

Andreas Klinkenberg

Erfaringer med østeuropeisk arbeidskraft i byggenæringen

En studie av fagforeningers blikk på
østeuropeisk arbeidskraft i byggenæring.

Masteroppgave i Sosiologi
Veileder: Jakub Stachowski
Januar 2023

Andreas Klinkenberg

Erfaringer med østeuropeisk arbeidskraft i byggenæringen

En studie av fagforeningers blikk på
østeuropeisk arbeidskraft i byggenæring.

Masteroppgave i Sosiologi
Veileder: Jakub Stachowski
Januar 2023

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for sosiologi og statsvitenskap



Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

I denne masteroppgaven undersøker jeg hvordan representanter fra fagforeninger forstår utfordringene med østeuropeisk arbeidskraft i byggebransjen. Problemstillingen i denne oppgaven er. *Hvordan forstår representanter fra fagforeningene utfordringene med østeuropeisk arbeidskraft i byggenæringen?* Analysen er basert på kvalitative intervju med tillitsvalgte i bedrift og representanter fra fagforeninger som deltakere.

Analysen viser hvilke utfordringer deltakerne trekker frem med østeuropeiske arbeidsinnvandrere i byggebransjen, i tillegg til strategier for å håndtere utfordringene. I analysen har jeg benyttet meg av Lamonts teori om symbolske og sosial grenser, i tillegg til Lysgaards teori om arbeiderkollektivet.

Hovedfunnet i denne oppgaven er at representantene i fagforeningene forstår utfordringene med østeuropeisk arbeidskraft på to ulike måter. Den første måten de forstår utfordringene er gjennom institusjonelle og strukturelle forhold som legger til rette for at utfordringene med østeuropeisk arbeidskraft dukker opp. De institusjonelle og strukturelle forholdene som legger til rette for dette er useriøse aktører, bemanningsbransjen og lover som ikke blir ettersett. Den andre måten representantene fra fagforeningene forstår utfordringene med østeuropeisk arbeidskraft i byggenæringen er knyttet direkte til de østeuropeiske arbeidsinnvandrerne. Disse utfordringene er knyttet til språket og kulturforskjellene.

Abstract

In this master thesis I investigate how representatives from labor unions understand challenges with labor migrants from Eastern Europe in the construction industry. The thesis question is: How do representatives of the labor unions understand the challenges with labor migrants from Eastern Europe in the construction industry? The analysis is based on qualitative interviews with shop stewards in companies and representatives from labor unions.

The analysis shows the challenges the participants highlight with Eastern European labor immigrants in the construction industry, in addition to strategies for dealing with the challenges. I have used Lamont's theory of symbolic and social boundaries, in addition to Lysgaard's theory of the working class collective in the analysis.

The main finding of this thesis is that the representatives in the labor unions understand the challenges of Eastern European labor in two different ways. The first way to understand the challenges is through institutional and structural conditions that facilitate the challenges of Eastern European labor emerging. The institutional and structural conditions that facilitate this are criminal actors, the staffing industry and laws that are not complied with. The other way the challenges from the unions are understood with Eastern European labor in the construction industry is directly related to the Eastern European labor immigrants. These challenges are related to language and cultural differences.

Forord

Denne masteroppgaven markerer slutten på studietiden min i Trondheim. Gjennom masterstudie i sosiologi har jeg møtt på mange ulike faglige utfordringer og humper på veien. Jeg vil si at det å arbeide med denne masteroppgaven har vært en av de vanskeligste utfordringene jeg har hatt i livet mitt til nå. Nå er slutten her, og jeg vil ta anledningen med å takke mine støttespillere som har vært der for meg under prosessen av masterskrivingen.

Først vil jeg takke veilederen min Jakub Stachowski for gode faglige diskusjoner og råd. Jeg vil også takke for alle de konstruktive tilbakemeldingene du har gitt meg.

Jeg vil også takke familien min og vennene mine som har støttet meg under prosessen av denne oppgaven. Takk for at dere har hjulpet meg med å koble av fra oppgaven når det trengtes.

Til slutt vil jeg takke deltakerne i denne studien for å ha delt sine kunnskaper, erfaringer og fortellinger. Uten dem ville ikke denne oppgaven vært mulig.

Andreas Klinkenberg

Trondheim, 26. januar. 2023.

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning.....	1
1.1 Den norske modellen og fagforeninger.....	2
1.2 Byggebransjen og arbeidsinnvandring: Før EU-utvidelsen til i dag.....	3
1.2.1 EU-utvidelsen	5
1.2.2 Regulerende tiltak	7
1.3 Utfordringer med arbeidsinnvandringen	9
1.4 Problemstilling.....	11
1.5 Oppgavens struktur	12
2.0 Teori.....	13
2.1 Sosiologiske perspektiver på arbeidsinnvandring	13
2.2 Symbolske grenser og sosiale grenser.....	14
2.2.1 Moralske, sosioøkonomiske og kulturelle grenser.....	15
2.3 Arbeiderkollektivet.....	16
2.3.1 Det teknisk/økonomiske-, kollektiv- og det menneskelige systemet	16
2.3.2 Ansatte i egenskap av «ansatte», «mennesker» og «arbeidskamerater».....	19
3.0 Metode	21
3.1 Vitenskapsteoretisk posisjon: Sosialkonstruktivisme.....	21
3.2 Kvalitativ metode og dybdeintervju	21
3.3 Forskningsprosessen	22
3.3.1 Intervjuguide	22
3.3.2 Rekruttering av deltakere.....	23
3.3.3 Gjennomføring av intervjuene	24
3.4 Fremgangsmåte for analysen	26
3.5 Forskningsetikk.....	27
3.6 Forskningens kvalitet.....	27
4.0 Analyse	28
4.1 Institusjonelle og strukturelle forhold som legger til rette for utfordringene	29
4.1.1 Userløse aktører i byggenæringen	29
4.1.2 Innleie og vikarbyrådirektivet.....	34
4.1.3 Tidspress – Alt skal bygges med engang	37
4.2 Utfordringene som er knyttet direkte til de østeuropeiske arbeidsinnvandrerne	39
4.2.1 Babelstårn – Språk som utfordring.....	39
4.2.2 Kulturforskjeller.....	46
4.2.3 Hvordan trekker deltakerne moralske grenser mellom nordmenn og østeuropeerne?	48
4.2.4 Østeuropeiske arbeidsinnvandrere som arbeidskamerater	49

5.0 Diskusjon	52
5.1 Diskusjon av funnene opp mot teoriene	52
5.2 Deltakernes forståelse på utfordringene med østeuropeiskarbeidskraft.....	54
5.3 Deltakernes forståelse av strategiene og tiltakene.....	56
5.3.1 Strategier og tiltak innenfor de institusjonelle og strukturelle forholdene	56
5.3.2 Strategier og tiltak som er knyttet direkte til østeuropeiske arbeidsinnvandrere	57
6.0 Konklusjon	60
6.1 Svar på hovedproblemstillingen.....	60
6.2 Svar på underproblemstillingene	62
6.3 Forslag til videre forskning	65
Litteraturliste.....	66

1.0 Innledning

I denne oppgaven kommer jeg til å vise hvordan representanter fra fagforeninger forstår utfordringene med østeuropeisk arbeidskraft i byggebransjen. Målet i oppgaven vil være å innhente erfaringer som tillitsvalgte i bedrifter, og representanter fra Fellesforbundet har med utfordringer med østeuropeiske arbeidsinnvandrere i byggebransjen. For å nå målet har jeg gjennomført kvalitative intervju med både tillitsvalgte i bedrifter, og representanter hos Fellesforbundet. I tillegg har jeg analysert og kartlagt de dataene av opplevelsene og erfaringene som representantene fra fagforeningene har med utfordringene med østeuropeisk arbeidsinnvandrere i byggebransjen.

Før jeg går videre i oppgaven vil jeg nevne at jeg definerer østeuropeisk arbeidskraft som arbeidsinnvandrere som kommer fra land i Øst-Europa til Norge for å arbeide. Når jeg mener land ifra Øst-Europa så mener jeg land ifra det tidligere Øst-Europa som har blitt medlem av EU etter EU-utvidelsene i 2004 og 2007. Disse landene omfatter Polen, Litauen, Estland, Latvia, Tsjekkia, Slovakia, Ungarn og Slovenia som ble medlem i 2004. I tillegg til landene Romania og Bulgaria som ble medlem av EU i 2007 (Knudsen, Julsrud, Tvedt og Trondal, 2020). Jeg vil også legge til at den østeuropeiske arbeidskraften som kommer til Norge kan ha ulike tilknytninger til det norske arbeidslivet. Det jeg mener med det er at arbeidsinnvandrere fra Øst-Europa kan være fast ansatt i norsk bedrift, ansatt i en bedrift i et annet EU-land eller at de er selvstendig næringsdrivende. Poenget er at det telles som østeuropeisk arbeidskraft så lenge arbeidsinnvandrerne kommer ifra et av de landene nevnt ovenfor, og at de er i Norge for å arbeide.

Videre i introduksjonen vil jeg redegjøre kort om den norske modellen og fagforeninger. Etterpå kommer jeg til å vise kort hvordan bygg og anlegg er som en bransje, for så å redegjøre kort om allmenngjøring av tariffavtaler. Etter dette vil jeg redegjøre for hva som har skjedd med arbeidsinnvandringen i byggebransjen fra før EU-utvidelsen til i dag. Jeg kommer også til å si kort om de utfordringene med østeuropeiske arbeidsinnvandrere som har kommet frem gjennom forskning. Til slutt vil jeg komme med problemstillingen, for så å vise hvordan resten av teksten er strukturert. Grunnen for at jeg velger å gjøre det i denne rekkefølgen er for å gi oppgaven kontekst, og vise hvordan vi har kommet til der vi er i dag når kommer til utfordringene med østeuropeiske arbeidsinnvandrere.

1.1 Den norske modellen og fagforeninger

I dette delkapittelet kommer jeg til å redegjøre kort for den norske modellen og hvilken rolle har fagforeninger har til den norske modellen. De nordiske landene har vist gode resultater når det kommer til vekst, sysselsetting, ledighet, likestilling, konkurransekraft, levekår og likhet i forhold til andre land (Andersen mfl. 2014). Disse resultatene har kommet fra at de nordiske landene har hentet inspirasjon ifra hverandre når det gjelder handel, migrasjon, kultur- og idéutveksling og felles arbeidsmarked konkurranse og politisk samarbeid (Dølvik mfl. 2014). Noe av det som kjennetegner den norske modellen og den nordiske modellen er sterke organisasjoner for arbeidsgivere og arbeidstakere, detaljerte arbeids- og velferdsregulering og lønnsdannelse gjennom tariffavtaler (Andersen mfl. 2014). Disse kjennetegnene har bidratt til at den enkelte har fått bedre arbeidsmiljø, og bedre arbeidshverdag i forhold til hva tilfellet er i mange andre land (Dølvik mfl. 2014). Den norske modellen kommer til uttrykk gjennom lovverk, reguleringer og institusjonelle ordninger, i tillegg kommer den til uttrykk gjennom formell og uformell samhandling på samfunnsnivå og virksomhetsnivå (Bungum, Forseth og Kvande: 2015: 16).

Ifølge Finnestrand (2015) er en fagforening, «*en sammenslutning av arbeidstakere i samme fag, yrke eller bransje, som har gått sammen om å fremme interessene sine overfor arbeidsgiverne*» (Finnestrand, 2015: 93). Fagforeninger har bakgrunn fra 1899 da det som vi i dag kjenner som Landsorganisasjon eller bare LO stiftet. LO var preget av rene yrkesforbund med forhistorie i laugsvesenet, og av mer moderne industriforbund (Cappelen, 2016: 48). I og med at fagforeningenes makt økte med dette, så fant arbeidsgiverne det nødvendig å organisere seg også. I 1900 ble Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.) stiftet for arbeidsgivere innen industri og håndverk (Skjønberg, Hognestad & Hotvedt, 2017: 29).

Det arbeidstakerne oppnådde med å organisere seg i fagforeninger, var at de kunne avhjelpe seg selv noe av den asymmetrien som kjennetegner det individuelle arbeidsforholdet. Normalt ville fastsettelsen av arbeids- og lønnsvilkår eksistert på et individuelt nivå, altså der den enkelte arbeidstakeren forhandler alene med arbeidsgiveren. Mens nå ble det en tariffavtale mellom en fagforening og arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår. Det som skjer under tariffforhandlingene er at fagforeningen og arbeidsgivere eller arbeidsgiverforeningen legger fram sine krav til lønnsnivå, arbeidstid og lignende (Skjønberg, Hognestad & Hotvedt, 2017). De prøver igjennom forhandlinger å komme frem til en avtale som begge partene kan forsvare overfor medlemmene sine (Finnestrand, 2015: 95).

Tariffavtalen førte til at arbeidstakerne fikk fastlagt arbeidsbetingelsene i en bestemt periode, og konkurransen blir regulert. For arbeidsgiverne sikret dette arbeidsfred ved at arbeidstakere som hovedregel ikke kunne benytte seg av arbeidskamp i avtaleperioden. Dermed ble tariffavtalen et verktøy for å «løse» kampen for en viss tid mellom arbeidstakerne og arbeidsgiver (Skjønberg, Hognestad & Hotvedt, 2017). Den mest vanlige grunnen for at arbeidstakere blir medlem av en fagforening er at de ønsker hjelp og støtte hvis de får problemer på arbeidsplassen (Nergaard, 2020).

Rollen fagforeningene har til den norske modellen er at de er motparten til arbeidsgiversiden. Dette kan vi se med for eksempel at arbeidsgiversiden i Norge ser ofte på arbeidsinnvandring som har tilknytning som utstasjonert arbeidstaker som en type vinn-vinn situasjon (Friberg & Haakestad, 2015). Grunnen for det er at arbeidskraften kommer når det er behov for det, men den etablerer seg ikke i landet. Hvis man ser det fra arbeidstakersiden, eller fagforeningers side kan dette senke standardene mer generelt i enkelte bransjer for eksempel som i byggebransjen. Her har det kommet arbeidsinnvandrere som er ansatt i bemanningsbransjen som er lavtlønnet, i tillegg til å være lite kvalifisert til det arbeidet som de skal utføre (Friberg & Haakestad, 2015). De ønsker å ivareta medlemmenes interesser med å samarbeide med arbeidsgiversiden, og fagforeningens rolle involverer det å være «lønnspoliti». Det vil si at de kjemper imot lavtlønnskorransse (Eldring, Fitzgerald & Arnholz, 2012 i Dølvik mfl. 2014). Fagforeningen har også en rolle i den norske modellen med at de ønsker å satse på fagutdanning, kompetanseheving og videreutdanning. Deres rolle er at de ønsker å bygge et arbeidsliv som er preget av demokrati og medbestemmelse (Eggum & Krogstad, 2017)

1.2 Byggebransjen og arbeidsinnvandring: Før EU-utvidelsen til i dag

Bygg og anlegg er en bransje som er internasjonalsert og omskiftelig. Prosjektene innenfor bygg og anlegg varierer både i størrelse og geografisk plassering (Eldring & Ørjasæter, 2018: 87), og de ansatte flytter fra det ene prosjektet til det andre etter hvert som delene blir ferdigstilte. Prosjektene er preget av mye spesialisert kunnskap, høy grad av kompleksitet og behov for varierende mengde av bemanning. I byggebransjen er det tøffe krav til framdrift, og utstrakt bruk av underentreprenører og innleid arbeidskraft. Det er mange ulike aktører som er inne på prosjektene for å utføre spesifikke oppgaver (Ødegård & Andersen, 2020). I byggebransjen svinger konjunktorene og det gjør at man er avhengig av fleksibel arbeidskraft. Næringen er preget av stor mobilitet, og i Norge har det vært tradisjon for å bruke arbeidskraft fra de andre nordiske landene i perioder med stor aktivitet (Ødegård, Aslesen, Bråten &

Eldring, 2007). Tilbake før 1994 måtte alle arbeidssøkere fra land utenfor Norden ha arbeids- og oppholdstillatelse for å ta arbeid i Norge. Utlendingslovens vilkår for å få tillatelse omfattet blant annet at arbeidskraftsbehovet ikke kunne fylles av innenlandske arbeidstaker, og at lønns- og arbeidsvilkår var i tråd med tariffavtale, eller det som var gjengs i tilsvarende arbeid (Dølvik, Eldring, Friberg, Kvinge, Aslesen & Ødegård: 2006).

I Norge er det ingen lovfestet minstelønnsordning, og prinsippet har vært at partene i arbeidslivet har ansvar for lønnsdannelse (Friberg, Dølvik & Eldring, 2013). Men når inngåelsen av EØS-avtalen nærmet seg til å tre i kraft i 1994, så var det bekymring fra fagforeninger at dem ville få arbeidsinnvandrere fra Spania og Portugal som ville ha arbeidsvilkår som er under standarden av det som var i Norge. Det gjorde at Stortinget vedtok lov om allmenngjøring av tariffavtale i 1993 som hadde som hensikt om å hindre at arbeidsinnvandrere skulle bli tilbudt jobber med dårligere vilkår enn det som var vanlig i Norge. Det at en tariffavtale blir allmenngjort vil si at den blir gjort gjeldende for alle arbeidsgivere og arbeidstakere innenfor det aktuelle området (Eldring og Ørjasæter, 2018).

Ifølge Skjønberg, Hognestad og Hotvedt er det flere krav for at allmenngjøring av tariffavtale skal bli gjeldende innenfor et område. Disse kravene omfatter at det er dokumentert at utenlandske arbeidstakere utfører, eller kan komme til å utføre arbeid som er samlet sett dårligere enn det som gjelder etter landsomfattende tariffavtaler for vedkommende fag eller bransje. Dette gjelder også hvis de utenlandske arbeiderne samlet sett arbeider på vilkår dårligere enn det ellers som er normalt for vedkommende sted, eller yrke. Videre er utgangspunktet at krav om allmenngjøring må bli fremsatt av en arbeidstaker-, eller arbeidsgiverforening som er part i tariffavtalen. For en arbeidstakerorganisasjon innebærer det at organisasjonen har minst 10 000 medlemmer, mens for en arbeidsgiverforening er det krav om 100 medlemmer som til sammen sysselsetter minst 10 000 arbeidstakere. (Skjønberg, Hognestad og Hotvedt, 2017: 94-95).

Per nå er allmenngjøring av tariffavtale gjeldende for byggebransjen, renholdsbransjen, hotellbransjen i tillegg til flere andre bransjer (Arbeidstilsynet, u.å.). Det at allmenngjøring av tariffavtale er gjeldende innen en bransje vil si at allmenngjøring av tariffavtale skjer enten det er tariffavtale ved bedriften eller ikke, enten om arbeidstakerne er innenlandske eller utenlandske, og enten de er organiserte eller ikke. Med allmenngjøring av tariffavtale blir det innført en minstelønn, og noen andre minstevilkår i enkelte bransjer (Eldring & Ørjasæter, 2018). I de første ti årene med EØS-avtalen hadde det ikke skjedd noe nevneverdige endringer med migrasjonsmønsteret til Norge, som gjorde at loven om allmenngjøring av tariffavtaler

ble ikke tatt i bruk før etter EU-utvidelsen i 2004 (Friberg, Dølvik & Eldring, 2013). Det at det ikke var lovfestet minstelønn, eller allmenngjorte tariffavtalen i Norge da EU ble utvidet, betydde at det ikke var noen nedre grense for lønn for arbeidsinnvandrere som ville komme til Norge. Videre førte dette til at regjeringen innførte overgangsregler, der forutsetningen for å få arbeidstillatelse var at utenlandske arbeidstakere kunne dokumentere et konkret arbeidstilbud om fast heltidsarbeid med lønns- og arbeidsvilkår som ikke kunne være dårligere enn den gjeldende tariffavtalen, eller det som var normalt for stedet og yrket (Friberg, Dølvik & Eldring, 2013 i Rasmussen & Mjønes, 2015: 161).

1.2.1 EU-utvidelsen

Før EU-utvidelsen i 2004 var det ikke mange østeuropeere som arbeidet i byggebransjen. På denne tiden arbeidet de fleste østeuropeerne som var i Norge med sesongarbeid som jordbærplukkere. Når EU-utvidelsen kom i 2004 var det økonomiske oppgangstider, stort behov for arbeidskraft og høyt lønnsnivå i Norge, samtidig som det var økonomisk krise og arbeidsledighet i Europa (Dølvik, Eldring, Friberg, Kvinge, Aslesen & Ødegård: 2006). De ti nye medlemslandene i 2004 omfattet Polen, Estland, Latvia, Litauen, Slovenia, Slovakia, Tsjekia, Malta, Kypros og Ungarn. I 2007 var det to nye medlemsland som var Romania og Bulgaria (Knudsen, Julsrud, Tvedt og Trondal, 2020). Resultatet av dette var det kom en stor bølge av arbeidsinnvandrere til Norge som var særlig fra Polen og Baltikum (Friberg, 2006). Norge var det mest attraktive destinasjonslandet for arbeidssøkere med bakgrunn i ufaglært og faglærte yrker, og uten utdannelse på grunn av det egalitære norske lønnsstrukturen (Dølvik, Eldring, Friberg, Kvinge, Aslesen & Ødegård, 2006). I tillegg var lønnsnivået i Polen og Baltikum langt under det som var vanlig i Norge på denne tiden (Ødegård, Aslesen, Bråten & Eldring, 2007).

I den første tiden etter EU-utvidelsen i 2004 hadde byggefirmaer ansatte mange arbeidsinnvandrere med faste kontrakter. Arbeidsinnvandrerne var hovedsakelig polske arbeidere som bosatte seg i Norge med familien, og de ble fast ansatt med ordnede lønns- og arbeidsvilkår i store, tariffdekkende entreprenørbedrifter (Rasmussen & Mjønes, 2015: 165). Men i og med at det var en stor etterspørsel etter arbeidskraft og det var høykonjunktur i byggebransjen gjorde at også mange byggefirmaer leide inn østeuropeiske arbeidere fra bemanningsselskap for å ta unna topper og svingninger i produksjonen (Rasmussen & Mjønes, 2015: 165). Fram til finanskrisen i 2008 var byggebransjen preget av høykonjunktur og stor etterspørsel etter arbeidskraft. På grunn av dette ble alle sikret uansett hvilke

arbeidskontrakt og ansettelsesform man hadde. Under denne tiden var de fleste innleide østeuropeerne fast ansatt i bemanningsforetak med garantilønn, som vil si at de fikk lønn imellom oppdrag (Rasmussen & Mjønes, 2015: 167).

Det var både arbeidsinnvandrere som var individuelle arbeidsinnvandrere og utstasjonerte arbeidsinnvandrere. De individuelle arbeidsinnvandrere er ansatt i virksomheter i Norge, og det var overgangsregler som stilte vilkår til dem. I tillegg til de individuelle arbeidsinnvandrere så har man utstasjonerte arbeidstakere, og de er en gruppe arbeidstakere som er ansatt i en bedrift i et annet EU-land. I byggebransjen er dette ikke noe nytt. Som nevnt tidligere har Norge hatt tradisjoner med å bruke arbeidskraft fra de andre nordiske landene med økt behov for arbeidskraft. Utstasjonerte arbeidstakere kan ha forskjellige typer ansettelsesforhold i hjemlandet. Dem kan være for eksempel fast, eller midlertidig ansatt. Det kan også være at dem er tilknyttet bemanningsbyråer, eller at dem knapt har noe kontraktsforhold i det hele tatt. Hovedpoenget er at de ikke har noe ansettelsesforhold i Norge, og at dem har kommet til Norge for å utføre et midlertidig arbeidsoppdrag. Dette har ført til at det har vært et dilemma når det kommer til lønn for denne gruppen av arbeidstakere (Eldring & Ørjasæter, 2018).

I EU har det vært diskusjon i flere tiår om det er hjemlandet, eller vertslandets standarder som skal gjelde for utstasjonerte arbeidstakere. Dette omhandler motsetningen om fri konkurranse på den ene siden, og vern av arbeidstakerrettigheter og urettferdig konkurranse på den andre siden. Hvis disse to motsetningen ikke blir balansert kan man få en storstilt grensekryssende lavlønnskonkurranse som kan ha store negative effekter for mottakerlandenes arbeidsmarked. Samtidig har EU et grunnleggende prinsipp om at det skal være fri bevegelse av tjenester, og at det ikke skal være urimelige hindringer i veien for å ha fri bevegelse av tjenester. Det ble forsøkt å løse dilemmaet med å innføre EUs utstasjoneringsdirektiv, eller utsendingsdirektivet i 1996. Utsendingsdirektivet definerte en utstasjonert arbeidstaker som en arbeidstaker som i en begrenset periode arbeider i et annet land enn det arbeidsforholdet vanligvis er tilknyttet. Utsendingsdirektivet har vært viktig, på grunn av det slår fast blant annet at når det kommer til lønn så er det vertslandets regler som skal gjelde for de utstasjonerte arbeidstakerne innenfor EØS-området. Men uansett har utstasjonerte arbeidstakere bidratt til en stor numerisk fleksibilitet for norske bedrifter som får hyret dem inn via underentrepriser, eller fra utenlandske bemanningsforetak (Eldring & Ørjasæter, 2018).

Når det gjelder personer som er selvstendig næringsdrivende fra de nye EU-landene i 2004 så har det ikke vært enkelt å kartlegge omfanget (Dølvik, Eldring, Friberg, Kvinge, Aslesen &

Ødegård, 2006). Å være selvstendig næringsdrivende vil si at man ikke har arbeidsgiver, eller noe arbeidsgiveransvar. Som selvstendig næringsdrivende vil hovedinntektskilden være næringsinntekten (Grünfeld mfl. 2016 i Eldring & Ørjasæter, 2018: 94). Innenfor byggenæringen ble det hevdet at enkelte oppdrags-/arbeidsgivere hyret inn arbeidskraft i form av selvstendig næringsdrivende i stedet for å ansette, eller leie inn arbeidstakere (Dølvik, Eldring, Friberg, Kvinge, Aslesen & Ødegård, 2006).

Når finanskrisen traff Norge i vinteren 2008/2009 ble østeuropeiske arbeidsinnvandrere mye hardere rammet enn det de norske arbeidstakerne ble. Byggebransjen opplevde en sterk nedgang, og reduksjon i etterspørselen etter arbeidskraft. Det endte opp med at bedriftene måtte nedbemanne, og det var innleide arbeidstakere fra bemanningsselskap som mistet jobben først (Andersen mfl. 2009 i Rasmussen & Mjønes, 2015: 167). I tillegg var det flere entreprenørbedrifter som sa opp fast ansatte for å tilpasse seg lavere etterspørsel. På det verste mottok tjue prosent av de østeuropeiske arbeidsinnvandlerne arbeidsledighetstrygd samtidig, men innvandringen var fortsatt på høyt nivå i Norge selv om finanskrisen hadde kommet til Norge. Grunnen for det er at jobbmulighetene ellers i Europa ble enda mer påvirket av finanskrisen, som gjorde faktisk at forskjellene i arbeidsmarkeder mellom Norge og Europa ble forsterket. Da konjunktursituasjonen tok seg opp igjen falt arbeidsledigheten blant arbeidsinnvandlerne svært raskt. Selv om man kan se at ledigheten har forblitt liggende på et noe høyere nivå blant arbeidsinnvandlerne enn for personer født i Norge, så var det ingen klar tendens i retningen av varig trygdeavhengighet (Bratsberg, Raaum & Røed, 2014). Det er viktig å legge til at for det om når konjunktursituasjonen tok seg opp igjen, og arbeidsledigheten falt så ble ikke alle de østeuropeiske arbeidsinnvandlerne tatt inn igjen til tilnærmet ordinær ansettelse og fast arbeid. De ble erstattet av kollektivt innleide fra utleiefirmaer og utsetting av arbeid til underleverandører. Etter finanskrisen hadde bemanningsselskapene endret sin politikk der dem tilbudet fast ansettelse, men uten lønn mellom oppdrag (Rasmussen & Mjønes, 2015: 167).

1.2.2 Regulerende tiltak

Å være fast ansatt uten lønn mellom oppdrag kan også si at man er ansatt under nulltimerskontrakt (Selman, 2015 i Eldring & Ørjasæter, 2018: 158). Det å være fast ansatt uten lønn mellom oppdrag gjør at det er ikke den forutsigbarheten, eller sikkerheten for inntekten. Arbeidsgiveren er ikke forpliktet til å tilby arbeid hvis man har denne ansettelsesformen. Nulltimerskontrakter innebærer at det er en overføring av risiko fra

arbeidsgiver til arbeidstaker uten at de må gå igjennom tredjepartsleddet som arbeidsutleiebedriftene utgjør. Med denne ansettelsesformen kan man omgå likebehandlingsprinsippet i vikarbyrådirektivet (Bergene, 2016). Likebehandlingsprinsippet i vikarbyrådirektivet handler om at arbeidstakerne som blir leid ut fra et vikarbyrå, skal ha akkurat de samme lønns- og arbeidsvilkårene imens de er i innleievirksomheten som de ville ha fått ved direkte ansettelse (Eldring & Ørjasæter, 2018: 45). Mens per nå er det å være ansatt uten lønn mellom oppdrag forbudt, og det ble forbudt i 2019. Det å ha kontraktsformen «fast ansatt uten garantilønn» er i strid mot kravet om fastsettelse av et konkret stillingsomfang i arbeidsmiljøloven. 14-9 første ledd andre punktum, og er derfor ikke lovlig etter legaldefinisjon (Bruun, 2019).

I 2008 ble vikarbyrådirektivet vedtatt av EU, og i 2013 ble vikarbyrådirektivet implementert i norsk rett. Vikarbyrådirektivets formål er å beskytte de ansatte i vikarbyråene, og anerkjenne vikarbyråene som arbeidsgivere. I vikarbyrådirektivet blir medlemslandenes mulighet til å ha begrensninger i adgang til å leie inn og ut arbeidskraft regulert. Vikarbyrådirektivet krever at det innføres et likebehandlingsprinsipp som vil si at arbeidstakerne som blir leid ut fra et vikarbyrå, skal ha akkurat de samme lønns- og arbeidsvilkårene imens de er i innleievirksomheten som de ville ha fått ved direkte ansettelse (Eldring & Ørjasæter, 2018: 45).

Det er trolig at mange arbeidsinnvandrere har arbeidet i flere år som ufaglært på norske arbeidsplasser. Dette har videre ført til at i 2016 ble det etablert godkjenningsordninger for utenlands fag- og yrkesopplæring som forvaltes av NOKUT. Ordningen er en faglig godkjenning av fag- og yrkesopplæring på videregående nivå, og med ordningen vurderes det om utenlandske fag- og svennebrev er sidestilt med det norske. Det antas at ordningen vil ha større betydning i deler av arbeidsmarkedet som benytter seg av fagkompetanse fra utlandet som byggebransjen. I tillegg har ordningen blitt utformet for å ivareta flere grunnleggende hensyn. Disse er enkeltindividets behov for å få vurdert sin kompetanse mot norsk fagopplæring, arbeidsgiveres behov for dokumentasjon for å kunne utnytte kompetansen riktig og samfunnets behov for et system som kontrollerer fagkompetansen som er et sentralt tiltak mot arbeidslivskriminalitet. Virkningen av godkjenningsordningene har vist at det kan virke positivt på arbeidsvilkår og jobbmuligheter for den enkelte som får godkjenning. Det kan også virke positivt for bedrifter som trenger dokumentasjon, men antallet av søknader og godkjenninger har vært få i forhold til antallet av arbeidsinnvandrere som bor i Norge. Dette

har gjort at ordningens bidrag til mer overordnende politiske målsettinger om økt seriøsitet og tiltak mot arbeidslivskriminalitet har blitt begrenset (Andersen, Bråten & Bøckmann, 2021).

Nå nylig så kan vi også se at regjeringen anbefaler et forbud mot innleie fra bemanningsforetak på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold (Regjeringen, 2022). Det er vanskelig å si hva som vil skje fremover i byggebransjen i Norge, men nå vil jeg vise utfordringene med østeuropeiske arbeidsinnvandrere som har kommet frem gjennom forskning.

1.3 Utfordringer med arbeidsinnvandringen

Arbeidsinnvandrerne som har kommet etter EU-utvidelsen har bidratt med å fylle ut etterspørselen etter arbeidskraft i byggebransjen. I tillegg har internasjonaliseringen potensialet til å tilføre ny kompetanse og nye ideer på en arbeidsplass. Internasjonaliseringen kan også føre til kultur utvekslinger, og et mer stimulerende arbeidsmiljø (Dølvik, Eldring, Friberg, Kvinge, Aslesen & Ødegård, 2006). Noe av grunnen for at norsk arbeidsliv bør satse på innvandrere er, fordi at Norge har relativt lave fødselstall, og en stadig eldre befolkning (Egerdal, 2017: 95). Arbeidsinnvandringen har vært et gode for å sikre tilgang av arbeidskraft (Ødegård & Andersen, 2021), men det har også dukket opp noen utfordringer.

I privatmarkedet har det for eksempel dukket opp utfordringer med blant annet useriøse aktører og svart arbeid, hardere konkurranse og prispress (Andersen, Eldring & Steen, 2014). Byggebransjen blir også trukket frem som en av de bransjene i Norge som sliter mer enn tidligere med fagorganisering, og det er arbeidsinnvandring som blir trukket frem som driver frem denne endringen (Nergaard, 2015). I tillegg viste Kilskar, Wasilkiewicz, Nygaard & Øren til at det var en tendens til at det var en utfordring å rekruttere norske læring for ledere. Dette kan delvis bli knyttet til den økte bruken av utenlandsk arbeidskraft (Kilskar, Wasilkiewicz, Nygaard & Øren, 2017). Arbeidsinnvandringen fra østeuropeiske EU-land har også drevet frem framveksten av segmenter i arbeidsmarkedet med dårlige lønns- og arbeidsforhold, som er ofte utenfor de avtaleregulerte delene. Man kan for eksempel se at lønnsforskjellene og inntektsforskjellen har økt over tid (Hippe & Nergaard, 2016: 32-33).

Siden EU-utvidelsen i 2004 har sosial dumping vært et sentralt diskusjonstema (Eldring et al. 2011 i Andersen, Bråten & Bøckmann, 2021). Sosial dumping vil si at utenlandske arbeidstakere blir utsatt for brudd på helse-, miljø og sikkerhetsregler, herunder regler om arbeidstid og krav til bostandard. Og når de tilbys lønn og andre ytelser som er uakseptabelt

lave sammenliknet med hva norske arbeidstakere normalt tjener, eller som ikke er i tråd med gjeldende tariffgjøringsforskrifter der slike gjelder (St.meld. nr. 2 (2005-2006:63) i Eldring, 2015: 150). Fagforeninger, myndigheter og til en viss grad arbeidsgiversiden har vært bekymret for at arbeidsinnvandrerne fra de nye EU-landene ville bli utsatt for sosial dumping (Friberg, Dølvik & Eldring, 2013). Tiltakene mot sosial dumping har til nå fokusert på etterspørselssiden, med å regulere og håndheve minstelønninger (Friberg, 2016 i Ødegård & Andersen, 2020).

Men selv om sosial dumping har vært et sentralt diskusjonstema, en bekymring for fagforeninger, myndigheter og til en viss grad arbeidsgiver, i tillegg til at det har kommet tiltak har det fortsatt oppstått. Hvilken type tilknytting østeuropeerne har til Norge er det mest utslagsgivende faktoren for hvordan det går med dem i det norske arbeidslivet ifølge Eldring, og Ørjasæter (2018). Og den tilknytningsformen som gjør dem verst stilt i det norske arbeidslivet er hvis de er utstasjonerte arbeidstakerne (Eldring & Ørjasæter, 2018: 91). De aller verste historiene om sosial dumping, og elendige arbeidsvilkår involverer utstasjonerte arbeidstakere (Cremers 2011 i Eldring & Ørjasæter, 2018: 88). Det har kommet frem eksempler på sosial dumping gjennom historier fra Arbeidstilsynet som har dokumentert om arbeidstakere som har sovnet på arbeidsplassen, bodd i telt og i biler, og det har også blitt gjort på vinterstid (Ødegård & Andersen, 2021). I tillegg har det blitt vist fra Friberg & Eldring (2011) at det har vært problemer knyttet til grov sosial dumping og ulovlige lave lønninger blant polske bygningsarbeidere i Oslo. Dette gjaldt heller ikke bare folk på kortvarige og midlertidige oppdrag, men også de som hadde arbeidet i Norge i tre-fire år (Friberg & Eldring, 2011). Her er det viktig å legge til at dette var for tolv år siden, og forhåpentligvis har situasjonen forbedret seg siden den gangen.

Språk har også vært en utfordring med arbeidsinnvandringen i byggenæringen. Det er flere problemområder knyttet til kommunikasjonsvansker på en arbeidsplass: Språklige misforståelser kan i verste fall føre til fare for liv og helse, utenlandske arbeidstakere med lite kjennskap til egne rettigheter kan bli mer sårbare for utnyttning fordi de ikke forstår informasjonen, og det kan oppstå vanskelige samarbeidsforhold med kolleger fordi man ikke klarer å kommunisere (Ødegård & Andersen 2020 i Ødegård & Andersen, 2021). Språk har vist seg å ha betydning for status og for tilknytningsform til arbeidsplassen (Kraft 2017 i Ødegård & Andersen, 2021). Friberg (2016) skriver at barrierer i form av manglende norskkunnskaper, kjennskap til kulturelle koder og nasjonale sertifiseringsordninger gjerne gjør det vanskelig fullt ut å benytte sin medbrakte utdanning, kompetanse og erfaring i et nytt

land. Friberg (2016) viser også til at et av tiltakene man kan ha for å styrke arbeidsinnvandrernes konkurransekraft og posisjon er for at de skal bli bedre med språket (Friberg, 2016 i Ødegård & Andersen, 2021).

Hvor stor betydning språk har, er trolig undervurdert i store deler av arbeidslivet, og det er behov for en større bevissthet om betydningen, også for organiseringen av arbeidet og arbeidsmiljøet (Ødegård & Andersen 2020). Resultatene om norskkunnskaper gir grunn til bekymring. Nesten fire av ti bosatte arbeidsinnvandrere rapporterer om svake norskkunnskaper, noe som er et dårlig utgangspunkt for å bli godt integrert. Når det gjelder norskkunnskaper, så har nok utgangspunktet om fri flyt i det indre markedet og den påfølgende forestillingen om at EØS-borgere skal klare seg selv, ikke slått til (Ødegård & Andersen, 2021).

1.4 Problemstilling

I min studie undersøker jeg hvordan representanter i fagforeninger og tillitsvalgte i bedrifter forstår utfordringene med østeuropeisk arbeidskraft i byggenæringen. Byggebransjen er en av de bransjene i Norge som sliter mer enn tidligere med fagorganisering, og det er arbeidsinnvandring som blir trukket frem som driver frem denne endringen (Nergaard, 2015). Innenfor byggebransjen er det Fellesforbundet som organiserer og representerer arbeidstakerne. Fellesforbundet er det største fagforbundet i privat sektor i Norge, og har mer enn 160.000 medlemmer som er fordelt på ulike yrkesgrupper (Fellesforbundet, u.å.). Med dette i bakhodet kan vi si at min studie fokuserer på Fellesforbundets forståelse av utfordringene med østeuropeisk arbeidskraft i byggebransjen. Min studie har opplevelser av utfordringene med østeuropeisk arbeidskraft i byggenæringen fra representanter i Fellesforbundet, og tillitsvalgte i bedrifter som fokus. For at jeg skal forstå utfordringene med østeuropeisk arbeidskraft i byggenæringen har jeg analysert de utfordringene mine deltakere forteller om. Hovedproblemstillingen min er:

Hvordan forstår representantene i fagforeninger dagens utfordringer med østeuropeisk arbeidskraft i byggenæringen?

I tillegg har jeg følgende underproblemstillinger:

1. «På hvilken måte forstår representantene i fagforeninger virkningene strategiene og tiltakene rettet mot utfordringene med østeuropeisk arbeidskraft i byggenæringen har hatt?»

2. *«Hvilke oppfatninger har representantene i fagforeninger til hva østeuropeiske arbeidsinnvandrere bidrar med til byggebransjen og fagforeningene?»*

1.5 Oppgavens struktur

I denne oppgaven har jeg valgt å strukturere teksten med at i kapittel 2 skal jeg først si litt om sosiologiske perspektiver på arbeidsinnvandring. Etterpå kommer jeg til å redegjøre om Michèle Lamonts teori om symbolske grenser og sosiale grenser. Til slutt i kapittel 2 kommer jeg til å redegjøre for Lysgaard sin teori om arbeiderkollektivet. Videre i kapittel 3 kommer jeg til å gjøre rede for mine metodiske valg for datainnsamling. Her kommer jeg til å si litt om min vitenskapsteoretiske posisjon, kvalitative metoder og dybdeintervju. Videre kommer jeg til å vise hvordan forskningsprosessen har vært fra utformingen av intervjuguiden, til rekruttering av deltakere og til slutt gjennomføringen av intervjuene. Etter dette kommer jeg til å vise framgangsmåten min for analysen, for så å gå innpå forskningsetikk. Til slutt i kapittel 3 kommer jeg til å si litt om forskningens kvalitet. I kapittel 4 vil presentere analysen av datamaterialet mitt. Her har jeg delt analysen i to deler. Den første delen handler om at utfordringene med østeuropeisk arbeidskraft i byggenæringen er knyttet til institusjonelle og strukturelle forhold som legger til rette for at utfordringene dukker opp. Den andre delen er utfordringer som er direkte tilknyttet til østeuropeiske arbeidsinnvandrere. I kapittel 5 er diskusjonsdelen, og her kommer jeg til å drøfte spørsmål som er tilknyttet både det teoretiske, metodiske og substansielle for oppgaven med utgangspunkt i analysen. Til slutt kommer jeg til å avslutte teksten i kapittel 6 der jeg vil svare på problemstillingen min, og komme med en konklusjon.

2.0 Teori

I dette kapitlet kommer jeg til å redegjøre for Lamonts teori om symbolske grenser og sosiale grenser. Symbolske grensedragninger kommer til å brukes underveis i analysen. I tillegg vil jeg redegjøre for teorien om arbeiderkollektivet av Lysgaard. Å bruke denne teorien som et analytisk verktøy finner jeg hjelpsomt. Grunnen for det er at teorien hjelper meg med å forstå hvordan representantene i fagforeningene forstår hvordan østeuropeiske arbeidsinnvandrere bidrar, eller ikke bidrar til fagforeningers interesser. Før jeg kommer til å redegjøre for teoriene vil jeg si litt om sosiologiske perspektiver på arbeidsinnvandring.

2.1 Sosiologiske perspektiver på arbeidsinnvandring

Norge har hatt 1100 år med innvandring. Arbeidsinnvandrerne som har kommet til Norge opp igjennom årene har hovedsakelig bidratt med deres egenskaper og vilje til å arbeide (Brochmann & Kjelstadli, 2008: 312), men forskning på norsk migrasjons- eller arbeidslivsforskning i Norge i perioden før 2004 har ikke vært et sentralt tema (Friberg, Dølvik & Eldring, 2013). Grunnen for dette var innvandringsstoppen i 1975 som stoppet ufaglærte arbeidsinnvandrere til å komme til Norge (Hermansen, 2017). I 2004 kom EU-utvidelsen, og da kom en stor bølge av arbeidsinnvandrere til Norge som var særlig fra Polen og Baltikum (Rasmussen & Mjønes, 2015: 163).

Noen av perspektivene handler også om hvorfor arbeidsinnvandrere er konsentrert i det sekundære arbeidsmarkedet og det er flere teorier på dette. Disse teoriene er blant annet arbeidsmangel og rekrutteringsteori, hierarkiteori og segmentert arbeidsmarked teori. Når det kommer til arbeidsmangel og rekrutteringsteori så handler det om at man segmenterer arbeidsinnvandrere i og med at det er en prosess for økonomiske ekspansjon og rekruttering. Michael Piore (1979) argumenterer for at økonomiske ekspansjon trekker arbeidskraft til de innfødte til over og middel segmenter i arbeidsmarkedet, og det lager en mangel på arbeid i det nedre segmentet i arbeidsmarkedet som tilbyr lav lønn og lavstatus jobber (Piore 1979, i Lusi & Bauder, 2010). Arbeidsinnvandrere blir brukt for å fylle mangelen på arbeidskraft i det nedre segmentet i arbeidsmarkedet. I mange tilfeller er migrantene motivert selv til å følge denne etterspørselen etter arbeidskraft med at de søker å få permanent oppholdstillatelse i det

landet. I andre tilfeller er det firmaer og staten som aktivt rekrutterer arbeidsinnvandrere. Generelt ser denne modellen på arbeidsmigrasjon som produktet av en ujevn fordeling i arbeidsmarkedet når det kommer til etterspørsel og tilbud (Lusis & Bauder, 2010).

2.2 Symbolske grenser og sosiale grenser

Å sette opp grenser er en del av selvet. Grensene kommer frem når vi prøver å definere hvem vi er. Vi kommer konstant frem med slutninger når det gjelder likheter og forskjeller vi har i forhold til andre. Med å sette opp grenser definerer vi oss selv og andres karakter relasjonelt. Når vi genererer distinksjoner, så signaliserer vi også vår identitet og utvikler en følelse av sikkerhet, ære og verdighet. En stor del av hverdagen vår går ut på å unngå skam, og beholde en positiv selv-identitet med å patruljere innenfor grensene i våre grupper. Mer generelt vil grenser utgjøre et system av regler som påvirker interaksjonen når det kommer til hvem som er med hverandre for å engasjere seg i sosiale handlinger. Derfor vil grensene også å separere folk i klasser, arbeidsgrupper, yrker, kjønn og raser. Grenser lager ikke bare grupper, men de også kan potensielt produsere ulikheter. Grunnen for det er at grenser er et medium der individer kan erverve status, monopolisere ressurser eller å legitimere deres sosiale fordeler som ofte vil være en referanse til deres overlegne livsstil, vaner, karakter eller kompetanse (Lamont, 1992: 11-12).

Symbolske grenser er grensene som inkluderer og definerer noen folk, grupper og ting imens det ekskluderer andre (Epstein 1992: 232 i Lamont, Pendergrass & Packucki, 2015).

Symbolske grenser omhandler forståelsen av hvordan gresnedragninger gir den sosiale verden mening (Løvgren & Orupabø, 2018). Ifølge Lamont & Molnár (2002) er symbolske grenser de konseptuelle distinksjonene som er skapt av sosiale aktører for å kategorisere objekter, folk, praksiser og til og med tid og sted (Lamont & Molnár, 2002). Distinksjonene mellom de gruppene som blir inkludert, eller ekskludert kan komme til uttrykk gjennom normative forbud, kulturelle holdninger og praksiser, og mønster av hva for eksempel gruppen liker og misliker (Lamont, Pendergrass & Packucki, 2015). De spiller en viktig rolle i skapelsen av ulikheter og utøvelsen av makt (Lamont, Pendergrass & Packucki, 2015). Med å undersøke symbolske grenser kan man fange de dynamiske dimensjonene til sosiale relasjoner, ettersom at grupper konkurrerer i produksjon, spredning og institusjonalisering av alternative systemer og prinsipper for klassifikasjoner (Lamont & Molnár, 2002). Symbolske grenser separerer folk inntil grupper, og frembringer følelsen av likhet og gruppemedlemskap (Epstein 1992: 232 i Lamont & Molnár, 2002). Altså består symbolske grenser av hvordan

gruppeklassifikasjoner er assosiert med forventninger om atferd, meninger og smaker som anses som passende, eller upassende for medlemmene i gruppen (Edelmann, 2019).

Fordelen med å bruke symbolske grenser som et analytisk verktøy er at man unngår problemer som for eksempel å ignorere det interne mangfoldet av nasjonale kulturer, og det å forklare forskjeller primært i psykologiske begreper i stedet for sosiale begreper. I tillegg vil det å bruke symbolske grenser som et analytisk verktøy forbedre vår forståelse av nasjonale kulturelle forskjeller (Lamont, 1992: 8).

I tillegg til Lamonts teori om symbolske grenser, så har man Lamonts teori om sosiale grenser. Ifølge Lamont & Molnár (2002) er sosiale grenser objektiverte former for sosiale forskjeller som manifesteres gjennom ulik tilgang til og ulik fordeling av ressurser (materielle og ikke-materielle) og sosiale muligheter. Sosiale grenser kan bli avslørt ved å se på stabile atferdsmønstre for assosiasjon, som kan komme til uttrykk for eksempel ved å se hvem som spiser med hverandre og hvem man er gift med (Lamont & Molnár, 2002). De sosiale grensene er synlige (Neumann & Moy, 2018). Lamont & Molnár (2002) viser til at symbolske grenser kan få mønster av sosial interaksjon, og en begrensende karakter bare når det er en bred enighet om de symbolske grensene. Og det er først da de symbolske grensene kan bli til sosiale grenser, som vil si at det oversettes for eksempel til identifiserbare mønstre av sosial ekskludering, eller klasse- og rasesegregering (Lamont & Molnár, 2002). Sosiale grenser er ofte institusjonalisert i form av sosiale retningslinjer som lager sosial distanse, og sikrer at ressursene og mulighetene er mer tilgjengelig for de som er en del av majoriteten (Alba, 2005 i Neumann & Moy, 2018).

2.2.1 Moralske, sosioøkonomiske og kulturelle grenser

Lamont (1992) skiller mellom tre standarder, eller typer av symbolske grenser. Den første er moralske grenser, og disse grensene trekkes på bakgrunn av moralske standarder og moralsk karakter. De moralske grensene er sentrert rundt kvaliteter som ærlighet, arbeidsmoral, personlig integritet og det å ta hensyn til andre (Lamont, 1992: 4). Sosioøkonomiske grenser er annen type for symbolske grenser. Bakgrunnen for sosioøkonomiske grenser trekkes fram når folk blir dømt for deres sosiale posisjon som blir indikert av deres rikdom, makt og personlige suksess (Lamont, 1992: 4). Til slutt har man de kulturelle grensene som blir trukket frem på bakgrunn av utdanning, intelintelligens, manerer, smak og kommando av høy kultur (Lamont, 1992: 4).

2.3 Arbeiderkollektivet

Boken Arbeidskollektivet av Lysgaard har fått status innenfor skandinavisk arbeidssosiologi som en enestående klassiker (Axelsson, Karlsson & Skorstad, 2016). I 1954 begynte Lysgaard studien sin i bedriften M. Peterson & søn A/S cellulose i Moss. Når Lysgaard og de andre forskerne beveget seg inn i bedriften, hadde de en induktiv tilnærming. De stod uten noen klare hypoteser og sosiologiske teorier. Tanken deres var at de skulle «leve seg inn i» bedriften for at de skulle få innsikt i bedriftens oppbygning og virkemåte (Lysgaard, 1996: 11). De var ute etter det som lå i selve situasjonen, altså de meninger og innstillinger den enkelte legger an når han stiller opp i situasjonen (Lysgaard, 1996: 18). Lysgaard og de andre forskerne var opptatt av en sosiologisk systemanalyse, der det var viktig at de fikk interessante samtaler med de ansatte (Lysgaard, 1996: 19). De ville innføre leseren i visse sider av arbeiderenes kollektivånd, og kollektivånden blant arbeiderne så ut til å henge i sammen med motsetningsforholdet til ledelsen og bedriften (Lysgaard, 1996: 44).

Når det gjelder selve begrepet arbeiderkollektivet, så handler det om hvordan det spontant blir etablert et kollektiv blant underordnede arbeidstakere som skal beskytte dem mot krav om økt produktivitet og lønnsomhet. Lysgaard og de andre forskerne oppfattet grunnprosessen i kollektivsystemets utvikling som følgene: Problemtolkningsprosessen, interaksjonsprosessen og identifiseringsprosessen. Kort sagt kan det foreligge en utviklingsmulighet for kollektivsystemet når personer er i nærheten av hverandre og er lik hverandre står ovenfor de underordenes karakteristiske problemsituasjonene (Lysgaard, 1996: 147). Med teorien om arbeiderkollektivet har Lysgaard konstruert tre forskjellige systemer som eksisterer innenfor arbeidsorganisasjonen. Disse tre systemene er det teknisk/økonomiske-, det menneskelige og det kollektive system (Lysgaard, 1996: 59).

Lysgaard tar opp det teknisk/økonomiske- og det menneskelige system til drøfting for å få tak i kollektivsystemet (Lysgaard, 1996: 59). Lysgaard viser til at systemene kan betraktes fra to ulike sider. Den ene siden er verdisystemet som kan innebære hvilke interesser og målsettinger systemet har. Den andre siden er rollesystemet som går ut på hvilke handlinger og innstillinger det forventes av de personene som er innenfor systemet (Lysgaard, 1996: 14). Nå vil jeg redegjøre kort for de ulike systemene og vise til hvordan det teknisk/økonomiske-, kollektiv- og det menneskelige system kan bli betraktet ut ifra verdisystemet og rollesystemet.

2.3.1 Det teknisk/økonomiske-, kollektiv- og det menneskelige systemet

Det teknisk/økonomiske system er et formelt system som har å gjøre med det som er i bedriftens interesser. Dette gjør at det teknisk/økonomiske system er det offisielle ansiktet til

bedriften (Lysgaard, 1996: 14-15). Medlemskapet i dette systemet vil si at man «er i arbeid». Det teknisk/økonomiske systemet er innsatspreget og umettelig med at det vil alltid være bedre for systemet om de ansatte stadig bidrar mer med sin arbeidsomhet, påpasselighet, nøyaktighet, styrke, pålitelighet osv. I tillegg er det teknisk/økonomiske systemet ubønnhørlig med at det er ikke i dets interesse å beholde medlemmer som bidrar lite til systemet i forhold til andre bidragsyttere til systemet. De ansatte blir vurdert ut ifra sin arbeidsytelse, og derfor blir belønner eller straffet etter dommen. Medlemskapet i det teknisk/økonomiske systemet vil alltid stå i konstant fare, fordi man kan når som helst risikere å bli erstattet av mer effektiv og lønnsom arbeidskraft. Det vil plage den enkelte å være utsatt for systemrepresentantenes, altså de overordnede stadige vurderinger av deres arbeidsinnsats til det teknisk/økonomiske systemet. Dette får den ansatte til å føle seg utrygg (Lysgaard, 1996: 73-74).

Verdisystemet til det teknisk/økonomiske system er interessene og målsetningene til det teknisk/økonomiske system dreier seg om det som er effektivt, lønnsomt og hensiktsmessig for bedriften (Lysgaard, 1996: 14). Det er ingen i bedriften som står utenfor det teknisk/økonomiske system. Rollesystemet innenfor det teknisk/økonomiske system er omfattet av flere stillinger innen bedriften. Disse stillingene kommer med bestemte arbeidsoppgaver og med bestemte rettigheter og plikter som er innenfor en viss ansvars- og myndighetsfordeling (Lysgaard, 1996: 15)

Til forskjell fra det teknisk/økonomiske system, så har man kollektivsystemet som er den uoffisielle siden av livet i bedriften. Kollektivsystemet går ofte på tvers av bedriftens offisielle planer, og det har et konfidensielt preg. I tillegg er det uoffisielt siden det står ikke på papiret, og alle de som er overordnet står utenfor kollektivsystemet. (Lysgaard, 1996: 15). De som er overordnet er «bedriften» som er omtrent det samme som «ledelsen» (Lysgaard, 1996: 12). Dette vil for eksempel si at det er de som er i ledelsen som er de overordnede, og det kan for eksempel være formenn og overingeniører. Kollektivsystemet er lojalitetspreget som vil si at bidraget til kollektivet er å holde seg til normene for godt kameratskap. Det vil også være viktig å legge til at kollektivsystemet har også en mer arbeidspreget innsats i systemets tjeneste. Arbeidsinnsatsen for kollektivsystemet kan for eksempel være å lære opp nye kollektivmedlemmer i den rette ånd, og passe på hverandre slik at ingen bryter kollektivets uskrevne lover. Disse lovene er blant annet at man ikke skal «stikke seg fram» ved å arbeide hardt for sin egen lønningspose og for å få forfremmelse (Lysgaard, 1996: 74-75).

Verdisystemet til kollektivsystemet er nødvendigvis ikke så klar for de som har en plass i det kollektive rollesystemet. De som har en plass i kollektivsystemet kan opprettholde plassen

med at de har en umiddelbar følelse av hva som passer en «god arbeidskamerat», uten at det behøver å bli sett i sammenheng med en videre verdioverbygning. Når det gjelder rollesystemet til kollektivsystemet så er det også ganske annerledes uklart i forhold til rollesystemet til det teknisk/økonomiske system. I rollesystemet til kollektivsystemet er det i tillegg ikke noen klart utpekte ansvarshavende. Det gjør at rollesystemet til kollektivsystemet er et uformelt system. Rollesystemet for kollektivsystemet gjelder samtlige i den underordnede kategorien (Lysgaard, 1996: 15).

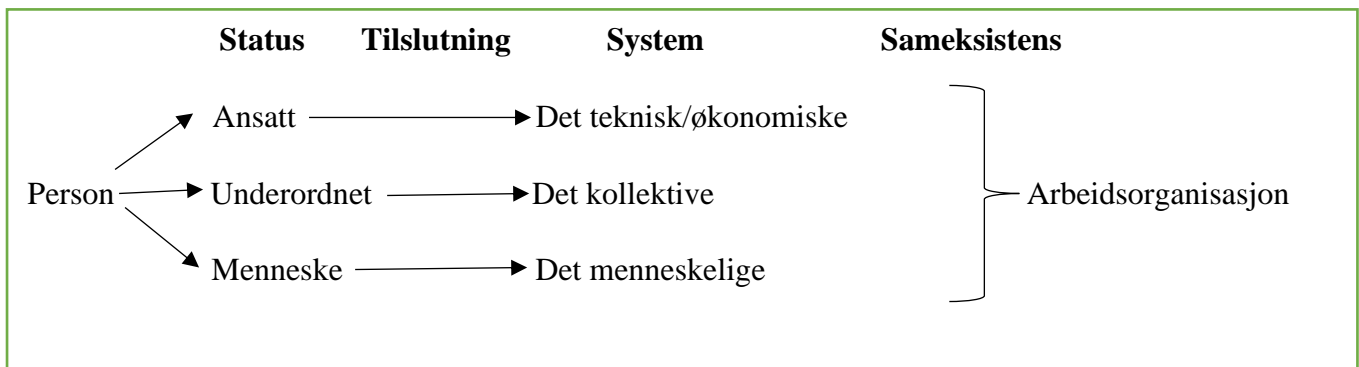
Før jeg går videre til det menneskelige system vil jeg legge til at kollektivsystemet er ubønhørlig med at kollektivets normer kan komme foran det som ville lønnet seg for det teknisk/økonomiske systemet. Et eksempel på dette er hvis en arbeider ønsker å være en god arbeidskamerat, så bør ikke denne arbeideren «stikke seg fram» ved å arbeide hardt for å oppnå forfremmelse (Lysgaard, 1996: 74).

Man har også det menneskelige systemet, og dette systemet kan ikke oppfattes i samme forstand som de to andre systemene. I det teknisk/økonomiske system står den ansatte i bedriftens teknisk/økonomiske tjeneste, imens innenfor kollektivsystemet står arbeidskameraten i kollektivets tjeneste. I det menneskelige system kan ikke medlemskapet settes i forbindelse med en slik tjeneste som de to andre systemene. Innenfor det menneskelige systemet skal individets interesser utvikles og utfoldes (Lysgaard, 1996: 76). I den vanlige arbeidsorganisasjonen vil ikke det menneskelige systemet opptre som et primært system i det hele tatt, men menneskelige verdiene kan komme som viktige hensyn i bedriften. Et av funksjonene til det menneskelige system er at det setter grenser for hvor fritt man står i å oppfatte de ansatte som redskaper i det teknisk/økonomiske systems tjeneste. Grunnen til dette er at produksjonsmidlene er mennesker, så kan man ikke anse dem som rene maskiner (Lysgaard, 1996: 76-77).

Det menneskelige system som verdisystem går ut på ønskeligheten om at individet får utviklet sine egentlige interesser, og sine fulle og dypeste muligheter i forhold til hvordan disse interessene og mulighet kommer til uttrykk i det gjeldende menneskesynet. Innenfor verdiene vil det alltid herske usikkerhet og tvil. Grunnen for dette er at det kommer en rekke motstridende synspunkter som kastes fram om hva som er i menneskets «egentlige» interesse. Men for det om kan ikke denne uklarheten kaste skygge over at selve idéen om full menneskelig utfoldelse og frigjøring står sentralt i vår kultur og gjør seg gjeldende overalt hvor mennesker må forholde seg med hverandre, og derfor også hvor mennesker settes i organisert samarbeid med hverandre (Lysgaard, 1996: 76). Når det angår det menneskelige

system som rollesystem så vil det oppfattes som den atferden, de handlingene og innstillinger som ventes av en selv og andre. Dette rollesystemet vil gjelde hvis man skulle bidra til disse menneskelige verdiene, men man kan tenke seg at bedrifter kan sette opp en organisasjonsplan som dreier seg om målsettingen om at de ansatte skal handle i forhold til den atferden, de handlingene og innstillinger som ventes av en selv (Lysgaard, 1996: 76).

I figur 1 kan vi se at den enkelte personen i arbeidsorganisasjonen vil ha rollen som ansatt, underordnet og menneske innenfor de ulike systemene. Henholdsvis kan vi se at innenfor det teknisk/økonomiske system vil personen ha rollen som ansatt. I det kollektive systemet vil personen ha rollen som underordnet, og til slutt i det menneskelige systemet vil personen ha rollen som menneske (Lysgaard, 1996: 71).



Figur 1: Skjematisk fremstilling av leddene i personens innpassing i arbeidsorganisasjonen (Lysgaard, 1996: 71).

2.3.2 Ansatte i egenskap av «ansatte», «mennesker» og «arbeidskamerater»

I opplegget deres fordeler de arbeidsorganisasjonen i tre systemer. Disse tre systemene er som nevnt tidligere det teknisk/økonomiske-, det menneskelige- og kollektivsystemet og de er bygget opp omkring de ansatte i egenskap av «ansatte», «mennesker» og «arbeidskamerater». De ser det teknisk/økonomiske, det menneskelige og det kollektive system som sosiologiske hovedkomponenter i de underordnes arbeidssituasjon (Lysgaard, 1996: 60). Deres teori tar konfliktene i arbeidslivet opp på system planet. Dette vil si at de plasserer konfliktene «mellom» systemene, i sammenstøtene mellom systemene (Lysgaard, 1996: 61). Jeg vil prøve å forklare sammenstøtene i systemet med å vise til arbeider i en bedrift. Hvis en arbeider blir godkjent som en bidragsyter til systemet vil arbeideren være tilsluttet systemet, og dette kan komme til uttrykk på flere måter.

Om arbeideren blir omtalt som lojal mann, så mener man at arbeideren gjør sin lojale innsats for vårt systems beste. Imens hvis bedriftsledelsen omtaler en arbeider som «bedriftens mann», så vil det være et uttrykk for anerkjennelse av arbeiderens innsats fra bedriftens teknisk/økonomiske tjeneste. Men når en arbeider som står for kollektivsystemet sier til en arbeidskamerat at han er en bedriftens mann, så er dette en kritikk for at han ikke er en arbeiderkollektivets mann. Hvis en arbeider i en kritisk situasjon velger å opptre som bedriften mann istedenfor arbeidernes mann, så kan man bli oppfattet som en dårlig arbeidskamerat. Dette kan igjen føre til at man blir frosset ut. Selve stillingen til en arbeider som en «arbeider» innebærer at man har et pålegg fra kollektivsystemet (kollektivets talsmenn og ledere) om tilslutning til kollektivsystemet, uten hensyn til arbeiderens private synspunkter. På den andre siden innebærer også stillingen som «arbeider» et pålegg fra bedriftens talsmenn og ledere om tilslutning til det teknisk/økonomiske system. Lysgaard påpeker at det prinsipielle pålegget om tilslutning uttrykker medlemskapet i systemet når man ser det fra synspunktet til vedkommende systems talsmenn og ledere (Lysgaard, 1996: 64)

Om en arbeider unnsår seg kollektivsystemet, så vil ikke arbeideren bli fritatt fra det prinsipielle pålegget om kollektivtilslutning. Arbeideren vil fortsatt være «arbeidskamerat», men vil nå være en dårlig arbeidskamerat. Når en arbeider er en dårlig bidragsyter til kollektivsystemet, så får arbeideren kollektivets straff som fortjent som kan for eksempel være at arbeideren blir frosset ut. Når en arbeider blir frosset ut så er det den sosiale gruppen som ekskluderer arbeideren, og ikke systemet. Gruppen kommer til å gjøre at arbeideren ikke blir innlemmet i de intimere forhold som kjennetegner gruppen. Dette kan i praksis mene at de i den sosiale gruppen skal ikke « snakke » til han, ikke « høre » på han og til en viss grad ikke « se » på han. På den andre siden vil også den sosiale gruppen at man skal vokte på han, slik at han ikke skal bryte normene som er pålagt gjennom medlemskapet i kollektivsystemet. (Lysgaard, 1996: 64-65).

Det vil også komme konsekvenser hvis en arbeider velger å unnså seg det teknisk/økonomiske system. Hvis en arbeider ikke tilfredsstillende minstekravene til ansattes arbeidsinnsats og lojalitet ovenfor bedriften, så kan straffen være det som står til det teknisk/økonomiske systemets rådighet. Straffene kan være irettesettelse og tilsidesettelse. I mer grove tilfeller vil man få avskjed. Det er også viktig å legge til at en som er ansatt i det teknisk/økonomiske system kan aldri få kollektivmedlemskap om den ansatte ville det. I tillegg hvis en arbeider blir utnevnt til formann så vil han i samme øyeblikk få sitt kollektivmedlemskap avblåst. Det er også slik at den som nå er arbeider kan ikke bli fritatt for

pålegget om tilslutning til kollektiv systemet. Arbeideren kan bare bli fritatt hvis de får en forfremmelse som går ut av arbeidernes rekker, eller ved at de blir oppsagt (Lysgaard, 1996: 64-65).

3.0 Metode

Som sagt tidligere er denne oppgaven ute etter å innhente erfaringer og opplevelser av utfordringene med østeuropeiske arbeidsinnvandrere i byggebransjen fra tillitsvalgte i bedrift, og representanter fra fagforeninger. Jeg har gjort dette med å gjennomføre en kvalitativ studie med intervju som metode. I dette kapittelet kommer jeg først til å vise hvordan jeg plasserer meg vitenskapsteoretisk, for så å si hvorfor jeg har valgt kvalitativ metode, og dybdeintervju som metode. Etter dette kommer jeg til å fortelle om forskningsprosessen som vil omfatte utformingen av intervjuguiden, rekruttering av deltakere og gjennomføringen av intervjuene. Videre kommer jeg til å vise min fremgangsmåte for analysen og tolkning. Etter dette vil jeg si litt om forskningsetikk, og til slutt vil jeg gå innpå forskningens kvalitet.

3.1 Vitenskapsteoretisk posisjon: Sosialkonstruktivisme

Mitt prosjekt er plassert innenfor den sosialkonstruktivistiske forståelsen av den sosiale realiteten. Denne retningen fokuserer på hvordan mennesker i interaksjon konstruerer meninger, posisjoner og regler (Sohlberg & Sohlberg, 2019: 317). Innenfor sosialkonstruktivismen tror man at individer prøver å forstå verden der dem lever og arbeider. Individer kommer til å utvikle subjektive meninger fra erfaringer om visse objekter, eller ting. Det vil være flere meninger, og meningene kommer til å være varierende som gjør at forskeren ser etter kompleksiteten på synene til deltakerne. Målet for forskeren innenfor et slikt verdenssyn vil være å lene seg så mye som mulig på deltakernes syn på den situasjonen som blir studert (Creswell & Creswell, 2018: 7 & 8).

3.2 Kvalitativ metode og dybdeintervju

I denne studien har jeg valgt kvalitativ metode og dybdeintervju for innsamling av data. Noe av grunnen for at jeg har valgt kvalitativ metode er fordi denne tilnærmingen egner seg til å undersøke og forså meninger individer, eller grupper har til et sosialt eller menneskelig problem (Creswell & Creswell, 2018: 4). Det at jeg undersøker erfaringer, og opplevelser som tillitsvalgte i bedrifter og representanter fra fagforeninger har til utfordringene med østeuropeisk arbeidskraft i byggebransjen gjør at kvalitativ metode er passende. Jeg har også

valgt dybdeintervju som metode, siden dybdeintervju egner seg til å få deltakeren til å bruke egne ord til å fortelle om de erfaringene og holdningene som er relevant for problemstillingen min (Halvorsen, 2008: 138).

Det at jeg har valgt dybdeintervju alene som metode gir meg også noen begrensninger. Atkinson (2015) har for eksempel kritisert det å bruke intervju alene som metode, fordi ifølge han vil det gi lite eller ingen mulighet til å undersøke de flere formene av sosial organisering og handling som er det som gjelder i hverdagslivet. Intervju kan ha sine begrensninger alene, fordi det forteller oss lite om sosial handling i en gitt setting, og det kan ikke fortelle oss noe som helst om hvordan folk faktisk samhandler (Atkinson, 2015). Roulston (2010) viser også til at informanten kan fortelle at de gjør noe helt annet enn det de faktisk gjør. Med å supplere observasjonsdata med intervjudata kan man se om det informanten sier faktisk blir gjort (Roulston; 2010). Observasjon som metode kan hjelpe med at det kan fortelle oss noe utover de spesifikke instansene som vi er interessert, og i tillegg kan de veilede oss til et større mønster (Tavory & Timmermans, 2014).

Jeg har allikevel ikke valgt å benytte meg av en kombinasjon av intervju og observasjoner. En grunn for det er at det kan være vanskelig å få tilgang på en byggeplass for å observere.

En annen begrensning med mitt prosjekt er at jeg får ikke perspektivene til arbeidsgiversiden, eller arbeidsinnvandrerne om utfordringene rundt østeuropeiske arbeidsinnvandrere i byggebransjen. Men igjen så er formålet til prosjektet å innhente erfaringer som tillitsvalgte fra bedrift, og representanter fra fagforeninger har med utfordringene med østeuropeiske arbeidsinnvandrere i byggebransjen. Dette gjør at perspektivene til arbeidsgiversiden og arbeidsinnvandrerne står utenfor prosjektets mål, som gjør at jeg ser på denne begrensningen som nødvendig.

3.3 Forskningsprosessen

I denne delen av kapitlet kommer jeg til å vise hvordan forskningsprosessen var.

3.3.1 Intervjuguide

Utformingen av intervjuguiden (se vedlegg 1) var et av de første stegene som jeg gjorde under forskningsprosessen, og den fungerte som en huskeliste for meg med at den sikret at jeg gikk igjennom alle de temaene som jeg ønsket å ta opp (Wadel, 2016: 220). I intervjuguiden (se vedlegg 1) har jeg ulike spørsmål til deltakerne som er tillitsvalgt i bedrift fra de som er representant for Fellesforbundet. Enkelt sagt så er forskjellen at jeg stilte spørsmål som var mer rettet mot bedriften når jeg intervjuet deltakere som er tillitsvalgt i bedrift. Imens når det

gjaldt representanter for Fellesforbundet så hadde jeg spørsmål som var mer rettet generelt mot hele byggebransjen. Ellers ble mye av de samme spørsmålene stilt til både tillitsvalgt i bedrift og representanter for Fellesforbundet.

Utenom dette er intervjuguiden delt inn i fire deler. Den første delen har kort sagt spørsmål om blant annet arbeidsbakgrunn til deltakeren, hvem de østeuropeiske arbeidsinnvandrere er, hvordan det er å få østeuropeiske arbeidsinnvandrere til å organisere seg i fagforeninger, opplevelse av situasjonen før og etter EU-utvidelsen i 2004 og om korona-pandemien har hatt noe påvirkning på arbeidsinnvandringen. Den andre delen av intervjuguiden er rettet mot utfordringene med østeuropeiske arbeidskraft, og hva som fungerer bra med arbeidsinnvandringen. Her er det først åpne spørsmål om deltakeren kan fortelle om de utfordringene de opplever med østeuropeiske arbeidsinnvandrere. Videre har jeg mer ledende spørsmål om utfordringer med østeuropeiske arbeidsinnvandrere. Den tredje delen omhandler strategier og tiltak for å håndtere utfordringene med østeuropeiske arbeidsinnvandrere, og til slutt på den fjerde delen er avsluttende spørsmål der det blir spurt om deltakeren vil legge noe til.

3.3.2 Rekruttering av deltakere

Når det kom til utvelgelsen av deltakere var det viktig for meg at de oppfylgte kravene mine. I begynnelsen var jeg bare ute etter å intervju tillitsvalgte i bedrift. Kravet jeg stilte til dem var at de har erfaringer om utfordringene med østeuropeisk arbeidskraft i byggebransjen, og at de arbeider med problemstillinger innenfor temaet. Under rekrutteringen var jeg heldig med at jeg fikk rekruttere den første deltakeren gjennom en bekjent som kjente denne deltakeren. Etter jeg var ferdig med mitt første intervju benyttet jeg meg av snøballutvalgsmetoden, der jeg kan få oppgitt navn på andre deltakere fra en deltaker (Halvorsen, 2008: 164). Det fungerte med at jeg fikk kontaktinformasjonen til en annen deltaker, men denne deltakeren var ganske opptatt akkurat rundt den tiden. Jeg fikk heldigvis intervjuet han på et senere tidspunkt. Den første deltakeren jeg intervjuet oppfordret meg også til å henvende meg direkte til fagforeningene, og mente at representantene derfra ville være gode kandidater for delta i intervju for dette prosjektet. Det gjorde at jeg også forsøkte å rekruttere representanter fra fagforeninger, og kravene jeg hadde når det kom til utvelgelsen av deltakere var de samme som i begynnelsen.

Så da sendte jeg e-post til ulike avdelinger hos Fellesforbundet. Det resulterte i at jeg fikk svar raskt, og fikk avtalt intervju. Jeg opplevde at det var lettere å få kontakt med representanter fra Fellesforbundet enn det var å få kontakt med tillitsvalgte i bedrift. Jeg hadde til sammen

åtte intervju, derav tre av deltakerne er tillitsvalgt i bedrift og fem er representanter for Fellesforbundet. To av deltakerne som var tillitsvalgt i bedrift ble rekruttert ved hjelp av bekjente som kjente dem, mens den siste deltakeren ble rekruttert gjennom snøballmetoden. Når det gjaldt representanter for Fellesforbundet, rekrutterte jeg fire av dem med å enten sende e-post eller ringe til ulike avdelinger. Den siste fikk jeg kontaktinformasjonen med bruk av snøballmetoden. I tabell 1 har jeg en oversikt over deltakerne med fiktive navn i kronologisk rekkefølge.

Tabell 1. Oversikt over deltakerne

Intervjurekkefølge	Navn	Verv/Stilling
1	Thomas	Tillitsvalgt i bedrift
2	Robert	Representant for Fellesforbundet
3	Roger	Representant for Fellesforbundet
4	Tom	Tillitsvalgt i bedrift
5	Rolf	Representant for Fellesforbundet
6	Rune	Representant for Fellesforbundet
7	Truls	Tillitsvalgt i bedrift
8	Ronny	Representant for Fellesforbundet

I tillegg har de tillitsvalgte i bedrift fått navn på T, og representanter for Fellesforbundet har fått navn på R. Årsaken for denne delingen er for å gjøre oppgaven enklere å lese.

3.3.3 Gjennomføring av intervjuene

Under innsamlingen av data har jeg hatt åtte intervjuer, der fire av dem ble gjennomført gjennom en telefonsamtale. De andre fire intervjuene ble gjennomført på deltakernes arbeidsplass, altså enten på kontoret deres eller på et møterom. Det har blitt tatt opp lydopptak under alle intervjuene etter samtykke, og intervjuene har blitt transkribert. Som sagt tidligere hadde jeg en liten forskjell på de spørsmålene jeg stilte til deltakere som er tillitsvalgt i bedrift til forskjell fra de deltakerne er representant for fagforening. Til de tillitsvalgte i bedrift stilte jeg spørsmål som var mer rettet mot bedriften, og representantene i fagforeningene var spørsmålene mer rettet generelt til hele byggebransjen. Ellers stilte jeg det ganske like spørsmål til alle deltakerne. I tillegg kan jeg nevne at jeg har spurt spørsmål utenfor intervjuguiden. Dette er spørsmål som jeg har kommet på underveis i intervjuet. På grunn av dette har alle intervjuene vært unike på sin egen måte.

Et viktig aspekt med intervjuet er hvordan man presenterer seg selv til deltakeren, og hvilken rolle man tar under intervjuet. Ifølge Aase og Fossåskaret bør man presentere seg på en måte som inviterer til en åpen og likestilt samtale. Det kan være hensiktsmessig å ikke ta en rolle der du plasserer deg selv på en pidestall som for eksempel som en forsker (Aase & Fossåskaret, 2014: 124). Folk reagerer basert på hvem de tror du er (O'Reilly, 2012: 145). Det er også viktig å legge til at intervjuet er en flytende, og dynamisk arena som gjør at begge parter kan påvirke hverandre. I og med at intervjueren stiller spørsmålene så vil det etablere en asymmetrisk og hierarkisk relasjon mellom intervjueren og deltakeren. Deltakeren i intervjuet sitter med makt også, siden deltakeren har erfaringer og kunnskaper som intervjueren ønsker å få innsikt om (Roer-Strier & Sands, 2014). Deltakerne kan også vise makten de har med å nekte å bli intervjuet, eller å holde tilbake informasjon. Resultatet fra et intervju vil i stor grad avhenge av deltakernes forutsetning. Deltakernes forutsetninger kan være deres kunnskaper, empati, fantasi osv. Resultatet av intervjuet vil også være avhengig av de aktelses-, tillits-, motivasjons- og følelsesforhold som blir etablert mellom intervjueren og deltakeren (Wadel, 2016: 219).

Siden alle deltakerne visste at jeg var en student på forhånd, så jeg det ikke som hensiktsmessig å sette meg inn i en annen rolle. Før jeg startet intervjuene delte jeg ut informasjonsskriv og samtykkeskjema (se vedlegg 3) til deltakerne, og tok meg god tid til å forklare deltakerne hva prosjektet mitt gikk ut på. Intervjuet begynte etter at deltakerne hadde skrevet under på informasjonsskrivet og samtykkeskjemaet (se vedlegg 3). Under intervjuet forsøkte jeg å stille så åpne spørsmål som mulig, men noen ganger jeg tok meg selv på å spørre ledende spørsmål. Et eksempel på dette var at jeg stilte spørsmål om utfordringer med språket blant østeuropeiske arbeidsinnvandrere, før jeg spurte om opplevelsene deltakeren hadde med utfordringene med østeuropeiske arbeidsinnvandrere. Men jeg vil også nevne at i intervjuguiden hadde jeg en del ledende spørsmål rundt eventuelle ulike utfordringer med østeuropeiske arbeidsinnvandrere (se vedlegg 1). Dette fant jeg som hensiktsmessig siden jeg ønsket å høre deltakernes tanker og erfaringer om eventuelle ulike utfordringer med østeuropeiske arbeidsinnvandrere. Under intervjuene forsøkte jeg også å lytte nøye til hva deltakerne mine sa, og spørre oppfølgingsspørsmål for å få mer detaljer hvis det var behov for det. Det var også ganger jeg har sett i ettertid at jeg kunne ha spurt oppfølgingsspørsmål, men så har det ikke blitt gjort. Under noen av intervjuene hendte det også at deltakeren endte opp med å gå inn på temaer som er irrelevante for dette prosjektet. Da har jeg ledet dem tilbake til temaer som er interessant for dette prosjektet. Ellers under intervjuene med deltakerne

oppfattet jeg dem som engasjert til å dele sine erfaringer og opplevelser rundt det som handlet om utfordringene med arbeidsinnvandrere i byggebransjen. Jeg fikk ikke følelsen av at det var noen av deltakerne som var forsiktig med å uttrykke seg selv, men bare fordi jeg opplevde det på den måten betyr ikke at det var faktisk sånn. Alle intervjuene ble avsluttet med at jeg spurte om det var noe de ville legge til, for så at jeg takket dem for at de deltok på intervju.

3.4 Fremgangsmåte for analysen

Creswell & Creswell oppfordrer forskere til å se på kvalitativ datanalyse som en prosess som krever sekvensielle trinn. De sekvensielle trinnene som Creswell & Creswell viser til har jeg prøvd følge under min fremgangsmåte for å analysere datamaterialet. Det første trinnet innebærer at man skal organisere og forberede dataene for analyse. I trinn to skal man lese, eller se igjennom dataene. Grunnen for at man gjør dette er for å få et inntrykk av hva intervjuene handler om, og hva som er den overordnede betydningen i intervjuene (Creswell & Creswell, 2018: 193). Videre i det tredje trinnet skal man starte å kode dataene. Det vil si at man tar tekstdata og plassere dem innenfor kategorier som er representert av et begrep som gjerne deltakerne i prosjektet bruker. Dette kan man gjøre enten for hånd, eller gjennom med å bruke kvalitative dataprogrammer. Etterpå i trinn fire skal man generere beskrivelser og temaer. I dette trinnet vil man bruke kodingsprosessen til å generere en beskrivelse av kategoriene, eller temaene for analysen. De temaene som man genererer gjennom kodingsprosessen, er det som er hovedfunnene til kvalitative studier. Man vil at beskrivelsene skal være en detaljert gjengivelse av informasjon om for eksempel hendelser. Til slutt i trinn fem skal man presentere beskrivelsene og temaene (Creswell & Creswell, 2018: 193-195)

Fremgangsmåten min for analysen begynte med at jeg transkriberte intervjuene som var måten jeg brukte for å organisere og forberede dataene for analyse. Før jeg begynte å lage kategorier så leste jeg alle transkripsjonene en og en. Under og etter lesingen skrev jeg notater. Notatene jeg skrev handlet om inntrykket mitt og hva jeg oppfattet som den overordnede betydning i fra intervjuene. Etter dette startet jeg med å kode dataene. Dette gjorde jeg for hånd, og jeg brukte fagkoder for å plassere tekstdata innenfor de ulike kategoriene som var representert med et begrep. Jeg hadde mange ulike kategorier, og bestemte meg for å redusere antallet med å sette sammen de kategoriene som lignet på hverandre. Til slutt endte jeg opp med opp med to ulike kategorier som er knyttet til utfordringene med østeuropeiske arbeidsinnvandrere i byggebransjen. Den ene kategorien er institusjonelle og strukturelle forhold som legger til rette for utfordringene med østeuropeiske

arbeidsinnvandrere i byggebransjen. Den andre er utfordringer som er direkte knyttet til de østeuropeiske arbeidsinnvandrerne.

3.5 Forskningsetikk

Når man gjennomfører en studie, er det viktig å ta hensyn til etiske problemstillinger underveis. For det første er denne studien godkjent etter søknad til NSD (se vedlegg 2). Jeg vil også legge til at forskningens etikk har blitt ivaretatt gjennom informert samtykke.

Deltakerne fikk tildelt informasjonsskriv og samtykke skjema før intervjuet.

Informasjonsskriv og samtykke skjemaet beskriver studiens formål, hva det innebærer å delta, opplysninger om personvern og rettigheter, i tillegg til min og veileders kontaktinformasjon (se vedlegg 3). Før intervjuet begynte fikk deltakerne lest og signert samtykkeskjemaet, i tillegg til at jeg informerte deltakerne at de kan når som helst avbryte sin deltakelse i dette prosjektet, uten at det skal få negative konsekvenser for dem. Jeg informerte de også om at de kommer til å være anonyme. For å holde dem anonyme har jeg gitt dem fiktive navn, og jeg har også anonymisert

Under intervjuene benyttet jeg meg av lydopptaker, og før intervjuet ble satt i gang spurte jeg deltakerne om det var greit at jeg tar lydopptak av samtalen. Det kan hende at deltakere kan bli ukomfortable når forskere skal ta lydopptak av intervju når det handler om sensitive temaer (O'Reilly, 2012: 151). Dette bør bli tatt inn til etisk betraktning. I mitt tilfelle var det ingen av deltakerne som hadde noen innvendinger på at jeg brukte lydopptaker under intervjuene. Fordelen med å benytte seg av lydopptak under intervjuet er at fra deltakernes ståsted kan det virke ut som du tar en profesjonell tilnærming, eller at du tar intervjuet seriøst (O'Reilly, 2012: 152).

3.6 Forskningens kvalitet

Siden prosjektet mitt bygger på den sosialkonstruktivistiske forskningstradisjonen, så bygger den derfor på at kunnskapen konstrueres i samspillet mellom intervjueren og deltakeren (Miller & Glassner, 1997 i Alvesson & Kärreman, 2011: 33).

Validitet er også viktig. Validitet handler om spørsmålet om man måler virkelig det man ønsker å måle (Sohlberg & Sohlberg, 2019). I mitt prosjekt har jeg sikret at jeg måler det jeg virkelig ønsker å måle, med at jeg har utformet intervjuguiden min (se vedlegg 1) etter hovedproblemstillingen og underproblemstillingen slik at jeg har fått svart på dem. Jeg har også benyttet meg av lydopptaker under intervjuene som gjør at jeg får med meg alt som har

blitt sagt under intervjuet. Med å ta lydopptak av intervjuene slipper jeg å være avhengig av hukommelsen min (O'Reilly, 2012: 152).

4.0 Analyse

Utfordringene med østeuropeisk arbeidskraft i byggenæringen er sammensatt, og de ulike utfordringene henger i sammen med hverandre. Jeg har valgt å dele analysekapitlet i to deler. Den første delen handler om utfordringer som ikke er direkte tilknyttet til østeuropeiske arbeidsinnvandrere direkte, men mer institusjonelle og strukturelle forhold som legger til rette for at utfordringene dukker opp. Først i denne delen av kapitlet kommer jeg til å vise hvordan utfordringene er ikke bare knyttet til østeuropeerne selv, men også til useriøse aktørene som er i bransjen. Jeg kommer også til å vise hvilke strategier og tiltak deltakerne mine viser til som blir iverksatt mot useriøsitet i bransjen, eller hva de mener som bør bli gjort. Videre kommer delkapitlet om innleie og vikarbyrådirektivet der jeg går igjennom hva deltakerne mine mener om hvilke virkning vikarbyrådirektivet har hatt på bransjen. Jeg kommer også til å vise til erfaringer mine deltakere har hatt med innleid østeuropeisk arbeidskraft, for så å vise til hva deltakerne mine mener bør bli gjort med bemanningsbransjen i Norge.

Videre i analysekapitlet vil jeg gå mer inn på de utfordringene mine deltakere opplever som er direkte tilknyttet til de østeuropeiske arbeidsinnvandrere. Først vil jeg vise hvordan mine deltakere mener at språk er en utfordring med østeuropeiske arbeidsinnvandrere i byggenæringen, i tillegg til å vise hvilke ulike strategier og tiltak som har blitt iverksatt for å håndtere utfordringene med språket. Videre vil jeg vise til hvilke kulturforskjeller det er mellom nordmenn og østeuropeere, for så å vise til hva deltakerne mine mener at kan være utfordrende med kulturforskjellene. I neste delkapittel kommer jeg til å vise til hvordan mine

deltakere trekker moralske grenser mellom nordmenn og østeuropeere. Til slutt i analysekapitlet kommer jeg til å vise til hva som gjør østeuropeiske arbeidsinnvandrere til en god, eller dårlig arbeidskamerat gjennom teorien om arbeiderkollektivet.

Før jeg går videre i analysekapitlet vil jeg påminne om at deltakerne i denne studien er enten tillitsvalgte i bedrift og representanter for fagforeninger. De snakker ut ifra sin posisjon som tillitsvalgt i bedrift, eller representant for fagforeningen. Med den posisjonen de besitter har de nok arbeidstakernes interesser i tankene.

4.1 Institusjonelle og strukturelle forhold som legger til rette for utfordringene
I dette delkapitlet kommer jeg til å vise til deltakernes erfaringer, og meninger til de utfordringene som er knyttet til institusjonelle og strukturelle forhold som legger til rette for at utfordringer rundt østeuropeiske arbeidsinnvandrere i byggebransjen dukker opp.

4.1.1 Useriøse aktører i byggenæringen

«Du blir avhengig av billig østeuropeisk arbeidskraft akkurat som heroin. (...). Og sånn har det blitt med den billige arbeidskraften i Norge. (...). Fagbevegelsen ser på det akkurat som heroin.» (Thomas)

Her mener Thomas at man blir avhengig av billig østeuropeisk arbeidskraft akkurat som heroin. Heroin er et rusmiddel man kan lett bli avhengig av, og som kroppen ikke har behov for. Hvis man er avhengig av heroin, og prøver å slutte så vil det føre til abstinensplager (Mørland & Dietrichs, 2021). Det Thomas kanskje prøver å få frem her er at billig østeuropeisk arbeidskraft er ikke noe vi har behov for, men når vi først er avhengig av det så vil det være vanskelig å slutte. Man får abstinenser av å forsøke å slutte rett og slett.

Noe av utfordringene som er knyttet til østeuropeisk arbeidskraft i byggenæringen er knyttet til useriøse aktører. Etter EU-utvidelsen i 2004 og 2007 har det vært det vært migrasjon fra Øst- og Sentral-Europa til Norge. I disse landene har lønnsnivået utgjort under en femtedel av det norske. Dette har ført til et tilbudssjokk med den økte tilgangen til billig arbeidskraft. Med dette har det blitt lavlønnskonkurransen som har gitt økt spillerom for aktører som spekulerer i skatteunndragelse og ulovlige arbeidsvilkår. Den har også redusert insentivene for å investere i produktivitetsfremmende teknologi, og presset lønns- og arbeidsvilkår (Friberg og Haakestad, 2015).

Representanter fra næringen har peket på at det sannsynligvis er flere som er sysselsatt i den useriøse delen av byggenæringen, og dette gjelder spesielt for arbeidsinnvandrere. De

arbeidstakerne som er sysselsatt i den useriøse delen av næringen har ikke noen sikkerhetsnett. Deres tilværelse på arbeidet dem gjennomfører blir utført innenfor uklare, usikre, uforutsigbare og ulovlige rammer. Det gjør at hvis dem blir utsatt for en arbeidsulykke, så har dem ingen beskyttelse (Andersen, Eldring & Steen, 2014). Grunnen for at mange av arbeidsinnvandrere antakeligvis ender opp i den useriøse delen av byggenæringen i Norge, er fordi: «*Mange av dem som kommer kjenner ikke til sine egne rettigheter. Det gjelder både til sikkerhet, arbeidstid, lønn og alt*», fortalte Roger. Det at dem ikke kjenner til sine egne rettigheter kan medføre igjen at dem blir utsatt for sosial dumping. Dette vil si at dem risikerer å bli utsatt for brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsregler, regler om arbeidstid, krav til bostandard og at dem blir tilbudt lønn og andre ytelser som er uakseptabelt lav i forhold til hva andre arbeidstakere tjener (Andersen, Eldring & Steen, 2014).

Muligens vil noe av grunnen til at arbeidsinnvandrere som kommer til Norge ikke kjenner til sine rettigheter, kan være relatert til at dem er avhengig av deres kunnskap om situasjonen for å velge hvordan dem vil handle. Det vil si at de kunnskapene som arbeidsinnvandrere besitter når dem kommer til Norge, kommer ifra deres hjemland (Rojas, 2017: 138). I Litauen og Polen for eksempel til forskjell fra Norge, så har dem en arbeidslivsmodell der arbeidslovgivningen spiller en større rolle enn tariffavtaler. I tillegg er forhandlingssystemene veldig desentralisert, og organisasjonsgraden er lav både for arbeidstaker- og arbeidsgiversiden i Litauen og Polen (Ødegård & Andersen, 2021). Med dette i bakhodet kan man anta at arbeidsinnvandrere i utgangspunktet har begrenset kunnskap om norske systemer og reguleringer for forhandlinger, og dette vil i hvert fall gjelde de som har nylig ankommet (Ødegård & Andersen, 2021). Arbeidsinnvandrere ifra EU-landene i Øst- og Sentral-Europa er sjeldnest organisert i en fagforening (Nergaard, 2015). Noe av forklaringen på dette kan ligge på hvor lenge de har vært i Norge, og hvor lenge de har tenkt til å oppholde seg i Norge. Andre forklaringer for at dem ikke velger å organisere seg kan ligge i deres kunnskap fra fagforeninger i hjemlandet deres, ettersom at fagforeninger fra hjemlandet deres har dårlig rykte. I tillegg til dette viser også tillitsvalgte at en del arbeidstakere med innvandringsbakgrunn sliter med økonomien, og derfor prioriterer dem ikke å melde seg inn i en fagforening (Nergaard, 2015).

Det at arbeidsinnvandrere ikke kjenner til sine egne rettigheter, og ikke organiserer seg i fagforening, kan gjøre at useriøse aktører utnytter dem til å utføre arbeid innenfor uklare, uforutsigbare, uklare og ulovlige rammer. Ut ifra dette kan vi se at noe av utfordringene med

østeuropeiskarbeidskraft i byggebransjen er knyttet til useriøse aktører. Alle utfordringene hviler ikke bare på østeuropeerne selv, men også på arbeidsgiverne deres:

«Jeg vet ikke om det er østeuropeerne som er problemet. Problemet er vel arbeidsgiverne deres. Det er useriøse arbeidsgivere. Vi trenger jo østeuropeerne for vi bygger også mye i Norge, og vi har så lite folk selv at vi er helt avhengige av det. Men det er måten dem blir behandlet på som er problemet. Ikke østeuropeerne i seg selv, det ser vi ikke på som noe problem.» (Robert)

Det er flere useriøse aktører i byggebransjen i Norge. Betydning som de useriøse aktørene har for bransjen, er at de blant annet sysselsetter østeuropeiske arbeidsinnvandrere til den useriøse delen av næringen. Dette gjør at de ikke har noen sikkerhetsnett, og de utfører arbeidet innenfor uklare, uforutsigbare, usikre og ulovlige rammer. Videre gjør det at de ikke er beskyttet hvis de skulle bli utsatt for en arbeidsulykke (Andersen, Eldring & Steen, 2014).

Disse aktørene kan både være nordmenn og østeuropeere. Ifølge Roger er det ofte at de useriøse aktørene er norske eiere. Når det gjelder østeuropeiske eiere, så får dem ofte hjelp av nordmenn papirmessig på en eller annen måte. Unntaket er de østeuropeerne som har vært i Norge i mange år som kjenner systemet, og klarer seg på egenhånd som en useriøs aktør. Det er også viktig å legge til at på en, eller en annen måte så er nordmenn inne på de fleste bedriftene på et, eller annet nivå: *«En del av de østeuropeiske bandittene får hjelp av norske bakmenn som regnskapsførere og revisorer. Den typen som ordner med papirene for dem.» (Roger)*. Det at østeuropeiske eiere får hjelp av regnskapsførere og revisorer kan bidra med at den virksomheten dem driver virker lovlig ut papirmessig, men i praksis er ulovlig.

I noen regioner har tilsynsinspektører fortalt at det ikke oppleves som forsvarlig å gjennomføre tilsyn alene. Grunnen for dette er at i noen enkelte områder har det nærmest hersket mafiatilstander, og flere har møtt på harde kriminelle miljøer der det gjelder å tjene mest mulig penger på kortest mulig tid (Ødegård, Aslesen, Bråten & Eldring, 2007). Selv om de utenlandske arbeidstakerne får den ordentlige lønna som dem skal ha i Norge betyr ikke at dem sitter igjen med hele lønna selv:

«Vi kan se at dem får lønnen sin i Norge ordentlig, men lønnen blir tatt i fra dem når dem reiser tilbake til hjemlandet sitt. Da blir dem plukket opp, og blir tatt med til minibanken, men det har vi ikke muligheten til å kontrollere.» (Robert)

Ifølge Robert er det et er det et innslag av mafiavirksomheter i Litauen og de baltiske landene, som får mye av pengene som disse arbeiderne tjener i Norge. Han mener at det er et tøft miljø der dem truer hverandre på livet, og dette gjør dem med norske bedrifter også påstår han. For arbeiderne som arbeider for disse virksomhetene kan det ha store konsekvenser hvis dem blir utsatt for ulykke på arbeidsplassen:

«Det var en som falt ned fra et skipsverft, og brakk ryggen. Han var på sykehus i Norge, men så ville dem hente han, og ha han i Øst-Europa. Men han hadde brukket rygg, så han var lam ifra brystet og ned. Da hentet de han og sendte han tilbake til Øst-Europa, og han som var tillitsvalgt lurte på hva som skjer med han. Jo, de skulle få han operert å få han i orden igjen. Men faktum var at det var ingen forsikring som dekte han. Han var innleid ifra et utleiebyrå. Så han reiste over, og de klarte å spore han opp. Da satt han invalid på en pute med en kopp, og tigget. (...). Det var det som skjedde med han, og det var det. Men da han som var tillitsvalgt ville skrive om det, ble det tilsendt en revolverkule i posten hjemme.» (Thomas)

Dette illustrer hvor tøft miljø kan være, og hva som kan være konsekvensen hvis man blir utsatt ulykke på arbeidsplassen innenfor dette miljøet.

I byggebransjen har det blitt innført minstelønn for å hindre at utenlandskarbeidskraft skal få dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er vanlig i Norge (Arbeidstilsynet, 2019). Denne innføringen har blant annet ført til at arbeidstilsynet kan kontrollere om minstelønnsordningen faktisk blir oppfylt. Roger fortalte at dette har gjort at arbeidsgiverne har skjønt at dem blir kontrollert på at dem betaler minstelønn til sine arbeidere, men Roger tror for det om at de har en minstelønn som blir krevd av arbeidsgiverne, så bruker dem for eksempel husleie på en måte som utligner dette til deres fordel:

«Det dem gjør er å starte å leie en enebolig. Det er standarden her omkring i vært fall. Også skyver dem inn arbeidere inn i det huset. Det bor kanskje to og to, tre og tre på rom. Også må dem betale ganske mye husleie per person, sånn at dem får ned lønnsutgiftene deres med å ta mye i husleie.» (Roger)

I tillegg gav Roger et eksempel:

«Det er en bedrift som jeg holder på med nå som har delvis ungarske arbeidere og delvis svenske. De svenske eier bedriften. Dem driver å leie enebolig som dem har plassert arbeiderne i. Forskjellen er at svenskene kan få bo gratis. Dem får disponere

firmabilene gratis. Mens de ungarske arbeiderne må betale ganske dyrt for å bo i huset, og dem betaler femti kroner dagen for å disponere bilen.» (Roger)

Her kan vi se at Roger viser at det er sosiale grenser imellom de svenske arbeiderne og de ungarske. Sosiale grenser er objektiverte former for sosiale forskjeller som kommer til uttrykk gjennom ulik fordeling og tilgang av ressurser (materielle og ikke-materielle) og sosiale muligheter (Lamont & Molár, 2002). I dette tilfellet er de sosiale forskjellene som kommer til uttrykk er at de svenske arbeiderne og de ungarske arbeiderne har ulik fordeling av materielle ressurser. De materielle ressursene her er eneboligen som bedriften leier, og firmabilene. Den ulike fordelingen er at de svenske arbeiderne slipper å betale for å bo i eneboligen og for å disponere bilen. De ungarske arbeiderne på den andre siden må betale for både å bo i eneboligen, og for å disponere bilen. Det er sosiale grenser mellom de svenske arbeiderne, og de ungarske arbeiderne med at de svenske arbeiderne får bo gratis i eneboligen, i tillegg til at de får disponere firmabilen gratis. Imens de ungarske arbeiderne må betale for å bo i huset, og de må også betale femti kroner dagen for å disponere bilen.

Ut ifra dette kan vi se at de useriøse aktørene i byggenæringen fører til flere utfordringer i næringen med at de utsetter arbeidsinnvandrere for sosial dumping. Dem utnytter at de ikke kjenner til sine egne rettigheter, og får dem til arbeide under dårlige vilkår. De dårlige arbeidsvilkårene som østeuropeiske arbeidsinnvandrere kan bli satt til å arbeide under er blant annet brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsregler, regler om arbeidstid, krav til bostandard og at dem blir tilbudt lønn og andre ytelser som er uakseptabelt lav i forhold til hva andre arbeidstakere tjener i næringen. Man kan også si at useriøse aktører kan sette opp sosiale grenser. Dette fikk vi se gjennom Rogers fortelling om de svenske arbeiderne som fikk bo gratis i eneboligen, og disponere bilen gratis. Imens de ungarske måtte betale for å bo i enebolig, og å disponere bilen. Med dette kan man si at useriøse aktører kan sette opp sosiale grenser for eksempel mellom skandinaver og østeuropeere.

4.1.1.1 Forbrukerne

Et viktig aspekt med useriøse aktører og svart arbeid i byggebransjen er forbrukerne. Det viser seg at husholdningene, eller forbrukerne er det som står for en betydelig del for etterspørselen etter svart arbeid (Andersen, Eldring & Steen, 2014). Roger, Rune og Truls mener at hvis de får forbrukerne til å endre holdningene sine med at de ikke bare velger det billigste, så vil det være med på å holde borte de useriøse. Truls mener at forbrukerne er med på å bygge på de

useriøse når de bare tar det billigste tilbudet til enhver tid. Roger mener at den viktigste innsatsen mot den useriøse delen av byggebransjen vil være å endre holdningene til forbrukerne med å få de til å velge seriøst, og å tenke på arbeidernes velvære. Ifølge Rune vil mye av nøkkelen ligge hos forbrukerne for å håndtere utfordringene med useriøse aktører:

«Jeg mener faktisk at de har det største ansvaret, for hadde de som kjøper håndverkstjenester på en måte tenkt seg om, så hadde det ikke vært verken svart arbeid, eller useriøsitet. Og det er det som er skremmende ... et menneske, eller en familie slipper inn mennesker som de har null ide om ... du kan jo bli rundstjålet, uten at de vet det. Det kan være kriminelle som kommer hjem til deg, fordi vi valgte feil selskap når vi på en måte skulle bygge på huset, eller skulle gjøre et stykke arbeid hjemme (...). Og de skal rett inn i kjernen av ditt private liv, og gjøre en jobb ... men det tenker ikke folk på, de tenker lommeboken de, og ser, «faen, det var billig, så vi tar de». Så jeg har kommet der at vi må prøve å ... kall det opplyse forbrukerne mye mer om ... å få de til å bli ... kall det ... få de til å forstå at, «hvordan skal vi klare å få folk inn som genuint er interessert i å gjøre jobben, eller hvordan skal vi holde borte de som er interessert i å lure oss.» (Rune)

4.1.2 Innleie og vikarbyrådirektivet

Som nevnt tidligere i teksten så er byggebransjen en bransje der konjunktorene svinger, og det gjør at man er avhengig av fleksibel arbeidskraft (Ødegård & Andersen, 2020). Innleie i byggebransjen har blitt, og blir benyttet når det er oppgangstider med økt behov for arbeidskraft. De som utleier arbeidskraften kan være for eksempel vikarbyrå, bemanningsforetak eller utleiefirmaer. I et klassisk innleie-/utleieforhold vil det være et triangulært arbeidsforhold. Her vil arbeidstakeren være ansatt i bemanningsforetaket, men arbeidstakeren arbeider hos bemanningsforetakets kunde (Eldring & Ørjasæter, 2018: 35). En av motivasjonene for å bruke innleid arbeidskraft var at det ville være direkte billigere enn å ansette en arbeidstaker direkte. I tillegg har tidligere forskning vist at de østeuropeiske arbeidsinnvandrerne som er utstasjonerte arbeidstakere er verst stilt i det norske arbeidslivet (Eldring & Ørjasæter, 2018: 91). Det gjorde at vikarbyrådirektivet ble innført i norsk rett.

I 2008 ble vikarbyrådirektivet vedtatt av EU, og i 2013 ble vikarbyrådirektivet implementert i norsk rett. Vikarbyrådirektivets formål er å beskytte de ansatte i vikarbyråene, og anerkjenne

vikarbyråene som arbeidsgivere. I vikarbyrådirektivet blir medlemslandenes mulighet til å ha begrensninger i adgang til å leie inn og ut arbeidskraft regulert. Vikarbyrådirektivet krever at det innføres et likebehandlingsprinsipp som vil si at arbeidstakerne som blir leid ut fra et vikarbyrå, skal ha akkurat de samme lønns- og arbeidsvilkårene imens de er i innleievirksomheten som de ville ha fått ved direkte ansettelse (Eldring & Ørjasæter, 2018: 45).

Ut ifra det deltakerne mine har uttalt kan det virke ut som at vikarbyrådirektivet ikke har hatt en stor virkning i byggebransjen. Rolf mener at det er mye bra med vikarbyrådirektivet, men bare hvis det får konsekvenser for de som bryter det:

«Det er veldig mye bra der, men da må det få konsekvenser hvis de bryter det, men jeg mener det er det veldig mye bra. Uten tvil. Dette med at du ikke kan leie inn uten å ha tariffavtale for eksempel fra et innleiebyrå da, men ... men så har vi sett det at vi har tipset om det på gang på gang, men så får det ingen konsekvenser og da fortsetter det jo ... du fortsetter å gjøre det hvis det ikke får noen konsekvenser. Så jobben vår er at det skal få mer konsekvenser, det som egentlig står i vikarbyrådirektivet.» (Rolf)

Rune mener at vikarbyrådirektivet har hatt svært liten virkning i byggebransjen, og at arbeidstilsynet burde ha hatt muligheten, økonomien og kompetansen til å reise rundt og følge dette opp:

«Men det er klart den største utfordringen er jo at når det kommer en lov så må det være en konsekvens hvis du bryter den, og så lenge det ikke har vært det av større grad ... så ... det er ingen som bryr seg. Som arbeidstilsynet for eksempel de burde jo fått muligheten og ikke minst kompetanse, og økonomi til ... å reise rundt og følge opp det med innleie for eksempel ... sant mye mer enn de har gjort til nå ... men det er klart at når de da blir barbert jevnt og trutt med kostnadsbesparende tiltak ... så har ikke de mulighet, når de ikke får kompetanse på det så får de heller ikke mulighet til å gjøre dette. Hvem skal da gjøre det? Loven er der, men det er ingen som bryr seg. Det akkurat som politiet det hvis de skulle ha fartskontroll, men fikk ikke lov til å skrive ut bøter. Sant, hvor mange fartskontroller ville det ha vært da?» (Rune)

Her kan vi se at både Rolf og Rune mener at det er ingen konsekvenser på det å bryte likebehandlingsprinsippet til vikarbyrådirektivet. De mener at hvis vikarbyrådirektivet skal ha virkning i byggebransjen må det bli fulgt opp med sanksjonsmuligheter. Uten

sanksjonsmuligheter vil de som bryter loven bare fortsette, fordi det er ikke konsekvenser hvis de bryter det.

Av de deltakerne som var tillitsvalgt i bedrift var bruken av innleid østeuropeisk arbeidskraft begrenset. De velger heller å leie fra andre produksjonsbedrifter, og hvis de ikke klarer å stille nok folk så leier de i fra bemanningsbyrå. Ifølge Thomas så må de være påpasselige hvis de har leid inn østeuropeisk arbeidskraft:

«Det fungerer fryktelig dårlig, fordi de jobber for tregt og det er for dårlig fagkompetanse. (...). I senere år har vi fordelt sånn at vi har at en polakk hver, og da må du på en måte være påpasselig. Når han sier ... prøve å forklare noe han skal utføre ... noe ... så sier han «no problem». Sjekk, sjekk og sjekke at han har forstått det ... og halvparten av gangene så har han misforstått det. Så vi må gjør det om igjen. Så konklusjonen på vår byggeplass er at det er jævla dyrt å ha innleid østeuropeisk arbeidskraft. (...). Det er en nødløsning som vi ikke tjener penger på.»
(Thomas)

Hvis vi ser dette i lys av teorien om arbeidskollektivet så kan vi se at det Thomas hevder her er at innleid østeuropeisk arbeidskraft er dårlig for det teknisk/økonomisk system (altså ledelsen), fordi de taper penger på det. I tillegg er innleid østeuropeiske arbeidsinnvandrere dårlig bidragsytere for kollektivsystem, fordi de sier, «no problem» selv om han har misforstått hva han skal gjøre, eller hvordan han skal gjøre det. Dette fører videre til at de andre arbeiderne må rette på dette. Det gjør at den innleide østeuropeiske arbeidsinnvandreren blir sett på som en dårlig arbeidskamerat.

4.1.2.1 Hva bør skje med bemanningsbyråene?

Det er mange i fagbevegelsen som hevder at bemanningsbransjen institusjonaliserer løsarbeidersamfunnet, mens på arbeidsgiversiden er det mange som hevder at innleie av arbeidskraft er helt nødvendig for å gi bedriften tilstrekkelig fleksibilitet (Eldring & Ørjasæter, 2018: 31). Bemanningsbransjen fungerer ikke som et springbrett til det ordinære arbeidslivet for østeuropeere. De blir mer regnet som en permanent hyperfleksible arbeidskraft for bemanningsbyråene og deres klienter (Friberg, 2016 i Eldring & Ørjasæter, 2018: 41). Robert har uttalt at de er redde for at bemanningsbransjen skal fortrenge fastansettelse. Deltakerne i denne studien har ulike meninger på hva som bør skje med bemanningsbransjen fremover. Ronny og Thomas ønsker at det skal bli forbud imot bemanningsbransjen. Ronny mener at bemanningsbransjen har gjort at tidspresset har gått

opp, og produktiviteten har gått ned i byggebransjen. Han påpeker også at bemanningsbransjen har gjort det slik at man arbeider som regel med tre faste ansatte, også kommer det inn ti nye som er innleide. Ifølge han så har dette videre gjort at man har mindre tilhørighet til arbeidsplassen, siden det gjør noe med kulturen og det sosiale på arbeidsplassen med at det kommer mange innleide arbeidere. Thomas mener også at det skal bli forbud imot bemanningsbransjen:

Altså vi skal legge det ned bokstavelig talt ... det skal bli forbudt. Det er en kreftsvulst som er i det norske arbeidslivet. Det er bemanningsbransjen, og det er jo ... har jo hatt venner av meg som har hatt kreft. Da fjerner du jo den svulsten hvis du skal bli frisk igjen. Hvis ikke dør du.» (Thomas)

Thomas sitt utsagn om at bemanningsbransjen er kreftsvulst i det norske arbeidslivet vil si at man dør hvis vi ikke fjerner det. Det Thomas muligens mener er at det norske arbeidslivet vil lide, hvis vi ikke forbyr bemanningsbransjen. Kanskje det han prøver å få frem her er at hvis bemanningsbransjen fortsatt vil være lovlig så vil det undergrave lønningene og produktiviteten i bransjen, i tillegg til at dette vil gjøre byggebransjen uattraktiv for norsk ungdom.

På den andre siden er det deltakere som er usikre på at det å legge ned bemanningsbransjen er det rette å gjøre. Rolf tror at det viktigste er at de får ressurser til å etterse lovene rundt innleie, og at det får konsekvenser hvis man bryter lovene:

«Så har du dette med ... bør vi ha innleiebyrå i den formen som det er i dag, eller bør det endres på. Det er jo mange i fagbevegelsen som synes at dette bør bare legges bort også bør det være som i gamledager når det var et arbeidskontor også videre. Jeg vet ikke jeg ... jeg er ikke sikker på at det er det helt rette, men det er mange som mener det. Jeg tror ... det viktigste tror jeg er at vi får nok ressurser til å klare å etterse det, og at det får konsekvenser. Det tror jeg er det eneste de forstår er at de taper penger på det. Særlig de useriøse aktørene, det eneste de forstår er hvis de taper penger, altså alt annet driter de egentlig i. Så det tror jeg er den eneste måten vi kommer oss videre på.» (Rolf)

4.1.3 Tidspress – Alt skal bygges med engang

Sett i lys av Lamonts teori på symbolske grenser kan det virke som at flere av deltakerne ønsker å bryte ned grensene mellom de østeuropeiske arbeidsinnvandrerne og nordmennene. Dette kan vi se ved at flere av deltakerne har nevnt at de synes det er viktig at de får organisere arbeidsinnvandrerne i fagforeninger. Både for at de skal hjelpe dem med de ulike utfordringene de kan møte i arbeidslivet, men også fordi det flere de er i fagforeningen det sterkere står de. Et annet eksempel på at noen vil bryte grensene mellom østeuropeiske arbeidsinnvandrere og nordmenn er når Thomas har nevnt at det ikke er noe problem med de østeuropeiske arbeidsinnvandrerne hvis de har norsk fagbrev, kan snakke norsk og er ansatt i en seriøs norsk bedrift med tariffavtale. På den andre siden kunne både Tom og Truls vært foruten de utenlandske arbeiderne, og heller satset på sine egne:

«For det første så kan jeg ikke forstå at et lite land som Norge ... har blitt så avhengige ... av å ha hundrevis av tusen med folk til å være med her å gjør ... altså ... jeg mener jo hele landet har vel organisert seg feil, for tenk hvis ... tenk hvis alle land hadde hatt behov for så mye arbeidskraft ... hvor faen skulle vi ha hentet folk i fra? ... Så jeg mener jo at dette ... jaget med å ... alt skal bygges med engang, det er med på at du må dra inn jævlig med folk og det er med på å ødelegge yrkene ... at det, før eller siden så vil det bli lavstatus yrker, alt som har med bygging å gjøre, sånn som det har blitt i ... mange andre land, England og rundt forbi, det er jo ... løsarbeider som er ... så jeg mener jo at det ... før i tiden når vi fikk forespørsel om å bygge en skole, så sa vi at det, «ja, den har vi sjans til å bygge om 4 måneder» ... nå sier vi jo ja til alt, fordi det er bare til å få tak i innleide ... så hva som skal til for å redde bransjen, det vet jeg ikke, men det skulle ha vært ... bedre krav, større krav som skulle ha vært etterlevd om antall lærlinger ... og dette med språk, at vi skulle ikke ha gitt oss det med språket ... så burde vi ha klart å holdt ... bedriftene med folk ... norske folk, det burde vi ha klart ... men nå mener jo alle politikerne at vi er 100 prosent avhengige av arbeidsinnvandring ... det kommer vi til å ha i mange år.» (Tom)

Her kan vi se at Tom ønsker å opprettholde grensene mellom arbeidsinnvandrere og nordmenn med at han ønsker å holde bedriftene med norske folk. Grunnen for at Tom ønsker dette er at det jaget med at alt skal bygges med engang fører til at man må hente inn arbeidsinnvandrere som igjen fører til at yrkene i byggebransjen blir til lavstatus yrker.

4.2 Utfordringene som er knyttet direkte til de østeuropeiske arbeidsinnvandrerne
I dette delkapittelet kommer jeg til å vise til deltakernes opplevelser, og meninger til utfordringer som er knyttet direkte til de østeuropeiske arbeidsinnvandrerne.

4.2.1 Babelstårn – Språk som utfordring

Med gode språkferdigheter vil man stille sterkere i arbeidslivet. Arbeidslivet blir sett på som den viktigste arenaen for språkopplæringen, og sosial integrering for innvandring. Innenfor byggfagene, så er man ikke like avhengig av språkkunnskaper for å få innpass. Når det gjelder for eksempel polske bygningsarbeidere så snakker dem vanligvis polsk på jobb. I tillegg jobber polske bygningsarbeidere kun i arbeidslag, som består kun av polakker. Dette gjør at arbeidet deres gir dem svært begrensede muligheter til å lære norsk (Friberg & Eldring, 2011).

Bygge- og anleggsnæringen er en av de mest ulykkeutsatte næringene i det norske arbeidslivet. I 2019 var det registrert 146 ulykker i bygge- og anleggsnæringen av Arbeidstilsynet. Andelen av utenlandske arbeidstakere som er med i denne ulykkesstatistikken utgjorde 27 prosent, som er en nedgang i forhold til 2016 der dem utgjorde 40 prosent av ulykkene. Når det gjelder arbeidsskadedødsfall i byggenæringen blant utenlandske arbeidstakere har det vært 20 av totalt 62 som har omkommet i perioden 2012-2019. Det er landet Polen som er høyest representert av de utenlandske arbeidstakerne som omkommer. Arbeidstilsynet har lagt ut en analyse av årsaker til 146 ulykker i bygg og anlegg, der Arbeidstilsynet var på fysisk tilsyn i 2019. Analysen til Arbeidstilsynet viser at

språkproblemer har hatt en betydning i 3 av ulykkene, som utgjorde 2 prosent av ulykkene (Arbeidstilsynet, 2020).

Tidligere forskning har vist at språk er en av de mest sentrale utfordringene med østeuropeisk arbeidskraft i byggenæringen i Norge. Språkproblemer fører blant annet til at det har vært manglende opplæring på HMS og at man har fått klasseskille på byggeplassen (Ødegård et al. 2007). HMS-arbeidet har blitt både vanskelig når det kommer til veiledning og tilsyn, på grunn av språkbarrieren som oppstår ved bruk av utenlandsk arbeidskraft (Andersen, Eldring & Steen, 2014). Det kan bli flere konsekvenser på byggeplassen med språkbarrierene:

«Jeg har sett litauere som vi leide inn for noen år siden som gikk i femte etasje og jobbet, og de hadde sikret seg med tau som var bundet fast til noe som var løs. Altså de hadde ikke sikret seg. Når du gikk ned, så det ut som at de hadde sikret seg. Men når jeg gikk opp til 5 etasje så jeg at de jobbet uten sikring i 15 meters høyde. Også hadde jeg med meg han som var HMS koordinator på det prosjektet. Også sa jeg det «at du må forklare de at de ikke får lov å jobbe der hvis dem ikke sikrer seg». Og han holdt på i en halvtime (...). De hadde ingen språk som han kunne. Det var jo babels tårn.» (Thomas)

Thomas viste til babels tårn for å forklare hvordan situasjonen var. I prosjektet som Thomas var med på, ble avsluttet konsekvent, på grunn av at HMS koordinatoren klarte ikke å forklare litauerne at de må sikre seg for å få lov å jobbe der. Litauerne kunne bare russisk og litauisk, og da skjedde det ikke noe mer med det prosjektet. Det var derfor Thomas refererte til babels tårn for å vise til at det ble bare babling mellom HMS-koordinatoren og litauerne, når HMS-koordinatoren skulle forklare sikring i høyden til dem. Det kan også være at litauerne tenkte at det var god nok sikring med det tauet dem brukte. Utenlandske arbeidstakere har et noe slappere forhold til HMS-regelverket jevnt over, enn det nordmennene har, og det gjelder særlig kravene om bruk av stillas og sikring i høyden (Ødegård, Aslesen, Bråten & Eldring, 2007). Kilskar, Wasilkiewicz, Nygaard & Øren viser til at utenlandske arbeidstakere kan mangle kompetanse på HMS-området, erfaringer fra norsk arbeidsliv, og norsk arbeidsmåte som vil igjen påvirke hvordan dem oppfatter situasjoner og hvordan de tar beslutninger (Kilskar, Wasilkiewicz, Nygaard & Øren, 2017). Det gjør at man ikke kan si for sikkert at språket er den eneste forklaringen for at HMS-koordinatoren ikke klarte å forklare sikring i høyden til dem, men det kan også ha noe med deres kompetanse på HMS-området, det norske arbeidslivet, og norsk arbeidsmetode.

Når det har oppstått situasjoner der vedkommende verken kan norsk, eller engelsk har oversetteren på telefonen vært et verktøy for å forsøke på å bryte ned språkbarrieren for en av deltakerne:

«Det er jo ikke alle som forstår engelsk så da er det via en telefon (...). Nå hadde vi noen som støypte noe for oss på brannstasjonen, også var han formannen redd for at de ville gå tom for mørtel (...). Så skulle vi bort å spørre om vi skulle få tak i noe mer sekker. Og da er det å lese opp på telefonen, «Hvor mange sekker trenger du?». Da blir dette oversatt, også oversettes dette gjerne på en litt annen måte, også svarer han noe helt annet, så det er tungt. Kommunikasjonen er i grunnen den aller verste.»

(Tom)

Å kommunisere med hverandre med å bruke oversetter på telefonen vil ikke alltid hjelpe med å bryte ned språkbarrieren.

4.2.1.1 Arbeidslag

Som sagt tidligere så har polske bygningsarbeidere kun jobbet i arbeidslag som består av polakker. Det er vanlig at dem velger å dele arbeidslag etter nasjonalitet for å unngå utfordringer knyttet til språk og kultur, samtidig som man holder seg sammen med «sine egne» (Friberg & Eldring, 2010; Ødegård & Andersen, 2021). Den formelle organiseringen av byggeprosjekter har en betydning på hvor velorganisert en byggeplass er. Store byggeprosjekter pleier å være planlagt og styrt svært detaljert. Her vil prosjektstyringssystemer omfatte detaljerte oppdragsbeskrivelser som følger kontrakten med hver enkelt underleverandør, ukentlige prosjektstyringsmøter der planer blir justert med delprosjektlederne og rekkefølger i arbeidsprosesser blir omkalfatret. Uten den profesjonelle prosjektstyringen som skjer på møterommet inne på kontorbrakka, så kan man forstille seg at det blir kaos. Men koordineringsproblemene er langt ifra ferdighåndtert og løst på møterommet på kontorbrakka. Koordineringsproblemene kommer frem på byggeplassen, med for eksempel at ulike håndverkgrupper kan være i konflikt med hverandre om å få gjort sin egen jobb. En sånn konflikt kan oppstå når visse operasjoner er forsinket, og for hver underleverandør er det bare om å gjøre å få gjort jobben sin innenfor eget tidsskjema, uten å ta hensyn til de andre oppgavene som skulle bli løst. Det er samarbeidsrelasjonene mellom håndverkere på byggeplassen som skiller den velorganiserte byggeplassen fra den dårligere organiserte. I situasjoner der samarbeidet mellom håndverkere fløt godt var da de ulike arbeidsgruppene kommuniserte direkte med hverandre, og forholdt seg til hverandres arbeidsoppgaver på en velvillig og respektfull måte (Klemsdal, 2013: 112-114).

Når et bemanningsbyrå leier ut folk til byggeplassen må det settes opp et provisorisk arbeidslag. Grunnen for dette er at mange av arbeiderne som kommer fra bemanningsbyrå har ofte dårlige, eller ingen kunnskaper i norsk, eller engelsk. Det gjør videre at lagets formelle, eller uformelle leder vil bli utpekt på bakgrunn av språkkunnskaper og ikke håndverkskunnskapene. Da vil de som lærte engelsk på skolen, altså de yngste og minst erfarne satt i posisjonen til å lede eldre og mer erfarne håndverkere som lærte russisk på skolen. Ifølge en av de polske informantene til Friberg og Haakestad var dette et startsted for konflikt innad i arbeidslaget (Friberg & Haakestad, 2015). Med tanke på at det er samarbeidsrelasjonene mellom håndverkere som skiller den den velorganiserte byggeplassen fra en dårligere organisert en, så kan man tenke seg at dette kan ha en negativ påvirkning på organiseringen på byggeplassen.

I noen bedrifter er det normalt at man deler arbeidslagene etter hvilken nasjon arbeiderne kommer ifra. Ifølge Rolf er det også bedrifter som praktiserer at de ikke får lov å ha arbeidslag med bare polske. Han mener at de gjør dette for at arbeidsinnvandrerne skal være med i hvert lag. Rolf mener også at de gjør det for å få dem lært opp bedre, og for å få tvinge dem til å snakke og lytte til språket. Han mener at hvis man ikke gjør det på den måten så vil de alltid søke sammen. Tom påpeker også at arbeidsinnvandrerne søker sammen:

«Men de har jo en tendens til å holde i sammen ... det ser vi jo ... det er jo folket ... vi kan si våre folk ... vil jo heller at hvis det leies inn fire polakker så setter vi dem sammen, eller ... på to forskjellige plasser ... også er det basen da som holder oppsyn med dem og gir dem beskjeder. Det er svært få som har lyst ... å gi fra seg kompisen som de har jobbet med i årevis for å få med seg polakk heller, det har jo litt med det sosiale å gjøre. (...). Og som regel er de jo jævlig dårlig i språket.» (Tom)

Hvis vi ser dette i lys av Lamonts teori om sosiale grenser, så kan vi se at det er sosiale grenser mellom de som er «våre folk» og de fire innleide polakkene. Sosiale grenser er objektiverter former for sosiale forskjeller som kan komme til uttrykk gjennom ulike tilgang til og ulik fordeling av ressurser (materielle og ikke-materielle) og sosiale muligheter (Lamont & Molnár, 2002). I dette tilfellet setter folkene i bedriften der Tom arbeider opp sosiale grenser mellom dem og de innleide polske arbeiderne. De gjør det med at de innleide polske arbeiderne har en mer begrenset tilgang til de sosiale mulighetene på arbeidsplassen, fordi de ansatte i bedriften ønsker ikke at de blir satt i sammen med de i det samme arbeidslaget. Det at de ikke ønsker å gi fra seg kompisen sin for å få med seg en polakk viser at de ikke ønsker å bryte ned grensen. Dette viser mer at de ønsker mer å opprettholde grensen.

På den andre siden har vi de bedriftene som Rolf fortalte om. Disse bedriftene praktiserer at de ikke får lov å ha arbeidslag med bare polske arbeidere. Dette står i kontrast med arbeiderne som ikke ønsker å gi fra seg kompisene sine for å arbeide i sammen med en polakk med at disse bedriftene ønsker å bryte ned grensen, i stedet for å opprettholde den. Videre gjør dette at man kan si at de bedriftene som velger å dele arbeidslag etter nasjonalitet for å unngå utfordringer knyttet til språk og kultur ønsker å opprettholde de sosiale grensene. Imens de bedriftene som velger å praktisere det å ha ulike nasjonaliteter i det samme arbeidslaget forsøker å bryte ned grensene. Grunnen for dette er at de bedriftene som har ulike nasjonaliteter i det samme arbeidslaget er ute etter at for eksempel de polske arbeiderne skal bli en del av arbeidslaget. De polske arbeiderne skal arbeide i arbeidslag sammen med nordmenn for at de skal bli tvunget til å snakke og lytte til språket.

Vi kan se at det er to ulike tilnærminger for å håndtere utfordringene med språk og kultur på arbeidsplassen. For å vise hva de to ulike tilnærmingene er vil jeg dele mellom bedrift 1 og bedrift 2. Bedrift 1 ønsker å håndtere utfordringene med å opprettholde de sosiale grensene, og da velger de å dele arbeidslag etter nasjonalitet for å unngå utfordringene med språk og kultur. Imens bedrift 2 håndterer utfordringene med å forsøke å bryte de sosiale grensene. De forsøker å gjøre dette med å få de til å bli en del av arbeidslaget, og for at de skal bli lært opp bedre i tillegg til å få dem til å snakke og lytte til språket. For bedrift 1 virker det ut som at deres måte med å håndtere utfordringene rundt språk og kultur er mer kortsiktig enn for bedrift 2. Grunnen for dette er hvis man alltid deler arbeidslag etter nasjon i stedet for å ha ulike nasjoner i et arbeidslag, så vil ikke arbeidsinnvandrerne lære seg språket. Det er en kortsiktig løsning som hjelper der og da. Imens bedrift 2 som setter i sammen for eksempel arbeidslag med nordmenn og polakker i de samme arbeidslagene vil kanskje ikke løse utfordringene rundt språk og kultur der og da. Men de går for en mer langsiktig løsning der de forsøker å få polakkene til å bli en del av arbeidslaget, i tillegg til at de ønsker å tvinge dem til å snakke og lytte til språket. Dette vil kanskje ikke løse utfordringene rundt språket og kulturen der og da, men det kan muligens lønne seg langsiktig å gå for tilnærmingen til bedrift 2.

4.2.1.2 Strategier og tiltak imot utfordringene med språket

Som tiltak hadde alle representantene fra fagforeningene, utenom en nevnt at de har språkkurs som et tiltak mot utfordringer når det kommer til språket blant østeuropeiske arbeidsinnvandrere. I dag er ikke språk like utfordrende som det var før mener Rune. Ifølge

Rune var språk den største utfordringen tidligere, og nå har den avdelingen Rune arbeider for sluttet med å holde språkkurs:

«I de siste årene har vi ikke gjort det, men i begynnelsen så gjorde vi det hele veien, fordi vi så at det var den største utfordringen ... og det er klart med tiden så har det og skjedd endring på de som kommer, fordi i begynnelsen når de første kom ... spesielt fra Polen for eksempel, så kunne de polsk, også kunne de russisk, fordi de hadde polsk og russisk på skolen. Så skjedde det noe i Polen som gjorde at de begynte å lære seg engelsk ... sant, og da ... altså, det yngre folk er, det mer engelsk kan de for å si det enkelt ... og dermed så var det mye lettere å kommunisere med dem, fordi da kunne vi som og har engelsk snakke engelsk med dem ... mens de første kunne russisk og polsk ... og der er ikke vi så stødige ... de fleste av oss. Så det har skjedd en endring i de landene og som har gjort at det har blitt lettere, og derfor har og som jeg sier vi har gjerne latt være å ha den utdannelsen ... altså språkopplæringen da ... som vi hadde i begynnelsen ... rett og slett fordi at det nå har vi mulighet til å kommunisere med de på engelsk opp mot før da vi ikke hadde den muligheten nesten i det hele tatt.» (Rune)

Her kan vi se at avdelingen til Rune har sluttet å holde språkkurs, siden ifølge han så har utfordringer med språket blitt enklere å håndtere. Grunnen er fordi det har skjedd endringer Polen slik at de lærer seg engelsk ifølge han.

Når enkelte bedrifter skal ansette noen fast, så kan det være at de har krav til språkkunnskaper. Det kan også være krav til språket under visse prosjekter. Kravet kan eksempelvis innebære at de må kunne beherske et skandinavisk språk, eller engelsk (Kilskar, Wasilkiewicz, Nygaard & Øren, 2017). I Tom sin bedrift har de forsøkt å ha krav om at det skal snakkes skandinavisk, men det har vist seg at dette kravet har vært vanskelig å holde:

«Nei, vi prøver å ha krav ... vi har sagt at de må faen vært fall snakke skandinavisk. Det er ledelsen enige i, men vi ser jo at det som kommer, det holder ikke ... det er kravet, også har vi på en måte ... vi har vel gitt opp, nå har vi sett at det ...hvis vi skal leie inn ... polakker nå fra bemanningsbyrå som snakker skandinavisk så klarer vi ikke å skaffe folk, så enkelt er det vel ... og vi mener jo egentlig at det er et HMS-problem, altså ... skal du gi noen kjappe beskjeder at det er noe som er på vei ned over, som ramler ned så hvordan faen skal du gjøre det, det blir jo bare hyling og skriking.» (Tom)

Ut ifra det Tom sier her, så klarer de ikke å skaffe personer som kan skandinavisk hvis de leier inn polakker fra bemanningsbyrå. Det har gjort at de har gitt opp å holde på kravet, men da mener Tom at dette blir da et HMS-problem. Hvis vi ser dette i lys av Lamonts teori om symbolske grenser kan vi se at de i bedriften der Tom arbeider ønsker å opprettholde sosiale grenser med å ha krav om at det skal snakkes skandinavisk på byggeplassen. For å gjenta, så kan sosiale grenser kan komme til uttrykk gjennom ulik tilgang og ulik fordeling av sosiale muligheter (Lamont & Molnár, 2002). I dette tilfellet kunne de ikke holde oppe de sosiale grensene, på grunn av at de ikke klarer å skaffe personer som kan skandinavisk hvis de leier inn polakker fra bemanningsbyrå. Dette kan bli sett i sammenheng med arbeidsmangel og rekrutteringsteori, der arbeidsinnvandrerne er konsentrert i det sekundære arbeidsmarkedet. Innenfor denne teorien vil arbeidsinnvandrere bli brukt for å fylle mangelen på arbeidskraft i det nedre segmentet i arbeidsmarkedet (Lusis & Bauder, 2010). I lys av denne teorien kan man vise til at dette skjer med at økonomien i Norge er god så vil arbeidskraften til nordmennene trekke mot over og middel segmenter i arbeidsmarkedet, og det lager en mangel på arbeid i det nedre segmentet i arbeidsmarkedet (Piore 1979, i Lusis & Bauder, 2010). I dette tilfellet kan vi si at dette bidrar med at i bedriften Tom arbeider i, klarer de ikke å holde kravet oppe om at det skal snakkes skandinavisk på byggeplassen. Grunnen for dette er at de ikke klarer å leie inn personer som kan skandinavisk, siden de ikke er konsentrert i det sekundære arbeidsmarkedet. Det gjør at de må akseptere at de dem leier inn ikke kan skandinavisk, eller så klarer de ikke å skaffe nok personer.

I bedriften der Truls arbeider ønsker de å ansette nordmenn, men det er mest på grunn av kundene:

«Vi ønsker jo å ha nordmenn som ansatte, men hvis det er brukende av de utenlandske arbeidsinnvandrerne så selvfølgelig ansetter vi de. Det er ikke sånn at vi ikke vil ha de, men kundene stiller nok strengere krav til at vi har mye nordmenn i bedriften altså ... Ja fordi at det rett og slett for ... i og med at vi jobber med mye eldre folk hjemme hos dem med skade og sånn noe ... så er det litt sånn greit at de har en nordmann å snakke med mens de ... og at de forstår og kan snakke norsk.» (Truls)

Ifølge Truls vil de ha helst nordmenn i bedriften på grunn av at kundene stiller strengere krav til at de skal ha mange nordmenn i bedriften. I dette tilfellet i bedriften der Truls arbeider har det blitt valgt å ansette helst nordmenn, eller utenlandske arbeidere som kan snakke og forstå norsk for å tilfredsstille kundenes krav. Her kan vi også se i lys av Lamonts teori om

symbolske grenser at de i Truls sin bedrift satt opp sosiale grenser mellom nordmenn og arbeidsinnvandrere.

Igjennom disse sitatene kan vi se at det å sette opp sosiale grenser kan være et tiltak for å håndtere utfordringer når det kommer til språket. Eksempelene på de sosiale grensene som kan bli satt opp av en bedrift kan være blant annet at man setter krav til at det skal snakkes skandinavisk på byggeplassen, eller at man vil helst ansette norske arbeidstakere i bedriften. I det første eksemplet påstod Tom at det blir et HMS-problem hvis man ikke har et felles språk når det skal gis raske beskjeder på byggeplass. Dette kan eksempelvis være hvis noe faller ned fra et stillas, og man må gi en rask beskjed til arbeiderne under at det faller noe ned. I Tom sin bedrift ønsket de å sette opp sosiale grenser mellom de som snakker skandinavisk og de som ikke gjør det for å håndtere språkutfordringer når eksempelvis en gjenstand faller ned fra et stillas. Men i dette tilfellet ble ikke den sosiale grensen opprettholdt på grunn av at da ville de ikke ha klart å skaffe nok arbeidere til prosjektene deres. I det andre eksempelet har de i Truls sin bedrift satt opp sosiale grenser mellom det å ansette nordmenn og utenlandske arbeidere på grunn av kundenes krav om at det skal være nordmenn i bedriften. Truls begrunner dette med at de arbeider mye med eldre folk som har skader på huset deres, og at det er fint for dem hvis de får en nordmann å snakke med mens de utfører arbeidet. Derfor har de sosiale grenser mellom om det å ansette nordmenn og utenlandsk arbeidere, med mindre den utenlandske arbeideren er «brukende».

4.2.2 Kulturforskjeller

Når det gjelder kulturforskjellene mellom nordmenn og østeuropeere, så blir nordmenn ansett som kravstore, framsynte og selvstendige (Friberg, 2016). Dette medfører at nordmenn blir sett på som godt egnet til faste stillinger, og dårlig egnet til manuelt arbeid. Østeuropeerne på den andre siden, blir ansett som arbeidsvillige, lite selvstendige og underdanige. Dette gjør at østeuropeerne blir sett på som om de er egnet godt til å utføre tungt og lite attraktivt arbeid, men dårlig egnet for faste ansettelse i bedriftens kjernestokk (Friberg, 2016). Man kan se at utenlandske statsborgere som arbeider i byggebransjen i Norge er overrepresenterte i enkelte fag som har få krav til sertifisering, og godkjenning. Disse fagene omfatter blant annet stillasbyggere, murere, innleide håndverkere og malere. I fag som har store krav til sertifisering, så utgjør dem en relativt liten grad av arbeidsstyrken. Disse fagene er blant annet elektrikere, rørleggere og anleggsgartnere (Friberg & Haakestad, 2015). Men det vil også være viktig å legge til at de østeuropeerne som kommer til Norge for å arbeide i

byggebransjen har veldig ulik arbeidsbakgrunn. Så det er nok ikke hele forklaringen på hvorfor dem er overrepresentert i denne delen av byggenæringen.

De østeuropeerne som kommer til Norge for å arbeide i byggebransjen har ulik arbeidsbakgrunn. Alle deltakerne i denne studien mente at kvalifikasjonene som østeuropeiske arbeidsinnvandrere har med seg til Norge når de begynner å arbeide i byggebransjen er veldig varierende. Ifølge de vil noen ha bakgrunn fra byggebransjen i hjemlandet deres, mens andre kan ha hatt en helt annen arbeidsbakgrunn. De som ikke er faglig kompetente vil som regel bli satt til å rive, rydde og/eller renske. Ifølge Roger pleier de som har bakgrunn fra byggebransjen fra før av å være mer tverrfaglig enn det nordmenn vil være:

«Dem er tverrfaglige for å kalle dem det da. Dem utfører alle tjenester, mens i Norge er det mer spisset innenfor de ulike fagene. Jeg tror utdanningen i Øst-Europa er sånn at man lærer ikke bare malerfaget (...). Du har litt mer tverrfaglig. Det trenger ikke å være feil på noe måte det, men det blir litt annerledes enn det vi opplever her da. Så det blir en krasj da, en kulturkrasj sånn sett (...). I tillegg er dem uviten kanskje til norske byggemetoder i forhold til hva som trengs i norsk klima. Det tas også snarveier i forhold til sikkerhet (...). Og det er jo litt sammensatt og, men det er en sånn annen kultur blant østeuropeerne da i forhold til at dem tør ikke å si nei til sjefen sin. Dem tør ikke å si ifra at det her ser farlig ut, selv om de kanskje vet at det her bør dem ikke gjøre så er dem redde for sjefen sin, og redde for å miste jobben at dem ikke tør å si ifra. Da går det galt.» (Roger)

Det at dem er redde for å si ifra til sjefen om noe er farlig, eller at det mangler for eksempel en stillas del har sine konsekvenser. For de seriøse norske arbeidsgiverne som har et stort innslag av østeuropeiske arbeidstakere har det tøft med å få inn en kultur der dem kan si ifra hvis noe er galt:

«Det sitter veldig langt inne for dem, og på en måte tørre å si ifra til sjefen sin at det mangler en stillasdel, for de ønsker ikke å være til bry. Sjefen forklarer dem at det kan bli kjempedyrt for oss hvis du ikke sier ifra at den der mangler, fordi hvis arbeidstilsynet kommer så får vi bot. Så du må si ifra. Og vi vil ikke at du skal bli skadet for det. Det er dyrt for oss også. Så det er en sånn kulturforskjell som er inngrodd der altså.» (Roger)

Det at seriøse norske arbeidsgivere som har et stort innslag av østeuropeiske arbeidstakere har det tøft med å få inn en kultur der dem kan si ifra at noe er galt kan ha flere grunner. Sett lys

av Lysgaard sin teori om arbeiderkollektivet så kan en grunn for at de østeuropeiske arbeidstakerne ikke tørr å si nei til sjefen være at de ønsker å være «bedriftens mann», i stedet for å være en god «arbeidskamerat». Hvis man som en arbeider blir omtalt som «bedriftens mann» så vil det si at man blir anerkjent for sin innsats for bedriftens ledelse. Men hvis man blir omtalt som dette av kollektivet, så vil det være en kritikk for at man ikke er en arbeiderkollektivets mann. Det gjør at man blir sett på som en dårlig «arbeidskamerat» (Lysgaard, 1996: 64).

For det første kan det ha noe med at kulturelle strukturer kan være autonome i forhold til andre sosiale strukturer. Dette vil si at kulturen er viktig for formingen av handling (Larsen, 2013: 50). Ifølge Robert er det korte avstander mellom fagarbeidere og ingeniører i Norge som gjør at dem snakker i sammen. Fagarbeiderne har høy kompetanse i Norge som gjør at dem kan se feil i byggeprosjekter, og da gir dem beskjed før skaden har skjedd. Ifølge Robert har fagarbeiderne i Polen mer erfaring med at det er større avstand mellom sjefen og den som er utførende: «*Men det har dem erfaring fra Polen, fordi der snakkes det ovenfra og ned. Sånn er det. Da får du en beskjed så gjør du den. Om du vet at det er feil så gjør du det allikevel. Du har fått beskjed om det.*» (Robert).

4.2.3 Hvordan trekker deltakerne moralske grenser mellom nordmenn og østeuropeerne?

I dette delkapittelet kommer jeg til å undersøke hvordan deltakerne trekker moralske grenser mellom nordmenn og østeuropeere. Som sagt tidligere i teksten er moralske grenser trukket på bakgrunn av moralske standarder og moralsk karakter. Kvaliteter som er sentrale innenfor moralske grenser er kvaliteter som ærlighet, arbeidsmoral, personlig integritet og det å ta hensyn til andre (Lamont, 1992: 4). Et av de utfordringene som Truls opplevde med østeuropeiske arbeidsinnvandrere var deres holdninger til det arbeidet som skulle utføres:

«Altså mange er mer på den at de ønsker å jobbe og gjøre en god innsats, og står på ... og det er jo ... og selvfølgelig er det nordmenn som gjør det altså ... men så er det en del ... så merker du litt spesielt holdninger i forhold til kvaliteten på arbeidet som skal utføres og sånne ting der merker du nok at det er en større sjel på ... fordi de har ikke det samme eier ... hva heter det? Eierforholdet til jobbene.» (Truls)

Hvis vi ser dette i lys av moralske grenser, så ser vi at Truls trekker moralske grenser mellom nordmenn og østeuropeere når det kommer til arbeidsmoralen. Truls trekker moralske grenser med at østeuropeere og nordmenn har ulike holdninger til kvaliteten på arbeidet som skal

utføres. En annen deltaker mener at et av de største problemene med østeuropeiske arbeidstakere i byggenæringen er at deres yrkesstolthet er lav: *Østeuropeere, de har ganske lav yrkesstolthet. (...). Det har om å gjøre å lage en enkel fungerende løsning. De legger ikke sjelen sin i det.*», fortalte Thomas. Her trekker også Thomas moralske grenser når det kommer til arbeidsmoralen til østeuropeere, der han mener at det er om å gjøre for de å lage en enkel fungerende løsning.

4.2.4 Østeuropeiske arbeidsinnvandrere som arbeidskamerater

I dette delkapittelet kommer jeg til å benytte meg av Lysgaard sin teori om arbeiderkollektivet, og vise til de tre systemene som de har fordelt arbeidsorganisasjonen på. Arbeidsorganisasjonen er fordelt på det teknisk/økonomiske system som er bygget opp omkring de ansatte i egenskap av de «ansatte». Det teknisk/økonomiske system vil si ledelsen, og innenfor dette systemet er det viktig at den ansatte oppfølger minstekravene om arbeidsinnsats og lojalitet. Hvis den ansatte ikke gjør dette kan straffen være for eksempel irettesettelse, tilsidesettelse og avskjed. Hvis arbeideren derimot utmerker seg med sin arbeidsinnsats og lojalitet kan arbeideren bli forfremmet av ledelsen. Det neste systemet i arbeidsorganisasjonen er kollektivsystemet som er bygget opp omkring de ansatte i egenskap av «arbeidskamerater». Her kan vi skille mellom en god arbeidskamerat fra en dårlig kamerat. Den gode arbeidskameraten bidrar til arbeiderkollektivets interesser, til forskjell fra en dårlig kamerat som er en dårlig bidragsyter til arbeiderkollektivet. Til slutt har vi det menneskelige systemet som er bygget opp omkring de ansatte i egenskap av «mennesker». Hvis man skal bidra til det menneskelige system så må man bidra til de menneskelige verdiene som innebærer den ansatte får utviklet sine egentlige interesser. I tillegg kan man bidra til det menneskelige system med at man får den ansatte til å utvikle sine fulle og dypeste muligheter (Lysgaard, 1996). Som nevnt tidligere er disse tre systemene bygget opp omkring de ansatte i egenskap av «ansatte», «mennesker» og «arbeidskamerater» (Lysgaard, 1996: 60). I datamaterialet kom det mye frem at vi må gjøre østeuropeere om til våre egne.

«Jeg vet at dem opplever en del østeuropeere som kommer å ... ber om hjelp, er ikke organisert, dem organiserer seg, også får dem hjelp ... så melder dem seg ut igjen etterpå ... så det er litt sånn dem ... en del av fagforeningen begynner å bli litt sånn hard på det der ... hvis de skal hjelpe deg så må du ha vært organisert i den perioden ... de ber om hjelp for ... altså tiden som har vært ... ikke fra nå og fremover liksom ... for dem er litt sånn ... dem er gratispassasjerer ... etter hvert ... jeg kan jo forstå det.»
(Roger).

Roger synes at det er ganske usolidarisk at de gjør dette. Videre påpekte han at de gjør det siden de ønsker ikke å betale for å være medlem i fagforeningen. Roger mener at de vil bare få det de trenger, også tenker dem at neste gang trenger de ikke dem. Rolf har også forklart en lignende situasjon der østeuropeiske arbeidsinnvandrere har meldt seg inn for å få gratis språkkurs for så å melde seg ut når de er ferdig. På grunn av dette har de har innført en regel om at de må ha vært medlem i minst to år for å få gratis språkkurs: *«Reglene er sånn at du må ha vært medlem hos oss i to år eller mer for å få det gratis. Fordi hvis ikke så melder dem på seg kurset, og når dem er ferdig så melder dem seg ut ... så derfor måtte vi innføre det regelverket»*. (Rolf)

Lysgaard har vist til at når en arbeider er en dårlig bidragsyter til kollektivsystemet, så vil arbeideren få kollektivets straff (Lysgaard, 1996: 64). Det de østeuropeiske arbeidsinnvandrerne har til felles når de melder seg inn i en fagforening for så å melde seg ut igjen etter de har fått hjelp gjør de til en dårlig arbeidskamerat. Grunnen for dette er at de er en dårlig bidragsyter til kollektivsystemet med å gjøre dette. Straffen som har kommet fra dette er at fagforeningene har innført regelverk for at de skal unngå å bli utnyttet med den hjelpen de kan tilby til arbeidsinnvandrerne. I disse tilfellene var at i den ene fagforeningen hadde de gjort sånn at østeuropeerne har nødt til å være organisert i den perioden de ber om hjelp. Imens i den andre fagforeningen må arbeidsinnvandrerne være medlem i minst to år for å få gratis språkkurs.

Et annet aspekt som flere av deltakerne mine har nevnt er deres forhold til arbeidsgiveren. Samtlige deltakere har nevnt at østeuropeiske arbeidsinnvandrere er redd for sjefen sin når det kommer til å si nei. Rolf har blant annet nevnt at østeuropeiske arbeidsinnvandrere vil få en bekreftelse av sjefen at det er greit at de organiserer seg i en fagforening, *«de vil først høre med at det er greit for han før de velger å fagorganisere seg»* (Rolf). Hvis man ser det i lys av Lysgaard sin teori om arbeiderkollektivet kan det være at østeuropeiske arbeidsinnvandrere er egentlig ikke akkurat redd for sjefen sin, men det kan være at de er mer orientert i en retning i det å være en bedriftens mann. Det å bli omtalt som bedriftens mann av bedriftsledelsen vil være et uttrykk for anerkjennelse av arbeiderens innsats fra bedriftens teknisk/økonomiske tjeneste (Lysgaard, 1996: 64). Det er mange av deltakerne som har nevnt i intervjuene at mange av de østeuropeiske arbeidsinnvandrerne er veldig arbeidsomme og flinke. I tillegg har det blitt nevnt at de sier helst for lite nei når de blir spurt om å gjøre noe. Imens det å bli omtalt som bedriftens mann av noen i fra det teknisk/økonomiske system vil si at man får anerkjennelse for det arbeidet man gjør, så vil det å bli omtalt som bedriftens mann fra noen i

arbeiderkollektivet være en kritikk på at man ikke er en arbeiderkollektivets mann. Hvis da en østeuropeisk arbeidsinnvandrer opptrer i en kritisk situasjon som en bedriftens mann istedenfor en arbeidernes mann så kan man bli oppfattet som en dårlig arbeidskamerat.

På den andre siden har man arbeidere som er gode arbeidskamerater. De gode arbeidskameratene er gode bidragsytere til kollektivsystemet, og de vil gi sin lojale innsats for kollektivsystemets beste (Lysgaard, 1996: 64). Ifølge Thomas er det flere aspekter som er viktige for at østeuropeiske arbeidsinnvandrere skal passe inn blant de norske arbeiderne:

«Det var en ganske stor tømmeravdeling som er lagt ned nå, og da var vi oppe i 30 tømmermenn og fem, seks av de ansatte var polakker ... de kom inn og gikk på vårs lønn og tok norsk fagbrev, og ingen problem. (...). De må ansettes i en norsk bedrift med tariffavtale, en seriøs bedrift. Da passer dem smook rett inn. Men den største barrieren er språket. Når dem får knekket den, så jobber dem akkurat som vi andre. De passer inn som en hvilken som helst brikke i det store puslespillet. (...). Og da får du god lønn og du får pensjon, altså de får alt. Vi har ganske mange her i byggebransjen ... polakker som har tatt med seg familien og flyttet til Norge og blitt norske og da er det ingen problem lengre. (...). Det er den løsningen fagbevegelsen ønsker mer av, fordi det er vellykket. (...). Og sant du må tilpasse deg det landet du bosetter deg hvis det skal passe, og det kan polakkene også gjøre og mange gjør det. (...). Og da er det ingen problem. Da går det bare et år eller noe også har dem fagbrevene, de har språket, de har barna i norsk skole, barnehage og de er fullt integrert.» (Thomas)

Hvis vi ser dette sitatet fra Thomas i lys av Lysgaard sin teori om arbeiderkollektivet så vil det si at østeuropeiske arbeidsinnvandrere er gode arbeidskamerater når de er ansatt i en norsk bedrift med tariffavtale, har det norske fagbrevet og at de kan språket. Dette vil si at når østeuropeiske arbeidsinnvandrere arbeider for norsk bedrift med tariffavtale, har norsk fagbrev og kan språket så vil de være en god bidragsyter til kollektivsystemet. Når de har fått dette på plass så vil de være en god arbeidskamerat.

Et annet eksempel på at østeuropeere har vært en god arbeidskamerat har vært når de har hjulpet fagforeningen med å organisere andre arbeidsinnvandrere:

«Vi har hatt veldig suksess med å klare å få tak i noen til å være for eksempel tillitsvalgte som snakker språket til de andre da ... og hvis du får den rette personen til det, fordi de stoler mye mer på hverandre enn det de gjør på nordmennene ... det

har vi hatt suksess med ... altså få tak i rette folk som bor her også er som en kontaktperson til dem, fordi de har en helt annen ... de stoler ikke på nordmenn altså ... mange av dem har blitt lurt mye, altså de vet etterpå at de har blitt lurt og litt sånn og derfor så har de mye mer tiltro. Så der har vi hatt litt ... vi prøver stadig å få tak i de rette personene til å bli tillitsvalgt, og lære dem litt om lover og regler også sånn at de kan ... dele erfaringen sin da, med kunnskapen som de allerede har fått da ... og der mener jeg at vi har lyktes veldig bra med.» (Rolf)

Rolf mener at de har lyktes mye med å organisere arbeidsinnvandrere med å få arbeidsinnvandrere til å bli tillitsvalgte for bedrifter slik at de kan dele kunnskapen sin videre til andre arbeidsinnvandrere. Dette er et eksempel der man ser at arbeidsinnvandreren bidrar til kollektivsystemet med å hjelpe de til å organisere flere arbeidsinnvandrere. De arbeidsinnvandrerne som hjelper fagforeningen med dette vil bli betraktet som gode arbeidskamerater.

5.0 Diskusjon

I dette kapittelet kommer jeg først til å diskutere mine funn opp mot de valgte teoriene. Etter dette kommer jeg til å diskutere deltakernes forståelse på utfordringene med østeuropeisk arbeidskraft. Kapittelet er delt i to underkapitler der jeg kommer til å diskutere hovedproblemstillingen min:

Hovedproblemstilling: Hvordan forstår representantene i fagforeninger dagens utfordringer med østeuropeisk arbeidskraft i byggenæringen?

I det første delkapittelet skal jeg diskutere funnene opp mot Lysgaard sin teori om arbeiderkollektivet og Lamont teori om symbolske og sosiale grenser. I det neste delkapittelet kommer jeg til å diskutere deltakernes forståelse på utfordringene med østeuropeisk arbeidskraft.

5.1 Diskusjon av funnene opp mot teoriene

Det som har kommet frem gjennom dette prosjektet har nok ikke bidratt med noe nytt når det kommer til forskningen på arbeidsinnvandringen i byggebransjen. Men de teoretiske perspektivene som jeg har brukt i analysen har ført til at andre perspektiver har kommet frem. Det som har kommet frem med å diskutere mine funn opp mot Lysgaard sin teori om arbeiderkollektivet er hva som skiller østeuropeiske arbeidsinnvandrere fra å være en god arbeidskamerat, fra å være en dårlig arbeidskamerat. En østeuropeisk arbeidsinnvandrer som er en god arbeidskamerat kommer til å være en bidragsyter til kollektivet, eller i dette tilfellet

til fagforeningen. For at han skal være en bidragsyter til fagforeningen må han gi sin lojale innsats for kollektivsystemets beste (Lysgaard, 1996: 64). Dette kan han oppnå med å bli ansatt i en norsk bedrift med tariffavtale, skaffe seg det norske fagbrevet og at han lærer seg språket. Dette vil si at når østeuropeiske arbeidsinnvandrere arbeider for norsk bedrift med tariffavtale, har norsk fagbrev og kan språket så vil de være en god bidragsyter til kollektivsystemet. Når de har fått dette på plass så vil de være en god arbeidskamerat. I tillegg kan østeuropeiske arbeidsinnvandrere være en god arbeidskamerat med at de hjelper fagforeninger med å organisere andre arbeidsinnvandrere.

En østeuropeisk arbeidsinnvandrer som er en dårlig arbeidskamerat kan være de som melder seg inn i en fagforening der og da, fordi de trenger hjelp. Når de har fått hjelp så melder de seg ut. Dette kan bli sett på som usolidarisk, og da er man en dårlig arbeidskamerat i kollektivet. Et annet aspekt som har dukket opp med å se funnene i lys av teorien om arbeiderkollektivet er at østeuropeiske arbeidsinnvandrere er ikke redd for sjefen sin, men det kan være at de er mer orientert i en retning i det å være en bedriftens mann. Det å bli omtalt som bedriftens mann av bedriftsledelsen vil være et uttrykk for annerkjennelse av arbeiderens innsats fra bedriftsledelsen (Lysgaard, 1996: 64). Dette står i kontrast med det mange av deltakerne mine har påstått om at de er redde for sjefen sin.

Jeg har også brukt Lamonts teori om symbolske grenser og sosiale grenser. Med å ha sett funnene mine i lys med denne teorien har det kommet frem at det er bedrifter som setter opp sosiale grenser mellom for eksempel skandinaver og østeuropeere. Dette kom fram to ganger i analysekapitlet, der det første eksempelet var at de sosiale forskjellene kom til uttrykk gjennom ulik fordeling av materielle ressurser. Her var det svenske arbeidere som fikk bo gratis i enebolig og fikk disponere bilen gratis, imens ungarske arbeiderne måtte betale for begge deler. Det andre eksempelet var når de i Tom sin bedrift hadde leid inn polakker, så var ikke arbeiderne særlig villig til å bytte ut sin arbeidskamerat for en innleid polakk. Her var forsøke å prøve å opprettholde de sosiale grensene, med at det var ulik fordeling av sosiale muligheter.

I analysekapitlet ble det også vist at bedrifter kan sette opp sosiale grenser for å håndtere utfordringer med østeuropeiske arbeidsinnvandrere med sett i lys av Lamonts teori om symbolske grenser og sosiale grenser. I det første eksemplet ble det vist at de i Tom sin bedrift ønsket å sette opp sosiale grenser for å håndtere språkutfordringer på byggeplassen. Den sosiale grensen de ønsket å ha var at det skulle bare være lov å snakke skandinavisk på byggeplassen, fordi Tom mente at det går bekostning av HMS hvis dem ikke har denne

sosiale grensen. Ifølge han vil det at de ikke har satt en grense for at det skal bare snakkes skandinavisk gå på bekostning av HMS når det må gis kjappe beskjeder. Dette kan eksempelvis være hvis noe faller ned fra et stillas, og man må gi arbeiderne under kjapp beskjed om at de må passe seg. I det andre eksempelet på dette var at i bedriften der Truls arbeider vil de helst ansette nordmenn for at de skal kunne kommunisere på norsk med kundene. Grunnen for dette er at kundene krever at det helst skal være en nordmann som utfører arbeidet ifølge han. Her har de satt opp en sosial grense for at de skal tilfredsstille kravet til kundene.

5.2 Deltakernes forståelse på utfordringene med østeuropeiskarbeidskraft
Analysen har vist at deltakernes forståelse av utfordringer med østeuropeiskarbeidskraft er delt i to. Den første delen er at utfordringene med østeuropeiskarbeidskraft i byggenæringen er knyttet til institusjonelle og strukturelle forhold som legger til rette for at utfordringene dukker opp. Den andre delen er utfordringer som er direkte tilknyttet til østeuropeiske arbeidsinnvandrere. Jeg argumenterer for at representantene i fagforeningene forstår utfordringene med østeuropeiskarbeidskraft på disse to ulike måtene. Nå vil jeg først vise til hvilke utfordringer som er knyttet til de institusjonelle og strukturelle forholdene som legger til rette for at utfordringene dukker.

De useriøse aktørene legger til rette for at utfordringer dukker opp blant østeuropeiske arbeidsinnvandrere. Dette blir forstått som en utfordring fra representantene av fagforeningene med at de useriøse aktørene utsetter arbeidsinnvandrere for sosial dumping, dem utnytter dem med at de ikke kjenner til sine rettigheter, og får dem til å arbeide under dårlige vilkår. De dårlige arbeidsvilkårene som østeuropeiske arbeidsinnvandrere kan bli satt til å arbeide under er blant annet brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsregler, regler om arbeidstid, krav til bostandard og at dem blir tilbudt lønn og andre ytelser som er uakseptabelt lav i forhold til hva andre arbeidstakere tjener i næringen (Andersen, Eldring & Steen, 2014).

Representantene fra fagforeningene forstår også bemanningsbransjen som en utfordring på grunn av de er redde for at bemanningsbransjen skal fortrenge fast ansettelse. Når det kommer til hvilke utfordringer bemanningsbransjen legger til rette på østeuropeiske arbeidsinnvandrere er at bemanningsbransjen ikke fungerer som et springbrett for dem til det ordinære arbeidsmarkedet. I bemanningsbransjen og for deres klienter blir de regnet som permanent hyperfleksibel arbeidskraft (Friberg, 2016 i Eldring & Ørjasæter, 2018: 41).

De forstår også det slik at når lover ikke blir ettersatt, så vil det bli utfordringer. Det kan vi for eksempel se med vikarbyrådirektivet, der det viste seg at det er ingen som etterser om likebehandlingsprinsippet blir fulgt. Dette fører videre til at de som bryter loven, fortsetter å bryte loven, siden det er ingen konsekvenser. Videre kan dette føre til østeuropeiske arbeidsinnvandrere kan bli utsatt for at aktører bryter likebehandlingsprinsippet med at de får for eksempel dårligere vilkår.

Et annet aspekt som har kommet frem i analysen er at tidspress kan bidra til at utfordringer med østeuropeiske arbeidsinnvandrere kan komme frem. Dette kan vi se med at Tom påstod at tidspresset med at alt skal bygges med engang gjør at de må leie inn arbeidsinnvandrere, og han mener at det at de må leie inn arbeidsinnvandrere gjør igjen at yrkene i byggebransjen blir til lavstatusyrker. Når man så dette i lys av Lamonts teori om symbolske grenser virket det ut som at Tom ønsker å opprettholde grensene mellom nordmenn og arbeidsinnvandrere. På den andre siden kan man også se det i lys av Lysgaards teori om arbeidskollektivet. Når man ser det i lys av denne teorien kan det virke som Tom synes at arbeidsinnvandrerne er «dårlige arbeidskamerater». Grunnen for at Tom ser på dem som «dårlige arbeidskamerater» er fordi at de bidrar med å gjøre yrkene i byggebransjen til lavstatusyrker ifølge han. Dette med tidspresset om at alt skal bygges med engang kan beskrive at ledelsen (det teknisk/økonomiske systemet) er umettelige med at det alltid vil være bedre for systemet om de ansatte stadig bidrar mer med sin arbeidsomhet, påpasselighet, nøyaktighet, styrke, pålitelighet osv. Imens på den andre siden har man fagforeningen (kollektivsystemet) som ønsker at arbeiderne ikke stikker seg fram for ledelsen, og at de holder seg til normene om godt kameratskap til kollektivet (Lysgaard, 1996). I dette tilfellet når man ser det fra Toms perspektiv kan man tenke seg at en god arbeidskamerat er noen som snakker skandinavisk, og bidrar med at det ikke blir noe problematisk når man kommer i situasjoner der man må gi kjappe beskjeder.

Den andre måten representantene fra fagforeningene forstår utfordringene med østeuropeisk arbeidskraft i byggenæringen er knyttet direkte til de østeuropeiske arbeidsinnvandrerne. Disse utfordringene er knyttet til språket og kulturforskjellene.

Når det gjelder språket, så forstår representantene fra fagforeningene det som en utfordring når det kommer til helse-, miljø- og sikkerhetsregler. Dette gjelder både opplæringen til HMS-reglene, og når det kommer til HMS på byggeplassen når de arbeider. Her har det blitt gitt eksempel på at hvis plutselig farlig skjer og de ikke snakker felles språk, så blir det bare roping. Hvis man ser dette i lys av Lysgaards teori om arbeiderkollektivet så kan man tolke

det slik at de østeuropeiske arbeidsinnvandrere som ikke kan språket er dårlige arbeidskamerater. Grunnen for dette er at det kan oppstå farlige situasjoner når de ikke kan språket. Et eksempel er hvis noe faller ned i fra et stillas så vil man advare de andre arbeiderne under, men hvis de ikke kan språket så blir det bare roping. Da kan det bli forvirrende for de arbeiderne som står under om hva som skjer. Imens hvis arbeidsinnvandrere kan språket så kan de bli sett på som gode arbeidskamerater, siden da kan de gi kjappe og enkle beskjeder om noe for eksempel faller ned i fra stillaset.

Når det kommer til hvordan representantene i fagforeningene forstår utfordringer knytte til kulturforskjeller, så forstår de dem med at de er redde for å si nei til sjefen. Dette kan også gå utover HMS-reglene på byggeplassen med de er redde for å si om noe ser farlig ut. Hvis sjefen gir dem beskjed om å gjøre noe, og det er feil så gjør de det for det om ifølge Robert. Som nevnt tidligere, når vi ser dette i lys av Lysgaard sin teori om arbeiderkollektivet virker det ut som at arbeidsinnvandrere er mer orientert i en retning av å være bedriftens mann. Å bli omtalt som bedriftens mann fra ledelsen (det teknisk/økonomiske system) vil si at man får anerkjennelse for det arbeidet man gjør for bedriften. På den andre siden, hvis man blir omtalt som bedriftens mann ifra noen i arbeiderkollektivet så vil det være en kritikk for at man ikke er en arbeiderkollektivets mann. Dermed kan en østeuropeisk arbeidsinnvandrer bli oppfattet som en dårlig arbeidskamerat hvis de opptrer som en bedriftens mann, i stedet for en arbeidernes mann i en kritisk situasjon.

5.3 Deltakernes forståelse av strategiene og tiltakene

I analysen har det kommet frem at deltakerne har vist til flere strategier og tiltak som har blitt iverksatt for å håndtere utfordringene med østeuropeiske arbeidsinnvandrere i byggebransjen. Her kan vi skille mellom de strategiene og tiltakene som er innenfor de institusjonelle og strukturelle forholdene, og strategiene og tiltakene innenfor de utfordringene som er knyttet direkte til østeuropeiske arbeidsinnvandrere.

5.3.1 Strategier og tiltak innenfor de institusjonelle og strukturelle forholdene

Innenfor strategier og tiltak innenfor de institusjonelle og strukturelle forholdene kan vi begynne med innføringen av minstelønn i byggebransjen. Som nevnt tidligere har minstelønn blitt innført i byggebransjen for å hindre at utenlandskarbeidskraft skal få dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er vanlig i Norge (Arbeidstilsynet, 2019). Ifølge en av deltakerne har arbeidsgivere skjont at de blir kontrollert at de betaler minstelønn til sine arbeidere, og det har gjort at noen useriøse arbeidsgivere bruker for eksempel husleie på en måte som utligner

dette til deres fordel. Det gjør dem med eksempelvis ved å leie en enebolig, også får dem alle arbeiderne til å betale husleie slik at de reduserer lønnsutgiftene med å ta husleie.

Et annet tiltak innenfor de institusjonelle og strukturelle forholdene som legger til rette for utfordringer med østeuropeiske arbeidsinnvandrere er vikarbyrådirektivet. Vikarbyrådirektivet ble implementert i norsk rett i 2013, og formålet for det var det skulle beskytte de ansatte i vikarbyråene og anerkjenne vikarbyråene som arbeidsgivere. I tillegg har det også som formål at arbeidstakerne som blir leid ut fra et vikarbyrå skal ha de samme lønns- og arbeidsvilkårene som de arbeidstakerne som er direkte ansatt ved innleievirksomheten (Eldring & Ørjasæter, 2018: 45). Ifølge deltakerne har vikarbyrådirektivet ikke hatt virking på byggebransjen, på grunn av at det blir ikke ettersett.

5.3.2 Strategier og tiltak som er knyttet direkte til østeuropeiske arbeidsinnvandrere
På den andre siden har vi strategier og tiltak som er knyttet direkte til utfordringene med østeuropeiske arbeidsinnvandrere i byggebransjen. Her kan strategiene og tiltakene som har blitt iverksatt være ulik fra byggeplass til byggeplass, og bedrift til bedrift. Et eksempel på dette er hvordan ulike bedrifter håndterer utfordringer når det kommer til språk og kultur. I analysekapittelet har det blitt nevnt at noen bedrifter håndterer utfordringer med språket med å ha arbeidslag med kun polske arbeidere. Imens andre bedrifter håndterer dette med å praktisere at de ikke får lov å ha arbeidslag med bare polske arbeidere. Jeg forsøkte å se dette i lys av Lamonts teori om sosiale grenser som er objektiverte former for sosiale forskjeller som kan komme til uttrykk gjennom ulike tilgang til, og ulik fordeling av ressurser (materielle og ikke-materielle) og sosiale muligheter (Lamont & Molnár, 2002).

Med å se dette i lys av denne teorien kom jeg frem til at de bedriftene som håndterer utfordringene med språk og kultur med å ha arbeidslag kun med for eksempel polske arbeidere ønsker å opprettholde de sosiale grensene. De opprettholder de sosiale grensene med at de polske arbeiderne får en mer begrenset tilgang til de sosiale mulighetene på arbeidsplassen med at de får ikke bli satt i samme arbeidslag som nordmennene. Dette begrenser for eksempel deres mulighet til å lytte og snakke norsk på arbeidsplassen som gjør at de heller benytter seg av morsmålet sitt siden de er i arbeidslag i sammen med andre polske arbeidere. Man kan se på dette som en mer kortsiktig løsning for å håndtere utfordringene med språket som bare fungerer der og da. Den andre måten å håndtere utfordringer med språk og kultur er at bedrifter praktiserer at det ikke er lov å ha arbeidslag med kun polske arbeidere. Bedrifter gjør dette, fordi de ønsker å bryte de sosiale grensene. De forsøker å gjøre dette med å få de til å bli en del av arbeidslaget, og for at de skal bli lært opp bedre i tillegg til

å få dem til å snakke og lytte til språket. Dette kan bli sett på som en mer langsiktig løsning. Det å legge det opp slik at de polske arbeiderne arbeider i ulike arbeidslag vil muligens gjøre at det er mer utfordrende å håndtere utfordringer med språk og kultur som framtrer i begynnelsen, men langsiktig kan det lønne seg. Grunnen for dette er at etter hvert som tiden går, så vil dem gradvis forbedre seg i språket i tillegg til å tilegne seg kunnskap om kulturen.

Det er også andre strategier og tiltak imot utfordringer med språket. I analysekapittelet viste jeg til at det å sette opp sosiale grenser kan være et tiltak for å håndtere utfordringer med språket. De sosiale grensene som kan bli satt opp av en bedrift kan være blant annet at man setter krav til at det skal snakkes skandinavisk på byggeplassen, eller at man vil helst ansette norske arbeidstakere i bedriften. Med å gjøre dette vil man begrense arbeidsinnvandrere helt for de sosiale mulighetene i bedriften. Grunnen til dette er at når det er et krav om at det skal snakkes skandinavisk på byggeplassen vil arbeidsinnvandrere som ikke kan skandinavisk ikke engang få sjansen til å arbeide på byggeplassen. Det å ha et slikt krav vil eliminere språkutfordringene, siden man kommer ikke til å ha arbeidsinnvandrere på byggeplassen som ikke kan snakke skandinavisk. Da vil bedriften unngå å ansette arbeidsinnvandrere som ikke kan snakke skandinavisk, og de vil unngå å leie inn arbeidsinnvandrere som ikke kan snakke skandinavisk. Ifølge Tom har de i hans bedrift forsøkt å ha krav om at det skal bare snakkes skandinavisk på byggeplassen, men de klarer ikke å holde på kravet. Grunnen er fordi de ikke får tak i nok folk til byggeprosjektene deres hvis de ikke leier inn arbeidsinnvandrere som ikke kan skandinavisk.

Når det kommer til å organisere arbeidsinnvandrere i fagforeninger har det kommet frem i analysekapittelet at flere av deltakerne har lyktes med dette. Ifølge Rolf har de lyktes med dette med å benytte seg av strategien å få arbeidsinnvandrere til å bli de tillitsvalgte i bedriftene. Grunnen for at det har vært en suksess ifølge Rolf er fordi de kan dele kunnskapen sin videre til andre arbeidsinnvandrere, og de stoler mer på hverandre enn de stoler på nordmenn. I analysekapittelet så jeg dette i lys av Lysgaard sin teori om arbeiderkollektivet (Lysgaard, 1996), og kom fram med at når en arbeidsinnvandrer er tillitsvalgt og bidrar med å rekruttere nye medlemmer vil de bli sett på som gode arbeidskamerater av kollektivsystemet, som i dette tilfellet er fagforeningen.

I den useriøse delen av næringen er det svart arbeid. Svart arbeid kan omfatte at det ikke innrapporteres næringsinntekt for arbeidet, at en arbeidstaker utfører et stykke arbeid der

inntekten går direkte til arbeidstakeren uten at inntekten bli innrapportert, eller at arbeidstakeren utfører en jobb og får betalt av arbeidsgiveren, men lønnen bli ikke innrapportert til skattemyndigheter (Samfunnsøkonomisk analyse, 2017 i Eldring & Ørjasæter, 2018: 128). I årene etter EU-utvidelsen har tilbudet av arbeidskraft i det svarte markedet blitt større, og grunnen for det er arbeidsinnvandringen fra Øst-Europa (Eldring & Ørjasæter, 2018). Gjennom polonia-undersøkelsen har det blitt vist at en stor del av de polske arbeiderne befant seg i den svarte økonomien (Friberg & Eldring, 2011). Eldring & Ørjasæter viser til at ifølge kontrolletatene er svart arbeid og omsetning i sammenheng med sosial dumping den mest vanligste formen for arbeidslivskriminalitet. Her peker dem på svindel for å unngå arbeidsgiveransvaret, som omhandler at dem ikke betaler allmenngjort tariff-lønn, sykelønn, feriepenger, arbeidsgiveravgift og forskuddstrekk på skatt. Måten de gjør det på er med å registrere reelle arbeidstakere som leverandører av tjenester (NTAES, 2017 i Eldring & Ørjasæter, 2018: 129).

I tillegg til at det har blitt et større tilbud av arbeidskraft i det svarte markedet etter EU-utvidelsen så har også etterspørsel økt. Det har blitt enkelt og billig å få hjelp til bygging og oppussing, på grunn av flere kanaler der kjøper og selger av svart arbeid kan møtes (Eldring & Ørjasæter, 2018). Disse kanalene omfatter løpesedler, oppslag på lyktestolper, anbefalinger fra venner og bekjente, og ikke minst digitale markeds plasser. De digitale markeds plassene kan være mittoppdrag.no, mittanbud.no og FINN småjobber. Alt dette har gjort at svartarbeid er lett tilgjengelig for kjøpere (Eldring & Ørjasæter, 2018).

Det blir også vist til at problemene her er ikke mangel på regler, men mangel på at lovene ikke følges. Lovene blir verken fulget av kjøperne, eller de som tilbyr det. Selv om alle ansvarlige instanser fordømmer det svarte markedet, så har det trolig vært i sterk vekst på grunn av EØS-innvandring, økt flykning- og asylstrøm samt familieegjenforening (Eldring & Ørjasæter, 2018). Eldring & Ørjasæter legger også til at norske forbrukere har tatt imot svarte tjenestene med åpne armer, med til dels sjokkerende holdninger om at det innebærer «nødhjelp til Polen» å kjøpe svart arbeid (Eldring & Ørjasæter, 2018: 137).

6.0 Konklusjon

I dette kapittelet kommer jeg først til å svare på hovedproblemstillingen min. Videre kommer jeg til å svare på underproblemstillingene mine. Til slutt vil jeg komme med forslag til videre forskning.

6.1 Svar på hovedproblemstillingen

Hovedproblemstillingen min er:

Hvordan forstår representantene i fagforeninger dagens utfordringer med østeuropeisk arbeidskraft i byggenæringen?

I denne oppgaven har jeg forsøkt å vise at representantene i fagforeningene forstår utfordringene med østeuropeisk arbeidskraft på to ulike måter. For å svare på hovedproblemstillingen min så er den første måten de forstår utfordringene på er gjennom institusjonelle, og strukturelle forhold som legger til rette for at utfordringene med østeuropeisk arbeidskraft dukker opp. De institusjonelle og strukturelle forholdene som legger til rette for dette er useriøse aktører, bemanningsbransjen og lover som ikke blir ettersatt. Disse blir forstått som utfordringer av representantene fra fagforeningene på grunn av at ifølge dem så er de useriøse aktørene med på å legge til rette for at utfordringer oppstår med at de utsetter arbeidsinnvandrere for sosial dumping, dem utnytter dem med at de ikke kjenner til sine rettigheter, og får dem til å arbeide under dårlige vilkår. De dårlige arbeidsvilkårene som østeuropeiske arbeidsinnvandrere kan bli satt til å arbeide under er blant annet brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsregler, regler om arbeidstid, krav til bostandard og at dem blir tilbudt lønn og andre ytelser som er uakseptabelt lav i forhold til hva andre arbeidstakere tjener i næringen. Ved hjelp av Lamonts teori om symbolske grenser (Lamont & Molnár, 2002) ble det vist i analysen at useriøse arbeidsgivere kan sette opp sosiale grenser, og eksempelet i analysen som en deltaker fortalte om var at det ble satt opp sosiale grenser mellom de svenske og ungarske arbeiderne. Det ble det gjennom ulik fordeling av materielle

ressurser med at de svenske arbeiderne slipper å betale for å bo i enebolig, og for å disponere bilene. Imens de ungarske måtte betale for dette.

Representantene fra fagforeningene forstår også bemanningsbransjen som en utfordring på grunn av de er redde for at bemanningsbransjen skal fortrenge fast ansettelse. Når det kommer til hvilke utfordringer bemanningsbransjen legger til rette på østeuropeiske arbeidsinnvandrere er at bemanningsbransjen ikke fungerer som et springbrett for dem til det ordinære arbeidsmarkedet (Friberg, 2016 i Eldring & Ørjasæter, 2018: 41). I bemanningsbransjen og for deres klienter blir de regnet som permanent hyperfleksibel arbeidskraft. Når det kommer til de deltakerne som var tillitsvalgt i bedrift, så ble det fortalt at de leier inn fra bemanningsselskap bare når de ikke klarer å stille med nok folk. En av deltakerne hevdet at innleid østeuropeisk arbeidskraft er dårlig for ledelsen, og for arbeiderne. Grunnen for dette ifølge deltakeren er at ledelsen taper penger på at den innleide østeuropeiske arbeideren gir ikke beskjed når de ikke forstår hvordan noe skal gjøres, og da blir det gjort feil slik at de taper penger på det. Det er også dårlig for de andre arbeiderne, fordi de må rette på feilene etterpå. I lys av Lysgaard sin teori om arbeiderkollektivet (Lysgaard, 1996) ble det vist i analysen at de innleid østeuropeiske arbeiderne er dårlig for ledelsen (det teknisk/økonomiske system), fordi de taper penger på det. De er også dårlige bidragsytere for kollektivsystemet, fordi de gir uttrykk for at de forstår hva de skal gjøre og hvordan de skal gjøre det, selv om de har misforstått det. Det gjør at arbeiderne må rette på feilene. Videre fører dette til at de innleide østeuropeiske arbeidsinnvandrere blir betraktet som dårlige arbeidskamerater.

Representantene fra fagforeningene forstår også at lover som ikke blir ettersatt, er en utfordring. Det kan vi for eksempel se med vikarbyrådirektivet, der deltakerne viste til at ingen etterser om likebehandlingsprinsippet blir fulgt. Dette fører videre til at de som bryter loven, fortsetter å bryte loven, siden det er ingen konsekvenser.

Den andre måten representantene fra fagforeningene forstår utfordringene med østeuropeisk arbeidskraft i byggenæringen er knyttet direkte til de østeuropeiske arbeidsinnvandrere. Disse utfordringene er knyttet til språket og kulturforskjellene.

Når det gjelder språket, så forstår representantene fra fagforeningene det som en utfordring når det kommer til helse-, miljø- og sikkerhetsregler. Dette gjelder både opplæringen til HMS-reglene, og når det kommer til HMS på byggeplassen når de arbeider. Her har det blitt gitt

eksempel på at hvis det plutselig oppstår en farlig situasjon og de ikke snakker felles språk, så blir det bare roping.

Når det kommer til hvordan representantene i fagforeningene forstår utfordringer knytte til kulturforskjeller, så forstår de dem med at de er redde for å si nei til sjefen. Dette kan også gå utover HMS-reglene på byggeplassen med de er redde for å si om noe ser farlig ut. Hvis sjefen gir dem beskjed om å gjøre noe, og det er feil så gjør de det for det om. På den andre siden som har blitt nevnt tidligere i teksten, så kan grunnen for at de østeuropeiske arbeidstakere ikke tørr å si nei til sjefen være at de ønsker å være «bedriftens mann» i stedet for en god «arbeidskamerat», sett i lys av Lysgaard sin teori om arbeiderkollektivet. Det vil si at de østeuropeiske arbeidsinnvandrere ønsker muligens å bli anerkjent for deres innsats for bedriftens ledelse, og at de prioriterer kanskje dette som viktigere enn å bli oppfattet som en god «arbeidskamerat» av de andre arbeiderne.

6.2 Svar på underproblemstillingene

1. *«På hvilken måte forstår representantene i fagforeninger virkningene strategiene og tiltakene rettet mot utfordringene med østeuropeiskarbeidskraft i byggenæringen har hatt?»*

For å svare på dette spørsmålet vil jeg først vise hvilke strategier og tiltak som har blitt iverksatt innenfor de institusjonelle og strukturelle forholdene for så å vise til deltakernes forståelse av virkningen disse strategiene og tiltakene har hatt. Videre vil jeg vise til de strategiene og tiltakene som har blitt iverksatt som er knyttet direkte til østeuropeiske arbeidsinnvandrere, for så vise til deltakernes forståelse av virkningen disse har hatt.

Minstelønn er en av tiltakene som har blitt iverksatt for å håndtere utfordringene med østeuropeiskarbeidskraft. Minstelønn har blitt innført i byggebransjen for å hindre at utenlandskarbeidskraft skal få dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er vanlig i Norge (Arbeidstilsynet, 2019). Representantene forstår det slik at minstelønn har hatt god virkning i byggebransjen, siden arbeidsgivere blir kontrollert at de betaler minstelønn til sine arbeidere. Men på den andre siden forstår også representantene at useriøse arbeidsgivere har brukt andre måter som utligner minstelønnen på. Dette gjør de for eksempel gjennom husleie, der dem får alle arbeiderne til å betale husleie slik at arbeidsgiveren reduserer lønnsutgiftene.

Et annet tiltak er vikarbyrådirektivet som har som formål å beskytte de ansatte i vikarbyråene, og anerkjenne vikarbyråene som arbeidsgivere. I tillegg har det også som formål at

arbeidstakerne som blir leid ut fra et vikarbyrå skal ha de samme lønns- og arbeidsvilkårene som de arbeidstakerne som er direkte ansatt ved innleievirksomheten (Eldring & Ørjasæter, 2018: 45). Representantene forstår det slik at det er mye bra med vikarbyrådirektivet, men det blir ikke ettersatt som gjør at det ikke har hatt noe virkning i byggebransjen. Det vil si at representantene fra fagforeningene forstår det slik at det blir ikke noen konsekvenser hvis noen ikke følger vikarbyrådirektivet, fordi det er ingen som kontrollerer det. Representantene mener at arbeidstilsynet burde ha muligheten, økonomien og kompetansen til å reise rundt og følge opp vikarbyrådirektivet.

Når det kommer til utfordringer rundt språket med østeuropeiske arbeidsinnvandrere, har representantene nevnt ulike tiltak og strategier for å håndtere dette på. En av dem kan være i form av hvordan man organiserer arbeidslag under byggeprosjekter. Noen bedrifter velger å dele arbeidslag etter nasjonalitet, imens andre bedrifter velger å blande nasjonaliteter i arbeidslagene. Representantene forstår at det å blande ulike nasjonaliteter i arbeidslag har best virkning når det gjelder utfordringer med språket. Jeg har benyttet meg av Lamonts teori om sosiale grenser for å analysere dette. For å gjenta meg selv er sosiale grenser objektiverter former for sosiale forskjeller som kan komme til uttrykk gjennom ulike tilgang til, og ulik fordeling av ressurser (materielle og ikke-materielle) og sosiale muligheter (Lamont & Molnár, 2002). Sett i lys av Lamonts teori om sosiale grenser, så vil de bedriftene som blander ulike nasjonaliteter i arbeidslag bryte de sosiale grensene. De vil gjøre dette for at arbeidsinnvandrerne skal bli en del av arbeidslaget, og for at de skal bli lært opp bedre, i tillegg til å få dem til å snakke og lytte til språket. Denne strategien kan bli sett på som en mer langsiktig løsning, fordi man vil muligens ikke løse utfordringer med språket som dukker opp tidlig i prosessen. Men etter hvert som tiden går kommer arbeidsinnvandrerne til å gradvis forbedre seg i språket, og de vil bli lært opp bedre. Representantene forstår det slik at hvis man ikke benytter seg av denne strategien så vil arbeidsinnvandrerne søke i sammen.

Den andre strategien er å dele arbeidslag etter nasjonalitet, og representantene forstår dette som en strategi som har en mindre virkning enn den andre. Når man ser dette i lys av Lamonts teori om sosiale grenser, så vil bedrifter som deler arbeidslag etter nasjonalitet opprettholde de sosiale grensene mellom nordmenn og arbeidsinnvandrere. Grunnen for dette er at arbeidsinnvandrere vil få en begrenset tilgang til de sosiale mulighetene på arbeidsplassen med at de får ikke bli med i samme arbeidslag som nordmennene. Dette vil gjøre at de ikke trenger å snakke norsk, eller å lytte til norsk på arbeidsplassen. Denne strategien med å

håndtere utfordringer med språket kan bli sett på som en mer kortsiktig løsning som bare fungerer der og da.

En annen strategi for å håndtere utfordringer med språket på er å sette krav om at det skal bare snakkes skandinavisk på byggeplassen. Representantene for fagforeningene forstår at denne strategien har mindre virking. Grunnen til dette er at de vil bli underbemannet hvis de skal holde dette kravet. Det gjør at de må leie inn arbeidsinnvandrere som ikke kan skandinavisk for å ha nok arbeidere på byggeplassen for å fullføre byggeprosjektet innen tidsfristen.

Hvis vi ser på strategier og tiltak innenfor å organisere arbeidsinnvandrere i fagforeninger, så forstår representantene for fagforeningene at det har god virking å ha arbeidsinnvandrere som tillitsvalgte i bedrifter. Grunnen for at dette har hatt en god virkning er fordi de kan dele kunnskapen sin videre til andre arbeidsinnvandrere, og de stoler mer på hverandre enn de stoler på nordmenn. Jeg har sett dette i lys av Lysgaard sin teori om arbeiderkollektivet (Lysgaard, 1996). Med dette kom jeg frem til at når en arbeidsinnvandrer er tillitsvalgt og bidrar med å rekruttere nye medlemmer til kollektivsystemet som i dette tilfellet er fagforeningen, så vil de bli sett på som gode arbeidskamerater av kollektivsystemet.

2. *«Hvilke oppfatninger har representantene i fagforeninger til hva østeuropeiske arbeidsinnvandrere bidrar med til byggebransjen og fagforeningene?»*

Det er flere aspekter representantene fra fagforeningene oppfatter at østeuropeiske arbeidsinnvandrere bidrar med. For det første, og kanskje det mest åpenbare så oppfatter representantene i fagforeningene at østeuropeiske arbeidsinnvandrere bidrar med fylle ut arbeidskraftsbehovet i byggebransjen i Norge. For det andre oppfatter de at arbeidsinnvandrere er veldig arbeidsomme og flinke i det de gjør. For det tredje oppfatter representantene fra fagforeningene at østeuropeiske arbeidsinnvandrere bidra med å rekruttere flere arbeidsinnvandrere til fagforeningene. Jeg vil nevne at det forskjell på hva hver enkelt arbeidsinnvandrer bidrar med til byggebransjen og fagforeningene. En felles nevner for det representantene fra fagforeningene oppfatter som de gode bidragsytere til byggebransjen og fagforeningene er de østeuropeiske arbeidsinnvandrerne som er ansatt i en norsk bedrift med tariffavtale, har det norske fagbrevet og at de kan språket. Med å se dette i lys av Lysgaards teori om arbeiderkollektivet kan man si at de østeuropeiske arbeidsinnvandrere som er ansatt i

en norsk bedrift med tariffavtale, har det norske fagbrevet og kan språket er gode arbeidskamerater. De vil bidra til kollektivsystemet, som i dette tilfellet er fagforeningene.

6.3 Forslag til videre forskning

Jeg vil foreslå å forske på uropatroljen og fair play bygg for videre forskning. Uropatroljen og fair play bygg er et partsamarbeid imellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden som er der for å fange opp useriøse bedrifter. Når de har fanget opp en useriøs bedrift så tipser de om det videre til den rette offentlige etaten. Jeg foreslår dette for videre forskning, fordi jeg tror dette kan gi oss mer innsikt og kunnskap om tiltakene rundt useriøse aktører i byggebransjen.

Litteraturliste

Aase, T. H., & Fossåskaret, E. (2014). *Skapte virkeligheter. Om produksjon og tolkning av kvalitative data*. 2. utgave. Oslo: Universitetsforlaget.

Alvesson, M., & Kärreman, D. (2011). *Qualitative Research and Theory Development. Mystery as Method*. SAGE Publications Ltd.

Andersen, R.K., Bråten, M., & Bøckmann, E. (2021). *Godkjenningsordningen for utenlandske fag- og svennebrev. Virkninger på arbeidsvilkår*. Fafo-rapport 2021:12.

Andersen, R.K., Eldring, L., & Steen, J.R. (2014). *Privatmarkedet i byggenæringen. Usynlig arbeidsmarked i de tusen hjem*. Fafo-rapport 2014: 14.

Andersen, S.K., Dølvik, J.E., & Ibsen, C.L. (2014). *De nordiske aftalemodeller i åbne markeder – utfordringer og perspektiver*. NordMod 2030. Delrapport 9. Fafo-rapport 2014:08.

Arbeidstilsynet. (2022, 28. mai). *Minstelønn*.

<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/lonn/minstelonn/>

Atkinson, Paul. (2015). *For Ethnography*. London: Sage.

Axelsson, J., Karlsson, J.C., Skorstad, E.J. (2016). *Arbeiderkollektivet i dag – replikasjon og teoretisk utvikling*. Tidsskrift for samfunnsforskning, 2016-05-12, Vol.57 (2), p.105-134.

Berge, C. (2020, 17. november). Kraftig fall i antall utstasjonerte arbeidstakere. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/kraftig-fall-i-antall-utstasjonerte-arbeidstakere>

Bergene, A.C. (2016). *Trollet som sprakk eller et møte med den trojanske hest? Svar til Torstein Nesheim og Birthe Eriksen: Vikarbyrådirektivet: Trollet som sprakk*. Søkelys på arbeidslivet, 2016-04-28, Vol.32 (1-02), p.171-181.

Bratsberg, B., Raam, O., & Røed, K. (2014). *Immigrants, labour market performance, and social insurance*. The economic journal (London), 2014-11, Vol.124 (580), pF644-F683.

- Brochmann, G. og Kjeldstadli, K. (2008). *A History of Immigration: The Case of Norway, 900–2000*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bruun, CN. (2019). *Krav om forutsigbarhet ved fast ansettelse og lovligheten av atypiske arbeidsforhold med hovedvekt på aml. 14-9 første ledd andre punktum og Direktiv (EU) 2019/1152*. [Masteroppgave]. Universitetet i Bergen.
- Bungum, B., Forseth, U., & Kvande, E. (2015). Internasjonalisering og den norske modellen. I Bungum, B., Forseth, U., & Kvande, E. (Red.). *Den norske modellen. Internasjonalisering som utfordring og vitalisering*. (s. 13-36). Bergen: Fagbokforlaget.
- Cappelen, Å. (2016). De nordiske forhandlingssystemene. I Frønes, I., & Kjølsvold, L (Red.). *Det norske samfunn. Bind 2*. Oslo: Gyldendal norsk forlag.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design*. SAGE Publications, Inc.
- Dølvik, J.E., Eldring, L., Friberg, J.H., Kvinge, T., Aslesen, S., & Ødegård, A.M. (2006). *Grenseløst arbeidsliv? Endringer i norske bedrifters arbeidskraftsstrategier etter EU-utvidelsen*. Fafo-rapport 548.
- Dølvik, J.E., Fløtten, T., Hippe, J.M., & Jordfald, B. (2014). *Den nordiske modellen mot 2030. Et nytt kapittel?* Fafo-rapport 2014: 46.
- Edelmann, A. (2019). *Boundary violations and adolescent drinking: Observational evidence that symbolic boundaries moderate social influence*. PLoS ONE 14(11): e0224185.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0224185>.
- Egerdal, Å (Red.). (2017). *HR-boka*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Eggum, J., & Krogstad, S. (2017). *Den norske modellen. Faste ansettelser og et organisert arbeidsliv*. Fellesforbundet. Hentet fra:
<https://www.fellesforbundet.no/globalassets/dokumenter/nyheter/2017/den-norske-modellen.pdf>
- Eldring, L. (2015). Tåler den norske modellen arbeidsinnvandring? I Bungum, B., Forseth, U., & Kvande, E (Red.). *Den norske modellen. Internasjonalisering som utfordring og vitalisering*. (s. 143-158). Bergen: Fagbokforlaget.
- Eldring, L., & Ørjasæter, E. (2018). *Løsarbeidersamfunnet*. Oslo: Cappelen damm akademisk.

Fellesforbundet. (u.å.). *Om Fellesforbundet*. https://www.fellesforbundet.no/om-fellesforbundet/?gclid=Cj0KCQjw1tGUBhDXARIsAIJx01mv0MHWsyCz8DbZBPbOjyAJqPNg0tCshTMI4pxeOqQ0R7ErD5Rjq5IaAjjxEALw_wcB

Finnestrand, H.O. (2015). Fra partssamarbeid til individuelt ansvar. I Bungum, B., Forseth, U., & Kvande, E (Red.). *Den norske modellen. Internasjonalisering som utfordring og vitalisering*. (s. 89-104). Bergen: Fagbokforlaget.

Finseraas, H., Røed, M., & Schøne, P. (2019). *Labour immigration and union strength*. *European Union Politics*. 21(1), s. 3–23. doi: 10.1177/1465116519881194.

Friberg, J.H. (2006). *Individuell arbeidsinnvandring. Utfordringer to år etter EU-utvidelsen*. Fafo Østforum. Fafo-notat 2006:07.

Friberg, J.H. (2016). *Arbeidsmigrasjon. Hva vet vi om konsekvensene for norsk arbeidsliv, samfunn og økonomi?* Fafo-rapport 2016:02.

Friberg, J.H., Dølvik, J.E., & Eldring, L. (2013). *Arbeidsmigrasjon til Norge fra Øst- og Sentral-Europa*. Temanotat. Program Velferd, arbeidsliv og migrasjon – VAM. Norges forskningsråd.

Friberg, J.H., & Eldring, L. (2011). *Polonia i Oslo 2010. Mobilitet, arbeid og levekår blant polakker i hovedstaden*. Fafo-rapport 2011:27.

Friberg, J.H., & Haakestad, H. (2015). *Arbeidsmigrasjon, makt og styringsideologier: Norsk byggenæring i en brytningstid*. Søkelys på arbeidslivet, nr 3 2015, årgang 32, s. 182-205.

Halvorsen, K. (2008). *Å forske på samfunnet. En innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Cappelen akademisk forlag.

Hermansen, A.S. (2017). *Et egalitært og velferdsstatelig integreringsparadoks? Om sosioøkonomisk integrering blant innvandrere og deres etterkommere i Norge*. Norsk sosiologisk tidsskrift.

Hippe, J. M., & Nergaard, K. (2016). Nordisk arbeidsliv: Modell under press. I Frønes, I., & Kjølørød, R (Red.). *Det norske samfunn. Bind 2*. Oslo: Gyldendal norsk forlag.

Kilskar, S. S., Wasilkiewicz, K., Nygaard, B., & Øren, A. (2017). *Flerkulturelle arbeidsplasser i byggenæringen. Kartlegging av muligheter og utfordringer*. SINTEF rapport. 2017.

Knudsen, Olav Fagelund; Julsrud, Ottar; Tvedt, Knut Are; Trondal, Jarle: EU - Den europeiske union i Store norske leksikon på snl.no. Hentet 21. mars 2021 fra <https://snl.no/EU - Den europeiske union>

Lamont, M. (1992). *Money, Morals and Manners: the culture of the French and American upper-middle class*. Chicago: The University of Chicago Press.

Lamont, M., & Molnár, V. (2002). *The study of boundaries in the social sciences*. *Annual Review of Sociology*, 28.2002:167–195.

Lamont, M., Pendergrass, S., & Pachucki, M. (2015). *Symbolic boundaries*. In: Wright J, editor. *International Encyclopedia of Social and Behavioral Sciences*. Oxford: Elsevier; 2015. p. 850-55.

Lusis, T., & Bauder, H. (2010). *Immigrants in the Labour Market: Transnationalism and Segmentation*. *Geography compass*, 2010-01, Vol.4 (1), p.28-44.

Lysgaard, S. (1996). *Arbeiderkollektivet. En studie i de underordnedes sosiologi*. (2. utgave). Oslo: Universitetsforlaget. (Først publisert i 1961).

Løvgren, M., & Orupabo, J. (2018). *En sosiologi om symbolske grenser*. *Norsk sosiologisk tidsskrift*.

Mørland, Jørg; Dietrichs, Erik Sveberg: heroin i Store medisinske leksikon på snl.no. Hentet 18. mai 2022 fra <https://sml.snl.no/heroin>

Nergaard, K. (2015). *Fagorganisering i det 21 århundre*. *Samtiden*, 2015-02-26, Vol.123(1), p.36-51.

Nergaard, K. (2020). *Holdninger til fagorganisering. En undersøkelse blant lønnstakere*. Fafo-rapport 2020:33.

Neumann, R., & Moy, P. (2018). *You're (Not) Welcome: The Impact of Symbolic Boundaries, Intergroup Contact, and Experiences With Discrimination on Immigration Attitudes*. *The American behavioral scientist* (Beverly Hills), 2018-04, Vol.62 (4), p.458-477.

O'Reilly, K. (2012). *Ethnographic Methods*. Routledge.

Rasmussen, B., & Mjønes S-L. (2015). *Bemanningsindustrien – en trussel mot den norske modellen i arbeidslivet*. I Bungum, B., Forseth, U., & Kvande, E (Red.). *Den norske*

modellen. *Internasjonalisering som utfordring og vitalisering*. (s. 159-174). Bergen: Fagbokforlaget.

Regjeringen. «Regjeringen vil skjerpe innleie-reglene». REGJERINGEN.NO. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/regjeringen-vil-skjerpe-innleie-reglene/id2896012/> (Lastet ned 10.05.2022).

Roer-Strier, D., & Sands, E.G. (2014). *Moving beyond the 'official story': when 'others' meet in a qualitative interview*. *Qualitative Research* 1–18.

Roulston, K. (2010). *Considering quality in qualitative interviewing*. *Qualitative Research* vol. 10(2) 199–228.

Røed, M., & Schøne, P. (2013). *Immigration and native investments in human capital*. *Nordic Economic Policy Review*. s. 105–129.

Skjønberg, A. N., Hognestad, E., & Hotvedt, M. J. (2017). *Individuell arbeidsrett*. 2. utgave. Oslo: Gyldendal juridisk.

Sohlberg, P., & Sohlberg, B. (2019). *Kunnskapens former. Vetenskapsteori, forskningsmetod og forskningsetik*. Liber AB.

Tavory, Iddo., & Timmermans, Stefan. (2014). *Abductive Analysis: Theorizing Qualitative Research*. Chicago: University of Chicago Press.

Wadel, C. (2016). *Feltarbeid i egen kultur*. Oslo: Cappelen damm as.

Waldinger, R., & Lichter, M.I. (2003). *How the Other Half Works. Immigration and the Social Organization of Labor*. University of California Press.

Ødegård, A.M., & Andersen, R.K. (2020). *Norskkompetanse blant arbeidstakere født i utlandet*. Fafo-rapport 2020:27.

Ødegård, A.M., & Andersen, R.K. (2021). *Arbeids- og levekår for bosatte arbeidsinnvandrere fra Polen og Litauen*. Fafo-rapport 2021:4.

Ødegård, A.M., Aslesen, S., Bråten, M., & Eldring, L. (2007). *Fra øst uten sikring? EU-utvidelsen og HMS-konsekvenser på norske bygge- og anleggsplasser*. Fafo-rapport 2007.

