



Individuell arbeidsinnvandring – erfaringer og utfordringer to år etter EU-utvidelsen

Fafo Østforum seminar 7. mars 2006

Jon Horgen Friberg, forsker Fafo

Revidert 17. mars



Individuell arbeidsinnvandring – erfaringer og utfordringer to år etter EU-utvidelsen

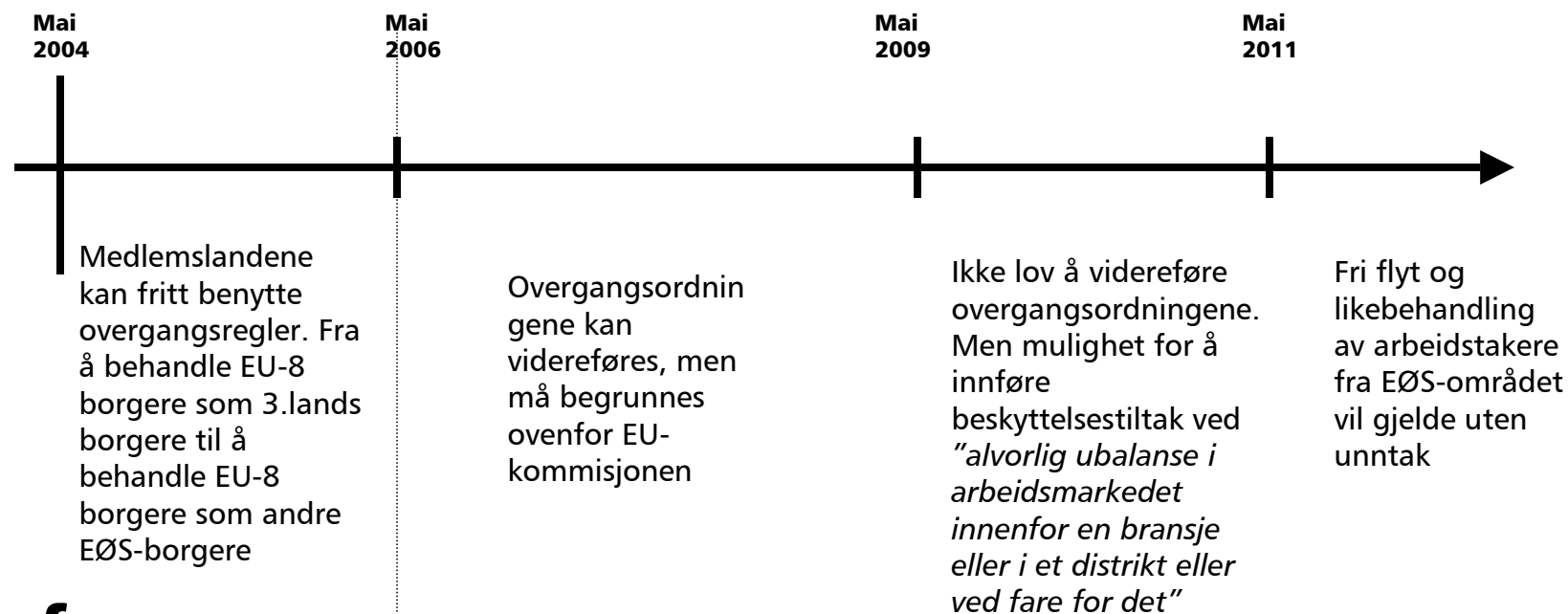
- **Overgangsordninger**
- **Erfaringer med arbeidsinnvandring så langt**
 - Arbeidstillatelser (UDI)
 - Sysselsettingsstatistikk (SSB)
 - Bedriftsurvey (Fafo)
- **Etter overgangsordningene: hvordan regulere lønn og arbeidsvilkår i et åpent europeisk arbeidsmarked?**

Mulighet for overgangsordninger i Utvidelsestraktaten fra 2003:

På forhånd utbredt frykt for

- Lønnsdumping og undergraving av nasjonale standarder i arbeidslivet og
- "Velferdsturisme" og økte belastninger på velferdsbudsjettene

➤ Midlertidige unntak fra EUs regler om fri flyt og likebehandling av arbeidstakere i følge en 2+3+2 års modell:



Overgangsordninger i ulike gamle EU/EØS-medlemsland etter 1. mai 2004

Migrasjonsstrømmer kan reguleres *direkte* gjennom

- Arbeidsmarkedsprøving (Belgia, **Finland**, Tyskland, Hellas, Frankrike, Luxb, Spania)
- Kvoter (Østerrike, Italia, Nederland, Portugal)

Indirekte, gjennom pris:

(**Norge, Danmark**)

Ingen regulering

- Begrenset velferdsrettigheter (England, Irland)
- Ingen overgangsordninger (**Sverige**)

De norske overgangsordningene (OGO) er blant de mest liberale. Sikrer fri flyt, men stiller krav om lønn og arbeidstid

Krav om oppholdstillatelse i Utlendingsloven ble videreført for EU-8 borgere. Vilåret for tillatelse er

- 1. At det foreligger et konkret tilbud om arbeid undertegnet av arbeidsgiver og arbeidstaker**
 - 2. Det må som hovedregel dreie seg om heltidsarbeid**
 - 3. Lønns- og arbeidsvilkår må ikke være dårligere enn etter gjeldende tariffavtale, regulativ eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke**
- Fungerer som midlertidig ad-hoc minstelønns- og arbeidstidsbestemmelse
 - De to første punkter gjenspeiler frykt for "velferdsturisme" – det siste lønnsdumping
 - Arbeidsinnvandrere fra EU-8 kun omfattet av OGO første 12 mnd. Behandles deretter som andre EØS-borgere (5 års oppholdstillatelse uten vilkår)

Nye strategiske valg for norske bedrifter – og for arbeidsinnvandrere fra EU-8

- OGO gjelder ikke alle. Viktig å skille mellom

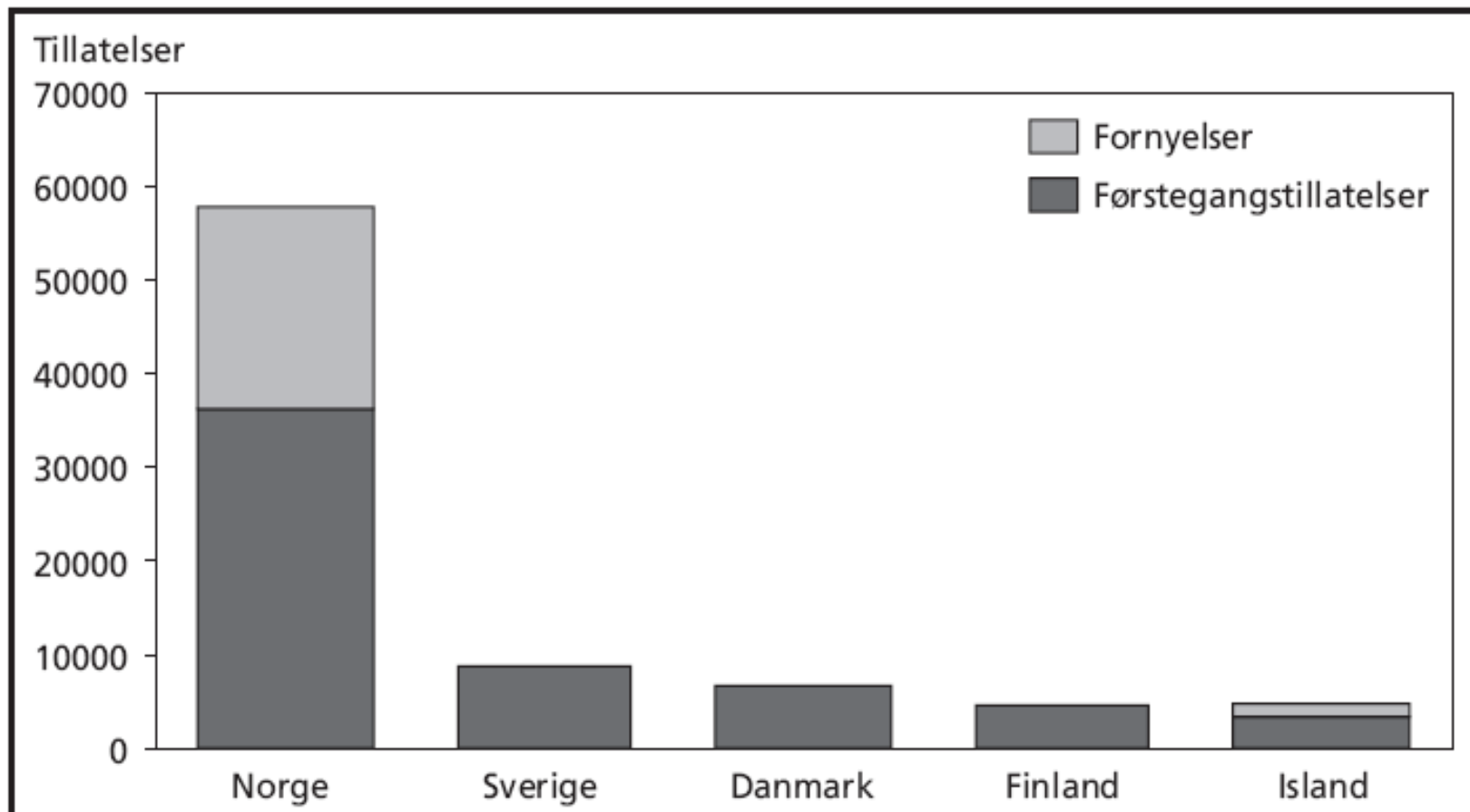
Arbeidsmigrasjon i form av:	Overgangsordninger/ Lønnsbestemmelser
1. Individuelle arbeidssøkere som søker ansettelse i en virksomhet basert i Norge,	OGO. Krav om norsk lønn.
2. Utstasjonerte arbeidstakere i forbindelse med tjenesteoppdrag, anbud, entrepriser,	Ikke OGO. Ingen krav til lønn så lenge ikke omfattet av allmenngjort tariffavtale
3. Utleide arbeidstakere fra bemanningsbyrå, leiefirma eller liknende,	Norsk utleiebyrå -> OGO Utenlandsk utleiebyrå -> Ikke OGO
4. Selvstendige næringsdrivende som kommer for å utøve egen virksomhet.	Ikke OGO. Heller ikke omfattet av evt allmenngjøringsvedtak

Sterke incentiver

- a) for bedrifter til å bruke arbeidskraft som kan lønnes etter hjemlandets vilkår og
- b) for migranter å bli ansatt på norske vilkår

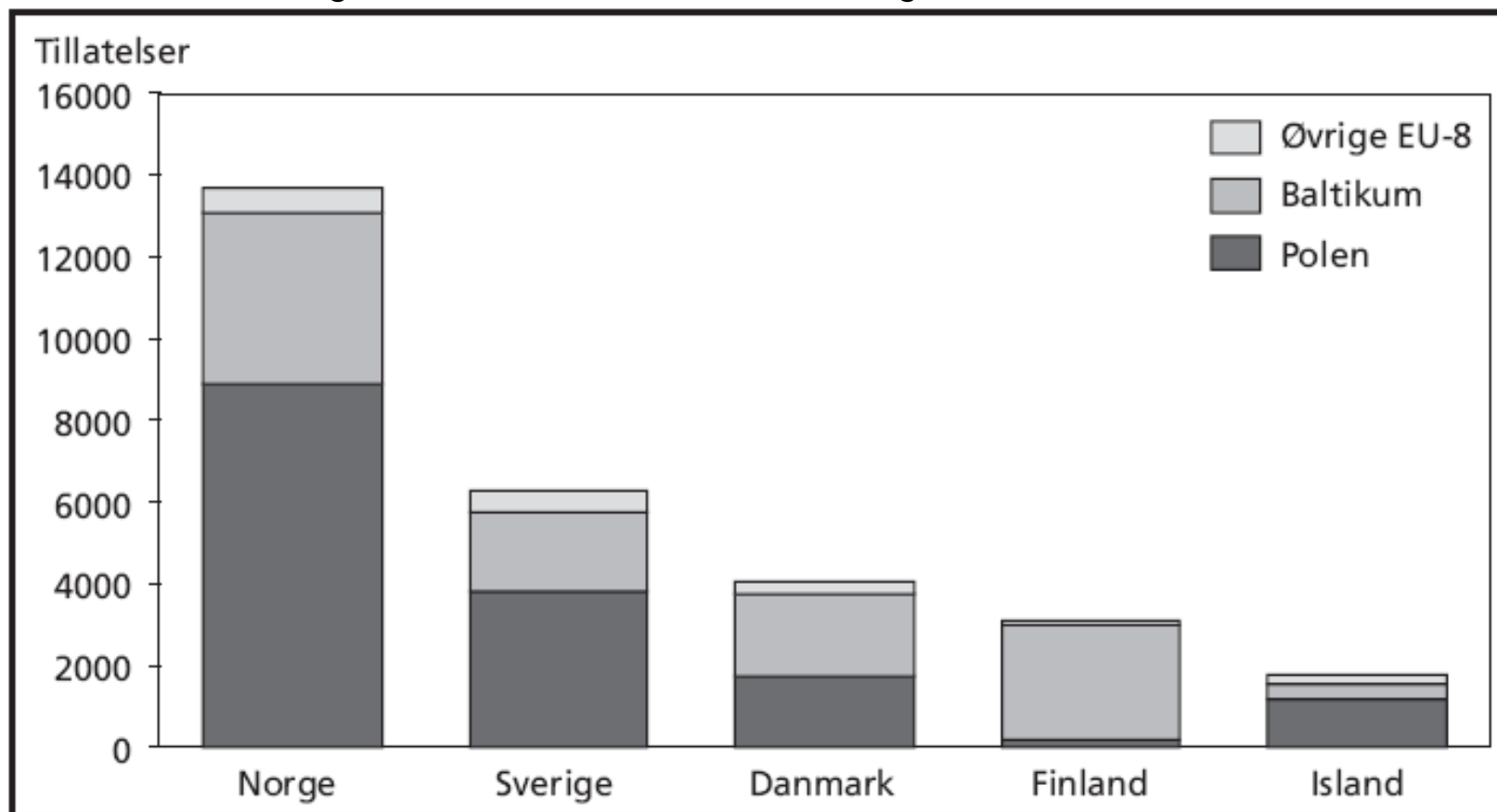
Norge er det viktigste mottakerlandet i Norden for individuelle arbeidsinnvandrere

Tillatelser til individuelle arbeidssøkere fra EU-8 i perioden 1. mai 2004-31. desember 2005



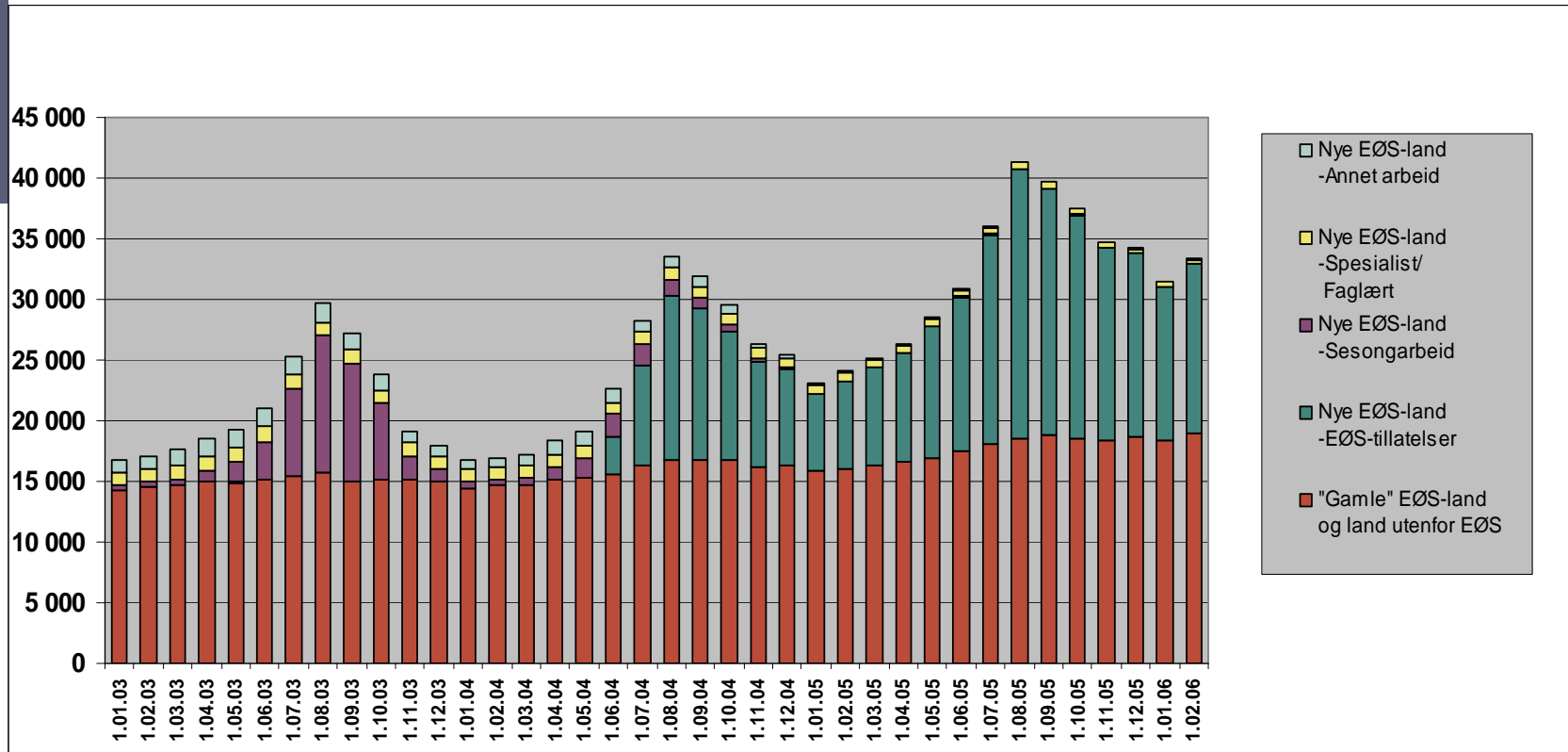
Mindre, men fortsatt betydelige forskjeller når vi kun ser på tillatelser over 3 mnd

Tillatelser med varighet over 3 måneder, mai 2004 – august 2005



Mye sesongarbeid, men størst økning utenfor sommerhalvåret

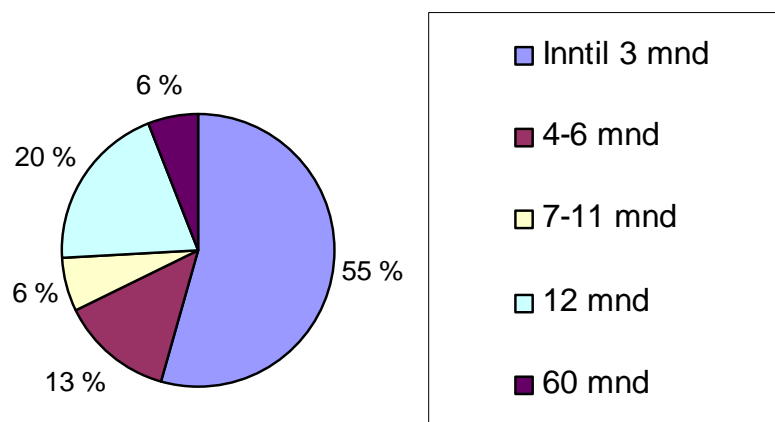
Antall gyldige tillatelser den 1. hver måned. 1. Januar 2003 til 1. Februar 2006



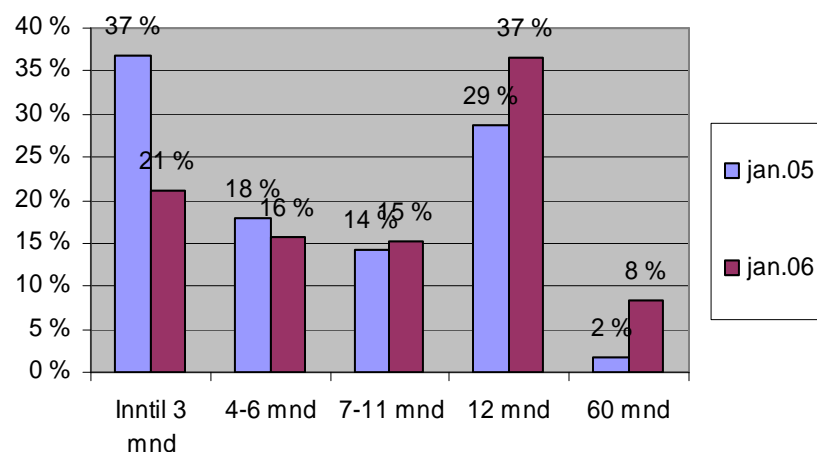
Flere langvarige tillatelser

- Fortsatt størst andel kortvarige tillatelser (67% under 6 mnd)
- Dobling antall tillatelser fra januar 2005 (1 224) til i januar 2006 (2 478)
- Størst økning i tillatelser av lengre varighet: 12 og 60 mnd
- Glidning mot opphold av lengre varighet

Varighet tillatelser 2005



Endring i varighet jan 05 til jan 06

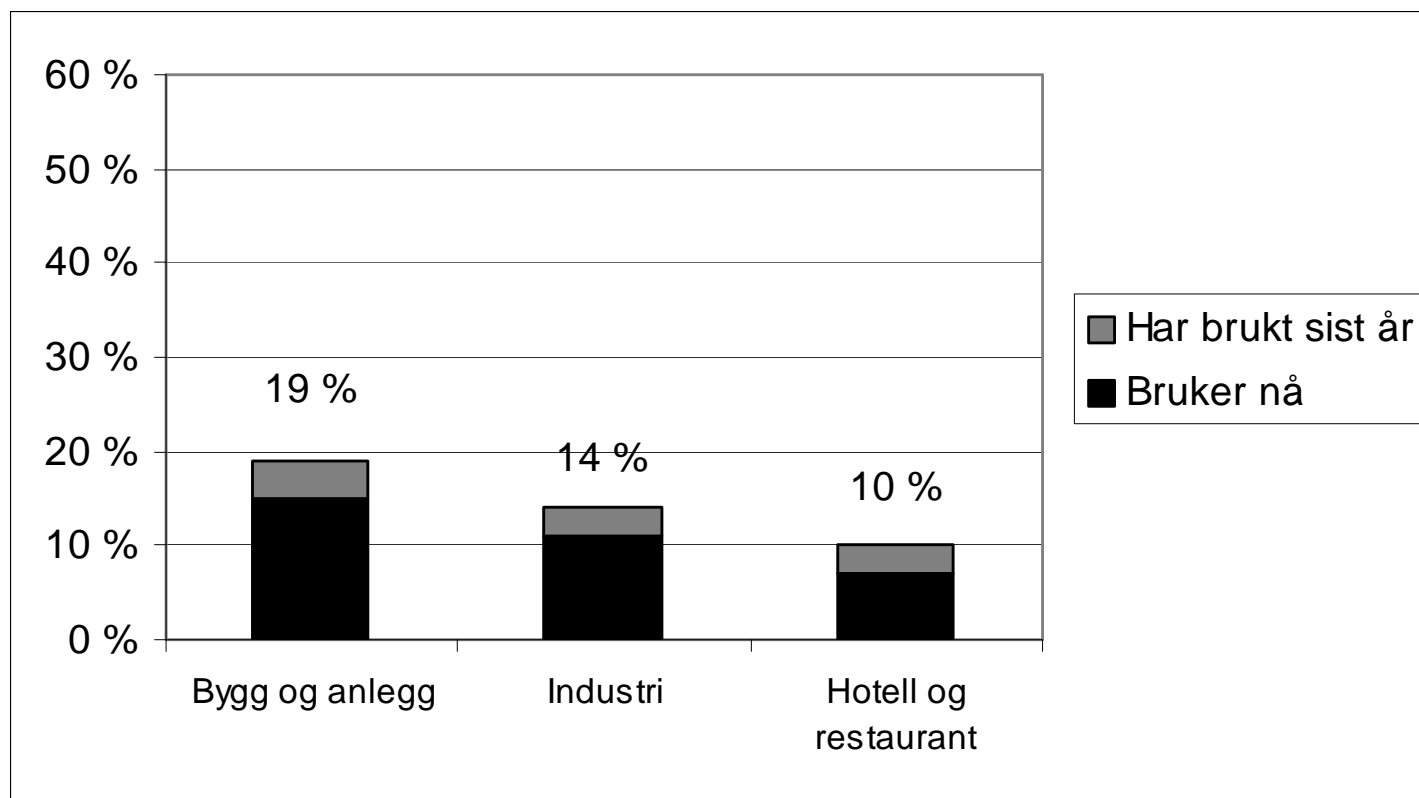


Arbeidsinnvandrere fra EU-8 i sysselsettingsstatistikken

- **Ikke alle som får arbeids/oppholdstillatelse fanges opp i sysselsettingsstatistikken (A-reg, LTO, Selvang.reg og enhetsreg) Mangelfull rapportering/registrering, evt svart arbeid?**
- **Likevel: Foreløpige estimerte tall viser en dobling fra 2004**
- **Bedre statistikk – kobling mellom UDIs arbeidstillatelser og sysselsettingsstatistikken**
- **Bransje: Bygg og anlegg (27%), Forr. Tjenesteyting/ bemanningstjeneste (20%), Jordbruk (16%), Industri (11%), Uoppgitt/selvstendige (15%)**
- **Kjønn: 25% av arbeidstillatelsene gis til kvinner. Bare 12% kvinner i sysselsettingsstatistikken**
->Flere kvinner i det uformelle arbeidsmarkedet? (f.eks. innen priv husholdn.tjenst. Er hushjelpen tilbake?)
- **Alder: Langt større andel unge 25-39 år enn resten av befolkn. Nesten ingen over 55 år**
- **Bedriftsstørrelse: Flere jobber i små virksomheter med under 10 ansatte (41% mot 23% i resten av arb.styrk.) Færre jobber i store virk over 100 ansatte (10% mot 33% i resten av arb.styrk)**
- **Nesten alle jobber fulltid**

Norske virksomheters bruk av arbeidskraft fra EU-8

Andel som benytter eller har benyttet arbeidstakere, underentreprenører eller leiefirmaer med arbeidskraft fra EU-8. Fafo Bedriftssurvey (N=4794)



Hva slags arbeidskraft bruker de?

Tabell 5 Andel av de virksomheter som benytter EU-8-arbeidskraft, som bruker ulike typer arbeidskraft fra EU-8, etter bransje. Prosent. (Flere svar mulig dersom man benytter flere typer arbeidskraft.) Kilde: Fafos bedriftsundersøkelse 2006

	Bygg og anlegg (N=324)	Industri (N=276)	Hotell og restaurant (N=108)
Fast ansatt ***	37	36	40
Midlertidig ansatt ***	12	21	37
Innleid **	46	37	17
Ansatt hos underleverandører *	31	29	18
Selvstendig næringsdrivende/enkeltmannsforetak *	4	3	3
Ingen av de nevnte	2	3	5

*** Omfattet av overgangsordningene

** Hvis innleid fra norsk bemanningsbyrå: omfattet av overgangsordningene. Hvis innleid fra utenlandsk bemanningsbyrå: ikke omfattet av overgangsordningene

*Ikke omfattet av overgangsordningene

- Flere som oppgir å bruke innleide, utstasjonerte og selvstendige arbeidstakere enn som oppgir å bruke individuelle arbeidsinnvandrere

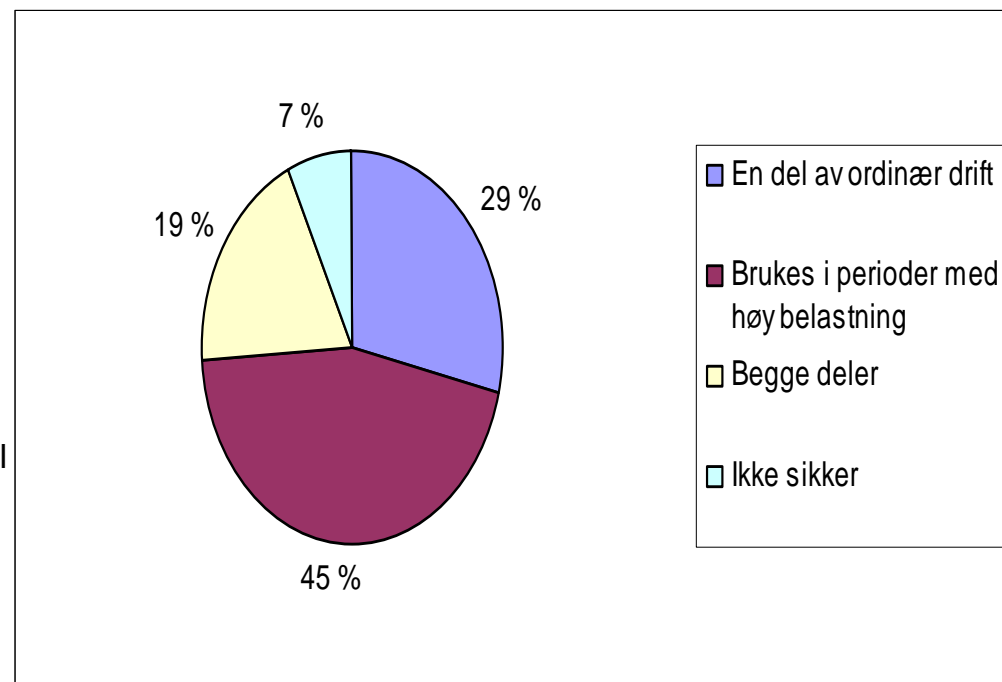
Er arbeidskraften fra EU-8 en del av ordinær drift eller til bruk ved ekstra belastning?

Flest innen bygg og anlegg som kun bruker EU-8 arbeidskraft i perioder med høy belastning(52%)

Totalt nesten halvparten bruker EU-8 arbeidskraft i ordinær drift

I randsonen av arbeidsmarkedet?

- Hovedsakelig konjunkturavhengig etterspørsel
- Økt arbeids- og tjenestemobilitet utgjør en betydelig fleksibilisering av norsk arbeidsmarked
- Reservearme i randsonen eller integrert i det ordinære arbeidsmarkedet?



Gjestearbeidere eller nye landsmenn?

- **Oppholdets varighet betinget av**

- Migrantenes hensikter
- Bedriftenes etterspørsel
- Institusjonelle forhold og politikk i vertsland

- **Glidning mot opphold av lengre varighet**

- Men fortsatt mest kortvarige tillatelser, særlig blant fornyelser

- **Sterk økning i antall bosatte innvandrere fra Polen og Baltikum**

- Bosatte EU-8: 11 090 i 2003 -> 17 348 i 2006.
- Polen inn på ti-på topp over største nasjonalitetsgrupper blant 1.gen bosatte

- **3-dobling av familiegjenforeninger fra Polen siden 2003 (247 til 748 i 2005)**

- Går snart forbi Somalia, Irak og Thailand?

- **Sammenfall mellom varighet og integrasjon i arbeidsmarkedet?**

- Uheldig med mismatch mellom varighet og tilknytning/vilkår?
- Betydning for spm om hva som er et rimelig lønnsnivå: Skal pengene brukes i Norge eller i Polen?

Hvordan fungerer overgangsordningene?

- Har ikke utgjort "uoverstigelig barriere mot mobilitet", men umulig å si hvor mange som hadde kommet uten
- Har tilsynelatende bidratt til ordnede forhold og en viss oversikt for individuelle arbeidsinnvandrere
- Konkurransesvridning mot innleie og tjenestekjøp hvor lønns- og arbeidsvilkår ikke er regulert. Økt spillerom for useriøse aktører. Lønnsdumping
- Ulike mobilitetsformer må ses i sammenheng
- Tegn på knapphet på arbeidskraft i EU-8 og økende konkurranse om arbeidskraften i Europa -> Uheldig dersom OGO bidrar til at færre ansettes fast i Norge?
- EU-kommisjonen har nylig kommet med en sterk anbefaling om å oppheve ordningene
- 1. Mai 2006: Tyskland, Østerrike, Belgia og Luxembourg(?) viderefører sine ordninger. Spania, Portugal og Finland opphever sine. Hva med Norge?

Etter overgangsordningene

- **Håndheving av vilkår for arbeidsinnvandring: Fra adgangskontroll ved grensene, til det innenlandske regulerings- og kontrollregimet i arbeidsmarkedet**
- **Norge har lav tariffavtaledekning i privat sektor (55% mot 70% i DK og 90% i SV). Tariffavtalene "normdannende effekt" i resten av arbeidsmarkedet**
- **Ingen statlig minstelønnsregulering (unntatt flekkvis allmenngjøring av tariffavtaler)**
- **Store "hull" i reguleringsregimet for lønn og arbeidsvilkår, både i arbeids- og tjenestemarkedet**
- **Vil tariffavtalenes normdannende effekt være tilstrekkelig sterk i møtet med friere flyt fra lavkostland?**
- **Utfordringer for partene i arbeidslivet**
 - > Holdnings- og rekrutteringsarbeid
- **Statlig minstelønnsregulering?**
 - Lovfestet minstelønn
 - Mer omfattende allmenngjøring av tariffavtaler
 - Erfaringer med allmenngjøring så langt har avdekket betydelige svakheter i forhold til kontroll og håndhevelse. Arbeidstilsynet mangler både ressurser og sanksjonsmuligheter