

Erfaringer med EU-utvidelsen – utfordringer for de nordiske arbeidslivsregimene

Jon Erik Dølvik, Fafo

Seminar 'Østeuropeiske arbeidstakere –utfordringer og muligheter'

FAOS, København 15.05.2007



Dagbladet 2.mai 2004

Bakteppe:

'Globalisering på ett kontinent'

- Stort lønns – og velferdsgap Øst-Vest
- Aldersbølgen gir økt knapphet på arbeidskraft de kommende tiår
- VINN-VINN-scenario: bedre matching av tilbud/etterspørsel etter arbeidskraft i Norden og Østersjølandene kan gi store gevinster for alle (*'brain circulation'*)
- POLARISERINGS-scenario: Vestlige land og selskap 'skummer fløten' (*'brain drain'*) – økte forskjeller mellom land og innen land
- ØKT KAMP OM KOMPETANSE OG ARBEIDSKRAFT I EUROPA

Utgangspunktet våren 2004:

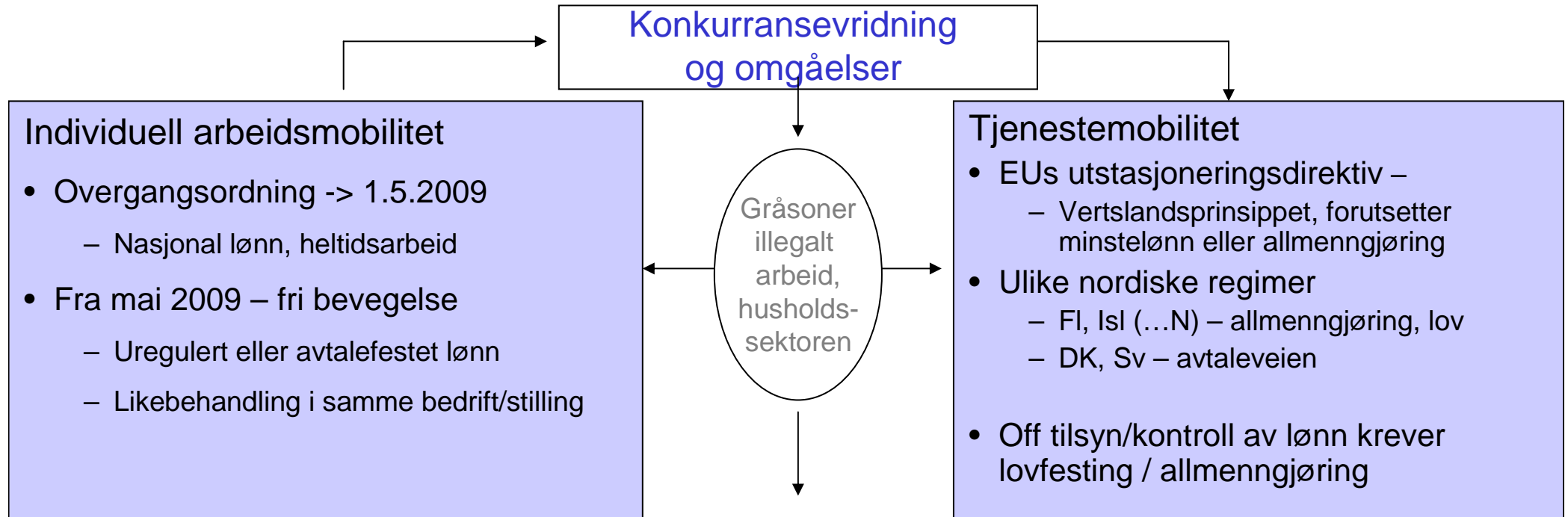
- Offisielle forventninger om lav migrasjon netto 9-10,000 til Norden årlig, men stor usikkerhet
 - Politisk bekymring for velferdsturisme
 - Fagbevegelsen fryktet sosial dumping
- Overgangsordninger i de fleste gamle EU/EØS-land
 - Norge & Danmark – krav om *heltid & overenskomstmessig lønn*
- Ikke overgangsordning for tjenestemobilitet
 - unntatt bygg mv i Tyskland og Østerrike

eks

2007: Foreløpig oversiktsbilde

- **Langt større individuell arbeidsmigrasjon enn ventet**
 - UK > 600,000, Irland > 200,000, Norden > 150,000 tillatelser t.o.m 2006 -> 200,000 nå?
 - **Betydelig arbeidsmigrasjon via tjenestemobilitet - ukjent omfang**
 - **Overraskende nasjonale forskjeller i tilstrømming**
 - Oppheving av OGO fra 1.mai 2006, unntatt i Danmark, Norge, Tyskland, Østerrike, Belgia, Frankr.
 - **Ikke 'sosial turisme' (hittil) – viss vekst i kontantstøtte mv**
 - **Økende bekymring for tapping av menneskelige ressurser i senderlandene**
 - Over 5% av yrkesbefolkningen i flere av DNM-landene 'jobber utenlands'
 - Økt kjedemigrasjon fra Ukraina, Hviterussland mv
- >Lønnsgapet mellom Øst og Vest har utløst langt sterkere migrasjonsdynamikk enn tidligere EU-utvidelser**

Ulike regimer for arbeids –og tjenstemobilitet har gitt vridningseffekter



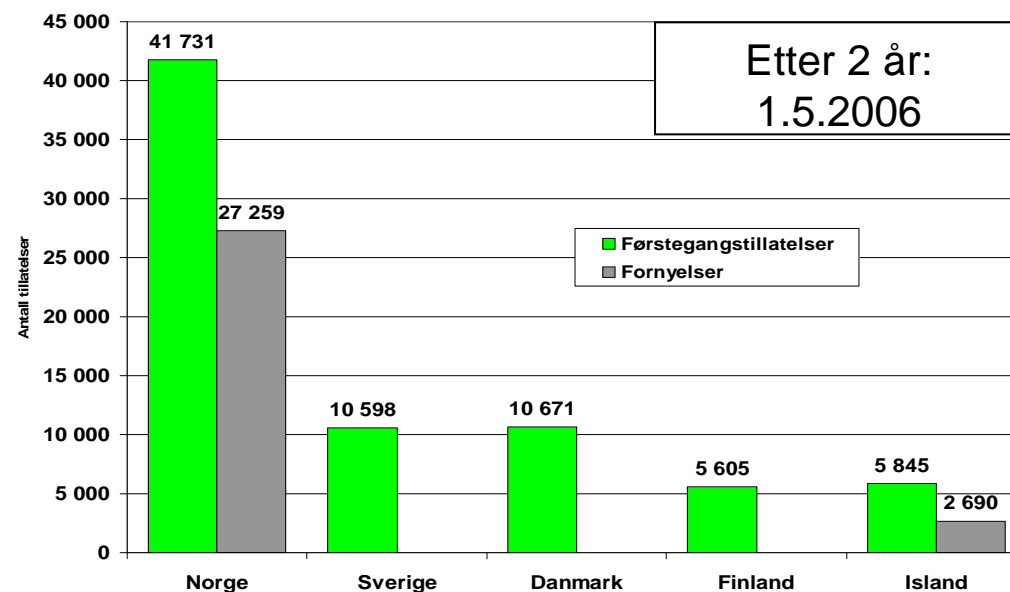
Endringer i arbeidsmarkedets virkemåte?
Nye utfordringer for de nordiske modellene når
overgangsordningene oppheves innen 1.5.2009?

Økt migrasjon via tjenestemobilitet til Norden: Mangelfull statistikk, fortsatt økende tendens

- Sverige – **registrert over 20 000 i 2006** (via E-101-blanketter)
- Finland – **langt flere tjenesteytere enn arbeidsmigranter**
 - minst 10 000 årlig fra Estland, 6-dobling i E-101-blanketter fra 2004
- Norge – **over 20 000 registrerte i 2006, kanskje det dobbelte i praksis**
 - Langt flere tjenesteytere enn ansatte i bygg og industrien (eks skipsverftene)
- Danmark – **få registrerte firma og E-101, men ikke ubetydelig omfang?**
- Mye 'fiktiv' tjenestemobilitet og utstasjonering -> omgøelser av lønn, HMS og arbeidstidsbestemmelser
- Trekant-bytte med sterke kostnads-incentiver – lavere lønn, skatt, sosiale avgifter og økt fleksibilitet – med god fortjeneste til mellomleddene
- Store kontroll- & håndhevings-problemer
 - > økt lavkostkonkurransen i utsatte bransjer

Individuell arbeidsmigrasjon til Norden

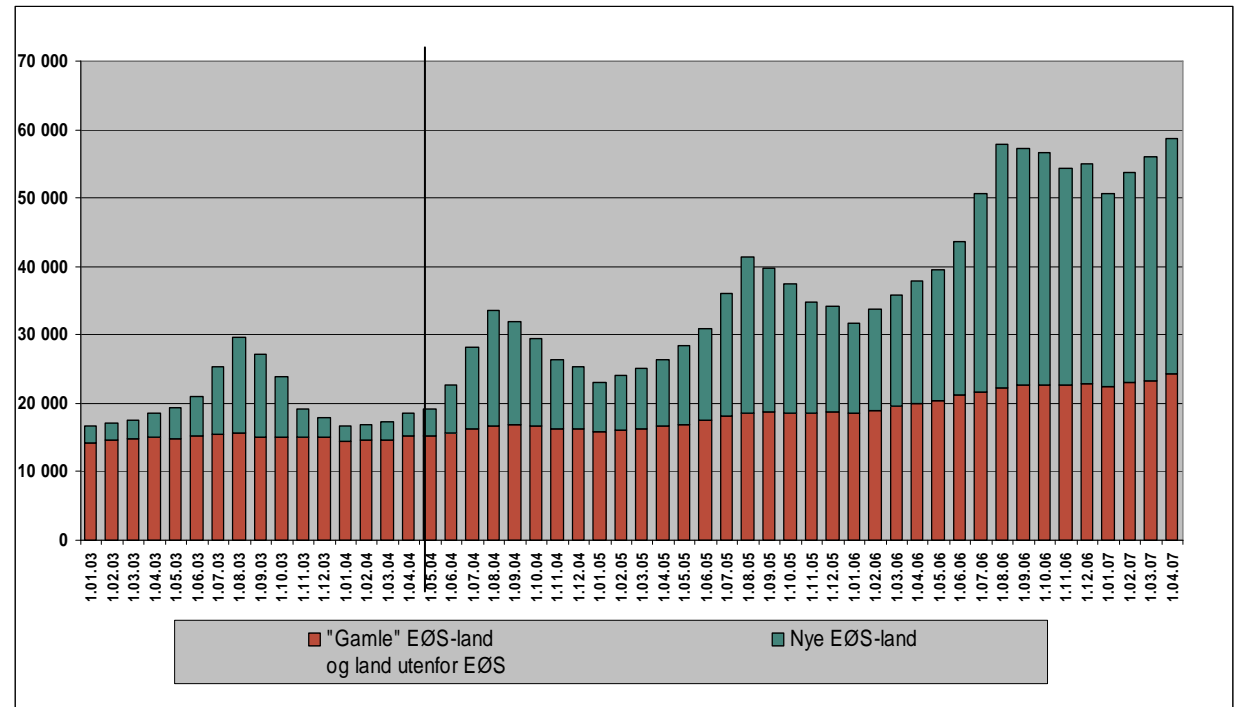
- Norge har gitt om lag $\frac{3}{4}$ av tillatelsene i Norden – 55 000 tillatelser i 2006
- Moderat innflyt i øvrige Skandinavia
- Finland & Island mfl opphevet overgangsordningene 1.5.06



- Sterk vekst på Island, Norge og etter hvert i Danmark (dobling 2005-6), labert i Finland og Sverige
- Hvorfor reiser så mange til Norge?
 - Sterk etterspørsel, høyt lønnsnivå, etablerte migrasjonsnettverk
 - Liberalt arbeidsliv, OGO, mindre sosial kontroll på arbeidsplassene?
 - Ikke særskilte rekrutteringstiltak, men mange nye 'agenter' i markedet...

Fortsatt sterk vekst i antall gyldige (aktive) arbeidstillatelser i Norge – årlig dobling (Kilde: UDI)

Land	mar.06	mar.07	endring	%
1 Polen	11013	23684	12671	115 %
2 Tyskland	5768	7232	1464	25 %
3 Litauen	3268	5315	2047	63 %
4 Storbritannia	3402	3661	259	8 %
5 Nederland	1611	1773	162	10 %
Øvrige land	10783	13812	3029	28 %
Totalt	35845	55477	19632	55 %

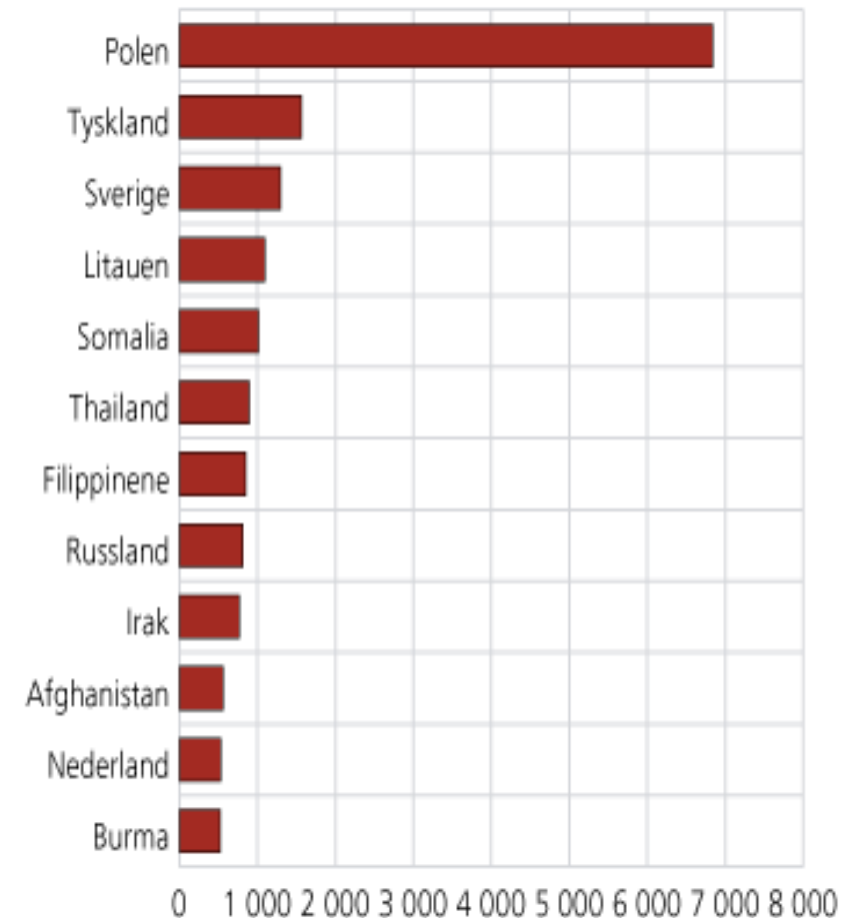


- 8 av 10 fra EU-10 er menn, 3 av 4 fra Polen, 5 av 10 tillatelser minst 12 mnd
- Mest bygg, industri, landbruk men også en del serviceyrker
- Svært lite høyt utdannet arbeidskraft – mest ufaglærte/faglærte jobber
- Synkende sesongvariasjoner – økt andel fornyelser, økt varighet & flytting
- Få tegn til at tilgangen 'tørker ut' foreløpig
–men åpning og oppgang i DK og på kontinentet kan øke konkurransen...?

SSB: Doblet nettoinnvandring fra Polen og Litauen 2005-6
 -> Rekordhøy nettoinnvandring i 2006: 24,000

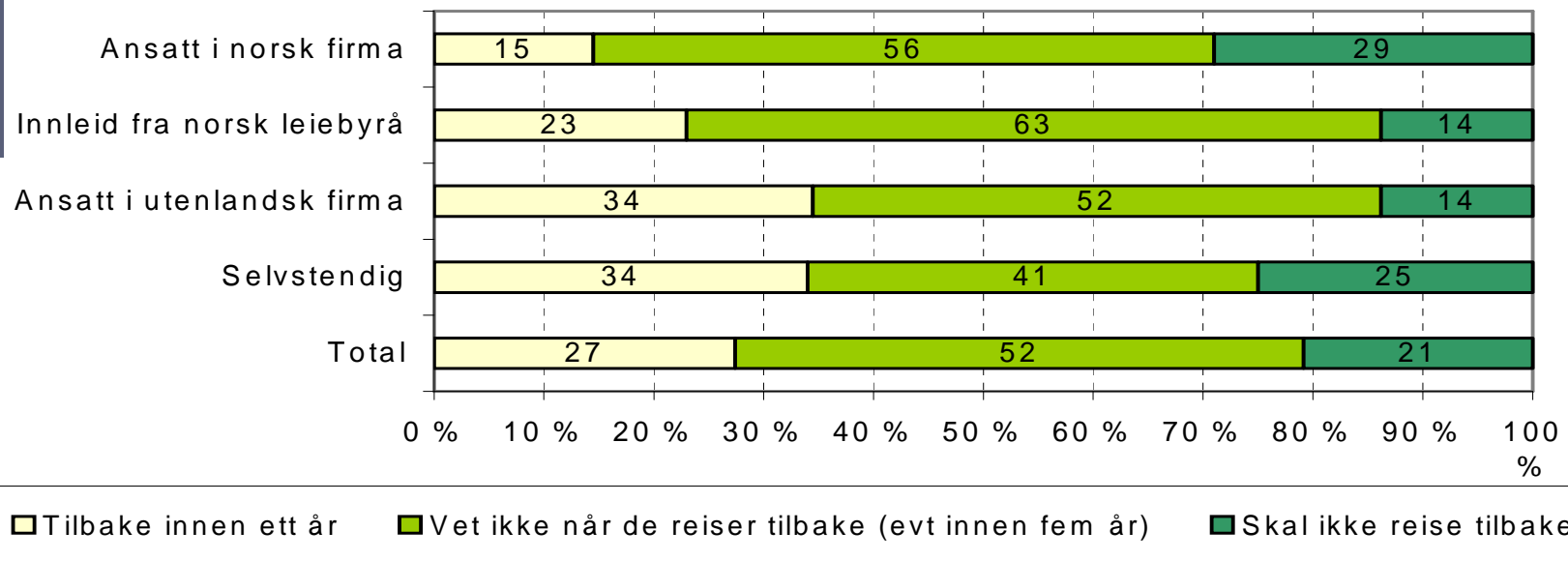


Nettoinnvandring. Utenlandske statsborgere. 2006



Mange har allerede jobbet 1-2 år i Norge og mange planlegger å bli en stund...

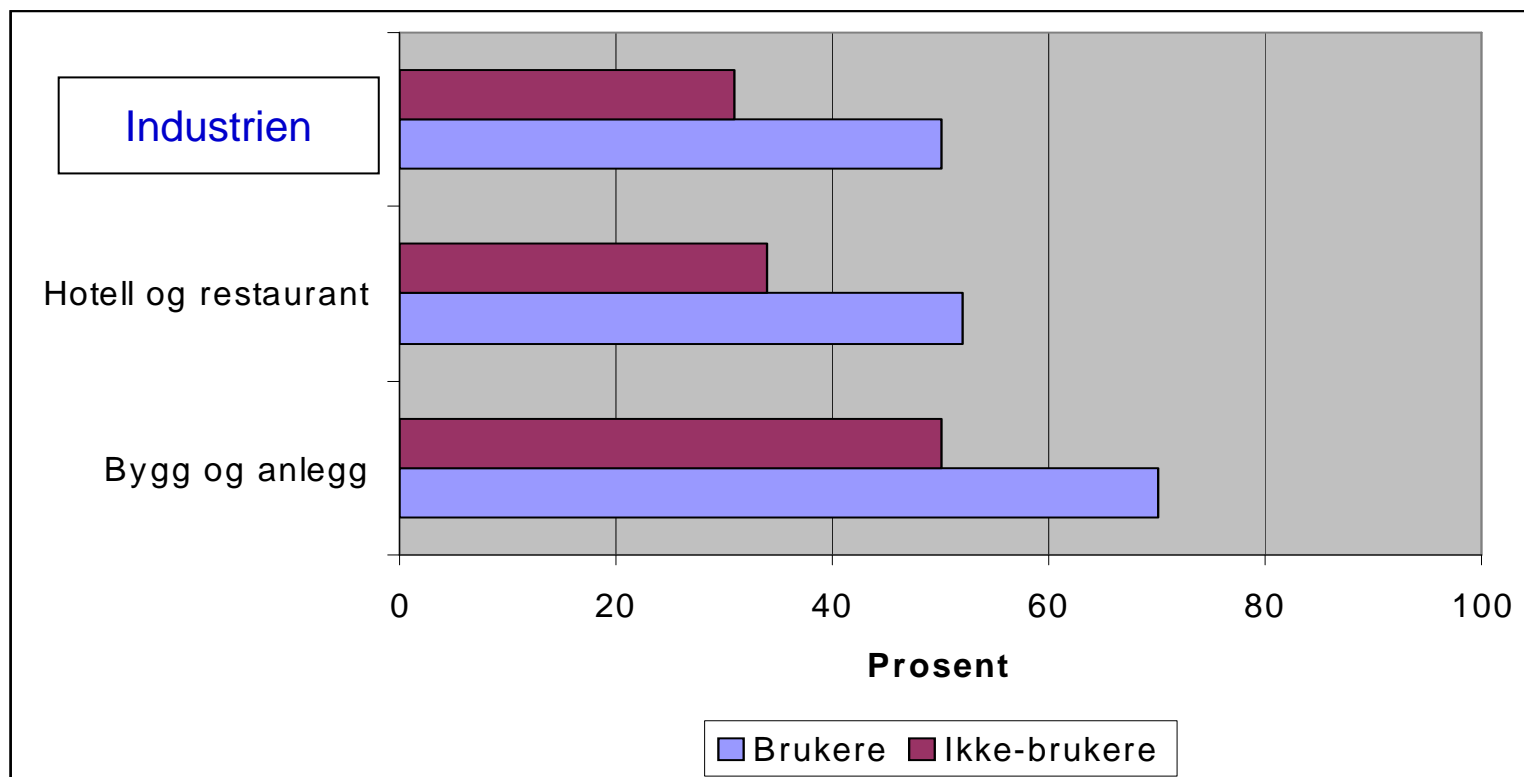
- **Under en tredel planlegger å reise hjem innen ett år**
- **En av fem vil ikke reise hjem**
- **Flertallet regner med å flytte tilbake til Polen, men vet ikke når...**
- **Tidsperspektivet er som regel år – ikke måneder**



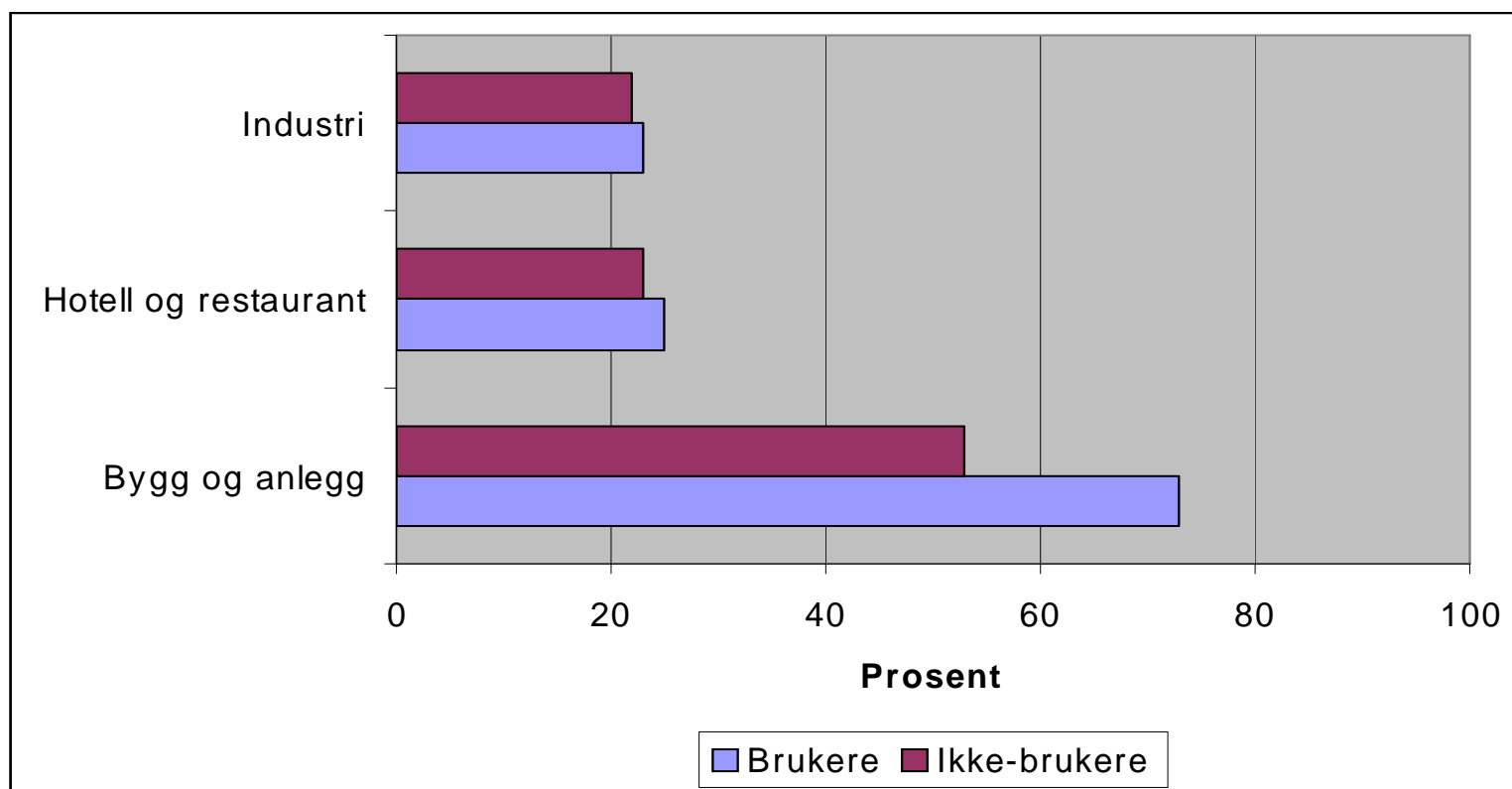
Segregert tilpasning skaper nye integrasjonsutfordringer ?

Åpningen av arbeids –og tjenestemarkedene har skjerpet konkurransen i hjemmemarkedene

Andel bedrifter som hevder konkurrentene bruker billigere arbeidskraft i Norge etter EU-utvidelsen



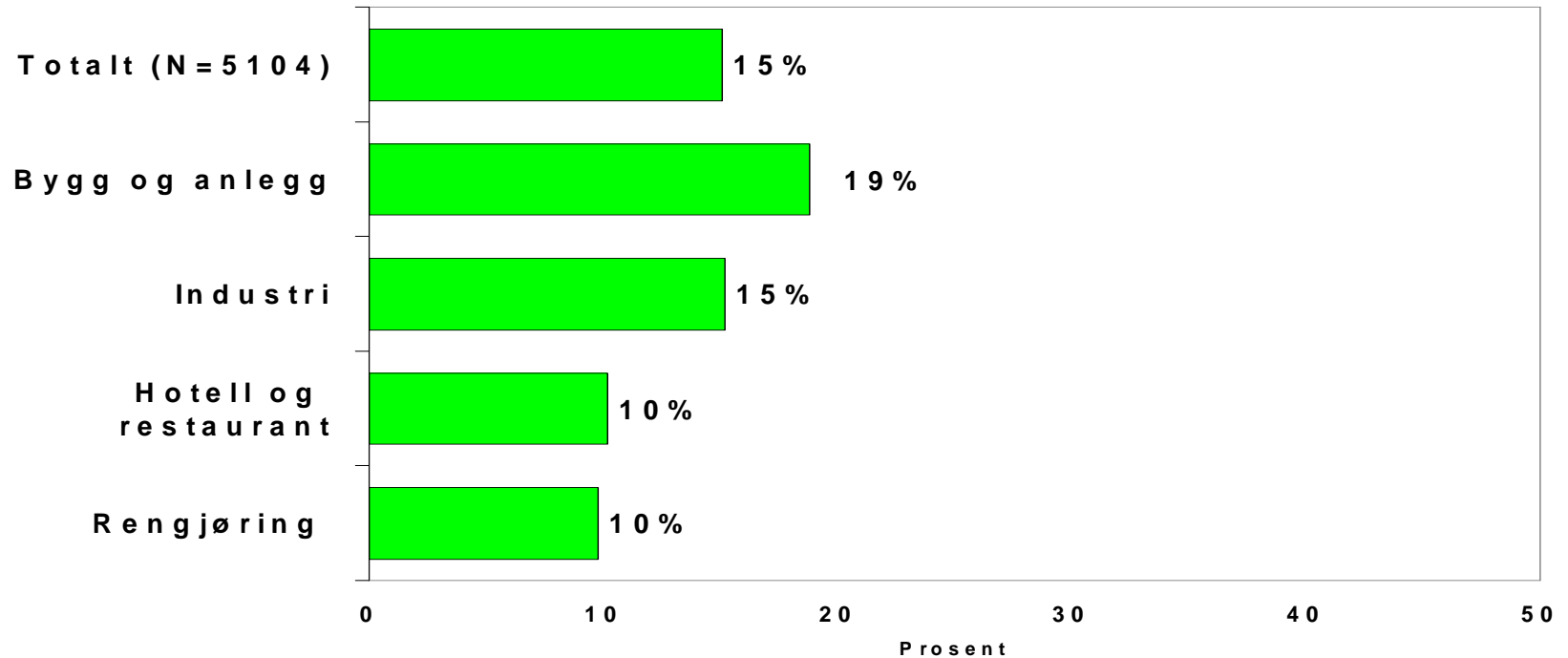
Andel bedrifter som mente det var blitt flere USERIØSE AKTØRER i deres bransje etter EU-utvidelsen



Alle næringene, men særlig bygg og anlegg, opplevde flere konkurrenter som bruker billig arbeidskraft og flere useriøse aktører – 60-70% i bygg/anlegg

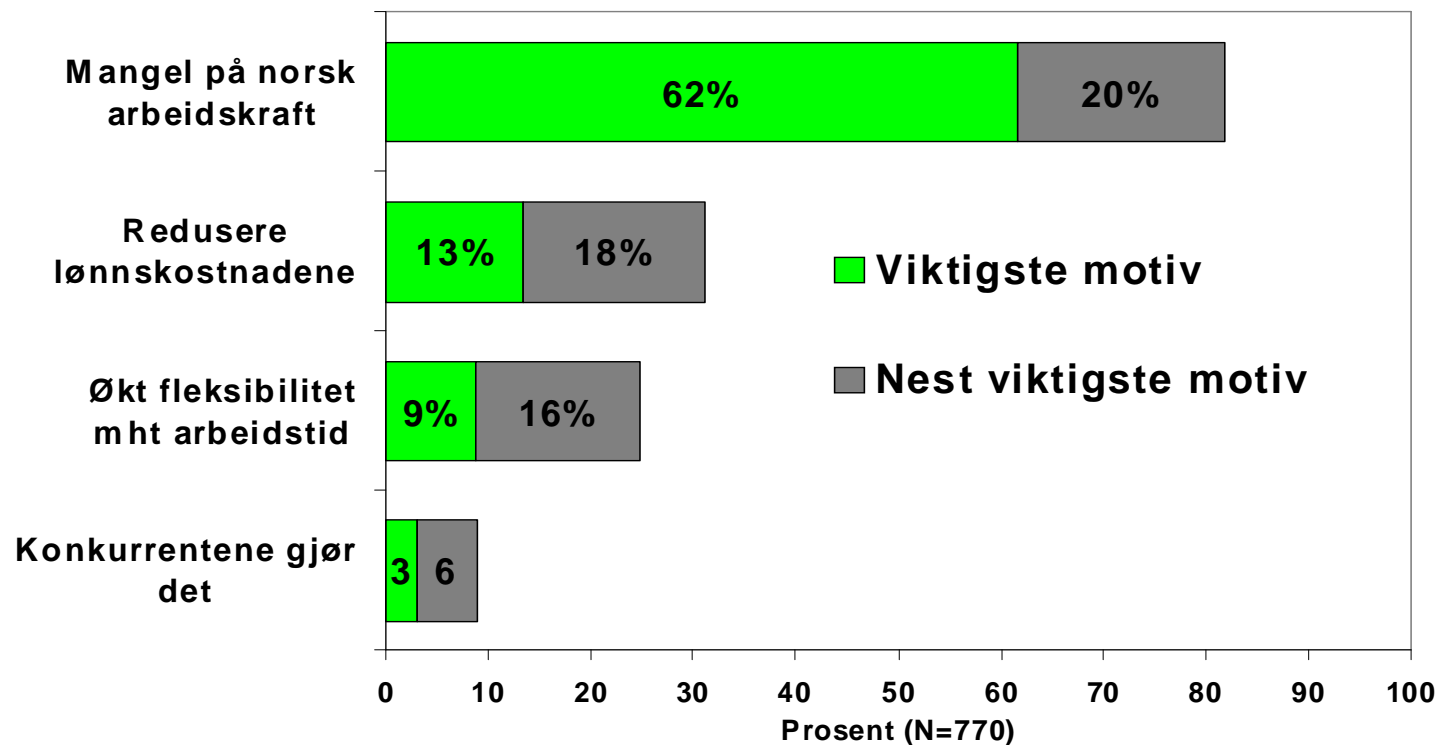
Fafos bedriftsundersøkelse 2006:

Hvor mange bedrifter brukte arbeidskraft fra EU-8?



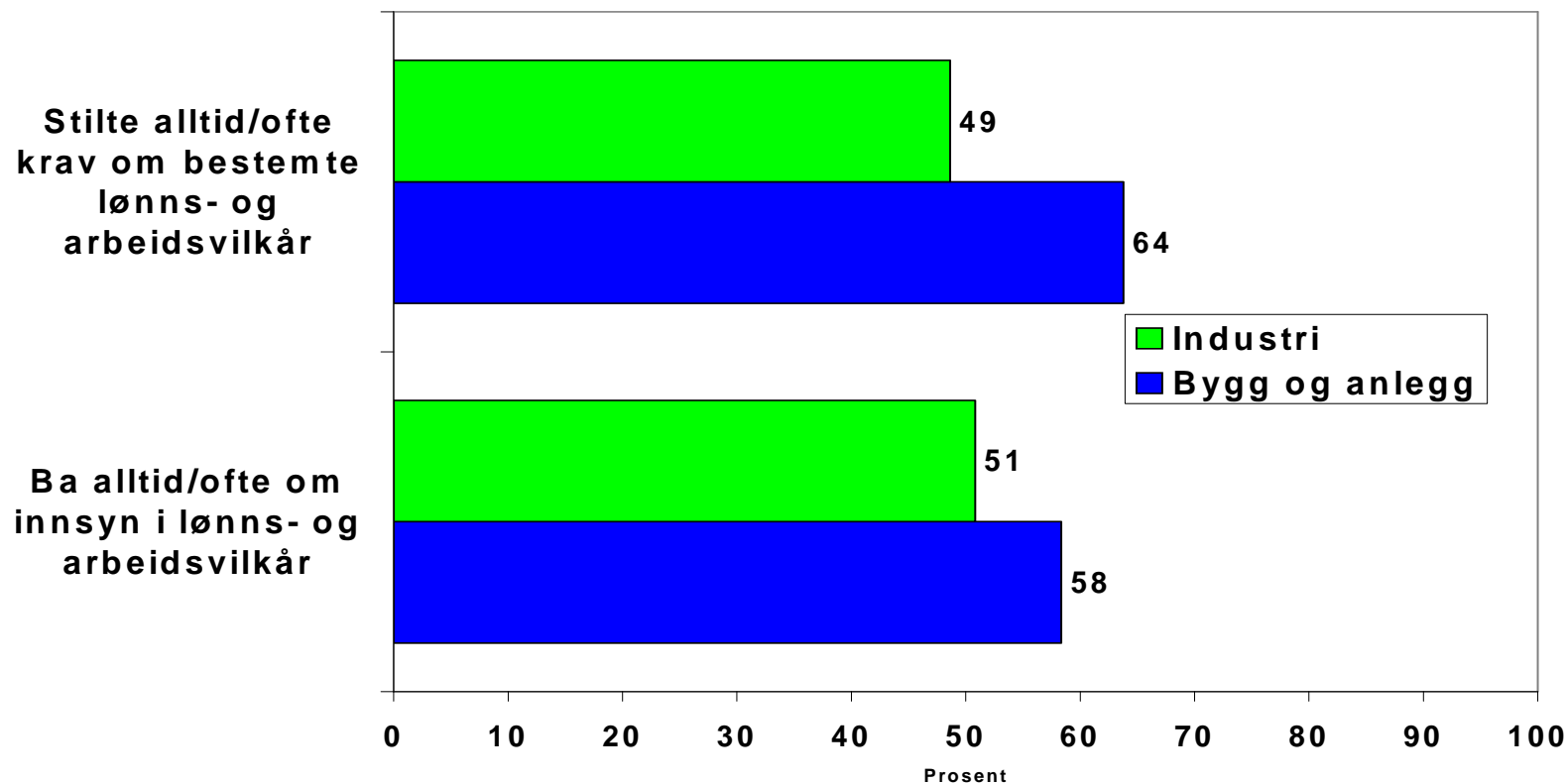
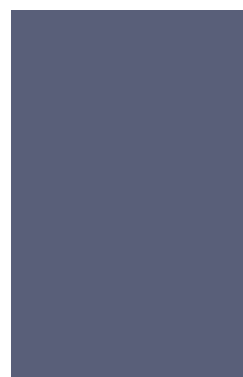
- 20-40 prosent i enkelte bygg - og industribransjer
- Nye tall viser markant vekst siste året
- Majoriteten i bygg og industri benyttet utstasjonerte

Motiver for bruk av arbeidskraft fra EU-8



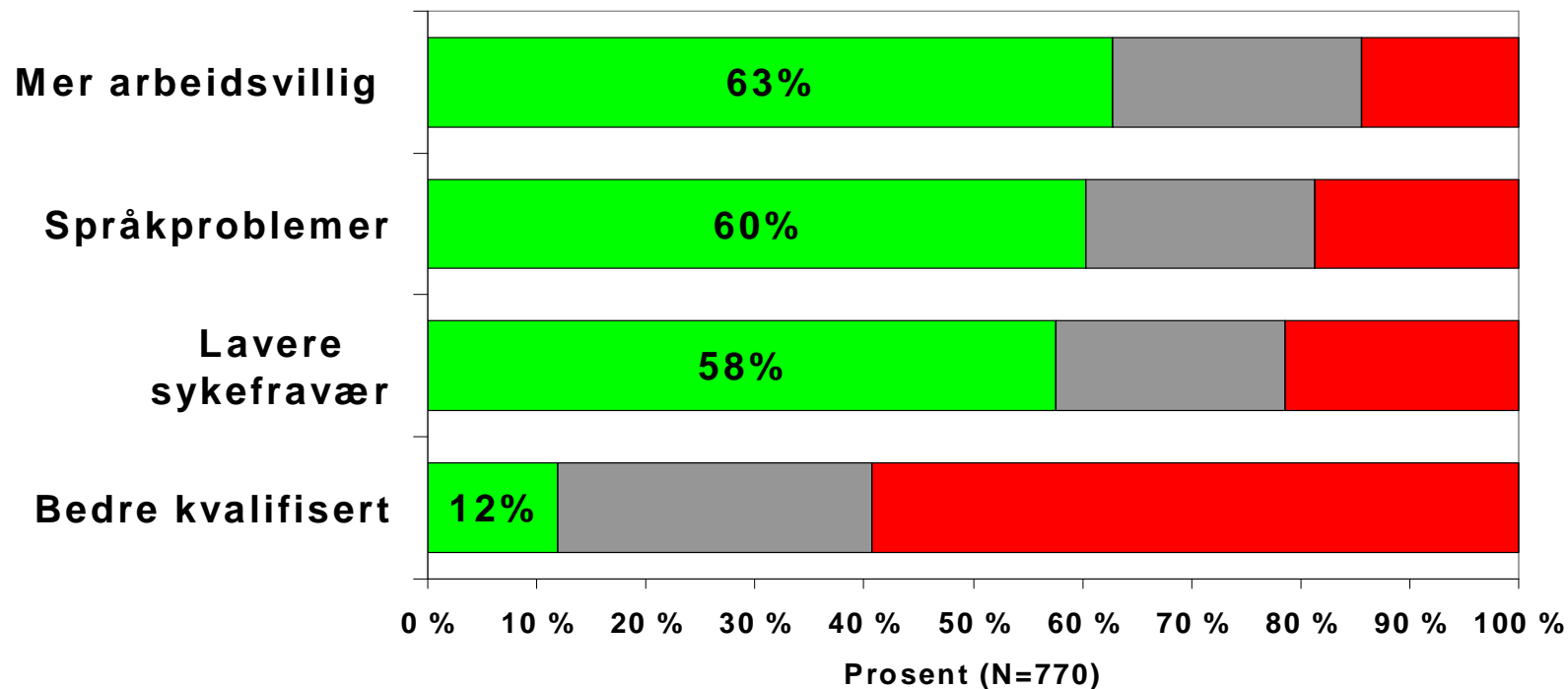
Men ca 70% sa at hyring av østeuropeere hadde gitt lavere lønnskostnader og ca 60% økt fleksibilitet i arbeidstid

Stilte bedriftene krav til lønns- og arbeidsvilkår for utstasjonerte/ansatte hos underentreprenører?



- Mange stilte vanligvis ikke krav til lønn eller ba om innsyn
- Små forskjeller mellom organiserte bedrifter og andre

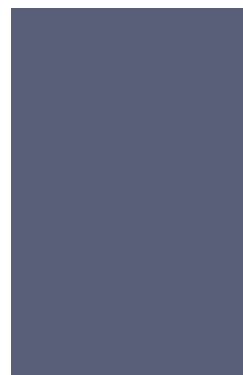
Positive erfaringer med arbeidskraft fra EU-8



■ Stemmer godt ■ Stemmer i noen grad ■ Stemmer ikke/liten grad

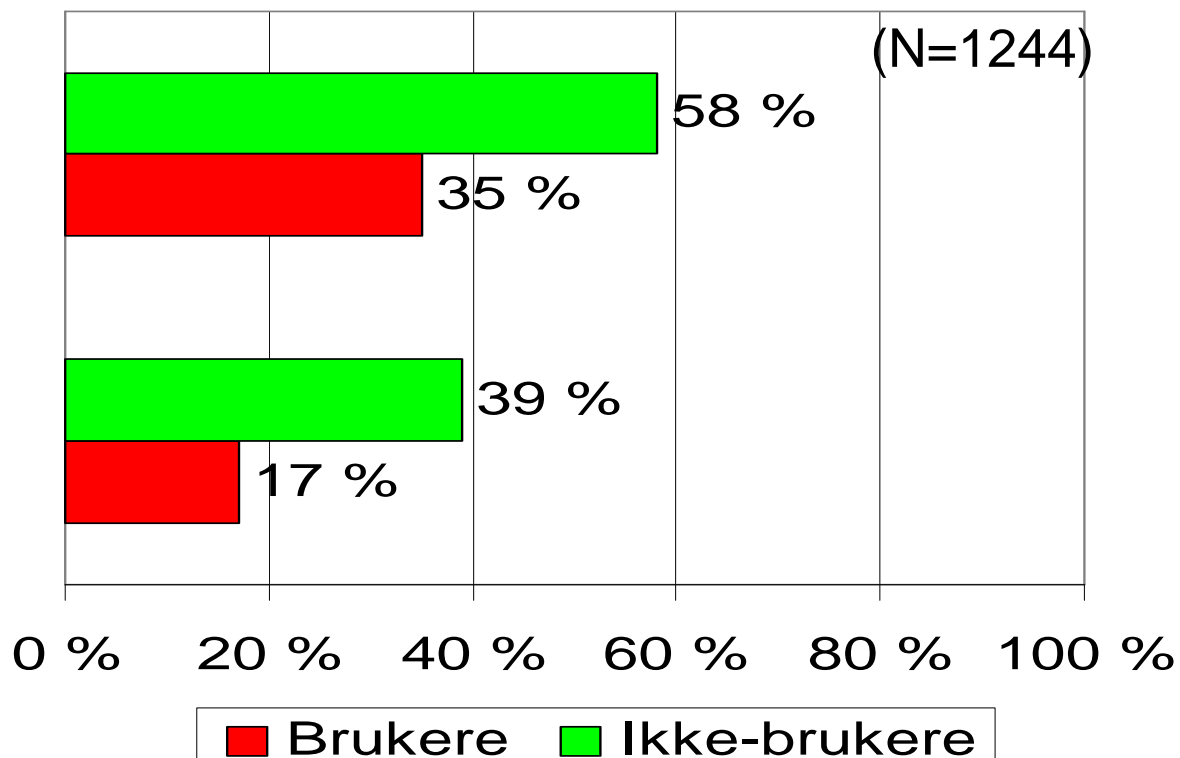
Men 50% i bygg meldte om negative reaksjoner fra andre ansatte
- 25% sa det 'stemte godt', 25% i 'noen grad'

Økt sikkerhetsrisiko i byggenæringen?



Bruken av østeuropeisk arbeidskraft kan skape farlige situasjoner

Språk- og kommunikasjonsproblemer har ført til flere ulykker



71% av brukerbedriftene sa at østeuropeerne mangler HMS-kunnskap


Oppsummert: Arbeidsmarkedsvirkninger av økt tilbud av østeuropeisk arbeidskraft

- Økt vekst og sysselsetting - lavere inflasjon, rente og ledighet
- Dempet lønnspress i økonomien – men forskjell for 'insidere' og 'outsidere'?
- Økt lavlønnskonkurransen og sosial dumping i utsatte bransjer
- Vanskeligere for utsatte grupper å konkurrere om jobbene?
- Press på standarder for arbeidstid, HMS og arbeidsmiljø
- Mer uryddighet, useriøsitet og skatteunndragelser

Nye arbeidskraftsstrategier – markant økning i fleksibilitet

- Mer midlertidig ansatte, innleie & outsourcing til lavkostfirma
- Økt skille 'kjerne' vs 'periferi' - polarisering mht arbeids –og lønnsvilkår?
- Virkninger for produktivitet, kvalitet, rekruttering/kompetanse & verdiskaping på sikt?

TENDENSER TIL TODELING AV ARBEIDSMARKEDET ... og nå vil alle de nordiske land satse på økt arbeidsmigrasjon fra 3.land

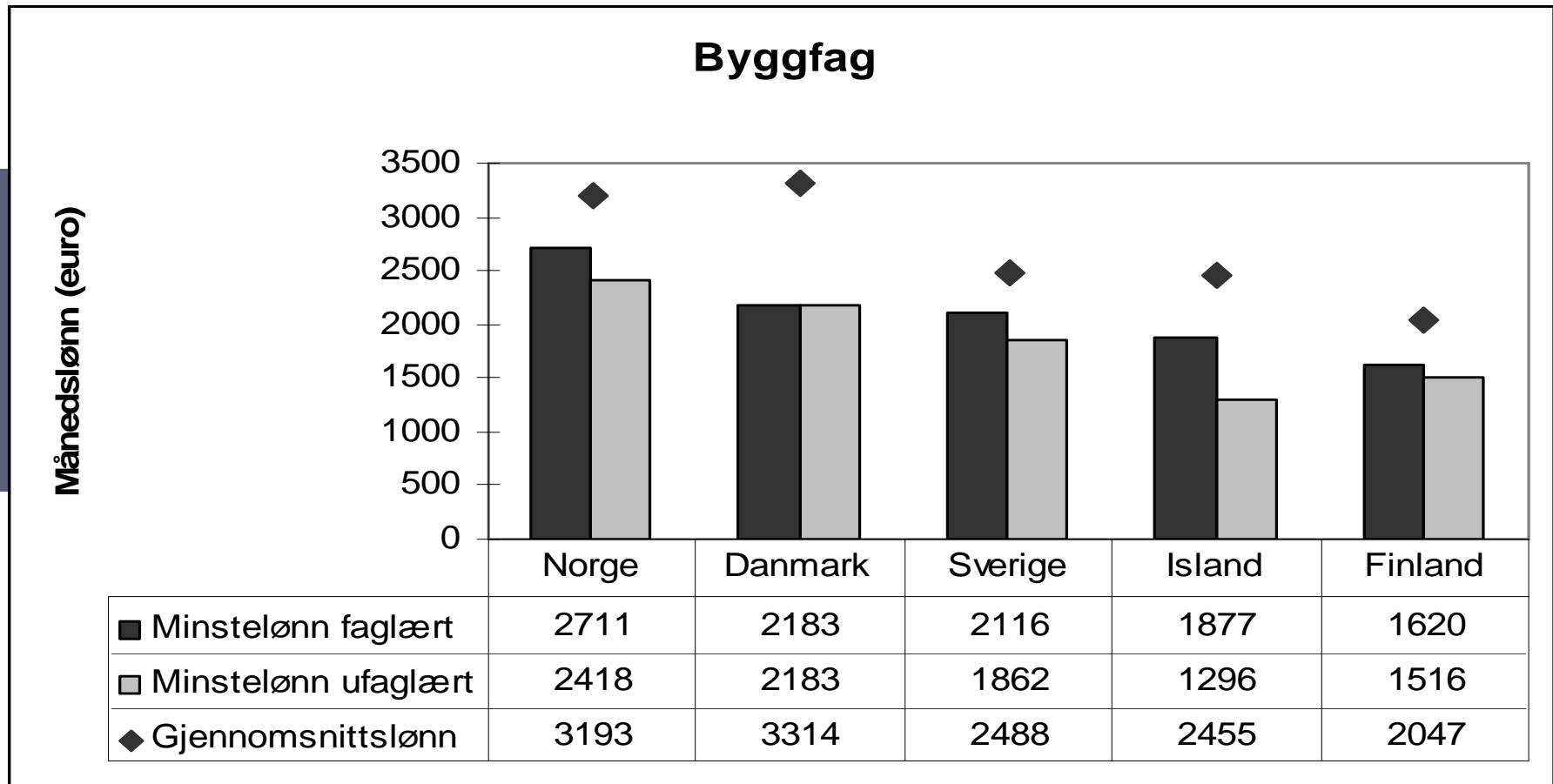


ER ERFARINGENE ANNERLEDES I DANMARK HVOR
OMFANGET ER LAVERE
OG ARBEIDSMARKEDET ER BEDRE ORGANISERT?

Fra nasjonalt til åpent arbeids-og tjenestemarked – økt lavlønnskonkurranse utfordrer nordiske avtalem modeller?

- **Risiko for at avtalenes konkurranseregulerende funksjon kan forvitre?**
 - Jfr innvandrersbransjer som taxi, reingjøring og hotell & restaurant
- **Hvordan sikre effektivt regulerings-og kontrollregime i tjenestemarkedene?**
- **Mer fristende for arbeidsgivere å stå utenfor org & avtaleverket når det blir fri bevegelse av arbeidskraft fra 2009?**
 - Flere bedrifter som spesialiserer seg på å ansette bare (lavtlønte) utlendinger?
- **Allerede betydelige avtalefrie 'lommer' i arbeidsmarkedene og organisasjonsgraden synker i flere nordiske land**
- **Behov for å ruste opp de nasjonale 'verktøykassene'?**

Nordiske forskjeller i avtalefestet lønnsnivå



Minstelønn – over 40% variasjon,
Gjennomsnittslønn – nesten 40% variasjon

Ulike nasjonale strategier i Norden

- Island & Finland: **Lovregulering & allmenngjøring av avtalenes minstestandarder**
 - Lovgivningsoffensiv mht registrering, ombudsmann, innsyn, solidaransvar, vikarbyrå mv
 - Offentlig ansvar for tilsyn, kontroll og håndheving
- Sverige og Danmark: **Avtalebasert system, boikott/aksjonsrett for å sikre avtaler i uorganiserte & utenlandske bedrifter** (men Laval-saken kan skape bry)
 - Sterkere krav til lik lønn - krevende faglig håndhevingsoppgave
 - Hvordan forene lønnspoliti-rollen med solidaritetsbygging og organisering av øst-arbeidere?
- Norge: **Mellomstilling, men på gli mot mer lovbasert modell?**
 - Allmenngjøring i bygg – kun minstestandarder for å ivareta incentiv til organisering
 - Faglig advokatrolle -> mange polske medlemmer -> endret syn på allmenngjøring i LO
 - Trussel om allmenngjøring som brekkstang for avtaler – EI & It, industrien...?
 - Ny lovgivning mht tilsyn/kontroll, innsyn, 'påse'-ansvar og vikarbyråer
 - Deler av arbeidsgiversiden rasler med krav om minstelønns-lov...
- Offentlig registrering, tilsyn, kontroll og håndheving krever lovregulering ihht EU-retten

Hvordan hindre at det felles europeiske arbeidsmarkedet blir en hjemmearena for spekulanter, høkere og ågerkerle...?

- Behov for bedre samarbeid og kjøreregler over landegrensene?
- Myndighetssamarbeid med senderlandene
 - Administrativ kontroll ifht tjenstemobilitet og økonomisk kriminalitet ('trafficking')
 - Rekruttering – hvordan unngå drenering av DNM kompetanse?
 - Informasjon om jobbmuligheter og arbeidstaker-rettigheter?
- Partssamarbeid ifht informasjon, rekruttering og organisasjonsbygging
 - IG Bau har etablert International Union for Migrant Workers
 - Norske Fellesforbundet satser 15-20 millioner på kontor i Polen
- Påvirkning av EUs regelverk – utstasjoneringdirektivet, tjenstedirektivet, vikarbyrå, og strategi for arbeidsmigrasjon fra 3.land

Organisasjonsgraden i EU og Norge

