

Anne Mette Ødegård og Rolf K. Andersen

Østeuropeisk arbeidskraft i hotell, verft, fiskeindustri og kjøttindustri

Anne Mette Ødegård og Rolf K. Andersen

Østeuropeisk arbeidskraft i hotell, verft, fiskeindustri og kjøttindustri

© Fafo 2011
ISSN 0804-5135

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
1 Innledning	6
1.1 Metode og datakilder	7
2 Bakgrunn	9
2.1 Hotell	9
2.2 Verftsindustrien	11
2.3 Fiskeindustrien	12
2.4 Kjøttindustrien	14
2.5 Bruk av bemanningsbedrifter	16
3 Bruk og erfaring med østeuropeisk arbeidskraft i norske bedrifter	18
3.1 Hotell	18
3.2 Verft	24
3.3 Fiskeindustrien	31
3.4 Kjøttindustrien	37
4 Oppsummerende drøfting	42
Referanser	49

Forord

Arbeidet med dette bransjenotatet har dratt vekslers på flere prosjekter om arbeids- og bedriftsvandringer fra de nye EU-landene. Dette innebærer blant annet at datainnsamlingen har foregått i en periode på rundt to år. Analyser og utarbeidelse av notatet er finansiert av prosjektet om kunnskapsutvikling om arbeidsinnvandring, støttet av Arbeidsdepartementet. Dataene er delvis samlet inn i et annet prosjekt, finansiert av Arbeidslivsprogrammet i Norges forskningsråd, og i et forprosjekt for Virkemidler for regional FoU og innovasjon (VRI) i Møre og Romsdal.

Vi vil takke de bedriftene og informantene som stilte tid til rådighet for at vi kunne gjennomføre prosjektet. Det er ikke lett å finne plass til å la seg intervju av forskere i en hektisk hverdag. Vi vil også takke Fiskeri- og havbruksnæringens landsforening (FHL) og NHO Reiseliv for bistand til å få kontakt med bedriftene.

Videre må vi takke Fafo-forsker Kristian Rose Tronstad for utarbeidelse av SSB-statistikk og Line Eldring for medvirkning i datainnsamlingen. Jon Erik Dølvik har som prosjektleder og kollega bidratt med gode kommentarer, innspill og støtte.

Oslo, november 2011

Anne Mette Ødegård og Rolf K. Andersen

1 Innledning

EU-utvidelsene i mai 2004¹ og 2007 (Romania og Bulgaria) ga norske bedrifter nye muligheter for rekruttering av arbeidskraft, og det har vært stor tilstrømming fra de nye medlemslandene i Sentral- og Øst-Europa i løpet av disse årene.

I 2006 og 2009 gjennomførte Fafo undersøkelser blant bedrifter i bygg og anlegg, utvalgte industribransjer og hotell og restaurant om deres bruk og erfaring med denne typen arbeidskraft (se Dølvik et al. 2006 og Andersen et al. 2009).² Ved kartleggingen i 2006 var det 15 prosent av bedriftene i de valgte bransjene som oppga at de brukte eller hadde brukt østeuropeisk arbeidskraft, mens det tilsvarende tallet hadde steget til 35 prosent i 2009. I løpet av disse tre årene var det for eksempel blitt vanligere å bruke østeuropeisk arbeidskraft i industrien enn i bygg og anlegg.

Det var en klar sammenheng mellom bedriftsstørrelse og bruk av østeuropeisk arbeidskraft. Brukerandelen øker med stigende antall ansatte, og den varierer mellom bransjer. Vi kan ikke på bakgrunn av disse tallene si noe om antallet østeuropeiske arbeidstakere i bedriftene, eller hvilke demografiske kjennetegn de har. Undersøkelsene viser kun hvor stor andel av norske bedrifter som har brukt arbeidskraft fra EU-10 i løpet av det siste året – og antallet østeuropeere i de forskjellige bedriftene kan variere fra én til flere hundre.

Resultatene fra disse bedriftsundersøkelsene danner utgangspunktet for bransjestudiene i hotell, verft, fiskeindustrien og kjøttindustrien, som presenteres i dette notatet. Bakgrunnen for valg av bransjer var den nevnte økningen i bruk av arbeidskraft fra nye EU-land. Målet med denne studien er å få mer kunnskap om utviklingen i motivene for og virkningene av den økte bruken av østeuropeisk arbeidskraft i den enkelte bedrift. Vi kartlegger likheter og forskjeller både mellom bedrifter og mellom bransjer.

Bransjene har ulike rammebetingelser og ulike tradisjoner. For fiskeindustrien og verftene er den geografiske plasseringen konsentrert til kysten, og i hovedsak til Nord-Norge og Vestlandet. Dette har blant annet betydning for disse bedriftenes muligheter til å rekruttere lokal arbeidskraft. Når det gjelder hotellene er variasjonene mye større, blant annet med hensyn til lokalisering i by og land og i hvilken grad hotellene er berørt av sesongsvingninger. Norsk kjøttindustri er spredt over hele landet, på store og mindre anlegg, og er også berørt av sesongsvingninger. I tillegg til den regionale dimensjonen, vil kjønnsdimensjonen være en faktor som vi ser nærmere på i denne studien. Det er en majoritet av menn blant arbeidsinnvandrerne. Blant de østeuropeerne som har bosatt seg er 70 prosent menn, og blant de som er på korttidsopphold (ikke-bosatte) er 94 prosent menn (NOU 2011:7). Det er grunn til å anta at mange av de kvinnelige arbeidsinnvandrerne er å finne i hotellene, samt i fiskeindustrien, noe som gjør det spennende å se nærmere på utviklingen i akkurat disse to bransjene. Verftsindustrien er interessant, både på grunn av et stort omfang av østeuropeisk arbeidskraft og fordi det er en omfattende bruk av utenlandske underentreprenører, noe vi ikke finner i de to andre bransjene.

¹ 1. mai 2004 ble 10 nye medlemsland innlemmet i EU – og dermed i EØS-området. Åtte av disse var fra Sentral- og Øst-Europa; Polen, Litauen, Latvia, Estland, Tsjekkia, Slovakia, Slovenia og Ungarn.

² Begge disse undersøkelsene var finansiert av Arbeidslivsprogrammet i Norges forskningsråd.

Hvor løst eller fast arbeidstakerne er tilknyttet bedriften vil trolig påvirke både arbeidsorganiseringen, kollegiale forhold og til sjuende og sist graden av integrering i det norske arbeidsmarkedet. Tilknytningsformen har også betydning for hva slags rettigheter arbeidstakerne har, og dermed for lønns- og arbeidsvilkårene. Bedriftene kan velge mellom en rekke ulike tilknytningsformer og kombinasjoner av disse. Det dreier seg om faste og midlertidige ansettelser, innleie, bruk av utenlandske underentreprenører og selvstendig næringsdrivende. Noe av det som var mest slående i sammenlikningen av bedriftsundersøkelsene i 2006 og 2009, var økningen i andelen bedrifter som hadde brukt fast ansettelse. I 2006 var det 37 prosent av bedriftene som oppga at de hadde brukt faste ansettelser, mens tilsvarende tall for 2009 var 67 prosent av bedriftene. Samtidig er det slik at bedriftene fortsatt bruker hele skalaen av tilknytningsformer – det vil si at ansettelser kombineres med innleie og bruk av underentreprenører. Sentrale problemstillinger i dette bransjenotatet er:

- Hvordan rekrutterer bedriftene arbeidskraft fra de nye medlemslandene i EU?
- Hva slags tilknytningsform og lønns- og arbeidsbetingelser har denne arbeidskraften i de norske bedriftene?
- Hva slags erfaringer har de østeuropeiske arbeidstakerne med å jobbe i Norge?
- Hva slags erfaringer har bedriftene med de østeuropeiske arbeidstakerne?
- Hva er forskjeller og likheter mellom bransjene når det gjelder arbeidskraftstrategier? Og hva har eventuelt skjedd av endringer på dette området?

1.1 Metode og datakilder

For å belyse utviklingen i arbeidsinnvandringen i bransjene har vi fått strukturstatistikk fra SSB for sysselsatte i tre bransjer, fordelt på første generasjons innvandrere (personer som ikke er født i Norge), arbeidsinnvandrere fra de ti nye medlemslandene i EU og norske arbeidstakere (inkludert 2. og 3. generasjons innvandrere). Fra 2003 inkluderer tallene for innvandrere både bosatte og ikke bosatte. Denne statistikken omfatter faste og midlertidige ansatte i perioden 2001–2009, inklusive utstasjonerte arbeidstakere fra utenlandske underentreprenører. Tallene omfatter ikke arbeidstakere som er leid inn fra bemanningsvirksomheter. Mange av de østeuropeiske arbeidsinnvandrerne har tilknytning nettopp til bemanningsbransjen, og tallene må derfor ses i lys av dette. Dette gjelder i mindre grad for hotellene, mens bruk av innleid arbeidskraft er vanlig i de tre andre bransjene. I SSBs statistikk er det ikke mulig å se til hvilke bransjer bemanningsbransjen leverer arbeidskraft, noe som i denne sammenheng er av størst betydning når det gjelder skipsverftsindustrien.

Denne statistikken omfatter heller ikke sysselsatte ved verftene, fordi det er vanskelig å skille dem ut. Skipsbyggingsbransjen består av vesentlig mer enn selve verftene. Leverandørindustrien er rubrisert under ordinær industriproduksjon, og det er vanskelig å skille skipsindustri fra annen industri som også utfører arbeid på selve verftet.

Tallene fra Fafos to bedriftssurveyer fra 2006 og 2009 er brukt som utgangspunkt i bransjestudiene. For å få et bredere bilde av situasjonen i de tre bransjene har vi videre intervjuet ledelse, arbeidsledere, østeuropeiske arbeidstakere, tillitsvalgte og verneombud i tolv bedrifter, samt representanter for partene i arbeidslivet på sentralt nivå, til sammen 94 kvalitative intervjuer.

Bedriftene og personene er anonymisert. Intervjuer med arbeidsinnvandrerne ble til dels gjennomført med hjelp av tolk. Intervjuene ute i bedriftene er gjennomført i løpet av et litt lengre tidsrom. Verftene ble besøkt allerede i 2009.³ Hotellene og bedriftene i næringsmiddelindustrien er besøkt i løpet av 2010 og 2011. I fiskeribedriftene bisto Fiskeri- og havbruksnæringens landsforening (FHL) oss i å få tilgang til bedriftene. De kontaktet ti bedrifter som sa seg villige til å delta. Forskerne sto deretter for utvelgelsen av bedriftene. For å få innpass i hotellene fikk vi bistand fra representanter fra NHO Reiseliv.

Generelt kan vi si om de undersøkte bedriftene at de nok tilhører den velorganiserte delen av sine respektive bransjer. De som opererer i en gråsoner, eller på feil side av loven, vil i liten eller ingen grad slippe til eksterne forskere. Bedriftene kan derfor ikke ses på som representative for sin bransje. Hensikten har da heller ikke vært å kartlegge generelle trekk ved disse bransjene. Hensikten har vært å få et litt bredere inntak for å forstå hvilke forhold og mekanismer som påvirker bedriftenes rekrutterings- og arbeidskraftstrategier, og hvordan dette påvirker arbeids- og lønnsvilkårene til ulike grupper arbeidsinnvandrere.

³I forbindelse med forprosjekt for Virkemidler for regional FoU og innovasjon (VRI) i Møre og Romsdal om verftskultur i endring, samt datainnsamling for et prosjekt finansiert av Arbeidslivsprogrammet i Norges forskningsråd.

2 Bakgrunn

De fire bransjene som er valgt – hotell, verftsindustri, fiskeindustri og kjøttindustri – har ulike utfordringer når det gjelder tilgang på arbeidskraft, lokalisering, produksjonsformer og konkurranseforhold. Fellesnevneren for flere av dem er *svingninger*; når det gjelder ordrer (verftene), råvaretilgang (fiskeindustri), sesongvariasjoner (kjøtt) og belegg (hoteller).

I dette kapitlet presenterer vi noen overordnede kjennetegn ved bransjene. I tillegg viser vi sysselsettingstall og innvandrersandel for hotell, fiskeindustrien og kjøttindustrien (innleide er ikke med i denne statistikken).⁴

Sysselsatte med innvandringsbakgrunn defineres her som personer som ikke er født i Norge. Vi skiller mellom innvandrere fra EUs nye medlemsland (EU-10) og innvandrere fra andre land (inklusive personer fra de «gamle» EU-landene).

2.1 Hotell

Hotellnæringen er spredt over hele landet og med en jevn fordeling mellom store og små virksomheter. Ifølge en analyse av reiselivsnæringen (Paveto Essens 2009), utført for NHO Reiseliv, var det 410 hoteller som ble klassifisert som byhoteller og 542 som distriktshoteller. Når det gjelder størrelse ble det gjort følgende inndeling:

Små hotell (færre enn 5 ansatte)	337
Mellomstore hotell (5-20 ansatte)	353
Store hotell (mer enn 20 ansatte)	262

Hoteller som driver i mindre skala kan ha større svingninger i aktivitetsnivået enn de store hotellene, som har mer fast trafikk (flere bedriftsavtaler og kurs/konferanser).

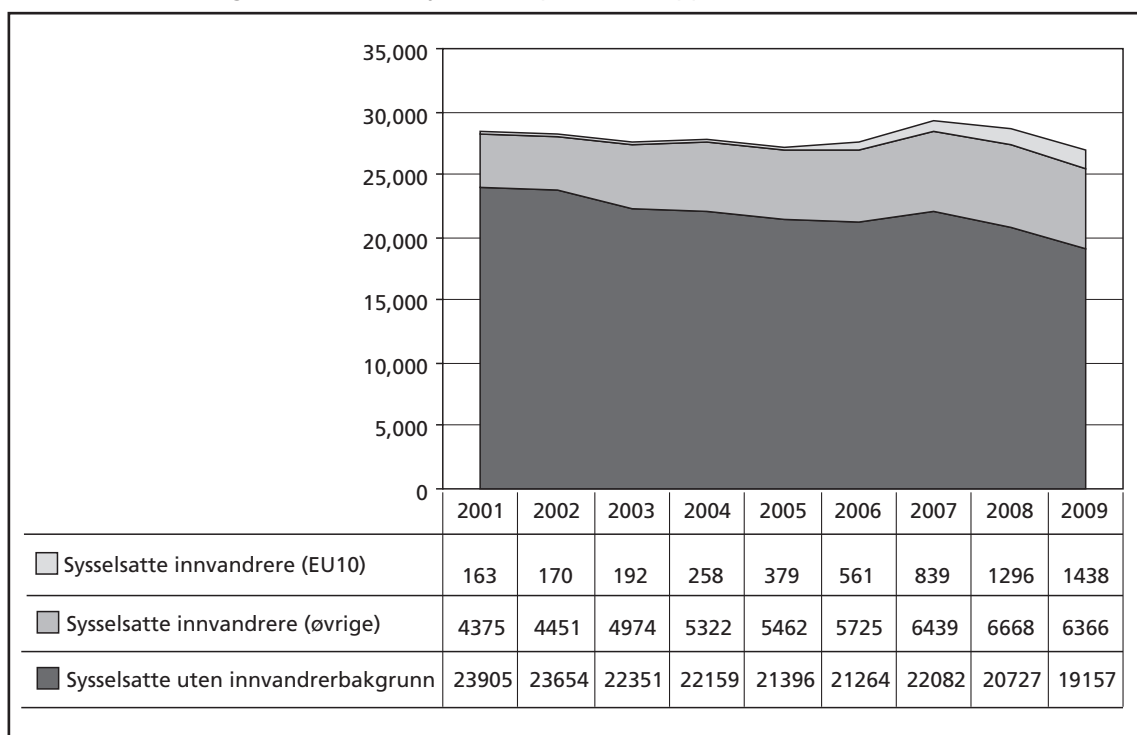
Sysselsettingen i hotellnæringen er blitt redusert fra 2007 til 2009. I samme periode har andelen arbeidstakere med innvandringsbakgrunn økt betraktelig. Det gjelder både arbeidsinnvandrere fra nye medlemsland (EU-10) og arbeidstakere med bakgrunn fra andre land.

Tallene fra SSB viser at det har vært en jevn tilbakegang i andelen norske arbeidstakere (uten innvandringsbakgrunn) ved hotellene. Andelen ansatte arbeidstakere med innvandringsbakgrunn (første generasjon) var på 29 prosent i 2009. Dette er en økning på mer enn 10 prosentpoeng fra 2001.

I 2001 var andelen ansatte arbeidstakere fra de nye EU-landene nærmest null. Det er først fra EU-utvidelsen i 2004 at økningen kommer. Og i 2009 utgjorde andelen ansatte arbeidstakere fra disse landene 5 prosent. Disse tallene inkluderer ikke, som vi har redegjort for ovenfor, innleid arbeidskraft.

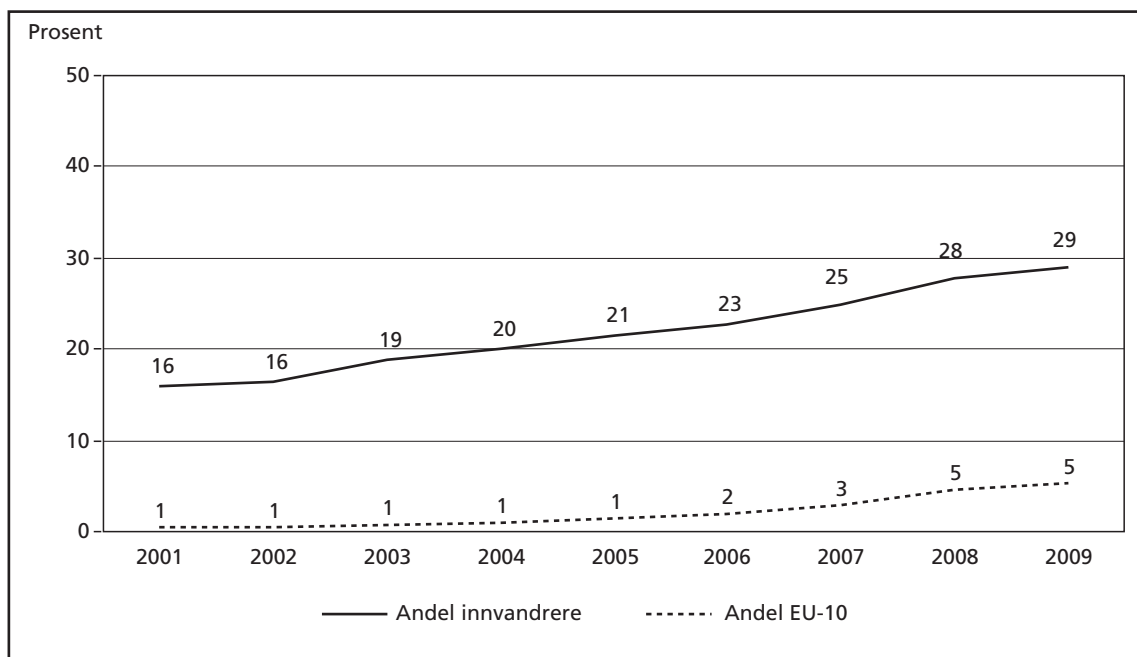
⁴Som nevnt i kapittel 1.1 har vi ikke presise sysselsettingstall for verftsbransjen.

Figur 2.1 Hotellnæringen: antall sysselsatte 2001-2009 fordelt på sysselsatte uten innvandringsbakgrunn (inkludert 2. og 3. generasjons innvandrere), sysselsatte fra EU-10 og sysselsatte fra øvrige land (fra 2003 inkluderer tallene også utenlandske sysselsatte på korttidsopphold). Totale tall.



Kilde SSB, Arbeidsmarkedsstatistikk

Figur 2.2 Prosentvis utvikling i sysselsatte med innvandringsbakgrunn (1. generasjon) i hotellnæringen, totalt og fra EU-10 (fra 2003 inkluderer tallene også de på korttidsopphold).



Kilde SSB, Arbeidsmarkedsstatistikk

Ifølge bransjeorganisasjonen NHO Reiseliv oppleves mangelen på arbeidskraft og den rette kompetansen som den største utfordringen reiselivsnæringen⁵ står overfor. Mest prekært er det for kokkefaget, som i 2010 hadde 4600 ledige stillinger (både heltid og deltid).

Ifølge NAV (2006) er om lag sju av ti arbeidstakere i reiselivsnæringen kvinner, og en stadig økende andel har en annen bakgrunn enn norsk. Hotellbransjen har større bedrifter sammenliknet med andre deler av reiselivsnæringen, og mange av dem er i kjeder. De konkurrerer hardt med hverandre om kompetente medarbeidere.

Det er store forskjeller i andelen fagorganiserte mellom ulike bransjer. I hotell og restaurant er det kun 20 prosent av lønnstakerne som oppgir at de er organiserte. Samtidig er det 58 prosent av arbeidstakerne som svarer at de er omfattet av en tariffavtale (Nergaard & Stokke 2010).⁶

Hotell- og restaurantbransjen er en av de få bransjene der det for mange yrkesgrupper ikke stilles spesielle krav til utdanning. Det er lett å få seg jobb og mange betrakter ikke jobben som et sted man skal være i mange år. Dette kan for enkelte føre til mindre lojalitet og følelse av tilhørighet til arbeidsplassen, fordi man ikke har tenkt å bli der så lenge. Det kan også være store sesongsvingninger og betydelige trafikksvingninger over uka, noe som gir ulik arbeidsbelastning i perioder. Bruk av midlertidig ansatte som tilkallingsvakter er en utbredt løsning, men den kan skape utrygghet og gnisninger mellom fast og midlertidig arbeidskraft (NAV 2006).

Når det gjelder hvordan arbeidet er organisert, så har hotellnæringen en nokså flat organisasjonsstruktur. Det er relativt kort avstand opp til toppleder/hotelldirektør, med andre ord korte kommunikasjonsveier. I hotellene er det mange yrkesgrupper som er gjensidig avhengige av hverandre for at kunden skal være fornøyd. Dårlig logistikk eller manglende kommunikasjon vil lett kunne føre til stress og konflikter, som kan forringe sluttproduktet.

De siste årene har også flere hoteller skilt ut romrenhold og andre oppgaver til firmaer utenfor hotellet (outsourcing). Dette innebærer at de som rengjør rommene ikke lenger er ansatt på hotellene, men i større rengjøringsfirmaer (les mer om dette i Jordhus-Lier et al. 2010). Dette vil påvirke antallet sysselsatte i hotellnæringen. Ifølge NHO Reiseliv er det stadig flere som velger denne løsningen, som også omfatter vaktmester- og vaktjenester. Planer om mer outsourcing i hotellbransjen var klare allerede for ti år siden, men da var motstanden for sterk, så man lot være å sette dem ut i livet (NHO Reiseliv, intervju).

2.2 Verftsindustrien

Mange har spådd verftsindustriens død i Norge over lang tid. Likevel lander norske verft stadig store kontrakter. Svært innovative båtkonstruksjoner og stadig mer avanserte flerbruks offshorefartøyer for å følge kundene på dypere vann har gitt mange solide kontrakter. Til tross for at kostnadene er lavere andre steder, har utviklingen av skip med opp/ned baug på Sunnmøre og satsing på krevende kunder ført til fulle ordrebøker (Stein Lier Hansen, administrerende direktør i Norsk Industri, Norsk Industris hjemmesider 02.02.2011).

⁵ Reiselivsnæringen er delt i fire delbransjer: Overnatting, servering, destinasjon og opplevelse (NHO reiseliv 2008).

⁶ Dette skyldes dels at tariffavtalene eller de satsene som er fastsatt i tariffavtalene benyttes i bedrifter som ikke er formelt bundet av disse avtalene, dels at avtalene også gjelder uorganiserte i avtalebundne bedrifter.

Norske skipsverft bygger for det meste ulike typer spesialskip, særlig til offshoreindustrien. Takket være spesialisering har norske skipsverft klart å holde seg konkurransedyktige internasjonalt gjennom en årrekke (Aslesen 2005).

I årene mellom 2005 og 2008 ble omsetningen mer enn doblet i norsk verftsindustri, samtidig som det bare var en moderat økning i antallet ansatte ved verftene. For å illustrere dette var salgsøkningen ved norske verft på 96 prosent fra 2005 til 2008, mens antallet fast ansatte bare økte med 6 prosent (Hervik & Oterhals 2009). Industrien ble preget av nedgangen etter den internasjonale finanskrisa. Dette førte til tilnærmet kontraktstørke i årene 2008–2009 (Nærings- og handelsdepartementet 2010). I 2010 skiftet det fra ordretørke til gryende optimisme, og høsten 2011 meldte bransjen igjen om fulle ordrebøker, blant annet som følge av økende oljeinvesteringer. Utfordringen framover blir verftenes evne til å klare seg i en hardere konkurransesituasjon, hvor det blant annet er overkapasitet i bransjen globalt (Hervik & Oterhals 2010).

Det er ikke mulig å skille ut sysselsettingstallene i verftsindustrien i SSBs statistikk, og vi kan derfor ikke gi det samme oversiktsbildet som for de tre andre bransjene. I en undersøkelse av hvordan de maritime næringene klarte seg gjennom finanskrisa, ble antallet sysselsatte i verftene beregnet til 7500 årsverk i 2009. Av disse var 3600 årsverk i form av innleie, det vil si nesten 50 prosent (Hervik 2009). Som vi skal se illustrert i kapittel 3.2, gjør konkurransesituasjonen det vanskelig for verftene å knytte til seg en stor og stabil arbeidsstyrke.

Tradisjonelt har verftsindustrien vært godt organisert på arbeidstakersiden.⁷ Men siden utenlandske verftsarbeidere i liten grad er organisert i norske fagforeninger (Skjervø 2011), er den relative oppslutningen om fagbevegelsen nå lavere enn tidligere.

Til forskjell fra de tre andre bransjene som er omtalt i dette notatet, er verftsindustrien omfattet av en allmenngjøringsforskrift (fra 1.12.2008). Det innebærer at deler av tariffavtalen gjennom forskrift blir gjort gjeldende for alle arbeidstakere innenfor en bransje eller et geografisk område. I praksis betyr dette blant annet innføring av en tidsavgrenset offentlig regulert minstelønnsbestemmelse i de berørte områdene (Andersen et al. 2009).⁸ Et naturlig spørsmål i denne sammenhengen er om allmenngjøring har ført til mindre bruk av østeuropeisk arbeidskraft. Det viser seg ikke å være tilfellet. Allmenngjøring har i svært liten grad redusert bruken av østeuropeisk arbeidskraft ved norske skipsverft. Totalt for industrien var det i vår bedriftsundersøkelse fra 2009 kun 9 prosent av bedriftene som svarte at allmenngjøring hadde ført til mindre bruk av østeuropeisk arbeidskraft (ibid.).

2.3 Fiskeindustrien

Norsk fiskeindustri er i høy grad eksportrettet. I tillegg er det store svingninger i råstofftilgangen. Muligheten for produksjon og videre drift har for mange bedrifter derfor vært synonymt med evnen til å tilpasse seg hurtig skiftende betingelser. Et av norsk fiskeindustriens fremste konkurransefortrinn er at den er lokalisert nær viktige fiskefelt, hvor industrien foredler fangsten og selger ut av landet. På den andre siden er det en ulempe at industrien

⁷ Ansatte i industrien hadde en organisasjonsgrad på 58 prosent i 2008 (Nergaard & Stokke 2010).

⁸ Arbeidstakere som utfører produksjons-, montasje- og installasjonsarbeid i skips- og verftsindustrien, jf. § 2, skal ha en lønn pr. time på minst: a) kr 140,07 for fagarbeider b) kr 133,78 for spesialarbeider c) kr 127,56 for hjelpearbeider. I tillegg omfatter allmenngjøringsforskriften blant annet tillegg for skiftarbeid, arbeidstid, overtidstillegg, utgifter til reise, kost og losji og arbeidstøy (FOR-2010-12-20-1764).

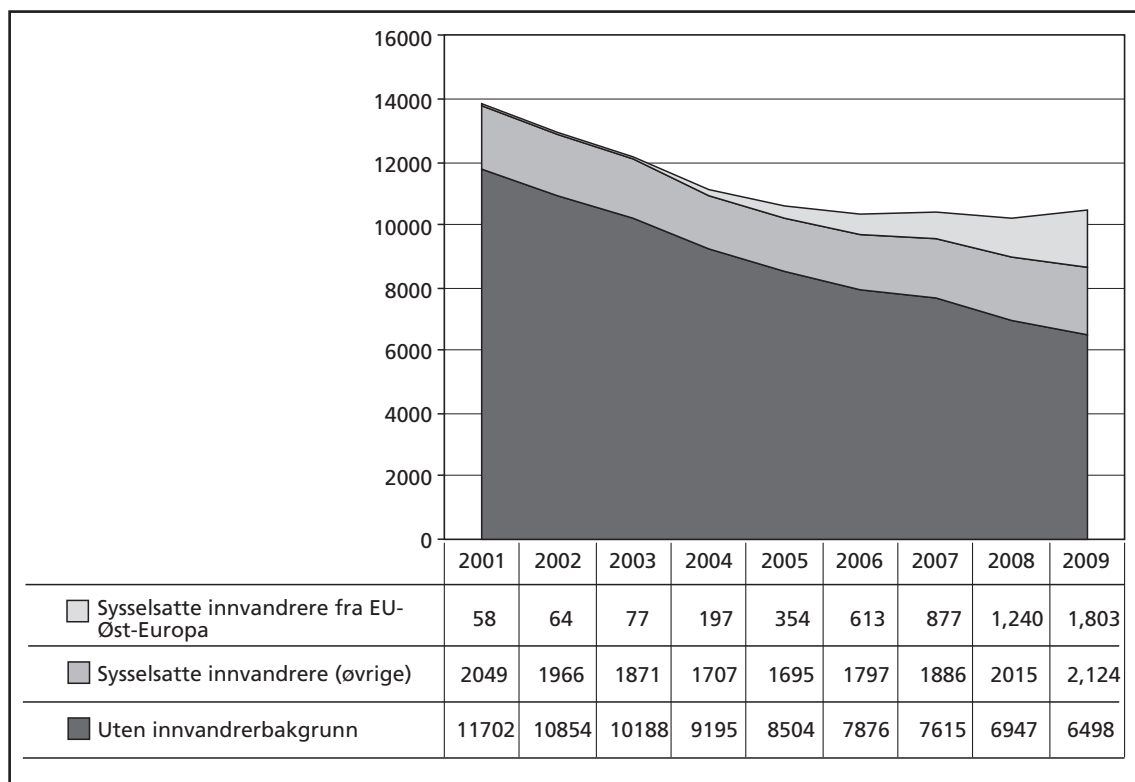
befinner seg i et høykostland som Norge. Dette har bidratt til at norsk fiskeindustri har søkt å redusere kostnadene gjennom økt effektivitet, import av arbeidskraft og utflytting av deler av produksjonen til lavkostland (Iversen et al. 2010).

Fiskeindustrien består av en stor og lite ensartet gruppe bedrifter. Det er stor variasjon i både ressurstilgang, kompetanse, markedsposisjon og lønnsomhet (Angell et al. 2011). Svingningene i råstofftilgangen krever sterk mobilisering av arbeidskraft i visse perioder, men mangel på helårsdrift medfører at fiskeforedlingsindustrien har vanskelig for å planlegge og forutsi aktiviteter over lengre tidsrom (ibid.).

Alle sektorer i fiskerinæringen har vært preget av omfattende restruktureringer, som har ført til betydelig færre bedrifter. De mest synlige endringene er imidlertid i den tradisjonelle filetindustrien. I perioden 1996–2008 ble 24 filetbedrifter lagt ned, mens sysselsettingen i samme periode ble redusert med om lag 70 prosent. I dag finnes det bare ti større filetbedrifter igjen og seks-sju mindre bedrifter som i hovedsak produserer fersk filet i deler av året (Fiskeri- og kystdepartementet, Prop 1 S 2011-2012).

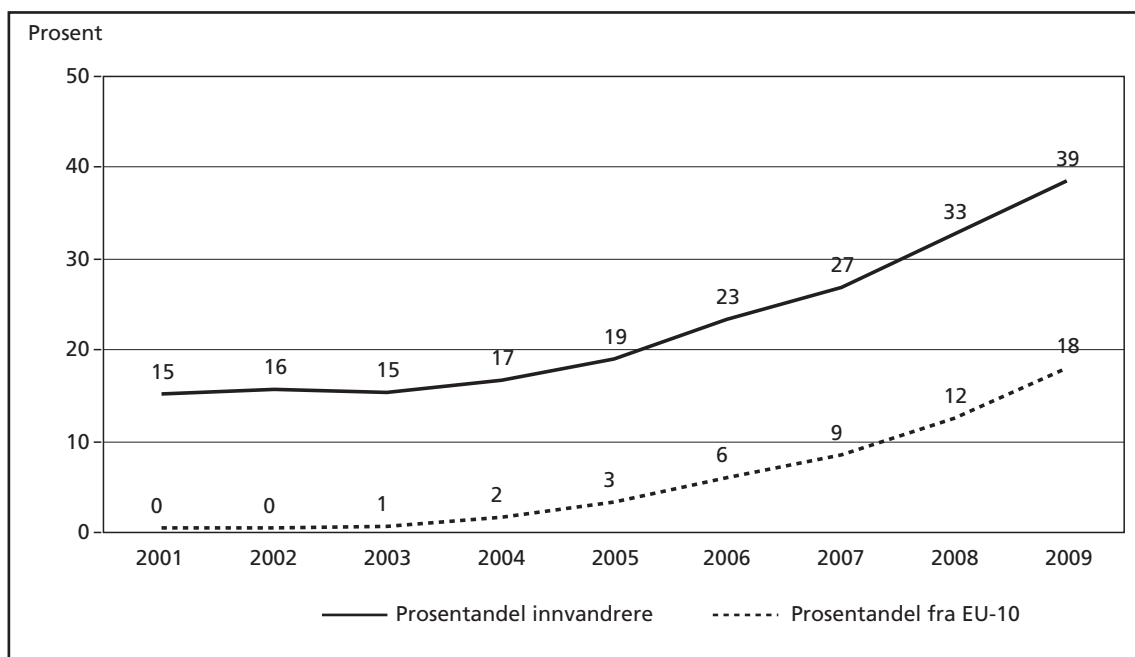
I figur 2.3 viser tallene fra SSB den nedadgående sysselsettingstrenden i fiskeindustrien fra 2001 til 2009. Igjen er det viktig å gjøre oppmerksom på at innleide arbeidstakere ikke er en del av denne statistikken.

Figur 2.3 Fiskeindustrien: antall sysselsatte 2001-2009 fordelt på sysselsatte uten innvandringsbakgrunn (inkludert 2. og 3. generasjons innvandrere), sysselsatte fra EU-10 og sysselsatte fra øvrige land (fra 2003 inkluderer tallene også utenlandske sysselsatte på korttidsopphold). Totale tall.



Kilde SSB, Arbeidsmarkedsstatistikk

Figur 2.4 Prosentvis utvikling i sysselsatte med innvandringsbakgrunn (1. generasjon) i fiskeindustrien, totalt og fra EU-10 (fra 2003 inkluderer tallene også de på korttidsopphold).



Kilde SSB, Arbeidsmarkedsstatistikk

Sysselsettingen i fiskeindustrien har gått nedover siden 2001. Samtidig har andelen innvandrere økt, særlig andelen arbeidstakere fra de nye EU-landene. Arbeidstakere med innvandringsbakgrunn (første generasjon) utgjorde til sammen 39 prosent, og andelen østeuropeere var på 18 prosent i 2009. I tillegg kommer de som var innleid.

Bruk av utenlandsk arbeidskraft er ikke et nytt fenomen i fiskeindustrien. Etter årtusenskiftet var det ikke uvanlig at mellom 80 og 90 prosent av arbeidsstokken i fiskeindustrien i Finnmark besto av svensk, tamilsk, russisk og finsk arbeidskraft (ibid.).

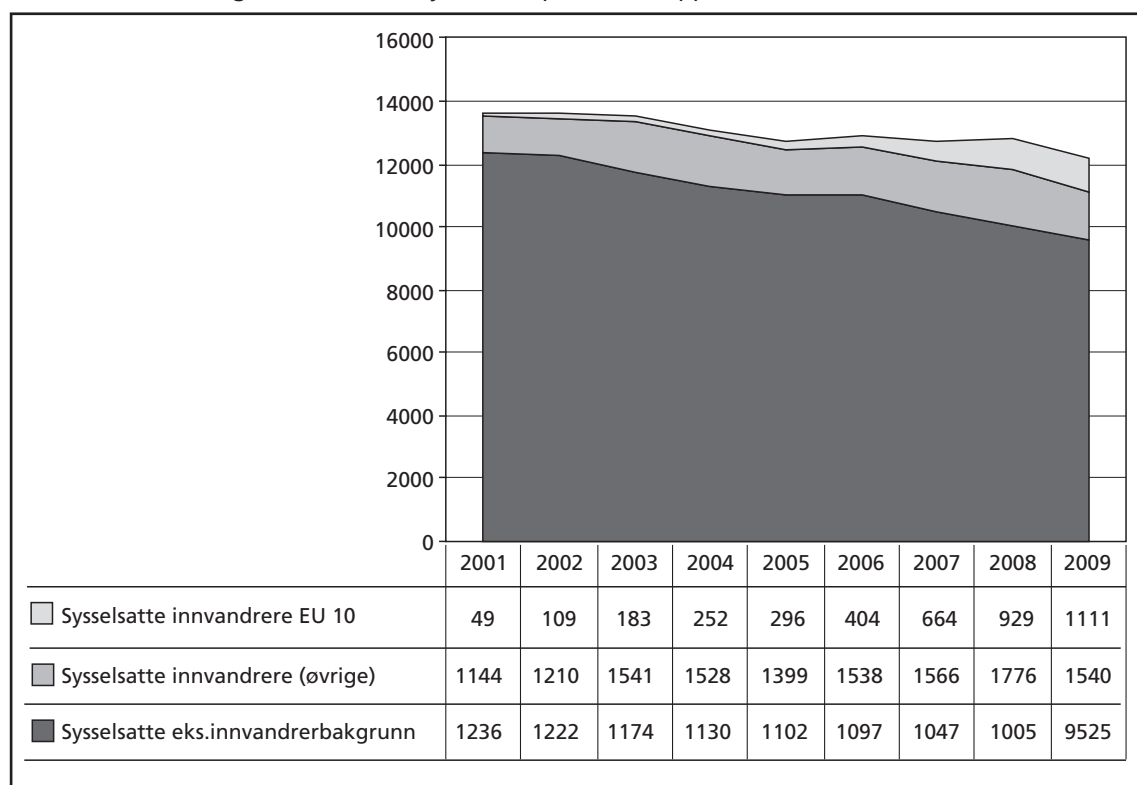
Bransjen er preget av mange småbedrifter som ofte har stor betydning for de lokalsamfunnene de er lokalisert i. De fleste som jobber i fiskeforedlingsindustrien er enten ufaglærte eller har noe videregående utdanning (72 prosent), 21 prosent har fagbrev og 7 prosent har høyere utdanning. Bedriftene opplever at unge lokale eller norske ansatte er minst stabile, spesielt i perioder med et stramt arbeidsmarked og god tilgang på jobber. Det er produksjonsarbeidere bedriftene har størst problemer med å rekruttere. Rødfiskenæringen skiller seg ut ved at de ansatte generelt har noe høyere formell kompetanse, bedriftene har positiv sysselsettingsutvikling og høy og stabil verdiskaping (Angell et al. 2011).

2.4 Kjøttindustrien

Den norske matindustrien har i stor grad vært skjermet fra internasjonal konkurranse, og produksjonen er rettet mot å dekke det innenlandske forbruket (se for eksempel Andersen et al. 2008). Kjøttindustrien er den største bransjen innenfor landbruksbasert matproduksjon, og omfatter slaktning, nedskjæring/stykning og foredling av storfe-, svine-, saue-/lamme- og fjørfekjøtt. Den norske matindustrien kan deles i to hovedgrupperinger: samvirket Nortura

(tidligere Gilde og Prior), som eies av bøndene, og den private kjøtt- og fjørfeindustrien, som til sammen utgjør i underkant av 200 bedrifter (Kjuus et al. 2008). Bransjen har gjennomgått store restruktureringer de siste 10–15 årene, der man har gått fra et relativt stort antall virksomheter til mer sentralisert drift med færre anlegg (se Hertzberg et al. 2009).

Figur 2.5 Kjøttindustrien: antall sysselsatte 2001-2009 fordelt på sysselsatte uten innvandringsbakgrunn (inkludert 2. og 3. generasjons innvandrere), sysselsatte fra EU-10 og sysselsatte fra øvrige land (fra 2003 inkluderer tallene også utenlandske sysselsatte på korttidsopphold). Totale tall

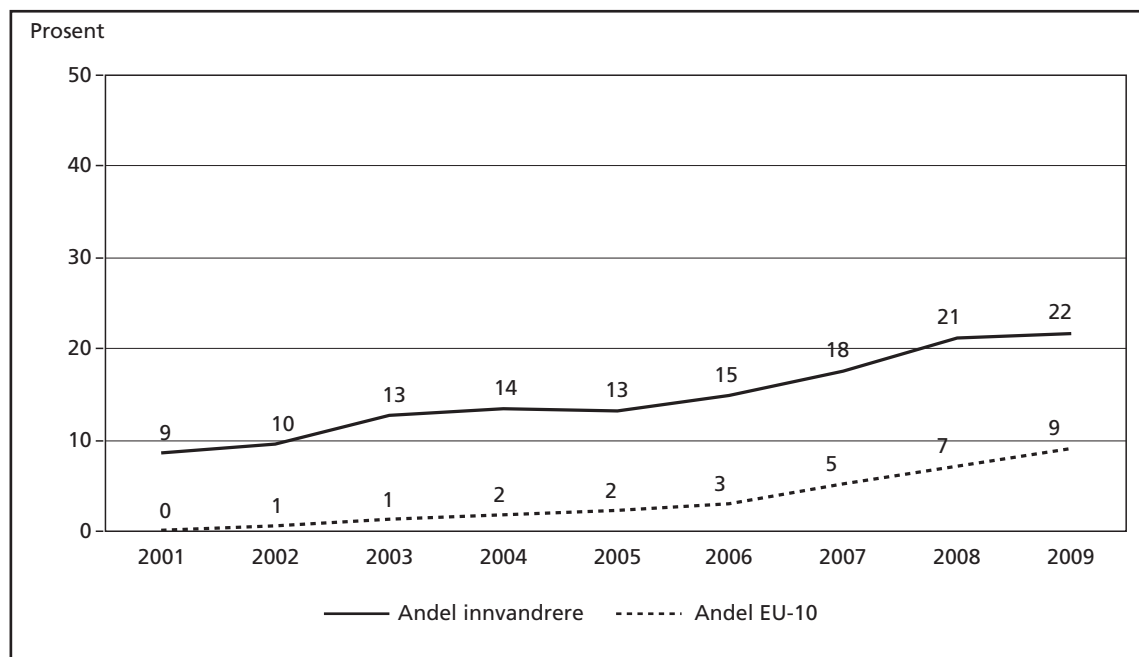


Kilde SSB, Arbeidsmarkedsstatistikk

Som tallene i figur 2.5 viser har det vært en viss nedgang i sysselsettingen totalt i kjøttbransjen. Men nedgangen i antall sysselsatte er mindre enn man kunne forvente ut fra nedgangen i antall anlegg. Selv om restruktureringen trolig har ført til en mer rasjonell drift, har nedlegging av anlegg ett sted ofte medført oppbemanning i andre.

Figurene viser at innslaget av utenlandsk arbeidskraft har økt i perioden 2001 til 2009. Totalt er det noe over 20 prosent med utenlandsk landbakgrunn i bransjen. Ser vi på de øst-europeiske spesielt, utgjør de i 2009 nær 10 prosent. Denne arbeidsinnvandringen er i hovedsak kommet etter 2006, altså to år etter den første EU-utvidelsen.

Figur 2.6 Prosentvis utvikling i sysselsatte med innvandringsbakgrunn (1. generasjon) i kjøttindustrien, totalt og fra EU-10 (fra 2003 inkluderer tallene også de på korttidsopphold).



Kilde SSB, Arbeidsmarkedsstatistikk

2.5 Bruk av bemanningsbedrifter

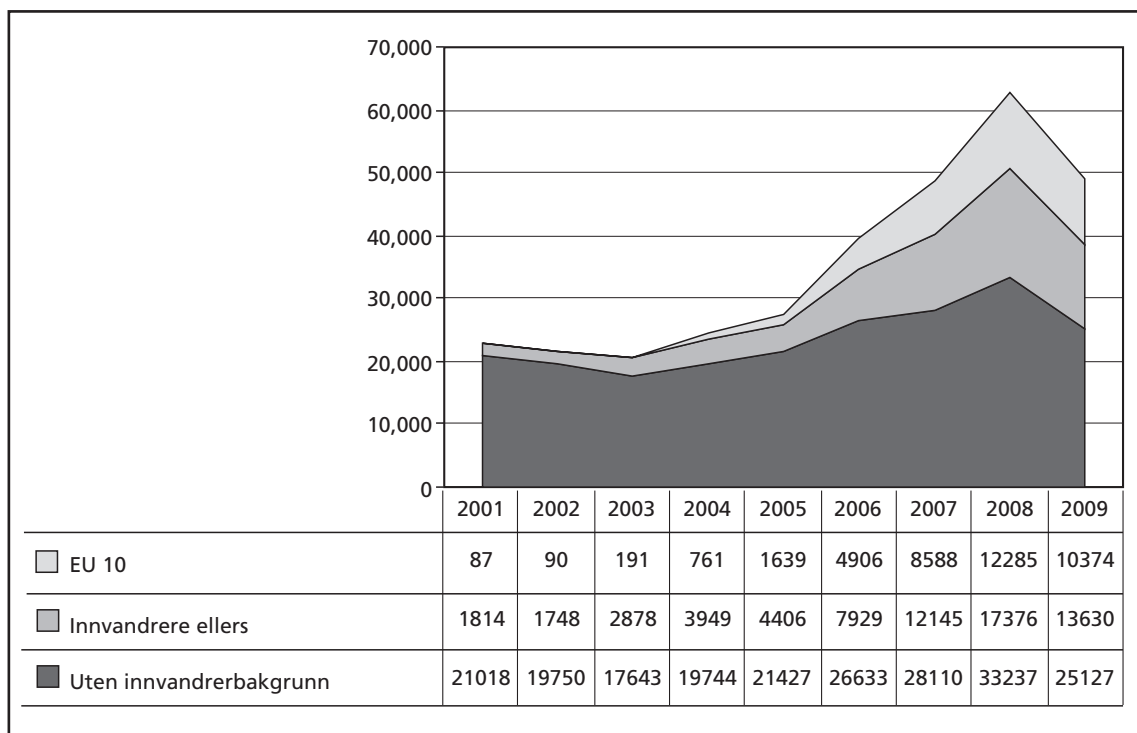
Som nevnt innledningsvis er ikke innleid arbeidskraft – verken norsk eller utenlandsk – en del av den bransjevise sysselsetningsstatistikken fra SSB, som vi har vist så langt i dette kapittelet. Det innebærer at de arbeidstakerne som er innleide i bedriftene kommer i tillegg til de som er omfattet av den bransjevise sysselsetningsstatistikken. Bransjene i denne studien bruker i varierende grad innleide arbeidstakere fra bemanningsbedrifter. Det er særlig verftene som benytter innleid arbeidskraft, men også i stor grad fiskeindustrien. Hotellnæringen og kjøttindustrien bruker også noe innleid arbeidskraft, men i mindre utstrekning. Tidligere studier viser at bruk av innleie gjør det enklere for bedriftene å justere arbeidsstyrken og dermed spare kostnader. Vikarer brukes derfor hyppig i sektorer med store svingninger (Econ 2009).

En grunn til å se litt nærmere på utviklingen i bemanningsbransjen i denne sammenhengen er at en betydelig del av arbeidsinnvandringen til Norge etter 2004 har skjedd via bemanningsbedrifter (se figur 2.7 og 2.8). Omsetningen i bemanningsbransjen ble doblet fra 2004 til 2007, og veksten fortsatte i 2008. Finanskrisa ga bransjen et midlertidig tilbakeslag i 2009, men var i 2010 på vei oppover igjen (NHO Service 2010).

Sysselsetningsstatistikken sier ikke noe om hvilke bransjer arbeidstakerne leies ut til. NHO Service, som organiserer bemanningsbedriftene, samler imidlertid inn informasjon fra sine medlemsbedrifter om hvilke typer oppdrag de utfører, det vil si hvilke yrker oppdragene omfatter (målt ved utfakturerte timer). Denne statistikken gir trolig det beste anslaget på utviklingen i hva slags yrker folk leies ut til. Over tid er det bygg og anlegg som har økt mest. Det har også vært en vekst i helse og sosial og hotell, restaurant og catering. Når det gjelder området industri/produksjon, er dette nå det femte største området blant NHO Service sine

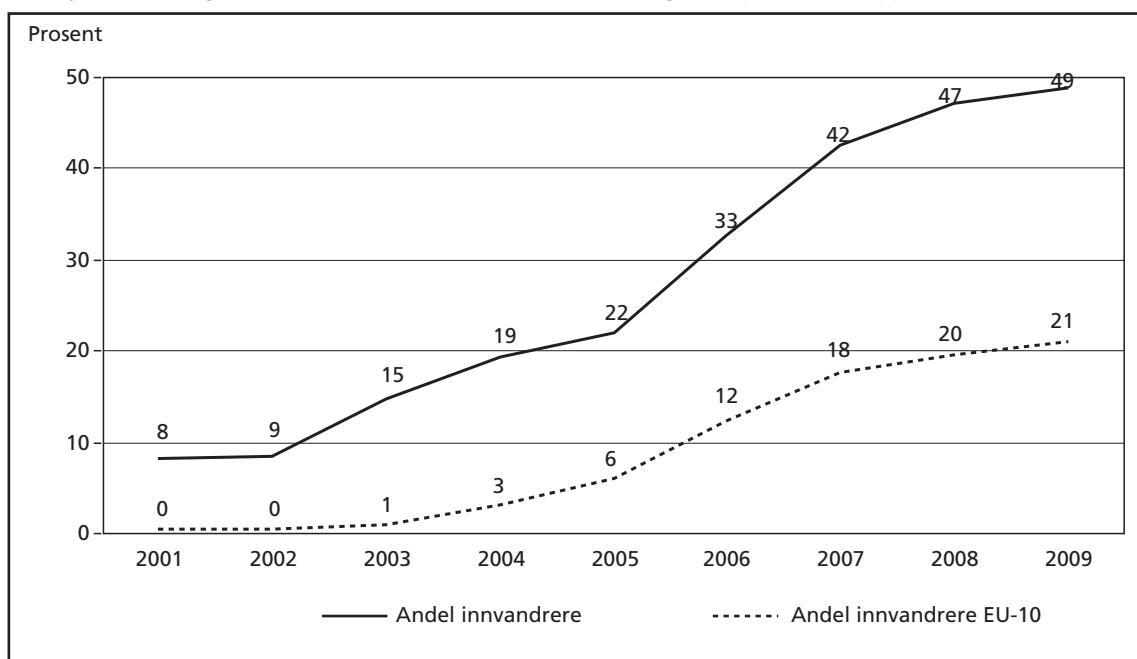
medlemsbedrifter i bemanningsbransjen (se mer i rapporten om Evaluering av tiltak mot sosial dumping, Eldring et al. 2011, under utgivelse).

Figur 2.7 Bemanningsbransjen: antall sysselsatte 2001-2009 fordelt på sysselsatte uten innvandringsbakgrunn (inkludert 2. og 3. generasjons innvandrere), sysselsatte fra EU-10 og sysselsatte fra øvrige land (fra 2003 inkluderer tallene også utenlandske sysselsatte på korttidsopphold). Totale tall.



Kilde SSB, Arbeidsmarkedsstatistikk

Figur 2.8 Prosentvis utvikling i sysselsatte med innvandringsbakgrunn (1. generasjon) i bemanningsbransjen, totalt og fra EU-10 (fra 2003 inkluderer tallene også de på korttidsopphold).



Kilde SSB, Arbeidsmarkedsstatistikk

3 Bruk og erfaring med østeuropeisk arbeidskraft i norske bedrifter

I dette kapittelet ser vi på hvilke erfaringer norske bedrifter i våre fire bransjer har med rekruttering og bruk av arbeidskraft fra de nye medlemslandene i EU. Utgangspunktet er bransjetall fra Fafos bedriftsundersøkelser (2006 og 2009). Når det gjelder hotell- og verftsindustri, kan vi bryte tallene ned på bransjer. For fiskeindustrien og kjøttindustrien er ikke antallet bedrifter stort nok til å skille mellom dem. For bedre å kunne tolke og forklare hva tallene gjenspeiler, har vi gjort casestudier i de fire bransjene som er plukket ut her. Vi har besøkt noen få bedrifter i hver bransje. Dette gir ikke grunnlag for å trekke generelle konklusjoner om forholdene, men bidrar til å belyse ulike problemstillinger i bransjene, sett fra de ansattes og lokale lederes side.

3.1 Hotell

Som vist foran utgjorde arbeidskraft fra EU-10 kun 5 prosent av de ansatte i hotellnæringen. Som også nevnt tidligere, omfatter ikke dette innleide arbeidstakere.

Våre bedriftsundersøkelser fra 2006 og 2009 viste at det har vært en kraftig økning i andelen hoteller som har rekruttert østeuropeisk arbeidskraft. I 2006 svarte rundt 10 prosent av bedriftslederne i hotell og restaurant at de hadde brukt østeuropeisk arbeidskraft, mens det tilsvarende tallet var 32 prosent i 2009. Disse tallene sier ikke noe om antallet arbeidstakere, kun om andelen bedrifter som har hatt erfaring med denne arbeidskraften. Det er stor forskjell på hotell og restaurant ved at det var atskillig flere hoteller enn restauranter som brukte østeuropeisk arbeidskraft. I 2009 svarte nesten halvparten – det vil si 48 prosent av hotellene – at de hadde erfaring med denne typen arbeidskraft, mens dette gjaldt for 22 prosent av restaurantene. Språkbarrierene er nok en vesentlig forklaring på disse forskjellene. Sammenliknet med restaurantbransjen, er det på hotellene mange flere arbeidsoppgaver som ikke krever at man må kommunisere på norsk. Gitt den høye kvinneandelen i hotellene, indikerer økningen i andelen bedrifter som har brukt østeuropeisk arbeidskraft i denne bransjen, at det har kommet flere kvinnelige arbeidsinnvandrere til Norge de siste årene.

De tre hotellene vi har besøkt i forbindelse med denne studien er lokalisert på ulike steder i landet, to er tilknyttet kjeder, mens det tredje er familieeid. Ett hotell er i by, ett i det sentrale østlandsområdet og ett i en turistbygd. Bruker vi størrelseskategorien fra kapittel 2, regnes de som store hoteller (mer enn 20 ansatte). I hotellene er det til sammen gjennomført 19 kvalitative intervjuer med ledere, arbeidsledere, østeuropeiske arbeidstakere, tillitsvalgte og verneombud. Alle tre hotellene som vi besøkte er medlemmer i NHO Reiseliv, og det var representanter fra NHO Reiseliv som hjalp oss med adgang til hotellene.

Alle de utvalgte hotellene har erfaring med bruk av østeuropeisk arbeidskraft i varierende omfang og tidsperiode. Antallet østeuropeere har vokst jevnt i disse hotellene i løpet av de siste årene, men utgjør totalt sett bare en liten andel av arbeidsstokken. Flertallet av de østeuropeiske arbeidstakerne vi snakket med var kvinner – og de jobbet som stuepiker og servitører. De

mannlige arbeidsinnvandrere var kokker og vaktmestere. Dette er de fire yrkeskategoriene som er representert i denne studien.

Ett av hotellene hadde fått utskilt renholdet av rommene som et prøveprosjekt. Det innebar at arbeidstakerne på husøkonomavdelingen hadde fått ny arbeidsgiver (rengjøringsfirma), og ikke lenger var ansatt ved hotellet. Utskillingen hadde foregått i form av en virksomhetsoverdragelse, noe som innebar at arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår var overført. Kravene til arbeidstempo hadde økt etter overtakelsen.

De besøkte hotellene var, som nevnt, organisert i NHO Reiseliv. På arbeidstakersida var det varierende grad av fagorganisering og faglig aktivitet. På ett av hotellene var samtlige østeuropeere fagorganisert, fordi de hadde fått beskjed om at «det er slik vi har det her». Men de hadde ikke hatt kontakt med fagforeningen utenom et språkkurs.

Rekruttering og tilknytningsform

Over halvparten av bedriftene i hotell og restaurant svarte at østeuropeere var blitt en del av den ordinære driften. Denne bransjen skilte seg fra de andre undersøkte bransjene ved å ha en større andel fast ansatte arbeidsinnvandrere. Både i 2006 og 2009 brukte nesten 70 prosent av bedriftene i hotell og restaurant faste ansettelser som tilknytningsform.

Bedriftene kan benytte seg av flere typer tilknytningsformer samtidig, som for eksempel å ha noen ansatt fast og noen som er innleide. Ser vi nærmere på hva slags tilknytningsform hotellene brukte (fra bedriftsundersøkelsen i 2009), finner vi følgende:

Tabell 3.1 Andel hoteller som har brukt østeuropeisk arbeidskraft i form av fast og midlertidig ansettelse, innleie og bruk av underleverandører. Prosent. N=126. Kilde Fafos bedriftsundersøkelse 2009.

Fast ansatt	66
Midlertidig ansatt	45
Innleid	22
Ansatt hos underleverandør	9
Selvstendig/enmannsbedrift	1

Tallene i tabell 3.1 sier ingenting om antallet østeuropeiske arbeidstakere. Hotellene kan ha én eller mange arbeidstakere tilknyttet på ulike måter. Selv om faste og midlertidige ansettelser dominerer i denne bransjen, er det verd å merke seg at 30 prosent av hotellene bruker innleie og/eller underleverandører. Hva slags typer underleveranser det her dreier seg om, er ikke mulig å si ut fra undersøkelsen. Det kan være alt fra oppussingsprosjekter til at hotellet for eksempel har outsourcet renholdet.

De fleste av de østeuropeiske arbeidstakerne vi snakket med ved våre tre hoteller var enten fast eller midlertidig ansatt. Det er typisk for hotellene at man har folk man kan ringe til dersom det er behov for ekstra arbeidskraft, i stedet for å leie inn en vikar fra et bemanningsbyrå. Disse omtales som ekstravakter og/eller ringevakter og har gjerne en liten stilling ved hotellet i utgangspunktet. Denne typen tilknytning er på ingen måte avgrenset til de østeuropeiske arbeidstakerne.

Fast eller midlertidig stilling – på full tid eller deltid – er dermed et spørsmål hvor det kan være rom for tolkninger. Det viste seg at flere av våre østeuropeiske arbeidstakere hadde hatt en ganske løs tilknytning til hotellene ved at de sto på ringelister og ble tilkalt ved behov. Dette ble oppfattet som en fast tilknytning til hotellet, men innebar liten forutsigbarhet og sjelden

mange nok timer til å utgjøre en full stilling. Samtidig hadde flere av våre informanter opplevd at dette til slutt ble «belønnet» med faste stillinger og bedre forutsigbarhet.

Jeg har vært ved hotellet i tre år. Selv om jeg ikke har hatt fast stilling, så har jeg jobbet fem dager i uken. Så jeg har fått nok timer til å klare meg. Nå skal jeg over på 80 prosent fast stilling (polsk stuepike).

Det var litt ulike rekrutteringsveier for de østeuropeiske arbeidstakerne på de tre hotellene. På to av hotellene var familie og venner en viktig rekrutteringskilde, mens på det tredje hotellet kjente ikke de utenlandske arbeidstakerne hverandre fra før. Her var det en blanding av at enkeltpersoner hadde søkt selv – både på utlyste stillinger og ved bare å troppe opp på hotellet, samt rekruttering gjennom vikarbyrå. De vi snakket med som hadde startet som innleid arbeidskraft, hadde etter noen måneder fått fast jobb ved hotellene.

En av de viktigste grunnene fra norske bedrifters side for bruk av østeuropeisk arbeidskraft, er mangel på innenlandsk arbeidskraft. Det viser blant annet resultatene fra bedriftsundersøkelsene i 2006 og 2009. Ved de tre hotellene vi besøkte var imidlertid motivene ikke like entydige, noe som vi skal komme tilbake til. For å ta de overordnede tallene på landsbasis, så svarer altså lederne ved hotellene slik på spørsmålet om hva som er det viktigste og nest viktigste motivet for å bruke østeuropeisk arbeidskraft:

Tabell 3.2 Viktigste og nest viktigste motiv for bruk av østeuropeisk arbeidskraft i hotellene. Prosent. N=126. Kilde: Fafos bedriftsundersøkelse 2009

	Viktigste motiv	Nest viktigste motiv	Sum, viktigste og nest viktigste motiv
Mangel på norsk arbeidskraft	81	7	88
Redusere lønnskostnadene	4	5	9
Fordi konkurrentene gjør det	0	0	0
Økt fleksibilitet med hensyn til arbeidstid	2	12	14
Annet	11	23	34
Ikke sikker	2	53	55
Totalt	100	100	

Mangel på arbeidskraft er utvilsomt viktig, men det er verd å bite seg merke i noen av de nest viktigste begrunnelsene, nemlig reduksjon av lønnskostnader (5 prosent) og økt fleksibilitet med hensyn til arbeidstid (12 prosent). Når også 6 prosent av bedriftene oppgir disse årsakene som viktigste motiv, så betyr det at disse motivene slett ikke er uvesentlige ved rekruttering av østeuropeisk arbeidskraft. Hvis vi ser på redusert lønn og økt fleksibilitet i arbeidstid som to faktorer som begge kan redusere de totale lønnskostnadene, og legger sammen andelene, så er det over 20 prosent av bedriftslederne som mente at dette var et viktig motiv.

Det var også, som det kommer fram av tabell 3.2, mange bedriftsledere som hadde andre motiver for å bruke østeuropeisk arbeidskraft. Blant de som presiserte hva disse begrunnelsene gikk ut på, gikk arbeidsmoral og dyktighet igjen.

På ett av våre hoteller var årsaken til rekruttering av østeuropeere på kjøkkenet at man ikke fikk tak i lærlinger, og at det hadde oppstått en akutt mangel på arbeidskraft. Løsningen ble å leie inn kokker fra en bemanningsbedrift, og siden ble disse fast ansatt. Bortsett fra den spesielle situasjonen med mangel på kokker, som også påpekes fra NHO Reiseliv, var det i de hotellene vi besøkte lite som tydet på at det er problematisk å få tak i norsk arbeidskraft til

de andre yrkesgruppene.⁹ Når det gjelder det lokale arbeidsmarkedet for servitører, så sa en restaurantsjef følgende:

Det er generelt ikke vanskelig å skaffe folk til denne type jobb, men det er vanskelig å skaffe gode folk. Det er ikke vanskelig å skaffe nordmenn, for eksempel.

På spørsmål om det var vanskelig å skaffe norske stuepiker, så var det litt usikkerhet. Men konklusjonen var at man egentlig ikke hadde hatt behov for å rekruttere norsk arbeidskraft til disse stillingene de siste årene. En kombinasjon av nettverksrekruttering og jungeltelegraf om at hotellene var åpne for østeuropeere, hadde gjort det unødvendig å aktivt søke etter nye arbeidstakere. I tillegg kom at ledelsen var svært fornøyd med jobben som ble gjort, og dermed hadde det ikke oppstått noe behov for utskiftinger. Hotellet som hadde outsourcet husøkonomavdelingen hadde ikke lenger herredømme over ansettelsene. Dersom det nå var behov for vikarer eller nye folk, kom det folk fra hotellpoolen i rengjøringsfirmaet.

Min erfaring med østeuropeisk arbeidskraft er veldig god. De er nøyaktige og jobber i høyt tempo, er disiplinerte og har lavt sykefravær. De er også fleksible når det gjelder å bytte vakter, for eksempel. Det er rett og slett ingen ulemper med å bruke arbeidskraft fra disse landene (husøkonom).

Den gode jobben er nok en viktig grunn til at det stadig har blitt flere av dem etter hvert. Det har rett og slett vært en god opplevelse (husøkonom).

Flere av arbeidslederne opplyste at en del av de østeuropeiske arbeidstakerne hadde god utdanning fra hjemlandet, flere på universitetsnivå, og at hotelljobben enten var ment å være et springbrett (lære norsk m.m.) eller en måte å spare penger på for å ta med tilbake til hjemlandet. Erfaringen så langt var imidlertid at planene sjelden ble fulgt. Mange klarte ikke å lære godt nok norsk til å søke andre jobber, men dro likevel ikke hjem.

Når man er ny i landet og ikke kan språket, så er dette et typisk yrke som man kan starte med – i likhet med renhold. Det er mange som egentlig har lyst til å gjøre noe annet. Men man må kunne språket for å gjøre noe annet (polsk stuepike).

En annen av våre informanter, fra Latvia, hadde vært fram og tilbake mellom Norge og hjemlandet i ti år. De første gangene var hun her som sesongarbeider i jordbruket. Hun er nesten ferdig utdannet psykolog i Latvia, men brødfør nå familien med hotelljobb i Norge på grunn av den svært vanskelige økonomiske situasjonen hjemme.

Lønns- og arbeidsvilkår

I Fafos bedriftsundersøkelse fra 2009 svarte tre av fire bedriftsledere i hotellene at det ikke var noe å spare i lønnskostnader ved bruk av østeuropeisk arbeidskraft. 12 prosent av hotellederne var helt eller delvis enig i påstanden om at denne bruken faktisk ga reduserte lønnskostnader. Innsparinger kan ha sammenheng med at velkvalifisert arbeidskraft (for eksempel kokker) trolig vil ha lavere lønn enn tilsvarende norsk arbeidskraft. Det kan også være at oppfølgingen av arbeidstakerne må være tettere, slik at man samlet sett ikke sparer noe, selv om lønna til den enkelte er lavere. Generelt er det en sammenpresset lønnsstruktur (små forskjeller mel-

⁹Vi må ta forbehold om at vi ikke besøkte noen av de mest utpregete sesonghotellene, der det ofte er få fastboende, men i perioder svært stort behov for arbeidskraft.

lom bunn og topp) i hotellnæringen, og mange av arbeidsinnvanderne er fast ansatt og følger dermed norske vilkår.

Samtlige av våre informanter i hotellsektoren svarte at de østeuropeiske arbeidstakerne får samme lønn som «alle andre».¹⁰ Det vil likevel være forskjeller, fordi erfaring og utdanning fra hjemlandet i all hovedsak ikke teller med i lønnsberegningen. Hotellene hadde derfor mulighet til å skaffe seg erfaren og voksen arbeidskraft uten å måtte betale for ansiennitet.

Alle starter med grunnlønn, og de får ikke godtgjort utdanning og arbeidserfaring fra hjemlandet. Slik har vi fått beskjed om at det skal være. Når de kommer inn i vårt system, så følger de ansiennitetskalaen på lik linje med andre ansatte (husøkonom).

Det er jo ulike trinn på tariffen, så det er godt mulig å få billig arbeidskraft uten å bryte tariffen. Jeg har for eksempel lang ansiennitet og koster mye mer enn en uten (tillitsvalgt).

En av våre informanter i hotellbransjen hadde lederstilling, og han opplyste selv at hans utdanning og erfaring fra Polen var blitt godkjent ved det hotellet han jobbet. Han hadde steget i gradene siden han kom til Norge for to år siden, og hadde også fått faglig opplæring i forbindelse med opprykkene. Men dette var unntaket. I andre stillinger var det ikke vanlig å gi ansiennitet for arbeid i hjemlandet.

Et typisk utsagn når det gjaldt lønn, kom fra en av de polske stuepikene:

Jeg tror vi har det samme som en nordmann ville hatt. Vi har jo ikke fått med oss noe ansiennitet fra Polen, men vi følger stigen her på hotellet. Generelt sett er jo timebetalingen for dårlig i forhold til arbeidet, men det gjelder jo de norske også.

Hotellene har ansatte på jobb hele døgnet – i tillegg til at det er vekslende belegg. Dette krever fleksibilitet, noe som blant annet gir seg utslag i systemet med såkalte ringevakter. Bedriftslederne fikk spørsmål om arbeidstakerne fra nye EU-land gir større fleksibilitet når det gjelder arbeidstid. I hotellnæringen var det hele 43 prosent som var helt eller delvis enig i dette (Andersen et al. 2009).

Som nevnt er bruken av tilkallingsvakter utbredt, noe som skaper liten forutsigbarhet med hensyn til inntekt. Mange av de østeuropeiske arbeidstakerne hadde en løs tilknytning, men det var ikke noe som tydet på at de var verre stilt i så måte enn andre arbeidstakere ved hotellene.

Når det gjelder arbeidstid, så er mitt inntrykk at norsk arbeidskraft er like fleksibel som polsk/østeuropeisk. Det er ikke noe forskjell på det (husøkonom).

Noen går bare noen timer. Husøkonomen prøver å fordele så godt hun kan, slik at alle skal få nok timer. Det kan dreie seg om 21–28 timer i uka (tillitsvalgt)

Erfaringer med østeuropeisk arbeidskraft

Som nevnt tidligere er hotellnæringen i høy grad internasjonalisert, og har lang erfaring med utenlandsk arbeidskraft. Denne næringen er vant til å hanskes med flere språk og mange kulturer – det vil si mange grupper som har de samme utfordringene som østeuropeerne. For mange av bedriftslederne vil derfor den østeuropeiske arbeidskraften bare være «en i rekka» av utenlandske grupper.

¹⁰ Vi ba ikke om å få se lønnslipper og timelister i forbindelse med denne studien.

Hos bedriftslederne skårer de østeuropeiske arbeidstakerne i hotell høyt når det gjelder krav til og kvalitet av arbeidet (Andersen et al. 2009). På spørsmål om hvordan arbeidet gjøres, svarer hele 98 prosent av bedriftene at arbeidstakerne fra disse landene gjør en like god (85 prosent) eller bedre (13 prosent) jobb enn norske arbeidstakere. I denne undersøkelsen ble også bedriftslederne spurt om disse arbeidstakerne var mer arbeidsvillige enn norske, noe 63 prosent av lederne sa seg helt eller delvis enig i. Summert så gjør denne arbeidskraften altså det samme arbeidet på minst like god måte, er mer arbeidsvillige – og har i mange tilfeller noe lavere lønn enn det en norsk arbeidstaker ville ha hatt.

Denne store tilfredsheten stemmer svært godt med tilbakemeldingene på de hotellene som vi besøkte, noe følgende utsagn illustrerer:

Jeg er stort sett kjempefornøyd med den polske arbeidskraften. Det er aldri nei å få. De er veldig fleksible, noe som kan ha sammenheng med at de er i Norge stort sett for å jobbe. Det viktigste målet er å tjene penger (restaurant sjef).

Min erfaring med østeuropeisk arbeidskraft er veldig god. De er nøyaktige og jobber i høyt tempo (husøkonom).

Integrert eller ekskludert?

Hotell- og restaurantbransjen er den bransjen i Norge som sysselsetter flest minoritetsspråklige. Dette medfører ofte store kulturforskjeller og språklige utfordringer (NAV 2006). Det innebærer samtidig at folk i denne bransjen er vant til å omgås kolleger fra mange ulike nasjonaliteter, og de håndterer de ulikhetene som finnes. Tilstrømmingen av østeuropeisk arbeidskraft har trolig derfor ikke skapt like store endringer på arbeidsplassene i hotellnæringen som i mange andre bransjer. Ett av hotellene hadde likevel nesten utelukkende norsk arbeidskraft for 4–5 år siden og var noe mindre «internasjonalisert» enn mange andre hoteller.

En viktig endring er at det ved to av våre hoteller var avdelinger som ikke lenger hadde norsk som viktigste arbeidsspråk. På de hotellene som vi besøkte, var det flere polske arbeidstakere som jobbet sammen, noe som gjorde at arbeidsspråket stort sett var polsk – unntatt ved henvendelser fra norske kolleger, overordnede og gjester. Dette fører til at det tar lengre tid å lære norsk. De fleste sier at de kan kommunisere på engelsk, men det begrenser seg stort sett til noen fraser og svar på enkle spørsmål.

Språk er vanskelig, særlig siden det er så mange polske på avdelingen. Da er det veldig lett for oss å snakke polsk på jobben. Jeg kan veldig lite norsk selv om jeg har vært her i fire år. Jeg er mest sammen med polske på fritida også (stuepike).

Ved to av hotellene var nordmennene i mindretall på de aktuelle avdelingene, og her skapte språket gnisninger, siden det meste av praten foregikk på polsk. De norske følte seg isolerte, blant annet i lunsjpausene.

Det har vært en masse gnisninger på grunn av språk og misforståelser. Og dette oppleves som et problem. Vi norske har satt foten ned. Vi snakker norsk til de utenlandske arbeidstakerne og så svarer de tilbake på norsk. Vi sitter ikke sammen i pausen for da snakkes det bare på polsk. I bunn og grunn er det veldig trist, fordi det for meg blir liten sosial kontakt med kollegene (norsk stuepike).

På ett av hotellene var det også reaksjoner på at stillinger ikke ble lyst ut lenger, fordi all rekruttering foregikk gjennom polske forbindelser (venner og familie). På det tredje hotellet var det norske arbeidstakere i flertall på de ulike avdelingene, men de polske stuepikene jobbet stort sett sammen og hadde liten kontakt med de norske. Blant kokkene på kjøkkenet var det ikke praktisk mulig med denne typen oppdeling. Kokkene kommuniserte stort sett på engelsk – siden det er et språk både norske og polske kokker skal beherske.

Det er stor forskjell på oss og nordmenn når vi jobber. Vi, polske, jobber mye raskere enn nordmenn. Vi er vant til hardt arbeid og lange arbeidsdager (stuepike).

Samtlige av de østeuropeiske arbeidstakerne i hotellbransjen som vi intervjuet i forbindelse med dette prosjektet, hadde bosatt seg i Norge – fast eller midlertidig. De bodde i egne leiligheter og hus – mange med familie eller kjæresten. Men de var til dels lite motiverte for å lære seg skikkelig norsk. Det opplevdes som vanskelig, blant annet fordi man omgikk polakker både på jobb og fritid. Mange sa at de ville se tida an – hvis de likevel flytter tilbake til hjemlandet, så er det ikke nødvendig å streve med å lære seg norsk. De som har med seg barn til Norge hadde mer permanente framtidsutsikter, og var tydelig mer motiverte for å lære språket.

3.2 Verft

Prispress og svært varierende etterspørsel gjør det vanskelig for verftene å knytte til seg en stor og stabil arbeidsstyrke. Ved høy produksjon er det også et økende problem å få rekruttert arbeidskraft på stedet. Våre bedriftsbesøk ble gjort i en periode med fulle ordrebøker, og med press på leveringstidspunktene. Behov for variabel tilpasning av arbeidsstyrken og vansker med å rekruttere arbeidskraft lokalt, danner en viktig bakgrunn for den kraftige økningen i andelen verft som har brukt arbeidstakere fra de nye EU-landene de seinere årene.

De fire verftene som er med i denne studien, er lokalisert på Vestlandet. Til sammen 50 personer (ledelse, arbeidsformenn, østeuropeiske arbeidstakere, tillitsvalgte og verneombud) deltok i intervjuer som ble gjennomført i 2009. Det var utelukkende menn blant de østeuropeiske arbeidstakerne på verftene, i hovedsak fra Polen og Romania. Det fantes også arbeidstakere fra Litauen og Bulgaria. Yrkesgruppene var montører, sveisere, operatører, malere, slipere, rørleggere, maskinmekanikere og stillasarbeidere. Fagorganisering var ikke uvanlig blant de østeuropeerne som var fast ansatt. Blant innleide og ansatte hos underentreprenører var det, så langt vi fikk oversikt over, svært få fagorganiserte. De som var fast ansatt utgjorde, som vi skal se, en liten andel av den østeuropeiske arbeidskraften ved verftene.

Rekruttering og tilknytningsform

Ifølge Fafos bedriftsundersøkelse fra 2009 hadde mer enn 55 prosent av verftene rekruttert østeuropeisk arbeidskraft siste år. Samlet i industrien var brukerandelen på 39 prosent av bedriftene (Andersen et al. 2009). Verftene sysselsatte også østeuropeere før EU-utvidelsen i 2004. Det var arbeidstakere som var rekruttert gjennom spesialistkvoten og delansatt hos utenlandske underentreprenører. Dette er i dag en utbredt rekruttering, fordelt på alle mulige tilknytningsformer (se tabell 3.3). Mange av bedriftene har ansatt østeuropeere fast, men det er viktig å påpeke at vi ikke kan si noe om hvor mange personer dette dreier seg om (bortsett fra i de verftene som vi har besøkt). Bedriftsundersøkelsen indikerer at dette gjelder et lite

mindretall av de østeuropeiske arbeidstakerne og at det store flertallet enten er innleid eller ansatt hos underentreprenører.

Tabell 3.3 Andel verft som har brukt østeuropeisk arbeidskraft i form av fast og midlertidig ansettelse, innleie og bruk av underleverandører. Prosent. N=185. Kilde: Fafos bedriftsundersøkelse 2009.

Fast ansatt	75
Midlertidig ansatt	20
Innleid	56
Ansatt hos underentreprenør	25
Selvstendig/enmannsbedrift	4
Ingen av de nevnte	2

Bruk av underentreprenører og innleid arbeidskraft var den dominerende strategien for å dekke opp behovet for ekstern arbeidskraft ved de verftene vi besøkte. I tre av fire verft var det flere innleide og ansatte hos underentreprenører til stede på verftet enn det var fast ansatte. Disse arbeidstakerne var i all hovedsak fra de nye EU-landene. På ett av verftene var det sågar dobbelt så mange østeuropeere innleid eller ansatt hos underentreprenører som det var fast ansatte på verftet totalt. Vi har laget en skjematisk framstilling av fordelingen på tilknytningsform for de østeuropeiske arbeidstakerne i de verftene som var med i denne undersøkelsen (se tabell 3.4).

Tabell 3.4 Andel arbeidstakere fra EU-10 med ulike tilknytningsformer i de verftene vi studerte. Prosent.

	Verft A	Verft B	Verft C	Verft D	Totalt
Andel av de fast ansatte fra EU-10	16	27	3	18	13
Andel av arbeidsstyrken fra EU-10 som er innleid eller ansatt hos underentreprenører	60	67	42	48	53
Andel av den totale sysselsettingen fra EU-10 (inkluderer ansatte, innleide og ansatte hos underentreprenører)	67	76	44	57	60

Til sammen på de fire verftene var det cirka 1100 østeuropeiske menn som enten var innleid eller som jobbet hos underentreprenører. Til sammenlikning var det 980 fast ansatte ved de fire verftene. En rekordhøy ordretilgang, kombinert med relativt korte leveringsfrister, var hovedgrunnen til denne situasjonen. Innleie og bruk av underentreprenører skal drøftes og/eller avtales med de tillitsvalgte. Mye tyder på at de tillitsvalgte har vanskelig for å få gehør for å ansette flere i stedet for å bruke ekstern arbeidskraft:

Vi har hatt både drøftinger og konflikter når det gjelder ansettelser versus innleie, men ledelsen er skeptisk til flere ansatte, da produksjonen er veldig konjunkturavhengig (lokal tillitsvalgt).

Men det var, som det framgår av tabell 3.4, flere østeuropeere som i løpet av de siste årene hadde fått fast jobb ved verftene. Totalt dreide dette seg om cirka 130 menn på det aktuelle tidspunktet. Andelen fast ansatte østeuropeere utgjorde mellom 3 (verft C) og 27 prosent (verft B) av den faste arbeidsstokken ved de fire verftene. Flere av de fast ansatte hadde blitt rekruttert ved at de hadde vært på oppdrag på verftet for et leiefirma eller en underentreprenør. Til tider kunne denne rekrutteringsformen skape trøbbel, fordi det ble sett på som å stjele de beste folkene. Denne problemstillingen måtte man derfor prøve å ta mer hensyn til, og det fantes eksempler på karensordninger og klausuler i arbeidskontraktene om ikke å ta nye jobber på samme verft før det var gått en viss periode. Noe av rekrutteringen foregikk

også via verftsarbeiderne selv, altså anbefalinger og ansettelse av venner og kjente. Ett av verftene hadde etablert et eget rekrutteringsfirma, der de østeuropeiske blir ansatt og så leid ut til verftet ved behov. En av underentreprenørene hadde to agenter som jobbet med å finne polske arbeidstakere. Et tredje verft hadde tidligere etablert et selskap i Polen, som hadde til oppgave å rekruttere arbeidskraft. Dette selskapet var lagt ned, fordi det ikke fungerte etter intensjonen. Årsaken til disse ulike strategiene var, ifølge en av verftslederne, enkel:

Det er omtrent ikke tilgang på folk her i Norge (arbeidsleder og medeier av et firma med oppdrag på verft).

Mangel på arbeidskraft er også i denne bransjen det dominerende motivet for å bruke østeuropeere. I Fafos bedriftsundersøkelse (2009) spurte vi om det viktigste og nest viktigste motivet for å rekruttere østeuropeisk arbeidskraft (se tabell 3.5). Det mest interessante blant disse svarene er å finne i nest viktigste motiv. Hele 19 prosent mente at økt fleksibilitet med hensyn til arbeidstid var det nest viktigste motivet, og 12 prosent oppga reduksjon i lønnskostnadene. Hvis man ser større fleksibilitet og lavere lønnsutgifter i sammenheng, var det med andre ord ett av tre verft som hadde dette høyt oppe som begrunnelse. Dette er en betydelig høyere andel enn det vi fant blant svarene fra bedriftslederne i hotellnæringen (se avsnitt 3.1). Som vi skal se i tabell 3.6 nedenfor, så svarte bedriftslederne i verftene også at reduserte kostnader og økt fleksibilitet med hensyn til arbeidstid var en viktig *konsekvens* av å leie inn østeuropeisk arbeidskraft.

Blant andre begrunnelser fant vi faglig dyktighet, god arbeidsmoral og behov for spisskompetanse.

Tabell 3.5 Viktigste og nest viktigste motiv for bruk av østeuropeisk arbeidskraft i verftene. Prosent. N=185. Kilde: Fafos bedriftsundersøkelse 2009.

	Viktigste motiv	Nest viktigste motiv	Sum, viktigste og nest viktigste motiv
Mangel på norsk arbeidskraft	83	6	89
Redusere lønnskostnadene	2	12	14
Fordi konkurrentene gjør det	2	4	6
Økt fleksibilitet med hensyn til arbeidstid	4	19	23
Annet	9	20	29
Ikke sikker	1	39	40
Totalt	101	100	

Som nevnt er verftsindustrien sårbar for svingninger og er i en meget sterk konkurransesituasjon med verft i land der arbeidskraftkostnadene er lavere. For å takle denne utfordringen har vi sett at verftene har en kjernearbeidskraft, som blant annet består av norske ingeniører, fagarbeidere og arbeidsledere, mens store deler av arbeidskraften hyres inn i takt med tykkelsen på ordrebøkene. Innleie har ifølge bedriftslederne en rekke positive sider. I bedriftsundersøkelsen fra 2009 ba vi lederne ta stilling til noen påstander om fordeler med å leie inn arbeidskraft fra EU-10, istedenfor å ansette dem fast. Bedriftene hadde mulighet til å gi flere begrunnelser. For lederne i verft fordelte holdningene seg slik:

Tabell 3.6 Andel bedriftsledere i verft som var helt eller delvis enige i påstander om innleid arbeidskraft fra nye EU-land. Flere svar mulig. Prosent. N=185. Kilde: Fafos bedriftsundersøkelse 2009.

	Andel ledere i verft som sa seg helt eller delvis enig i påstanden
Innleie gir lavere kostnader enn å ansette direkte	22
Innleie gir større fleksibilitet med hensyn til arbeidstid enn å ansette direkte	50
Innleie gjør det lettere å dekke midlertidig behov for arbeidskraft enn å ansette direkte	82
Innleie innebærer mindre risiko enn å ansette direkte	60
Utleiefirmaer har større muligheter til å kvalitetssikre arbeidstakerne enn det min bedrift har	30

Midlertidig behov for arbeidskraft, kombinert med lavere risiko, er de to viktigste begrunnelsene for å bruke innleid arbeidskraft i verftene.¹¹ Kombinert med lavere lønnskostnader (22 prosent) og større fleksibilitet med hensyn til arbeidstid (50 prosent), så er dette en nærmest uslåelig kombinasjon. Denne «trekkspillmetoden» bidrar også til å skjerme kjernearbeidskraften – altså de som er fast ansatt ved verftene. Kjernearbeidskraften vil ha stor interesse av å beholde verftet på stedet, og avfinner seg med at bruk av innleie og underentreprenører er en måte å sikre arbeidsplassen på.

Selv om mangel på norsk arbeidskraft er et gjennomgangstema, er det flere av våre informanter som mente at verftene hadde tatt på seg for mange oppdrag, og at behovet for arbeidskraft ville vært mer tilpasset arbeidskrafttilgangen i Norge dersom oppdragsmengden ikke var blitt så stor. Tilgangen på arbeidskraft fra de nye EU-landene kan også ha fungert som drivkraft for at verftene har tatt på seg stadig flere oppdrag. Dette kan på sikt føre til en enda større avhengighet av utenlandsk arbeidskraft.

Det hadde lønt seg for verftet å ta færre båter. Vi er ikke vant til denne dimensjoneringen. På en av båtene er det kun utenlandske underentreprenører som jobber. Det er et oppdrag som ikke var planlagt, fordi det var et verft som ble lagt ned. Effektiviteten og produktiviteten går ned. Alt dreier seg om pris. Kanskje ville man tjent på å ta inn arbeidstakere som var litt dyrere, men som gjør jobben bedre. Men det er ingen andre argumenter enn pris som teller (norsk arbeidsleder).

Enkelte informanter pekte også på at den omfattende bruken av østeuropeisk arbeidskraft hadde ført til færre lærlingplasser, og at verftene manglet en bevisst strategi for å rekruttere lokal arbeidskraft.

Bransjen har vært for lite flinke til å rette seg inn mot ungdommen. Men uansett, hadde det ikke vært for polakkene og rumenerne, så hadde ingen av oss hatt jobb i dag (norsk verneombud).

¹¹ Vi har ikke stilt det samme spørsmålet om bruk av underentreprenører, men mye av begrunnelsene vil være sammenfallende. Det dreier seg om tilgang på tilstrekkelig, fleksibel arbeidskraft i de periodene det er behov for det, uten å løpe for stor risiko i perioder med lavere aktivitet.

Lønns- og arbeidsvilkår

I verftsindustrien er deler av tariffavtalen allmenngjort fra 1. desember 2008. Det vil si at en del lønns- og arbeidsbetingelser gjelder for alle arbeidstakere gjennom forskrift (se mer om satser m.m. i avsnitt 2.2). I praksis innebærer dette en lovfestet minstelønnsbestemmelse for arbeidstakere som er omfattet av en allmenngjort tariffavtale. Allmenngjøring av tariffavtaler er et kraftig og omstridt virkemiddel. Samtidig skaper allmenngjøring større muligheter for å sikre arbeidsinnvandrerne anstendige betingelser, blant annet fordi Arbeidstilsynet kan gå inn og sjekke lønn. Fafos bedriftsundersøkelse fra 2009 viste også at bedriftslederne i industrien har et godt forhold til virkemiddelet; over halvparten svarte at de var svært eller ganske positive til allmenngjøring (Andersen et al. 2009).¹²

En allmenngjøringsforskrift gjør det enklere for arbeidsinnvandrerne å vite hva som er lønnsnivået i bransjen. Vi ba ikke om å få se lønns slipper og timelister i forbindelse med denne studien. Men ut fra intervjuene, med blant annet en rekke østeuropeiske arbeidstakere, er det vårt inntrykk at de fleste arbeidsinnvandrere ved verftene fikk lønn i henhold til minstelønna i tariffavtalen, men at det stadig var problemer med overtidsbetaling og godtgjøring for kost og losji. Østeuropeere som var fast ansatt i verftene var jevnt over mer fornøyd med vilkårene enn de som var innleid og ansatt hos underentreprenørene. Blant de som var fast ansatt, var gjennomgangsmelodien at «vi får det samme som de norske».

En utfordring for de østeuropeiske arbeidstakerne – enten de er ansatt ved verftene, hos underentreprenør eller er innleid – er at deres fagutdanning ikke godkjennes i Norge. Dermed ender østeuropeiske fagarbeidere opp med en langt lavere lønn enn norske fagarbeidere. Siden det som regel dreier seg om mange arbeidstakere per prosjekt, kan de totale lønnskostnadene bli vesentlig redusert. Resultatet er at verftene har tilgang til vel kvalifiserte og erfarne verftsarbeidere til en minimumspris.

Det finnes ikke samme type fagbrev. Mange har dokumentasjon, men de regnes ikke som faglærte i Norge (norsk arbeidsleder).

Arbeidstid er et svært problematisk område, både når det gjelder beregning, dispensasjoner og eventuelle tillegg. Ved de verftene vi besøkte var det stor forskjell på arbeidstidsordningene for de fast ansatte (i hovedsak norske) og de som var ansatt gjennom vikarbyrå og underentreprenører (i hovedsak østeuropeere). Østeuropeerne gikk stort sett på ulike skiftordninger, i gjennomsnitt jobbet de 55–60 timer per uke over fire–fem uker, for så å ta en periode med fri hjemme. På ett av verftene var arbeidstakerne på jobb i fire uker i strekk, med 10 timers arbeidsdag pluss 7,5 timer lørdag, for så å ta to uker fri. På et annet verft var arbeidstakerne på arbeid i seks uker, med 10 timers arbeidsdag seks dager i uka, og deretter to uker hjemme. Mange verftsarbeidere fortalte at de var fornøyd med skiftordningene:

Jeg vet ikke om det hadde blitt bedre å bli fast ansatt, for jeg vil gjerne beholde turnusen min. Hvis jeg hadde blitt fast, så hadde det blitt mindre hjemreiser. Og jeg har alt mitt i hjemlandet. Kona er ikke interessert i å komme hit. Jeg er ikke sikker på om lønna hadde blitt bedre heller (polsk sveiser).

¹² Forutsetningen for et allmenngjøringsvedtak er at det skal være dokumentert at utenlandske arbeidstakere utfører, eller kan komme til å utføre arbeid på vilkår som samlet sett er dårligere enn det som gjelder etter landsomfattende tariffavtaler for vedkommende fag eller bransje. Allmenngjøring i verftsindustrien er omstridt. I februar 2009 sendte NHO og Norsk Industri ut varsel om søksmål mot Tariffnemnda, på vegne av ni av verftene som er omfattet av allmenngjøringen i skips- og offshoreindustrien. Begrunnelsen var at Tariffnemndas avgjørelse førte til en kraftig økning av kostnadene for innleid arbeidskraft, at lovens dokumentasjonskrav ikke var oppfylt og at vedtaket stred mot EØS-retten. Etter at verftene tapte i tingretten, ble saken anket. Lagmannsretten har bedt EFTA-domstolen om råd i saken. Les mer om dette på Fafo Østforums temaside om allmenngjøring: <http://www.faf.no/Oestforum/Kunnskapsbase/Temasider/allmenngj.htm>

Overtidstillegg ble nevnt av svært få, og blant verftslederne ble det gjort klart at underentreprenørene hadde det fulle og hele ansvaret for sine folk når det gjaldt arbeidstid.¹³ De norske tillitsvalgte var usikre på hvor sterkt de skal stå på kravene. Tilgang på arbeidskraft til en pris som gjør verftene konkurransedyktige, er med på å sikre egen arbeidsplass, selv om ikke alle bestemmelser i henhold til allmenngjøringsforskriften er oppfylt. De tillitsvalgte kan befinne seg i en klemme mellom bedrift, lokalsamfunn og hensynet til anstendige arbeidsforhold for de utenlandske ansatte. Det kan være vanskelig å stå imot når hjørnesteinsbedriften ønsker å ta inn utenlandsk arbeidskraft for å sikre fortsatt drift i lokalsamfunnet. Den utenlandske arbeidskraften kan bli sett på som selve redningen for hjørnesteinsbedriften. Da kan de lokale tillitsvalgte ha vanskelig for å ta en konflikt med bedriften om arbeidsvilkårene til denne arbeidskraften.

Det er en del uenighet om hvordan vi skal forholde oss til dette. Mange av våre medlemmer opplever at de polske tjener godt nok. Det er hensyn til egen arbeidsplass på den ene sida og de overordnede bestemmelsene på den andre sida (tillitsvalgt).

Det kom også fram en historie om arbeidstakere hos en stor underentreprenør som ikke turte å fagorganisere seg i frykt for å miste jobben.

Om de organiserer seg, er de ferdige i XX, så det er ikke så aktuelt. Alle vil egentlig melde seg inn i klubben, men de tør ikke (østeuropeisk arbeidstaker).

Erfaringer med østeuropeisk arbeidskraft

I bedriftsundersøkelsen i 2009 fikk lederne spørsmål om ulike erfaringer med østeuropeisk arbeidskraft. I verftsbransjen var det 60 prosent av lederne som mente at arbeidstakere fra EU-10 var mer arbeidsvillige enn norske arbeidstakere. Det var også nesten 60 prosent som mente at disse arbeidstakerne ga større fleksibilitet når det gjaldt arbeidstid (jf. forrige avsnitt om ulike arbeidstidsordninger). Bedriftslederne har med andre ord mye godt å si om denne arbeidskraften. Over halvparten av bedriftslederne mente også at de østeuropeiske arbeidstakerne hadde langt lavere sykefravær enn nordmenn.

Ved de fire verftene vi besøkte var det, i likhet med i bedriftsundersøkelsen, generelt gode erfaringer med den østeuropeiske arbeidskraften. Men det ble påpekt en rekke forhold som ledelsen ikke hadde tenkt over på forhånd. Ett av disse forholdene var evne til selvstendig arbeid. De eldste arbeidsinnvandrerne kom fra en statlig verftskultur i Polen og Romania, som ikke var preget av selvstendig tenking og initiativ. De østeuropeiske arbeidstakerne er mer spesialiserte, det vil si at de utfører mindre deler av en arbeidsoppgave enn det man er vant til å gjøre ved norske verft.

Båtene som bygges ved disse verftene er komplekse, og det kreves stor grad av samarbeid og forståelse. De norske verftsarbeiderne mente at dette forutsetter selvstendighet og evne til å utføre et mangfold av oppgaver, mens de polske arbeidstakerne mente at dette gir behov for ytterligere spesialisering. Begge grupper mente at deres egen måte å jobbe på var best.

¹³ Ifølge bestemmelser for de allmenngjorte områdene har hovedleverandør plikt til å påse at lønns- og arbeidsvilkår er i samsvar med allmenngjøringsforskriften i alle ledd i kjeden. Denne påseplikten kan oppfylles ved at det tas inn kontraktsklausuler om at arbeidstakerne minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskrifter, og at dette følges opp gjennom innhenting av dokumentasjon på arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår (se mer om dette i Andersen et al.2009).

De insisterer på å gjøre det de er utdannet til – det er en stor grad av yrkesstolthet her. Vi nordmenn er vant til å gjøre alt. En annen utfordring er at østeuropeerne gjerne vil være 4–5 mann på en jobb, mens vi er vant til å være alene. Dyktigheten varierer, men det gjelder jo alle nasjonaliteter. Mange har lang erfaring fra skipsbygging fra tidligere (norske arbeidsledere).

Verftene innså raskt at arbeidskraften fra Øst-Europa trengte mer oppfølging i løpet av arbeidsdagen, fordi flertallet arbeidet mindre selvstendig enn norske verftsarbeidere. Det var også et utbredt problem at verktøy ble brukt på feil måte. Mange av arbeidstakerne var vant til mer gammeldags teknologi.¹⁴ Dessuten gjorde språkproblemene at alle operasjoner tok mye lenger tid. Flere av lederne sa at de måtte dobbeltsjekke og forsikre seg om at beskjedene ble forstått, da det var en viss tendens til at de østeuropeiske arbeidstakerne svarte ja selv om de ikke forsto alt som ble sagt.

Rotasjonsordningene til de østeuropeiske arbeidstakerne skapte utfordringer for arbeidsledere, som i all hovedsak er norske eller bofaste polakker, og som vanligvis går på normalarbeidsdag. På ett av verftene hadde arbeidslederne vært nødt til å jobbe fram til klokka 19 på hverdager og annenhver lørdag for å sikre nødvendig oppfølging av produksjonen. Denne situasjonen førte til at verftene hadde mistet flere arbeidsledere på grunn av slitasje. Disse var nå i jobb hos andre firmaer i nærområdet, og hadde dermed forlatt verftsbransjen.

Vi hadde for liten forståelse for kulturforskjeller og at det tenkes ulikt på det å gjennomføre en oppgave. Å bruke polsk arbeidskraft var ikke så effektivt som vi trodde. Vi så på dem som redningen. Det er store utgifter forbundet med denne type arbeidskraft, som opphold, mat og hjemreise. En fastboende i nærmiljøet er faktisk den billigste arbeidskraften for oss (verftsleder).

Vår arbeidsdag henger nesten ikke sammen og jeg må til enhver tid vite hvor hver enkelt er og hva de skal gjøre, fordi de er avhengige av oppfølging. Hos underentreprenørene er det stor utskiftning av folk, så det ville ha gått lettere med flere fast ansatte (norsk arbeidsleder).

Organisasjonen er tuftet på en dyktig arbeidsstokk med stor kompetanse. Det vil si at det er meningen at mye skal gå av seg selv. Kjernen er her ennå, men vi sliter på dem hver dag. Vi har nok kjørt for hardt og sendt mange flinke folk på dør. Hver arbeidsleder får for mange å forholde seg til (plassjef).

Dyktigheten varierer, men det gjelder jo også nordmenn. Noen er veldig flinke, andre ikke like flinke. Mange har lang erfaring fra skipsbygging fra tidligere. De ansatte i KMC er veldig flinke. Vi har fått bedre fagfolk etter hvert. Utvelgelsen er blitt bedre, tror vi. Det er færre «shortcuts» (norsk arbeidsleder).

Det var bekymring for at kompetansen skal forsvinne fra nærmiljøene, både fordi noen norske slutter, færre begynner og de som allerede er der ikke får den nødvendige kompetanseutviklingen på grunn av tidspress. Mange nordmenn ville heller ikke jobbe for polske baser. De argumenterte med at de jobbet på et norsk verft, og at de måtte kunne snakke norsk med basen sin på jobben.

¹⁴Det hadde også vært problemer med at materiell og verktøy hadde forvunnet, noe som førte til at verftene begynte å låse inn verktøyet når arbeidsdagen var over. Forklaringen er at denne typen verktøy er svært dyre i de østeuropeiske arbeidstakernes hjemland.

Integrert eller ekskludert?

Det store flertallet av utenlandske verftsarbeidere var i Norge på midlertidige oppdrag, ansatt i utenlandske og norske bemanningsbedrifter og underentreprenører. I de periodene de var på verftet, gjorde de ikke så mye annet enn å jobbe og sove. Verftene hadde bygd opp brakkerigger for de midlertidige arbeidstakerne. På grunn av språkbarrierene jobbet man ofte i grupper etter nasjonalitet. Derfor ble det ikke så mye kontakt med norske arbeidstakere på verftet. Av hensyn til helse og sikkerhet, måtte det alltid være én mann per arbeidslag som behersket engelsk eller norsk.

Vi har ikke lyktes med å få til en miks mellom de ulike nasjonalitetene. Dette skyldes språkproblemer, men også at for eksempel rumenere og polakker har et problem med å jobbe og bo sammen. Det er i tillegg vanskelig å sette nordmenn sammen med utenlandsk arbeidskraft. Arbeidstakerne jobber stort sett nasjonsvis (verftsleder).

Men som nevnt, så var det cirka 130 østeuropeere ved de fire verftene som hadde fått seg faste jobber, og som dermed hadde normalarbeidsdag og base i nærmiljøet. Flere av disse var etablert, og familien hadde flyttet nordover fra hjemlandet.

Likevel, det ble uttrykt at det var for lite tid og overskudd til å lære norsk, og at det var forvirrende med både nynorsk og bokmål. En verftsleder hadde inntrykk av at man prioriterte å jobbe overtid istedenfor å gå på norskkurs, selv om verftet i samarbeid med kommunen tilbød språkkurs. Det er eksempler på at det arrangeres egne sosiale sammenkomster og katolske gudstjenester på noen av stedene.

Jeg har opplevd å snakke masse med en nordmann en dag og neste dag så hilser han knapt på meg. Dette er svært uvant. Jeg trodde nesten vi var blitt venner (nylig etablert rumener).

Hvordan det er å bo her? Det er kjedelig som faen! (polsk arbeidstaker).

Mange norske verft er hjørnesteinsbedrifter i små lokalsamfunn; steder med som regel få tilbud på fritida. På enkelte av disse stedene hadde det i starten vært stor skepsis overfor arbeidsinnvandreren hos lokalbefolkningen, og det kom utsagn som at nå var det «farlig å gå langs veien». Vi ble også fortalt at det for nordmenn var blitt mindre attraktivt å ta seg jobb på verftet. Her er to utsagn fra norske arbeidsledere som illustrerer dette:

Mange (nordmenn) er skeptiske til å jobbe på et sted med så mange utlendinger, og mener at verftet ikke er slik som før. Samtidig er det fremdeles mange som betrakter dette som sitt annet hjem og er glade for å ha arbeid.

Fellesskapsfølelsen er borte. Tidligere var en bergenser det mest fremmede en kunne risikere å møte. Det har skapt en annen stemning i bedriften. Nordmenn vil ikke være her lenger.

3.3 Fiskeindustrien

Utenlandsk arbeidskraft har vært vanlig i fiskeindustrien i lang tid, mens arbeidsinnvandrernes nasjonalitet har variert. Det har i perioder vært russisk arbeidskraft, på 1980- og 1990-tallet var det et vesentlig innslag av tamilske flyktninger (Rogstad 1998), og i en periode på 1990-tallet var det en del bosniske flyktninger.

I næringsmiddelindustrien hadde, ifølge Fafos bedriftsundersøkelse, cirka 45 prosent av bedriftene erfaring med østeuropeisk arbeidskraft i 2009. Vi kan ikke si noe om fiskeindustrien spesielt, fordi utvalget av bedrifter er for lite. I kapittel 2 så vi at fiskeindustrien hadde et høyt innslag av utenlandsk arbeidskraft; 39 prosent av arbeidstakerne hadde utenlandsk opprinnelse i 2009. Arbeidstakere fra nye EU-land utgjorde 18 prosent (her er ikke innleid arbeidskraft medregnet).

Fiskeindustrien har ikke et ensartet arbeidskraftbehov. En del av industrien er rent sesongbasert. Andre deler har en hovedsesong, men driver helårsdrift på frossent råstoff i perioder, og bemanningen kan da svinge. Oppdrettsnæringen kan i stor grad styre råstofftilgangen, og mange har mer eller mindre kontinuerlig drift hele året. Med ulik råstofftilgang og sesongvariasjoner vil arbeidskraftstrategiene variere ut fra type produksjon. Vi har derfor i casene valgt tre ulike typer bedrifter.

1. En bedrift som driver med *pelagisk* fisk (sild og lodde), som er rent sesongpreget (fra september til mars).
2. En bedrift som driver *hvitfiskproduksjon* på helårsbasis, men med dårlig tilgang på råstoff om høsten.
3. En *laksebedrift*, som har mer eller mindre jevn produksjon hele året.

Til sammen har vi intervjuet 16 personer ved de tre bedriftene (ledelse, produksjonsledere, tillitsvalgte, verneombud og østeuropeiske arbeidstakere). Kjønnfordelingen blant de østeuropeiske arbeidstakerne var noenlunde jevn, men arbeidsoppgavene varierte mellom kjønnene. Kvinner dominerte i filetoproduksjon, mens mennene i større grad jobbet på kaia, lageret, med slaktning (laks) og liknende oppgaver. De fleste kom fra Litauen og Polen, men det var også innslag fra Estland og Slovakia. Arbeidskraften i fiskeindustrien er i hovedsak ufaglært, men bedriften hadde intern opplæring for alle arbeidstakerne. To av bedriftene hadde tariffavtale, men organisasjonsgraden varierte.

Rekruttering og tilknytningsform

De tre fiskeribedriftene hadde ulike tilnærminger til rekruttering av arbeidskraft. Den *pelagiske* bedriften ansatte en stor del av arbeidskraften midlertidig på sesongbasis. Det varierer også hvor mange ansatte de trenger i løpet av sesongen. Når det produseres sild, er arbeidsstokken på det høyeste. Antall arbeidstakere går vesentlig ned i loddese-sesongen, siden fileteringen da stoppes og fisken fryses hel. I sildese-sesongen (september til januar/februar) var arbeidsstokken rundt 60, når loddese-sesongen starter i februar/mars reduseres arbeidsstokken med 18–20 personer. Utenfor sesongene er det kun en kjernestab på Om lag ti personer, som først og fremst arbeid med vedlikehold og forberedelser til neste sesong samt administrasjonen. Bedriften har valgt å gi samtlige sesongarbeidstakere midlertidige ansettelser. Ledelsen begrunnet det med «at de da har full kontroll med ansettelsene og at det ikke er noen mellomledd som skal ha penger». Majoriteten av arbeidsstokken er utenlandsk. Hovedparten kommer fra Litauen, men det er også polakker og svensker samt noen få fra Estland og Island. Bedriften har importert arbeidskraft de siste sju–åtte årene. Det begynte med svensker, og ble utvidet til flere nasjonaliteter etter hvert. Rekrutteringen er i stor grad nettverksbasert, men alle må sende inn en søknad med CV. Bedriften legger vekt på at de som ansettes skal ha en viss basisferdighet i engelsk. Siden en del av rekrutteringen er basert på familie og bekjente av ansatte som har vært på anlegget tidligere sesonger, skjer det også en kvalitetssikring gjennom dette.

Avtalen med de ansatte er tidsbegrenset til sesongen, som regel skriver de en kontrakt fra september til 1. januar. Så forlenger de med de som skal være ut loddeseongen fram til 1. april.

Hvitfiskprodusenten har valgt en løsning med faste ansettelser, også av arbeidsinnvandrene. Siden virksomheten i utgangspunktet driver hele året, er alle ansatte på ordinære ansettelsesvilkår. Cirka 30 prosent av arbeidskraften er av utenlandsk opprinnelse, og det har vært utenlandsk arbeidskraft i bedriften i flere tiår. I en periode kom det mange fra Bosnia, og svenskene begynte å komme rundt 1997. Bedriften har også rekruttert mange fra det lokale asylmottaket. Dette har noen ulemper, dels at asylsøkerne kan få beskjed om å flytte til en annen kommune, og dels at det kan være problemer med arbeidstillatelsen. I dag har bedriften ansatte fra mange land, inkludert afrikanske land. De østeuropeiske arbeidstakerne kommer i all hovedsak fra Litauen.

De første litauiske arbeidstakerne kom fra en bemanningsbedrift. Bedriften hadde utvidet med ett skift, og fikk ikke kabalen til å gå opp. Innleien varte i et par år. Da satte fagforeningen foten ned for innleie, siden det oppsto en del problemer. For det første fikk de innleide, ifølge fagforeningen, ganske lav lønn. Det toppet seg når en av de innleide opplevde sykdom i familien og fikk problemer med å skaffe penger til hjemreisen. De ansatte samlet da inn penger til vedkommende. Fagforeningen fikk etter dette til en avtale med bedriften om å stoppe praksisen med innleie. En del av de som var innleid fra Litauen har imidlertid kommet tilbake og blitt ansatt på ordinære vilkår. Andre arbeidstakere er rekruttert gjennom nettverkene til de som allerede er ansatt. Fabrikksjefen tvilte på om de kunne ha rekruttert på egen hånd om de skulle ha behov for en større utvidelse av arbeidsstokken. Han mente at de i så fall ville være avhengig av å bruke et byrå for å finne arbeidskraften.

Lakseprodusenten hadde valgt en arbeidskraftstrategi basert på en kombinasjon av faste ansettelser og innleie. Blant de innleide var hovedparten utenlandske. I samråd med fagforeningen hadde bedriften satt et mål om at to tredjedeler skulle være fast ansatt, men på intervjuutidspunktet var cirka halvparten innleid og halvparten fast ansatt. Av de om lag 100 arbeidstakerne var halvparten utenlandske. I produksjonen ble det anslått at cirka tre fjerdedeler var utenlandske. Det var en rekke nasjonaliteter representert; for noen år tilbake hadde man talt opp hele 22 nasjonaliteter i arbeidsstokken. Den største gruppen utenom nordmenn kom fra Polen, men det var også en del fra Slovenia. Dette skyldes at den bemanningsbedriften som firmaet brukte, i hovedsak rekrutterte fra Polen og Slovenia. Innleie av arbeidskraft startet rundt 2006, etter en større restrukturering av produksjonslinjen og påfølgende endringer i skiftplanen, der man gikk fra to til ett skift. Ved ansettelser i faste stillinger, ble disse i hovedsak rekruttert blant de innleide arbeidstakerne. På den måten ble transaksjonskostnadene ved opplæring av nyansatte redusert til et minimum.

Alle de tre bedriftene var tydelige på at de ikke kunne ha opprettholdt produksjonsnivået uten den utenlandske arbeidskraften. Dette skyldtes først og fremst et begrenset lokalt arbeidsmarked, siden bedriftene lå i områder med få innbyggere. Bedriftsledelsen mente også at arbeid i fiskeindustrien ble ansett som lite attraktivt blant nordmenn, blant annet fordi man ikke kan tilby arbeid hele året.

Lønns- og arbeidsvilkår

Alle de tre bedriftene fulgte vanlig tariff lønn (i overkant av 140 kroner timen). I tillegg var det overtidspålagt på ettermiddager og kveld i henhold til tariffens bestemmelser. Dette ble også langt på vei bekreftet av de østeuropeiske ansatte vi snakket med på bedriftene. Men for

laksebedriften var det noe lavere lønn for de som var innleid enn for de som var fast ansatt, selv om de innleide også var på tariff lønn.

Arbeidsvilkårene varierte på en del områder. For den pelagiske bedriften var råstofftilgangen usikker. Bedriften kunne selv i sesongen ha perioder med lav eller ingen råstofftilgang. Arbeidstakerne var i disse periodene uten lønn.¹⁵ De østeuropeiske ansatte anså dette som et problem, fordi det skapte usikkerhet om den samlede lønnen i løpet av sesongen. Dersom det ble lange perioder med stans i produksjonen, ble det også mindre de kunne spare, siden bo- og levekostnadene da spiste en større andel av inntjeningen. En av de kvinnelige latviske arbeidstakerne beskrev dette slik:

Det som kan være vanskelig, er at man aldri helt vet hvor mye jobb det blir. Så den risikoen kan gå litt på nervene, men ellers er jeg veldig fornøyd.

Denne usikkerheten vil også gjelde for norsk arbeidskraft som er inne på sesongbasis. Men for deler av den utenlandske arbeidskraften kan det ha noe større konsekvenser. De utenlandske var først og fremst i Norge for å tjene mest mulig penger til seg selv og/eller for å forsørge familien. Bedriften hadde også flere par som var ansatt sammen. Når begge står i fare for å miste deler av inntekten, blir det raskt problematisk.

I *laksebedriften* var det også en viss usikkerhet for de innleide, siden de jobbet på seks månederskontrakter. Vi hadde likevel inntrykk av at det var få som ikke fikk forlenget kontrakten. Det var dessuten muligheter for mange til å gå over på fast ansettelse etter hvert. Bedriften hadde imidlertid vegret seg for å ansette de eldste blant de innleide. De hevdet at denne delen av arbeidsstokken var ganske fornøyd med å være innleid, siden de da kunne ta noen lengre friperioder i hjemlandet sammen med familien.

De innleide var garantert 7,5 timer om dagen i gjennomsnitt i innleieperioden, men det kunne være noe variasjon i hvor mye som ble arbeidet hver dag. Dersom arbeidstida var noe kortere enkelte dager, ble dette kompensert med mer tid andre dager. Over en tidsperiode på et halvt år (leiekontraktenes lengde) var alle garantert full arbeidstid i gjennomsnitt. Dette gir naturlig nok bedriften en større fleksibilitet med hensyn til den innleide arbeidskraften, og kan sann sett også være et motiv for å ha en viss andel av arbeidsstokken på innleie.¹⁶

Gjennom intervjuer med arbeidstakerne ble det påpekt at det å være innleid var usikkert. Det var også en tendens til at de fast ansatte hadde fortrinnsrett til å jobbe overtid. De innleide fikk først tilbud om å jobbe overtid dersom dette ikke kunne dekkes av de fast ansatte.

Bedriftens argument for en stor andel innleide var usikkerhet knyttet til produksjonen. Konsernet vurderte å samle filetering på færre fabrikker, og bedriften visste ikke om den ville bli en av de utvalgte fabrikkene som hadde filetering i framtida. Bedriften så også store fordeler i rekrutteringsarbeidet, og mente at den selv ikke kunne gjøre en like god jobb med å hente god arbeidskraft i Øst-Europa som bemanningsselskapet. Bemanningsbedriftene var også viktige i prosessen med å bistå de innleide arbeidstakerne i forholdet til norske myndigheter. Bedriftslederen sa det slik:

¹⁵ Arbeidstakerne blir ikke permitterte når det er korte perioder uten råstofftilgang.

¹⁶ En slik arbeidskraftstrategi, bygd på halvårslige innleiekontrakter med forlengelse, bryter trolig med arbeidsmiljøbestemmelsenes vilkår for å leie inn arbeidskraft. Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse (§ 14-12). I paragraf § 14-9 heter det at avtale om midlertidig ansettelse kan inngås: a) når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskillig seg fra det som ordinært utføres i virksomheten, b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat), c) for praksisarbeid, d) deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten, e) for idrettsutøvere, idrettstrenere, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.

De som kommer kan lite norsk. «Innleieselskapet» har kontortid her minst en gang i uka. De viser dem rundt, tar dem til lege, hjelper til med skattekort, selvangivelse og alt sånt. Det gjør det litt lettere for dem. Vi ville ikke hatt kapasitet til slikt [...] Jeg tror ikke vi har hatt en eneste polakk som vi har vært misfornøyd med i det hele tatt. Jeg nekter å tro at alle polakker kan være et sånt kaliber, så de som arbeider i innleieselskapet (de som har ansvaret for rekrutteringen) vet hva de driver med.

Hos *hvitfiskprodusenten* var det en viss usikkerhet når det gjaldt råstofftilgang om høsten, og de måtte da ofte ty til permitteringer. Siden alle var fast ansatt ved bedriften, var effekten av permitteringer den samme, uavhengig av etnisk bakgrunn. Arbeidstakerne fra Øst-Europa kunne nok likevel bli rammet hardere ved produksjonsstans, siden de som regel hadde kortere ansiennitet enn de andre arbeidstakerne.

Erfaringer med østeuropeisk arbeidskraft

Bedriftene var gjennomgående godt fornøyd med den østeuropeiske arbeidskraften, og de ble ansett som stabile og arbeidsomme. Siden mesteparten av arbeidet er ufaglært, var det heller ingen større problemer med manglende formell kompetanse tilpasset norske krav og forhold. Opplæringen måtte i hovedsak gjøres av bedriften, uavhengig av hvor arbeidskraften kom fra.

Den største utfordringen ble knyttet til språk. Selv om bedriftene prøvde å legge krav om engelsk til grunn, var det ikke alltid lett å finne østeuropeere som behersket engelsk. Norsk ville de uansett ikke kunne første gangen de kom til Norge for å arbeide. De fleste bedriftene hadde derfor et opplegg der egne ansatte fungerte som tolker. Dette var gjerne østeuropeiske ansatte som hadde vært i bedriften en stund, og som snakket engelsk og kjente produksjonen. Flere av bedriftene sa også at de måtte forsikre seg om at de utenlandske virkelig hadde forstått hva som ble formidlet. Det var en viss tendens til at arbeidstakerne svarte ja selv om de ikke forsto. Opplæringen ble som regel gjort av mer erfarne kolleger som snakket samme språk. En av bedriftene hadde en latvisk arbeidsleder, men dette var ikke utbredt. Som regel var arbeidsledelsen norsk, og avhengig av engelsk for å kommunisere med de østeuropeiske ansatte.

En arbeidsleder i en av bedriftene satte språkproblemene i sammenheng med arbeidsmoralen, og sa det slik:

Jeg skal ikke tegne det store bildet av nordmenn, men vi har hatt noen ungdommer som kommer her med Cola-flaska i hånda og leter etter jobb. Så ser vi raskt at de ikke er interessert i å jobbe. Så hvis jeg har valget mellom han med Cola-flaska og polakken som ikke kommuniserer så godt, men likevel får til å jobbe godt, så velger jeg polakken, helt klart.

En av arbeidslederne mente også at det var viktig å ha spredning i den etniske sammensetningen av den utenlandske arbeidskraften. Var det liten spredning, kunne det fort føre til favorisering av egne landsmenn. Han beskrev det som at «de hadde en tendens til å verne om sine egne og favorisere og hjelpe hverandre fram. Det prøver vi å passe på hele veien».

Selv om det er noen språkutfordringer, er det generelle inntrykket fra de tre fiskeribedriftene at de er godt fornøyd med den østeuropeiske arbeidskraften. Noen hevdet at de har en arbeidsmoral og arbeidsinnsats som overgår det de kunne ha forventet av norsk arbeidskraft. En av lederne sa også at sykefraværet var lavere blant de østeuropeiske, og at når de først ble syke, kom de raskere tilbake i jobb. Han var imidlertid i tvil om det ville vare ved, og trodde de ville bli mer lik den norske arbeidskraften på dette området etter hvert.

Integrert eller ekskludert?

I arbeidssituasjonen virket det som den østeuropeiske arbeidskraften var godt integrert i bedriftene, selv om det åpenbart var en del språkproblemer knyttet til kommunikasjon om arbeidsoppgaver. Siden fiskeindustrien er preget av relativt høyt støynivå der de fleste bruker hørselvern, foregikk den sosiale praten på arbeidsplassen i hovedsak i kantina. En del av bedriftene så en viss tendens til at utenlandske fra samme språkgruppe samlet seg rundt samme bord i kantina, og at de norske gjorde det samme. Slik ble det en viss sosial segregering på arbeidsplassen. To av bedriftene hadde en del sosiale møteplasser noen ganger i året der de samlet alle arbeidstakerne. Dette ble gjort nettopp for å fremme kontakt på tvers av nasjonalitetene. Det var også satt i gang norskkurs for østeuropeerne i to av bedriftene. I den pelagiske bedriften var dette et resultat av forespørsel fra arbeidstakerne selv. Noe av etterspørselen var rimeligvis knyttet til at en del så for seg at dette ga dem større muligheter til å bli i Norge og jobbe også utenfor sesongen til fiskeribedriften. Norskkunnskaper ville gi dem en fordel i arbeidsmarkedet. Likevel er det nok riktig å si at de som hadde midlertidig sesongarbeid på den pelagiske bedriften var minst integrert i det norske samfunnet. Dette henger sammen med at tidsperioden for arbeid i bedriften var begrenset. Samtidig fungerte bedriften som en inngang til et mer permanent opphold i Norge. En av de litauiske ansatte sa det slik:

Vi drar alltid hjem etter endt sesong, for det er nesten umulig å finne seg en jobb når man ikke kan norsk. Alle opplyser at man må kunne norsk. Det er derfor jeg nå lærer norsk på fritiden når jeg er her, jeg skal også prøve å ta norsk i Litauen for så å kunne prøve meg på å få jobb videre i Norge.

Ved den pelagiske bedriften var det også eksempler på at noen av de litauiske arbeidstakerne hadde bosatt seg i området. Én jobbet på den pelagiske fabrikken i sesongen og på hotellet om sommeren som kokk. I bedriften var det også en polsk mann som hadde bosatt seg med familie, og bedriften forsøkte å skaffe mannen så mye jobb som mulig utenfor sesongen.

Boforholdene varierte. Den pelagiske bedriften hadde egne utleieenheter. Noen var med eget bad, mens andre var med felles bad og toalett på gangen. Denne utleiedelen ble brukt som hotell på sommeren utenfor sesongen. Arbeidstakerne kunne selv velge hvilken standard de foretrakk. Det var også noen som leide i det private markedet. I laksebedriften ordnet utleieselskapet med bolig for de innleide. Standarden på disse ble av fabrikkledelsen beskrevet som god. Dersom de gikk over i fast ansettelse, måtte de, etter en overgangsperiode, skaffe seg egen bolig i det private markedet. Hvitfiskbedriften hadde ikke noe botilbud, men kunne ved behov være behjelpelig med å finne bolig i det private markedet.

For de fast ansatte gikk integreringen i lokalsamfunnet vanligvis bedre. En av de litauiske arbeidstakerne vi intervjuet ved hvitfiskfabrikken hadde slått seg ned i lokalmiljøet med kone og to barn. Kona jobbet også på fiskefabrikken. Gjennom skolen og barna hadde de kontakt med mange norske, og beskrev seg selv som vel integrert i lokalsamfunnet. Men bosetning og fast arbeid er ikke i seg selv en tilstrekkelig forutsetning for integrering. Ved laksefabrikken snakket vi med en arbeider som hadde vært i landet siden 2006. Etter hvert hadde også flere fra familien kommet til Norge for å jobbe ved fabrikken. De hadde leid seg et hus sammen, men beskrev likevel kontakten med nordmenn utenfor fabrikken som svært begrenset.

Selv om integreringen i det norske samfunnet varierte, sa flere av dem vi snakket med at de hadde bestemt seg for å bli i Norge en god stund, siden det var dårlig med jobber i hjemlandet. Om integreringen vil bli bedre etter hvert, er det vanskelig å si noe sikkert om. Det er likevel rimelig å anta at permanente ansettelser vil lette integreringen framfor sesongarbeid og innleie,

ved at arbeidstakerne får en mer stabil inntekt og dermed bedre forutsetninger for å planlegge framtida, delta i fritidsaktiviteter og lære språk.

3.4 Kjøttindustrien

Kjøttindustrien har gått gjennom en større restrukturingsperiode de siste 10–15 årene. Bransjen var tidligere preget av mange små og mellomstore slakterier, mens enhetene nå har blitt større og færre. I motsetning til fiskeindustrien opererer kjøttindustrien i et beskyttet nasjonalt marked der prisene og produksjonen er regulert (se for eksempel Andersen et al. 2008). Kjøttindustrien er også mindre utsatt for sesongvariasjoner, med unntak av at en del bedrifter slakter lam om høsten. Høstslakting av lam gir for de anleggene det gjelder en viss utfordring med hensyn til bemanning, siden de andre dyreslagene kommer inn i samme mengde, uavhengig av lammesesongen.

Vi har vært på besøk i to kjøttebedrifter. Vi har i hovedsak sett på slakting og skjæring av kjøtt, og i mindre grad på foredling og ekspedisjon. Dette valget er gjort på bakgrunn av at vi på forhånd visste at det her var størst bruk av østeuropeisk arbeidskraft. Vi har til sammen intervjuet elleve personer (anleggsledelse, avdelingsledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte fra Øst-Europa).

Arbeidstakerne fra Øst-Europa er utelukkende menn. Det er svært få kvinner som jobber med slakting og partering i kjøttindustrien. Slik sett skiller ikke den østeuropeiske arbeidskraften seg fra den norske. Arbeidskraften i denne delen av kjøttindustrien er faglært. Det betyr at de østeuropeiske arbeiderne har med seg fagutdanning fra hjemlandet og må kunne dokumentere denne.

Rekruttering og tilknytningsform

De to kjøttindustrieanleggene har hatt litt ulik tilnærming til tilknytningsform. Det ene anlegget har kun faste ansettelse, mens det andre har en blanding av faste ansettelse og innleie. I bedriften med faste ansettelse er det noen vikarer som kommer via bemanningsbedrifter, men da for å bøte på ved sykdom hos de fast ansatte. Den andre bedriften benytter innleid arbeidskraft i lammesesongen. De fast ansatte tar da hovedparten av lammeslaktingen og parteringen, mens de innleide bemanner slakte- og parteringslinjen for svin. Hovedparten av arbeiderne er fra Polen og Slovakia, men det ene anlegget hadde også fått inn skjærere fra Tsjekkia. I den bedriften som kun hadde fast ansatte, var cirka halvparten av arbeidsstokken i slakting og skjæring fra Øst-Europa. I den andre bedriften besto den faste staben av om lag 50 prosent nordmenn, 30 prosent fra Øst-Europa, mens de resterende hadde annen landbakgrunn.

Begrunnelsen for bruk av innleie var som nevnt sesongvariasjon. Sesongen er imidlertid lang, og går fra sommeren og fram til jul. Det betyr at man har innleid arbeidskraft halve året. Innleien foregår gjennom en sentral konsernavtale med et innleiebyrå. Variasjonen i avsenderland ble forklart på følgende måte av en av arbeidslederne:

Det begynte med polakker og så virker det som om de egentlig tømte Polen for kjøttskjærere, og så gikk de til Slovakia og Tsjekkia. Det som er greit er at de siste årene har vi fått de samme folkene. De tre siste årene faktisk, de kommer i uke 26, og da vet de hva det går i og setter i gang.

Bemanningsbedriften kontrollerer arbeidstakernes fagbrev og ansiennitet. Før kjøttbedriften startet med innleie av østeuropeiske arbeidstakere klarte de seg med egne folk også gjennom sesongen. Men etter hvert ble det så mye overtid for egne ansatte at det ikke lenger gikk i hop. Da bedriften startet med innleie, ble overtid redusert med cirka 100 timer per ansatt – noe de østeuropeiske arbeidstakerne som var fast ansatt ikke var helt fornøyd med. Avdelingslederen sa det slik:

Nå er de litt sure, spesielt østeuropeerne, for de er her vel egentlig for å jobbe og da er de interessert i å jobbe mest mulig. Når det ble mindre overtid, syntes de ikke det var så greit.

Nyrekruttering av faste ansatte blir i hovedsak gjort blant de som leies inn. Anleggslederen beskrev det slik:

Vi lyser ut, så da har de jo lov til å søke, og da vet vi hvem de er. Vi må vokte oss for å si at dette er en måte å rekruttere på, men i praksis blir det slik det fungerer. Vi kjenner dem og de har en fot innenfor. Men vi skal ikke bruke innleie til å teste folk ut først. Men det er slik det fungerer, vi får knapt søkere utenfra når vi lyser ut.

Det andre anlegget hadde også startet med innleie. Men da antallet innleide begynte å øke, ble virksomheten enig med fagforeningen om å gå over til faste ansettelse. Etter det har de i hovedsak rekruttert gjennom nettverk og utlysninger.

Lønns- og arbeidsforhold

Kjøttskjærere er hva man kan kalle lønnsledende i kjøttbransjen. I de to bedriftene er lønns- og arbeidsvilkårene like for de østeuropeiske og de norske fast ansatte. De innleide har også tilnærmet samme lønsvilkår som de fast ansatte. Blant kjøttskjærerne er det vanlig at en stor andel av lønna er variabel, i form av akkordløsninger. Akkorden kan enten gjelde alle skjærerne eller individuell. Den ene bedriften, som også benyttet innleide i sesongen, hadde en kollektiv akkordordning, mens den andre hadde en individuelt basert akkord. De innleide gikk inn i akkorden på lik linje med de faste, men de første 14 dagene av innleieperioden sto de utenfor akkorden. Dette var begrunnet med at de trengte en innkjøringsperiode før de var fullt operative. De innleide kunne også få ansiennitetstillegg i henhold til tariffavtalen om de kunne dokumentere ansiennitet fra tidligere arbeidsforhold.

Erfaringer med østeuropeisk arbeidskraft

Erfaringen med den østeuropeiske arbeidskraften er gjennomgående god. De er fagfolk med lang erfaring fra kjøttindustrien i hjemlandet. Det ble imidlertid påpekt at arbeidslederne måtte følge ekstra nøye med på kvaliteten, siden arbeidsinnvandrerne var vant med en litt annen type skjæring i hjemlandet. De var blant annet ikke særlig vant til at kjøttet skal være rent for fett, og at man må få mest mulig ut av skrotten for å få mest mulig i lønn. En av avdelingslederne sa det slik:

Du må terpe og kontrollere hele veien. Er vi ikke er fornøyd med det de har skåret, så går vi opp med kassen hans igjen og så må han skjære det på nytt eller gå gjennom det. Da får han ikke samme akkorduttellingen, så på et vis er det et ris bak speilet her for å få den kvaliteten vi ønsker.

På det ene anlegget hadde det også vært noen problemer med arbeidsmiljøet, særlig blant de polske. Det ble beskrevet som en mobbesak, der en av de polske arbeiderne ble utsatt for trakassering fra de andre polakkene, uten at ledelsen helt hadde klart å fange det opp. Når saken dukket opp, ble personalkontoret koblet inn. Det var flere møter med de polske arbeidstakerne, fagforeningen og personalkontoret. Avdelingslederen gikk så langt som å si at dersom de skulle ansette noen nye nå, ville de foretrekke at de var fra Slovakia eller Tsjekkia.

Matindustrien er svært opptatt av hygiene, og særlig er dette viktig i kjøttindustrien, der man behandler ferske råvarer, og i tillegg driver varmebehandling lenger ut i kjeden. I begge virksomhetene var det en omfattende opplæring i hygiene og HMS for alle nyansatte. Den økende bruken av utenlandsk arbeidskraft hadde medført at bedriftene var blitt flerspråklige. Kursene ble holdt dels på arbeidstakernes eget språk og dels på engelsk. Ellers ble språkproblemet her, som i de andre bransjene, også framhevet. Begge bedrifter hadde lagt til rette for språkopplæring, blant annet ved å dekke en stor andel av utgiftene. Det var dessuten et krav at de som ble fast ansatt skulle ta norsk kurs. Men igjen var det ikke alltid de klarte å følge dette opp i praksis.

En av avdelingslederne påpekte videre at språkproblemene kunne være en utfordring i opplæringssituasjoner på avdelingen. Det var en tendens til at de østeuropeiske arbeiderne ikke sa fra dersom de ikke skjønnte instruksjonen. Avdelingslederen måtte derfor ofte sjekke om de faktisk hadde forstått, ved å kontrollere hvordan de utførte oppgaven.

Selv om bedriftene opplevde en del nye utfordringer med den østeuropeiske arbeidskraften, var de likevel samstemte i at dette var godt skolert arbeidskraft, og at de ville hatt problemer med å få gjort jobben uten dem. De beskrev rekrutteringen til slakter- og kjøttkjølerfaget fra det norske skolesystemet som begrenset. Begge bedriftene hadde lærlinger og hadde merket en svakt økende interesse for kjøttfaget. Men lærlingene var ikke mange nok til å dekke behovet for arbeidskraft. Når de heller ikke fikk søkere utenfra ved utlysninger, ble arbeidskraftsituasjonen lokalt vanskelig.

En del av problemet med å rekruttere arbeidskraft kan også skyldes restruktureringen i bransjen. Med nedlegging og sentralisering vil man miste arbeidskraft totalt sett. De fleste som mister jobben i forbindelse med flytting/nedlegging av et anlegg vil ha bindinger til hjemstedet i form av familie og barn, noe som gjør at flytting ikke er aktuelt. Kjøttarbeidere er også attraktiv arbeidskraft i andre deler av arbeidsmarkedet (butikker, storkjøkken og liknende), slik at alternativt arbeid vil være mulig for mange. I en studie av nedbemanningsprosessen i Nortura (Hertzberg et al. 2009) ble det påvist at 90 prosent av de overtallige hadde fått seg ny jobb, vel å merke gjennom et systematisk arbeid fra bedriftens side. Bruken av østeuropeisk arbeidskraft har trolig lettet denne restruktureringen. Den østeuropeiske arbeidskraften har som regel færre bindinger til lokalsamfunnene, og vil lettere kunne flytte med dersom produksjonen relokaliseres fra et sted til et annet. I de bedriftene vi besøkte, finner vi også holdepunkter for en slik analyse. To av de polske arbeiderne vi intervjuet hadde tidligere jobbet ved et anlegg som nå var nedlagt.

Integrert eller ekskludert?

Igjen er det stor variasjon i integreringen av de østeuropeiske arbeidstakerne. Den innleide arbeidskraften er naturlig nok mindre integrert både på arbeidsplassen og i lokalsamfunnet enn de som er ansatt på permanent basis. Men bedriftene opplevde også varierende grad av integrering blant den fast ansatte arbeidskraften. Noen har etablert seg i Norge, med barn og

familie, mens andre har familien boende i Polen og har et kortere perspektiv på oppholdet i Norge.

Begge bedriftene har satt i gang tiltak for å integrere de østeuropeiske arbeidstakerne på arbeidsplassen. Det var blandede team der norske og utenlandske jobbet om hverandre. En av arbeidslederne sa det slik:

Vi har tre lag, hvert lag har omtrent halvparten utlendinger. Vi har vært veldig bevisst på at det ikke skulle bli rene lag med utlendinger, for da hadde de blitt stående alene, men i kantina blir de ofte sittende sammen de utenlandske, mens de norske sitter for seg selv.

Bedriftene hadde også prøvd å integrere dem i de mer sosiale aktivitetene på arbeidsplassen. Den ene hadde et svært aktivt bedriftsidrettslag, men det hadde vært vanskelig å få østeuropeerne med der. Den ene avdelingslederen beskrev at noe av problemet kunne være knyttet til at det var et visst internt gruppepress blant de utenlandske om ikke å blande seg for mye med de lokale, og særlig med lederne. I bedriftsidrettslaget kunne det derfor være et problem at både arbeidere og ledere deltok:

Vi har et bedriftsidrettsfotballag, det var en polakk som spilte der og prøvde å integrere seg. Men plutselig sluttet han, og vi fant ut etterpå at de andre fra Polen ikke likte at han var med. For der var også jeg med og sjefen over meg også. Det ble ikke akseptert, så han valgte å slutte med fotballen.

Ved det ene anlegget ble det også beskrevet som vanskelig å få de østeuropeiske med på sosiale aktiviteter rundt jul og sommer. Det var kun et fåtall av de østeuropeiske arbeidstakerne som ble med på slike sammenkomster.

Mange av arbeidstakerne som kommer til kjøttindustrien er etablert med familie i hjemlandet før de kommer til Norge. Flere av disse familiene kan oppleve det som problematisk å skulle slå seg ned permanent her i landet. En beskrev det slik:

Jeg hadde egentlig begynt å tenke på å etablere meg i Norge. Begynt å gå på visning og sånn, hadde tenkt å kjøpe meg noe og slå meg ned her med familien. Barna var her på besøk og det var greit, men de likte seg ikke her sånn permanent, så de reiste tilbake.

Mange av de utenlandske har kommet først og fremst fordi arbeidsmarkedet i hjemlandet er problematisk, og fordi lønna er god i Norge. De har kommet med et kort perspektiv på oppholdet, men så har oppholdet blitt forlenget med mange år. Vi kan se en viss interesse for å etablere seg blant dem vi har intervjuet, men det virker som det sitter et stykke inn å ta steget fullt ut:

Jeg har familie i Polen og hadde ikke forutsett at jeg skulle bli så lenge i Norge, men det er blitt sånn. Nå bare fortsetter og fortsetter jeg [...] egentlig skaffer jeg meg på et vis en framtid i Polen. Jeg vet ikke hvordan det blir på sikt med hvor jeg etablerer meg, det får framtiden vise egentlig

En av virksomhetene hadde et system med tidskonto som kunne opparbeides gjennom å jobbe ekstra. Denne kunne brukes i tillegg til ordinær ferie for å få lengre perioder i hjemlandet. Bedriften var imidlertid klar på at uttak fra tidskontoen ikke kunne legges til høysesongen, og måtte avtales med arbeidsgiver. Men siden det var blitt mindre mulighet til å jobbe ekstra etter at de hadde startet med innleie, var muligheten til å bygge opp tidskontoen blitt redusert. De hadde også en ordning med fri uten lønn som en del benyttet seg av til å forlenge juleferien, og i andre perioder med noe lavere aktivitet.

Når det gjaldt bolig var det vanlig at flere gikk sammen og delte en leilighet eller et hus. Bedriftene var hjelpelige med å skaffe bolig for de fast ansatte. En av bedriftene hadde også en viss tilgang til egne boliger som ble brukt som en overgangsordning til de kunne skaffe seg noe på egen hånd i det private markedet. En av polakkene beskrev også at det kunne virke som det var en viss diskriminering av polakker i boligmarkedet. Han og en kamerat hadde lett etter leilighet i over et halvt år før de fant noe. Som han sa: «det var alltid beklager, beklager når vi tok kontakt».

Det kan virke som integreringen i det norske samfunnet er noe svakere for de polske kjøttarbeiderne enn det vi for eksempel så i fiskeindustrien. Noe av dette kan nok knyttes til at de som jobber i kjøttindustrien først og fremst er menn og at det kreves fagutdanning for å jobbe der. I fiskeindustrien er det mer ufaglært arbeidskraft, og et par kan begge reise og få jobb på fiskefabrikken. Slike løsninger er langt vanskeligere i kjøttindustrien.

4 Oppsummerende drøfting

Et sentralt spørsmål i denne studien er om det i kjølvannet av arbeids- og tjenestevandringene fra de nye EU-landene har skjedd endringer i bedriftenes arbeidskraftstrategier. Og hva er eventuelle forskjeller og likheter mellom de bransjene som er studert her når det gjelder tilpasning av arbeidskraftstrategier?

Som vi har vist, er det ifølge bedriftslederne mangel på norsk arbeidskraft som oppgis som den viktigste grunnen for å rekruttere arbeidskraft fra de nye medlemslandene. Dette oppfattes som en felles utfordring i de fire bransjene som er omtalt her. For noen er det antallet hoder som er det viktigste, for andre er det riktig kompetanse som er mangelvare. Det vil likevel kunne reises spørsmål ved hvor mye bedriftene har anstrengt seg for skaffe norsk arbeidskraft, for eksempel i hvilken grad de tar inn lærlinger eller oppretter rekrutteringsstillinger. Bedriftsundersøkelsen fra 2009 viste dessuten at kombinasjonen av lavere lønnskostnader og større arbeidstidsfleksibilitet ikke er uvesentlige hensyn ved bruk av østeuropeisk arbeidskraft i mange av virksomhetene.

Det har også skjedd en viktig endring i sammensetningen av den østeuropeiske arbeidsstokken i Norge. I løpet av årene fra EUs utvidelse i 2004 og fram til i dag, har virksomhetene rekruttert vesentlig flere kvinner. Kvinnene har i hovedsak gått inn i renhold, hotell og restaurant og fiskeindustrien. Det er også en stigende tendens til at de får jobb i offentlig sektor (for eksempel i barnehager og pleie og omsorg) Noen kvinner har kommet fordi mannen allerede er i Norge, andre har reist på egen hånd, mens atter andre har kommet samtidig med partneren. Det synes som om de østeuropeiske kvinnene i denne studien i større grad enn de mannlige arbeidsinnvandrerne har bosatt seg i Norge. En grunn kan være at de har kommet for å bosette seg med en mann som allerede er her. Men det ser også ut som om kvinnene i større grad får en fastere tilknytning i bedriftene enn flertallet av mennene. Mange av kvinnene – spesielt i hotellene – har høyere utdanning fra hjemlandet og ser på jobben som et første skritt til å lære språk og få bedre fotfeste her i landet. Om planene virkeliggjøres, er mer usikkert.

Fiskeindustrien og hotellnæringen har lang erfaring i bruk av utenlandsk arbeidskraft. For bedriftene i disse to bransjene har trolig EU-utvidelsen skapt mindre endringer enn i for eksempel verfts- og kjøttindustrien. For de fleste som er knyttet til verfts- og kjøttindustrien vil «utenlandsk arbeidstaker» raskt kobles til EU-utvidelsen og østeuropeiske arbeidstakere. Dette er ikke nødvendigvis tilfellet i hotellene og i fiskeindustrien. Tilpasningen, både på arbeidsplassene og i lokalsamfunnene, har trolig vært lettere for de to sistnevnte.

Enkelte land har sine spesialiteter – noe vi også har illustrert i denne bransjestudien. Rumenerne er flinke verftsarbeidere, mens Slovakia kan by på gode kjøttskjærere. Det er polakkene som er den dominerende gruppen av arbeidsinnvandrere til Norge, og de har gått inn i de fleste av de «innvandrertunge» bransjene, som byggebransjen, ulike deler av industrien, hotell og restaurant, kjøttindustrien, fiskeindustrien og renhold. De tre baltiske landene er den nest viktigste leverandøren av arbeidskraft til det norske arbeidsmarkedet. En spesialgruppe blant disse er litauiske fiskearbeidere, med et høyt innslag av kvinner.

Polakkene har lengst erfaring med å være i Norge, og mange begynner å stille større krav. På ett av verftene ble det blant annet påpekt at de polske arbeidstakerne nå var blitt for dyre, og dermed i stor grad var erstattet med rumenerne.

Ifølge Fafos bedriftsundersøkelse fra 2009 var mønsteret at østeuropeiske arbeidstakere hadde en todelt funksjon for norske bedrifter. De som ble ansatt internt, inngikk i bedriftenes ordinære drift, mens de som ble leid inn, eller jobbet for underentreprenører, fungerte som en fleksibel arbeidskraftbuffer eller reserve i kortere eller lengre perioder. I denne studien har vi vist at også innleide/ansatte hos underentreprenører bidro til den ordinære driften i flere av bedriftene.

Hvilken arbeidskraftstrategi som velges, varierer mellom, og delvis innen, bransjene. I dette kapitlet ser vi på noen faktorer som er med på å bestemme hvilke strategier som benyttes i de bransjene vi har undersøkt.

Lokalisering

I distrikts-Norge kan det mange steder være vanskelig å få tak i arbeidskraft lokalt. Det kan komme av at unge mennesker forlater bygda, eller velger andre yrkesløp enn en karriere i hjørnesteinsbedriften. For våre bransjer er det verfts- og fiskeindustrien som merker dette i størst grad, men det er også en viktig faktor for de mest typiske sesonghotellene.

På steder som sliter med fraflytting blir de østeuropeiske arbeidstakerne et velkomment innslag. Det kan skape grunnlag for fortsatt drift i virksomheten(e), bosetting og skatteinntekter til lokalsamfunnene. For mange arbeidsinnvandreres vedkommende er motivasjonen for å komme til Norge først og fremst å tjene penger – uavhengig av hvor i landet. Østeuropeere har blitt ansett som lettere å flytte på enn nordmenn. Nyere studier viser at nyankomne innvandrere i større grad enn resten av arbeidsstyrken flytter i retning av områder med høyere lønninger og lavere ledighet (Røed et al. 2011). Mange arbeidsinnvandrere har likevel etablert seg i mer gravgrendte strøk, og gjennom sine nettverk får de enda flere til å komme. Det er ganske vanlig at østeuropeiske arbeidstakerne rekrutterer familiemedlemmer og venner til bedriftene (dette var det flere eksempler på i hotellene, verftene og fiskeindustrien). Fra bedriftenes synspunkt er tilgangen på ekstern arbeidskraft en forutsetning for fortsatt drift, på grunn av mangel på lokal arbeidskraft.

Dersom bruk av østeuropeisk arbeidskraft bidrar til å holde liv i hjørnesteinsbedrifter, er dette en positiv effekt for den norske arbeidskraften som har sitt levebrød der. Da kan det også være lettere å godta at den importerte arbeidskraften ikke får samme vilkår som nordmenn i bedriften. Kjernearbeidskraften beholder dermed levebrød og lønnsnivå som følge av at bedriftene har tilgang på en fleksibel og mindre kostbar arbeidskraft fra de nye EU-landene. Denne tilgangen på arbeidskraft fra øst kan også bidra til å fortrenge potensiell norsk arbeidskraft. Et eksempel kan være hotellet hvor ledelsen oppga at det ikke hadde vært behov for å rekruttere norsk arbeidskraft de siste årene, og at stillinger sjelden ble lyst ut fordi nettverksrekrutteringen av østeuropeere gikk av seg selv. Tilbakemeldingene fra enkelte verft var at nordmenn vegret seg for å søke jobb der, fordi verftene ikke lenger ble regnet som en «norsk» arbeidsplass. Nordmennene ville ikke arbeide i en bedrift dominert av utenlandsk arbeidskraft. Betenkelighetene omfattet både språk- og kulturforskjeller. Det ble også påpekt en for lite aktiv holdning fra verftenes side når det gjaldt å rekruttere norske lærlinger. På den måten skapes det en vond sirkel ved at en begrenset rekrutteringsbase blir enda mindre som følge av at det ikke læres opp nye, lokale verftsarbeidere.

Svingninger i produksjonen

Alle de fire bransjene vi har sett på i dette notatet er i større eller mindre grad utsatt for svingninger i produksjonen, og dermed i behovet for arbeidskraft. Dette takles ofte ved hjelp av midlertidige sesongansettelser eller innleie av arbeidskraft i perioder med stor produksjon – eventuelt tilkallingsvakter i hotellnæringen. Etter EU-utvidelsen har tilgangen på denne typen fleksibel arbeidskraft blitt vesentlig større. Svingningene i produksjonen eksisterte også før 2004, men da måtte bedriftene finne andre måter å løse midlertidige arbeidskraftbehov på.

Sesongvariasjoner i tilgang på fisk er for eksempel ikke av ny dato for *fiskeindustrien*. Bruk av utenlandsk arbeidskraft – også av midlertidig karakter – har derfor vært omfattende i fiskeindustrien i tiår før EU-utvidelsen. I *verftsindustrien* har det gjennom årene vært så store svingninger at det kan ha skremt vekk deler av den lokale arbeidskraften, fordi verftene har blitt sett på som for usikre arbeidsplasser. For verftenes del var det et sammenfall i tid mellom en rekordhøy ordretilgang og åpningen av EU østover, og dermed utvidet tilgang på utenlandske underentreprenører med kvalifisert arbeidskraft. Enkel tilgang på fleksibel arbeidskraft gjorde det mulig å øke produksjonsmengden og outsource større deler av aktiviteten i stedet for å øke bemanningen ved ansettelser av innenlandsk eller utenlandsk arbeidskraft. På enkelte verft ble ordrebøkene (over)fyllt nettopp fordi man visste at det var mulig å hente den arbeidskraften som var nødvendig for å klare å levere, og med langt lavere arbeidskraftkostnader.

Bortsett fra de mest typiske sesonghotellene (som regel knyttet til fjell og sjø), vil svingningene i *hotellnæringen* være av mer moderat og forutsigbar karakter. Her er det også lang tradisjon for å ha tilgang på arbeidstakere med løs tilknytning til arbeidsplassen, som blir ringt til når det er behov for ekstra arbeidskraft. Deltidsstillinger og «stilling» som ekstravakt er heller ikke spesielt knyttet til de østeuropeiske arbeidstakerne. Dette systemet gjelder uavhengig av nasjonalitet, men er nok mest brukt for servitører og stuepiker. Men med EUs utvidelse har bransjen fått enda større muligheter til å rekruttere fleksibel arbeidskraft, delvis også via underleverandører og bemanningsbedrifter, og på den måten forsterke den kulturen for atypiske arbeidsforhold som allerede finnes i bransjen.

I *kjøttindustrien* ser det ut til at tilgangen på arbeidskraft fra Øst-Europa har bidratt til å «smøre» den store restruktureringen som har foregått i bransjen. Omstillingen til færre og større anlegg hadde vært langt vanskeligere å gjennomføre dersom industrien ikke hadde hatt tilgang på kvalifisert og mobil østeuropeisk arbeidskraft. Mye av den norske fagkompetansen har forsvunnet ut av bransjen når anlegg har blitt nedlagt. Den østeuropeiske arbeidskraften har lettere latt seg flytte dersom produksjonen har blitt overført fra ett anlegg til et annet. I det ene anlegget så vi også at bruk av innleid østeuropeisk arbeidskraft i lammesesongen hadde redusert utstrakt overtidsbruk, på grensen av det arbeidsmiljøloven tillater. Slik overtidsbruk kan på sikt medføre vesentlig fare for slitasjeskader i et allerede risikoutsatt arbeidsmiljø med mye tungt og ensidig arbeid. Ny tilgang på ekstern og fleksibel arbeidskraft har dermed avlastet fast ansatte for ekstra arbeidsbyrder og spart bedriften for overtidskostnader.

Pris og kvalitet

Både verftsindustrien og fiskeindustrien er sterkt eksportrettet, der pris og kvalitet på produktene er de viktigste konkurranseparameterne. I tillegg er, som nevnt, bedriftene i disse bransjene prisgitt svingninger i ordre- og råstofftilgang. Varer fra Norge vil som regel ha høyereproduksjonskostnader. I arbeidsintensive bransjer, som verfts- og fiskeindustrien, vil marginene kunne bli svært små, og motivasjonen for å spare på arbeidskraftkostnadene tilsvarende sterk. Regnestykket kan gjøres meget enkelt: hvis man har mange utenlandske arbeidstakere

tilknyttet virksomheten på noe lavere lønn og eventuelt lavere sosiale kostnader enn ved å rekruttere ordinære norske arbeidstakere, så vil det være betydelige gevinster å hente.

Det man eventuelt sparer i lønnskostnader ved å bruke østeuropeisk arbeidskraft slår ikke nødvendigvis direkte ut på bunnlinja i bedriftene. Man er fortsatt avhengig av høy produktivitet, og den kan reduseres av dårligere arbeidsflyt som følge av språk- og kommunikasjonsproblemer, samt ulike arbeidsmetoder. Mens bedriftene er godt fornøyd med arbeidsinnvandrernes innsats og arbeidsmoral, er de åpne på at deler av gevinsten kan gå tapt på grunn av disse utfordringene. I de verftene vi besøkte, erkjennes det at man har undervurdert ulikhetene, og at dette har kostet penger i form av flere arbeidstimer og større krav til arbeidsledelse (tett oppfølging). Importen av arbeidskraft har dermed ikke vært så effektiv som man hadde regnet med. Arbeidsinnvandrene trenger som regel ekstra opplæring og oppfølging. Ikke fordi de er ukjente med faget eller yrket, men fordi arbeidsmetodene – og kulturen – som regel er annerledes. Dersom arbeidsinnvandrene er avhengig av å kommunisere med kolleger fra Norge eller fra andre land, kan mangel på språkkunnskaper føre til misforståelser og i verste fall farlige situasjoner. Studier i byggebransjen har vist betydelige utfordringer når det gjelder språk og kommunikasjon (Bråten et al. 2011). Behovet for oppfølging og risikoen for dårligere arbeidsmiljø vil naturlig variere mellom bransjene – og mellom arbeidsoppgavene. Og man har funnet ulike løsninger på problemet. Eksempelvis i verftene, så jobber de ulike nasjonalitetene hver for seg, med en arbeidsleder som enten snakker engelsk eller norsk. De polske servitørene på ett av hotellene vi besøkte hadde kun ansvar for frokost- og lunsjservering, fordi det stilte lavere krav til norskkunnskaper enn å servere middag. I fiskebedriftene var det satt i gang sosiale arbeidsmiljøtiltak for å unngå for stor nasjonal oppdeling av arbeidsstokken. I kjøttindustrien har man satset på blandede arbeidsteam for å lette integreringen. En felles utfordring for alle de fire bransjene var at spesielt arbeidslederne måtte forsikre seg og dobbeltsjekke at beskjedene ble oppfattet på riktig måte.

Norske varer må først og fremst konkurrere på kvalitet. Det gjelder enten det dreier seg om båter, fisk eller hotellservice. Derfor er kvalitet i produksjonen en avgjørende faktor, og dette avhenger blant annet av gode fagarbeidere. Selv om kjøttindustrien og hotellnæringen ikke er utsatt for internasjonal konkurranse på samme måte som verftsindustri og fiskeindustri, er de likevel avhengige av å levere god kvalitet. Dyktige fagarbeidere, med dokumentert fagutdanning, er viktige i verftene, på slakteriene og i norske hotellkjøkkener, mens fagutdanning er mindre viktig når det gjelder stuepiker og fiskefiletarbeidere. For de to sistnevnte yrkesgruppene understreker likevel bedriftene behovet for arbeidsvillighet og nøyaktighet, noe som også oppgis som karaktertrekk ved de østeuropeiske arbeidsinnvandrene. I våre bransjer er bedriftslederne generelt svært godt fornøyd med kvaliteten på arbeidet til den østeuropeiske arbeidskraften, og dette er en felles motivasjon for å fortsette å rekruttere arbeidstakere fra disse landene.

Rekrutteringskanaler, tilknytningsformer og arbeidsvilkår

Det er store variasjoner i hva slags tilknytning den østeuropeiske arbeidskraften har i de undersøkte bransjene. En sammenlikning av bedriftsundersøkelsene i 2006 og 2009 viser en kraftig økning i andelen bedrifter som ansetter østeuropeere fast. I 2006 var det 37 prosent som hadde gjort dette – mens tilsvarende andel for 2009 var 67 prosent. På den andre siden var det også en økning i andelen bedrifter som brukte innleid arbeidskraft. Bedriftene bruker fremdeles hele spekteret av tilknytningsformer, selv om det er atskillige flere bedrifter som etter hvert har gitt enkelte arbeidsinnvandrere en fast tilknytning.

For verftene var det en bevisst strategi å ha en liten – og som regel norsk – kjernearbeidsstokk, med et større «omland» av innleide og ansatte hos underentreprenører (i hovedsak fra nye medlemsland). Størrelsen på og sammensetningen av den fleksible arbeidsstokken varierte fra prosjekt til prosjekt. Men inntrykket var at bedriftene stadig satte ut større deler av produksjonen til innleide og ansatte hos underentreprenører, i stedet for å øke den faste bemanningen. Innleie ble også brukt i fiskeindustrien – spesielt i laksebedriften – for å oppnå nødvendig fleksibilitet i størrelsen på arbeidsstokken.

Et nytt utviklingstrekk er bruk av utenlandske bemanningsbedrifter som, særlig i verftsindustrien, står for en vesentlig del av sysselsettingen. Det gjelder også i bedrifter med et relativt stabilt arbeidskraftbehov utover de fast ansatte. Det økte tilbudet av arbeidskraft fra Øst-Europa synes dermed i en del tilfeller å ha resultert i at ekstern, atypiske tilknytningsformer har fått økt utbredelse og blitt et mer varig trekk i viktige deler av det norske arbeidsmarkedet. For arbeidstakere med en slik løsere tilknytningsform innebærer det større usikkerhet og dårligere vilkår enn for de som er fast ansatt.

Mange østeuropeiske arbeidstakere hadde etter hvert fått faste jobber i de bedriftene vi besøkte. Det var ulike veier inn. I verftene var det liten tvil om at enkelte innleide og ansatte hos underentreprenørene i verftene ble vurdert til ordinære stillinger i verftene, og at dette dermed ble brukt som en måte å rekruttere fast ansatte på. I tillegg kommer nettverksrekrutteringen – det vil si at de som allerede var ansatt ved verftet foreslo familiemedlemmer og venner ved behov for nyrekruttering. Det samme bildet så vi i fiskeindustrien og i hotellene. Nyrekruttering av den faste staben foregikk stort sett blant de som var innleid og/eller gjennom nettverk. Det vil si at enkelte bedrifter rett og slett outsourcer deler av rekrutteringen og opplæringen av nye arbeidstakere – i hovedsak til bemanningsbedrifter. Økende rekruttering av østeuropeisk arbeidskraft via bemanningsbedrifter og nettverk kan føre til færre og trangere inngangsporter for interesserte nordmenn, deriblant lærlinger. I kjøttindustrien ble denne metoden benyttet først når det var få eller ingen søkere på utlyste stillinger.

I hotellene var det lite bruk av innleid arbeidskraft og underentreprenører/underleverandører. På det ene hotellet vi besøkte var imidlertid renhold av rommene satt ut til et rengjøringsfirma. Dette medførte at hotellet ikke hadde ansvar for nyrekruttering til denne avdelingen. Arbeidstakerne blir som regel ansatt enkeltvis, ofte på midlertidig basis, når det er behov for arbeidskraft. Ofte knyttes de til hotellet som ekstravakt/tilkallingsvakt, men med en liten stillingsprosent i bunn, med utsikter til å få mer jobb etter hvert. Betegnelsen «fast ansatt» må derfor brukes med forsiktighet. Ved hotellene var det utstrakt bruk av nettverksrekruttering, spesielt blant de østeuropeiske arbeidstakerne. Det vil si at familiemedlemmer og venner ble rekruttert inn, og at det ble stadig mindre behov for å lyse ut stillinger og drive aktiv rekruttering. Arbeidskraften var selvrekrutterende, og ledelsen var godt fornøyd med denne måten å gjøre det på. Dette kan føre til utestengelse og dermed fortrenkning av norske arbeidstakere som eventuelt kunne være interessert i arbeid ved bedriftene.

I våre bedrifter oppga de østeuropeiske arbeidstakerne at de stort sett fikk «norske vilkår». I praksis innebærer det som regel at arbeidstakerne godtgjøres i henhold til minimumsbestemmelsene i tariffavtalene (vi spurte ikke om å få se lønsslipper i forbindelse med denne undersøkelsen). Ansatte hos utenlandske leverandører og bemanningsbedrifter vil ikke tjene opp de samme sosiale rettighetene som ansatte i norske bedrifter har krav på. Bedriftene som bruker denne typen arbeidskraft får dessuten reduserte sosiale kostnader.

Det er vanskelig å få uttelling for kompetanse og tidligere erfaring fra hjemlandet. Lønnsnivået vil derfor for de fleste østeuropeeres del liggere lavere enn for norske ansatte. Når det gjelder overtidsbetaling, var det varierende praksis. Arbeidstid er et komplisert område, ikke

minst på grunn av ulike gjennomsnittsberegninger og avspaseringsordninger. I hotellnæringen og deler av fiskeindustrien var problemet for mange snarere knyttet til å få arbeidstid nok til å utgjøre en full stilling.

Tillitsvalgtes rolle

I bransjer med sterke fagforeningstradisjoner vil ofte tillitsvalgte kunne være med på å påvirke arbeidskraftstrategiene til bedriftene. Ikke minst gjelder dette tillitsvalgtes innflytelse når det gjelder bedriftenes bruk av underentreprenører og innleid arbeidskraft.

I «våre» bransjer er det varierende organisasjonsgrad, både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, og varierende tariffavtaledekning. Med den store tilstrømmingen av østeuropeisk arbeidskraft som vi har sett i verftsindustrien, har andelen uorganiserte arbeidstakere trolig økt kraftig i de fleste bedriftene. Uavhengig av bransje er det lav organisasjonsgrad blant innleid arbeidskraft. Tillitsvalgtrollen har blitt mer krevende, fordi man får en brobyggerrolle mellom en økende andel arbeidstakere med løs tilknytning, ledelsen og den faste staben. Her vil det ikke alltid være felles interesser.

Gjennom avtaleverket har tillitsvalgte i bedrifter som leier inn arbeidskraft, eller som bruker underentreprenører, rett til å få dokumentert lønns- og arbeidsvilkår hos ansatte i disse bedriftene. Avtalebestemmelsene inneholder også plikt for arbeidsgiver til å drøfte eller avtale med tillitsvalgte før man leier inn arbeidskraft eller setter ut arbeid (Andersen et al. 2009). I bedrifter som er omfattet av en allmenngjøringsforskrift (i vårt tilfelle gjelder dette verftene), har de tillitsvalgte fått nye redskaper for å fremme interessene til innleide og ansatte hos underentreprenører. Tillitsvalgte hos hovedleverandør kan be om innsyn i lønns- og arbeidsvilkår for innleide og ansatte hos underentreprenører.¹⁷

Vi har sett eksempler på at tillitsvalgte ofte vegrer seg for å ta tak i problemstillinger knyttet til lønns- og arbeidsvilkår for de østeuropeiske arbeidstakerne. Det er også svært varierende i hvilken grad de for eksempel prøver å påvirke, sette betingelser eller begrense bruken av innleid arbeidskraft. Det var en høy organisasjonsgrad blant de fast ansatte i verftene. Men som vist i kapittel tre, var den norske kjernearbeidskraften i mindretall på de verftene vi besøkte.

Samtidig har vi sett eksempler på det motsatte, at lokale tillitsvalgte har tatt tak i innleieproblematikken. I et tilfelle i fiskeindustrien har de også stanset praksisen med innleie. Kjennetegnet ved denne virksomheten var svært høy organisasjonsgrad blant de fast ansatte, både norske og utenlandske.

De tillitsvalgte kan ofte befinne seg i en vanskelig rolle mellom bedrift, lokalsamfunn og hensynet til anstendige arbeidsforhold for de utenlandske ansatte. Det kan være vanskelig å stå imot når hjørnesteinsbedriften ønsker å ta inn utenlandsk arbeidskraft for å sikre fortsatt drift i lokalsamfunnet, selv om den utenlandske arbeidskraften har noe eller vesentlig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn den faste norske. Den utenlandske arbeidskraften kan bli sett på som selve redningen for arbeidsplassene i hjørnesteinsbedriften og lokalsamfunnet. Da kan de lokale tillitsvalgte ha problemer med å ta en konflikt om arbeidsvilkårene til denne arbeidskraften. I en del mindre lokalsamfunn kan også arbeidskraftimporten bety et viktig bidrag til lokalt forretningsliv og et viktig tilskudd til lokalhusholdninger, som kan leie ut boliger til denne arbeidskraften. Disse forholdene kom tydeligst fram ved de verftene vi besøkte.

¹⁷ Forskrift av 22. februar 2008 nr 166 om informasjons- og påseplikt og innsynsrett.

Avslutning

Målet med denne studien var å få mer kunnskap om utviklingen i motivene for og virkningene av den økte bruken av østeuropeisk arbeidskraft ute i den enkelte bedrift.

EU-utvidelsen har utvilsomt ført til en større grad av fleksibilitet i det norske arbeidsmarkedet, spesielt på grunn av økningen i innleid arbeidskraft. Dette gjelder alle de fire bransjene, men den største endringen når det gjelder arbeidskraftstrategier er å finne i verftsindustrien. Her er det eksempler på at det er selve tilgangen på arbeidskraft som har skapt grunnlaget for å sette i gang nye prosjekter. Dette understreker også betydningen av bedriftenes lokalisering. Selv om mangelen på norsk arbeidskraft er den dominerende motivasjonen fra bedriftenes side for å rekruttere østeuropeere, viser denne studien også at dette kan skje til fortrenghet av norsk arbeidskraft. Dette fordi bruken av østeuropeisk arbeidskraft noen steder har vært så stor at det ikke er «rom» for andre, og andre steder fordi nyrekrutteringen etter hvert skjer via nettverket til de østeuropeiske arbeidstakerne som allerede er i bedriften.

Vi har også vist at bruk av østeuropeisk arbeidskraft øker behovet for oppfølging og arbeidsledelse, og ofte krever endringer i arbeidsdeling og organisering. Dette kan gå utover effektivitet og flyt, samtidig som språk- og kommunikasjonsproblemer reiser nye utfordringer for arbeidsmiljøet. Slike utfordringer var en del av bedriftene uforberedt på. Bedriftene har på tross av dette trolig fått redusert arbeidskraftkostnadene ved å bruke østeuropeisk arbeidskraft, blant annet på grunn av lavere sosiale kostnader ved bruk av innleide og utstasjonerte arbeidstakere, økt arbeidstidsfleksibilitet og at disse arbeidstakerne får lavere uttelling for kompetanse og ansiennitet enn norske arbeidstakere. Lavere organisasjonsgrad blant arbeidsinnvanderne kan også føre til at fagbevegelsens maktgrunnlag svekkes i bedrifter med en høy andel østeuropeere.

Graden av tilknytning og integrering i Norge varierte sterkt mellom de ulike gruppene arbeidsinnvanderne. Generelt var de østeuropeiske arbeidstakerne vi intervjuet godt fornøyd med å arbeide i Norge, til tross for at mange har en mer usikker tilknytning og dårligere vilkår enn det som er vanlig blant norske arbeidstakere. Tilstrekkelig med arbeid, samt det som omfattes som «gode penger», var de viktigste motivasjonsfaktorene. Svært mange opplevde selv at de gjorde godt og skikkelig arbeid – med andre ord at de bidro til produksjonen i de norske bedriftene på en positiv måte.

Referanser

- Andersen, R., Bråten, M., Eldring, L., Friberg, J. H. & Ødegård, A. M. (2009). *Norske bedrifters bruk av østeuropeisk arbeidskraft*. Fafo-rapport 2009:46.
- Andersen, R. K., Skinnarland, S. & Tveterås, R. (2008). *Fra bonde til butikk. En studie av verdikjeder i kjøttbransjen*. Fafo-rapport 2008:18.
- Angell, E., Aure, M. A., Emaus, P. A. (2011). *Kompetansebehov og rekruttering i fiskeforedlingsindustrien – med fokus på utenlandsk arbeidskraft*. Norut. Rapport 2011:1.
- Aslesen, S. (2005). *EU-utvidelsen – mulige tilpasningsstrategier i norske skipsverft*. Fafo Østforum-notat.
- Bråten, M., Ødegård, A. M., Andersen, R. K., Eldring, L. (2011). *Norwegian construction: More migrant labour – less health and safety?* Paper presented at the Industrial Relations in Europe Conference (IREC), Barcelona September 1.-2., 2011. Fafo Institute for Labour and Social Research, Oslo, Norway
- Dølvik, J. E. (2006). *Grenseløst arbeidsliv? Endringer i norske bedrifters arbeidskraftstrategier etter EU-utvidelsen*. Fafo-rapport 548.
- ECON (2009). *Bemanningsbransjen. Struktur, utvikling og rolle*. Rapport 2009-83.
- Fiskeri- og kystdepartementet (2011). Prop 1 S 2011-2012.
- Hertzberg, D., Andersen, R. K. & Alsos, K. (2009). *Sammen er vi sterke. En historie om nedbemanning i Nortura*. Fafo-rapport 2009:11.
- Hervik, A. & Oterhals, O. (2009). *Fra ordreboom til ordretørke*. Konferanse-paper.
- Hervik, A. et al. (2009). *Status for maritime næringer gjennom finanskrisen*. Rapport 0905. Møreforskning Molde.
- Hervik, A., Oterhals, O., Bergem, B. G. & Johannessen, G. (2010). *Status for maritime næringer i Møre og Romsdal 2010*. Rapport 1011. Møreforskning Molde.
- Iversen, A., Brustad, T. & Jahnsen, S. (2010). *Innovasjon i sjømatnæringen*. Nofima. Rapport 24/2010.
- Jordhus-Lier et al. (2010). *Hotel workplaces in Oslo and Akershus*. NIBR Working paper 2010:106
- Kjuus, J., Utgård, J., Melhuus, S. & Svennerud, M. (2008). *Perspektiver for norsk kjøttindustri: Sammenligning av struktur i Norden*. Norsk institutt for landbruksøkonomisk forskning (NILF). Notat 2008-22.
- NAV (2006). *Kunnskap og erfaringer fra IA-arbeid i Hotell og restaurant*.
- NHO Reiseliv (2008). *KAS 2015 – Hvordan dekke kompetanse- og arbeidskraftbehovet mot 2015*.

- NHO Service (2010). *Årsrapport 2010*.
- NOU 2011:07. *Velferd og migrasjon. Den norske modellens framtid*.
- Nærings- og handelsdepartementet (2010). Viderefører tiltak for verftsindustrien. Pressemelding 05.10.2010.
- Paveto Essens (2009). *Resultat, lønnsomhet og kostnadsstruktur*. Analyse av reiselivsnæringen, utarbeidet for NHO Reiseliv.
- Rogstad, J. (1998). *Innvandrere og arbeid – en empirisk studie i fire bedrifter*. Institutt for samfunnsforskning. Rapport 98:8
- Rød, M., Bratsberg, B. & Schøne, P. (2011). Bidrar innvandring til å «smøre hjulene» i arbeidsmarkedet? *Søkelys på arbeidslivet*, 3.
- Skjærvø, K. (2011). *Et alternativ til dagens allmenngjøringsordning*. Rapport til Fellesforbundet, januar 2011.

Østeuropeisk arbeidskraft i hotell, verft, fiskeindustri og kjøttindustri

Erfaringer med østeuropeisk arbeidskraft i hotell, verftsindustri, fiskeindustri og kjøttindustrien er tema for dette notatet. Felles for disse bransjene er at behovet for arbeidskraft varierer i takt med svingningene i produksjonen. Mangelen på norsk arbeidskraft er den dominerende motivasjonen fra bedriftenes side for å rekruttere østeuropeere. Samtidig er det lite tvil om at kombinasjonen av lavere lønnskostnader og større arbeidstidsfleksibilitet er et resultat av å bruke østeuropeisk arbeidskraft. I noen bedrifter kan dette også føre til en fortrenkning av norsk arbeidskraft.

