra de nye EU-landene gir større fleksibilitet når det gjelder arbeidstid, har en positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke innleie.*

H7_{Innleie}: *Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra de nye EU-landene har lavere sykefravær enn norske arbeidstakere, har en positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke innleie.*

Nå som jeg har presentert hypotesene jeg skal teste i analysen, vil jeg presentere hvilken metode jeg skal bruke for å besvare problemstillingen jeg presenterte i innledningen. Først er det imidlertid en kjapp oppsummering av hypotesene. Siden det er såpass mange hypoteser har jeg laget en tabell slik at det blir mest mulig oversiktlig.

Tabell 4.1. Oppsummering av hypoteser

Hypotese	Fast ansettelse
H1 _{Fast}	Det er lavere sannsynlighet for at større bedrifter foretrekker fast ansettelse.
H2 _{Fast}	At østeuropeisk arbeidskraft har blitt en del av bedriftens ordinære drift har en positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse.
H3 _{Fast}	At den østeuropeiske arbeidstakeren gjør mindre kompetansekrevende arbeid enn norske arbeidstakere, har en negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse.
H4 _{Fast}	Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land er mer arbeidsvillige enn norske arbeidstakere, har en negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse.
H5 _{Fast}	Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land gir reduserte lønnskostnader, har en negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse.
H6 _{Fast}	Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra de nye EU-landene gir større fleksibilitet når det gjelder arbeidstid, har en negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse.
H7 _{Fast}	Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra de nye EU-landene har lavere sykefravær enn norske arbeidstakere, har en negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse.
H8 _{Fast}	Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra de nye EU-landene medfører språkproblemer på arbeidsplassen, har en negativ effekt på sannsynlighet for å foretrekke fast ansettelse.
H9 _{Fast}	Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra de nye EU-landene har manglende HMS-kunnskaper, har en negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse.
H10 _{Fast}	Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land medfører negative reaksjoner fra andre arbeidstakere i bedriften, har en negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse.
Hypotese	Innleie
H1 _{Innleie}	Det er høyere sannsynlighet for at større bedrifter foretrekker innleie.
H2 _{Innleie}	At østeuropeisk arbeidskraft hovedsakelig blir brukt ved høy belastning, har en positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke innleie.
H3 _{Innleie}	At østeuropeisk arbeidskraft gjør mindre kompetansekrevende arbeid enn norske arbeidstakere, har en positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke innleie.
H4 _{Innleie}	Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land er mer arbeidsvillige enn norske arbeidstakere, har en positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke innleie.
H5 _{Innleie}	Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land gir reduserte lønnskostnader, har en positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke innleie.
H6 _{Innleie}	Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra de nye EU-landene gir større fleksibilitet når det gjelder arbeidstid, har en positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke innleie.
H7 _{Innleie}	Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra de nye EU-landene har lavere sykefravær enn norske arbeidstakere har en positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke innleie.

5. Data og metode

I dette kapitlet vil jeg først presentere datasettet som brukes i analysen, utvalget og variabelbeskrivelser. Deretter vil jeg redegjøre nærmere for metoden brukt i analysen, validitet og reliabilitet samt diskutere hvorvidt antakelsene i logistisk regresjon er oppfylt. Avslutningsvis vil jeg presentere deskriptiv statistikk og diskutere variablenes fordelinger.

5.1. Datamateriale og utvalg

De data som er benyttet her er hentet fra undersøkelsen «Arbeids- og bedriftsvandringer i et utvidet Europa: Inkludering i det gode arbeidslivet? 2009». Undersøkelsen er finansiert av Norges Forskningsråd (NFR). Data i anonymisert form er stilt til disposisjon av Fafo gjennom Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). Verken Fafo, NFR eller NSD er ansvarlig for analysen av dataene, eller de tolkninger som er gjort her.

Undersøkelsen som analysen bygger på ble gjennomført av Respons Analyse i tre bransjer i perioden 26.01.2009-04.04.2009. Bransjene var bygg og anlegg, utvalgte industribransjer og hotell og restaurant (Andersen m.fl. 2009). I tråd med Andersen m.fl. (2009) defineres enhetene i analysen som «brukere» eller «brukerbedrifter» av østeuropeisk arbeidskraft. Det vil si de som i 2009 brukte østeuropeisk arbeidskraft eller hadde gjort det i løpet av de siste 12 månedene før gjennomførelsen av undersøkelsen. Dette er den samme definisjonen som Andersen m.fl. (2009) har brukt. En fordel ved at de som hadde brukt østeuropeisk arbeidskraft i løpet av de siste 12 månedene er definert som «brukere», er at det kan hende noen av bedriftene måtte slutte å bruke østeuropeisk arbeidskraft på grunn av finanskrisen, men disse inkluderes likevel som «brukere» i datasettet. Det kan hende at mange av bedriftene som brukte atypiske tilknytningsformer ville falt bort, fordi ved nedskjæringer gir ofte bedriftene slipp på de med løs tilknytning først, og mange måtte gjøre det i kjølvannet av finanskrisen (ibid.).

I datasettet er det totalt 3648 observasjoner, og av disse er 1761 fra bygg og anleggsbransjen. 576 av observasjonene fra bygg og anlegg er «brukere» av østeuropeisk arbeidskraft, og dette er mitt utvalg. I oppgaven har jeg to regresjonsmodeller, en for fast ansettelse og en for innleie. I modellen for fast ansettelse er det 528 enheter og i modellen for innleie er det 529 enheter. Dette betyr at 48 respondenter faller vekk i modellen for fast ansettelse og 47 i modellen for innleie. At det faller en ekstra respondent vekk i modellen for fast ansettelse henger sammen

med at det er flere uavhengige variabler i denne enn i modellen for innleie. Mer om variablene i regresjonsanalysen i delkapittel 5.2.

I datasettet er den en svak overrepresentasjon av små bedrifter og svak underrepresentasjon av de aller største bedriftene dersom man ser på det totale utvalget for hele undersøkelsen. Andersen m.fl. (2009) vurderte denne skjevheten som liten og ikke problematisk. Jeg anser derfor utvalgets balanse som tilfredsstillende.

5.1.1. Frafall

Bruttoutvalget vil si personene som er trukket ut til å være med i undersøkelsen. *Bruttoutvalget* for undersøkelsen er 10 151, inkludert de andre bransjene (Andersen m.fl. 2009: 11). *Nettoutvalget* er de som har deltatt. *Nettoutvalget* i datasettet er 3648, og av disse er 1761 fra bygg og anleggsbransjen. 576 av observasjonene fra bygg og anlegg er «brukere» av østeuropeisk arbeidskraft. I modellen for fast ansettelse er det 528 observasjoner, og i modellen for innleie er det 529 observasjoner. Dette betyr at det er 48 «missing» i den førstnevnte modellen og 47 i den andre. Hovedgrunnen til frafallet ser ut til å være at mange svarte «vet ikke» på spørsmålene om hvilke erfaringer de hadde med østeuropeiske arbeidstakere (disse har fått verdien «missing»). Jeg kunne ha konstruert en kategori for «vet ikke». Dette kunne bidratt til å redusere andelen «missing», men det var en for liten andel på hver av spørsmålene til at det hadde vært hensiktsmessig. Med tanke på at utvalget fremdeles er relativt stort, ser jeg ikke på dette som et stort problem.

5.2. Variabelbeskrivelser

5.2.1. Avhengige variabler:

Analysen er bygget opp rundt to avhengige variabler. Den ene avhengige variabelen er «Fast ansatt» og den andre er «Innleid». Begge to er dikotome, det vil si at de har kun to mulige verdier, henholdsvis 0 og 1. De avhengige variablene er basert på spørsmålet som er formulert slik:

«Har arbeidskraften fra de nye EU-landene hatt noen av de følgende ansettelses- eller tilknytningsformene til din bedrift i løpet av de siste 12 månedene?» Her kunne bedriftslederne gi flere svar

1. Fast ansatt
2. Midlertidig ansatt

3. Innleid
4. Ansatt hos underentreprenører
5. Selvstendig næringsdrivende/enmannsbedrift
6. Ingen av de nevnte

Innleie og fast ansettelse er de vanligste tilknytningsformene i bygg- og anleggsbransjen. Mange av bedriftene i undersøkelsene kombinerte ulike former for ansettelse, men jeg ønsker her å se på «idealtypene», dvs. de som *kun* bruker fast ansettelse og de som *kun* bruker innleie. Jeg har derfor konstruert to nye variabler basert på svarene. I variabelen «Fast ansatt» har de som *kun* bruker faste ansettelse fått verdien 1 og de som kombinerer eller ikke bruker faste ansettelse har fått verdien 0. Tilsvarende ble gjort for konstruksjonen av «Innleid», der de som *kun* hadde benyttet seg av innleie har fått verdien 1 og de som kombinerer eller ikke bruker har fått verdien 0.

5.2.2. Uavhengige variabler

De uavhengige variablene i analysen er «Bedriftsstørrelse», «Bruk», «Kompetansekrav», «Mer arbeidsvillige», «Reduserte lønnskostnader», «Mer fleksibilitet (arbeidstid)», «Lavere sykefravær», «Språkproblemer», «Manglende HMS-kunnskaper», «Negative reaksjoner», «Språk- og kommunikasjonsproblemer fører til flere ulykker». «Språkproblemer», «Manglende HMS-kunnskaper», «Negative reaksjoner», «Språk- og kommunikasjonsproblemer fører til flere ulykker». De fire siste er ikke inkludert i modellen for innleie fordi de ikke er hypoteserelevante.

Bedriftsstørrelse: Jeg har laget en variabel kalt «Bedriftsstørrelse», som er en omkoding av en variabel der respondent har oppgitt hvor mange ansatte de hadde i antall i 2008. Jeg har kodet det om til fire kategorier. Det jeg definerer som «liten bedrift» har 10-20 ansatte (ingen bedrifter i utvalget har færre enn 10 ansatte), «mellomstor bedrift» har 21-50 ansatte, «stor bedrift» har 51-100 ansatte og «veldig stor bedrift» har over 100 ansatte. Dette er den samme kategoriseringen som blir brukt av Andersen m.fl. (2009). Referansekategori er «liten bedrift».

Bruk: Jeg har konstruert variabelen «Bruk» for å operasjonalisere et mål på hvorvidt arbeidstakeren befinner seg i det eksterne arbeidsmarkedet med lav jobbsikkerhet og brukes for å oppnå numerisk fleksibilitet. Variabelen «Bruk» er basert på et spørsmål som er formulert slik: «Vil du si at arbeidskraften fra nye EU-land i hovedsak er blitt en del av bedriftens

ordinære drift, brukes den bare i perioder med høy arbeidsbelastning eller begge deler?». Jeg har laget tre kategorier: «Ordinær drift», «Begge deler» og «Høy belastning». Referansekategorien er «Begge deler».

Kompetansekrav: Variabelen «kompetansekrav» er basert på spørsmålet: «Vi vil be deg vurdere arbeidet som er utført av arbeidskraft fra nye EU-land. Vil du si at arbeidet i hovedsak er mindre, like eller mer kompetansekrevenne enn det arbeidet som norske arbeidstakere utfører». Kategoriene er «Mer kompetansekrevenne», «Like kompetansekrevenne» og «Mindre kompetansekrevenne». Referansekategorien er «Mindre kompetansekrevenne».

Mer arbeidsvillige: basert på påstanden om at «arbeidstakere fra nye EU-land er mer arbeidsvillige enn norske arbeidstakere. Bedriftslederen skulle svare hvor enige de var på en skala fra 1-5 der 1 ville si helt uenig og 5 helt enig.

Reduserte lønnskostnader: basert på påstanden om at «arbeidstakere fra nye EU-land gir reduserte lønnskostnader». Bedriftslederen skulle svare hvor enige de var på en skala fra 1-5 der 1 ville si helt uenig og 5 helt enig.

Mer fleksibilitet (arbeidstid): basert på påstanden om at «arbeidstakere fra nye EU-land gir større fleksibilitet når det gjelder arbeidstid». Bedriftslederen skulle svare hvor enige de var på en skala fra 1-5 der 1 ville si helt uenig og 5 helt enig.

Lavere sykefravær: basert på påstanden om at «arbeidstakere fra nye EU-land har lavere sykefravær enn norske arbeidstakere». Bedriftslederen skulle svare hvor enige de var på en skala fra 1-5 der 1 ville si helt uenig og 5 helt enig.

Språkproblemer: Basert på påstanden om at «arbeidstakere fra nye EU-land medfører språkproblemer på arbeidsplassen». Bedriftslederen skulle svare hvor enige de var på en skala fra 1-5 der 1 ville si helt uenig og 5 helt enig.

Manglende HMS-kunnskap: Basert på påstanden om at «arbeidstakere fra nye EU-land mangler kunnskap om helse, miljø og sikkerhetsregler». Bedriftslederen skulle svare hvor enige de var på en skala fra 1-5 der 1 ville si helt uenig og 5 helt enig.

Negative reaksjoner: Basert på påstanden om at «arbeidstakere fra nye EU-land medfører negative reaksjoner fra andre arbeidstakere i bedriften». Bedriftslederen skulle svare hvor enige de var på en skala fra 1-5 der 1 ville si helt uenig og 5 helt enig.

5.3. Metodisk fremgangsmåte

5.3.1. Valg av metode

I mine to regresjonsanalyser er formålet å finne ut av hvilke faktorer som påvirker sannsynligheten for å foretrekke henholdsvis fast ansettelse og innleie framfor andre tilgjengelige tilknytningsformer og -kombinasjoner. Jeg er hovedsakelig ute etter å forstå hva som ligger bak disse valgene i et *etterspørselsperspektiv*, ikke i å diskutere selve omfanget av bruken eller de faktiske konsekvensene.

En viktig grunn til at jeg valgte en kvantitativ framfor en kvalitativ tilnærming til forskningsspørsmålet, er at jeg ønsket å se på temaet i et *makroperspektiv*, det vil si, jeg ønsket å se på det store bildet. Av de data som foreligger er undersøkelsen, etter min vurdering, representative for populasjonen fordi de er så godt som uttømmende innenfor perioden vi er i. De juridiske bestemmelsene bedriftene er underlagt i dag ble implementert før undersøkelsens gjennomføring, som blant annet allmenngjøring av tariffavtaler. Det er nå noen år siden spørreundersøkelsen ble gjennomført av Fafo, og det skjedde i den samme perioden som finanskrisen kom. Det har vært en reduksjon i bruken av atypiske tilknytningsformer som en følge av de økonomiske problemene finanskrisen medførte for bedriftene, men det er samtidig rapportert en økning i årene etter (Arbeidstilsynet 2013). Det er spurt etter bruk av østeuropeisk arbeidskraft de siste 12 måneder, noe som gjør at finanskrisen i liten grad påvirker målene. Utover finanskrisen i 2008/2009 har det ikke vært noen ekstreme endringer i rammebetingelsene til bygg og anlegg. Datamateriales alder skulle derfor ikke være problematisk. På dette tidspunktet er dette de beste data som foreligger.

Det er imidlertid ikke gitt at en kvantitativ tilnærming er den eneste løsningen, dersom man ønsker å se på østeuropeisk arbeidsinnvandring i et *etterspørselsperspektiv*. Intervjuer med daglige ledere kunne gitt mer utdypende svar på hvorfor de velger ulike tilknytningsformer, og dataene ville vært nyere. En grunn til at jeg valgte ikke å bruke en kvalitativ tilnærming for å besvare problemstillingen er at arbeidsgiverne ikke nødvendigvis er bevisst alle faktorene som påvirker valg av arbeidskraftstrategi, som ville ført til at jeg ikke fikk et dekkende nok svar. Det er heller ikke mulig å generalisere resultatene til hele populasjonen med en kvalitativ tilnærming.

5.3.2. Binomisk logistisk regresjonsanalyse

Når man gjennomfører en regresjonsanalyse prøver man å finne ut hvordan den gjennomsnittlige verdien til den avhengige variabelen (Y) varierer som følge av ulike verdier på en uavhengig variabel (X). I denne oppgaven er det to avhengige variabler; hvorvidt en arbeidsgiver kun hadde brukt fast ansettelse og kun brukt innleie. Det er to *dikotome* variabler, som betyr at de ikke tilfredsstiller kravene til vanlig lineær regresjon, fordi det krever at den avhengige variabelen er *kontinuerlig*, eller i hvert fall at den kan behandles som det (Ringdal 2007). Jeg vil derfor heller gjennomføre en binomisk logistisk regresjonsanalyse, der man predikerer sannsynligheten for at en bedriftsleder har verdien 1 på den avhengige variabelen.

Logistisk regresjon er basert på en logit-omkoding av avhengig variabel (Y). I lineær regresjonsanalyse beskriver man sammenhengen mellom den avhengige og den uavhengige variabelen gjennom formelen for en rett linje, men dette kan ikke forutsettes i logistisk regresjon. Effekten på endringen i den uavhengige variabelen i logistisk regresjon varierer med hvor sannsynlig de ulike utfallene var på den uavhengige variabelen i utgangspunktet. For eksempel vil forskjellen i bedriftsstørrelse, i form av sannsynligheten for å foretrekke innleie, være forskjellig avhengig av hvorvidt de ulike størrelsene hadde høy eller lav sannsynlighet for å foretrekke innleie i utgangspunktet.

Sammenhengen mellom den avhengige og den uavhengige variabelen vil derfor ha en S-formet kurve, som varierer mellom 0 og 1. Grunnen til at dette skjer er at når andelen når en viss høy (eller lav) verdi, kan den per definisjon ikke stige (eller falle) mye mer, selv om den avhengige variabelen øker eller faller videre (Skog 2004). Kurven vil før eller senere nå «gulvet» eller «taket», fordi andeler kan ikke være over 1 eller under 0. For å kunne gjennomføre en regresjonsanalyse på dikotome avhengige variabler, er man nødt til å gjøre omkodinger, slik at det ikke lenger blir et «tak» eller «golv» for hvilke verdier den kan anta. Dette betyr at man strekker ut S-kurven gjennom en logit-omkoding.

For å løse problemet med at andelene ikke kan være over 1 eller under 0, kan man kode om andeler til det som kalles *logits*. Logits kan forstås som et alternativt mål på hvor ofte et fenomen forekommer (Skog 2004). Ved å gjøre dette kan man beregne odds, som er kjent for de som vedder på hesteløp. Odds beskriver forholdstallet mellom andelen som ikke har og de som har en egenskap. Odds går fra 0 til uendelig, der 1 betyr at det ikke er noen endring, fordi det blir en odds på 1:1 – et positivt resultat per negativt resultat. Det andre trinnet er å ta den naturlige logaritmen av oddsen, som gir en verdi kalt logit. Logiten går fra minus uendelig til

pluss uendelig, og verdien 0 på en koeffisient til en variabel vil si at det ikke er en endring i sannsynligheten. Man kan videre også beregne sannsynligheter. Sannsynligheten (P) for å foretrekke fast ansettelse blir $P(\text{fast ansettelse}) = P(Y = 1) = P$. Sannsynligheten for å ikke foretrekke fast ansettelse er dermed $1 - P(Y = 1) = (1-P)$. Den avhengige variabelen i logistisk regresjon er med andre ord logiten, L_i og er den naturlige logaritmen av odds for at $Y=1$. Det vil si (Ringdal 2007: 409):

$$L_i = \ln(O) = \ln[P/(1-P)]$$

der \ln er den naturlige logaritmen, også kjent som «e», som har verdien 2,72, O står for odds og P står for sannsynlighet. Med dette får vi en avhengig variabel som kan variere pluss og minus uendelig. Formelen for den logistiske regresjonsmodellen er som følger (Ringdal 2007: 409):

$$L_i = b_0 + b_1X_1 + \dots + b_nX_n + e$$

der L betegner logiten, b_0 er konstanten og b_1 og b_n er regresjonskoeffisienter, som viser hvor mye logiten minker eller øker når uavhengig variabel X_1 og X_n øker med en måleenhet kontrollert for andre variabler i modellen og e står for restleddet (residualet), som vil si forskjellen mellom observert og predikert verdi av Y, eller sagt på en annen måte, uobservert variasjon i avhengig variabel (Ringdal 2007).

I modellene kommer jeg til å inkludere logit-verdiene og odds ratio, som er antilogaritmen til regresjonskoeffisienten ($\exp(b)$). Det er ikke lett å tolke logit-verdiene sånn rent intuitivt og man kan egentlig ikke si stort utover retningen basert på koeffisienten, det vil si et positivt fortegn innebærer en økende sannsynlighet for at Y skal inntreffe, og et negativt fortegn betyr at det er en synkende sannsynlighet for at Y skal inntreffe. Når det er sagt, så er det ikke hensiktsmessig å beregne odds og sannsynligheter for alle verdiene med tanke på oppgavens problemstilling og hypoteser. I Stata kan man også få verdier for oddsratio i modellene som kan tolkes noe mer i dybden enn regresjonskoeffisienten. En verdi på over 1 indikerer en positiv effekt, en verdi på 1 ingen effekt og under 1 en negativ effekt (Ringdal 2007). Man kan regne om odds ratio til hvor mye høyere eller lavere odds er for å foretrekke tilknytningsformen enn fra en i referansegruppen. Dette uttrykkes vanligvis i prosent: $100 \cdot (OR - 1)$ (Ringdal 2007: 411).

5.3.3. Stegvis regresjonsanalyse og statistiske tester

I analysekapitlet presenteres to stegvise multiple regresjonsanalyser. En multipel regresjonsanalyse vil si at en i regresjonsanalysen har *minst* to uavhengige variabler (Ringdal 2007). I en stegvis multipel regresjonsanalyse lager man flere modeller etter hverandre, der man inkluderer nye variabler i hver modell. På denne måten kan man sammenlikne modellene i en tabell. Dette er en stor fordel med tanke på at jeg har flere dummysett i analysen. Selv om en variabel kan vise seg å være signifikant, er det ikke sikkert at settet er det.

Hver modell har en verdi kalt Log Likelihood og er en verdi i logistisk regresjonsanalyse som kan brukes for å sammenlikne modellene i en stegvis regresjonsanalyse. $-2LL$ ($-2 \cdot \text{Log Likelihood}$) er et mål som kan gi en indikasjon på hvorvidt det er en bedring eller forverring mellom modellene (Ringdal 2007). En minkende verdi på $-2LL$ mellom modellene indikerer en bedring og for hver gang man legger til forklaringsvariabler vil $-2LL$ bli mindre.

Pseudo R^2 er den logistiske varianten av Justert R^2 i lineær regresjonsanalyse (Ringdal 2007). Verdien på Justert R^2 for en modell viser hvor mye av variasjonen i den avhengige variabelen som kan forklares av de uavhengige variablene, det vil si, forklaringskraften til modellen. Pseudo R^2 er et estimat av Justert R^2 og således et mindre troverdig mål. Den kan likevel gi en *indikasjon* på forklaringskraften til modellen, og verdiene for Pseudo R^2 er derfor inkludert i modellene.

5.3.4. Statistisk usikkerhet

Koeffisientene i regresjonsanalysen vil ha en statistisk usikkerhet, og jeg vil derfor i modellene rapportere deres standardfeil og et tegn bak regresjonskoeffisienten som symboliserer hvorvidt den er statistisk signifikant. At den er statistisk signifikant vil si at sammenhengen kan generaliseres tilbake til populasjonen, basert på hva man velger som akseptabel feilmargin, som er gitt i prosent (Ringdal 2007). I denne oppgaven velger jeg å bruke det vanligste nivået på akseptabel statistisk usikkerhet på 5 prosent. Dette betyr at det er en 5 prosents sjanse for å forkaste en sann nullhypotese. Dersom signifikanssannsynligheten, eller p-verdien, overstiger 0,05 er sannsynligheten for at vi har fått resultatet av tilfeldigheter større enn vi kan tillate. Jo lavere p-verdien er, jo større sannsynlighet er det for at resultatene kan generaliseres tilbake til populasjonen.

I de stegvise regresjonsanalysene vil verdiene med en signifikanssannsynlighet på under 5 prosent ($p < 0,05$) vil ha en stjerne bak regresjonskoeffisienten. Verdiene med

signifikanssannsynlighet på under 1 prosent ($p < 0,01$) får to stjerner bak seg og de med under 0,1 prosent ($p < 0,001$) vil ha tre stjerner bak seg. Verdiene som ikke er statistisk signifikante vil stå uten tegn.

5.4. Antakelser i logistisk regresjonsanalyse

Når man gjør en regresjonsanalyse er det visse antakelser som burde være oppfylt. Noen av disse kan testes for og andre må diskuteres. I logistisk regresjonsanalyse er det syv stykker jeg ønsker å gå gjennom: (1) ikke-lineære forhold, (2) å ekskludere relevante uavhengige variabler, (3) å inkludere irrelevante uavhengige variabler, (4) autokorrelasjon, (5) diskriminering, (6) kausalitet og (7) multikolinearitet (Ringdal 2007). Jeg kommer til å diskutere kausalitet og multikolinearitet litt grundigere enn de andre, men jeg diskuterer antakelse (1)-(5) kort først.

Når det kommer til ikke-lineære forhold, det vil si forhold som ikke kan beskrives godt nok med en kontinuerlig variabel, og burde heller vært delt opp i et dummysett eller uttrykt i et andregradsledd, så har jeg testet dette på noen variabler. Ingen av samspillene, omkodningene eller andregradsleddene viste seg å være hypoteserelevant eller signifikante.

Å ekskludere alle irrelevante og inkludere alle relevante uavhengige variabler er ikke realistisk. Selv om det kan være relativt enkelt å ekskludere de fleste irrelevante variablene, så eksisterer ikke alltid variablene som kan tenkes å være relevante. En målsetting er derfor å gjøre modellen(e) så *gode som mulig*.

Autokorrelasjon betyr at svarene til en viss subgruppe i populasjonen korrelerer sterkt med hverandre, for eksempel på grunn av geografisk nærhet. Diskriminering er et problem i logistisk regresjon, og betyr at en subgruppe i analysen har svart nøyaktig det samme. Stata melder ifra med en feilmelding dersom det er et problem med diskriminering, og har ikke rapportert om slike problemer i noen av modellene.

5.4.1. Kausalitet

Spørsmålet om irrelevante variabler er relatert til spørsmålet om kausalitet. Har den uavhengige variabelen faktisk en effekt på den avhengige variabelen, eller er det den avhengige variabelen som påvirker den uavhengige variabelen? Eller har vi kun korrelasjon og spuriøse sammenhenger? Det er dessverre ingen klar måte å teste dette på. Dermed er det veldig viktig å vurdere og diskutere kausalitet. Jeg vil derfor nå gjøre det for variablene som er inkludert i modellene.

Arbeidskraftbehovet påvirkes sannsynligvis av hvor stor bedriften er. På den ene siden kan man argumentere for at bedriftsstørrelse påvirkes av antall ansatte. Samtidig vil neppe en bedrift ansette mange kun for å bli større fordi det kan bli belastende og en dårlig økonomisk beslutning. De små bedriftene benytter seg i større grad med faste ansettelser og de større med atypiske tilknytningsformer (Dølvik m.fl. 2006). Dette betyr at bedriftene ikke «vokser» ved å bruke østeuropeisk arbeidskraft, men at de heller har et større behov for å hente inn ekstra ved større prosjekter. Jeg mener derfor at «Bedriftsstørrelse» påvirker avhengig variabel og at retningen ikke går motsatt.

«Bruk» er inkludert for å måle hvilken funksjon de østeuropeiske arbeidstakerne skal ha i bedriften. Nesheim (2003) argumenterer for at man må utforske intensjonene bak bruken av arbeidskraftstrategiene når man skal forklare atypiske tilknytningsformer. Det er også slik at dersom en arbeidsgiver for eksempel kun bruker østeuropeisk arbeidskraft under store prosjekter, men ikke nå, vil hvilket bruk påvirke arbeidskraftstrategi. En som defineres som «bruker» i undersøkelsen, bruker kanskje ikke østeuropeisk arbeidskraft nå, men ved høy belastning. Brukeren vil da bruke innleie som en konsekvens av bruken. Dersom arbeidsgiveren ønsker å bruke østeuropeisk arbeidskraft som en del av ordinær drift, vil han/hun sannsynligvis velge fast ansettelse. Med bakgrunn i dette argumenterer jeg for at retningen er at «Bruk» påvirker avhengig variabel.

Arbeidsgiverne bruker østeuropeisk arbeidskraft for å gjøre bestemte oppgaver eller fylle en viss funksjon i bedriften. Bedriften har altså en slags «plan» for arbeidstakeren. I den harde kjernen har arbeidstakerne bedriftsspesifikke ferdigheter (Guldbrandsen 1998). En konsekvens er også gode karriereutsikter og jobbsikkerhet. Dette kan arbeidstakeren få dersom han/hun får en fast ansettelse. Dersom bedriftslederne skal velge fast ansettelse, er det viktig at arbeidstakerne innehar en viss kompetanse. I den perifere arbeidsstokken kreves det kun generelle kvalifikasjoner og antall arbeidstakere reguleres av etterspørselen. Dersom det er et behov for å gjøre de mindre kompetansekrevende arbeidsoppgavene, vil arbeidsgiver sannsynligvis foretrekke innleie. Det er med andre ord ikke innleie som arbeidskraftstrategi som påvirker hvor kompetansekrevende arbeidet de blir satt til å gjøre er. Derfor mener jeg at den kausale retningen er at «Kompetansekrav» påvirker hvorvidt en bedriftsleder foretrekker en arbeidskraftstrategi.

Jeg argumenterer for at hvilken tilknytningsform arbeidsgiver velger vil være en vurdering basert på tidligere erfaringer, hvilke egenskaper arbeidstakerne har og hva som er ettertraktet

hos arbeidsgiver, og hvilket behov arbeidskraften skal dekke i bedriften. Valg av arbeidskraftstrategi vil kunne ha kortsiktige langsiktige konsekvenser, som betyr at flere hensyn må tas. Dette betyr at de mer kortsiktige økonomiske vurderingene «Mer arbeidsvillig», «reduerte lønnskostnader», «Mer fleksibilitet (arbeidstid)» og «Lavere sykefravær» vil påvirke hvorvidt arbeidsgiver foretrekker en arbeidskraftstrategi. Dersom arbeidsgiver skal vurdere fast ansettelse, må det tas mer langsiktige hensyn, blant annet i form av hvordan de utenlandske arbeidstakerne passer inn på arbeidsplassen med de øvrige ansatte. Med bakgrunn i dette mener jeg derfor at variablene «Språkproblemer på arbeidsplassen», «Manglende HMS-kunnskap» og «Negative reaksjoner» påvirker «Fast ansatt» og ikke omvendt.

5.4.2. Multikolaritet

Kolaritet vil si når to variabler korrelerer så sterkt at det er overflødig å bruke begge. Dersom du inkluderer to spørsmål som måler nesten akkurat det samme (eller to variabler som en har så sterk korrelasjon med eller kausal effekt på den andre at de i praksis måler den samme ting), får man resultater man ikke kan stole på. Multikolaritet er noe liknende – når kombinasjonen av uavhengige variabler forklarer/korrelerer så sterkt med en av de andre uavhengige variablene at den blir overflødig (Midtbø 2012). Multikolaritet kan gi ustabile modeller og øke regresjonskoeffisientens standardfeil. I Stata kan man teste hvorvidt det er et problem med multikolaritet ved å beregne *Variance Inflation Factor* (VIF), gjennomsnittlig VIF og $1/VIF$. Selv om verdien på VIF ikke har en intuitiv forklaring, kan man tolke $1/VIF$ til en viss grad. $1/VIF$ kan tolkes som mengden av variabelen som er tilgjengelig til å forklare den avhengige variabelen. Som en regel ønsker man at VIF skal ha en verdi under 10, som korresponderer til en $1/VIF$ -verdi på over 0,10. Selv om ingen av variablene har en VIF høyere enn 10, kan man likevel ha et problem med multikolaritet dersom gjennomsnittlig VIF er for høy. Dette er fordi en høy gjennomsnittlig VIF betyr at det er en høy korrelasjon mellom flere av variablene, til tross for at det ikke er en enkelt variabel som er veldig lik de andre i modellen. Resultatene kan leses av i tabell V.1 og V.2 for henholdsvis fast ansettelse og innleie i Vedlegg. Alle verdiene på VIF er under 10, alle $1/VIF$ over 0,10 og gjennomsnittet for VIF er ikke problematisk høyt. På bakgrunn av disse resultatene konkluderer jeg med at multikolaritet ikke er et problem i modellene.

5.5. Reliabilitet

Reliabilitet går på om gjentatte målinger med samme målingsinstrument gir samme resultat (test-retest-reliabilitet) (Ringdal 2007). Reliabiliteten svekkes dersom respondenten husker feil

eller har misforstått spørsmålet. Det er i all hovedsak tre måter å vurdere reliabiliteten. Den første er å bruke allmenn kildekritikk ved å blant annet se på hvordan spørsmålene og dokumentasjonen er formulert og hvordan dataene er hentet inn (ibid.). I Fafos rapport er det godt dokumentert hvilke samarbeidspartnere som har vært med på undersøkelsen og spørsmålsformuleringene er grundig utarbeidet. På grunnlag av dette mener jeg at reliabiliteten er høy

Test-retest-reliabilitet vil si «korrelasjonen mellom målingene av samme variabel på to ulike tidspunkt» (Ringdal 2007: 329). Denne typen test er vanskelige i praksis, fordi det krever at samme undersøkelse gjennomføres igjen etter kort tid. Med tanke på at det gikk 3 år mellom undersøkelsene og det skjedde mye i løpet av den perioden, som for eksempel innføring av allmenngjøring av tariffavtaler og en mulig normalisering, er det dessverre ikke mulig.

En tredje måte å vurdere reliabilitet på, er å måle graden av intern konsistens mellom indikatorene på grunnlag av tverrsnittsdata som er målt på et gitt tidspunkt (Ringdal 2007). Chronbachs Alpha er det desidert mest brukte målet på reliabilitet, og øker med antall indikatorer og med den gjennomsnittlige korrelasjonen. Jeg har imidlertid ingen skala inkludert i modellene fordi det ikke er noen variabler som ville målt en dimensjon bedre ved å bli slått sammen, og dermed gi god teoretisk mening eller ny informasjon.

5.6. Validitet

5.6.1. Begrepsvaliditet

Mens reliabilitet omhandler egenskaper til de målte indikatorene, går validitet på relasjonen mellom det teoretiske begrepet og indikatorene. *Begrepsvaliditet* vil si om vi faktisk måler det teoretiske begrepet vi ønsker å måle (Ringdal 2007). Betegnelsen «begrepsvaliditet» kan ha en smal og en bred betydning (Skog 2004). Den smale handler om man har klart å operasjonalisere det man ønsker å måle på en pålitelig og adekvat måte. Den brede handler i tillegg om at utvalget av observasjonsenheter er korrekt trukket og adekvat (ibid.). Begrepsvaliditet er vanskelig å teste statistisk og derfor veldig viktig å diskutere, spesielt når man bruker variabler som ikke selvsagt måler det man ønsker å måle. Noen er enklere enn andre.

Bedriftsstørrelse anser jeg for å ha høy begrepsvaliditet, fordi det måler akkurat det; hvor stor bedriften er i antall ansatte. Det samme gjelder begrepene «fast ansettelse» og «innleie», fordi de representerer statistiske «objektive» størrelser og de er ikke tvetydige. Selv om undersøkelsen ble gjennomført i 2009, da finanskrisen kom, mener jeg at de har god

begrepsvaliditet, fordi arbeidskraftstrategiene er det samme i dag som det var da. Funksjonen til arbeidskraftstrategiene er de samme i dag som tidligere. Behovet for en intern arbeidsstyrke med primæransettelser og en ekstern arbeidskraft som kan håndtere toppene i produksjonssyklusen har ikke endret seg. Disse strategiene brukes for å dekke disse behovene. Økonomiske krisetider endrer ikke det.

Jeg mener også at «Bruk» og «Kompetansekrav» har god begrepsvaliditet. Atkinson (1984) argumenterer for at arbeidsgiverne har et behov for numerisk fleksibilitet, og dersom arbeidsgiver hovedsakelig bruker østeuropeisk arbeidskraft ved høy belastning, kan arbeidstakerne forstås som en arbeidskraftreserve. Det vil si de som kan dekke behovet for å øke og redusere antall hoder raskt gjennom bruk av innleie. Ifølge Piore (1979) og DLM vil de i sekundærmarkedet gjøre mindre kompetansekrevende arbeid enn de i primærmarkedet. Jeg tar utgangspunkt i at de som jobber i primærmarkedet er fast ansatt, og mange av dem er nordmenn. Ifølge rapporten til Andersen m.fl. (2009) ble østeuropeerne som ble fast ansatt behandlet på lik linje med nordmenn. Om de gjør mindre, like eller mer kompetansekrevende arbeid fungerer som en indikator på hvorvidt arbeidstakeren befinner seg i primær eller sekundærmarkedet.

Jeg argumenterer for at variablene «mer arbeidsvillig», «reduserte lønnskostnader», «mer fleksibilitet (arbeidstid)» og «lavere sykefravær» har god begrepsvaliditet på bakgrunn av Andersen m.fl. (2009) sin todeling av erfaringer i et *arbeidsgiverperspektiv* og et *arbeidsplassperspektiv*. De fire variablene går under arbeidsgiverperspektivet, som har som formål å se på forhold som har direkte betydning for produktivitet og økonomi i et kortsiktig perspektiv. Faktorer som lavere fravær, større fleksibilitet i forhold til arbeidstid og innsatsvilje slår ut når lønnsomheten skal måles. I tillegg viser tidligere forskning at andelen bedrifter som oppgir at bruken av østeuropeisk arbeidskraft fører til reduser kostnader, er langt over andelen som oppgir dette som motiv (Andersen m.fl. 2009). Dette kan bety at det er en viss underrapportering på dette punktet. Dersom det er kortsiktige direkte økonomiske insentiver for å bruke østeuropeisk arbeidskraft, mener jeg de kan fanges opp av disse variablene.

Variablene «språkproblemer», «manglende HMS-kunnskap» og «negative reaksjoner» går under *arbeidsplassperspektivet*. Jeg mener de er gode mål på om arbeidstakerne passer inn på arbeidsplassen og behandles på lik linje som norske arbeidstakere. Dersom de ikke fungerer på arbeidsplassen sammen med de andre arbeidstakerne, vil de neppe stille på lik linje med dem.

Da blir de sannsynligvis i mindre grad fast ansatt, fordi det blir vanskeligere/mer risikabelt for arbeidsgiver å investere i dem.

5.6.2. Sosial ønskbarhet

Sosial ønskbarhet (social desirability) går ut på at respondentene oppgir det «rette» svaret, eller vrir dem i retning av hva de oppfatter sosialt akseptabelt (Ringdal 2007). Bygg- og anleggsbransjen har vært mye under lupen de siste årene, der det i stor grad har vært fokus på dårlig behandling av utenlandske arbeidstakere og sosial dumping. Dette kan tenkes å ha påvirket noen av svarene i undersøkelsen. Dette er en av grunnene til at jeg ikke har inkludert et av spørsmålene i undersøkelsen: Både i 2006 og 2009 ble bedriftene spurt om hva som var det viktigste motivet for å bruke østeuropeisk arbeidskraft. Svaralternativene var (Andersen m.fl. 2009: 64) (1) «fordi det er mangel på arbeidskraft», (2) «for å redusere lønnskostnadene», (3) «fordi konkurrentene gjør det» (4) «for å få økt fleksibilitet med hensyn til arbeidstid» og (5) «Andre begrunnelser». Både i 2006 og 2009 var det helt klart flest som oppga at det viktigste motivet var at det var mangel på arbeidskraft, som samsvarer med det teoretiske perspektivet. Jeg har ikke inkludert spørsmålet i modellene fordi jeg mener det er for stor risiko for at bedriftslederne opplevde det som «feil» å oppgi at det var for å redusere lønnskostnadene. Det hadde vært et kraftig fall i andelen som oppga redusert lønnskostnader som hovedmotiv fra 2006 til 2009 (Andersen m.fl. 2009). Jeg testet likevel denne variabelen i modellene, men den hadde ingen signifikant effekt på de avhengige variablene. Jeg valgte heller å inkludere variablene som er basert på spørsmålene om bruken av østeuropeisk arbeidskraft i et arbeidsgiverperspektiv, fordi de måler noe av det samme.

5.7. Oppbygging av modellene

I den første modellen er kun «Bedriftsstørrelse» inkludert. I Modell 2 legges «Bruk» til. I Modell 3 inkluderes dummysettet «Kompetansekrav», i Modell 4 blir variablene «Mer arbeidsvillig», «Reduserte lønnskostnader», «Mer fleksibilitet (arbeidstid)» og «Lavere sykefravær» lagt til. I modellen for faste ansettelser er det en ekstra modell. I Modell 5 for Fast ansatt er variablene «Språkproblemer på arbeidsplassen», «Manglende HMS-kunnskap», «Negative Reaksjoner» og «Språk- og kommunikasjonsproblemer fører til flere ulykker» lagt til.

5.8. Deskriptiv statistikk

Tabell 5.1. Deskriptiv statistikk for utvalget

Variabel	Frekvens	Standardavvik	Prosent	
Fast ansatt		,46		
Ja	175		30,4	
Nei	401		69,6	
Innleid		,39		
Ja	111		19,3	
Nei	465		80,7	
Bedriftsstørrelse		,85		
Liten	278		48,3	
Mellomstor	213		37,0	
Stor	53		9,2	
Veldig stor	32		5,6	
Bruk		,79		
Ordinær drift	208		36,1	
Høy belastning	232		40,3	
Begge deler	128		22,2	
Ikke sikker	8		1,4	
Kompetansekrav		,58		
Mindre	196		34,0	
Like	351		60,9	
Mer	24		4,2	
Ikke sikker	5		,9	
	Min	Maks	Standardavvik	Gjennomsnitt
Mer arbeidsvillig	1	5	1,38	3,5
Reduserte lønnskostnader	1	5	1,41	2,3
Mer fleksibilitet (arbeidstid)	1	5	1,46	3,2
Lavere sykefravær	1	5	1,63	3,3
Språkproblemer på arb.plass	1	5	1,13	4,2
Manglende HMS-kunnskap	1	5	1,26	3,9
Negative reaksjoner	1	5	1,27	2,4

(N=576)

I Tabell 5.1. presenteres deskriptiv statistikk for variablene som brukes i modellene.⁴ Vi ser at 175 bedrifter bruker kun faste ansettelser og 111 bedrifter benytter seg kun av innleid arbeidskraft. Flertallet av bedriftene har verdien 0 fordi de enten bruker andre arbeidskraftstrategier eller kombinerer. Det er ikke et krav i binomisk logistisk regresjonsanalyse at det skal være en helt lik fordeling mellom kategoriene, og siden det er relativt mange i hver kategori anser jeg det som uproblematisk.

I datasettet er det en svak overrepresentasjon av små bedrifter og svak underrepresentasjon av de aller største bedriftene. Likevel ble det vurdert av Andersen m.fl. (2009) som såpass lite at det ikke var problematisk, og det er ingen ekstreme avvik i den prosentvise fordelingen sammenliknet med fordelingen til den totale populasjonen. En vekting av verdiene ville derfor ikke vært hensiktsmessig. Det foreligger heller ikke noen nøyaktige tall for omfanget av arbeidsinnvandringen til Norge, eller de som defineres som brukere, blant annet fordi de ikke trenger arbeidstillatelse etter overgangsordningene ble avviklet, og en del av de som blir gitt blir ikke alltid brukt.

I regresjonsmodellene er kategoriene «ikke sikker» kodet om som «missing». Et alternativ hadde vært å inkludere disse i modellene, men med tanke på det lave antallet «missing» og det relativt store utvalget var ikke dette nødvendig.

⁴ Her presenteres den deskriptive statistikken for *utvalget* ettersom variablenes fordelinger i modellene for fast ansettelse og innleie er tilnærmet like.

6. Analyse

Som nevnt innledningsvis er dette en oppgave med teoretisk fokus, der bygg- og anleggsbransjen i Norge er caset. Formålet er å få en bedre forståelse av arbeidskraftstrategier i vestlige kapitalistiske økonomier i møte med arbeidsinnvandring. Jeg bruker med andre ord empirien for å forstå teorien og finne ut av hva man kan si om arbeidskraftstrategier i lys av empiri. Problemstillingen er *hvilke faktorer påvirker arbeidsgiveres valg av arbeidskraftstrategi når de bruker østeuropeisk arbeidskraft i bygg og anleggsbransjen?* For å besvare denne problemstillingen formulerte jeg 17 hypoteser, som ble presentert i kapittel 4. I dette kapitlet presenterer jeg resultatene fra regresjonsanalysene. Resultatene er presentert i Tabell 6.3 og Tabell 6.7⁵.

Analysekapitlet er delt inn i tre hovedbolker. I den første bolken gjennomgår jeg resultatene fra regresjonsanalysen for fast ansettelse og besvarer hypotesene for fast ansettelse som ble presentert i kapittel 4. I bolk to presenterer jeg resultatene fra regresjonsanalysen for innleie og besvarer hypotesene for innleie. Hypotesene utgjør grunnlaget for modelloppbyggingen og strukturen i delkapitlene. Jeg kommenterer de uavhengige variablene hver for seg og både opp mot den stegvise oppbyggingen og den endelige modellen. Avslutningsvis diskuterer jeg hvilke faktorer som påvirker valg av arbeidskraftstrategier mer generelt. I bolk tre tar jeg en teoretisk diskusjon av hvilke faktorer som påvirker valg av arbeidskraftstrategier og likheter og forskjeller mellom mine og Andersen m.fl. (2009) sine resultater.

6.1. Empiriske resultater: Fast ansettelse

Resultatene fra den stegvise regresjonsanalysen for fast ansettelse er presentert i Tabell 6.1. Modellforbedringene er presentert i Tabell 6.2. I Tabell 6.3. er den endelige modellen (Modell 5) presentert, og odds ratio er inkludert.

⁵ Jeg testet for innflytelsesrike enheter i begge regresjonsmodellene ved å beregne verdiene for Leverage (hat), Delta B og endring i Deviance kjikvadrat. Verdien på endring i Deviance kjikvadrat var litt høy. Jeg kjørte regresjonsmodellene på nytt der jeg filtrerte bort «uteliggerne» og i modellen for fast ansettelse ble «veldig stor bedrift» signifikant. Det var også noen små forskjeller i koeffisientene på de uavhengige variablene. Jeg anser imidlertid ikke «uteliggerne» som problematiske da forskjellene mellom de ufiltrerte og filtrerte modellene var såpass små og det falt bort nok observasjoner til at det ble noen kategorier på de uavhengige variablene som fikk lave verdier. Flere stemmer forsvinner også dersom jeg filtrerer vekk «uteliggerne». Jeg har derfor valgt å beholde de opprinnelige modellene.

58 **Tabell 6.1. Stegvis logistisk regresjonsanalyse, Fast ansatt = 1.**

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4		Modell 5	
	B	S.E	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
Bedriftsstørrelse (ref.=Liten)										
Mellomstor	-,550**	,206	-,553*	,238	-,514*	,240	-,527*	,244	-,515*	,251
Stor	-1,797***	,488	-1,730***	,522	-1,682***	,525	-1,691***	,525	-1,641**	,537
Veldig stor	-1,738**	,623	-1,307	,672	-1,245	,673	-1,313	,664	-1,139	,674
Bruk (ref.=begge deler)										
Ordinær drift			1,456***	,262	1,494***	,265	1,454***	,269	1,428***	,275
Høy belastning			-1,398***	,339	-1,420***	,341	-1,338***	,347	-1,240***	,352
Kompetansekrav (ref.=mer)										
Like					-,931	,535	-,060*	,536	-1,170*	,578
Mindre					-,598	,551	-,670	,553	-,553	,593
Mer arbeidsvillig							,141	,103	,125	,106
Reduserte lønnskostnader							-,158	,089	-,110	,092
Mer fleksibilitet (arbeidstid)							-,154	,090	-,186*	,094
Lavere sykefravær							-,060	,093	-,046	,096
Språkproblemer på arb.plass.									-,358**	,117
Manglende HMS- kunnskap									,027	,109
Negative reaksjoner									-,195	,102
Konstant	-,422	,128	-,718	,237	-,029	,543	-,698	,708	2,538	,916
N	528		528		528		528		528	

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001

Tabell 6.2. Modellforbedring, Fast ansatt = 1

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Log Likelihood	-310,652	-246,380	-244,271	-238,859	-230,744
Pseudo R ²	,046	,243	,250	,266	,291
-2LL	621,304	492,76	488,542	477,718	461,488
Wald Chi ²	23,52	97,70	4,17	10,47	15,50
Pr > F	,000	,000	,124	,032	,001

Tabell 6.3. Endelig modell/Modell 5, Fast ansatt=1

	B	S.E.	Wald	Sig.	OR
Bedriftsstørrelse (ref.=Liten)					
Mellomstor	-,515	,251	-2,05	,040	,598
Stor	-1,641	,537	-3,05	,002	,194
Veldig stor	-1,139	,674	-1,69	,091	,320
Bruk (ref.=begge deler)					
Ordinær drift	1,428	,275	5,20	,000	4,169
Høy belastning	-1,240	,352	-3,53	,000	,289
Kompetansekrav (ref.=mer)					
Like	-1,170	,578	-2,03	,043	,310
Mindre	-,553	,593	-,93	,351	,575
Mer arbeidsvillig	,125	,106	1,19	,235	1,134
Reduserte lønnskostnader	-,110	,092	-1,20	,230	,896
Mer fleksibilitet (arbeidstid)	-,186	,094	-1,99	,047	,830
Lavere sykefravær	-,046	,096	-,49	,627	,955
Språkproblemer på arb.plass.	-,358	,117	-3,07	,002	,699
Manglende HMS-kunnskap	,027	,109	,25	,804	1,028
Negative reaksjoner	-,195	,102	-1,92	,054	,823
Konstant	2,538	,916	2,77	,006	12,655
Pseudo R ²	,291				
-2LL	461,488				
N	528				

6.1.1. Bedriftsstørrelse

Av Tabell 6.1. ser vi at regresjonskoeffisientene i Modell 1 at større bedriftsstørrelse har en negativ signifikant effekt på «Fast Ansatt». Små bedrifter utgjør referansekategorien. Sammenliknet med denne er det lavere sannsynlighet for at mellomstore, store og veldig store bedrifter foretrekker fast ansettelse. Når vi kontrollerer for hvordan bedriftene bruker den østeuropeiske arbeidskraften i Modell 2, endrer resultatene seg noe. At bedriftslederen jobber i en veldig stor bedrift istedenfor en liten bedrift slutter å ha en signifikant effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse i Modell 2. I den endelige modellen er effekten for mellomstore bedrifter signifikant på 0,05-nivå og effekten for store bedrifter er signifikant på 0,01-nivå.

6.1.2. Bruk

I Modell 2 legges variabelen som beskriver hvordan den østeuropeiske arbeidskraften brukes til i modellen. Referansekategorien er at den brukes for å dekke både behovet for arbeidskraft både ved ordinær drift og i perioder med høy belastning. Vi ser av Tabell 6.1 at dersom bedriftslederen bruker arbeidskraften som en del av ordinær drift istedenfor ved både ordinær drift og høy belastning, har det en positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse. Dette er signifikant på 0,001-nivå i Modell 2-5. På den andre siden ser vi av tabell 6.1. at hvis bedriftslederen bruker arbeidskraften i perioder med høy belastning, har det en negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse som er signifikant på et 0,001-nivå. Dette gjelder også for Modell 3, 4 og 5 når det kontrolleres for hvor kompetansekrevende arbeidet er, hvor store de økonomiske fordelene er og erfaringer på arbeidsplassen. Den stegvise signifikanstesten i Tabell 6.2. viser at det er en signifikant forbedring mellom Modell 1 og Modell 2 når det kontrolleres for «Bruk». -2LL faller betraktelig, hvilket indikerer en bedring av modellen.

6.1.3. Kompetansekrav

I Modell 3 legges «Kompetansekrav» til. Referansekategorien er mer kompetansekrevende arbeid. Like kompetansekrevende arbeid har en positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse, men den er først signifikant i Modell 4 når det kontrolleres for variablene som måler økonomiske fordeler. I den endelige modellen er dette signifikant på et 0,05-nivå. «Mindre kompetansekrevende» er ikke signifikant i noen av modellene. Av Tabell 6.2. kan vi også se at endringen mellom Modell 2 og 3 ikke er signifikant.

6.1.4. Økonomiske fordeler

I Modell 4 inkluderes de fire variablene som måler effekten av de økonomiske fordelene ved å benytte seg av østeuropeisk arbeidskraft. Av Tabell 6.1. ser vi at hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra de nye EU-landene er mer arbeidsvillige enn norske arbeidstakere, har en positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse, men den er ikke signifikant. Hvor enig bedriftslederen er i påstandene om at arbeidstakere fra de nye EU-landene gir reduserte lønnskostnader, mer fleksibilitet med tanke på arbeidstid og at de har lavere sykefravær har en negativ, men ikke en signifikant effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse. I Modell 5, hvor det kontrolleres for variablene som går under arbeidsplassperspektivet, skjer det ingen endring i fortegn eller signifikansnivå for variablene «Mer arbeidsvillig», «Reduserte lønnskostnader» og «Lavere sykefravær». «Mer fleksibilitet (arbeidstid)» blir imidlertid signifikant i Modell 5 på et 0,05-nivå. Den har en negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse framfor de alternative tilknytningsformene. Det fremgår av Tabell 6.2. at forbedringen som Modell 4 utgjør er signifikant. Selv om variablene «Mer arbeidsvillig», «Reduserte lønnskostnader» og «Lavere sykefravær» ikke er signifikante, er de inkludert i Modellen fordi de er direkte knyttet til hypotesene $H4_{Fast}$, $H5_{Fast}$ og $H7_{Fast}$.

6.1.5. Erfaringer fra arbeidsplassen

I Modell 5 er alle variablene som omhandlet erfaringer på arbeidsplassen inkludert. Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakerne fra de nye EU-landene medfører språkproblemer på arbeidsplassen, har en negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse da regresjonskoeffisienten har et negativt fortegn. Denne er signifikant på 0,01-nivå. Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land har manglende HMS-kunnskaper, har en positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse. Denne er imidlertid ikke signifikant. Hvor enig bedriftslederen er i at arbeidstakere fra de nye EU-landene medfører negative reaksjoner fra andre arbeidstakere i bedriften, har en negativ signifikant effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse, men den er ikke signifikant. Av Tabell 6.2 kan vi se at endringen mellom Modell 4 og 5 er signifikant.

6.1.6. Faktorer som påvirker sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse

Nå som jeg har presentert resultatene fra den stegvise regresjonsanalysen for fast ansettelse, kommer jeg til å diskutere hvilke faktorer som påvirker sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse og hvor mye hver faktor påvirker. På bakgrunn av dette vil jeg vurdere hypotesene.

Sammenliknet med små bedrifter er det mindre sannsynlig at mellomstore og store bedrifter foretrekker fast ansettelse. Ser man på Tabell 6.3 er OR for mellomstor bedrift 0,598, hvilket betyr at oddsen er $100 \cdot (OR-1) = 100 \cdot (0,598 - 1) = 40,2$ prosent lavere for at en mellomstor bedrift velger fast ansettelse (referanseverdien er små bedrifter). Oddsen er 80,6 prosent lavere for at en stor bedrift velger fast ansettelse. Oddsen for å velge fast ansettelse er med andre ord lavere for de store bedriftene sammenliknet med referansegruppen, enn for de mellomstore bedriftene sammenliknet med referansegruppen. Dette er i samsvar med tidligere forskning gjort av Dølvik m.fl. (2006), hvor de større bedriftene i mindre grad foretrakk fast ansettelse når de brukte østeuropeisk arbeidskraft. Mine resultater kan være en indikasjon for at behovet for numerisk fleksibilitet er mindre for de små bedriftene enn de store. I mine resultater er ikke forskjellen mellom små og veldig store bedrifter signifikant, men det at forskjellene mellom små og mellomstore bedrifter og små og store bedrifter er signifikante tyder på at bedriftsstørrelse er viktig for å forstå valget om å bruke faste ansettelser som arbeidskraftstrategi. Jeg beholder derfor hypotese $H1_{Fast}$ om at det er lavere sannsynlighet for at store bedrifter foretrekker fast ansettelse.

Resultatene fra regresjonsanalysen viste at hvordan den østeuropeiske arbeidskraften brukes internt i bedriften påvirker sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse. De som hovedsakelig brukte østeuropeisk arbeidskraft som en del av ordinær drift, hadde med en OR-verdi på 4,169 en høyere sannsynlighet for å foretrekke fast ansettelse enn de som kombinerte (referansegruppen). Dette betyr at oddsen er 316,9 prosent høyere for å velge fast ansettelse enn det er for referansegruppen. De som hovedsakelig brukte den ved perioder med høy belastning, hadde en lavere sannsynlighet for å foretrekke fast ansettelse. OR-verdien til kategorien for høy belastning har en verdi på 0,289. Oddsen er 71,1 prosent lavere for å foretrekke fast ansettelse dersom østeuropeisk arbeidskraft brukes ved høy belastning istedenfor å kombinere. Disse resultatene indikerer at østeuropeiske arbeidstakere har en todelt funksjon i norske bedrifter, avhengig av hvilket arbeidskraftsbehov de skal dekke. Dersom bedriften trenger å arbeidere i den interne arbeidsstokken, det vil si fast ansatte med verdi lik kapital, er det høyere sannsynlighet for at de velger fast ansettelse. Arbeidstakerne skal investeres i, og det er derfor viktig å ha dem over en lengre periode. Dette samsvarer i stor grad med påstanden til Andersen m.fl. (2009), om at vi på den ene siden har østeuropeiske arbeidsinnvandrere som blir behandlet på lik linje med norske arbeidstakere, men på den andre siden fungerer som en arbeidskraftreserve. Basert på mine resultater beholder jeg hypotese $H2_{Fast}$ om at dersom den

østeuropeiske arbeidskraften har blitt en del av bedriftens ordinære drift, har det en positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse.

Dersom de østeuropeiske arbeiderne gjør like kompetansekrevende arbeid som norske arbeidstakere, istedenfor mer kompetansekrevende hadde det en signifikant negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse. Dette betyr, med en OR-verdi på ,310, at oddsen er 69 prosent lavere for å foretrekke fast ansettelse, dersom arbeideren gjør like kompetansekrevende istedenfor mer kompetansekrevende arbeid. Jeg finner her støtte for hypotese $H3_{Fast}$, og beholder den. Det ser ut til at dersom det er et skille mellom vanskelighetsgraden til arbeidsoppgavene til de norske og de østeuropeiske arbeidstakerne, er det mindre sannsynlig at arbeidsgiverne velger fast ansettelse. Dette kan ses i sammenheng med at de fast ansatte skal være en ressurs i bedriften og er lik kapital. Dersom de gjør mindre kompetansekrevende arbeid, er de sannsynligvis mer en variabel faktor i produksjonen. Da er ikke fast ansettelse en ønskelig tilknytningsform, fordi det er en fordel å kunne bli kvitt dem i rolige perioder. At «like kompetansekrevende» hadde en signifikant negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse kan tyde på at det ved faste ansettelser ikke eksisterer forskjeller mellom de norske og østeuropeiske arbeidstakerne.

Hvorvidt bedriftslederne mente at de østeuropeiske arbeidstakerne var mer fleksible med tanke på arbeidstid hadde en signifikant negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse. Av Tabell 6.3 kan vi se at OR-verdien er ,830 hvilket betyr at oddsen er 17 prosent lavere for å foretrekke fast ansettelse dersom «Mer fleksibilitet (arbeidstid)» øker med en enhet. Jeg finner støtte for hypotese $H6_{Fast}$ og jeg beholder denne. Resultatene fra regresjonsanalysen viste at ingen av de øvrige variablene som måler hvordan økonomiske faktorer kan påvirke bedriftslederes sannsynlighet for å foretrekke faste ansettelser var signifikante. Hvorvidt de østeuropeiske arbeidstakerne ble oppfattet som mer arbeidsvillig, om de ga reduserte lønnskostnader eller hadde lavere sykefravær, ser ikke ut til å være noen avgjørende faktorer som påvirker sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse. Dette indikerer at de økonomiske insentivene for å bruke østeuropeisk arbeidskraft framfor norsk arbeidskraft, ikke er avgjørende i vurderingen av denne arbeidskraftstrategien. Jeg må derfor forkaste hypotese $H4_{Fast}$, $H5_{Fast}$ og $H7_{Fast}$.

I den endelige modellen ble tre variabler som omhandlet hvordan østeuropeerne fungerte på arbeidsplassen inkludert. Tabell 6.3. viser at OR for «Språkproblemer på arbeidsplass» har verdien 0,699, hvilket betyr at oddsen er 30,1 prosent lavere for å foretrekke fast ansettelse

dersom variabelen øker med en enhet. Dette støtter hypotese $H8_{Fast}$ om at hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at språkproblemer på arbeidsplassen har en negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse, og jeg beholder derfor denne. At «Språkproblemer på arbeidsplass» hadde en signifikant effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse, kan tyde på at god nok opplæring og gode nok ferdigheter til å kommunisere med de andre arbeidstakerne i bedriften anses som en forutsetning for produktivitet og sikkerhet. Arbeidstakere som ikke er i stand til å kommunisere med de andre på arbeidsplassen er neppe uunnværlige for bedriften. Dersom arbeidstakeren kun skal fungere som en reserve, vil ikke arbeidstakerens effekt på den langsiktige produktiviteten nødvendigvis være like relevant som ved faste ansettelser.

Hvor enig bedriftslederen var i påstanden om at østeuropeiske arbeidstakere hadde manglende HMS-kunnskaper, hadde ingen signifikant effekt på den avhengige variabelen. På den ene siden kan dette resultatet virke litt underlig med tanke på at det burde være et viktig sikkerhetshensyn. Samtidig er det et kjennetegn at arbeidstakere får opplæring «på jobben», og da er det kanskje ikke et avgjørende forhåndskrav å ha HMS-kunnskaper før man ansettes fast. På den andre siden kan det være et tegn på at HMS er noe som ikke blir tatt ordentlig seriøst i bedriften, som i så fall er bekymringsverdig. Siden jeg ikke finner noen støtte for at hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land medfører negative reaksjoner fra andre arbeidstakere i bedriften har en negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse, er jeg nødt til å forkaste hypotese $H9_{Fast}$.

Variabelen «Negative reaksjoner» har ingen signifikant effekt på den avhengige variabelen. Dette betyr at jeg ikke finner støtte for hypotese $H10_{Fast}$ om at hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra de nye EU-landene har manglende HMS-kunnskaper, har en negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse, og jeg forkaster denne. Det ser altså ikke ut til at sosiale forhold er av stor relevans når det kommer til faste ansettelser. Dette henger kanskje sammen med at det er prestasjon og effektivitet som legges vekt på. En annen mulig forklaring kan være at det er få norske arbeidstakere på arbeidsplassen, eller rett og slett at det ikke er en stor grad av konflikt mellom de norske og de østeuropeiske arbeidstakerne.

Tabell 6.4. Oppsummering av funn i analysene av fast ansettelse

Hypotese	Fast ansettelse	Finner støtte	Ikke støtte
H1 _{Fast}	Det er lavere sannsynlighet for at større bedrifter foretrekker fast ansettelse.	X	
H2 _{Fast}	At østeuropeisk arbeidskraft har blitt en del av bedriftens ordinære drift, har en positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse.	X	
H3 _{Fast}	At den østeuropeiske arbeidstakeren gjør mindre kompetansekrevende arbeid enn norske arbeidstakere, har en negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse.	X	
H4 _{Fast}	Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land er mer arbeidsvillige enn norske arbeidstakere, har en negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse.		X
H5 _{Fast}	Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land gir reduserte lønnskostnader, har en negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse.		X
H6 _{Fast}	Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra de nye EU-landene gir større fleksibilitet når det gjelder arbeidstid, har en negativ effekt sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse.	X	
H7 _{Fast}	Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra de nye EU-landene har lavere sykefravær enn norske arbeidstakere, har en negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse.		X
H8 _{Fast}	Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra de nye EU-landene medfører språkproblemer på arbeidsplassen, har en negativ effekt på sannsynlighet for å foretrekke fast ansettelse.	X	
H9 _{Fast}	Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra de nye EU-landene har manglende HMS-kunnskaper, har en negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse.		X
H10 _{Fast}	Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land medfører negative reaksjoner fra andre arbeidstakere i bedriften, har en negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse.		X

6.2. Empiriske resultater: Innleie

Jeg vil nå presentere resultatene for den logistiske regresjonsanalysen av variabelen Innleid i tabell 6.5. på neste side. I tabell 6.6. presenteres verdiene som måler modellforbedringen. I tabell 6.7 er alle verdiene for Modell 4 for Innleid inkludert.

99 **Tabell 6.5. Stegvis logistisk regresjonsanalyse, Innleid = 1.**

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
Bedriftsstørrelse (ref.=Liten)								
Mellomstor	,155	,245	,027	,275	,006	,277	,037	,282
Stor	,157	,390	-,116	,430	-,127	,431	-,020	,443
Veldig stor	,769	,434	,367	,485	,356	,485	,558	,499
Bruk (ref.=begge deler)								
Ordinær drift			-1,185*	,562	-1,191*	,563	-1,150*	,564
Høy belastning			2,060***	,359	2,081***	,361	2,072***	,367
Kompetansekrav (ref.=mer)								
Like					,372	,710	,365	,710
Mindre					,157	,722	,131	,723
Mer arbeidsvillig							,044	,110
Reduserte lønnskostnader							,149	,095
Mer fleksibilitet (arbeidstid)							,082	,107
Lavere sykefravær							-,011	,108
Konstant	-1,568	,166	-2,460	,359	-2,746	,761	-3,538	,911
N	529		529		529		529	

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001

Tabell 6.6. Modellforbedring, Innleid = 1

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Log Likelihood	-256,437	-200,256	-199,833	-,197,397
Pseudo R ²	,006	,224	,225	,235
-2LL	512,874	400,512	399,666	394,794
Wald Chi ²	3,18	71,47	,83	4,82
Pr > F	,365	,000	,659	,307

Tabell 6.7. Endelig modell/Modell 4, Innleid=1

	B	S.E.	Wald	Sig.	OR
Bedriftsstørrelse (ref.=Liten)					
Mellomstor	,037	,282	,13	,895	1,038
Stor	-,020	,443	-,04	,965	,980
Veldig stor	,558	,499	1,12	,263	1,748
Bruk (ref.=begge deler)					
Ordinær drift	-1,150	,564	-2,04	,041	,317
Høy belastning	2,072	,367	5,65	,000	7,942
Kompetansekrav (ref.=mer)					
Like	,365	,710	,51	,607	1,441
Mindre	,131	,723	,18	,856	1,140
Mer arbeidsvillig	,044	,110	,40	,689	1,045
Reduserte lønnskostnader	,149	,095	1,56	,118	1,160
Mer fleksibilitet (arbeidstid)	,082	,107	,77	,443	1,085
Lavere sykefravær	-,011	,108	-,10	,923	,990
Konstant	-3,538	,911	-3,88	,000	,029
Pseudo R ²	,235				
-2LL	394,794				
N	529				

6.2.1. Bedriftsstørrelse

Modell 1 i Tabell 6.5. viser resultatene fra regresjonsmodellen for Innleid når kun «Bedriftsstørrelse» er inkludert. Regresjonskoeffisientene for mellomstor bedrift, stor bedrift og veldig stor bedrift er positive, som indikerer at større bedriftsstørrelse har en positiv effekt på sannsynligheten for å velge innleie, men den er ikke signifikant. I Modell 2, hvor det kontrolleres for «Bruk», skifter kategorien «Stor» fortegn, men den er fremdeles ikke signifikant. «Bedriftsstørrelse» blir heller ikke signifikant når «Kompetansekrav» legges til i Modell 3, eller når variablene som måler økonomiske fordeler legges til i Modell 4.

6.2.2. Bruk

I Modell 2 legges «Bruk» til i Tabell 6.5. Referansekategorien er å bruke østeuropeisk arbeidskraft både i ordinær drift og ved høy belastning. «Ordinær drift» har en negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke innleie, og den er signifikant på et 0,05-nivå. Dersom bedriftslederen bruker østeuropeisk arbeidskraft ved høy belastning istedenfor begge deler, har det en positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke innleie, og dette er signifikant på et 0,001-nivå. Når det kontrolleres for kompetanse i Modell 3 økonomiske fordeler legges til i Modell 4 forblir signifikansnivå og retning relativt likt. I den stegvise signifikanstesten for Tabell 6.6, ser vi at -2LL faller fra modell 1 til 4, men det største fallet går fra Modell 1 til 2. Dette viser at det er en forbedring mellom Modell 1 og 2.

6.2.3. Kompetansekrav

«Kompetansekrav» er det tredje dummysettet som inkluderes i den stegvise regresjonsanalysen for innleie. Av Modell 3 i Tabell 6.5 kan vi se at dersom arbeidet er like eller mindre kompetansekrevene enn det de øvrige på arbeidsplassen gjør, har det en negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke innleie. De negative effektene er imidlertid ikke signifikante. Forbedringen mellom Modell 2 og Modell 3 er ikke signifikant, og dummysettet blir ikke signifikant når det kontrolleres for variablene som måler økonomiske fordeler ved å bruke østeuropeisk arbeidskraft i Modell 4. Den er likevel inkludert fordi den er relevant for hypotese $H3_{\text{Innleie}}$.

6.2.4. Økonomiske fordeler

I Modell 4 inkluderes variablene som måler de økonomiske fordelene ved å bruke arbeidskraft fra de nye EU-landene. Hvor enig bedriftslederen er i påstandene om at østeuropeiske arbeidsinnvandrere er mer arbeidsvillige, at bruken gir reduserte lønnskostnader og at de er mer

fleksible med tanke på arbeidstid har positiv effekt, men den er ikke signifikant. Hvor enig bedriftslederen er i at de har lavere sykefravær enn norske arbeidstakere har negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke innleie, men er heller ikke signifikant. Av Tabell 6.6 ser vi også at modellforbedringen mellom Modell 3 og Modell 4 ikke er signifikant, men siden disse variablene er direkte knyttet opp mot hypotese $H4_{Innleie}$, $H5_{Innleie}$, $H6_{Innleie}$ og $H7_{Innleie}$ er de inkludert i modellene.

6.2.5. Faktorer som påvirker sannsynligheten for å foretrekke innleie

I motsetning til regresjonsmodellen for fast ansettelse, hadde ikke bedriftsstørrelse noen betydning på hvorvidt en bedriftsleder foretrekker innleie. Jeg finner derfor ingen støtte for hypotese $H1_{Innleie}$ om at det er høyere sannsynlighet for at større bedrifter foretrekker innleie, og forkaster den. En mulig grunn til at resultatene ikke hadde en signifikant effekt kan være at bedriftsstørrelse ikke er en faktor som påvirker sannsynligheten for *kun* å foretrekke innleie. Det kan imidlertid hende at det har en signifikant effekt på andre atypiske tilknytnings- eller kombinasjonsformer. Dette er til en viss grad bekreftet i modellen for fast ansettelse ved at det hadde en signifikant effekt på å foretrekke *kun* fast ansettelse framfor andre alternativer og kombinasjoner.

Hvorvidt bedriften hovedsakelig brukte arbeidskraften som en del av ordinær drift, ved høy belastning eller begge deler, har en signifikant effekt på sannsynligheten for å foretrekke innleie. Resultatene er i tråd med at noen bedrifter velger å bruke østeuropeisk arbeidskraft som en måte å oppnå numerisk fleksibilitet på. Verdiene for variablenes OR i Modell 4, er presentert i Tabell 6.7. Verdien for kategorien «ordinær drift» er ,317 som indikerer en negativ effekt. Oddsene er 68,3 prosent lavere for å velge innleie dersom arbeidskraften brukes som en del av den ordinære driften istedenfor å kombinere. OR-verdien for kategorien «høy belastning» har verdien 7,942. Oddsene blir da 694,2 prosent høyere for å foretrekke innleie sammenliknet med referansekategorien. At oddsene for å foretrekke innleie går så mye opp dersom bedriftslederen bruker østeuropeisk arbeidskraft ved høy belastning istedenfor referansekategorien, indikerer at hvilken funksjon den østeuropeiske arbeidskraften skal ha i bedriften er en meget viktig faktor. Jeg beholder derfor hypotese $H2_{Innleie}$ om at om østeuropeisk arbeidskraft hovedsakelig blir brukt ved høy belastning, har en positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke innleie. Dette støtter opp under Andersen m.fl. (2009) sitt argument om at hensynet til å dekke midlertidige behov for arbeidskraft var den viktigste fordelen når bedriftene brukte innleid arbeidskraft framfor ansettelse.

Hvor kompetansekrevende arbeidet til arbeidstakere fra de nye EU-landene er, ser ikke ut til å være en viktig faktor når bedriftsledere skal velge innleie ettersom variablene ikke er signifikante. Jeg må derfor forkaste hypotese $H3_{Innleie}$, om at dersom østeuropeiske arbeidstakere gjør mindre kompetansekrevende arbeid enn norske arbeidstakere, har det en positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke innleie. En mulig forklaring på dette resultatet kan på den ene siden være at det er en indikasjon på at det ikke er snakk om sekundæransettelser i utgangspunktet. På den andre siden kan det være et tegn på at det faktisk har skjedd en konvertering, der en primæransettelse har blitt gjort om til en sekundæransettelse gjennom bruk av innleid (utenlandsk) arbeidskraft. Dersom dette er tilfellet, er det ikke overraskende at hvor kompetansekrevende arbeidet var, ikke hadde noen signifikant effekt på sannsynligheten for å foretrekke innleie fordi arbeidsoppgavene vil være de samme for de med primæransettelse og sekundæransettelse.

Det er interessant at ingen av variablene som målte økonomiske gevinster ved å bruke østeuropeisk arbeidskraft, viste seg å ha noen signifikant effekt på sannsynligheten for å foretrekke innleie. Dette resultatet impliserer at økonomiske vurderinger ikke er av stor betydning når bedriftsledere bruker innleie som arbeidskraftstrategi, og jeg forkaster derfor hypotesene $H4_{Innleie}$, $H5_{Innleie}$, $H6_{Innleie}$ og $H7_{Innleie}$. Det kan hende at variabelen «Mer arbeidsvillig» ikke var signifikant fordi arbeiderne i den sekundære sektoren i duale arbeidsmarkeder har dårligere arbeidsmoral enn de i primærmarkedet, og oftere er senere på arbeidsplassen eller har høyere fravær. Det vil også være mer overflatisk og mer uberegnelig tilsyn fra arbeidsgiversiden (Doeringer og Piore 1971), hvilket kan føre til at arbeidsgiverne ikke har spesielt god oversikt over hvor arbeidsvillige de er sammenliknet med nordmenn. Det er ikke sikkert arbeidsvillighet er så relevant i seg selv, så lenge de utfyller sin hovedfunksjon i bedriften som en fleksibel arbeidskraftreserve. At variabelen «reduerte lønnskostnader» ikke var signifikant kan kanskje forklares med at det å bruke innleide arbeidstakere er en relativt dyr løsning. At «lavere sykefravær» ikke var signifikant henger kanskje sammen med at det er av mindre betydning når de velger innleie fordi det er en midlertidig løsning. Det kan for eksempel hende at en innleid arbeidstaker blir erstattet av en annen dersom han/hun blir syk. Mest overraskende var at «mer fleksibilitet (arbeidstid)» ikke hadde noen signifikant effekt på sannsynligheten for å foretrekke innleie. Dette betyr kanskje at det er fleksibilitet i form av antall hoder på arbeidsplassen som er det sentrale, men ikke nødvendigvis hvor fleksibelt hvert hode er i den daglige driften.

Med tanke på at den eneste signifikante effekten i regresjonsanalysen for innleie var hvordan det østeuropeiske arbeidskraften ble brukt, er dette også den eneste forklaringen jeg finner på hva som påvirker sannsynligheten for å foretrekke innleie. Hovedfunksjonen til de innleide østeuropeiske arbeiderne ser ut til å være å fungere som en arbeidskraftreserve når det står på som mest, og østeuropeere er kanskje i større grad villige til å ha den funksjonen i den norske bygg- og anleggsbransjen enn norske arbeidstakere.

Tabell 6.8. Oppsummering av funn i analysene av innleie

Hypotese	Innleie	Finner støtte	Ikke støtte
H1 _{Innleie}	Det er høyere sannsynlighet for at større bedrifter foretrekker innleie.		X
H2 _{Innleie}	At østeuropeisk arbeidskraft hovedsakelig blir brukt ved høy belastning, har en positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke innleie.	X	
H3 _{Innleie}	At østeuropeisk arbeidskraft gjør mindre kompetansekrevende arbeid enn norske arbeidstakere, har en positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke innleie.		X
H4 _{Innleie}	Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land er mer arbeidsvillige enn norske arbeidstakere, har en positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke innleie.		X
H5 _{Innleie}	Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land gir reduserte lønnskostnader, har en positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke innleie.		X
H6 _{Innleie}	Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra de nye EU-landene gir større fleksibilitet når det gjelder arbeidstid, har en positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke innleie.		X
H7 _{Innleie}	Hvor enig bedriftslederen er i påstanden om at arbeidstakere fra de nye EU-landene har lavere sykefravær enn norske arbeidstakere, har en positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke innleie.		X

6.3. Diskusjon: Faktorer som påvirker valg av arbeidskraftstrategier

Det ser ut til at arbeidsinnvandrene har blitt et permanent innslag i bygg og anlegg, men vi ser også at østeuropeiske arbeidstakere fortsatt utgjør en fleksibel arbeidskraftreserve (Andersen m.fl. 2009). Atypiske tilknytningsformer kan oppfattes som mindre risikabelt og fordelaktig i omskiftelige økonomiske tider, men det kan samtidig ha uintenderte konsekvenser for bedriftens produktivitet og kompetanseutvikling.

Det er naturlig nok flere fellestrekk ved resultatene til Andersen m.fl. (2009) og mine siden vi anvender samme datasett. Mine funn skiller seg imidlertid ut på flere måter. For det første har

bedriftsstørrelse en signifikant effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse. Andersen m.fl. (2009) skrev ikke noe om sammenhengen mellom bedriftsstørrelse og arbeidskraftstrategi. For det andre ser det ikke ut til at bedriftslederne valgte innleie fordi arbeidstakerne skulle gjøre mindre kompetansekrevende arbeid. Andersen m.fl. (2009) fant at de som svarte at de gjorde mindre kompetansekrevende arbeid hovedsakelig var de som kun brukte innleie og underentreprenører. For det tredje ser økonomiske insentiver for å bruke østeuropeisk arbeidskraft ut til å ha en mindre betydning for valg av arbeidskraftstrategi. Andersen m.fl. (2009) fant at det var store forskjeller med tanke på lønn avhengig av ansettelsesform, men jeg fant ingen sammenheng. For det fjerde viste det seg at selv om kommunikasjon i form av språkproblemer på arbeidsplassen viste seg å ha en signifikant effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse, hadde ikke negative reaksjoner fra de andre arbeidstakerne noen signifikant effekt. Det ser altså ut til at dersom de østeuropeiske arbeidstakerne skal bli en del av den interne arbeidsstyrken, er de nødt til å ha språkkunnskaper, men at det ikke er en forutsetning at de kommer overens med de andre på arbeidsplassen. Det sosiale elementet later til å være av mindre betydning for arbeidsgiveren. Andersen m.fl. (2009) fant at det var en relativt høy andel som mente at de østeuropeiske arbeidstakerne medførte negative reaksjoner fra de øvrige arbeidstakerne. De så ikke på sammenhengen mellom denne påstanden og valg av strategi.

Andersen m.fl. (2009) benyttet seg av krysstabeller i sine analyser. I mine analyser har jeg benyttet en multippel logistisk regresjonsanalyse. Dette gjør at jeg kan kontrollere om bruk fortsatt er signifikant kontrollert for andre potensielle effekter. I tillegg til dette ser jeg også på styrken til effektene og presenterer en teoretisk forklaring på resultatene og todelingen av de østeuropeiske arbeidstakerne. I dette delkapitlet vil jeg diskutere resultatene fra regresjonsanalysene opp mot teori og tidligere forskning på østeuropeisk arbeidskraft i bygg og anlegg, før jeg besvarer den overordnede problemstillingen for oppgaven i konklusjonen.

6.3.1. Bedriftsstørrelse

Ifølge Dølvik m.fl. (2006) er det mer vanlig at de større bedriftene foretrekker løse tilknytningsformer når de bruker østeuropeisk arbeidskraft. I analysen fant jeg ingen signifikant sammenheng mellom størrelse på bedriften og sannsynligheten for å foretrekke innleie. Bedriftsstørrelse hadde imidlertid en signifikant positiv effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse. Det er få veldig store bedrifter i utvalget, noe som kan tenkes å forklare hvorfor bedriftsstørrelse ikke var signifikant for innleie.

En forklaring på hvorfor bedriftsstørrelse var signifikant i modellen for fast ansettelse, men ikke for innleie kan være at det «skal» være signifikant med faste ansettelser når det kommer til de mindre bedriftene dersom de skal ha en «hard kjerne», det vil si en intern arbeidsstokk i en bedrift. Med utgangspunkt i at bedriftene trenger å ha en gruppe arbeidstakere for å dekke behovet til den interne arbeidsstokken, er det sannsynlig at de velger fast ansettelse. Dersom nordmenn ikke søker seg til stillingene i disse bedriftene kan bedriftene bruke østeuropeisk arbeidskraft for å dekke behovet. Dette forklarer også kanskje hvorfor kategorien «veldig stor» ikke var signifikant. De største bedriftene har sannsynligvis allerede dekket behovet for en intern arbeidsstokk. De har imidlertid sannsynligvis et større behov for en fleksibel arbeidskraftreserve enn de små. Det er også tenkelig at de minste bedriftene til tider jobber som underentreprenører for de større bedriftene. De kan da ses på som en fleksibel arbeidskraftreserve for større bedrifter.

6.3.2. En todelt funksjon i den norske bygg- og anleggsbransjen

Variablene i dummysettet «Bruk» hadde en signifikant effekt både på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse og innleie. Det var også disse variablene som hadde sterkest effekt og forklarte mest i de endelige modellene. Dette er synlig i Tabell 6.2 og 6.6. med det store fallet i $-2LL$ når det kontrolleres for «Bruk» i Modell 2, noe som indikerer en solid forbedring. Dette støtter Andersen m.fl. (2009) sin påstand om at østeuropeiske arbeidstakere har en todelt funksjon i det norske arbeidsmarkedet. Det er også et tegn på at vi kanskje står ovenfor en situasjon der norske bedrifter har en intern og ekstern arbeidsstyrke, hvor de østeuropeiske arbeiderne ofte havner i det eksterne arbeidsmarkedet med løse tilknytningsformer og lavere jobbsikkerhet. Den sterkeste effekten var den store økningen i oddsen for å foretrekke innleie dersom arbeidskraften hovedsakelig ble brukt i perioder ved høy belastning. Dette indikerer et stort behov for å kunne øke og redusere antall personer på en arbeidsplass raskt, det vil si et behov for numerisk fleksibilitet.

Når dette er sagt, er ikke nødvendigvis numerisk fleksibilitet versus ordinær drift som er den eneste faktoren som påvirker valg av fast ansettelse og innleie. Resultatene mine indikerer at dersom en østeuropeisk arbeidstaker ønsker å få en fast ansettelse, må flere krav oppfylles enn dersom vedkommende ønsker å jobbe via bemanningsbyrå. Dette funnet er ikke uventet, med tanke på at det for arbeidsgiver ligger en høyere risiko i å ansette noen fast enn å bruke midlertidige løsninger.

6.3.3. En konvertering?

Mine resultater viser at forskjeller i kompetansekrav har en signifikant effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse, men ikke for innleie. At Andersen m.fl. (2009) fant at de innleide gjorde mindre kompetansekrevenne arbeid i er ikke nødvendigvis feil. Mine resultater viser imidlertid at arbeidsgiverne ikke velger innleie *fordi* østeuropeiske arbeidstakerne skal gjøre mindre kompetansekrevenne arbeid enn de norske arbeidstakerne. Dette henger sannsynligvis sammen med behovet for numerisk fleksibilitet. Med dette mener jeg at det ved større prosjekter trengs flere hoder på arbeidsplassen for å gjøre ferdig arbeidsoppgavene, mens ved mindre prosjekter trengs færre hoder. Det kan imidlertid hende at de som er innleid gjør mindre kompetansekrevenne arbeid enn de faste fordi de ikke innehar den samme kompetansen som den interne arbeidsstokken (de som er fast ansatt). Arbeidstakerne som jobber i det interne arbeidsmarkedet har en verdi lik kapital med firmaspesifikk kunnskap (Piore 1979). De er uunnværlige for bedriften og er derfor fast ansatt. Dersom en arbeidsoppgave krever denne typen kunnskap er det naturlig at arbeidsgiveren velger den faste ansatte til å gjennomføre oppgaven heller enn en som er leid inn.

Som nevnt i kapittel 2 er det ikke lett å komme inn i det interne arbeidsmarkedet. Ofte aksepterer også arbeidsinnvandrerne mer ustabile jobber fordi det er bedre enn alternativet om å være arbeidsledig (Støstad 2013). At «Kompetansekrav» ikke var signifikant i modellen for innleie er kanskje også et tegn på at det har skjedd en konvertering av en primæransettelse ved bruk av atypisk tilknytningsform. Med dette mener jeg at en primæransettelse kan konverteres til en sekundæransettelse ved å velge atypisk tilknytning. Dersom dette har skjedd vil ikke arbeidsoppgavene til de faste og innleide arbeidstakerne nødvendigvis variere eller kreve ulike forkunnskaper.

6.3.4. Den økonomiske dimensjonen

Økonomiske insentiver ser ut til å spille en mindre viktig rolle når bedriftslederne velger arbeidskraftstrategi ved bruk av østeuropeisk arbeidskraft. Selv om bedriftslederne, ifølge Dølvik m.fl. (2006) har spart penger på å bruke østeuropeisk arbeidskraft, er ikke dette nødvendigvis en billig løsning i lengden dersom arbeidsgiver velger en atypisk tilknytningsform. Bruk av innleie over lengre tid medfører ekstrakostnader ved at man må betale bemanningsbyråer en nevneverdig sum, og produktiviteten hadde kanskje vært høyere på sikt dersom det var en fast ansatt. Ifølge Massey m.fl. (1993) er ikke internasjonale lønnsforskjeller en nødvendig eller tilstrekkelig forutsetning for at arbeidsinnvandring oppstår.

Siden arbeidsgivere har insentiver for å rekruttere arbeidstakere samtidig som de holder lønningene konstante, er «manglende» lønnsforskjeller ikke nødvendigvis et tegn på at arbeidsinnvandringen ikke er etterspørselsdrevet. Selv om de sosiale og institusjonelle begrensningene hindrer lønnen fra å øke, betyr ikke det at den *må* falle.

Den eneste økonomiske variabelen som hadde en signifikant effekt var hvorvidt bruk av østeuropeisk arbeidskraft fører til mer fleksibilitet med tanke på arbeidstid. Den hadde en negativ effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse. Det ser altså ut til at dersom de østeuropeiske arbeidstakerne skal være fleksible på arbeidsplassen, er sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse lavere. En mulig forklaring på dette kan være at økonomiske insentiver reduserer sjansen for faste ansettelser fordi de ikke skal være tilstede som årsak ved primæransettelser. Det kan også ha sammenheng med at det ikke er like lett å få arbeidstakeren til å jobbe til mer fleksible arbeidstider på grunn av arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Med utgangspunkt i mine resultater kan lavere lønnskostnader forstås mer som et frynsegode enn som den sentrale forklaringsfaktoren når bedriftslederen velger innleie. Useriøse aktører vektlegger kanskje økonomiske fordeler mer ved bruk av østeuropeisk arbeidskraft, for eksempel ved å bruke svart arbeid. Datamaterialet jeg har tilgjengelig gir imidlertid ikke anledning til å undersøke useriøsitet i bransjen nærmere. En annen måte å tolke det negative resultatet på er at allmenngjøring av tariffavtaler har forhindret bedriftsledere i å benytte seg av fleksibel østeuropeisk arbeidskraft *kun* fordi den er billigere. Det kan også hende at økonomi er en viktigere faktor når arbeidsgiverne kombinerer tilknytningsform, det vil si at når en velger å ansette noen fast er ikke økonomiske insentiver det viktige, men det kan være greit å bruke østeuropeisk arbeidskraft ved toppene fordi den er billigere.

6.3.5. Fra løs til fast tilknytning

Ifølge DLM skiller håndverksyrket seg litt ut fra andre yrker. Relevant arbeidserfaring vektlegges blant annet mer i bygg- og anleggsbransjen enn i andre bransjer. I regresjonsmodellen for fast ansettelse viste resultatene at jo mer enig bedriftslederen var i påstanden om at bruk av østeuropeisk arbeidskraft medfører språkproblemer, desto lavere er sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse. Dette kan bety at arbeidstakeren må ha en viss grunnkunnskap i det norske språket før vedkommende får en fast ansettelse. Doeringer og Piores (1971) brede definisjon av progresjonslinjen kan også brukes for å forstå hvordan en østeuropeisk arbeidstaker kan gå fra å jobbe i det eksterne arbeidsmarkedet til det interne arbeidsmarkedet. Gjennom arbeidet opparbeides og utvikles ferdigheter som er nødvendige for

å være i stand til å utføre mer komplekse arbeidsoppgaver i stillingen over. Det er også vanligst å gi opplæring «på jobben» i denne typen yrker. Det kan med andre ord hende at det er nødvendig å ha en del erfaring i det norske arbeidsmarkedet før en østeuropeisk arbeidsinnvandrer kan få en fast ansettelse, eventuelt at sannsynligheten for å få det øker.

EU-utvidelsen østover kan forstås som en endring i det eksterne arbeidsmarkedet fordi den førte til en endret flyt av nye arbeidssøkere. Som nevnt utvikler arbeidsgiverne sorteringsprosedyrer når det skjer endringer i det eksterne arbeidsmarkedet. Variablene «Språkproblemer på arbeidsplassen», «Manglende HMS-kunnskap» og «Negative reaksjoner» kan forstås som sorteringsprosedyrer for arbeidsgiverne fordi arbeidsgiverne utvikler dem for å forutsi jobbytelsen til arbeidstakerne, og det er disse prosedyrene som avgjør hvorvidt østeuropeeren blir ansatt eller ei. At «Manglende HMS-kunnskap» og «Negative reaksjoner» ikke var signifikante, kan være et tegn på at disse to faktorene ikke brukes av arbeidsgiverne for å sortere de østeuropeiske arbeiderne. At de må ha språkkunnskaper ser imidlertid ut til å være en sorteringsprosedyre som brukes av arbeidsgiverne. Samtidig kan sorteringsprosedyrene være kostbare og irreversible, som fører til at mange arbeidsgivere foretrekker å bruke blant annet innleie selv om det er et kostbart korttidshjelpemiddel (Piore 1979). Det er tenkelig at noen av de som ansetter fast har vurdert de med atypisk tilknytningsform, og at de som behersket språket ble vurdert som potensielle faste ansatte. Det er imidlertid bare noen ganger de blir fast ansatt. Dette er en mulig grunn til at de ikke var relevante for modellen for innleie. Arbeidsgiverne vil kun akseptere underkvalifiserte arbeidstakere dersom de kan finne en måte å unngå permanente ansettelsesforpliktelser. Innleie er et virkemiddel for å unngå dette.

Dersom man følger tankegangen til ILM og antar at arbeidsgiverne bruker østeuropeiske arbeidstakere når ansettelsesstandardene senkes, kan det tenkes at de velger østeuropeiske arbeidstakere dersom de anses for å ha høye rater av frivillige kjennetegn uten umiddelbare ambisjoner om forfremmelse. Nordmenn vil sannsynligvis i mindre grad være villige til å jobbe som innleid arbeidskraft enn østeuropeiske av den enkle grunn at fast ansettelse skal være normen i Norge. Finanskrisen kan forstås som en ny endring i det eksterne arbeidsmarkedet. Etterspørselen etter arbeidskraft ble redusert og det ble færre i arbeidsmarkedet fordi rekrutteringsbeslutningene reverseres når arbeidsmarkedet løsner opp igjen. Dette kan forklare hvorfor østeuropeerne med atypisk tilknytningsform ble fjernet først da krisen slo til for fullt.

Som en kort oppsummering kan man si at det er høyest sannsynlighet for at en østeuropeisk arbeidstaker blir fast ansatt dersom han/hun har erfaring fra bransjen, kan snakke norsk og det

er et behov for arbeidere som skal være en del av den interne arbeidsstyrken. Med andre ord kan det være vanskelig å få fast ansettelse som en østeuropeisk arbeidsinnvandrere i starten av oppholdet i Norge. Når det kommer til innleie er det litt enklere i starten av oppholdet så lenge det er en etterspørsel etter fleksibel arbeidskraft som kan dekke behovet for numerisk fleksibilitet.

7. Konklusjon

I denne oppgaven har jeg prøvd å finne ut av hvilke faktorer som påvirker valg av arbeidskraftstrategier i møte med utenlandsk arbeidskraft. For å forstå hvordan arbeidsgiverne vurderer valg av arbeidskraftstrategier har jeg sett på to ulike «poler»: fast ansettelse og innleie. Norge brukes som case. Resultatene fra den multiple regresjonsanalysen indikerer at østeuropeiske arbeidstakere har en todelt funksjon i bygg- og anleggsbransjen, der vi har de som fungerer som en fleksibel arbeidskraftreserve gjennom å bruke innleie, og de som er en del av den ordinære driften gjennom faste ansettelser. Dette funnet støtter opp under det teoretiske rammeverket (DLM), som argumenterer for at det eksisterer et delt arbeidsmarked (Doeringer og Piore 1971) og ILM sin påstand om at det er et internt og et eksternt arbeidsmarked (Piore 1979). Det er flere faktorer som påvirker sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse enn det er som påvirker sannsynligheten for å foretrekke for innleie. Dette henger sannsynligvis sammen med at det er en større investering ved fast ansettelse, og det er viktig at den østeuropeiske arbeidstakeren både dekker behovet for en viss type arbeidskraft og passer inn i primæransettelsen. I dette kapitlet kommer jeg til å prøve å besvare problemstillingen og diskuterer mulige implikasjoner av resultatene.

7.1. Arbeidsgiverens behov

I bygg- og anleggsbransjen er det et relativt omfattende bruk av atypiske tilknytningsformer for å ha en fleksibel arbeidskraftreserve. Bransjen er preget av et varierende behov av arbeidskraft, blant annet fordi den er sensitiv for konjunktursvingninger. En økt bruk av atypiske tilknytningsformer kan forstås som en respons på endring i det eksterne arbeidsmarkedet. Det vil imidlertid nå et grensepunkt fordi det alltid vil være nødvendig å ha en kjernearbeidsstokk sett ut ifra et ILM-perspektiv.

Arbeidstakerens tiltenkte funksjon i bedriften er en sentral faktor når bedriftsledere skal velge arbeidskraftstrategi. Dette er en fellesnevner for modellene for fast ansettelse og innleie, og det eneste signifikante funnet for innleie. Dette er kanskje et poeng også: det finnes ikke nødvendigvis en haug av fellesnevner for hva som påvirker valg av arbeidskraftstrategier generelt. Det er kanskje nettopp dette som er grunnen til at det er flere alternative arbeidskraftstrategier arbeidsgivere kan velge mellom. Dette kan ses både ved at den østeuropeiske arbeidskraften hovedsakelig ble brukt ved høy belastning eller som en del av den ordinære driften, og ved at arbeidsgiver har et behov for arbeidstakere som har visse egenskaper

til å fylle en primæransettelse. Arbeidsgivere har behov for en gruppe arbeidstakere med fleksible tilknytningsformer, som muliggjør numerisk fleksibilitet. Ifølge ILM har de samtidig også et behov for en kjerne. Så lenge kjernen ikke kan dekkes av norsk arbeidskraft, er det naturlig at arbeidsgivere velger å bruke østeuropeisk arbeidskraft også til dette formålet. Behovet vil så reflekteres i tilknytningsformen. Med behov så mener jeg den innebygde etterspørselen etter ulik type arbeidskraft avhengig av hvilken funksjon arbeidstakeren skal ha for bedriften. At faktorer som språkkunnskap hadde en effekt på sannsynligheten for å foretrekke fast ansettelse har også med behovet å gjøre, fordi i den harde kjernen i bedriften er det en forutsetning å ha en viss kunnskap. Arbeidsgiveren *behøver* en arbeidstaker som kan språket dersom de trenger han/hun på arbeidsplassen på ubestemt tid. Alle resultatene koker med andre ord ned til arbeidsgiverens behov. Mitt svar på problemstillingen og hovedfunn i oppgaven er dermed at *det er arbeidsgiverens behov som påvirker valg av arbeidskraftstrategi*.

Man kan ikke forstå arbeidskraftstrategier som isolerte valg der man velger vekk en strategi. Behovet eksisterte før og etter EU-utvidelsen og den eneste forskjellen mellom før utvidelsen og etter er at det etter utvidelsen ble mulig å dekke det.

7.2. Implikasjoner av resultatene og overførbarhet

7.2.1. Økt bruk av innleie og endringer i arbeidsmiljøloven

Ifølge DLM kan en primæransettelse bli konvertert til en sekundæransettelse, blant annet ved bruk av atypiske tilknytningsformer. Som nevnt er faste ansettelser hovedregelen i Norge. Det er derfor tenkelig at nordmenn i mindre grad er villige til å jobbe i atypiske tilknytningsformer. Ifølge Andersen m.fl. (2009) er hovedårsaken til å bruke østeuropeisk arbeidskraft at det er mangel på norsk arbeidskraft. De skriver imidlertid ikke *hvilken* type arbeidskraft det er mangel på. Dersom det er et behov for fleksibel arbeidskraft, som norske arbeidstakere ikke ønsker å dekke, kan bedriftslederen likevel argumentere for at det er en mangel på norsk arbeidskraft. Brox (2003a; 2003b) argumenterer blant annet for at det skapes større klasseforskjeller som en følge av den store arbeidskraftimporten fordi de utenlandske arbeidssøkerne går inn i yrker som mange nordmenn anser som mindre attraktive, blant annet på grunn av lavere lønninger. Det er med andre ord ikke nødvendigvis mangel på norsk arbeidskraft, men mangel på villige nordmenn.

Det er en økning i bruk av atypiske tilknytningsformer (Olsen 1998 og Arbeidstilsynet 2013). Slik jeg ser det, har dette konsekvenser for hvordan vi kan forstå arbeidskraftstrategier. For det

første kan dette forstås som at bruken av atypiske tilknytningsformer ikke er noe nytt. For det andre kan denne veksten føre til at flere og flere primæransettelser konverteres til sekundæransettelser. EU-utvidelsen østover gjorde utviklingen enklere og veksten sterkere. Finanskrisen kan i tillegg ha forsterket veksten på grunn av en økt frykt eller et økt oppfattet behov for numerisk fleksibilitet. Som Andersen m.fl. (2009) påpeker kan bruk av innleie og underentreprenører ta seg raskere opp enn faste ansettelser etter krisetider. Nå som det juridisk blir lettere å bruke atypiske tilknytningsformer som følge av revisjonen av arbeidsmiljøloven, kan veksten forsterkes ytterligere. Innleie var ifølge Andersen m.fl. (2009) mer brukt enn midlertidige ansettelser. Hvis det blir lettere med midlertidige ansettelser, kan det hende at bruken av denne tilknytningsformen øker fordi denne også kan være et verktøy for å oppnå numerisk fleksibilitet. Dersom man tar utgangspunkt i at nordmenn i mindre grad er villige til å jobbe i atypiske tilknytningsformer, og det blir en for stor økning i bruk av innleie og midlertidige ansettelser, kan dette fortrenge norsk arbeidskraft i bransjen på sikt. Samtidig er det viktig å huske at bedriftene trenger arbeidstakere i det interne arbeidsmarkedet som innehar god kompetanse for å gjøre arbeidsoppgavene godt nok. Dersom man følger logikken til ILM, kan ikke økningen i bruk av atypiske tilknytningsformer fortsette i det uendelige og fortrenge *all* bruk av faste ansettelser.

Revisjonen av arbeidsmiljøloven blir blant annet begrunnet med at den åpner for mer fleksibilitet (Eriksson 11.06.2014). Hvilke følger kan revisjonen ha for arbeidstakerne og arbeidsgiverne? Dersom Nesheim (2003) har rett i at bedriftene bruker atypiske tilknytningsformer fordi arbeidsmarkedet er regulert, kan en videre innstramming føre til mer useriøsitet dersom bedriftene ikke er i stand til å følge lovverket av økonomiske eller praktiske årsaker. På den andre siden kan en oppmykning i lovverket føre til at arbeidstakerne stiller enda svakere med tanke på rettigheter, hvilket åpner for mer utnyttning og useriøsitet. En økning i bruken av atypiske tilknytningsformer vil imidlertid nå et grensepunkt uansett lovverk fordi det, som nevnt, vil være et behov for noen faste ansatte i bedriften. En bedrift uten en hard kjerne som blir lik kapital er sannsynligvis neppe bærekraftig på sikt fordi kjernen er nødvendig for produktiviteten på sikt. Dette gjelder også bruk av midlertidige ansettelser og underentreprenører. Spørsmålet om det blir mer fleksibilitet for arbeidsgiverne eller mer fleksibilitet for arbeidstakerne med den reviderte arbeidsmiljøloven gjenstår å bli besvart.

Det interne og eksterne arbeidsmarkedet er ifølge Doeringer og Piore (1971) sammenkoblet i den forstand at det kan være inngangsporter, men ansettelsesstabiliteten er beskyttet fra direkte

konkurransen med arbeidere i det eksterne arbeidsmarkedet. Dette betyr at arbeidstakere i det interne arbeidsmarkedet ikke konkurrerer med arbeidere i det eksterne arbeidsmarkedet. Ifølge DLM er det også små mobilitetsmuligheter i sekundærmarkedet. Dersom man tar utgangspunkt i at det er nødvendig å opparbeide seg kunnskap, gjennom forståelsen av progresjonslinjen til Doeringer og Piore (1971), kan man argumentere for at arbeidstakere gjennom midlertidige ansettelse kan opparbeide seg kompetansen som er nødvendig for å bli en del av det interne arbeidsmarkedet. Sånn sett kan midlertidige ansettelse fungere som «springbrett» slik Wiborg (FrP) (25.04.2015) beskriver det.

7.2.2. Prestisje og lønn

Ifølge Piore (1979) vil det alltid være et bunnivå i yrkeshierarkiet. Arbeidsgivere skaper ikke et nytt bunnivå ved å hente inn arbeidskraft fra utlandet i den forstand at de innleide ikke gjør mindre kompetansekrevende arbeidsoppgaver. Men dersom det skjer et skift, ved at norske arbeidstakere i mindre grad velger en fremtid i bygg- og anleggsbransjen, kan det også skje et skift i yrkets prestisje. I tillegg, dersom det skulle bli en utvikling der de fleste, eller veldig stor andel av tilknytningsformene, er atypiske, vil yrket få et sterkere preg av å være en bransje med jobber kjennetegnet av karakteristikkene til et sekundærmarked. Da vil kanskje statusen falle videre. Siden statusen ifølge DLM skal reflekteres i lønnen, kan det hende at lønnen synker, eller at lønnsveksten vil være liten sammenliknet med andre bransjer i årene framover. Selv om reduserte lønnskostnader, ifølge mine resultater, ikke er en viktig faktor når arbeidsgiver velger tilknytningsform, kan en økt bruk av innleid østeuropeisk arbeidskraft føre til et fall i lønningene på sikt.

En endret bransje, der østeuropeisk arbeidskraft er i sentrum, kan føre til en endring i prestisjen til yrket. Som Eldring og Friberg (2013) påpeker, kan det bli vanskelig å rekruttere norske arbeidstakere for å dekke etterspørselen etter arbeidskraft dersom yrker defineres som «innvandreryrker». Det er i Norge et stort behov for faglig arbeidskraft, men utdanningsinteressert ungdom velger i større grad vekk yrkesfagene og prioriterer høyere utdanning (Olsen 2012). Dette kan blant annet forklare med at yrkesfag har lavere status enn høyere utdanning. Bunnivået i bedriften er kanskje å være løst tilknyttet bedriften der arbeidstakeren har som hovedfunksjon å være en arbeidskraftreserve. Dersom nordmenn ikke ønsker å fylle dette behovet, kan ikke bedriftene øke lønnen til innleide arbeidstakere fordi det ville, ifølge DLM, innebære at bedriftslederne måtte øke lønningene tilsvarende til de med fast ansettelse på grunn av problemet med strukturell inflasjon.

7.2.3. En ny normaliseringsprosess

En økt bruk av østeuropeisk arbeidskraft generelt i bransjen, uavhengig av tilknytningsform, kan ha konsekvenser for demografien i arbeidskrafttilbudet i bygg- og anleggsbransjen. Martin (1993) argumenterer for at dersom det oppstår en situasjon der flertallet av arbeidstakerne har utenlandsk bakgrunn, kan det utvikle seg en språk- og arbeidskultur som virker fremmed for innenlandske potensielle arbeidstakere. Dette kan videre, ifølge Martin (1993), redusere lønnsveksten i yrket, som igjen gjør yrket mindre attraktivt for innenlandske arbeidssøkere, i denne sammenhengen norske. Dersom arbeidsgivere skal dekke arbeidskraftteterspørselen vil bruken av utenlandsk arbeidskraft følgelig øke dersom det er få innenlandske potensielle arbeidstakere.

Selv om jeg finner, i likhet med Andersen m.fl. (2009), at østeuropeere har en todelt funksjon i det norske arbeidslivet, er det ikke nødvendigvis slik at det skjer to prosesser med normalisering på den ene siden og en fleksibilisering på den andre. Det handler med andre ord ikke nødvendigvis om et økende skille mellom norske og utenlandske arbeidstakere. Normaliseringen som Andersen m.fl. (2009) beskriver kan kanskje være et tegn på at nordmenn er på vei ut av bransjen. Vi ser, som nevnt, at færre ungdommer velger en yrkesfaglig utdanning. Det vil alltid være et behov for arbeidskraft i den harde kjernen (fast ansatte). Dersom nordmenn går ut av yrket fordi det i større grad blir definert som et innvandreryrke, må kjernen dekkes av utenlandsk arbeidskraft. I så fall kan det være at det blir en økt rekruttering av østeuropeiske arbeidstakere til A-laget (faste ansettelse). Vi er kanskje på vei mot en bygg- og anleggsbransje der østeuropeisk arbeidskraft blir brukt i alle deler av bransjen. Dersom dette er tilfellet er det ikke snakk om en todelt prosess, men én prosess der østeuropeere fyller behovet for både A- og B-laget i bygg og anleggsbransjen.

Dersom det faktisk er snakk om én normaliseringsprosess vil dette kunne føre til store endringer i bransjen. Det er da også snakk om et nytt fenomen med et østeuropeisk A-lag. En bransje med hovedsakelig arbeidsinnvandrere kan imidlertid redusere statusen til yrket og eventuelt føre til en svekket lønnsvekst eller at det ikke betales lønn over tariffbestemt minstelønn. Når dette er sagt krever mange av arbeidsoppgavene nevneverdig kunnskap og utdanning, og bransjen kan således ikke bli et lavstatus ufaglært yrke som havner på «bunnen» av hierarkiet. Dette ville i så fall stride imot påstanden at flere arbeidsinnvandrere i en bransje reduserer statusen til yrket.

7.3. Relevansen av resultatene for andre bransjer

Behovet for arbeidskraft løses ikke direkte av reguleringer, fordi strategier ikke er isolerte valg. Det handler ikke nødvendigvis om at man velger bort fast ansettelse til fordel for atypiske tilknytningsformer. Det dreier seg mer om et behov for innleie og at de østeuropeiske arbeidstakerne dekker dette. Det kan imidlertid, som nevnt, føre til at nordmenn går ut av bransjen. Dette kan generaliseres videre: Å velge arbeidskraftstrategier handler ikke nødvendigvis om å redusere kostnader. Det handler om iboende behov som kjennetegner bransjer og yrker. Om arbeidsgivere behandler utenlandske arbeidstakere annerledes, handler det sannsynligvis om at den innenlandske befolkningen ikke er villige til å fylle funksjonen arbeidsgiverne trenger/etterspør. Det er også mulig å overføre dette til andre vestlige land med mindre regulering enn vi har i Norge fordi landets myndigheter skaper et rammeverk som arbeidsgiver må handle innenfor. Likevel er behovet for ulike typer arbeidskraft i seg selv det samme. Ulike bransjer har ulike behov og vil følgelig velge ulike strategier i større og mindre grad når de bruker utenlandsk arbeidskraft.

7.4. Utdaterte teoretiske perspektiver?

DLM, ILM og Atkinsons «fleksible bedrift» har vært offer for en del kritikk. Dual Labor Market Theory har blitt kritisert for blant annet å ha et manglende teoretisk fundament og at den er vanskelig å teste empirisk (Dickens og Lang 1988). Med unntak av artikkelen til Nesheim (2003), ble det meste av de teoretiske arbeidene jeg tar utgangspunkt i skrevet på 70- og 80-tallet. I DLM havner arbeidstakersiden litt i skyggen og gir kanskje en litt ensidig beskrivelse av arbeidsinnvandringen. Dette kan både være en fordel og en ulempe, avhengig av hva man ønsker å undersøke. For meg har det vært en fordel å kunne se på fenomenet «arbeidsinnvandring» med «arbeidsgiverbriller». Tidligere forskning har, sånn jeg ser det, fokusert mest på arbeidstakersiden og konsekvensene EU-utvidelsen har hatt for de utenlandske arbeidstakerne. Dette gjør at det blir vanskelig å forstå logikken bak arbeidsgivernes valg, uavhengig de faktiske konsekvenser de har på arbeidsmarkedet og arbeidstakerne.

Siden teoriene brukt i denne oppgaven ble utviklet, har arbeidslivsorganiseringen endret seg, og dette kan potensielt ha konsekvenser for teoriens fruktbarhet. Resultatene fra analysen indikerer at østeuropeiske arbeidstakere har en todelt funksjon i den norske bygge- og anleggsbransjen, og dette samsvarer med påstanden i DLM om at det eksisterer et splittet arbeidsmarked. Når dette er sagt, mener jeg det er viktig ikke å glemme konteksten i landet man ser på og bransjemessige forskjeller. Bygg- og anleggsbransjen har lang historie for å bruke

atypiske tilknytningsformer, og behovet (eller det oppfattede behovet) for numerisk fleksibilitet er kanskje større i denne bransjen enn i andre på grunn av sensitiviteten for sesong- og konjunktursvingninger. Dette er ikke nødvendigvis knyttet til arbeidsinnvandringen alene. Som Nesheim (2003) påpeker er de teoretiske verkene skrevet med utgangspunkt i arbeidslivet i USA og Storbritannia, der det har skjedd store endringer de siste tiårene. Det skjedde spesielt mye på 80-tallet da Ronald Reagan var president i USA og Margareth Thatcher statsminister i Storbritannia. Norge har en helt annen historisk utvikling og arbeidslivsorganisering enn disse landene.

Konteksten for lønnsbestemmelsen, slik den er beskrevet i et DLM-perspektiv, kan være problematisk. Ifølge Massey m.fl. (1993) impliserer DLM at styringsmaktene neppe vil intervensere stort i lønnsbestemmelsen for arbeidsinnvandrere. I Norge har vi ingen nasjonal minstelønn, men vi har hatt overgangsregler, innføring av allmenngjøring av tariffavtaler og det har blitt gjort, og gjøres, aktive tiltak for å forhindre sosial dumping og økonomiske skiller mellom norske og utenlandske arbeidstakere. Dette ser vi også i andre bransjer, som for eksempel i landbruket, der det også har blitt innført allmenngjorte tariffavtaler som følge av økt bruk av østeuropeisk arbeidskraft. DLM argumenterer for at sosiale og institusjonelle mekanismer hjelper til med å holde lønningene nede (Massey m.fl. 1993). Det er nettopp dette allmenngjøringen av tariffavtaler prøver å forhindre. Når dette er sagt kan revisjonen av arbeidsmiljøloven kanskje være et tegn på et skift, der fast ansettelse ikke lenger nødvendigvis trenger å være den rådende normen, eventuelt at det blir en større aksept for alternative tilknytningsformer. I tillegg har vi et anbudssystem i Norge som kan holde prisen på arbeidet nede eller uendret.

Den aktive aktøren vil ifølge DLM alltid være arbeidsgiveren eller myndigheten på deres vegne. Dette fører til at det teoretiske perspektivet blir litt sirkulært ved at man alltid kan argumentere for at det *startet* med rekruttering fra arbeidsgivere eller myndighetene på deres vegne, samtidig som det er vanskelig å teste dette rent empirisk.

7.4.1. Begrepsapparatet i DLM og ILM

Begrepsapparatet i DLM kan forstås som litt utdatert, og dermed problematisk å bruke i beskrivelser av dagens arbeidslivssituasjon i Europa og EU/EØS. Piore (1979) beskriver blant annet mottakerlandene som «industrialiserte» eller «utviklede», mens senderlandene er «underutviklede». Dette er i beste fall treffende i et rent økonomisk perspektiv, men selv da vil de framstå som noe overdrevne i dagens samfunn. Det substansielle innholdet i begrepene er

etter min mening mer fruktbart, og DLM-perspektivet har vist seg å være et godt redskap og ramme for analysen. Selv om DLM og ILM er relativt eldre perspektiver, trenger de kanskje ikke annet enn en «oppussing» av begrepsapparatet.

Atkinsons begrep *numerisk fleksibilitet* var fruktbart å bruke i denne oppgaven. Basert på resultatene fra regresjonsanalysen, var den sterkeste effekten som påvirket sannsynligheten for at en bedriftsleder skulle velge en gitt arbeidskraftstrategi hvilken funksjon arbeidstakerne skulle ha i bedriften. Resultatene støtter altså opp under Atkinsons teori. Selv om arbeiderne i det interne arbeidsmarkedet, ifølge ILM-perspektivet, ikke direkte påvirkes av eksterne økonomiske forhold, er bedriftene i bygg- og anlegg mer sensitive enn andre bransjer. Som Nesheim (2003) påpeker kan det være skadelig for ryktet å si opp ansatte, og behovet, eller oppfattet behov, for numerisk fleksibilitet er kanskje høyere i denne bransjen enn i andre mindre konkurranseutsatte bransjer.

7.4.2. Behov for mer arbeidslivssosiologi

Et «rent» arbeidsgiverperspektiv, der man kun ser på arbeidsinnvandringen fra et etterspørselsperspektiv, kan ikke alene fullt ut forklare bruk av østeuropeisk arbeidskraft eller arbeidsinnvandring generelt. Likevel er et slikt perspektiv en viktig motvekt til et arbeidstakerorientert perspektiv i media og forskning når det kommer til arbeidsinnvandring. Til tross for at det i media ofte blir presentert slik at arbeidsgivere behandler østeuropeiske arbeidstakere ulikt av økonomiske årsaker, viser resultatene fra analysen at de økonomiske insentivene ikke hadde noen signifikant effekt på sannsynligheten for å foretrekke innleie. Dersom analysen av arbeidsgiversiden ikke er fullstendig og objektiv nok, kan forståelsen av temaet «østeuropeisk arbeidsinnvandring» være ufullstendig og slike funn kan forbli skjult.

Det ser ikke ut til at flyten av arbeidstakere over landegrenser kommer til å forsvinne. Dette betyr at det framover blir viktig med mer arbeidslivssosiologi, både ved å tenke nytt, men også ved å gi noen av de gamle klassikerne et lite «ansiktsløft».

7.5. Veien videre

Det er noen data jeg mener potensielt sett kunne gitt modellene litt ekstra kjøtt på beina. Det ville blant annet vært interessant å inkludere geografiske data i analysen. Bedriftens geografiske arbeidsområde og tilhørighet kan tenkes å påvirke hvilken arbeidskraftstrategi de foretrekker. Det er for eksempel mulig at bedriftene som hovedsakelig jobber på prosjekter i Osloområdet har andre opplevelser og motiver enn de som hovedsakelig jobber på Sørlandet. Det er mulig

bedriftens geografiske plassering ikke er gjort tilgjengelig av anonymitetsårsaker, men det hadde likevel vært interessant å teste for. I tillegg skulle jeg ønske jeg hadde noe data på hvor mange (om noen) av de innleide østeuropeiske arbeidstakerne som ble hentet inn for å dekke vikariater, for eksempel ved sykdom og fødselspermisjon. Dersom de innleide hovedsakelig fungerer som avlødere, ville dette implisert at de brukes for å oppnå numerisk stabilitet, og ikke numerisk fleksibilitet. Hvis de kun blir tatt inn i hektiske perioder og ved større prosjekter, ville det talt for at det hovedsakelig er snakk om numerisk fleksibilitet. Dessverre finnes det ingen gode mål på dette i undersøkelsen jeg brukte i denne oppgaven, men det hadde vært interessant å se nærmere på hvordan fordelingen er og om funksjonen er ulik for østeuropeiske arbeidstakere med samme atypiske tilknytningsform. I tillegg kunne det vært spennende å supplere den kvantitative analysen med kvalitative intervjuer av bedriftsledere, men på grunn av oppgavens begrensninger var det i denne omgang ikke mulig.

Et annet element ved bransjen som hadde vært interessant å gå dypere inn på er hvilken effekt anbudsordningen har på valg av arbeidskraftstrategier. Jeg har vært litt inne på at bygg- og anleggsbransjen er konkurranseutsatt, men jeg har ikke inkludert tilbud som en sentral faktor i analysen. Det var dessverre ingen variabler i datasettet som kunne måle en eventuell effekt. I tillegg har jeg i stor grad utelatt det fra diskusjonen rett og slett fordi jeg var nødt til å begrense meg. Det var umulig å inkludere alle potensielle forklaringer på valg av arbeidskraftstrategi i én masteroppgave. Det er også viktig å understreke at datamaterialet jeg har brukt i analysen er tverrsnittsdata, som betyr at det er vanskelig å komme med noen klare konklusjoner når det kommer til enkelte av de underliggende kausale relasjonene. En liknende undersøkelse ble riktignok gjennomført i 2006 (Dølvik m.fl. (2006) sin rapport er basert på denne), men dette var før innføring av allmenngjøring av tariffavtaler i bygg og anlegg og EU-medlemskapet til Romania og Bulgaria. Med tanke på at jeg i denne oppgaven ikke har fokusert på endring i tid eller effekten av allmenngjøringen og EU-utvidelser var det ingen hensikt i å inkludere denne som en del av datamaterialet.

Med tanke på endringene i arbeidsmiljøloven, hvor reglene for midlertidig ansettelse har blitt oppmyket/deregulert, blir det også interessant å se om bedriftene endrer arbeidskraftstrategier i årene som kommer. Det hadde også vært interessant å se på hvordan situasjonen har utviklet seg for østeuropeere som har bodd i Norge over lengre tid. Er det noen som ønsker å være en del av det interne arbeidsmarkedet i bedriften, men som er «fanget» i det eksterne arbeidsmarkedet? Hvem får fast ansettelse og hvor fort?

Sist, men ikke minst, hadde det vært spennende å se om det er forskjeller mellom de som hovedsakelig jobber med bygg og de som hovedsakelig jobber med anlegg. Bygg og anlegg blir ofte referert til som samme aktivitet, og noen bedrifter jobber med begge deler. Men anleggsprosjekter varer ofte over lengre tid enn små byggeprosjekter. Det kan for eksempel hende at «risikofølelsen» er ulik, fordi de som hovedsakelig jobber i anlegg kanskje er litt mindre sensitive for konjunktursvingninger enn de som hovedsakelig jobber med bygg.

8. Litteraturliste

Andersen, Rolf K., Mona Bråten, Line Eldring, Jon Horgen Friberg og Anne Mette Ødegård (2009). *Norske bedrifters bruk av østeuropeisk arbeidskraft*. Fafo-rapport 2009: 46. Oslo: Fafo.

Arbeidstilsynet (2013). «Tilstandsanalyse i bygg og anlegg – kunnskapsunderlag for Arbeidstilsynets satsing i 2014-2015». Direktoratet for Arbeidstilsynet. Kompass tema nr.4.

Arbeidstilsynet (2015a). «Ansettelse». Hentet 16.05.15 fra http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78162#Midlertidig_ansettelse

Arbeidstilsynet (2015b). «Midlertidig ansettelse». Hentet 16.05.15 fra <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=220966#2>

Atkinson, John (1984). «Manpower Strategies for Flexible Organizations». *Personell Management*. August.

Atkinson, John og Nigel Meager (1986). *Changing Working Patterns: How companies achieve flexibility to meet new needs*. London: National Economic Development Office.

Bakken, Frøydis, Magne Bråthen, Jørn Handal og Torbjørn Aarethun (2009). *Konjunktursvingninger og arbeidsinnvandring i Norge*. NAV-rapport.

Beck, E. M., Patrick M. Horan og Charles M. Tolbert II (1978). «Stratification in a Dual Economy: A Sectoral Model of Earnings Determination». *American Sociological Review*, 43 (5), 704-720.

Brochmann, Grete (2006). *Hva er innvandring?* Oslo: Universitetsforlaget.

Brochmann, Grete, Klaus Petersen, Heidi Vad Jønsson, Karen Borevi og Anniken Hagelund (2010). *Velferdens grenser: innvandringspolitikk og velferdsstat i Skandinavia 1945-2010*. Oslo: Universitetsforlaget.

Brox, Ottar (2003a). «Norge trenger mer arbeidskraft: dårlig argument for en god sak.» I Ottar Brox, Sigurd Skirbekk og Tore Lindbekk (red.). *Gode formål – gale følger? : Kritisk lys på norsk innvandringspolitikk*. Oslo: Cappelen akademisk Forlag.

Brox, Ottar (2003b). *Arbeidskraftimport: velferdsstatens redning – eller undergang?* Oslo: Pax Forlag.

Dickens, William T. og Kevin Lang (1988): «The Reemergence of Segmented Labor Market Theory». *The American Economic Review*, 78 (2), 129-134.

Doeringer, Peter B. (1967). «Determinants of the Structure of Industrial Type Internal Labor Markets». *Industrial and Labor Relations Review*, 20 (2), 206-220.

Doeringer, Peter B. og Michael J. Piore (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, Mass: Heath Lexington Books.

Dølvik, Jon Erik og Line Eldring (2005). *Arbeids- og tjenestemobilitet etter EU-utvidelsen. Nordiske forskjeller og fellestrekk*. Sluttrapport fra en arbeidsgruppe under Nordisk Ministerråd 2005: 556.

Dølvik, Jon Erik, Line Eldring, Jon Horgen Friberg, Torunn Kvinge, Sigmund Aslesen og Anne Mette Ødegård (2006). *Grenseløst arbeidsliv? Endringer i norske bedrifters arbeidskraftsstrategier etter EU-utvidelsen*. Fafo-rapport 2006: 548. Oslo: Fafo.

Ekeland, Anders, Hege Næsheim, Dag Rønningen og Christoffer Berge (2009). *Hvordan påvirkes innvandrere av omslaget i arbeidsmarkedet?* SSB-notat.

Eldring, Line (2013). «Study Documentation». *Labor and business migration in the expanded Europe: Inclusion into the good working life? 2009*. Bergen: NSD.

Eldring, Line og Jon H. Friberg (2013). «Europeisk arbeidsmobilitet: utfordringer for de nordiske arbeidsmarkedene». *Søkelys på arbeidslivet*, 30 (1-2), 22-39.

Eriksson, Robert (11.06.2014). «Et trygt, fleksibelt og familievennlig arbeidsliv». Pressemelding Nr. 18. Hentet 29.07.2015 fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/Et-trygt-fleksibelt-og-familievennlig-arbeidsliv-/id762493/>

Friberg, Jon Horgen og Line Eldring (2011). *Polonia i Oslo 2010. Mobilitet, arbeid og levekår blant polakker i hovedstaden*. Fafo-rapport 2011: 27. Oslo: Fafo.

Gulbrandsen, Trygve (1998). «Begrepet fleksibilitet». I Olsen, Karen M. og Hege Torp (red.) *Fleksibilitet i norsk arbeidsliv*, 19-28. ISF-rapport 1998: 2. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Holm, Frank Egil (2012). *Arbeidsinnvandring i landbruket - Trender og utviklingstrekk 2004-2012*. Rapport 10/2012. Trondheim: Norsk senter for bygdeforskning.

Kalleberg, Arne L. og Aage B. Sørensen (1979). «The Sociology of Labor Markets». *Annual Review of Sociology*, 5, 351-379.

Kalleberg, Arne L. og Karen M. Olsen (2004). «Non-standard work in two different employment regimes: Norway and the United States». *Work, employment and society*, 18 (2), 321-348.

Landsorganisasjonen i Norge (2014). «Forlag til endringer i Arbeidsmiljøloven. LOs kommentarer til regjeringens forlag til endringer i Arbeidsmiljøloven». Hentet 29.07.2015 fra <http://www.lo.no/politikk/Arbeidsmiljo/List-for-Contents/Forslag-til-endringer-i-Arbeidsmiljoloen/>

Martin, Phillip L. (1993). «The Missing Bridge: How Immigrant Networks Keep Americans Out of Dirty Jobs». *Population and Environment*, 14 (6), 539-365.

Massey, Douglas S., Joaquin Arango, Graeme Hugo, Ali Kouaouci, Adela Pellegrino og John E. Taylor (1993). «Theories of International Migration: A Review and Appraisal». *Population and Development Review*, 19, 431-466.

Midtbø, Tor (2012). *Stata - En entusiastisk innføring*. Oslo: Universitetsforlaget AS.

Nergaard, Kristine, Torstein Nesheim, Kristin Alsos, Øyvind M. Berge, Sissel C. Trygstad og Anne Mette Ødegård (2011). *Utleie av arbeidskraft*. Fafo-rapport 2011: 33. Oslo: Fafo

Nesheim, Torstein (2003). «Short-term hires and leased personnel in Norwegian firms: Promoting numerical flexibility and stability». *Scandinavian Journal of Management*, 19 (3), 309-331.

Olsen, Karin M. (1998). «Numerisk fleksibilitet». I Olsen, Karen M. og Hege Torp (red.) *Fleksibilitet i norsk arbeidsliv*, 39-61. ISF-rapport 1998: 2. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Olsen, Ole Johnny (2012). «Yrkesfagenes status – et spørsmål om innbyrdes forhold mellom arbeid og utdanning. En kommentar med komparativ historisk tilnærming». *Søkelys på arbeidslivet*, 29 (4), 369-381.

Piore, Michael J. (1979). *Birds of passage: migrant labor and industrial societies*. Cambridge: Cambridge University Press.

Ringdal, Kristen (2007). *Enhet og mangfold*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Seierstad, Dag (2010). *Den nye kampen om arbeidslivet: EU-domstolen og europeisk fagbevegelse*. Siggerud: Res Publica.

Skog, Ole-Jørgen (2004). *Å forklare sosiale fenomener - En regresjonsbasert tilnærming*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Stokke, Torgeir A. (2010). «Allmenngjøring i Europa». I Torgeir Stokke (red.) *Allmenngjøring i EU og Norge*. Fafo-rapport 2010: 14. Oslo: Fafo.

Støstad, Jan-Erik (2013). *Sosial dumping – trues den norske modellen*. Oslo: Gyldendal forlag AS.

Wiborg, Erlend (25.04.2015). «Erend Wiborg (Frp): SV kommer med skremselspropaganda om arbeidsmiljøloven,» debattinnlegg i *Aftenposten*. Hentet 29.07.2015 fra <http://www.aftenposten.no/meninger/debatt/Erlend-Wiborg-Frp-SV-kommer-med-skremselspropaganda-om-arbeidsmiljoloen-7958466.html>

Ødegård, Anne Mette (2014). «Arbeidsinnvandring og fleksible bemanningsstrategier i fire bransjer». *Søkelys på arbeidslivet*, 31 (1-2), 100-117.

9. Vedlegg

Tabell V.1. Test for multikolaritet, Fast Ansatt

	VIF	1/VIF
Bedriftsstørrelse (ref.=Liten)		
Mellomstor	1,15	,867
Stor	1,14	,880
Veldig stor	1,12	,895
Bruk (ref.=begge deler)		
Ordinær drift	1,68	,596
Høy belastning	1,72	,583
Komp.krav (ref.=mer)		
Like	6,09	,164
Mindre	6,19	,161
Mer arbeidsvillig	1,35	,745
Reduserte lønnskostnader	1,21	,826
Mer fleksibilitet (arbeidstid)	1,31	,764
Lavere sykefravær	1,41	,711
Språkproblemer på arb.plass	1,36	,733
Manglende HMS-kunnskap	1,35	,739
Negative reaksjoner	1,18	,850
Gjennomsnitt, VIF	2,02	

Tabell V.2. Test for multikolaritet, Innleie

	VIF	1/VIF
Bedriftsstørrelse (ref.=Liten)		
Mellomstor	1,14	,880
Stor	1,13	,888
Veldig stor	1,10	,910
Bruk (ref.=begge deler)		
Ordinær drift	1,67	,601
Høy belastning	1,70	,588
Komp.krav (ref.=mer)		
Like	6,08	,165
Mindre	6,12	,163
Mer arbeidsvillig	1,34	,744
Reduserte lønnskostnader	1,17	,853
Mer fleksibilitet (arbeidstid)	1,30	,767
Lavere sykefravær	1,40	,714
Gjennomsnitt, VIF	2,19	