

# INNVANDRERNISJER OG ETNISCHE HIERARKIER I NORSKE LAVTLØNNSBRANSJER

JON HORGEN FRIBERG, FAFO  
ARNFINN H. MIDTBØEN, ISF

FAFO ØSTFORUM, 12. APRIL 2018

## TO ARTIKLER

- Friberg & Midtbøen (under publisering), The Making of Immigrant Niches in an Affluent Welfare State, *International Migration Review*, DOI: 10.1177/0197918318765168
- Friberg & Midtbøen (2017), Ethnicity as Skill: Immigrant Employment Hierarchies in Norwegian Low-Wage Labour Markets, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, DOI: 10.1080/1369183X.2017.1388160
- Begge artikler er skrevet innenfor rammene av NFR-prosjektet *Staying Competitive: Challenges for a Small, Open Economy*, ledet av Erling Barth ved ISF

# BAKGRUNN

- Økende innvandring til Norge, europeisk og ikke-europeisk, har ført til utviklingen av innvandrernisjer «på bunnen» av norske lavtlønnsbransjer, som bygg og anlegg, fisk og hotell
- Økonomisk human kapital-teori antar at slik nisjeformasjon reflekterer forskjeller i kvalifikasjoner mellom innvandrere og andre innfødte majoritetsnordmenn (f. eks Becker 1964; Borjas 1989)
- Sosiologisk forskning har vist at innvandreres sosiale nettverk, sosiale lukningsprosesser og arbeidsgiveres stereotypiske forestillinger om innvandreres kvalifikasjoner også er viktig (f. eks Portes 2010; Moss & Tilly 2001; Waldinger & Lichter 2003)
- Mindre fokus på hvorfor innvandrernisjer oppstår i utgangspunktet og hvordan etniske hierarkier endres når nye innvandregrupper kommer til

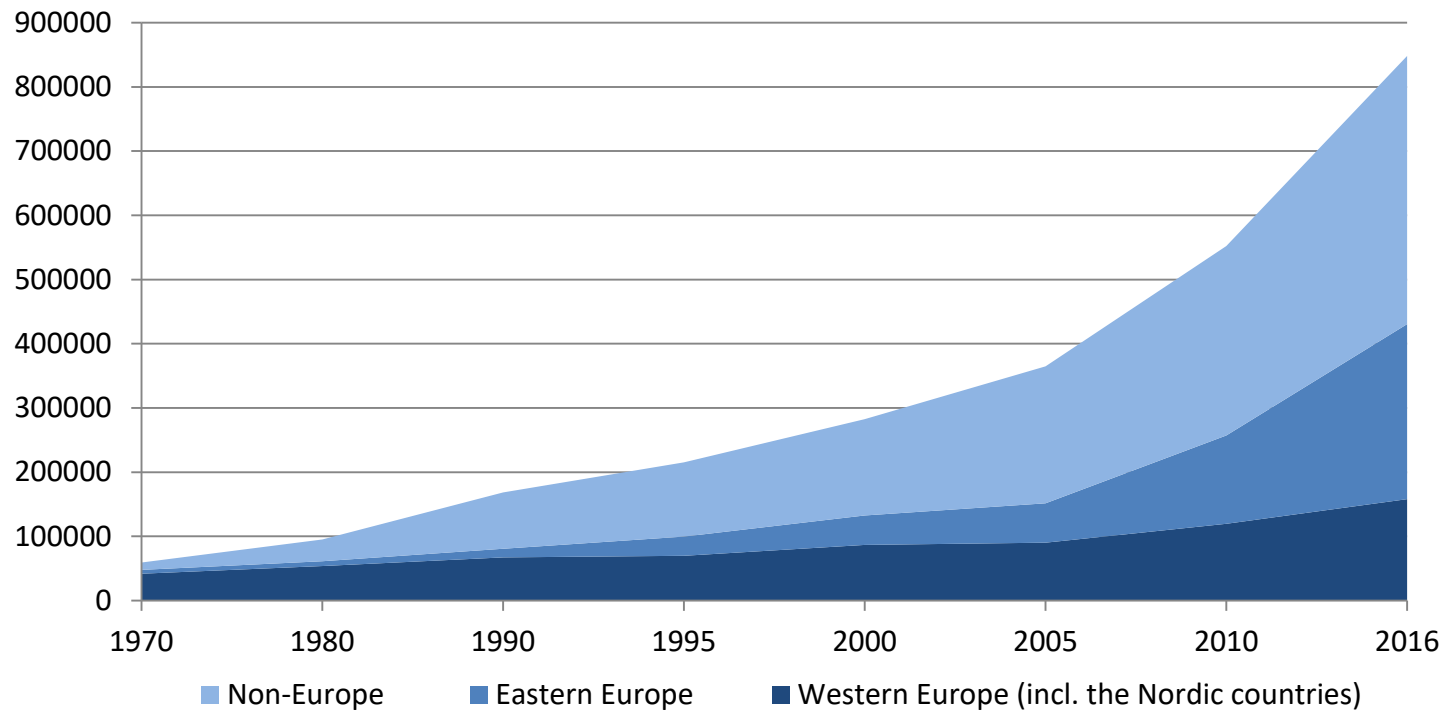
# TEORI OG MÅLSETTING

- Vi bygger på tre teoretiske tradisjoner i denne forskningen:
  - Teorier om segmenterte arbeidsmarkeder og den relative tilgangen på arbeidstakere med majoritetsbakgrunn (f. eks Doeringer & Piore 1971; Piore 1979; Waldinger 1994)
  - Teorier om «soft skills» og arbeidsgiveres stereotypier om innvandreres egenskaper (f. eks Moss & Tilly 2001; Waldinger & Lichter 2003; Wills et al. 2009)
  - Teorier om kategorisk ulikhet (f. eks Massey 2007; Ridgeway 2014; Tilly 1998)
- Artikkene har følgende målsettinger:
  - Å kaste lys over hvordan innvandrernisjer oppstår i en velferdsstat av nordisk type, med særlig vektlegging av rollen norskfødte «natives» spiller
  - Å undersøke det reelle og forestilte innholdet i arbeidsgiveres oppfatninger om hvilke 'skills' ulike innvandrergupper besitter
  - Å studere hvordan etniske hierarkier endres over tid

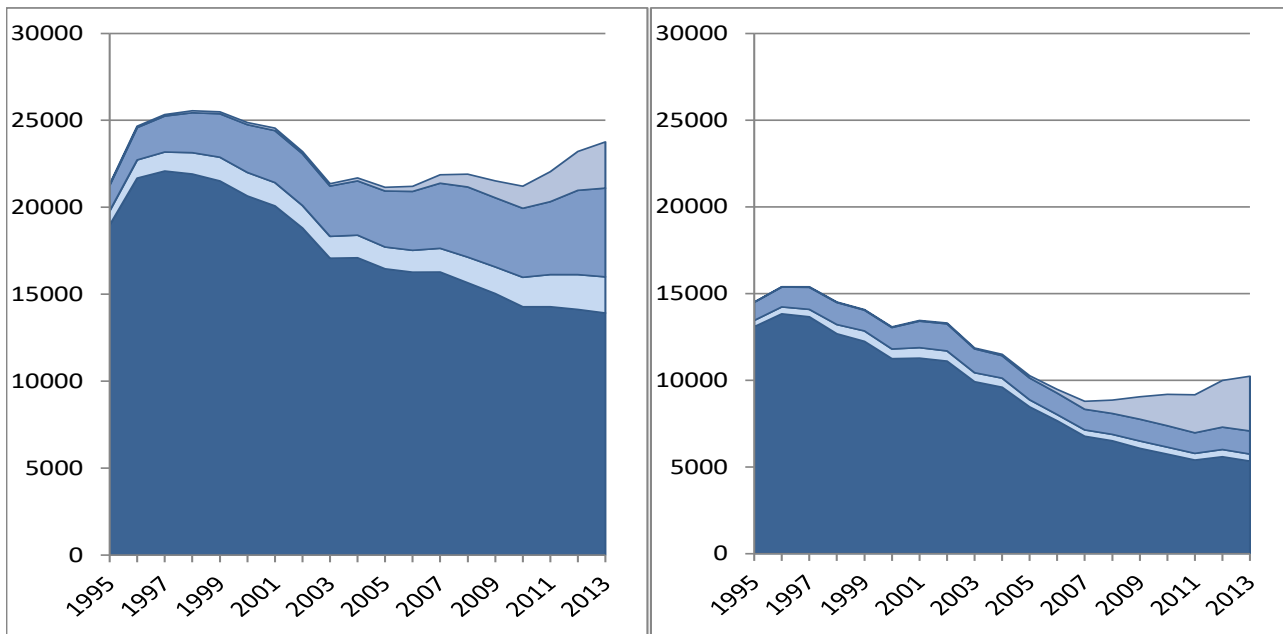
# DEN NORSKE KONTEKSTEN

- Tre parallelle, historiske utviklingstrekk gjør Norge til et interessant case for en slik studie:
  - Utvikling av en omfordelende, sjenerøs velferdsstat (fremvekst av en høyt utdannet, velstående middelklasse, lav sosial ulikhet)
  - Deindustrialisering og rasjonalisering av økonomien (teknologisk endring, nedgang i antallet lavtlønnsyrker)
  - Omfattende migrasjon (ikke-europeisk innvandring siden slutten av 1960-tallet, høy svensk innvandring siden 1990-tallet, sentral- og østeuropeisk innvandring siden 2004)

# ET ENDRET MIGRASJONSLANDSKAP



# TO CASE: HOTELL- OG FISKEINDUSTRI



Norway
  Non-Europe
  Western Europe
  Central and Eastern Europe

# DATA OG METODE

- 14 bedrifter
  - Oslo og Drammen (hotell)
  - Lofoten og Vesterålen (fisk)
- 40 dybdeintervjuer
  - Arbeidsgivere og mellomledere
  - Ansatte med og uten innvandrerbakgrunn
- Feltobservasjoner og uformelle samtaler med lokalbefolkning og ansatte i en rekke bedrifter
- Hele feltarbeidet ble gjennomført høsten 2015



# HVORDAN OPPSTÅR INNVANDRERNISJER?

- Gjennom hvilke prosesser oppstår innvandrernisjer i arbeidsmarkedet?
- 'Understanding the development of [immigrants'] employment situation requires detailed attention to the native groups for whom they might be complements or substitutes' (Waldinger 1994:4)
- Vi peker på tre avgjørende prosesser:
  - Endring i sosial status: Fra «anstendige» arbeiderklassejobber til «innvandrerjobber»
  - «The dual face of the native worker» (uvillig og uønsket)
  - Inntoget av innvandrere (som besitter egenskaper som innfødte nordmenn mangler)

# ENDRING I SOSIAL STATUS

- *Intervjuer: Det må jo ha vært mange av de norske i området her som jobba i fiskefabrikkene før?*
- *Informant: Ja, ja, det kom jo mye folk fra distriktene som kom hit om vinteren og sommeren og jobbet her som sesongarbeidere [...] Men det er så lenge siden, det er jo noen og tjue år siden.*
- *Intervjuer: Men de norske ungdommene her på øya da, er ikke de interessert?*
- *Informant: Nei, de flytter herfra, de må jo gå på skole, vet du. Og når du går på videregående og sånn så nytter det ikke... De kunne sikkert fått seg jobb her, men de vil ha seg utdanninge [...]*
- *Intervjuer: De er ikke interessert i å bo her?*
- *Informant: Å nei da, de har ikke noe å gjøre her [...] Her er det bare laks, ellers så er det ikke noe.*
  
- *(Børge, 63. En av de siste norske arbeiderne på fiskefabrikken i Skrova, Lofoten)*

# NATIVES – UVILLIGE OG UØNSKEDE

- *'Vi har det for godt, og så har vi en oljeindustri som har ødelagt prisnivået, og det har vært for lav arbeidsløshet. Det står i hodet på [norske ungdommer] at hvis de tar seg en utdanning innenfor olja så florerer det av fritid og penger. Sånn er ikke denne næringa bygd opp' (Eier, fiskefabrikk)*
- *'Jeg skjønner jo det, hvorfor skal jeg gidde å sitte to år som lærling på et hotell og tjene knappe 120 000 når kompisen min sitter på en plattform og tjener 350 000. Nordmenn har blitt veldig fokusert på det at «å nei, vi skal tjene masse penger og vi skal være så utrolig perfekte. Å gjøre dårlige jobber det ligger ikke for meg fordi jeg er norsk», ikke sant' (Daglig leder, hotell)*
- *'Vi har blitt veldig skuffa gang etter gang... Arbeidsmoralen til de herre norske som melder seg på NAV er jo... (Eier, fiskefabrikk)*
- *'Vi hatt norske ungdommer her, det har ikke fungert. De er mer opptatte av mobilen sin, de er veldig opptatt av sine rettigheter fremfor å bare stå på. Vi gjør jo alt etter loven her, men de er veldig opptatt av «jeg er sliten, jeg har vondt i hodet, jeg er syk i dag», altså det er veldig feil. Vi er avhengig av å ha en stab som ikke ringer syk hver eneste uke da (Daglig leder, hotell)*

# INNVANDRERNE KOMMER

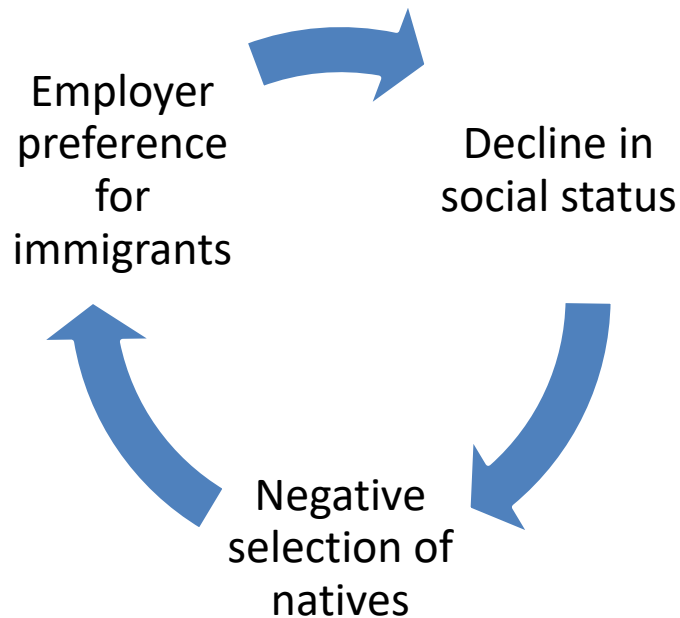
- *‘Vi føler at [utlendingene] har en arbeidsmoral som er helt fantastisk. De møter opp pertentlig hver morgen, klare for å bare gufse på. Og det er litt annerledes enn med norsk kultur, hvor klokka er åtte og «vi rekker en kaffe til før vi går i arbeid» (Eier, fiskefabrikk)*
- *‘De har en helt annen kultur, de er mer redde for jobbene sine og har det i blodet at jobben er noe du passer på, den gjør du bra, fordi der nede så mister du jobben din veldig fort. Framfor en dørgende lat nordmann som egentlig er så bortskjemt, men gjør bare dette her fordi «mamma har tvunget meg ut og jeg må tjene egne penger»’ (Daglig leder, hotell)*
-

# HØNA ELLER EGGET?

- I dag er det ikke vanskelig å se hvordan situasjonen i bransjene opprettholdes, men årsakssammenhengen er en klassisk høna-eller-egget-problematikk
- Ble innvandrerne rekruttert til disse bransjene fordi tilgangen på innfødte nordmenn endret seg?
- Eller trakk innfødte nordmenn seg ut fordi innvandrerne kom og gamle arbeideryrker ble transformert til «innvandrerjobber»?
- Vi har ikke et endelig svar, men bidrar med en modell som synliggjør hvordan ulike faktorer sammenfalt i tid og siden har virket gjensidig selvforsterkende

# KUMULATIV KAUSSALITET

Increasing levels of immigration



Rising educational and income levels

# ETNISKE HIERARKIER

Innvandrere er ikke bare konsentrert i bestemte nisjer – ulike etniske grupper befinner seg ofte i ulike posisjoner i hierarkiet

- Hvordan *oppstår* etniske hierarkier, og hvordan henger de sammen med ulike gruppers (antatte) egenskaper?
- Hva skjer når nye innvandrergupper kommer til og gamle blir mer etablert?

# NØKKELBEGREP: «THE FUZZINESS OF (SOFT) SKILLS»

- Soft skills kan referere til...
  - ... evnen til å utføre bestemte oppgaver (kunnskap)
  - ... sosial kompetanse, personlige egenskaper, omgjengelighet etc (kultur)
  - ... villigheten til å underkaste seg kontroll og arbeidsgivers behov (makt)
- Det som gjør at bestemte arbeidstakere «passer inn» og «passer til» bestemte posisjoner og oppgaver
- Også *etnisitet* preges av en slik «fuzziness», formet av kunnskap, kultur og makt



# JOBBIERARKIER OG ETNISKE HIERARKIER: HOTELL

Distinksjon mellom "frontstage" og "backstage"	
Jobbhierarkier	Etniske hierarkier
Ledelse	Innfødte nordmenn
"Front stage" service (resepsjon, servitører, osv)	Svensker, innfødte og vesteuropeiske innvandrere
"Backstage" funksjoner (renhold, kjøkken)	Siden 1980-tallet, i økende grad utført av innvandrere fra Asia, Midt-Østen, Afrika, Polen og Litauen

# JOBBHIERARKIER OG ETNISKE HIERARKIER: FISKEINDUSTRI

Distinksjon mellom nøkkelfunksjoner og manuell produksjon	
Jobbhierarkier	Etniske hierarkier
Ledelse	Innfødte nordmenn
Nøkkelfunksjoner (teknisk utstyr, kommunikasjon, produkt-kvalitet)	Innfødte nordmenn
Manuell produksjon (slakt, rensing, filetering, pakking, etc.)	Siden 1980-tallet i økende grad utført av innvandrere fra Sri Lanka, Thailand, Bosnia, Polen, Litauen

# ARBEIDSGIVERES PERSPEKTIVER: HVA ULIKE GRUPPER PASSER TIL

- Påfallende like vurderinger på tvers av firmaer og bransjer:
  - **Innfødte nordmenn:** Bortskjemte og late, men uunnværlige i nøkkelfunksjoner
  - **Svensk ungdom:** Perfekte servicemedarbeidere
  - **Litauere og polakker:** Perfekte for hardt manuelt arbeid
  - **Flyktninger og ikke-europeiske innvandrere:** Egnet, men ikke ønsket
- Etniske hierarkier virker stabile, men arbeidsgiveres vurderinger endres over tid: Nye grupper er populære, mens gamle grupper blir mindre ettertraktede i takt med at de blir «husvarme»

## KULTURELL NÆRHET OG ET SNEV AV UNDERLEGENHET

- *‘En stille inneslutta person som nesten ikke tør å se deg i øynene kommer aldri til å fungere i en resepsjon, uansett hvor faglig dyktig du er på papiret, fordi gjestene vil ikke få noe connection med deg. Men om du ler og du spøker litte grann, du flørter og gir litt av deg selv, da er du en person som jeg vet at du hadde elsket som gjest ikke sant. Personlighet, humor. Tørre å by på seg selv. [...] Svenskene er generelt mye bedre på service. De har ikke mistet seg selv slik som nordmenn har gjort i vår oppgangstid. Jeg elsker å komme inn på butikker og restauranter nå i dag og du får et smil og et «god morgen». I love it, gi meg flere svensker’ (Daglig leder, hotell)*

# LITAUERE OG POLAKKER: PERFEKTE ARBEIDSHESTER

(men kun for manuelt arbeid og kun backstage)

- *'Litauerne spesielt, de har en høy arbeidsmoral, de er veldig pålitelige, de kommer når du ber de om å komme, det er aldri noe murring hvis de må jobbe tre timer ekstra' (Daglig leder, fiskefabrikk)*
- *'Østeuropeerne kjører på. De er sultne på å jobbe mye, og de er veldig pliktoppfyllende [...] De gjør det lille ekstra, (...), og aldri sykefravær, det er big difference' (Daglig leder, hotell)*
- *'Østeuropeerne jobber veldig hardt, men de mangler litt den serviceinnstillingen. De jobber 14 timer, de trenger ikke tenke eller smile, de er som hester ikke sant. Og på mange måter er det jo bra, men du skal jo gi service også. Ja det blir litt for mye. Man er litt for hard. Det sosiale er også viktig, ikke sant. Det merker jeg med østeuropeere, at dette mangler de, altså. Derfor vil de aldri bli veldig sånn flinke-flinke. De svenske har gjort det veldig bra i Norge, jeg tror ikke østeuropeerne noen gang vil være på det nivået' (Daglig leder, hotell)*

## FLYKTNINGER OG IKKE-EUROPEISKE INNVANDRERE: NEDRE SJIKT

- *‘Jeg hadde verdens flinkeste resepsjonist, tyrkisk, og så korrekt, det var aldri noe feil. Og all den jobben som ble gjort, nøysom, riktig og korrekt, svar på mailer og alt det der, hun tyrkiske, hun fikk aldri noen tilbakemeldinger. Så sier hun «Trine, hvorfor det?». «Vet du hva, det går ikke. Du gjør alt riktig, men det blir for nært for deg», ikke sant. Det var ikke sånn «halla Per!», det var sånn «yes, herr Klausen», ikke sant, og det ble helt feil’ (Daglig leder, hotell)*
- *‘En del asiater er også litt sånn [som østeuropeere].. Jeg har både gode og negative erfaringer. De gjør det hvis de må, men de står ikke alltid på hele tiden. Noen ganger må du liksom dytte dem litte grann’ (Daglig leder, hotell)*
- *‘Vi har vært litt kyniske og sagt at vi ønsker ikke å ha inn flyktninger, for de har så jækla dårlige grunnkunnskaper, de vet jo knapt hvordan man går på do. Så kompetansenivået blir for lavt og når da språket er så lavt i tillegg så er det utrolig vanskelig å få de integrert i fabrikk. (...) Afrika særlig er et problem. De er ikke vant til hygiene, de er ikke vant til de generelle kravene. Ja, en del ut av de afrikanerne er ganske slappe til å arbeide, de har ikke den motoren [...]’ (Daglig leder, fiskefabrikk)*

# NÅR INNVANDRERE BLIR «HUSVARME»

- *‘Jeg vil nok foretrekke litauerne. Polakkene har etter hvert lært seg det norske systemet, når det gjelder både hvordan de skal utnytte det og hva de har rettigheter og krav på. Det var en kollega som sa til meg at hvis du skal ha gode arbeidsfolk så skal du bytte de ut hvert fjerde år fordi da ble de husvarme, da har de lært seg alle systemene og alle smutthullene. [...] De prøver å tilegne seg ting som kanskje ikke er helt sånn i tråd med det vi ønsker. De polske spesielt, ser på de norske systemene og lærer seg hvordan det fungerer og hvilken måte de skal prøve å utnytte ting’ (Eier, fiskefabrikk)*

## MELLOM FAKTISKE OG FORESTILTE FORSKJELLER

- De etniske hierarkiene beskrevet av arbeidsgivere reflekterer fordommer og etniske stereotyper...
- ...men også reelle forskjeller mellom grupper med tanke på strukturell posisjon og distribusjon av relevante egenskaper (kunnskap, kultur, makt):
  - Gjennomsnittlig utdanningsnivå
  - Kulturell nærhet til innfødte nordmenn
  - Botid, grad av integrasjon og forhandlingsposisjon
  - Juridisk status og muligheter for mobilitet
- Når arbeidsgivere har begrenset mulighet til å sjekke individuelle egenskaper, blir etnisitet en sentral markør for egnethet – eller en “kompetanse” i seg selv



# AVSLUTTENDE REFLEKSJONER

- Nasjonal utjevning og sosial mobilitet  $\leftrightarrow$  internasjonal migrasjon og mobilitet
  - Jo bedre man lykkes i å løfte den norske arbeiderklassen ut av sin underprivilegerte posisjon, jo større blir behovet for å rekruttere folk som kan fylle deres sko
  - Global ulikhet manifesterer seg i økende grad som klasseskiller innad i norsk arbeidsliv og samfunn
- Hvilke forskjeller er det som utgjør en forskjell?
  - Norske arbeidsgivere er ikke «fargeblinde»
  - Når etnisitet blir avgjørende låses individer fast etter forestillinger basert på aggregerte gjennomsnitt
- Konsekvenser for sårbare grupper
  - Når ufaglærte jobber defineres som uegnet for nordmenn – hva skal da ufaglærte nordmenn gjøre?
  - Fri flyt av arbeidskraft – på bekostning av integrering av flyktninger?

