

Rolf K. Andersen, Mona Bråten, Line Eldring,
Jon Horgen Friberg, Anne Mette Ødegård

Norske bedrifiers bruk av østeuropeisk arbeidskraft



Fafo

Rolf K. Andersen, Mona Bråten, Line Eldring,
Jon Horgen Friberg, Anne Mette Ødegård

Norske bedrifiers bruk av østeuropeisk arbeidskraft

© Fafo 2009

ISBN 82-7422-704-0

ISSN 0801-6143

Omslagsfoto: © André Pedersen

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: www.kursiv.no

Innhold

Forord	5
1 Bakgrunn og gjennomføring.....	7
Datagrunnlag og metode.....	9
2 Østeuropeisk arbeidskraft i norske bedrifter	13
Bruk av østeuropeisk arbeidskraft i norske bedrifter.....	13
Har tilknytningsformene endret seg fra 2006 til 2009?	15
Hva med bedriftene som ikke brukte østeuropeisk arbeidskraft?	18
Vil bedriftene fortsette å bruke østeuropeisk arbeidskraft?	19
3 Hvordan har den økonomiske krisa påvirket bruken av østeuropeisk arbeidskraft?	21
Hvordan har bedriftene tilpasset seg de nye økonomiske rammebetingelsene?	21
Konsekvenser for migrasjonsmønstre og sysselsettingsstruktur	23
Konsekvenser for arbeidsvilkår og tilknytningsform: opprydding eller økt fleksibilisering?.....	24
4 Motiver for bruk av østeuropeisk arbeidskraft	27
Motiver for å bruke østeuropeisk arbeidskraft.....	27
Hvorfor velger mange bedrifter å leie inn framfor å ansette østeuropeiske arbeidstakere?.....	28
Er østeuropeiske arbeidstakere blitt en del av bedriftenes ordinære drift?	29
Kompetansekrav og kvalitet på arbeidet som utføres av østeuropeiske arbeidstakere	31
5 Bedriftenes erfaringer med bruk av østeuropeisk arbeidskraft.....	33
Hva betyr bruk av østeuropeisk arbeidskraft for produktivitet og lønnsomhet?.....	33
Østeuropeisk arbeidskraft i møte med norske arbeidsplasser	35
Hva slags tiltak har bedriftene iverksatt?	37

6 Allmenngjøring og minstelønnsregulering.....	41
Virkninger av allmenngjøring	42
Mer allmenngjøring eller minstelønnsregulering?.....	44
7 Følger bedriftene opp reguleringer og avtaler?.....	47
Overholdes forskriften om allmenngjøring?.....	47
Ba bedriftene om innsyn i vilkår for ansatte hos underentreprenører og leiefirmaer?	49
Krav om bestemte vilkår for ansatte hos underentreprenører og leiefirmaer	51
Drøfting av innleie og utsetting av arbeid.....	52
8 Sammenfatning	55
Referanser	59
Vedlegg: Spørreskjema	61

Forord

Denne rapporten er utarbeidet som en del av prosjektet «Arbeids- og bedriftsvandring i et utvidet Europa: Inkludering i det gode arbeidslivet?», finansiert av Arbeidslivsprogrammet i Norges forskningsråd.

Rapporten gir en oversikt over hovedresultatene fra en spørreundersøkelse blant norske bedrifter i tre utvalgte bransjer (bygg og anlegg, utvalgte industribransjer og hotell og restaurant) i første halvår 2009, om bruk og erfaringer med arbeidskraft fra nye EU-land. Dette er en oppfølging av en tilsvarende bedriftsundersøkelse som Fafo gjennomførte i 2006 (Dølvik m.fl. 2006). I denne rapporten har vi lagt vekt på å få fram hovedresultater, og å presentere dem i et oversiktlig og kortfattet format. Datamaterialet fra 2009-surveyen vil også bli brukt i videre analyser og publikasjoner fra prosjektet.

Til sammen er det nå ti land som vi i denne rapporten omtaler som «nye EU-land» eller østeuropeiske land. Begrepene brukes om hverandre, og de er begge ganske upresise. De nye landene er ikke helt nye lenger, og mange av dem befinner seg geografisk mer i Sentral-Europa eller i sørlige deler av Europa, enn i det som tradisjonelt har blitt omtalt som Øst-Europa. Vår betegnelse er altså gjort for enkelhets skyld.

Undersøkelsen som denne rapporten bygger på er gjennomført ved hjelp av mange gode krefter, både på og utenfor Fafo. Idar Eidset hos Respons Analyse var ansvarlig for den praktiske gjennomføringen av surveyen, en stor takk til ham for grundig og samvittighetsfullt arbeid.

På Fafo har Jon Erik Dølvik vært en aktiv medspiller i alle faser, og han skal ha stor takk for alle konstruktive bidrag underveis, samt for kommentarer på tidligere rapportutkast. Sigmund Aslesen, Torunn Kvinge og Åsmund Arup Seip har bidratt i utformingen av spørreskjemaet og med viktige erfaringer fra undersøkelsen som ble gjennomført i 2006. Kristine Nergaard har som alltid trådt støttende til med data- og analysehjelp, og Kristin Alsos har gitt nyttige kommentarer på kapitlene om allmenngjøring og reguleringer. Fafos informasjonsavdeling har hatt ansvaret for den grafiske utformingen og ferdigstilling av manus og figurer. Tusen takk til alle sammen!

Rapporten er et samarbeidsprodukt, hvor alle forfatterne har bidratt med datakjøring, skriving, kommentering og redigering av rapportens ulike deler. Det bør allikevel nevnes at Rolf K. Andersen har hatt et særlig ansvar for tilretteleggingen av data og databestand til alle forskerne underveis, mens Anne Mette Ødegård med kyndig hånd har stått for den samlede redigeringen av rapporten.

Sist, men ikke minst, stor takk til de flere tusen bedriftslederne som tok seg tid til å svare på spørsmålene som danner grunnlaget for denne rapporten.

Oslo, oktober 2009

Line Eldring, prosjektleder



1 Bakgrunn og gjennomføring

EU-utvidelsen i mai 2004 ga norske bedrifter nye muligheter for rekruttering av arbeidskraft. Det har vært en stor tilstrømming til Norge av arbeidstakere og underentreprenører fra de nye EU-landene i Øst- og Sentral-Europa,¹ som fra 1. januar 2007 også inkluderer Bulgaria og Romania. I perioden mai 2004 til mai 2009 ble det innvilget 150 283 førstegangs arbeidstillatelser og 136 621 fornyelser til borgere fra disse landene.² I tillegg til de individuelle arbeidsinnvandrene kommer et stort antall utstasjonerte arbeidstakere, underentreprenører og andre tjenesteytere.³

I en undersøkelse Fafo gjorde i 2006 i bygg og anlegg, hotell og restaurant, rengjøring og utvalgte industribransjer, kunne vi slå fast at mange bedrifter hadde benyttet seg av handlingsrommet som oppstod etter EU-utvidelsen. I flere av bransjene observerte vi at bedriftene fornyet sine arbeidskraftstrategier og i økende grad både ansatte, leide inn og på andre måter trakk veksler på østeuropeisk arbeidskraft (Dølvik m.fl. 2006). Vinteren 2009 gjentok vi undersøkelsen blant bedriftene, med unntak for rengjøringsbransjen. I denne rapporten skal vi presentere de viktigste resultatene og endringene siden 2006.

Utvidelsen av det indre markedet i EU/EØS falt sammen med sterk vekst i etterspørselen etter arbeidskraft i det norske arbeidsmarkedet. Den sterke etterspørselen er sammen med høyt lønnsnivå utvilsomt viktige forklaringer på den sterke tilstrømmingen av arbeidskraft østfra. Finanskrisa høsten 2008 utløste et dramatisk tilbakeslag i den internasjonale økonomien og slo også inn i norsk økonomi – særlig i bygg- og anleggsnæringen og eksportindustrien. Siden tilbakeslaget har vært langt kraftigere i senderlandene og i de fleste alternative mottakerlandene, har Norge ikke nødvendigvis blitt et mindre aktuelt reisemål for vandrende arbeidssøkere. Likevel viser tallene for første halvår 2009 at tilstrømmingen av nye arbeidssøkere østfra gikk markant ned. Fafos undersøkelse av virksomheters arbeidskraftbruk som presenteres i denne rapporten, viser også at krisa har påvirket deres faktiske og planlagte bruk av østeuropeiske arbeidstakere. Mye tyder likevel på at arbeidskraften fra disse landene har blitt et varig innslag i norsk arbeidsliv. Opprinnelseslandene melder ikke om særlige returstrømmer, og mens det i mai 2006 var registrert 19 160 gyldige arbeidstillatelser til borgere fra de nye EU-landene, var dette tallet steget til 62 260 i mai 2009 (UDI 2009).

I reguleringen av EUs indre marked står to former for mobilitet av arbeidskraft sentralt: mobilitet av individuelle arbeidssøkere og midlertidig utstasjonering av ansatte hos utenlandske tjenesteleverandører. I forbindelse med EU-utvidelsen valgte Norge og de fleste andre vesteuropeiske land å innføre midlertidige overgangsordninger som la visse begrensninger på den individuelle mobiliteten, noe det ikke var anledning til på tjenesteområdet (Dølvik og Eldring 2006). Dermed kunne man

¹ Estland, Latvia, Litauen, Polen, Slovakia, Slovenia, Tsjekkia og Ungarn.

² Utlendingsdirektoratet (UDI), diverse års- og månedsstatistikk 2004–2009.

³ Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU) registrerte en stor økning av utstasjonerte arbeidstakere og bedrifter med oppdrag i Norge i perioden 2004–2009, men det har antagelig vært en betydelig underregistrering, slik at tallene er usikre. I 2008 ble det registrert 22 912 utstasjonerte arbeidstakere fra de nye medlemslandene, mot bare 2005 i 2004.

inntil videre opprettholde utlendingsforskriftens krav om dokumentert «norsk lønn», samt heltidsarbeid, som er to av vilkårene for arbeidstillatelse til borgere fra land utenfor EØS-området (tredjeland). Det oppstod dermed en situasjon med forholdsvis streng regulering av lønnsrettighetene til individuelle arbeidsinnvandrere, men ingen offentlig regulering av minstelønnsnivået for utstasjonerte arbeidstakere. Dette skapte bekymring for at bedriftene ville foretrekke lavtlønnet og løst tilknyttet østeuropeisk arbeidskraft framfor å ansette direkte, og for at vi ville få en todeling av arbeidsmarkedet. Overgangsordningene for Polen og de sju andre sentral- og østeuropeiske landene som ble EU-medlemmer i 2004, ble opphevet 1. mai 2009, mens de fortsatt gjelder for Bulgaria og Romania (senest til 1.1.2012). Det innebærer at de særskilte reguleringene for individuelle arbeidsinnvandrere nå i hovedsak har falt bort, men eventuelle virkninger av dette fanges ikke opp i den foreliggende undersøkelsen.

Siden 2006 har det skjedd viktige endringer både i det norske regimet for regulering av lønns- og arbeidsvilkår for vandrende arbeidskraft fra EU og i det norske arbeidsmarkedet. Allmenngjøring av tariffbestemmelser er tatt i bruk på nye områder, og det offentlige kontrollapparatet er styrket. Samtidig har oppdragsbedrifter blitt pålagt påseplikt, og tillitsvalgte har fått innsyn i lønns- og arbeidsvilkår hos underentreprenører innen områder med allmenngjøring. Dette er eksempler på nye virkemidler for å motvirke det som gjerne omtales som sosial dumping eller uheldig lavlønnskurransse (Alsos og Eldring 2008, Ødegård m.fl. 2007).

Sammenlikningen av bedriftenes bruk av arbeidskraft fra de nye EU-landene i 2006 og 2009 gir interessante muligheter til å studere endringer i bedriftenes arbeidskrafttilpasninger i denne perioden. I tillegg til å belyse utviklingen i andelen bedrifter i de ulike bransjene som har rekruttert østeuropeisk arbeidskraft, gir undersøkelsene nyttig informasjon om endringer i tilknytningsmønstre, bedriftenes motiver og erfaringer, samt hvordan de er berørt av og vurderer innføringen av allmenngjøring av tariffavtaler på enkelte områder.

Den overordnede problemstillingen i prosjektet som denne undersøkelsen inngår i, er i hvilken grad de økte arbeids- og bedriftsvandringene også fører til inkludering i «det gode norske arbeidslivet». Mer konkret handler dette om hva som faktisk skjer i bedriftene når de nye arbeidsinnvandrerne kommer inn, både når det gjelder produksjons- og arbeidsorganisering, arbeidsmiljø, samarbeid og kompetanseutvikling – og hva som skjer med og mellom de ulike arbeidstakergruppene.

I denne rapporten vil vi sammenlikne hovedfunnene fra undersøkelsen i 2009 med 2006 og belyse de viktigste variasjonene mellom bransjene, mens vi i senere rapporter vil se nærmere på utviklingen i enkeltbransjer og mer avgrensede problemstillinger på tvers av bransjene. Sentrale temaer og spørsmål i rapporten er:

- Utviklingen i bruk av østeuropeisk arbeidskraft i form av ansettelser og tjenestekjøp gjennom innleie, underentrepriser og selvsysseksatte i de ulike bransjene. Har det skjedd en glidning fra tjenestebruk til mer ordinære ansettelser?
- Hvilke følger har finanskrisa hatt for bruken av østeuropeisk arbeidskraft?
- Hvilke *motiver* har bedriftene for å bruke de ulike typene arbeidskraft fra de nye EU-landene, og i hvilken grad har disse endret seg fra 2006 til 2009?
- Hvilke *erfaringer* har bedriftene med bruk av ulike typer arbeidskraft fra de nye EU-landene, og har disse endret seg fra 2006 til 2009?

- Hva er bedriftenes erfaring med og syn på allmenngjøring av tariffavtaler? Har dette endret seg fra 2006 til 2009? Kan bedriftene tenke seg andre former for minstelønnsregulering, og i så fall hvilke?
- Hva er bedriftenes erfaring med de nye reguleringene som er innført for å sikre ryddige og likeverdige arbeidsvilkår, og i hvilken grad overholder bedriftene disse nye kravene?

Datagrunnlag og metode

Denne rapporten bygger på to undersøkelser om bedriftenes bruk av arbeidskraft fra de nye EU-landene i tre ulike næringer, som ble gjennomført i første halvår 2006 og i første halvår 2009, samt en tilleggsundersøkelse i bygg og anlegg i 2006. Undersøkelsene er i utgangspunktet gjennomført på samme måte, men det er gjort en revidering av enkelte spørsmål, og det er lagt til noen nye spørsmål i 2009-undersøkelsen. For en detaljert gjennomgang av datainnsamlingen i 2006 henvises til Dølvik m.fl. (2006) og Ødegård m. fl. (2007).

Undersøkelsen i 2009 er gjennomført av Respons Analyse i tre bransjer: bygg og anlegg, utvalgte industribransjer og hotell og restaurant.⁴ Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 26. januar – 4. april 2009 og bygger på telefonintervju av daglig leder i bedrifter med ti eller flere ansatte. Utvalget er hentet fra Dun & Bradstreets register over bedrifter i Norge, som er basert på Brønnøysundregistrene. I tillegg til hovedbedriftene inneholder registeret også avdelinger. Disse er tatt med i denne undersøkelsen. Uttrekket er basert på NACE koder:

- Bygg- og anleggsbransjen (NACE 45)
- Utvalgte industrigrupper:
- Næringsmiddelindustri (NACE 15)
- Produksjon av metallvarer unntatt maskiner og utstyr (NACE 28)
- Produksjon av maskiner og utstyr (NACE 29)
- Produksjon av elektriske og optiske produkter (NACE 30, 31, 32 og 33)
- Produksjon av transportmidler (NACE 34.2 til 34.30 og 35)
- Produksjon av møbler og annen industriproduksjon (NACE 36)
- Hotell og restaurant (NACE 55)

⁴ 2006-undersøkelsen (Dølvik m.fl. 2006) omfattet også rengjøring. Denne bransjen er ikke med i 2009. For alle sammenlikninger som blir gjort i denne rapporten er rengjøring fjernet fra 2006-tallene. 2006-tallene kan derfor avvike noe fra det som ble presentert da.

Alle bedriftene, totalt 10 151, i de utvalgte bransjene fikk før intervjuing tilsendt et brev som ga informasjon om undersøkelsen og hensikten med den. Samtlige av disse ble forsøkt kontaktet på telefon. Dette var derfor i utgangspunktet en populasjonsundersøkelse. Alle bedrifter som benyttet arbeidskraft fra de nye EU-landene på intervjutidspunktet, eller hadde benyttet dette de siste tolv månedene, ble definert som brukere – såkalt brukerbedrifter. Samtlige som har besvart de to innledende spørsmålene omtales i det følgende som utvalget. Daglig leder i brukerbedriftene fikk en rekke tilleggsspørsmål knyttet til anvendelsen av arbeidskraft fra nye EU-land, enten det dreide seg om ansatte i egen bedrift, ansatte hos underentreprenører, leiefirmaer, eller selvstendig næringsdrivende. I tillegg ble det foretatt intervjuer i et utvalg av bedrifter som ikke brukte arbeidskraft fra nye EU-land (såkalte ikke-brukere), totalt 1031 bedrifter. Når dette antallet var oppnådd, ble ikke-brukerne kvotert ut etter de to innledningsspørsmålene.

Det vil også ved denne typen datainnstillingsstrategi bli et frafall av bedrifter som det ikke er mulig å oppnå intervju med. Tabell 1.1 viser det prosentvise frafallet og prosentvis oppnådde intervjuer i de ulike bransjene og totalt.

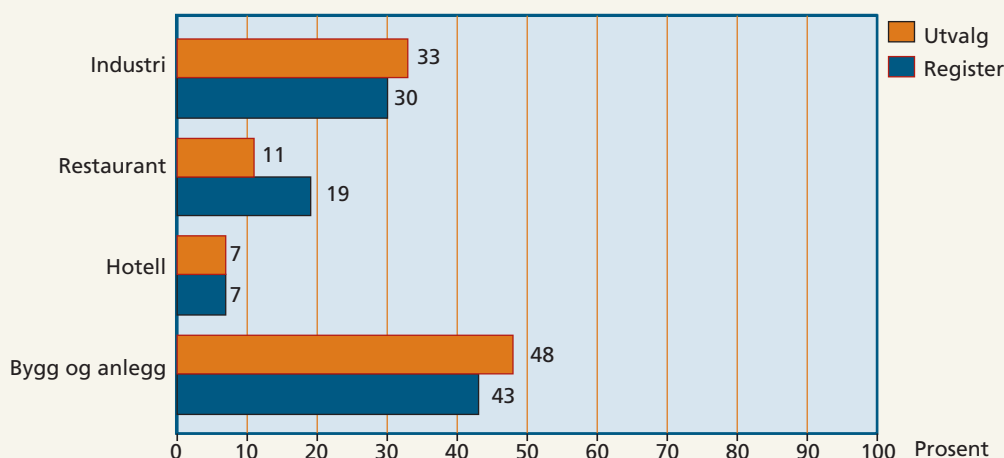
Tabell 1.1 Frafall og antall intervjuer etter bransje og totalt. Prosent.

	Bygg og anlegg	Hotell og restaurant	Industri	Totalt
Ubesvart i intervjuperioden	29	49	32	35
Feil nummer/telenorsvar	5	7	4	5
Nekt	21	15	19	19
Nekt; har ikke utenlandsk arbeidskraft	3	2	3	3
Språkproblemer	0	1	0	0
Foretar ikke ansettelser	1	1	2	1
Ikke bedrift/nedlagt	0	0	0	0
Antall intervju (utvalget)	41	26	40	37
Totalt	100	101	100	102
N	4 401	2 678	3 072	10 151

Tabell 1.1 viser for det første at vi samlet oppnådde en svarprosent på 37 i undersøkelsen som helhet (N=3648). Dette er den andelen som besvarte de to innledende spørsmålene om de brukte arbeidskraft fra de nye EU-landene på intervjutidspunktet og om de hadde benyttet denne typen arbeidskraft i løpet av de siste tolv månedene eller ikke. Tabellen viser også at svarprosenten varierer mellom de tre bransjene, der hotell og restaurant kommer dårligst ut med en svarprosent på 26, mens de utvalgte industribransjene og bygg og anlegg ligger på rundt 40 prosent. Tabellen viser videre at den rene nekten er forholdsvis lav, totalt 19 prosent. Resten av frafallet skyldes andre årsaker, i hovedsak at det ikke var mulig å komme i kontakt med bedriften eller med daglig leder innenfor den avsatte intervjuperioden.

Det er en risiko for at frafallet i undersøkelsen er skjevt, slik at utvalget informanter også blir skjevfordelt. Vi har derfor gjennomført en bransjevis frafallsanalyse. I denne analysen har vi valgt å dele hotell og restaurant i to, siden vi antok at restaurantbransjen var vanskeligere å nå fram til enn hotellene. Figur 1.1 viser den bransjevis fordelingen i registeret (populasjonen) og fordelingen blant de bedriftene vi oppnådde intervju med.

Figur 1.1 Fordeling på bransje i registeret (populasjonen) og for de intervjuede bedriftene. Prosent.



Som vi ser av figur 1.1, er det en viss overrepresentasjon av bedrifter innenfor industrien og i bygg og anlegg. For hotell er det ingen bransjemessig forskjell mellom utvalg og populasjon. Restaurantbransjen har som antatt en viss underrepresentasjon. Dette stemmer godt overens med antakelsen vi hadde om at denne bransjen ville bli vanskeligst å komme i kontakt med. Dette skyldes nok i hovedsak at bransjen kan være noe mer ustrukturert enn de andre, og videre er preget av mye kveldsarbeid, hvor daglig leder ofte selv inngår som en del av det produserende personalet og dermed er mer utilgjengelig for intervjuing.

I tillegg til bransje har vi også kartlagt om det er skjevheter i utvalget med hensyn til bedriftsstørrelse (antall ansatte) mellom populasjonen og vårt utvalg. Tabell 1.2 viser fordelingen på dette.

Tabell 1.2 Fordeling etter bedriftstørrelse (antall ansatte) i populasjon og utvalg. Prosent.

	Populasjon	Utvalg
10-20 ansatte	53	55
21-50 ansatte	31	31
51-100 ansatte	9	8
Mer enn 100 ansatte	8	6
Totalt	101	100
N	10 151	3 648

Som tabell 1.2 viser, er det svært liten forskjell mellom utvalget og populasjonen med hensyn til antall ansatte. Det er en svak underrepresentasjon av de aller største bedriftene og en svak overrepresentasjon av de minste. Forskjellene er imidlertid så små at vi antar at dette ikke har noen vesentlig betydning for svarfordelingene i utvalget.

Samlet viser frafallsanalysen at utvalget er rimelig representativt når det gjelder bransje og bedriftsstørrelse. Det er ikke mulig å si noe sikkert om betydningen av underrepresentasjonen vi så for restaurantnæringen og overrepresentasjonen i de utvalgte industribransjene og bygg og anlegg. Det er imidlertid grunn til å anta at restaurantbransjen er den av bransjene med minst bruk av slik arbeidskraft, mens de utvalgte industribransjene og bygg og anlegg har en relativt sett høy bruk. Slik kan vi i denne undersøkelsen ha en viss overrepresentasjon av brukerbedrifter der vi angir totaltallene for bransjene samlet. For hver enkelt bransje har vi ikke grunn til å anta en slik skjevhet.

2 Østeuropeisk arbeidskraft i norske bedrifter

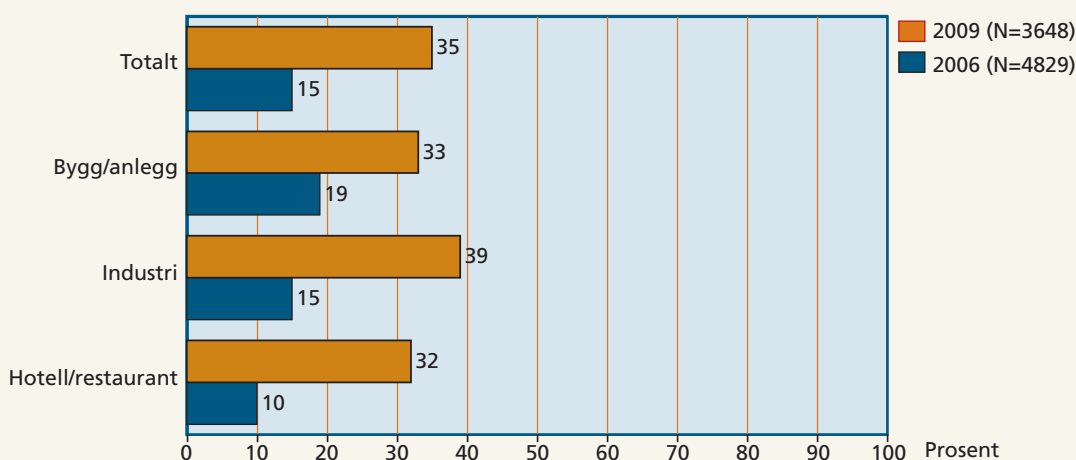
Bedrifter i bygg og anlegg, i utvalgte industribransjer og hotell- og restaurantnæringen er omfattet av denne undersøkelsen om bruk av arbeidskraft fra de nye EU-landene. Først ser vi nærmere på hvor stor andel av bedriftene som brukte arbeidskraft fra nye EU-land. Det vil si bedrifter som på intervju tidspunktet benyttet arbeidstakere fra de nye EU-landene eller hadde benyttet seg av slik arbeidskraft i løpet av de siste tolv månedene før de ble intervjuet. Vi vil også se spesielt på bruken av arbeidskraft fra Bulgaria og Romania siden disse landene har kommet til som EU-medlemmer etter undersøkelsen vi foretok i 2006.

Hva slags tilknytningsformer bedriftene benyttet seg av, er også en viktig del av dette kapittelet. Det vil si om arbeidskraften var ansatt, innleid eller ansatt hos en underentreprenør. I tillegg spurte vi bedriftene om hvordan de så for seg den framtidige bruken av østeuropeisk arbeidskraft.

Bruk av østeuropeisk arbeidskraft i norske bedrifter

Ved tilsvarende kartlegging i 2006 oppga totalt 15 prosent av bedriftene i de valgte bransjene at de brukte eller hadde brukt østeuropeisk arbeidskraft (Dølvik mfl. 2006). Andelen bedrifter som benyttet østeuropeisk arbeidskraft, var størst i bygg og anlegg og minst i hotell og restaurant. Som det framgår av figur 2.1, har det fram til første halvår i 2009 skjedd til dels dramatiske endringer når det gjelder andelen bedrifter som bruker denne typen arbeidskraft. For det første var den totale andelen brukerbedrifter mer enn fordoblet på de tre årene, og den var i 2009 oppe i totalt 35 prosent. 30 prosent brukte slik arbeidskraft på intervju tidspunktet, de resterende 5 prosentene har benyttet slik arbeidskraft i løpet av de siste tolv månedene. For det andre viser figur 2.1 at det var en kraftig økning i bruken innenfor alle tre bransjene. Økningen var relativt sett størst i hotell og restaurant, som hadde gått fra 10 til 32 prosent brukerbedrifter. Men også innenfor de to andre bransjene var økningen stor. Fra første halvår i 2006 til første halvår i 2009 økte brukerandelen i industrien fra 15 til 39 prosent, og i bygg og anlegg fra 19 til 33 prosent. I løpet av disse tre årene har det altså blitt vanligere å bruke østeuropeisk arbeidskraft i industrien enn i bygg og anlegg.

Figur 2.1 Andel bedrifter i tre utvalgte bransjer som hadde brukt arbeidskraft fra de nye EU-landene, i 2006 og 2009. Prosent.



Går vi ett skritt bak tallene, ser vi at i verftsindustrien hadde hele 57 prosent av bedriftene brukt arbeidskraft fra nye EU-land. Næringsmiddelindustrien lå også godt over gjennomsnittet for de utvalgte industribransjene, med 45 prosent brukerbedrifter. Ser vi på hotell og restaurant hver for seg, finner vi at andelen brukerbedrifter i hotellbransjen var vesentlig høyere enn i restaurantbransjen. Andelen brukerbedrifter i hotell var våren 2009 på hele 48 prosent, mens andelen i restaurant var på 22 prosent. Hotellbransjen hadde dermed også en vesentlig høyere brukerandel enn det vi finner totalt i både industrien og i bygg og anlegg.

I bakgrunns materialet fant vi også en sammenheng mellom bedriftsstørrelse og brukerandel. Det er en klar tendens til at brukerandelen økte med stigende antall ansatte. Blant de minste bedriftene (10–20 ansatte) oppga 28 prosent at de brukte østeuropeisk arbeidskraft, for de mellomstore (21–100 ansatte) var det cirka 40 prosent, mens blant bedrifter med mer enn 100 ansatte var det 56 prosent brukerbedrifter.

Vi kan ikke si noe om antall arbeidstakere fra de nye EU-landene eller hvilke demografiske kjennetegn de har. Det er imidlertid grunn til å anta at det har kommet flere kvinner på bakgrunn av den store økningen i bruk av østeuropeisk arbeidskraft i hotellbransjen. En antatt økning i antall kvinner kan også underbygges av familie-gjenforeningsstatistikken som viser at Polen toppet familie-gjenforeningsstatistikken i fjor (2008).⁵ Det samme var tilfellet i 2007.

Bruk av arbeidskraft fra Romania og Bulgaria

Undersøkelsen i 2006 omfattet bruk av arbeidskraft fra de åtte landene som ble EU-medlemmer 1. mai 2004. I januar 2007 ble også Bulgaria og Romania medlemsland. Bedriftene som hadde svart bekreftende på at de hadde brukt østeuropeisk arbeidskraft, ble derfor særskilt spurt om bruk fra disse to nyeste EU-landene.

Tabell 2.1 viser at blant virksomhetene som benyttet arbeidskraft fra de nye EU-landene, var det totalt 13 prosent som benyttet arbeidskraft fra Bulgaria eller Romania. Dette utgjorde med andre ord et lite mindretall av brukerbedriftene.

⁵ <http://www.ssb.no/vis/emner/02/01/10/innvgrunn/art-2009-09-24-01.html>

Tabell 2.1 Andel brukerbedrifter som benyttet arbeidskraft fra Bulgaria eller Romania fordelt på bransje, 2009. Prosent (N=1267)

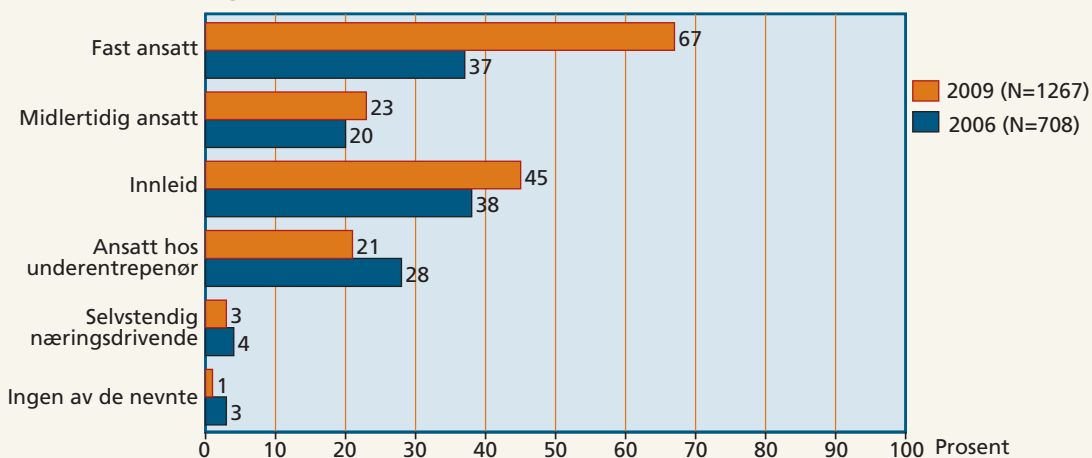
	Bygg og anlegg	Hotell og restaurant	Industri	Totalt
Ja, bruker arbeidskraft fra Bulgaria eller Romania	8	22	17	13
Nei, brukere ikke arbeidskraft fra Bulgaria eller Romania	92	76	83	86
Ikke sikker	1	2	0	1
Totalt	101	100	100	100
N	576	219	472	1267

Tabellen viser også at det var visse skiller mellom de ulike bransjene; bygg og anlegg hadde lavere brukerandel enn det vi fant i hotell og restaurant og i industrien.⁶

Har tilknytningsformene endret seg fra 2006 til 2009?

Når bedrifter i Norge skal rekruttere arbeidskraft fra de østeuropeiske EU-landene, kan de velge mellom en rekke tilknytningsstrategier, som for eksempel ordinære ansettelser, innleie, bruk av underentreprenører osv. Disse strategiene er ikke gjensidig utelukkende, og en bedrift kan bruke flere tilknytningsformer samtidig. Figur 2.2 viser hvilke tilknytningsformer bedriftene oppga å ha benyttet i 2006 og 2009.

Figur 2.2 Bedriftenes bruk av ulike tilknytningsformer for arbeidskraft fra nye EU-land, 2006 og 2009 (flere svar mulig). Prosent.



⁶ Forskjellen mellom industri og hotell og restaurant i tabell 2.1 er ikke signifikant. Det vil si at forskjellene ikke nødvendigvis skyldes annet enn tilfeldigheter.

Figur 2.2 viser for det første at flere bedrifter velger å ansette østeuropeere fast. I 2006 var det 37 prosent som oppga dette, mens det var hele 67 prosent i 2009. Andelen som benyttet midlertidige ansettelser, var stabil på rundt 20 prosent.⁷ Det var en liten økning i andelen som benyttet seg av innleie fra 2006 til 2009. Andelen som oppga at de benyttet seg av underentreprenører, var gått noe tilbake.

Når vi ser på hva slags tilknytningsformer de tre ulike bransjene hadde valgt ved bruk av østeuropeisk arbeidskraft, kommer det fram noen interessante forskjeller.

Tabell 2.2 Bruk av ulike tilknytningsformer for arbeidskraft fra de nye EU-landene i 2009, etter bransje (flere svar mulig). Prosent.

	Bygg og anlegg	Hotell og restaurant	Industri	Totalt
Fast ansatt	64	69	71	67
Midlertidig ansatt	13	37	28	23
Innleid	54	20	47	45
Ansatte hos underentreprenør	28	6	18	21
Selvstendig næringsdrivende	3	1	3	3
Ingen av de nevnte	1	0	1	1
N	576	219	472	1267

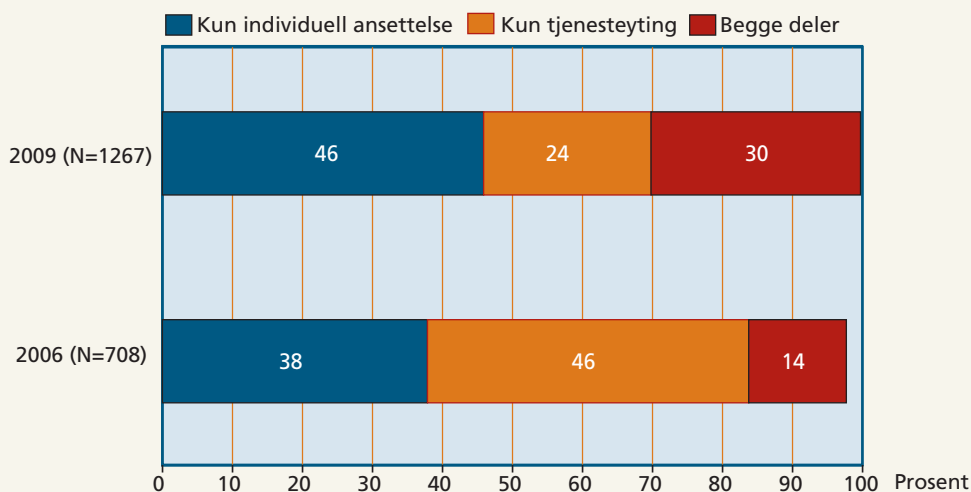
Tabell 2.2 viser at andelen bedrifter som hadde benyttet seg av faste ansettelser, var forholdsvis likt fordelt mellom de ulike bransjene. Videre ser vi at det i hotell og restaurant var mer ubredt med midlertidige ansettelser. Hotell og restaurant skilte seg også fra industrien og bygg og anlegg når det gjaldt både innleie og bruk av underentreprenører i den forstand at disse to tilknytningsformene var mindre vanlig i hotell og restaurant enn i de to andre bransjene. Spissformulert kan vi si at:

- i bygg og anlegg benyttet flest bedrifter seg av faste ansettelser og innleie, men en stor andel brukte også underentrepriser
- i hotell og restaurant benyttet flest bedrifter faste ansettelser, men mange brukte også midlertidige ansettelser og et visst innslag av innleie
- i industrien benyttet flest bedrifter faste ansettelser, men mange brukte også innleie og en del midlertidige ansettelser og underentrepriser

Tilknytningsformer kan også kategoriseres etter om bedriftene benytter seg av arbeidskraft i form av individuelle ansettelser, tjenesteyting (det vil si at man kjøper en tjeneste i form av en underentreprise eller arbeidskraft fra et bemanningsbyrå) eller begge deler. Figur 2.3 viser den samlede fordelingen av dette for 2006 og 2009.

⁷ Skillet mellom midlertidige og faste ansettelser vil trolig i denne sammenhengen ikke følge arbeidsmiljølovens sonndring, men mer indikere bedriftenes syn på hvor fast tilknytning arbeidskraften fra øst har hatt i deres bedrift.

Figur 2.3 Andel bedrifter som benyttet individuelle ansettelser, tjenestekjøp eller begge deler ved bruk av østeuropeisk arbeidskraft. Sammenlikning mellom 2006 og 2009. Prosent.



Tallene fra 2009 tyder på økt bredde og mangfold i tilknytningsformene, siden andelen som svarte «begge deler», var blitt mer enn fordoblet siden 2006. Det har fra 2006 til 2009 vært en viss økning i andelen bedrifter som bare benyttet seg av individuelle ansettelser, og en stor nedgang i andelen bedrifter som kun benyttet seg av tjenesteyting som tilknytningsform. I 2006 var det nær én av to som kun benyttet dette, mens denne andelen er gått ned til én av fire i 2009. Forklaringen kan altså finnes i økningen av «kombibrukere» – de som svarer begge deler. Dette vil typisk være bedrifter som i løpet av disse årene har gått fra tjenestekjøp til også å ansette noen fast i tillegg. Ser vi på de bransjemessige forskyvningene, viser det seg at det har vært en økning i kombinasjonsbruken i alle de tre utvalgte bransjene. Det har også vært en viss økning i andelen bedrifter som kun brukte individuelle ansettelser (tabell 2.3).

Tabell 2.3 Andel bedrifter som benyttet individuelle ansettelser, tjenestekjøp eller begge deler ved bruk av østeuropeisk arbeidskraft etter bransje, i 2006 og 2009. Prosent.

	Bygg og anlegg		Hotell og restaurant		Industri	
	2006	2009	2006	2009	2006	2009
Kun individuelle ansettelser	31	35	64	73	40	46
Kun tjenestekjøp	54	31	27	13	46	20
Begge deler	15	33	9	14	14	34
Totalt	100	99	100	100	100	100
N	319	573	103	218	268	467

Som tabell 2.3 viser, var nedgangen i andelen bedrifter som kun kjøpte tjenester, størst for industrien, fra 46 prosent i 2006 til 20 prosent i 2009. For bygg og anlegg var det også en vesentlig nedgang, fra 54 prosent til 31 prosent i løpet av disse årene.

Denne utviklingen kan tyde på en modnings- og normaliseringsprosess i bedriftene når det gjelder bruken av østeuropeisk arbeidskraft. At flere bedrifter brukte faste ansettelser og kombinasjoner av tilknytningsformer i 2009, der man tidligere valgte mindre forpliktende tilknytningsformer, tyder på at denne arbeidskraften har blitt mer innlemmet i den normale driften i bedriftene.

Hva med bedriftene som ikke brukte østeuropeisk arbeidskraft?

Vi spurte en kontrollgruppe av bedrifter som hadde valgt å *ikke* benytte arbeidskraft fra de østeuropeiske EU-landene, om hvilke begrunnelser som lå bak dette valget. Bedriftene ble bedt om å ta stilling til fem ulike begrunnelser og angi om disse passet for dem eller ikke (tabell 2.4).

Tabell 2.4 Mulige årsaker til at bedriften ikke benyttet arbeidskraft fra Øst-Europa, 2006 og 2009, etter bransje (flere svar mulig). Prosent.

	Bygg og anlegg		Hotell og restaurant		Industri	
	2006	2009	2006	2009	2006	2009
Ikke hatt behov for arbeidskraft de siste tolv månedene	39	57	48	55	48	54
Foretrekker norske arbeidstakere og underentreprenører	74	73	32	34	43	45
Foretrekker arbeidskraft fra andre land	13	14	6	10	10	12
Har dårlig erfaring med arbeidskraft fra nye EU-land	11	15	2	5	2	3
Har dårlig erfaring med underentreprenører fra nye EU-land	0	7	0	2	0	2
Ingen av de nevnte	10	6	30	24	21	19
N	443	447	275	262	263	322

Tabell 2.4 viser at det var to hovedbegrunnelser som dominerte. I 2009 var det samlet sett, når vi ikke tar hensyn til bransje, 56 prosent som oppga at de ikke hadde hatt behov for arbeidskraft de siste tolv månedene, mens så mange som 54 prosent av bedriftene svarte at de foretrakk norske arbeidstakere og underentreprenører. Blant disse kan man nok anta at det kan føles mer legitimt å angi manglende behov for arbeidskraft enn en uttrykt skepsis mot arbeidstakere fra andre land.

Bransjevis var det også noen forskjeller i vektlegging av de ulike begrunnelsene når vi tar utgangspunkt i 2009. Ser vi på dem som oppga at de foretrakk norske arbeidstakere og underentreprenører, var det klart flere som oppga dette i bygg og anlegg enn i industrien. Bygg og anlegg hadde også, i større grad enn de to andre bransjene,

dårlig erfaring med arbeidskraft fra nye EU-land. I bygg og anlegg så vi også en liten, men statistisk pålitelig, endring i negative erfaringer med underentreprenører fra de nye EU-landene. I 2006 var det ingen som oppga dette som grunn for at de selv ikke hadde benyttet seg av denne typen arbeidskraft, mens i 2009 hadde dette økt til 7 prosent av bedriftene.

En mer utbredt negativ holdning i bygg og anlegg kan henge sammen med at byggebransjen er blant de største brukerne av østeuropeisk arbeidskraft når det gjelder antall arbeidstakere. På grunn av at byggeplasser er temporære arbeidsplasser, med mange ulike firmaer inne samtidig, kan også mange av ikke-brukerne likevel ha hatt direkte erfaring med østeuropeisk arbeidskraft. I de andre bransjene vil ikke denne type erfaring være like utbredt fordi arbeidsplassene er knyttet til faste lokaliteter. Det er derfor grunn til å anta at skepsisen blant ikke-brukerne i bygg og anlegg i større grad baserer seg på faktisk erfaring enn det som var tilfellet for de to andre bransjene. Samtidig er det verdt å understreke at hotell og restaurant, som er en bransje med lang erfaring med bruk av utenlandsk arbeidskraft, er den bransjen som i minst grad oppga at de foretrekker norske arbeidstakere. Det er derfor vanskelig å si noe sikkert om hva som forklarer disse holdningene hos ikke-brukerne. Arbeidsplassens karakter – permanent versus prosjektbasert – kompetansebehov, tidligere og nåværende erfaringer med arbeidskraft fra andre land og så videre vil kunne ha en betydning for de ulike holdningene.

Sammenlikningen mellom 2006 og 2009 viser for øvrig små endringer i begrunnelsene for hvorfor bedriftene ikke har brukt østeuropeisk arbeidskraft. For bygg og anlegg var det imidlertid en økning i andelen bedrifter som ikke hadde hatt behov for arbeidskraft de siste tolv månedene. Dette henger nok klart sammen med tidspunktet for denne undersøkelsen, som var i begynnelsen av 2009, rett etter finanskrisas start. Bygg og anlegg er den mest konjunkturutsatte næringen og var blant de første som måtte ty til nedbemanninger som resultat av usikkerhet i boligmarkedene og påfølgende redusert byggeaktivitet.

For hotell og restaurant og industrien var det ingen statistisk pålitelige endringer fra 2006 til 2009 med unntak av at det var litt færre i hotell og restaurant som angir «ingen av de nevnte» – det vil si som hadde andre begrunnelser for å ikke bruke arbeidskraft fra Øst-Europa enn dem vi har kartlagt.

Vil bedriftene fortsette å bruke østeuropeisk arbeidskraft?

Bedriftene ble også spurt om sannsynligheten for at de vil bruke østeuropeisk arbeidskraft i tiden framover. Både de som hadde erfaring med bruk av arbeidskraft fra nye EU-land, og de som ikke hadde brukt denne type arbeidskraft, fikk spørsmål om dette. Bedriftslederne ble bedt om å angi sannsynligheten for at de ville bruke østeuropeisk arbeidskraft de kommende tolv månedene. Tabell 2.5 viser fordelingen på dette spørsmålet for brukere og ikke-brukere på undersøkelsestidspunktet.

Tabell 2.5 Sannsynlighet for bruk av arbeidskraft fra de nye EU-landene i løpet av de neste tolv månedene, for bedrifter som har brukt, og bedrifter som ikke brukt østeuropeisk arbeidskraft, 2009. Prosent.

	Bruker	Ikke-bruker	Totalt
1 Svært usannsynlig	18	68	40
2	7	14	10
3	9	11	10
4	7	3	5
5 Svært sannsynlig	58	3	34
Ikke sikker	1	1	1
Totalt	100	100	100
N	1267	1031	2298

Tabell 2.5 viser, ikke overraskende, at blant brukerbedriftene oppga en svært stor andel at det var sannsynlig at de også kommer til å benytte seg av denne arbeidskraften i løpet av de neste tolv månedene. Nær to av tre oppga at dette var sannsynlig. Blant ikke-brukerne var derimot andelen som trodde at de kommer til å ta inn arbeidskraft fra Øst-Europa, svært lav, kun 6 prosent mente at dette var sannsynlig, mens hele 68 prosent oppga alternativet «svært usannsynlig». Også blant brukerne var det en vesentlig andel som oppga at de ikke vil benytte østeuropeisk arbeidskraft de neste tolv månedene. Én av fire blant brukerne oppga at det var usannsynlig at de ville fortsette å benytte østeuropeisk arbeidskraft det kommende året.

Dette henger nok i stor grad sammen med finanskrisa og at mange av bedriftene så for seg innstramminger og nedbemanninger som resultat av dårligere økonomiske tider. Det har også vært en vesentlig økning blant ikke-brukerne i andelen som oppga at det var svært usannsynlig at de vil benytte arbeidskraft fra Øst-Europa, når vi sammenlikner tallene fra 2006 og 2009.⁸ Denne andelen har økt fra 54 prosent til 68 prosent. Selv om endringen kan indikere at man begynner å nå et toppunkt i antall bedrifter som kommer til å benytte seg av østeuropeisk arbeidskraft, vil det nok også i stor grad være en avspeiling av mer usikre tider for bedriftene. Altså at de i liten grad ser for seg et vesentlig innslag av nyansettelser, det være seg av norske eller utenlandske arbeidstakere.

⁸ I 2006-undersøkelsen gikk dette spørsmålet kun til ikke-brukerne, det er derfor ikke mulig å se på utviklingen for brukerbedriftene.

3 Hvordan har den økonomiske krise påvirket bruken av østeuropeisk arbeidskraft?

De fem årene som har gått siden EU-utvidelsen, har vært preget av høykonjunktur og stor etterspørsel etter østeuropeisk arbeidskraft. Etterspørselen har vært drivende for den omfattende arbeidsmigrasjonen til Norge fra de nye medlemslandene i EU. På kort tid har store bransjer blitt internasjonalisert med et betydelig innslag av østeuropeisk arbeidskraft.

I perioden fra 2005 til første halvår 2009 økte antallet nye jobber med 250 000 (LO 2009). I kjølvannet av den internasjonale finanskrisa høsten 2008 kom det imidlertid et omslag i det norske arbeidsmarkedet. Bedriftene hadde vesentlig lavere sysselsettingsforventninger høsten 2008 enn året før. Norge har fortsatt en relativt lav arbeidsledighet sammenliknet både med avsenderlandene i Øst- og Sentral-Europa og andre mottakerland i vest. Likevel var, ifølge NAV, økningen i ledigheten første halvår 2009 den kraftigste på 20 år. Byggebransjen og industrien, der flertallet av de østeuropeiske arbeidsinnvandrerne jobber, er hardest rammet av produksjonsfall og stigende ledighet (Bakken mfl. 2009).

Hvordan har bedriftene tilpasset seg de nye økonomiske rammebetingelsene?

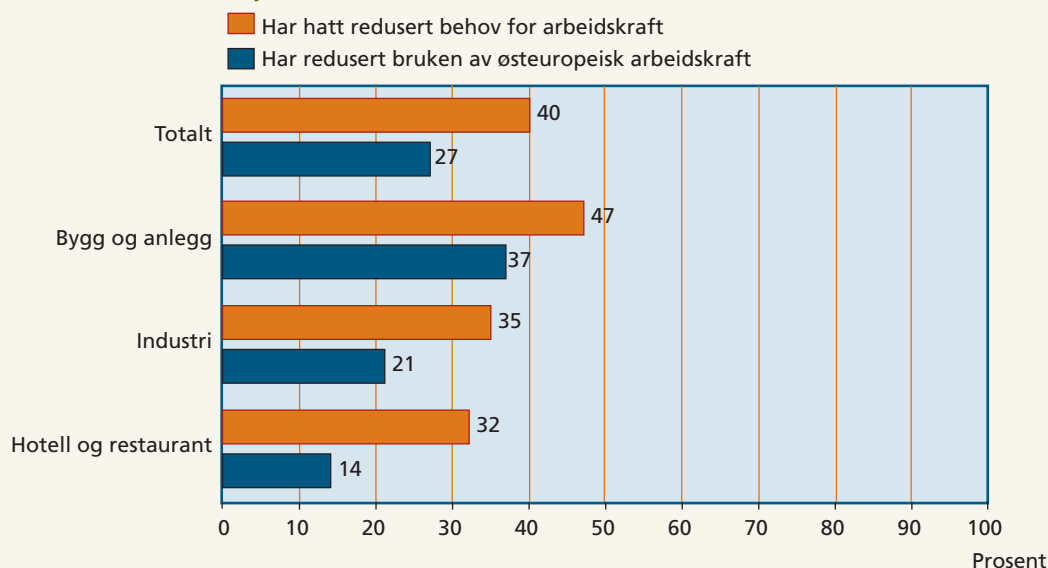
I vår undersøkelse ble bedriftslederne spurt om hvilke virkninger de økonomiske nedgangstidene hadde hatt for bruk av arbeidskraft fra de nye EU-landene.⁹ Intervjuene ble foretatt i perioden januar–april 2009, da det var svært usikkert hva som ville bli konsekvensene av den internasjonale finanskrisa. Vi spurte derfor om hva bedriftene hadde foretatt seg i løpet av de siste tolv månedene. Det er derfor erfaringene fra siste halvdel av 2008 og starten på 2009 som danner grunnlaget for de resultatene vi presenterer her.

Totalt rapporterte 40 prosent av de bedriftene som hadde brukt østeuropeisk arbeidskraft, om et redusert behov for arbeidskraft i løpet av de siste tolv månedene. Tilsvarende tall for bedrifter som *ikke* hadde brukt østeuropeisk arbeidskraft, var 30 prosent. Dette tyder på at bedrifter med arbeidskraft fra de nye EU-landene har vært noe hardere rammet av det økonomiske konjunkturomslaget.

Trenden blant de spurte brukerbedriftene var at jo større bedrift, jo større sannsynlighet for å ha hatt redusert behov for arbeidskraft. Det reduserte behovet var ganske jevnt fordelt mellom bransjene, selv om reduksjonen var størst i bygg og anlegg (se figur 3.1).

⁹De aktuelle landene er Polen, Estland, Litauen, Latvia, Estland, Ungarn, Tsjekkia, Slovakia (med i EU fra 2004) og Romania og Bulgaria (med i EU fra 2007). Til sammen omtales disse landene ofte som EU10.

Figur 3.1 Andel bedrifter i 2009 med redusert behov for arbeidskraft, og andel bedrifter som hadde redusert bruken av arbeidskraft fra nye EU-land (Tallene omfatter kun bedrifter som har brukt arbeidskraft fra nye EU-land, såkalte brukerbedrifter). Prosent.

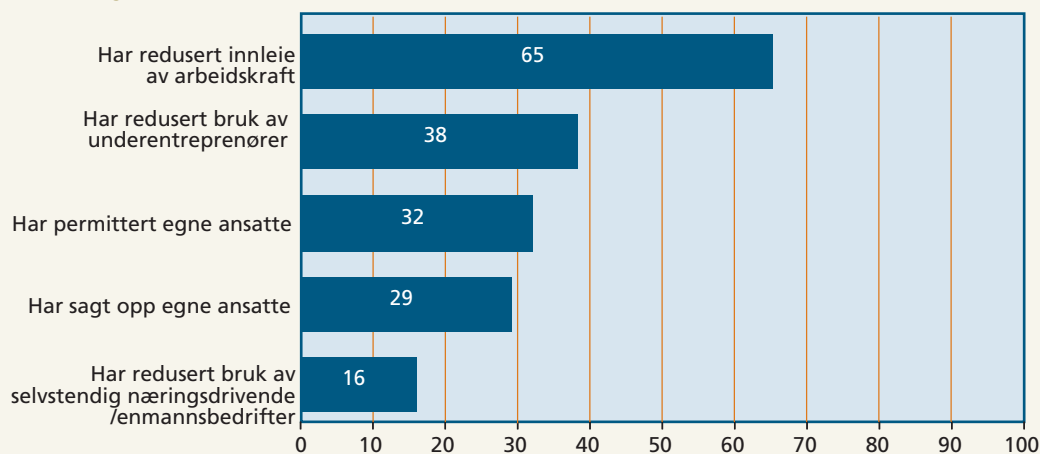


Etterspørselen etter østeuropeisk arbeidskraft i de bransjene som så langt har sysselsatt flertallet av de nye arbeidsinnvandrerne, ble altså vesentlig redusert som følge av det økonomiske omslaget. Dette førte blant annet til kraftig økende ledighetstall for arbeidstakere fra de nye EU-landene. Denne gruppa ble rammet hardere enn befolkningen for øvrig, og ved utgangen av juli 2009 var det registrert over 3100 helt ledige polakker i Norge. Dette var nesten en femdobling siden samme tid i 2008.

Men det er samtidig verdt å merke seg at innskrenkningene ikke utelukkende har rammet østeuropeisk arbeidskraft. Mens 40 prosent av brukerbedriftene hadde opplevd redusert behov for arbeidskraft, var det bare 27 prosent som hadde redusert bruken av arbeidskraft fra EU10. Også her var det forskjeller mellom bransjene. Og nok en gang var det bygg og anlegg som skilte seg ut. Ikke bare var det her bedriftene i størst grad opplevde redusert behov for arbeidskraft, det er også her reduksjonen i størst grad har ført til mindre bruk av østeuropeisk arbeidskraft. 47 prosent av brukerbedriftene i bygg og anlegg opplevde redusert behov for arbeidskraft, og 37 prosent hadde redusert bruken av østeuropeisk arbeidskraft. Hvis man derimot ser på hotell og restaurant, så var det 32 prosent av bedriftene som hadde redusert behov for arbeidskraft, og bare 14 prosent som hadde redusert bruken av østeuropeisk arbeidskraft. Det betyr at bedriftene reduserte bemanningen også blant norske arbeidstakere og eventuelt arbeidstakere fra andre land enn de nye EU-landene.

Det neste spørsmålet vi ønsket å få svar på, var *hvordan* bedriftene hadde redusert bruken av østeuropeisk arbeidskraft. Bedriftene som sa at det var blitt mindre bruk av arbeidskraft fra de nye EU-landene, ble også bedt om oppgi på hvilken måte reduksjonen hadde foregått. Bedriftene fikk flere svaralternativer: oppsigelse av egne ansatte fra nye EU-land, permitteringer av egne ansatte, redusert bruk av innleid arbeidskraft eller redusert bruk av selvstendig næringsdrivende / enmannsbedrifter fra nye EU-land.

Figur 3.2 På hvilke måter har din bedrift redusert bruken av arbeidskraft fra nye EU-land? (Flere svar mulig.) 2009. Prosent. (N = 338).



Det viste seg altså at bedriftene først og fremst hadde redusert bruk av innleid arbeidskraft fra nye EU-land. Det nest vanligste virkemiddelet fra bedriftenes side var redusert bruk av underentreprenører fra disse landene. Dette er i tråd med hva som er sedvane i norsk arbeidsliv, nemlig at arbeidskraften med den løseste tilknytningen forsvinner først. Det indikerer også at de østeuropeerne som er fast ansatt, ble behandlet på linje med norske arbeidstakere, og ikke som en særegen gruppe. Men fordi mange østeuropeiske arbeidsinnvandrere er ansatt i formidlingsbyråer og underleverandørselskaper, ble de likevel særlig hardt rammet av nedskjæringene.

Konsekvenser for migrasjonsmønstre og sysselsettingsstruktur

Den sterke etterspørselen etter visse typer arbeidskraft i perioden etter EU-utvidelsen og fram til den økonomiske krisa har vært drivende både for tilstrømmingen av arbeidsinnvandrere og for hvor de finner arbeid (Dølvik og Eldring 2008). Redusert etterspørsel har derfor trolig hatt konsekvenser både for migrasjonsmønstre og arbeidsinnvandrerens sysselsettingsstruktur. Men det er vanskelig å si noe entydig om hvordan dette har skjedd. På den ene siden ble det færre ledige jobber i Norge, og bedriftenes aktive rekruttering bremsset opp, noe som tilsier lavere tilstrømming. På den andre siden ble Norge relativt sett mindre rammet av den økonomiske krisa enn de fleste avsenderlandene og andre store mottakerland som Tyskland, England og Irland. Dermed ble det flere potensielle arbeidsinnvandrere. Tall fra UDI viste at 7622 arbeidsinnvandrere fra nye EU-land fikk innvilget førstegangs oppholdstillatelse de fem første månedene i 2009.¹⁰ Dette var betydelig færre enn i samme periode i 2008, da 13 982 personer hadde fått opphold, men det var langt fra full

¹⁰ På grunn av bortfallet av overgangsordningene og endringene i vilkårene for oppholdstillatelse gir det lite mening å sammenlikne tallene over nye oppholdstillatelser gitt etter mai 2009 med samme periode året før.

stopp. Antall fornyelser av arbeidstillatelser holdt seg også jevnt høyt i samme periode.

I takt med stigende usikkerhet og høyere arbeidsledighet i hjemlandene blir også terskelen for å dra hjem høyere. Det er dermed ingen selvfølge at arbeidsinnvandrere som mister jobbene sine, vil reise hjem. Mange har opparbeidet seg dagpenge-rettigheter som kan fungere som en buffer mens de søker etter andre jobber. Dette bekreftes av økende ledighetstall før østeuropeere i Norge. For dem som hadde rukket å bli godt integrert, med familie, barn og egen bolig, vil terskelen for å reise tilbake være høyere enn for dem som bare har en løs tilknytning til Norge. Selv om flere returnerte i kjølvannet av krisa, har vi så langt ikke sett de helt store strømmene tilbake til Polen og Baltikum.

Et annet poeng i denne sammenhengen er at arbeidsinnvandrere som mister jobben, sannsynligvis er mer mobile innad i Norge enn nordmenn flest. Mange av dem kan være mer fleksible, for eksempel når det gjelder å søke arbeid i andre deler av landet og i andre bransjer. Språkbarrierer har så langt vært et hinder for sysselsetting utenfor bygg, industri og landbruk, der organisatoriske strukturer er lagt til rette for å håndtere et flerspråklig arbeidsmiljø. Etter hvert som flere har lært seg norsk, vil de kunne finne jobber i bransjer som er mindre konjunkturutsatt, og hvor det fortsatt er etterspørsel etter arbeidskraft.

Konsekvenser for arbeidsvilkår og tilknytningsform: opprydding eller økt fleksibilisering?

Tidligere undersøkelser har vist at det er betydelige forskjeller i arbeidsinnvandre- res vilkår med tanke på lønn og jobbsikkerhet avhengig av om de er ansatt direkte i norske selskaper eller er innleid og/eller ansatt hos underentreprenører. Det er arbeidstakere med løs tilknytning som har de dårligste vilkårene (Friberg og Tyldum 2007).

Økonomiske krisetider og lavere etterspørsel kan ha ulike konsekvenser for arbeidsmarkedet. For det første kan det bidra til opprydding. Mange bedrifter som i oppgangstidene etablerte seg i det opphetede underleverandørmarkedet basert på bruk av utenlandsk arbeidskraft, risikerer å gå konkurs og tvinges ut av markedet som følge av dårligere tider. Statistisk sentralbyrå registrerte nesten dobbelt så mange konkurser innen bygg og anlegg og industri (hotell og restaurant var ikke på langt nær så hardt rammet) andre kvartal 2009 sammenliknet med året før. Økningen i konkurser rammet særlig såkalte norskregistrerte utenlandske foretak (NUF-er).¹¹ Ettersom bedriftene kutter bruken av innleid arbeidskraft og bruk av underentreprenører i nedgangstidene, kan vi anta at konkursene særlig rammer underleverandørmarkedet. Bedrifter lenger opp i oppdragskjeden overlever i større grad og med en større andel av produksjonen basert på faste ansettelser. Denne effekten – som altså støttes av resultatene i vår undersøkelse – tilsier at mange arbeidsinnvandrere mister jobbene sine i nedgangstider, men at det kan bli mindre sosial dumping og mer ordnede vilkår for dem som beholder jobbene. På den andre siden er det ikke nødvendigvis slik at når de med løsest tilknytning må gå, så bidrar det til en opprydding. Tilbudet av jobbsøkere og konkurransen mellom dem øker. Når prisene samtidig presses og usikkerheten øker i produkt- og tjenestemarkedet, kan etterspørselen etter billig og fleksibel arbeidskraft øke. Selv om regelverket tvinger

¹¹ <http://www.ssb.no/konkurs/>

bedriftene til å skjerme egne ansatte og kutte bruken av innleie og underentrepriser, ser vi at mange bedrifter også slanket staben av egne ansatte. Når nye oppdrag kommer inn, vil mange oppfatte det som mindre risikabelt å leie inn enn å ansette (se kapittel 5). Økt konkurranse kan føre til pris- og fleksibiliseringspress i bunnen av arbeidsmarkedet, der arbeidsinnvandrere ofte befinner seg. Etter de første rundene med nedbemanning kan dermed bruken av innleid arbeidskraft og underentrepriser ta seg opp igjen raskere enn faste ansettelser, og konkurransen på pris og fleksibilitet kan bli hardere i underleverandørmarkedet. Det tilsier i så fall at mange ledige arbeidsinnvandrere vil kunne få nye oppdrag, men at det kan bli tøffere vilkår og mer usikkerhet etter hvert som den nye hverdagen melder seg.

Muligens vil disse motstridende mekanismene slå ulikt ut i ulike deler av arbeidsmarkedet. Samtidig med en mulig opprydding i deler av de mest ekspanderende bransjene fra de foregående årene kan en se for seg nye utfordringer og oppblomstring av useriøs lavlønnskonkurranse i andre deler av arbeidslivet, som for eksempel transport, hotell og restaurant og deler av servicenæringen.



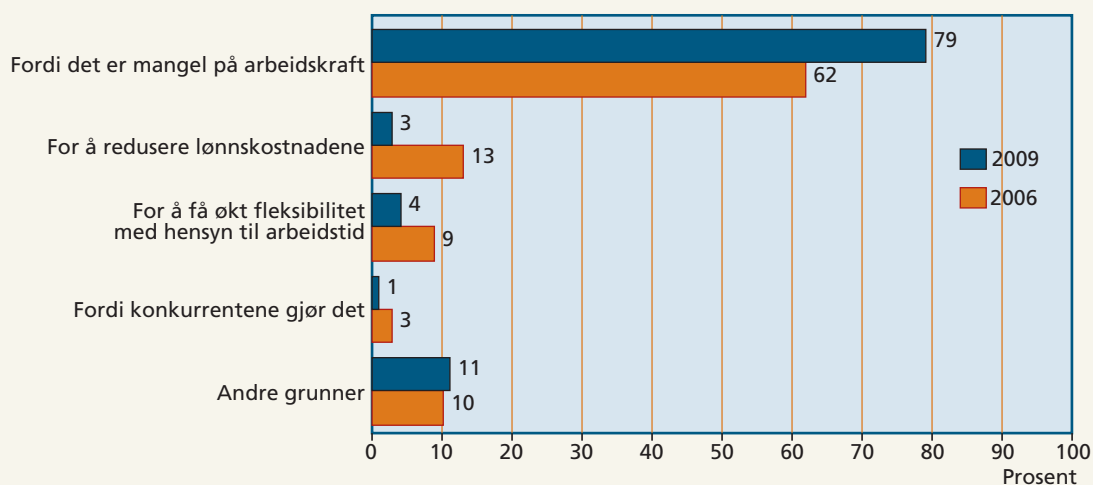
4 Motiver for bruk av østeuropeisk arbeidskraft

I dette kapitlet skal vi ta for oss hvilke motiver bedriftslederne har for å benytte østeuropeisk arbeidskraft, og hvilken funksjon disse arbeidstakerne har i bedriftene i de tre valgte bransjene. På den ene siden kan man tenke seg at bedriftene rekrutterer østeuropeisk arbeidskraft på lik linje med annen arbeidskraft. På den andre siden kan man tenke seg at det ligger andre vurderinger bak – det være seg *at denne arbeidskraften er billigere, at arbeidstakerne er mer fleksible, at de kan settes til å gjøre andre typer arbeid, eller at de gjør en bedre jobb*. Har de østeuropeiske arbeidstakerne en annen rolle i bedriftene enn andre arbeidstakere, for eksempel ved at de kun brukes i perioder med høy belastning, eller inngår de i bedriftens ordinære produksjon? Er det forskjeller mellom ulike bransjer, og har bedriftenes strategiske vurderinger rundt disse spørsmålene endret seg i perioden mellom 2006 og 2009?

Motiver for å bruke østeuropeisk arbeidskraft

Bedriftene ble bedt om å svare på hva som var deres viktigste motiv for å bruke arbeidskraft fra nye EU-land. Svaralternativene som var gitt, var de samme som ble brukt i bedriftsundersøkelsen i 2006. På samme måte som i 2006 kunne bedriftene også denne gangen oppgi eventuelle andre motiver.

Figur 4.1 Bedriftenes viktigste motiv for å benytte østeuropeisk arbeidskraft i 2006 og 2009. Prosent.



Bedriftene var i 2009 enda mer samstemte i sine vurderinger av hva som var det viktigste motivet for å bruke østeuropeisk arbeidskraft; 79 prosent i totalutvalget svarte at dette skyldtes mangel på norsk arbeidskraft – en økning fra 62 prosent i 2006. Innenfor næringene bygg og anlegg og industri oppga 81 prosent at mangel på arbeidskraft var hovedbegrunnelsen, mens det innenfor hotell og restaurant var 71 prosent som oppga mangel på arbeidskraft som hovedbegrunnelse for å bruke østeuropeisk arbeidskraft. De øvrige svaralternativene fikk svært liten oppslutning. Bare 3 prosent oppga «for å redusere lønnskostnadene», en nedgang fra 13 prosent i 2006. I 2009 oppga 4 prosent at det viktigste motivet var å få økt fleksibilitet med hensyn til arbeidstid, mot 9 prosent i 2006. Kun 1 prosent oppga «fordi konkurrentene gjør det». 11 prosent oppgir «andre grunner» som hovedmotiv. Blant disse var arbeidsmoral, faglig kompetanse og tilfældigheter de grunnene som oftest nevnes som motiv.

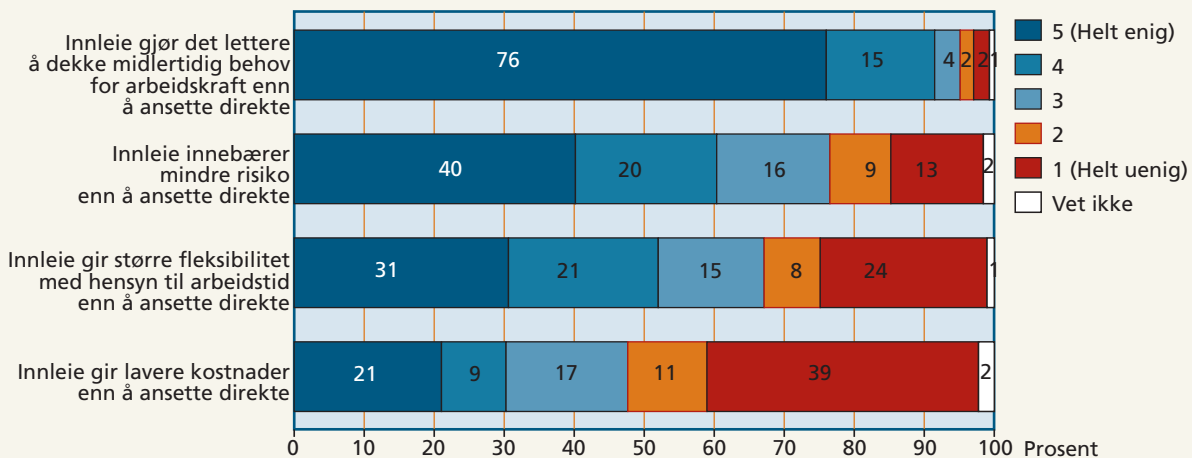
Endringene fra 2006 til 2009 bekrefter bildet av et svært stramt arbeidsmarked, med stor mangel på arbeidskraft, særlig innenfor byggebransjen og deler av industrien. Stor etterspørsel etter arbeidskraft preget situasjonen på arbeidsmarkedet i mesteparten av denne perioden, til tross for ringvirkningene av finanskrisa som slo inn i norsk økonomi høsten 2008. Dette har trolig bidratt til en betydelig økning i andelen som svarte at det var mangel på norsk arbeidskraft. Men vi må også ta høyde for at dette svaret oppfattes som det mest «politisk korrekte». Det har i disse årene vært stor oppmerksomhet rundt behandlingen av og lønns- og arbeidsvilkårene for østeuropeiske arbeidstakere. Det kan gjøre at flere har kvidd seg for å oppgi lavere lønn og større arbeidstidsfleksibilitet som hovedmotiv for å benytte østeuropeisk arbeidskraft. Hva bedriftene oppgir om motiver for å rekruttere utenlandsk arbeidskraft, bør derfor ses i sammenheng med hva de sier om sine erfaringer med bruk av utenlandsk arbeidskraft. Som vi skal se i neste kapittel, er det fortsatt mange som oppgir betydelige kostnadsfordeler ved bruk av utenlandsk arbeidskraft.

Likevel: At en så stor andel av bedriftene oppga arbeidskraftmangel som motiv, tilsier trolig at østeuropeisk arbeidskraft stort sett ikke har fortrenget annen arbeidskraft ved å være billigere eller ha mer fleksibel arbeidstid. Det kan tilsi at arbeidstakere fra nye EU-land har samme rolle og posisjon i bedriften som andre arbeidstakere. Samtidig har svært mange bedrifter valgt en mer fleksibel tilknytningsform for denne arbeidskraften, ved å leie dem inn via bemanningsbyråer eller ved å hyre underentreprenører med utenlandsk arbeidskraft. Spesielt har utleiebransjen opplevd en voldsom vekst i kjølvannet av EU-utvidelsen og den økte tilgangen på østeuropeisk arbeidskraft (Nergaard og Svalund 2008).

Hvorfor velger mange bedrifter å leie inn framfor å ansette østeuropeiske arbeidstakere?

Som vi så i kapittel 2, er det mange bedrifter som velger å leie inn arbeidstakere fra Øst-Europa eller benytte underentrepreniser, snarere enn å ansette folk internt i bedriften. Alternativt kombineres interne ansettelser med ulike former for ekstern tilknytning. 45 prosent av bedriftene som brukte arbeidskraft fra nye EU-land, hadde gjort dette gjennom å leie inn arbeidskraft. De bedriftene som hadde benyttet innleie ble bedt om å ta stilling til fem påstander om hvorfor innleie ble foretrukket framfor interne ansettelser, og skulle svare på hvor enige eller uenige de var i hver påstand, på en skala fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig).

Figur 4.2 Bedriftenes vurderinger av påstander om hvorfor innleie ble foretrukket. På en skala fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig). Kun bedrifter som har leid inn arbeidstakere fra nye EU-land siste år, 2009. Prosent. (N = 575).



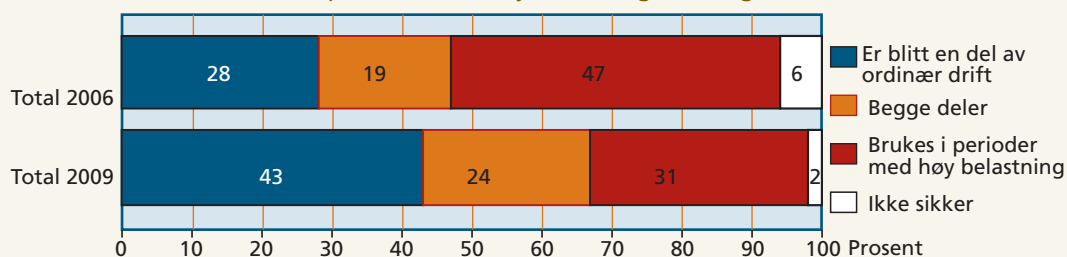
Svarene var nokså entydige på at hensynet til å dekke inn midlertidig behov for arbeidskraft var den viktigste fordelen. Over 90 prosent var helt eller delvis enige i denne påstanden. Likeledes var 60 prosent av bedriftslederne helt eller delvis enige i at innleie innebærer mindre risiko – det vil si at det er lettere å kvitte seg med folk hvis man ikke trenger dem, eller at de viser seg å ikke fungere på arbeidsplassen. Fleksibilitet med hensyn til arbeidstid – det vil si muligheten for lengre arbeidsdager – så derimot ikke ut til å være et like viktig moment. Reduserte lønnskostnader var heller ikke et viktig motiv for å leie inn framfor å ansette, og flertallet var faktisk uenig i påstanden om at innleie gir reduserte lønnskostnader i forhold til ansettelse. Bruken av denne typen tilknytningsformer var altså en måte å dekke variable arbeidskraftbehov på som vanskelig lar seg gjøre med interne ansettelse.

Er østeuropeiske arbeidstakere blitt en del av bedriftenes ordinære drift?

Et sentralt spørsmål omkring bedriftenes strategiske bruk av østeuropeisk arbeidskraft er hvorvidt arbeidstakerne inngår i bedriftenes ordinære drift, eller om de anser denne gruppa arbeidstakere som en fleksibel reserve som kan hentes inn i perioder med høy belastning. Vi spurte derfor bedriftene, både i 2006 og i 2009, om hvorvidt bruk av arbeidskraft fra nye EU-land i hovedsak anses som en del av bedriftens ordinære drift, om den brukes i perioder med høy belastning, eller om begge deler stemmer.

I 2006 var det kun to år siden åpningen av arbeidsmarkedet østover i EØS-området. Tre år seinere var det imidlertid grunn til å forvente at de østeuropeiske arbeidstakernes rolle i det norske arbeidsmarkedet hadde gjennomgått en normaliseringsprosess. Det vil si at de i større grad var blitt en del av bedriftenes ordinære drift. Dette ble til en viss grad bekreftet. Andelen som svarte at bruken var en del av bedriftens ordinære drift, hadde økt fra 28 til 43 prosent av brukerbedriftene. Samtidig har andelen bedrifter som oppga at de kun brukte denne type arbeidskraft i perioder med høy belastning, gått ned fra 47 til 31 prosent. Likevel ser vi at

Figur 4.3 Bedriftenes vurderinger av om bruken av østeuropeisk arbeidskraft er blitt en del av deres ordinære drift eller kun brukes i perioder med høy belastning, 2006 og 2009. Prosent.



bedriftene fortsatt i stor grad anser østeuropeisk arbeidskraft som en reserve som kan settes inn for å ta topper og i perioder med høy aktivitet. I 2009 var det noe flere som oppga begge deler – at de brukte østeuropeisk arbeidskraft både i ordinær drift, men også som en reservestyrke.

Det var imidlertid klare forskjeller mellom bransjene. Bygg og anlegg skiller seg ut ved at majoriteten oppga at de brukte østeuropeiske arbeidskraft i perioder med høy belastning (40 prosent) eller begge deler (22 prosent), mens kun 36 prosent svarte at de var blitt en del av ordinær drift. Hotell og restaurant var, på tross av store sesongmessige svingninger i aktivitet, den bransjen der flest oppga at den østeuropeiske arbeidskraften inngikk i ordinær drift (51 prosent) og færrest oppga at de hovedsakelig ble benyttet i perioder med høy belastning (23 prosent).

Det var, ikke uventet, enda tydeligere forskjeller når vi sammenliknet bedrifter som hadde valgt ulik tilknytningsstrategi. Altså mellom bedrifter som kun kjøpte tjenester (innleie og underentrepriser), og de som bare ansatte på individuell basis. Blant de bedriftene som hovedsakelig benyttet arbeidskraft fra nye EU-land i form av tjenestekjøp (innleie og underentrepriser), svarte flertallet at denne arbeidskraften ble brukt i perioder med høy belastning (71 prosent), mens bare 9 prosent oppga at de var blitt en del av ordinær drift. Blant dem som benyttet interne ansettelser, var svarfordelingen motsatt – 61 prosent oppga at de var blitt en del av ordinær drift, mens bare 15 prosent svarte at de hovedsakelig ble brukt i perioder med høy belastning.

Vi ser her en klar tendens til at de østeuropeiske arbeidstakerne har en todelt funksjon for norske bedrifter. De som ansattes internt, inngår i bedriftene ordinære drift, mens de som jobber i utleiebransjen og hos underentreprenører, i større grad fungerer som en fleksibel arbeidskraftreserve som kan hentes inn for kortere perioder og for å ta toppene i produksjonssyklusene.

Kompetansekrav og kvalitet på arbeidet som utføres av østeuropeiske arbeidstakere

Kompetansen til den østeuropeiske arbeidskraften og kvaliteten på arbeidet som utføres av dem, har vært et tema i debattene som har fulgt i kjølvannet av EU-utvidelsen. Det har særlig vært reist spørsmål om de østeuropeiske arbeidstakerne blir satt til å utføre arbeidsoppgaver som er mindre kompetansekrevene, og som det ofte er vanskelig å rekruttere norske arbeidstakere til å gjøre. Bedriftslederne ble bedt om å vurdere hvor kompetansekrevene arbeid de østeuropeiske arbeidstakerne i bedriften utførte sammenliknet med de norske arbeidstakerne og kvaliteten på arbeidet som ble utført.

Tabell 4.1 Bedriftenes vurderinger knyttet til kompetansekrav på arbeidet som ble utført av arbeidstakere fra nye EU-land, 2009. Prosent.

		Bygg og anlegg	Industri	Hotell og restaurant	Total
Arbeidet som er utført av arbeidstakere fra nye EU-land, er:	Mindre kompetansekrevene enn arbeid utført av norske arbeidstakere	34	15	12	23
	Like kompetansekrevene som arbeid utført av norske arbeidstakere	61	79	81	71
	Mer kompetansekrevene enn arbeid utført av norske arbeidstakere	4	5	5	5
	Ikke sikker	1	0	2	1
	Totalt	100	99	100	100
	N	576	472	219	1267

Tabell 4.2 Bedriftenes vurderinger av kvaliteten på arbeidet som ble utført av arbeidstakere fra nye EU-land, 2009.

		Bygg og anlegg	Industri	Hotell og restaurant	Total
Arbeidstakere fra nye EU-land gjør en bedre jobb, like god jobb eller dårligere jobb enn norske arbeidstakere	Dårligere	24	7	2	2
	Like god	69	81	79	79
	Bedre	6	11	18	18
	Ikke sikker	2	2	1	2
	Totalt	101	100	100	100
	N	576	472	219	1267

De fleste vurderte arbeidet til de østeuropeiske arbeidstakerne som *like* kompetansekrevene som arbeidet til de norske arbeidstakere. 61 prosent i bygg og anlegg, 81 prosent i hotell og restaurant og 79 prosent i industri svarte bekreftende på dette spørsmålet. Andelen som vurderte arbeidet som de østeuropeiske arbeidstakerne

utførte som mindre kompetansekrevende sammenliknet med arbeidet som norske arbeidstakere utførte, var imidlertid vesentlig større i bygg og anlegg (34 prosent) enn i hotell og restaurant (12 prosent) og i industrien (15 prosent). I alle bransjene var det også en viss forskjell mellom de bedriftene som ansatte arbeidsinnvandrere internt i bedriften, og de som kun benyttet østeuropeisk arbeidskraft gjennom kjøp av tjenester fra leiebyråer og underentreprenører. De som kun benyttet tjenester, oppga i noe større grad at arbeidstakerne fra nye EU-land hovedsakelig gjorde oppgaver som var mindre kompetansekrevende enn den øvrige arbeidsstokken.

Videre mente majoriteten av bedriftslederne at arbeidstakere fra nye EU-land gjorde en like god jobb som norske arbeidstakere. 69 prosent i bygg og anlegg, 79 prosent i hotell og restaurant og 81 prosent i industri svarte dette. I bygg og anlegg var det altså én av fem bedriftsledere som mente at arbeidstakere fra nye EU-land gjør en *dårligere* jobb enn norske arbeidstakere. I hotell og restaurant svarte derimot nærmere 20 prosent at arbeidstakere fra nye EU-land gjorde en *bedre* jobb enn norske arbeidstakere.

Resultatene som vi har vist til i dette kapitlet, tyder på en viss normalisering av bedriftenes syn på østeuropeisk arbeidskraft. For eksempel var det nesten ingen som oppga at de benyttet østeuropeiske i stedet for norske arbeidstakere fordi de var billigere eller jobbet lengre dager. Dette kan selvfølgelig også ha en viss sammenheng med hva bedriftslederne regnet for akseptabelt å si i en intervjusituasjon, altså at det ikke er politisk korrekt å si at man sparer penger på å ansette østeuropeisk arbeidskraft.

Sammenliknet med 2006 var det i 2009 flere bedriftsledere som svarte at de østeuropeiske arbeidstakerne inngikk i bedriftenes ordinære drift. Likevel var det fortsatt svært mange bedrifter som benyttet østeuropeisk arbeidskraft som en fleksibel reserve som hentes inn ved midlertidige behov. Det var særlig bruken av innleie og underentreprenører som inngikk i slike fleksibiliseringsstrategier. Svarene på spørsmålene om innleie av østeuropeisk arbeidskraft avdekket at det var behovet for midlertidig arbeidskraft som var det viktigste motivet for ikke å ansette folk internt. Pris så ikke ut til å være en avgjørende faktor. Dette kan være et uttrykk for at antidumping-tiltakene som har blitt gjennomført de siste årene, har gjort lønnsforskjellene mellom østeuropeere og nordmenn mindre enn de var for få år siden.

Til en viss grad så det ut til at østeuropeere var blitt satt til mindre kompetansekrevende arbeid enn øvrige arbeidstakere, spesielt i bygg og anlegg. Flertallet av bedriftslederne oppga at denne arbeidskraften gjorde en like god jobb som sine norske kolleger, men også her skilte bygg og anlegg seg ut med en noe mer negativ vurdering (jf. også de negative vurderingene blant ikke-brukerne i bygg og anlegg i kapittel 2).

Det todelte bildet – normalisering på den ene siden og fortsatt fleksibilisering på den andre – henger nært sammen med bedriftenes ulike arbeidskraftstrategier. Som i 2006 var det mange bedrifter som kombinerte en fast ansatt kjernearbeidsstokk med eksternalisering av variable arbeidskraftbehov gjennom innleie og underentreprenører. Når østeuropeiske arbeidsinnvandrere har en spesiell posisjon i norsk arbeidsliv, skyldes antagelig det at de oftere befinner seg i denne eksterne arbeidsstokken, snarere enn at de behandles annerledes innad i bedriftene.

5 Bedriftenes erfaringer med bruk av østeuropeisk arbeidskraft

Hvilke erfaringer har bedriftslederne hatt med bruk av østeuropeisk arbeidskraft? Har det skjedd endringer i disse erfaringene i løpet av de tre siste årene?

Erfaringene norske bedriftsledere har gjort seg når det gjelder bruk av østeuropeisk arbeidskraft, har vi valgt å se ut fra to hovedperspektiver. Det første har vi valgt å kalle et *arbeidsgiverperspektiv*, som tar for seg forhold som har direkte betydning for bedriftenes produktivitet og økonomi. Det andre er et *arbeidsplassperspektiv*, som tar for seg erfaringer med hvordan de østeuropeiske arbeidstakerne faktisk fungerer i møte med norske arbeidsplasser. Det sistnevnte vil også ha betydning for bedriftenes produktivitet og økonomi, men da gjerne på en mer indirekte måte. I tillegg ble bedriftslederne spurt om det var iverksatt ulike tiltak og ordninger på arbeidsplassen for å integrere de østeuropeiske arbeidstakerne.

Resultatene blir sammenliknet med undersøkelsen i 2006. Vi ser også på om det var forskjeller mellom bransjene, og om det spilte en rolle hvilken tilknytningsform arbeidskraften har hatt.

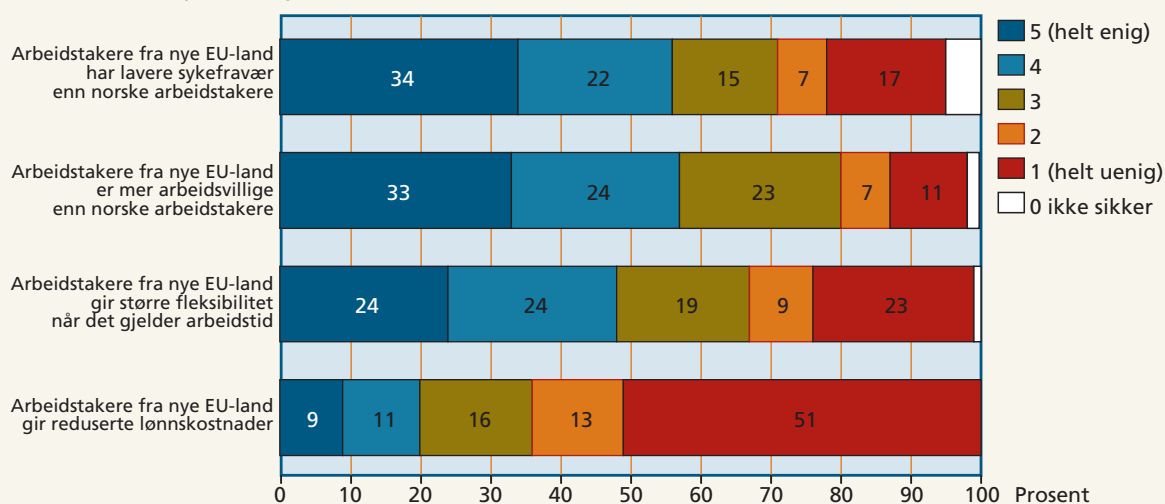
Hva betyr bruk av østeuropeisk arbeidskraft for produktivitet og lønnsomhet?

Bedriftslederne i undersøkelsen ble bedt om å ta stilling til ulike påstander om hva bruk av østeuropeisk arbeidskraft har hatt å si for sykefravær, arbeidsvillighet, fleksibilitet i arbeidstid og reduksjon i lønnskostnader. Dette er forhold som vil ha betydning for produktivitet og lønnsomhet. Billig arbeidskraft med lavere sykefravær og stor innsatsvilje kan slå sterkt ut på bedriftenes bunnlinje.

På en skala fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig) skulle bedriftslederne svare på hvor enige eller uenige de var i de ulike påstandene om erfaringer med arbeidskraft fra nye EU-land.

Godt over halvparten av bedriftslederne var, som det framgår av figur 5.1, enige i påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land har lavere sykefravær og er mer arbeidsvillige enn norske arbeidstakere. Bedriftsledernes oppfatninger var litt mer delt når det gjaldt arbeidstidsfleksibilitet. Men nesten halvparten av bedriftslederne var altså enige i påstanden om større arbeidstidsfleksibilitet.

Figur 5.1 Bedriftsledernes vurderinger av fordeler og ulemper ved bruk arbeidskraft fra nye EU-land, 2009. Prosent. (N = 1267).



Når det gjelder påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land gir reduserte lønnskostnader, var bedriftslederne igjen svært samstemte i sine vurderinger. Hele 51 prosent svarte at de var *helt uenige* i påstanden om reduserte lønnskostnader. Dersom vi legger til dem som svarte at de var delvis uenige i denne påstanden, økte andelen til 64 prosent.

Når vi ser på bedriftenes erfaringer samlet, er det liten tvil om at bruk av arbeidskraft fra nye EU-land har vært lønnsomt for bedriftene. Selv om lavere lønn ikke så ut til å være en avgjørende faktor, vil lavere fravær, innsatsvilje og større fleksibilitet slå ut når lønnsomheten skal måles.

Forskjeller mellom bransjer og tilknytningsform

Det var signifikante forskjeller mellom hva bedriftslederne innenfor de ulike bransjene svarte på to av disse påstandene. For det første gjaldt dette påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land er mer arbeidsvillige enn norske arbeidstakere. Det var en vesentlig større andel i hotell og restaurant (69 prosent) som var helt eller delvis enig i denne påstanden, enn i bygg og anlegg (54 prosent) og i industrien (57 prosent).

For det andre gjaldt det påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land gir reduserte lønnskostnader. I bygg og anlegg var 23 prosent helt eller delvis enige i denne påstanden, mens i hotell og restaurant var det bare 12 prosent som var helt eller delvis enige i denne påstanden. Dette er i utgangspunktet kanskje litt overraskende med tanke på at tariffavtalene i byggebransjen ble allmenngjort på landsbasis allerede 1. januar 2007, noe som skulle tilsi at det de siste årene har vært vanskeligere å betale lavere lønninger til utenlandske arbeidstakere her enn i hotell og restaurant. Men forklaringen er nok å finne i at østeuropeisk arbeidskraft i bygg og anlegg som regel betales flatt på minstelønnsatser, mens gjennomsnittslønna i bransjen er vesentlig høyere (Alsos og Ødegård 2007). Hotell og restaurant er en bransje med et mer sammenpresset lønnsnivå (mindre forskjell mellom topp og bunn). I tillegg brukes det i større grad faste ansettelse i denne bransjen. Diskrimineringsvernet for ansatte på samme arbeidsplass kan derfor i større grad bidra til likelønn mellom norske og utenlandske arbeidstakere.

Bygg og anlegg var den næringen som i størst grad hadde benyttet østeuropeisk arbeidskraft i form av innleie og underentrepriser. Det viste seg å være en sammenheng mellom hva slags tilknytningsform bedriftene har hatt til sine østeuropeiske ansatte, og hvordan de har vurdert de ulike utsagnene. Bedriftsledere som har ansatt østeuropeiske arbeidstakere i egen bedrift, var i større grad enige i påstanden om at østeuropeiske arbeidstakere var mer arbeidsvillige. Når det gjaldt påstandene om reduserte lønnskostnader og større fleksibilitet i arbeidstiden, fant vi derimot at bedriftsledere som i hovedsak kjøpte tjenester, var mer positive i sine vurderinger enn bedriftsledere som hadde ansatt østeuropeiske arbeidstakere i egen bedrift. Dette illustrerer hvordan hensynet til pris og arbeidstidsfleksibilitet nok var blant de forholdene som spilte inn når bedriftslederne valgte å leie inn framfor å ansette i egen virksomhet.

Endringer fra 2006 til 2009

Det var små endringer i bedriftsledernes vurderinger av påstandene som er framstilt i figur 5.1 fra første halvår 2006 til første halvår 2009. Påstanden om at «arbeidstakere fra nye EU-land gir reduserte lønnskostnader», hadde imidlertid en markant nedgang i andelen helt og delvis enig. I 2006 var det 35 prosent av bedriftslederne som mente at dette stemte godt, mens andelen var redusert til 20 prosent i 2009. Denne nedgangen kan skyldes både at vedtaket om allmenngjøring har hatt effekt, men også at et generelt stramt arbeidsmarked har bidratt til å presse opp lønningene, også for østeuropeiske arbeidstakere. At flere østeuropeiske arbeidstakere har beveget seg inn i det ordinære arbeidsmarkedet gjennom faste ansettelser (se kapittel 2), har trolig også betydning i denne sammenhengen.

Det var en nedgang på 5 prosent i andelen bedriftsledere som sa at de var helt eller delvis enige i påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land var mer arbeidsvillige enn norske arbeidstakere. Først og fremst viser dette stor stabilitet i vurderingene fra 2006 til 2009. At det var en liten nedgang, kan skyldes at høy etterspørsel etter arbeidskraft gjorde at de ivrigste kunne slippe litt mer av fordi det ikke var fare for å miste jobben, lett å finne annen jobb eller at man har tilpasset seg takten til norske arbeidstakere.

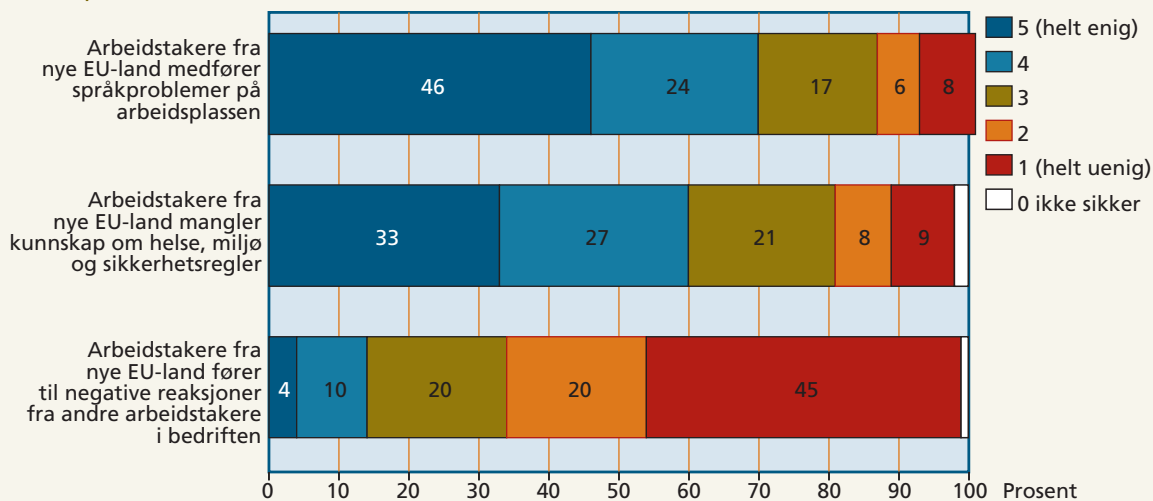
For påstandene om at arbeidstakere fra nye EU-land gir større fleksibilitet når det gjelder arbeidstid, og at arbeidstakere fra nye EU-land har lavere sykefravær enn norske arbeidstakere, var det ingen endringer fra 2006 til 2009.

I løpet av de siste tre årene har det altså blitt en noe mindre andel som sa seg enig i påstandene om at østeuropeisk arbeidskraft jobber hardere for lavere lønn. Det har foregått en forsiktig «normalisering». Sett fra et integrerings- og likebehandlingsperspektiv kan dette tolkes positivt – det vil si at østeuropeere i noe mindre grad enn før *forventes* å skulle jobbe hardere for lavere lønn.

Østeuropeisk arbeidskraft i møte med norske arbeidsplasser

Hvilke erfaringer har bedriftslederne gjort seg når de østeuropeiske arbeidstakerne møtte virkeligheten på norske arbeidsplasser? I hvilken grad har dette møtet medført språkproblemer og negative reaksjoner fra andre arbeidstakere? Har de nye arbeidstakerne nok kunnskaper om HMS-regler?

Figur 5.2 Bedriftsledernes vurderinger av østeuropeiske arbeidstakers møte med norske arbeidsplasser, 2009. Prosent. (N = 1267).



Igjen ble bedriftslederne bedt om ta stilling til en rekke påstander. På en skala fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig) skulle de svare på hvor enige eller uenige de var i hver påstand.

Figur 5.2 viser at en overveiende andel av bedriftslederne var enig i påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land medfører språkproblemer på arbeidsplassen. Videre var godt over halvparten enig i påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land mangler kunnskap om helse, miljø og sikkerhetsregler. Mangel på et felles språk og mangel på kunnskaper om HMS-regler så dermed ut til å være de største utfordringene.

Det at arbeidskraft fra nye EU-land skulle medføre negative reaksjoner fra andre arbeidstakere i bedriften, så imidlertid ikke ut til å være et like stort problem. Hele 45 prosent av bedriftslederne var helt uenige i påstanden om negative reaksjoner fra øvrige ansatte i bedriften.

Forskjeller mellom bransjer og tilknytningsform

Bedriftslederne i bygg og anlegg (78 prosent) og i industrien (66 prosent) var i større grad enn bedriftslederne i hotell og restaurant (53 prosent) enige i at arbeidstakere fra nye EU-land medfører språkproblemer på arbeidsplassen. Når det gjaldt påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land mangler kunnskap om helse, miljø og sikkerhetsregler, fant vi at det var en større andel som var enig i dette i bygg og anlegg (69 prosent) enn i industrien (53 prosent) og i hotell og restaurant (49 prosent).

At arbeidstakere fra nye EU-land fører til negative reaksjoner fra andre arbeidstakere, var ikke et veldig stort problem i noen av de tre bransjene. Her var det likevel en markant forskjell mellom bygg og anlegg (der 19 prosent sa seg helt enige i denne påstanden) og hotell og restaurant (der 5 prosent sa seg helt enige i denne påstanden). I byggebransjen hvor kommunikasjon mellom arbeidstakerne er viktig for å ivareta sikkerheten, vil imidlertid negative reaksjoner fra en gruppe ansatte mot en annen utgjøre et vesentlig problem i daglig drift. Byggebransjen er også den bransjen som har gjort mest bruk av østeuropeiske arbeidstakere, og hvor det – særlig i nedgangstider – har vært størst konkurranse mellom disse og de norske arbeidstakerne. Negative reaksjoner fra bedriftenes øvrige ansatte i byggebransjen må nok ses i lys av dette.

Det tegnet seg også et bilde av at bedrifter som har basert seg på tjenestekjøp, har hatt større utfordringer når det gjelder østeuropeiske arbeidstakeres møte med norske arbeidsplasser. Dette støtter opp om antakelser om at bedrifter som velger å gi arbeidstakerne ansettelse, i større grad er opptatt av å gi nødvendig opplæring på ulike områder.

Endringer fra 2006 til 2009

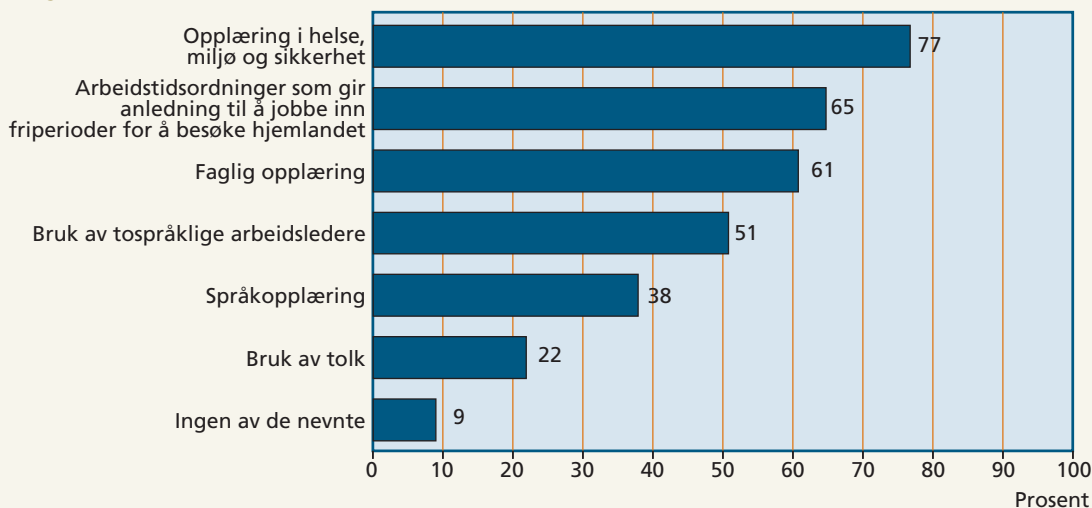
I 2009 var det flere bedriftsledere som var helt eller delvis enige i påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land medfører språkproblemer på arbeidsplassen. I 2006 var 60 prosent enige i denne påstanden, mens i 2009 hadde andelen økt til 70 prosent. Det har også vært en økning i andelen som var helt eller delvis enig i påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land mangler kunnskap om helse, miljø og sikkerhetsregler. I 2006 var 51 prosent enige i dette mot 60 prosent i 2009. Påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land fører til negative reaksjoner fra andre arbeidstakere i bedriften, får derimot en lavere oppslutning i 2009 (14 prosent) sammenliknet med i 2006 (18 prosent).

Denne endringen kan skyldes at bedriftslederne har mer erfaring – også med potensielle problemer og utfordringer knyttet til internasjonaliseringen av arbeidsplassene. Samtidig kan det også være et uttrykk for økt integrering på arbeidsplassene; jo mer folk er nødt til å snakke sammen på jobb, jo flere problemer kan oppstå når de ikke snakker samme språk. Sett i et integreringsperspektiv er det positivt at det var en nedgang i andelen som sa seg enig i at arbeidstakere fra nye EU-land fører til negative reaksjoner fra andre arbeidstakere i bedriften. Det kan tyde på at den østeuropeiske arbeidskraften har blitt mer akseptert på norske arbeidsplasser.

Hva slags tiltak har bedriftene iverksatt?

Med utgangspunkt i problemene knyttet til språk og manglende HMS-kunnskaper var det interessant å få vite hva slags tiltak bedriftene har satt i verk for å imøtekomme problemene.

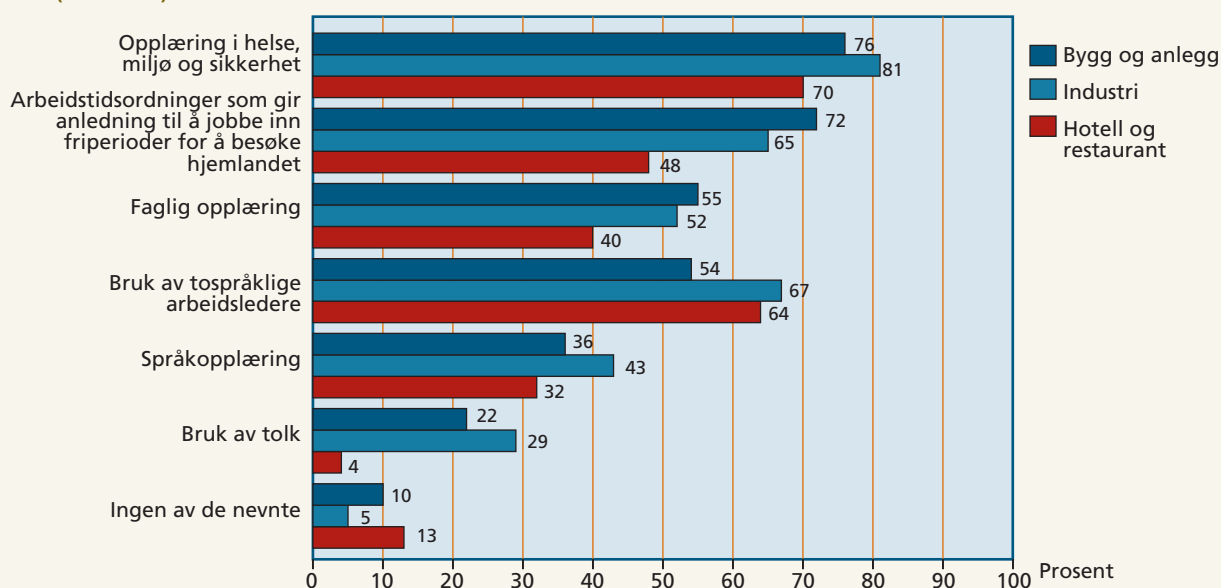
Figur 5.3 Bedriftenes tiltak og ordninger overfor arbeidstakere fra nye EU-land, 2009 (flere svar mulig). Prosent. (N =1267).



Det tiltaket som var mest vanlig, er opplæring i helse, miljø og sikkerhet, som også er et myndighetspålagt opplæringskrav. Arbeidsmiljøloven har krav om at alle virksomheter i Norge skal drive et systematisk HMS-arbeid, og at dette skal gjennomføres i samarbeid med de ansatte og deres representanter. Det var bare en liten andel (9 prosent) som sa at bedriften ikke hadde iverksatt noen av de tiltakene som er nevnt i figur 5.3.

I figur 5.4 har vi framstilt svarene fra bransjene enkeltvis for å illustrere at det var til dels store forskjeller.

Figur 5.4 Iverksatte tiltak og ordninger fordelt på ulike bransjer, 2009 (flere svar mulig). Prosent. (N = 1267).



Den høye andelen som svarte at bedriften ga de østeuropeiske arbeidstakerne opplæring i helse, miljø og sikkerhet, illustrerer hvordan arbeidstakerne fra nye EU-land er blitt inkludert i bedriftenes HMS-arbeid. To av bransjene som denne undersøkelsen omfatter – industri og bygg og anlegg – har høy ulykkes- og skaderisiko, og der har det systematiske HMS-arbeidet generelt blitt viet stor oppmerksomhet. Vi ser at hele 81 prosent av bedriftslederne i industrien og 76 prosent av bedriftslederne i bygg og anlegg svarte at det er gitt opplæring i HMS. Litt overraskende er det kanskje at det også innenfor hotell og restaurant var en svært stor andel (70 prosent) som svarte at de gir opplæring i HMS. Dette tyder på at det generelt er stor oppmerksomhet omkring HMS, og at HMS-arbeidet ofte betraktes som et verktøy for å sikre regularitet og økt produktivitet i virksomhetene. Undersøkelsen sier imidlertid ingenting om hvor omfattende denne opplæringen var.

En stor andel av bedriftene hadde også innført arbeidstidsordninger som ga anledning til å jobbe inn friperioder for å besøke hjemlandet. Kombinert med økningen i andre typer tiltak viser dette at svært mange bedrifter hadde lagt forholdene til rette med tanke på arbeidstakere som ikke bor permanent her i landet, men pendler mellom arbeid i Norge og familieliv i hjemlandet. Ikke overraskende var dette tiltaket mest utbredt i bygg og anlegg (med 72 prosent av bedriftene), der man har lange tradisjoner for at også norske arbeidstakere er pendlere.

Figur 5.4 viser også at hotell og restaurant var den bransjen hvor færrest hadde igangsatt noen av disse ordningene eller tiltakene (med unntak av faglig opplæring).

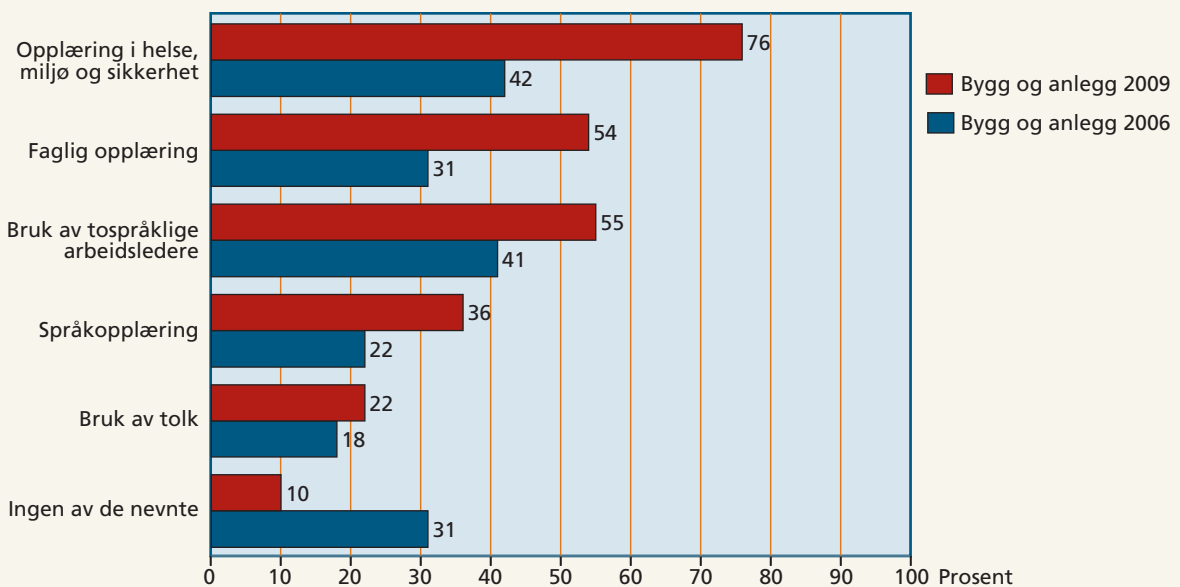
Disse forskjellene kan nok ses i lys av de ulikheter som preger arbeidsoppgavene og ulykkesrisikoen i disse utvalgte bransjene.

Vi fant også at det var forskjeller mellom bedrifter som har valgt å ansette østeuropeiske arbeidstakere i bedriften, og de som har basert seg på innleie/kjøp av tjenester. Bedrifter som har valgt å ansette direkte, har i langt høyere grad valgt å iverksette ett eller flere av disse tiltakene. Dette illustrerer hvordan bedrifter som ansetter direkte, i større grad var opptatt av at de østeuropeiske arbeidstakerne integreres på arbeidsplassen, mens det i mindre grad brukes ressurser på arbeidskraft med en løsere tilknytning.

Endringer fra 2006 til 2009

I 2006 ble spørsmål om ulike tiltak og ordninger bare stilt til bedrifter innenfor bygg og anlegg. Sammenlikningen mellom de to årene må derfor begrenses til denne næringen. Spørsmålet om arbeidstidsordninger som gjør det mulig å dra hjem i friperioder, ble for øvrig ikke stilt i 2006. Her har vi derfor ingen sammenlikning.

Figur 5.5 Iverksette tiltak og ordninger. Bygg og anlegg 2009 og 2006. Prosent. (N i 2009 = 576), (N i 2006 = 214).



Figur 5.5 viser at det i bygg og anlegg var en økning i andelen bedrifter som hadde satt i verk ulike tiltak eller ordninger for den østeuropeiske arbeidskraften. Det har vært spesiell stor økning når det gjelder HMS-opplæring og faglig opplæring. I 2006 svarte nærmere én av tre bedriftsledere i bygg og anlegg at de ikke hadde igangsatt noen av de nevnte tiltak for sine østeuropeiske arbeidstakere. I 2009 var det en betydelig nedgang (21 prosent) i andelen som svarte at bedriften ikke hadde satt i gang noen av de nevnte tiltakene.

I forrige kapittel så vi at de aller fleste bedriftene svarte at mangel på arbeidskraft var deres viktigste motiv for å benytte utenlandsk arbeidskraft, mens svært få oppga lønnsomhets- og fleksibilitetshensyn som et hovedmotiv. I dette kapitlet har vi sett at de samme bedriftene likevel opplever både at de østeuropeiske arbeidstakerne er mer arbeidsvillige, og at de hadde lavere sykefravær sammenliknet med norske arbeidstakere. Vi må dermed anta at slike hensyn også tas med i bedriftenes

vurderinger omkring bruk av ulike typer arbeidskraft. Det å bruke arbeidstakere fra nye EU-land har imidlertid ikke i særlig grad bidratt til lavere lønnskostnader for bedriftene, selv om dette i noe større grad er tilfellet for dem som har valgt å leie inn arbeidskraft snarere enn å ansette arbeidstakere fra nye EU-land. Erfaringene har endret seg lite i perioden fra 2006 til 2009. Det var likevel en nedgang i andelen som mente at de østeuropeiske arbeidstakerne er mer arbeidsvillige eller gir reduserte lønnskostnader. Dette peker i retning av at de økonomiske gevinstene ved å bruke østeuropeiske arbeidstakere blir vurdert som lavere i 2009 enn hva som var tilfellet i 2006.

Det var fortsatt slik at bruk av østeuropeiske arbeidstakere medførte utfordringer når det gjelder språk og kunnskap om HMS-regler på norske arbeidsplasser. Det har også vært en økning i andelen bedriftsledere som sa at dette skaper problemer på arbeidsplassen i 2009 sammenliknet med i 2006. Ikke overraskende er det også en klar økning i andelen bedrifter som har satt i verk ulike opplæringstiltak for å håndtere utfordringer knyttet til kommunikasjon og HMS i flerspråklige arbeidsmiljøer.

6 Allmenngjøring og minstelønnsregulering

Allmenngjøring av tariffavtaler gjennom lov er vanlig praksis i mange europeiske land, men i Norge har tradisjonen vært at partene i arbeidslivet har ansvaret for å tariffbinde arbeidsgivere. Lov om allmenngjøring av tariffavtaler ble vedtatt av Stortinget i 1993, og den har som formål å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har, samt å hindre konkurransevridding til ulempe for det norske arbeidsmarkedet.¹² Allmenngjøring innebærer at deler av tariffavtalene gjennom forskrift blir gjort gjeldende for alle som arbeider innenfor et område. I praksis innebærer dette blant annet innføring av en tidsavgrenset offentlig minstelønnsbestemmelse i de berørte bransjene og fagområdene. Bekymringen for at tilstrømmingen av østeuropeisk arbeidskraft etter EU-utvidelsen skulle føre til et ytterligere press på det som har vært regnet som gjengs og akseptabel lønn i Norge, var avgjørende for at LO høsten 2003 for første gang begjærte allmenngjøring av en tariffavtale. Det første vedtaket trådte i kraft 1. desember 2004, og det omfattet sju landbaserte petroleumsanlegg (byggfags-, elektrofags- og verkstedsoverenskomstene). Lavlønnskonkurranse og lønnsdumping viste seg å bli et økende problem innen flere bransjer, og siden 2004 er i tillegg deler av følgende tariffavtaler allmenngjort: Byggfagsoverenskomsten for hele Norge, Elektrofagsoverenskomsten for Oslo og Akershus og Verkstedoverenskomsten for skips- og verftsindustrien.¹³

Allmenngjøring har vært omstridt et virkemiddel, og det har vært uenighet både mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden og internt hos partene. Dels har man vært uenige om hvor store problemene er, og også om hva som er gode løsninger. Mens partene i byggenæringen har vært forholdsvis forlikte om at allmenngjøring er nødvendig, har partene innenfor verftsindustrien vært langt mindre samstemte (Alsos og Eldring 2008). Fafos første undersøkelse om bedriftenes erfaringer med allmenngjøring ble gjort i 2006, da dette fortsatt var et ganske nytt fenomen i norsk arbeidsliv. Siden den gang har flere bedrifter i flere bransjer blitt berørt, og de har blitt berørt over lengre tid. Samtidig som diskusjonen om allmenngjøring har fortsatt, er det reist spørsmål om det er behov for andre former for offentlig minstelønnsregulering. Det har også vært en omfattende debatt om hvordan den norske allmenngjøringsordningen fungerer, lovens dokumentasjonskrav, prosessene i Tariffnemnda, arbeidsrettslige problemstillinger med videre. Hovedtemaet her er imidlertid hva slags erfaringer bedriftene har gjort seg på de områdene hvor det allerede er innført allmenngjøring. Hva er konsekvensene på bedriftsnivå, slik bedriftslederne ser det? Er de imot allmenngjøring? Eller ønsker de seg alternative mekanismer? Bedriftenes

¹² Lovens formålsparagraf ble utvidet i 2009, da formålet om å hindre konkurransevridding ble tatt inn i selve lovteksten.

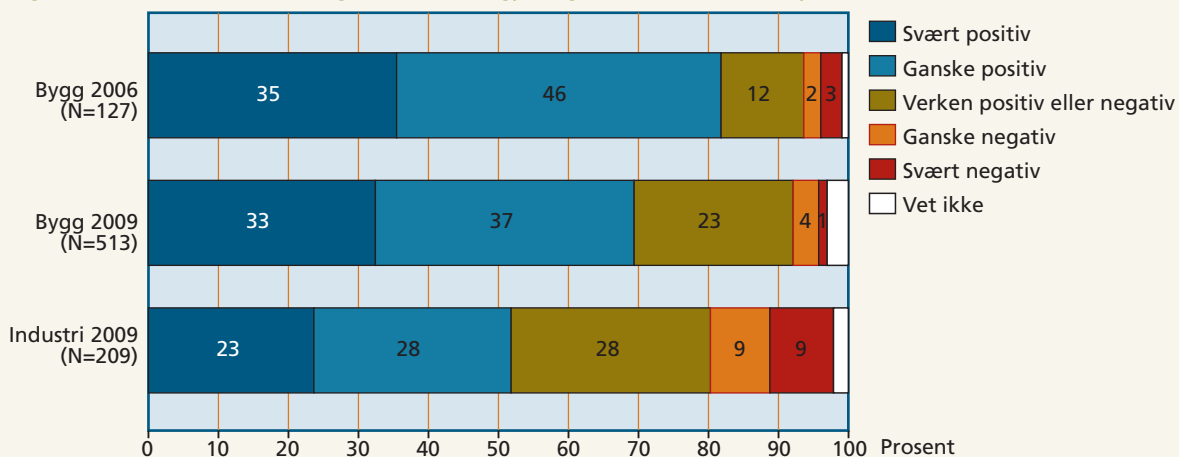
¹³ I tillegg er det begjært allmenngjøring av deler av Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene for hele landet (men i denne saken er det per i dag ikke fattet endelig vedtak).

praktiske erfaringer er ikke nødvendigvis i tråd med organisasjonenes mer prinsipielle synspunkter – noe som ikke gjør dem mindre viktige.

Virkninger av allmenngjøring

Formålet med allmenngjøring er å sikre utenlandske arbeidstakere likeverdige lønns- og arbeidsvilkår og å hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet (jf. lovens formål). I tillegg kan en tenke seg en rekke andre og uintenderte (men ikke nødvendigvis uønskede) konsekvenser. Vi har spurt bedriftene som brukte østeuropeisk arbeidskraft, og som på undersøkelsestidspunktene i 2006 og 2009 var berørt av allmenngjøringsvedtak¹⁴, om hvordan de i lys av utviklingen i sin bransje stilte seg til allmenngjøring.

Figur 6.1 Bedriftenes holdninger til allmenngjøring, fordelt etter bransje, 2009. Prosent.



Det er to forhold som særlig utmerker seg. For det første er flertallet av bedriftslederne i både byggebransjen og industrien positive til allmenngjøring, og for det andre er skepsisen størst i industrien.

I bygg var hele 70 prosent av bedriftslederne positive i 2009. Dette er en liten nedgang i forhold til 2006, men andelen som var ganske eller svært negative til allmenngjøring, var nesten uforandret mellom 2006 og 2009, bare 5 prosent av bedriftslederne oppga dette.

I industribedriftene var drøyt halvparten av lederne ganske eller svært positive til allmenngjøring i sin bransje, mens 18 prosent var ganske eller svært negative. Andelen negative er altså en del høyere enn i bygg. Med tanke på kontroversene rundt allmenngjøring i industrien er det allikevel overraskende at ikke enda flere bedriftsledere er negative. Dette kan tyde på at allmenngjøring oppleves som mindre dramatisk lokalt enn på sentralt nivå på arbeidsgiversiden.

¹⁴ I 2006 gjaldt dette bedrifter som hadde utført arbeid på bygg i enkelte deler av landet. I 2009 var alle bedrifter i bygg berørt av allmenngjøringsvedtak. I tillegg kommer bedrifter i skipsverftsindustrien og industribedrifter som hadde utført arbeid på elektro- og automatiseringsanlegg i Oslo og Akershus eller på landbaserte petroleumsanlegg som er omfattet av allmenngjøring. Disse omtales her som «industri-bedrifter». Se spørreskjemaets spørsmål 9.a) til 9.c) for hvordan avgrensningen er gjort.

Samlet sett er det en klar tendens til at lederne i bedriftene som er medlemmer i en arbeidsgiverorganisasjon, var noe mer positive til allmenngjøring enn uorganiserte bedrifter. Det samme gjelder bedrifter som har inngått tariffavtale. En mulig forklaring kan være at uorganiserte bedrifter og bedrifter uten tariffavtale i større grad opplever å ha blitt pådyttet et regelverk de ikke har vært med på å forhandle fram, mens tariffbundne bedrifter kan se det som positivt at alle bedriftene blir delvis underlagt det samme regelverket.

Krav om å lønne etter tariffavtalenes minstelønnsatts, dekning av utgifter til kost og losji med videre kan åpenbart påføre bedriftene økte kostnader, som igjen kan innebære en konkurranseulempe. Særlig hvis bedriftene konkurrerer med bedrifter i utlandet som ikke har tilsvarende krav til lønns- og arbeidsvilkår. Et annet eksempel på en utilsiktet virkning av allmenngjøring kan være at bedriftene reduserer bruken av utenlandsk arbeidskraft, fordi kostnadene nærmer seg nivået for tilsvarende norsk arbeidskraft. Vi ba bedriftslederne vurdere disse ulike sidene ved allmenngjøring for sin bedrift. De som ble spurt var bedrifter som hadde brukt østeuropeisk arbeidskraft i løpet av de siste tolv månedene og som var omfattet av allmenngjøring. I tabell 6.1 viser vi utdrag av svarfordelingen på disse spørsmålene.

Tabell 6.1 Ulike typer konsekvenser av allmenngjøring fra bedriftenes side, 2006 og 2009. Prosent.

	Bygg 2006	Bygg 2009	Industri 2009
Allmenngjøring har i stor eller noen grad ført til økte kostnader for bedriften	I stor grad: 5 I noen grad: 18	I stor grad: 5 I noen grad: 13	I stor grad: 10 I noen grad: 19
Allmenngjøring har ført til en forverret konkurransesituasjon for bedriften	16	8	13
Allmenngjøring har ført til en forbedret konkurransesituasjon for bedriften	17	13	9
Allmenngjøring har ført til mindre bruk av østeuropeisk arbeidskraft	10	8	9
N	127	513	209

Forutsetningen for et allmenngjøringsvedtak er at det skal være dokumentert at utenlandske arbeidstakere utfører eller kan komme til å utføre arbeid på vilkår som samlet sett er dårligere enn det som gjelder etter landsomfattende tariffavtaler for vedkommende fag eller bransje, eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke. Logisk sett vil da arbeidskraftskostnadene øke i enkelte bedrifter i bransjer som blir omfattet av allmenngjøring. I 2006 var vi overrasket over at ikke flere meldte om økte kostnader (Ødegård m.fl. 2007). Bare 5 prosent av lederne i byggbedrifter som brukte østeuropeisk arbeidskraft, svarte at allmenngjøring i stor grad hadde medført økte kostnader, mens 18 prosent oppga at de i noen grad hadde fått økte kostnader. En mulig forklaring var at flertallet av bedriftene faktisk allerede hadde sørget for at arbeidskraften ble lønnet tilsvarende minstetariff. En annen forklaring kunne være at bedriftenes kostnader knyttet til tjenestekjøp av arbeidskraft ikke hadde endret seg, men at profitten i mellom- og formidlingsleddene hadde blitt lavere. En tredje mulighet er at allmenngjøringsforskriften ikke ble etterlevd.

Som vi ser i tabell 6.1, er det ingen store endringer i 2009; 5 prosent av lederne i byggbedriftene oppga i stor grad å ha fått økte kostnader og 13 prosent i liten grad. I industribedriftene er andelen som rapporterte om kostnadsøkning, noe høyere. 10 prosent oppga at bedriftene i stor grad hadde fått økte kostnader og 19 prosent i noen grad. Men også i industribedriftene svarte det store flertallet av lederne at allmenngjøring i liten eller ingen grad hadde medført kostnadsøkning.

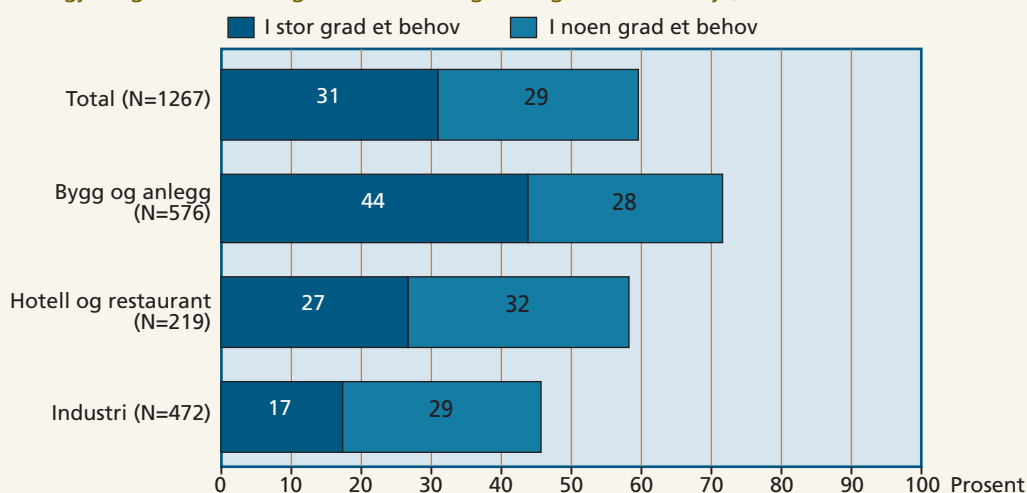
Som nevnt ovenfor er allmenngjøringens formål også å forhindre uheldig konkurransevridding. Vi ba derfor bedriftslederne vurdere hvordan allmenngjøringen har påvirket bedriftenes konkurransesituasjon. I byggbedriftene har andelen som oppga at allmenngjøringen har forbedret konkurransesituasjonen, sunket fra 17 til 13 prosent fra 2006 til 2009. Andelen som vurderte konkurransesituasjonen som forverret, har sunket langt mer: fra 16 til 8 prosent. Flertallet oppga at situasjonen var uendret. Nedgangen i andelen som rapporterer både forverring og forbedring, kan antagelig forklares med at det har vært landsomfattende allmenngjøring i bygg siden inngangen til 2007, og at dette nå er normalsituasjonen. Blant lederne i industribedriftene rapporterte 13 prosent om forverring i konkurransesituasjonen, mens 9 prosent sa den var blitt bedre. Allmenngjøringen i skipsverftsindustrien ble først gjort gjeldende fra 1. desember 2008, slik at bedriftene hadde hatt kort tid å gjøre seg erfaringer med hensyn til virkninger på undersøkelsestidspunktet. Det er overraskende at ikke flere meldte om forverret konkurransesituasjon, i lys av at dette har vært et av hovedargumentene mot allmenngjøring i denne sektoren.

En annen mulig virkning av allmenngjøring kan være at bedriftene reduserer sin bruk av østeuropeisk arbeidskraft, rett og slett fordi kostnadene øker, og noe av motivasjonen for å bruke slik arbeidskraft svekkes. Vi så tidligere at hovedbegrunnelsen for å bruke østeuropeere har vært mangel på norsk arbeidskraft, noe som kan tyde på at kostnadsøkning i seg selv ikke nødvendigvis vil føre til redusert bruk. Resultatene underbygger dette, bare 8–9 prosent av bedriftslederne meldte i 2009 om at de hadde valgt å redusere bruken av østeuropeisk arbeidskraft på grunn av allmenngjøring.

Mer allmenngjøring eller minstelønnsregulering?

Allmenngjøring av tariffavtaler er fortsatt en ung reguleringsmekanisme i norsk arbeidsliv. I enkelte bransjer er det nå høstet visse erfaringer, men fortsatt er størstedelen av arbeidsmarkedet ikke omfattet av allmenngjorte tariffavtaler. Det gjelder store deler av industrien, anleggsbransjen og i skrivende stund også landbruket. Og ikke minst: Innenfor servicenæringene er så langt ikke en eneste tariffavtale begjært allmenngjort. Bedriftsundersøkelsen viser at andelen bedrifter innenfor hotell og restaurant som bruker østeuropeisk arbeidskraft, har økt kraftig siden 2006, og det er grunn til å anta at det samme er tilfellet også i andre servicenæringer, som for eksempel renhold og varehandel. Som nevnt hersker det fortsatt skepsis til allmenngjøring som virkemiddel, både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. I undersøkelsen har vi forsøkt å kartlegge arbeidsgivernes holdning til allmenngjøring og minstelønnsregulering i sin bransje (uavhengig om de per i dag er omfattet av allmenngjøring). Igjen var det bare bedrifter som hadde brukt østeuropeisk arbeidskraft de siste tolv månedene som fikk spørsmålet.

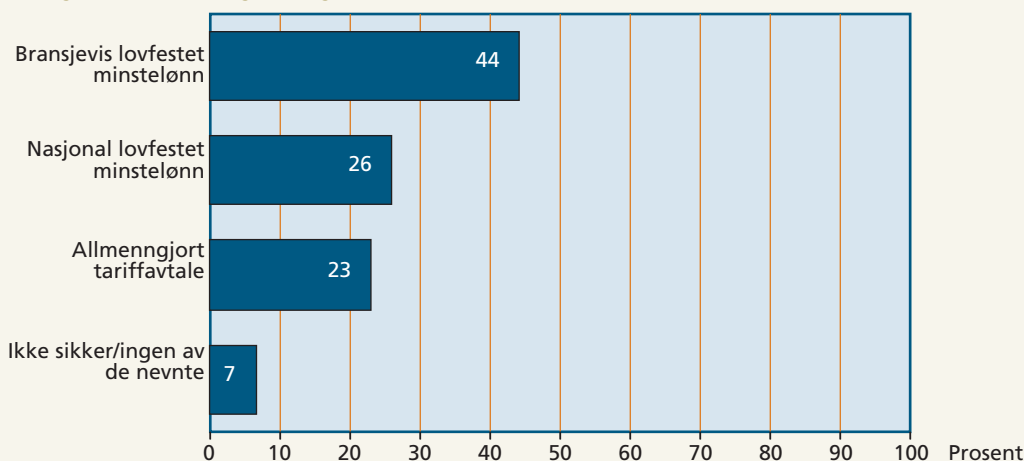
Figur 6.2 Andel bedrifter som svarte at det i stor eller noen grad er et behov for allmenngjøring eller offentlig minstelønnsregulering i deres bransje, 2009. Prosent.



Totalt mente 60 prosent av bedriftslederne at det i stor eller noen grad er et behov for allmenngjøring eller andre former for offentlig minstelønnsregulering i deres bransjer. Dette er et overraskende høyt tall, som indikerer at debatten om allmenngjøring og minstelønnsregulering vil fortsette med stor styrke i norsk arbeidsliv. Andelen var høyest i bygg og anlegg (72 prosent), hvor svært mange av bedriftene jo har erfaring med allmenngjøring og også er positive til dette. I hotell og restaurant, som så langt ikke har erfaring med allmenngjorte tariffavtaler, svarte over 60 prosent av bedriftslederne at det er et behov for offentlig minstelønnsregulering. Lederne i industribedriftene er delt omtrent på midten; drøyt halvparten mente at det ikke er behov for slike reguleringer, mens til sammen 46 prosent mente at det i noen eller stor grad er et behov.

Temaet allmenngjøring og minstelønnsregulering er komplekst, og vi var i tvil om hvor dypt det er mulig å gå inn på dette i en spørreundersøkelse. Respondentene fikk en kort introduksjon til spørsmålene som omhandlet dette, og også muligheten til å svare «ikke sikker» hvis de var i tvil om svarene. Med forbehold om at vi selvsagt ikke kan bedømme om informantene kjenner detaljene i ulike former for offentlig minstelønnsregulering, valgte vi å spørre bedriftslederne som mente at det i stor

Figur 6.3 Hvilken av de følgende former for offentlig minstelønnsregulering vil du eventuelt ønske deg i din bransje? (Bedrifter som oppga at det i stor eller noen grad er behov for offentlig minstelønnsregulering.) 2009. Prosent. N = 759.



eller noen grad er et behov for slike reguleringer, om hva slags former for offentlig minstelønnsregulering de eventuelt ville ønske seg i sin bransje.

Det er svært små forskjeller mellom bransjene, så vi viser i figur 6.3 tallene for de tre bransjene samlet. Bransjevis lovfestet minstelønn var det mest populære alternativet, 44 prosent av bedriftslederne som ønsker offentlig minstelønnsregulering, oppga dette. 26 prosent oppga nasjonal minstelønn som sin favoritt, mens en knapp fjerdedel mente at allmenngjort tariffavtale er den beste løsningen. Respondentene kan ha ulike, og for oss ukjente, oppfatninger om hva som ligger i de ulike alternativene, så vi skal være varsomme med fortolkningen her. En ganske klar konklusjon er imidlertid at flertallet som ønsket lovbasert regulering av minstelønn, mente at den bør ha et bransjemessig utgangspunkt, enten i form av minstelønn eller allmenngjøring. Det er også grunn til å merke seg at en drøy fjerdedel av bedriftslederne ønsket seg nasjonal lovfestet minstelønn. Så langt er det stor motstand blant arbeidstakerorganisasjonene mot å innføre en nasjonal minstelønn i Norge, og det er lite som tyder på at dette vil endre seg i nær framtid.

7 Følger bedriftene opp reguleringer og avtaler?

Allmenngjøring av tariffavtaler har vært det viktigste virkemiddelet for å sikre akseptable lønns- og arbeidsvilkår for arbeidskraft som jobber midlertidig i landet, siden EU-utvidelsen i 2004. Som vi så i kapittel 6, hadde majoriteten av bedriftslederne som selv har med erfaring med allmenngjøring, en positiv holdning til dette virkemiddelet. Innledningsvis i dette kapittelet ser vi på i hvilken grad bedriftslederne tror at bestemmelsene faktisk blir etterlevd i de bransjene som er omfattet. I tillegg spør vi dem om deres inntrykk av hvordan myndighetene håndhever forskriften om allmenngjøring.

I kjølvannet av bruken av allmenngjorte tariffavtaler har det kommet nye reguleringer knyttet til overholdelse og kontroll med allmenngjøringsforskrifter.¹⁵ I 2008 ble det vedtatt en ny forskrift om tillitsvalgtes innsynsrett og oppdragsgivers plikt til å påse at allmenngjøringsforskrifter etterleves.¹⁶ Bedriftene ble også spurt om disse bestemmelsene ble etterlevd.

I tillegg ser vi på i hvilken grad tariffbestemmelser om innleie og utsetting av arbeidskraft har blitt blir fulgt opp av bedriftene. Bedriftenes bruk av underentreprenører og innleid arbeidskraft er delvis regulert gjennom overenskomster mellom arbeidslivets parter,¹⁷ i tillegg til gjeldende lovverk på området. Gjennom avtaleverket har tillitsvalgte i bedrifter som leier inn arbeidskraft, eller som bruker underentreprenører, rett til å få dokumentert lønns- og arbeidsvilkår hos ansatte i disse bedriftene. Avtalebestemmelsene inneholder også plikt for arbeidsgiver til å drøfte eller avtale med tillitsvalgte før man leier inn arbeidskraft eller setter ut arbeid.

Overholdes forskriften om allmenngjøring?

Ledere i bedrifter som var omfattet av allmenngjøring, og som hadde brukt østeuropeisk arbeidskraft, fikk spørsmål om hvordan de vurderte overholdelsen av bestemmelsene i allmenngjøringsforskriften. Resultatene gir i utgangspunktet et positivt bilde; nærmere tre av fire ledere mente at forskriften om allmenngjøring i stor eller noen grad ble overholdt av bedriftene i deres bransje. De to bransjene som er berørt av allmenngjøring, bygg og industri, skiller lag på noen av vurderingene om overholdelse. Andelen ledere som mente at allmenngjøringsforskriften ble overholdt i stor grad (se figur 7.1) var i 2009 høyere i industrien enn i bygg. På den andre siden var det i 2009 en økning av andelen bedriftsledere i bygg som oppga at forskriften om allmenngjøring ble overholdt sammenliknet med 2006. I 2006 var det bare bygg som

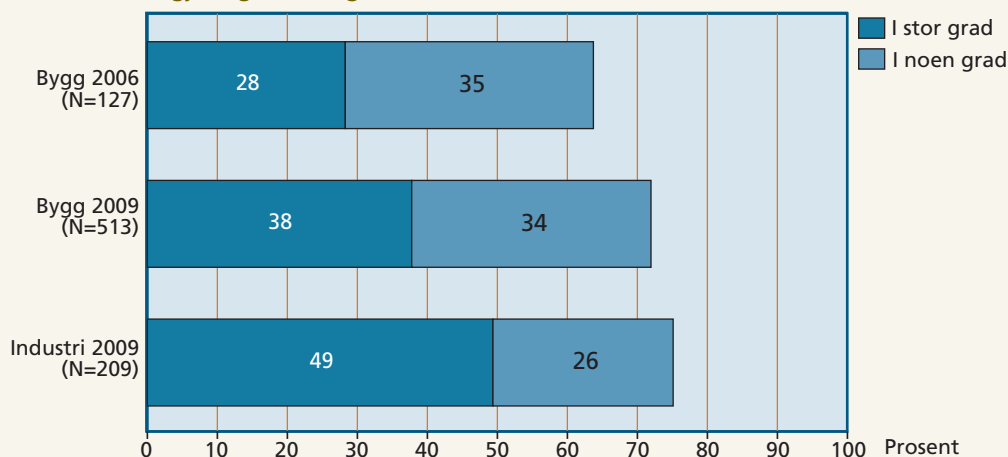
¹⁵ Se i kapittel 6 om hvilke områder som er omfattet av allmenngjøringsforskrifter.

¹⁶ Forskrift av 22. februar 2008 nr. 166 om informasjons- og påseplikt og innsynsrett.

¹⁷ Formuleringene i Verkstedoverenskomsten, Fellesoverenskomsten for byggfag og til dels Landsoverenskomsten for elektrofag danner i dag basis for de fleste tariffbestemmelser om innsyn og liknende i privat sektor.

var omfattet av allmenngjøring, så vi har ikke tilsvarende sammenlikningsgrunnlag for industrien.

Figur 7.1 I hvilken grad har du inntrykk av at bedriftene i din bransje overholder forskriften om allmenngjøring? 2006 og 2009. Prosent.



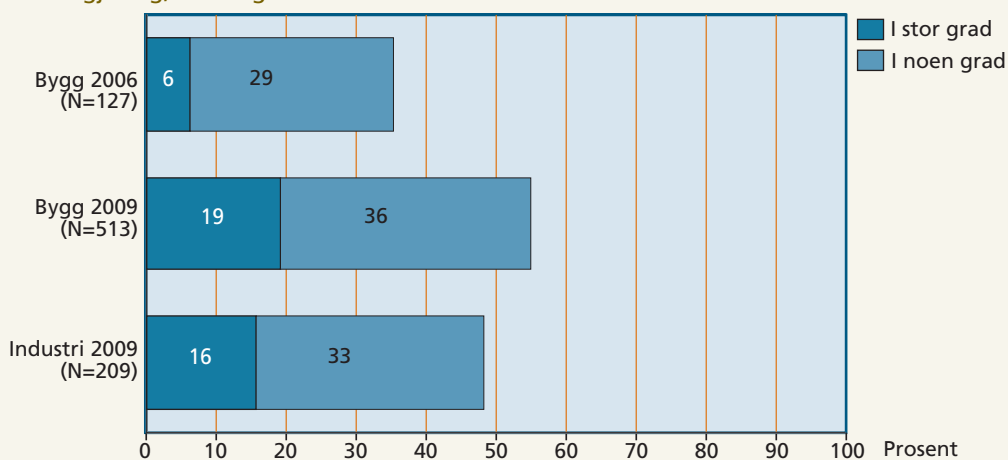
Økningen i andelen bedriftsledere i bygg som mente at forskriften ble overholdt, kan ha sammenheng med at den har vært gjeldende en stund og dermed blitt mer kjent og akseptert i bransjen. Det er noe overraskende med den store andelen som svarte at forskriften ble overholdt i industrien, sammenliknet med bygg. Dette er spesielt sett i lys av resultatene fra kapittel 6, der vi så at industrilederne var noe mer negative til allmenngjøring, og at flere bedrifter i industrien opplevde at allmenngjøring førte til høyere kostnader sammenliknet med byggbedrifter. Med utgangspunkt i bedriftsledernes egne vurderinger av bransjen, ser det altså ikke ut til at motstanden mot det nye regelverket i særlig grad har gitt seg utslag i manglende etterlevelse. Antakelig skyldes bransjeforskjellene først og fremst strukturelle trekk, som at bygg generelt har større problemer med useriøse aktører og uryddige forhold (Dølvik m.fl. 2005).

Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet skal føre tilsyn med at allmenngjøringsforskriftene etterleves. Ved brudd på reglene kan bedriftene få pålegg, mulkt, bli meldt til politiet, eller arbeidet kan stanses. Disse sanksjonsmulighetene for tilsynsmyndighetene ble innført i forlengelsen av regjeringens handlingsplan mot sosial dumping i 2006.¹⁸ Vi spurte bedriftslederne, både i 2006 og i 2009, om deres vurdering av hvordan myndighetene har håndhevet forskriften om allmenngjøring.

I byggebransjen hadde bedriftsledernes vurdering av myndighetenes håndhevelse blitt betraktelig bedre i løpet av disse tre årene (se figur 7.2). I 2009 mente 54 prosent av bedriftslederne i bygg at myndighetene hadde håndhevet forskriftene om allmenngjøring i stor eller noen grad, mot bare 35 prosent i 2006. Lederne i industrien var i 2009 på linje med lederne i byggbedriftene; rundt halvparten oppga at allmenngjøringsforskriftene ble håndhevet av myndighetene i stor eller noen grad.

¹⁸ St.meld. nr. 2 (2005–2006) og Ot.prp. nr. 92 (2005–2006)

Figur 7.2 Bedriftenes vurdering av i hvilken grad myndighetene håndhevet forskriftene om allmenngjøring, 2006 og 2009. Prosent.



Økningen i vurderingen av håndhevelse fra 2006 til 2009 skyldes antakelig både at tilsynsmyndighetene har fått bedre kunnskap om allmenngjøringsforskriftene, og at de har fått økte ressurser til å føre tilsyn med dette området. Tidligere var brudd på lønnsvilkår noe som tilsynsmyndighetene ikke hadde befattning med, men som ble overlatt til partene i arbeidslivet. Det er likevel grunn til å merke seg at nær en tredjedel av bedriftslederne mente at myndighetene i liten eller ingen grad håndhever allmenngjøringsforskriftene.

Ba bedriftene om innsyn i vilkår for ansatte hos underentreprenører og leiefirmaer?

Regjeringen la, som nevnt, fram en handlingsplan mot sosial dumping i mai 2006. Som ledd i oppfølgingen av denne ble det i 2007 foreslått at oppdragsgiver fikk utvidet ansvar for å følge opp lønns- og arbeidsvilkår hos oppdragstaker i de allmenngjorte områdene. I denne rapporten ser vi nærmere på to av tiltakene: innsynsrett for tillitsvalgte og påseplikt for oppdragsgiver.

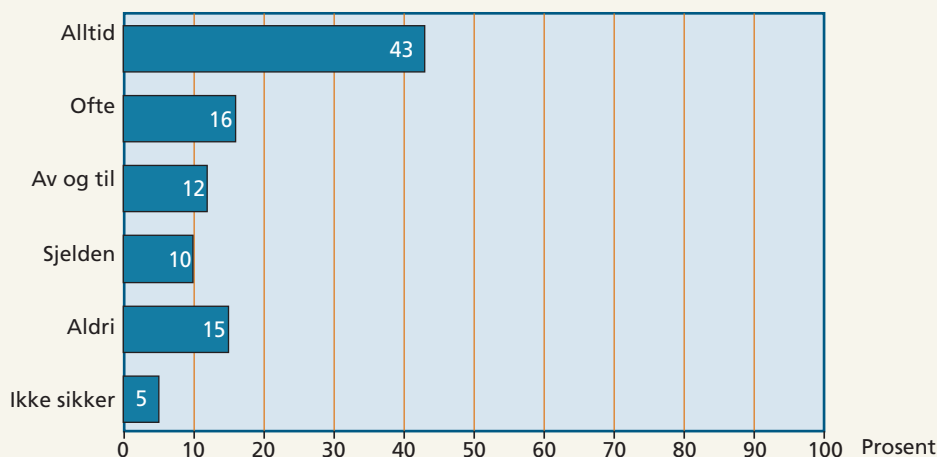
Innsynsretten ligger hos tillitsvalgte som er part i den allmenngjorte tariffavtalen, og som er ansatt hos hovedleverandør. Dersom det ikke er tillitsvalgte hos hovedleverandør, kan tillitsvalgte hos underleverandør kreve innsynsrett. Påseplikten er et nytt ansvar for bedrifter som er omfattet av allmenngjorte tariffavtaler.¹⁹ Den innebærer at hovedleverandør skal påse at lønns- og arbeidsvilkår er i samsvar med allmenngjøringsforskriftene i alle ledd i kjeden av underleverandører. Påseplikten kan oppfylles ved at det tas inn kontraktsklausuler om at arbeidstakere minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskrifter, og at dette følges opp gjennom innhenting av dokumentasjon på arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår.

Bedriftslederne ble spurt om de ba om innsyn i lønns- og arbeidsvilkår for de ansatte hos underentreprenører og utleiefirmaer. Totalt oppga 43 prosent

¹⁹ Oppdragsgivere på landanleggene i petroleumssektoren var i utgangspunktet omfattet av en påseplikt knyttet til krav i sikkerhets- og arbeidsmiljølovgivningen gjennom midlertidig forskrift av 19.12.2003 (Alsos og Ødegård 2007).

av bedriftslederne at de *alltid* ber om innsyn i lønns- og arbeidsvilkår hos underentreprenører og utleiefirmaer med arbeidskraft fra nye EU-land (se figur 7.1). Legger vi til dem som svarte at de *ofte* ba om innsyn, kommer vi opp i 59 prosent. Sammenliknet med bedriftsundersøkelsen i 2006 er det kun en svak økning – fra 55 til 59 prosent som alltid/ofte ber om innsyn. I og med at det i disse tre årene har blitt langt flere bedrifter som er omfattet av allmenngjøringsvedtak – og dermed bundet av påseplikten – er det en oppsiktsvekkende liten økning. På den andre enden av skalaen viste det seg at én av fire bedrifter sjelden eller aldri ber om innsyn.

Figur 7.3 I hvilken grad ba bedriftene om innsyn i lønns- og arbeidsvilkår hos underentreprenører og utleiefirmaer med ansatte fra de nye EU-landene, 2009? Prosent. (N = 675).



Fordi noen bransjer/områder er omfattet av allmenngjøringsvedtak, mens andre ikke er det, var det grunn til å vente variasjoner mellom bransjene på dette spørsmålet. Men det viste seg at forskjellene mellom våre tre bransjer – bygg og anlegg, industri og hotell og restaurant – var så liten at den ikke var signifikant. Det vil si at det var umulig å slå fast at forskjellene skyldtes noe annet enn tilfeldigheter. Selv når vi kun ser på de bedriftene som er omfattet av allmenngjorte tariffavtaler – det vil si bygg, skips- og verftsindustri og bedrifter som har utført arbeid ved de landbaserte petroleumsanleggene – ble ikke bildet endret. Blant de bedriftene som var omfattet av allmenngjøring, ba 44 prosent alltid ba om innsyn, mot 39 prosent blant bedriftene som ikke var berørt av allmenngjøring. Heller ikke dette var en signifikant forskjell.

Det er vanskelig å tro at man kan oppfylle påseplikten uten å be om innsyn i lønns- og arbeidsvilkår hos underentreprenørene/leiefirmaene. Resultatene tyder derfor på at under halvparten av bedriftene var i stand til å følge opp denne bestemmelsen i praksis. På undersøkelsestidspunktet hadde forskriften om innsynsrett og påseplikt vært gjeldende i om lag ett år. Dette burde være tilstrekkelig lang tid til at bedriftene hadde fått kjennskap til påseplikten.

Som nevnt innledningsvis er dette et område som tradisjonelt er regulert gjennom avtaleverket. Vi undersøkte derfor om det var forskjell på organiserte og uorganiserte bedrifter når det gjaldt innsyn i underentreprenørers/leiefirmaers lønns- og arbeidsvilkår. Som organiserte bedrifter regner vi bedrifter som er medlem i en arbeidsgiverorganisasjon og/eller har inngått tariffavtale med en eller flere arbeidstakerorganisasjoner.

Tabell 7.1 Andel bedrifter som ba om innsyn i lønns- og arbeidsvilkår for ansatte hos underentreprenører og leiefirmaer, etter organiserte og ikke-organiserte bedrifter, 2009. Prosent (N = 675).

	Medlem i arbeidsgiverorganisasjon	Ikke medlem	Har inngått tariffavtale	Har ikke inngått tariffavtale
Ber alltid om innsyn	45	36	46	37
Ber ofte om innsyn	16	15	16	15
Ber av og til om innsyn	12	10	9	15
Ber sjelden om innsyn	9	12	10	10
Ber aldri om innsyn	14	17	14	17
Ikke sikker	4	9	5	6
Totalt	100	99	100	100
N	477	195	421	253

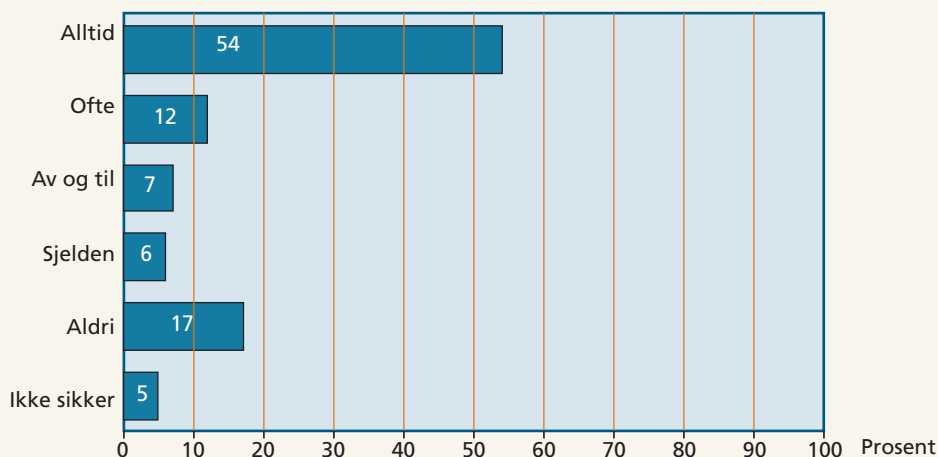
Det viste seg å være små forskjeller mellom organiserte og uorganiserte bedrifter. For eksempel var det bare 9 prosent flere bedrifter med tariffavtale som alltid ba om innsyn, sammenliknet med bedrifter uten tariffavtale.

For bedrifter som kun er bundet av overenskomst på dette området (altså ikke omfattet av en allmenngjort avtale), så er det ikke noen egen innsynsrett for tillitsvalgte. Tariffbestemmelsene går ut på at bedriftene på anmodning fra de tillitsvalgte skal dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underentreprenører.

Krav om bestemte vilkår for ansatte hos underentreprenører og leiefirmaer

Bedriftene kan prøve å sikre ordnede forhold hos underentreprenører og leiefirmaer ved å stille krav om bestemte lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakerne. Som figur 7.2 viser, var andelen av bedriftene som stilte krav noe større enn andelen som ba om innsyn. To av tre bedrifter stilte alltid eller ofte krav om bestemte lønns- og

Figur 7.4 I hvilken grad stilte bedriftene krav om bestemte lønns- og arbeidsvilkår for ansatte hos underentreprenører eller utleiefirmaer med arbeidskraft fra de nye EU-landene, 2009. Prosent. (N = 675).



arbeidsvilkår for de ansatte. I undersøkelsen fra 2006 stilte bare drøye halvparten av bedriftene (54 prosent) alltid eller ofte slike krav. På dette området har det tydeligvis foregått en viss bevisstgjøring i løpet av de siste tre årene.

Heller ikke når det gjelder krav om bestemte lønns- og arbeidsvilkår, finner vi særlige forskjeller mellom bransjene. Det var imidlertid en litt større andel bedrifter som var omfattet av allmenngjorte tariffavtaler, som svarte at de alltid stilte krav om bestemte lønns- og arbeidsvilkår (57 prosent). Det var også en noe større andel organiserte bedrifter (medlem i en arbeidsgiverforening og/eller inngått tariffavtale med en arbeidstakerorganisasjon) som stilte krav om lønns- og arbeidsvilkår, sammenliknet med uorganiserte bedrifter.

Drøfting av innleie og utsetting av arbeid

Som nevnt innledningsvis er det tariffbestemmelser om at innleie og/eller utsetting av arbeid skal drøftes eller avtales med tillitsvalgte i bedriften. I tillegg regulerer arbeidsmiljøloven rett til drøftinger i forbindelse med innleie fra andre produksjonsbedrifter.²⁰ For fagbevegelsen er dette et redskap for å sikre mest mulig egenproduksjon og unngå for mange arbeidstakere med løsere og mer usikker tilknytning til bedriftene. Utgangspunktet for denne type avtaler er at arbeidstakerne frykter press på innarbeidede lønns- og arbeidsvilkår. Dersom avtaleverket følges opp – det vil si at det drøftes og inngås avtaler på dette området – kan det virke regulerende både på omfang og for hvilke vilkår de ansatte hos underentreprenører og leiefirmaer har. Det er grunn til å tro at tillitsvalgte har vært ekstra oppmerksomme på denne muligheten i årene etter EU-utvidelsen og med en stadig økende bruk av østeuropeisk arbeidskraft.

På dette området er det mest interessant å se hva som har skjedd i de bedriftene som har inngått tariffavtale med en eller flere arbeidstakerorganisasjoner, og som dermed høyst sannsynlig har et tillitsvalgtapparat.

Tabell 7.2 Blir vilkårene for bruk av arbeidskraft fra nye EU-land avtalt eller drøftet med tillitsvalgte i bedriften? 2009. Prosent. (N = 675)

	Bedrifter som har inngått tariffavtale med en eller flere arbeidstakerorganisasjoner	Bedrifter som ikke har inngått tariffavtale
Som regel inngått avtale	23	8
Som regel drøftet	38	30
Drøftet noen ganger	9	9
Verken drøftet eller inngått avtale	22	30
Har ikke tillitsvalgte	2	18
Ikke sikker	5	5
Sum	100	100
N	421	253

²⁰ AML § 14-13 (1-4).

Over 60 prosent av bedriftene med tariffavtale hadde enten inngått avtale eller drøftet vilkårene for bruk av arbeidskraft fra nye EU-land. Det mest slående med resultatet i tabell 7.2 er likevel at det i én av fem bedrifter med tariffavtale verken har blitt drøftet eller inngått avtale om vilkårene for bruk av arbeidskraft fra nye EU-land med de tillitsvalgte. Forskjellen til bedrifter som ikke har inngått tariffavtale er liten. Her var det 30 prosent som verken drøftet eller har inngått avtale. Bildet var det samme i bedriftsundersøkelsen fra 2006.



8 Sammenfatning

Vi har undersøkt hvor stor andel av bedriftene i bygg og anlegg, utvalgte industri-bransjer og hotell og restaurant som har brukt arbeidskraft fra de nye EU-landene. Rapporten redegjør for ulike tilknytningsformer, hva som var bedriftenes motiver for og erfaringer med bruk av denne arbeidskraften, og hvilken rolle de nye arbeidsinnvandrerne hadde i bedriftene. Bedriftenes erfaringer med og vurdering av allmenngjøring av tariffavtaler og ønsker om offentlige minstelønnsreguleringer var også en viktig del av undersøkelsen. Siden det ble gjort en tilsvarende bedriftsundersøkelse i 2006, har vi hatt anledning til å se på hvilke endringer som har skjedd på alle disse viktige områdene i løpet av de tre siste årene.

Det er fortsatt store kunnskapshull når det gjelder volumet på arbeidskraftmobiliteten til Norge. Fram til våren 2009 hadde vi rimelig god oversikt over hvor mange enkeltpersoner som var kommet for å jobbe i virksomheter basert i Norge. Etter overgangsordningenes utløp 1. mai 2009 trenger ikke lenger borgere fra de nye EU-landene i øst (med unntak av Bulgaria og Romania) tillatelse for å oppholde seg og arbeide i Norge, de må bare registrere seg når de kommer.²¹ Når det gjelder utstasjonerte arbeidstakere og andre tjenestetilbydere, har det hele tiden vært svært stor usikkerhet knyttet til eksisterende statistikkilder. I tillegg kommer antagelig et betydelig antall personer som har jobbet utenfor det regulære arbeidsmarkedet, men som naturlig nok er umulig å tallfeste med sikkerhet.

Undersøkelsen som er grunnlaget for denne rapporten gir ikke svar på hva som er det totale omfanget av arbeidskraft fra de nye EU-landene knyttet til norske bedrifter. Enhetene i undersøkelsen er bedrifter, og respondentene er bedriftsledere, ikke arbeidsinnvandrerne selv. Men undersøkelsen gir et klart svar på i hvilken grad norske bedrifter har valgt å rekruttere arbeidskraft østfra, og endringer over tid. I 2009 oppga 35 prosent av bedriftene i bransjene som inngikk i undersøkelsen at de hadde brukt arbeidskraft fra nye EU-land i løpet av de siste tolv månedene. Dette var mer enn en fordobling sammenliknet med 2006. Økningen har vært stor i alle bransjene, og størst i hotell og restaurant. Mens andelen bedrifter som hadde brukt slik arbeidskraft i 2006 var størst i bygg og anlegg, har det nå faktisk blitt vanligere å rekruttere østeuropeisk arbeidskraft i industrien. En klar konklusjon er altså at dette ikke lenger bare er et framtreddende fenomen i bygg og anlegg, som har lange tradisjoner for internasjonal rekruttering. Bedriftene benytter seg fortsatt av hele spekteret av tilknytningsformer, fra faste ansettelse til innleie og underentrepriser. Det var kraftig økning i bredde og mangfold i tilknytningsformer når vi sammenlikner undersøkelsene fra 2006 og 2009. Det vil si at det var mer enn en fordobling av bedrifter som svarte at de både ansatte folk og brukte arbeidskraft via tjenestekjøp (innleie). Blant bedrifter som bruker østeuropeisk arbeidskraft har andelen som har hyret inn østeuropeere i form av innleie steget fra 38 til 45 prosent fra 2006 til 2009. Undersøkelsen viser at flertallet av disse mente at den viktigste fordelene med innleie var å kunne dekke midlertidige arbeidskraftbehov, samt redusere risikoen

²¹ Ifølge pressemelding fra Utlendingsdirektoratet (UDI) 7.9.2009 vil direktoratet ikke lenger distribuere statistikk over arbeidsinnvandring fra de nye EU-landene, fordi registertallene etter UDIs vurdering ikke lenger kan speile utviklingen i arbeidsinnvandringen til Norge.

som er knyttet til mer ordinære tilsettingsformer. Det mest slående trekket når det gjelder tilknytningsformer er imidlertid den store økningen i andelen bedrifter som svarte at de hadde ansatt østeuropeere fast. I 2006 var det 37 prosent som oppga dette, mens det var hele 67 prosent i 2009. Denne utviklingen peker mot en normaliseringsprosess i bedriftene når det gjelder bruk av østeuropeisk arbeidskraft; det at bedriftene nå i større grad bruker mer ordinære tilknytningsformer tyder på at de nye arbeidsinnvandrerne har blitt mer innlemmet i den normale driften i bedriftene. Dette understrekes av at mer enn fire av ti bedriftsledere i brukerbedriftene svarte at østeuropeere nå er en del av bedriftens ordinære drift, hvilket er en kraftig økning sammenliknet med 2006. Samtidig ser vi at for en stor del av bedriftene er østeuropeisk arbeidskraft fortsatt en reserve som settes inn for å ta toppen i perioder med høy aktivitet.

Stor etterspørsel etter arbeidskraft har vært hoveddriveren i norske bedrifters rekruttering av østeuropeere, og det har vært et åpent spørsmål hvordan finanskrisa vil påvirke utviklingen framover. Totalt rapporterte fire av ti bedrifter som hadde brukt østeuropeere om et generelt lavere behov for arbeidskraft det siste året. Samtidig viste undersøkelsen at to av tre av bedriftene som hadde brukt østeuropeisk arbeidskraft det siste året, regnet med at de også ville gjøre det de nærmeste tolv månedene. Det tyder på at vi antakelig har nådd et foreløpig toppunkt når det gjelder bruk, og i tillegg på at de nye arbeidsinnvandrerne vil utgjøre en vesentlig arbeidskraftressurs i norske bedrifter også i tiden framover. Så langt ser det ut som om mange arbeidsinnvandrere velger å bli i Norge selv om de mister jobben, og det er grunn til å tro at denne gruppa vil vise seg å være mer mobil innad i Norge enn nordmenn flest når det gjelder å søke jobber nye steder og bransjer.

Bedriftsledernes svar på hvilke motiver de har hatt for å rekruttere østeuropeisk arbeidskraft bekrefter bildet av en etterspørselsdrevet utvikling. Hele 79 prosent oppga at mangel på norsk arbeidskraft var den viktigste årsaken til at de brukte østeuropeere, mot 62 prosent i 2006. Bare 3 prosent svarte at det å redusere lønnskostnadene var det viktigste motivet, mens 4 prosent svarte at det viktigste var å oppnå økt fleksibilitet med hensyn til arbeidstid. Dette er klart færre enn i 2006. Heller ikke i bedriftene som valgte å leie inn arbeidskraft framfor å ansette, var reduksjon av lønnsvilkår et viktig motiv. Det har i de siste årene vært stor oppmerksomhet rundt arbeidsinnvandrernes lønns- og arbeidsvilkår, noe som kan ha bidratt til at bedriftslederne nødig oppga slike motiver. Som i 2006, viser undersøkelsen i 2009 at andelen bedrifter som oppgir å ha fått reduserte kostnader langt overstiger andelen som oppgir dette som motiv, noe som kan underbygge en antakelse om at det kanskje kan være en viss underrapportering på dette punktet.

Kompetansen til den østeuropeiske arbeidskraften og kvaliteten på arbeidet som utføres har vært et hyppig tema i debattene i kjølvannet av EU-utvidelsen. Blir østeuropeerne satt til å gjøre mindre kompetansekrevede arbeid enn andre arbeidstakere i bedriftene? Og gjør de like godt arbeid som andre? Og hva betyr den til dels kraftige internasjonaliseringen av arbeidsstokken for arbeidsmiljø og produktivitet i bedriftene? Flertallet av bedriftslederne, og særlig i industrien og i hotell og restaurant, vurderte arbeidet som de østeuropeiske arbeidstakerne utførte som like kompetansekrevede som det andre arbeidstakere hadde – og at de gjorde en like god jobb. Her fant vi imidlertid visse bransjevise forskjeller. I bygg og anlegg mente én av fem bedriftsledere at arbeidstakere fra nye EU-land gjør en dårligere jobb enn norske arbeidstakere. I hotell og restaurant svarte derimot nærmere 20 prosent at arbeidstakere fra nye EU-land gjør en bedre jobb enn norske arbeidstakere. Jevnt over ble østeuropeisk arbeidskraft vurdert som mer arbeidsvillig og med lavere sykefravær

sammenliknet med norske arbeidstakere. På dette spørsmålet var det ingen endring fra 2006 til 2009. Videre viser undersøkelsen at mangel på et felles språk og mangel på kunnskaper om HMS-regler fortsatt var de største utfordringene i østeuropeernes møte med norske arbeidsplasser. I 2009 var det flere bedriftsledere som var enige i påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land medfører språkproblemer på arbeidsplassen. Det var også en økning i andelen som var enige i påstanden om at arbeidstakere fra nye EU-land mangler kunnskap om helse, miljø og sikkerhetsregler. Det er åpenbart at innlemmelsen av arbeidstakere som ikke snakker norsk og som er ukjent med både praksis og regler i norsk arbeidsliv, må by på store utfordringer for alle parter. At enkelte funn indikerer at tilstanden på noen områder er dårligere enn i 2006, er urovekkende, men kan også være et tegn på at bedriftslederne har blitt mer oppmerksom på problemene. Undersøkelsen viser at det store flertallet av bedriftene ga østeuropeiske arbeidstakere opplæring i HMS, men vi vet ikke hvor omfattende opplæringen er. Når det gjelder tiltak for å håndtere språkproblemer, var bildet mer blandet; mange bedrifter hadde ingen tiltak, på tross av at mange opplevde problemer knyttet til arbeidstakernes manglende norskkunnskaper.

Reguleringen av arbeidsinnvandreres arbeids- og lønnsvilkår har vært et sentralt tema i årene etter EU-utvidelsen. Et av de viktigste og mest kontroversielle virkemidlene for å sikre lønn etter norske vilkår for arbeidstakere som jobber midlertidig i Norge, har vært allmenngjøring av tariffavtaler, som nå blant annet omfatter bygg i hele Norge og skips- og verftsindustrien. Som i 2006, er flertallet av bedriftslederne i bygg positive til allmenngjøring. Mer overraskende er det at dette også gjelder lederne i industribedriftene som er omfattet av allmenngjøring, om enn i mindre grad. Kun et mindretall av bedriftslederne i både bygg og industri melder om at allmenngjøring har ført til økte kostnader eller endringer i konkurransesituasjonen. Det ser også ut til allmenngjøring i svært liten grad har ført til reduksjon i bruken av østeuropeisk arbeidskraft. Utfasingen av overgangsordningene som stilte krav om «norsk» lønn for å få arbeidstillatelse, har aktualisert spørsmålet om behovet for offentlig minstelønnsregulering også i andre bransjer. Totalt mente over 60 prosent av bedriftslederne at det er et behov for slik regulering i sin bransje. Flertallet av disse mente at slike reguleringer bør ha et bransjemessig utgangspunkt, enten i form av bransjevis lovfestet minstelønn eller allmenngjøring. Resultatene tyder på at bedriftenes praktiske erfaringer ikke nødvendigvis er i tråd med organisasjonenes mer prinsipielle synspunkter, med de implikasjoner det kan ha for debattene om dette temaet framover.

Vel så viktig som hva bedriftslederne mener om reguleringer og avtaler, er om disse faktisk blir fulgt opp i praksis. Når det gjelder allmenngjøring, mente tre av fire ledere at bedriftene i deres bransje overholder forskriftene, noe som er en økning fra 2006. Andelen som mente at myndighetene håndhever reglene, hadde steget kraftig fra 2006 til 2009, noe som tyder på at satsingen på forsterket tilsyn på dette området har gitt resultater. I forbindelse med regjeringens handlingsplan mot sosial dumping har oppdragsgiver fått utvidet ansvar for å følge opp lønns- og arbeidsvilkår hos oppdragstaker innenfor de allmenngjorte områdene (såkalt påseplikt). Det viste seg at under halvparten av bedriftene alltid ba om innsyn hos oppdragstaker, og litt over halvparten stilte alltid krav om bestemte lønns- og arbeidsvilkår hos oppdragstaker. Dette tyder på at denne påseplikten for oppdragsgiver vanskelig kan oppfylles i praksis.

Innledningsvis i rapporten reiste vi den overordnede problemstillingen om hvorvidt de økte arbeids- og bedriftsvandringene også fører til inkludering i «det gode norske arbeidslivet». Antagelig er verken spørsmålet eller svarene her klinkende klare. Den store mobiliteten fra de nye EU-landene til Norge har bidratt til en kraftig

internasjonalisering av arbeidsstokken i flere næringer i Norge, med de muligheter og utfordringer som følger med. På få år har polsk blitt et viktig andrespråk i mange bedrifter, og i undersøkelsen rapporterer bare et mindretall om at arbeidstakere fra nye EU-land fører til negative reaksjoner fra andre i bedriften. Graden og tempoet av faktisk integrering lar seg vanskelig måle ved hjelp av denne bedriftsundersøkelsen. Hvis vi med inkludering i det «gode norske arbeidslivet» mener ansettelse i bedrifter framfor løsere tilknytningsformer, viser resultatene en klar glidning mot at flere bedrifter velger dette. Men selv om arbeidsinnvandrere har blitt en permanent del av arbeidsstokken i mange bedrifter, ser vi også at den østeuropeiske arbeidskraften fortsatt utgjør en fleksibel arbeidskraftreserve som trekkes inn og ut av bedriften etter behov. Det kan framstå som en fordelaktig situasjon for bedriftene i omskiftelige økonomiske tider, men en slik måte å organisere arbeid og produksjon på kan ha uforutsette konsekvenser for bedriftenes kompetanseutvikling og produktivitet, så vel som for arbeidsinnvandrernes muligheter til å bli inkludert i «det gode norske arbeidslivet».

Referanser

- Alsos, K. og L. Eldring (2008), «Labour mobility and wage dumping: The case of Norway.» *European Journal of Industrial Relations*, 14(4):441–459
- Alsos, K. og A.M. Ødegård (2007), *Sikrer Norges framtid på minstelønn. Østeuropeisk arbeidskraft på petroleumsanlegg på land*. Oslo: Fafo-rapport 2007:32
- Bakken, F. m.fl. (2009), *Konjunktursvingninger og arbeidsinnvandring til Norge*. NAV Rapport nr 1/2009
- Dølvik, J.E., L. Eldring, A.M. Ødegård (2005). *Lavlønnskurransse og sosial dumping. Utfordringer for det seriøse arbeidslivet*. Oslo: Fafo-rapport 485
- Dølvik, J.E., L. Eldring, J.H. Friberg, T. Kvinge, S. Aslesen og A.M. Ødegård (2006), *Grenseløst arbeidsliv? Endringer i bedrifters arbeidskraftsstrategier etter EU-utvidelsen*. Oslo: Fafo-rapport 548
- Dølvik, J.E. og L. Eldring (2006), «Industrial relations responses to migration and posting of workers after EU enlargement: Nordic trends and differences.» I: *Transfer - European Review of Labour and Research*, 12(2):213–230
- Dølvik, J.E. og L. Eldring (2008), *Arbeidsmobilitet fra de nye EU-landene til Norden – utviklingstrekk og konsekvenser*. TemaNord 2008:502
- Friberg, J.H. og G. Tyldum, red., (2007), *Polonia i Oslo. En studie av arbeids- og levekår blant polakker i hovedstadsområdet*. Oslo: Fafo-rapport 2007:27
- LO (2009), *Jobbrekorden 2005–2009*. Samfunnsnotat nr 9/09/SSB Nasjonalregnskap
- Nergaard, K. og J. Svalund (2008), *Utleie av arbeidskraft 2008. Omfang og utvikling over tid*. Oslo: Fafo-notat 2008:25
- UDI (2009), EØS-rapport: Tillatelser med formål arbeid. Mai 2009
- Ødegård, A.M. m.fl. (2007), *Fra øst uten sikring? EU-utvidelsen og HMS-konsekvenser på norske bygge- og anleggsplasser*. Oslo: Fafo-rapport 2007:3



Vedlegg: Spørreskjema

Del 1. Til Alle

1. I 2004 ble EU - og dermed EØS-området - utvidet med åtte nye medlemsland fra Øst-Europa: Estland, Latvia, Litauen, Polen, Tsjekia, Slovakia, Slovenia og Ungarn. I 2007 ble Bulgaria og Romania medlemmer. I denne undersøkelsen vil vi se på norske bedrifters bruk av arbeidskraft fra disse landene.

Bruker din bedrift arbeidstakere, underentreprenører eller leiefirmaer med arbeidskraft fra nye EU-land i Norge?

TIL INTERVJUER: DE NYE EU-LANDENE ER I DENNE SAMMENHENGEN: ESTLAND, LATVIA, LITAUEN, POLEN, TSJEKKIA, SLOVAKIA, SLOVENIA, UNGARN, BULGARIA OG ROMANIA

1: Ja

2: Nei

3: Ikke sikker

2 HVIS 2 PÅ SPØRSMÅL 1

Har din bedrift brukt arbeidstakere, underentreprenører eller leiefirmaer med arbeidskraft fra nye EU-land i Norge de siste 12 månedene?

1: Ja

2: Nei

3: Ikke sikker

HVIS "IKKE SIKKER" BÅDE PÅ SPM 1 OG 2=>AVSLUTT

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 1 ELLER 1 PÅ SPØRSMÅL 2

3 Er eller har noen av disse vært fra Romania eller Bulgaria?

1: Ja

2: Nei

3: Ikke sikker

4. HVIS 2 PÅ SPØRSMÅL 1 OG 2 PÅ SPØRSMÅL 2

Jeg skal nå lese opp noen mulige årsaker til at din bedrift ikke har benyttet arbeidskraft eller underentreprenører fra nye EU-land i Norge og vil vite om disse stemmer for dere eller ikke.

LES OPP 1-5 FLERE SVAR MULIG

1: Vi har ikke hatt behov for ny arbeidskraft de siste 12 månedene

2: Vi foretrekker norske arbeidstakere og underentreprenører

3: Vi foretrekker arbeidskraft og underentreprenører fra andre land enn de nye EU-landene

4: Vi har dårlige erfaringer med arbeidskraft fra nye EU-land

5: Vi har dårlige erfaringer med underentreprenører fra nye EU-land

6: Ingen av de nevnte

ALLE

5. Hvor sannsynlig eller usannsynlig tror du det er at din bedrift vil bruke arbeidskraft fra de nye EU-landene i løpet av de neste 12 månedene? Svar på en skala fra 1 til 5 der 1 er svært usannsynlig og 5 er svært sannsynlig.

NOTER 1-5 0=IKKE SIKKER

SPM 6 OG 7 SKAL BARE GÅ TIL INDUSTRIEN

6. Det er mulig å flytte produksjon til utlandet gjennom outsourcing eller direkte investeringer i form av nyetableringer eller oppkjøp av eksisterende bedrifter. Har din bedrift besluttet eller gjennomført direkte investeringer i noen av de nye EU-landene i løpet av de siste fem årene?

HVIS JA LES OPP 1-2

- 1: Ja, har gjennomført
- 2: Ja, har besluttet, men ennå ikke gjennomført
- 3: Nei
- 4: Ikke sikker

7. Har din bedrift besluttet eller gjennomført outsourcing av produksjon til nye EU-land i løpet av de siste fem årene?

HVIS JA LES OPP 1-2

- 1: Ja, har gjennomført
- 2: Ja, har besluttet, men ennå ikke gjennomført
- 3: Nei
- 4: Ikke sikker

8. Jeg vil nå lese opp noen påstander om hvordan EU-utvidelsen kan ha påvirket konkurransesituasjonen for norske bedrifter og vil vite i hvilken grad disse påstandene passer for din bedrift? Svar på en skala fra 1 til 5 der 1 er helt uenig og 5 er helt enig.

8a) EU-utvidelsen har gitt større markeder for egne varer og tjenester

NOTER 1-5 DER 1 ER HELT UENIG OG 5 ER HELT ENIG 0=IKKE SIKKER

8b) EU-utvidelsen har medført at konkurrenter flytter produksjon til lavkostland

NOTER 1-5 DER 1 ER HELT UENIG OG 5 ER HELT ENIG 0=IKKE SIKKER

8c) Konkurrenter bruker billigere utenlandsk arbeidskraft i Norge som følge av EU-utvidelsen

NOTER 1-5 DER 1 ER HELT UENIG OG 5 ER HELT ENIG 0=IKKE SIKKER

8d) Det er blitt flere konkurrenter fra nye EU-land i det norske markedet

NOTER 1-5 DER 1 ER HELT UENIG OG 5 ER HELT ENIG 0=IKKE SIKKER

8e) Det er blitt flere useriøse aktører i vår bransje som følge av EU-utvidelsen

NOTER 1-5 DER 1 ER HELT UENIG OG 5 ER HELT ENIG 0 IKKE SIKKER

SPM 9a) SKAL BARE GÅ TIL BYGG OG ANLEGG

9a) Driver din bedrift i hovedsak med bygg, i hovedsak med anlegg eller er virksomheten ganske likelig fordelt mellom disse to områdene?

- 1: Bygg
- 2: Anlegg
- 3: Likelig fordelt mellom bygg og anlegg
- 4: Ikke sikker

SPM 9b) SKAL BARE GÅ TIL INDUSTRIEN

9b) Tilhører din bedrift skips- og verftsindustrien?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Usikker

HVIS 2 ELLER 3 PÅ SPM 9b)

9c) Har din bedrift de siste 12 månedene utført arbeid eller oppdrag innenfor noen av de følgende områdene:

LES OPP 1-3 FLERE SVAR MULIG

- 1: I skips- og verftsindustrien
- 2: På elektro- og automatiseringsanlegg i Oslo og Akershus
- 3: På ett eller flere av disse landbaserte petroleumsanleggene:

- Melkøya/Snøhvit
 - Tjeldbergodden
 - Mongstad
 - Kollsnes
 - Kårstø
 - Nyhamna/Ormen Lange
 - Sture
- 4: Ingen av de nevnte

10. Er din bedrift medlem i en arbeidsgiverorganisasjon i Norge?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

11. Har din bedrift inngått tariffavtale med en eller flere arbeidstakerorganisasjoner?

TIL INTERVJUER: VI TENKER HER IKKE PÅ EVENTUELT ALLMENNGJORTE TARIFFAVTALER

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

12. Hvis du ser tilbake på de siste 12 månedene, har din bedrift hatt redusert behov for arbeidskraft i løpet av denne perioden?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 12 OG 1 PÅ SPØRSMÅL 1 ELLER 1 PÅ SPØRSMÅL 2

13. Har det reduserte behovet for arbeidskraft ført til mindre bruk av arbeidskraft fra nye EU-land?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 12 OG 1 PÅ SPØRSMÅL 1 ELLER 1 PÅ SPØRSMÅL 2

14. Har det reduserte behovet for arbeidskraft ført til mindre bruk av arbeidskraft fra Norge eller andre land enn de nye EU-landene?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 13

15. Har reduksjonen av arbeidskraft fra nye EU-land ført til noe av det følgende i din bedrift

LES OPP 1-5 - FLERE SVAR MULIG

- 1: Oppsigelser av egne ansatte fra nye EU-land
- 2: Permitteringer av egne ansatte fra nye EU-land
- 3: Redusert innleie av arbeidskraft fra nye EU-land
- 4: Redusert bruk av underentreprenører med arbeidskraft fra nye EU-land
- 5: Redusert bruk av selvstendig næringsdrivende/enmannsbedrifter fra nye EU-land
- 6: Ingen av de nevnte

Del 2. Spørsmål vedrørende rekruttering, bruk og erfaring med arbeidskraft fra nye medlemsland i Norge

KUN TIL DEM SOM HAR SVART 1 PÅ SPØRSMÅL 1 ELLER 1 PÅ SPØRSMÅL 2

INTRO

Nå har jeg noen spørsmål om din bedrifts erfaring med bruk av arbeidskraft og underentreprenører fra de nye EU-landene de siste 12 månedene.

16. Hva er bedriftens viktigste motiv for å bruke arbeidskraft fra nye EU-land? Vil du si det er...

LES OPP 1-5 ROTÈR 1-4

- 1: Fordi det er mangel på norsk arbeidskraft
- 2: For å redusere lønnskostnadene
- 3: Fordi konkurrentene gjør det
- 4: For å få økt fleksibilitet med hensyn til arbeidstid
- 5: Eller er det andre begrunnelser i så fall hva ____ NOTER
- 6: Ikke sikker GÅ TIL SPØRSMÅL 18

17. Hva vil du si er bedriftens nest viktigste motiv for å bruke arbeidskraft fra nye EU-land? Vil du si det er...

LES OPP 1-5 ROTÈR 1-4

- 1: Fordi det er mangel på norsk arbeidskraft
- 2: For å redusere lønnskostnadene
- 3: Fordi konkurrentene gjør det
- 4: For å få økt fleksibilitet med hensyn til arbeidstid
- 5: Eller er det andre begrunnelser i så fall hva ____ NOTER
- 6: Ikke sikker

18. Nå vil vi stille deg noen spørsmål om arbeidstakernes tilknytningsform til din bedrift i løpet av de siste 12 månedene. Jeg vil vite om arbeidskraften fra de nye EU-landene er, eller har vært, fast ansatt, midlertidig ansatt, innleid, ansatt hos underentreprenør som gjør oppdrag for din bedrift, eller selvstendig næringsdrivende.

Har arbeidskraften fra de nye EU-landene hatt noen av de følgende ansettelses- eller tilknytningsformene til din bedrift i løpet av de siste 12 månedene?

LES OPP 1-5 - FLERE SVAR MULIG

- 1: Fast ansatt
- 2: Midlertidig ansatt
- 3: Innleid
- 4: Ansatt hos underentreprenører
- 5: Selvstendig næringsdrivende/enmannsbedrift
- 6: Ingen av de nevnte

19. Jeg skal nå lese opp noen påstander om det å leie inn arbeidskraft fra nye EU-land i stedet for å ansette dem direkte. Jeg vil vite hvor enig eller uenig du er i disse påstandene. Svar på en skala fra 1-5, der 1 er helt uenig og 5 er helt enig.

19a) Innleie gir lavere kostnader enn å ansette direkte

NOTER 1-5 DER 1 ER HELT UENIG OG 5 ER HELT ENIG 0=IKKE SIKKER

19b) Innleie gir større fleksibilitet med hensyn til arbeidstid enn å ansette direkte

NOTER 1-5 DER 1 ER HELT UENIG OG 5 ER HELT ENIG 0=IKKE SIKKER

19c) Innleie gjør det lettere å dekke midlertidig behov for arbeidskraft enn å ansette direkte

NOTER 1-5 DER 1 ER HELT UENIG OG 5 ER HELT ENIG 0=IKKE SIKKER

19d) Innleie innebærer mindre risiko enn å ansette direkte

NOTER 1-5 DER 1 ER HELT UENIG OG 5 ER HELT ENIG 0=IKKE SIKKER

19e) Utleiefirmaer har større mulighet til å kvalitetssikre arbeidstakerne enn min bedrift har.

NOTER 1-5 DER 1 ER HELT UENIG OG 5 ER HELT 0=IKKE SIKKER

HVIS 3 PÅ SPØRSMÅL 18

20. Er den innleide arbeidskraften dere har brukt siste 12 måneder, i hovedsak fra firmaer som er etablert i Norge eller fra firmaer som er etablert i utlandet, eller er det noenlunde lik fordeling?

1: I hovedsak fra norske firmaer

2: I hovedsak fra utenlandske firmaer

3: Noenlunde lik fordeling

4: Ikke sikker

HVIS 4 PÅ SPØRSMÅL 18

21. Er underentreprenørene dere har brukt siste 12 måneder, som selv bruker arbeidskraft fra de nye EU-landene i hovedsak firmaer etablert i Norge, firmaer etablert i utlandet, eller er det noenlunde like fordeling?

1: I hovedsak norske firmaer

2: I hovedsak utenlandske firmaer

3: Noenlunde lik fordeling

4: Ikke sikker

22. Vi vil be deg vurdere arbeidet som er utført av arbeidskraft fra nye EU-land. Vi du si at arbeidet i hovedsak er mindre, like eller mer kompetansekrevende enn det arbeidet som norske arbeidstakere utfører?

1: Mindre kompetansekrevende

2: Like kompetansekrevende

3: Mer kompetansekrevende

4: Ikke sikker

23. Vil du si at arbeidskraften fra nye EU-land i hovedsak er blitt en del av bedriftens ordinære drift, brukes den bare i perioder med høy arbeidsbelastning eller begge deler?

1: Er blitt en del av ordinær drift

2: Brukes i perioder med høy belastning

3: Begge deler

4: Ikke sikker

24. Jeg vil nå lese opp noen påstander om fordeler og ulemper ved bruk av arbeidskraft fra de nye EU-landene og vil vite hvor enig eller uenig du er i disse påstandene i forhold til din bedrift. Jeg vil at du svarer på en skala fra 1 til 5, der 1 betyr helt uenig og 5 helt enig.

24a) Arbeidstakere fra nye EU-land er mer arbeidsvillig enn norske arbeidstakere

NOTER 1-5 DER 1 ER HELT UENIG OG 5 ER HELT ENIG 0 = IKKE SIKKER

24b) Arbeidstakere fra nye EU-land gir reduserte lønnskostnader

NOTER 1-5 DER 1 ER HELT UENIG OG 5 ER HELT ENIG 0 = IKKE SIKKER

24c) Arbeidstakere fra nye EU-land gir større fleksibilitet når det gjelder arbeidstid

NOTER 1-5 DER 1 ER HELT UENIG OG 5 ER HELT ENIG 0 = IKKE SIKKER

24d) Arbeidstakere fra nye EU-land har lavere sykefravær enn norske arbeidstakere

NOTER 1-5 DER 1 ER HELT UENIG OG 5 ER HELT ENIG 0=IKKE SIKKER

24e) Arbeidstakere fra nye EU-land medfører språkproblemer på arbeidsplassen

NOTER 1-5 DER 1 ER HELT UENIG OG 5 ER HELT ENIG 0=IKKE SIKKER

24f) Arbeidstakere fra nye EU-land mangler kunnskap om helse, miljø og sikkerhetsregler

NOTER 1-5 DER 1 ER HELT UENIG OG 5 ER HELT ENIG 0=IKKE SIKKER

24g) Arbeidstakere fra nye EU-land fører til negative reaksjoner fra andre arbeidstakere i bedriften

NOTER 1-5 DER 1 ER HELT UENIG OG 5 ER HELT ENIG 0=IKKE SIKKER

24h) Språk- og kommunikasjonsproblemer mellom norske arbeidstakere og arbeidstakere fra nye EU-land har ført til flere ulykker på arbeidsplassen

NOTER 1-5 DER 1 ER HELT UENIG OG 5 ER HELT ENIG 0=IKKE SIKKER

25. Alt i alt, vil du si at arbeidstakere fra nye EU-land gjør en bedre jobb, like god eller dårligere jobb enn norske arbeidstakere?

- 1: Bedre jobb
- 2: Like god jobb
- 3: Dårligere jobb
- 4: Ikke sikker

26. Har din bedrift satt i verk noen av følgende tiltak eller ordninger for arbeidstakere fra nye EU-land

LES OPP – FLERE SVAR MULIG

- 1: Faglig opplæring
- 2: Opplæring i helse, miljø og sikkerhet
- 3: Språkopplæring
- 4: Bruk av tolk
- 5: Bruk av tospråklige arbeidsledere
- 6: Arbeidstidsordninger som gir anledning til å jobbe inn friperioder for å besøke hjemlandet
- 7: Ingen av de nevnte

SPM 27-30 GÅR BARE TIL DE SOM SVARER 3 ELLER 4 PÅ SPM 18

27. Ved bruk av underentreprenører og utleiefirmaer med arbeidskraft fra de nye EU-landene, i hvilken grad ber bedriften om innsyn i lønns- og arbeidsvilkårene for arbeidstakerne? Vil du si...

LES OPP 1-5

- 1: Alltid
- 2: Ofte
- 3: Av og til
- 4: Sjelden
- 5: Aldri
- 6: Ikke sikker

28. Stiller bedriften krav om bestemte lønns- og arbeidsvilkår for ansatte hos underentreprenører eller utleiefirmaer med arbeidskraft fra de nye EU-landene, i så tilfelle gjøres det...

LES OPP 1-5

- 1: Alltid
- 2: Ofte
- 3: Av og til
- 4: Sjelden
- 5: Aldri
- 6: Ikke sikker

29. Blir vilkårene for bruk av arbeidskraft fra nye EU-land avtalt eller drøftet med tillitsvalgte i bedriften, i så tilfelle blir det...

LES OPP 1-5

- 1: Som regel inngått avtale
- 2: Som regel drøftet
- 3: Drøftet noen ganger
- 4: Verken drøftet eller inngått avtale
- 5: Har ikke tillitsvalgte
- 6: Ikke sikker

30. Alt i alt, i hvilken grad har din bedrift oversikt over om underentreprenører og utleiefirmaer som bruker arbeidskraft fra nye EU-land overholder krav til lønns- og arbeidsvilkår? Vil du si....

LES OPP 1-4

- 1: I stor grad
- 2: I noen grad
- 3: I liten grad
- 4: Ikke i det hele tatt
- 5: Ikke sikker

Så har jeg noen spørsmål om allmenngjøring av tariffavtaler og andre mulige former for offentlig minstelønnsregulering. Allmenngjøring innebærer at det innføres minstelønn for alle som arbeider innenfor et gitt område. Det er da ulovlig å lønne noen under tariffavtalens minstelønnsseter, uavhengig av om det er tariffavtale i bedriften eller ikke.

31. Etter din mening, i hvilken grad er det et behov for allmenngjøring eller andre former for offentlig minstelønnsregulering i din bransje. Er det...

LES OPP 1-4

- 1: I stor grad et behov
- 2: I noen grad et behov
- 3: I liten grad et behov
- 4: Ikke i det hele tatt
- 5: Ikke sikker

HVIS 1 ELLER 2 PÅ SPØRSMÅL 31

32. Det er flere måter å regulere en minstelønn på. Hvilken av de følgende former for offentlig minstelønnsregulering vil du eventuelt ønske deg i din bransje?

LES OPP 1-3.

- 1: Allmenngjort tariffavtale
- 2: Bransjevis lovfestet minstelønn
- 3: Nasjonal lovfestet minstelønn
- 4: Ikke sikker/ingen av de nevnte

SPM 33-38 GÅR BARE TIL DE SOM SVARER 1, 3 ELLER 4 PÅ SPM 9a), ELLER 1 PÅ SPM 9b), ELLER 1 PÅ SPM 9c)1, SPM 9c)2 ELLER SPM 9c)3.

33. I hvilken grad har allmenngjøring av tariffavtaler ført til økte kostnader for din bedrift? Vil du si at kostnadene har økt...

LES OPP 1-4

- 1: I stor grad
- 2: I noen grad
- 3: I liten grad
- 4: Ikke i det hele tatt
- 5: Ikke sikker

34. I hvilken grad har du inntrykk av at bedriftene i din bransje overholder forskriften om allmenngjøring? Vil du si at bedriftene overholder forskriften....

LES OPP 1-4

- 1: I stor grad
- 2: I noen grad
- 3: I liten grad
- 4: Ikke i det hele tatt
- 5: Ikke sikker

35. I hvilken grad har du inntrykk av forskriftene om allmenngjøring håndheves av myndighetene? Vil du si at de håndheves...

LES OPP 1-4

- 1: I stor grad
- 2: I noen grad
- 3: I liten grad
- 4: Ikke i det hele tatt
- 5: Ikke sikker

36. Har allmenngjøring påvirket bruken av arbeidskraft fra nye EU-land i din bedrift? Vil du si at det er blitt...

LES OPP 1-3

- 1: Større bruk
- 2: Samme bruk
- 3: Mindre bruk
- 4: Ikke sikker

37. Har allmenngjøring ført til en bedret eller forverret konkurransesituasjon for din bedrift? Vil du si at konkurransesituasjonen er blitt...

LES OPP 1-3

- 1: Bedret
- 2: Forverret
- 3: Uendret
- 4: Ikke sikker

38. I lys av utviklingen i bransjen, hvordan stiller du deg til allmenngjøring av tariffavtaler i din bransje? Vil du si du er...

LES OPP 1-5

- 1: Svært positiv
- 2: Ganske positiv
- 3: Verken positiv eller negativ
- 4: Ganske negativ
- 5: Svært negativ
- 6: Ikke sikker

Takk for hjelpen!



Norske bedrifiers bruk av østeuropeisk arbeidskraft

Hvor stor andel av norske bedrifter bruker arbeidskraft fra de nye EU-landene? Hva slags tilknytningsform har denne arbeidskraften i bedriftene? Og hva er utviklingen siden 2006? Har den økonomiske krisa ført til mindre bruk av østeuropeisk arbeidskraft?

I denne rapporten presenterer vi resultatene fra en bedriftsundersøkelse i bygg og anlegg, i industrien og i hotell og restaurant, som ble gjennomført vinteren 2009. Den gir svar på en rekke spørsmål om bedriftenes bruk av og erfaringer med østeuropeisk arbeidskraft. En tilsvarende undersøkelse i 2006 gir oss anledning til å gi et bilde av utviklingen i løpet av disse tre årene.

Rapporten er ledd i prosjektet «Arbeids- og bedriftsvandringer i et utvidet Europa: Inkludering i det gode arbeidslivet?», finansiert av Arbeidslivsprogrammet i Norges forskningsråd.



Fafo

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2009:46
ISBN 82-7422-704-0
Bestillingsnr. 20136