 (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

Arbeidsmigrasjon, makt og styringsideologier: Norsk byggenæring i en brytningstid

av **Jon Horgen Friberg** og **Hedda Haakestad**

Side: 182-205

Sammendrag  Abstract 

Erratum: En av setningene i dette avsnittet inneholdt feil ved opprinnelig publisering. Følgende setning er slettet 14.09.16: «Gjennomsnittsalderen til norske bygningsarbeidere er nå 57 år.»

Norsk byggenæring har tradisjonelt vært preget av høy produktivitet, høyt kompetansenivå og sterk forankring i håndverksfaglige tradisjoner, samt relativt høye lønninger og trygge arbeidsvilkår.¹ Dette står i kontrast til mange andre land, hvor bygningsarbeid i større grad er forbundet med ufaglært arbeid, usikre ansettelsesforhold og lave lønninger. Særlig større norske entreprenørbedrifter har vært kjennetegnet av høy organisasjonsgrad og betydelig grad av autonomi og innflytelse blant de ansatte, i tråd med det som omtales som den norske samarbeidsmodellen. I dag beskrives imidlertid byggenæringen stadig oftere som en næring i krise. Byggenæringen har alltid hatt et visst innslag av svart arbeid, men i dag beskriver mange en utvikling ute av kontroll, der kriminelle aktører har fått et betydelig fotfeste (Andersen mfl. 2014), og myndighetene bekymrer seg for fallende produktivitet (St.meld.nr. 28 (2011–2012)). Den kanskje største trusselen er imidlertid sviktende rekruttering. Fra 2007 til 2012 sank antallet inngåtte lærekontrakter i byggfagene med 24 prosent (Nyen & Hagen 2014), mens søkningen til VG1 bygg og anleggsteknikk har ifølge Utdanningsdirektoratet falt med over 40 prosent fra 2007 til 2014. Om få år risikerer Norge å stå uten kompetente byggfagarbeidere. Dette har skjedd i en periode med kraftig omsetningsvekst. Hva har skjedd med byggenæringen som gjør at den i løpet av få år fremstår som en langt mindre attraktiv karrierevei for ungdom?

En nærliggende forklaring er den kraftige økningen i arbeidsinnvandring til bransjen de siste ti årene. Migrasjon fra Øst- og Sentral-Europa etter EU-utvidelsene østover i 2004 og 2007 – hvor lønnsnivået utgjør under en femtedel av det norske – utgjør ikke bare den største innvandringsstrømmen til Norge i historien; den økte tilgangen til billig arbeidskraft representerer også et tilbudssjokk som savner sidestykke i norsk arbeidsliv. Lavlønnskonkurransen har gitt økt spillerom for aktører som spekulerer i skatteunndragelser og ulovlige arbeidsvilkår, den har redusert insentivene for å investere i produktivetsfremmende teknologi, og presset lønns- og arbeidsvilkår. Bratsberg mfl. (2012) har vist at det er en sammenheng mellom arbeidsmigrasjon til byggebransjen og svekket lønnsutvikling for enkelte grupper innenlandske arbeidstakere, mens Brekke, Røed & Schøne (2013) har vist en sammenheng mellom arbeidsmigrasjon og nedgang i søkertallene til byggfagene. Produktivitetskommissjonen har pekt på arbeidsinnvandring som mulig årsak til fallende effektivitet i bygg- og anleggsbransjen (NOU 2015:1: 122), mens Nergaard (2015) peker på arbeidsinnvandring som driver for synkende fagorganisering.

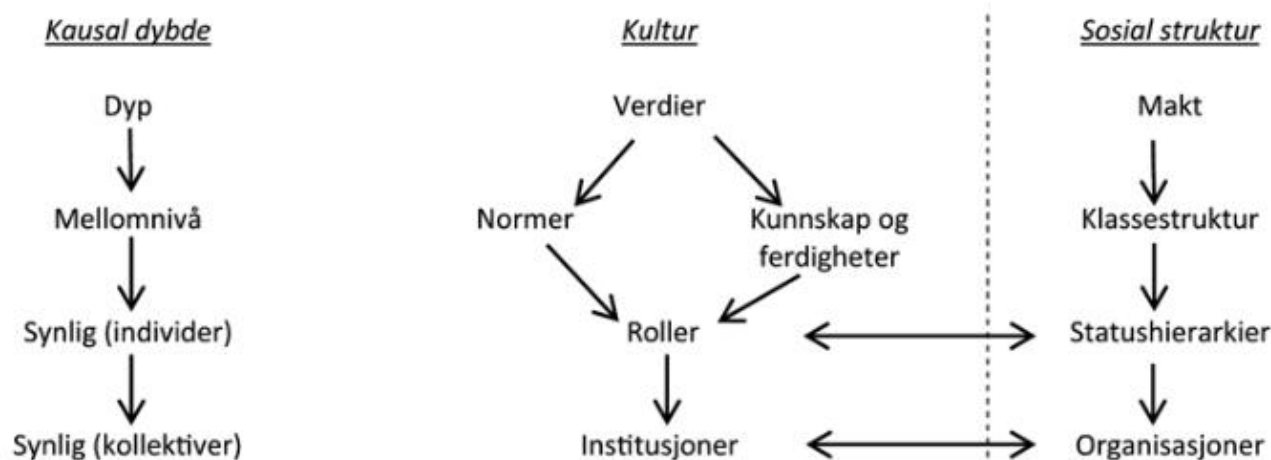
Vi vet med andre ord en god del om konsekvenser av arbeidsmigrasjon på makroforhold i samfunnet og i byggenæringen. Hvilke mikroprosesser disse utfallene er et produkt av, vet vi imidlertid mindre om. Det sentrale spørsmålet vi vil undersøke i denne artikkelen er derfor hvordan økt arbeidsmigrasjon har endret den sosiale organiseringen av arbeidet på norske byggeplasser. Vi gjør dette gjennom en analyse av to forhold: for det første hvordan arbeidsmigrasjon påvirker makt- og klasserelasjoner mellom ulike ansattgrupper på byggeplassene, samt hvordan dette henger sammen med endringer i normer og styringsideologier innad i entreprenørbedriftene. Etter en kort gjennomgang av teoretisk utgangspunkt og metode, gjør vi ved hjelp av registerdata først rede for det tilbudssidesjokket det siste tiårets arbeidsmigrasjon til byggenæringen representerer. Vi vil så analysere hvordan dette tilbudssidesjokket nedfeller seg som endrede makt- og klasserelasjoner på byggeplassene. Deretter retter vi fokuset mot endringer i de normative og institusjonelle rammene i byggenæringen, i form av endrede styrings- og ledelsesideologier.

Analysene er hovedsakelig basert på et omfattende feltarbeid som ble gjennomført på byggeplasser i osloregionen og i Trondheim høsten og vinteren 2013. Studien omfatter 7 av de største entreprenørbedriftene i osloområdet, samt enkelte filialer i Trondheim, og vi har besøkt flere ulike byggeplasser hos hver entreprenør. Utvalget spenner fra entreprenører som baserer mesteparten av produksjonen på egne fast ansatte, til entreprenører som utelukkende basert sin produksjon på underentrepriser og innleid arbeidskraft. Totalt 65 personer har blitt intervjuet – fra administrerende direktører, prosjektledere, anleggsledere og formenn, til baser, fast ansatte fagarbeidere og arbeidere innleide via bemanningsbyråer og ansatte hos underentreprenører. Vi har benyttet polsktalende tolker der det har vært nødvendig. I tillegg har vi snakket med representanter for fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner i bransjen. De kvalitative analysene har blitt supplert med deskriptive analyser av registerdata og andre tilgjengelige kilder for å beskrive overordnede utviklingstrekk i bransjen.

Analytiske perspektiver på migrasjon og sosial endring

Vårt skille mellom makt- og klasserelasjoner i arbeidsprosessen på den ene siden og normative styringsprinsipper og bedriftsideologier på den andre, tar utgangspunkt i en modell for sosial endring utviklet av Alejandro Portes (2010a). Modellen er gjengitt i figur 1. *Sosial struktur* betegner systematiske ulikheter i interesser og makt, som utgjør samfunnets klassestruktur, og som får sitt konkrete uttrykk i individuelt opplevde statushierarkier og kollektive sosiale organisasjoner. *Kultur* betegner på sin side grunnleggende verdier, kunnskap og normer, som har sitt synlige uttrykk i roller på individnivå, og institusjoner på kollektivt nivå. Institusjoner og organisasjoner skilles på den måten fra hverandre analytisk, der organisasjoner betegner den strukturerte samhandlingen mellom ulike grupper basert på systematiske ulikheter i makt og interesser, mens institusjoner representerer de formelle og uformelle reglene for samhandling mellom ulike roller innad i sosiale organisasjoner (Portes 2010: 55). Portes gir ikke noen kausal forrang til struktur eller kultur, og tar således ikke stilling i diskusjonen mellom marxistiske og weberianske perspektiver på forholdet mellom «basis» og «overbygning» – han stipulerer

kun at de er gjensidig forankret, «embedded». Modellen setter til gjengjeld opp et omvendt forhold mellom kausal dybde og synlighet. Iøynefallende forskjeller i status og organiseringsformer er overfladiske manifestasjoner av mer dypereliggende makt- og klassestrukturer, mens synlige roller og institusjoner gjenspeiler mer dypereliggende verdier og kunnskaps-repertoarer.



*Oversatt fra Portes 2010, s.54

(/file/ci/66802095/900x/spa-2015-3-2-bilde1.jpg)

Figur 1. Analytisk modell for sosial endring*

Portes hevder at migrasjon normalt hovedsakelig påvirker de overflatiske elementene. Hans eksempel er arbeidsmigrasjon til USA, hvor en jevn tilførsel av billig arbeidskraft har bidratt til å opprettholde snarere enn å utfordre de grunnleggende maktforholdene og verdiene i amerikansk kapitalisme (Portes 2010b). I Norge – med en kollektiv regulering av tilbudet på arbeidskraft, understøttet av en generøs universell velferdsstat – forholder det seg annerledes. Her vil en jevn strøm av billig arbeidskraft tvert i mot kunne utfordre de relativt egalitære maktforhold og verdier i arbeidslivet.

I artikkelens første del beskriver vi de siste ti årenes arbeidsmigrasjon som et tilbudssidesjokk i form av endringer i arbeidsstokkens sammensetning og inntektsnivå som har forskjøvet grunnleggende styrkeforhold mellom arbeid og kapital i byggenæringen, noe som blant annet har gitt seg utslag i en forskyvning i den sosiale organiseringen av arbeidet, i form av redusert tariffert akkordproduksjon og økt bruk av innleie og fleksible underentrepriser. Inspirert

av Portes vil vi deretter vise hvordan disse ulike organisatoriske rammeverkene for håndverksarbeid (akkordproduksjon og innleie) på ulikt vis regulerer materielle belønninger og sosiale relasjoner for håndverkere i bransjen. Når vi analyserer klasseposisjonene som følger av å være fast ansatt håndverker på akkordlønn, og håndverker innleid via bemanningsbyrå, undersøker vi således samtidig hvordan økt arbeids

migrasjon har påvirket den sosiale organiseringen av arbeidsprosessen på byggeplassene. Betingelsene disse ulike kategoriene håndverkere arbeider under er som vi skal se, svært ulike. For å operasjonalisere klasse, benytter vi David Lockwoods begrep om klasseposisjon slik det er beskrevet i boka *The Black coated worker* (1958). Begrepet består av tre underkomponenter:

markedsposisjon, arbeidssituasjon og statussituasjon. Til sammen er disse ment å beskrive de materielle, sosiale og symbolske sidene ved arbeidet slik det fortøner seg for det stadig minkende antallet håndverkere som jobber på akkord og er ansatt på fast kontrakt direkte hos entreprenøren, og det stadig økende antallet håndverkere som er innleid via bemanningsbyråer. Et yrkes materielle betingelser fanges inn av begrepet om *markedsposisjon*, det vil si lønns- og arbeidsvilkår, jobbsikkerhet og mulighet for å gjøre karriere internt i bedriften. *Arbeidssituasjon* betegner de sosiale relasjonene arbeidstakeren inngår i «i kraft av sin posisjon i arbeidsdelingen» (1958: 19), som vi her forstår som relasjoner håndverkere i mellom, og mellom håndverkere og ledelse. *Statussituasjon* kan forstås både fra et objektivt og subjektivt utgangspunkt: som de aktuelle byggfagenes plassering i samfunnets anseelseshierarkier på den ene siden, og den subjektive opplevelsen av yrkesstolthet hos arbeidstakere på den andre.

Deretter vil vi ta for oss hvordan disse endringene henger sammen med det normative og institusjonelle rammeverket som regulerer arbeid og samhandling på byggeplassene. Det formelle rammeverket som regulerer byggenæringen, har gjennomgått omfattende endringer de siste ti årene som respons på økt arbeidsmigrasjon og lavlønnskonkurransen, blant annet gjennom tre handlingsplaner mot sosial dumping (Eldring, Fitzgerald & Arnholtz 2012; Alsos & Eldring 2014). Her vil vi imidlertid fokusere på ideologier og styringsmodeller internt i bedriftene. Vi konsentrerer analysen rundt spenningen mellom det vi har kalt «håndverkssentrerte styringsidealer» og

nye framvoksende styringsprinsipper som i en sekkebetegnelse kan omtales som «ny-taylorisme». At vi har valgt å fokusere på denne spenningen innad i bedriftenes styringsideologier, følger av det empiriske materialet, ettersom disse diskusjonene viste seg å stå sentralt i mange bedrifter. Skillet mellom håndverkssentrering og ny-taylorisme er imidlertid beskrevet tidligere og har et velkjent historisk bakteppe.

Ifølge Blauner (1964) er det viktigste trekket ved håndverksproduksjon mangel på standardisering av produktene, og at håndverkeren må kombinere bred kunnskap om materialer, verktøy og arbeidsprosesser med manuelle ferdigheter opparbeidet gjennom langvarig trening. Håndverksarbeid som styringsmodell er derfor nært forbundet med fagarbeidernes autonomi, skjønnsutøvelse og kontroll med den helhetlige produksjonsprosessen. Håndverksproduksjon beskrives gjerne i et motsetningsforhold til industriell masseproduksjon basert på sentralisering, standardisering og spesialisering. Taylors «scientific management» gikk nettopp ut på å samle den praktiske kunnskapen som tradisjonelt ble besatt av fag

arbeidere, og redusere den til serier med enkle spesialiserte oppgaver diktert av formelle prosedyrer. Dermed kunne utførelsen av arbeidet separeres fra beslutningsprosesser, planlegging og koordinering. Taylorismen hadde sin ideologiske glansperiode i de første tiårene av det 20. århundre, og det har vært vanlig å anta at Taylors prinsipper er mindre relevante i kunnskapsbaserte post-industrielle samfunn. I Skandinavia, hvor man har satset på fagopplæring og høyt kompetansenivå også innenfor manuell produksjon, fikk Taylors ideer aldri ordentlig fotfeste. Crowley mfl. (2010) hevder imidlertid at fleksible bemanningsløsninger, svekket stillingsvern og nye styringsideologier i perioden etter 1975 har muliggjort innføringen av Taylors ideer og styringsprinsipper innenfor næringer og profesjoner som tidligere ble ansett som immune mot denne typen standardisering. Byggebransjen er nettopp en slik næring som på grunn av hvert byggeprosjekts relativt unike karakter har vært ansett som immun mot Taylorismens krav til standardisering, og hvor normer, fagtradisjoner og styringsmodeller forbundet med sterke håndverkstradisjoner har beholdt en dominerende rolle opp til vår tid (Thiel 2007). Økt arbeidsmigrasjon har imidlertid gått hånd i hånd med nettopp den

type fleksibilisering som Crowley hevder har beredt grunnen for nytaylorismens inntog i antatt immune bransjer. Særlig bemanningsindustriens inntog i byggebransjen har gitt opphav til det Lai m.fl. har kalt 'distancing flexibility' (2008). I de empiriske analysene vil vi beskrive hvordan motsetningen mellom fagsentrerte og ny-tayloristiske styringsprinsipper utspiller seg på norske byggeplasser.

Arbeidsmigrasjon som «tilbudssjokk»

Arbeidsmigrasjon fra øst i kjølvannet av EU-utvidelsene i 2004 og 2007 representerer den største migrasjonsbølgen til Norge noensinne, og byggenæringen er bransjen der denne bølgen har slått kraftigst inn.² Fra 2005 til 2012 økte den totale sysselsettingen i bygg- og anleggsnæringen fra litt over 120 000 til over 200 000 personer. At økningen primært skyldes arbeidsmigrasjon, er det liten tvil om. Av de 80 000 tilkomne arbeidstakerne var nesten 60 000 utenlandske statsborgere, hovedsakelig fra Øst- og Sentraleuropa. Denne økningen i tilbudet på arbeidskraft har muliggjort en formidabel vekst: På knappe ti år har omsetningen i bransjen doblet seg fra om lag 180 000 millioner i 2004 til om lag 370 000 millioner i 2013. Andelen utenlandske statsborgere innenfor manuelle yrker økte fra 10 til 33 prosent.³

Arbeidsinnvandrerne har imidlertid ikke spredt seg jevnt utover de ulike posisjonene i bransjen. Det er få utenlandske statsborgere blant ledere (6 %), ingeniører (7 %) og kontorpersonale (6 %). Utenlandske statsborgere utgjør også en relativt liten del av arbeidsstyrken i fag med store krav til sertifisering, som elektrikere (7 %), anleggsgartnere (12 %) og rørleggere (14 %). Utenlandske statsborgere utgjør om lag en tredjedel av arbeidsstyrken innenfor sentrale faggrupper som

tømrere (34 %), betongarbeidere (34 %) og snekkere (33 %). I enkelte fag som stiller få krav til sertifisering og godkjenning, utgjør utenlandske statsborgere flertallet av arbeidsstyrken. Dette gjelder blant annet taktekkere (56 %), malere og bygg-tapetserere (63 %), murere (66 %), stillasbyggere (69 %) og ikke minst det stadig økende innslaget av innleide håndverkere (89 %).

Dette tilbudssjokket har ført til en grunnleggende forrykkelse av maktforholdene i favør av arbeidsgivere i bransjen, på bekostning av arbeidstakerne og deres organisasjoner. Bygg- og anleggsnæringen har tradisjonelt hatt svært sterke fagforeninger. I dag har næringen imidlertid flere ikke-organiserte enn organiserte arbeidstakere, og organisasjonsgraden er synkende (Nergaard 2015). Arbeidsinnvandring har også gitt opphav til et skille mellom ulike kategorier av håndverkere, mellom innenlandske og utenlandske statsborgere, og mellom fast ansatte og ansatte i bemanningsselskaper og underentreprise. Dette har tidligere blitt beskrevet som en økende dualisering, mellom fast ansatte, hovedsakelig norske, fagarbeidere på den ene siden, og et økende innslag av hovedsakelig østeuropeiske arbeidere med langt mer usikre arbeidsbetingelser og løsere tilknytning til sine arbeids- og oppdragsgivere (Friberg 2012). Arbeidsinnvandreres relativt svake forhandlingsposisjon gjenspeiles i deres lønns- og inntektsnivå. Håndverkere med norsk statsborgerskap hadde i 2012 gjennomsnittsinntekt på nesten 450 000 kr, og arbeidsinnvandrere fra Norden og Vest-Europa lå like under, med en gjennomsnittsinntekt på over 430 000 kr. Håndverkere fra nye EU-land i øst hadde derimot betydelig lavere inntekter, med et snitt på litt over 330 000 kr. Dårligst ut kommer østeuropeiske håndverkere som er leid inn gjennom bemanningsbyråer, med en gjennomsnittsinntekt på litt over 290 000 kr i året.⁴

Nye organisatoriske rammeverk: fra akkord til innleie

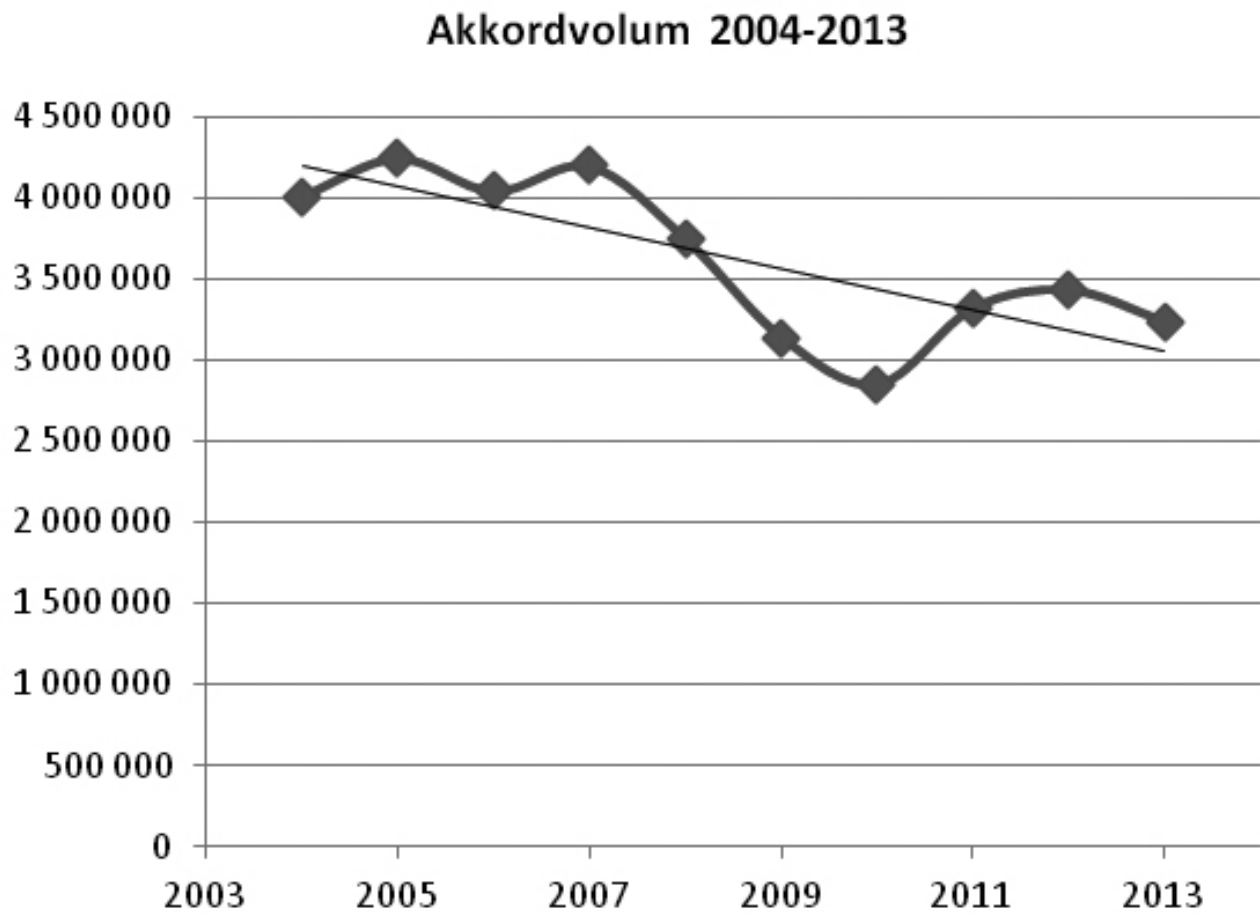
Hvordan har så dette tilbudssjokket og maktforskyvningen i makro påvirket konkrete makt- og klasserelasjoner på byggeplassene? Vår analyse tar utgangspunkt i to ulike modeller for organisering av håndverksproduksjon: tariffert akkordarbeid og innleie. Akkord er et produksjonsbasert lønssystem basert på faste priser på arbeidsstykker, og har tradisjonelt vært det dominerende lønssystemet i store entreprenørbedrifter. Historisk har systemet vært støttet både av arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, om enn av ulike grunner. Fellesforbundet og dets forgjengere har sluttet opp om akkordtariffene fordi det gir høy håndverkerlønn, og fordi det bidrar til å «motvirke smusskonkurransen og underbetaling» (Berntsen 1993: 169). For

arbeidsgiversiden har det vært sentralt at systemet hindrer prisvekst i tider med knapphet på arbeidskraft. Samtidig regnes akkord å være et produktivetsfremmende lønssystem, som disiplinere produksjonen og sørger for rasjonell drift. Landsomfattende akkordtariffer har eksistert i Norge siden 1949, men opphørte å være hovedlønnssystem for byggfagene ved tariffoppgjøret 2012, etter

NHOs ønske (Stokke mfl. 2013: 95). Tariffert akkordarbeid har vært fallende siden 70-tallet, men tilbakegangen har skutt fart de siste ti årene (se figur 4). Fra 2004 til 2013 sank det totale akkordvolumet målt i timer for alle byggfag med om lag en fjerdedel, fra i overkant av 4 millioner timer per år, til i overkant av 3 millioner timer per år i perioden etter finanskrisa.

Innleie, på sin side, er et historisk nytt fenomen i norsk byggebransje, og arbeidsstokken består nesten utelukkende av utenlandske statsborgere. Inn- og utleie av arbeidskraft kjennetegnes av det triangulære ansettelsesforholdet mellom utleier, ansatt og oppdragsgiver (Coe mfl. 2010). Før liberalisering av regelverket i 2000 var det ulovlig å leie inn arbeidstakere utenfor tradisjonelle kontoryrker, men det var først med EU-utvidelsen i 2004 at bemanningsbransjen fikk tilgang til bygningsarbeidere som var villige til å arbeide under betingelsene bemanningsbyråer tilbyr (Friberg 2015, kommer). Den nyvunne muligheten til å leie inn østeuropeisk arbeidskraft har gjort det enklere å skille mellom en stabil intern arbeidsstokk og en fleksibel ekstern arbeidsstokk, der førstnevnte kan tilpasses bedriftenes «minimumsbehov», mens sistnevnte kan «ta toppene» i produksjonssyklusene, i tråd med Atkinsons idealtypiske beskrivelser av «the flexible firm» (1984). Den numeriske fleksibiliteten som følger av økt innleie og underentrepriser har dessuten gitt bedrifter mulighet til å ta flere anbud og ekspandere til nye geografiske områder uten at antall ansatte begrenset produksjonskapasiteten. Mellom 2006 og 2014 har antall solgte timer til byggenæringen blant bemanningsselskaper organisert i NHO blitt tredoblet, fra om lag 700 000 timer i 2006 til over 3 millioner timer i 2014. En nærmere undersøkelse av fordeling av myndighet, materielle og symbolske goder som preger de to formene for arbeidsorganisering, gir derfor en beskrivelse av hvordan maktforholdene har endret seg, i takt med at akkordproduksjon har blitt stadig mindre

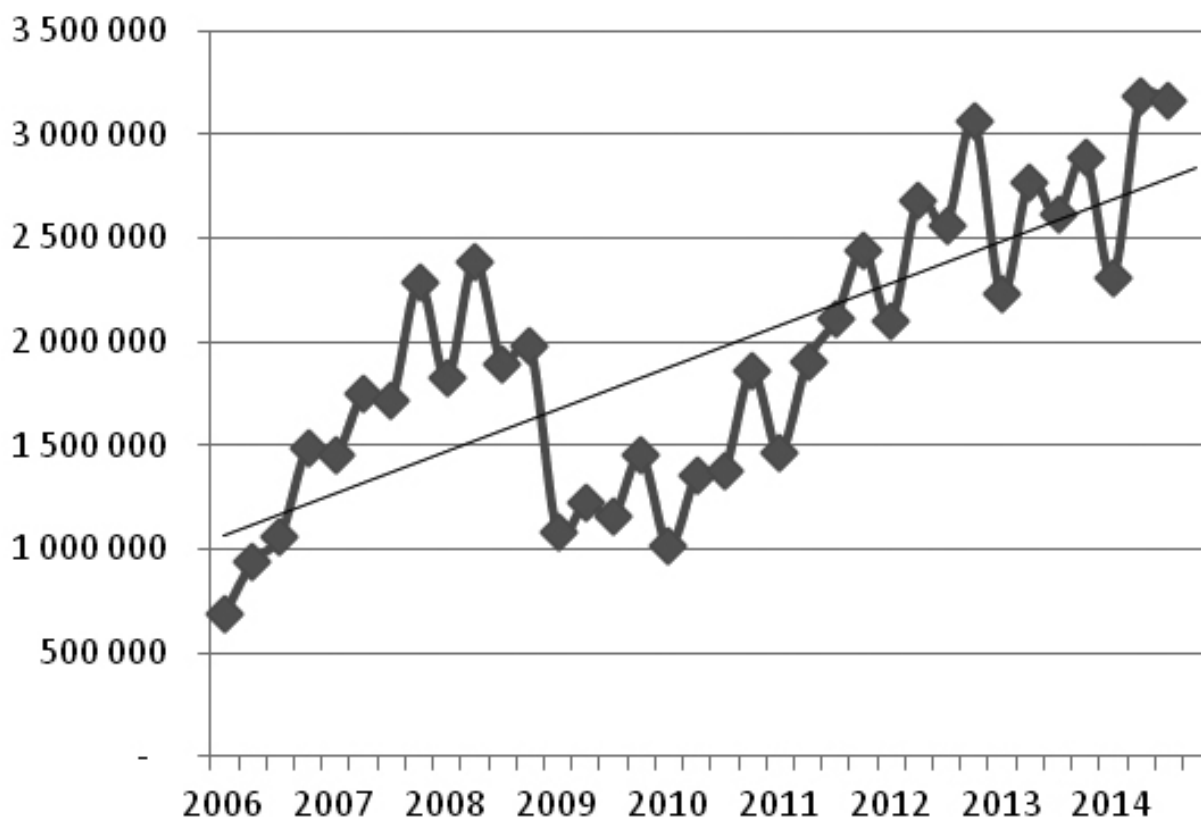
dominerende, mens innleie utgjør et stadig større innslag på byggeplassene.



(/file/ci/66802089/900x/spa-2015-3-2-bilde2.jpg)

Figur 2. Akkordvolum i timer per år for alle byggfag 2004–2013 Kilde: Fellesforbundets akkordmålestatisikk

Bemanning, bygg og anlegg, 2006-2014



(/file/ci/66802091/900x/spa-2015-3-2-bilde3.jpg)

Figur 3. Solgte timer innen bygg og anlegg pr kvartal, 2006–2014, for bemanningsselskaper organisert i NHO Service Kilde: NHO Service

Økt arbeidsmigrasjon har vært ledsaget ikke bare av økt bruk av bemanningsbyråer, men også ulike typer fleksible underleverandører – gjerne i lange kjeder, og det kan være krevende å skille ulike tilknytningsformer fra hverandre (Eldring & Andersen 2014). Østeuropeere som hyres inn gjennom fleksible underleverandørselskaper, vil ofte jobbe under liknende betingelser som innleide. En plassansvarlig ved en større byggeplass i Oslo-området brukte følgende eksempel for å illustrere hva som var trenden i markedet nå:

Vi kan ta han der anleggsgartneren som jobber for oss, det er et typisk eksempel. Han har et firma som har kontrakt med entreprenøren, men så har du bemanningsselskapet på siden. Han har to-tre ansatte, styreformannen, regnskapsføreren eller økonomi også toppledelsen. Også har de parallelt et datterselskap hvor arbeiderne er ansatt.

Norske byggeplasser er i dag svært mangfoldige arbeidsplasser og man vil kunne finne ulike nasjonaliteter på alle nivåer. De symbolske grenser mellom «norske» og «utenlandske» arbeidere fulgte imidlertid ikke bare statsborgerskap eller fødeland, men også arbeidstakernes plass i kontraktskjeden:

Vi kaller dem «norske», de som er ansatt hos oss, selv om det er en del svensker og italienere og til og med et par polakker her også da. Og vi kaller dem «polakker», de som er leid inn, selv om det er en del litauere og russere og rumenere blant dem. (Norsk bygningsarbeider)

Klasseposisjon til håndverkere i akkordlag

Med utgangspunkt i feltarbeidet på byggeplassene til entreprenørbedrifter som ennå produserte ved hjelp av egne ansatte, skal vi nå beskrive klasseposisjonen til fagarbeidere i akkordlag, med utgangspunkt i Lockwoods begrep om markedsposisjon, arbeidssituasjon og statussituasjon.

Få ansettelsesforhold i byggenæringen gir bedre betingelser for fagarbeidere enn fast ansettelse hos entreprenører med akkordproduksjon. I 2012 lå gjennomsnittlig årslønn for akkordarbeidere i byggebransjen om lag 50 000 kr over snittet for norske håndverkere.⁵ Som fast ansatte, er håndverkere i akkordlag beskyttet av alle generelle bestemmelser om arbeidstid, sykkelønn og ledighetspenger. Byggebransjen er konjunkturavhengig, og permitteringer eller oppsigelser forekommer i perioder med lav oppdragsdekning. Men det faste arbeidsforholdet gir allikevel høy grad av jobbsikkerhet, ettersom entreprenørene normalt vil si opp alle underleverandører og innleide arbeidstakere før de går til det skritt å permittere sine egne fast ansatte. Tradisjonelt har byggebransjen hatt gode interne arbeidsmarkeder, der opplæring av lærlinger skjer i bedrift, og rekrutteringen til lederstillinger delvis besørges av interne opprykk. Dyktige fagarbeidere hos entreprenørene har dermed tradisjonelt kunnet gå gradene til anleggsleder, gjerne via riggens

laveste funksjonærstilling, formannen. Muligheten til å skifte fra produksjon til kontor har ikke bare gitt mulighet til å gjøre individuell karriere, men også vært en buffer for fagarbeidere med fysiske plager etter mange års hardt fysisk arbeid. Gitt at håndverkere er blant yrkesgruppene med stor sannsynlighet for å bli uføre, blir slike avansmuligheter også et bolverk mot utstøting.

Akkordsystemet er ikke bare et lukrativt lønssystem; akkorden regulerer også myndighetsfordeling og sosiale relasjoner mellom yrkesgrupper i bedrifter og på byggeplasser. Et akkordlag teller ofte mellom 5 og 12 mann – avhengig av behovet på det enkelte prosjekt. De fleste entreprenørene i vårt utvalg var opptatt av å motvirke stadig utskifting, og satt gjerne sammen faste lagstammer på fem–seks personer. På tross av prosjektbasert produksjon, er relasjonene håndverkerne i mellom derfor stabile. Faste lag er en måte å bygge arbeidsmiljø og fellesskap, men blir også regnet som et produktivtets- og konkurransefortrinn. En fagarbeider beskriver akkordlaget slik:

Vi jobber effektivt og selvstendig. Vi får en plan for et større arbeid som skal ferdigstilles, og så styrer vi selv hvordan arbeidet skal gjøres. Alle kjenner hverandre og deres ulike styrker og svakheter, og da kan vi fordele oppgavene deretter. Alle passer på hverandre og sørger for at alle drar sin del av lasset. Da trenger du ikke instruksjoner fra ledelsen. Vi jobber effektivt og resultatorientert. (...) Vårt beste konkurransefortrinn er godt innkjørte arbeidslag som kjenner hverandre og som kan jobbe effektivt sammen. Innleide polakker som verken kjenner bygget, utstyret eller hverandre kan ikke matche et sånt lag når det kommer til kvalitet og effektivitet... Selv om de bare koster halvparten av lønna. (Norsk bygningsarbeider)

Sitatet uttrykker noe vesentlig ved akkordlagene slik våre informanter beskrev dem: Laget har ikke bare høy grad av autonomi, det har også en premissgivende rolle i produksjonen. Denne posisjonen er forankret i normer om faglighet, men ikke minst: i formaliserte yrkesroller, rettigheter og plikter fastsatt i avtaleverket. Særlig viktig er «basen», en intern arbeidsleder fra laget som styrer produksjon og framdrift ute på byggeplassen, og forhandler med ledelsen om prosjektspesifikke deler av akkorden. Som en av flere forutsetninger for

akkordarbeid fastsatt i tariffene for byggfag, plikter plassledelsen å gjennomgå og avklare planer, produksjonslinjer og bemanningsbehov med basen. Ledelsen plikter å avholde framdrifts- og informasjonsmøter underveis, sørge for at foregående arbeid er avsluttet ved byggestart, at plassen er ryddet og nødvendige materialer og verktøy til stede.⁶ Dette bidrar på den ene siden til jevnbyrdighet og samarbeid mellom lag og ledelse, men også konflikt. Starten på et prosjekt innledes med forhandlinger om bemanning, priser og hvilke stykker arbeid som skal inngå i akkorden, en prosess ofte preget av dragkamper og diskusjon. Om plassledelsen svikter i tilretteleggingen for akkordlagenes arbeid, kan konfliktene og forhandlingene vedvare utover i prosjektet:

Som formann så blir du pusha jævlig av de bra akkordlaga, så da skal du overholde [planer og frister]. (..) Det er mer krancling. Mye tyngre å styre egenproduksjon enn å styre en underentreprenør. På en annen side får du jo mer verdiskapning ved egenproduksjon, men som leder må du gi litt mer av deg selv. (Prosjektleder I, entreprenør uten egenproduksjon)

Akkordlag skriver «dagtimer» for tid brukt på oppgaver utenfor akkorden. Dagtimer er i seg selv konfliktskapende fordi det betyr redusert lønn og kjedelige arbeidsoppgaver for fagarbeidere, og ekstra lønnsutgifter for prosjektledere med budsjettansvar. Mye dagtimer synliggjør dermed dårlig tilretteleggings- og planleggingsarbeid. Akkord er derfor ikke populært hos alle i mellomledersjiktet, som på mange måter tar belastningen av et system andre yrkesgrupper høster gevinsten av. «Akkorden går som en plog gjennom prosjektet» – var et uttrykk vi ofte fikk høre på byggeplassene. Mens baser og fagarbeidere brukte uttrykket for å illustrere akkordsystemets produktivitet, brukte mellomlederne også uttrykket for å illustrere at akkorden kan komme i konflikt med andre interesser.

Analytisk er det vanlig å behandle klasse og status som adskilte fenomener (eks. Chan & Goldthorpe 2007). Som praktisk realitet vil imidlertid status ofte henge sammen med den materielle belønningen eller den myndighet arbeidstakere utøver i produksjonsprosessen (jf. Lockwood 1958: 209). I sin klassiske studie av arbeiderkollektivet ved en industribedrift, identifiserer Lysgård ulike mekanismer som reduserer ansattes grad av underordnethet. Én

slik er at ansatte gjøres til de overordnedes medansvarlige, «ved å gjøre dem delaktige i bedriftens styre og stell» (2007 [1961]). Det er som vi har sett tilfelle på byggeplasser med akkordproduksjon. Men fagarbeidere har ikke bare rett til innflytelse, akkordtariffen fastsetter også en rekke plikter, som at laget skal sette seg inn i tegninger og rette opp byggefeil uten ekstra lønnskompensasjon. Fagarbeidere i et akkordlag skal altså ikke bare forholde seg til stykker og deler av et bygg – men byggverket som helhet, og ta ansvar for den håndverksfaglige kvaliteten. Et slikt ansvar gir yrkesstolthet, og fagarbeidere framhever i intervjuene hvor viktig det er å kunne peke på et boligkompleks å si «den blokk har jeg bygget» – og samtidig vite at håndverket er av høy kvalitet.

De faste akkordarbeiderne opplevde imidlertid at deres posisjon var under press. Mange ga uttrykk for frustrasjon over at ledelsen stadig oftere tar de mest lukrative arbeidsoppgavene ut av akkorden og setter dem bort til innleide og underentrepriser, og på den måten reduserte lagenes inntjening. Akkorden er ofte ikke lenger den dominerende produksjonsformen på byggeplassene, og kommer dermed stadig oftere i konflikt med andre interesser. De fleste ga uttrykk for solidaritet med østeuropeiske arbeidere, men mange uttrykte også frustrasjon over svekket arbeidsfelleskap. Mest alvorlig var uroen over en stadig mindre verdsetting av håndverk som fag, og mange oppga at de ikke ville rådet dagens ungdom til å følge i deres spor.

Klasseposisjon til håndverkere i et innleid arbeidslag

Hvilken posisjon på byggeplassen har så de østeuropeiske arbeidsinnvandrere som hyres inn via bemanningsbyråer? Større seriøse bemanningsbyråer følger normalt de allmenngjorte minstesatsene i byggfagsoverenskomsten, som ligger på 164 kr timen, om lag 100 kroner under gjennomsnittlig akkordlønn.

Gjennomsnittlig årsinntekt for bosatte østeuropeiske håndverkere ansatt i bemanningsbyråer var i 2012 som vi så overfor under 300 000 kr per år, eller om lag 65 prosent av inntektsnivået til norske håndverkere.

Standardkontrakten som NHO anbefaler for bemanningsbyråer heter «Fast ansettelse uten garantilønn». Dette er en såkalt 0-timerskontrakt, som innebærer at man kun får utbetalt lønn for de timene man har oppdrag, og

byrået har ikke ansvar for å sørge for at den fast ansatte faktisk har oppdrag. Oppdrag i entreprenørbedrifter kan være av svært variabel varighet, fra noen timers jobb til flere måneder. Oppdragsbedriften skriver kontrakt med bemanningsbyrået, ikke arbeidstakeren, og kan når som helst be om at den enkelte arbeidstaker byttes ut. En innleid arbeider kan dermed normalt sies opp på én times varsel. Flere informanter forteller at det er vanlig å «sende tilbake» innleide arbeidere som ikke yter optimalt, og at dette fungerer disiplinerende på arbeidsstokken. 0-timerskontrakten gir med andre ord liten jobb- og inntektssikring. Undersøkelser av arbeidsforhold for innleide viser at arbeidstakerne i liten grad er omfattet av noe verneapparat, og sykdom er assosiert med risiko for ikke å få nye oppdrag (Jensen & Alsos 2013; Nergaard mfl. 2011).

Det finnes få eller ingen mobilitetsmuligheter internt i et bemanningsbyrå, og de fleste som planlegger å bli værende i Norge, ønsker fast ansettelse i en oppdragsbedrift. Dette gir insentiver til forsøk på over-prestasjon og lydlig medgjørighet, noe vi senere skal se ikke alltid blir verdsatt blant arbeidslederne. Mens fast ansettelse gir varige relasjoner for håndverkere som jobber på akkord, har innleide bygningsarbeidere en arbeidshverdag med få stabile kollegiale bindinger. At innleide lag ikke har noen fast organisering, får konsekvenser for myndighetsfordelingen internt i laget. Hver gang et bemanningsbyrå leier ut folk til en byggeplass, må et provisorisk arbeidslag settes opp. Mange av disse vil ha dårlige eller ingen kunnskaper i norsk eller engelsk. Lagets formelle eller uformelle leder utpekes gjerne på bakgrunn av språkkunnskaper, og ikke håndverksferdigheter. Dermed blir de yngste og minst erfarne – som lærte engelsk på skolen – ofte satt til å lede eldre og mer erfarne håndverkere – som lærte russisk. Dette er i følge våre polske informanter opphav til konflikter innad i arbeidslagene. Forholdet mellom ledelse og innleide bygningsarbeidere har på sin side et tydeligere preg av over- og underordning enn hva tilfellet er for faste fagarbeidere. En polsk stillasmontør forteller om det han presenterer som en typisk erfaring:

Jeg ble sendt til en stor byggeplass, der det var stor rotasjon av folk. (...) De ga folk sparken hele tiden, og tok inn nye. Jeg ble sendt dit fordi jeg kunne litt norsk. Det var hele tiden klager til bemanningsbyråets kontor på disse

personene som fikk sparken. (...) Så kom sjefen. Det var en ung gutt. Han var norsk. Han betraktet mennesker som ting, og plystret på oss som på hunder. (Polsk bygningsarbeider)

Ledelse via kommando, detaljstyring og tett oppfølging preger plassledelsens relasjon til innleide lag:

Når du skal dirigere en polakk, så må du være veldig direkte, veldig klar på at han skjønner. Det er en kultursak, de kan jo ikke si «nei», at de ikke skjønner. Det er jo et nederlag for dem. (Norsk formann)

«Pekeledelse» er en vanlig betegnelse på leder-stilen ovenfor østeuropeere. I entreprenørbedriftene ble dette gjerne forstått som et nødvendig utslag av språkproblemer og autoritær østeuropeisk arbeidskultur, men sannsynligvis er lydigheten også et utslag av arbeidsbetingelser. Når alle kan miste oppdraget på timen, oppfordrer det til føyelighet, ikke diskusjon. Innleide på sin side reagerer på det de opplever som fotfølging fra ledelsens side, og flere forteller om vitser i det polske miljøet om at det går to norske sjefer på hver polakk.

Tabell 1. Idealtypisk oppsummering av klasseposisjon for faste akkordlag og innleide arbeidstakere med utgangspunkt i Lockwoods typologi

		Faste akkordlag	Innleide arbeidere
Markedsposisjon	Lønnsbetingelser	Relativt gode	Relativt dårlige
	Jobbtrygghet	Relativt trygg	Svært utrygg
	Mobilitetsmuligheter	Gode	Svært begrensede
Arbeidssituasjon	Relasjon til kolleger	Stabil og kollegial	Ustabil og konfliktfylt
	Relasjon til ledelse	Forhandling og konflikt	Servil underdanighet

Statussituasjon	Autonomi og innflytelse	Høy	Svært lav
	Status og yrkesstolthet	Høy (men under press)	Lav

Mange østeuropeiske bygningsarbeidere i Norge har fagbrev eller teknisk fagskole fra hjemlandet (Friberg & Eldring 2011), men arbeidet som innleid gir lite rom for utøvelse av faglig skjønn. Polsk og baltisk fagutdanning anerkjennes ikke i Norge og bemanningsbyråene bruker gjerne samme person til mange ulike håndverk. Arbeidstakere kan bli sendt til en byggeplass som maler en dag, stillasmontør en annen og murer en tredje. Dette gjør at innleide sjeldent regnes som fagfolk. Både

plassledelse og norske fagarbeidere forteller lystig om «polske pølsemakere som stamper i klynge uten å vite opp og ned på en hammer». Slik mistro oppfattes på sin side av østeuropeere, som ofte føler seg nedvurdert som fagarbeidere og respektløst behandlet av norske sjefer og kolleger.

Styringsideologier mellom håndverkstradisjon og nytaylorisme

Normative og institusjonelle føringer kan endres som følge av endrede maktrelasjoner på to ulike måter. På den ene siden kan spillereglene bli reforhandlet i tråd med det nye styrkeforholdet. Informanter i fagbevegelsen mener for eksempel at arbeidsmigrasjon fra øst har tvunget dem til å fokusere sin innsats mot grov sosial dumping, og til gjengjeld har de måttet akseptere bemanningsbyråenes inntog, noe de neppe ville gjort tidligere. På den andre siden kan institusjonelle endringer komme som «konservativ» motreaksjon i møte med nye markeds- og maktrelasjoner, ved at nye spilleregler innføres for å opprettholde eksisterende verdier under nye betingelser. Re-reguleringen av minstelønnsregimene i en rekke næringer i form av bl.a. allmenngjøring har for eksempel hatt til hensikt å opprettholde et lønngulv – og grunnleggende egalitære verdier – som det eksisterende avtalesystemet ikke lenger kan sikre. Samtidig er det viktig å huske at årsakspila dels også går den andre veien,

ettersom nye ideologiske strømninger og dereguleringer (f.eks. av innleiemarkedet) har vært selvstendige drivkrefter for både økt utenlandsrekruttering og endrede organisasjonsformer. Her vil vi fokusere på normative og institusjonelle føringer innad i bedriftene og hvordan disse henger sammen med økt arbeidsmigrasjon. De kvalitative intervjuene avdekket her betydelig variasjon, både mellom ulike bedrifter og mellom ulike posisjoner i bedriftene. Denne variasjonen kan i grove trekk knyttes til det idealtypiske skillet mellom «*håndverkssentrerte*» og «*ny-tayloristiske*» styringsprinsipper som ble skissert innledningsvis. I det følgende vil vi beskrive hvordan denne spenningen gjorde seg gjeldende i entreprenørbedriftene i vårt utvalg.

«Håndverkssentrerte styringsprinsipper»

Tradisjonelt har mange entreprenører hatt en identitet knyttet til det vi har kalt *håndverkssentrerte styringsprinsipper*, og i flere av de undersøkte entreprenørbedriftene sto disse fortsatt sterkt. Sentralt i disse prinsippene står en identitet og et verdigrunnlag knyttet til forvaltningen av håndverksfaglige tradisjoner, og et ideal om at *tenkning* og *utførelse* skal være tett integrert i arbeidsprosessen. Sitatet nedenfor kommer fra personaldirektøren i den av entreprenørbedriftene i utvalget hvor denne ideologien kanskje sto sterkest:

Skal vi utvikle oss til å bli gode entreprenører, så må vi ha betydelig omfang av egenproduksjon innenfor kjerne-fagene. Vi rekrutterer også mange nyutdannede ingeniører (...). Hvis

vi skal utvikle dem til å bli gode entreprenører, så må vi jobbe med faget, de kan ikke bare drive og kjøpe tjenester, det blir bare kontrakts-håndtering. Så selv om egenproduksjonen vår kanskje utgjør en mindre del av totalomsetningen på et prosjekt nå enn før, så er det likevel på en måte kjernen i det vi holder på med og motoren i produksjonen... det er helt avgjørende at vi driver med faget hver dag.

Sitatet understreker det grunnleggende kjennetegnet ved den håndverkssentrerte styringsmodellen slik den artet seg i våre case:

Egenproduksjonen er virksomhetens kjerne og gravitasjonsfelt, der andre aktører og faggrupper primært anses å ha supplerende eller støttende funksjoner. *Faget* er her forstått som det håndverksfaglige, ikke som arkitektens konseptuelle utforming, eller ledelsens kontraktshåndtering og økonomistyring.

Vi har tidligere beskrevet at akkordlagenes medlemmer ikke bare er utførere av avgrensede oppgaver, men selvstendig forholder seg til tegninger av hele bygget, er delaktig i planleggingsprosessen, er ansvarlig for oppretting av byggefeil osv. Også i forhold til mer generelle kontrollfunksjoner kan man snakke om *funksjonssentrering* rundt fagarbeiderne. Dette henger blant annet sammen med de tette bindingene til fagforeningene som ligger innbakt i akkordinstitusjonen. Fordi basen eller nest-basen ofte også er tillitsvalgt, er akkordlaget og fagarbeidere involvert i en rekke almene kontrollfunksjoner på byggeplassen, slik som å påse at HMS-regelverket overholdes, eller at lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandører følger regelverket. Solidaransvaret pålegger entreprenører ansvaret for lønns- og arbeidsforhold nedover i kontraktskjedene. Flere toppledere vi snakket med vedkjenner at det kan være vanskelig å overholde slike plikter når kjedene av underkontraktører blir lange. I slike sammenhenger spiller tillitsvalgte en sentral rolle. En administrerende direktør i en entreprenørbedrift med sterke håndverksfaglige tradisjoner forteller:

Vi har et veldig oppegående tillitsmannsapparat som følger med. Lovverket er ganske klart i forhold til innsynsrett i både det ene og det andre, og får vi noen useriøse på plassen – da sier de i fra. Fellesforbundet nede på Youngstorget, de har bedre antenner enn det vi har. Så vi får faktisk tips derfra om «hold dere borte fra dem». Men joda, det er vanskelig å håndtere om det er innleie nede på underentreprenører igjen...

(Administrerende direktør, entreprenørbedrift med egenproduksjon)

Samarbeidet mellom bedrift og fagorganisasjon som her kommer til uttrykk, kan forstås som at den håndverkertreterte styringsideologien også reflekterer elementer av den norske arbeidslivsmodellen, preget av egalitet, institusjonaliserte samarbeidsrelasjoner, tillitt mellom ledelse og ansatte og

sterke fagorganisasjoner. Den har med andre ord sentrale trekk av det Gudmund Hernes har kalt *den norske mikromodellen* – hvor den sentrale ideen er at relasjonene mellom ulike

ansattgrupper på arbeidsplassen er innstøpt i relasjoner mellom større interessegrupper utenfor bedriften, slik at det lokale partssamarbeidet skjer innenfor sentralt fastlagte rammer. Det at interessemotsetningen mellom arbeidstakere og arbeidsgivere er institusjonalisert, og forhandling og samhandling er stadig gjentakende, bidrar til forutsigbarhet og at partene utvikler kunnskap om hverandres posisjoner. Et sentralt poeng hos Hernes er at modellen genererer tillit mellom grupper som i utgangspunktet er i konflikt, og at en slik tillit i neste rekke bidrar til å øke de ansattes produktivitet (Hernes 2006: 33). Fordi akkordproduksjon gjennom måling er tett knyttet til bygningsarbeidernes fagforeninger – representerer entreprenørbedrifter med egenproduksjon nettopp en mikromodell, der relasjonene i smått speiler partsamarbeidet i stort.

De håndverkssentrerte styringsprinsippene nedfeller seg også i de ulike rollene som hver enkelt ansatt har. Vi har sett at fagarbeideres yrkesroller reguleres av både formelle bestemmelser i tariff og overenskomst og uformell sosialisering til rollen som fagarbeider. I den håndverkssentrerte styringsmodellen vil også hensynet til produksjonen stå sentralt i hvilke egenskaper som vektlegges ved lederne. I bedrifter med en sterk identitet knyttet til det håndverksfaglige, later det til å være et viktig styringsideologisk prinsipp at en vesentlig andel av byggeledelsen har håndverkerbakgrunn. I produksjonen vil det typisk gjelde formenn, mens sentralkontorene gjerne har personalsjefer som selv har stått i produksjon. Ideen er å redusere interessekamper mellom fagarbeidere og «skolefolk» fra NTNU.

«Nytayloristiske styringsprinsipper»

I motsatt ende av skalaen finner vi entreprenørbedrifter der det vi kaller nytayloristiske styringsprinsipper står sterkt. I framstillingen trekker vi veksler på flere bedrifter, men vi vil særlig trekke fram én entreprenørbedrift som sto

ansvarlig for en av de største utbyggingene i Oslo-området på undersøkelsens tidspunkt, uten noen egne ansatte fagarbeidere. Bedriften var en avlegger av en mer tradisjonell håndverkerbedrift i en annen del av landet, men den gode tilgangen på billig og fleksibel arbeidskraft hadde gjort det mulig å etablere filialer utenfor deres tradisjonelle område uten å bygge opp egen fagstab. I Oslo er deres bedriftsideologi og identitet i svært liten grad knyttet til det håndverksfaglige:

Vi er spesialisert på å kjøre store byggeprosjekter. Vi ser på emnefaglighet per område. Altså, det er veldig delt inn i kontrollområder i bygget. Og da kan vi måle ferdiggraden per kontrollområde. Det er for å få bedre kontroll, (...) vi vet at den og den holder på der, og når vi skal ha neste i gang. Sånn er det hele veien. Det er rett og slett en planlegging her som gjøres på en litt annen måte. Vi har en styringsplan som ligger til grunn, som sier at da skal du være der og da skal du være der. Sånn med masse delfrister, med masse delmål hele veien, som vi legger opp UE'ene [underentreprisene] etter. (Prosjektleder, entreprenørbedrift uten egenproduksjon)

Her var bedriftsidentitet og faglig stolthet knyttet til prosjektering og kontraktstyring. Plassledelse og formenn beskrev hvordan deres oppgave først og fremst handlet om å dele opp byggeprosessen i sine enkelte avgrensede deler, og koordinere grenseflatene mellom de ulike underentreprenørene og innleide arbeiderne, som hver for seg utførte mest mulig standardiserte arbeidsoppgaver. Utfordringen lå i å oppnå størst mulig flyt i produksjonen samtidig som kostnadene for hver enkelt bestanddel ble holdt nede, noe som uten tvil var en krevende oppgave når mange titalls bedrifter var involvert og alt måtte gjøres i bestemt rekkefølge. Kunnskapen som sto i sentrum for bedriftens virksomhet var derfor juss, økonomi og prosjektledelse, snarere enn praktiske håndverksferdigheter. Den nytayloristiske styringsmodellen innebærer funksjonsentrering i ledelsen. Modellen krever ikke bare detaljerte planleggings- og prosjekteringsverktøy, det krever også gode og vidtrekkende kontrollrutiner. Her finnes ikke noe tillitsmannsapparat som melder ifra om

hvilke firma som driver skikkelig og hvilke som driver useriøst. Dette er oppgaver som tilfaller ledelsen, og prosjektlederne vi snakket med kunne fortelle at de personlig hadde dratt hjem til underentreprenørers håndverkere for å sjekke om boforholdene var i tråd med regelverket.

Funksjonssentreringen i ledelsen ledsages av en tilsvarende funksjonstapping av håndverkernes rolle. Mens idealhåndverkeren i et akkordlag må kunne forankre utførelse i faglige vurderinger, skal den nytayloristiske idealhåndverkeren i større grad bare gjøre, og i mindre grad tenke. I våre intervjuer kommer det tydelig frem at slike forventninger oftere ble tilskrevet østeuropeere enn nordmenn:

Det er veldig mye lettere og styre en gjeng med østeuropeere og flytte dem rundt på bygget. «Bare stopp det arbeidet nå, du skal dit og bygge» – det får du ikke en nordmann til å gjøre. Han skal gjøre arbeidet sitt ferdig før han går dit. Østeuropeerne er lettere på den måten at de egentlig ikke har så mange egne tanker om hvorfor de gjør arbeidsoppgavene. De vet hva de skal gjøre, de vet hva produktet blir. Men hvorfor de gjør den oppgaven der da, og hvorfor de skal gjøre den da det bryr de seg egentlig ikke noe om. De er her for å jobbe. (Prosjektleder, entreprenørbedrift uten egenproduksjon)

Mens en entreprenør med egenproduksjon har interesser i å drive en personalpolitikk som tar sikte på å skape godt arbeidsmiljø og kultur for samarbeid innad, har ikke entreprenørbedrifter som baserer seg på innleie og underentrepriser tilsvarende insentiver. Håndverkerne er heller ikke noe som behandles av personalavdelingene, men ligger under innkjøp og kontraktsoppfølging. Kontakten mellom håndverkere og plassledelse tar form av kontroll og dokumentasjon, og har lite preg av kollegial pleie. En prosjektleder forklarer hva fordelene med et slikt system er:

Det at du slipper alle administrative ting for gutta, fra klesbestillinger til håndtering av sykdom. Personalpolitikken er borte, du forholder deg til kontrakt istedenfor et personale. Det

er mye jobb med personal, ikke noe negativt, men det krever mye mer. (...)

du er nødt til å ta vare på han fyren som har krangla med dama si, eller han som skal i begravelsen til faren sin. Det slipper du med en underentreprenør. Det er det som er trenden i markedet nå. (Prosjektleder, entreprenørbedrift uten egenproduksjon)

På samme måte som en nytayloristisk styringsmodell etterspør mindre faglighet og mer lydighet hos håndverkere, krever den også et annet sett av egenskaper hos ledelsen. Oppstykking av arbeidsprosessen i enkle målbare bestanddeler, standardiserte prinsipper for koordinering, produksjonsflyt og målstyring, fører til en *akademisering* av ledelsesfunksjoner ved at økonomi og juss får en stadig viktigere rolle i bedriftene, også blant de lavere funksjonærne:

Det må jo bo en liten sånn jurist i en om man er formann hos en entreprenør som styrer kontrakter i forhold til en som har ansatte. Han må hele tiden tenke formalisering. Han må ha ting dokumentert. Så klart det er en fight vi går i alle mann, med å ha ting dokumentert. (Prosjektleder, entreprenørbedrift uten egenproduksjon)

Skillet mellom håndverkssentrerte og nytayloristiske styringsideologier representerer ikke bare et skille mellom ulike bedrifter, men også en ideologisk motsetning mellom ulike grupper ansatte. Blant fagarbeiderne var det ikke overraskende sterk oppslutning om den håndverkssentrerte styringsideologien, og det samme gjaldt de innleide østeuropeerne, som gjerne anså en plass i de faste akkordlagene som et ideal og et personlig karrieremål.

De sterkeste eksponentene for «ny-tayloristiske» styringsprinsipper befant seg gjerne i mellomledelsen. Med ansvaret for økonomien i det enkelte prosjekt, har de insentiver for å presse arbeidskraftkostnader og byggetider. For mange utbyggere er kort byggetid vel så viktig som lave produksjonskostnader, og god tilgang på billig ekstern arbeidskraft har gjort det mulig å redusere byggetidene gjennom å toppe bemanningen i pressperioder. Dette gir mindre tid til planlegging av de enkelte arbeidsoppgavene og øker behovet for å endre tegninger og planer underveis, rive enkeltelementer og bygge på nytt. Dette er krevende med akkordlag, som vil måtte reforhandle akkorden eller skrive «dagtimer». Den type «forhandlingsledelse» som akkordsystemet innbyr til,

gjør dessuten at formenn og prosjektledere ofte havner i skvis mellom toppledelse og fagarbeidere. Bruken av innleid arbeidskraft og eksterne underleverandører gir til gjengjeld mellomledersjiktet langt sterkere autoritet.

Til tross for at mellomledernes handlingsalternativer og insentiver fastsettes av toppledelsen, så var disse ofte mer delt i synet på hva som ga høyest produktivitet og langsiktig kostnadsgevinst. Enkelte ledere fortalte at de hadde negative erfaringer med «å gå for langt» i bruken av billig og fleksibel arbeidskraft – prosjekter med en flyktig arbeidsstokk der kvalitetskontrollen hadde sviktet, og feil og mangler hadde ført til store kostnader i etterkant av prosjektene. Selv om de fleste mente at det vi har kalt nytayloristiske styringsprinsipper har blitt mer fremtredende de siste årene, ga lederne i enkelte bedrifter uttrykk for at pendelen nå kanskje var i ferd med å snu i retning av økt fokus på faglig kvalitet og kontinuitet i arbeidsstokken. Enkelte bedrifter hadde innført internregler som skulle sikre at kortsiktige behov ikke skulle undergrave bedriftens langsiktige strategiske mål; blant annet minimumsmål for egenproduksjon innen kjerne-fag, maksgrense på antall eksterne ledd i produksjonskjeden, og måltall for lærlinger innen hvert prosjekt. Selv om ledelsen i disse bedriftene mente slike internreguleringer ga økt produktivitet og konkurransevne på lang sikt, var det krevende å vinne anbud mot entreprenører som ikke tok liknende hensyn. Flere av våre informanter beskrev derfor byggenæring som en næring som «skriker etter regulering», og nye tiltak som lærlingeklausuler i offentlige anbudsprosesser har blitt godt mottatt blant mange arbeidsgivere, så vel som i bransjeorganisasjonen BNL.

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

	Håndverkssentrerte styringsprinsipper	Nytayloristiske styringsprinsipper
Styrende arbeidsprinsipp	Helhetlig håndverksmessig skjønnsutøvelse	Oppgave-spesialisering og koordinering av grenseflater

Funksjonscentrering (kontroll og kvalitetssikring)	Fagarbeidere	Ledelse
Verdsatte ferdigheter (fagarbeidere)	Selvstendighet og faglig ansvar	Innsatsvilje og servilitet
Verdsatte ferdigheter (ledelse)	Personalledelse og forståelse for praktisk håndverk	Juss, økonomi og kontrakts-styring
Foretrukken organisering av praktisk arbeid	Akkordbasert egenproduksjon	Innleie og underentrepriser
Konkurransefortrinn	Kvalitet og kompetanseutvikling	Kontroll på kostnader og byggetid
Eksponenter i bedriftene	Fagarbeidere og deler av toppledelsen	Mellomledere og deler av toppledelsen

Diskusjon

Innledningsvis stilte vi spørsmål om hvordan arbeidsmigrasjon har påvirket makt- og klasserelasjoner mellom ulike ansattgrupper på byggeplassene, samt hvordan dette igjen henger sammen med endringer i normer og styringsideologier innad i entreprenørbedriftene. I tråd med Portes sin modell for sosial endring, kan vi konkludere med at de siste ti årenes storstilte arbeidsmigrasjon fra Øst- og Sentral-Europa representerer et tilbudssjokk som har rokket ved de fundamentale makt- og klasserelasjonene i byggebransjen, noe som igjen har gitt opphav til nye statushierarkier og organiseringsformer på byggeplassene. Disse nye maktrelasjonene kommer mest tydelig til syne i kontrasten mellom den sterke posisjonen til fagarbeiderne i tradisjonelle akkordlag på den ene siden og den marginaliserte posisjonen til den fremvoksende gruppen med innleide arbeidere på den andre. Overgangen fra akkordproduksjon til produksjon via innleie og underentreprise representerer

dermed en materiell og symbolsk deklasseing av håndverksarbeid, og har påvirket bedriftenes interne styringsmodeller, ved at arbeidsgivere har fått mulighet til å reforhandle spillereglene i tråd med det nye styrkeforholdet mellom partene. I praksis har dette betydd en forskyvning fra det vi omtaler som *fagsentrerte* til *nytayloristiske* styringsprinsipper. Mens de fagsentrerte styringsprinsippene bidro til å gi fagarbeiderne en privilegert posisjon, bidrar den framvoksende nytaylorismen til å forsterke de manuelle arbeidernes underordning i forhold til ledelsen.

Endringene i arbeidsorganisering på byggeplassene vi har beskrevet bidrar til å kaste lys over årsaken til noen av de bekymringsfulle utviklingstrekkene som preger dagens norske byggebransje. Både endringene i fagarbeidernes statusrelasjoner og bedriftenes styringsprinsipper påvirker rekruttering og kompetanseutvikling, men på hver sin måte. Førstnevnte ved at fagarbeidernes fallende autonomi og status påvirker ungdoms utdanningsvalg, vekker fra bygg- og anleggsgagene. Sistnevnte ved at bedrifter der nytayloristiske styringsprinsipper står sterkt i mindre grad prioriterer lærlinger og kompetanseutvikling blant fagarbeidere. Svekket rekruttering har igjen en effekt på volumet av arbeidsmigrasjon, ved at sviktende innenlandsrekruttering øker mangelen på arbeidskraft.

Endringene i byggebransjen kan sånn sett forstås som *kumulative*, altså at de har en selvforsterkende effekt gjennom «positive» tilbakekoblingsmekanismer. Måten våre informanter beskrev situasjonen i mange entreprenørbedrifter på kunne også tilsa at utviklingen kun går i én retning. 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. Akkorden – som stiller store krav til langsiktighet og planlegging – blir til sand i maskineriet, snarere enn en «plog gjennom prosjektet». Ut fra denne beskrivelsen kan man tenke seg at den tradisjonelle fag-sentrerte orden er dømt til å forvitte i takt med at norske fagarbeidere blir eldre og færre, søkningen til byggfagene lavere, og avhengigheten av billig, fleksibel og underdanig utenlandsk arbeidskraft øker. En slik forklaringsmodell tilsier at

den tidligere beskrevne dualisering mellom «kjerne» og «periferi» i byggebransjen bare er første skritt på veien mot det vi kan kalle et nytt lavproduktivitets-ekvilibrum, der også forholdene i kjernen gradvis vil forvitre. Spørsmålet er da ikke – slik det tidligere har blitt stilt – hvorvidt østeuropeiske arbeidsinnvandrere vil integreres i kjernen av arbeidsmarkedet i byggenæringen, men hvorvidt norske bygningsarbeidere vil bli henvist til periferien.

Det finnes imidlertid sterke motkrefter mot denne utviklingen. Mens fagbevegelsen dels har blitt tvunget på defensiven i kampen mot sosial dumping og organisert kriminalitet i arbeidslivet, så har trusselen fra kriminelle aktører, svekket rekruttering og produktivitet beredt grunnen for en bredere allianse på tvers av tradisjonelle skillelinjer mellom arbeidslivets parter. Byggenæringens framtidige utvikling vil blant annet avhenge av styrken og gjennomslagskraften til denne alliansen, og hva slags politiske tiltak som vil springe ut av den.

Referanser

Alsos, K. & Eldring, L. (2014). *Solidaransvar for lønn*. Fafo-rapport 2014:15

Alsos, K. & Jensen, S. R. (2013). *Sykefravær og tilrettelegging i bemanningsbransjen*. Fafo-rapport 2013:41.

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

Atkinson, J. (1984). Manpower Strategies for Flexible Organizations. *Personnel Management*, 16, 28–31.

Berntsen, H. (1993). *Hvem bygde landet for hvem? Norsk bygningsindustriarbeiderforbund fra gjenreisning til krise 1945–1988*. Fellesforbundet seksjon Bygning.

Blauner, R. (1964). *Alienation and Freedom*. The University of Chicago Press.

Bratsberg, B. & Raaum, O. (2012). Immigration and Wages: Evidence from Construction. *The Economic Journal*, 122(565), December, 1177–1205.

Brekke, I., Røed, M. & Schøne, P. (2013). Påvirker innvandring investeringen i utdanning?. *Søkelys på arbeidslivet*, 30(3), 169–188.

Coe, N. M., Jones, K. & Ward, K. (2010). The Business of Temporary Staffing: a Developing Research Agenda. *Geography Compass*, 4, 1055–1068.

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

Eldring, L., Fitzgerald, I. & Arnholtz, J. (2012). Post-accession Migration in Construction and Trade Union Responses in Denmark, Norway and the UK. *European Journal of Industrial Relations*, 18, 21–36.

Eldring, L. & Friberg, J.H. (2013). Europeisk arbeidsmobilitet: utfordringer for de nordiske arbeidsmarkedene. *Søkelys på arbeidslivet*, 30, 22–39.

Friberg, J.H., Arnholtz, J., Eldring, L., Hansen, N.W. & Thorarins, F. (2014). Nordic Labour Market Institutions and New Migrant Workers: Polish Migrants in Oslo, Copenhagen and Reykjavik. *European Journal of Industrial Relations* 20, 37–53.

Friberg, J. H. (2013). The Polish Worker in Norway. Emerging Patterns of Migration, Employment and Incorporation after EU's Eastern Enlargement. Doctoral thesis. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.

Friberg, J. H. (2012). Culture at Work: Polish Migrants in the Ethnic Division of Labour on Norwegian Construction Sites. *Ethnic and Racial Studies*, 35, 1914–1933.

Friberg, J. H. (2015, forthcoming). The Rise of Temporary Staffing as a «Migration Industry» in Norway. Sendt for vurdering til *Nordic Journal of Migration Studies*.

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

Lai, P.C., Soltani, E. & Baum, T. (2008). Distancing Flexibility in the Hotel Industry: the Role of Employment Agencies as Labour Suppliers. *International Journal of Human Resource Management*, 19, 132–152.

Chan, T. W. & Goldthorpe, J. H. (2007). Class and Status: the Conceptual Distinction and its Empirical Relevance. *American sociological review*, 72, 512–532.

Hernes, G. (2006). *Den norske mikromodellen – Virksomhetsstyring, partssamarbeid og sosial kapital*. Fafo-notat 2006:25.

Lockwood, D. (1958). *The Black-Coated Worker*. London: George Allen and Unwin.

Meld. St. 28 (2011–2012). *Gode bygg for eit betre samfunn*. Oslo: Kommunal- og regionaldepartementet.

Nergaard, K., Nesheim, T., Alsos, K., Berge, Ø. M., Trygstad, S. C. & Ødegård, A. M. (2011). *Utleie av arbeidskraft 2011*. Fafo-rapport 2011:33.

Nergaard, K. (2015). Fagorganisering i det 21 århundre. *Samtiden*, 135, 37–51.

NOU (2015: 1). *Produktiviteten. Grunnlaget for vekst og velferd. Produktivitetskommissjonens første rapport*. Utredning fra et utvalg oppnevnt av Regjeringen Solberg 7. februar 2014.

Nyen, T. & Hagen, A. T. (2014). *Yrkesfagene under press*. Oslo: Universitetsforlaget.

Portes, A. (2010a). *Economic Sociology: A Systematic Inquiry*. New Jersey: Princeton University Press.

Portes, A. (2010b). Migration and Social Change: Some Conceptual Reflections. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36, 1537–1563.

Stokke, T.A., Nergaard, K. & Evju, S. (2013). *Det kollektive arbeidslivet* (2. utg.). Organisasjoner, tariffavtaler og lønnsoppgjør. Oslo: Universitetsforlaget.

Thiel, D. (2007). Class in Construction: London Building Workers, Dirty Work and Physical Cultures. *The British Journal of Sociology*, 58, 227–251.

- 1 Denne artikkelen er skrevet som del av prosjektet «Kunnskapsutvikling om arbeidsinnvandring», finansiert av Arbeidsdepartementet. Forfatterne står i alfabetisk rekkefølge.
- 2 Tallene i dette avsnittet er basert på analyser fra sammenkoblede registerdata fra arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret, Lønns- og trekkoppgaverregisteret, Sentralskattekontoret for Utenlandssaker (SFU) og Folkeregisteret. Der annet ikke er oppgitt gjelder tallene for 2012.
- 3 Dette inkluderer et moderat estimat over innleid arbeidskraft som kun innbefatter registrerte håndverkere, ikke ufaglærte.
- 4 Tallene inkluderer kun personer som er registrert bosatt i Norge og som har inntekt over 1 G.
- 5 Gjennomsnittlig timelønn for akkordarbeid i alle byggfag var 256 kr i 2012 (Fellesforbundets akkordmålingsstatistikk). Dette tilsvarer en årslønn på nesten 500 000 kr. Som vi referer over var gjennomsnittlig årsinntekt for innenlandske håndverkere nesten 450 000 kr samme år (lønns- og trekkoppgaverregisteret).
- 6 Forutsetningene er fastsatt i de ulike byggfagenes akkordtariffer, mens generelle bestemmelser om bas og lag finnes i Fellesoverenskomsten for byggfag.

Logg ut ()

Min side (/min-side)

Fagområder

[Alle tidsskrifter \(/all\)](#)

[Helse- og sosialfag \(/hos\)](#)

[Humanistiske fag \(/hum\)](#)

[Juss \(/jus\)](#)

[Naturvitenskap \(/nv\)](#)

[Pedagogikk og utdanning \(/ped\)](#)

[Samfunnsfag \(/sam\)](#)

[Økonomi \(/oko\)](#)

Informasjon

[Om Idunn \(/info/om\)](#)

[Våre produkter \(/info/produkter\)](#)

[Open access \(/info/openaccess\)](#)

[Student \(/info/student\)](#)

[Forfatter \(/info/forfatter\)](#)

[Bibliotekar \(/info/bibliotekar\)](#)

[Ofte stilte spørsmål \(/info/faq\)](#)

Universitetsforlagets nettsteder

[universitetsforlaget.no \(https://www.universitetsforlaget.no\)](https://www.universitetsforlaget.no)

[kommentarutgaver.no \(http://www.kommentarutgaver.no\)](http://www.kommentarutgaver.no)

[nettressurser.no \(http://www.nettressurser.no\)](http://www.nettressurser.no)

[Ublogg \(http://ublogg.no\)](http://ublogg.no)

Idunn

Universitetsforlaget

PB 509

0105 Oslo

post@idunn.no (mailto:post@idunn.no)

Tlf +47 24 14 75 00



(<https://plus.google.com/+idun>



(<https://twitter.com/idunntidssl>



(<https://www.facebook.com/idunntidssl>
fref=ts)

(<http://www.universitetsforlaget.no>) © Universitetsforlaget AS