

Milla Veland

Kandidatnummer: 7002

De fire friheter: konsekvenser for det norske arbeidsmarkedet?

En litteraturstudie om sosial dumping

Mastergradavhandling

2024

Fakultet for
Handelshøyskolen

—
Institutt for
økonomi, historie og
samfunnsvitenskap

Universitetet i Sørøst-Norge
Fakultet for Handelshøyskolen
Institutt for økonomi, historie og samfunnsvitenskap
Postboks 4
3199 Borre

<http://www.usn.no>

© 2023 Milla Veland

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

Sammendrag

Denne oppgaven tar sikte på å analysere utfordringer for den norske arbeidslivsmodellen som en konsekvens av EØS-avtalen. EUs indre marked kjennetegnes av de fire frihetene som innebærer fri flyt av varer, tjenester, kapital og personer. Dette har ført med seg sosial dumping og useriøsitet i arbeidslivet. Vi undersøker handlingsrommet Norge har for å verne mot dette. Vi finner at høy tilgang på utenlandsk arbeidskraft kan utkonkurrere innenlandske arbeidstakere, og argumenterer for at dette svekker fagarbeidernes autonomi og forhandlingsposisjon på arbeidsmarkedet. Videre diskusjon peker i retning mot segmentering. I og med at Norge ikke har en lovfestet minstelønn, er allmenngjøring et viktig tiltak for å sikre utenlandske arbeidstakere likeverdige lønns- og arbeidsvilkår. Vi finner derimot at dette kan svekke motivasjonen for å organisere seg. Byggenæringen har utviklet seg i en negativ retning når det gjelder å støtte oppunder den norske arbeidslivsmodellen. Bedriftenes økte behov for fleksibilitet ser ut til å ha svekket arbeidernes sikkerhet.

Abstract

This thesis aims to analyse the challenges for the Norwegian working life model as a consequence of the EEA agreement. The EU's internal market is characterized by the four freedoms, which involve the free flow of goods, services, capital and people. This has led to social dumping and questionable stakeholders in the Norwegian working life. We examine the possibilities Norway has to guard against this. We find that a high supply of foreign labour can outperform domestic workers, and argue that this weakens the skilled workers' autonomy and bargaining position on the labour market. Further discussion points in the direction of segmentation. As Norway does not have a statutory minimum wage, generalization of collective agreements is an important measure to ensure equal pay and working conditions for foreign workers. However, we find that this can actually weaken the motivation to get organized in a trade union. The construction industry has developed in a negative direction when it comes to supporting the Norwegian working life model. Finally, we find that the companies' increased need for flexibility seems to have weakened the workers' job security.

Innhold

Sammendrag	2
Abstract	2
Forord	5
1. Innledning	6
2. Begrepsavklaring	7
2.1. Sosial dumping	7
2.2. Lov om allmenngjøring	7
2.3. Innleid, utleid og utsendt	8
3. Metode	9
4. Teori	12
4.1. Masseproduksjon og arbeidsorganisering	12
4.2. Fleksibilitet	15
4.3. Arbeiderkollektivet	17
4.4. Det segmenterte arbeidsmarkedet	18
4.5. Fra fagsentrerte til nytayloristiske styringsprinsipper	22
4.6. Framtidsutsikter for europeisk arbeidsliv	26
4.7. Den norske arbeidslivsmodellen i møte med EU-utvidelsen	27
5. Tidligere forskning: Analyser av utviklingen på det norske arbeidsmarkedet	29
5.1. EØS-avtalen og saker i konflikt med nasjonale arbeidslivsreguleringer	30
5.2. Spørsmål om jurisdiksjon	33
5.3. Polonia-undersøkelsene	35

5.4. Omgåelse av regelverket	36
5.5. Nasjonale tiltak og reguleringer	39
5.6. Organisasjonsgrad blant arbeidsinnvandrere	41
5.7. Tariffavtaledekning	44
5.8. Hvor avhengig er Norge av utenlandsk arbeidskraft?	47
5.8.1. Frafall i yrkesfaglig opplæring	48
5.8.2. Sysselsetting i byggenæringen	49
5.9. Utvikling av ulikhet?	50
5.9.1. Mulige konsekvenser for innenlandsk arbeidskraft	50
5.9.2. Hvordan styrke østeuropeiske arbeidstakers posisjon på arbeidsmarkedet?	51
5.9.3. Lønnsforskjeller og lavlønn	52
5.9.4. Lagdeling på arbeidsmarkedet	54
6. Diskusjon	55
6.1. Allmenngjøring	56
6.2. Segmentering av arbeidsmarkedet?	58
6.3. Nyttaylorisme som konsekvens av økt fleksibilitet?	61
6.4. Virker reglene etter sin hensikt?	63
6.5. Svekkes den norske arbeidslivsmodellen?	64
7. Avslutning	67
Litteraturliste	68

Forord

Året 2023 var et år fylt med glede da jeg ble mamma for første gang. Jeg vil takke min samboer Michael som har lagt til rette for at jeg har fått fullføre oppgaven, og som har gått trilletur i vær og vind til biblioteket med lunsj og tilrettelagt for ammepauser. Jeg vil takke min kjære datter Olivia som har vært min største motivasjon gjennom dette arbeidet. Jeg vil også rette en stor takk til min veileder Jens Brandi Grøgaard som har hjulpet meg på riktig vei, som har hatt troa på meg og kommet med gode konstruktive tilbakemeldinger. Til slutt vil jeg takke for fem fine år som student ved USN, som har gitt meg nye venner, bekjentskap og en hel del kunnskap.

Tønsberg, 26. desember 2023

Milla Veland

1. Innledning

Tema for denne oppgaven er sosial dumping. Problemstillingen er som følger: *Hvilke konsekvenser har et åpent europeisk arbeidsmarked for den norske arbeidslivsmodellen?* EU-Øst utvidelsen i 2004 førte med seg et økt omfang av sosial dumping, lavlønnskonkurransen og useriøse aktører i norsk arbeidsliv. Dette er et fenomen som får medieoppslag og vekker politisk interesse, og de mest kjente historiene vi hører om gjelder polske arbeidere i byggebransjen. I følge regjeringens definisjon er det sosial dumping når «utenlandske arbeidstakere utsettes for brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsregler, herunder regler om arbeidstid og krav til bostandard, og når de tilbys lønn og andre ytelser som er uakseptabelt lave sammenlignet med hva andre norske arbeidstakere normalt tjener eller som ikke er i tråd med gjeldende allmenngjøringsforskrifter der slike gjelder» (St.meld. nr. 18 (2007-2008), s. 103). Lavlønnskonkurransen påvirker ikke bare de utenlandske arbeidstakerne, men også de innenlandske ved at lønngulvet presses ned i håndverkeryrker hvor det er høy grad av innleie, outsourcing og underkontraktører. For å svare på problemstillingen har jeg gjennomført en litteraturstudie. Oppgavens struktur følger en slags historisk tidslinje, hvor vi i teoridelen presenterer glidningen fra masseproduksjon til fleksibilitet. Deretter presenterer vi Arbeiderkollektivet og teori om segmentering av arbeidsmarkedet, for så å se på utviklingen i byggenæringen. Til slutt presenteres framtidsutsikter for europeisk arbeidsliv og utfordringer for den norske arbeidslivsmodellen. I empiridelen ser vi på hvilke muligheter medlemslandene har for å regulere nasjonal arbeidslovgivning når man er underlagt EUs regelverk, og ser eksempler på useriøse aktører i arbeidslivet. Deretter undersøker vi organisasjonsgrad og tariffavtaledekning. Til slutt ser vi på hvor avhengig Norge er av utenlandsk arbeidskraft, og utvikling av ulikhet i arbeidsmarkedet, før vi diskuterer teori og empiri opp mot hverandre.

2. Begrepsavklaring

2.1. Sosial dumping

Ettersom det kan være vanskelig å definere hva som regnes som sosial dumping, har jeg valgt å bruke regjeringens definisjon. «Etter regjeringens vurdering er det sosial dumping både når utenlandske arbeidstakere utsettes for brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsregler, herunder regler om arbeidstid og krav til bostandard, og når de tilbys lønn og andre ytelser som er uakseptabelt lave sammenliknet med hva norske arbeidstakere normalt tjener eller som ikke er i tråd med gjeldende allmenngjøringsforskrifter der slike gjelder» (St.meld. nr. 18 (2007-2008), s. 103). Spørsmålet blir hva som menes med uakseptable lave lønninger når Norge ikke har noen lovfestet minstelønn. Allmenngjøring av tariffavtaler bidrar til å legge et lønnsgulv som kan sette minstestandarden i enkeltbransjer.

2.2. Lov om allmenngjøring

Da EØS (Det europeiske økonomiske samarbeidsområde) ble etablert i 1994 ble også ordningen for å etablere tariffbestemmelser allmenne lovfestet i 1993, selv om den ikke ble tatt i bruk de første ti årene – før EU-utvidelsen i 2004. Motivasjonen for å opprette en slik lov var å verne mot useriøsitet i norsk arbeidsliv. Ved å ta i bruk allmenngjøring av tariffavtaler innenfor et område gir den mulighet til å sikre norske lønnsvilkår også i de uorganiserte delene av arbeidslivet (Støstad, 2013, s. 47). Målet er å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkårene norske arbeidstakere har (Eldring & Ørjasæter, 2022, s. 86). Dette setter sånn sett et tak for hva som regnes som sosial dumping, ettersom allmenngjøring kun sikrer et minstevilkår. Man kan derfor regne med at lønn- og arbeidsvilkår under tariffavtalens minstevilkår er sosial dumping. Byggenæringen var første bransje som innførte allmenngjøring av tariffavtaler i 2004 (Støstad, 2013, s. 61). I Norge forhandler man tradisjonelt sett lønn mellom partene i arbeidslivet, og arbeidstakerne sikres gjennom ordinære tariffavtaler (Eldring & Ørjasæter, 2022, s. 87). Det vil si at i bransjer uten allmenngjøring er de utsendte arbeidstakerne svært sårbare, ettersom de kan forvente et svært lavt lønnsnivå. Årsaken til at man ikke ønsker å

innføre allmenngjøring i alle bransjer er en bekymring for svekket fagorganisering dersom man uansett er omfattet de bestemmelsene en tariffavtale innebærer (Eldring & Ørjasæter, 2022, s. 87). Dersom man har en lovfestet minstelønn, er antakelsen at flere arbeidsgivere vil legge seg etter dette, og at lønnsmobiliteten svekkes.

2.3. Innleid, utleid og utsendt

Det kan være forvirrende med mange ord som omtaler det samme, derfor gjør vi en kort begrepsavklaring når det gjelder å være innleid, utleid eller utsendt. Innleid brukes når perspektivet er fra innleiebedriften, mens utleid brukes når perspektivet er fra bemanningsforetaket (Eldring & Ørjasæter, 2022, s. 37). Arbeidstaker er altså både innleid i den bedriften arbeidstaker fysisk jobber, og utleid fra sin arbeidsgiver som for eksempel er et bemanningsforetak, vikarbyrå eller utleiefirma. En utsendt arbeidstaker er ansatt i en bedrift i et annet EU-land som blir sendt til Norge for å utføre et midlertidig arbeidsoppdrag (Eldring & Ørjasæter, 2022, s. 80). Disse kalles også for utstasjonerte arbeidstakere, tjenesteinnvandrere eller arbeidstakere på tjenesteoppdrag eller korttidsopphold. Utsendte arbeidstakere har ikke rett på ytelser fra NAV, og er unntatt viktige deler av arbeidsmiljøloven (Eldring & Ørjasæter, 2022, s. 81). Det har derimot vært vanskelig å føre en nøyaktig statistikk over alle de utsendte arbeidstakerne ettersom Norge og andre EU-land har hatt problemer med å holde oversikt over omfanget. Arbeidsforholdet kan endres underveis i oppholdet, og det kan være vanskelig å fastslå hvorvidt man regnes som en individuell arbeidsinnvandrere eller en utsendt arbeidstaker. «*Mens individuelle arbeidsinnvandrere som bosetter seg i Norge for å jobbe omfattes av EUs regler for fri bevegelse av personer, er det regelverket for fri bevegelse av tjenester som gjelder for utsendte arbeidstakere*» (Eldring & Ørjasæter, 2022, s. 81). I denne oppgaven brukes østeuropeiske arbeidsinnvandrere som en fellesbetegnelse uavhengig av arbeidsforholdet. Mange østeuropeiske arbeidsinnvandrere bosetter seg i Norge. En stor del av de ikke-bosatte er sannsynligvis utsendte arbeidstakere på midlertidige oppdrag, eller *pendlere* som også omtales i oppgaven.

3. Metode

Jeg har i hovedsak brukt snøballmetoden for å finne relevant litteratur, og gjort målrettede søk etter henvisninger og litteraturlister. Det vil si at jeg har lest en artikkel, notert meg relevante henvisninger og sett i litteraturlisten etter denne referansen og lest den. På denne måten har jeg fått en oversikt over hva som er de gjennomgående utfordringene for temaet, og hva slags teorier det kan knyttes opp mot, og deretter gjort flere avgrensede søk for å bygge troverdighet. For eksempel fant jeg at flere knyttet temaet opp mot nytaylorisme. Da gjorde jeg et avgrenset søk etter «neo-taylorism», for å bygge opp resonnetet. Databasene jeg har brukt for å søke etter litteratur er Oria, Idunn og Fafo. Fafo har jeg brukt fordi de har mye oppdatert forskning på feltet, og på denne måten har jeg også avgrenset søkene. Å skrive en litteraturstudie krever en del lesing og forkasting av artikler man i utgangspunktet hadde sett for seg å ha med i oppgaven. Fordelen er at man får en bred forståelse for hva som finnes av litteratur innenfor forskningsfeltet, og se hvilke spørsmål og problemstillinger andre har tatt for seg. Persson (2021) foreslår en modell for hvordan gjennomføre en litteraturstudie som kalles 6S-modellen. Denne modellen er i hovedsak et verktøy eller et hjelpemiddel for å gjennomføre en litteraturstudie. 6S-modellen står for *spørre, søke, sortere, syntetisere, skrive* og *systematisere*. Persson foreslår å *spørre* før man bestemmer seg for tema. Etersom tema allerede var bestemt, stilte jeg det store, generelle spørsmålet da jeg begynte med litteratursøket: hva sier forskningen om sosial dumping? Jeg har kontinuerlig *søkt* etter forskning imens jeg har skrevet oppgaven, som viser at 6S-modellen ikke er en mal fra A til Å, men har fungert som et hjelpemiddel underveis. Å *sortere* er noe jeg har gjort etter å ha lest artikler og rapporter, og funnet ut at noen av de artiklene jeg i utgangspunktet skulle ha med i oppgaven enten ikke hadde det datasettet jeg så for meg, eller ikke passet for problemstillingen min. Å *syntetisere* gjør jeg imens jeg skriver, hvor jeg finner koblinger til teorier og andre artikler, og sammenligner og kontrasterer som skaper en helhet i diskusjonsdelen (Persson, 2021, s. 16). Å *skrive* og *systematisere* er en kontinuerlig prosess som til slutt blir til et produkt, som blir gjennomført på en strukturert og systematisk måte. Det forskningsetiske med en litteraturgjennomgang består i å anerkjenne andre vitenskapelige arbeid som benyttes i oppgaven ved å være nøyaktig med sitater og referanser. Jeg har laget en søkelogg som viser hvordan jeg har søkt etter litteratur, hvor jeg har sortert etter årstall, og kategorisert med hva slags type litteratur, database og søkeord. Artiklene jeg har forkastet har

jeg valgt å ikke ha med. Jeg har også brukt litteratur fra tidligere emner som jeg ikke har med i søkeloggen, men som finnes i litteraturlisten.

Tabell 1. Søkelogg

Forfatter og årstall	Tittel	Type litteratur	Database	Søkeord
Stensvik, K. (2007)	Sosial dumping og nasjonal regulering av arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår under EØS-reglene om fri bevegelighet for tjenester	Tidsskriftartikkel	Idunn	«Regulering AND Sosial dumping»
Crowley, M., Tope, D. Chamberlain, L.J. & Hodson, R. (2010)	Neo-Taylorism at Work: Occupational Change in the Post-Fordist Era.	Tidsskriftartikkel	Oria	«Neo-taylorism»
Eldring, L. & Friberg, J.H. (2013)	Europeisk arbeidsmobilitet: utfordringer for de norske arbeidsmarkedene	Tidsskriftartikkel (vitenskapelig publikasjon)	Idunn	«Arbeidsmobilitet»
Friberg, J.H. & Haakestad, H. (2015)	Arbeidsmigrasjon, makt og styringsideologier: Norsk byggenæring i en brytningstid	Tidsskriftartikkel (vitenskapelig publikasjon)	Idunn	Målrettet søk etter referanse fra Bals (2017): «Friberg & Haakestad 2015»
Alsos, K. & Jensen, R. S. (2013)	Bemanningsbransjens gråsoner	Rapport	Fafo	«Gråsoner»

Alsos, K., Nergaard, K. & Svarstad, E. (2021).	Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler	Rapport	Fafo	Målrettet søk fra Nergaard & Ødegaard (2022)
Benedictow, A., Dapi, B., Eggen, F.W, Gjefsen, H.M., Kjelsrud, A., Måøy, J. Tofteng, M. & Svarstad, E. (2021)	Evaluering av ordningen med allmenngjøring av tariffavtaler	Rapport	Hentet fra litteraturliste til Ødegård (2023)	Målrettet søk
Nergaard, K. & Ødegård, A.M. (2022)	Organisasjonsgrad blant arbeidsinnvandrere	Notat	Fafo	Forskningstema: Arbeidsliv → Organisasjonsgrad og tariffavtaler
Dapi, B. & Svarstad, E. (2023)	Lavlønn: Nærings- eller virksomhetsfenomen?	Rapport	Fafo	«Lavlønn»
Ødegård, A.M. (2023)	Arbeidsinnvandring og nye skillelinjer i arbeidsmarkedet	Bokkapittel	Idunn	«Arbeidsinnvandring 2023»

4. Teori

4.1. Masseproduksjon og arbeidsorganisering

Friberg & Haakestad (2015) argumenterer for at byggebransjen har utviklet seg fra håndverkersentrerte til nytayloristiske styringsprinsipper. For å forstå hva som legges i dette, starter vi med en forklaring på de tradisjonelle masseproduksjonsformene fordisme og taylorisme. Henry Ford innførte samlebåndet i 1913. Dette gjorde arbeidet rutinemessig, hvor man sto på samme sted og gjorde den samme arbeidsoppgaven om og om igjen. «*Nå var det arbeiderne som skulle være stasjonære, og produktet som skulle bevege seg fra stasjon til stasjon*» (Skorstad, 2002, s. 46). Grunnlaget for dette var å effektivisere produksjonen, og arbeidstempoet ble styrt av hastigheten på samlebåndet. Det er likevel de substituerbare komponentene som danner grunnlaget for masseproduksjon, og som er dens fremste kjennetegn (Skorstad, 2002, s. 47). I bilproduksjonen, som Henry Ford er kjent for, ble det produsert spesialverktøy for å utføre én bestemt operasjon. Prinsippet om substituering gjaldt også for arbeidsstokken. Kravene til opplæring og kompetanse ble kraftig redusert ved rutinisering av arbeidsoppgaver, spesialutstyr og lignende (Skorstad, 2002, s. 48). Fords hovedmål var å gjøre bilen til et allment eie, noe som ikke lot seg gjøre i håndverksproduksjonen som var både dyrere og krevde mer kvalifikasjon og spesialisert arbeidskraft, som igjen førte til at kun de som hadde god råd fikk monopol på det som ble ansett som en luksusvare. Ved å redusere produksjonskostnadene og arbeidskostnadene ble også prisene redusert, og flere ville få mulighet til å kjøpe produktet. Essensen i masseproduksjonens logikk er nettopp det at gjennom standardisering kan produksjonsvolumet blåses ytterligere opp, produktet blir billigere, etterspørselen vil deretter øke, og volumet vil igjen øke for å møte voksende behov (Skorstad, 2002, s. 49). Denne teknologien og rasjonaliseringen hadde riktignok konsekvenser for arbeidets meningsfylte verdi. «*Arbeidet var med andre ord tømt for innhold og tankemessige utfordringer som ellers hadde vært et særpreg ved håndverksarbeidet*» (Skorstad, 2002, s. 50).

Frederick Winslow Taylor er kjent for sin utvikling av Scientific Management, også omtalt som taylorisme. Taylor mente at avstanden mellom den faktiske innsatsen og den rimelige innsatsen var svært stor. Dette var det tre grunner til. For det første hevdet Taylor at det var en

allmenn frykt blant arbeidere om at økt produktivitet ville føre til mindre arbeid. For det andre mente han at det var en utbredt praksis med å legge tak på produksjonen, og for det tredje en utbredt bruk av tommelfingerregler og ingen systematikk som grunnlag for arbeidsopplegg. Taylor delte på lik linje med Ford den oppfatning om at økt produksjon ville føre til billigere produkter, økt konsum og behov for mer produksjon (Skorstad, 2002, s. 57). Han hevdet også at det var ledelsen som førte til at arbeiderne drev med «unnasluntring». Derfor mente Taylor at det var umulig å skulle øke effektiviteten med mindre ledelsens måte å utøve kontroll på ble radikalt forandret (Skorstad, 2002, s. 59). Hovedpoenget var at ledelsen måtte kunne kontrollere arbeidsprosessen i detalj, trinn for trinn. Den moderne leder skulle finne ut av hvilken arbeidsmåte som var mest effektiv i enhver situasjon, deretter beordre arbeiderne til å følge denne arbeidsmåten samt følge en oppsatt plan, hvor oppfølgingen skulle avdekke hvorvidt arbeiderne forholdt seg til de ordrene de hadde fått. Dette var grunnlaget for vitenskapelig ledelse, hvor tanken var at arbeiderne kunne detaljstyres og kontrolleres, og målet var å øke hver enkelt arbeiders ytelsesevne (Skorstad, 2002, s. 59). Den mest effektive arbeidsmåten skulle standardiseres, og fastsettes av ledere eller spesialister (Skorstad, 2002, s. 61).

Piore & Sabel (1984) hevder at masseproduksjon fører til en hierarkisk arbeidsdeling mellom arbeidere og ledelse, mens *fleksibel spesialisering* forutsetter samarbeid, samt oppfordrer til arbeidernes intellektuelle deltakelse i arbeidsprosessen (Crowley et al., 2010, s. 428). Siden midten av 1980-tallet har arbeids- og organisasjonsforskning fokusert på fremveksten av mer differensierte og fleksible måter å organisere produksjon og arbeid på. Da ble fleksibel spesialisering trukket frem som et alternativ til tradisjonell masseproduksjon (Olberg, 1995, s. 7). Tankegangen bygger på at fordisme og taylorisme ikke lenger fungerer som effektive mønstre for produksjonsorganisering eller bedriftsledelse. Det pekes også på endringer på etterspørselssiden, i det at kunden krever mer differensierte varer. I følge teoriene får vi større innslag av nisjeproduksjon, mer oppdelte markeder og mer spesialtilpassede produkter. Olberg (1995, s. 8) hevder at for å overleve i denne konkurransen kreves mer fleksibel organisering av produksjonen, mindre produktserier og kortere omløpstid for produktene, men også mer fleksible arbeidstakere som kan delta aktivt i fornyelse og videreutvikling.

Figur 1. Fordisme versus fleksibel spesialisering.

	Fordisme	Fleksibel spesialisering
Produkter, markeder	Standardisert, massekonsum	Differensiert, segmenterte markeder
Teknologi	Enkel repetisjon, samlebåndsproduksjon	Kompetansedrevet informasjonsteknologi
Arbeidsdeling	Høy	Lav
Omstillingsevne	Lav	Høy
Styringsform	Kontroll	Medvirkning
Kvalifikasjonsprofil	Lav, standardisering	Høy, fleksibel
Optimal bedriftsstørrelse	Storforetak, stordriftsfordeler	Små og mellomstore bedrifter, fleksibilitet
Lokaliseringmønster	Sentralisering	Regionale nettverk

Kilde: Olberg, 1995, s. 9.

Crowley et al. (2010) diskuterer hvordan utviklingstrekk i det moderne arbeidslivet har ført til en revitalisering av Scientific management, jf. nytaylorisme som en konsekvens av den økte fleksibiliteten i den post-fordistiske tidsalderen. Crowley et al. (2010, s. 440) hevder at nytaylorismen har satt spor i både manuelt arbeid og i profesjonsyrkene i det moderne arbeidslivet, hvor arbeidets natur lenge har vært antatt å tilby en viss grad av beskyttelse mot dens rasjonaliserende tendenser. De fleksible produksjonsmåtene har ikke bare feilet i å øke de manuelle arbeidernes autonomi, meningsfullhet og engasjement; de ser også ut til å ha økt prestasjonspresset, med særlig vekt på arbeidstempoet. Den fleksible praktiseringen med økt outsourcing, team-basert produksjon, overtidsarbeid og «evaluering via omdømme» reflekterer et utvidet omfang av Taylors metoder, ved å øke prestasjonspresset og påvirker arbeidernes interesser og velvære, hovedsakelig via utilsiktede konsekvenser, inkludert redusert engasjement, økt kaos, konflikt og stress (Crowley et al., 2010, s. 441.) Før vi ser på

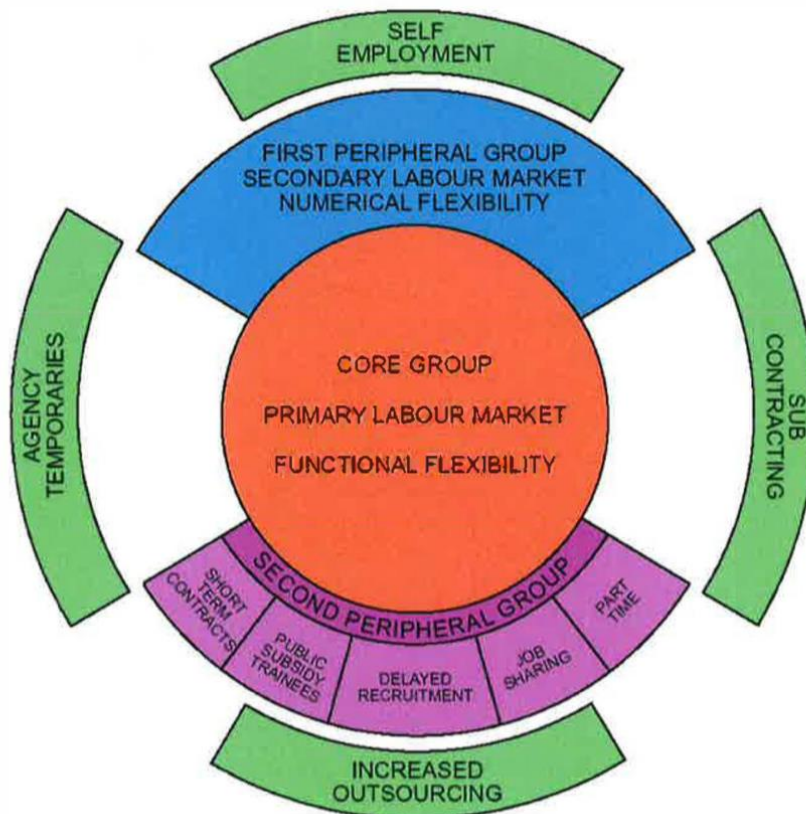
hvordan dette utspiller seg i byggenæringen, introduserer vi Atkinsons teori om «the flexible firm».

4.2. Fleksibilitet

Som introdusert i kapittelet ovenfor ble måter å organisere arbeid og produksjon preget av fleksibilitet på 1980-tallet. Atkinsons teoretiske modell «the flexible firm» foreslår tre former for fleksibilitet: funksjonell, numerisk og finansiell (Atkinson, 1984, s. 2). Det Atkinson hevder er et nytt fenomen er ikke fleksibilitetsformene i seg selv, men at bedriftene implementerer både funksjonell, numerisk og finansiell fleksibilitet i sine forretningsmodeller. I kjernen finnes en gruppe arbeidstakere som har de trygge heltidsjobbene, som kjennetegnes av blant annet utdanning, kompetanse og karrieremuligheter. Kjernen i arbeidsmarkedet er tuftet på funksjonell fleksibilitet (Atkinson, 1984, s. 4). Numerisk fleksibilitet finner vi i periferien, hvor bemanning raskt enten kan øke eller minke ut i fra etterspørsel av arbeidskraft. I periferien skiller Atkinson mellom en første og en andre gruppe arbeidstakere. Arbeidstakerne i den første perifere gruppen er på lik linje med kjernen også fulltidsansatte, men med lavere jobbsikkerhet og begrenset tilgang til karrieremuligheter (Atkinson, 1984, s. 4). Det sentrale i de perifere gruppene er at jobbene ikke er bedriftsspesifikke. Som et resultat av dette søker bedriften til det eksterne arbeidsmarkedet for å utfylle disse jobbene, og ønsker å oppnå numerisk og finansiell fleksibilitet for enkle, systematiserte arbeidsoppgaver. Fordi disse jobbene ikke krever spesialisering eller særlig opplæring behøver ikke bedriften å oppnå funksjonell fleksibilitet. Dette fører med seg en høy turnover i bedriften, som legger til rette for enkel og rask numerisk tilpasning for å demme opp for usikkerhet i markedet (Atkinson, 1984, s. 5). I den andre perifere gruppen arbeidstakere finner vi deltidsansatte. Disse jobbene har egenskapene til den første perifere gruppen, men kombinerer både numerisk og funksjonell fleksibilitet. Kontraktene er ofte strukturert for å matche bedriftens behov, slik som vikariat, korte skift, overtidsskift og lignende. Disse kontraktene felles funksjon er at de maksimerer fleksibiliteten, samtidig som organisasjonens ansvar for arbeidernes jobbsikkerhet og karriereutvikling minimeres (Atkinson, 1984, s. 5). Når bedriften hyrer inn arbeidskraft for jobber som ikke er bedriftsspesifikke er de mer villige til å outsource gjennom midlertidige kontrakter, underkontraktører, selvstendig næringsdrivende, enkeltmannsforetak og lignende.

Med bakgrunn i Atkinsons modell «den fleksible bedrift» har noen grupper av ansatte varierte og kvalifiserte arbeidsoppgaver og en fast arbeidstilknytning, mens andre er mer utbyttbare og har et løsere tilknytningsforhold (Olberg, 1995, s. 12). Med ekstern eller numerisk fleksibilitet vil antall ansatte til enhver tid søkes tilpasset til svingningene i etterspørsel. Koblingen mellom bedrift og ansatt blir dermed løsere.

Figur 2. The flexible firm.



Kilde: Atkinson, 1984, s. 4.

Olberg (1995) hevder at i den internasjonale debatten har fleksibilisering av arbeidstid vært knyttet til etterspørsel og arbeidsgiverstrategier, mens i Norge og Skandinavia har dette vært mer tilbudsside- eller arbeidstakerorientert. «Fleksible arbeidstidsordninger kan medføre at arbeidstakerne får større råderett over egen tid, men dette er på ingen måte gitt. Slike ordninger kan også innskrenke disposisjonsretten over egen tid, om arbeidstakerne ikke har innflytelse over variasjonene» (Olberg, 1995, s. 11). Skorstad (2002) hevder at fleksible

organisasjonsløsninger er noe som gjerne fremstilles som gunstig for alle parter. Han hevder at bedriften er den ekte vinneren i dette tilfellet, som kan spare penger og ressurser på å ta i bruk fleksible organisasjonsløsninger. Det fremstilles dog også som gunstig for arbeideren, i det at i ordet fleksibilitet ligger begrepet alternativer. Det som ligger i begrepet fleksibilitet er at de ansatte kan bestemme sin egen arbeidshverdag, hvor og når de skal jobbe, og at dette blir assosiert med frihet og uavhengighet (Skorstad, 2002, s. 301). Antallet ufrivillige deltidsarbeidere og midlertidig ansatte har økt, og disse gruppene er utsatt for ubøye arbeidstider, dårlig betalte jobber og arbeidsforhold som er usikre og uforutsigbare. Skorstad mener den massive mobiliseringen til fordel for tiltak som kan bidra til større fleksibilitet gjør at de fleste vil måtte forholde seg til et arbeidsliv som blir mer usikkert, mer flyktig, mer uforutsigbart og mer individualisert enn hva det tidligere har vært (Skorstad, 2002, s. 303).

4.3. Arbeiderkollektivet

Skorstad skriver i 2002 at det er gode grunner til å tro at vi beveger oss mot det Lysgaard betegner som en teknisk-økonomisk tilstand. Teorien opererer med tre systemer; det teknisk/økonomiske, det menneskelige og det kollektive systemet. Arbeiderkollektivets hovedfunksjon er å opptre som en buffer mellom de to første. På den ene siden beskrives det teknisk/økonomiske system som *ensidig*, *umettelig* og *ubønhørlig* (Skorstad, 2002, s. 83). Det er ensidig fordi det kun er opptatt av det de ansatte kan bidra med i en produktiv og vanligvis fysisk forstand. Det er umettelig fordi det aldri får nok, og det er ubønhørlig i den forstand at de som ikke fyller (minste)kravene risikerer at arbeidsforholdet tar slutt. Det menneskelige systemet består av ansatte som er mangfoldige, i den forstand at de ikke bare er fysiske bidragsyttere, men også mennesker som har andre ressurser og behov enn hva bedriften er opptatt av. De søker ikke arbeid kun for å få lønn, men også for å få venner, bekjente, oppleve tilhørighet og sosial kontakt. De er også begrenset i fysisk forstand, i det at det finnes grenser for hvor tunge løft man kan ta, hvor intenst og hvor lenge man kan jobbe uten å ta pause. Folk flest ønsker også å ha det trygt når det kommer til å beholde arbeid og lønn (Skorstad, 2002, s. 83). Det teknisk/økonomiske og det menneskelige system har altså motsatte krav og behov, og dette resulterer i at arbeiderkollektivet vokser frem. De ansatte har behov for beskyttelse overfor et system som stiller «umenneskelige» krav, og arbeiderkollektivets viktigste funksjon blir dermed å virke som en buffer mot dette. «*Makten*

forskyves til fordel for ledelsen, den enkelte blir i større grad prisgitt sine egne evner og egenskaper, og sine overordnedes luner, ønsker, prioriteringer og krav» (Skorstad, 2002, s. 297).

I periferien skapes det hverken et kollektiv eller samhold. «Kollektive normer kan ikke utvikle seg til å bli operative med mindre det finnes en atmosfære av gjensidig tillit, lojalitet og forpliktelse, og denne gjensidigheten kan en ikke realisere når tiden er for knapp til å utvikle tette, sosiale bånd» (Skorstad, 2002, s. 310). Hva med kjernen? Framtidsutsiktene er at det skjer en glidning fra det objektive til det subjektive, og ingen kan forvente et kollektivt samhold under et slikt regime. Det å belønne etter innsats, dreier seg ikke lenger om å produsere mye på kortest mulig tid, men å være kreativ, flittig og føyelig (Skorstad, 2002, s. 310). Personlige egenskaper kan komme til å ha mer å si når det gjelder karriere og lønn enn erfaring og ansiennitet. I en teknisk-økonomisk tilstand er arbeidsforholdet individualisert. Det kollektive mellomleddet er koblet ut, og dette får konsekvenser for den enkeltes lønns- og arbeidsvilkår. Skorstad mener det er ledelsen som først og fremst er tjent med et slikt regime, først og fremst fordi den får en føyelig arbeidsstokk som jobber mer og protesterer mindre (Skorstad, 2002, s. 312). For arbeideren kan dette å være føyelig og fleksibel føre vedkommende i en slitsom situasjon, der man må finne seg i å jobbe mer, bli forflyttet hyppigere, påta seg uønsket arbeid, godta ubeleilige arbeidstider og akseptere ulik belønning for samme type jobb (Skorstad, 2002, s. 312).

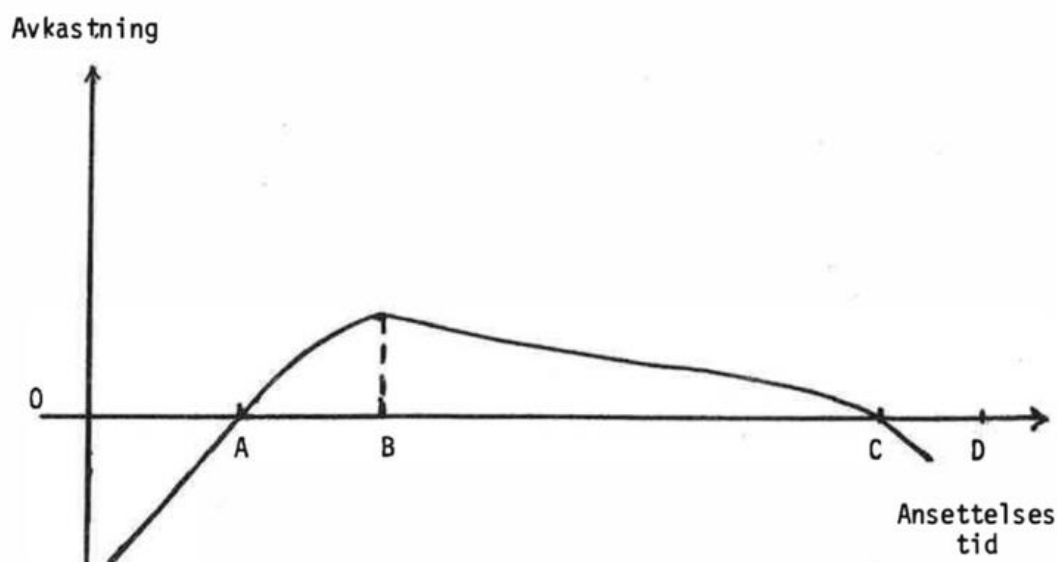
4.4. Det segmenterte arbeidsmarkedet

Colbjørnsen (1982) hevder at både arbeidsmarkedets etterspørselsside og tilbudsside kan bidra til segmentering av arbeidsmarkedet som et resultat av utilsiktede konsekvenser. Vi skal begynne med å se på etterspørselssiden - en ansettelse som en investeringsbeslutning. Colbjørnsen peker på tre typer «kostnader» som påvirker en ansettelsesbeslutning på etterspørselssiden, nemlig opplæringskostnader, informasjonskostnader og oppsigelsesvern. En ansettelse fører med seg en engangskostnad i form av *opplæring*, som først blir «nedbetalt» når personen har vært ansatt i bedriften over en viss tidsperiode. *Informasjonskostnader* forbindes med kostnader ved å søke etter, vurdere og si ut arbeidskraft ved en ansettelse. *Oppsigelser* skal være saklig begrunnet, mens oppsigelse i

prøvetiden kan skje uten særlige hindringer. Det sterke oppsigelsesvernet fører til at arbeidsgivere må anlegge en lang tidshorisont på et ansettelsesforhold når de vurderer å ansette noen, fordi de i mange tilfeller har redusert mulighet til å si opp vedkommende (Colbjørnsen, 1982, s. 42).

Figur 3 viser logikken i teorien om en ansettelse som investeringsbeslutning. I begynnelsen av et ansettelsesforhold vil bedriften ha et negativt økonomisk utbytte av ansettelsen grunnet opplæringskostnader (Colbjørnsen, 1982, s. 39). Med tiden vil den ansatte begynne å nyttiggjøre ferdighetene sine slik at verdien av den ansattes arbeid med tiden vil utligne ansettelseskostnadene lik null, som i punkt A. Dersom ansettelsesforholdet fortsetter utover dette vil avkastningen stige til det når optimalitetspunktet B. Deretter vil avkastningen synke som et resultat av aldring og redusert produktivitet hos arbeidstakeren. Punkt C viser at arbeidstakerens produktivitet har blitt så lav at bedriften igjen taper på ansettelsesforholdet. Et annet poeng hos Colbjørnsen er at jo mer generelle ferdigheter som læres er, desto mer må arbeidstakerne bære opplæringskostnadene i form av lavere lønn. Han peker på at det først og fremst er opplæring i bedriftsspesifikke ferdigheter som gjør en ansettelse til en investering (Colbjørnsen, 1982, s. 41).

Figur 3. Antatt typisk forløp på avkastningen av en ansettelsesinvestering.



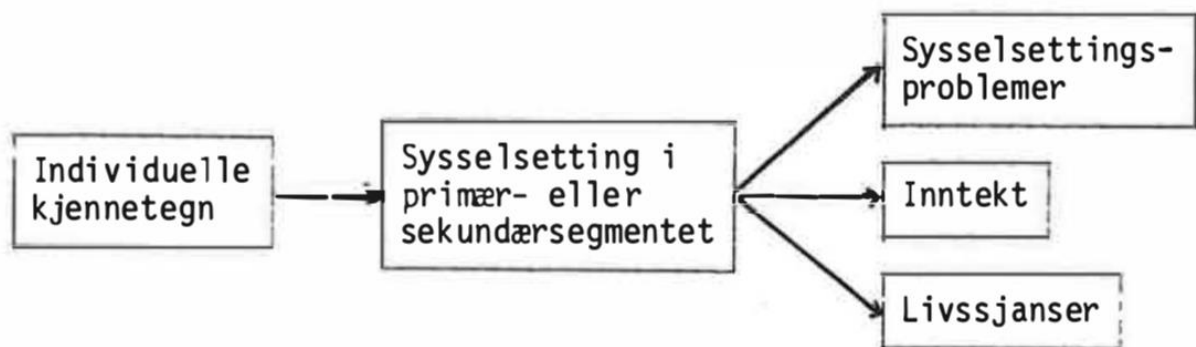
Kilde: Colbjørnsen, 1982, s. 40.

Ansettelse som investeringsbeslutning kan ha flere konsekvenser for sysselsettingsmulighetene. For det første vil det generelt sett kunne redusere etterspørsel etter ny arbeidskraft, fordi det vil være gunstig for arbeidsgiver å verne om de ansatte grunnet opplæringskostnader. Oppsigelsesvernet kan øke risikoen ved en ansettelse, fordi man ikke har full informasjon om vedkommendes produktivitet og loven sier at man ikke kan si opp noen på feilaktig grunnlag. Kombinasjonen av dette kan minske bedriftsledelsens motivasjon til å foreta nyansettelser, noe som kan være med på å gjøre det vanskelig for de som står utenfor å komme inn i arbeidsmarkedet (Colbjørnsen, 1982, s. 46). Det vil derimot ha en positiv konsekvens for de som allerede er innenfor, i og med at det innebærer en lavere kostnad for bedriften å beholde og ivareta disse. Colbjørnsen (1982, s. 46) hevder at dersom ansettelse tar form av investeringer, vil dette føre til at det blir vanskeligere for noen grupper å komme inn i arbeidslivet, samtidig som det blir tryggere sysselsetting for de som allerede har jobb.

Hvordan kan tilbudssiden bidra til segmentering av arbeidsmarkedet? Formell utdanning er et viktig sorteringskriterium i arbeidsmarkedet (Colbjørnsen, 1982, s. 24). En arbeidstakerstrategi som beskytter lønnstakerne mot konkurranse og styrker deres forhandlingsposisjon for arbeidsgiver er profesjonaliseringsbestrebelse. Det innebærer at arbeidstakerne forsøker å oppnå at kun personer med en viss type utdanning skal ha rett til å utføre disse jobbene (Colbjørnsen, 1982, s. 80). Hovedpoenget er at selv om dette skaper bedre lønns- og arbeidsvilkår for den gruppen det gjelder, går det på noen andres bekostning. Arbeidstakere som ikke har de nødvendige ferdigheter eller egenskaper forhindres fra å konkurrere om disse jobbene, og får dermed sine jobbmuligheter innsnevret. Colbjørnsen (1982, s. 81) hevder dette kan føre til konflikt mellom ulike grupper arbeidstakere, der yrker hvor praktiske ferdigheter og erfaring tidligere dominerte konkurransen, kan bety mindre med en voksende gruppe som konkurrerer med høy utdanning. Denne antakelsen er basert på oppgraderingstesens, nemlig at utdanning er et viktig konkurransefortrinn, og som en konsekvens vil dette innsnevre sysselsettingsmulighetene for de som ikke oppfyller disse kriteriene (Colbjørnsen, 1982, s. 22). Profesjonaliseringsbestrebelse kan også skape konflikter mellom faglærte og ufaglærte arbeidere om retten til å utføre visse arbeidsoppgaver. Degraderingstesens hevder at *«bedriftsledelsen av kontroll- og kostnadmessige grunner vil utføre arbeidsoppgavene og ta i bruk ny teknologi på en slik måte at behovet for utøvelse av faglige ferdigheter vil bli systematisk redusert»* (Colbjørnsen,

1982, s. 21). Konsekvensen av dette vil være at arbeidsmarkedet blir mindre segmentert langs faglige skillelinjer. Sysselsettingsmulighetene blir da mer like i det at flere jobber blir tilgjengelige for ufaglært arbeidskraft, samtidig som det kan føre til større konkurranse om jobbene, skape press nedover på lønnsnivået, og fjerne det kunnskapsmessige maktfundamentet for innflytelse og autonomi i arbeidssituasjonen (Colbjørnsen, 1982, s. 21). Samtidig kan lover om likebehandling, standardisering av arbeidstidsbestemmelser og lignende føre til at arbeidstakere som ikke ønsker slike kontrakter, vil få jobbmulighetene innsnevret. Colbjørnsen (1982, s. 83) hevder derfor at fagforeningene står ovenfor en interessekonflikt i sysselsettingsspørsmål, som handler om å skape jobbtrygghet og høyere lønn for noen grupper uten å vanskeliggjøre det for andre. Det er derimot vanskelig å skulle realisere alles ønsker fullt ut samtidig. Hvordan bidrar så tilbudssiden og etterspørselssiden til segmentering på arbeidsmarkedet?

Figur 4. Teorien om det todelte arbeidsmarked.



Kilde: Colbjørnsen, 1982, s. 70.

Teorien legger hovedvekt på etterspørselssiden i arbeidsmarkedet, og ligner på Atkinsons teori om den fleksible bedrift. Den viktigste faktoren som fordeler arbeidskraften på de to segmentene er at det stilles ulikt krav til stabilitet, men også ulike krav til kompetanse og utdanning (Colbjørnsen, 1982, s. 73). Primærsegmentet kjennetegnes av blant annet høy lønn, gode arbeidsforhold, trygge jobber og læringsmuligheter (Colbjørnsen, 1982, s. 71). Sekundærsegmentet kjennetegnes av det motsatte; lav lønn, dårlig arbeidsmiljø, begrensede muligheter for opplæring, liten sjanse for opprykk og utrygge jobber. Bedrifter i sekundærsegmentet opererer gjerne på markeder med sterk konkurranse, noe som vil presse overskuddet nedover. De vil derfor ikke ha de samme økonomiske mulighetene til å tilby høy

lønn eller andre goder som bedrifter i primærsegmentet, og arbeidsgiverne i sekundærsegmentet vil heller ikke stille samme krav til stabilitet (Colbjørnsen, 1982, s. 72). Dette kan til dels forklares med at behovet for opplæring er mindre i og med at arbeidsoppgavene her er mer generelle. Det kan også ses i sammenheng med at arbeidsgiverne har en forventning om at arbeidskraften de anskaffer er ustabil og derfor vil risikoen ved å gi arbeidstakerne opplæring og opprykksmuligheter oppleves som høy. Arbeidsgiverne vil derfor ikke ha behov for eller økonomisk evne til å utforme jobbene slik at de fremmer stabilitet, noe som igjen vil svekke arbeidstakeres mulighet til å få mer ut av jobbene gjennom å for eksempel organisere seg (Colbjørnsen, 1982, s. 72). Krav til stabilitet vil igjen føre til silingsmekanismer i arbeidsmarkedet, som vil si at man siler ut de som blir ansett som svake grupper, og at disse ikke får adgang til segmentene. Dette kan for eksempel være kvinner med småbarn, ungdom, innvandrere, eldre etc. Colbjørnsen (1982, s. 73-74) hevder denne diskrimineringen både kan ha en rasjonell og en irrasjonell komponent. På etterspørselssiden kan det bunne i fordommer overfor visse grupper arbeidstakere, og på tilbudssiden kan det være ledd i en rasjonell strategi for å øke de ansattes markedsrett overfor arbeidsgiver ved å ekskludere arbeidstakere fra konkurranse for å styrke sin egen forhandlingsposisjon. De svake gruppene vil derfor bli delvis ustøtt av arbeidsmarkedet og henvist til periferien, hvor man må ta til takke med usikre jobber med dårlige lønns- og arbeidsvilkår.

Oppsummert er segmentering av arbeidsmarkedet et tvetydig fenomen, i det at det kan gjøre jobbene sikrere for de som oppnår sysselsetting i primærsegmentet. På den andre siden kan det innsnevre sysselsettingsmulighetene for grupper som ikke besitter de nødvendige kjennetegnene for å få adgang til primær- eller sekundærsegmentet. Strategier, tiltak og reguleringer ment for å demme opp for ulikheter på arbeidsmarkedet, kan derfor ha utilsiktede og uønskede sysselsettingsvirkninger for andre grupper (Colbjørnsen, 1982, s. 85).

4.5. Fra fagsentrerte til nytayloristiske styringsprinsipper

Friberg & Haakestad (2015) undersøker hvordan økt arbeidsmigrasjon har endret den sosiale organiseringen av arbeidet på norske byggeplasser, gjennom en analyse av to forhold. For det første hvordan arbeidsmigrasjon påvirker makt- og klasserelasjoner mellom ulike

ansattgrupper på byggeplassene, og for det andre hvordan dette henger sammen med endringer i normer og styringsideologier innad i entreprenørbedriftene (Friberg & Haakestad, 2015, s. 184). Håndverksproduksjon som styringsmodell er nært forbundet med fagarbeidernes autonomi, skjønnsutøvelse og kontroll med den helhetlige produksjonsprosessen, og beskrives i et motsetningsforhold til industriell masseproduksjon basert på sentralisering, standardisering og spesialisering (Friberg & Haakestad, 2015, s. 186). I Skandinavia fikk aldri taylorismen fotfeste grunnet satsingen på fagopplæring og kompetanseheving, også innenfor manuell produksjon. Imidlertid har flere de senere årene hevdet at utviklingstrekkene innenfor visse næringer med bemanningsløsninger, svekket stillingsvern og nye styringsideologier åpnet opp for en innføring av dette, der hvor bransjene tidligere har blitt ansett for å være immune mot denne typen standardisering (Friberg & Haakestad, 2015, s. 187).

Friberg & Haakestad tar utgangspunkt i to modeller for organisering av håndverksproduksjon; tariffert akkordarbeid og innleie. Historisk sett har akkord som produksjonsbasert lønssystem vært støttet av både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden i Norge. Systemet er basert på faste priser på arbeidsstykker, hvor arbeidstakersiden har støttet oppunder at akkordarbeid gir høy håndverkerlønn, og for arbeidsgiversiden har det vært sentralt for å forhindre prisvekst i tider med knapphet på arbeidskraft (Friberg & Haakestad, 2015, s. 188). Innleie er et relativt nytt fenomen i norsk byggenæring, hvor arbeidsstokken består nærmest utelukkende av utenlandske statsborgere. Friberg & Haakestad hevder at disse to formene for arbeidsorganisering beskriver hvordan maktforholdene har endret seg, hvor akkordproduksjon har blitt stadig mindre dominerende, mens innleie utgjør et stadig større innslag på byggeplassene. Ettersom byggebransjen er konjunkturavhengig, gir det faste arbeidsforholdet høy grad av jobbsikkerhet. Entreprenørene vil normalt sett si opp alle underleverandører og innleide arbeidstakere før de vurderer å permittere deres egen arbeidsstokk med faste ansatte. Tradisjonelt sett har også dyktige fagarbeidere hatt mulighet for opprykk på arbeidsplassen. Muligheten for å skifte jobb fra produksjon til kontor har fungert som en buffer for fagarbeidere med fysiske plager. Dette har også vært gunstig for å motvirke utstøting, ettersom disse yrkesgruppene har stor sannsynlighet for å bli uføre (Friberg & Haakestad, 2015, s. 192). Friberg & Haakestad (2015, s. 194) hevder at næringens økte bruk av innleie og underentreprenører setter akkordarbeidernes yrkesstolthet, ansvar og arbeidsfelleskap i konflikt med ledelsenes interesser med budsjettering, tidspress og lignende. Dette preger den

sosiale organiseringen på arbeidsplassen, som får konsekvenser for myndighetsfordelingen internt i laget.

Mens den håndverkssentrerte styringsideologien reflekterer elementer av den norske arbeidslivsmodellen som egalitet, institusjonaliserte samarbeidsrelasjoner, tillit og sterke fagorganisasjoner, finner Friberg & Haakestad (2015, s. 197) nytayloristiske styringsprinsipper hos entreprenørbedrifter som baserer seg på underentrepriser og innleid arbeidskraft. Bedriftsidentitet og faglig stolthet hos entreprenørbedriftene lå i prosjektering og kontraktstyring, hvor det ble lagt lite vekt på det sosiale systemet eller håndverksferdigheter. Oppgavene til formennene handlet først og fremst om å dele opp byggeprosessen i avgrensede deler, om å koordinere grenseflatene mellom de ulike underentreprenørene og de innleide arbeiderne som hver for seg utførte mest mulig standardiserte arbeidsoppgaver (Friberg & Haakestad, 2015, s. 199). De som støttet mest på nytayloristiske styringsprinsipper befant seg i mellomledelsen. Mellomledelsen har ansvar for økonomien i et enkelt prosjekt, med insentiver for å presse arbeidskraftkostnader og byggetider. «Forhandlingsledelsen» som akkordlag innbyr til, gjør at formenn og prosjektledere ofte havner i skvis mellom fagarbeidere og toppledelsen. Ved bruk av innleid arbeidskraft og eksterne underleverandører gir dette mellomledelsen sterkere autoritet (Friberg & Haakestad, 2015, s. 200). Noen bedrifter hevdet at selv om nytayloristiske styringsprinsipper var blitt mer fremtredende, var denne trenden i ferd med å snu i retning av økt fokus på faglig kvalitet og kontinuitet i arbeidsstokken (Friberg & Haakestad, 2015, s. 201). Ledelsen påpekte at internreguleringer med vekt på faget ville gi økt produktivitet og konkurransevne på lang sikt, men det ble samtidig uttrykt at dette ville komme i konflikt med andre entreprenører som ikke tok lignende hensyn. Derfor ville det være krevende å vinne anbud mot disse dersom ikke alle tok samme hensyn.

Tabell 2. Idealtypisk oppsummering av håndverkssentrerte og nytayloristiske styringsprinsipper i byggenæringen.

	Håndverkssentrerte styringsprinsipper	Nytayloristiske styringsprinsipper
Styrende arbeidsprinsipper	Helhetlig håndverksmessig skjønnsutøvelse	Oppgave-spesialisering og koordinering av grenseflater
Funksjonssentrering (kontroll og kvalitets-sikring)	Fagarbeidere	Ledelse
Verdsatte ferdigheter (fagarbeidere)	Selvstendighet og faglig ansvar	Innsatsvilje og servilitet
Verdsatte ferdigheter (ledelse)	Personalledelse og forståelse for praktisk håndverk	Juss, økonomi og kontraktsstyring
Foretrukken organisering av praktisk arbeid	Akkordbasert egenproduksjon	Innleie og underentrepriser
Konkurransefortrinn	Kvalitet og kompetanseutvikling	Kontroll på kostnader og byggetid
Ekspionter i bedriftene	Fagarbeidere og deler av toppledelsen	Mellomledere og deler av toppledelsen

Kilde: Friberg & Haakestad, 2015, s. 201.

Friberg & Haakestad (2015) finner at endringene i fagarbeidernes statusrelasjoner og bedriftenes styringsprinsipper påvirker rekruttering og kompetanseutvikling. For det første ved at fagarbeidernes fallende autonomi og status påvirker ungdoms utdanningsvalg bort fra bygg- og anleggsgagene. For det andre prioriterer bedrifter hvor nytayloristiske styringsprinsipper står sterkt i mindre grad lærlinger og kompetanseutvikling blant fagarbeidere (Friberg & Haakestad, 2015, s. 202). Svekket rekruttering vil igjen påvirke volumet av arbeidsmigrasjon og øke mangelen på innenlandsk arbeidskraft. «Når økt arbeidsmigrasjon bidrar til at akkordbasert produksjon og en fagsentrert styringsideologi ikke lenger dominerer byggeplassene, og kravene til numerisk fleksibilitet og korte byggetider øker, blir de autonome fagarbeideres bryksomhet mer fremtredende enn deres produktivitet» (Friberg & Haakestad, 2015, s. 202). De stiller dermed spørsmål til hvorvidt norske bygningsarbeidere vil bli henvist til periferien, som vi kommer tilbake til senere i oppgaven.

4.6. Framtidsutsikter for europeisk arbeidsliv

I 2007 anbefalte EU-kommisjonen en rekke felles prinsipper for medlemslandenes arbeidslivsorganisering og arbeidsmarkedspolitik. Et av disse var å oppnå en felles europeisk arbeidslivsorganisering med flexicurity som kjennetegn. Flexicurity er sammensatt av ordene «flexibility» og «security», som har som mål å sikre virksomhetenes behov for fleksibilitet, og samtidig ivareta arbeidstakernes behov for sikkerhet (Olberg, 2007, s. 7). Bakgrunnen for dette var endringer i europeisk arbeidsliv, ofte omtalt som «fire globale megatrender». De fire globale megatrendene som preger fremtidens arbeidsliv er demografiske endringer, globalisering, teknologisk endring og global oppvarming. Når det gjelder demografiske endringer er det snakk om arbeidsstyrkens størrelse, med en kommende eldrebølge samt en skrumpende europeisk arbeidsstyrke og hardere konkurranse om arbeidskraft i EUs indre marked, som trolig vil begrense arbeidsmigrasjonen til Norden (Dølvik & Steen, 2019, s. 6). Global oppvarming kan føre til humanitære kriser og utløse utvandringssølger fra sårbare regioner. Tiltak for å begrense oppvarmingen vil bidra til press for omstilling. Det grønne skiftet tyder på en viss vekst snarere enn en nedgang i sysselsettingen (Dølvik & Steen, 2019, s. 6). Redusering av globalisering og utbrudd av proteksjonisme i ulike verdenshjørner kan heller ikke utelukkes. «*De små, åpne nordiske økonomiene er avhengige av forutsigbar internasjonal handel og økonomiske transaksjoner og har hittil høstet store gevinster av globaliseringen*» (Dølvik & Steen, 2019, s. 7). De digitale markedene utfordrer nasjonalstatene på en måte som vil kreve mer multilateralt samarbeid og regulering av den internasjonale økonomien. «*Automatisering av både kognitive og manuelle oppgaver og digitale plattformer som matcher arbeidsoppgaver og arbeidstakere på nye måter, kan føre til økt outsourcing, oppstyking av arbeid og polarisering av arbeidsmarkedet*» (Dølvik & Steen, 2019, s. 7). Olberg (2007) hevder at de nordiske landene har flere felles kjennetegn som i utgangspunktet ikke skulle tilsi fleksibilitet i arbeidsmarkedet; som en omfattende offentlig sektor med en relativt sjenerøs sikring av arbeidstakere ved sykdom eller arbeidsledighet, en relativt sterk fagbevegelse og små inntektsforskjeller. Samtidig er de nordiske landene kjennetegnet som velfungerende økonomier, lav arbeidsledighet og høy omstillingsevne. Olberg (2007, s. 13) hevder derfor at de nordiske arbeidslivsmodellene ser ut til å være preget av både fleksibilitet og sikkerhet. Dølvik & Steen (2019) hevder derimot at debatten om fremtidens arbeidsliv har oversett noen sentrale utviklingstrekk. De nordiske

landene har vært antatt å være bedre rustet til å takle det grønne og digitale skiftet enn de fleste sammenlignbare land. Likevel kan den digitale teknologien utfordre hjørnesteiner i de nordiske arbeids- og velferdsmodellene, hvor små forskjeller, jevnbyrdige maktforhold og flate strukturer har vært ansett som komparative fortrinn (Dølvik & Steen, 2019, s. 7). Fører dette deler av arbeidsmarkedet i retning av nytaylorisme? Dølvik & Steen (2019, s. 8) hevder at virkningen og utformingen av fremtidens arbeidsliv vil bli formet av politikk og institusjoner, og vil variere mellom ulike grupper av bransjer og arbeidstakere, samt mellom land, regioner og samfunnsmodeller. Hvordan kan EU-utvidelsen i 2004 tenkes å utfordre den norske arbeidslivsmodellen?

4.7. Den norske arbeidslivsmodellen i møte med EU-utvidelsen

Trepartssamarbeid, høy organisasjonsgrad, sammenpresset lønnsstruktur og kompetanseutvikling er sentrale kjennetegn for den norske arbeidslivsmodellen. «*Den norske arbeidslivsmodellen bygger på et trepartssamarbeid mellom arbeidslivets parter og staten som er preget av tillit og gjensidig respekt. Universelle velferdsordninger og offentlige tjenester understøtter et velfungerende arbeidsmarked. Det inntektspolitiske samarbeidet er en viktig del av dette og bidrar til at myndighetene og partene har felles forståelse av situasjonen og utfordringene for norsk økonomi og arbeidsmarked*» (NOU: 2020:2, s. 27).

Levin mfl. mener det er tre grunnleggende prosesser i arbeidslivet som må ses i sammenheng for å forstå hvordan den norske modellen på virksomhetsnivå fungerer i praksis; nemlig medvirkning, ledelse og arbeidsprosesser. Med medvirkning menes deltakelsen fra de ansatte i arbeidslivet. «*Arbeidstakerne medvirker på en rekke områder, også med å forme eller utvikle virksomheten eller for å påvirke virksomhetens virkning på ytre omgivelser*» (Levin mfl., 2012, s. 87). Ledelse handler om å lede en virksomhet mot de mål som er satt av virksomhetens øverste organ. Med arbeidsprosesser menes det virksomheten holder på med, altså det konkrete arbeidet arbeidstakerne deltar i. Gjennom disse prosessene skaper virksomheten sine varer eller tjenester. Mens ledelse og medvirkning er sosiale prosesser, forstås arbeidsprosessene som både et sosialt og teknisk system (Levin m.fl., 2012, s. 87). «*En arbeidsprosess foregår som et samspill mellom menneskene (det sosiale) og det materielle, og gjennom den skapes de varene eller tjenestene (private som offentlige) som er årsakene til at*

virksomheten finnes» (Levin m.fl., 2012, s. 87). Medvirkning og medbestemmelse er nødvendige betingelser for å kunne realisere et demokratisk arbeidsliv. *«Arbeidsgiverne har plikt til å legge til rette for medvirkning, og arbeidstakerne har plikt til å medvirke»* (Levin mfl., 2012, s. 90). LO og NHO har i flere tiår fremholdt at godt partssamarbeid og bred medvirkning både er effektivt og produktivitetsfremmende (Levin mfl., 2012, s. 102). I Hovedavtalen mellom LO og NHO er det hjemlet en samarbeidsavtale om innovasjon, som skal involvere medarbeiderne mer i virksomhetens innovasjonsarbeid, også kalt innovasjonsargumentet.

De nordiske og vesteuropeiske arbeidsmarkedene ble som følger av EU-utvidelsen i 2004 utsatt for et tilbudssidesjokk, dvs. en stor tilstrømming av arbeidskraft som var villige til å arbeide for en lønn som var langt lavere enn det som var vanlig blant innenlandske arbeidstakere (Hippe & Nergaard, 2016, s. 18). Det kom flest arbeidsinnvandrere til Norge sammenlignet med de andre nordiske landene, ettersom et stramt norsk arbeidsmarked gjorde det lett å få seg jobb. I og med at de nordiske landene ikke har noen fastsatt minstelønn, støtter de nordiske arbeidslivsmodellene på noen utfordringer knyttet til at det er muligheter for svært lave lønninger i tilfeller hvor arbeidsinnvandrere jobber uten tariffavtale (Hippe & Nergaard, 2016, s. 24). Typiske tilfeller av dette ser vi når arbeidsinnvandrere er ansatt i et selskap fra hjemlandet som er på oppdrag i et nordisk land, og i de tilfeller hvor man er ansatt i norske virksomheter som baserer seg på å rekruttere utenlandsk arbeidskraft, som hverken er medlem i en fagforening eller omfattet en tariffavtale. *«Den koordinerte lønnsdannelsen er et av kjerneelementene i modellen. Den er viktig for produktivitetsutviklingen og fremmer omstillinger i næringslivet gjennom en lønnsstruktur med mindre forskjeller enn i de fleste andre land. Relativt høye lønninger i bunn krever kompetanseutvikling, teknologiinvesteringer og høy produktivitet for å forsvare lønnsnivået»* (NOU, 2020:2, s. 27). Utfordringene dreier seg derimot om mer enn lønn. Arbeidsinnvandrere kan ha arbeidstider som strekker seg langt utover hva som er tillatt, med arbeidsbetingelser og boforhold som er langt under nordisk standard. Tilgang på billig arbeidskraft fra utlandet har også ført til press på nordiske lønns- og arbeidsbetingelser, spesielt i bransjer som driver anbuds konkurranser, det vil si oppdrag som tildeles de som tilbyr billigst pris (Hippe & Nergaard, 2016, s. 24). Lavlønnskonkurranse er en utfordring for de nordiske arbeidslivsmodellene fordi det fører til at mange arbeidsinnvandrere med lav kompetanse (ufaglærte arbeidere) tilbyr sin arbeidskraft til lave lønninger og dårligere arbeidsvilkår enn det som er standarden i de nordiske

arbeidsmarkedene. Dette skaper igjen en utfordring for de innenlandske arbeidstakerne i og med at det presser lønnen deres ned, og man får tilgang på færre oppdrag, i tillegg til at jobbene blir mindre attraktive. Et poeng her er at lønn er relativt – en polsk arbeider kan tjene gode penger med en lav lønn i Norge, fordi levekostnadene i hjemlandet er billigere. Incentivet for å selge sin arbeidskraft billig, dårlige boforhold, lange arbeidsdager og å leve på kneipp i et år kan være lønnsomt for familien i hjemlandet. Lav organisasjonsgrad kan på lang sikt få konsekvenser for en arbeidslivsmodeLL som er basert på sterke partsforhold (Hippe & Nergaard, 2016, s. 26). Årsaken til at man ikke vil innføre en minstelønn er at man frykter dette vil svekke tariffavtalene og dermed senke lønnen. Dersom man har en lovfestet minstelønn vil flere arbeidsgivere kunne legge seg etter denne standarden, og muligens svekke de individuelle forhandlingsmulighetene hos en arbeidstaker med tariffavtale. Kort oppsummert støtter den norske arbeidslivsmodeLLen på noen utfordringer knyttet til lavlønnskonkurranse i og med at Norge ikke har noen lovfestet minstelønn. Dette fører til press på innenlandske arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår. Lav organisasjonsgrad kan også utfordre den norske arbeidslivsmodeLLen. Hippe & Nergaard (2016, s. 14) viser at organisasjonsgraden på arbeidstakersiden har falt i alle nordiske land etter 1995, noe som både kan påvirke tariffavtalenes reguleringsevne, og partenes rolle og innflytelse på arbeidsmarkedet. Vi går nærmere inn på disse utfordringene i neste del av oppgaven.

5. Tidligere forskning: Analyser av utviklingen på det norske arbeidsmarkedet

I denne delen av oppgaven skal vi fra kapittel 5.1 til 5.4 se eksempler på konflikter mellom nasjonale og overnasjonale reguleringer. Vi begynner med å se nærmere på EØS-avtalen, jurisdiksjon, undersøkelser av polske arbeidere i Oslo, og eksempler på hvordan arbeidsgivere omgår regelverket. Da har vi fått en bakgrunnsforståelse for å diskutere innleie og nasjonale reguleringer, og hvordan disse virker inn på problemstillingen. I kapittel 5.6 og 5.7 ser vi på organisasjonsgrad og tariffavtaledekning. Dette er relevant for å diskutere allmenngjøring og trepartssamarbeidet. I kapittel 5.8 og 5.9 skal vi undersøke hvor avhengig Norge er av

utenlandsk arbeidskraft, og går nærmere inn på utvikling av ulikhet mellom innenlandsk og utenlandsk arbeidskraft.

5.1. EØS-avtalen og saker i konflikt med nasjonale arbeidslivsreguleringer

I 1994 inngikk Norge EØS-avtalen. EØS-avtalen er en folkerettslig avtale mellom EU-landene og Norge, Island og Liechtenstein med hovedmål om å utvide EUs indre marked med fri bevegelighet for varer, tjenester, kapital og personer til de tre ikke-medlemslandene (Lovdata, u.å.). Året 2004 ble startpunktet for den største forflytningen av arbeidskraft som Europa har sett i nyere tid, som følger av EU-utvidelsen i øst mellom 2004 og 2007 (Eldring, 2015, s. 145). Dette førte til at nokså ulike nivåer i arbeids- og levevilkår ble føyd sammen gjennom nasjonale arbeidsmarkeder (Eldring, 2015, s. 147). Tilstrømmingen av arbeidsinnvandring til Norge har vært høyere enn i resten av Norden, og kan til dels forklares med at norsk økonomi i stor grad er etterspørselsdrevet (Eldring, 2015, s. 148). Norge er en liten, åpen økonomi, som er avhengige av etterspørsel fra verdensmarkedet for å selge varer, som for eksempel olje og fisk. Eksportvarer selges til priser som bestemmes i internasjonale markeder. *«De tette båndene til utlandet innebærer at norsk økonomi både er avhengig av den langsiktige utviklingen i verdensøkonomien og sårbar for svingninger og kriser hos våre handelspartnere»* (Innst. 262 S (2012-2013), s. 25). Grunnet EØS-avtalen er Norge forpliktet til EUs regelverk og bestemmelser om det indre marked. Det gjelder også avgjørelser i overnasjonale domstoler slik som EU-domstolen og EFTA-domstolen (Hippe & Nergaard, 2016, s. 30). Dette har i flere tilfeller kommet i konflikt med nasjonale arbeidslivsordninger. OECD anbefalte en nyliberal politikk som skilte mellom statens rolle som regulator og rollen som utformer av politikk, utfører av tjenester og kommersiell aktør. Dette ble innført under Bondevik-regjeringen i 2001, som resulterte i at anbud ble den vanligste måten å få utført offentlige prosjekter på. I følge EU-reglene må offentlig sektor velge det «beste» tilbudet, som vil si det billigste som tilfredsstillter kvalitetskravene. Dette har lagt press på norske foretak til å velge billige og mindre seriøse underleverandører (Rasmussen & Mjones, 2015, s.162). EUs arbeidslivsreguleringer og minstebestemmelser ble opprinnelig innført for å sikre alle arbeidstakere i EU minimumsrettigheter, men endringer i EUs arbeidslivsregulering har imidlertid vist seg å forsterke problemet med billige og mindre seriøse underleverandører.

Lisboatraktaten i 2000 sikret EU økt myndighet over arbeidsmarkedet og makt til å overprøve nasjonale rettigheter og reguleringer. EUs regelverk kan dermed ses på som et overnasjonalt system som trumfer nasjonale regelverk og reguleringer. Nasjonale reguleringer som lønnsvilkår og streikerett er underlagt markedsfrihetene i det indre markedet, som betyr at norske krav om å følge lokale tariffavtaler ikke er mulig dersom de ikke er basert på lov om minstelønn eller allmenngjorte tariffavtaler (Rasmussen & Mjønes, 2015, s. 162). Eksempler på at regelverket i det indre markedet setter grenser for nasjonale reguleringer er Laval-saken og verftssaken.

Verftssaken begynte med et søksmål fra NHO og Norsk Industri i 2009 mot Tariffnemnda på vegne av ni verft. Bakgrunnen for dette var allmenngjøringsforskriften som ble vedtatt for skips- og verftsindustrien i 2008, som førte til en kraftig økning av kostnadene for innleid arbeidskraft. Tidligere benyttet verftene seg i stor grad av østeuropeisk arbeidskraft, med mange utsendte arbeidstakere som tjente langt dårligere enn hva som var vanlig i næringen (Eldring & Ørjasæter, 2022, s. 88). Allmenngjøringsforskriften innebar at det ble ulovlig å lønne de utsendte arbeiderne under tariffavtalens minstesats, og krav om å dekke reise, kost og losjikostnader (Eldring & Ørjasæter, 2022, s. 88). Arbeidsgiversiden som var representert av de ni verftene sammen med Norsk Industri og NHO mente at vedtaket var ugyldig, og at deler av forskriften var i strid med utsendingsdirektivets bestemmelser. Etter at Tariffnemnda ble frikjent i Oslo tingrett i 2010, ble dommen anket videre til lagmannsretten.

Lagmannsretten ba om at tolknings spørsmål ble lagt fram for EFTA-domstolen. Nå gjaldt det ikke bare forskriften for verftsindustrien, men alle allmenngjøringsforskrifter med lignende bestemmelser. «*Saken handler om hvorvidt norske myndigheter gjennom allmenngjøringsforskrifter kan pålegge utenlandske bedrifter på oppdrag i Norge å følge avtalenes reise-, kost og losji-bestemmelser*» (Eldring & Ørjasæter, 2022, s. 89). EFTA-domstolen konkluderte med at det var brudd på konkurransereglene å pålegge utenlandske entreprenører å betale tariffavtalens tillegg for nattekvarter utenfor eget hjem, samt reise, kost og losji. Lagmannsretten forkastet EFTA-domstolens kjennelse og anken fra verftene.

Deretter ble saken anket til Høyesterett, som i 2013 fastslo at de utenlandske tilreisende arbeidstakerne skulle ha samme lønn- og arbeidsvilkår som norske verftsarbeidere. EFTA¹¹s

¹ Det europeiske frihandelsforbundet EFTA ble stiftet i 1960 for å legge til rette for økt handel mellom medlemslandene. Medlemslandene består av Norge, Island, Liechtenstein og Sveits (Regjeringen, 2022).

juridiske overvåkingsorgan ESA, konkluderte med at dommen var i strid med EØS-avtalen. Etter brev frem og tilbake mellom ESA og Arbeids- og sosialdepartementet åpnet ESA formell sak mot Norge i 2016. Da svarte Arbeids- og sosialdepartementet med at saken overlates til partene, nemlig Fellesforbundet og Norsk Industri, som skulle forhandle en løsning i forbindelse med tariffoppgjøret i 2018. De kom til enighet om reise, kost og losji innenlands. ESA sendte nytt brev senere i 2018 hvor de ba tariffnemnda om å fatte en beslutning i tråd med EØS-avtalen. Dette fordi det ikke var gjort materielle endringer i bestemmelsene om reise, kost og losji i forbindelse med tariffoppgjøret. Da bestemte Tariffnemnda at kostnader innenfor Norges grenser fortsatt skal dekkes, men reiser fra og til hjemlandet ikke lenger er omfattet av allmenngjøringsforskriften, og dermed avsluttet ESA saken (Fafø Østforum, 2023).

En annen kjent sak er Lavalsaken. Saken dreide seg om et latvisk firma som fikk i oppdrag å bygge en skole utenfor Stockholm i 2004. Det latviske firmaet Laval nektet å signere tariffavtalen som det svenske Byggnadsarbeitarförbundet krevde, ettersom de allerede hadde signert en tariffavtale med bygningsarbeiderforbundet i hjemlandet. Tariffavtalen skulle sikre de latviske arbeiderne lønn i samsvar med svensk nivå (Eldring & Ørjasæter, 2022, s. 85). Dette førte til en blokkade fra det svenske Byggnadsarbeitarförbundet, med sympatiaksjon fra Elektrikerförbundet, noe som medførte stans i arbeidet på skolen. Laval mente de svenske fagforbundenes aksjoner var i strid med EUs regler om fri flyt av tjenester. Saken endte i den svenske arbeidsdomstolen, som ba EF-domstolen om råd, fordi dette dreide seg om regelverket for det indre markedet. Problemet i saken var delvis at tariffavtalene ikke inneholdt bestemmelser om minstelønn, og at ved å signere tariffavtalen forpliktet Laval seg til å forhandle om hvilke lønninger de ansatte skulle ha. Derfor var det vanskelig å vite hvilket lønnsnivå Laval forpliktet seg til på det tidspunkt de inngikk kontrakt om oppdrag i Sverige. EF-domstolen (nå endret til EU-domstolen), mente også at svensk rett var i strid med EF-retten fordi tariffavtalen inneholdt bestemmelser som gikk lenger enn den svenske lovgivningen, og at ikke Sverige hadde gjennomført utstasjoneringdirektivet på en riktig måte. Tariffavtalen inneholdt også bestemmelser på områder som ikke var omfattet av utstasjoneringdirektivets definisjon på hva som er kjernen av lønns- og arbeidsvilkår, noe som innebar at Byggnadsarbeitarförbundets krav gikk lenger enn hva direktivet tillot (Fafø Østforum, 2023).

Både Verftssaken og Lavalsaken er eksempler på at nasjonalstaters rett til å regulere arbeidslivet er svekket under overnasjonale direktiver, domstoler, regler og lignende som medlemslandene er underlagt enten gjennom EU-medlemskap eller EØS-avtalen. Verftssaken er riktignok et eksempel på at det er mulig å forhandle seg frem til et kompromiss mellom nasjonale og overnasjonale reguleringer, mens Lavalsaken er et eksempel på at utstasjoneringsdirektivet overprøvde det nasjonale lovverket. Dersom overnasjonale regler forpliktet gjennom EØS-avtalen kan overprøve nasjonale bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår, er et nærliggende spørsmål om Norge er i stand til å forhindre sosial dumping. Vi skal nå se næyere på spørsmål om jurisdiksjon, før vi ser på muligheter for nasjonale arbeidslivsreguleringer i kapittel 5.5.

5.2. Spørsmål om jurisdiksjon

Beskyttelse av arbeidstakere er et lovlig hensyn under læren om tvingende allmenne hensyn, hvor minstelønnsordninger anses som et utgangspunkt for å beskytte arbeidstakere. Ifølge Tjenesteloven er tvingende allmenne hensyn «*hensynet til offentlig orden og sikkerhet, folkehelse og miljøvern*» (Tjenesteloven 2009: §5, bokstav h). Stensvik (2007) hevder at vertslandets arbeidstakere og de utsendte arbeidstakerne kan ha motstridende interesser. Skillene mellom motvirkning av sosial dumping og proteksjonisme² er uklare, og disse spørsmålene henger nøye sammen. Stensvik viser hvordan EFTA- og EF-domstolen behandler nasjonale ordninger som er begrunnet i proteksjonistiske hensyn. Stensvik hevder at domstolens praksis viser at det er beskyttelse av de utsendte arbeidstakerne som er det sentrale. Et eksempel som tas opp fra EF-domstolen er en sak hvor domstolen selv brukte begrepet sosial dumping. Dette gjaldt et tysk krav om at de utsendte arbeidstakerne måtte ha vært ansatt hos tjenesteyteren i minst ett år før utsendelsen for å forhindre sosial dumping. Her knyttet domstolen sosial dumping opp mot praksis om minstelønnsordninger og utsendingsdirektivet (hvor et av deres formål er å forhindre sosial dumping), men anerkjente ikke bekjempelse av sosial dumping som et tvingende allment hensyn. Det avgjørende for om restriksjoner knyttet til utsendelse av arbeidstakere kan godtas, er hvorvidt reglene objektivt sett fremmer beskyttelsen av arbeidstakerne. Under disse forholdene gjelder det om de

² Beskytte innenlandsk produksjon, varer eller tjenester mot konkurranse

utsendte arbeidstakerne får en *«egentlig fordel, som vesentlig bidrar til deres sosiale beskyttelse»* (Sak C-60/03, premiss 42; Stensvik, 2007, s. 19). Domstolens hensyn til å unngå illojal konkurranse og sosial dumping har stadig blitt mer åpent akseptert. Disse hensynene verner både de utsendte arbeidstakerne, og til en viss grad de innenlandske arbeidstakerne og det nasjonale arbeidsmarkedet mot konkurranse. Selv der nasjonal regulering er utelukkende begrunnet i proteksjonistiske hensyn, viser domstolen til at det avgjørende må være hvordan den nasjonale ordningen virker for de utsendte arbeidstakerne. *«Dersom den nasjonale reguleringen gir de utsendte arbeidstakerne en reell fordel som bidrar til deres sosiale beskyttelse, så vil det dermed ikke være avgjørende hvordan denne ordningen legislativt er begrunnet. Samlet sett gis dermed medlemsstatene stor frihet med hensyn til hvordan nasjonale ordninger er begrunnet»* (Stensvik, 2007, s. 19). Med andre ord har nasjonalstatene handlingsrom for å regulere sosial dumping, til tross for at de er underlagt EUs regelverk.

Helse, miljø, sikkerhet og arbeidstid er regulert i Arbeidsmiljøloven, men Norge har ingen lovfestet minstelønn til sammenligning med de fleste andre europeiske land. Regjeringen definerer det som sosial dumping når *«utenlandske arbeidstakere utsettes for brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsregler, herunder regler om arbeidstid og krav til bostandard, og når de tilbys lønn som er uakseptabelt lave sammenlignet med hva norske arbeidstakere normalt tjener»* (St.meld. nr. 2 (2005-2006), s. 63). Dermed kan vi spørre oss hva som regnes som uakseptabelt lave lønninger når vi ikke har en lovfestet minstelønn. LO bruker tariffavtalene som målestokk, og mener at alt under dette lønnsnivået kan regnes som sosial dumping (Eldring, 2015, s. 150). Allmenngjøringslovens formål er å sikre at utenlandske arbeidstakere får lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med norske arbeidstakere. Byggenæringen er en av de bransjene med flest østeuropeiske arbeidstakere, hvor arbeidsgiversiden har vært en pådriver for allmenngjøring av tariffavtaler fordi det bidrar til å utjevne konkurranseforholdet mellom norske og utenlandske aktører (Eldring, 2015, s. 152). *«EU-utvidelsene har gitt økt risiko for sosial dumping og lavlønnskonkurranse, og betydningen av robuste nasjonale minstelønnsregimer har dermed blitt større»* (Eldring, 2015, s. 155). Hippe & Nergaard hevder at lønns- og inntektsforskjeller har økt over tid selv om de nordiske landene fremdeles er blant de med minst forskjeller. Dette skyldes fremveksten av segmenter i arbeidsmarkedet med dårlige lønns- og arbeidsforhold, en utvikling vi ser i takt med økt arbeidsinnvandring fra EU-landene i Øst-Europa (Hippe & Nergaard, 2016, s. 32-33). Dette kommer vi tilbake til i kapittel 5.9.

5.3. Polonia-undersøkelsene

I de neste to kapitlene skal vi se nærmere på hvordan de polske arbeiderne blir utsatt for sosial dumping, og hvordan arbeidsgivere omgår regelverket. Potensialet for lavlønnskonkurranse vil på en side avhenge av hvor dekkende de avtale- og lovbaserte minstelønnsreguleringene er. Jo mindre dekkende de er, desto lettere er det å unngå bestemmelsene. På den andre siden er lavlønnskonkurranse betinget av hvor stor avstanden mellom tariffavtalens minstesatser og gjennomsnittlig lønnsnivå i en bransje er. Når det er større avstand mellom disse er mulighetene for at systematiske ulikheter mellom arbeidsinnvandrere og innenlandske arbeidstakere skal oppstå større (Friberg & Eldring, 2013, s. 29). Friberg & Eldring (2013) diskuterer i hvilken grad de nordiske arbeidslivsmodellene har vært i stand til å opprettholde minstestandarder i utsatte næringer basert på undersøkelser av lønns- og arbeidsvilkår for polske arbeidere i Oslo, København og Reykjavik. Disse undersøkelsene kalles *Polonia-undersøkelsene* som er gjennomført mellom 2006 og 2010, hvor mer enn 500 polske arbeidsinnvandrere ble intervjuet om deres arbeids- og livssituasjon. Fagforeningene fryktet at økt tilbud av billig arbeidskraft ville øke sjansene for lavlønnskonkurranse og sosial dumping. Andre antok at de nordiske arbeidslivsregimene ville være robuste nok og sikre alle arbeidstakere likeverdige arbeidsvilkår. Det som kjennetegner de polske arbeiderne, særlig innenfor bygg (menn) og renhold (kvinner) i Polonia-undersøkelsene fra Oslo er midlertidige relasjoner, ansettelse og oppdrag via bemanningsbyråer, utstasjonering via utenlandske underleverandørbedrifter eller som selvstendige (Friberg & Eldring, 2013, s. 30). Undersøkelsene fra byggenæringen i Oslo viste at omtrent én av fem oppga timelønn under minstelønnsatsen, selv når minstelønnsatsen var allmenngjort i tariffavtalen. De polske arbeiderne oppga at 34% hadde blitt svindlet for lønn av sine arbeidsgivere, 45% hadde jobbet overtid uten ekstra lønn, 13% hadde mottatt trusler om oppsigelse, 28% manglet skriftlig arbeidskontrakt og 33% sa at de ikke regnet med å få lønnet sykefravær dersom de ble syke (Friberg & Eldring, 2013, s. 31). Myndighetene har gått inn for allmenngjøring i bygg, verftsindustri, landbruk og renhold som følger av økende internasjonalisering, som har hatt en viss effekt for å sikre arbeidsinnvandrernes lønnsnivå. Samtidig ser man en tendens til at arbeidsgivere forsøker å unngå direkte ansvar for utenlandske arbeidstakere gjennom å etablere midlertidige ansettelsesforhold og bemanningsløsninger som fører til dårlige arbeidsvilkår (Friberg & Eldring, 2013, s. 32). I motsetning til bosatte arbeidsinnvandrere,

forblir de sysselsatte arbeidsinnvandrerne løst koblet til velferdsstaten og samfunnet generelt. Dersom arbeidsmarkedet generer ulikhet vil dette kunne undergrave basisen for velferdsstaten når det gjelder inntekt og legitimitet. Bekymringene for arbeids- og tjenesteinnvandring i de nordiske landene har gått ut på at *«lavlønnskonkurransen kan medføre press på det generelle lønnsnivået i utsatte bransjer – noe som særlig vil gå utover de som har minst fra før, og dels til hensynet til arbeidsinnvandrerne selv, og for at det i kjølvannet av økt arbeidsmigrasjon skal kunne oppstå økt sosial ulikhet og nye klasseskiller basert på etnisitet og nasjonalitet»* (Friberg & Eldring, 2013, s. 28).

Sagt på en annen måte vil økende rekruttering av arbeidsinnvandrere fra relativt fattige land ha betydelige konsekvenser i form av nye måter å organisere arbeidet på, samt økende økonomiske og sosiale skiller mellom ulike grupper arbeidstakere. En kan tenke seg at dersom lønnsstrukturen presses ned i allerede relativt lavlønte bransjer kan dette føre til utkonkurrering av innenlandske arbeidstakere. Dette går vi nærmere inn på i diskusjonsdelen.

5.4. Omgåelse av regelverket

Ifølge Fafo Østforum var det i 2004 bosatt under 7000 østeuropeere i Norge, mens det i 2020 var nær 200 000 østeuropeiske arbeidsinnvandrere, familiemedlemmer og barn fra EUs medlemsland i Sentral- og Øst-Europa bosatt i Norge (Fafo Østforum, 2020). *Lavt lønnsnivå i hjemlandet, høy arbeidsledighet og mangelfulle språkkunnskaper er faktorer som kan bidra til at denne gruppen arbeidstakere lettere havner i det grå eller svarte arbeidsmarkedet. For virksomheter og arbeidstakere som befinner seg i gråsonene, er det ikke mangel på regelverk som nødvendigvis er problemet, men etterlevelse og håndheving»* (Alsos & Jensen, 2013, s. 8). Innleie av arbeidskraft reguleres av Arbeidsmiljøloven kapittel 14, og utleie av arbeidskraft er regulert i Arbeidsmarkedsloven kapittel 8. Vi kan se på arbeidsforholdet ved utleie av arbeidskraft som en triangulering med tre parter mellom bemanningsforetaket (arbeidsgiver), innleier (bedriften) og arbeidstaker (den innleide) (Alsos & Jensen, 2013, s. 11). Dette omtales også som en trepartsrelasjon, eller et trepartsforhold. Alsos & Jensen (2013, s. 19) benytter statistikk fra NHO Service og viser at omtrent en fjerdedel (23%) av markedet til bemanningsforetakene består av bygg og anleggsbransjen. Det har også vært en betydelig økning i norskeide utenlandske foretak. Motivasjonen for å etablere østeuropeiske

selskaper kan være ulike, men det vil blant annet gi eierne større fleksibilitet når det gjelder rekruttering av arbeidstakere og lønns- og arbeidsvilkår. En informant oppga at motivet for å opprette et selskap i utlandet var at de kunne rekruttere arbeidstakere fra Romania før de ble medlem av EU, da dette var en måte de kunne omgå det norske regelverket. I andre tilfeller kan det virke uklart hvilke av selskapene som er arbeidsgiver. Når det er uklart om arbeidstakerne er ansatt i det norske eller det utenlandske selskapet, vil dette ha konsekvenser for hvilke rettigheter og plikter som hviler på selskapene og de ansatte (Alsos & Jensen, 2013, s. 30-31). En annen motivasjon for å etablere selskap i Øst-Europa er å gjøre seg utilgjengelig for norske myndigheter, i og med at utleieselskaper i mindre grad er pliktig å rapportere regnskap til norske myndigheter. Etter bekymring fra fagbevegelsen innførte den sosialdemokratiske regjeringen som hadde makta etter EU-utvidelsen i 2004 overgangsregler. Forutsetningen for å få jobbe i Norge var at utenlandske arbeidstakere kunne dokumentere et arbeidstilbud om fast heltidsarbeid med lønns- og arbeidsvilkår som ikke kunne være dårligere enn gjeldende tariffavtale. Ved å tilby fast ansettelse i et bemanningsbyrå kunne de møte kravene i overgangsreglene, men ikke alle bemanningsbyråer var like seriøse. Det resulterte i ulovlige forhold med doble kontrakter, hvor det ble vist til en offisiell med norske lønns- og arbeidsvilkår til å legge frem for myndighetene, og en annen med helt andre vilkår som var den faktiske ansettelsen (Rasmussen & Mjønes, 2015, s. 161).

«Mange i fagbevegelsen ser i dag bemanningsbransjen som en institusjonalisering av løsarbeidersamfunnet, mens det på arbeidsgiversiden hevdes at innleie av arbeidskraft er helt nødvendig for å gi bedriftene tilstrekkelig fleksibilitet» (Eldring & Ørjasæter, 2022, s. 38).

Bekymringene knytter seg til en utvikling hvor ansatte i ordinære bedrifter erstattes med leiearbeidere. I 2013 ble likebehandlingsreglene innført, noe som pålegger bemanningsforetakene å sørge for at de utleide arbeidstakerne har like gode arbeids- og lønnsvilkår som de ansatte i innleiebedriften (Eldring & Ørjasæter, 2022, s. 52).

Arbeidsmiljølovens §14-12 bokstav a, første ledd sier at *«bemanningsforetaket skal sørge for at utleid arbeidstaker minst sikres de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstaker hadde vært ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid, når det gjelder:*

- a. Arbeidstidens lengde og plassering,*
- b. overtidsarbeid,*

- c. varighet og plassering av pauser og hvileperioder,
- d. nattarbeid
- e. feriefritid, feriepenger, fridager og godtgjøring på slike dager, og
- f. lønn og utgiftsdekning» (Arbeidsmiljøloven 2005: §14-12a).

Da likebehandlingsreglene ble evaluert i 2015 var forskernes hovedkonklusjon at det nye regelverket hadde bidratt til mer likebehandling i praksis. Samtidig ble det pekt på stor risiko for regelbrudd, særlig ved utleie fra de mindre bemanningsforetakene. «*Evalueringen av reglene viste at i mange av innleievirksomhetene har det skjedd tilpasninger i de lokale lønssystemene som svekker likebehandlingsprinsippet og medfører fortsatt forskjellsbehandling. F.eks. ved at de innleide alltid sammenlignes med nyansatte, og at de uten ansiennitet starter på laveste sats – og at dette som regel gjøres gjeldende for innleide*» (Eldring & Ørjasæter, 2022, s. 53). Jonas Bals (2017) forteller om da han begynte å jobbe i Fellesforbundet etter de nye likebehandlingsreglene ble innført:

«Vi fikk en lang rekke med saker fra de tillitsvalgte, som fortalte at bedriftene forsøkte å sette i gang spontane, lokale lønnsforhandlinger der stillingskategorier og lønnskalaer skulle reforhandles. Noen forsøkte å innføre helt nye ansiennitetsregler og en kunstig lav nybegynnerlønn, andre forsøkte å få med seg de tillitsvalgte på å innføre tillegg og bonuser som var ment å ikke skulle omfatte innleide. Noen prøvde seg på å innføre nye modeller for lønnsfastsettelsen der «skandinavisk erfaring» skulle gjøre det mulig å fortsette å betale svenske og danske arbeidere uten norsk fagbrev bedre enn de polske og litauiske, og andre kamouflerte innleie som underentrepriser, eller la inn et ekstra kontraktsledd der lønningene var lavere» (Bals, 2017, s.184-185).

Bals hevder at likebehandlingsreglene gjorde det umulig å leie ut litauiske fagarbeidere med fagbrev i Norge, som tidligere hadde vært høyt etterspurt. Det var den billige arbeidskraften som var interessant, og ikke fagkunnskapen deres (Bals, 2017, s. 185). Når det ikke foreligger en klar definisjon som skiller mellom innleie og entreprise³, vil det være godt mulig å omgå regelverket. Tyskland, som i 1982 innførte et totalforbud mot innleie i byggebransjen, har fått

³ Entreprise betyr at produksjonen av en vare eller tjeneste blir utført av et eksternt firma, som for eksempel et byggearbeid

smake på denne problematikken med bedrifter som hyrer inn underentreprenører som i realiteten leverer rene bemanningsentrepriser (Eldring & Ørjasæter, 2022, s. 70). Eldring & Ørjasæter mener gråsonene mellom innleid og entrepriser bør reguleres og defineres tydeligere for at regelverket skal kunne virke etter sin hensikt. Hvilke muligheter har Norge for å regulere useriøsitet i arbeidslivet?

5.5. Nasjonale tiltak og reguleringer

Fordi Norge er underlagt EUs regelverk som en del av EØS-avtalen, har debatten om innleie vært preget av usikkerhet om hvilke restriksjoner som kan innføres uten å være i strid i med regelverket (Eldring & Ørjasæter, 2022, s. 57). Flere EU-land har innført restriksjoner etter EUs vikarbyrådirektiv, noe som gir mulighet til å innføre forbud og restriksjoner mot vikararbeid dersom det begrunnes i allmenne hensyn. Dette viser at Norge også har et større handlingsrom til å kunne gjøre det samme, dersom det er politisk vilje til det (Eldring & Ørjasæter, 2022, s. 58). Tyskland innførte i 1982 et totalforbud mot innleie fra bemanningsforetak i byggebransjen, som fremdeles er gjeldende. Årsaken til dette var den negative utviklingen i næringslivet, med useriøse virksomheter og svart arbeid, samt vanskelige konkurransevilkår for seriøse aktører.

På LO-kongressen i 2017 var innleie og bemanningsbransjen tema, noe som førte til flere vedtak. «Kongressen vedtok blant annet å jobbe for at når viktige samfunnshensyn tilsier det, skal arbeidsmiljøloven §14-12, femte ledd, anvendes for å forby innleie gjennom bemanningsforetak» (Eldring & Ørjasæter, 2022, s. 59). Bekymringene for innleie i bemanningsbransjen vekte stor politisk oppmerksomhet, også blant den organiserte arbeidsgiversiden. Dette førte til at regjeringen la frem nye forslag til regulering angående innleie av arbeidskraft. Hovedproblemene i rapporten gjaldt ansettelsesforhold for arbeidstakere i bemanningsforetak og omfanget av innleie i enkelte bransjer. Forslagene var å presisere hva som ligger i en fast ansettelse, og å innføre kvoter for innleie i visse bransjer hvor omfanget er stort, samt å gi bemanningsforetakene økt adgang til å bruke midlertidige ansettelser for ansatte som leies ut til vikariat (Eldring & Ørjasæter, 2022, s. 59). LO mente at disse forslagene ikke ville oppfylle målet om å begrense innleie og å støtte opp under faste ansettelser. NHO var mer positive til regjeringens foreløpige forslag. Regjeringens to forslag

knyttet til definisjon og innhold i fast ansettelse ble vedtatt, og dermed ble nulltimerskontrakter ulovlige, mens forslaget om økt adgang til midlertidige ansettelser ble nedstemt (Eldring & Ørjasæter, 2022, s. 60). «*Fra og med 1. januar 2019 ble dermed retten til å avtale innleie utover hovedregelen innskrenket til virksomheter som har tariffavtale med fagforening med minst 10 000 medlemmer i alle bransjer, ikke bare i bygg og anlegg, slik regjeringen foreslo*» (Eldring & Ørjasæter, 2022, s. 60). I 2020 fikk Arbeidstilsynet myndighet til å føre tilsyn med om virksomhetene overholdt innleiereglene. «*Etter innstrammingene i 2019 utviklet NHO Service og Handel og Fellesforbundet en standard arbeidskontrakt for bygningsarbeidere ansatt i norske bemanningsbedrifter. Kontrakten stiller klare krav til forutsigbarhet og arbeidsvilkår – som at det skal være minst 80 prosent stillingsstørrelse for leiarbeiderne*» (Eldring & Ørjasæter, 2022, s. 61). Dette ble en obligatorisk arbeidsavtale for NHO Service og Handels medlemsbedrifter som leverer til bygg. I Hurdalsplattformen 2021 var et av punktene at det skulle settes i gang et lovarbeid for å begrense bemanningsbransjens omfang og rolle. I 2022 kom også lovendringsforslag fra tidligere arbeids- og inkluderingsminister Hadia Tajik, hvor et av dem var at innleie i byggebransjen skulle forbys i Oslo, Viken og Vestfold. Dette skapte store protester blant bemanningsbyråene og byggenæringen. Bemanningsbyråene varslet masseoppsigelser, og sentrale aktører i byggenæringen var bekymret for arbeidskrafttilgangen og fleksibiliteten i bedriftene (Eldring & Ørjasæter, 2022, s. 63). Den 1. april 2023 ble regler om innleie fra bemanningsforetak strammet inn. Hadia Tajiks forslag om å forby innleie til bygningsarbeid i Oslo, Viken og tidligere Vestfold ble altså vedtatt. Arbeidstakere skal som hovedregel ansettes fast i virksomheten der de utfører arbeidet. Innleie fra bemanningsforetak er som hovedregel kun lovlig dersom det er som vikariat eller avtalt med bedriftens tillitsvalgte, dersom det er midlertidig behov for spesialkompetanse innenfor rådgivnings- og konsulenttjenester, eller om det er behov for helsepersonell for å sikre forsvarlig drift av helse- og omsorgstjenester (Arbeidstilsynet, u.å.). Bemanningsforetaket må være registrert hos Arbeidstilsynet. Samtidig klargjøres grensen mellom innleie og entrepris ved at det er de faktiske forholdene som er avgjørende, og ikke hvordan tilknytningsforholdet i avtalen er omtalt.

Det norske samfunnet er preget av tillit til hverandre og til myndighetene. Det er partene i arbeidslivet som forhandler lønn, jf. Frontfagsmodellen, og at lønnsnivået er regulert gjennom tariffavtaler i bransjene. Også på arbeidsplasser uten tariffavtaler har bestemmelsene i avtalen

fungert som en norm, at de følges selv om man ikke er formelt bundet av dem (Ødegård, 2023, s. 130). Ødegård hevder at en slik «myk» tilnærming basert på tillit og normer har vist seg å være utilstrekkelig når det gjelder arbeidsinnvandring. Et av de viktigste virkemidlene for å sikre et anstendig lønnsnivå i utsatte bransjer er allmenngjøring av tariffavtaler. Innenfor disse områdene er det også innført en rekke tiltak. Blant annet solidaransvar for lønn, som innebærer at de som setter ut arbeid kan bli solidarisk ansvarlig for lønn, overtidspåbetaling og feriepenger til arbeidstakere hos underleverandørene (Ødegård, 2023, s. 131). Den som bestiller oppdrag er også pålagt å informere om, og sørge for at lønns- og arbeidsvilkårene er i samsvar med allmenngjøringsforskriften. Arbeidstilsynet har også fått nye oppgaver, hvor de blant annet skal kontrollere at lønnsbetingelsene etterleves i praksis (Ødegård, 2023, s. 131). *«Et arbeidsliv som bygger opp under topartsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, ønskes. Utbredelse av trepartsrelasjoner vil bidra til å undergrave de sentrale elementene i den norske arbeidslivsmodellen»* (Innst. 108 L (2022-2023), s. 2). Trepartsrelasjoner vil si at bemanningsforetaket er den formelle arbeidsgiver for arbeidstakeren. Trepartsforhold som innleie kan bidra til å pulverisere både arbeidsgiveransvaret og arbeiderkollektivet, i følge Stortingsinnstillingen. Retten til fast ansettelse vil inntre når arbeidstaker har vært sammenhengende innleid i mer enn tre år.

Det er tydelig at bemanningsbransjens negative utvikling har vekt politisk vilje. Dette kapitlet viser at handlingsrommet for å regulere useriøsitet i arbeidslivet er tilstede så lenge det er politisk vilje for det. Ødegård (2023) hevder at en myk tilnærming basert på tillit og normer ikke har vært tilstrekkelige når det gjelder arbeidsinnvandring. Eldring & Ørjasæter (2022) hevder at en bekymring er om innskrenkninger i adgangen til innleie vil føre til ulike former for løsarbeid og useriøsitet i andre former. Spørsmålet blir derfor om nasjonale reguleringer og lovendringer vil være nok til å stoppe useriøse arbeidsgivere fra å systematisk finne måter å omgå regelverket på.

5.6. Organisasjonsgrad blant arbeidsinnvandrere

I dette kapitlet skal vi se på organisasjonsgrad blant arbeidsinnvandrere. Et av de viktigste tiltakene for å sikre de innleide arbeidstakerne likeverdige lønns- og arbeidsvilkår er allmenngjøring. Som vi skal se er ikke allmenngjøring i en bransje ensbetydende med høy

organisasjonsgrad. En nærliggende tolkning er at dersom organisasjonsgraden er svak, vil dette kunne svekke den norske arbeidslivsmodellens gjennomslag og videreføring.

Den totale andelen fagorganiserte i Norge ligger på 50 prosent, hvor organisasjonsgraden i offentlig sektor er høyest med omtrent 80 prosent. Hvor stor andel av arbeidsinnvandrere er organisert? Nergaard & Ødegårds (2022) datagrunnlag er hentet fra SSB og avgrensner utvalgte til bosatte lønnstakere, med tall fra 2019. De viser at i bransjer med et stort antall arbeidsinnvandrere er organisasjonsgraden 10-20 prosentpoeng lavere blant arbeidsinnvandrere enn blant arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn, blant annet i bygg og anlegg (Nergaard & Ødegård, 2022, s. 12). Tabell 3 viser at organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere i bygg og anlegg er på 16 prosent, mens organisasjonsgraden blant ikke-innvandrere er på 33 prosent, og total organisasjonsgrad i 2019 innenfor bygg og anlegg er på 30 prosent. Videre kategorisering viser at blant arbeidsinnvandrere fra EU Øst er 14 prosent innenfor bygg og anlegg organisert. Til sammenligning viser Alsos mfl. at arbeidsgiverorganiseringen innenfor bygg og anlegg er på 59 prosent (Alsos et al., 2021, s. 31).

Tabell 3. Organisasjonsgrad etter bransje 2019. Arbeidsinnvandrere, arbeidstakere som ikke er arbeidsinnvandrere og alle.* Organisasjonsgrad (prosent) og antall personer i bransjen. Sortert etter antall arbeidsinnvandrere i bransjen. Prosent og antall personer. * Alle inkludert arbeidstakere med annen innvandringsbakgrunn, innvandrere før 1990 og innvandrere uten oppgitt innvandringsgrunn.

	Arbeidsinnvandrere		Ikke innvandrere		Alle	
	Organisasjonsgrad	Personer	Organisasjonsgrad	Personer	Organisasjonsgrad	Personer
Bygg og anlegg	16	32 000	33	172 000	30	215 000
Industri	36	21 000	55	169 000	52	208 000
Forretningmessig tjenesteyting (renhold, vakt, arbeidsmarkeds-tjenester mm.)	23	19 000	37	83 000	34	129 000
Overnatting og servering	18	13 000	19	54 000	18	96 000
Sosial- og omsorgstjenester	59	11 000	66	277 000	65	332 000
Detaljhandel/motorkjøretøyer	20	11 000	23	206 000	23	242 000
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	32	11 000	38	138 000	37	160 000
Transport	35	10 000	52	103 000	49	128 000
Undervisning og forskning	54	8000	77	196 000	74	222 000
Helsetjenester	75	8000	79	188 000	78	215 000
Informasjon og kommunikasjon	20	6000	38	83 000	36	960 00
Engroshandel	22	6000	26	89 000	26	101 000
Olje, bergverk, utvinning	45	4000	73	52 000	70	59 000
Primærnæringer	10	3000	24	24 000	22	28 000
Kultur og underholdning	29	3000	34	38 000	33	44 000
Annen privat tjenesteyting	24	2000	38	41 000	35	49 000
Offentlig administrasjon.	76	2000	79	159 000	79	170 000
El og kraft, gjenvinning mm	34	2000	66	29 000	63	32 000
Finansiell tjenesteyting	31	1000	59	43 000	57	46 000
I alt	31	173 000	52	2143000	50	2 572 000

Kilde: Nergaard & Ødegård, 2022, s. 13.

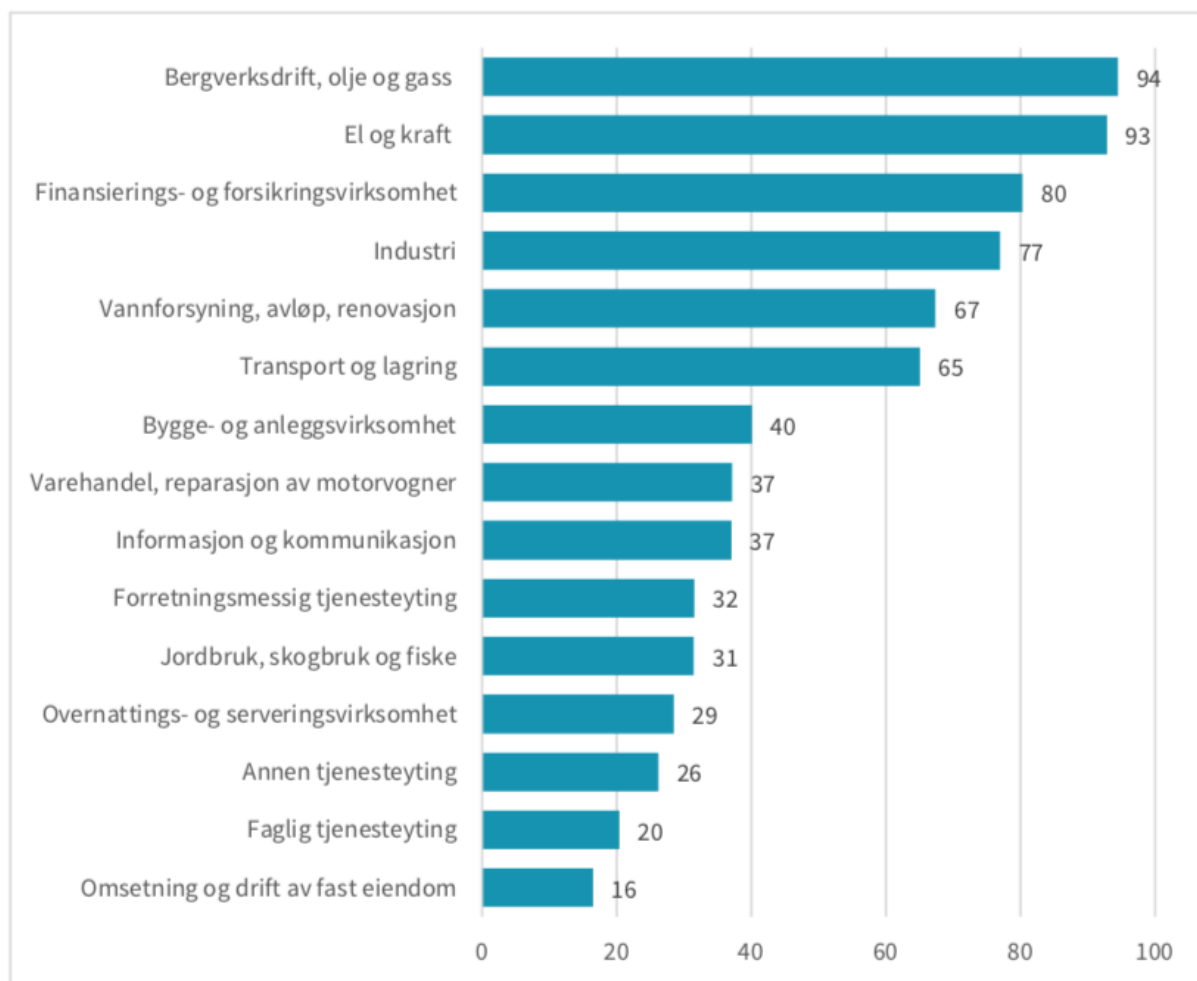
Arbeidsinnvandrere fra EU- Øst har noe lavere organisasjonsgrad, også når man kontrollerer for botid (Nergaard & Ødegård, 2022, s. 15). Videre har Nergaard & Ødegård kontrollert for hvilke grupper arbeidsinnvandrere som er sysselsatt i virksomheter med eller uten tariffavtale, hvor de finner at arbeidsinnvandrere fra EU-Øst har størst sannsynlighet for å være sysselsatt i en virksomhet uten tariffavtale. Rapporten viser at arbeidsinnvandrere fra EU-Øst har den laveste organisasjonsgraden, mens det ikke er store forskjeller mellom øvrige grupper. Dette vil sannsynligvis jevnes ut med botid når man sammenligner arbeidstakere med samme

bakgrunn og samme type arbeidsplass. Predikert sannsynlighet for å organisere seg er etter ti års botid, så langt arbeidsinnvandrerne integreres i virksomheter med tariffavtaler og organisering (Nergaard & Ødegård, 2022, s. 24). *«Utfordringene for den norske arbeidslivsmodellen er først og fremst knyttet til at mange arbeidsinnvandrere ikke ender opp i faste og langsiktige ansettelser i virksomheter med tariffavtale og tillitsvalgte»* (Nergaard & Ødegård, 2022, s. 24). Dette kan forklares med at arbeidsinnvandrere er overrepresentert i bransjer hvor partsforholdene i utgangspunktet er svake, og at det derfor er større sannsynlighet for å være sysselsatt i virksomheter uten tariffavtale. I tillegg vil mange arbeidsinnvandrere se på oppholdet i Norge som midlertidig (Nergaard & Ødegård, 2022, s. 24). Nergaard & Ødegård (2022, s. 25) oppsummerer slik: *«Lav organisasjonsgrad i utsatte deler av arbeidsmarkedet hindrer partenes mulighet for å sikre lønns- og arbeidsvilkår gjennom avtaleverket og partssamarbeidet i bransjer hvor det er forsterket behov for å hindre lavlønnskonkurranse og sikre minstestandarder og forsvarlige arbeidsbetingelser»*.

5.7. Tariffavtaledekning

Tariffavtalene etablerer et lønnsgulv, noe som er særlig viktig i lavlønnbransjer, og inngås vanligvis etter krav fra arbeidstakersiden (Alsos et al., 2021, s. 15). Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden har økt siden 2000, mens færre arbeidstakere er organiserte (Alsos et al., 2021, s. 17). Som vi skal se er ikke allmenngjøring ensbetydende med høyere tariffavtaledekning. Hvor stor andel er dekket av en tariffavtale i bygg- og anlegg? Og har den normative effekten av tariffavtaler blitt styrket eller svekket over tid?

Figur 5. Andel sysselsatte lønntakere i virksomhet som omfattes av tariffavtale. 2018. Bosatte arbeidstakere med minst 4 timers avtalt arbeidstid. Etter bransje. Prosent.



Kilde: Alsos et al., 2021, s. 35.

Figur 5 viser at 40 prosent innen bygg- og anlegg er dekket av en tariffavtale. I spørreundersøkelser blant arbeidstakere kommer det frem en klart høyere avtaledekning. Dette forklares med at arbeidsgivere i disse bransjene ofte følger tariffavtalens lønnssetser, noe som gjør at arbeidstakere kan oppfatte at de dekkes av en tariffavtale, selv om de i realiteten ikke gjør det (Alsos et al., 2021, s. 34).

Tabell 4. Tariffavtaledekning 2001, 2009, 2014, 2018. Etter bransje. Bosatte arbeidstakere med minst 4 timers avtalt arbeidstid. Prosent og prosentpoeng (endring).

	2001	2009	2014	2018	Endring 2001-2018	Endring 2001-2009	Endring 2009-2018
Primærnæringer	20	26	29	31	12	6	6
Olje, bergverk	90	91	93	94	4	0	4
Industri	78	77	78	77	-1	0	0
El og kraft m.m.	85	83	85	84	-1	-2	1
Bygg og anlegg	50	45	42	40	-10	-5	-5
Detaljhandel	36	37	37	36	0	1	-1
Engroshandel	33	36	37	39	6	3	4
Hotell- og restaurantvirksomhet	45	37	34	29	-17	-8	-9
Transport	72	69	67	65	-7	-3	-4
Forretningsmessig tjenesteyting	35	43	35	32	-3	9	-12
Finansiell tjenesteyting	78	79	82	80	3	2	1
Informasjon og kommunikasjon	51	48	44	37	-14	-3	-11
Faglig tjenesteyting	23	21	23	20	-4	-3	-1

Kilde: Alsos et al., 2021, s. 37.

Videre undersøker Alsos mfl. utviklingen i tariffavtaledekning fra 2001 til 2018. Tabell 4 viser en betydelig nedgang i tariffavtaledekningen innenfor bygg og anlegg, med hele ti prosent fra 2001 til 2018. En trolig forklaring på dette er økt innslag av arbeidsinnvandrere i norsk arbeidsliv (Alsos et al., 2021, s. 36-37). Endringen i arbeidstakersidens organisasjonsgrad må også forklares ved at det blir flere virksomheter uten tariffavtale, og/eller at disse øker raskere i sysselsetting enn virksomheter med tariffavtale (Alsos et al., 2021, s. 42).

Alsos mfl. undersøker om tariffavtalens normative virkning i ulike bransjer har blitt styrket eller svekket over tid. Tariffavtalene setter et (minste)nivå som også følges av virksomheter uten tariffavtale. «En slik normering vil i hovedsak omfatte minstelønnsatser, men andre elementer kan også kopieres. Virksomhetene gjør dette på frivillig basis, for eksempel fordi de ønsker å tilby betingelser på linje med det som er vanlig i bransjen, eller fordi virksomheten dermed kan fastsette lønn og arbeidsbetingelser på en enkel måte» (Alsos et al., 2021, s.85).

En slik normativ effekt er en særlig viktig mekanisme i et arbeidsmarked som det norske, ettersom vi ikke har noen lovregulering av minstelønn (Alsos et al., 2021, s. 85). Den normative virkningen vil avhenge av at de landsdekkende tariffavtalene er kjent blant arbeidsgivere og arbeidstakere, og at avtalene er så dominerende at de delene av bransjen som ikke er dekket, finner det hensiktsmessig å følge en tariffavtale de ikke er bundet av. Alsos mfl. stiller med dette spørsmål om hvorvidt den normative effekten er svekket de senere årene. Har økt arbeidsinnvandring og annen tilgang på arbeidskraft som er villig til å arbeide for lavere lønn gjort at det ikke lenger er like aktuelt å følge satsene i tariffavtalene? I intervjuene kommer det frem at tariffavtalenes (minste)lønnssetninger og bestemmelser om ukentlig arbeid (37,5 timer) gjerne følges av medlemmer uten tariffavtale, men med variasjon mellom bransjer. De finner at andelen som følger tariffavtaler er høyere innen vareproduksjon som industri og bygg, enn innenfor service, IKT etc. Et insentiv fra arbeidsgivers perspektiv for å følge tariffavtalens minstelønnsnivå, er at dersom dette ikke gjøres vil det kunne utløse krav om tariffavtale blant arbeidstakerne (Alsos et al., 2021, s. 86). Spørreundersøkelser gjort i perioden 2002 til 2018 viser at den «normgivende effekten» av tariffavtalen på lønnsområdet er blitt svakere (Alsos et al., 2021, s. 98). De ubundne virksomhetene følger i mindre grad enn tidligere timelønningene i de bundne virksomhetene. Dette kan til dels forklares med ulike former for lønnstillegg i de ubundne og bundne virksomhetene. Alsos mfl. (2021, s. 98) finner likevel at flere arbeidstakere har en timelønn som ligger under de laveste minstelønnssetningene i tariffavtalene, noe som må forklares gjennom en svakere normdannende effekt de senere årene sammenlignet med tidlig på 2000-tallet.

5.8. Hvor avhengig er Norge av utenlandsk arbeidskraft?

Det er to viktige faktorer vi ikke kan utelate. Det første gjelder koronapandemien som brøt ut i overgangen til 2020 som førte til global nedstenging. Dette påvirket naturligvis andelen arbeidsinnvandrere som kom til Norge for å jobbe i den gjeldende perioden. En annen faktor er krigen i Ukraina som i sum har påvirket den internasjonale økonomien i høy grad. Den norske kronekursen faller, og i skrivende stund er en polsk zloty verdt 2,73 norske kroner. Til sammenligning var en polsk zloty i 2013 verdt 1,80 norske kroner. Euroen har styrket seg fra 8 kroner i 2013 til 12 norske kroner i 2023. Endringer i valutakursen gjør at lønningene blir høyere i Polen. Er det like attraktivt for polske arbeidere å jobbe i Norge i dag, og hvor

avhengig er vi egentlig av den utenlandske arbeidskraften? For å finne ut av dette skal vi se på frafall i yrkesfaglig opplæring og sysselsetting i byggenæringen.

5.8.1. Frafall i yrkesfaglig opplæring

NOU 2020:2 viser at frafall i yrkesfaglig opplæring er en utfordring, og at det særlig er mangel på kvalifisert arbeidskraft innen helse, bygg og anlegg, og IKT (NOU 2020:2). NOU-rapporten viser at det er mangel på innenlandsk arbeidskraft i bygg- og anleggsvirksomhet. Mulige forklaringer på dette er svak rekruttering og høyt frafall fra utdanningen, mangel på læreplasser, konjunktursvingninger, regionale variasjoner i jobbmuligheter, og inn- og utvandring (NOU, 2020:2, s. 54). Rapporten viser også at bedrifter har latt være å ta inn lærlinger, til tross for behov. Spørsmålet er om arbeidsinnvandring er en konsekvens av dette. *«Høy arbeidsinnvandring til et yrke gir mer konkurranse om jobbene, og det kan dempe innenlandsk rekruttering til yrket. Det kan også bli en sovepute for å forebygge mangelen på lengre sikt»* (NOU 2020:2, s. 62). Motivasjonen for å dra til Norge er høy lønn, lav arbeidsledighet og etterspørsel etter arbeidskraft. Polske arbeidstakere kunne i de første årene etter EU-utvidelsen i Øst i 2004 tjene fem ganger så mye som i Polen (Ødegård, 2023, s. 123). Kan de fortsatt forvente dette med den nye kronekursen, hvor en polsk zloty er verdt 2,73 norske kroner? I kjølvannet av pandemien var det stor bekymring for at mange arbeidsinnvandrere ville avslutte sine arbeidsforhold i Norge. Ifølge Ødegård (2023) er ikke denne bekymringen reell, da det i 2022 igjen var stor etterspørsel etter arbeidstakere, særlig i bygg- og anleggsbransjen. Ifølge Berge & Johansen (2023) er antallet utenlandske pendlere per 1. kvartal 2023 tilbake på et høyere nivå enn før pandemien i 2019 (Berge & Johansen, 2023).

5.8.2. Sysselsetting i byggenæringen

Figur 6. Andel utenlandske pendlere, innvandrere og øvrige bosatte, etter næring, 4. kvartal 2022.



Kilde: Berge, 2023, s. 7.

Bosatte innvandrere per 4. kvartal 2022 utgjør 5 prosent av den totale andelen sysselsatte. Tilsvarende for utenlandske pendlere er 2 prosent. Når vi ser på andelen sysselsatte fordelt på næring, er bildet annerledes. I bygg og anlegg er rett under 20 prosent utenlandsk arbeidskraft bestående av innvandrere og utenlandske pendlere. Bygg og anlegg er altså en næring som er ganske avhengig av utenlandsk arbeidskraft (Berge, 2023). Innvandrere kjennetegnes av de som oppholder seg i Norge mer enn 6 måneder og blir registrert bosatt, mens utenlandske pendlere kjennetegnes av de som oppholder seg i Norge under 6 måneder (ikke-bosatt). I 2023 ser vi en vekst av andel innvandrere sammenlignet med 2019, som var et toppår. Sammenlignet med toppåret 2019 er det en liten nedgang i andel utenlandske pendlere i 2023. Sammenlignet med 2022 er det en vekst både i andel innvandrere og pendlere når man ser på andel per måned, selv om noen av tallene i 2022 kan være noe påvirket av pandemiens tiltak (Berge, 2023). I følge Berges statistikk og tallmateriale er det ikke noe foreløpig som tyder på at det kommer færre innvandrere og pendlere til Norge i bygg og anlegg til tross for

innstramminger i innleiereglene i 2023. Konklusjonen er at arbeidsinnvandringen påvirkes av konjunkturer, men Norge kan fremdeles sies å være et høyinntekstland sammenlignet med andre land, til tross for valutakursens fall.

5.9. Utvikling av ulikhet?

I kapittelet ovenfor har vi sett at det er mangel på innenlandsk arbeidskraft, og at byggenæringen er nokså avhengig av den utenlandske arbeidskraften. I dette kapitlet går vi først inn på hvilke konsekvenser dette motsetningsforholdet kan ha, og ser deretter nærmere på hva debatten i dag sier om å styrke de østeuropeiske arbeidernes posisjon og rettigheter på arbeidsmarkedet. Deretter skal vi se på lønnsforskjeller mellom innvandrere og øvrig befolkning, samt lavlønn innenfor byggenæringen. Til slutt spør vi oss om disse faktorene fører til en lagdeling på arbeidsmarkedet.

5.9.1. Mulige konsekvenser for innenlandsk arbeidskraft

Holden (2016) hevder at økte investeringsbehov innebærer at arbeidsinnvandringen etter hvert trolig gir vel så stor økning i etterspørselen etter arbeidskraft som i tilbudet. *«Selv om arbeidsinnvandringen innebærer økt arbeidstilbud som isolert sett presser lønnsnivået ned, fører innvandringen etter hvert også til økt behov for realkapital i form av offentlig infrastruktur, boliger og kapitalutstyr til nye arbeidsplasser»* (Holden, 2016, s. 136).

Arbeidsinnvandring er gunstig for virksomheter som kan dra fordel av bedre muligheter til å få tak i kvalifiserte arbeidstakere, ofte til lavere lønninger enn norske arbeidstakere. Det kan derimot sette press på lønns- og arbeidsvilkår, særlig i yrker hvor kvalifikasjoner i norsk språk og kultur eller yrkesfaglige forhold har mindre betydning (Holden, 2016, s. 137).

«Arbeidsinnvandringen vil trolig også bidra til økte lønnsforskjeller i Norge, fordi arbeidsinnvandrerne selv gjerne har lavere lønn, og fordi arbeidsinnvandringen demper lønningene i yrker der lønnsnivået var lavt i utgangspunktet» (Holden, 2016, s. 137). I tråd med Colbjørnsens teori om det segmenterte arbeidsmarkedet, stiller Holden spørsmål om hvordan arbeidsinnvandringen påvirker situasjonen for nykommere og svake grupper på arbeidsmarkedet. En antakelse er at dersom det hele tiden er god tilgang på velkvalifiserte og motiverte arbeidsinnvandrere vil mange arbeidsgivere kunne foretrekke disse fremfor lokale

arbeidstakere som norske og tidligere innvandrere, som har liten arbeidserfaring eller av ulike grunner fremstår som lite attraktive for arbeidsgiverne (Holden, 2016, s. 137). Da kan man risikere at en økende andel av arbeidstakere med lav produktivitet får problemer med å etablere seg på arbeidsmarkedet, som over tid kan skape et arbeidsledighetsproblem. Arbeidsinnvandringen er gjerne størst i de yrker det er størst behov for arbeidskraft, som fører til bedre tilpasning mellom tilgang på og behov for arbeidskraft, som isolert sett bidrar til lavere arbeidsledighet. Dersom de svake gruppene ikke greier å etablere seg på arbeidsmarkedet, vil andelen som står utenfor øke over tid. Dersom dette er tilfellet, vil økt arbeidsledighet dominere på lengre sikt, selv om totaleffekten på kort sikt kan være lavere arbeidsledighet (Holden, 2016, s. 138).

5.9.2. Hvordan styrke østeuropeiske arbeidstakers posisjon på arbeidsmarkedet?

En gjenganger i debatten om sosial dumping er språkopplæring, ettersom det ikke finnes noen offisiell politikk for å integrere arbeidsinnvandrere fra EØS-området. Ødegård (2023, s. 125) hevder at mangel på tiltak kan forsterke allerede eksisterende skillelinjer mellom arbeidsinnvandrere og innenlandsk arbeidskraft på arbeidsplassene, blant annet fordi de trolig vil ha dårligere kunnskap om egne rettigheter i arbeidslivet. *«Resultatene av den store arbeidsinnvandringen har vist seg på områder som tilknytningsform til arbeidsplassen (fast eller midlertidig), lavere lønn, utfordringer når det gjelder helse, miljø og sikkerhet (HMS), dårlig språk og lavere organisasjonsgrad»* (Ødegård, 2023, s.127). Å være innleid setter arbeidstakeren i en sårbar posisjon. Dersom oppdragsgiver ikke er fornøyd, er det lett å bytte ut en innleid arbeidstaker med en annen. Man opplever også sjeldent opprykk, eller å bli satset på. Som et resultat vil de færreste våge å stå opp for sine rettigheter eller sette spørsmålstegn ved hvilke oppgaver man får tildelt (Ødegård, 2023, s. 127). Dårlige språkkunnskaper kan føre til farlige situasjoner, fordi det kan oppstå misforståelser eller manglende opplæring som følger av dette. Arbeidstilsynet viser at utenlandske arbeidstakere er mer utsatt for skader og dødsfall på arbeidsplassen (Ødegård, 2023, s. 128). Mange arbeidsinnvandrere er faglært i hjemlandet, men har ikke fått sin utdanning godkjent i Norge. Dette ble det forsøkt å gjøre noe med i 2016, da en godkjenningsordning for utenlandsk fag- og yrkesopplæring kom på plass etter initiativ fra partene i arbeidslivet (Ødegård, 2023, s. 129). Fire år senere var det kun 0,5 prosent av de bosatte som hadde fått godkjent sin utdanning fra hjemlandet. En godkjenning kan ha stor betydning for den enkelte, da dette kan

bidra til å øke lønnen og gi større anerkjennelse på arbeidsplassen. Årsaker til dette kan være at Norge stiller høye krav til å få godkjent utdanning, samtidig som det kan tenkes at det er blitt underkommunisert grunnet språkvansker. Bals (2017, s. 185) hevder også at det er den billige arbeidskraften som er attraktiv for bedriften, og derfor en bevisst strategi å leie inn ufaglært arbeidskraft. Gitt at dette stemmer kan det tenkes at en ufaglært arbeider ikke ønsker å søke om godkjenning for sin utdanning fra hjemlandet, dersom dette skulle medføre færre jobbtilbud.

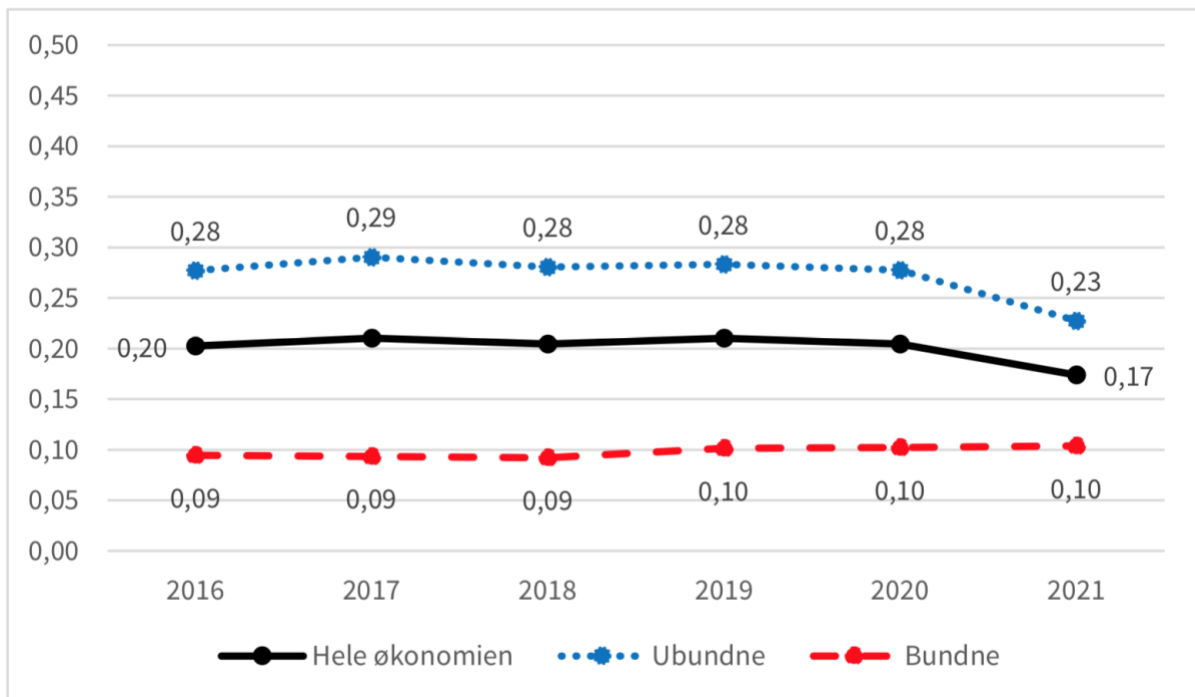
5.9.3. Lønnsforskjeller og lavlønn

En evaluering av ordningen med allmenngjorte tariffavtaler viste at lønnstakerne har en gjennomsnittslønn som er under 25 prosent lavere enn lønnstakere ellers (Benedictow et al., 2021, s. 34). Dermed kan vi spørre oss om allmenngjøring, som skal sikre et (minste)lønnsgulv, kan føre til at lønnsmobiliteten svekkes i gjeldende bransjer. Benedictow et al. (2021, s. 51) hevder at allmenngjøring av lønnssetningene i byggfagsoverenskomsten har dempet det negative lønnspresset, men ikke klart å kompensere for hele effekten av innvandringen. De finner at gapet mellom de høyest og lavest lønte i manuelle yrker har fortsatt å øke etter innføringen av allmenngjøring, særlig i byggebransjen. Deretter undersøker de om allmenngjøring har betydning for organisasjonsgraden. En antakelse er at arbeidstakers insentiver for å organisere seg kan bli mindre dersom de uansett blir betalt tarifflønn (Benedictow et al., 2021, s. 73). De finner at allmenngjøring ikke har hatt en effekt på tariffavtaledekningen i byggenæringen i perioden 2004 til 2010 (Benedictow et al., 2021, s. 76). Statistikk fra SSB viser at innvandrere fra de nye EU-landene etter 2004 per 4. kvartal 2022 tjente en månedslønn på i gjennomsnitt 43 300 kr, i motsetning til den øvrige befolkningen ekskludert innvandrere hvor gjennomsnittslønna lå på 55 800 (Bye, 2023). Ifølge Bye (2023) har lønnsforskjellen mellom innvandrere og befolkningen ellers ligget på omtrent 15 prosent siden 2016. Gjennomsnittslønnen for innvandrere og øvrige bosatte har økt i perioden 2016 til 2022, og lønnsforskjellen er derfor blitt noe lavere. Likevel har gruppen arbeidstakere fra nye EU-land etter 2004 den laveste gjennomsnittslønnen, etter innvandrere fra Afrika. En forklaring på dette er at denne gruppen gjerne befinner seg i den delen av arbeidsmarkedet med lavere lønte jobber. Likevel er det lignende lønnsforskjeller på tvers av landbakgrunn som for gruppene samlet sett når man kontrollerer for utdanning og næringsområde (Bye, 2023). Andelen lavtlønte i Norge har økt de siste 20 årene, spesielt i de

delene av arbeidsmarkedet hvor det er et stort omfang av utenlandsk arbeidskraft (Ødegård, 2023, s. 128).

Dapi & Svarstad (2023) undersøker lavlønnsomfanget i perioden 2016 til 2021 i to bransjer. Vi fokuserer her på bygg- og anlegg. Lavlønnsgrensen måles med 85Ind-grense. 85Ind-grensen regner ut andel heltidsansatte under 85 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i LO-NHO området, hvor de som faller under denne grensen kan regnes som lavlønte (Dapi & Svarstad, 2023, s. 9-10). Lavlønnsomfanget måles i arbeidsinnsats eller samlede stillingsprosjenter. Dapi & Svarstad skiller mellom tariffbundne og ubundne virksomheter i privat sektor for å undersøke dette.

Figur 7. Andel lavlønn i bygg og anlegg etter 85-Ind-grensen. 2016-2021. Tall fra SSBs lønnsstatistikk. Fafos egne beregninger.



Kilde: Dapi & Svarstad, 2023, s. 18.

Som figur 7 viser har om lag 20 prosent av jobbene i bygg og anlegg en lønn som ligger under 85Ind-grensen. Det har vært lite variasjon i lavlønnsandelen både blant virksomheter med og uten tariffavtale (Dapi & Svarstad, 2023, s. 18). I de tariffbundne virksomhetene har om lag ti prosent lavere lønn enn 85Ind-grensen, mens i de ubundne virksomhetene har om lag 28 prosent lavere lønn enn 85Ind-grensen. Videre diskuterer Dapi & Svarstad om lavlønn er et

virksomhets- eller næringsfenomen. *«Et segregert arbeidsmarked, hvor lavlønte i stor grad befinner seg på samme sted, vil gi begrensede muligheter for intern lønnsmobilitet – med de utfordringer dette medfører for arbeidstakerne»* (Dapi & Svarstad, 2023, s. 21). Dapi & Svarstad (2023, s. 24) finner at økende lavlønnsandel henger sammen med høyere innvandrersandel. De finner også at graden av segregering, todeling av virksomheter etter konsentrasjon av lavlønn er høyere i privat sektor enn i offentlig sektor. En høy lavlønnsandel henger sammen med lav tariffavtaledekning og organisasjonsgrad, høy andel nyansettelser og avhenger av virksomhetsstørrelse. Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning er betydelig lavere i bygg- og anleggsbransjen sammenlignet med privat sektor samlet. *«Tariffbundne virksomheter har lavere lavlønnsandel, men til tross for stabiliteten totalt sett, ser vi en svak og vedvarende økning i disse virksomhetene i perioden 2016 til 2021»* (Dapi & Svarstad, 2023, s. 36). Den allmenngjorte satsen i bygg og anlegg lå på 198 kr i 2021. De finner at *«innenfor bygg og anlegg er lavlønnsomfanget lavt, hovedandelen av sysselsettingen finnes i virksomheter med null eller lav andel lavlønn. På en skala plasserer bygg og anlegg seg dermed nærmere et virksomhetsfenomen enn et næringsfenomen»* (Dapi & Svarstad, 2023, s. 37). Lavlønnsandelen er høyere blant virksomheter uten tariffavtale, og resultatene viser at lavlønn er mindre jevnt fordelt blant ubundne virksomheter enn blant bundne virksomheter. Dette forklares med at tariffavtalenes standardiserende virkning på de laveste lønningene etablerer et lønngulv på tvers av virksomhetene (Dapi & Svarstad, 2023, s. 37).

Kort oppsummert finner Benedictow et al. (2021) at allmenngjøringsordningen ikke har hatt en effekt på tariffavtaledekningen i byggenæringen i perioden 2004 til 2010. Bye (2023) finner at lønnsforskjeller mellom innvandrere og øvrig befolkning i gjennomsnitt er på om lag 15 prosent, og finner lignende lønnsforskjeller innenfor samme utdanning og næring. Dapi & Svarstad (2023) finner at lavlønnsomfanget i byggenæringen er lavt, noe som tolkes som at allmenngjøring har effekt på lønningene i bransjen, og er snarere et virksomhetsfenomen enn et næringsfenomen.

5.9.4. Lagdeling på arbeidsmarkedet

«Viktige forutsetninger for bevaring av den norske arbeidslivsmodellen er (relativt) små lønnsforskjeller, høy produktivitet og et godt fungerende samarbeid mellom partene i

arbeidslivet» (Ødegård, 2023, s. 131). Arbeidsinnvandrere fra EU Øst får gjerne jobber der det mangler arbeidskraft, en løsere tilknytning til arbeidsplassen og dårligere betingelser enn majoritetsbefolkningen (Ødegård, 2023, s.132). De er også mer utsatt for å havne i arbeidsledighet, og får i mindre grad uttelling for sin kompetanse. Ødegård (2023) hevder i tråd med Friberg & Haakestad (2015) at bedriften vil beskytte «sine egne» fast ansatte i nedgangstider, mens innleide vil komme og gå etter behov og konjunktursvingninger i markedet. Dette fikk denne gruppen kjenne på under blant annet pandemien, som var den gruppen som ble hardest rammet. Pandemien avslørte også hvor avhengig deler av norsk arbeidsliv er av utenlandsk arbeidskraft (Ødegård, 2023, s. 132). «*Konsekvensene av å ikke få arbeidsinnvandrerne inn til landet var forstyrrelser og forsinkelser i produksjonen, og frykt for permitteringer av den faste arbeidsstokken»* (Ødegård, 2023, s. 132). Til tross for strategier mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, allmenngjøring og andre tiltak for å demme opp for konsekvenser av utenlandsk arbeidskraft, øker andelen lavtlønte i de delene av arbeidsmarkedet med mange arbeidsinnvandrere (Ødegård, 2023, s. 133). Tiltakene har ikke vært tilstrekkelige for å hindre større ulikhet. Det økte tilbudet har ført til en retning av mer atypisk, fleksibelt korttidsarbeid, outsourcing og større skiller mellom kjernen og periferien i arbeidsmarkedet. Vi har sett at sysselsettingen i byggenæringen består av omtrent 20 prosent utenlandsk arbeidskraft. Det kan diskuteres for om mangel på innenlandsk arbeidskraft er et resultat av utkonkurrering. Deler av arbeidsmarkedet er ganske avhengig av utenlandsk arbeidskraft, og en konsekvens av denne avhengigheten er at det peker i retning av en lagdeling i arbeidsmarkedet. Ødegård (2023, s. 133) hevder at det er nærliggende å konkludere med at det har blitt en todeling, med et a-lag og et b-lag i de mest berørte delene av arbeidsmarkedet, og at «*det vokser frem et c-lag med arbeidstakere som enten ikke er bosatte, eller som har falt ut av ordinære virksomheter og tilbringer livet som «løsarbeidere», og da som regel i det svarte arbeidsmarkedet»*.

6. Diskusjon

Sentrale kjennetegn i den norske arbeidslivsmodellen er godt samarbeid mellom stat, arbeidsgiver og arbeidstaker (trepartssamarbeidet), høy organisasjonsgrad, sammenpresset lønnsstruktur og kompetanseheving. Vi har sett at arbeidstakeres organisasjonsgrad har sunket, mens arbeidsgiverorganiseringen har økt. Hvilke konsekvenser får dette for den

norske arbeidslivsmodellen? Og virker egentlig allmenngjøring etter sin hensikt?

Lavlønnskurransen kan medføre press på det generelle lønnsnivået i utsatte bransjer, og kan i verste fall utkonkurrere innenlandske arbeidstakere (Friberg & Eldring, 2013, s. 28). Vi har også sett hvordan utviklingstrekkene har påvirket ungdommens rekruttering til yrkesfag, noe som igjen fører til at Norge blir mer avhengig av den utenlandske arbeidskraften. Ifølge Crowley et al. (2010) har bedriftenes fleksibilitetskrav siden 1980-tallet utartet seg i en gjenoppblomstring av nytaylorisme i både manuelle og profesjons- og ledelsesbaserte yrker. Friberg & Haakestad (2015) finner at norsk byggenæring har utviklet seg i retning av nytayloristiske styringsprinsipper. En gjenganger i litteraturen er at det kreves politiske tiltak og reguleringer for å forhindre sosial dumping, og litteraturen har vist at det er handlingsrom for dette, til tross for at Norge er underlagt EUs regelverk. Eldring & Ørjasæter (2022) mener at en fremtidig bekymring er at innskrenkninger i adgangen til innleie vil føre til ulike former for løsarbeid og useriøsitet i andre former.

6.1. Allmenngjøring

Siden Norge ikke opererer med lovfestede minstelønninger er allmenngjøring av tariffavtaler et av de viktigste tiltakene for å motvirke sosial dumping. Dersom bransjen ikke er allmenngjort, er det avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som gjelder. Det vil si at arbeidstaker frivillig kan gå med på en lønn som er mye lavere enn normen. Med lite kunnskap om det norske samfunnet og rettigheter i arbeidslivet, kan man argumentere for om dette er utnyttelse av arbeidstakeren. Samtidig er trolig det vi anser som lav lønn i Norge, mye høyere enn hva man ville tjent i hjemlandet. Arbeidstaker vil trolig akseptere det å leve dårlig i Norge med å leve godt på pengene i hjemlandet og å kunne forsørge familien der. Årsaken til at man ikke vil innføre minstelønn i Norge er at man frykter at dette kan svekke tariffavtalen og dermed senke lønnen. Dersom man har en lovfestet minstelønn vil flere arbeidsgivere kunne legge seg etter denne standarden, og muligens svekke de individuelle forhandlingsmulighetene hos en arbeidstaker med tariffavtale (Hippe & Nergaard, 2016). Nergaard & Ødegård (2022, s. 15) finner at arbeidsinnvandrere fra EU-Øst har noe lavere organisasjonsgrad, også når man kontrollerer for botid. De finner også at arbeidsinnvandrere fra EU-Øst har størst sannsynlighet for å være sysselsatt i en virksomhet uten tariffavtale, som kan være en forklaring på at de har lavere sannsynlighet for å bli rekruttert til en fagforening.

En forutsetning for å organisere seg er at man integreres i virksomheter med tariffavtaler og organisering (Nergaard & Ødegård, 2022, s. 24). Nergaard & Ødegård (2022, s. 25) hevder at lav organisasjonsgrad i utsatte deler av arbeidsmarkedet hindrer partenes mulighet til å sikre lønns- og arbeidsvilkår gjennom både avtaleverket og partssamarbeid i bransjer med forsterket behov for å hindre lavlønnskonkurranse og sikre minstestandarder og forsvarlige arbeidsbetingelser.

Ødegård (2023) viser at mange arbeidsinnvandrere er faglærte i hjemlandet, men jobber som ufaglærte i Norge. Andelen bosatte arbeidsinnvandrere som hadde fått sin utdanning godkjent i Norge var kun 0,5 prosent i 2020. Kompetanseheving er sentralt i den norske arbeidslivsmodellen og har sammenheng med en sammenpresset lønnsstruktur. Kompetanseløft i det nedre sjiktet av arbeidsstokken kan øke lønnen og gi bedre forhandlingsmuligheter på arbeidsmarkedet. I og med at Norge ikke har noen minstelønn er allmenngjøring et av de viktigste tiltakene for å regulere lønns- og arbeidsvilkår i bransjer med lavlønn. Allmenngjøring i en bransje har en normgivende effekt som gjør at også ubundne virksomheter finner det hensiktsmessig å legge seg etter (minste)standarder i en tariffavtale, slik som lønn og andre elementer som kan kopieres (Alsos et al., 2021, s. 85). Ødegård hevder derimot at en slik «myk» tilnærming basert på tillit og normer ikke har vist seg å være tilstrekkelig når det gjelder arbeidsinnvandring, og Alsos et al. finner at den normgivende effekten av tariffavtaler har blitt svekket i perioden fra 2002 til 2018. Benedictow et al. (2021) fant at allmenngjøring ikke hadde effekt på tariffavtaledekningen i byggenæringen i perioden 2004 til 2010. En mulig forklaring på dette er at dersom man allerede er omfattet tariffavtalens (minste)satser, vil motivasjonen for å organisere seg og få på plass en tariffavtale svekkes. I spørreundersøkelser utført av Alsos et al. (2021) fant de at en del arbeidere trodde de var dekket av en tariffavtale, mens de i realiteten ikke var det. Nergaard & Ødegård (2022, s. 13) viser at den totale organisasjonsgraden i 2019 innenfor bygg og anlegg er på 30 prosent, med 16 prosent blant arbeidsinnvandrere, og 33 prosent blant ikke-innvandrere. Dette tallet er veldig lavt når man sammenligner med offentlig sektor hvor 80 prosent er organisert. Allmenngjøring er et av de viktigste tiltakene for å sikre arbeidstakere i lavlønte bransjer et (minste)nivå. Dapi & Svarstad (2023, s. 37) fant at lavlønnsandelen er høyere blant virksomheter uten tariffavtale, og at lavlønn er mindre jevnt fordelt blant ubundne virksomheter enn blant bundne virksomheter. Dette viser at allmenngjøring etablerer et lønngulv på tvers av virksomhetene. Oppsummert kan vi si at

allmenngjøring peker i to retninger. For det første sikrer den arbeidstakere noen lønns- og arbeidsvilkår, som er målet med allmenngjøring. For det andre har vi sett tendenser til at organisasjonsgraden blant arbeidstakere svekkes, ettersom incentivet for å på plass en tariffavtale i bedriften kan bli mindre når bedriften allerede er omfattet tariffavtalens (minste)satser.

6.2. Segmentering av arbeidsmarkedet?

Ifølge Ødegård (2023, s. 133) har arbeidsinnvandringen ført til en oppsplitting i deler av arbeidsmarkedet, med et a-lag og et b-lag, og argumenterer for at vi også får et c-lag. Vi skal diskutere dette opp mot Colbjørnsens teori om det segmenterte arbeidsmarkedet og Atkinsons teori om den fleksible bedrift. Ifølge Atkinson (1984) søker bedriften til det eksterne arbeidsmarkedet for å utfylle de enkle, systematiserte arbeidsoppgavene for å oppnå numerisk og finansiell fleksibilitet. Det vil si at arbeiderne er utbyttbare i det at arbeidskraften i periferien styres av etterspørsel og markedets konjunktursvingninger, og at denne arbeidskraften er rimeligere for bedriften enn å ansette folk på faste kontrakter for å utføre disse arbeidsoppgavene. Holden (2016, s. 137) hevder at dersom det hele tiden er god tilgang på velkvalifiserte og motiverte arbeidsinnvandrere som er villig til å jobbe for lavere lønn, vil mange arbeidsgivere kunne foretrekke disse fremfor lokale arbeidstakere, som har liten arbeidserfaring eller av ulike grunner fremstår som mindre attraktive for arbeidsgiverne. Dersom dette stemmer kan man risikere at de svake gruppene vil få problemer med å etablere seg på arbeidsmarkedet, og at andelen som står utenfor i arbeidsledighet vil øke over tid.

I følge Colbjørnsen (1982, s. 39) er en ansettelse på etterspørselssiden, altså arbeidsgiversiden, en investeringsbeslutning i forhold til blant annet opplæringskostnader og et sterkt oppsigelsesvern. Dette gjelder først og fremst opplæring i bedriftsspesifikke ferdigheter som utgjør arbeidsmarkedets kjerne. Jo mer generelle ferdighetene som læres er, desto mer må arbeidstakerne bære opplæringskostnadene i form av lavere lønn (Colbjørnsen, 1982, s. 41). I en trepartsrelasjon mellom arbeidstaker (den innleide), utleier (arbeidsgiver/bemanningsforetaket) og innleier (bedriften som hyrer inn arbeidskraften) vil det være en lav eller ingen opplæringskostnad, fordi nærmest hvem som helst kan utføre jobben. Innleie vil antakelig være mer gunstig i en trepartsrelasjon hvor bemanningsforetaket

er den faktiske arbeidsgiver. Bedriften som hyrer inn arbeidskraften vil få mindre ansvar og vil sannsynligvis, i følge empirien, også kunne utbetale lavere lønn. Disse rasjonaliseringsstrategiene vil maksimere fleksibiliteten for bedriften, samtidig som bedriftens ansvar for arbeiderens jobbsikkerhet og karriereutvikling minimeres (Atkinson, 1984, s. 5). Olberg (1995, s. 12) hevder at med ekstern eller numerisk fleksibilitet vil koblingen mellom bedrift og ansatt bli løsere. Friberg & Haakestad (2015, s. 192) hevder at bedriften først vil permittere de innleide arbeiderne etter konjunktorene i markedet før de permitterer sine egne fast ansatte. Dette er i tråd med økonomenes resonnement på etterspørselssiden, jf. Colbjørnsen, som sier at det vil være gunstig for arbeidsgiver å verne om sine egne fast ansatte grunnet opplæringskostnader. Med andre ord vil den innleide arbeideren få skjerpede arbeidsvilkår, og være mer utbyttbare enn de som er fast ansatte i bedriften, og dermed også oppleve lavere jobbsikkerhet. I en flyktig arbeidssituasjon hvor man lever usikkert på jakt etter neste oppdrag for å tjene til livets opphold, kan vi argumentere for at dette fører til segmentering av arbeidsmarkedet. Først og fremst at det fører til en segmentering mellom midlertidig og fast arbeidskraft, men også mellom innenlandsk og utenlandsk, og faglært og ufaglært arbeidskraft.

Friberg & Eldring (2013, s. 29) hevder at dess større avstanden mellom tariffavtalens minstelønnsatts og gjennomsnittlig lønnsnivå i bransjen er, jo større er mulighetene for at systematiske ulikheter mellom utenlandske og innenlandske arbeidstakere vil oppstå. Innen bygg- og anlegg finner Dapi & Svarstad (2023) en sterk positiv sammenheng mellom lavlønnsandel og innvandrerandel. Colbjørnsens teori om det segmenterte arbeidsmarkedet er relativt lik Atkinsons modell. Grupper av arbeidstakere fordeler seg i ulike segmenter, eller grupper, med en kjerne som utgjør den funksjonelle fleksibiliteten som kjennetegnes av trygge jobber og arbeidsvilkår, med faste heltidsstillinger og bedriftsspesifikke ferdigheter. Sekundærsegmentet kjennetegnes av det motsatte, og arbeidsgiveren vil ikke stille samme krav til stabilitet her som i kjernen, eller primærsegmentet (Colbjørnsen, 1982, s. 72). Som vi allerede har diskutert, er behovet for opplæring mindre og arbeidsoppgavene mer generelle. Ifølge Colbjørnsen (1982, s. 80) bidrar også tilbudssiden til segmentering av arbeidsmarkedet gjennom profesjonaliseringsbestrebelse, som kan føre til konflikt mellom ulike grupper arbeidstakere, og mellom faglært og ufaglært arbeidskraft. Profesjonaliseringsbestrebelse vil si at lønnstakere forhindrer konkurranse og styrker deres forhandlingsposisjon på arbeidsmarkedet gjennom utdanning. Stram kompetanseheving vil med andre ord være

problematisk for «outsiderne», ettersom de får innskrenket sine sysselsettingsmuligheter. Profesjonaliseringsbestrebelse kan knyttes opp mot oppgraderingstesen, i det at den styrker disse lønnstakernes posisjon, men på bekostning av andre. Degraderingstesen hevder at dersom bedriften av kontroll- og kostnadmessige årsaker tar i bruk ny teknologi og utfører arbeidsoppgavene slik at behovet for faglige ferdigheter blir systematisk redusert, vil arbeidsmarkedet bli mindre segmentert langs faglige skillelinjer (Colbjørnsen, 1982, s. 21). Det vil si at sysselsettingsmulighetene blir mer like ved at flere jobber blir tilgjengelige for ufaglært arbeidskraft, noe som kan føre til større konkurranse og skape press nedover på lønnsnivået og fjerne det kunnskapsmessige maktfundamentet for innflytelse og autonomi i arbeidssituasjonen (Colbjørnsen, 1982, s. 21). Colbjørnsen (1982) hevder at både arbeidsgiver- og arbeidstakerstrategier utilsiktet fører med seg silingsmekanismer i arbeidsmarkedet, som først og fremst rammer grupper som stiller seg svake når det gjelder stabilitet. Det oppstår altså et A-lag som befinner seg i primærsegmentet med trygge jobber, et B-lag som utgjør sekundærsegmentet som også kan ha faste jobber, men hvor jobbene består av mer generelle ferdigheter, og derfor får begrensede muligheter for opprykk. Antakelsen er at de svake gruppene vil bli henvist til periferien, og at det utvikles et C-lag med en gruppe arbeidstakere som er løst tilknyttet og delvis utstøtt fra arbeidsmarkedet, som må ta til takke med jobber som baserer seg på numerisk fleksibilitet med dårlige lønns- og arbeidsvilkår, som også ifølge Holden (2016) er mer utsatt for perioder med arbeidsledighet.

Hvordan rammes de østeuropeiske arbeidsinnvandrere i følge empirien? Ødegård (2023, s. 132) hevder at arbeidsinnvandrere fra EU Øst ofte får jobber der det er mangel på arbeidskraft, løsere tilknytning til arbeidsplassen og dårligere betingelser enn majoritetsbefolkningen. I tillegg får de mindre uttelling for sin kompetanse, og er mer utsatt for å havne i arbeidsledighet. Tall fra SSB viser at innvandrere per 4.kvartal i 2022 tjente en månedslønn på gjennomsnittlig 43 300 kr, i motsetning til den øvrige befolkningen ekskludert innvandrere hvor gjennomsnittslønna lå på 55 800 (Bye, 2023). Så kan vi argumentere for at dette faktisk er et resultat av reguleringer, ettersom man kunne frykte at lønnen var enda lavere. I lavlønte bransjer som ikke er allmenngjort kan man forvente en gjennomsnittslønn som er mye lavere. Bye (2023) finner dog lignende tendenser til lønnsforskjeller ut fra landbakgrunn, selv når man kontrollerer for utdanning og næringsområde. Hvis målet er likebehandling, har Norge fremdeles en vei å gå. Ødegård hevder at tiltak og strategier som er ment å demme opp for de negative konsekvensene av arbeidsinnvandring ikke har vært

tilstrekkelige for å forhindre ulikhet. Et vedvarende høyt tilbud av billig arbeidskraft kan også føre til dårligere lønnsvilkår for innenlandske arbeidstakere, og i verste fall presse de innenlandske arbeidstakerne ut av arbeidsmarkedet. Arbeidsinnvandring kan bidra til økte lønnsforskjeller fordi arbeidsinnvandrerne gjerne har lavere lønn, noe som demper lønningene i yrker der lønnsnivået i utgangspunktet er lavt (Holden, 2016, s. 137). NOU 2020:2 viste at frafall og svak rekruttering til yrkesfaglig opplæring skyldtes mangel på læreplaner, konjunktursvingninger, regionale variasjoner i jobbmuligheter og inn- og utvandring (NOU 2020:2, S. 54). Høy arbeidsinnvandring gir også mer konkurranse om jobbene, noe som kan dempe innenlandsk rekruttering til yrket. Berge (2023) viste at innenfor bygg og anlegg er omtrent 20 prosent av de sysselsatte utenlandske arbeidstakere, som vil si at det er en bransje som er nokså avhengig av utenlandsk arbeidskraft. I følge teorien har arbeidstakere i periferien mindre sjanse for opprykk, og de vil trolig også få begrensede muligheter for lønsmobilitet, samt større sjanse for å havne i arbeidsledighet. Det økte tilbudet på arbeidskraft har ført til mer atypiske tilknytningsformer til arbeidslivet som outsourcing og fleksible korttidskontrakter, og dermed større forskjeller mellom periferien og kjernen i arbeidsmarkedet (Ødegård, 2023, s. 133).

6.3. Nyaylorisme som konsekvens av økt fleksibilitet?

Crowley et al. (2010) hevder at økte fleksibilitetskrav i den post-fordistiske tidsalder har ført til en revitalisering av taylorismen. Taylorismens fremste kjennetegn er en hierarkisk arbeidsdeling hvor ledelsen detaljstyrer og kontrollerer arbeidsprosessen og arbeiderne til å følge en oppsatt plan, med mål om å øke effektiviteten og den enkeltes ytelseevne (Skorstad, 2002, s. 59). Olberg (1995, s. 11) hevder at i den internasjonale debatten har fleksibilitet vært knyttet til etterspørsels- og arbeidsgiverstrategier, mens det i Norge og Skandinavia har vært mer tilbudsside- eller arbeidstakerorientert. I begrepet fleksibilitet ligger også alternativer, frihet og uavhengighet, og fremstilles derfor som gunstig for arbeideren (Skorstad, 2002, s. 301). Skorstad (2002, s. 312) hevder at å være føyelig og fleksibel kan føre arbeideren i en slitsom situasjon hvor man må jobbe mer, bli forflyttet hyppigere, påta seg uønsket arbeid, godta ubeleilige arbeidstider og akseptere ulik belønning for samme type jobb.

Crowley et al. (2010) hevder at nytaylorismen både preger manuelle yrker, og profesjons- og ledelsesbaserte yrker som følger av økte fleksibilitetskrav gjennom økt bruk av outsourcing og andre fleksible tilknytningsformer. Friberg & Haakestad (2015) finner elementer av nytayloristiske styringsideologier i entreprenørbedrifter som baserer seg på underentrepriser og innleid arbeidskraft, hvor mellomledelsen var de som støtte mest på de nytayloristiske styringsprinsippene. I intervjuer blant entreprenørbedriftene fant Friberg & Haakestad (2015) at bedriftsidentitet og faglig stolthet lå i prosjektering og kontraktstyring, og ikke så mye i det sosiale systemet eller håndverksferdigheter. Oppgavene til mellomledelsen besto i å dele byggeprosessen inn i avgrensede deler, og om å koordinere grenseflatene mellom de ulike underentreprenørene og de innleide arbeidstakerne som hver for seg utførte mest mulig standardiserte arbeidsoppgaver (Friberg & Haakestad, 2015, s. 199). Samtidig har formennene ansvar for økonomien i et enkeltprosjekt, med insentiver for å presse arbeidskraftkostnader og byggetider ned. Friberg & Haakestad (2015) hevder at fagsentrerte styringsprinsipper med akkordarbeid som kjennetegn bidrar til å styrke fagarbeidernes posisjon ettersom dette gir autonomi og medbestemmelse i arbeidsprosessen, samt faglig stolthet knyttet til resultatet. Den fremvoksende nytaylorismen bidrar til å forsterke de manuelle arbeidernes underordning til ledelsen, og skaper altså et sterkere hierarki (Friberg & Haakestad, 2015, s. 202). En konsekvens av dette er at det påvirker rekruttering og kompetanseutvikling ved at fagarbeidernes fallende autonomi og status påvirker ungdoms utdanningsvalg bort fra bygg- og anleggsgagnene. For det andre prioriterer bedriftene hvor nytayloristiske styringsprinsipper står sterkt i mindre grad lærlinger og kompetanseutvikling blant fagarbeiderne (Friberg & Haakestad, 2015, s. 202). Oppsummert kan vi si at konsekvenser av nytaylorisme er svekket autonomi, økt arbeidspress og intensivering, at Norge blir mer avhengig av utenlandsk arbeidskraft, samt mindre medbestemmelse og medvirkning på arbeidsplassen, som er en nødvendig betingelse for et demokratisk arbeidsliv (Levin et al., 2012, s. 90).

Bedriftens økte bruk av fleksible løsninger kan tenkes å svekke arbeiderkollektivets hovedfunksjon, nemlig å virke som en buffer mellom det teknisk-økonomiske og det menneskelige system. Ettersom et arbeiderkollektiv kan bidra til å utjevne maktstrukturen i et hierarkisk system, vil behovet være sterkt for å demme opp for bedriftens «umenneskelige krav». Etnisitet, språkbarrierer og kulturforskjeller kan tenkes å fragmentere arbeiderkollektivet, og skape et «vi» og et «dem» mellom innenlandske og utenlandske arbeidstakere. Samtidig kan det tenkes at når man jobber på midlertidige kontrakter og stadig

blir forflyttet mellom arbeidsplasser, vil motivasjonen for å danne felles normer og bekjentskap svekkes. Det kan også tenkes at motivasjonen for å organisere seg blir mindre. På denne måten skyves makten til fordel for ledelsen, fordi ledelsen stilles i en gunstig posisjon i et hierarkisk system, hvor arbeideren blir overlatt til seg selv (Skorstad, 2002, s. 297). Dersom bedriften kun søker den eksterne fleksible arbeidskraften til å utføre små spesialiserte oppgaver, er antakelsen at det ikke skapes et kollektivt samhold, ettersom tiden er for knapp på midlertidige kontrakter. Og dersom man blir forflyttet mellom arbeidsplasser og ikke får tid til å skape et kollektiv med sterke sosiale bånd og normer, vil arbeiderne i følge teorien ikke bli beskyttet mot bedriftens «umenneskelige» krav. I en teknisk-økonomisk tilstand er arbeidsforholdet individualisert, det kollektive mellomledet er koblet ut, og dette får konsekvenser for den enkeltes lønns- og arbeidsvilkår (Skorstad, 2002, s. 312).

6.4. Virker reglene etter sin hensikt?

En gjenganger i litteraturen er at det krever politiske tiltak for å motvirke sosial dumping. Til tross for innføring av nasjonale tiltak og reguleringer, er en bekymring at løsarbeid og useriøsitet i arbeidslivet vil oppstå i nye former. Dette var tilfellet i Tyskland hvor innleie i byggebransjen ble forbudt i 1982, og som en konsekvens førte til at bedrifter hyrte inn underentreprenører som i realiteten leverte rene bemanningsentrepriser (Eldring & Ørjasæter, 2022, s. 70). Grunnet EØS-avtalen har debatten om innleie vært preget av usikkerhet for hvilke restriksjoner som kan innføres uten å være i strid med regelverket (Eldring & Ørjasæter, 2022, s. 57). Det er likevel innført en rekke regler og tiltak etter EU-utvidelsen i Øst for å motvirke sosial dumping og useriøsitet i arbeidslivet. Alsos & Jensen (2013, s. 8) hevder at det ikke nødvendigvis er mangel på regelverk som er problemet, men etterlevelse og håndheving. Vi har sett flere eksempler på dette. Polonia-undersøkelsene viste at selv når allmenngjøring var vedtatt, tjente en av fem under minstelønnssatsen i tariffavtalen (Friberg & Eldring, 2013, s. 31). Alsos & Jensen (2013) viste at det var en betydelig økning i norskeide utenlandske foretak, hvor motivasjonen var at man på denne måten kunne gi eierne større fleksibilitet når det gjaldt rekruttering av arbeidstakere samt lønns- og arbeidsvilkår. I et trepartsforhold er det nemlig bemanningsbyrået eller utsender som er arbeidsgiver, og derfor har ansvar for den utsendtes lønns- og arbeidsvilkår. Når man er utsendt er det regelverket for fri bevegelse av tjenester som gjelder (Eldring & Ørjasæter, 2022, s. 81). Utsendingsdirektivet

sier at den utsendte skal ha lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i vertslandet, men det er nok av eksempler på at dette ikke blir etterlevd i praksis. Alsos & Jensen (2013, s. 31) beskriver hvordan en motivasjon for å etablere utenlandske selskap i Øst-Europa var at man ble mindre tilgjengelig for norske myndigheter, og i mindre grad var pliktig til å rapportere regnskap til utenlandske myndigheter, samt at det ville være vanskeligere å utføre kontroller. Etter overgangsreglene ble innført var forutsetningen for å jobbe i Norge at de utenlandske arbeidstakerne kunne dokumentere et arbeidstilbud med fast ansettelse og lønns- og arbeidsvilkår som ikke var dårligere enn gjeldende tariffavtale. Rasmussen & Mjønes (2015, s. 161) fant at bemanningsbyråer i stor grad tilbød fast ansettelse i samsvar med overgangsreglene, men at det resulterte i flere ulovlige forhold med doble kontrakter. Også da likebehandlingsreglene ble innført i 2013, som skulle sikre at de utleide arbeidstakerne hadde like gode arbeids- og lønnsvilkår som de ansatte i innleiebedriften, ble det i en evaluering av likebehandlingsreglene i 2015 påpekt stor risiko for regelbrudd, særlig ved utleie fra de mindre bemanningsforetakene (Eldring & Ørjasæter, 2022, s. 52-53). 1. april 2023 ble innleiereglene fra bemanningsforetak strammet inn, og forbud mot innleie i bygningsarbeid i Oslo, Viken og Vestfold ble vedtatt. Spørsmålet er om useriøse arbeidsgivere vil finne nye måter å omgå regelverket på. Vi har sett at dette skjer ved måten de organiserer arbeidet på, for det første ved å benytte seg av bemanningsforetak, og for det andre gjennom å opprette utenlandske selskap hvor norske myndigheter har vanskeligheter for å følge opp lovverket like nøye. Til tross for reguleringer, lovendringer og tiltak ment for å forhindre sosial dumping, har empirien vist en tendens til at useriøse arbeidsgivere klarer å finne smutthull for å omgå regelverket.

6.5. Svekket den norske arbeidslivsmodellen?

En av Dølvik & Steens (2019, s. 6) framtidssikter er at en skrumpende europeisk arbeidsstyrke og hardere konkurranse om arbeidskraft i EUs indre marked vil begrense arbeidsmigrasjonen til Norden. NOU 2020:2 (s. 54) viser at det er mangel på innenlandsk arbeidskraft i bygg- og anleggsvirksomhet. Frafall, mangel på lærlingplasser, konjunktursvingninger, regionale variasjoner i jobbmuligheter og inn- og utvandring er mulige forklaringer på dette. Vi kan argumentere for at dette blir en slags ond spiral. For det første kan arbeidsinnvandringen være en konsekvens av mangel på innenlandsk arbeidskraft,

samtidig som mangelen på den fører til at store deler av bygg og anleggsbransjen blir avhengig av å importere utenlandsk arbeidskraft. Et nærliggende spørsmål er om pandemi og krig har ført til at EØS-arbeidere ikke lenger vil komme til Norge, og heller vil reise på oppdrag til andre EU-land, på grunn av fall i kronekursen. Debatten rundt innvandring dreier seg også i dag om endringer i demografien, med økende mangel på arbeidskraft i flere EU-land, samt høyere lønninger innad i landene, og om dette vil påvirke arbeidsinnvandringen til Norge. Berge (2023) viser at det ikke er noe foreløpig som tyder på nedgang i andel arbeidsinnvandrere og pendlere i Norge per 2023, og at rett under 20 prosent av de sysselsatte i byggenæringen består av utenlandsk arbeidskraft. Det vil si det er en bransje som er nokså avhengig av utenlandsk arbeidskraft. Til tross for kronekursens fall kan vi si at Norge fremdeles er et høyinntektsland, og trolig derfor fortsatt et attraktivt land å jobbe i. Effekten av innstramningene i innleiereglene på lang sikt er det for tidlig å si noe om.

Sentrale deler i den norske arbeidslivsmodellen er godt samarbeid mellom stat, arbeidsgiver og arbeidstaker (trepartssamarbeidet), høy organisasjonsgrad, sammenpresset lønnsstruktur og kompetanseheving. Flexicurity skal både sikre virksomhetens behov for fleksibilitet, og arbeidernes behov for sikkerhet. Olberg (2007, s. 13) hevder at den norske arbeidslivsmodellen er preget av begge deler. Samtidig har empirien vist at arbeidsinnvandrere er den gruppen som opplever flest farlige situasjoner og arbeidsrelaterte dødsfall, grunnet blant annet manglende språkkunnskaper som kan føre til misforståelser på arbeidsplassen (Ødegård, 2023, s. 128). Med fleksible tilknytningsformer til arbeidslivet svekkes også jobbsikkerheten, da man må være fast ansatt for å ha krav på sykepenger, permisjonsordninger og andre velferdsordninger. Hvilke konsekvenser får dette for den norske arbeidslivsmodellen? Eldring (2015) hevder at svakheter har kommet tydeligere til syne når det gjelder i hvilken grad det norske arbeidslivsregimet klarer å sikre arbeidsinnvandrere anstendige og likeverdige betingelser. Hippe & Nergaard (2016) peker på flere utfordringer i den norske arbeidslivsmodellen som følger av tilbudssidesjokket etter EU-utvidelsen i Øst 2004. De nordiske landene har ingen fastsatt minstelønn, som kan føre til svært lave lønninger i tilfeller hvor arbeidsinnvandrere jobber uten tariffavtale. Disse arbeiderne kan ha arbeidstider, arbeidsforhold og boforhold som er langt under norsk standard (Hippe & Nergaard, 2016, s. 24). Vi har diskutert for at allmenngjøring bidrar til mer likebehandling når det gjelder å sikre arbeiderne noen (minste)standarder i tariffavtaler. Samtidig har tilgang på billig arbeidskraft ført til press på nordiske lønns- og

arbeidsbetingelser, særlig i bransjer som driver anbudskonkurranser (Hippe & Nergaard, 2016, s. 24). Hippe & Nergaard (2016) hevder i tråd med Friberg & Eldring (2013) at lavlønnskonkurransen presser lønnen til de innenlandske arbeiderne ned, som i verste fall kan føre til utkonkurrering av innenlandske arbeidstakere.

Vi har sett at arbeidstakeres organisasjonsgrad har sunket (Nergaard & Ødegård, 2022), mens arbeidsgiverorganiseringen har økt (Alsos et al., 2021). Allmenngjøring er et av de viktigste tiltakene for å sikre arbeidsinnvandrere noen (minste)vilkår. Likevel har vi sett at allmenngjøring ikke styrker motivasjonen for å organisere seg, og organisasjonsgraden er særlig lav blant arbeidsinnvandrere. Vi har også sett at økt bruk av utenlandsk arbeidskraft kan svekke lønnen i allerede lavlønte bransjer. NOU 2020:2 viser at det er mangel på innenlandsk arbeidskraft i byggenæringen, og at yrkesfaget bygg- og anlegg er preget av høyt frafall og mangel på lærlingplasser. Dette fører igjen til økt behov for utenlandsk arbeidskraft. Kompetanseheving er viktig for den norske arbeidslivsmodellen og bidrar til en sammenpresset lønnsstruktur ettersom man da kan forsvare et høyt lønnsnivå i bunn. Økt bruk av innleie har svekket akkordarbeidet som tidligere var dominerende for yrket. I akkordarbeid har arbeiderne større innflytelse i å både planlegge og gjennomføre prosessen, og medvirker mer. Debatten omkring temaet i dag er at næringen trenger et kompetanseløft og tilbud om språkopplæring. På denne måten kan de utenlandske arbeidstakerne potensielt bli bedre integrert i det norske samfunnet, og på den måten få bedre forståelse over hvilke rettigheter man har. Flere lærlingplasser vil trolig også få positive ringvirkninger for den innenlandske arbeidskraften. Partene i arbeidslivet har lenge vært enige om at et godt partssamarbeid og bred medvirkning både er effektivt og produktivitetsfremmende. Innovasjonsargumentet som er hjemlet i Hovedavtalen mellom LO og NHO innebærer å involvere medarbeiderne mer i virksomhetens innovasjonsarbeid (Levin mfl., 2012, s. 102). Likevel har denne oppgaven vist tendenser til fallende autonomi, medbestemmelse og medvirkning i byggenæringen. Vi kan påstå at byggenæringen har utviklet seg i en negativ retning når det gjelder å støtte oppunder den norske arbeidslivsmodellen. Det ser ut til at bedriftenes fleksibilitet har svekket arbeidernes sikkerhet. Med dette sagt er en nærliggende tolkning at den norske arbeidslivsmodellen er svekket i deler av arbeidsmarkedet.

7. Avslutning

Problemstillingen var innledningsvis: *Hvilke konsekvenser har et åpent europeisk arbeidsmarked for den norske arbeidslivsmodellen?* Tilbudssjokket etter EU-Øst utvidelsen i 2004 har ført med seg konsekvenser som sosial dumping, lavlønnskonkurranse og en utvikling av flere useriøse aktører i norsk arbeidsliv. Vi har argumentert for at dårlige lønns- og arbeidsvilkår for den innleide i Norge likevel er bedre enn hva vedkommende ville tjent i hjemlandet, noe som gjør det attraktivt å jobbe her. Selv om den polske zlotyen har styrket seg og den norske kronkursen er svekket, er Norge fremdeles et høyinntektsland (Berge, 2023). Vi har diskutert hvordan bedriftenes økte fleksibilitetskrav har ført til en revitalisering av taylorisme i deler av arbeidsmarkedet, med oppstyking av arbeidet, økt outsourcing og fallende autonomi. Vi har sett at myndighetenes handlingsrom for å verne mot useriøsitet i arbeidslivet er stort, og at de tilsynelatende aktivt forsøker å styrke topartsrelasjoner i arbeidslivet og støtte oppunder faste ansettelser (Innst. 108 L (2022-2023)). Empirien har dog vist at useriøse arbeidsgivere systematisk finner måter å omgå regelverket på. Vi har diskutert hvordan svekket rekruttering til yrkesfag og mangel på lærlingplasser kan føre til en ond spiral med mangel på innenlandsk arbeidskraft, som igjen fører til økt behov for utenlandsk arbeidskraft. Kompetanseheving er sentralt for å opprettholde en sammenpresset lønnsstruktur, men dersom bedriftene fortsetter å belage seg på billig ufaglært utenlandsk arbeidskraft, kan dette svekke fagarbeideres autonomi og posisjon på arbeidsmarkedet. Vi har også sett at organisasjonsgraden innenfor byggenæringen er lav, noe som kan svekke partenes innflytelse og rolle på arbeidsmarkedet (Hippe & Nergaard, 2016, s. 14). Selv om allmenngjøring sikrer arbeidstakere noen lønns- og arbeidsvilkår, kan dette tenkes å svekke arbeidstakernes motivasjon for å organisere seg, ettersom man uansett følger tariffavtalens minstesatser. Bedriftenes økte behov for fleksibilitet ser ut til å ha svekket arbeidstakernes sikkerhet. I og med at den norske arbeidslivsmodellen avhenger av et godt partssamarbeid og høy organisasjonsgrad, er en nærliggende konklusjon at den er svekket i deler av arbeidsmarkedet.

Litteraturliste

Arbeidsmiljøloven. (2005). *Likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved utleie fra bemanningsforetak* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62/§14-12a>

Arbeidstilsynet (u.å.). *Innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak*. Hentet 14. desember 2023 fra: <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/ansettelse/innleie/>

Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organisations. I *Personnel Management* (Bd. 0) (s. 1-5). Personnel Publications.
<https://www.stonebridge.uk.com/uploads/courses/566.pdf>

Alsos, K., Nergaard, K. & Svarstad, E. (2021). *Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler* (Fafo-rapport nr. 2021:07). Fafo. <https://www.fafo.no/images/pub/2021/20775.pdf>

Alsos, K. & Jensen, R. S. (2013). *Bemanningsbransjens gråsoner* (Fafo-rapport nr. 2013:20). Fafo. <https://www.fafo.no/images/pub/2013/20310.pdf>

Bals, J. (2017). *Hvem skal bygge landet?* Cappelen Damm.

Berge, C. & Ødegård, A.M. (2023, 12. desember). *Tall og statistikk om arbeidsinnvandring til Norge 2023* (Webinar). Fafo Østforum. <https://www.fafoestforum.no/seminarer/tall-og-statistikk-om-arbeidsinnvandring-til-norge-2023>

Berge, C. (2023, 12. desember). *Sysselsetting blant innvandrere og utenlandske pendlere*. Statistisk sentralbyrå. <https://www.fafoestforum.no/images/Lysark/231212-christoffer-berge.pdf>

Berge, C. & Johansen, I. (2023, 28. juni). *Utenlandske pendlere tilbake på nivået før pandemien*. Statistisk Sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/utenlandske-pendlere-tilbake-pa-nivaet-for-pandemien>

Benedictow, A., Dapi, B., Eggen, F. W., Gjefsen, H. M., Kjelsrud, A., Måøy, J., Tofteng, M. & Svarstad, E. (2021). *Evaluering av ordningen med allmenngjøring av tariffavtaler* (Rapport nr. 13-2021). Samfunnsøkonomisk analyse AS.

<https://static1.squarespace.com/static/576280dd6b8f5b9b197512ef/t/60c9b7d75f246a0a06114cf5/1623832549339/R13-2021+Evaluering+av+ordningen+med+allmenngjoring+av+tariffavtaler.pdf>

Bye, S. K. (2023, 4. september). *Hvor mye tjener innvandrere?* Statistisk sentralbyrå.

<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/artikler/hvor-mye-tjener-innvandrere>

Crowley, M., Tope, D., Chamberlain, L. J. & Hodson, R. (2010). Neo-Taylorism at Work: Occupational Change in the Post-Fordist Era. *Social Problems*, 57(3), (s. 421-447).

<https://doi.org/10.1525/sp.2010.57.3.421>

Colbjørnsen, T. (1982). *Sysselsettingsproblemer: påtvunget eller selvvalgt?*

Universitetsforlaget.

Dølvik, J. E. & Steen, J. R. (2019). *Drivkrefter og utfordringer for den norske modellen*.

(Fafo-notat nr. 2019:15). Fafo. <https://www.fafo.no/images/pub/2019/10305.pdf>

Dapi, B. & Svarstad, E. (2023). *Lavlønn: Nærings- eller virksomhetsfenomen?* (Fafo-rapport

2023:15). Fafo. <https://www.fafo.no/images/pub/2023/20851.pdf>

Eldring, L. & Friberg, J. H. (2013). Europeisk arbeidsmobilitet: Utfordringer for de norske arbeidsmarkedene. *Søkelys på arbeidslivet*. (1-02), (s. 22-39). <https://doi->

[org.ezproxy1.usn.no/10.18261/ISSN1504-7989-2013-01-02-02](https://doi-org.ezproxy1.usn.no/10.18261/ISSN1504-7989-2013-01-02-02)

Eldring, L. (2015). Tåler den norske modellen arbeidsinnvandring? I B. Bungum, U. Forseth & E. Kvande (Red.), *Den norske modellen: internasjonalisering som utfordring og vitalisering* (s. 144–156). Fagbokforlaget.

Eldring, L. & Ørjasæter, E. (2022). *Løsarbeidersamfunnet* (2. utg.). Cappelen Damm Akademisk.

Fafo Østforum. (2020, 20. november). *Fafo Østforum 2021-2023*.

<https://fafoestforum.no/om-oss/om-fafo-ostforum>

Fafo Østforum. (2023, 25. august). *Verftssaken*.

<https://www.fafoestforum.no/temasider/rettsavgjorelser#verftssaken>

Fafo Østforum. (2023, 25. august). *Laval, Viking, Rüffert og Luxembourg*.

<https://www.fafoestforum.no/temasider/rettsavgjorelser#laval-viking-rueffert-og-luxembourg>

Friberg, J.H. & Haakestad, H. (2015). Arbeidsmigrasjon, makt og styringsideologier: Norsk byggenæring i en brytningstid. *Søkelys på arbeidslivet*, 32 (3) (s. 182-205). <https://doi-org.ezproxy2.usn.no/10.18261/ISSN1504-7989-2015-03-01>

Hippe, J. M. & Nergaard, K. (2016). Nordisk arbeidsliv: Modell under press. I I. Frønes & L. Kjølørød (Red.). *Det norske samfunn* (7. utg., s. 13-37). Gyldendal Norsk Forlag.

Holden, S. (2016). Frontfagsmodellen – fortsatt egnet? I Dalseide & N. Dalseide (Red.), *Fred er dog det beste: Riksmekleren gjennom hundre år* (s. 129-143). Pax Forlag.

Innst. 108 L (2022-2023). *Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om Endringer i arbeidsmiljøloven m.m. (inn- og utleie fra bemanningsforetak)*. Arbeids- og sosialkomiteen.

<https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Innstillinger/Stortinget/2022-2023/inns-202223-108l/?all=true>

Innst. 262 S (2012-2013). *Innstilling fra finanskomiteen om Perspektivmeldingen 2013*. Finansdepartementet. <https://www.stortinget.no/globalassets/pdf/innstillinger/stortinget/inns-201213-262.pdf>

Levin, M., Nilssen, T., Ravn, J. E. & Øyum, L. (2012). *Demokrati i arbeidslivet: Den norske samarbeidsmodellen som konkurransefortrinn*. Fagbokforlaget. (s. 69- 104).

Lovdata. (u.å.). *EØS-avtalen*. Hentet 1. desember 2023 fra <https://lovdata.no/register/eosAvtalen>

Nergaard, K. & Ødegård, A. M. (2022). *Organisasjonsgrad blant arbeidsinnvandrere*. (Fafo-notat nr. 2022:12). Fafo. <https://www.fafo.no/images/pub/2022/10368.pdf>

NOU 2020:2. (2020). *Fremtidige kompetansebehov III: Læring og kompetanse i alle ledd*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/053481d65fb845be9a2b1674c35d6d14/no/pdfs/nou-202020200002000dddpdfs.pdf>

Olberg, D. (1995). Endringer i arbeidslivets organisering – en introduksjon. I D. Olberg (Red.), *Endringer i arbeidslivets organisering* (s. 5-29). Fafo.

Olberg, D. (2007). *Flexicurity – nordiske arbeidslivsmodeller i nye kontekster?* (Fafo-notat nr. 2007:24). Fafo. https://www.fafo.no/media/com_netsukii/10044.pdf

Persson, M. (2021). *Hvordan skrive en litteraturgjennomgang? En praktisk guide*. Universitetsforlaget.

Rasmussen, B. & Mjønes, S.-L. (2015). *Bemanningsindustrien - en trussel mot den norske modellen*. I B. Bungum, U. Forseth & E. Kvande (Red.), *Den norske modellen: internasjonalisering som utfordring og vitalisering* (s. 160–171). Fagbokforlaget.

Regjeringen. (2022, 3. januar). *EØS-organene*.

https://www.regjeringen.no/no/tema/europapolitikk/eos1/eos-organene/id685028/?fbclid=IwAR3aU2pNfpNYcqppWEdWrmJiJ9qoK_gWTXmeXQDMSHYSyHMY2k3z7GcTQxI

Skorstad, E. J. (2002). *Organisasjonsformer – Kontinuitet eller forandring?* (2. utg.). Gyldendal Norsk Forlag.

St.meld. nr. 2 (2005-2006). *Revidert nasjonalbudsjett 2006*. Finansdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-2-2005-2006-/id136369/?ch=3>

St.meld. nr. 18 (2007-2008). *Arbeidsinnvandring*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-18-2007-2008-/id507744/?ch=1>

Stensvik, K. (2007). Sosial dumping og nasjonal regulering av arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår under EØS-reglene om fri bevegelighet for tjenester. *Arbeidsrett*, 4(1), s. 1-54. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-3088-2007-01-01>

Støstad, J.-E. (2013). *Sosial dumping – trues den norske modellen?* Gyldendal Norsk Forlag.

Tjenesteloven. (2009). *Lov om tjenestevirksomhet* (LOV-2009-06-19-103). Lovdata.
<https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2009-06-19-103>

Ødegård, A.M. (2023). Arbeidsinnvandring og nye skillelinjer i arbeidsmarkedet. I T. Fløtten, H.C. Kavli & S. Trygstad (Red.), *Ulikhetens drivere og dilemmaer* (s. 120-136). Universitetsforlaget. <https://doi.org/10.18261/9788215065403-23>

Antall ord: 19 634