



Bygdeforskning

Nina Banino-Rokkones

Utenlandsk sesongarbeidskraft i norsk landbruk

**En kvalitativ studie av
hvordan sesongarbeidere
opplever oppholdet i Norge**

Rapport 6/06
ISSN 1503-2035



RAPPORT

Rapport nummer 06/06

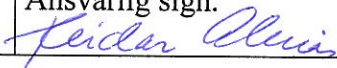


Bygdeforskning

Stiftelsen norsk senter for bygdeforskning

Universitetssenteret Dragvoll
N-7491 TRONDHEIM

Telefon: 47 73 59 17 29
Telefax: 47 73 59 12 75

Rapportens tittel	Dato 21.09.06
Utenlandsk sesongarbeidskraft i norsk landbruk. En kvalitativ studie av hvordan sesongarbeidere opplever oppholdet i Norge.	ISSN-nr. 1503-2035
	Antall sider og vedlegg 102+6
Forfatter	Prosjektnr. 6179
Nina Banino-Rokkones	Ansvarlig sign.
	
Oppdragsgiver	Oppdragsgivers ref.

Sammendrag

Rapporten fokuserer på hvordan et utvalg utenlandske sesongarbeidere i landbruket opplever oppholdet i Norge. Innfallsvinkelen er åpen og eksplorerende. For å innhente flest mulig aspekter følges tre hovedspor gjennom rapporten; hvorfor kommer sesongarbeiderne til Norge, hvordan har de det her, og hva gir oppholdet dem? Resultatene viser at sesongarbeidernes viktigste motivasjoner til oppholdet er penger, ferie og vennskap. Videre ser vi at alle i utvalget er blitt rekruttert gjennom enten venner eller familiemedlemmer. Samtlige av sesongarbeiderne gir uttrykk for at de føler tilfredshet under oppholdet. Det som har størst betydning for tilfredsheten er de sosiale relasjonene, lønnsforholdene og muligheten til naturopplevelser og rekreasjon. Gjennom oppholdet tilegner sesongarbeiderne seg både økonomiske, sosiale og kulturelle utbytter. De øker sin økonomiske kapital, utvider sitt sosiale nettverk, forbedrer sine språkferdigheter og tilegner seg nye preferanser.

Rapporten bygger på et kvalitativt datamateriale: 23 samtaleintervjuer med utenlandske sesongarbeidere og 8 samtaleintervjuer med arbeidsgivere fra fem landbrukskommuner.

Stikkord(norsk og engelsk)

Utenlandske sesongarbeidere, landbruk, migrasjon, motivasjon, tilfredshet, utbytte,
Foreign seasonal workers, agriculture, migration, motivation, satisfaction, outcome

Forord

Denne rapporten er en lett bearbeidet versjon av min hovedoppgave i sosiologi ved Institutt for sosiologi og statsvitenskap ved NTNU i Trondheim.

Under arbeidet med hovedoppgaven har jeg vært tilknyttet Norsk Senter for Bygdeforskning (NSFB) gjennom prosjektet "Arbeidsinnvandring til det norske landbruket". Jeg føler meg heldig som har hatt kontor plass ved NSFB, og vil rette en takk til alle ansatte og hovedfagstudentene for det kreative og hyggelig arbeidsmiljøet jeg har fått ta del i. Ikke minst vil jeg takke min veileder, Reidar Almås, for konstruktive og inspirerende veiledninger. Takk også til Johan Fredrik Rye for nyttige kommentarer i innspurten.

Jeg vil også rette en stor takk til alle informantene som velvillig stilte opp til intervjuer sommeren 2004.

Videre rettes en takk til mine medstudenter. Jeg vil spesielt takke Hege, Lene, Maja og Maria for at dere tok dere tid til å lese deler eller hele hovedoppgaven, og kom med nyttige innspill. Takker dere også for god støtte og oppmuntring gjennom hele prosessen.

Jeg vil også takke alle vennene mine, fordi dere alltid er omtenkssomme og gode å ha.

Den største takken går til familien min. Tusen takk til mamma og pappa for all kjærlighet, støtte og lærdom. Takk for at dere alltid stiller opp for meg og har tro på meg. Dere er fantastiske. Tusen takk til Cyril for at du alltid står ved min side. Du har vært fantastisk og har bidratt på alle plan i denne prosessen. Det har betydd enormt mye for meg. Tusen takk for din enestående støtte og kjærlighet.

Til slutt vil jeg takke min kjære bror, Håvard, for de gode årene vi fikk sammen. Du er alltid med meg i tankene og savnes inderlig.

Nina Banino-Rokkones

Trondheim, 21. august 2006

INNHold:

1	INNLEDNING	1
1.1	FENOMENETS OMFANG	1
1.2	MEDIENES SØKELYS.....	2
1.3	TIDLIGERE FORSKNING	4
1.4	PROBLEMSTILLING.....	5
1.5	RAPPORTENS STRUKTUR	5
2	TEORETISK TILNÆRMING.....	7
2.1	MOTIVASJONER OG ØNSKETILSTANDER	7
2.2	TRE TILNÆRMINGER TIL ARBEIDETS BETYDNING	8
2.3	DE SOSIALE RELASJONENE – DØRÅPNER OG TILFREDSHETSFAKTOR.....	10
2.3.1	<i>Det sosiale nettverket - en kilde til ressurser</i>	<i>11</i>
2.3.2	<i>Informasjon om arbeid og rekrutteringen av migranter</i>	<i>13</i>
2.3.3	<i>Tilfredshet i arbeidet.....</i>	<i>16</i>
2.4	ARBEIDET SOM MIDDEL TIL Å OPPNÅ GODER.....	17
2.5	BOURDIEUS KAPITALTEORI	18
2.6	ET SUBJEKTIVT METODOLOGISK PERSPEKTIV	21
3	METODE OG DATAINNSAMLING.....	23
3.1	KVALITATIV METODE	23
3.2	UTVALG AV INFORMANTER.....	24
3.3	UTFORMING AV INTERVJUGUIDE.....	28
3.4	FELTARBEID.....	28
3.5	TRANSKRIBERING	31
3.6	KATEGORISERING	31
3.7	KVALITET, TOLKNING OG OVERFØRBARHET	32
3.8	OPPLEGG FOR ANALYSEN.....	36
4	MOTIVASJONER OG REKRUTTERING.....	38
4.1	MOTIVASJONER	38
4.1.1	<i>Pengene lokker</i>	<i>38</i>
4.1.2	<i>Ferie og rekreasjon</i>	<i>42</i>
4.1.3	<i>Sosiale bånd</i>	<i>43</i>
4.2	PERSONLIG REKRUTTERING	45
4.3	OPPSUMMERING.....	50
5	TILFREDSHET UNDER OPPHOLDET.....	51
5.1	ARBEIDSSITUASJON	51
5.1.1	<i>Sosiale relasjoner.....</i>	<i>52</i>
5.1.2	<i>Lønn</i>	<i>57</i>
5.1.3	<i>Autonomi og ansvar</i>	<i>60</i>
5.1.4	<i>Arbeid i friluft.....</i>	<i>62</i>
5.2	FRITID.....	63
5.2.1	<i>Naturopplevelser</i>	<i>63</i>
5.2.2	<i>Sosialt samvær</i>	<i>66</i>
5.2.3	<i>Avslapning.....</i>	<i>72</i>
5.3	OPPSUMMERING.....	73
6	OPPHOLDETS UTBYTTE.....	75
6.1	ØKONOMISKE RESSURSER	75
6.2	SOSIALE KONTAKTER.....	79
6.3	KULTURELT UTBYTTE.....	82
6.4	OPPSUMMERING.....	85
7	KONKLUSJON OG SAMMENFATNING AV FUNN.....	86
7.1	HOVEDFUNN	86
7.2	SAMFUNNSMESSIG PERSPEKTIV	90

8	VIDERE FORSKNING	93
	LITTERATURLISTE	95
	VEDLEGG.....	103
	VEDLEGG 1: BREV TIL ARBEIDSGIVERE.....	103
	VEDLEGG 2: INTERVJUGUIDE TIL SESONGARBEIDERE	104
	VEDLEGG 3: INTERVJUGUIDE TIL ARBEIDSGIVERE	107
	TABELL	
	TABELL 1: PROFILER AV HOVEDUTVALGET	27

1 Innledning

Landbruket har til enhver tid hatt behov for manuell arbeidskraft, og dette behovet er blitt dekt på ulike vis gjennom historien. I mellomkrigsårene var det i hovedsak landarbeidere og tjenestefolk som var arbeidstakere hos bonden. I etterkrigstiden så man en drastisk nedgang i tallet på leid arbeidskraft i landbruket. Etter hvert gjaldt det samme for familiearbeidskraften på gårdene. På 40- og 50-tallet forlot ungdommen relativt dårlig betalt sesongarbeid i bygdene, til fordel for utdanning og bedre betalte jobber i byene. Med utviklingen av offentlig sektor på 60- og 70-tallet gikk også mange kvinner ut i lønnsarbeid. Mangelen på arbeidskraft ble kompensert med en mekanisering i landbruket, som gjorde at behovet for arbeidskraft gikk ned (Almås 1995: 33ff; 2002: 120ff).

I perioder med innhøsting har det imidlertid alltid vært større behov for manuell arbeidskraft (ibid). Innhøstingsarbeid kan betegnes som sesongregulert virksomhet, da det bare kan drives en begrenset del av året. Eksempler på sesongarbeid innenfor landbruksnæringen er innhøsting av grønnsaker, frukt og bær. I de senere årene har mange utenlandske arbeidstakere deltatt i sesongarbeidet i norsk landbruk (Arbeidstilsynet 2004a). En rekke medieoppslag har vist at det er vanskelig å rekruttere norske ungdommer og andre arbeidsledige til dette arbeidet. Jordbærplukking og annet innhøstingsarbeid er ikke lenger attraktive sommerjobber for skoleungdommer, som heller ønsker å jobbe innen handel og service. Med avskallingen av norsk arbeidskraft i landbruket, er utenlandske arbeidstakere blitt redningen for mange arbeidsgivere (Adresseavisen 07.06.03; Nationen 09.07.99). De fleste arbeidsgiverne i landbruket som har benyttet utenlandsk arbeidskraft, har gitt uttrykk for at de ikke kan klare seg uten denne arbeidskraften (Aetat 2000). Det impliserer at utenlandske sesongarbeidere dekker et stort behov for arbeidskraft i landbruket.

1.1 Fenomenets omfang

Antallet sesongarbeidere har de siste 10-15 årene hatt en betydelig økning. I 1990 ble det gitt omtrent 4300 sesongarbeidstillatelser, mens i 2000 var tallet steget til 9900, og i 2003 ble det

gitt 17 900 sesongarbeidstillatelser¹ (UDI 1990; 2001; 2003c). I forbindelse med utvidelsen av EUs indre marked med ti nye medlemsland² den 1. mai 2004, der Norge deltar gjennom EØS-avtalen, forventet man en ytterligere økning i antallet sesongarbeidere. Som EU- eller EØS-borgere kunne disse i prinsippet stå fritt til å søke seg arbeid i andre medlemsland (LA 2004; Frisvoll m.fl. 2005: 2-3). Selv om Norge, som mange andre land, valgte å innføre overgangsregler³ som skulle sikre bedre kontroll og omstilling etter utvidelsen, er det blitt enklere å rekruttere arbeidsinnvandrere enn det var tidligere (Frisvoll m.fl. 2005: 4). Statistikken for tiden etter 2004 er imidlertid mangelfull. De fleste sesongarbeiderne som da fikk arbeid i Norge, mottok arbeidstillatelse etter overgangsreglene. Det betyr at de inngikk i kategorien "arbeidsinnvandrere" sammen med andre grupper, og dermed ble de ikke registrert spesifikt som sesongarbeidere til landbruket. Vi vet imidlertid at det har vært en økning på 40 % i antallet innvilgede arbeidstillatelser i 2004 sammenliknet med i 2003, og at de fleste av tillatelsene som er innvilget etter overgangsreglene hovedsakelig dreier seg om sesongarbeid (UDI 2004b: 4; Dølvik og Eldring 2005: 262). I tillegg viser tall fra Bygdeforsknings undersøkelse "Trender i norsk landbruk 2004" at hver tiende gårdbruker benyttet arbeidsinnvandrere sommeren 2003. Dobbelt så mange har sagt de trolig vil benytte utenlandsk arbeidskraft i årene som kommer (Rye 2005: 4). Hovedtyngden av de utenlandske sesongarbeiderne har til nå kommet fra Øst-Europa. De to største landene har vært Polen og Litauen, men også Latvia, Slovakia, Ukraina, Romania, Russland, Estland, Tsjekkia, Bulgaria, Hviterussland og India er blant de landene som er relativt godt representert. I 2003 ble det registrert 67 ulike nasjonaliteter (UDI 2003a; 2004c). I tillegg kommer de som ikke er registrert som arbeidssøkere, men som likevel tar seg arbeid i sesongen.

1.2 Medienes søkelys

De senere årene har det kommet en rekke negative oppslag i mediene, hvor det fokuseres på uverdige forhold for utenlandske sesongarbeidere i landbruket, som først og fremst innebærer lave lønninger, dårlige arbeidsvilkår og uakseptable boligforhold. Dette er forhold som Arbeidstilsynet har avdekket gjennom inspeksjoner, eller tilfeller som mediene selv har

¹ Sesongarbeidstillatelse gis til utlendinger som skal arbeide innen sesongregulert virksomhet eller i forbindelse med ferieavvikling (UDI 2003b).

² Den tsjekkiske republikk, Estland, Kypros, Latvia, Litauen, Malta, Polen, Slovakia, Slovenia og Ungarn (UDI 2004a: 7)

³ Overgangsreglene omfatter åtte av de nye EU-landene (ikke Kypros og Malta), og innebærer at borgere fra disse landene må ha oppholdstillatelse for å arbeide i Norge. Det må foreligge et konkret arbeidstilbud, "som hovedregel" være snakk om heltidsarbeid og lønns- og arbeidsvilkår må ikke være dårligere enn etter gjeldende tariffavtale, regulativ eller det som er normalt for vedkommende sted og yrke (KRD 2004; Dølvik 2004: 22-23).

avdekket (LA 2003a). Overskrifter som "Sesongarbeidere krever 100 000 i oppreisning" (Aftenposten 20.03.03), "Gjestearbeidere stues sammen" (NRK 15.07.03), "Betalersesongarbeidere 10 kroner timen" (Nationen 23.07.03), "Varsler boikott av bønder som gir arbeidere luselønn" (Aftenposten 22.09.03), "Frykter sosial dumping og en ny underklasse med et større EU" (Dagsavisen 25.11.03), "Nei til sosial dumping" (Adresseavisen 05.01.04), "Innkvartering uten dusj og do" (NRK 27.08.04), "Landbruket må unngå sosial dumping" (Nationen 16.09.04), "Slavekontrakter skal bort" (Okkenhaug 2004), "Jakter på polakker med luselønn" (NRK 12.07.05) og "Jobber for 19 kroner timen" (NRK 13.07.05) har til stadighet dukket opp i mediene de siste årene. Spesielt mange negative presseoppslag var det i forbindelse med sommersesongen 2003, men tilsvarende tilfeller ble også avdekket i 2004. I 2005 var det relativt få medieoppslag sammenliknet med de to foregående årene.

Man kan spørre seg om mediene gir et riktig bilde av fenomenet gjennom sin dekning. Landbrukets arbeidsgiverforening (LA) hevder at slike forhold representerer et unntak (LA 2003b), og Almås har uttalt at det ikke er grunn til å tro at sosial dumping⁴ forekommer i stort omfang i landbruket (Adresseavisen 06.05.05). Presseoppslag av denne typen, som overskriftene over henviser til, gir trolig ikke et helhetlig innblikk i sesongarbeidernes situasjon. Mediene viser gjennom sin fremstilling et konfliktfylt bilde av fenomenet. Parallelt har det pågått en offentlig debatt om arbeidsinnvandring i Norge de siste årene, anført av blant andre Brox. Brox hevder at arbeidskraftimport skaper større klasseforskjeller i Norge, da utenlandske arbeidstakere i stor grad går inn i yrker som nordmenn ikke vil ha, og aksepterer lavere lønninger. Et av hovedargumentene til Brox er at det ikke er mangel på arbeidskraft blant etniske nordmenn i Norge, men mangel på nordmenn som er villige til å gå inn i lavtlønnede yrker. De som kjøper arbeidskraft, tjener med andre ord på å ansette utenlandske arbeidstakere (Brox 2003a; 2003b; 2005). Brox' argumentasjon har mottatt både positiv og negativ kritikk i den offentlige debatten (Dessau 2005; Aktuell 08.09.05; Klassekampen 23.04.03; 07.10.03; Dagbladet 13.03.03).

Det finnes sannsynligvis mange perspektiver som kan belyse situasjonen til arbeidsinnvandrere, deriblant de utenlandske sesongarbeiderne i landbruket som denne rapporten omhandler. På bakgrunn av det som er nevnt over, ser vi at norske produsenter i landbruket er blitt avhengige av utenlandske sesongarbeidere for å få produksjonen til å gå

⁴ Med sosial dumping menes at utenlandske arbeidstakere som utfører arbeid i Norge får vesentlig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn norske arbeidstakere (Arbeidstilsynet 2004b).

rundt. I tillegg ser vi at omfanget av utenlandske sesongarbeidere er økende, og med EU-utvidelsen i 2004 kan dette bety endringer i norsk landbruk på sikt. Et landbruk bestående av mange utenlandske arbeidstakere kan føre til at terskelen for å utnytte disse, i form av å tilby dem dårlige lønns- og arbeidsvilkår, blir lavere. Bakgrunnen kan være at utenlandske arbeidstakere stiller færre krav enn norske arbeidstakere og er villige til å arbeide mye, samtidig som priskonkurransen blir hardere. Dette kan igjen sette spørsmålstegn ved om norske bønder er berettiget de statlige økonomiske overføringene de mottar. Det økte omfanget av utenlandske arbeidstakere kan også føre til endringer i det sosiale livet i bygdene. Det kan bidra til et kulturelt mangfold i positiv forstand, men kan også gi grobunn for konflikter grunnet misnøye og etnisitet. For å få et grunnlag til å utvikle retningslinjer og lover som kan regulere dette på best mulig måte, er det viktig med innsikt i temaet. Denne rapporten bidrar med kunnskap om et utvalg utenlandske sesongarbeidere i landbruket, og belyser ett av perspektivene ved dette fenomenet.

1.3 Tidligere forskning

I Norge er fenomenet utenlandske sesongarbeidere i landbruket i liten grad utforsket tidligere. Telemarksforskning ga i 1999 ut en rapport som hadde til hensikt å evaluere kvoteordningen⁵ for utenlandsk sesongarbeidskraft i jord- og hagebruksnæringen (Møller og Jensen 1999). I denne rapporten berøres ulike temaer på bakgrunn av både kvantitative og kvalitative data. Rapporten ser i hovedsak på hvem sesongarbeiderne er, hvordan kvoteordningen er organisert og hva som kan forventes av tilgang på utenlandsk arbeidskraft i fremtiden. De ulike funnene blir presentert i forholdsvis korte trekk og det foretas en evaluering av kvoteordningen. Rapporten er kartleggende, men gir ingen teoretisk tilnærming til fenomenet. Bortsett fra denne rapporten har jeg ikke funnet tilsvarende studier om utenlandske sesongarbeidere i landbruksnæringen i Norge.

Det finnes flere studier som tar for seg migrasjon⁶ av midlertidig karakter innenfor landbruket i internasjonal sammenheng. Eksempler på slike studier er blant annet Wells (1996) som har studert jordbærindustrien i California i USA, hvor det i hovedsak blir benyttet meksikanske arbeidstakere, Hoggart og Mendoza (2000) som har belyst bakgrunnen for bruken av

⁵ Kvoteordningen (fra 1990 til 2002) innebar at den norske regjeringen hvert år bestemte hvor mange sesongarbeidere som skulle tas inn i landet (KRD 1999).

⁶ Migrasjon definerer ulike flytteprosesser, både flytting innad i et land (internal migrasjon) og mellom land (internasjonal migrasjon) (Neegaard 1998: 86).

afrikanske arbeidsinnvandrere i spansk jordbruk, Bauder og Corbin (2002) som har tatt tak i medienes fokus på utenlandske jordbruksarbeidere, i hovedsak meksikanere og karibiere, i Ontario i Canada, og Roudié (1987) som i en kvantitativ studie har sett på spansk, portugisisk og marokkansk arbeidskraft i drueinnhøstingen i Aquitaine i Frankrike. I tillegg til tidligere empirisk forskning finnes det en betydelig litteratur som omhandler migrasjonsteori (De Haan og Rogaly 2002; Faist 1997 og 2000; Fuglerud 2001; Lucassen og Lucassen 1997; Massey m.fl. 1987 og 1998, m.fl.), som blir berørt i teorikapitlet (2).

1.4 Problemstilling

Tema for denne rapporten er utenlandske sesongarbeidere i norsk landbruk. Det er mange problemstillinger som reises i forbindelse med dette temaet, strukturelle så vel som individorienterte. Fenomenet er som vi har sett økende og ofte tema for den offentlige debatten i Norge, men det er i liten grad forsket på tidligere i norsk sammenheng. Jeg vil i denne rapporten ta for meg sesongarbeideres egen opplevelse av oppholdet. Målet er å oppnå en forståelse for hvilke forhold som har betydning for sesongarbeidernes valg om å komme hit. Innfallsvinkelen i rapporten er åpen og eksplorerende. Det har resultert i følgende problemstilling: **Hvordan opplever utenlandske sesongarbeidere oppholdet i Norge?**

For å innhente flest mulig aspekter som kan belyse problemstillingen, har jeg fokusert på tre spørsmål: Hvorfor kommer sesongarbeiderne til Norge? Hvordan har de det under oppholdet? Hva gir oppholdet dem? Disse tre spørsmålene vil fungere som overordnet struktur gjennom rapporten.

1.5 Rapportens struktur

I kapittel 2 presenteres teoretiske perspektiver og analytiske begreper som er relevante for å belyse problemstillingen. De tre spørsmålene som ble presentert i avsnittet over vil som nevnt fungere som en overordnet struktur gjennom rapporten, da den er tidsmessig og kan bidra til å gi leseren en god oversikt over de elementer og prosesser som er viktige for å forstå fenomenet ut fra sesongarbeidernes ståsted. I lys av denne strukturen vil de overordnede temaene i teorikapitlet omhandle motivasjon, arbeid, migrasjon og sosiale nettverk.

I kapittel 3 vil jeg presentere det empiriske grunnlaget for rapporten, som består av 23 intervjuer med utenlandske sesongarbeidere og 8 intervjuer med norske arbeidsgivere. Jeg vil i dette kapitlet gjøre rede for metodevalget i rapporten, utvelgingen av informanter, utformingen av intervjuguider, gjennomføringen av feltarbeidet og bearbeidingen av datamaterialet. I tillegg vil jeg gjøre rede for mine vurderinger av datamaterialets kvalitet, grunnlaget for tolkningene mine, overførbarheten av funnene i rapporten, samt mine refleksjoner omkring analysen.

Analysen er delt inn i tre kapitler (4, 5 og 6). I kapittel 4 belyses sesongarbeidernes motivasjoner til oppholdet, samt rekrutteringsprosessen. Kapittel 5 omhandler sesongarbeidernes tilfredshet under oppholdet, og er delt inn i to deler – arbeidssituasjon og fritid. Til slutt i kapittel 6, vil jeg belyse de utbyttene sesongarbeiderne har tilegnet seg gjennom oppholdet. Til hvert av analysekapitlene følger en oppsummering.

I kapittel 7 vil jeg foreta konklusjoner og sammenfatte funnene mine, ved å trekke noen paralleller mellom hovedsporene i rapporten og betrakte fenomenet i lys av teoretiske og samfunnmessige perspektiver.

Til slutt, i kapittel 8, vil jeg komme med forslag til aktuelle temaer og problemstillinger for videre forskning.

2 Teoretisk tilnærming

I dette kapitlet vil jeg presentere teoretiske perspektiver og analytiske begreper som er relevante for å belyse problemstillingen i rapporten. Teorien vil grovt skissert omhandle motivasjon, arbeid, migrasjon og sosiale nettverk. Avslutningsvis i kapitlet vil jeg, som en overgang mellom teorien og metodekapitlet, gjøre rede for det metodologiske perspektivet i rapporten.

For bedre å kunne forstå og sette seg inn i hvorfor sesongarbeiderne ønsker å komme til Norge, vil jeg i de neste avsnittene gjøre rede for hvordan man sosiologisk kan forstå ønsker og motivasjoner hos individer som står i situasjoner der de må velge arbeid og bosted.

2.1 Motivasjoner og ønsketilstander

Gjennom å belyse behov og ønsker hos individet, kan man få et innblikk i og skape en forståelse for deres motivasjoner, valg og handlinger (Schieffloe 1979: 12-13). Motivasjon er et begrep som benyttes både i vårt dagligspråk og i teorien. Det er en felles oppfatning at motivasjoner handler om individenes grunner til å utføre handlinger på bakgrunn av ønsker og behov, eller mål de har satt seg. Individet vil til enhver tid befinne seg i situasjoner som skaper behov og etterspørsel, som de søker å tilfredsstille gjennom handling (Heckhausen m.fl. 1985: 6-7). I psykologisk teori er motivasjonsbegrepet spesielt godt utviklet (Frønes 2001: 54). Det defineres som en fellesbetegnelse for individets indre drivkrefter (motiver), bevisste så vel som ubevisste, og ytre eller igangsettende faktorer (incitament) i omgivelsene (Madsen 1975: 15ff).

Ut fra et sosiologisk perspektiv kan man si at motivasjoner skapes i de forskjellige handlingsrommene hvor individ og kontekst møtes (Frønes 2001: 54-55). Motivasjoner avhenger både av individuelle egenskaper og preferanser, forventninger om utbyttet av en handling, individets erfaringsbakgrunn, og av muligheter og begrensninger man står overfor i en aktuell kontekst (ibid: 55ff). På grunnlag av dette definerer jeg motivasjoner som drivkrefter i og utenfor individet, som uttrykkes i form av ønsker og behov, og som

fremskaper handling. Et viktig element i motivasjoner er forventningen om at handlinger fører med seg utbytter som er verdt å etterstrebe.

Schiefloe (1979: 12-13) presenterer noen generelle motivasjonstendenser som han kaller *ønskede tilstander* hos individet. Han skiller mellom tre forhold som kan beskrive de forskjellige tilstandene – trygghet, meningsfullhet og tilhørighet. Forholdene er basert på individenes opplevelse av dem, og de er både avhengige og uavhengige av hverandre på en og samme tid. Trygghet betegner en ønsket tilstand som både avhenger av materielle og sosiale forhold. Det kan for eksempel dreie seg om tilgangen til økonomiske midler og sosial kontakt med andre mennesker. Meningsfullhet er en tilstand som handler om at individene opplever at deres aktiviteter er rasjonelle og riktige, for eksempel i form av at de kan realisere seg selv og bidra positivt til samfunnet. Til slutt er tilhørighet en tilstand som sikter til individenes behov og ønsker om å delta i en større sosial og kulturell sammenheng, som for eksempel kan handle om sosial status og deltakelse. For å tilfredsstille eller komme nærmere slike ønsketilstander, vil individene motiveres til å utføre handlinger som utspiller seg på sosiale arenaer (ibid), som for eksempel i en arbeidssituasjon.

Jeg finner disse tre ønsketilstandene som viktige, om ikke uttømmende motivasjoner, som vil ligge til grunn i den videre teoretiske fremstillingen. I påfølgende avsnitt vil jeg se nærmere på hvilken betydning arbeid kan ha for individets forsøk på å oppnå ønskede tilstander.

2.2 Tre tilnærminger til arbeidets betydning

Arbeid kan ses som en målrettet aktivitet hvor mennesket søker å opprettholde og forme livet sitt. I denne rapporten er det lønnsarbeidet, som er kjennetegnet gjennom et arbeidsgiver-arbeidstakerforhold med kontraktsregulerte ansettelsesrammer, som vil bli omtalt (Graversen 1992: 23).

Det er flere grunner til at arbeid har en sentral og verdifull plass i menneskenes liv. Graversen (1992: 31ff) belyser betydningen av arbeid ut fra tre forskjellige synsvinkler, som er basert på grunnleggende menneskelige behov, samt sosiale og kulturelle normer. Disse synsvinklene synes å stå i forhold til noen av de ønsketilstandene Schiefloe (1979) trekker fram. I Graversens første tilnærming til arbeidets betydning, blir arbeid betraktet som en behovsbestemt aktivitet, som sikter til individets behov for å være aktiv, handlekraftig og

skapende. Her forstås arbeidsaktiviteten som et gode i seg selv, gjennom at individet får tilfredsstilt sitt behov for nettopp aktivitet og utfoldelse (ibid: 31). I den andre tilnærmingen forstås arbeid som et middel til å oppnå verdsatte goder. Her er utgangspunktet at individet streber etter de økonomiske og sosiale utbyttene som et arbeid fører med seg. Selve arbeidsaktiviteten eller arbeidsinnholdet er ikke målet i denne tilnærmingen som først og fremst vedrører utbyttene man kan oppnå ved å arbeide. Arbeid blir et instrument til å nå andre mål (ibid: 42-43). Til slutt betraktes arbeid som en sosial verdi, gjennom at arbeidstakerrollen tillegges sosial status, prestisje og verdi. Dette vil ha betydning for om individet opplever sin sosiale posisjon som verdsatt i større eller mindre grad (ibid: 50).

Individenes motivasjoner til å arbeide kan ses i sammenheng med de betydninger de opplever at arbeidet har for dem. Motivasjonene baserer seg slik på ulike betydninger som individet knytter til arbeidet. Som vist over kan dette være aspekter ved arbeidet som omhandler innholdet i arbeidet, den posisjonen arbeidsrollen gir og de utbyttene arbeidet fører med seg (ibid: 31ff). Individene kan på samme tid ha flere motivasjoner til å ville arbeide, og motivasjonene kan variere over tid (Hall 1994: 88). Stadig gjensidig påvirkning mellom individet og omgivelsene kan lede til nye interesser og mål i livet. Individene samler erfaringer, realiserer sine målsettinger, og vil hele tiden søke etter å oppnå nye verdier. Slik befinner individene seg i en stadig kulturell forandring (Schieffloe 1979: 10).

Begrepet *kultur* har et vidt og diffust innhold, men kan brukes som en beskrivelse på sentrale trekk ved et samfunns livsform, væremåte, språk og tradisjoner i en videre forstand. På den måten kan man snakke om fenomener som norsk kultur, europeisk kultur, o.s.v. (Schieffloe 1999: 1). Kultur kan både forstås som en kraft utenfor individene som leder dem i bestemte retninger, og et felles produkt av deres samhandling og de sosiale relasjoner de inngår i. Det betyr at individene både kan bidra til gjendannelse og til endring av kulturelle mønstre (Martinussen 1999: 97). Slik vil det individene oppfatter som attraktivt kunne endre seg gjennom deres samspill med omgivelsene, og vi kan snakke om en kulturell forandring (Schieffloe 1979: 10), som nevnt over.

Bourdieu (1990: 54; 1993: 298) mener at individet utvikler en bestemt habitus gjennom sosialiseringen. Det betyr at det tilegner seg bestemte grunnleggende disposisjoner til å handle på bestemte måter i ulike sammenhenger. Habitus kan defineres som et sett av posisjoner som gir individene mulighet til å handle, tenke og orientere seg i tilværelsen. Slik kan habitus

betraktes både som et strukturerende og strukturert fenomen. Den representerer både begrensninger og muligheter for ulike handlingsvalg (Bourdieu 1993: 298). Individenes smak og preferanser vil avhenge av deres plassering og bevegelse i det sosiale rommet. Men fordi individene hele tiden vil søke etter å tilpasse seg nye situasjoner, vil deres smak og preferanser være i endring (Bourdieu 2000: 259-260). Migranter kan endre smak og preferanser ved at de tilegner seg nye erfaringer og ressurser. En migrasjonsprosess kan slik påvirke og endre individenes motivasjoner. Det har vært en tendens at ett utenlandsopphold gjerne fostrer flere opphold. En av forklaringene kan være at høye lønninger og økt levestandard fører til at individene endrer smak og preferanser, og disse kan lettere tilfredsstilles og opprettholdes gjennom gjentatte opphold (Massey m.fl. 1987: 5-6; 1998: 47).

Senere i kapitlet vil jeg se nærmere på arbeidets utbytter og tilegnelse av kapitalgoder i lys av Bourdieus bruk av kapitalbegrepet. Men først vil jeg kaste lys over betydningen av sosiale relasjoner, som både kan bidra til rekruttering og tilfredshet i arbeidssituasjoner og migrasjonsprosesser på grunn av de ressurser de kan oppdrive.

2.3 De sosiale relasjonene – døråpner og tilfredshetsfaktor

Migrasjon sett gjennom et mikroperspektiv, har tradisjonelt blitt forklart gjennom økonomiske modeller som fokuserer på lønns- og arbeidsbetingelser, samt økonomiske kostnader og utbytter forbundet med en flytteprosess. Det har vært fokusert på å avdekke faktorer som påvirker den enkeltes beslutning om å flytte eller ikke, det være seg faktorer i hjemlandet som bidrar til å skyve en person ut, eller sider ved mottakerlandet som bidrar til å trekke personene til seg. I denne "push-pull"-modellen, forstås migrasjon som en investering der personer flytter dit hvor de får mest igjen for sin innsats. Utbyttet blir målt mot de omkostninger som er forbundet med selve flytteprosessen (Fuglerud 2001: 22). I den økonomiske fagdebatten har modellen blitt kritisert for sitt fokus på individuelle beslutningstakere. Det er blitt argumentert at avgjørelser om å flytte i de fleste tilfeller tas av større sosiale enheter, som familien eller husholdet, hvor man kollektivt søker å maksimere økonomisk utbytte, eller minimalisere risikoen for økonomiske vanskeligheter (ibid: 23).

I de senere årene har økonomiske mikroteorier møtt grunnleggende kritikk fra flere hold. Kritikken har blant annet gått ut på at individet og kollektivets handlinger kun er blitt betraktet som kalkulerende og økonomisk grunnet. De sosiale og opplevelsesmessige

aspektene blir dermed skjøvet i bakgrunnen (ibid: 24-25). De Haan og Rogaly (2002: 7) synliggjør et opplevelsesmessig aspekt ved motivasjonen når de beskriver hvordan unge kvinner i Mali forhandler med familien for å migrere inn til byene, ikke bare for å tjene penger, men også for å oppleve bylivet og få nye erfaringer. Kvinnene finner slik en mening med oppholdet som går ut over det økonomiske aspektet.

Migrasjonsprosesser er etter hvert blitt betraktet som sosiale så vel som økonomiske (Fuglerud 2001: 25-26; De Haan og Rogaly 2002: 6ff; Faist 2000: 53; 1997: 187-188; Massey m.fl. 1987: 3). Selv om forskere fortsatt peker på økonomiske sider ved migrasjonen som kan forklare noen motivasjoner og strukturelle forhold, mener de at et sosialt aspekt også bør legges til grunn om man skal forstå migrasjonsprosesser (ibid). Dette er i tråd med nyere sosiologisk teori som har forsøkt å relatere mikro- og makro- nivåene gjennom sosiale nettverksanalyser. Gjennom nettverkene kan man betrakte interaksjon i små grupper som blir omformet til mønstre av større skala, som igjen kan føres tilbake til de små gruppene (Granovetter 1973: 60). I stedet for å betrakte individene med sine egenskaper og interesser hver for seg, eller bare studere omfattende strukturer på makro-nivå, blir verden betraktet som bestående av aktører med relasjoner seg i mellom. De sosiale nettverkene blir på den måten avgjørende for å forstå menneskelig atferd (Felmlee 2003: 389-390). I migrasjonsforskning har Charles Tilly spissformulert betydningen av de sosiale relasjonene: *"there's not people who migrate but networks"* (Faist 1997: 193).

Før jeg skal gå nærmere inn på betydningen av sosiale relasjoner i migrasjonsprosesser og i arbeidssituasjoner, følger en klargjøring av hva som menes med begrepene sosialt nettverk og sosial kapital.

2.3.1 Det sosiale nettverket - en kilde til ressurser

I starten av kapitlet så vi at motivasjoner skapes i samspillet mellom individ og kontekst. Hvis ønsker og behov skal resultere i handlinger, er det ikke nok at individene har de riktige egenskapene og motivene. Det er avgjørende at forholdene rundt ligger til rette i form av at individene har tilstrekkelig med ressurser til rådighet. Sosiale omgivelser legger føringer for individenes muligheter til utfoldelse (Martinussen 1999: 76). En migrasjonsprosess er forbundet med en rekke beslutninger og ulike kostnader, materielle så vel som emosjonelle (Faist 1997: 188; 2000: 96). Forholdet mellom individuelle preferanser og muligheter impliserer at det ikke er nok å *ville* gjøre noe, man må også ha mulighet til å *kunne* gjøre det

(Frønes 2001: 55ff; Scott 1995: 76-77). Som nevnt over kan sosiale nettverk betraktes som en nøkkel til å forstå menneskelig atferd. Det er fordi de skaper både muligheter og barrierer for handlinger. I det sosiale nettverket tilbys individene ressurser og midler som er grunnleggende for at en migrasjonsprosess skal finne sted (Faist 1997: 188).

Individer inngår i sosiale relasjoner gjennom samhandling. Samhandling kjennetegnes ved gjensidig handling mennesker i mellom. En sosial relasjon betegner samhandling mellom parter som får en viss varighet, stabilitet og regelmessighet (Fyrand 2005: 35). Når samhandlingen består av mer enn to parter, dannes knipper med relasjoner som kalles nettverk (Martinussen 2001: 43-44; Faist 1997: 193). Et sosialt nettverk kan defineres som ”(...) *et sett med relativt varige, uformelle relasjoner mellom mennesker*” (Schiefløe 1992: 19). Sosiale nettverk kan ha ulike former på grunn av størrelsen på nettverket, mønsteret og innholdet. De kan bestå av nære og forpliktende relasjoner mellom individene, eller mer spredte og uforpliktende relasjoner (Schiefløe 1997: 3ff; Granovetter 1973: 60-61). Jeg skal imidlertid ikke kartlegge sesongarbeidernes nettverksrelasjoner, eller studere deres roller og posisjoner innenfor nettverket. Jeg vil betrakte det sosiale nettverket som betydningsfullt for deres valg og handlinger (Felmlee 2003: 390).

De sosiale nettverkene skaper og mobiliserer *sosial kapital*. Med utgangspunkt i Bourdieus begrepsapparat er sosial kapital et relasjonelt begrep som refererer til summen av aktuelle og potensielle sosiale ressurser som tilfaller et individ eller en gruppe (Bourdieu 1980: 2; 1986: 248). Å besitte sosial kapital innebærer å ha tilgang til verdifulle relasjoner i de sosiale nettverkene. Tilgangen til ulike former for hjelp og støtte som man får gjennom å være medlem av et uformelt fellesskap, kan betegnes som å ha tilgang til sosial kapital (Fyrand 2005: 37). I praktisk forstand eksisterer nettverksrelasjoner gjennom sosiale, materielle og symbolske utvekslinger mellom medlemmene av nettverket. Utvekslingene vedlikeholder og forsterker relasjonene. Forutsetningen for utvekslingene er at individene bekrefter denne gjensidigheten (Bourdieu 1986: 248ff).

Sosial kapital kan investeres og konsumeres ut fra samme prinsipper som økonomiske ressurser investeres og konsumeres for å øke ressursmengden. Det forutsetter en gjensidighet i relasjonene som innebærer at alle parter opplever å ha en meningsfull kontakt og samhandling (Fyrand 2005: 37). Når et individ ber en venn eller arbeidskollega i sitt sosiale nettverk om en tjeneste, konsumerer han eller hun sosial kapital. Samtidig kan man si at individet som yter

tjenesten investerer sosial kapital ved å være til stede for sin venn eller kollega. Det innebærer at han eller hun lettere vil kunne få hjelp og støtte tilbake om behovet skulle melde seg. Å yte hjelp bidrar til å akkumulere sosial kapital (ibid). Med andre ord er det nødvendig å bekrefte og vedlikeholde relasjonene i nettverket for at den sosiale kapitalen skal være mest mulig effektiv. Den sosiale kapitalen mister ikke verdi ved at den blir brukt, men vil tvert imot vokse og utvikle seg. Jo oftere individer er i kontakt med hverandre, jo mer effektive blir relasjonene til å mobilisere ressurser (Bourdieu 1986: 248ff; Adler og Know 1999: 5). Mengden av sosial kapital i nettverkene avhenger av i hvilken grad relasjonene kan mobiliseres, samt av mengden av økonomisk, kulturell og symbolsk kapital som individene i nettverket kan oppdrive (Bourdieu 1980: 2; 1986: 249; Faist 1997: 199ff). Jeg vil komme nærmere inn på de ulike kapitalformene i avsnitt 2.5. Først vil jeg imidlertid belyse betydningen av sosiale nettverk når det gjelder arbeid og migrasjon. Et konkret spørsmål å stille er: Hvordan blir folk klare over hvilke jobbmuligheter som finnes?

2.3.2 Informasjon om arbeid og rekrutteringen av migranter

Innenfor arbeidsforskningen har mye av fokuset ligget på folks personlige og gjerne økonomiske motivasjoner til arbeid, og i mindre grad på hvordan folk blir gjort oppmerksomme på de jobbmuligheter som finnes (Granovetter 1995: 3). Granovetter har imidlertid sett på dette, og funnet at uformell og personlig interaksjon i sosiale nettverk er avgjørende for formidlingen av informasjon om jobbmuligheter (ibid: 6). I stedet for å dele inn metoder for jobbsøking i to kategorier som kan betegnes som formelle og uformelle metoder, skiller Granovetter (1995: 5ff) mellom tre forskjellige metoder, som han har kalt formelle midler, personlige kontakter og ”direkte søking”. Formelle midler til jobbsøking kan for eksempel være annonser og arbeidsformidlingsbyråer. Personlige kontakter er ganske enkelt venner, familie og bekjente. Med ”direkte søking” mener han en skriftlig henvendelse direkte fra jobbsøker til arbeidsgiver, eller et personlig oppmøte. Av de tre metodene finner han at de personlige kontaktene er den kanalen som er viktigst for arbeidsrekruttering (ibid).

Granovetter (1973: 60ff; 1995: 52-53) betegner betydningen av personlige kontakter i arbeidskontekster som *styrken i svake bånd*. Sosiale relasjoner kan ha forskjellig styrke avhengig av hvor mye tid man bruker sammen, hvor emosjonell og intim relasjonen er, og hvor mye utveksling av tjenester som preger relasjonen (Granovetter 1973: 60ff). Han mener det spesielt er de perifere kontaktene i nettverket, det vil si bekjentskapene, som er viktige når folk skaffer seg arbeid. Det er mer effektivt å søke informasjon gjennom svake bånd enn via

sterke bånd. Med det mener han at jobbsøkere får mer nyttig informasjon gjennom bekjentskaper enn gjennom venner og familiemedlemmer. Forklaringen er at de man har nære relasjoner til, som venner og familiemedlemmer, omgås så mye at de i stor grad har samme informasjon. Bekjente derimot, omgås så lite at de i større grad besitter forskjellig informasjon (ibid).

I nyere migrasjonsforskning har man benyttet begrepet *migrantnettverk* som betegner sosiale nettverk bestående av migranter, tidligere migranter og ikke-migranter som er tilknyttet hverandre gjennom slektsforhold, vennskap og i arbeidsfellesskaper både i avsender- og mottakerland. Migrantnettverk kan gi medlemmene grunner til å migrere, gjennom mobilisering av ressurser og muligheter, eller grunner til ikke å migrere, gjennom barrierer og begrensninger som mangel på ressurser og støtte. Ressurstilgangen i migrantnettverkene kan fremme migrasjon ved å redusere kostnader og risikoer som er forbundet med en migrasjonsprosess. Man kan for eksempel dra fordel av at venner, familiemedlemmer eller bekjente tidligere har migrert, da de kan gjøre prosessen enklere gjennom de erfaringer og den informasjonen de sitter inne med (Faist 1997: 193; 2000: 2, 53; Massey m.fl. 1987: 9; 1998: 42). Migrantnettverket mobiliserer sosial kapital gjennom å legge til rette for migrasjon. De som allerede har migrert vil utgjøre en ressurs som bidrar til å forenkle og gjøre migrasjonsprosessen mer gjennomførbar for førstegangsmigrerende (Massey m.fl. 1987: 170).

Ut fra dette kan man hevde at arbeidsmigranternes kunnskap om mottakerlandet i stor grad baserer seg på informasjon gjort tilgjengelig i det sosiale nettverket, og ikke gjennom egne erfaringer eller via formelle kanaler. Pioneerene, de som først migrerer, gjør migrasjonsprosessen lettere for de som følger etter, gjennom sine erfaringer og kunnskap (Faist 1997: 201). Pioneerene har i utgangspunktet ingen i sitt sosiale nettverk de kan dra fordel av. Derfor vil migrasjonsprosessen være krevende og kostbar for dem, både økonomisk og emosjonelt. Kostnadene for de som kommer etter av familie, venner og bekjente, vil bli redusert (Massey m.fl. 1998: 43). På grunn av pionerene har potensielle migranter fått sine personlige informasjonsfelt gjennom det sosiale nettverket. Disse informasjonsfeltene vil utvikle seg i takt med at migrasjonen blir mer omfattende. I migrantnettverket blir nye migranter rekruttert. Her blir det gitt hjelp og støtte (f.eks. råd om reiserute og transport), byttet tjenester (f.eks. lånt penger), og tilbudt sosialt samvær. Migrantnettverk reduserer økonomiske og emosjonelle kostnader og risikoer i forbindelse med internasjonale migrasjonsprosesser (De Haan og Rogaly 2002: 6ff; Faist 2000: 96; 1997: 199).

Rekrutteringen, som innbefatter både kontaktformidlingen og etableringen av et arbeidsforhold i mottakerlandet, vil bli lettere når potensielle arbeidsmigranter kan få informasjon om bestemte typer arbeid og potensielle arbeidsgivere gjennom sitt sosiale nettverk. Risikoen for ikke å finne arbeid vil bli redusert og individene kan lettere sikre seg en inntekt, samt unngå visse typer arbeid. Ofte har migranter kunnskap om hva som venter dem i mottakerlandet, mange vet til og med hvem arbeidsgiveren er. Dette kan bidra til å redusere risikoen for mistrivsel under oppholdet. Dessuten vil oppholdet bli lettere og mer fornøyet hvis det allerede er etablert et sosialt og kulturelt liv i mottakerlandet, f.eks. i form av religiøse institusjoner eller møtesteder (De Haan og Rogaly: 9; Faist 2000: 96; 1997: 199ff). Dette aspektet er spesielt viktig for trivselen til migranter som har slått seg ned i mottakerlandet på permanent basis. Jeg skal vise at det også kan være relevant for midlertidige migranter, som for eksempel utenlandske sesongarbeidere.

Pionerene og tilbakevendende migranter sprer som sagt informasjon om jobbmuligheter. Disse handlingene kan føre til at de inntar roller og får status som meklere eller mellommenn, ved at de deler erfaringer med andre og hjelper til med å rekruttere nye arbeidsmigranter. Dette kan som sagt forenkle kontaktformidlingen mellom potensielle arbeidstakere og arbeidsgivere. I noen tilfeller vil slike mellommenn til og med ta seg betalt for jobben de gjør med å informere og rekruttere. På den måten kan de skape seg lukrative forretninger, eller til og med drive tvilsom virksomhet på kanten eller utenfor loven (Faist 1997: 206). Dette er ikke en problemstilling jeg skal behandle i denne rapporten. Jeg vil fremheve pionerene og tilbakevendende migranternes sentrale rolle som informasjons- og kontaktformidlere.

Når pionerene tar med seg venner og familie til mottakerlandet, eller når de påvirker noen i sitt sosiale nettverk til å migrere, har vi å gjøre med fenomenet *chain migration*, eller "kjedemigrasjon" (Faist 2000: 53; 1997: 209). Det beskriver den prosessen hvor pionerer migrerer, for så å returnere til hjemlandet hvor de sprer informasjon og deler sine erfaringer, som fører til at venner, familie og bekjente følger i deres fotspor. Det er bare innenfor et "velfungerende" migrantnettverk at vi kan observere kjedemigrasjon (Faist 2000: 2ff). Kjedemigrasjon beskriver en prosess som kan forklares gjennom "snøballeffekten". I en internasjonal kontekst betyr det at jo flere migranter fra et bestemt land som migrerer eller oppholder seg i et mottakerland, jo flere fra samme land vil ønske å migrere (ibid: 152). Jeg har ikke hatt et mål om å kartlegge hvilke sosiale grupper og nasjonaliteter som kommer eller

omfanget av migrasjon til landbruket, og kommer derfor ikke til å gå nærmere inn på snøballeffekten i denne rapporten.

Til nå har jeg vist at informasjon om jobbmuligheter og rekrutteringen av arbeidstakere blir formidlet i de sosiale nettverkene. I avsnittet nedenfor vil fokuset fortsatt ligge på verdien av sosiale relasjoner, men nå med hensyn til individets tilfredshet i en arbeidssituasjon. Jeg vil se på hva som har betydning for følelsen av tilfredshet i en arbeidssituasjon.

2.3.3 Tilfredshet i arbeidet

Tilfredshet i arbeidet viser vanligvis til tilfredshet med bestemte forhold i arbeidssituasjonen, f.eks. tilfredshet med inntekt, men kan også beskrive en mer allmenn tilfredshetsfølelse (Graversen 1992: 74). Trivsel er et beslektet begrep som tar utgangspunkt i tilfredshetsbegrepet, men som i større grad beskriver en mer grunnleggende persontilstand som er et uttrykk for personens samspill med miljøet over tid. Trivsel er slik en mer omfattende, mer stabil og mer varig følellestilstand enn tilfredshet (ibid: 75). I denne rapporten vil det være relevant å benytte tilfredshetsbegrepet for å forstå hvilke forhold sesongarbeiderne opplever som betydningsfulle under oppholdet.

Arbeidstilfredshet er belyst i mange undersøkelser hvor man ser en sammenheng mellom individenes opplevde arbeidsforhold og tilfredshet. Å studere tilfredshet i en arbeidssituasjon foretas gjerne for å få et inntrykk av hvordan spesifikke forhold i arbeidet vurderes og oppleves av individene, for på den måten lettere å kunne foreta forbedringer av arbeidsmiljøet (Graversen 1992: 74). Tilfredshet er en situasjonsbetinget følelse som i stor grad er et uttrykk for de aktuelle forholdene og ikke for individets generelle tilfredshet med livet. Det er viktig å være klar over at tilfredshet ikke nødvendigvis er et uttrykk for reell trivsel, men at det like gjerne kan være et uttrykk for tilpasning (ibid). Man har sett at mange forskjellige forhold kan ha innflytelse på individers tilfredshet i en arbeidssituasjon. Ut i fra undersøkelser som er foretatt på området, ser en at de sosiale relasjonene synes å ha den største betydningen for følelsen av tilfredshet (ibid: 76). Sosial kontakt med andre mennesker viser seg å være avgjørende for hvorvidt vi finner oss til rette i et arbeid og i tilværelsen for øvrig (ibid: 152; Madsen 1975: 12).

Avhengig av teknologien, arbeidsdelingen og organiseringen av arbeidet, vil individet i noen sammenhenger arbeide alene, mens i andre sammenhenger arbeide tett sammen andre

individer. Dette setter rammer for det sosiale samspillet som utfolder seg på arbeidsplassen. Man kan skille mellom en arbeidsbetinget sosial kontakt mellom individer, som sikter til organiseringen av arbeidsaktiviteten gjennom f.eks. samarbeid, og et mer alminnelig sosialt samvær, som kan stimuleres gjennom blant annet pauser. Begge formene for sosial kontakt er viktig for tilfredsheten i en arbeidssituasjon (Graversen 1992: 153-154). Spesielt betydningsfull er den støtten og hjelpen man kan få fra sine nærmeste kollegaer og fra ledelsen, enten støtten er i form av informasjon eller av emosjonell karakter. Å vite at man har adgang til slik hjelp og støtte på arbeidsplassen, er viktig for tilfredsheten. Kvaliteten av den sosiale kontakten på arbeidsplassen, det vil si om individet føler seg godt eller dårlig behandlet av sine arbeidskollegaer og sin arbeidsgiver, vil være mer bestemmende enn noe annet for hvordan han eller hun finner seg til rette på arbeidsplassen (ibid: 155-156).

Et siste aspekt som vil ha betydning for individets tilfredshet i en arbeidssituasjon, er fremtidsaspektet. Det innebærer at tilfredsheten som regel ikke kun blir vurdert ut fra arbeidets aktuelle kvaliteter alene, men også ut fra de fremtidsutsikter som knytter seg til arbeidet (ibid: 161-162). Hvis man opplever belastninger og press i arbeidet, vil dette bedre kunne tolereres hvis det ses som en investering i fremtiden. Fremtidsperspektivet i arbeidet knytter seg til individets nåværende situasjon gjennom de ønsker han eller hun har i forhold til sin fremtidige karriere og livssituasjon. Dette behøver ikke å bety at individet fortsetter i samme jobb. Det som imidlertid er avgjørende er at individet kan se sitt aktuelle arbeid som forenlig med en attraktiv og ønskelig fremtid – en fremtid som ikke nødvendigvis består av en arbeidsmessig karriere. Like gjerne kan oppsparing av midler eller et innholdsrikt liv utenfor arbeidsplassen være målet (ibid).

2.4 Arbeidet som middel til å oppnå goder

Arbeidet kan som vist tidligere betraktes fra forskjellige synsvinkler. Det kan være en kilde til å opprettholde livet, gi økonomisk uavhengighet, mulighet til selvrealisering og utvikling av egne evner, sosial kontakt og gruppetilhørighet, samt et grunnlag for samfunnsmessig deltakelse og politisk innflytelse (Kaul sitert i Martinussen 1997: 238). I dette avsnittet vil jeg fremheve arbeidet som et middel til å oppnå materielle og sosiale goder, som lønn og sosiale kontakter man kan tilegne seg i en arbeidssituasjon. Det innebærer at fokuset vil ligge på arbeidets utbytte.

Arbeidet kan gi tilgang til forskjellige goder, for eksempel lønn, sosial kontakt, opplevelser, og sosial status (Graversen 1992: 42-43). Jeg vil konsentrere meg om det mest åpenbare utbyttet, nemlig lønnen, og sosial kontakt. I og med at arbeid utspiller seg i sosiale sammenhenger, kan det dermed tilføre individene en rekke sosiale verdier. Arbeid kan gi sosial kontakt, sosial status, anerkjennelse og medlemskap i en organisasjon. Det sosiale aspektet er viktig når man skal forklare individenes motivasjon til å arbeide. Som vist i forrige avsnitt kan den sosiale kontakten man oppnår i arbeidet skape tilfredshet i arbeidssituasjonen, og samtidig være et gode man kan ta med seg i tilværelsen for øvrig. På den måten kan individene utvide sine sosiale nettverk (ibid: 43ff, 152ff).

Men det er ikke nok å forklare motivasjonen til å arbeide kun ut fra sosiale forhold. Lønnen er en betydningsfull motivasjonsfaktor og en sentral grunn til at mennesker arbeider. Penger åpner opp for realiseringen av andre ønsker og behov, materielle så vel som ikke-materielle (ibid: 47ff). De kan omsettes til forskjellige forbruksgoder (f.eks. til mat), eller gå til sparing og investering (f.eks. til bolig og utdanning), avhengig av den enkeltes livssituasjon, behov og ønsker. Ved hjelp av penger kan man dekke nødvendige utgifter i hverdagen, men man kan også realisere en innholdsrik, aktiv og utviklende tilværelse. For selv opplevelser, erkjennelser og individets utvikling, som i prinsippet anses for å være uavhengig av penger, forutsetter en viss økonomisk trygghet og uavhengighet (ibid; Hall 1994: 120ff). I forlengelsen av arbeid som en kilde til utbytter, vil jeg i neste avsnitt se på Bourdieus tilnærming til kapitalbegrepet og konvertering av ulike kapitalformer.

2.5 Bourdieus kapitalteori

Bourdieu (1986: 241-242) benytter begrepet *kapital* om en kraft som er innskrevet i tingenes objektive tilstand, for å forklare hvordan muligheter og begrensninger er ulikt fordelt mellom mennesker. De forskjellige typene av kapital (økonomisk, kulturell, sosial og symbolsk) fordeler seg innenfor en struktur som representerer den sosiale verdens iboende struktur (ibid). I Bourdieus sosiologi benyttes kapitalbegrepet i en teoretisk tilnærming, hvor målet er å forstå reproduksjon av klasseforskjeller og sosial ulikhet i samfunnet (Martinussen 1999: 96-97). Jeg vil imidlertid benytte kapitalbegrepet til å vise hvordan tilgangen på ressurser har betydning for individenes handlinger og deres mulighet til å øke sin ressurstilgang innenfor ulike sosiale arenaer. Tidligere har jeg vist at sosial kapital er avgjørende både for å få adgang til arbeidsmarkedet og i migrasjonsprosesser. Jeg ønsker videre å vise hvordan sosial kapital

og andre kapitalformer kan konverteres eller omformes til andre typer av kapital, noe Bourdieu betegner som "*conversions of capital*" (Bourdieu 1986: 252). Men aller først følger en kort redegjørelse av Bourdieus tre andre kapitalformer.

Økonomisk kapital kan forstås som oppsparte penger og materielle ressurser, som kan omsettes til andre former for kapital, som f.eks. kulturell kapital. Kulturell kapital betegner det Bourdieu kaller en mestring av kulturelle ferdigheter eller kodene i den legitime kultur. Kulturell kapital eksisterer i tre grunntilstander. For det første i en kroppsliggjort ("*embodied*") tilstand, som er en form for langvarige disposisjoner i sinn og kropp. For det andre i en tingliggjort ("*objectified*") tilstand, i form av kulturelle goder som f.eks. bilder, malerier, bøker og instrumenter. Til slutt eksisterer kulturell kapital i en institusjonalisert tilstand, som også er en form for tingliggjøring, men som likevel må stå atskilt. Et eksempel er akademiske kvalifikasjoner oppnådd gjennom utdanning, som anerkjennes institusjonelt ved utstedelse av en attest som viser ens tilegnede kulturelle og akademiske kompetanse (Bourdieu 1986: 243ff). Jeg forstår dette som at utdanning kan være et mål på kulturell kapital i sin institusjonaliserte form. Forenklet kan man si at besittelse av kulturell kapital kan være å ha kunnskap om historie, språk, politikk og kunst (Järvinen 2002: 349).

Symbolsk kapital forstås som en mer overordnet kapitalform i Bourdieus sosiologi, som blir uttrykt i form av prestisje og status. Det kan være en egenskap, handling eller materielle goder som individene i en gruppe tilskriver positiv verdi (Bourdieu 1986: 245; Järvinen 2002: 344ff; Broady 1989: 1-2). Symbolsk kapital kan defineres som "*det som av sociala grupper igenkännes som värdefullt och tillerkännes värde*" (Broady 1989: 2). Hvis man er i besittelse av et kulturelt gode, f.eks. et maleri, kan det tilegnes materiell verdi, som forutsetter økonomisk kapital, eller det kan tilegne seg symbolsk verdi, noe som forutsetter kulturell kapital (Bourdieu 1986: 247).

Jeg vil videre vise at ressurser eller ulike kapitalformer kan omsettes og endres innenfor forskjellige sosiale arenaer. Det jeg ønsker å få fram er at besittelse av kapital åpner for muligheter til at individer kan realisere sine ønsker og målsettinger.

Tilgangen til sosial kapital er som vist avgjørende for hvordan migranter og arbeidstakere skaffer seg informasjon og kontakter på arbeidsmarkedet (Faist 2000: 53; 1997: 193; Massey m.fl. 1998: 42; Adler og Know 1999: 12; Granovetter 1995: 4). Arbeidet på sin side gir

tilgang til sosial og økonomisk kapital, i form av at man knytter nye sosiale kontakter på arbeidsplassen, og mottar lønn for utført arbeid (Graversen 1992: 42). Den økonomiske kapitalen kan gjøre det mulig å realisere andre ønsker og behov, materielle så vel som ikke-materielle (ibid: 47ff). Økonomisk kapital kan omsettes til materielle livsgoder og dermed sikre vår materielle velstand, eller den kan skape muligheter for å realisere en innholdsrik, aktiv og utviklende tilværelse. Investerer man i en utdanning, eller reiser rundt i verden, vil man berikes med ny kunnskap og nye erfaringer, og dermed øke sin kulturelle kapital. Den økonomiske kapitalen kan slik skape en viss trygghet, uavhengighet og mulighet til utfoldelse (ibid; Hall 1994: 120ff). Ut i fra dette kan den sosiale kapitalen betraktes som en kilde til andre kapitalformer. Gjennom å være medlemmer av sosiale nettverk og institusjoner, oppnår individene sosial kapital som kan overføres eller konverteres til andre kapitalformer. På den måten kan de opprettholde eller forbedre sine posisjoner i samfunnet (Bourdieu 1986: 248ff).

Bourdieu (1986: 252) definerer konvertering av kapital som en omforming av en kapitalform til en annen. Han understreker at økonomisk kapital kan gi umiddelbar tilgang til enkelte varer og tjenester, mens andre ressurser bare kan oppnås gjennom å ha tilgang til sosial kapital. Hvis de sosiale relasjonene i nettverket har vært etablert og opprettholdt lenge nok, kan den sosiale kapitalen gi umiddelbar tilgang til enkelte goder (ibid). Individene tilegner seg sosial kapital når de bruker sitt sosiale nettverk til formål som f.eks. å samle informasjon eller rådføre seg med noen (ibid: 249-250; Adler og Know 1999: 5). Konverteringen forekommer når den sosiale kapitalen gir tilgang til andre ressurser, som f.eks. økonomisk kapital i en arbeidssituasjon (Bourdieu 1986: 241ff). Dette kan illustreres gjennom et eksempel. Hvis en migrant låner penger til reiseutgifter av noen i sitt sosiale nettverk, kan det forstås som at den sosiale kapitalen blir konvertert til økonomisk kapital. Økonomisk kapital kan igjen konverteres til andre kapitalformer (ibid: 252ff). Penger gir tilgang til materielle goder, som f.eks. klær (forbruk og en viss grad av investering) og bolig (langsiktig investering). Hvis et gode tilskrives verdi og status i en sosial gruppe, oppnår godet en symbolsk verdi, og kan dermed betraktes som symbolsk kapital (ibid: 243; Broady 1989: 2). Det som fungerer som symbolsk kapital på en sosial arena, vil ikke nødvendigvis gjøre det på en annen arena (Järvinen 2002: 349). Slik kan materielle goder anvendes som statussymboler hvis de blir oppfattet som legitime innenfor en bestemt arena (Madsen 1975: 73).

Vi har sett at forventninger om utbytter av en handling er et viktig element i individenes motivasjoner. Man kan betrakte motivasjoner til arbeid ved å fremheve arbeidets utbytter,

som for eksempel kan være lønn og sosiale relasjoner. Sosiale relasjoner kan både gi adgang til arbeidet og være et utbytte man får gjennom arbeidet. I tillegg er sosiale relasjoner viktige for individenes tilfredshet i en arbeidssituasjon. Lønn kan på sin side åpne for muligheten til å realisere en trygg og utviklende tilværelse.

Som en overgang mellom den teoretiske tilnærmingen og metodekapitlet, følger nå en redegjørelse for det metodologiske perspektivet i rapporten.

2.6 Et subjektivt metodologisk perspektiv

Det vitenskapsteoretiske grunnlaget i en studie har betydning for den informasjonen man søker, og danner grunnlag for den forståelsen forskeren utvikler (Thagaard 1998: 31). Tilnærmingen i denne rapporten er fenomenologisk fundert. Fenomenologien tar utgangspunkt i å forstå individenes livsverden, som betegner den verden individene selv opplever å leve i (Kvale 1997: 39-40). I denne rapporten er målet å belyse hvordan et utvalg utenlandske sesongarbeidere opplever eller erfarer oppholdet i Norge. Dette subjektive perspektivet fremhever individene, og legger vekt på at de selv aller best kjenner og kan gi uttrykk for sin situasjon og sine preferanser. Derfor er det viktig å prøve å se bort fra noe av den forutinntatthet man har om temaet som studeres (ibid: 41, 72-73), og forsøke å sette seg inn i den situasjonen som blir beskrevet (Thagaard 1998: 34).

For å forstå den betydningen individene legger i sine handlinger og opplevelser, er det viktig å betrakte de erfaringer som blir formidlet i lys av kontekstene det refereres til (Johannessen m.fl. 2004: 77). Sosiale, kulturelle, geografiske og økonomiske forhold på stedet⁷ der folk bor og arbeider er viktige kontekstuelle elementer (Champion og Hugo 2004: 3). To viktige kontekster som utgjør en referansebakgrunn for de subjektive opplevelsene sesongarbeiderne gir uttrykk for, er Norge og hjemlandet deres. Konteksten kan betraktes som rammer som legger føringer på individene og former deres preferanser og motivasjoner som ligger til grunn for handling. På den måten vil handlinger og motivasjoner kunne variere mellom individer, grupper og samfunn. Individene innretter seg etter de handlingsalternativer de står overfor, og de normer og regler som gjelder innenfor den sosiale konteksten de befinner seg i (Martinussen 1999: 76-77). Samtidig handler individer etter sine preferanser og på bakgrunn

⁷ "Stedet" er et mangfoldig begrep, og kan blant annet referere til lokalsamfunnet, tettstedet, byen, regionen eller landet.

av erfaringer de har med seg. Arbeidsmigranter kan betraktes som aktive og tenkende individer, som handler innenfor ulike kontekster (Massey m.fl. 1998: 15). Målet er å betrakte sesongarbeidernes egne beskrivelser av forholdene i konteksten. Det er viktig å ta både konteksten, de individuelle preferansene og erfaringsbakgrunnen med i betraktning når man skal prøve å forstå hvordan utenlandske sesongarbeidere subjektivt opplever og vurderer sine motivasjoner, valg og handlinger.

Når man søker å forstå individers subjektive opplevelser, er det viktig å ta hensyn til at opplevelser vil kunne variere fra person til person innenfor en gruppe eller en gitt kontekst. Dette til tross for at forholdene ut fra et objektivt ståsted kan synes å være de samme for alle. Oppfatningene og opplevelsene innad i en gruppe kan variere på grunn av ulike preferanser, erfaringer og referanserammer hos individene. Det er også viktig å ta høyde for at noen individer kan finne seg til rette under forhold som ut fra en allmenn vurdering kan bli ansett som dårligere enn det som er rimelig. Eller som Erik Allardt refererer til i en studie om velferd i Norden: ”(...) *den faktiska inkomsten i alla fyra länder har et mycket svakt samband med den subjektiva tilfredsställelsen med inkomsten*” (Shiefloe 1979: 3ff). Et av poengene her er at inntekt blir vurdert i forhold til egen, tidligere inntekt, eller i forhold til inntekten til de individene man sammenlikner seg med. Inntektsbehovet varierer med en rekke situasjons- og individsbestemte forhold som beror på forventninger hos individet (Graversen 1992: 161). Det betyr at subjektiv tilfredshet, for eksempel med hensyn til inntekt, må ses i sammenheng med individenes forventninger. Forventninger er relative da de avhenger av forskjellige forhold som individenes erfaringer, sosial bakgrunn, kontekst, og hvem man sammenlikner seg med (Schiefloe 1979: 3ff). Når man beskriver betydningen av et fenomen som flere individer deler, beror det likevel på en antakelse om at det finnes en essens i delte erfaringer som kan berettes (Marshall og Rossman 1999: 112-113).

Med en målsetting om å få innsikt i et utvalg sesongarbeideres egne opplevelser og erfaringer, har denne rapporten et eksplorerende utgangspunkt. Den er imidlertid også influert av teori og tidligere forskning. Samspillet mellom empiriske data og teori innebærer at forståelsen jeg kommer frem til både kan knyttes til etablert teori og til kunnskapen jeg oppnår på grunnlag av dataenes meningsinnhold (Thagaard 1998: 175) (mer om dette i 3.6). I påfølgende kapittel vil jeg gjøre rede for metodevalget og datainnsamlingen i rapporten.

3 Metode og datainnsamling

I dette kapitlet vil jeg presentere bakgrunnen for valg av den kvalitative metode, gjøre rede for utvalget av informanter, utformingen av intervjuguider, gjennomføringen av feltarbeidet og bearbeidingen av datamaterialet. I tillegg vil jeg presentere mine vurderinger omkring troverdigheten, bekreftbarheten og overførbarheten av forskningsresultatene. Avslutningsvis vil jeg presentere opplegget for den videre analysen.

3.1 Kvalitativ metode

For å forstå hvordan utenlandske sesongarbeidere oppfatter virkeligheten rundt seg, er det viktig å komme nært inn på dem, og i slike tilfeller benyttes kvalitative metoder. Det som kjennetegner kvalitative metoder er at man forsøker å innhente mye informasjon om et begrenset antall personer (Johannessen m.fl. 2004: 101-102). Jeg har valgt å foreta samtaleintervjuer, som er nyttig for å få nyansert kunnskap om informantenes livsverden (Thagaard 1998: 11; Kvale 1997: 21, 39-40). Formålet med samtaleintervjuer er å få informantene til å gjenskape sine opplevelser og erfaringer i intervjusituasjonen, ved at de med egne ord forteller om livet sitt. Intervjuet gir anledning til å knytte handlinger til kontekst, og på den måten kan man oppnå en forståelse for informantenes opplevde erfaringer og den betydningen de legger i sine erfaringer (Seidman 1998: 1ff). Denne intervjuformen bærer preg av en samtale, og gir dermed mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål underveis, som kan bidra til en dypere forståelse (Thagaard 1998: 84).

Jeg har foretatt samtaleintervjuer både med utenlandske sesongarbeidere og norske arbeidsgivere. Sesongarbeiderne representerer hovedutvalget i rapporten, da målet er å belyse deres subjektive opplevelser. Intervjuene med sesongarbeiderne står derfor sentralt i rapporten. Arbeidsgiverne har vært nøkkelinformanter, som både har gitt meg adgang til felten og bidratt med nyttig informasjon om kontekstuelle forhold i forbindelse med sesongarbeidernes opphold. Det har både vært berikende og noen ganger oppklarende for det samlede datamaterialet.

I tillegg har jeg observert sesongarbeidernes boligforhold på gårdene. Jeg tenkte på forhånd at det kunne være nødvendig å se boligene med egne øyne, da observasjon kan gi informasjon om forhold det kan være vanskelig å få kunnskap om i samtaleintervjuer (Johannessen m.fl. 2004: 113). Jeg vurderte boligforholdene å være av slik karakter, da dette er fysiske rammer som kan være vanskelig å beskrive og forstå bare gjennom ord. I følge Thagaard (1998: 77) kan en kombinasjon av samtaleintervjuer og observasjon gi et bedre grunnlag for å tolke de utsagnene informantene kommer med. Jeg har imidlertid ikke lagt stor vekt på observasjonen, da det er sesongarbeidernes egne vurderinger av forholdene under oppholdet jeg først og fremst har vært ute etter.

Jeg vil komme nærmere inn på gjennomføringen av feltarbeidet i avsnitt 3.4. Først skal jeg imidlertid gjøre rede for utvelgingen av informanter, og deretter utformingen av intervjuguider.

3.2 Utvalg av informanter

I en kvalitativ rapport som denne, foregår utvelgingen av informanter strategisk. Det betyr at informantene blir valgt ut på en måte som er hensiktsmessig for problemstillingen. Det er altså problemstillingen som avgjør hvem det er aktuelt å intervju (Johannessen m.fl. 2004: 103; Thagaard 1998: 51).

Jeg har hatt et ønske om å innhente informanter blant utenlandske sesongarbeidere i landbruket, som oppholder seg i forskjellige kommuner, arbeider i ulike produksjoner og er del av både små og store arbeidsstaber⁸. Bakgrunnen for denne strategien er at slike kontekstuelle forhold kan ha betydning for hvordan den enkelte vurderer eller opplever sin situasjon (Johannessen m.fl. 2004: 103-104). For eksempel vil kommunens og gårdens geografiske beliggenhet i forhold til nærmeste bysenter eller tettsted kunne ha betydning for hvordan sesongarbeiderne opplever oppholdet. Jeg har imidlertid ikke fremhevet disse kontekstene som spesifikke temaer under intervjuene, men vurdert de som aspekter som kan være betydningsfulle for opplevelsen av f.eks. arbeidssituasjonen, fritiden og sosiale forhold. Ved å velge en viss bredde i utvalget, får jeg større mulighet til å belyse ulike aspekter ved fenomenet enn om alle informantene oppholdt seg i samme område eller på samme gårdsbruk.

⁸ Jeg delte inn store og små arbeidsstaber etter om de hadde over eller under 10 ansatte på gården.

Formålet med en viss variasjon i utvalget, er ikke å kunne generalisere eller se eksplisitt på forskjeller, men prøve å innhente flest mulig aspekter ved fenomenet.

Jeg har hentet informanter fra fem landbrukskommuner som geografisk ligger forholdsvis spredt i Norge. Alle kommunene er kjent for å ha produksjoner med stort innslag av utenlandsk arbeidskraft. To av de utvalgte kommunene, Frosta og Agdenes, ligger i Midt-Norge. På Frosta, som tilhører Nord-Trøndelag fylke, utgjør landbruket den største næringen med 135 aktive gårdsbruk. Kommunen er kjent for potet- og grønnsaksproduksjon, og har en veksthusnæring i sterk vekst, hvor det i hovedsak produseres salat, agurk og blomster. Frosta har omtrent 2430 innbyggere⁹. Agdenes ligger i Sør-Trøndelag, ytterst i Trondheimsfjorden, og har omtrent 1800 innbyggere. Primærnæringene, i hovedsak melkeproduksjon og skogsdrift, er dominerende når det gjelder sysselsettingen i Agdenes, men jordbærproduksjon er også en viktig inntektskilde for mange gårdbrukere i kommunen. Jordbærplukkingen utføres i all hovedsak av utenlandsk arbeidskraft¹⁰. Bakgrunnen for å velge to kommuner i Midt-Norge, hvor jeg selv er bosatt, var først og fremst et spørsmål om ressurser, både tid og penger.

Videre har jeg valgt to Østlandskommuner, Ringsaker og Lier. Ringsaker hadde pr. 31.12.04 i alt 31 826 innbyggere, og er etter folketallet den største kommunen i Hedmark og Oppland. Omlag 40 % av innbyggerne er bosatt i tettstedene Brumunddal og Moelv. Ringsaker er landets største landbrukskommune med 750 driftsenheter¹¹. Kommunen har et allsidig landbruk med stor bredde innen husdyrproduksjon, planteproduksjon, hagebruk og skogbruk¹². Lier hadde pr. 01.01.05 i alt 21 725 innbyggere, og er en av landets største landbrukskommuner med 500 aktive gårdsbruk. Kommunen er størst i landet på veksthus, nest størst på grønnsaker dyrket på friland, og nummer fem innen fruktdyrking. Frukt, bær og grønnsaker har preget bygda gjennom lang tid¹³. Til slutt har jeg valgt Norddal kommune, som ligger på Nord-Vestlandet, med ”jorbærdalen” Valldal som bygdesenter. Innbyggertallet i kommunen er på omtrent 1850. Det drives både med frukt- og jordbærproduksjon i Norddal. Fruktproduksjonen er den nordligste i Europa¹⁴.

⁹ <http://www.frosta.kommune.no> (hentet den 29.03.2006).

¹⁰ <http://www.agdenes.kommune.no> (hentet den 29.03.2006).

¹¹ En driftsenhet kan enten være et enkelt gårdsbruk eller flere gårdsbruk i samdrift.

¹² <http://www.ringsaker.kommune.no> (hentet den 29.03.2006).

¹³ <http://www.lier.kommune.no> (hentet den 29.03.2006).

¹⁴ <http://www.norddal.kommune.no> (hentet den 29.03.2006).

Jeg fikk lister over produsenter som benytter utenlandsk sesongarbeidskraft gjennom landbrukskontorene i kommunene og Aetat¹⁵. Listene inneholdt navn, adresse og telefonnummer, samt type produksjon og størrelse på den utenlandske arbeidsstaben.

Jeg vurderte det som nødvendig at kontakten med sesongarbeiderne ble formidlet gjennom den norske arbeidsgiveren, da jeg på forhånd hadde hørt at sesongarbeidere ofte både bor og arbeider på samme gård. Det ville vært vanskelig å få adgang til felten uten arbeidsgiverens hjelp. Jeg måtte i så fall ha benyttet en annen metode. En mulighet kunne ha vært å alliere seg med noen med for eksempel polsk bakgrunn, som lettere kunne ha kommet i kontakt med de ansatte, og deretter prøvd å arrangere intervjuer utenfor gården i fritiden. En slik prosess ville imidlertid ha krevd mer ressurser og en annen tilnærming.

I utgangspunktet planla jeg å kontakte fire arbeidsgivere i hver kommune, henholdsvis to med små arbeidsstaber og to med store arbeidsstaber. Jeg nummererte listene i to kategorier basert på størrelsen på arbeidsstaben (over og under 10 ansatte), og foretok en tilfeldig uttrekning. Jeg sendte deretter brev (se vedlegg 1) til de tjue som ble valgt ut, hvor jeg presenterte prosjektet og bad om hjelp til å finne sesongarbeidere som var villige til å la seg intervju. Den eneste betingelsen jeg hadde, var at sesongarbeiderne behersket enten engelsk eller norsk. Jeg hadde ikke mulighet til å benytte tolk på grunn av en begrensning i økonomiske ressurser. I brevet spurte jeg også om arbeidsgiverne selv ville la seg intervju, men ga uttrykk for at det ikke var en forutsetning for at jeg skulle komme.

Etter at brevene var sendt ut, ringte jeg til arbeidsgiverne for å høre om de ville delta i prosjektet. Det var fire jeg ikke lyktes å komme i kontakt med, sju som ikke ønsket å delta, og fire som sa de ikke hadde sesongarbeidere som behersket norsk eller engelsk hos seg. Av de tjue arbeidsgiverne som først mottok brev, var det fire som sa seg villige både til å skaffe informanter og selv la seg intervju. Jeg sendte så ut ti nye brev, og denne gangen fikk jeg seks positive svar. Det ga til sammen ti avtaler fordelt på de fem kommunene, og jeg vurderte dette som et godt utgangspunkt. Neste steg var å dra ut i felten for å intervju.

Det endelige utvalget bestod av 23 utenlandske sesongarbeidere og 8 norske arbeidsgivere. Bare en av sesongarbeiderne i utvalget var i Norge for første gang, mens resten hadde vært

¹⁵ *Før EU-utvidelsen i 2004 var det Aetat som var ansvarlig for behandling av søknader om sesongarbeidstillatelser i landbruket (Aetat 2002).*

her tidligere (mellom 2 og 17 ganger). Det var 18 menn og 5 kvinner i alderen 17-56 år. I hjemlandene var 11 av sesongarbeiderne studenter, 10 yrkesaktive (tre lærere, en farmasøyt, to gruvearbeidere, to butikkmedarbeidere, en bokhandler, en journalist og en kokk) og 2 arbeidsledige. Alle kom enten fra byer eller større tettsteder. De fleste kom fra Polen, men også Litauen, Tsjekkia, Ukraina, Romania og India er representert i utvalget. Av disse landene, ble Polen, Litauen og Tsjekkia medlemmer av EU fra og med 1. mai 2004. Jeg foretok feltarbeidet sommeren 2004, det vil si rett etter EU-utvidelsen. I tillegg kan nevnes at 10 av sesongarbeiderne tilhørte små arbeidsstokker (< 10 ansatte), mens 13 tilhørte store arbeidsstokker (> 10 ansatte) under oppholdet. Det var 11 bærplukkere og 13 grønnsaksarbeidere blant dem.

Jeg har valgt å gi sesongarbeiderne fiktive navn som gjenspeiler deres utenlandske opprinnelse. Jeg har imidlertid gitt alle østeuropeiske navn, for på den måten å unngå at informantene gjenkjennes. Navnene reflekterer også kjønn. Jeg har ikke et kjønnsperspektiv i rapporten, men ser ingen grunn til ikke å vise om det er en mann eller kvinne som uttaler seg. Jeg mener at navn som reflekterer både kjønn og utenlandsk opprinnelse, kan bidra til å gjøre teksten mer levende og engasjerende å lese. Jeg har også valgt å gi arbeidsgiverne fiktive navn, vel å merke norske navn. Nedenfor har jeg laget profiler av sesongarbeiderne med navn og alder, uten å spesifisere deres nasjonalitet og i hvilken kommune de arbeider.

Tabell 1: Profiler av hovedutvalget

Navn: "Alexej" Alder: 32	Navn: "Julian" Alder: 23	Navn: "Sabina" Alder: 30	Navn: "Leon" Alder: 34
Navn: "Mikael" Alder: 45	Navn: "Beata" Alder: 44	Navn: "Jarek" Alder: 54	Navn: "Roman" Alder: 23
Navn: "Isak" Alder: 56	Navn: "Stefan" Alder: 28	Navn: "Hugo" Alder: 24	Navn: "Filip" Alder: 21
Navn: "Pawel" Alder: 22	Navn: "Bendek" Alder: 22	Navn: "Dawid" Alder: 24	Navn: "Aron" Alder: 25
Navn: "Adrian" Alder: 31	Navn: "Ewa" Alder: 20	Navn: "Ivan" Alder: 17	Navn: "Bohdan" Alder: 26
Navn: "Markov" Alder: 52	Navn: "Regina" Alder: 38	Navn: "Joanna" Alder: 42	

3.3 Utforming av intervjuguide

Jeg utarbeidet to intervjuguides, en til sesongarbeiderne, både på norsk og engelsk (se vedlegg 2), og en til arbeidsgiverne (se vedlegg 3). Begge intervjuguidene er halvstrukturerte eller fleksible, som betyr at de inneholder forskjellige temaer med forslag til spørsmål, men gir mulighet til å endre rekkefølgen på spørsmålene underveis i intervjuene (Kvale 1997: 76; Thagaard 1998: 80ff). Jeg ønsket at intervjuguidene skulle være så åpne og brede som mulig, for i størst mulig grad å unngå begrensninger for hva vi kunne snakke om. Begge guidene starter med enkle bakgrunnsspørsmål, slik at informantene skal bli komfortable med intervjusituasjonen, samt få i gang praten. Deretter følger mer relevante, temaorienterte spørsmål. På den måten kan informantene først opparbeide tillit til meg som intervjuer, før søkelyset rettes mot hovedtemaene i guiden (Thagaard 1998: 86; Johannessen m.fl. 2004: 137). Avslutningsvis i intervjuguidene står et par åpne, forholdsvis enkle spørsmål, som skal bidra til avrunde intervjuene på en naturlig måte. Intervjuguiden til sesongarbeiderne følger strukturen i rapporten, det vil si den tar utgangspunkt i hvorfor de kommer til Norge, hvordan de har det her, og hva oppholdet gir dem. Temaene omhandler motivasjon, rekruttering, arbeids- og boforhold, sosiale nettverk, fritidssysler, oppholdets utbytter og fremtidsplaner. Intervjuguiden til arbeidsgiveren tar for seg kontekstuelle forhold som går på produksjonen, arbeidets art, bakgrunnen for å benytte utenlandsk arbeidskraft og viktigheten av den, regelverk angående arbeids- og boforhold, samt sosiale forhold.

3.4 Feltarbeid

Tidsdimensjonen forbundet med sesongarbeidet var en utfordring i planleggingen av feltarbeidet, da sesongarbeiderne er tilgjengelige i Norge kun en begrenset periode av året. Denne perioden varierer fra år til år med hensyn til blant annet værforholdene. I tillegg varierer sesongen etter type produksjon og hvor i landet man befinner seg. De fleste arbeidsgiverne foretrakk at jeg utførte intervjuene i slutten av sesongen, og ikke midt i høysesongen. Det krevde nøye planlegging å få avtalt og gjennomført alle intervjuene før sesongarbeiderne returnerte til sine respektive hjemland. Det var særlig jordbærkommunene som hastet, da jordbærsesongen raskt kan ta slutt hvis det er mye sol og varme.

Sesongarbeiderne ble først kontaktet av sine arbeidsgivere, som informerte om prosjektet og spurte om de ville la seg intervju. Da jeg møtte sesongarbeiderne visste de allerede hva

prosjektet gikk ut på. Jeg fortalte om formålet med rapporten og min rolle som hovedfagsstudent, samt min tilknytning til Norsk Senter for Bygdeforskning. I tillegg informerte jeg om at alle data ville bli behandlet konfidensielt, slik at deres anonymitet ble ivarettatt i den videre prosessen av arbeidet med oppgaven (Kvale 1997: 68; Thagaard 1998: 22).

Intervjuguidene ga intervjuene rammer. Den halvstrukturerte intervjuformen ga imidlertid intervjuene preg av samtaler. Selv om jeg ikke fulgte intervjuguidene slavisk, ble strukturen i intervjuene mye den samme. Spesielt gjaldt dette intervjuene med sesongarbeiderne. Det skyldes trolig at spørsmålene i denne guiden har en mer tidsmessig rekkefølge, som gjorde det naturlig å følge guiden slik den var satt opp. Dessuten ble ikke sesongarbeiderne intervjuet på sitt eget morsmål, og det medførte begrensninger i hvorvidt de kunne snakke flytende. I noen av intervjuene førte språkbarrieren til visse misforståelser, og det var derfor nødvendig å forenkle spørsmålsstillingene. I to av intervjuene måtte jeg utelate noen av spørsmålene, da informantene ikke hadde gode nok språkkunnskaper til å kunne forstå. Jeg valgte likevel å beholde begge intervjuene, da de inneholdt interessante sekvenser (mer om språkbarrieren i avsnitt 3.7).

Intervjuene med arbeidsgiverne var preget av mange digresjoner og mindre struktur, noe som krevde at jeg i større grad måtte passe på å holde fokus og hente inn samtalen. Alle intervjuene, både med sesongarbeidere og arbeidsgivere, ble tatt opp på lydbånd med deres samtykke. I tillegg ble det tatt notater underveis. Intervjuene med sesongarbeiderne varte fra omtrent tretti minutter til i overkant av en time, og de med arbeidsgiverne varte fra omtrent en time til halvannen time.

Intervjuene med sesongarbeiderne ble enten utført i sesongarbeidernes boliger, inne hos arbeidsgiverne, eller på arbeidsgiverens kontor, bortsett fra i ett tilfelle hvor intervjuet foregikk ute i åkeren. Jeg var på forhånd litt skeptisk til gjennomførelsen av dette intervjuet, da jeg trodde det kunne medføre forstyrrelser, men det fungerte bra. Det at noen av intervjuene ble utført hjemme hos arbeidsgiverne kan i utgangspunktet ha vært problematisk, men så ikke ut til å være det. Det virket som om denne boligen fungerte litt som "åpent hus for alle", og dermed ikke var en ukjent arena for sesongarbeiderne. I ett tilfelle, hvor intervjuet ble foretatt på arbeidsgiverens kontor, var det litt problematisk da arbeidsgiveren kom inn på kontoret flere ganger for ordne i papirer eller ta telefoner. Dette var forstyrrende

og gjorde at intervjuet ble oppstykket og dermed manglet flyt. Intervjuene med arbeidsgiverne foregikk i hjemmene deres, bortsett fra ett som ble utført på vedkommendes kontor i driftsbygningen.

Ti av sesongarbeiderne ble intervjuet alene, mens jeg i to tilfeller intervjuet to stykker samtidig, og i tre tilfeller intervjuet tre stykker samtidig. Det resulterte i fem gruppeintervjuer. I tillegg hadde jeg 8 av i alt 10 mulige intervjuer med arbeidsgivere. Det vil si at jeg besøkte i alt 10 gårdsbruk. I fem av intervjuene med arbeidsgivere ble de intervjuet alene, mens i tre tilfeller var også ektefellene til stede under intervjuet.

Jeg hadde ikke på forhånd planlagt å utføre gruppeintervjuer med sesongarbeiderne. Situasjonen oppstod da flere sesongarbeidere møtte opp samtidig og hadde en forventning om å bli intervjuet sammen. Jeg hadde i utgangspunktet ingen innvendinger mot dette, da ingen av temaene jeg tar opp kan karakteriseres som personsensitive. I stedet valgte jeg å se gruppeintervjuene som en utfordring for meg som intervjuer, og muligens en fruktbar metode. Stemningen i disse intervjuene var både lett og munter, og informantene både supplerte og rådførte seg med hverandre underveis. Jeg forsøkte å stille hver og en de samme spørsmålene, for på den måten å kunne fremheve utsagnene til hver enkelt i ettertid. Det var imidlertid noen som var mer pratsomme enn andre, og ikke alle informantene i gruppene behersket engelsk like godt. Dette gjorde det vanskelig å strukturere intervjuene slik at alle i gruppen til enhver tid ble stilt de samme spørsmålene. På grunn av begrensede engelskkunnskaper var én av informantene som var til stede i fire av de fem gruppeintervjuene, avhengig av at den eller de andre i gruppen oversatte spørsmål og svar. Dette fungerte stort sett bra. Det kan imidlertid tenkes at denne intervjusituasjonen har medført at kun de mest dominerende synspunktene har kommet frem, da de informantene som eventuelt har avvikende synspunkter kanskje vegret seg for å presentere disse i plenum (Thagaard 1998: 81). Det kan også tenkes at de med best språkforståelse og de som er mest pratsomme fikk fremmet sine historier i større grad enn de som ikke behersket språket like godt eller som var mer reserverte (mer om dette i avsnitt 3.7).

Stort sett alle intervjuene ble utført på en tilfredsstillende måte, selv om språket til tider var en utfordring i intervjuene med sesongarbeiderne. Jeg har likevel valgt å beholde alle intervjuene, da alle inneholder interessante sekvenser.

I tillegg til å foreta intervjuer, fikk jeg mulighet til å se meg rundt på gårdene. Sesongarbeiderne viste meg rundt i boligene sine, bortsett fra i to tilfeller hvor informantene ikke bodde på gården der de arbeidet. Observasjonen av boligene var både interessant og nyttig, da det viste seg å være vanskelig å beskrive boforholdene bare gjennom ord. Et eksempel på det var da en av informantene under intervjuet ga uttrykk for at boligen var ”bra, omtrent som i hjemlandet”. Det var vanskelig å forstå hva han la i dette utsagnet, og derfor var det nyttig med observasjon.

Jeg nådde etter hvert et visst metningspunkt, det vil si at det var de samme mønstrene som gikk igjen i intervjuene. Jeg vurderte dette som at utvalget var tilstrekkelig stort, og avsluttet intervjuingen.

3.5 Transkribering

Transkribering innebærer å skrive ut intervjuer fra muntlig tale til tekst (Kvale 1997: 47). Jeg har skrevet ut intervjuene selv, og har i noen tilfeller foretatt små redigeringer som går på engelsk eller norsk grammatikk, men har ikke rørt ved innholdet eller oppbyggingen av uttalelsene. Opptakene på lydbåndene ble av ulik kvalitet. Det vil si at det i noen tilfeller har vært vanskelig å fange opp enkelte deler av svarene som ble gitt, grunnet støy eller at vedkommende snakket lavt. I disse tilfellene har notatene som ble tatt under intervjuene kommet til sin nytte.

3.6 Kategorisering

Jeg benyttet NVivo, et dataprogram for analyser av kvalitative data, til å systematisere innholdet i den transkriberte teksten (Gibbs 2002: 10ff). Det har bidratt til å forenkle analysen av datamaterialet. Prinsippet i NVivo er i stor grad det samme som i temasentrerte analyser, der relevante utsnitt av intervjuteksten deles inn i kategorier med begreper eller kodeord som indikerer kategoriernes meningsinnhold. Kodeordene klassifiserer dataene, og reflekterer den forståelsen forskeren utvikler i forhold til datamaterialet. Det er viktig å ha en fleksibel holdning til kategoriseringen, slik at man kan gjøre endringer underveis (Thagaard 1998: 129, 151).

Noen av kodeordene ble utviklet i forbindelse med utformingen av intervjuguidene, mens andre kom jeg fram til både underveis i intervjuprosessen og i ettertid. Det betyr at kodeordene er preget av et samspill mellom min forhåndkunnskap og teoretiske bakgrunn, samt det empiriske datamaterialet i rapporten. Den forståelsen jeg har kommet frem til er derfor preget av både deduksjon, som betyr at jeg har tatt utgangspunkt i tidligere teori og forskning, og induksjon, som innebærer at det teoretiske perspektivet i rapporten er bygd opp på grunnlag av analysen av datamaterialet (ibid: 169, 174-175). Jeg har imidlertid forsøkt å la feltarbeidet og datainnsamlingen i størst mulig grad styre det jeg ser etter. Jeg hadde ikke på forhånd noen klar formening om hva jeg kom til å finne, da dette fenomenet i liten grad er blitt forsket på tidligere i norsk sammenheng. Min forhåndkunnskap baserte seg i stor grad på den informasjonen jeg hadde fått gjennom mediene, tidligere forskning (først og fremst Møller og Jensen 1999) og internasjonal migrasjonsteori (Faist 1997; Massey m.fl. 1998; m.fl.). For å innhente så mange nyanser og aspekter som mulig, la jeg vekt på at intervjuguidene skulle være åpne og brede (jf. avsnitt 3.3).

3.7 Kvalitet, tolkning og overførbarhet

I dette avsnittet vil jeg presentere mine vurderinger omkring funnenes troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet. Troverdighet handler om at forskningen blir utført på en tillitsvekkende måte, som innebærer refleksjon omkring datainnsamlingen og redegjørelse for feltarbeidet (Thagaard 1998: 179). Bekreftbarhet er knyttet til tolkningen av resultatene, og handler om hvorvidt forskeren kan stille seg kritisk til egne tolkninger, og om funnene kan bekreftes av andre undersøkelser (ibid: 181). Overførbarhet innebærer om en fortolkning som baserer seg på en undersøkelse, kan være relevant i en større sammenheng (ibid: 184).

Jeg vil først presentere fire metodiske ankepunkter i forhold til troverdigheten i min studie. Det ene handler om arbeidsgiverne som kontaktformidlere, det andre om språket som ressurs versus begrensning, det tredje om svakheter ved gruppeintervjuer, og til slutt om min tilstedeværelse i intervjuprosessen.

Det kan anses som problematisk at det var arbeidsgiverne som ga meg adgang til felten. Jeg var avhengig av at de aksepterte at jeg kom, og det var de som hjalp meg med å finne informanter blant sesongarbeiderne. Slik hadde arbeidsgiverne mulighet til å bestemme om jeg fikk komme og intervjuer noen av sesongarbeiderne i staben deres, og i så fall hvem av

dem som ble valgt ut. Selv om det til syvende og sist er sesongarbeiderne selv som må ta stilling til om de vil delta eller ikke, er det ikke sikkert at alle har fått tilbud om å delta. Dette kan bety at utvelgingen og det bildet som blir fremstilt er noe skjevt. Det kan tenkes at arbeidsgiverne kun valgte å spørre de sesongarbeiderne som de kjente best, enten fordi det var mest nærliggende, eller for å gi et mest mulig positivt bilde av seg selv. I tillegg kan man tenke seg at de sesongarbeiderne som ble spurt, ønsket å være lojale mot sin arbeidsgiver og forsøkte å gi et mest mulig positivt bilde av situasjonen.

Et annet forhold som kan ha vært problematisk i denne studien, er språket som *ressurs*. Min betingelse før utvelgingen av sesongarbeidere, var at de enten behersket engelsk eller norsk. Dette kan ha medført en viss skjevhet i utvalget, da det kanskje var de mest ressurssterke i arbeidsstaben jeg intervjuet. Jeg har ingen kilder som kan gi en oversikt over hvordan språkferdighetene fordelte seg blant utenlandske sesongarbeidere i landbruket i 2004. Møller og Jensen viser at over halvparten av sesongarbeiderne i deres undersøkelse hadde et brukbart nivå i engelsk (d.v.s. *godt eller verken godt eller dårlig*), mens få av dem behersket norsk (Møller og Jensen 1999: 20). Om denne tendensen gjelder for de sesongarbeiderne som oppholdt seg i Norge i 2004, er vanskelig å si. Det som imidlertid kan tenkes, er at de som behersket engelsk eller norsk hadde et nærmere forhold til den norske arbeidsgiveren enn de som ikke hadde tilsvarende ferdigheter, på grunn av muligheten til å kommunisere. En annen antagelse er at språkferdighetene kan åpne for muligheten til å forhandle seg til bedre vilkår, og dermed kan det tenkes at de som behersket engelsk eller norsk hadde fått bedre arbeidsvilkår enn andre.

På en annen side må språket betraktes som en *begrensning* i denne rapporten, da ingen av sesongarbeiderne ble intervjuet på sitt eget morsmål. De fleste intervjuene foregikk på engelsk, som verken er mitt eller sesongarbeidernes morsmål, mens to av intervjuene foregikk på norsk. Sesongarbeidernes engelsk- og norskkunnskaper var varierende. Ingen av dem snakket flytende, det vil si ingen hadde veldig gode språkferdigheter. De fleste hadde et godt eller brukbart nivå, mens noen strevde mer. I fire av fem gruppeintervjuer fungerte noen informanter som oversettere for andre. Språket medførte med andre ord en begrensning både i den enkeltes ordforråd og uttrykksmåte, og dette resulterte i noen misforståelser underveis.

Noen ganger var det nødvendig å gjenta spørsmålene med en annen ordlyd og forenklinger, for å sikre at informantene forstod hva de ble spurt om. I den forbindelsen er det relevant å si

noe om samsvaret mellom de begreper jeg brukte og det jeg fant. Jeg vil spesielt trekke frem motivasjonsbegrepet, som både blir brukt i teorien og i dagligtalen i en internasjonal kontekst. Jeg antok på forhånd at alle sesongarbeiderne visste at motivasjon handler om mål, ønsker eller behov som ligger bak de handlinger man foretar seg. I følge Graversen (1992: 46) kan det imidlertid være vanskelig å reflektere over motivasjoner, og det hender at man først og fremst gir uttrykk for motivasjoner som er sosialt akseptable å ha. Det jeg kunne gjøre for å motvirke dette, var å stille oppfølgingsspørsmål rundt motivasjon og forsøke å utdype svarene så mye som mulig. Denne strategien hadde jeg også i forhold til andre temaer i intervjuguiden, da jeg på forhånd visste at språket kom til å være et problematisk aspekt i datainnsamlingen. Det kan likevel ha oppstått misforståelser som jeg ikke har vært oppmerksom på underveis. Som nevnt tidligere måtte jeg i to av intervjuene utelate noen spørsmål på grunn av begrensede språkferdigheter hos de to informantene. Det er viktig å poengtere at språket har vært en begrensning i denne rapporten, og det kan ha medført at interessante aspekter er blitt utelatt.

En annen metodisk innvending i rapporten er gruppeintervjuene. Det som kan ha vært problematisk, særlig i fire av gruppeintervjuene, var at en av informantene i hver av disse gruppene hadde dårligere språkkunnskaper enn de andre, og var derfor avhengig av at de andre oversatte spørsmål og svar. Dette fungerte delvis bra. På en side ga det meg mulighet til å snakke med noen som ikke hadde den samme språklige ressursen som de andre i gruppen, noe som kan bidra til å styrke troverdigheten i rapporten. På en annen side skapte dette en viss skjevhet i intervjusituasjonen, da de med best språkkunnskap lettere kunne fremme sine historier og synspunkter. I tillegg var det noen i gruppene som var mer pratsomme og utadvendte enn andre. Det medførte at noen fikk belyst sine erfaringer og opplevelser i større grad enn andre. Til slutt kan det være problematisk i gruppeintervjuer at informanter som eventuelt har avvikende synspunkter vegrer seg for å fremme disse, og dermed er det kun de mest dominerende synspunktene som blir synliggjort (Thagaard 1998: 81). Dette kan også ha vært tilfelle i mine gruppeintervjuer, og må derfor betraktes som en mulig svakhet ved denne metoden. Til gjengjeld var inntrykket mitt at gruppeintervjuene fungerte godt, i form av at de skapte en munter stemning og ga informantene mulighet til å supplere hverandre. Dessuten ville jeg overhodet ikke ha fått tilgang på informasjon fra de fire informantene som ikke behersket engelsk eller norsk, hvis jeg ikke hadde benyttet gruppeintervjuer.

Det siste poenget jeg ønsker å knytte til troverdigheten i rapporten, er hvorvidt min tilstedeværelse har hatt betydning i intervjusituasjonen. På forhånd reflekterte jeg en del rundt hvordan sesongarbeiderne ville oppfatte meg som ung, kvinnelig student, spesielt fordi de kommer fra utlandet og er vant med andre kulturelle og sosiale normer enn i Norge. Jeg visste ikke på forhånd hvordan utvalget av sesongarbeidere ville bli sammensatt med hensyn til blant annet kjønn og alder. Den potensielle utfordringen var om min posisjon både som kvinne, norsk og student, ville ha betydning for den informasjonen jeg hentet inn. Min opplevelse av intervjuprosessen var imidlertid veldig positiv, og jeg følte raskt jeg opparbeidet tillit og hadde en god tone med informantene. Det kan ha vært en fordel at temaene i undersøkelsen ikke kan karakteriseres som sensitive. Selv om min tilstedeværelse og posisjon kan ha påvirket resultatet, fikk jeg ikke på noe tidspunkt inntrykk av at det var problematisk.

Selv om det er sesongarbeidernes egen opplevelse av situasjonen som står i fokus i denne rapporten, kan intervjuene med arbeidsgiverne og observasjonen av boligforholdene bidra til å styrke troverdigheten i funnene mine, da dette har gitt meg mulighet til å studere fenomenet fra andre vinkler. Arbeidsgiverne kjente sesongarbeidernes situasjon fra innsiden, og bidro med informasjon om fenomenets omfang og utvikling. Det har både økt min forståelse omkring temaet, og bidratt til å bekrefte og underbygge noen av funnene og tolkningene i rapporten. Observasjonen ga meg først og fremst et innblikk i hvordan boligforholdene var tilrettelagt, noe som har bidratt til å nyansere bildet av sesongarbeidernes situasjon ytterligere.

For å vurdere tolkningene mine i analyseprosessen, har jeg prøvd å være kritisk og tenkt på alternative tolkninger, samt gjort rede for grunnlaget for tolkningene mine. Bruken av sitater i analysekapitlene er med på å underbygge funnene og tolkningene, og styrker på den måten bekreftbarheten i rapporten. I tillegg har jeg relatert funnene til annen forskning, hvor det har vært mulig, for på den måten å vise til likhetstrekk som kan styrke mine tolkninger. Jeg kjente ikke sesongarbeidernes situasjon særlig godt på forhånd, bortsett fra den informasjonen jeg hadde fått gjennom mediene og tidligere forskning. Et slikt utgangspunkt kan på en side være en utfordring, da jeg måtte prøve å forstå en fremmed situasjon (Thagaard 1998: 183). På en annen side har det gitt meg mulighet til å være åpen for å se nyanser i sesongarbeidernes situasjon, noe som lettere kan bli oversett hvis man forsker på et miljø man har tilknytning til (ibid). Jeg har altså forsøkt å ivareta troverdigheten og bekreftbarheten i rapporten gjennom

refleksjoner og en grundig redegjørelse for forskningsprosessen, samt prøvd å forholde meg kritisk til mine tolkninger og forsøkt å se funnene i tilknytning til annen forskning.

Det viktigste i kvalitativ forskning er ikke å kunne generalisere funnene, men å oppnå en forståelse for det fenomenet som studeres (ibid: 184). Det er imidlertid interessant om funnene og tolkningene jeg presenterer i rapporten kan være relevante i andre tilsvarende sammenhenger, det vil si om tolkningene gir grunnlag for overførbarhet (ibid). I denne rapporten handler overførbarhet om at opplevelsene som de utenlandske sesongarbeiderne beskriver, kan si noe om hvordan andre utenlandske sesongarbeidere i landbruket opplever sin situasjon. Det kan kanskje også være paralleller til andre grupper av utenlandske arbeidstakere med midlertidige ansettelser i andre bransjer i Norge (mer om dette i 7.1). Jeg har tidligere vært inne på at utvelgingen av informanter kan være skjev, noe som kan svekke overførbarheten av mine funn. Til gjengjeld består utvalget av både menn og kvinner, i ulike aldersgrupper, og med ulike sosial og nasjonal bakgrunn, og denne variasjonen kan bidra til å styrke funnenes overførbarhet. Det er imidlertid viktig å understreke at denne rapporten verken gir grunnlag for eller har som målsetting å kunne si noe generelt om midlertidige arbeidsmigrasjonsfenomener i Norge. Målet med rapporten har først og fremst vært å belyse et perspektiv, eller å fortelle en historie om et utvalg av utenlandske sesongarbeidere i landbruket, noe som kan gi et godt utgangspunkt for videre forskning i mangfoldet av dette fenomenet (mer om dette i kapittel 8 om videre forskning).

3.8 Opplegg for analysen

Jeg har en åpen og empirinær tilnærming i denne rapporten, hvor målet er å få en forståelse for hvordan et utvalg utenlandske sesongarbeidere opplever oppholdet i Norge. For å unngå at empirien blir påtvunget teorien på forhånd, har jeg valgt en eksplorerende problemstilling. Jeg har forsøkt å sette meg inn i sesongarbeidernes situasjon, ta hensyn til deres hjemlige kontekst eller referansebakgrunn, samt belyse deres historier for å oppnå en best mulig forståelse for deres subjektive opplevelser. Temaene jeg tok utgangspunkt i under intervjuene, er likevel farget av forestillinger jeg har hatt på forhånd og min teoretiske bakgrunn. Det betyr at selv om utgangspunktet i rapporten er empiribasert, så er den også til en viss grad preget av min forhåndskunnskap om temaet.

Tidlig i undersøkelsen identifiserte jeg tre hovedspor jeg ønsket å følge, nemlig hvorfor sesongarbeiderne kommer til Norge, hvordan de har det her, og hva oppholdet gir dem? Med utgangspunkt i disse spørsmålene har jeg hatt mulighet til å innhente mange interessante aspekter som kan kaste lys over problemstillingen. Jeg har forsøkt å finne meningsbærende deler i datamaterialet både underveis i intervjuprosessen og i etterkant. En intervjuprosess er i seg selv meningsskapende, i form av at informantene bevisst forteller om sine erfaringer, noe som krever at de også reflekterer over disse erfaringene (Seidman 1998: 1). I den videre analysen skal jeg forsøke å sammenfatte det meningsinnholdet jeg har kommet fram til, og vurdere det i lys av eksisterende forskning og teori. Målet er å gjengi meningsinnholdet som informantene selv har uttrykt, uten å gjøre omtolkninger. Som forsker er det likevel jeg som forteller om funnene ut fra mitt ståsted, noe som innebærer at resultatet vil være påvirket av meg og mitt teoretiske perspektiv. Jeg har imidlertid forsøkt å være kritisk til mine tolkninger gjennom hele forskningsprosessen.

Den videre analysen har jeg delt inn i tre hovedkapitler. Kapittel 4 består i hovedsak av to deler: motivasjon og rekruttering. Kapittel 5 omhandler selve oppholdet, og består også av to hoveddeler: tilfredshet i arbeidssituasjonen og i fritiden. Det siste analysekapitlet, kapittel 6, dreier seg om oppholdets utbytter, og er delt inn i tre deler: økonomiske ressurser, sosiale kontakter og kulturelt utbytte.

4 Motivasjoner og rekruttering

I dette kapitlet vil jeg belyse bakgrunnen for at sesongarbeiderne kommer til Norge. Jeg vil først ta for meg deres opplevde motivasjoner til oppholdet, og det er spesielt to spørsmål jeg ønsker å belyse: Hvilke motivasjoner har de for å velge et opphold i Norge? Har disse vært de samme hele tiden, eller har de endret seg? Videre vil jeg se på hvordan de er blitt rekruttert til sesongjobbene, det vil si hvordan de har tilegnet seg informasjon om denne jobbmuligheten, og hvordan de er kommet i kontakt med den norske arbeidsgiveren. Sentrale spørsmål i den forbindelsen er: Hva er det som kjennetegner rekrutteringen? Foregår den via arbeidsformidling og annonser, personlige kontakter eller ved direkte søking?

4.1 Motivasjoner

Motivasjoner gir seg til uttrykk i form av ønsker og behov, og som forventninger om at handlinger skal føre med seg utbytter. I teorikapitlet så vi at motivasjoner formes av individuelle preferanser og erfaringer så vel som av de kontekster man handler innenfor (Frønes 2001: 55ff). Det betyr at motivasjoner er preget av både indre og ytre krefter. Når sesongarbeiderne foretar refleksjoner og valg utgjør både Norge og hjemlandet to viktige kontekster. Videre baserer deres erfaringsbakgrunn seg på opplevelser de har hatt og kunnskap de har tilegnet seg. De sesongarbeiderne som har vært på opphold i Norge tidligere, vil derfor ha andre erfaringsbaserte forutsetninger enn de som er her for første gang. Dette bærer motivasjonene preg av. Alle sesongarbeiderne i denne studien, bortsett fra én, hadde imidlertid vært i Norge flere ganger. For å kunne se om erfaringer fra tidligere opphold har ført til endring i motivasjonene deres, har jeg prøvd å skille mellom motivasjoner de erindrer å ha hatt første gang de kom, og motivasjoner de har etter flere opphold.

4.1.1 Pengene lokker

Å tjene penger er en motivasjon alle sesongarbeiderne gir uttrykk for at er viktig for oppholdet. I likhet med annen forskning og teoretiske tilnærminger til arbeidsmigrasjon (Iglicka 2001: 7; Lucassen og Lucassen 1997: 14; Massey m.fl. 1998: 1ff) er de økonomiske motivasjonene sentrale og åpenbare. Møller og Jensen (1999: 24) peker på at lønnen har stor

betydning for sesongarbeideres husholdning i hjemlandet. At lønnen er en viktig motivasjon, illustreres i sitatet under, uttalt av Mikael.

”This is a financial situation for me. I want to earn more money, because maybe I want to buy a better car. Maybe start building a house (...). Maybe for my daughter, so that she can go to study (...). In X [hjemlandet] the teachers don’t earn so much money, so I have to look for other jobs also. For me going to Norway, I only think about the money.” (Mikael)

Lønn anses for å være en sentral grunn til at mennesker arbeider. Det skyldes at pengene kan omsettes til forskjellige livsgoder, både materielle og ikke-materielle (Graversen 1992: 47ff; Hall 1994: 120ff). Mikael ønsker å tjene mer penger, slik at han kan få råd til å kjøpe ny bil, bygge hus eller investere i datterens utdanning. Vi skal merke oss at det dreier seg om kapitalgoder. Forventningen om utbytter er et viktig element i motivasjoner (Frønes 2001: 54ff). Mikael's forventning om et økonomisk utbytte går inn i hans ønsker og planer for fremtiden. Det fremtidige aspektet knytter seg til hans nåværende situasjon gjennom de ønsker og mål han har for sin fremtidige karriere og livssituasjon (Graversen 1992: 161-162). En økt inntekt kan gi ham mulighet til å realisere disse ønskene og målsettingene.

Sitatet illustrerer også hvordan konteksten har betydning for motivasjonen. Individene befinner seg til enhver tid i situasjoner som skaper behov og etterspørsel de vil søke å tilfredsstille (Heckhausen m.fl. 1985: 6-7). Konteksten kan betraktes som motivasjons- og handlingsskapende, da den legger føringer for hvilke handlingsalternativer individene står overfor (Martinussen 1999: 77). Lærerjobben i hjemlandet gir ikke Mikael nok økonomisk avkastning til å tilfredsstille hans ønsker. Sesongjobben i Norge representerer imidlertid en god mulighet til å øke inntekten. Økonomiske forhold i konteksten gir en bestemt struktur av muligheter, gjennom blant annet fordelingen av ressurser (ibid: 78). Flere av sesongarbeiderne opplever at situasjonen i hjemlandet er utilfredsstillende på grunn av lavt lønnsnivå. I følge Dølvik og Eldring (2005: 260) ligger lønnsnivået i Baltikum¹⁶ og Polen på 10-25 % av det nordiske nivået. I 2004 lå en gjennomsnittlig månedslønn i Tsjekkia, Polen, Litauen og Romania på henholdsvis 25 %, 20 %, 15 % og 8 % av en norsk månedslønn¹⁷. I Ukraina og

¹⁶ En fellesbetegnelse for landene Estland, Latvia og Litauen.

¹⁷ Tall hentet fra <http://www.ssb.no> og <http://epp.eurostat.cec.eu.int> (hentet den 20.04.06)

India lå nivået noe lavere enn i Romania¹⁸. Som vi ser er det relativt store lønnsforskjeller mellom Norge og hjemlandene. Det kan forklare hvorfor sesongarbeiderne opplever at mulighetene er flere og bedre i Norge.

Opplevelsen av en begrenset mulighetsstruktur i hjemlandet, handler om mer enn et lavt lønnsnivå. Det dreier seg også om høy arbeidsledighet som gjør arbeidssituasjonen vanskelig, slik Roman uttaler i følgende sitat:

”In X [hjemlandet] it’s a difficult situation with work (...). Most of the people work abroad. Here (... in Norway ...) we can have a job and earn a lot of money. (...) it’s a good business to come here and work for three months and then to have nine months of “holiday” back in X. That’s enough money for one year [i hjemlandet].” (Roman)

Arbeidsledighet kan betraktes som en strukturell faktor som har betydning for de økonomiske motivasjonene. Arbeidsledigheten i noen av landene sesongarbeiderne kommer fra kan være vanskelig å anslå, da det trolig er et stort gap mellom den registrerte og den reelle arbeidsledigheten. Derfor kan tall være misvisende. Dette gjelder især India og Ukraina¹⁹. I følge tall fra 2004 (samme år intervjuene ble foretatt) var den registrerte arbeidsledigheten i Polen på omtrent 18 %. Den var dermed den høyest registrerte arbeidsledigheten i alle EU-landene. I Tsjekkia, Litauen og Romania lå tallet rundt 8-9 % det samme året²⁰. Roman underbygger ikke sin økonomiske motivasjon kun ved å referere til høy arbeidsledighet i hjemlandet. Han nevner også forskjellene i lønns- og kostnadsnivå mellom Norge og hjemlandet, og forteller at et tre måneders opphold i Norge gir nok økonomisk avkastning til at han kan klare seg resten av året i hjemlandet, uten å måtte arbeide.

At arbeidsmarkedene i sesongarbeidernes hjemland ser ut til å være preget av svingninger, skaper ikke bare usikkerhet blant de av sesongarbeiderne som er studenter eller arbeidsledige, men også for de som er sysselsatt i hjemlandet. Flere av disse gir uttrykk for at midlertidige ansettelser og ubegrunnede oppsigelser er noe arbeidslivet der hjemme bærer preg av. Den usikre arbeidssituasjonen er en av de faktorene som har hatt innflytelse på motivasjonen og valget om å ta seg arbeid i Norge.

¹⁸ Informasjon hentet fra <http://www.economist.com> (hentet den 20.04.06)

¹⁹ Informasjon hentet fra <http://www.norad.no> og <http://www.openheart.no> (hentet den 27.02.06)

²⁰ Tall hentet fra <http://www.fafo.no> og <http://www.dep.no/europaportalen/> (hentet den 27.02.06)

Forventningen om at arbeidsoppholdet i Norge medfører et forholdsvis godt økonomisk utbytte, bygger på egne eller andres erfaringer. Roman, som er sitert over, viser til egne erfaringer når han snakker om det økonomiske utbyttet. Men første gang sesongarbeiderne kommer til Norge, baserer de sine forventninger på andres erfaringer (mer om dette i 4.2 om rekrutteringen). En av sesongarbeiderne, Filip, kunne imidlertid fortelle at han ble motivert etter å ha lest en avisartikkel om Norge:

”(...) there was a ranking in a newspaper for which country people are feeling the best, which country is the best for living, and Norway won this ranking. So of course we couldn't earn so much money in Sweden or in Germany as here. ” (Filip)

Filip sikter her til FNs utviklingsprogram, UNDP²¹, som i 2004 kåret Norge til verdens beste land å bo i. Kåringen bygger på en rekke kriterier for menneskelig utvikling, som levealder, helse, utdanningstilbud og brutto nasjonalprodukt per innbygger (Dagsavisen 15.07.04). Mediene fungerer som informasjonsformidlere, og for Filip ble kunnskapen han tilegnet seg via denne avisartikkelen betydningsfull for motivasjonen og valget om å dra nettopp til Norge. Han hadde på forhånd vurdert å dra til utlandet for å søke arbeid, og avisartikkelen ble en viktig faktor for at han valgte Norge som destinasjon. Han vurderte innholdet i artikkelen som en indikasjon på at han ville få de beste lønns- og arbeidsvilkårene her i Norge. Senere i intervjuet kommer det fram at en venn av ham hadde vært sesongarbeider i Norge tidligere, og at vennens erfaringer også var utslagsgivende for valget om et midlertidig opphold i Norge. Det sosiale aspektet, som her fremstår som betydningsfullt, vil jeg komme nærmere inn på i 4.2 om rekrutteringen.

For å oppsummere er den økonomiske motivasjonen både viktig og åpenbar. Mange sesongarbeidere betrakter arbeidet i Norge først og fremst som et middel til å øke sin økonomiske kapital. Den økonomiske og arbeidsmessige situasjonen i hjemlandet gjør at sesongarbeidet i Norge blir attraktivt. De individuelle preferansene synliggjøres gjennom forventningene om et utbytte, som kan bidra til å realisere deres planer og målsettinger. I tillegg er erfaringsbakgrunnen et viktig element i formingen av motivasjoner. Det handler både om egne og andres erfaringer (se 4.2 om rekrutteringen), men har også i ett tilfelle vist seg å være avhengig av en formell informasjonskanal (pressen), som for denne informanten

²¹ UNDP er en institusjon under FN.

ble en av flere igangsettende faktorer for valget og motivasjonen om et opphold i Norge. Samspillet mellom individ og kontekst er med andre ord avgjørende for å forstå motivasjonene.

Men oppholdet handler ikke kun om arbeid og økonomisk utbytte. Sesongarbeiderne oppholder seg i Norge i en periode som består av mer enn bare arbeid. En migrasjonsprosess vil ofte innebære store omkostninger, økonomiske så vel som emosjonelle (Faist 2000: 96; 1997: 188), og det er derfor nærliggende å tro at sesongarbeiderne kan ha andre motivasjoner utover de rent økonomiske.

4.1.2 Ferie og rekreasjon

De Haan og Rogaly (2002: 7) synliggjør et opplevelsesmessig aspekt ved migrasjon i en studie av unge kvinner i Mali som migrerer til byene, ikke bare for å tjene penger, men i like stor grad for å oppleve bylivet. Møller og Jensen (1999: 28) fant blant sesongarbeiderne i sin undersøkelse at oppholdet blir betraktet både som ferie og arbeid. Dette samsvarer med mine funn. Mange av sesongarbeiderne i utvalget forteller at de ikke kun drar til Norge for å arbeide og tjene penger. De drar også for å oppleve naturen, ta seg ferie og søke avkopling fra hverdagen i hjemlandet. Alexej, som har vært på gjentatte opphold i Norge som sesongarbeider, gir uttrykk for at motivasjonen varierer:

“My motivation depends; some times I come only to get the money, some times to have holiday. (...) in our country towns and places for holiday are very expensive. Here [i Norge] the nature is nice and we can earn money. The air is clean. There are no factories. The air is fresh, you know, and it’s good for fishing.” (Alexej)

Motivasjonen varierer etter hvilke behov som ønskes tilfredsstilt. Noen ganger er motivasjonen å tjene penger, andre ganger å ta ferie. Det interessante er koplingen mellom arbeid og ferie, som kommer til uttrykk i sitatet. I tillegg til å tjene penger, gir oppholdet tilgang til naturen og friluftaktiviteter. Alexej er i likhet med mange andre i utvalget en ivrig fisker under oppholdet i Norge. Under intervjuet forteller han at han starter arbeidsdagen tidligst mulig og unngår å ta pauser underveis for å kunne avslutte tidlig, og på den måten ha mer tid til å dra på fisketur og nyte naturen. Oppholdet betraktes både som en mulighet til å tjene penger og til å kople av i naturen. Arbeidet og pengene muliggjør på sett og vis oppholdet, men er likevel ikke den eneste grunnen til at Alexej velger å dra hit.

Rekreasjon eller avkopling handler for noen om å ha tid til naturopplevelser på fritiden etter at arbeidsdagen er ferdig. For andre dreier det seg om fridager eller ferie, hvor de kan være turister, reise rundt og bli kjent med Norge. Det er også noen som betrakter hele oppholdet som en avkopling fra livet i hjemlandet. I likhet med hva Møller og Jensen (1999: 28) fant hos enkelte sesongarbeidere, kommer det fram i mine intervjuer at noen av sesongarbeiderne synes å legge stor vekt på muligheten til å ta seg ferie under oppholdet. Sitatet under, uttalt av en ung sesongarbeider som er i Norge med familien sin, illustrerer dette.

”It’s important to visit Norway. Every year we discover new things here, we see new places. This year we had holiday in a new area of Norway, called Hitra and Frøya, where we saw a new type of landscape. It was nice. (...) We often go to Trondheim to buy some things or to see a museum or something like that. We like to combine the work and visiting Norway. We can’t come all the way only to work and then leave again. It would be stupid not to see anything when you travel so far. For us it’s important to visit the country.” (Bendek)

Sitatet synliggjør betydningen av å ha ferie under oppholdet. Det er ikke nok for Bendek og familien at de arbeider og tjener penger. Når de først reiser så langt, må oppholdet også ha andre verdier å tilby. For dem er det viktig å ta seg tid til ferie og turisme. De setter stor pris på å få nye opplevelser under oppholdet, det være seg turer i naturen eller museumsbesøk. På den måten samler de seg kulturell kapital, uten å bruke mye økonomisk kapital. Senere i intervjuet kommer det frem at rekreasjon også er viktig for Bendek og familien, og det oppnår de ved å gå turer i fjellet eller bare være ute i naturen. De er veldig begeistret både for norske tradisjoner og friluftsliv. De har til og med bygd ei typisk ”norsk” hytte på landsbygda i hjemlandet. Faren i familien har også en drøm om å bygge en tilsvarende hytte i den norske fjellheimen (mer om fritidsaktiviteter og kulturelle utbytter i 5.2 og 6.3). De finner altså en slags kulturell mening med oppholdet som går utover det økonomiske aspektet. Men det er ikke alle sesongarbeiderne i utvalget som er like motiverte til å samle kulturell kapital. I påfølgende avsnitt synliggjøres et sosialt aspekt ved motivasjonene.

4.1.3 Sosiale bånd

Under oppholdet oppretter sesongarbeiderne sosiale kontakter med de andre på gården, både arbeidsgiveren og familien, samt de andre ansatte. De sosiale relasjonene har etter hvert blitt en motivasjonsfaktor for mange. Når de sosiale båndene først er knyttet, viser det seg at

mange ønsker å vedlikeholde dem. En kvinnelig sesongarbeider, Beata, forteller om sin motivasjon og hvordan den har endret seg med tiden:

”Første gangen jeg kom var det pengene [som motiverte]. Nå er det fortsatt pengene, men også på grunn av den gode atmosfæren her på gården. Jeg har blitt godt kjent med ”Gunnar” og ”Britt” [arbeidsgiverne], og de er nesten som familie for meg. Så første gangen var det kun pengene, mens nå er det pengene og de gode relasjonene her [som motiverer].” (Beata)

Sitatet viser, som Hall (1994: 88) er inne på, at motivasjoner kan endre seg over tid. Beata har vært sesongarbeider i Norge i en årrekke. Det kommer frem at motivasjonen hennes har endret seg i løpet av årene. Første gang hun kom til Norge var pengene den viktigste motivasjonen og målet med turen. Hun dro hit sammen med en venninne, og fant seg umiddelbart godt til rette, både med sesongjobben og det sosiale miljøet på gården. Hun fikk spesielt god kontakt med arbeidsgiverne sine, og valgte å komme tilbake igjen året etter, og slik fortsatte det. Fordi hun knyttet sterke sosiale bånd til arbeidsgiverne, og nå betrakter dem som *”nesten familie”*, er de sosiale relasjonene blitt en viktig motivasjon. Tidligere forskning viser også at enkelte sesongarbeidere knytter sterke bånd til sin norske arbeidsgiver, noe som preger motivasjonen (Møller og Jensen 1999: 28). Graversen (1992: 43, 152-153) peker på at tilfredshet i en arbeidssituasjon i stor grad bestemmes av det sosiale klimaet på arbeidsplassen, og at motivasjonen derfor avhenger av at de sosiale relasjonene er gode.

Selv i en type arbeid som sesongarbeidet, som er av midlertidig karakter, kan motivasjoner og følelsen av tilfredshet føres tilbake til kvaliteten på de sosiale relasjonene. De sosiale relasjonene utvikles gjennom oppholdet, skaper tilfredshet (se mer om dette i 5.1) og blir en del av sesongarbeidernes erfaringsbakgrunn. Dermed kan erfaringsgrunnlaget for motivasjonene være en indikasjon på at motivasjoner også er betinget av følelsen av tilfredshet. Hvis sesongarbeiderne tidligere har erfart at de er fornøyde og trives med arbeidssituasjonen i Norge, vil dette ha innvirkning på om de motiveres til nye opphold. Det synes som om motivasjonene til sesongoppholdet både endrer seg og blir mer mangfoldige med årene. Schiefloe (1979: 10) viser at individer gjennom erfaringer og i samspill med omgivelsene vil kunne utvikle nye ønsker og interesser, og dette kommer frem i sesongarbeidernes tilfelle.

Vi har sett at motivasjoner formes på bakgrunn av individuelle preferanser, erfaringer og kontekst, og at de kan være i endring over tid. Sesongarbeiderne har forskjellige og gjerne flere motivasjoner til oppholdet i Norge. Alle nevner pengene som en viktig motivasjon, men det viser seg at det økonomiske aspektet alene ikke er nok. Naturopplevelser og muligheter til ferie er for noen vel så viktig som det økonomiske utbyttet. For de fleste kommer det fram at oppholdet handler om mer enn bare arbeid. Fritiden er også en viktig del av oppholdet. For mange er kombinasjonen av arbeid og ferie en god beskrivelse for hvordan de opplever oppholdet. En annen motivasjon er de sosiale relasjonene sesongarbeiderne knytter til sin arbeidsgiver og kollegaer. Sesongarbeiderne finner etter hvert en mening med oppholdet som går utover det økonomiske aspektet, og dette må forstås som en endring i motivasjonene. De søker både økonomiske, sosiale og kulturelle utbytter, men det varierer hvor mye hver av dem vektlegger de forskjellige utbyttene.

Å belyse sesongarbeidernes motivasjoner gir et innblikk i hvilke grunner de kan ha for å velge et opphold i Norge. En migrasjonsprosess er imidlertid sammensatt, og for å oppnå en bedre forståelse hvorfor de kommer til Norge er det også viktig å se på mulighetene for migrasjon. Det er ikke nok å ha lyst til å gjøre noe, man må også ha mulighet til å gjøre det. Det kan også at det er muligheten som gir lyst og som motiverer. Jeg vil nå se nærmere på rekrutteringen til sesongarbeidet.

4.2 Personlig rekruttering

Rekruttering handler om hvordan sesongarbeiderne har fått kunnskap om jobbmuligheten i Norge, og hvordan de er kommet i kontakt med den norske arbeidsgiveren. Hvilke kanaler for rekruttering tar sesongarbeiderne i bruk? I dette avsnittet vil jeg belyse hva som kjennetegner rekrutteringsprosessen for sesongarbeiderne i utvalget. Ved å vise hvordan rekrutteringen foregår kan jeg også avdekke de aspekter som blir oppfattet som positive eller negative ved måten de blir rekruttert på. Et innblikk i rekrutteringen kan gi en enda bedre forståelse for hvordan sesongarbeiderne opplever oppholdet.

I likhet med teori og tidligere forskning (Granovetter 1995: 4ff, 41; De Haan og Rogaly 2002: 6ff; Faist 1997: 188ff; Massey m.fl. 1987: 5; 1998: 43; Møller og Jensen 1999: 18; Wells 1996: 162ff) kommer det frem av mine intervjuer at sesongarbeiderne rekrutteres gjennom mennesker de omgir seg med i sine sosiale nettverk. Samtlige i utvalget kunne fortelle at de

hadde fått informasjon om sesongarbeidet gjennom enten familiemedlemmer eller venner. Sitatet under, uttalt av Pawel, viser en refleksjon rundt den personlige rekrutteringen.

Intervjuer: *“How did you get information about this work opportunity?”*

Pawel: *“From my father, because he has been here sixteen times. And his father found this job when he was here in a study. And my uncle and his wife went to the same farm in Norway to ask for a job (...). This was seventeen years ago. So we have a tradition in the family now. (...) when it comes to work in farms, you only know it from friends or family. There’s no public information about these jobs, maybe for nurses and doctors, but not for this kind of job.”*

Sitatet viser at Pawel har fulgt i sin fars fotspor. Han har vært sesongarbeider i Norge hos den samme arbeidsgiveren de fire siste årene, mens faren har kommet hver eneste sommer de siste seksten årene. Før faren kom hit første gang, var det onkelen og tanten som arbeidet her. Det var imidlertid Pawels farfar som var den første sesongarbeideren i familien. Han fant sesongjobben da han var utvekslingsstudent i Norge. I løpet av de årene som er gått siden den gang, har informasjon og erfaringer om sesongarbeidet blitt utvekslet mellom familiemedlemmer og blant venner, og på den måten er ”nye” sesongarbeidere blitt rekruttert.

Alle sesongarbeiderne har tilsvarende erfaringer. Det er enten familiemedlemmer eller venner som har informert dem om sesongarbeidet, og det er gjennom de samme kontaktene de har kommet i kontakt med den norske arbeidsgiveren. Betydningen av personlige kontakter samsvarer med det Møller og Jensen (1999: 18) fant blant de fleste sesongarbeiderne i sitt utvalg, der 80,4 % hadde fått informasjon om sesongjobbene gjennom venner og familie i hjemlandet. I min studie gjelder det alle sesongarbeiderne i utvalget. Funnet viser at styrken ligger i de sterke båndene i sesongarbeidernes rekrutteringsprosess, og ikke i de svake båndene, slik Granovetter viser i sin teori (Granovetter 1973: 61; 1995: 52-53). De nære relasjonene i de sosiale nettverkene skaper muligheter gjennom de ressursene som kan mobiliseres blant medlemmene. At informasjonen om sesongarbeidet utelukkende er blitt formidlet gjennom venner og familie gjenspeiler fenomenet *kjedemigrasjon*, som sikter til at venner og familiemedlemmer av migranter følger etter i deres fotspor, noe som visualiseres som *kjeder* av migranter (Faist 1997: 207; 2000: 57).

Pawel, som er sitert over, gir uttrykk for at det ikke finnes formidling av offentlig informasjon om sesongarbeidet i hjemlandet. Den samme oppfatningen har alle sesongarbeiderne, bortsett fra Mikael som sier han vet det finnes rekrutteringsprogrammer for studenter som ønsker å arbeide i norsk landbruk: *"There are organizations, agricultural studies, and these organizations bring people from my home country to some places in Norway. (...)".* Det er vanskelig å vite hvilke organisasjoner han sikter til, men det kan tenkes at det er Atlantis²².

I og med at nesten ingen hadde kjennskap til formelle formidlingskanaler til sesongarbeidet, tolker jeg det som at slik informasjon enten er lite tilgjengelig eller i liten grad eksisterer, eller at den er begrenset til spesifikke grupper, som f.eks. helsepersonell og studenter som deltar i utvekslingsprogrammer, som for eksempel Atlantis. En av arbeidsgiverne, Tove, kunne fortelle at hun tidligere hadde kombinert den personlige rekrutteringen med bruk av utenlandske utveklingsstudenter, men at hun etter hvert har gått over til kun å benytte seg av migrantnettverket når hun har behov for å utvide arbeidsstaben. Det nettverket av migranter eller sesongarbeidere hun har forbindelse med, utviklet seg på 70-tallet da noen av de som i dag er ansatt var rundt og spurte om arbeid. De første som kom, ble etter gjentatte opphold betraktet som *den faste* arbeidsstaben, og har etter hvert utgjort *"den harde kjernen"*, som hun selv kaller de. Liknende beskrivelser blir gitt av alle arbeidsgiverne i utvalget. De forteller at når behovet for å utvide arbeidsstaben har meldt seg, har den harde kjernen tatt med seg venner og familiemedlemmer. Etter hvert som flere av arbeidstakerne blir godt kjent med arbeidsgiveren, kan også de ta med seg venner og familiemedlemmer hvis det er behov for det. Sitatene fra arbeidsgiverne under, illustrerer den personlige rekrutteringen, som kan betegnes som kjedemigrasjon:

"(...) Det begynte med noen polakker, og så har de tatt med seg sine nevøer og venner. Jeg tar kontakt med dem, og så spør de hvor mange jeg trenger, og på den måten holder jeg meg til en gruppe." (Eskil)

"(...) det blir jo et videre nettverk etter hvert som man kan benytte seg av, der de formidler seg i mellom og sånn (...)." (Anita)

²² Atlantis er en ungdomsorganisasjon som formidler arbeidende gjester og praktikanter fra utlandet til bl.a. norsk landbruk.

”Det er de samme som har vært her gjennom flere år, men også noen ”nye” som er familiemedlemmer, slekt og venner av de som har vært her i mange år.” (Anders)

”Det er nok en hoveddel som kommer igjen år etter år. (...) De nye som kommer har kontakter gjennom de faste. (...)” (Roar)

Sitatene viser at rekrutteringen er basert på personlige relasjoner. Arbeidstakere som har vært på opphold gjentatte ganger kan få roller som formidlere mellom arbeidsgivere og potensielle arbeidstakere, og dette kjennetegner rekrutteringen i migrasjonsprosesser (Faist 1997: 206ff). Tilsvarende funn har Wells (1996: 162ff) gjort hos jordbærprodusenter i California, hvor de benytter en kjerne arbeidstakere (*”core of workers”*), som de har knyttet nære bånd til, for å rekruttere og motivere potensielle arbeidsmigranter. Her er også rekrutteringen i stor grad uformell og personlig, og det understrekes at bruken av arbeidsformidlingsbyråer nærmest er ikke-eksisterende (ibid). Mine funn samsvarer med blant andre Wells (1996), Faist (1997), Møller og Jensen (1999) og De Haan og Rogaly (2002), som alle viser at det er innenfor de sosiale nettverkene det formidles informasjon og kontakt mellom potensielle arbeidstakere og arbeidsgivere.

Denne formen for rekruttering betraktes som fordelaktig, fordi den skaper trygghet både for arbeidstakere og arbeidsgivere. Granovetter (1995: 13) hevder at jobbrelatert informasjon som blir formidlet mellom personlige kontakter kan være av høyere kvalitet enn andre former for informasjonskanaler. En kan tenke seg at en venn kan gi mer utfyllende informasjon om en potensiell jobb enn folk man ikke kjenner. En venn kan fortelle hvordan fremtidige arbeidskollegaer og arbeidsgiver er, samt si noe om bedriftens situasjon, som for eksempel om den vokser eller stagnerer (ibid). I migrasjonsteorien er det pekt på at potensielle arbeidsmigranter kan føle seg tryggere gjennom personlig rekruttering, nettopp fordi risikoen for å være uheldig med arbeidsforholdene vil bli redusert (De Haan og Rogaly 2002: 6-9; Faist 2000: 96; Faist 1997: 199). Sesongarbeiderne i utvalget gir uttrykk for at det har vært positivt å vite på forhånd hva de kan forvente seg av oppholdet. Alexej forteller at den personlige rekrutteringen gir informasjon og skaper forventninger: *”(...) everyone knows what they are going to do, what the job is about (... before coming).*” Han sier videre i intervjuet at han synes det er positivt å ha slik informasjon på forhånd. Selv ble han rekruttert gjennom en venn for elleve år siden. En annen sesongarbeider i utvalget, Roman, mener at den personlige

rekrutteringen gjør det lettere å beslutte seg for å komme hit, og at de personlige relasjonene skaper en følelse av ”å være hjemme” under oppholdet:

”(...) I think this is a place were you can be like home for three months. It’s more difficult if you don’t know anything when you come here, and you have to look for work.” (Roman)

Ved å få informasjon på forhånd kan man unngå de store overraskelsene og nedturene. I følge De Haan og Rogaly (2002: 8-9) gir den personlige rekrutteringen potensielle migranter kontroll og innsikt i om de skal migrere. De opplever trygghet og kan motta støtte, samt informasjon om mottakerlandet fra de som allerede har migrert. Å få en følelse av å være hjemme, slik Roman uttaler i sitatet over, henger nok mye sammen med at han stort sett omgir seg av venner og familie, og at han etter gjentatte opphold har fått et nært forhold både til arbeidsgiveren og ansatte han på forhånd ikke kjente. Selv om han oppholder seg langt hjemmefra, har han en slags følelse av å være hjemme på grunn av det sosiale fellesskapet under oppholdet.

De som hjelper til med rekrutteringen av nye arbeidstakere, er som oftest de som har vært i staben lengst. De har med tiden utviklet et nært og tillitspreget forhold til sine arbeidsgivere. Noen arbeidstakere har også fått nye arbeidsoppgaver og mer ansvar i kraft av at de har blitt godt kjent med både arbeidsgiveren og arbeidsoppgavene (mer om dette i kapittel 5). Arbeidsgiverne vurderer også den personlige rekrutteringen som positiv. Sitatene under, uttalt av to arbeidsgivere, illustrerer dette.

”(...). Det er best at de velger ut folk selv, for de kjenner dem, for de tar med familie og kjente. Det har fungert veldig bra for oss, har ikke hatt noen problemer. Folk vet hva de kommer til. Når de er i samsnakk med hverandre så vet de også omtrent hvor mye de kan tjene her med god innsats.” (Roar)

”Det er veldig viktig at vi har de samme år etter år. Hvis man skal ha nye hvert år, så må man lære de opp og da går mye av tiden til det (...) Vi kan stole på dem.” (Tor Egil og Bente)

De faste arbeidstakerne vil trolig gjøre sitt ytterste for at nye arbeidstakere både er godt forberedt og motivert når de kommer, da dette kan ha betydning for deres eget forhold til arbeidsgiveren. Sitatene over viser at arbeidsgiverne har mye å vinne på den personlige rekrutteringen. De vil lettere kunne unngå useriøse, umotiverte eller ustabile arbeidstakere. De føler en form for sikkerhet når ”nye” arbeidstakere blir rekruttert gjennom folk de stoler på, og det fører igjen til å de lettere vil kunne stole på de ”nye” arbeidstakerne. Det skaper også stabilitet når mange av arbeidstakerne kommer igjen år etter år, og når de ”nye”, som enten er venner eller familie av de faste, på forhånd vet hva arbeidet går ut på og hva som forventes av dem. I tillegg sparer de tid på å benytte en fast arbeidstokk, da det ikke er behov for opplæring i samme grad som når nye, ukjente arbeidssøkere blir ansatt. Den personlige rekrutteringen vil også lettere kunne skape trivsel blant arbeidstakerne under oppholdet, fordi folk kjenner hverandre.

Vi ser at sosiale relasjoner har en avgjørende betydning for mulighetene til å bli sesongarbeider i Norge. Rekrutteringen utspiller seg i de sosiale nettverkene mellom individer som har nære bånd til hverandre, som familiemedlemmer og venner. De sosiale relasjonene har også betydning for tilfredsheten og tilretteleggingen av arbeidsforholdene under selve oppholdet, noe jeg vil komme nærmere inn på i neste kapittel (5).

4.3 Oppsummering

Jeg har behandlet motivasjoner og rekruttering som to temaer i dette kapitlet, men det betyr ikke at jeg utelukker en forbindelse mellom de to. Tvert imot mener jeg at motivasjoner og rekruttering kan være nært knyttet, fordi det er en forbindelse mellom ønsker og muligheter til handling. Vi har sett at motivasjoner avhenger av individuelle preferanser og erfaringer, så vel som av kontekst. I sesongarbeidernes tilfelle har de vist seg å være mangfoldige og i endring over tid. De viktigste motivasjonene er penger, ferie og vennskap. Rekrutteringen handler på sin side om muligheten til å bli sesongarbeider, og for sesongarbeiderne i mitt utvalg har den utelukkende foregått i deres personlige nettverk gjennom de nære relasjonene til familiemedlemmer og venner.

5 Tilfredshet under oppholdet

I dette kapitlet vil jeg belyse de forhold som sesongarbeiderne anser som betydningsfulle for deres tilfredshet under oppholdet. Jeg vil først gi et innblikk i hvordan sesongarbeiderne vurderer arbeidsforholdene, for å avdekke hvilke forhold som er sentrale for tilfredsheten i arbeidet. Deretter vil jeg belyse aspekter som er viktige for tilfredsheten i fritiden, gjennom å se på hvordan sesongarbeiderne forvalter fritiden under oppholdet.

Man kan betrakte fritid og arbeid som betinget av hverandre, da vi ikke kan omtale ”fri” tid uten at vi har ”bundet” tid (Fryklind og Johansson 1976: 33). Arbeid og fritid kan både forstås som polariserte og integrerte deler av individenes liv, og er et komplekst tema å gripe fatt i (Haworth 1997: 1-2). Jeg skal imidlertid ikke drøfte hvordan arbeid og fritid står i forhold til hverandre, eller på hvilke måter de inngår som integrerte eller polariserte deler av sesongarbeidernes liv. Min innfallsvinkel har vært å betrakte oppholdet som bestående av både arbeidstid og fritid. Dette for å få bredest mulig innsikt i sesongarbeidernes opplevelse av oppholdet. Et konkret spørsmål jeg ønsker å belyse er: Hva anser sesongarbeiderne som viktig for at de skal være tilfredse i arbeidssituasjonen og i fritiden under oppholdet?

5.1 Arbeidssituasjon

De umiddelbare svarene jeg mottok når jeg stilte spørsmål om hvorvidt sesongarbeiderne følte tilfredshet i arbeidssituasjonen, var at samtlige var svært fornøyde med arbeidsforholdene. Her følger noen korte utdrag fra intervjuene som illustrerer nettopp dette:

”(...) it’s very, very good conditions for work here.” (Alexej)

”Jeg liker å jobbe here.” (Beata)

”The working conditions are good. I don’t see any problems here.” (Ewa)

”Our work is very nice.” (Dawid)

”I think the working conditions here are very good.” (Bendek)

”I like it here (...) we have nothing to complain about.” (Isak)

Ut fra sitatene ser det ut til at sesongarbeiderne er tilfredse med arbeidssituasjonen i Norge. Videre skal vi se på hva denne tilfredsheten skyldes.

5.1.1 Sosiale relasjoner

En faktor som syntes å være svært viktig for følelsen av tilfredshet, var det sosiale miljøet på arbeidsplassen, det vil si relasjonene til arbeidsgiveren og kollegaene. Møller og Jensen (1999: 28) fant i sin undersøkelse at 67,5 % av sesongarbeiderne var enten fornøyde eller svært fornøyde med de sosiale forholdene under oppholdet. De har imidlertid ikke spesifisert om det dreier seg om sosiale forhold i forbindelse med arbeidet eller i fritiden. Forholdet til arbeidsgiveren synes å ha spesielt stor verdi for mange av sesongarbeiderne i mitt utvalg. Sitatene under, uttalt av Adrian, Roman, Mikael, Dawid og Bendek, illustrerer noen betraktninger rundt de sosiale relasjonene med de norske arbeidsgiverne:

”(I have a...) very good relation with the employer. But when we talk about the work, we talk about the work. We don't mix it. But we can make some jokes some times. And he doesn't get upset. (...) he never yells or shouts at us when we are working. If we do some mistakes, we can make some jokes about it (...).” (Adrian)

“The situation with the boss on this farm is very good. We have a very good boss. I'm very surprised that somebody can have such a good relationship with a boss. I think it's something that's not usual.” (Roman)

”It's both friendship and professional.” (Mikael)

“(I have a...) very good relation with the boss. He is very nice, very funny. I can tell him about everything. (...). He also speaks very good English.” (Dawid)

“They [arbeidsgiver og familien] say that if we have some problems we can come to them. They are here for us.” (Bendek)

Det er tydelig at relasjonen til arbeidsgiveren verdsettes høyt. Tidligere undersøkelser har vist at kvaliteten på sosiale relasjoner i arbeidet har størst betydningen for hvorvidt man er tilfreds eller ikke (Graversen 1992: 76, 152). Sesongarbeiderne gir blant annet uttrykk for at de setter pris på at de kan ha et vennskapelig og uformelt forhold til arbeidsgiveren. Dette gir rom for

at de kan være både seriøse og spøkefulle sammen i arbeidssituasjonen. Arbeidsgiverens væremåte og holdning i rollen som arbeidsgiver, blir betraktet som rolig, vennlig og profesjonell. Det er for eksempel rom for å gjøre feil uten at man blir kjeftet på, og dette er tydeligvis ingen selvfølge for sesongarbeiderne i min studie. Den positive oppfatningen de uttrykker, kan forklares med bakgrunn i at de har andre erfaringer med seg fra hjemlandet, fordi den hjemlige konteksten preges av andre normgivende og kulturelle rammer enn det de opplever i Norge.

En annen side av forholdet som blir fremhevet, og som flere har uttrykt at de setter pris på, er at de kan prate med arbeidsgiveren om alt mulig. Dawids sitat over illustrerer dette. Det er også mange som gir uttrykk for at arbeidsgiveren er hjelpsom, og dette blir verdsatt, slik Isak gir tydelig uttrykk for i følgende utsagn: *"Our boss is very helpful, he always helps us, he and his wife, like if we were their children."* Å vite at man har adgang til hjelp og støtte fra kollegaer og ledelsen på arbeidsplassen, både av informativ og emosjonell karakter, har stor betydning for tilfredsheten (ibid: 155-156). Jeg fikk inntrykk av at alle sesongarbeiderne i større eller mindre grad betraktet forholdet til arbeidsgiveren som preget av både vennskap og profesjonalitet, og mange beskrev det som tillitsfullt og åpent.

Flere uttrykte at de var overrasket over at en arbeidsgiver kan vise de gode egenskapene som de opplevde at arbeidsgiverne gjorde, og at forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kunne være så godt. Det tyder på at de fleste av sesongarbeiderne er vant med mer rigide arbeidsrelasjoner i hjemlandet, hvor det er en sterkere hierarkisk inndeling. Det innebærer at de er vant med større avstand mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. En av sesongarbeiderne, Adrian, uttrykte at han satte stor pris på at arbeidsgiveren ikke hadde behov for å heve seg over ham og vise makt gjennom å markere sin posisjon som arbeidsgiver og sin økonomiske situasjon. I sitatet under betrakter han forholdene i Norge sammenliknet med de erfaringer han har fra hjemlandet:

"In X [hjemlandet] we have a lot of people that have small businesses, like small shops, and you are not able to talk with them, they don't speak with you, they only say: "what, do you drive a Ferrari? No." And then they have nothing to talk with you about. They are so snob. And they actually don't have so much money. Here [i Norge] the people are different. If they have money, they keep it to themselves, they don't want

to show. Some times I ask the employer for his pick-up [låne bilen], no problem (...)."
(Adrian)

Sitatet viser at tilfredsheten Adrian føler med hensyn til de sosiale forholdene, må forstås i sammenheng med kulturelle og relasjonelle forhold han har erfart i hjemlandet. Betrachtingene som blir uttrykt har bakgrunn i erfaringer og en annen kontekst eller referansebakgrunn. Det kommer frem at Adrian er vant med større skiller mellom posisjoner og grupper i samfunnet i form av en tydeligere klasseinndeling. Dette samsvarer med en av arbeidsgivernes uttalelse i sitatet under, hvor han omtaler de første utenlandske sesongarbeiderne han ansatte:

"(...) de var så overrasket over at vi som arbeidsgivere gikk i de samme klærne og gjorde den samme jobben som dem, for det var ukjent i X [hjemlandet]." (Eskil)

Sesongarbeidernes erfaringsbakgrunn og den hjemlige konteksten reflekteres gjennom deres holdninger og syn på de norske arbeidsforholdene. De er vant med større avstand mellom arbeidstakere og arbeidsgivere, da de tilhører ulike sosiale grupper. Erfaringer fra hjemlandet tilsier at arbeidsgivere gjerne har behov for å demonstrere sin maktposisjon overfor arbeidstakere gjennom symbolske handlinger. I tillegg til klassekillene bidrar den relativt høye arbeidsledigheten til å skape stor usikkerhet i arbeidskontekstene i hjemlandene, og dette ser ut til å prege opplevelsen av arbeidsforholdene, slik Dawid gir uttrykk for i følgende uttalelse: *"It's easier (... in Norway). In X [hjemlandet] the boss can come and fire you just like that. Here I don't think that's possible."*

I flere intervjuer, både med sesongarbeidere og arbeidsgivere, blir tillit nevnt som et viktig fundament i forholdet mellom dem. Tillit er gjerne en forutsetning for velfungerende forhold, men oppleves ikke som en selvfølge av verken sesongarbeiderne eller arbeidsgiverne i utvalget. Tillitsforholdet har utviklet seg over tid, i kraft av at sesongarbeiderne og arbeidsgiverne er blitt bedre kjent med hverandre. Sabinas uttalelse illustrerer dette:

"This year we haven't (... got a written contract). Now we know each other, and this is like family. We are coming here and we know what we'll earn. We have kept in touch during these two years, and we believe that everything will be okay." (Sabina)

Sabina gir uttrykk for at de nå kjenner hverandre godt og kan stole på hverandre, derfor ser hun det ikke som nødvendig med en skriftlig kontrakt. Sabina og ektemannen vet hva de kan forvente av oppholdet, og stoler på at alt vil være i orden, til tross for at de ikke har en skriftlig kontrakt som beskriver arbeidsforholdene. Dette krever tillit, noe forholdet tydelig bærer preg av. I følge Grimen (1996: 4ff) krever tillit en kontekst, eller et strukturelt grunnlag. Grunnlaget for tilliten mellom personer er avhengig av at disse oppfører seg på en viss ordnet og forutsigbar måte, for eksempel ved at de følger regler og normer (ibid). Tilliten Sabina har til arbeidsgiveren eksisterer i kraft av tidligere opphold, hvor hun har erfart at arbeidsforholdene har vært i orden. Sabina har altså ingen erfaringer som tilsier at hun ikke kan stole på den norske arbeidsgiveren. Dessuten føler hun at de nå kjenner hverandre godt, og derfor har hun ingen grunn til å betvile at arbeidsforholdet er i orden. De fleste sesongarbeiderne kan imidlertid fortelle at de har en skriftlig arbeidskontrakt.

Tillitsforholdet mellom arbeidstakere og arbeidsgivere preges av gjensidighet. Flere arbeidsgivere gir uttrykk for at det er viktig for dem å kunne ha tillit til arbeidstakerne sine:

”(...). Vi har vært veldig heldige og hatt folk vi kan stole på og overlate ansvar til. Det betyr veldig mye. Det betyr stabilitet.” (Anita)

Gode relasjoner basert på tillit betyr at arbeidsgiverne kan overlate ansvar til de ansatte og på den måten oppnå et stabilt arbeidsklima. Det tyder på at det gjensidige tillitsforholdet er basert på tidligere erfaringer og en felles, positiv oppfatning av hverandre. Erfaringene er viktige i deres nåværende situasjonsoppfatning, og legger grunnlaget for videre tillit mellom partene (Grimen 1996: 4ff).

Relasjonene til andre arbeidskollegaer er også av betydning for tilfredsheten i arbeidet. I følge Graversen (1992: 153-154) kan man i en arbeidssituasjon i hovedsak skille mellom to former for sosial kontakt, arbeidsbetinget kontakt og alminnelig sosialt samvær. Den første kan for eksempel være krav om samarbeid i en arbeidskontekst, mens det mer alminnelige sosiale samværet kan være kontakten som stimuleres i pausene i løpet av en arbeidsdag. I følge Graversen spiller begge formene for sosial kontakt en viktig rolle for tilfredsheten i arbeidssituasjonen, noe som også kommer til uttrykk i mitt datamateriale. En av arbeidsgiverne kan fortelle at han legger stor vekt på at sesongarbeiderne skal samarbeide, og har vært tydelig på å kommunisere dette ut til dem: *”(...) dere er et team, dere må hjelpe*

hverandre, og så har de fått det til å fungere.” På den måten organiserer sesongarbeiderne arbeidet i fellesskap. De samarbeider og sørger for at arbeidet fordeles likt mellom alle i arbeidsstokken. Sitatet under, som er uttalt av Adrian, illustrerer en form for arbeidsbetinget sosial kontakt (ibid):

”We try to share it between the workers, We organize so that everyone gets the same jobs, the same hours, no more, no less. We don’t make any differences (...).” (Adrian)

Her gir Adrian uttrykk for et kollektivt og solidarisk samarbeid innad i arbeidsgruppen. Måten de organiserer arbeidet på, setter rammer for det sosiale samspillet i arbeidssituasjonen, da det forutsettes at arbeidstakerne kommuniserer og samhandler med hverandre. Målet er å være mest mulig effektive, spesielt for de med akkordlønn²³, slik at de kan tjene mest mulig penger. I følge en av arbeidsgiverne hadde arbeidstakerne i staben utviklet metoder for nettopp å være mest mulig effektive: *”De jobber sammen i par. Vi har dobbeltrader med jordbær, og da jobber de to og to sammen om disse rekkene.*” Videre forteller han at parene har konkurranser med hverandre i løpet av dagen, noe han mener skaper motivasjon. Han forteller også at konkurransene har skapt uoverensstemmelser mellom de ansatte, men at dette sjelden har vært tilfelle. Stort sett fungerer det veldig bra. De forskjellige formene for samarbeid krever nettopp at de arbeider kollektivt og forstår hverandre.

Den sosiale kontakten mellom arbeidstakere, er i følge Graversen (1992: 155-156) mer bestemmende enn noe annet for hvorvidt individene finner seg til rette på arbeidsplassen. I motsetning til arbeidsbetinget sosial kontakt, kan alminnelig sosialt samvær mellom arbeidstakerne stimuleres gjennom pauser i løpet av arbeidsdagen (ibid: 153-154). Sitatet under, uttalt av Beata, illustrerer nettopp denne formen for sosial kontakt:

”(...) Folk regulerer dette med pauser selv. (...) Hvis man blir trøtt, så kan man sette seg og spise og drikke kaffe. Ikke noe problem. Vi kan sitte og skravle litt. (...) Det er et godt forhold mellom arbeiderne” (Beata)

Sitatet antyder at pausene kan brukes både til å samle krefter og til å pleie den sosiale kontakten mellom arbeidstakerne. Pausene representerer slik et slags sosialt frirom, der man

²³ Akkordlønn er en lønnsform som baserer seg på stykkepris (f.eks. per brett med jordbær), mens timelønn er en lønnsform som gir de ansatte betaling for den tid man arbeider.

kan være sammen uten å være fullstendig bundet av arbeidsoppgavene. Derimot er man bundet av tiden, men som hun sier: *folk regulerer dette med pauser selv*. Det betyr at selv om de må arbeide, så står de forholdsvis fritt da de selv kan velge når de vil ta pauser. Hun nevner til slutt at forholdet mellom arbeidstakerne er godt. Pausene synes å være viktige for tilfredsheten i arbeidssituasjonen, da de gir rom for å pleie det sosiale samværet.

5.1.2 Lønn

En annen faktor som har betydning for tilfredsheten til samtlige sesongarbeidere i utvalget, er lønnsforholdene. Alle gir uttrykk for at de er fornøyde med inntekten de får gjennom sesongarbeidet. Det samsvarer med funn hos Møller og Jensen (1999: 28), som viser at de fleste i deres utvalg enten var fornøyde eller svært fornøyde med inntekten fra sesongarbeidet. Selv om det er en forholdsvis stor variasjon i lønnsnivået²⁴ blant sesongarbeiderne i mitt utvalg, sier alle at de er tilfredse. Dette må blant annet forstås i sammenheng med hjemlandet som referansebakgrunn. Variasjonene i lønnsnivået i sesongarbeidet gjenspeiler trolig forskjellige forhold. Jeg fikk inntrykk av at det hang sammen med blant annet størrelsen på produksjonen, beliggenhet i landet og lønnsform (akkord- eller timelønn). Produksjonstypen og arbeidsoppgavenes karakter avgjør om man får akkord- eller timelønn.

Det er ikke alle produksjoner som egner seg til akkordlønn. De arbeidsgivere som benytter akkordbetaling, f.eks. jordbærprodusenter, ser det som en fordel at de ikke trenger å holde oppsyn med arbeidstakernes utførelse av arbeidet til enhver tid, da denne lønnsformen gjør det vanskelig å sluntre unna arbeidet. De som har den beste innsatsen tjener best. På alle gårdene har de funnet metoder som viser hvem som har utført arbeidsoppgavene (f.eks. navn på rekkene og kurvene), så hvis det er dårlig plukking, så kan man finne ut hvem som er ansvarlig. Akkordlønn synes å virke motiverende på arbeidstakerne, slik Ivan gir uttrykk for: *"If we pick a lot of strawberries we'll have a lot of money. For one kilogram we get 6 kroner. For one month I have picked two thousands kilograms, and then I will get 12 000 kroner [brutto]. I think that's very good."* Omtrent halvparten av sesongarbeiderne i utvalget er jordbærplukkere og mottar akkordlønn. Størrelsen på lønnen varierer fra sesong til sesong i takt med værforholdene, men likevel synes alle å ha en viss formening om hvor mye de vil komme til å tjene. Samtidig hersker det stor usikkerhet om det norske skattesystemet. Ingen av sesongarbeiderne synes å ha forstått hvordan utregningen av skatt fungerer fra år til år. De anser dette som arbeidsgivers ansvar, og gir igjen uttrykk for at de stoler på at alt er i orden.

²⁴ En brutto månedslønn strakk seg fra omtrent 9000 til 18 000 kroner.

Forventningen om et økonomisk utbytte gir oppholdet mening, og skaper tilfredshet. Det har sammenheng med at penger kan omsettes til materielle så vel som ikke-materielle goder (Graversen 1992: 47). Tilgangen til økonomiske midler er bestemmende for individenes forbrukskapasitet, og dermed deres mulighet til å kunne tilfredsstille ønsker og behov (Rye 1999: 37). Alle sesongarbeiderne i utvalget sparte de opptjente pengene mens de var i Norge. Tilbake i hjemlandene gikk sesonglønnen enten til direkte forbruk i dagliglivet, eller til sparing for større innkjøp og investeringer (mer om dette i kapittel 6 om oppholdets utbytter). Tilfredsheten med lønnen må forstås både i sammenheng med sesongarbeidets midlertidige karakter og sesongarbeidernes hjemlige kontekst eller referansebakgrunn, samt tidligere erfaringer. Etter å ha uttrykt tilfredshet med lønnsforholdene, uttalte en av sesongarbeiderne dette:

Intervjuer: *"So you are satisfied with the payment?"*

Alexej: *"Yes, because Norway is an expensive country, and it's very good conditions for work here, and we can live here for free. (...) The payment is different every year, because the season changes. But we earn about 10 000-12 000. I know they are paid more in the area around Oslo for the same job."*

Sitatet viser at Alexej er tilfreds både med lønnen og arbeidsforholdene som sådan. Ved å referere til Norge som et dyrt land, men med gode arbeidsvilkår og gratis bolig, viser Alexej at målet under oppholdet er sparing, ikke forbruk. De fleste sesongarbeiderne fortalte at de tok med seg matvarer fra hjemlandet for å redusere utgiftene under oppholdet. Noen hadde til og med installert frysere i bilene sine, slik at de kunne ta med seg ferdiglagde middager. Det er først og fremst oppholdets midlertidige karakter som gir dem denne muligheten.

Samtidig gir Alexej uttrykk for at han vet han kan tjene bedre på Østlandet. Dette tolker jeg som at tilfredsheten ikke kun avhenger av lønnsutbyttet, men også av andre forhold, som for eksempel de sosiale relasjonene som jeg har drøftet i avsnittet over (5.1.1). Alexej ga i løpet av intervjuet uttrykk for at han har andre motivasjoner enn de rent økonomiske for å komme til Norge. Blant annet setter han stor pris på naturopplevelsene.

Sitatet indikerer også at tilfredsheten med lønnen (og dette gjelder alle sesongarbeiderne) ikke først og fremst er basert på lønnsforholdene i Norge, men at den først og fremst avhenger av sesongarbeidernes erfaringer og kunnskap om situasjonen i hjemlandet, som utgjør deres

referansebakgrunn. Det synes å være det relative lønnsnivået som bestemmer individenes tilfredshet. Den aktuelle lønnen blir vurdert i forhold til egen tidligere inntekt og i forhold til lønnen i andre grupper som man sammenlikner seg med (Graversen 1992: 161). I sesongarbeidernes tilfelle er det nærliggende at de sammenlikner lønnen fra sesongarbeidet med inntektsnivået i hjemlandet. Dette har igjen sammenheng med sesongarbeidets midlertidige karakter, som innebærer at de oppholder seg i hjemlandet den største delen av året. Derfor må tilfredsheten med lønnen først og fremst forstås på bakgrunn av lønns- og kostnadsnivået i hjemlandet. I en annen sesongarbeiders uttalelse, kommer dette tydelig frem:

”For tre måneder med jordbærplukking tjener vi mye penger for oss i X [hjemlandet]. Cirka 40 000 kroner på tre måneder. Et helt år i X gir kanskje ikke like mye penger en gang. På en måned i butikken [i hjemlandet] tjener jeg rundt 2000 kroner.” (Beata)

I hjemlandet tjener Beata omkring 2000 kroner i måneden, i motsetning til i Norge hvor hun tjener omlag 13 300 kroner. Det betyr at Beatas månedslønn i hjemlandet ligger på ca. 15 % av månedslønnen hun får for sesongarbeidet i Norge. Vi har tidligere sett at det er relativt store lønnsforskjeller mellom Norge og sesongarbeidernes hjemland (jfr. s. 39-40), noe som innebærer at en relativt lav norsk lønn kan oppleves som høy for sesongarbeiderne.

For noen er erfaringer og kunnskap om forholdene i andre vesteuropeiske land også vesentlig for følelsen av tilfredsheten når det gjelder lønn og arbeidsforhold. Sitatet under, uttalt av Filip, illustrerer dette:

“(...) we couldn’t earn so much money in Sweden or in Germany as here. The opinion about seasonal workers in Norway is very good. For example in Germany we are treated like turkeys or like second class people (...). Here [i Norge] foreign workers are treated well.” (Filip)

Filips utsagn viser hvordan erfaringer og kunnskap har betydning for tilfredsheten han føler, samt hvorfor han har valgt å komme til Norge. Lønnsnivået i Norden, og spesielt i Norge, er høyere enn i andre vesteuropeiske land (Dølvik og Eldring 2005: 260). Filip sammenlikner ikke bare lønnsforholdene i sitatet over. Han viser også til det å være utenlandsk arbeidstaker i Norge sammenliknet med i Tyskland. I Norge føler han seg verdsatt og godt behandlet

gjennom blant annet å motta en anstendig lønn. Følelsen av å bli verdsatt som sesongarbeider og for det arbeidet som blir utført, reflekteres blant annet gjennom størrelsen på lønnen de får. Størrelsen på lønnen kan betraktes som den verdi samfunnet mener dette arbeidet har (Graversen 1992: 48). På den måten kan tilfredsheten med lønnen være en indikasjon på at man føler seg godt behandlet og verdsatt. I en norsk kontekst har ikke innhøstingsarbeid, som f.eks. jordbærplukking, høy verdi. Nordmenn forbinder gjerne denne typen arbeid med dårlig lønn og slit. For sesongarbeiderne derimot blir lønnen fra sesongarbeidet vurdert i forhold til lønnsnivået i hjemlandet eller andre potensielle mottakerland.

Tilfredshet med lønnen kommer også til uttrykk gjennom arbeidets art. Dette gjelder først og fremst de sesongarbeiderne som arbeider som jordbærplukkere. Flere betegner jordbærplukkingen som tungt og hardt fysisk arbeid. Det synes å være tyngre enn mye annet innhøstingsarbeid, da jordbærplukking utføres sittende på knær eller huk i åkeren. Beata gir uttrykk for dette: *”(...) Jordbærplukking er veldig tungt arbeid. Man tenker gjerne på pengene og ikke på hvor tungt arbeidet er.”* I denne uttalelsen synliggjør hun lønnens betydning. Utførelsen av arbeidet oppleves som slitsom, men pengene er motiverende og gir arbeidet mening.

5.1.3 Autonomi og ansvar

Graversen (1992: 136-137) gjør rede for noen sentrale dimensjoner som har betydning for opplevelsen av det gode arbeidet, eller for arbeidskvaliteten. En av disse er kontrolldimensjonen, som han har definert i fire underkategorier: autonomi, omverdenskontroll, makt og innflytelse, og til slutt deltakelse i demokratiske beslutningsprosesser (ibid). Noen sesongarbeidere ga uttrykk for at følelsen av autonomi også var av betydning for tilfredsheten med arbeidet under oppholdet. Autonomi defineres her som friheten til å kunne planlegge arbeidsoppgavene og arbeidsinnsatsen selv. Det handler ikke så mye om at arbeidstakerne er underlagt kontroll og restriksjoner utenfra, men først og fremst om friheten, det vil si å være ubundet til å treffe egne valg og ha selvstendighet i arbeidet (ibid: 138-139). Betydningen av autonomi blir synlig etter hvert som sesongarbeiderne blir kjent med arbeidsoppgavene. De kan i større grad stå på egne bein, slik Stefan uttaler i følgende sitat:

“But here we [arbeidstakerne] decide what we have to do. Two years ago it was new for us and he [arbeidsgiver] told us what to do. And now we know, so it's easier for us.

(...). We decide when we have the breaks (...). We know that on Monday, Sunday and Wednesday it's transport days for cucumbers and tomatoes, so we must prepare for the transport. This is the cycle, the production cycle.” (Stefan)

Stefan vet hva som må gjøres fra dag til dag, og ut i fra det tar han selv avgjørelser og organiserer arbeidet. Autonomien knytter seg til kunnskapen om arbeidsoppgavene, muligheten til å ta selvstendige beslutninger og reguleringen av arbeidstiden (Graversen 1992: 141). Stefan forteller at de har frihet til å kunne bestemme hvordan de skal disponere arbeidsdagen, for de vet hva arbeidet består i og hva som forventes av dem. Imidlertid kan man si at autonomien til en viss grad begrenser seg, da de har noen overordnede faktorer å forholde seg til, som for eksempel markedssituasjonen. Det synliggjøres når de forteller at de har faste transportdager å forholde seg til, som legger føringer på hvilke arbeidsoppgaver de bør prioritere fremfor andre. Slik sett er markedet med på å bestemme organiseringen av arbeidet.

Dessuten er sesongarbeidet av en slik karakter at det til en viss grad binder arbeidstakerne til et tidsskjema, fordi planter og grønnsaker ikke stopper å vokse, slik Sabina uttrykker i følgende utsagn: *”We have a little bit less work on Sundays, but we must pick cucumbers and tomatoes on Sundays, because plants don't stop growing.”* Dette kan tolkes som en begrensning i autonomien, men oppleves imidlertid både som en naturnødvendig og meningsfull begrensning, og kan derfor lettere aksepteres (ibid), noe som kommer klart til uttrykk gjennom intervjuet. Både Sabina og Stefan legger vekt på at de selv disponerer arbeidsoppgaver, innsats og tid, men at arbeidet må forstås i lys av en landbrukskontekst hvor det handler om produksjon av matvarer, som er avhengig av både værforholdene og markedet. Sabina vurderer det på denne måten: *”This is normal village life!”*

Noen av sesongarbeiderne kan fortelle at de i økende grad har fått andre typer arbeidsoppgaver i løpet av de årene de har arbeidet med sesongarbeid i Norge. Dette ser først og fremst ut til å gjelde noen av de som har kommet tilbake gjennom mange år og er blitt den *faste* arbeidsstokken eller *den harde kjerne*. Noen av disse har fått administrative og ansvarsfulle arbeidsoppgaver. Sitatene nedenfor, uttalt av Mikael og Beata, illustrerer dette.

“For me now the job is maybe a little bit easier than before, because I’m managing, you understand. It’s a little easier, but I have to think more of things to be ready in a certain time and so on (...). But I also work here like everyone else (...).” (Mikael)

”I år er det veldig bra, for jeg arbeider ikke med å plukke jordbær, men jeg hjelper ”Gunnar” [arbeidsgiver] i jordbærhuset, skriver papirer for kundene han arbeider med, jeg hjelper han, og plukker ikke jordbær (...).” (Beata)

Ut fra sitatene kommer det fram at både Mikael og Beata har fått andre arbeidsoppgaver. Beata, som snakker norsk, arbeider nå kun med administrative oppgaver, mens Mikael har fått en mer administrativ og ansvarsfull rolle i tillegg til å drive med innhøstingsarbeid. Beata har tidligere uttrykt at hun synes det er tungt å plukke jordbær, så for henne har tilfredsheten økt med de nye arbeidsoppgavene. Mikael opplever sin nye arbeidsrolle både som lettere og mer utfordrende enn før. Den er lettere fordi den krever mindre fysisk innsats av ham, men samtidig utfordrende da den krever mer ansvar av ham i form av planlegging og organisering av arbeidet. Han er i enda større grad ansvarlig for resultatet av arbeidet enn tidligere. En rekke forfattere har utpekt ansvar som en betydningsfull faktor for *det gode arbeidet*, som er arbeid som fremmer tilfredshet blant arbeidstakerne (Graversen 1992: 128ff). Dette synes å gjelde for begge sesongarbeiderne sitert over, men i aller størst grad for Beata.

5.1.4 Arbeid i friluft

Den siste faktoren som har pekt seg ut som viktig for tilfredsheten i arbeidssituasjonen, er noen agrare trekk ved sesongarbeidet som flere av sesongarbeiderne setter pris på. Det å arbeide i friluft omgitt av landlige omgivelser, som innebærer å være i ett med naturen og puste inn frisk luft, er for noen viktig for tilfredsheten. Nedenfor følger to utdrag fra intervjuene med Isak og Pawel, hvor vi snakker om å arbeide utendørs:

“There’s no tension (... in Norway). (...) The weather is very nice. And there’s no pollution, that’s important. If I could stay here longer each season, I would.” (Isak)

”(In Norway ...) there’s no stress, a lot of sun. No problems, no stress. It’s very good, very good atmosphere. In my country we are living in a big block [boligblokk], you know, and there’s no good atmosphere in the neighborhood. They [folk i nabolaget]

don't have money, so they start stealing. I've been working here [i Norge], but mentally I have a leisure time when I'm here.” (Pawel)

Sitatene viser at sesongarbeiderne setter pris på å arbeide i friluft i landlige omgivelser. I hjemlandet bor de enten i byer eller i større tettsteder hvor det er mye forurensning og stress. Pawel gir uttrykk for at han får en mental pause fra livet i hjemlandet under oppholdet, dette til tross for at han arbeider mye under oppholdet. Han opplever å få koplet av ved å komme seg bort fra det dårlige miljøet på hjemstedet. Stabile sosiale forhold og lav kriminalitet blir oppfattet som positivt med Norge. I tillegg ligger arbeidsforholdene under oppholdet godt til rette for avkopling, da man får være ute i frisk luft.

5.2 Fritid

Fritiden er her definert som den tiden sesongarbeiderne har til egen disposisjon etter endt arbeidsdag, mellom arbeidsøkter (ikke hvilepauser, men lengre pauser), eller fridager og perioder med ferie. Det spesielle med sesongarbeidernes situasjon er at de gjerne både bor og arbeider på samme gård. Det betyr at de er i fysisk nærhet til arbeidsplassen, kollegaene og arbeidsgiveren også i fritiden, så lenge de oppholder seg i eller rundt boligen sin. Det vil være interessant å se om denne nærheten har betydning for hvordan de har det. For å klargjøre noen av de forholdene sesongarbeiderne anser som viktige for tilfredsheten i fritiden, har min innfallsvinkel vært å se på hvordan de forvalter fritiden sin.

5.2.1 Naturopplevelser

Naturopplevelsene er for mange et viktig aspekt ved oppholdet. Vi har sett at det å arbeide i friluft er verdifullt for noen av sesongarbeiderne. Naturopplevelser har vist seg å være en viktig motivasjon til å komme hit for mange, og har for mange en stor betydning for følelsen av tilfredshet under oppholdet. I fritiden benytter sesongarbeiderne naturen til ulike friluftaktiviteter som gir dem nye opplevelser og rekreasjon. En friluftaktivitet som synes å være spesielt populær blant sesongarbeiderne er fiske. I sitatet under, uttalt av Alexej, illustreres dette:

”Here (... in Norway...) the nature is nice. (...) There are no factories. The air is fresh, and it's good for fishing. Fishing is one of my preferences. I've been fishing only here in Norway.” (Alexej)

Alexej setter pris på å være i naturen hvor luften er ren og frisk. Å drive med fiske er både for ham og mange andre i utvalget en verdsett fritidsaktivitet under oppholdet. Men det er få som kan fortelle at de driver med fiske i hjemlandet. Situasjonen som sesongarbeider muliggjør enkelte typer av aktiviteter tilknyttet naturen, fordi de omgir seg med natur under oppholdet. Fisking synes ikke å avhenge av hvor i Norge de oppholder seg, da sesongarbeidere fra fire av de fem kommunene i utvalget er opptatt av fiske. Imidlertid er det kun menn som forteller at de liker å fiske. Grunnen til at fiske ikke ble nevnt som fritidsaktivitet i en av kommunene, kan ha sammenheng med at det kun var kvinnelige sesongarbeidere som ble intervjuet der. At fisking er en aktivitet som de fleste kun driver med under oppholdet i Norge, viser også at oppholdet bidrar til å utvikle deres sosiale ferdigheter.

Jeg har tidligere vist at kombinasjonen arbeid og ferie er viktig for motivasjonen til mange. Alexej er av de sesongarbeiderne i utvalget som har kommet til Norge gjennom mange år (i alt 11 år), og som etter hvert har vist å sette mer og mer pris på ferieopplevelsene. Muligheten til avkopling og ferie er blitt viktig. Tidligere så vi at en av sesongarbeiderne, Pawel, betraktet oppholdet og arbeidsaktiviteten som en mental avkopling. Alexej knytter avkoplingen først og fremst til fritiden, men beskriver oppholdet som en slags flukt: "(...) *to run away from home*". Motivasjonene hans har gjennom årene endret seg og han søker nye verdier. Han forteller at pengene han tjener på sesongarbeidet ikke lenger er så viktig som de var tidligere. Han setter stor pris på fritiden han har under oppholdet, og starter arbeidsdagen så tidlig som mulig og velger bort pausene, slik at han kan få mer fritid. Sitatet under illustrerer dette:

"We work about eight hours, starting at six o'clock in the morning. It's early, but okay, because we want to finish early and have a long day afterwards. (...) We can have breaks during the day, but we want to finish early, so we work." (Alexej)

Alexej prioriterer å ha mer fritid fremfor lange arbeidsdager. I følge Fryklind og Johansson (1976: 35ff) består fritiden av en rekreativ dynamikk. Den gir individene muligheter til avkopling fra arbeidet eller hverdagslige sosiale situasjoner. I det ligger muligheten til flukt eller til frigjørelse, noe som har kommet frem i sitatene over. Vi har også sett at det ikke kun er fritiden som forbindes med rekreasjon i forbindelse med sesongoppholdet. Noen av sesongarbeiderne betrakter hele oppholdet som en avkopling fra livet i hjemlandet. Fritiden skiller seg likevel ut, da den representerer en frigjørelse der sesongarbeiderne selv kan bestemme og planlegge sine aktiviteter etter hvilke preferanser de har.

Fellesnevneren for mange av de aktivitetene sesongarbeiderne driver med i fritiden, er at de er tilknyttet naturen. Selv om mange også drar inn til byene på sightseeing, shopping eller på utesteder, ser det ut til at de aller fleste mesteparten av tiden prioriterer naturopplevelser. Det være seg fiske, bading eller fotturer. En av sesongarbeiderne, Bendek, uttalte at han og familien legger vekt på å få tid til å være turister under oppholdet. Dette dreier seg både om å se nye naturområder og dra til nærmeste storby for å handle eller gå på museum. Likevel er det naturopplevelsene de foretrekker, noe sitatet under illustrerer:

”I like the countryside, where it’s quite (...). We some times go in the mountain. We have a mountain walk. On the top of the mountain we write our names in a book. We have come there every year. We like to be in the nature when we are here.” (Bendek)

Familien finner mening med oppholdet som går ut over det økonomiske aspektet. De søker nye opplevelser gjennom oppholdet, det være seg museumsbesøk eller turer i fjellet, og er ikke kommet til Norge utelukkende for å øke sin økonomiske kapital. De synes det er viktig å få noe mer ut av oppholdet enn bare penger. Det opplevelsesmessige aspektet ved oppholdet kan betraktes som en realisering av kulturell kapital, og er med på å nyansere forståelsen av denne migrasjonsprosessen (mer om dette i kapittel 6).

Det er imidlertid noen sesongarbeidere i utvalget som gir uttrykk for at de ønsker å arbeide så mye som mulig under oppholdet for å tjene mest mulig penger. For dem er pengene motivasjonen for å komme hit, og arbeidet middelet for å tilfredsstille denne motivasjonen. Likevel synes de fleste i utvalget å være opptatt av at oppholdet skal være en kombinasjon av arbeid og ferie. De to sitatene under, uttalt av Aron og Dawid, illustrerer dette.

“We combine the work and the pleasure when we are here.” (Aron)

“Here it’s work and holiday. When we are in X [hjemlandet] we follow news and politics, but here it’s work and holiday.” (Dawid)

Sitatene viser at oppholdet blir betraktet både som arbeid og ferie. Som nevnt tidligere legger mange like stor vekt på ferie- og rekreasjonsmulighetene som på betydningen av inntekt. For noen betyr ferie mer enn arbeidet og det økonomiske utbyttet, mens andre vektlegger arbeidet og inntekten mer enn ferieaspektet. Det som er viktig å fremheve er at ikke bare

arbeidsaktiviteten, men også fritidsaspektet, er viktig for å forstå hvordan de opplever oppholdet.

5.2.2 Sosialt samvær

De fleste sesongarbeiderne i utvalget forlater ikke arbeidsplassen etter endt arbeidsdag, da de har boligen sin på gården hvor de arbeider. Bare to av sesongarbeiderne bodde et annet sted, hvor de leide en sokkelleilighet hos en av de andre husstandene i bygda. De som bor på gården der de arbeider, deler boliger (hus, halvparter av tomannsboliger, hybler, brakker, campinghytter og låver ombygd til leiligheter) med sine arbeidskollegaer. Det innebærer at oppholdet i stor grad er preget av sosiale handlinger, da både arbeids- og boligsituasjonen forutsetter sosialt samvær med andre mennesker. Det er derfor viktig at det sosiale fellesskapet fungerer godt. Tidligere viste jeg at sosiale relasjoner for noen er en viktig motivasjon til oppholdet, og at de sosiale relasjonene i arbeidssituasjonen er en viktig tilfredshetsfaktor. Betydningen av det sosiale samværet er også viktig for tilfredsheten i fritiden. Jeg skal her belyse de sosiale relasjonene til arbeidsgiveren og familien på gården, arbeidskollegaer og resten av lokalsamfunnet.

Jeg har tidligere vist at de sosiale relasjonene til arbeidsgiverne er godt utviklet, og mange sesongarbeidere karakteriserer disse som vennskapsforhold. Dette har nok en sammenheng med at de både bor og arbeider tett sammen. Det varierer hvor mye tid de bruker sammen med arbeidsgiverne sine i fritiden, men de fleste forteller at de fra tid til annen organiserer sosiale aktiviteter sammen, det være seg grillfester, fotballkamper, badeturer, sightseeing e.l. Sitatet under, uttalt av Adrian, illustrerer dette:

”(I have a ...) very good relation with the employer; he some times makes parties, some times in the weekend we use his boat for fishing, and he some times invites people to restaurants.” (Adrian)

Alle sesongarbeiderne kunne fortelle at det ble arrangert sosiale aktiviteter i fellesskap med arbeidsgiverne i løpet av oppholdet, for noen oftere enn for andre. Alle i utvalget kunne fortelle at de omgås hverandre daglig gjennom arbeidet, og i fritiden fordi de bor tett på hverandre, men det ser likevel ut til at de fleste sesongarbeiderne og arbeidsgiverne hadde relativt separate liv etter endt arbeidsdag. En av arbeidsgiverne kom med følgende uttalelse: *”Det blir vennskaplig, spesielt med de som har vært her i lang tid. (...) Men det er klart at vi*

må holde det på et visst nivå. Det kan ikke bli familiært.” Det var imidlertid noen arbeidsgivere som kunne fortelle at de hadde utviklet nære forhold til noen av sesongarbeiderne, og noen sesongarbeidere som ga uttrykk for de hadde knyttet nære bånd til arbeidsgiveren og familien på gården. En av sesongarbeiderne, Sabina, som var på opphold i Norge sammen med mannen sin for andre gang, uttrykker i sitatet under at de har utviklet et familiært forhold til arbeidsgiveren og familien:

”We really feel like home here. The farmers make everything when we feel like it. We eat dinner and lunch together some times. It’s very okay. (...) One week ago we were in the mountain together, and they took us to a party, some kind of celebration. It was very nice.” (Sabina)

Sitatet viser at den sosiale relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver er blitt familiær, selv om det kun er den andre gangen Sabina og mannen er på sesongopphold hos denne familien i Norge. En av grunnene kan være at de to er de eneste ansatte på gården. Dessuten er det en liten gård arealsmessig, noe som kan bidra til å skape nærhet og intimitet både i arbeidet og i fritiden. Et annet forhold som kan ha betydning for de gode relasjonene er at de ansatte er et ungt ektepar, som kanskje kan gjøre det lett for dem å finne seg til rette i en familiær kontekst. Arbeidsgiverne er selv unge og har to barn i 10-12-årsalderen. Sabina og mannen har også et ønske om å stifte familie og skape et hjem. Med andre ord har arbeidstakerne og arbeidsgiverne på denne gården forholdsvis like interesser, noe som kan være med til å skape et nært og godt forhold dem i mellom.

Det kommer også frem i noen av intervjuene at flere av arbeidsgiverne er blitt invitert til brylluper og andre begivenheter i sesongarbeidernes respektive hjemland. To av arbeidsgiverne hadde allerede vært på besøk i forbindelse med et bryllup og en ferie. I begge disse tilfellene dreier det seg om nære forhold som har utviklet seg over flere år. Dette er gjerne arbeidstakere som har vært i staben helt fra starten av, og kan dermed betegnes som den *faste* arbeidsstokken.

Når det gjelder de sosiale forholdene til andre arbeidstakere eller kollegaer, blir disse umiddelbart karakterisert som gode av alle sesongarbeiderne i utvalget. Det viser seg likevel at definisjonen av et godt forhold varierer. Det er for eksempel forskjell på hvor godt arbeidstakerne kjenner hverandre. Noen ser ut til å sette likhetstegn mellom et godt forhold og

det å kunne omgås hverandre på en høflig måte, mens andre legger større grad av nærhet i definisjonen av et godt forhold. Fordi mange arbeidsstokker i stor grad består av folk som enten har vennskaps- eller familierelasjoner til hverandre, vil mange sesongarbeidere omgås folk de kjenner fra før. Men det er også noen som har arbeidskollegaer som de ikke kjenner fra før. I disse tilfellene vil graden av nærhet i relasjonene som utvikles være avhengig av forskjellige faktorer, som blant annet språk, kulturell bakgrunn, alder og personlighet. Størrelsen på arbeidsstaben kan også ha betydning for hvor godt man blir kjent med hverandre. Det betyr at betingelsene for de sosiale relasjonene som utvikles vil være forskjellige i en arbeidsstokk med to ansatte sammenliknet med en med åtti ansatte.

Filip arbeider og bor sammen med to andre arbeidstakere under oppholdet; den ene er et nært familiemedlem og den andre er i utgangspunktet ”ukjent”, det vil si at de kjenner ikke hverandre fra før. De har også ulik nasjonal bakgrunn. Dette er første gang de arbeider sammen, og Filip beskriver forholdet deres slik:

”We are friends. We met here in Norway, and now we are working together, so we can say that we are friends. We are eating together. He is making bread for us. Like family.” (Filip)

Til tross for at de ikke kjente hverandre før de kom til Norge, arbeider sammen for første gang og har ulik nasjonalitet, har de kommet godt overens med hverandre. Dette skyldes trolig mange forhold, som for eksempel at de begge snakker godt engelsk, er jevnaldrende menn og studenter i sine respektive hjemland, samt at de arbeider på en gård med kun tre ansatte. De både bor og arbeider sammen, noe som forutsetter både nærkontakt og samarbeid. Når de i tillegg kan kommunisere godt sammen på engelsk og har til dels lik sosial bakgrunn, ligger forholdene til rette for at de kan utvikle et nært og godt forhold. Språket er den faktoren som synes å ha størst betydning for nærhet og kommunikasjon mellom arbeidstakerne. Hvis de ikke kan kommunisere verbalt med hverandre, vil den sosiale kontakten begrense seg til først og fremst å være arbeidsrelatert. Sitatet under, uttalt av Mikael, illustrerer at språket kan være en barriere for noen arbeidstakere.

”Not everyone spends time together. We work together, but for example if it’s a break they [de med en annen nasjonalitet] go into another room. Languages! Not everyone speaks good English (...).” (Mikael)

Språkbarrieren synes først og fremst å være gjeldende i de store arbeidsstokkene, hvor det er større innslag av ulike nasjonaliteter. Her oppstår det gjerne nasjonale grupperinger, slik Adrian gir uttrykk for: *"The nationalities are staying in groups. (...) But we play football together."* Denne uttalelsen viser at ulik nasjonal bakgrunn ikke nødvendigvis innebærer at det er dårlig kjemi mellom de nasjonale grupperingene, men det er imidlertid mindre nærhet og kontakt enn innad i de nasjonale gruppene. Likevel har noen arbeidsgivere valgt å skille nasjonalitetene ved å gi dem separate boliger og forskjellige arbeidsoppgaver, både fordi det er praktisk og kan hindre eventuelle kulturelle motsetninger. Disse arbeidsgiverne gir uttrykk for at de gjennom en årrekke med bruk av utenlandsk arbeidskraft har sett at det kan oppstå vanskeligheter når man lar arbeidstakere med ulik nasjonal bakgrunn for eksempel dele bolig. Ved å ta hensyn til ulike forhold, som for eksempel nasjonalitet, vil man lettere kunne skape et godt sosialt miljø:

(...) i noen tilfeller så må du kjenne kulturen til de forskjellige nasjonalitetene, og det har vi jo bommet på. Men vi har lært oss å takle det nå. For eksempel inderne er jo vegetarianere, så blant annet sånne ting må vi ta hensyn til." (Lars)

"(...) de skal tross alt bo og jobbe relativt tett på hverandre i tre måneder, og da synes jeg det er viktig at kjemien stemmer godt." (Eskil)

Både Lars og Eskil forteller at det har vært problematisk å la indere og polakker dele bolig, da inderne er vegetarianere og avholdsmennesker, mens polakkene både spiser kjøtt og liker å ta seg en fest innimellom. En av sesongarbeiderne, Isak, bekrefter dette: *"Before everyone shared a big house, but that was a bit problematic because some are vegetarians and don't drink. So now we live in different houses."* De ansatte har etter hvert fått separate boliger på grunn av kulturelle forskjeller innad i arbeidsstokken. På den måten har arbeidsgiverne lagt til rette for at de ansatte skal trives. Det finnes flere eksempler på at slike hensyn kan bidra til å skape et bedre arbeidsmiljø. En av sesongarbeiderne, Ivan, som tilhører en arbeidsstokk med polakker, ukrainere og latviere, gir uttrykk for at polakker og ukrainere går godt overens med hverandre, men at forholdet til latviere er noe betent. I sitatet under illustreres dette:

"Between Ukrainian and Polish people the relations are very good, but with the Latvian people it's so... There are many problems with these people. We don't have good contact." (Ivan)

I dette tilfellet har det imidlertid ikke vært noen vesentlige problemer på grunn av det sosiale klimaet mellom enkelte nasjonaliteter, og det har heller ikke blitt gjort noe for å hindre eventuelle problemer som kan oppstå, men det har oppstått grupperinger fordi ikke alle går like godt overens med hverandre. Dette er noe som på sikt kan bidra til å forsure arbeidsmiljøet. På grunn av slike forhold har noen arbeidsgivere valgt å holde seg til en nasjonalitet når de ansetter folk. Roman er en av sesongarbeiderne som tilhører en arbeidsstokk på omkring 80 ansatte, hvor alle har samme nasjonalitet. Han beskriver det sosiale samværet på gården slik:

”When we spend so much time together, we must be in good relationships. If we were angry at each other it would be difficult to live here. We are like one big family. We work here together and we spend free time together, so we have good relationships. Some times we go to other farms visiting people who work there, and they visit us. So the relationships are great. (...) After spending years here you make friends.” (Roman)

Sitatet viser at de sosiale relasjonene mellom de ansatte på denne gården fungerer veldig godt. Roman betrakter dette fellesskapet nærmest som familiært. En av grunnene kan være at de alle har lik nasjonal bakgrunn, noe som kan skape en ”vi-følelse” i stedet for en distinksjon av ”vi” og ”dem” som har vært gjeldende for noen av sesongarbeiderne som tilhører arbeidsstokker med ulike nasjonaliteter (jfr. sitat uttalt av Mikael over). En annen grunn til det gode samholdet, kan være at arbeidsstokken har bestått av de samme, faste arbeidstakerne i mange år, noe som gir tid til å utvikle vennskap, slik Roman påpeker i sitatet. De nye arbeidstakerne som etter hvert er blitt rekruttert, er venner og familiemedlemmer av de faste arbeidstakerne (se 4.2 om rekruttering), slik Romans arbeidsgiver uttrykker her: *”(Jeg ...) merker ikke at det har vært noen gnisninger mellom arbeidstakerne. De har gjennom årene blitt en gjeng bestående av venner og kjente. Virker som det går veldig bra.”*

I Romans uttalelse synliggjøres også noen sosiale relasjoner som utspiller seg utenfor gården, nemlig kontakten med sesongarbeidere som arbeider på andre gårder i lokalsamfunnet. Selv om de fleste sesongarbeiderne i utvalget gir uttrykk for at kontakten med lokalsamfunnet er begrenset, er det likevel noen som har kontakt med sesongarbeidere på andre gårder. Disse relasjonene stammer enten fra hjemlandet, eller de er blitt utviklet under oppholdet ved at de har møtt hverandre ved forskjellige anledninger, og opprettholdes gjennom at de besøker hverandre. Sesongarbeidere blir gjerne kjent ved tilfeldige møter i hverdagslige sosiale

situasjoner (som i butikken), eller ved sosiale tilstelninger, som for eksempel på fester eller turer. To av sesongarbeiderne i utvalget kunne imidlertid fortelle om et sosialt møtested for sesongarbeidere i nærområdet, nemlig en katolsk kirke på fjellet, som er tiltenkt polske sesongarbeidere. Denne kirken holder messer på polsk og norsk, og er gjennom årene blitt et viktig møtested for de polske sesongarbeiderne i dette området. I sitatet nedenfor, uttalt av Stefan, illustreres dette:

"We have been in a special polish mess, in a special church, for polish strawberry workers in the mountain. On this mess there were people who have come to Norway as seasonal workers for twenty years. It's a long time. Every year they come here. This mess is very important for meeting other people, because a lot of people are coming here every year." (Stefan)

Sitatet viser at den katolske kirken er blitt et viktig sosialt møtested, da den gir rom for sosialt samvær med individer med til dels lik referansebakgrunn, som befinner seg i tilsvarende arbeidssituasjoner i Norge. Betydningen av sosiale møtesteder blir også fremhevet i migrasjonsteorien, hvor det hevdes at arbeidsmigranter vil kunne få det både enklere sosialt sett og mer fornøyet hvis det allerede er etablert et sosialt og kulturelt liv i mottakerlandet, for eksempel i form av religiøse institusjoner eller andre typer møtesteder (De Haan og Rogaly 2002: 9; Faist 2000: 96; 1997: 199ff).

Når det gjelder den sosiale kontakten med andre nordmenn bortsett fra vertsfamilien i lokalsamfunnet, synes det som om den er nesten ikke-eksisterende, hvis vi ser bort i fra den kontakten de har med nordmenn i hverdagslige sosiale situasjoner, som for eksempel i butikker. Bare noen få av sesongarbeiderne gir uttrykk for at de har litt kontakt med de norske naboene, mens andre kunne fortelle at det hender de prater litt med nordmenn som kommer til gården for å møte arbeidsgiveren. Dette kan imidlertid betraktes som hverdagslige sosiale situasjoner, og ikke vennskapsforhold. Bare en av sesongarbeiderne i utvalget, Aron, kunne fortelle at han har en norsk venninne i nabolaget: *"I have a friend here in the neighborhood, but she is staying in Trondheim this year, where she is working."* Arons tilfelle synes å være et unntak. For de fleste er den sosiale kontakten med det norske lokalsamfunnet svært begrenset. At nordmenn er høflige og vennlige i sin væremåte er alle enige om, men det er likevel noen som synes det er vanskelig å komme i kontakt med nordmenn. Dette gir Adrian uttrykk for i følgende sitat:

"(...) I meet so little people here. I don't know where to go to meet people. They [nordmenn] are a little bit cold. It's not like other places. Where I come from if you are a foreigner, everybody wants to talk with you. Here there is no one. (...) I haven't made any friendship (... with Norwegians) on my own. It's hard to get to know Norwegians. It's not a lot of people here in Norway. (...)." (Adrian)

Adrian er den eneste som virker oppriktig skuffet over at han ikke har fått noen norske venner i løpet av oppholdene i Norge. Han er fornøyd med arbeidsforholdene, boforholdene og de sosiale forholdene på gården, men savner derimot kontakt med nordmenn. Han betrakter nordmenn som litt kalde og vanskelig å komme inn på. Han mener også at den spredte bosettingen gjør det vanskeligere å møte folk her sammenliknet med i hjemlandet. Dette må ses i sammenheng med sesongarbeidernes situasjon på den norske landsbygda, hvor man omgir seg med færre mennesker sammenliknet med i byene, på grunn av spredt bosetting. Villa (2005: 140) påpeker at fordi bygdene har et lavt folketall kan det være færre "partnere" eller likesinnede å møte. Dette viser at forutsetningene for å møte nye mennesker ikke nødvendigvis er de beste på landsbygda hvis det er det man søker. Selv om man også kan tenke seg at sosial kontakt mellom mennesker på bygda er preget av større nærhet og inklusjon enn i byene, noe som kan gjøre det lettere å komme i kontakt med folk, er ikke dette i samsvar med Adrians opplevelse. At så få har utviklet vennskapsforhold til nordmenn under oppholdet, bortsett fra forholdet til arbeidsgiveren og familien på gården, kan ha sammenheng med at de i stor grad oppholder seg på gården i fritiden i mangel på andre sosiale møtesteder. Dessuten søker de oftere ut i naturen enn inn til byene når de har fritid eller feriedager.

5.2.3 Avslapning

Tilfredshet i fritiden har også sammenheng med muligheten til avslapning etter endt arbeidsdag. Det er viktig at sesongarbeiderne kan samle nye krefter og motivasjon, da oppholdet i Norge består av mange, og ofte lange arbeidsøkter. I den forbindelsen spiller boligen en viktig rolle, da den er et fristed hvor sesongarbeiderne kan slappe av. Det er derfor viktig at boligen er tilrettelagt slik at de føler de har mulighet til å hvile ut og samle krefter.

Sesongarbeidernes boliger på de forskjellige gårdene er varierende, og dette ser først og fremst ut til å ha sammenheng med størrelsen på arbeidsstokken. Alle boligene er utstyrt med kjøkken, bad, toalett, vaskemaskin, seng og felles oppholdsrom, slik at sesongarbeiderne kan dekke sine mest nødvendige behov. Det som varierer er størrelsen på boligarealet per person,

graden av hjemmekoselighet og om de har andre fasiliteter. Det er for eksempel ikke alle som har TV, selv om de fleste har. Av de som har TV, har bare et fåtall parabolantenne som gir tilgang til for eksempel polske TV-stasjoner. Det er imidlertid ingen av sesongarbeiderne som uttrykker misnøye over mangel på noe. De synes alle å være tilfredse med boligforholdene. Dette samsvarer med Møller og Jensen (1999: 28) sine funn, der 86 % av sesongarbeiderne ga uttrykk for enten å være fornøyde eller svært fornøyde med boforholdene.

Tilfredsheten med boforholdene handler mye om at de har mulighet til avslapning, noe som kommer til uttrykk som en viktig del av fritiden hos alle sesongarbeiderne i utvalget. Sitatene under, uttalt av Pawel, Beata og Roman, illustrerer noen av de fritidsaktivitetene som synes å være viktige når de skal slappe av:

"I read a book, the newspaper, and sometimes we [jeg og andre sesongarbeidere] go fishing. Some times I also go bicycling, but not often. When you finish working you are normally tired, and you don't want to do sport for example." (Pawel)

"I fritiden ser vi på fjernsyn og prater. Kanskje det kan bli litt kjedelig for de unge, for dette er et lite, isolert sted. For de på min alder er det ikke noe problem, for vi sitter og prater, ser på fjernsyn eller leser." (Beata)

"We watch TV, because we have polish TV, and we are talking with people, playing cards, relaxing, and taking a rest." (Roman)

Sitatene viser hvordan sesongarbeiderne forvalter fritiden når de slapper av. I tillegg til å tilfredsstille grunnleggende behov som å spise og sove, ser de på TV, leser bøker og aviser, lytter til musikk og prater med hverandre. Det er interessant at de benytter "vi"-formen nesten hele tiden når de uttrykker seg. Dette viser til et sosialt fellesskap som de ansatte deler, som synes å være viktig for tilfredsheten under oppholdet, også når de skal slappe av.

5.3 Oppsummering

Det viser seg at ulike forhold har betydning for følelsen av tilfredshet både i arbeidet og i fritiden under oppholdet. I arbeidssituasjonen er de sosiale relasjonene, lønnen, muligheten til autonomi og ansvar, samt det å arbeide i friluft viktig for tilfredsheten. Det sosiale samværet

er også viktig for tilfredsheten i fritiden, og i tillegg kommer mulighetene til rekreasjon, naturopplevelser og avslapning. De sosiale relasjonene peker seg ut som viktig både i arbeidssituasjonen og i fritiden, og har dermed stor betydning for hvordan sesongarbeiderne har det under oppholdet.

6 Oppholdets utbytte

I dette kapitlet skal jeg se nærmere på hva sesongarbeiderne opplever å få ut av oppholdet i Norge. Dette kan nyansere opplevelsen deres ytterligere, og gi økt forståelse for hvilken betydning oppholdet har for dem. Jeg har tidligere vært inne på at sesongarbeidet gir tilgang til goder som kan være viktige for at sesongarbeiderne skal kunne opprettholde og forme livet sitt i hjemlandet. Lønnen synes å være det mest åpenbare utbyttet, men det er også andre aspekter som bør tas med i betraktning. De spørsmålene jeg ønsker å belyse er: Hvilket utbytte sitter sesongarbeiderne igjen med? Hvilke erfaringer tar de med seg hjem? Har oppholdet ført til endringer i livene deres, og i så fall, på hvilken måte?

6.1 Økonomiske ressurser

Opptjente penger er det mest åpenbare utbyttet sesongarbeiderne sitter igjen med etter oppholdet. Samtlige i utvalget gir uttrykk for at deres økonomiske situasjon har bedret seg i større eller mindre grad etter oppholdet i Norge. I avsnitt 5.1.2 så vi at det varierer hvordan sesongarbeiderne omsetter det økonomiske utbyttet når de er tilbake i hjemlandet. I sitatet under, som er uttalt av Roman, illustreres dette:

”Some people use the money for their daily life when they get back, for example if they are unemployed, and some buy some big things, like for example a car.”

Det er viktig å ta utgangspunkt i at sesongarbeiderne i utvalget er forskjellige individer med forskjellige behov. Variasjonen i deres bruk av penger skyldes trolig mange forhold. I utvalget finnes både studenter, yrkesaktive og arbeidsledige fra ulike sosiale grupper. Noen er gift og har barn, mens andre er enslige. De er både kvinner og menn, og tilhører forskjellige aldersgrupper. I tillegg har de ulik kulturell- og geografisk bakgrunn. De er alle individer som befinner seg i forskjellige livssituasjoner. Dette skaper ulike behov som hver og en søker å tilfredsstille. Hvordan individer velger å anvende sine økonomiske midler, avhenger av den enkeltes ønsker og behov, og av strukturelle forhold som kostnadsnivå (Rye 1999: 38). Betydningen av det økonomiske utbyttet blir bestemt både av deres aktuelle livssituasjon, og de forventninger og individuelle ønsker man har til fremtiden. En annen relevant faktor er

størrelsen på det økonomiske utbyttet de tar med seg hjem. Som nevnt tidligere varierer størrelsen på lønnen blant sesongarbeiderne i utvalget på grunn av blant annet ulike satser og lengden på oppholdet (se 5.1.2 om lønn). Størrelsen på lønnsutbyttet vil legge føringer for hva de har råd til og dermed hvordan de kan omsette pengene. Det er med andre ord mange forhold som er med på å bestemme hvilke handlingsalternativer og valg individene står overfor når de er tilbake i hjemlandet.

For de av sesongarbeiderne som allerede er yrkesaktive i hjemlandet, kan inntekten fra sesongarbeidet betraktes som en biinntekt som kommer i tillegg til deres faste inntekt. En av sesongarbeiderne, Isak, som er selvstendig næringsdrivende i hjemlandet, er blant de som har fått økt sin økonomiske kapital betydelig etter flere år som sesongarbeider i Norge. Sesonglønnen har gitt ham mulighet både til å gjøre store og små innkjøp og investeringer, som har ført til at familiens materielle levestandard har økt kraftig. Sitatet under illustrerer dette:

”It has changed my life, because in my country we are not able to earn so much money. If someone in my family wants to buy something now, they can. Before I started to come here, I didn’t have my house, and now I have a very good house, and a car, a TV (...). I have a good life now. If you have money, it’s easier.” (Isak)

Sitatet viser at sesongarbeidet har vært et viktig tilskudd for Isak og familien. På grunn av de økonomiske midlene har de økt sin materielle velstand. Han gir uttrykk for at pengene har bidratt til at han har fått et bedre liv. Betydningen av lønn er relativ og vil kunne variere mellom forskjellige land (Graversen 1992: 43). I mange rike land i den vestlige verden vil nok mange hevde at et godt liv ikke kan kjøpes for penger, samtidig som man vet at penger både sikrer våre grunnleggende behov og kan være nøkkelen til å realisere en innholdsrik, aktiv og utviklende tilværelse. I land hvor det er vanskelig å sikre seg tilstrekkelig med økonomiske ressurser, blant annet på grunn av fattigdom og høy arbeidsløshet, som i Isaks tilfelle, kan økte økonomiske midler bidra til å forenkle tilværelsen og gjøre livet bedre. Det er viktig å forstå individers opplevelser i sammenheng med deres situasjon og bakgrunn.

Muligheten til å arbeide tre måneder i Norge hvert år, har ført til en enorm endring i Isaks liv. Det at han allerede har en inntekt i hjemlandet har gitt et godt grunnlag til å kunne foreta materielle kjøp og investeringer. At det er store forskjeller i lønns- og kostnadsnivået mellom

Norge og hjemlandet har hatt stor betydning for muligheten til å investere i for eksempel bygging av et nytt hus, som Isak har gjort. Pengene han har tjent i Norge har han først og fremst omsatt i materielle livsgoder. På den måten har han kunnet sikre materiell velstand for seg og sin familie. Isaks norske arbeidsgiver har vært på besøk i hans hjemland: *”Jeg har vært i X [hjemlandet] og sett hvordan de har fått det nå. Fra å ha veldig enkle kår kunne vi se det huset de hadde fått bygd, og at de hadde fått opp standarden. I forhold til naboene skilte de seg voldsomt ut.”*

Studenter og arbeidsledige blant sesongarbeiderne i utvalget har den fellesnevneren at de ikke har fast inntekt i hjemlandet. Derfor betyr det økonomiske utbyttet fra sesongarbeidet først og fremst en inntekt for dem. Det er likevel stor forskjell mellom de to gruppene, da studentene investerer og konverterer pengene i en utdanning som bidrar til å øke deres kulturelle kapital. Blant de som har sesonglønnen som eneste inntekt benyttes mesteparten av pengene til å dekke daglige behov i hjemlandet, uten særlig mulighet til å spare. Dette gjelder samtlige av de som er arbeidsledige i utvalget, samt noen av studentene. Aron er student, og gir uttrykk for dette i sitatet under:

”In X [hjemlandet] for the money I earn here I have to pay my rent, my food, my traveling, everything. So I don’t have much money left to save.”

Sitatet viser at inntekten fra sesongarbeidet blir brukt til å dekke utgifter til bolig og mat, som kan defineres som grunnleggende behov i livet (Jacobsen 1998: 64), samt reiseutgifter til og fra Norge. Slik blir pengene omsatt til nødvendige goder i Arons aktuelle livssituasjon. Samtidig bidrar den økonomiske kapitalen til at han kan ta seg utdanning, noe som kan betraktes som en langsiktig investering, og ikke et direkte forbruk. Andre studenter i utvalget befinner seg i situasjoner som tillater dem å spare de opptjente pengene, for slik å kunne investere i fremtiden. Sitatet under illustrerer hvordan Dawid, som også er student, planlegger å anvende det økonomiske utbyttet fra sesongarbeidet:

”With this money I’ll have a better start in X [hjemlandet]. For example if you want to open some business in X, this money can help you to start. Some people use this money to live for, but for me it’s important to use them as an investment for the future, so that I can have a good start.” (Dawid)

I motsetning til Aron har Dawid mulighet til å spare pengene han tjener, til tross for at de har lik bakgrunn som studenter og kommer fra samme land. Forklaringen ligger nok først og fremst i størrelsen på det økonomiske utbyttet de bringer med seg hjem. Dawid har arbeidet fast i tre måneder i Norge de siste 4 årene. Han arbeider blant annet med potetproduksjon, hvor han mottar en fast timelønn, og er dermed sikret fast lønn gjennom de tre månedene han er her. Aron derimot arbeider som jordbærplukker og mottar akkordlønn. Lengden på oppholdet kan variere fra omtrent to til seks uker, avhengig av værforholdene. I dårlige perioder tjener han lite, mens han til gjengjeld kan tjene mye i gode perioder. Likevel er oppholdet forholdsvis kort, og sammenliknet med Dawid har han et mindre økonomisk utbytte.

Som vi ser ut fra Dawids sitat kan penger kan skape økonomisk trygghet, både i hans aktuelle situasjon og for fremtiden (Graversen 1992: 47ff; Hall 1994: 121). Hans formål er at de opptjente pengene fra sesongarbeidet, skal gi ham en god start i livet etter utdanningen. Sesongarbeidet kan slik betraktes som en investering i fremtiden. I følge Graversen (1992: 161-162) kan fremtidsperspektivet knyttes til individets nåværende livssituasjon gjennom de ønsker og planer man har for fremtiden. Det handler om at individet kan se det aktuelle arbeidet som forenlig med en ønskverdig fremtid. Det er tydelig at Dawid ser sesongarbeidet som en måte til å legge seg opp penger. Videre i intervjuet presiserer han viktigheten av økonomisk trygghet når han skal stifte familie. Han har også ønsker om å starte egen bedrift og bygge hus. Sesongarbeidets økonomiske avkastning har åpnet for muligheten til å realisere disse planene.

Penger kan både innfri drømmer og sikre en form for trygghet i tilværelsen. I tillegg kan penger skape uavhengighet (Graversen 1992: 47ff; Hall 1994: 120ff). I sitatet under, uttalt av Roman, illustreres dette:

“I think it has been a big change for me (... to come to Norway). When I was here the first time I was nineteen. Before that if I wanted to buy something, I had to ask my parents and they gave me the money. After I started to come here I have for example more money than my parents. Now I can buy everything myself. It’s good for me.”
(Roman)

Sitatet viser at inntekten fra sesongarbeidet har ført til en økonomisk endring i Romans liv. Før han begynte å arbeide som sesongarbeider var han avhengig av foreldrenes økonomiske støtte, men etter at han begynte å tjene egne penger er han blitt selvforsørgende og mer selvstendig.

Penger kan også skape muligheter for individene til å realisere en utviklende tilværelse (Graversen 1992: 47ff; Hall: 120ff). Hos noen av sesongarbeiderne blir dette belyst gjennom ønsket om å investere penger i utdanning, som er en form for kulturell kapital. I sitatet under gir Adrian uttrykk for dette:

”(...) I can work, save money and then spend some time in my home country to finish my studies. You really need money to study nowadays. So the solution is to come here for a few months and then to spend the rest of the year at home, take care of school, your business, and your friends there.” (Adrian)

Sitatet viser at Adrian prioriterer å anvende pengene han tjener i Norge til å fullføre utdanningen sin. Sesongarbeidet gir han mulighet til å kunne konsentrere seg om studiene resten av året, uten å måtte jobbe ved siden av. Gjennom utdanning tilegner han seg kunnskap og dermed hever sitt kompetansenivå og sin kulturelle kapital. Pengene han tjener har skapt en mulighet for at han kan utvikle seg selv og dermed investere i fremtiden.

Det økonomiske utbyttet fra sesongarbeidet har bidratt til å øke sesongarbeidernes materielle velstand i større eller mindre grad. I tillegg har det skapt større økonomisk trygghet både nå og i fremtiden, uavhengighet og mulighet til å realisere en utviklende tilværelse. De har med andre ord fått større handlingsrom, da de opplever å ha flere muligheter nå enn tidligere.

6.2 Sosiale kontakter

Sesongarbeidernes opphold i Norge utspiller seg i sosiale sammenhenger, både gjennom arbeidet, boligsituasjonen og aktiviteter de foretar seg i fritiden. De sosiale relasjonene som utvikles under oppholdet blir for noen en viktig motivasjon etter gjentatte opphold (se 4.1), og de skaper tilfredshet både i arbeidssituasjonen og i fritiden (se kapittel 5). De sosiale kontaktene som knyttes i forbindelse med oppholdet kan betraktes som et av oppholdets utbytter, som bidrar til å utvide deres sosiale nettverk.

Mange av sesongarbeiderne har fått et nært og godt forhold til den norske arbeidsgiveren og den øvrige familien på gården. De beskriver forholdet til arbeidsgiveren som noe mer enn et formelt arbeidsforhold. Mange kaller det et vennskapsforhold. Isak har i en årrekke vært sesongarbeider hos den samme norske arbeidsgiveren, og forteller at de er blitt gode venner. I sitatet under beskriver han arbeidsgiveren og deres forhold:

“The boss is very nice. He is ”snill” in Norwegian. He and his wife have been visiting us in X [hjemlandet] for the marriage of my son. They were there for ten days.”

Sitatet forteller at arbeidsgiveren og hans kone har vært på besøk hos Isak i hjemlandet i forbindelse med sønnens bryllup. Det indikerer at det er en viss nærhet i forholdet mellom Isak og arbeidsgiveren, som må betegnes som mer enn et formelt arbeidsforhold. De har utviklet et vennskap seg i mellom, som kan ha bakgrunn i at de begge er jevnaldrende menn med familie. Dessuten kan de kommunisere godt sammen på engelsk, og ikke minst har de kjent hverandre i mange år. Det har gitt dem mulighet til å utvikle et vennskap. I likhet med Isak ga de fleste sesongarbeiderne i utvalget uttrykk for at de har et vennskaplig forhold til den norske arbeidsgiveren, noe arbeidsgiverne også kunne bekrefte. Graden av nærhet i forholdet og den enkeltes definisjon av vennskap er imidlertid noe varierende. En av arbeidsgiverne, Roar, ga uttrykk for at han ønsket en viss avstand og at det derfor var viktig at forholdet til arbeidstakerne ikke ble familiært, men at det beholdt et visst profesjonelt preg (se sitat i avsnitt 5.2.2).

De sosiale relasjonene sesongarbeiderne utvikler med arbeidsgiverne betraktes av noen som en viktig ressurs for fremtiden, i tilfelle de ønsker å fortsette med sesongarbeid i Norge. Sitatet under, uttalt av Stefan, illustrerer dette:

“If the situation will be that we [jeg og kona] need credit [penger], we have contacts now here in Norway.” (Stefan)

Stefan anser relasjonen til arbeidsgiveren som verdifull for fremtiden. Han har fått utvidet sitt sosiale nettverk og dermed økt sin sosiale kapital ved å knytte kontakt med sin norske arbeidsgiver. Arbeidsgiveren kan gi ham tilgang til arbeid og økonomisk kapital om han skulle få behov for det. Den sosiale kapitalen i nettverket sørger for muligheter, som når de sosiale kontaktene tilfører jobbinformasjon (Felmlee 2003: 391). Stefan synes det er vanskelig

å svare på om han kommer tilbake igjen neste år, da han for tiden som nyutdannet først og fremst er på søken etter jobb i hjemlandet. Dessuten er han usikker på om arbeidsgiveren trenger arbeidshjelp i fremtiden. Men han ser likevel den norske arbeidsgiveren som en nyttig kontakt om han og kona skulle få behov for å tjene mer penger, eller, som han sier senere i intervjuet, om de en gang skal reise hit som turister eller på besøk. Migrantnettverkene som utvikler seg kan bidra med ulike ressurser og åpner opp for muligheter (Faist 2000: 2, 53; 1997: 193).

I tillegg til de nære relasjonene sesongarbeiderne har fått til sine arbeidsgivere, opplever mange at de har knyttet nære bånd til arbeidskollegaer. En av sesongarbeiderne, Ewa, som er en ung kvinne på 18 år, ga uttrykk for at hun hadde utviklet et nært forhold til barna til en kvinnelig arbeidskollega av henne. I sitatet under illustreres dette:

”The children of “Beata” [arbeidskollega] have become our friends. When we are in X [hjemlandet] they come to our town visiting us and we have a party and so on.” (Ewa)

Ewa og Beata er arbeidskollegaer og er blitt godt kjent med hverandre. Mellom de to er det ganske stor aldersforskjell, men Beatas barn har omtrent samme alder som Ewa, og i hjemlandet har de arrangert møter med hverandre, og Ewa og Beatas barn har etter hvert blitt gode venner. Sesongarbeiderne knytter nye sosiale kontakter under oppholdet, og vil på den måten utvide sitt sosiale nettverk. Selv om de fleste nære forbindelsene som knyttes enten er med den norske arbeidsgiveren eller med arbeidskollegaer fra samme land, er det likevel noen som har knyttet kontakter med kollegaer med annen nasjonal bakgrunn. Sitatene under, uttalt av Sabina og Roman, illustrerer dette:

“I’ve made friendships. It’s very nice to get letters from persons from other parts of the world.” (Sabina)

“Here (... in Norway ...) I meet a lot of people who work different places in the world. After spending years here, you make friends.” (Roman)

Sosiale relasjoner som går på tvers av landegrensene, er betinget av at individene behersker en felles språkform, som oftest er dette engelsk. Sabina forteller at hun brevveksler med

kollegaer fra andre land, noe som indikerer at felles språkforståelse er en forutsetning da de må kunne kommunisere skriftlig med hverandre.

6.3 Kulturelt utbytte

En siste form for utbytte jeg vil belyse i dette kapitlet, er det kulturelle utbyttet. Individene vil i kraft av nye erfaringer og fullførte målsettinger søke å oppnå nye verdier. Det de opplever som attraktivt vil derfor kunne endre seg i samspillet med omgivelsene (Schiefloe 1979: 10; Bourdieu 2000: 259-260). Jeg definerer det kulturelle utbyttet som ressurser eller goder som individene tilegner seg i form av ny kunnskap, og påvirkning av normer og verdier i nye kulturelle kontekster, som kan føre til at de endrer smak og preferanser.

Gjennom oppholdet, eller gjentatte opphold, blir sesongarbeiderne kjent med norsk kultur²⁵. Samtlige av sesongarbeiderne har i større eller mindre grad fått en bedre språkforståelse i norsk og engelsk under oppholdet i Norge. Når det gjelder det norske språket kan alle fortelle at de har lært seg noen ord som er nyttige i arbeidet. Det er imidlertid kun to av sesongarbeiderne som har lært å snakke norsk fremfor engelsk i den grad at det var mulig å foreta intervjuer på norsk. De andre hadde lært seg engelsk under oppholdet, enten fra helt fra grunnen eller de hadde forbedret sine ferdigheter. Sitatet under, uttalt av Bendek, illustrerer dette:

”I think it’s important to say that our level of English goes up, because when you stay in your own country you don’t practice it. Like my father who has almost never learned English in school. Since he came here [til Norge] he has started to learn new words and he has improved his English.” (Bendek)

Sesongarbeidet forutsetter at arbeidsgiveren og de ansatte til en viss grad kan kommunisere med hverandre gjennom tale. Selv om ikke alle hadde god språkkompetanse da de kom hit for å arbeide første gang, har de raskt lært seg å beherske noen ord og setninger fordi arbeidet har krevd en viss forståelse og kommunikasjon mellom de involverte. Bendek, som er sitert over, forteller at faren hans på forhånd nesten ikke kunne snakke engelsk, men at han gjennom sesongarbeidet og oppholdet i Norge har lært seg en god del engelsk. Bendek, som selv er

²⁵ Norsk kultur viser her til typiske trekk ved nordmenns væremåte, det norske språket og tradisjoner (Shiefloe 1999: 1).

student, har lært engelsk gjennom studiene, men gir likevel uttrykk for at engelsken hans har forbedret seg gjennom oppholdene i Norge. Gjennom å tilegne seg språkkunnskaper, utvikler sesongarbeiderne sitt kompetansenivå og øker sin kulturelle kapital.

Verdier og normer er eksempler på grunnleggende kulturelle elementer som gir seg til uttrykk i individers atferd og handlinger (Schiefløe 1999: 7-8). Mange av sesongarbeiderne i utvalget gir uttrykk for at de setter pris på nordmenns væremåte, og dette har påvirket deres egne oppfatninger og syn på livet. I sitatene nedenfor, uttalt av Adrian og Aron, kommer dette til uttrykk:

"A little bit has changed after being here. I'm not blind, I can see the differences (... between Norway and X [hjemlandet] ...). Usually I have another opinion of life than my friends in X who have never left X. Here (... in Norway ...) it's for example more equal between men and women. It's good to be a woman here. This society is close to be perfect. Here there are not a lot of people making aggressions when they are driving a car. In X they speak badly, even if you haven't done a mistake." (Adrian)

"(...) I also like the people here, because they are very friendly to foreigners, and they are calm. In X [hjemlandet] it's more stressful. I think we should bring the relationships between people in Norway to X, because they are better than in X. Here (... in Norway ...) people respect the rules. We should bring that to X too." (Aron)

Adrian og Aron synliggjør noen av de betraktninger de har med hensyn til verdier og holdninger²⁶ i det norske samfunnet. De setter tydelig pris på nordmenns væremåte, og ønsker å bringe de verdier og holdninger som ligger til grunn for den tilbake til hjemlandet. De refererer til ulike kulturelle elementer som viser at den norske kulturen er preget av andre verdier og holdninger enn kulturen i hjemlandet. De opplever for eksempel likestilling mellom kjønnene og nordmenns vennlighet og lovlydighet som positivt. De har ikke bare observert kulturelle forskjeller mellom Norge og hjemlandet, men har også til en viss grad endret sitt eget syn og latt seg påvirke. Adrian kunne senere i intervjuet fortelle at han tidligere var aggressiv og kom ofte i konflikter i hjemlandet. Gjennom oppholdene i Norge er han blitt kjent med nordmenns atferd og interaksjon med andre, og dette har bidratt til at han

²⁶ Verdier fastlegger hva som er ønskelig og riktig atferd, mens holdninger kan ses som mer spesifiserte og situasjonsbetingete uttrykk for vurderinger (Schiefløe 1999: 12, 17).

selv har endret sin atferd og er blitt mer behersket og rolig, samt prøver å unngå konflikter. I tillegg har han prøvd å dele sin opplevelse av nordmenn og Norge med sine venner, i håp om at også de kan endre sitt syn og la seg påvirke. Den kulturelle påvirkningen setter spor hos mange av sesongarbeiderne; de får nye erfaringer og inntrykk som bidrar til å endre deres syn og atferd. For noen har dette gitt seg til uttrykk både i måten å tenke på og gjennom konkrete handlinger. I sitatet under forteller Bendek at han og familien har tilegnet seg norske skikker og vaner.

”This has been an opportunity to know the Scandinavian countries, to meet new people and to get to know a new culture. It has made us change our habits. Now I think more like a person between the culture (...of my home country...) and the Norwegian culture, because I have learned some things here that make me think in a Norwegian way. We have also built a cabin in Norwegian style in the countryside, a small one, and our standard at home has become better in general.” (Bendek)

At kulturelle forhold gir et bestemt motivasjonsgrunnlag (Martinussen 1999: 78), kommer til uttrykk i sitatet over. Bendek og familien har endret smak og preferanser gjennom å bli kjent med norske skikker og tradisjoner. Et eksempel på et konkret materielt uttrykk for denne endringen, er at de har bygd ei typisk norsk hytte på landsbygda i hjemlandet. Hytta kan betraktes både som en gjenstand og et kulturelt gode. De har også forbedret sin materielle levestandard i hjemmet, noe som både kan være et uttrykk for en kulturell endring og økt økonomisk kapital. Den økonomiske kapitalen legger føringer for hvilke muligheter de har til å realisere det forbruket de ønsker å ha på grunnlag av sine nye preferanser. Inntekten fra sesonglønnen gjør det lettere å opprettholde et ønsket forbruk, og det kan derfor være vanskelig å velge bort sesongarbeidet når man er vant til å få sesonglønnen enten som en del av sin totale inntekt eller som sin eneste inntekt. I sitatet under, uttalt av Roman, illustreres en tilsvarende problemstilling:

“It changes us (... to come here). For the younger people, like me, maybe it will be a little bit difficult if I earn so much money here, and then I don’t want to earn small money in X [hjemlandet]. I think that the work here changes everybody (...).”

Sitatet viser at sesonglønnen gir muligheter de kanskje ikke ville få ved å arbeide i hjemlandet, da det er store lønnsforskjeller mellom Norge og hjemlandet. Roman, som er

student i hjemlandet, har reflektert over hvordan sesongarbeidet endrer livene deres. Han er blitt vant til å tjene godt under oppholdet i Norge, og derfor kan det bli vanskelig å akseptere en lavere lønn i hjemlandet. En grunn til dette kan være at han har tilpasset forbruket sitt til lønnen fra sesongarbeidet. Forbruk og lønn er i stor grad betinget av hverandre, og det kan være vanskelig å endre de forbruksvaner man har tillagt seg. Det kommer frem flere eksempler på dette i intervjuene. En av sesongarbeiderne kunne fortelle om søsteren sin som brukte sesonglønnen i norske klesbutikker i løpet av oppholdet, fordi hun hadde oppdaget at moten i Norge er mer oppdatert enn i hjemlandet. En annen sesongarbeider kunne fortelle at han på grunn av sesonglønnen har nok penger til å invitere jenter med ut for å spise pizza hver dag, og dette er noe han ønsker å ha mulighet til også i fremtiden. Eksempelene viser at både kulturell påvirkning og økte økonomiske ressurser har ført til endringer i atferd og preferanser. Det synes som at mange anser sesonglønnen som nødvendig for at de skal kunne opprettholde noen av praksisene de har på grunnlag av sine nye preferanser. Dette kan være en av forklaringene på hvorfor mange sesongarbeidere fortsetter å komme tilbake til Norge og sesongarbeidet år etter år.

6.4 Oppsummering

Dette kapitlet har belyst utbytter sesongarbeiderne har fått gjennom oppholdet i Norge. Det er tydelig at oppholdet har ført til endringer i deres liv i hjemlandet. Økt økonomisk kapital er det åpenbare utbyttet, som på forskjellige vis har bedret deres livssituasjon i hjemlandet. De har økt sin forbrukskapasitet, og noen har fått mulighet til å foreta større investeringer. Dette har bidratt til å øke deres økonomiske trygghet og uavhengighet. I tillegg har de fått utvidet sitt sosiale nettverk i form av nye vennskap. Vi har også sett at de har tilegnet seg kulturelle utbytter i kraft av en kulturell påvirkning under oppholdet, som for eksempel økt språkforståelse, nye preferanser og endret verdisyn. Alt i alt har sesongarbeiderne økt sin økonomiske, sosiale og kulturelle kapital.

7 Konklusjon og sammenfatning av funn

Rapporten belyser flere ulike aspekter omkring oppholdet til et utvalg utenlandske sesongarbeidere i norsk landbruk. Formålet har vært å gi et innblikk i sesongarbeidernes egen opplevelse av oppholdet. En åpen og eksplorerende innfallsvinkel resulterte i følgende problemstilling: **Hvordan opplever utenlandske sesongarbeidere oppholdet i Norge?** For å innhente flest mulig aspekter som kan belyse problemstillingen, har jeg forsøkt å forstå hvorfor sesongarbeiderne kommer til Norge, hvordan de har det her, og hva oppholdet gir dem? Funnene reflekterer noe av kompleksiteten i et midlertidig migrasjonsfenomen. Jeg vil i dette kapitlet oppsummere de mest sentrale funnene og trekke noen paralleller mellom hovedsporene i rapporten, samt betrakte fenomenet i lys av teoretiske og samfunnsmessige perspektiver.

7.1 Hovedfunn

Sesongarbeidernes motivasjoner for å velge et opphold i Norge har vist seg å være mangfoldige og i endring over tid. De viktigste motivasjonene som har pekt seg ut er penger, ferie og vennskap. For å se på endringen i motivasjonsgrunnlaget, har det vært viktig å skille mellom de motivasjoner sesongarbeiderne hadde første gang de kom til Norge, og motivasjoner de har til nye opphold.

Den første gangen sesongarbeiderne valgte et opphold i Norge fremstod andre individers erfaringer og kunnskap som et viktig grunnlag for deres motivasjoner. Ønsket om å tjene penger har de trolig hatt uavhengig av kunnskapen om sesongarbeidet i Norge, men det var først når de fikk høre om denne jobbmuligheten at de ble motivert til å ta et opphold her. Dette viser at det er en forbindelse mellom ønsker og muligheter, derfor må motivasjonene forstås i sammenheng med rekrutteringen til sesongarbeidet.

Rekrutteringen av sesongarbeiderne har utelukkende foregått i deres sosiale nettverk. Samtlige i utvalget hadde fått informasjon om sesongjobben gjennom familiemedlemmer og venner, og hadde blitt rekruttert gjennom de samme kontaktene. Dette viser at de nære sosiale relasjonene har vært avgjørende for sesongarbeidernes valg om et opphold i Norge. Styrken

har altså ligget i de sterke båndene i sesongarbeidernes rekruttering til landbruksarbeidet i Norge, og ikke i de svake, slik Granovetter (1973; 1995) viser i sin teori om rekruttering og arbeid. Det kan være flere grunner til den nære og personlige rekrutteringen. Den informasjonen de har hatt tilgang til i sitt sosiale nettverk har trolig fremstått som både sikker og rik, og har dermed gitt dem kunnskap om hva de har i vente i forbindelse med oppholdet i Norge. I tillegg har den personlige rekrutteringen betydd relativt få økonomiske og emosjonelle omkostninger. I en internasjonal migrasjonsprosess, som denne, er det ekstra viktig å kunne føle trygghet, da man reiser til utlandet og befinner seg relativt langt hjemmefra. Denne tryggheten har sesongarbeiderne oppnådd ved å få informasjon fra mennesker de har nære relasjoner til, samt at de under oppholdet og på reisen gjerne har omgitt med familie og/eller venner. De sosiale relasjonene har betydning både for motivasjonsgrunnlaget til oppholdet og rekrutteringsprosessen, og er derfor i stor grad avgjørende for hvorfor de har valgt å være sesongarbeidere i Norge.

De fleste sesongarbeiderne hadde imidlertid vært flere ganger i Norge. Dermed har de fått egne erfaringer og kunnskap om hva de kan forvente seg av oppholdet, og dette er noe motivasjonene deres bærer preg av. Motivasjonene de hadde til det første oppholdet synes i stor grad å være basert på ønsket om å tjene penger, mens motivasjonene de har hatt etter gjentatte opphold er blitt mer mangfoldige. Dette må ses i sammenheng med hvordan de har erfart oppholdsfasen og hvilke utbytter de har tilegnet seg etter å ha vært her. Deres erfaringer vil med andre ord prege motivasjonene til nye opphold.

Alle sesongarbeiderne ga uttrykk for at de følte stor tilfredshet under oppholdet, både i arbeidssituasjonen og i fritiden, og dette gjenspeiler seg i motivasjonene deres. Det sosiale samværet med kollegaer og arbeidsgiver, samt mulighetene til rekreasjon og ferie, er hos mange blitt viktige motivasjonsfaktorer for å velge nye opphold. Vi ser altså en endring i motivasjonsgrunnlaget på bakgrunn av samspillet med omgivelsene. De sosiale relasjonene til arbeidsgiver og kollegaer var for mange svært betydningsfull. I arbeidssituasjonen gjaldt dette både den arbeidsbetingede sosiale kontakten som de får gjennom samarbeid, og det mer alminnelige sosiale samværet som de får gjennom pauser. Det som fremstod som viktig i relasjonen til arbeidsgiveren, var den vennskapelige og uformelle tonen de hadde seg i mellom. Det er kjent at det sosiale klimaet på arbeidsplassen er viktig for at arbeidstakere skal trives (Graversen 1992: 76), som i dette tilfellet, men for sesongarbeiderne må dette også forstås i sammenheng med hjemlandet som kontekst. Mange ga uttrykk for at forholdene i

hjemlandene er mer rigide, og at det er større avstand mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. Sesongarbeiderne følte en større grad av likestilling mellom seg og arbeidsgiver, og de satte stor pris på arbeidsgiverens væremåte overfor sine ansatte. I tillegg hadde de utviklet et gjensidig tillitsforhold seg i mellom. Tillit kan ses som en forutsetning for velfungerende og gode arbeidsforhold. Tillitsforholdet hadde gitt grunnlag for at enkelte sesongarbeidere fikk tildelt mer ansvarsfulle arbeidsoppgaver etter hvert. Noen av sesongarbeiderne ga uttrykk for at tilfredsheten de følte hadde sammenheng med at de til en viss grad var autonome og hadde ansvar i arbeidet.

Samtlige av sesongarbeiderne i utvalget pekte på at lønnsforholdene var viktig for tilfredsheten under oppholdet. Forventningen om et økonomisk utbytte ga oppholdet mening, skapte tilfredshet og var et viktig grunnlag for motivasjonen deres. Imidlertid betydde ikke pengene alt. En indikasjon på dette var at flere av sesongarbeiderne visste de kunne tjene mer på andre gårdsbruk i Norge, men de valgte likevel å komme tilbake til den samme gården år etter år, og dette reflekterer blant annet viktigheten av de sosiale relasjonene.

I tillegg til de sosiale og økonomiske sidene ved oppholdet, var også naturomgivelsene viktige for tilfredsheten de følte. Noen sesongarbeidere ga uttrykk for at de satte pris på å arbeide utendørs i landlige omgivelser, da dette bidro til avkopling. I fritiden var naturen i enda større grad viktig for tilfredsheten, da den la til rette for friluftaktiviteter, nye opplevelser og rekreasjon. De fleste hadde mulighet til å ta seg ferie under oppholdet, og dette var for mange et viktig for tilfredsheten. Dette kan ses i sammenheng med Norge som et land med mange flotte naturattraksjoner. Sesongarbeidet og oppholdet i Norge synes å gjøre en kopling mellom arbeid, ferie og sosialt samvær mulig for sesongarbeiderne.

Det at det sosiale samværet fremstår som sentralt for sesongarbeiderne, må blant annet ses i sammenheng med oppholdssituasjonen som forutsetter sosial nærhet og fellesskap da de fleste både bor og arbeider tett på hverandre. Den personlige rekrutteringen, som har ført til at mange arbeidsstokker består av ansatte med familiære og/eller vennskapelige bånd til hverandre, synes å ha bidratt til det gode arbeidsmiljøet som sesongarbeiderne beskrev. Men det var likevel ikke alle som kjente hverandre fra før, og noen arbeidsstokker bestod av flere nasjonaliteter. Den sosiale kontakten dem i mellom var også god, men som oftest ikke så nær som mellom de med lik nasjonal bakgrunn. Dette så blant annet ut til å ha sammenheng med språkbarrieren.

Flere av sesongarbeiderne hadde kontakt med sesongarbeidere som arbeidet på andre gårder i lokalsamfunnet, og de møtte hverandre gjennom besøk, sosiale tilstelninger og turer. Kontakten med nordmenn var imidlertid begrenset, noe som kan skyldes mangel på sosiale møtesteder, oppholdets midlertidige karakter og etniske forskjeller. Det var spesielt en av sesongarbeiderne som ga uttrykk for misnøye over at han ikke var kommet i kontakt med noen nordmenn.

Sesongarbeidet og oppholdet i Norge hadde i større eller mindre grad endret og forbedret sesongarbeidernes liv i hjemlandet. De hadde tilegnet seg både økonomiske, sosiale og kulturelle utbytter. Lønnen fra sesongarbeidet ble av noen i utvalget omsatt direkte til forbruk som skulle dekke ulike hverdagsbehov i hjemlandet. På grunn av sesonglønnen hadde de økt sin forbrukskapasitet og fått større grad av økonomisk trygghet. Andre i utvalget hadde mulighet til å spare de opptjente pengene, eller foreta investeringer, som for eksempel kjøp av bolig. De hadde økt sin økonomiske kapital, og sikret seg en viss økonomisk trygghet både i sin aktuelle situasjon og i fremtiden. Å investere i en bolig, som innenfor noen kulturelle kontekster kan betraktes som et statussymbol, kan forstås som en konvertering av økonomisk kapital til symbolsk kapital. Blant studentene i utvalget var det noen som hadde bedret sine muligheter til å fullføre utdanningen sin på grunn av pengene de tjente på sesongarbeidet, og de konverterte på den måten sin økonomiske kapital til kulturell kapital. Det sosiale utbyttet oppholdet hadde medført for sesongarbeiderne i form av nye vennskap, bidro på sin side til å utvide deres sosiale nettverk og dermed øke deres sosiale kapital. Til slutt hadde sesongarbeiderne økt sin kulturelle kapital gjennom oppholdet, i form av økt språkforståelse, nye opplevelser og erfaringer. Den kulturelle påvirkningen hadde ført til at mange hadde endret sine interesser og preferanser etter at de var kommet som sesongarbeidere til Norge.

De økonomiske og kulturelle utbyttene har bidratt til å fostre nye opphold. Sesongarbeiderne er blitt vant til en livsstil med større forbrukskapasitet, muligheter til investering og nye preferanser. Under oppholdet har de samlet seg kapitalgoder, fått mulighet til ferieopplevelser, rekreasjon og vedlikehold av sosiale relasjoner med arbeidsgiver og kollegaer. Disse aspektene kan forklare hvorfor sesongarbeiderne år etter år har vendt tilbake til Norge. Jeg vil likevel fremheve det sosiale aspektet som betydningsfullt for å forstå hvorfor de kommer til Norge, hvordan de har det under oppholdet, hva oppholdet gir dem, og ikke minst hvorfor de år etter år kommer tilbake til de samme gårdene.

7.2 Samfunnsmessig perspektiv

Fenomenet utenlandske sesongarbeidere i landbruket har de siste årene blitt fremstilt gjennom en rekke medieoppslag, som først og fremst har fokusert på konfliktfylte forhold, som lave lønninger, dårlige arbeidsvilkår og uakseptable boligforhold. Medienes rolle har likevel vært viktig, da de har rettet søkelyset mot det som er problematisk og skapt offentlig debatt omkring dette fenomenet. Imidlertid belyser ikke presseoppslag av denne typen utenlandske sesongarbeideres situasjon i sin helhet. Ofte har presseoppslagene hatt fokus på negative sider ved arbeidsinnvandring.

Det er viktig både for landbruket og bøndernes omdømme å skissere et mer helhetlig bilde som reflekterer ulike aspekter ved fenomenet. I og med at deler av landbruksnæringen er avhengig av utenlandsk arbeidskraft, særlig med tanke på sesongjobber, er det viktig å ha kunnskap om fenomenet. Denne rapporten utgjør et bidrag til å øke forståelsen omkring et utvalg sesongarbeideres opplevelse av oppholdet i Norge. I likhet med Møller og Jensen (1999) viser mine funn et mer harmonisk perspektiv av sesongarbeidernes situasjon, som nyanserer og utfyller det konfliktfylte bildet mediene har fremstilt av arbeidsinnvandring. Mitt bilde bryter også med de enkelttilfeller som er blitt brettet ut om kritikkverdige forhold i landbruket. Men jeg vil presisere at kritikkverdige enkelttilfeller godt kan være forenlig med mitt totalbilde. Skulle jeg ha forsket på kritikkverdige forhold, måtte jeg ha valgt en annen metode.

Når det gjelder denne rapportens relevans eller overførbarhet i en videre samfunnsmessig kontekst, er det først og fremst viktig å understreke at min studie tar utgangspunkt i et begrenset antall utenlandske sesongarbeidere i fem utvalgte kommuner. Jeg mener landbruket står i en særstilling og er noe "annerledes" enn andre bransjer, blant annet på grunn av arbeids- og boligsituasjonen under oppholdet. Arbeidssituasjonen i landbruket synes å fremme tette, sosiale bånd mellom sesongarbeidere og arbeidsgivere. Dette aspektet har vist seg å være viktig både for tilfredsheten under oppholdet og motivasjonsgrunnlaget til nye opphold. Nære forhold mellom arbeidstakere og arbeidsgivere er kanskje typisk nettopp for landbruket. At den agrare livsstilen og arbeidssituasjonen skiller seg ut er ikke noe nytt. Landbruksarbeid blir aldri omtalt som 9 til 16- jobber, og det synes som at det er vanskelig å trekke et tydelig skille mellom arbeid og fritid innenfor denne næringen. Den styres først og fremst av naturens gang, værforholdene og markedet. Arbeid i landbruket utspiller seg gjerne også i nær tilknytning til landlige omgivelser, som skog, mark eller fjellområder. Dette gir mulighet for

friluftaktiviteter som fiske, turer i fjellet, eller avkopling og ferie. Disse særtrekkene som er forbundet med arbeid i landbruket, har i følge mine funn vist seg å være viktige aspekter for sesongarbeidernes tilfredshet under oppholdet. Det betyr at disse forholdene ikke er direkte overførbare til andre typer bransjer.

Noen funn i denne rapporten kan være overførbare til andre typer bransjer. Dette gjelder i stor grad funn som er relatert til migrasjonsteori. Et eksempel kan være rekruttering, som i følge mine funn utelukkende var basert på personlige relasjoner. Innen migrasjonsteorien er kjedemigrasjon allerede et kjent begrep og fenomen, og viktigheten av sosiale nettverk i forbindelse med rekruttering av migranter er i stor grad fremhevet. Man vil trolig også finne en forekomst av personlig rekruttering innenfor andre bransjer med innslag av utenlandsk arbeidskraft. På samme måte kan nærhet og personlige bekjentskaper ha betydning for tilfredsheten under oppholdet. Et annet overførbart funn er utbytteaspektet, som innen migrasjonsteori først og fremst belyses gjennom et økonomisk og et kulturelt perspektiv. Økt økonomisk kapital og kulturell påvirkning følger gjerne i kjølvannet av alle typer arbeidsopphold i utlandet. Dette kan være relevant innenfor mange former for midlertidige migrasjonsfenomener. Til slutt vil jeg trekke frem det opplevelsesmessige aspektet, som også kan være relevant innenfor andre migrasjonskontekster i Norge. Norske naturattraksjoner vil også være tilgjengelige for andre typer arbeidsinnvandrere.

Det er imidlertid viktig å poengtere at denne rapporten tar utgangspunkt i et begrenset utvalg utenlandske sesongarbeidere og fokuserer på deres opplevelse av sin situasjon. Blant sesongarbeiderne i utvalget, som alle ga uttrykk for tilfredshet, hadde de aller fleste vært på opphold i Norge tidligere. Det vil derfor være vanskelig å si om deres opplevelser og erfaringer også gjelder for sesongarbeidere som er i Norge for første gang. For eksempel vil de sosiale relasjonene til arbeidsgiverne trolig ha et annet innhold, da førstegangsmigrerende ikke har hatt mulighet til å utvikle forholdet over tid og dermed bli godt kjent. Jeg har tidligere vært inne på at språkkunnskapen til mine informanter kan være en ressurs som er viktig for å kunne utvikle nære sosiale relasjoner til arbeidsgiveren og kollegaer. Denne ferdigheten kan også gi mulighet til å forhandle seg frem til gode avtaler. Det at arbeidsgiverne hjalp til med rekrutteringen av informanter og dermed har hatt innflytelse på det endelige utvalget, kan også ha medført begrensninger i utvalget. På bakgrunn av det, kan det være at overførbareheten av noen av funnene mine begrenser seg til sesongarbeidere som har vært i Norge på opphold tidligere, som behersker enten norsk eller engelsk, og som har et

nært forhold til arbeidsgiveren. Likevel bidrar denne rapporten med kvalitativ kunnskap som både nyanserer bildet av utenlandske sesongarbeidere i landbruket og øker forståelse omkring dette fenomenet. Dette gir et godt utgangspunkt for videre forskning.

8 Videre forskning

For veien videre vil det være viktig å øke den empiriske kunnskapen om utenlandske sesongarbeidere i landbruket ytterligere. En av utfordringene vil være å kartlegge og få bedre oversikt over lønns- og arbeidsvilkår, hvem de utenlandske sesongarbeiderne i landbruket er (d.v.s. kjønn, alder, nasjonalitet, utdannings- og yrkesbakgrunn), og hvordan de har det under oppholdet. Det vil også være viktig å få en enda bredere og dypere forståelse for hvordan sesongarbeidere selv erfarer og opplever oppholdet og migrasjonsprosessen. I den forbindelsen vil det være viktig med bredde i utvalget, samt mulighet til å ta i bruk tolk. Å øke kunnskapen vil på den ene siden være viktig for å ivareta sesongarbeidernes interesser og rettigheter, og dermed sørge for at de blir behandlet godt. På den andre siden har kunnskap betydning for landbruket og bøndenes interesser og omdømme. Både kvantitative og kvalitative undersøkelser vil kunne bidra positivt til å kartlegge slike forhold og utdype forståelsen for noen av de aspekter som er berørt i denne rapporten.

En annen interessant vinkling kan være å sammenlikne dette fenomenet med andre midlertidige migrasjonsfenomener i Norge. Et eksempel er utenlandske bygningsarbeidere, der en kan studere likhetstrekk og forskjeller mellom gruppene. Dette kan bidra til å synliggjøre eventuelle særtrekk ved landbruket, og dermed øke forståelsen omkring de utenlandske sesongarbeiderne. Hvis det viser seg å være en generell tilfredshet blant sesongarbeidere i Norge, vil en komparativ studie kunne gi svar på om det er den agrare arbeidssituasjonen og livsstilen som bidrar til å skape tilfredshet, eller om man finner slik tilfredshet også i andre bransjer, og i så fall hva dette skyldes.

En annen utfordring på et mer strukturelt nivå, vil være å følge endringene i etterkant av EU-utvidelsen i 2004. Det vil være både interessant og viktig å se på hvilke konsekvenser EU-utvidelsen har og vil ha for landbruket. Hva vil for eksempel skje når overgangsreglene ikke lenger gjelder? Vil terskelen for sosial dumping bli lavere, og vil antallet utenlandske sesongarbeidere bare fortsette å øke? I så fall, hvilke konsekvenser vil dette ha for landbruket på sikt? Vil utviklingen gå mot mer permanente ansettelser av utenlandske arbeidstakere i landbruket, slik det spås innenfor blant annet bygg- og anleggsbransjen? Et annet interessant

aspekt vil være å se på forekomsten av illegal virksomhet innenfor landbruket. Det er bare noen av de problemstillinger som kan reises i lys av EU-utvidelsen.

Det vil også være interessant å studere dette fenomenet fra arbeidsgivernes ståsted, med fokus på fremtidens landbruk og bruken av utenlandsk sesongarbeidskraft. Dette vil kanskje være spesielt interessant å studere i lys av både EU-utvidelsen og WTO-avtalen, som innebærer endrede rammebetingelser for landbruket og bøndene på sikt. En kvalitativ undersøkelse vil kunne fange opp erfaringer og opplevelser gjennom dybdeintervjuer med arbeidsgivere, og en kvantitativ studie vil kunne bidra til å kartlegge holdninger og faktiske forhold.

Selv gikk jeg inn i dette studiefeltet med åpent sinn, da det i liten grad var forsket på utenlandske sesongarbeidere i norsk landbruk tidligere. Ut fra medieomtalen fenomenet hadde fått var jeg forberedt på å finne forhold av ulike slag. Funnene mine viser imidlertid et gjennomgående positivt bilde. I tillegg belyser rapporten aspekter som går ut over åpenbare økonomiske tankeganger ved å synliggjøre viktigheten av sosiale og opplevelsesmessige aspekter ved arbeidsinnvandring til landbruket. Dette gir et godt utgangspunkt for videre forskning. Den kunnskapen jeg har tilegnet meg gjennom dette arbeidet, har gitt meg lyst til å jobbe videre innenfor feltet.

Litteraturliste

Adler, P. S. og Kwon, S. (1999): *Social capital: the good, the bad, and the ugly*. Paper presentert ved Academy of Management i Chicago, USA, 1999.

Almås, R. (2002): *Norges landbrukshistorie IV: 1920-2000. Frå bondesamfunn til bioindustri*. Oslo: Det norske samlaget.

Almås, R. (1995): *Bygdeutvikling*. Oslo: Det norske samlaget.

Brox, O. (2003a): *Vår kollektive dårskap: hvordan perverteres den norske offentlige samtalen?* Oslo: Pax Forlag.

Brox, O. (2003b): "Norge trenger mer arbeidskraft: dårlig argument for en god sak" i Brox, O., Lindbekk, T. og Skirbekk, S. (red.): *Gode formål – gale følger?: kritisk lys på norsk innvandringspolitikk*, s. 39-51. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.

Brox, O. (2005): *Arbeidskraftimport: velferdsstatens redning – eller undergang?* Oslo: Pax Forlag.

Bourdieu, P. (1986): "The Forms of Capital" i Richardson, J. G.: *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, s. 241-258. New York: Greenwood.

Bourdieu, P. (1990): *The Logic of Practice*. Oxford: Polity Press.

Bourdieu, P. (1993): *Kultursociologiska texter*. Stockholm: Brutus Östlings Bokförlag.

Bourdieu, P. (2000): *Les Structures Sociales de l'économie*. Paris: Seuil.

Bourdieu, P. (1980): "Le capital social. Notes provisoires" i *Actes de la recherches en science sociales*, nr. 31, s.2-3.

Broady, D. (1989): *Kapital, habitus, fält: några nyckelbegrepp i Pierre Bourdieus sociologi*. Arbetsrapport 1989: 2. Stockholm: Universitets- och högskoleämbetet.

Champion, T. og Hugo, G. (2004): *New forms of urbanization: beyond the urban/rural dichotomy*. Aldershot: Ashgate.

De Haan, A. og Rogaly, B. (2002): *Labour Mobility and Rural Society*. London: Frank Cass Publishers.

Dessau, N. (2005): "Kunnskapsløs repetisjon: en kritisk drøfting av arbeidskraftanalysen til Ottar Brox", kronikk i *Prosa*, 5-2005.

Dølvik, J. E. (2004): "EU-utvidelsen og arbeidsinnvandring: Grenser for solidaritet?" i *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 1/2004, årgang 21, s. 21-31.

Dølvik, J. E. og Eldring, L. (2005): "Etter EU-utvidelsen: Arbeidsmigrasjon gjennom bakdøra skaper nye utfordringer i det norske arbeidsmarkedet" i *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 2/2005, årgang 22, s. 259-267.

Faist, T. (1997): "The crucial meso-level" i Hammar, Th., Brochmann, G., Toman, K. og Faist, T. (red.): *International migration, immobility and development: multidisciplinary perspectives*, s. 187-217. Berg, Oxford.

Faist, T. (2000): *The volume and dynamics of international migration and transnational social spaces*. Oxford: Clarendon Press.

Felmlee, D. H. (2003): "Interaction in Social Networks" i Delamater, J. (red.): *Handbook of Social Psychology*, s. 389-410. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.

Fryklind, P. U. og Johansson, S. O. (1976): *En bok om fritiden i sociologisk perspektiv*. Stockholm: Almqvist & Wiksell Förlag AB.

Frønes, I. (2001): *Handling, kultur og mening*. Bergen: Fagbokforlaget.

Fyrand, L. (2005): *Sosialt nettverk: teori og praksis*. Oslo: Universitetsforlaget.

Gibbs, G. R. (2002): *Qualitative data analysis: explorations with NVivo*. Buckingham: Open University Press.

Granovetter, M. S. (1995): *Getting a job: A study of contacts and careers*. Chicago: The University of Chicago Press.

Granovetter, M. S. (1973): "The strength of weak ties" i Scott, J. (red.) (2002): *Social networks: critical concepts in sociology*, s. 60-80, vol. 1. London: Routledge.

Graversen, G. (1992): *Arbejdets betydning, kvalitet og udformning*. København: Akademisk Forlag.

Grimen, H. (1996): *Tillit og rutinar*. Notat nr. 18. Bergen: Norsk senter for forskning i ledelse, organisasjon og styring (LOS-senteret).

Hall, R. H. (1994): *Sociology of Work: Perspectives, Analyses and Issues*. Thousands Oaks, California: Pine Forge Press.

Haworth, J. T. (1997): *Work, leisure and well-being*. London: Routledge.

Heckhausen, H., Schmalt, H. D. og Schneider, K. (1985): *Achievement Motivation in Perspective*. Oversatt av M. S. Woodruff og R. Wicklund. Orlando: Academic Press.

Iglicka, K. (2001): "Migration movements from and into Poland in the light of East-West European migration" i *International migration*, vol. 39. Oxford: Blackwell Publishers.

Järvinen, M. (2002): "Pierre Bourdieu" i Andersen, H., Kaspersen, L. B. (red.): *Klassisk og Moderne Samfundsteori*, s. 342-363. København: Hans Reitzels Forlag.

Johannessen, A., Tufte, P. A. og Kristoffersen, L. (2004): *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt Forlag.

Kvale, S. (1997): *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Lucassen, J. og Lucassen L. (1997): *Migration, migration history, history: old paradigms and new perspectives*. Bern: Peter Lang.

Madsen, K. B. (1975): *Motivation, trivsel og arbejde*. København: Branner og Korch.

Marshall, C. og Rossman, G. B. (1999): *Designing qualitative research*. Thousands Oaks, California: Sage Publications.

Martinussen, W. (1999): *Sosiologiske forklaringer*. Bergen: Fagbokforlaget.

Massey, D. S., Alarcón, R., Durand, J., og González, H. (1987): *Return to Aztlan: the social process of international migration from Western Mexico*. Berkely: University of California Press.

Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., og Taylor, J. E. (1998): *Worlds in motion: understanding international migration at the end of the millennium*. Oxford: Clarendon Press.

Neegaard, G. (1998): *Flerkulturell håndbok*. Oslo: Kommuneforlaget.

Okkenhaug, K. (2004): "Slavekontrakter skal bort", artikkel i *Adresseavisen*, 08.01.

Rye, J. F. (2005): *Bønders syn på arbeidsinnvandring til det norske landbruket. Frekvensrapport fra undersøkelsen Trender i norsk landbruk*, notat, 1/05. Trondheim: Norsk Senter for Bygdeforskning.

Rye, J. F. (1999): *Økonomi og livskvalitet blant landbruksbefolkningen: en kausalanalyse*, rapport 02/99. Trondheim: Norsk Senter for Bygdeforskning.

Schiefloe, P. M. (1999): *Kultur*. Trondheim: Allforsk.

Schiefloe, P. M. (1997): *Sosiale nettverk: innføring i sosiologi*. Trondheim: Allforsk.

Schiefloe, P. M. (1992): "Sosiale nettverk" i Fyrand, L. (red.): *Perspektiver på sosialt nettverk*, s. 17-47. Oslo: Universitetsforlaget.

Schiefloe, P. M. (1979): *Mennesket og omgivelsene*. Trondheim: Universitetet i Trondheim.

Seidman, I. E. (1998): *Interviewing as qualitative research: a guide for researchers in education and the social sciences*. New York: Teachers College Press.

UDI (1990): *Årsrapport 1990*, Utlendingsdirektoratet.

UDI (2003a): *Tall og fakta 2003*, Utlendingsdirektoratet.

UDI (2004a): *Tall og fakta 2004*, Utlendingsdirektoratet.

Villa, M. (2005): *Bygda som bustad*, rapport 01/05. Trondheim: Norsk Senter for Bygdeforskning.

Wells, M. (1996): *Strawberry fields: politics, class and work in Californian agriculture*. Ithaca: Cornell University Press.

Internettkilder:

Adresseavisen (07.06.2003): "Rekordmange utlendinger i åkeren". Hentet den 23.03.2004 fra <http://www.adressa.no>

Adresseavisen (05.01.2004): "Nei til sosial dumping". Hentet den 23.03.2004 fra <http://www.adressa.no>

Adresseavisen (06.05.2005): "Positiv arbeids-innvandring?". Hentet den 24.03.2006 fra <http://www.adressa.no>

Aetat (2002): *Sesongarbeid i landbruket 2003*, 10.12. Hentet den 29.04.2005 fra <http://www.aetat.no>

Aftenposten (20.03.2003): "Sesongarbeidere krever 100 000 i oppreisning". Hentet den 20.03.2006 fra <http://www.aftenposten.no>

Aftenposten (22.09.2003): "Varsler boikott av bønder som gir arbeidere luse lønn". Hentet den 23.03.2004 fra <http://www.aftenposten.no>

Aktuell (08.09.2005): "Der en spade er en spade". Hentet den 27.04.2006 fra <http://www.aktuell.no>

Arbeidstilsynet (2004a): *Utenlandske sesongarbeidere i landbruket*, 22.01. Hentet den 20.03.2006 fra <http://www.arbeidstilsynet.no>

Arbeidstilsynet (2004b): *EU-utvidelsen: Økt innsats mot sosial dumping*, 01.10. Hentet den 26.03.2006 fra <http://www.arbeidstilsynet.no>

Dagbladet (13.03.2003): "Arbeidsinnvandring øker klasses skillet". Hentet den 27.04.2006 fra <http://www.dagbladet.no>

Dagsavisen (25.11.2003): "Frykter sosial dumping og en ny underklasse med et større EU". Hentet den 27.04.2006 fra <http://www.dagsavisen.no>

Dagsavisen (16.07.2004): "Vi nordmenn har det best", leder. Hentet den 15.03.2005 fra <http://www.dagsavisen.no>

Klassekampen (23.04.2003): "Ottar Brox' gode ønsker". Hentet den 27.04.2006 fra <http://www.klassekampen.no>

Klassekampen (07.10.2003): "Den nye underklassen". Hentet den 27.04.2006 fra <http://www.klassekampen.no>

KRD (1999): *Arbeidskraftbehov og rekruttering fra utlandet. Rapport fra en tverrdepartemental arbeidsgruppe*, Kommunal- og regionaldepartementet. Hentet 04.11.2003 fra <http://odin.dep.no/krd>

KRD (2004): *EU-utvidelsen og arbeidsinnvandring. OSS – ofte stilte spørsmål*, Kommunal- og regionaldepartementet. Hentet 04.11.2003 fra <http://odin.dep.no/krd>

LA (2003a): *Forhold for utenlandske arbeidstakere*, Landbrukets arbeidsgiverforening, 19.12. Hentet den 26.04.2005 fra <http://www.la.no>

LA (2003b): *Uverdige lønns- og arbeidsforhold*, Landbrukets arbeidsgiverforening, 19.12. Hentet den 26.04.2005 fra <http://www.la.no>

LA (2004): *Ansettelse av utenlandske sesongarbeidstakere. Veiledning utarbeidet av Landbrukets Arbeidsgiverforening*. Hentet den 15.03.2005 fra <http://www.la.no>

Nationen (09.07.1999): "Bønder får mer hjelp". Hentet den 23.03.2004 fra <http://www.nationen.no>

Nationen (23.07.2003): "Betaler sesongarbeidere 10 kroner timen". Hentet den 23.03.2004 fra <http://www.nationen.no>

Nationen (16.09.2004): "Landbruket må unngå sosial dumping", leder. Hentet den 23.03.2004 fra <http://www.nationen.no>

NRK (15.07.2003): "Gjestearbeidere stues sammen". Hentet den 25.11.2004 fra <http://www.nrk.no>

NRK (27.08.2004): "Innkvartering uten dusj og do". Hentet den 25.11.2004 fra <http://www.nrk.no>

NRK (12.07.2005): "Jakter på polakker med luse lønn". Hentet den 23.03.2006 fra <http://www.nrk.no>

NRK (13.07.2005): "Jobber for 19 kroner timen". Hentet den 23.03.2006 fra <http://www.nrk.no>

UDI (2001): *Sesongarbeider 2000-2001*, Utlendingsdirektoratet, 20.10. Hentet den 14.06.2004 fra <http://www.udi.no>

UDI (2003b): *Sesongarbeidstillatelse*, Utlendingsdirektoratet, 17.09. Hentet den 22.09.2005 fra <http://www.udi.no>

UDI (2004b): *Evaluering av foreløpige konsekvenser av EØS-utvidelsen – 1. rapport*, Utlendingsdirektoratet, 21.12. Hentet den 11.01.2005 fra <http://www.udi.no>

UDI (2004c): *Sesongarbeider 2003*, Utlendingsdirektoratet, 01.03. Hentet den 14.06.04 fra <http://www.udi.no>

Vedlegg

Vedlegg 1: Brev til arbeidsgivere

Arbeidsgivers navn og adresse

Nina Rokkones
Norsk Senter for Bygdeforskning
Universitetssenteret Dragvoll
7491 Trondheim

Trondheim den 14.06.2004

Jeg er hovedfagsstudent i sosiologi ved NTNU i Trondheim. I arbeidet med hovedoppgaven er jeg tilknyttet Norsk Senter for Bygdeforskning. Tema for hovedoppgaven er utenlandske sesongarbeidere i norsk landbruk, hvor målet er å belyse hvordan de opplever sin situasjon. I den forbindelse ønsker jeg å intervju både sesongarbeidere og arbeidsgivere.

Jeg henvender meg herved til deg, da jeg via kommunen har fått opplyst at du benytter utenlandsk sesongarbeidskraft. Jeg håper du vil stille deg positiv til å delta i denne undersøkelsen, og kan hjelpe meg med å komme i kontakt med noen av dine sesongarbeidere, slik at jeg kan intervju dem. Det er imidlertid en forutsetning at de behersker enten engelsk eller norsk, da jeg ikke har mulighet til å ta i bruk tolk. Det er ønskelig at du selv også stiller til intervju, men dette er ikke en forutsetning for at jeg skal komme.

Jeg har i utgangspunktet tenkt å forta intervjuene i løpet av juli og august, men er fleksibel i forhold til dette. Det viktigste er å finne et tidspunkt som passer for deg og dine arbeidstakere.

Jeg vil ta kontakt med deg pr. telefon i slutten av uka, så vi eventuelt kan gjøre en avtale.

Håper på positivt svar.
På forhånd takk.

Med vennlig hilsen

Nina Rokkones

Anbefaling:

Som veileder for Nina Rokkones vil jeg anbefale hennes arbeid som et viktig bidrag i å kaste lys over temaet arbeidsinnvandring til landbruket. Jeg håper det er mulig å avsette litt tid til å hjelpe henne.

Reidar Almås, professor og daglig leder.

Vedlegg 2: Intervjuguide til sesongarbeidere

Bakgrunn/ background:

- Hvor kommer du fra/ Where do you come from?
- Alder/ Age?
- Hvilken utdannings- og yrkesbakgrunn har du?/ What education do you have? Your occupational background?
- Sosial status (gift, barn)?/ Are you married? Do you have children?
- Bor i by/på landet?/ Do you live in a rural/urban area in your home country?
- Er det første gang du arbeider i det norske landbruket?/ Is this the first time you work in Norway?
 - Hvis ikke, har du arbeidet på denne gården tidligere, eller andre steder i landet?/ If no, did you work at this farm, or elsewhere?
- Hvor lenge skal du være her i sommer?/ How long do you plan to stay/ work at this farm?

Motivasjon og rekruttering/ motivation and recruitment:

- Hvordan fikk du høre om muligheten til å arbeide i Norge? (Gjennom venner, familie, agenter, arbeidsformidlingsbyrå?)/ How did you hear about this possibility to work in Norway? (Was it through friends, family, agents, employment office?)
- Den første gangen du kom hit, var du i kontakt med arbeidsgiveren før eller etter du var ankommet Norge? Kan du fortelle litt om hvordan dette foregikk?/ The first time you came here, were you in touch with your employer before you arrived, or after? Can you tell a bit about how this happened?
- Hva var din motivasjon for å komme hit?/ What is your (main) motivation to come here on a work-stay?
 - For de som har vært her tidligere: Er motivasjonen den samme som første gang du kom?/ Is your motivation for your current stay the same as for the first stay?
- Er det noen du kjenner fra før som også arbeider her?/ Do you have friends or family how work here too?
 - I så fall, har det betydning for valget om å komme hit?/ If so, is that important for you choosing to come here?

- Hvorfor valgte du å komme til Norge?/ Why did you choose to come to Norway?

Arbeids- og boforhold/ working- and living conditions:

- Hvordan synes du det er å arbeide her?/ How do you like working here?
 - o Positive/negative sider?/ what are the good/bad sides?
- Hvordan vil du beskrive en ”vanlig” arbeidsdag? / Can you describe a ”normal” working day?
 - o Hva gjør dere, hvor lenge arbeider dere, hvor mange pauser har dere, etc.?/ What do you do, how long do you normally work, how many breaks do you get?
- Har du fridager i løpet av arbeidsperioden?/ Do you get days off to take holiday?
- Hva synes du om lønnsforholdene?/ How do you feel about your salary?
 - o Timelønn/ akkord?/ Do you get paid for the hours/ for the effort?
 - o Får du lønnen på norsk bankkonto, konto i hjemlandet, eller i kontanter/cash?/ Are you paid to an account in Norway, in your home country, or in cash?
- Hvor mye forventer du å tjene i løpet av oppholdet?/ How much do you expect to earn during this stay?
- Har du en skriftlig kontrakt?/ Do you have a written contract?
 - o I så fall, kan du beskrive den?/ If so, can you describe it?
- Bor du på denne gården, eller et annet sted?/ Do you live on this farm, or do you live elsewhere?
- Hvordan vil du beskrive boforholdene?/ Can you describe the living conditions?
 - o Bolig, plass, hvor mange bor der, kjøkken, bad, fasiliteter (f.eks. TV)?/ Housing, how much space, how many lives there, kitchen, bathroom, facilities (f.ex. TV)?
- Betaler du husleie?/ Do you pay rent?
 - o I så fall, hvor mye?/ If so, how much?
 - o Hva synes du om det?/ How do you feel about this?

Sosiale nettverk/ social networks:

- Hvordan vil du beskrive forholdet mellom deg og arbeidsgiver?/ How would you describe the relationship with your employer?

- Formelt/uformelt, profesjonelt/vennskapelig?/ Formal/informal, professional/friendly?
- Hvordan vil du beskrive forholdet mellom de ansatte?/ How would you describe the relationship between the workers?
 - Kollegaer, venner?/ Co-workers, friends?
 - Har alder, kjønn og nasjonalitet noen betydning for disse forholdene?/ Does age, sexe and nationality matters for these relations?
 - Har det vært konflikter? (I så fall, hvor ofte forekommer det, og hva er det som utløser det?/ Have there been any conflicts? (If so, how often and why?)
- Hvordan er forholdet til lokalsamfunnet?/ How would you describe the relationship with the local community?
 - Har du norske venner?/ Do you have Norwegian friends?

Fritid/ spare time:

- Hva gjør du/dere i fritiden?/ What do you do in your spare time?
 - Sosiale aktiviteter?/ Social activities?
 - Er du fornøyd/savner du noe?/ Are you satisfied/do you miss anything?

Utbytte og fremtidsplaner/ outcome and plans for the future:

- Hvilke mål og ønsker hadde du med oppholdet?/ What were your main goals with your stay?
 - Har disse blitt oppfylt?/ Have these been fulfilled?
- Hva skal du bruke de opptjente pengene til?/ What do you plan to use the money earned here on?
- På hvilken måte har oppholdet endret livet ditt?/ In what ways have the stay changed your life?
- Hvilke erfaringer tar du med deg hjem igjen?/ What experiences earned here in Norway do you think you would appreciate the most when you come back home?
- Har du noen dårlige erfaringer fra oppholdet?/ Do you have some bad experiences from your stay here?
- Hvilke planer har du for fremtiden?/ What are your plans for the future?
 - Kommer du tilbake neste år? Hvorfor/ hvorfor ikke?/ Do you plan to come here next year? Why/why not?

Vedlegg 3: Intervjuguide til arbeidsgivere

Bakgrunnsspørsmål:

- Hvilken type produksjon driver du/dere med?
- I hvilket omfang, areal, størrelse på gården?
- Hvor lenge har du benyttet deg av utenlandsk sesongarbeidskraft?
- Hvor mange sesongarbeidere har du i år?
 - Er det nok?
 - Hvor mange hadde du i fjor og årene før?
- I hvilken tidsperiode benytter du utenlandske sesongarbeidere?
- Er det de samme arbeidstakerne som kommer år etter år, eller er det nye?
- Hvor kommer de fra?
 - Har sammensettingen av nasjonaliteter endret seg gjennom årene?
- Hvordan er fordelingen mellom kjønn, aldersgrupper og yrkes- og utdanningsbakgrunn?
 - Har denne fordelingen endret seg gjennom årene?

Rekruttering, regelverk og EU:

- Hvordan rekrutterer du sesongarbeidere?
- Hvordan foregår søknads- og ansettelsesprosessen?
- Hva synes du om regelverket per i dag?
 - Fleksibelt nok til å anskaffe nok arbeidstakere ved behov?
 - Hva er bra/ hva er ikke bra?
- Hvordan vil du beskrive forholdene etter utvidelsen av EU i år?
 - Hvordan fungerer det nå sammenliknet med tidligere?
 - Forbedringer/ forverringer?
 - Merker du større pågang av arbeidssøkende?
- Hvilke krav stilles til de som søker arbeid hos deg?

Arbeids- og boforhold:

- Kan du beskrive en vanlig arbeidsdag?
 - Lengde, variasjon, pauser, arbeidsoppgaver, fridager?

- Hvordan vil du beskrive lønnsforholdene?
 - o Timelønn/akkord?
 - o Hvor mye tjener de (tariff)?
 - o Hvor ofte lønnes de, og hvordan foregår dette (bankkonto, cash)?
- Hvordan er arbeidsvilkårene med hensyn til rettigheter, som f.eks. oppsigelsesvern, sykelønn, overtidbetaling, andre velferdsgoder, etc.?
- Er arbeidsforholdet beskrevet i skriftlig kontrakt? I så fall kan du beskrive dette?
- Hvordan vil du beskrive boforholdene?
 - o På hvilken måte er boforholdene lagt til rette med hensyn til hygiene, plass, trivsel, etc.?

Sosiale nettverk:

- Hvordan vil du beskrive forholdet mellom deg og sesongarbeiderne?
 - o Formelt/ uformalt, profesjonelt, vennskapelig?
- Hvordan vil du beskrive det sosiale livet på gården?
- Hvordan fungerer de ansatte sammen, i arbeidet og i fritiden, slik du ser det?
- Har du satt inn noen tiltak med tanke på trivsel, f.eks. sosiale aktiviteter i fritiden eller fasiliteter (f.eks. TV)?

Til slutt:

- Hvordan vil du beskrive viktigheten av den utenlandske sesongarbeidskraften?
- Hvordan ser du fremtiden med hensyn til utenlandsk arbeidskraft?
- Er det noe du ønsker å tilføye?