

Anne Mette Ødegård og
Rolf K. Andersen

Arbeids- og levetår for bosatte arbeidsinnvandrere fra Polen og Litauen



Fafo-rapport
2021:14

Anne Mette Ødegård og Rolf K. Andersen

Arbeids- og levevilkår for bosatte arbeidsinnvandrere fra Polen og Litauen

Fafo-rapport 2021:14

Fafo-rapport 2021:14

© Fafo 2021

ISBN 978-82-324-0599-2

ISSN 2387-6859

Omslagsfoto: Colourbox

Innhold

Forord	4
Sammendrag	5
1 Innledning og bakgrunn	8
1.1 Kort historikk.....	10
1.2 Gangen i rapporten.....	13
2 Gjennomføring og metode	15
3 Norge – destinasjon med varig opphold?	18
3.1 Hvorfor Norge?.....	18
3.2 Bolig og familie.....	19
3.3 Framtidsplaner.....	21
3.4 Oppsummering.....	23
4 Lønns- og arbeidsvilkår	24
4.1 Hvor jobber de?.....	24
4.2 Tilknytningsform og arbeidsavtale.....	25
4.3 Lønnsforhold.....	28
4.4 Farlig arbeid.....	34
4.5 Kunnskap om lønns- og arbeidsvilkår i Norge.....	35
4.6 Oppsummering.....	38
5 Skatt og trygd	40
5.1 Holdninger til skatteunndragelse og trygdemisbruk.....	42
6 Norsk kunnskaper	43
6.1 Snakkes det norsk på jobb?.....	43
6.2 Vurdering av egne norskferdigheter.....	45
6.3 Norskopplæring.....	46
6.4 Oppsummering.....	47
7 Forholdet til fagbevegelsen	48
7.1 Organisasjonsgrad.....	48
7.2 Hvorfor ikke organisert?.....	50
8 Konsekvenser av koronapandemien	52
9 Avslutning	56
Referanser	59
Vedlegg regresjoner	61

Forord

Dette prosjektet har blitt til takket være fire deltakere i Fafø Østforum, som ønsket å spleise på en undersøkelse blant bosatte arbeidsinnvandrere fra Polen og Litauen: Arbeidstilsynet, Fellesforbundet, LO og Skatteetaten. Dermed har de også bidratt til nybrottsarbeid. Det har aldri tidligere blitt gjennomført en undersøkelse av denne typen i Norge. Oppdragsgiverne har også vært med i en referansegruppe for prosjektet, og har bidratt med gode og viktige innspill og kommentarer. Så takk til Marianne Nordtømme (Arbeidstilsynet), Line Eldring (Fellesforbundet), Jonas Bals (LO), Terje Nordli og Tora Cornelia Löfgren (Skatteetaten).

Selve spørreundersøkelsen er gjennomført av Norstats avdelinger i Polen og Baltikum. Siden norskkunnskapen varierer blant arbeidsinnvandrerne, fant vi det tryggest å gjøre intervjuene på eget morsmål. Takk til alle som har svart på spørsmål, og til Norstat som har lagt til rette og gjennomført undersøkelsen, sommer og høst 2020. Takk også til bidragsytere i Skatteetaten som har tilrettelagt bakgrunnsdata.

Prosjektet er blitt forsinket, først og fremst på grunn av koronapandemien. Omrent samtidig som Norge stengte ned i mars 2020, var vi klare til å starte med intervjuene. Fordelen med forsinkelsen var at vi kunne inkludere spørsmål om konsekvenser av pandemien. I spørreundersøkelsen ble det også stilt spørsmål om norskkunnskaper. Svarene fra disse er tidligere brukt i et prosjekt for Språkrådet, og publisert i desember 2020 i Fafø-rapporten «Norskkompetanse blant arbeidstakere født i utlandet».

Tusen takk til forskningssjef Sissel C. Trygstad, som har kvalitetssikret rapporten, og til Fafos informasjonsavdeling for ferdigstillelse.

Oslo, april 2021

Anne Mette Ødegård & Rolf K. Andersen

Sammendrag

Det var i 2020 nær 200 000 innvandrere, familiemedlemmer og barn fra EUs medlemsland i Sentral- og Øst-Europa bosatt i Norge, ifølge tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB). I dette prosjektet kartlegges arbeids- og levekårene for bosatte innvandrere fra Polen og Litauen, som er de to største avsenderlandene. Til sammen er det nesten 145 000 polske og litauiske innbyggere i Norge, inkludert barn og familiemedlemmer.

Arbeidsinnvandrere fra disse to landene har bosatt seg i hele Norge landet. Den geografiske spredningen har blant annet bidratt til å sikre tilgang på arbeidskraft innenfor skipsbygging, fiskeindustri og jordbruk. Det er imidlertid bygg og anlegg som er den aller viktigste bransjen.

1000 personer i arbeidsdyktig alder er omfattet av denne undersøkelsen – 500 fra Polen og 500 fra Litauen. 69 prosent er menn og 31 prosent er kvinner. Flertallet er mellom 30 og 50 år. Rundt 70 prosent har tilbrakt minst ti år i Norge.

Hvorfor Norge – og blir de?

Å tjene mer penger enn i hjemlandet var den viktigste motivasjonsfaktoren for å dra til Norge. Det er også mange som svarer at de ble rekruttert til jobb her i landet av familie og venner.

Polen har toppet statistikken over familiegjenforening i mange år. I vårt utvalg har en stor andel etablert seg med familie. Rundt halvparten leier bolig.

Tidligere erfaringer med arbeidsinnvandring har vist at et opphold som er antatt å være midlertidig, ofte blir permanent. Over 60 prosent av de bosatte polske og litauiske arbeidsinnvandrerne vil fortsette å bo her i landet, hvis de har jobb. Når de bes om å se fem år fram i tid, er det 24 prosent av de litauiske og 18 prosent av de polske som vurderer å reise tilbake, og ytterligere 10 prosent er usikre. Å bli godt behandlet på jobb og ha tilfredsstillende boforhold er de to viktigste faktorene for å bli værende i Norge.

Lønns- og arbeidsvilkår

Arbeidsinnvandrerne blir gjerne betraktet som en fleksibel buffer, med løsere tilknytning til arbeidsstedet, og er mye brukt i bransjer med store svingninger i arbeidskraft-behovet. Ifølge våre tall er imidlertid bildet annerledes for de bosatte: Åtte av ti av de polske og nær ni av ti litauere er fast ansatt på heltid. De har stort sett skriftlige arbeidsavtaler.

Et interessant spørsmål er om arbeidsinnvandrerne tjener det de skal i henhold til allmenngjorte tariffavtaler. I vårt utvalg er det mulig å se nærmere på arbeidstakerne i bygg og anlegg. I bygg er det allmenngjorte minstelønnsbestemmelser, og det er klare indikasjoner på at flertallet i vårt utvalg tjener mer enn denne minstelønna.

Samtidig er det 37 prosent av arbeidstakerne fra Polen og 24 prosent av de litauiske innenfor bygg og anlegg som mener at de tjener mindre enn en norsk person i samme jobb. De med inntekt under 300 000 kroner i året føler seg i større grad lønnsdiskriminert enn totalen, som viser at 26 prosent av de polske og 15 prosent av de litauiske mener at de tjener mindre enn en norsk person i samme jobb.

Det store flertallet (ni av ti) har aldri opplevd å bli utsatt for såkalt lønnstyveri; det vil si ikke fått betalt for arbeidet eller fått mindre enn det som var avtalt. Arbeidstakere i bygg og anlegg, i tillegg til de dårligst betalte, har vært mest utsatt for dette. For eksempel har 18 prosent av litauerne med mindre enn 300 000 kroner i inntekt erfart å ikke få betalt for arbeidet. Det er ytterst få som har måttet betale tilbake deler av lønna. Nesten én av ti har opplevd å måtte utføre farlig arbeid mot sin vilje.

Arbeidsgiver er den viktigste kilden til informasjon om lønns- og arbeidsvilkår for arbeidsinnvandrerne. Resultatene viser også at sosiale medier spiller en stor rolle for hvordan kunnskapen spres. Arbeidsinnvandrerne mener selv at de har god kunnskap om sentrale reguleringer i arbeidslivet, som arbeidstid, HMS og lønnsbestemmelser.

Forholdet til fagbevegelsen

Arbeidsinnvandrerne har en lavere organisasjonsgrad enn generelt blant arbeidstakerne i Norge. Landbakgrunn ser ikke ut til å ha noen innvirkning på om arbeidstakerne er medlem i en fagforening. Kvinnene er i større grad enn mennene organisert. Særlig blant de polske er det en stor andel som svarer at det ikke finnes noen fagforening på jobben, 33 prosent.

Det er imidlertid ingen tvil om at fagbevegelsen har noe å hente når det gjelder arbeidsinnvandrere, da hele 37 prosent av de polske og 34 prosent av litauerne sier at det er ingen som har spurt om de vil være medlemmer. Blant de som har tillitsvalgt på arbeidsplassen, er den tilsvarende andelen på 28 prosent.

Skatt og trygd

12 prosent av de polske arbeidstakerne svarer at de ikke betaler skatt, verken til Norge eller Polen. I aldersgruppa 31–40 år er det 17 prosent som svarer at de ikke betaler skatt. Det er dermed en vesentlig større andel blant arbeidsinnvandrerne fra Polen som jobber svart enn det som framkommer i undersøkelsene Skatteetaten har gjort i befolkningen som helhet. Blant litauerne er det kun 1 prosent som svarer at de ikke betaler skatt.

Andelene som mottar dagpenger er ganske høye – 10 og 11 prosent – noe som trolig har sammenheng med permitteringer og ledighet som følge av den pågående koronapandemien.

Arbeidsinnvandrerne fikk også spørsmål om hva slags holdning de har til skatteunndragelse og trygdemisbruk. I hovedsak er det liten aksept for unndragelser og misbruk. Det er imidlertid 17 prosent av litauerne som svarer at det i enkelte tilfeller kan aksepteres at arbeidstakerne mottar trygdeytelser man ikke har krav på.

8 prosent av de polske og 7 prosent av litauerne mener at det er vanlig med juks med permitteringsregler og dagpenger i forbindelse med koronapandemien.

Norskkunnskaper

Norskkunnskapene kan være avhengig av botid, tilgang til opplæring, krav fra arbeidsgiver, egen motivasjon mv. Under halvparten av arbeidsinnvandrerne snakker i hovedsak norsk på jobb. Generelt er det hele 30 prosent som svarer at de snakker ganske lite norsk, og 8 prosent svarer at de ikke snakker norsk. Litauerne er mer ivrige til å gå på norskkurs enn polakkene. Å være kvinne og ha mottatt fødselspenger øker dessuten sannsynligheten for å ha gått på norskkurs.

Konsekvenser av koronapandemien

Arbeidstakerne i vår undersøkelse har i all hovedsak oppholdt seg i Norge under pandemien, og de har dermed ikke blitt rammet av innreiserestriksjoner. Totalt er det i vårt utvalg 26 prosent av de polske arbeidstakerne som har blitt permittert, helt eller delvis, og ytterligere 5 prosent har blitt arbeidsledige. Blant litauerne er det 20 prosent som har blitt utsatt for permitteringer, helt eller delvis, og 2 prosent har blitt arbeidsledige.

I fjerde kvartal 2020 var arbeidsledigheten totalt på 4,8 prosent i Norge, ifølge Arbeidskraftundersøkelsen (AKU). Blant arbeidsinnvandrere fra EU-land i Øst-Europa var den på 9,2 prosent. Det var en kraftig økning i ledigheten i denne gruppa fra november 2019 til november 2020, fra 7458 personer som var helt ledige i 2019, til 13 438 personer ett år etter. Lavere sysselsetting og høyere arbeidsledighet har, ifølge SSB, sammenheng med at innvandrere i større grad enn befolkningen for øvrig jobber i næringer som har blitt hardest rammet av koronaepidemien.

1 Innledning og bakgrunn

Det var i 2020 omlag 200 000 innvandrere, familiemedlemmer og barn fra EUs medlemsland i Sentral- og Øst-Europa¹ bosatt i Norge, ifølge tall fra SSB. Det er nesten like mange som det er innbyggere i Trondheim. Disse innvandrerne har preget arbeids- og samfunnslivet i Norge i snart to tiår. Til sammenlikning bodde 6371 mennesker fra disse landene i Norge i 2003.

I dette prosjektet kartlegges arbeids- og levekårene for bosatte innvandrere fra Polen og Litauen, som er de to største avsenderlandene. Til sammen er det nesten 145 000 polske og litauiske innbyggere i Norge. Dette tallet omfatter også barn og familiemedlemmer som ikke er i arbeid.

Hvordan det oppleves å være arbeidsinnvandrer i Norge vil variere etter botid, hvilken del av arbeidsmarkedet man tilhører og hvor i landet man bor. Målet med undersøkelsen er å få bedre kunnskap om arbeidsinnvandrernes arbeids- og levekår og grad av integrering i det norske samfunnet. Vi har blant annet spurt om lønns- og arbeidsvilkår, boforhold, familie, norskkunnskaper og framtidsplaner.

Fra 2011 viste nettoinnvandringen en synkende tendens. I 2018 var det fortsatt en liten netto innvandring, men det nærmet seg at innvandringen var like stor som utvandringen. Arbeidsinnvandringen økte igjen i 2018, for første gang siden 2011. Denne økningen fortsatte i 2019.

2020 ble et unntaksår på alle områder på grunn av koronapandemien. Det samme vil gjelde for store deler av 2021. For arbeidstakere som pendler fra hjemlandet til Norge, byr pandemien på store utfordringer på grunn av stengte grenser, karanteneplikt og problemer med blant annet å få utbetalt arbeidsledighetstrygd i hjemlandet. For de som er bosatt i Norge, viser undersøkelsen at de fleste har befunnet seg her i landet i denne perioden. De vil dermed ikke ha erfaring med de grenseoverskridende hindringene, bortsett fra at det naturligvis har vært vanskelig å få besøk av og reise på besøk til slekt og venner i hjemlandet.

Arbeidsinnvandrerne er spredt over hele landet, men det er en konsentrasjon på det sentrale Østlandet. Det er også mange i vestlandsfylkene. Dersom vi ser på arbeidsinnvandrere som andel av den totale befolkningsmengden, er bildet imidlertid litt annerledes. Da kommer Møre og Romsdal, Troms og Innlandet øverst på statistikken. Arbeidsinnvandringen har med andre ord vært et gode når det gjelder å sikre tilgang på arbeidskraft og bosetting i distriktene. Skipsbygging, fiskeindustri og jordbruk er viktige næringer for arbeidsinnvandrerne, noe som er med på å forklare denne geografiske spredningen.

Bygg og anlegg er den viktigste bransjen for arbeidsinnvandrerne, fulgt av industri, helse- og sosialtjenester, varehandel, hotell og restaurant, transport og lagring samt renhold. I tillegg kommer utleie av arbeidskraft, hvor de som leies ut går til alle typer arbeidsplasser, men hvor bygg har vært dominerende. Det vil si at i tillegg til de som er ansatt i bygg, så er det også mange som er leid inn til denne bransjen.

Sysselsettingsnivået blant arbeidsinnvandrerne fra land i Sentral- og Øst-Europa var, ifølge tall fra SSB, på 71,4 prosent i fjerde kvartal 2020. Tilsvarende var andelen

¹ Disse landene er: Polen, Litauen, Romania, Latvia, Bulgaria, Estland, Slovenia, Slovakia, Tsjekkia, Ungarn og Kroatia.

sysselsatte totalt i befolkningen på 75,5 prosent. Innvandrerne fra EU-landene i øst hadde størst reduksjon i andel sysselsatte fra november 2019 til november 2020, på 3,6 prosentpoeng.²

I fjerde kvartal 2020 var arbeidsledigheten totalt på 4,8 prosent³ i Norge, ifølge Arbeidskraftundersøkelsen (AKU). Blant arbeidsinnvandrere fra EU-land i Øst-Europa var den på 9,2 prosent.⁴ Det var en kraftig økning i ledigheten i denne gruppa fra november 2019 til november 2020, fra 7458 personer som var helt ledige i 2019, til 13 438 personer ett år etter. Lavere sysselsetting og høyere arbeidsledighet har, ifølge SSB, sammenheng med at innvandrere i større grad enn befolkningen for øvrig jobber i næringer som har blitt hardest rammet av koronaepidemien.

Det er stor enighet om at arbeidsinnvandringen i hovedsak har vært positiv for norsk økonomi, ikke minst på grunn av at den har dekket den store etterspørselen etter arbeidskraft (Dølvik et al. 2014). Koronaepidemien har for alvor avslørt hvor avhengig deler av norsk arbeidsliv er av arbeidsinnvandrere. Usikkerheten om tilgang på arbeidskraft har også økt som følge av bedre levekår i Polen (lavere arbeidsledighet, høyere lønn og bedre velferdsordninger), noe som kan føre til at færre lar seg friste til å dra til Norge i årene som kommer. Det er også usikkert hva slags virkninger koronaepidemien vil ha for framtidig arbeidsmigrasjon.

Det finnes ingen offentlig politikk for å integrere arbeidsinnvandrere i form av språkopplæring eller andre tiltak. EØS-borgere skal i utgangspunktet klare seg selv. Dette står i kontrast til den omfattende integrasjonspolitikken som retter seg mot innvandrere utenfra EØS-området. Arbeidslivet blir dermed stående igjen som den sentrale arenaen for integrering.

Om deltakerne i spørreundersøkelsen

På undersøkelsestidspunktet befant 100 prosent av de litauiske og 95 prosent av de polske respondentene seg i Norge. Bygg og anlegg er den viktigste bransjen for disse arbeidstakerne. Det store flertallet har norsk arbeidsgiver.

Av 1000 respondenter (begge land) er 685 menn og 315 kvinner. Blant de polske bosatte arbeidsinnvandrerne er 74 prosent menn, mens det er 63 prosent menn blant de litauiske. Majoriteten er mellom 30 og 50 år. Blant de polske er 36 prosent mellom 31 og 40 år og 32 prosent mellom 41 og 50 år. Blant de litauiske er hele 48 prosent mellom 31 og 40 år, mens 28 prosent er mellom 41 og 50 år.

Polske og litauiske arbeidsinnvandrere er bosatt i hele landet. Blant våre respondenter bor 11 prosent i Oslo, 43 prosent i resten av Østlandsområdet, 34 prosent på Sør- og Vestlandet, 6 prosent i Trøndelag og 7 prosent i Nord-Norge.

Når det gjelder botid, så har vi tall fra Skatteetaten om når arbeidsinnvandrerne første gang kom til Norge fram til 2018. Vi vet ikke om de har bodd i landet sammenhengende siden de første gang ble registrert. Det er polakkene som gruppe som har lengst botid.

Blant de polske er det 43 prosent som kom i 2009 eller før, 27 prosent som kom i perioden 2010–2012 og 30 prosent i perioden 2012–2018. Blant litauerne er det 26 prosent som kom i 2009 eller tidligere, 47 prosent i perioden 2010–2012 og 28 prosent i årene mellom 2012 og 2018. Rundt 70 prosent har med andre ord tilbrakt minst et tiår i Norge.

² <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/nedgang-i-sysselsettingen-blant-innvandrere>.

³ Permitterte i inntil 3 måneder regnes som sysselsatte i denne statistikken.

⁴ <https://www.ssb.no/innvarbl>

Bosatt – ikke bosatt

Det finnes ulike regler for hvordan man kan komme til Norge for å jobbe. EØS-avtalens regler for fri bevegelse av personer og fri bevegelse av tjenester er to aktuelle måter. Folk som kommer til landet for å jobbe kan deles i tre grupper:

- Individuelle arbeidstakere
- Utstasjonerte arbeidstakere i forbindelse med tjenesteoppdrag, anbud, entrepriser mv. (tjenesteyting)
- Selvstendig næringsdrivende med egen virksomhet (tjenesteyting)

I diskusjonen om arbeidsinnvandring er det viktig å skille mellom bosatte og ikke-bosatte innvandrere. For å regnes som bosatt, forventes det at man oppholder seg her i landet i minst seks måneder, og mange arbeidstakere gjør ikke det. I fjerde kvartal 2020 var det, ifølge SSB, nesten 50 000 sysselsatte fra EU-land i Øst-Europa som ikke var bosatt. Disse arbeidstakerne kan enten pendle mellom Norge og hjemlandet, eller de kan være utstasjonert – det vil si at de er på oppdrag i Norge med sin arbeidsgiver fra hjemlandet.

En begrensning med denne undersøkelsen er at vi ikke får kontakt med de som er bosatt i hjemlandet, eksempelvis pendlere eller utstasjonerte arbeidstakere. I likhet med andre spørreundersøkelser av denne typen når vi heller ikke de som i hovedsak opererer utenfor det ordinære arbeidsmarkedet, som for eksempel jobber svart, helt eller delvis.

1.1 Kort historikk

Norge er ikke medlem av EU, men gjennom EØS-avtalen fra 1994 er vi del av EUs indre marked, med fri bevegelse av arbeid, kapital, varer og tjenester. I 2004 ble EU utvidet med ti nye medlemsland, hvorav åtte var fra Sentral- og Øst-Europa. Tre år seinere, i 2007, ble Bulgaria og Romania medlemsland, og i 2013 ble Kroatia EU-medlem.

Debatten før og i løpet av årene etter 2004 har i hovedsak dreid seg om følgende hovedpunkter:

- Behov for arbeidstakere fra disse landene for å dekke opp mangelen på arbeidskraft i enkelte deler av norsk arbeidsliv
- Frykt for at arbeids- og tjenesteinnvandringen fra de nyeste EU-landene undergraver norske lønns- og arbeidsvilkår og bidrar til urettferdig konkurranse for norske bedrifter
- Bekymring for dårlige lønns- og arbeidsvilkår for arbeidsinnvandrerne
- Innføring av reguleringer og tiltak for å unngå underbetaling, dårlige arbeidsvilkår og store forstyrrelser i det norske arbeidsmarkedet

Den store etterspørselen etter arbeidskraft, spesielt i de aller første årene, var knyttet til en sterk økonomisk oppgangsperiode i Norge, med påfølgende byggeboom. Den internasjonale finanskrisa høsten 2008 slo også inn i det norske arbeidsmarkedet, særlig i bygg og anlegg og i eksportindustrien. Norge var likevel blant de landene som klarte seg godt gjennom finanskrisa. I løpet av 2015 var det på nytt nedgangstider på grunn av et kraftig fall i oljeprisen. Begge disse periodene førte til en midlertidig økning i arbeidsledigheten blant arbeidsinnvandrerne.

En undersøkelse blant bedriftsledere i bygg og anlegg, industrien og hotell og restaurant i 2017, viste at 65 prosent oppga mangel på arbeidskraft som den viktigste

motivasjonen for å rekruttere arbeidstakere fra de nye EU-landene. I 2009 var tilsvarende andel 79 prosent (Andersen & Ødegård 2017). Det var i 2017 kun 3 prosent som mente at reduserte lønnskostnader var den viktigste motivasjonen, mens 10 prosent vektla fleksibilitet med hensyn til arbeidstid (ibid.). Arbeidsinnvandrerne har også i løpet av disse årene blitt omtalt som «gode fagfolk» og «arbeidsvillige» (se for eksempel Andersen & Ødegård 2017).

Det har vært en trend at arbeidsinnvandrere har fått fastere tilknytning etter som årene har gått. I nevnte undersøkelse fra 2017 svarte halvparten av bedriftslederne at arbeidskraft fra Sentral- og Øst-Europa var blitt en del av bedriftens ordinære virksomhet. Det var en økning fra en andel på 28 prosent i 2006 (Andersen & Ødegård 2017).

Arbeidskraften fra de nye EU-landene dekker ulike behov i det norske arbeidsmarkedet. Mye tyder på at svingninger i produksjonen er et fellestrekk for næringene som bruker mye østeuropeisk arbeidskraft. Tradisjonelt har svingende behov for arbeidskraft i norske bedrifter blitt løst ved permitteringer av fast ansatte i rolige perioder, midlertidige sesongansettelser, tilkallingsvakter og bruk av innleid arbeidskraft. Etter EU-utvidelsene har arbeids- og tjenesteinnvandringen gjort tilgangen på fleksibel arbeidskraft vesentlig større.

Gjennom flere prosjekter har Fafo pekt på risikofaktorer som øker sannsynligheten for dårlige lønns- og arbeidsvilkår, som kan oppsummeres på denne måten (Ødegård & Eldring 2016):

- Stort innslag av ufaglærte arbeidstakere
- Høyt innslag av utenlandsk arbeidskraft
- Arbeidstakerne er på korte opphold i Norge
- Arbeidstakerne er ansatt i utenlandsk virksomhet
- Arbeidstakerne har en atypisk ansettelse (ikke fast ansatt)
- Lange kontraktkjeder
- Lave etableringskostnader i bransjen
- Få krav til formell kompetanse for å starte/drive en virksomhet i bransjen
- Arbeidet utføres i virksomheter med lav organisasjonsgrad på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden
- Arbeidet utføres i virksomheter uten tariffavtale/allmenngjort tariffavtale
- Arbeidet utføres i private hjem

Undersøkelser viser at arbeidsinnvandringen har ført til lavere lønnsvekst, lavere produktivitet og økte lønnsforskjeller i deler av norsk arbeidsliv (Bjørnstad et al. 2015; Friberg & Haakestad 2015). De økte forskjellene skyldes at arbeidsinnvandrere ofte ikke får mer enn minstesatsen i tariffavtalene, mens norske arbeidstakere fordeles seg oppover på lønnsstigen. Arbeidsinnvandringen har trolig også dempet lønnsutviklingen for den delen av lønnskalaen der de fleste norske arbeidstakerne befinner seg.

En undersøkelse blant polske bygningsarbeidere i Oslo fra 2010, viste at én av fem bygningsarbeidere tjente *mindre* enn minstelønnsatsen i tariffavtalen. Totalt var det nærmere 30 prosent som ble regnet som ulovlig arbeidskraft; det vil si at de ikke betalte skatt og var uten arbeidskontrakt (Friberg & Eldring 2011).

Bruk av østeuropeisk arbeidskraft har i tillegg blitt betraktet som en HMS-utfordring (helse, miljø og sikkerhet), spesielt innen bygg og anlegg. Manglende HMS-oppfølging, språkproblemer og kulturforskjeller har vist seg å være gjentakende og langvarige problemområder (Bråten & Andersen 2017). Bolig stilt til disposisjon fra arbeidsgiver har også vært et viktig tema i årenes løp. Det har fra Arbeidstilsynet blitt

dokumentert historier om arbeidstakere som sover på arbeidsplassen, bor i telt og i biler – også på vinterstid.

Reguleringen av og tilsyn med arbeidsinnvandrernes lønns- og arbeidsvilkår har derfor vært et sentralt tema i årene etter 2004. Dette har også vært krav fra seriøse bedrifter, som prøver å etterleve regelverk og sikre at arbeidet foregår i lovlige og anstendige former, for å unngå urettferdige konkurransevilkår.

Sosial dumping og arbeidslivskriminalitet er blitt to velkjente begreper når det snakkes om arbeidsinnvandring. I 2006 lanserte Stoltenberg-regjeringen sin første handlingsplan mot sosial dumping, som seinere ble fulgt opp med nye handlingsplaner i 2008 og 2013. Etter regjeringsskiftet i 2013 har det kommet en rekke strategier mot arbeidslivskriminalitet (2015, 2017, 2019 og 2021).

Sosial dumping er ikke et entydig begrep. En vanlig forståelse er hentet fra St.meld. nr. 2 (2005–2006). Her heter det at det er sosial dumping når:

«utenlandske arbeidstakere utsettes for brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsregler, herunder regler om arbeidstid og krav til bostandard, og når de tilbys lønn og andre ytelser som er uakseptabelt lave sammenliknet med hva norske arbeidstakere normalt tjener eller som ikke er i tråd med gjeldende allmenngjøringsforskrifter.»

Et spørsmål som raskt kommer på banen, er hva som er uakseptabel lav lønn. Her vil det være ulike meninger. En lav lønn i Norge kan eksempelvis være en god lønn i Polen. Sosial dumping av lønn kan, på grunn av at vi ikke har en nasjonal minstelønnslovgivning, være både lovlig og ulovlig. Hvis man jobber i en bransje uten en allmenngjort tariffavtale, er lav lønn ikke nødvendigvis brudd på noen bestemmelser.

I de seinere årene har regjeringen brukt begrepet arbeidslivskriminalitet, som har denne definisjonen:

«handlinger som bryter med norske lover om lønns- og arbeidsforhold, trygder, skatter og avgifter, gjerne utført organisert, som utnytter arbeidstakere eller virker konkurransevridende og undergraver samfunnsstrukturen» (regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet).⁵

Et av de viktigste virkemidlene for å sikre lønn etter norske vilkår har vært allmenngjøring av tariffavtaler. Lov om allmenngjøring av tariffavtaler ble vedtatt i Stortinget i 1993, og den har som formål å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdig med de vilkårene norske arbeidstakere har, samt å hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet.

Krav om allmenngjøring må framsettes av en organisasjon som er part i tariffavtalen, og som har innstillingsrett. Det vil si en fagforening med minst 10 000 medlemmer. Det er en statlig oppnevnt tariffnemnd som treffer vedtak om allmenngjøring. Allmenngjøring kan bare vedtas dersom det dokumenteres at utenlandske arbeidstakere har påviselig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn norske. LO begjærte for første gang allmenngjøring av en tariffavtale høsten 2003. Det første vedtaket trådte i kraft 1. desember 2004, og det omfattet sju landbaserte petroleumsanlegg.

Det er per 2021 ni områder som er omfattet av en allmenngjort tariffavtale: bygg, skips- og verftsindustri, landbruk og gartneri, renhold, fiskeindustri, elektro, gods-transport og persontransport med turbil, overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter. Det er i tillegg innført nye reguleringer som er knyttet til de allmenngjorte

⁵ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/strategi-mot-arbeidslivskriminalitet-2021/id2831867/>

områdene – de gjelder altså bare der hvor tariffavtalen er allmenngjort. Dette er solidaransvar for lønn⁶ (2010) og informasjons- og påseplikt, samt tillitsvalgtes innsynsrett (2008).⁷

Av andre reguleringer som kan nevnes, er krav om HMS-kort i bygg og anlegg (2008)⁸ og krav om HMS-kort og en godkjenningsordning for renholdsbedrifter (2012)⁹, samt registreringsplikt for bemanningsbedrifter (2009)¹⁰.

En rekke kommuner har i løpet av det siste tiåret etablert sine egne modeller for å sikre gode lønns- og arbeidsvilkår gjennom sin rolle som innkjøper. Blant de mest kjente er Skiensmodellen og Osломodellen. Metoden er å stille krav til leverandørene som skal bidra til økt seriøsitet, eksempelvis begrensninger i underleverandørkjeden, krav om fagarbeidere og at det skal være lærlinger i virksomhetene.

Som følge av nye reguleringer har Arbeidstilsynet fått utvidet sine tilsynsområder, som for eksempel tilsyn med at arbeidstakerne får allmenngjort lønn og tilsyn med at innleiereglene blir etterlevd. Arbeidstilsynet har også fått i oppgave å gi informasjon og veiledning til arbeidsinnvandrere.

Det er opprettet sju såkalte a-krimsentre rundt om i landet. Disse er basert på samarbeid mellom Arbeidstilsynet, Skatteetaten, politiet og NAV, og hvor andre etater deltar ved behov. Det er også etablert lokalt a-krimssamarbeid andre steder enn der hvor det er opprettet a-krimsentre. Internasjonalt har Arbeidstilsynet inngått samarbeidsavtaler med sine søstermyndigheter i flere land i Sentral- og Øst-Europa.

Partene i arbeidslivet har spilt en viktig rolle for å bekjempe dårlige vilkår for arbeidsinnvandrere, ikke minst innenfor bygg og anlegg. Ett eksempel på formalisert samarbeid er samarbeid mot svart økonomi (SMSØ), og «siste skudd på stammen» er etableringen av Fair Play Bygg Norge.

På mange måter har den høye arbeidsinnvandringen revitalisert en diskusjon om hvordan man på best mulig måte skal klare å sikre grunnleggende lønns- og arbeidsvilkår i de mest utsatte bransjene. Problemstillinger rundt tiltak og etterlevelse vil fortsatt være aktuelle i årene som kommer. Men, som denne undersøkelsen vil gi et bidrag til, er det viktig også å inkludere mer langsiktige integreringsutfordringer, som eksempelvis språk og boforhold, og arbeidsinnvandrernes egen opplevelse av å være en likeverdig del av det norske samfunnet.

1.2 Gangen i rapporten

I kapittel 2 (gjennomføring og metode) redegjør vi for hvordan spørreundersøkelsen blant de polske og litauiske arbeidsinnvandrere er gjennomført. Det gjøres også en vurdering av hvor representativt vårt utvalg er. I kapittel 3 er det motivasjon for å komme til Norge, bolig, familie og framtidsplaner som er tema. Det neste kapittelet (4) er viet lønns- og arbeidsvilkår. Her kommer vi også inn på opplevelsen av å være lønnsdiskriminert og om man har blitt utsatt for å ikke få den lønna man har krav på. Videre gjengir vi resultater fra spørsmål om farlig arbeid og om arbeidsinnvandrernes oppfatning om hva de har av kunnskap om norske lønns- og arbeidsvilkår. I kapittel 5 spørres det om skatt og trygd, inkludert holdninger til unndragelser og misbruk. Norsk kunnskaper er viktig for bosatte arbeidsinnvandrere, og dette er tema i kapittel

⁶ Lov om allmenngjøring, § 13.

⁷ FOR-2008-02-22-166

⁸ FOR-2007-03-30-366

⁹ FOR-2012-05-08-408

¹⁰ FOR-2008-12-19-1475

6. I kapittel 7 er forholdet til fagbevegelsen tema, blant annet med spørsmål om arbeidsinnvandrene er fagorganisert. Til sist, i kapittel 8, tar vi med noen resultater om konsekvenser av koronapandemien, som permitteringer og arbeidsledighet. I avslutningen er det en mer overordnet vurdering av resultatene.

2 Gjennomføring og metode

Datamaterialet i denne rapporten bygger på en spørreundersøkelse blant polske og litauiske arbeidsinnvandrere, gjennomført i andre halvår 2020. Det er kun arbeidsinnvandrere som er registrert som bosatte i Norge som er med i utvalget. Utvalget er trukket av Skatteetaten og påkoblet et sett med bakgrunnsvariabler. Disse variablene er kjønn, fødselsår, første dato registrert i Norge, bostedsfylke og inntekt. 2018 var på uttrekkstidspunktet det siste året med registrert inntekt i registeret. At man var registrert med inntekt dette året, ble satt som kriterium for å bli med i utvalget. I tillegg ble det koblet på bostedsadresse for å finne telefonnummer til respondentene. Det er satt en nedre og øvre grense for fødselsår, den er satt til personer som er født før 2000 og etter 1953. Dette for å treffe folk i arbeidsfør alder. Til sammen trakk vi 4933 litauere og 4749 polakker, og det ble satt et måltall på 500 intervjuere i begge landgrupper, det vil si 1000 intervjuer til sammen.

Norstat har vært ansvarlig for gjennomføringen av spørreundersøkelsen, som er gjort per telefon. Spørreskjemaet ble oversatt til polsk og litauisk, slik at det var mulig for respondentene å svare på eget morsmål. Norstat har avdelinger i Litauen og Polen, og det er intervjuere fra disse landene som har gjennomført undersøkelsen.

I enhver undersøkelse vil det være frafall som kan ha ulike årsaker. Totalt fant vi telefonnummer på 6089 respondenter. Disse utgjorde nettoutvalget av respondenter som det ble ringt til. Blant de polske var det 2428 personer vi av ulike grunner ikke kom i kontakt med, det vil si at de ikke svarte da de ble oppringt. 279 svarte at de ikke ønsket å delta i undersøkelsen. For de litauiske var det 1637 vi ikke kom i kontakt med. 596 svarte at de ikke ønsket å delta i undersøkelsen. Ser vi svarprosenten ut fra det antallet som har nektet eller vi ikke har kommet i kontakt med, er den på 16 prosent for de polske og 19 prosent for de litauiske. Ser vi svarprosenten ut fra dem vi har kommet i kontakt med, er den på 67 prosent for de polske og 48 prosent for de litauiske.

Skjevheter ble undersøkt ved å sammenlikne utvalget av respondenter med bruttoutvalget trukket av Skatteetaten.¹¹ Dette er gjort ved å sjekke i hvilken grad vårt utvalg skiller seg fra bruttoutvalget langs variablene kjønn, alder og hvilken region de bor i. Dette er vist i tabell 2.1.

Om vi først ser på kjønn, finner vi at det blant de polske er en liten underrepresentasjon av kvinner i det endelige utvalget. Det er 5 prosent færre kvinner i undersøkelsen enn det vi har i bruttoutvalget. Aldersmessig er det noen færre yngre blant de polske som er med i undersøkelsen enn det vi finner i bruttoutvalget. For de litauiske er det kun marginale aldersforskjeller mellom bruttoutvalg og de som er med i undersøkelsen. Bostedsregion viser heller ingen store forskjeller mellom bruttoutvalg og de som er med i undersøkelsen. Det er en liten overrepresentasjon av personer fra Litauen som er bosatt på «Østlandet for øvrig», og underrepresentasjon for Sør- og Vestlandet blant de som er med i undersøkelsen. Tabellen viser også at vi har en overrepresentasjon av arbeidsinnvandrere som tjente over 450 000 kroner i 2018. Blant

¹¹ Også i bruttoutvalget kan det forekomme skjevheter, men gitt at det er på nesten 10 000 respondenter, er dette et rimelig robust utvalg.

polakkene er det i undersøkelsen 42 prosent som har en inntekt over 450 000 kroner, mens det i bruttoutvalget er 32 prosent. For litauerne er det samme tallet 30 mot 37 prosent. Tilsvarende har vi en underrepresentasjon av arbeidsinnvandrere med lav registrert inntekt i 2018. Det kan være flere årsaker til en slik skjevhet. En mulig forklaring er at de som har kommet i løpet av 2018, er registrert med lav inntekt i 2018, blant annet siden det ikke er sikkert at de har vært her hele året. Det kan være at botid påvirker svarvilligheten, det vil si desto lenger botid, desto mer tilbøyelig er man til å svare. Det er også mulig at vi treffer flere av de som er godt etablert i sikre jobber med god betaling enn de som har en mer usikker tilværelse i Norge, og med dårligere betalte jobber. Det ikke mulig å si noe sikkert om hvor store disse effektene er, men det er grunn til å anta at de som er dårligst etablert med de aller dårligste arbeidsforholdene i minst grad svarer på denne typen undersøkelser.

Tabell 2.1 Frafallsanalyse mellom bruttoutvalget og utvalget av respondenter trukket av Skatteetaten etter kjønn, alder, region, og registrert inntekt i 2018. Prosent.

	Bruttoutvalg		Undersøkelse	
	Polen (n = 4933)	Litauen (n = 4749)	Polen (n = 500)	Litauen (n = 500)
Kvinne	31	38	26	37
Mann	69	62	74	63
30 år eller yngre	14	16	11	11
31–40 år	38	46	36	48
51–50 år	31	26	32	28
Eldre enn 50 år	17	12	21	13
Oslo	15	7	14	7
Østlandet for øvrig	42	42	40	46
Sør- og Vestlandet	33	37	34	33
Trøndelag	6	7	6	5
Nord-Norge	5	8	6	8
Under 300 000	32	33	25	26
300 000–450 000	36	37	33	37
Mer enn 450 000	32	30	42	37

For en del av analysen har vi gjennomført regresjonsanalyser (lineær regresjon). De detaljerte regresjonsanalysene er gjengitt i vedlegg. De uavhengige variablene i regresjonene er i hovedsak de samme i alle modellene:

- Kjønn
- Alder
- Region
- Om man har barn bosatt i Norge
- Næring
- Første registrering i Norge
- Inntekt
- Landbakgrunn
- Om man betaler skatt i Norge
- Medlemskap i fagforening
- Om man i hovedsak snakker norsk på jobben

Vi har også gjort bivariante analyser av en del av variablene. Disse er gjort separat for de polske og de litauiske arbeidsinnvandrerne. Når vi presenter funn i figurer, er disse også presentert separat for de polske og de litauiske. Alle forskjeller som kommenteres direkte i teksten (forskjellen mellom land, bakgrunnsvariabler eller i regresjonen), er statistisk signifikante på minimum 5 prosent nivå.

Polonia i Oslo

Noen steder i rapporten refereres det til undersøkelser som ble gjort blant polske arbeidsinnvandrere i Oslo-området i 2007 og 2010. Resultatene fra disse undersøkelsene er ikke direkte sammenliknbare med resultatene i vår undersøkelse. For det første var de, som tittelen indikerer, begrenset til polske arbeidsinnvandrere i Oslo-området. For det andre omfattet de både bosatte og ikke-bosatte arbeidsinnvandrere. For det tredje var metodikken annerledes. Når vi likevel nevner dem, er det fordi det ikke finnes andre undersøkelser som forteller om arbeids- og levekår blant arbeidsinnvandrere i Norge. Sammenlikningene kan gi indikasjoner på en utvikling, men må brukes med varsomhet.

3 Norge – destinasjon med varig opphold?

I årene etter EU/EØS-utvidelsene i 2004 og 2007 har Norge opplevd sin største innvandringsbølge noensinne. Utvidelsene falt sammen med en kraftig vekst i etterspørsel etter arbeidskraft i det norske arbeidsmarkedet. Den store etterspørselen var, kombinert med et høyt lønnsnivå, viktige årsaker til at mange fant veien nordover. Det er enighet om at arbeidsinnvandringen – i hvert fall på kort sikt – har bidratt positivt til norsk økonomi. Mobile virksomheter og arbeidstakere har benyttet seg av muligheten til å levere tjenester og arbeidsinnsats på tvers av landegrensene, og norske virksomheter har fått større anledning til å bruke ulike arbeidskraftstrategier.

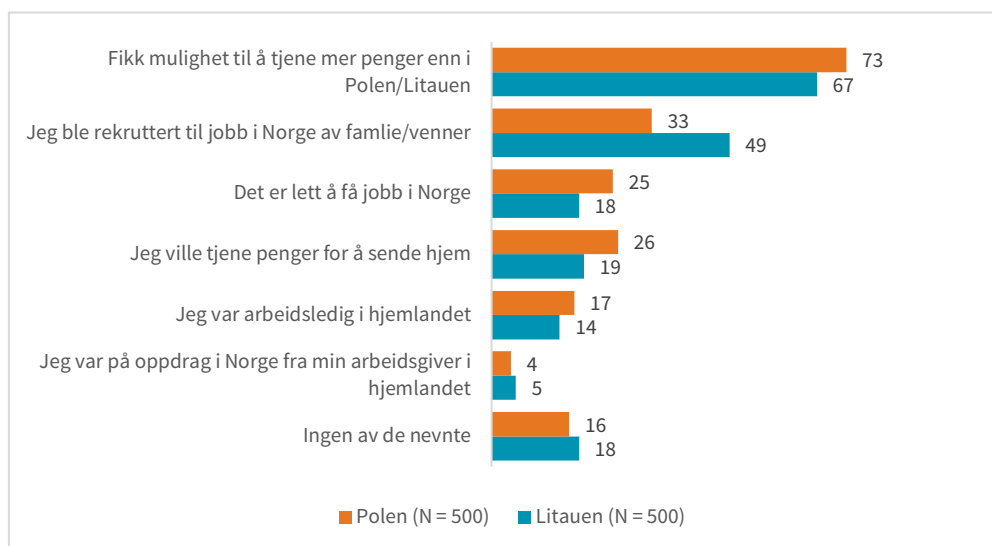
Det er til sammen drøyt 165 000 polske og litauiske innbyggere i Norge. Dette tallet omfatter også barn og familiemedlemmer som ikke er i arbeid. Med barn blir gjerne etableringen i et nytt land litt mer permanent. Det samme gjelder om man kjøper seg egen bolig.

I dette kapittelet presenteres motivasjoner for å dra til Norge, familie- og boligforhold, og om arbeidsinnvandrerne ser for seg å bli her i landet i årene framover.

3.1 Hvorfor Norge?

Hva er det som motiverer arbeidsinnvandrere til å velge Norge? Ikke uventet er det muligheten til å tjene mer penger enn i hjemlandet som er den viktigste motivasjonsfaktoren.

Figur 3.1 Årsaker til å reise til Norge. Flere svar mulig.



Å tjene mer penger enn hjemme var en viktig motivasjonsfaktor, for begge gruppene. Noen drar også ut etter oppfordring fra andre. Blant litauerne er det nær halvparten

som svarer at de ble rekruttert til jobb i Norge gjennom familie og venner. Dette er en atskillig viktigere årsak for litauerne enn for polakkene, der 33 prosent svarer det samme. Uansett er det talende at så mange har blitt rekruttert til jobb gjennom sitt eget private nettverk og ikke gjennom mer ordinære kanaler for å rekruttere arbeidskraft. Tidligere forskning har også vist at sosiale nettverk på tvers av landegrensene regnes som en avgjørende faktor for å forklare hvorfor migrasjonsstrømmer øker og opprettholdes over tid. Rekrutteringen skjer ofte gjennom uformelle kanaler og nettverk (Friberg & Eldring 2011).

At det var lett å få jobb i Norge er ikke en så viktig faktor som man kanskje skulle tro. 25 prosent av de polske og 18 prosent av de litauiske arbeidsinnvandrerne oppgir dette som en årsak. Det er omtrent like store andeler som svarer at begrunnelsen for å dra til Norge var å tjene penger for å sende hjem. 17 prosent av de polske arbeidsinnvandrerne oppgir arbeidsledighet hjemme som årsak til å dra til Norge. For litauerne er den tilsvarende andelen på 14 prosent. Noen er rekruttert til arbeid i Norge etter å ha vært på oppdrag med sin arbeidsgiver fra hjemlandet. Det er en ganske liten andel som oppgir dette som årsak – henholdsvis 5 prosent av de polske og 4 prosent av de litauiske.

Det er en ganske stor andel som svarer «ingen av de nevnte», henholdsvis 16 prosent av de polske og 18 prosent av de litauiske. Hva som ligger bak dette, har vi ingen svar på. Det kan være at de har reist til Norge for å ta utdanning eller for å gjenforenes med en partner som har reist tidligere.

Innenfor bygg og anlegg er det en større andel av de polske som svarer at de var arbeidsledig i hjemlandet (22 prosent) og at det er lett å få jobb i Norge (33 prosent). Blant de polske bygg- og anleggsarbeiderne var det også flere som var opptatt av at det var mulig å tjene mer penger enn i hjemlandet (79 prosent) og å tjene penger som kunne sendes hjem (37 prosent). Blant de litauiske er det ingen slike skiller.

Motivasjonen for å reise ut kan være ulik mellom kjønnene. Å tjene mer penger enn i hjemlandet er viktigere for mennene enn for kvinnene. Det er en mye større andel av kvinnene som svarer «ingen av de nevnte», noe som kan tyde på at mange har kommet til Norge fordi mannen kom først.

Den viktigste motivasjonsfaktoren er den samme som i Polonia-undersøkelsen fra 2010: migrasjonen er økonomisk motivert. Over 70 prosent svarte i 2010 at den viktigste grunnen til å reise til Norge var for å finne jobb og/eller tjene mer penger (Friberg & Eldring 2011).

3.2 Bolig og familie

«Mine drømmer er gått i oppfyllelse. Om en måned flytter familien inn i eget hus. Barna føler seg norske, og tror de kommer til å bo her når de blir voksne» (Ausra Nareckaite fra Litauen).¹²

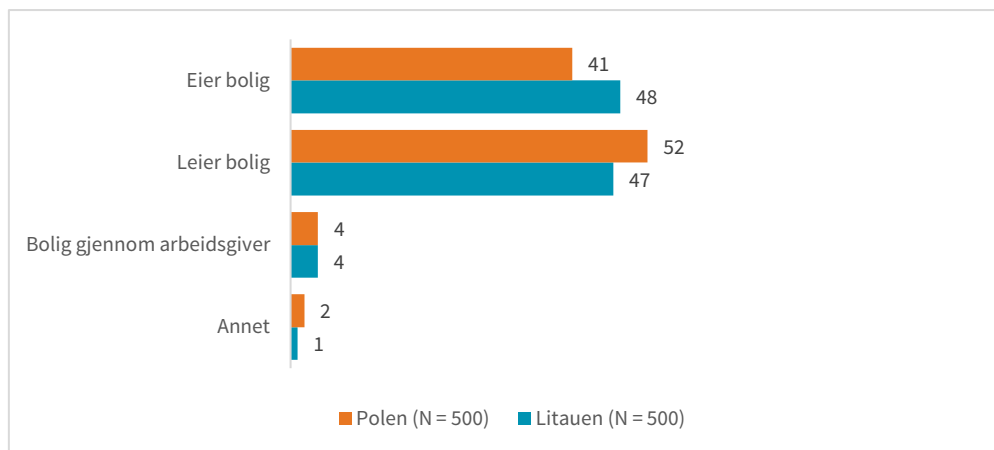
Sitatet er fra en sak i NRK om en familie fra Litauen som har bosatt seg på Averøya i Møre og Romsdal, hvor mamma Ausra jobber i fiskeindustrien. Arbeidsinnvandrere fra Sentral- og Øst-Europa har bosatt seg i hele landet. Mange av dem har også etablert seg i Norge med familie og barn. I flere lokalsamfunn er det glede over tiltrengt arbeidskraft, folk i tomme hus og elever til skolen. Det er, ifølge SSB, nærmere 30 000 barn blant de bosatte arbeidsinnvandrere fra Sentral- og Øst-Europa i Norge.

¹² <https://www.nrk.no/mr/de-aller-fleste-utenlandske-arbeidere-bor-i-norge.-forskere-vil-ha-kunnskap-om-livene-deres-1.15380109>

Polen har toppet statistikken over familiegjeforeninger i mange år. I vårt utvalg har majoriteten av arbeidsinnvandrerne bodd i Norge i flere år, og en stor andel har etablert seg med familie. Blant litauerne er det over halvparten som har barn i Norge (267 personer). I den polske gruppa er det ca. 40 prosent (201 av 500 personer) som har barn i Norge.

Etablering med familie innebærer gjerne kjøp av bolig. Som vist i figur 3.2, er det 41 prosent av de polske arbeidsinnvandrerne som eier bolig. Blant dem med barn svarer hele 73 prosent det samme. I den litauiske gruppa er det totalt 48 prosent som svarer at de eier bolig. For dem med barn er andelen 64 prosent. Dette henger trolig også sammen med at det å være kvinne øker sannsynligheten for å bo i en eid bolig.

Figur 3.2 «Hvordan bor du i Norge?» Prosent.



Totalt er det rundt halvparten som leier bolig, men det er store geografiske forskjeller. Oslo er et vanskelig boligmarked å komme inn i. For litauere i Oslo er andelen som eier bolig 28 prosent, og tilsvarende 24 prosent for polakkene. En tidligere undersøkelse viste at leiemarkedet har vært viktigere for arbeidsinnvandrere enn for befolkningen generelt. Dette er fordi det kan være mange hindre for å kjøpe egen bolig for arbeidsinnvandrerne: det kan være uklart hvor lenge man skal bli i Norge, det kan være problemer med å skaffe egenkapital eller vanskelig å få lån i banken. Manglende norskkunnskaper kan også spille inn i denne sammenhengen (Søholt et al. 2012).

Hvor lenge man har bodd i Norge spiller også inn for hvorvidt man eier eller leier bolig. Blant de polske som kom til landet i 2009 eller tidligere, er det 51 prosent som eier bolig, mens andelen blant de som kom etter 2012, er på 30 prosent. Samme mønster gjenfinnes hos litauerne: blant de som kom i 2009 eller tidligere, er andelen eiere på 64 prosent, mens andelen blant de som kom etter 2012, er på 33 prosent.

Totalt for alle innbyggere i Norge er det, ifølge SSB, 76,4 prosent av husholdningene som eier bolig. Dette er med andre ord en vesentlig høyere andel enn for arbeidsinnvandrerne.

Tidligere studier viser at arbeidsinnvandrerens bosituasjon påvirkes av usikkerhet knyttet til hvor lenge de vil være i Norge, noe som gjør at de leier i stedet for å eie. I tillegg ser boliger med lav standard ut til å domineres av beboere som er enslige menn, som gjerne bor sammen med andre enslige menn (Båtevik et al. 2017).

3.3 Framtidsplaner

Man kan jo spørre seg hva vi har igjen i Polen etter så mange år i Norge? Barna har jo vokst opp her. Kanskje vi heller skal kjøpe hus i Spania når vi blir pensjonister (polsk arbeidstaker).

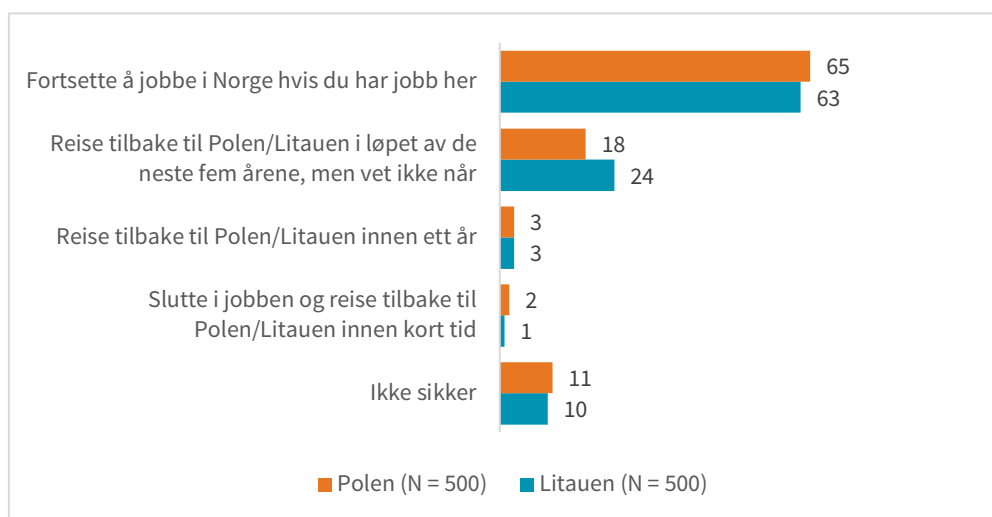
Sitatet er hentet fra et intervju i forbindelse med et Fafoprojekt om språkkompetanse. Det kan være illustrerende for hvordan planer om å dra tilbake til hjemlandet kan endre seg i løpet av årene.

Tidligere erfaringer med arbeidsinnvandring til Norge og andre vesteuropeiske land har vist at migrasjonsstrømmer som i utgangspunktet har vært antatt å være midlertidige, på sikt ofte har ført til permanent bosetting – gjerne på tross av både myndighetenes forventninger og arbeidsinnvandrernes egne intensjoner (Castles & Miller 2009; Brochmann & Kjeldstadli 2008 gjengitt i Friberg & Eldring 2011). De fleste vil ha et relativt kortvarig perspektiv på oppholdet sitt i begynnelsen, og så endres planene underveis.

I Polonia-undersøkelsen om polske arbeidstakere i Oslo-området fra 2010, var det over 80 prosent som hadde planer om å reise hjem på ett eller annet tidspunkt (Friberg & Eldring 2011).

Et tiår seinere er det interessant å se om bildet har endret seg. Som nevnt, er mange av deltakerne i vår undersøkelse godt etablert. Det er likevel grunn til å spørre om hvilke framtidsplaner de har.

Figur 3.3 «Hvilke av følgende framtidsplaner passer best?» Prosent.



Flertallet av de bosatte polske og litauiske arbeidsinnvandrerne vil fortsette å bo her i landet, hvis de har jobb. Det er bare små andeler – 4–5 prosent – som har planer om å reise tilbake til hjemlandet i løpet av kort tid og innen ett år. Det holdes likevel en dør åpen. Når de bes om å se fem år fram i tid, er det 24 prosent av de litauiske og 18 prosent av de polske som vurderer å reise tilbake, og ytterligere 10 prosent er usikre.

De polske kvinnene er mer interessert i å fortsatt være i Norge enn mennene (78 vs. 60 prosent). Det er også flere av de polske med barn i Norge som har planer om å bli værende, sammenliknet med dem uten barn (79 vs. 56 prosent). Det samme mønsteret gjør seg gjeldende hos litauerne.

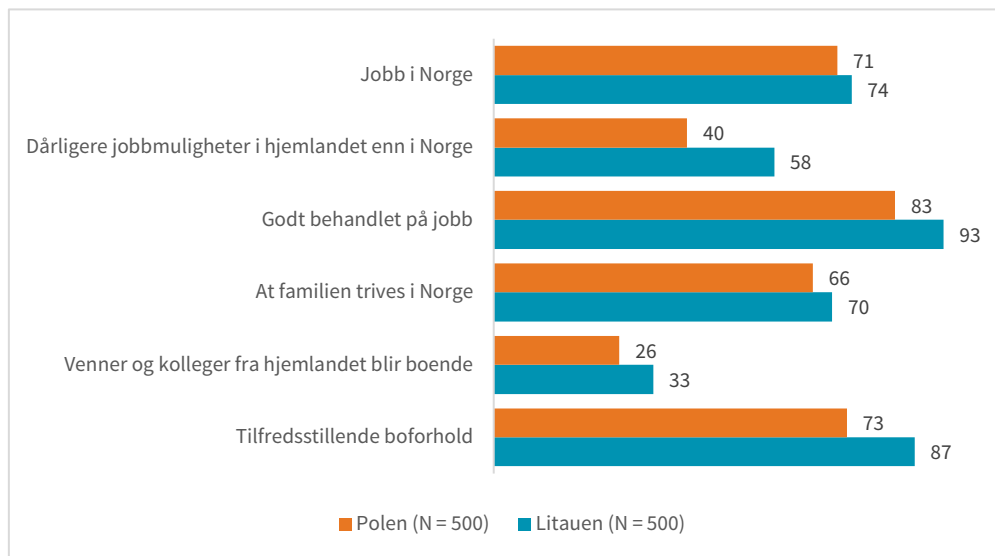
Forholdene i hjemlandet kan også spille en rolle. I det største avsenderlandet, Polen, har det vært økonomisk vekst de siste årene. Gjennomsnittlig disponibel inntekt

i Polen har økt med 32 prosent fra 2008 til 2018, ifølge Eurostat. Det er dermed krympende lønnsforskjeller mellom Polen og andre EU-land. I tillegg har Polen en vedvarende lav arbeidsledighet.

Bratsberg et al. (2015) viste ved hjelp av omfattende registeranalyser at arbeidsmigrasjonen etter 2004 har vært svært sensitiv for svingninger i lønnsnivåer i avsender- og mottakerland. Ved åpne grenser vil 10 prosent lønnsøkning i opprinnelseslandet utløse et fall i arbeidsrelatert utvandring til Norge på 23 prosent. Høyere arbeidsledighet hjemme innebærer også større utvandring til Norge.

Deltakerne i undersøkelsen fikk spørsmål om hvilke forhold som vil være viktige for å bli boende i Norge de neste årene. Å ha en jobb er, ikke overraskende, viktig for de fleste. Det er 71 prosent av polakkene og 74 prosent av litauerne som sier at jobb i Norge er viktig for framtidsplanene (se figur 3.4).

Figur 3.4 «Hvor viktig vil følgende forhold være for om du skal bli boende i Norge de neste årene?» Andel som svarer «svært viktig» og «ganske viktig». Prosent.



Å bli godt behandlet på jobb og ha tilfredsstillende boforhold er de to viktigste faktorene for å bli boende i Norge de neste årene. Hele 93 prosent av litauerne og 83 prosent av de polske svarer at god behandling på jobb er viktig. At familien trives, vurderes også som avgjørende for framtidsplanene. 40 prosent av polakkene og 58 prosent av litauerne svarer at dårligere jobbmuligheter i hjemlandet er svært eller ganske viktig i vurderingen av å bli i Norge. At venner og kolleger fra hjemlandet blir boende her i landet har ikke så stor betydning.

Ser vi nærmere på resultatene, er det også noen kjønnsforskjeller. Blant de polske kvinnene er det 85 prosent som legger vekt på at familien trives i Norge, mot 59 prosent av mennene. Kvinnene er også mer opptatt enn mennene av at boforholdene er tilfredsstillende, og noen flere kvinner enn menn legger vekt på at familie og venner fra hjemlandet blir boende i Norge.

De litauiske kvinnene er i større grad enn mennene opptatt av å ha jobb i Norge. 84 prosent av kvinnene og 69 prosent av mennene svarer at dette er svært eller ganske viktig. I likhet med sine polske «søstre» vektlegger de litauiske kvinnene at familien trives i større grad enn mennene. 80 prosent av kvinnene og 63 prosent av mennene mener at dette er svært eller ganske viktig.

3.4 Oppsummering

- Å tjene mer penger enn hjemme er den viktigste motivasjonsfaktoren for å dra til Norge, både for de polske og litauiske arbeidsinnvandrerne.
- Rekruttering til jobb i Norge gjennom familie og venner var en viktigere motivasjon for litauere enn for polakker.
- 17 prosent av de polske og 14 prosent av de litauiske arbeidsinnvandrerne dro til Norge fordi de var arbeidsledige hjemme.
- I vårt utvalg har majoriteten av arbeidsinnvandrerne bodd i Norge i mange år, og en stor andel har etablert seg med familie.
- Rundt halvparten leier bolig. Blant de som har barn i Norge, er det vanligere å eie bolig.
- Flertallet vil fortsette å bo her i landet, hvis de har jobb.
- 24 prosent av de litauiske og 18 prosent av de polske vurderer å reise tilbake til hjemlandet i løpet av de neste fem årene.
- Kvinner og arbeidsinnvandrere med barn er i størst grad interessert i å bli værende i Norge.
- Å bli godt behandlet på jobb og ha tilfredsstillende boforhold er de to viktigste faktorene for å bli boende i Norge de neste årene.
- Kvinnene legger i større grad enn mennene vekt på at forutsetningen for å bli i Norge er at familien trives.

4 Lønns- og arbeidsvilkår

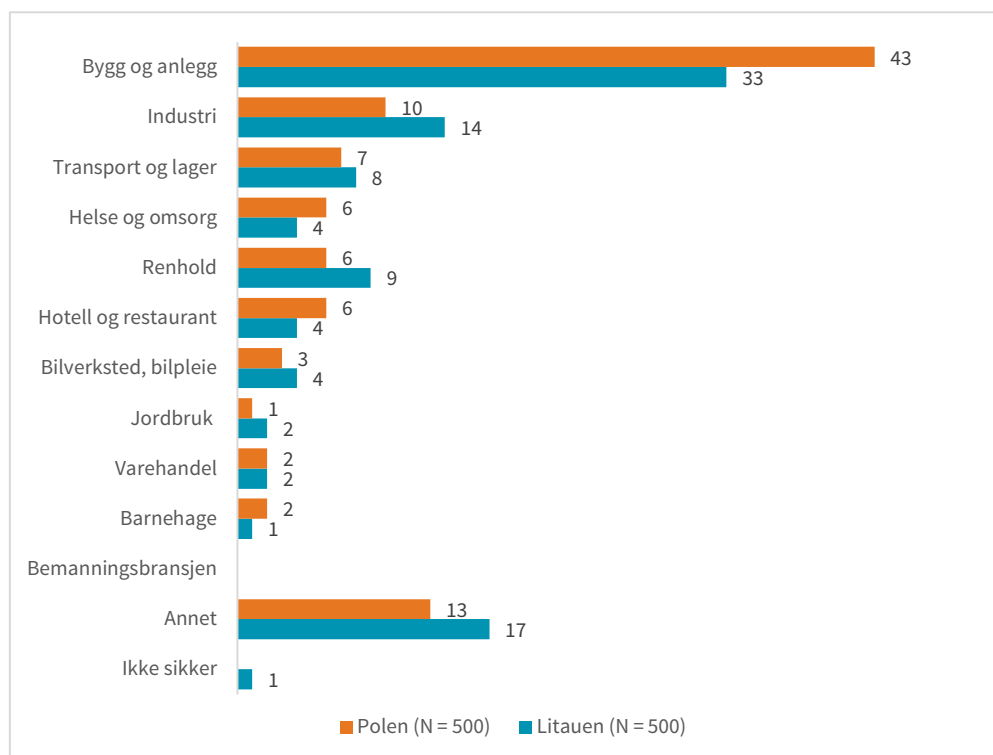
Det norske arbeidsmarkedet har blitt utsatt for det som kan betegnes som et tilbuds-sjokk i årene etter 2004. Det innebærer en stor tilstrømming av arbeidskraft som er villig til å arbeide for en lønn som er lavere enn det som er vanlig blant innenlands arbeidstakere. Uten nasjonal minstelønn, og med et arbeidsmarked der bare drøyt halvparten av arbeidstakerne i privat sektor er omfattet av en tariffavtale, skapte dette problemer. Arbeidsinnvandrernes lønns- og arbeidsvilkår har derfor vært et sentralt tema i årene etter 2004.

Innledningsvis gis det en oversikt over hvilke bransjer de som har svart på denne spørreundersøkelsen jobber i.

4.1 Hvor jobber de?

Bygg har siden EU-utvidelsene i 2004 og 2007 vært den viktigste bransjen for arbeidsinnvandrerne. Som vist i figur 4.1, er bygg og anlegg¹⁵ den dominerende bransjen for de bosatte arbeidsinnvandrerne, særlig for polakkene. Ellers er det flere litauere enn polakker som jobber i fiskeindustrien og i renhold.

Figur 4.1 «I hvilken bransje jobber du? Dersom du har flere jobber, svar ut fra der du jobber mest.» Prosent.



¹⁵ Bygg og anlegg omtales ofte under ett, fordi mange av virksomhetene driver både med bygg og anlegg. Det er imidlertid viktig å huske på at det er flere arbeidsinnvandrere i bygg enn i anlegg. I tillegg er bygg omfattet av en allmenngjort tariffavtale. Det er ikke anlegg.

Foruten bygg og anlegg er det stor spredning på de andre bransjene. Det vil si at bosatte arbeidsinnvandrere er sysselsatt i de fleste områdene i norsk arbeidsliv. Ved å se på skips- og verftsindustrien, fiskeindustrien og annen industri under ett, sysselsetter disse 10 prosent av de polske arbeidsinnvandrerne og 14 prosent av litauerne. 7–8 prosent jobber innenfor transport og lager, og 3–4 prosent innenfor bilverksted/bilpleie. I hotell og restaurant er det 6 prosent av de polske og 4 prosent av de litauiske som har arbeid. Tilsvarende andeler – 6 og 4 prosent – for de to nasjonalitetene er det innenfor helse og omsorg. I tråd med kjønnssegregeringen elles i arbeidsmarkedet er det også i vårt utvalg langt flere menn enn kvinner som jobber i bygg og anlegg. Kvinnene er i stor grad sysselsatt i næringer innenfor privat service og helse og omsorg. Blant de som jobber i industrien er det imidlertid like mange kvinner som menn. Dette skyldes trolig at deler av næringsmiddelindustrien, som fiskeindustrien, i stor grad rekrutterer kvinnelige arbeidsinnvandrere.

Innleie av arbeidskraft har i en årrekke vært et sentralt stridstema, spesielt i byggebransjen. I vårt utvalg er det ingen som svarer at de er ansatt i bemanningsbransjen. Dette gjenspeiler trolig ikke hele sannheten. Vår antakelse er at respondentene svarer for den bransjen hvor de faktisk utøver arbeidet – altså at hvis man er ansatt i et bemanningsbyrå og leid ut til et byggefirma, så svarer man byggebransjen. Det kan også være noen som har svart «annet». Vi vet ikke noe nærmere om i hvilken bransje de som har svart «annet» jobber.

Noe som også kan være en delforklaring på disse svarene, er at de bosatte i mindre grad enn ikke-bosatte jobber i bemanningsbransjen. Sistnevnte gruppe er ikke omfattet av denne undersøkelsen.

4.2 Tilknytningsform og arbeidsavtale

I forbindelse med den store arbeidsinnvandringen har arbeidstakernes tilknytningsformer til arbeidslivet ført til mange diskusjoner. For eksempel har bemanningsbransjen et stort innslag av arbeidsinnvandrere, inkludert arbeidstakere som er på korttidsopphold i Norge. Mye av veksten i bemanningsbransjen fra 2006 og framover har kommet innen utleie til bygg og anlegg (Nergaard 2018).

Arbeidsinnvandrerne har i flere sammenhenger blitt betraktet som en fleksibel buffer, med løsere tilknytning til arbeidsstedet, og mye brukt i bransjer med store svingninger i arbeidskraftbehovet (Ødegård 2014). Samtidig har det opp gjennom årene vært stadig tydeligere tegn på at arbeidskraften fra øst «har kommet for å bli», og at arbeidstakerne dermed har fått en fastere tilknytning (Andersen & Ødegård 2017). Det sistnevnte gjelder trolig først og fremst de bosatte, noe som også vår undersøkelse tyder på.

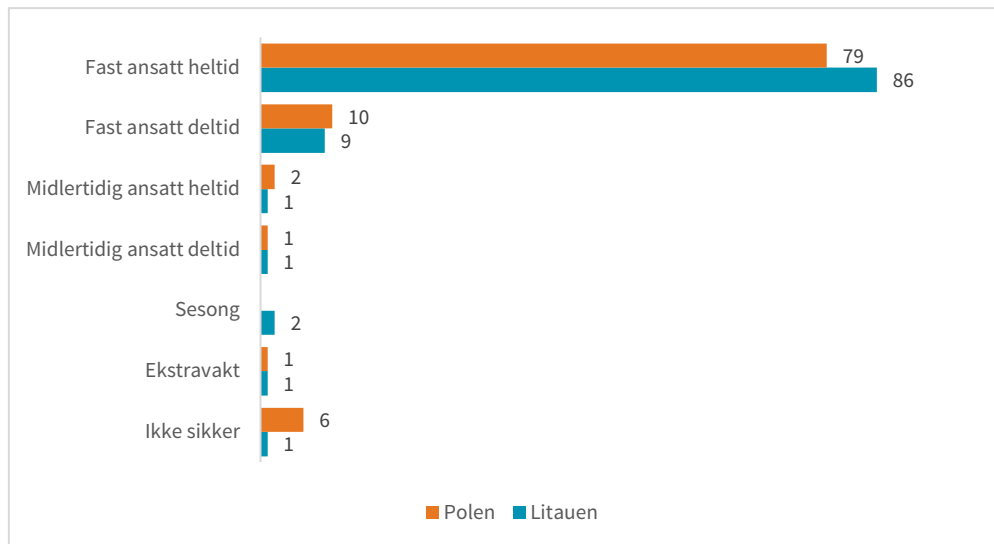
I vårt utvalg av polske og litauiske arbeidsinnvandrere er det store flertallet ansatte arbeidstakere. Type ansettelsesform kommer vi tilbake til i neste avsnitt.

- 84 prosent av de polske og 85 prosent av de litauiske er ansatt
- 7 prosent av de polske og 8 prosent av de litauiske er selvstendig næringsdrivende
- 5 prosent av de polske og 4 prosent av de litauiske er arbeidsledige/jobbsøkere
- 1 prosent er hjemmeværende (begge nasjonaliteter)
- 1 prosent er uføretrygdet (begge nasjonaliteter)

Det er en noe større andel som er selvstendig næringsdrivende innenfor bygg og anlegg enn i de andre bransjene (14 prosent av de litauiske og 11 prosent av de polske).

Videre fikk respondentene spørsmål om tilknytningsform. Det viser seg at det store flertallet av de som er med i vår undersøkelse, er fast ansatt på heltid.

Figur 4.2 «Hva slags type ansettelse har du i hovedjobben?» N = 958.



Åtte av ti av de polske og nær ni av ti litauere er fast ansatt på heltid. 12 prosent av de polske og 10 prosent av de litauiske jobber deltid (fast eller midlertidig). I vårt utvalg er det kun bosatte arbeidsinnvandrere som deltar, og en stor andel av disse har bodd i Norge i mange år. Å være bosatt øker sannsynligheten for en fastere tilknytning til arbeidslivet.

Samlet i det norske arbeidsmarkedet er det, ifølge levekårsundersøkelsen fra 2019, 89 prosent som oppgir at de har en fast ansettelse. Arbeidsinnvandrerne fra Polen og Litauen skiller seg med andre ord ikke særlig fra resten av det norske arbeidsmarkedet.

Blant de polske er det hele 6 prosent i vår undersøkelse som svarer «ikke sikker». Her kan det muligens være noen som er tilknyttet bemanningsbransjen, men som ikke har vært sikre på hvordan de skal svare.

Kvinnene jobber i større grad enn mennene deltid: 19 prosent av de litauiske og 22 prosent av de polske er fast ansatt på deltid. Inkludert de som er midlertidig ansatt, er det 27 prosent av de polske og 20 prosent av de litauiske kvinnene som jobber deltid. Deltidsjobbene er i hovedsak å finne innenfor privat service og helse og omsorg. Til sammenlikning er 94 prosent av de litauiske mennene og 85 prosent av de polske fast ansatt på full tid.

Den totale deltidsandelen i Norge (alle sysselsatte) var i 2019 på 25 prosent – 14,9 prosent blant mennene og 36,3 prosent blant kvinnene (NOU 2021: 2). At den polske og litauiske befolkningen i Norge i mindre grad jobber deltid sammenliknet med totaltallene for landet, kan ha flere forklaringer, som alderssammensetning, bransjetilknytning og at det er mange norske ungdommer som kombinerer deltidsarbeid med utdanning.

I vårt utvalg er det ingen sammenheng mellom deltidsandel og om arbeidstakerne har barn eller ikke. Det er imidlertid en større deltidsandel blant de polske som arbeider i Oslo enn i landet for øvrig.

Innenfor industrien er 4 prosent av litauerne sesongansatt, og mange av disse er bosatt i Nord-Norge. Det er trolig fiskeindustrien som gjør utslaget her.

Vi har ved hjelp av en lineær regresjon sett på hvilke faktorer som kan bidra til å forklare om arbeidsinnvandrerne fra Polen og Litauen har en full tidsstilling eller ikke. Dette er vist i tabell 4.1.¹⁴

Tabell 4.1 «Hva slags type ansettelse har du i hovedjobben»: fast heltid. Lineær regresjon. Grønn angir positiv effekt, rød negativ.

Variabel	Effekt
Mann	
31–40 år	
41–50 år	
Mer enn 50 år	
Østlandet	
Sør- og Vestlandet	
Trøndelag	
Nord-Norge	
Barn i Norge	
Industri	
Privat service	
Helse og barnehage	
Annen næring	
Registrert i Norge første gang 2010–2012	
Registrert i Norge første gang 2013–2018	
Landbakgrunn: Polen	
Betaler skatt av inntekt	
Medlem av fagforening	

Regresjonen viser at det å være mann og i alderen 31–40 år øker sannsynligheten for en fast fulltidsstilling. Det samme gjør også det å jobbe på Østlandet (utenfor Oslo). Medlemskap i en fagforening gir videre en økt sannsynlighet for at man har en fast heltidsstilling. På den andre siden ser vi at polske arbeidstakere som første gang er registrert som arbeidstakere i Norge i perioden 2013–2018, gir en redusert sannsynlighet for å ha en fast fulltidsstilling. Vi finner derimot ingen effekt av bransje når vi ser på sannsynligheten for å jobbe i en fast ansatt fulltidsstilling.

Skriftlig arbeidsavtale

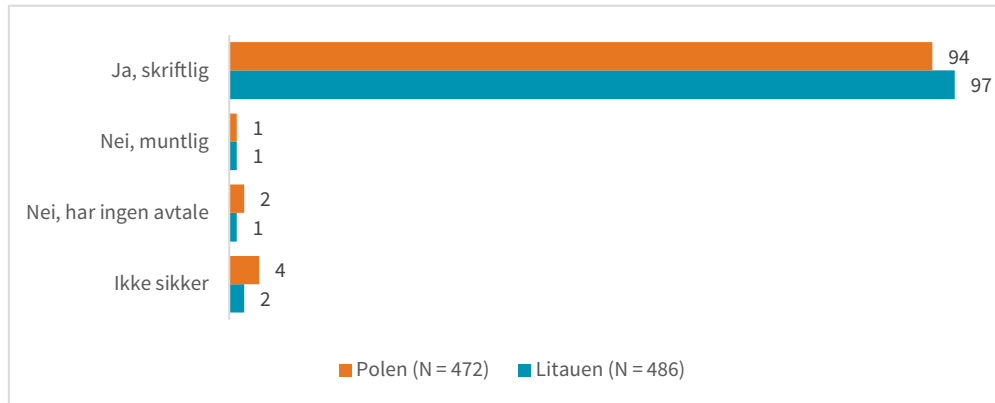
De som svarer at de er ansatt, har videre fått spørsmål om arbeidsavtale. Alle arbeidstakere, uten unntak, skal ha en skriftlig arbeidsavtale. Arbeidsmiljøloven (aml § 14-6) setter minimumskrav til innholdet, som blant annet hvem som er arbeidstaker og arbeidsgiver, arbeidsplass, beskrivelse av arbeidet/tittel, når arbeidet begynte, oppsigelsesfrister, lønn og arbeidstid.

Det store flertallet – henholdsvis 94 (polakker) og 97 (litauere) prosent har skriftlig arbeidsavtale. Blant de som jobber innenfor bygg og anlegg, er det en noe større andel (3–4 prosent) som svarer at de *ikke* har arbeidsavtale. Mangel på avtale er også mer utbredt blant de lavest lønnte; 9 prosent av polske arbeidstakere som tjener under 300 000 kroner i året mangler arbeidsavtale, og 13 prosent svarer «ikke sikker» –til sammen har altså 22 prosent sannsynligvis ikke skriftlig arbeidsavtale eller vet ikke om

¹⁴ Inntekt er holdt ute av analysen siden den er sterkt korrelert med fast heltidsstilling. Hele regresjonen er gjengitt i vedlegg.

den.¹⁵ Blant de med høyere inntekt enn 450 000 kroner i året, er tilsvarende andel null.

Figur 4.3 «Har du en skriftlig arbeidsavtale? Dersom du jobber for flere arbeidsgivere, ber vi deg svare ut fra den arbeidsgiveren du jobber mest.» N = 958.



Skatteetaten gjennomførte i 2018 kontroller av virksomheters etterlevelse av regelverket på utvalgte områder, inkludert mangel på skriftlige arbeidskontrakter. Målgruppen var små og mellomstore virksomheter i arbeidsintensive bransjer og med en høy andel utenlandske ansatte. I rapporteringen framgår det at 18 prosent av de ansatte manglet arbeidskontrakt.¹⁶

Selv om de fleste i vårt utvalg svarer at de har en kontrakt, er det ikke mulig ut fra våre data å si noe om innholdet – altså om avtalen oppfyller minimumskravene i arbeidsmiljøloven (aml § 14-6). Ifølge Arbeidstilsynet, som fører tilsyn på dette området, er det jevnlig brudd på kravene til hva en arbeidsavtale skal inneholde.

Vi spurte også om forekomsten av falske arbeidskontrakter. Blant de polske er det 97 prosent som svarer at de aldri har opplevd dette, mens 3 prosent svarer at det har skjedd én gang. Hos litauerne er det 99 prosent som svarer at aldri har skjedd, mens 1 prosent svarer at de har opplevd dette én gang. For litauere ansatt i industrien er det 3 prosent som svarer at de har opplevd dette én gang.

4.3 Lønnsforhold

Bekymring for lavlønnskonkurransen ved at utenlandske arbeidstakere får vesentlig dårligere betalt enn norske, har vært en gjenganger i debatten om arbeidsinnvandring. Det er ingen nasjonal minstelønnsregulering i Norge. Lønn er et ansvar for partene i arbeidslivet, uten statlig innblanding.

I kjølvannet av den store arbeidsinnvandringen etter EU-utvidelsene har en rekke tariffavtaler blitt allmenngjort.¹⁷ Allmenngjøring betyr at deler av en landsomfattende tariffavtale gjøres gjeldende for alle som omfattes av denne avtalen. Dette blir dermed ufravikelige minstevilkår.

For utvalget er det innhentet inntektsopplysninger fra 2018 fra Skatteetaten (se tabell 4.2). I presentasjonen er inntektsnivået delt inn i årsinntekt på «under 300 000 kroner», «mellom 300 000 og 450 000 kroner» og «over 450 000 kroner».

¹⁵ Undersøkelsen blant polske bygningsarbeidere i Oslo-området i 2010 (Polonia i Oslo) viste at 27 prosent jobbet uten skriftlig arbeidskontrakt (Friberg & Eldring 2011)

¹⁶ https://www.skatteetaten.no/globalassets/om-skatteetaten/analyse-og-rapporter/analyse-nytt/analysenytt-1_2019v2.pdf

¹⁷ Lov om allmenngjøring av tariffavtaler mv. (allmenngjøringsloven).

Tabell 4.2 Andel arbeidsinnvandrere fordelt på ulike årsinntekter 2018. N = 996. Prosent.

	Under 300 000	300 000–450 000	Over 450 000
Polen	25	33	42
Litauen	26	36	38

Om lag én av fire av de bosatte arbeidsinnvandrerne tjente under 300 000 kroner i 2018. Blant disse er det naturlig nok en stor andel deltidsansatte, sesongansatte og ekstravakter. Blant de litauiske er det til sammen 26 prosent som faller inn under en av disse kategoriene. Vi finner også at det er vesentlig flere kvinner enn menn som tjener under 300 000 kroner. Gitt at vi ikke har kontroll på om alle har jobbet i Norge gjennom hele året 2018, er det vanskelig å vurdere lønnsnivået opp mot allmenngjort minstelønn i de bransjene der det er aktuelt. For bygg kan vi imidlertid gi noen indikasjoner (se tekstboks under).

Over eller under allmenngjort minstelønn?

Som beskrevet i kapittel 1, er det i noen bransjer gjort vedtak om å allmenngjøre deler av tariffavtalens bestemmelser, som minstelønn. Bygg er blant disse. Mange av respondentene i vår undersøkelse jobber i bygg og anlegg. Det er derfor interessant å se hvordan disse plasserer seg inntektsmessig i forhold til den allmenngjorte minstelønna for ufaglærte i bygg, basert på lønnsstatistikk fra 2018. Anlegg er ikke omfattet av allmenngjøring, men vi kan ikke skille mellom bygg og anlegg i denne undersøkelsen. Bygg er den klart største bransjen, hvor de fleste arbeidsinnvandrerne vil befinne seg.

Den allmenngjorte minstelønnsatsen i bygg var i 2018 på snaut 178 kroner i timen. Om vi ganger det opp med et årsverk på 1950 timer, gir det en allmenngjort minsteårslønn på 347 100 kroner. For deltakerne i vår undersøkelse, som er ansatt i bygg og anlegg, er gjennomsnittslønna i 2018 421 198 kroner for de polske og 418 600 kroner for de litauiske arbeidstakerne. Medianlønna (den verdien som deler en fordeling i to like deler) er 435 871 kroner for de polske og 434 045 kroner for de litauiske. For begge grupper er altså både gjennomsnittslønna og medianlønna høyere enn den allmenngjorte lønna for ufaglærte i bygg.

Andelen som er registrert med en inntekt *under* den allmenngjorte minstesatsen, er 22 prosent av de polske og 20 prosent av de litauiske. Men her må det understrekes at vi ikke vet hvor mange måneder de som ligger under minstelønnsatsen har vært sysselsatt i 2018. Jordfald (2018) anslår at i 2016 lå ca. 10 prosent av arbeidstakerne i bygg under den allmenngjorte satsen.

Selv om sammenlikning av bruttoinntekt i 2018 mot den allmenngjorte minstelønna for bygg har flere forbehold, for eksempel om de har jobbet hele året og at årslønna vil være inkludert tillegg, er det klare indikasjoner på at flertallet i vårt utvalg tjener mer enn den allmenngjorte minstelønna i bygg.

I den polske gruppa er det hele 22 prosent av de lavest lønte som svarer at de ikke er sikre på hva slags ansettelsesforhold de har (6 prosent av totalen er usikre, se figur 4.3). Videre er det til sammen 32 prosent som enten er deltidsansatt, sesongansatt eller jobber som ekstravakter.

Legger vi sammen de to nederste lønnsgruppene, viser det seg at seks av ti arbeidsinnvandrere fra Polen og Litauen tjente under 450 000 kroner i 2018.

Det store flertallet av arbeidstakerne har norsk arbeidsgiver. Blant de litauiske gjelder det 82 prosent og blant de polske arbeidstakerne 85 prosent. Blant dem med årsinntekt under 300 000 kroner var det 18 prosent av de polske og 25 prosent av de

litauiske som hadde en utenlandsk arbeidsgiver. Blant dem med årsinntekt over 450 000 kroner var det 7 prosent av de polske og 10 prosent av de litauiske som hadde en utenlandsk arbeidsgiver. Det er med andre ord en sammenheng mellom lav lønn og utenlandsk arbeidsgiver.

Tabell 4.3 Fordeling av årsinntekter på norsk eller utenlandsk arbeidsgiver. Andel arbeidstakere. Prosent.

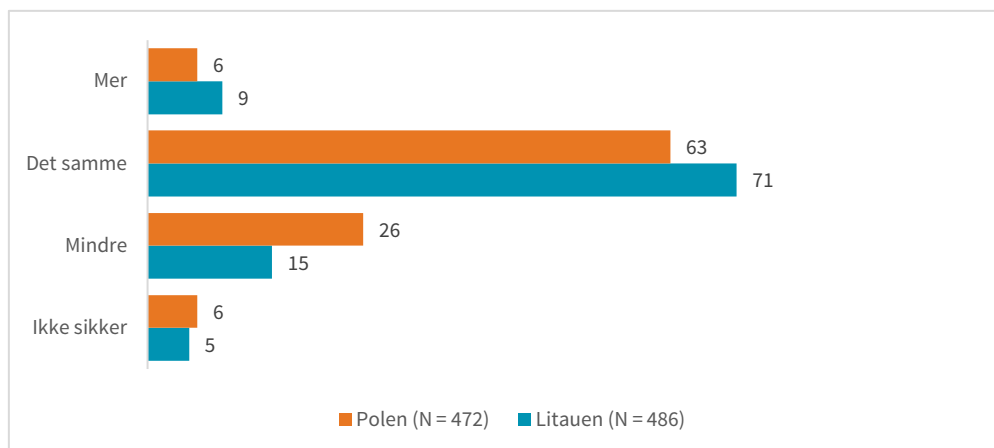
	Under 300 000	300 000–450 000	Over 450 000
Polsk/litauisk arbeidsgiver	17	7	2
Norsk arbeidsgiver	73	84	90
Annen nasjonalitet	4	6	5
Ikke aktuelt / ikke sikker	6	3	2

Opplevelse av lønnsdiskriminering

Som vist over, er det rundt seks av ti polske og litauiske arbeidsinnvandrere som tjente under 450 000 kroner i 2018. Det er imidlertid indikasjoner på at de i vårt utvalg som jobber i byggebransjen, tjener mer enn den allmenngjorte minstesatsen (se tekstboks ovenfor). Som beskrevet, sikrer allmenngjorte tariffavtaler en minstelønn, og de fleste norske arbeidstakerne tjener langt mer enn disse minstesatsene. Tidligere undersøkelser har påpekt at «mens arbeidsinnvandrere fra Øst-Europa klumper seg rundt de allmenngjorte minstesatsene, fordeler norske og vesteuropeiske arbeidstakere seg i større grad oppover i lønnsstigen» (Friberg 2016).

På bakgrunn av dette er det derfor relevant å stille spørsmål om opplevelse av lønnsdiskriminering, altså om arbeidstakerne fra Polen og Litauen tror at de tjener mindre enn en norsk person i samme jobb.

Figur 4.4 «Tror du at du tjener mer, det samme som eller mindre enn en norsk person i samme jobb?» N = 958.



Flertallet av arbeidsinnvandrerne mener at de tjener det samme som en norsk person i samme jobb. Det gjelder 63 prosent av de polske og 71 prosent av litauerne. Det er 6 prosent av polakkene og 9 prosent av litauerne som svarer at de tjener mer. Så er det en ganske stor andel av de polske – 26 prosent – som mener at de tjener mindre enn en norsk person i samme jobb. Tilsvarende andel er 15 prosent blant litauerne.

At man tjener mindre kan ha sammenheng med godskrevet ansiennitet og utdanning.

Godkjenning av utenlandsk utdanning

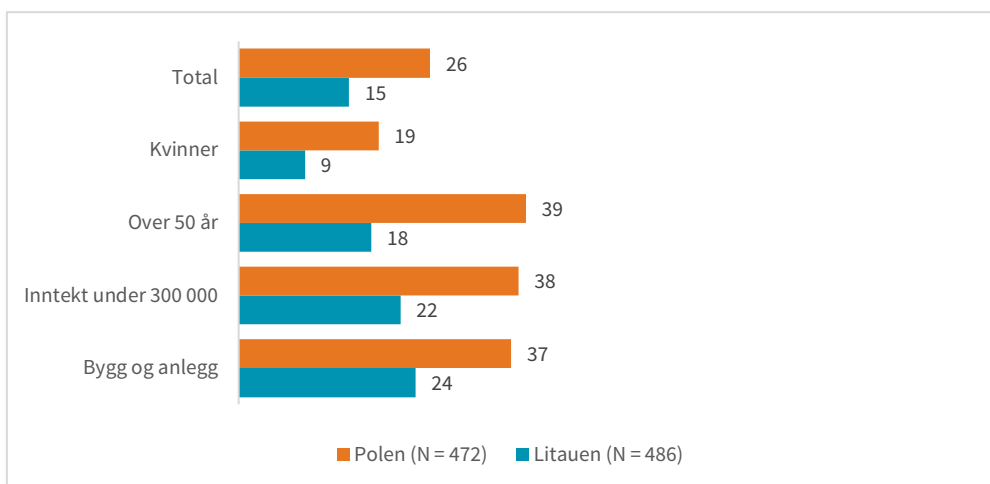
Som del av lønnsoppgjøret i 2014 ble det etablert en ordning for godkjenning av utenlandsk fag- og yrkesopplæring. Uten godkjent utdanning har mange arbeidsinnvandrere i en årrekke trolig jobbet som ufaglærte på norske arbeidsplasser. Ordningen innebærer en vurdering av om utenlandske fag- og svennebrev kan sidestilles med norske. Fra starten var det tyske og polske arbeidstakere innenfor yrkene rørlegger, tømrer, betongarbeider, frisør og kjøttskjærer som kunne søke. I 2021 gjelder ordningen for 19 kvalifikasjoner fra Polen, Tyskland, Estland, Latvia og Litauen. Så langt omfatter det samlede antall godkjenninger ikke mer enn 0,5 prosent av de bosatte arbeidsinnvandrerne. Det er NOKUT (Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen) som administrerer ordningen.

Kilde: Andersen, Bråten & Bøckmann 2021

Ansatte i bygg og anlegg opplever i størst grad å bli betalt mindre enn nordmenn: 37 prosent av arbeidstakerne fra Polen og 24 prosent av litauerne svarer slik. Det samme gjelder for de lavest lønte. Mennene mener i større grad enn kvinnene at de blir forskjellsbehandlet. Det kan ha sammenheng med hvilken bransje menn og kvinner jobber i. Blant de eldste, polske arbeidstakerne (over 50 år) er det hele 39 prosent som svarer at de tjener mindre enn nordmenn i samme jobb.

Botid har ingen betydning, bortsett fra at det er noe lavere andeler blant de som har kommet til landet etter 2012 som mener at de tjener *mer* enn en norsk person i samme jobb. Region spiller heller ikke noen rolle for hvordan lønnsforskjeller oppfattes. Se oppsummering for de som mener at de tjener mindre enn nordmenn i figur 4.5.

Figur 4.5 Andel som mener at de tjener mindre enn en norsk person i samme jobb, totalt og for kvinner, ansatte over 50 år, ansatte med inntekt under 300 000 og ansatte i bygg og anlegg. Prosent.



Det er ganske store forskjeller i svarene fra polakker og litauere når det gjelder opplevelse av lønnsdiskriminering. De polske arbeidstakerne mener i langt større grad enn de litauiske at de betales mindre enn en norsk person i samme jobb. Vi har ingen god forklaring på denne forskjellen. De polske har som gruppe lengst botid og er noe eldre. Som nevnt har botid ingen betydning i denne sammenhengen, og det er lite trolig at alder kan by på hele forklaringen. I hvilken grad man føler seg inkludert og verdsatt på arbeidsplassen, er sannsynligvis noe som har stor betydning for hvordan

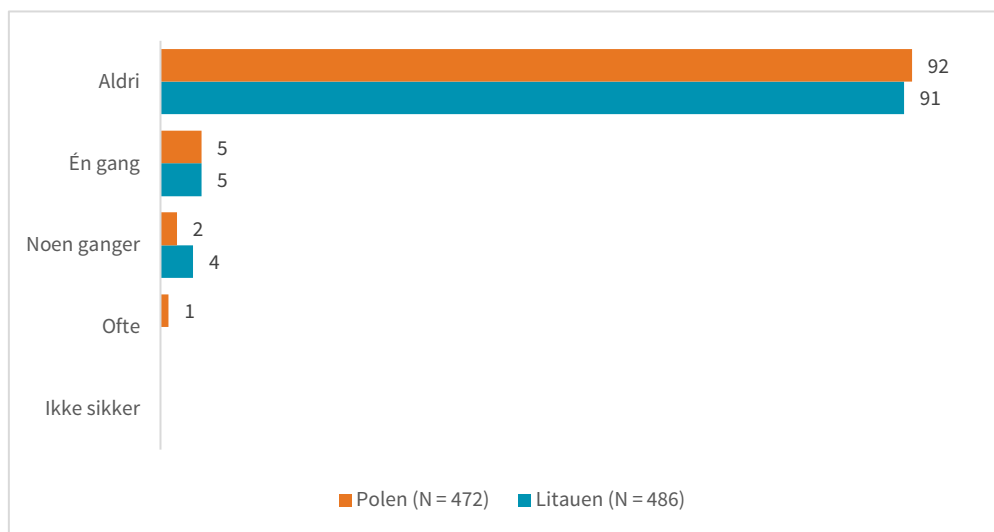
man svarer på et slikt spørsmål. Det går heller ikke an å se bort fra at den store offentlige oppmerksomheten rundt «underbetalte østeuropeere» kan virke inn på hvordan man oppfatter sin egen situasjon – og posisjon.

Snytt for lønn?

At arbeidsinnvandrerne ikke får den lønna de har krav på, eller kanskje har måttet tilbakebetale deler av lønna, er blitt et velkjent problemområde. Dette er for alvor satt på dagsordenen ved forslag om en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven som skal gi grunnlag for straff for lønnstyveri. Begrepet omfatter blant annet at arbeidstaker ikke får lønn eller at lønna er for lav i forhold til lov eller avtale.¹⁸

I vårt utvalg er ikke slike forhold et utbredt problem (se figur 4.6, 4.7 og 4.8). Et stort flertall har aldri opplevd å bli utsatt for såkalt lønnstyveri.

Figur 4.6 «Har du opplevd å ikke få betalt for arbeidet?» N = 958. Prosent.



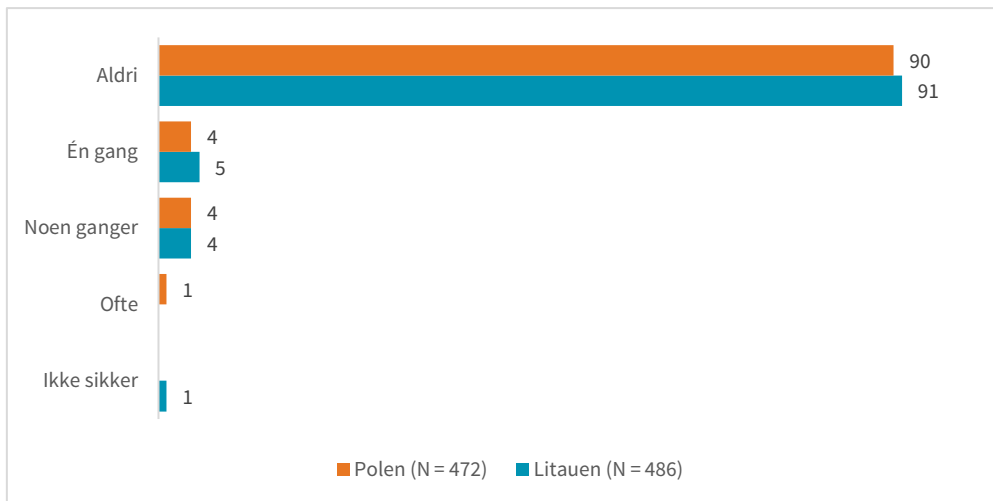
Selv om totaltallene må sies å være positive, så er det noen forskjeller i hvem som har opplevd hva. I Oslo er det eksempelvis 12 prosent av litauerne som har opplevd å ikke få betalt for arbeidet «noen ganger». De med lavest inntekt ser også ut til å være mest utsatt: 18 prosent av litauere med mindre enn 300 000 kroner i årsinntekt har opplevd dette én eller noen ganger. Litauiske ansatte i bygg og anlegg har også erfart dette i større grad enn hva totaltallene skulle tilsi (15 prosent svarer at de har opplevd dette én eller noen ganger).

I undersøkelsen som ble gjennomført blant polske arbeidsinnvandrere i Oslo-området i 2010 (Polonia), var det 27 prosent som hadde opplevd å ikke få betaling for arbeidet. Dette var arbeidstakere innenfor bygg og renhold (Friberg & Eldring 2011).

Neste spørsmål dreide seg om mindre betaling enn avtalt – altså ikke fullt så dramatisk som å ikke få betalt i det hele tatt. Svarene er imidlertid ikke så forskjellige fra forrige spørsmål.

¹⁸ <https://www.regjeringen.no/contentassets/01ac50bc97f94958b42d405bddb24a2e/horingsnotat-1-straaffansvar-for-lonnstyveri-og-okt-strafferamme.pdf>

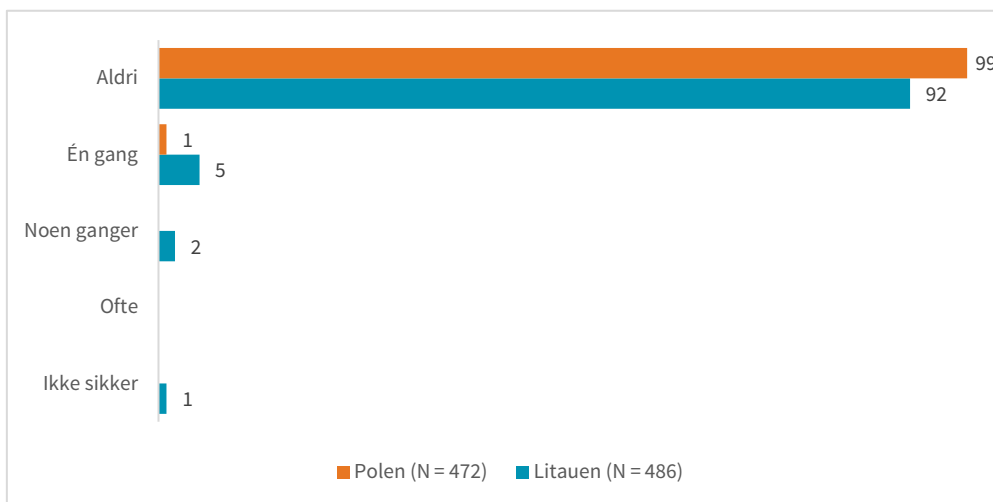
Figur 4.7 «Har du opplevd å få mindre betalt enn avtalt?» N = 958. Prosent.



Ni av ti har aldri opplevd å få mindre betalt enn avtalt. For arbeidsinnvandrene med lavest inntekt (under 300 000 kroner) er bildet litt annerledes. Her er det 80 prosent av polakkene og 85 prosent av litauerne som svarer at de aldri har opplevd dette.

I undersøkelsen blant polske arbeidsinnvandrere i Oslo-området i 2010, var det 24 prosent som hadde opplevd å få mindre betalt enn avtalt. Denne undersøkelsen omfattet arbeidstakere i bygg og renhold (Friberg & Eldring 2011).

Figur 4.8 «Har du opplevd å måtte betale tilbake deler av lønna du fikk i Norge?» N = 958. Prosent.



Blant de polske arbeidstakerne er det nesten 100 prosent som aldri har opplevd å måtte betale tilbake hele eller deler av lønna, og tilsvarende 92 prosent blant litauerne. Det viser seg å være de yngste litauerne som er mest utsatt. I denne gruppa er det til sammen 15 prosent som har erfart å måtte tilbakebetale deler av lønna ofte eller én gang.

Oppsummert er det mye som tyder på at lønnsstyveri i en eller annen form i hovedsak rammer arbeidsinnvandrere som ikke er bosatt i Norge.

Hvordan har allmenngjøring virket?

Det er gjennomført studier av hva slags effekt allmenngjorte tariffavtaler har i ulike bransjer. Målet med allmenngjøring er å sikre «likeverdige lønnsvilkår med norske arbeidstakere». Rent generelt kan man slå fast at målsettingen om likeverdighet ikke er nådd. Lønnsstatistikken viser en klar tendens til at utenlandske arbeidstakere tjener omtrent minstelønn (Jordfald & Nymoene 2019).

I en evaluering av tiltak mot sosial dumping fra 2011, ble allmenngjøring og de påfølgende tiltakene i de allmenngjorte områdene framhevet som helt sentrale virkemidler for å bekjempe lavlønnskonkurranse (Eldring et al. 2011).

Bjørnstad et al. (2015) fant at allmenngjøring av tariffavtalene i verft, bygg og renhold dempet effektene av lavlønnskonkurranse og løftet en del lavtlønte over i minstesatsen i avtalene. Bratsberg & Holden (2015) fant at allmenngjøringen hadde en signifikant positiv effekt på gjennomsnittslønna til bygningsarbeiderne, og at den førte til en reduksjon i andelen som tjener under tariffavtalens minstesats for ufaglærte. Effekten var størst for arbeidsmigranter fra nye EU-land. Etter fem års erfaring med allmenngjøring i renhold (i 2016) viste statistikken at lønnsnivået for de lavest lønte hadde økt med nesten 40 prosent. Videre hadde allmenngjøringen hatt en sammenpressende tendens. Det vil si at mens de lavest lønte fikk mer, fikk de høyest lønte relativt mindre (Jordfald & Svarstad 2020). Innenfor restaurant- og utelivsbransjen har andelen som tjente under minstelønn blitt kraftig redusert i perioden fra 2016 til 2018 – fra 25 til 11 prosent – som følge av en allmenngjøring av tariffavtalen fra 2018 (Ødegård et al. 2020). I jordbruks- og gartnerinæringen, som har hatt en allmenngjort avtale fra 2010, var det i 2018 fremdeles en høy grad av utenlandske arbeidstakere som tjener under minstenivåene. Det omfattet 18 prosent av arbeidstakere fra land utenfor EØS og 39 prosent av arbeidstakere med D-nummer (Jordfald 2021).

4.4 Farlig arbeid

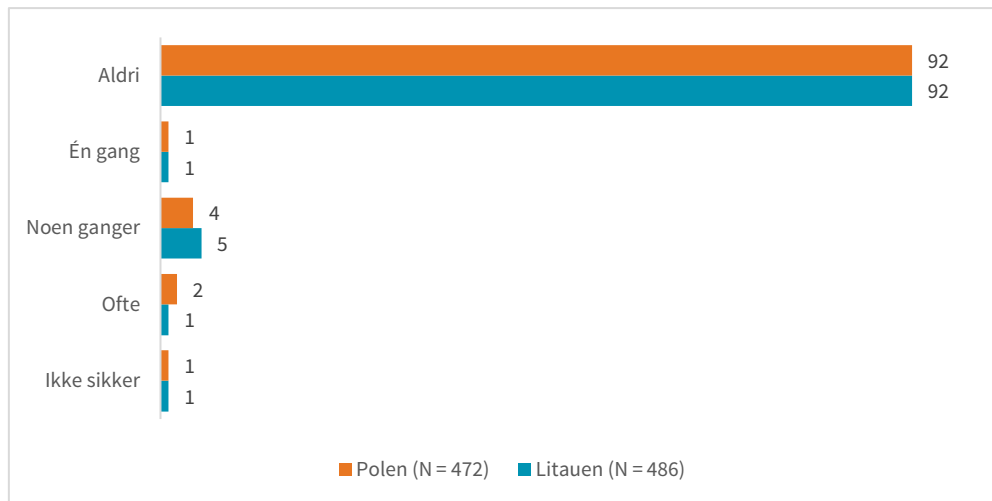
Utenlandske arbeidstakere har vært en utsatt gruppe når det gjelder skader og dødsfall i arbeidslivet. I 2020 var det 28 arbeidsskadedødsfall i Norge, og bygg og anlegg peker seg negativt ut. Totalt var ti av 28 omkomne utenlandske arbeidstakere, og fire av disse var fra Polen.¹⁹ Den beregnede risikoen for arbeidsskadedødsfall er 3,2 ganger høyere for utenlandske arbeidstakere fra EU-landene i Øst-Europa enn for norske i det landbaserte arbeidslivet. Størst forskjell i risiko er i transport og lagring og i jordbruk, skogbruk og fiske (Arbeidstilsynet 2018).

Risikofylte arbeidsplasser, språkbarrierer og sikkerhetskultur er forhold som er med på å forklare disse tallene. Bygg og anlegg ligger også godt over gjennomsnittet for rapporterte skader per yrkesaktive, med tolv rapporterte skader per 1000 ansatte i 2015. Gjennomsnittet for alle norske yrkesaktive er 8,9 skader per 1000 ansatte (Mostue et al. 2016). I en nærmere analyse av ulykkene i næringen, fant Arbeidstilsynet at andelen skadde med utenlandsk statsborgerskap var 27 prosent (Arbeidstilsynet 2020). Flest av disse kom fra Polen og Litauen. Videre viser tidligere studier at innleide og arbeidstakere med lite erfaring er ekstra sårbare grupper når det gjelder skader på jobb (Bråten & Andersen 2017).

I denne undersøkelsen har vi spurt om arbeidstakerne har måttet utføre farlig arbeid mot deres egen vilje. Dette ser ikke ut til å være et omfattende problem blant våre respondenter.

¹⁹ <https://www.arbeidstilsynet.no/nyheter/28-arbeidsskadedødsfall-i-2020>

Figur 4.9 «Har du opplevd å måtte utføre farlig arbeid selv om du ikke ville?» N = 958. Prosent.



Ni av ti har aldri følt seg presset til å utføre farlig arbeid. Men, for å snu på det: En av ti har opplevd å måtte utføre farlig arbeid mot sin vilje, en erfaring som uansett må karakteriseres som alvorlig. Det gjelder både polakker og litauere. 2 prosent av de polske og 1 prosent av de litauiske arbeidstakerne opplever dette ofte. Videre har 4 prosent av de polske og 5 prosent av de litauiske opplevd dette noen ganger, mens 1 prosent svarer at det har skjedd én gang.

Det er forskjell i svarene fra menn og kvinner på dette spørsmålet. Blant litauerne er det 89 prosent av mennene og 97 prosent av kvinnene som aldri har opplevd å måtte utføre farlig arbeid mot sin vilje. Blant polakkene er det tilsvarende 91 prosent av mennene og 97 prosent av kvinnene som aldri har erfart dette.

Om vi ser nærmere på bransjetilhørighet, er ikke utslagene så store som man kanskje skulle tro. Innenfor bygg og anlegg er det 4 prosent av polakkene som ofte opplever å måtte utføre farlig arbeid selv om de ikke vil, og ytterligere 5 prosent har opplevd dette én eller noen ganger. Blant litauere med lav årsinntekt (under 300 000 kroner) er det 9 prosent som sier at de har opplevd dette «noen ganger».

4.5 Kunnskap om lønns- og arbeidsvilkår i Norge

Reguleringer i arbeidslivet er i hovedsak et anliggende for det enkelte medlemsland innenfor EU/EØS. Arbeidslivsmodellene i Polen og Litauen skiller seg fra den norske modellen. I de aktuelle landene spiller for eksempel arbeidslovgivningen en vesentlig større rolle enn tariffavtaler, forhandlingssystemet er svært desentralisert og organisasjonsgraden er lav, både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Det må derfor antas at arbeidsinnvandrere og næringsdrivende i utgangspunktet har begrenset kunnskap om norske reguleringer og systemet for forhandlinger, i hvert fall når de nylig er ankommet.

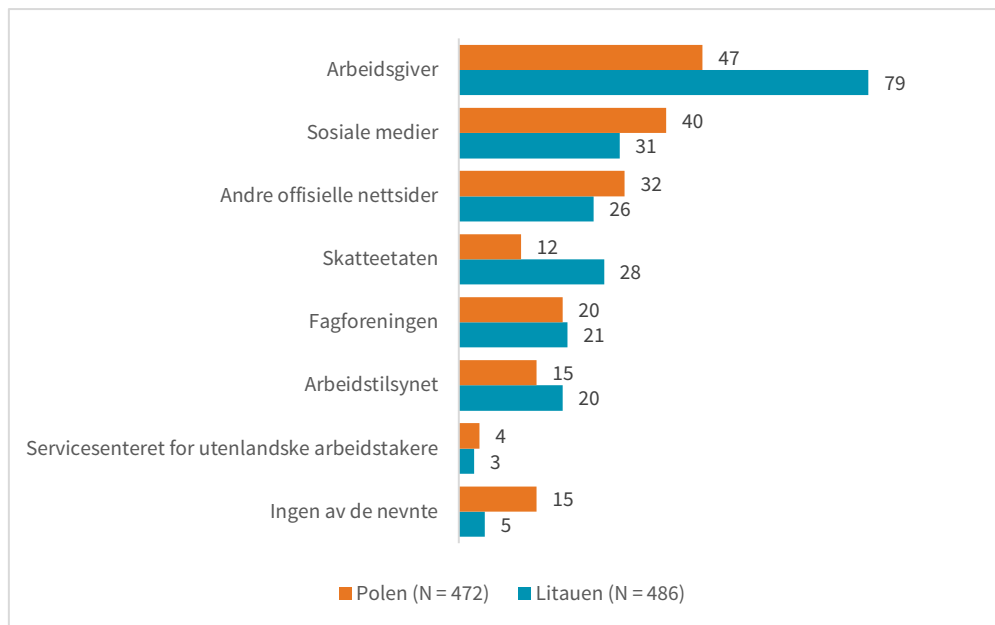
Tilsynsetatenes erfaring er at mange av arbeidstakerne som kommer til Norge har lite kjennskap til regelverket for arbeidslivet de kommer til, og at dette øker risikoen for å bli utsatt for dårlige arbeidsvilkår. Det kan være ulike kanaler for deling av informasjon, for eksempel gjennom personlig nettverk, fra kolleger i Norge eller norske/utenlandske nettsteder/sosiale medier. Ved å jobbe og bo i Norge vil kunnskapen øke. Men, dette er også avhengig av norskkunnskaper (se kapittel 6).

Arbeidstilsynet har inngått bilaterale avtaler med tilsynsmyndighetene i Estland, Litauen, Bulgaria og Romania. Målet er blant annet å legge bedre til rette for at personer fra disse landene tar de riktige valgene når de skal jobbe eller drive næringsvirksomhet i Norge, og dermed forebygge ulovlig virksomhet.

Arbeidstilsynets samarbeid med de fire østeuropeiske landene har resultert i informasjonskampanjen «Know your rights».²⁰ Litauen er ett av landene som deltar i denne kampanjen.

Vi har spurt om hvem arbeidstakerne har fått kjennskapen om lønns- og arbeidsvilkår fra. Deretter spør vi om hvor godt eller dårlig de kjenner til ulike reguleringer i norsk arbeidsliv.

Figur 4.10 «Det kan være ulike måter å få kunnskap om norske lønns- og arbeidsvilkår på. Har du fått informasjon fra noen av disse?» Flere svar mulig. Prosent.



Det er et bredt spekter av informasjonskilder som benyttes, og ikke overraskende er det arbeidsgiver som er den viktigste kilden til informasjon om lønns- og arbeidsvilkår for arbeidsinnvandrerne. 47 prosent av de polske og 79 prosent av litauerne svarer at de har fått informasjon fra arbeidsgiver. 30 prosent av litauerne svarer at de kun får informasjon fra arbeidsgiver, mens dette gjelder 16 prosent av de polske. At det er såpass stor forskjell mellom nasjonalitetene i svarene på dette spørsmålet, har vi ingen god forklaring på. De yngste polakkene (30 år eller yngre) har i større grad fått informasjon fra arbeidsgiver (67 prosent). 85 prosent av de litauiske kvinnene og 75 prosent av mennene svarer at de har fått informasjon fra arbeidsgiver.

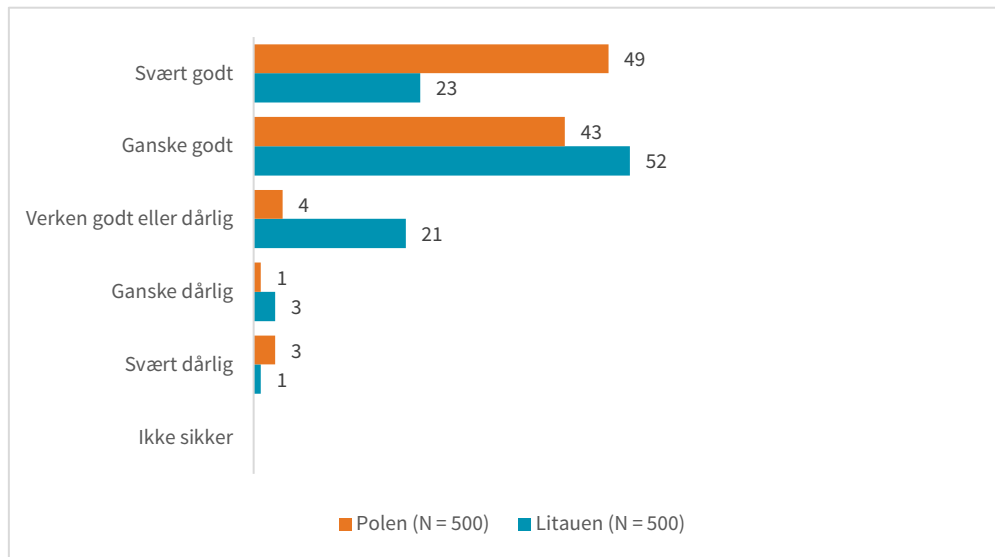
Svarene viser også hvor stor rolle sosiale medier har for å kunne tilegne seg denne kunnskapen. 40 prosent av de polske og 31 prosent av litauerne har benyttet seg av sosiale medier for å få kunnskap om norske lønns- og arbeidsvilkår.

Kvinnene har i større grad enn mennene fått kunnskap gjennom fagforeningene. Det samme gjelder dem med høyest inntekt. Ansatte i industrien har også i større grad fått informasjon gjennom fagforeningene enn arbeidstakere i bygg og anlegg. Innenfor helse og omsorg er det nesten halvparten som har fått informasjon fra fagforeningen (lav N).

²⁰ <https://www.arbeidstilsynet.no/en/knowyourrights/>

Arbeidstakerne fikk videre spørsmål om hvor godt de selv mente at de kjente til regelverket for helse, miljø og sikkerhet, arbeidstid og norske lønnsforhold.

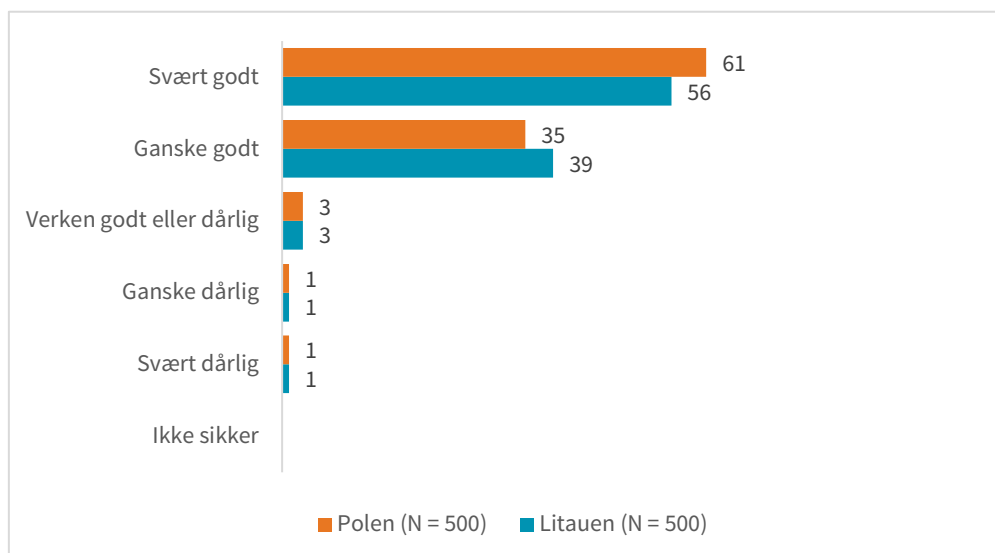
Figur 4.11 Kjennskap til regler for helse, miljø og sikkerhet (HMS). Prosent.



Blant de polske er det 92 prosent som svarer at de kjenner svært eller ganske godt til dette regelverket, og blant litauerne er det 85 prosent som svarer det samme. To av ti litauere svarer «verken godt eller dårlig», mens det er svært små andeler som svarer at de kjenner ganske eller svært dårlig til regelverket.

Ulike kjennetegn blant arbeidstakerne gir litt forskjellige utslag: Blant litauerne med kortest botid (2012–2018) er det for eksempel 15 prosent som svarer at de kjenner regelverket «svært godt», og tilsvarende 39 prosent blant de polske. Blant polske kvinner er det 39 prosent som svarer at de har svært god kjennskap til regelverket (sammenliknet med 52 prosent av mennene). Polske arbeidstakere som tjener under 300 000 kroner er i mindre grad kjent med HMS-regelverket enn de som tjener mest, altså over 450 000 kroner (40 vs. 55 prosent).

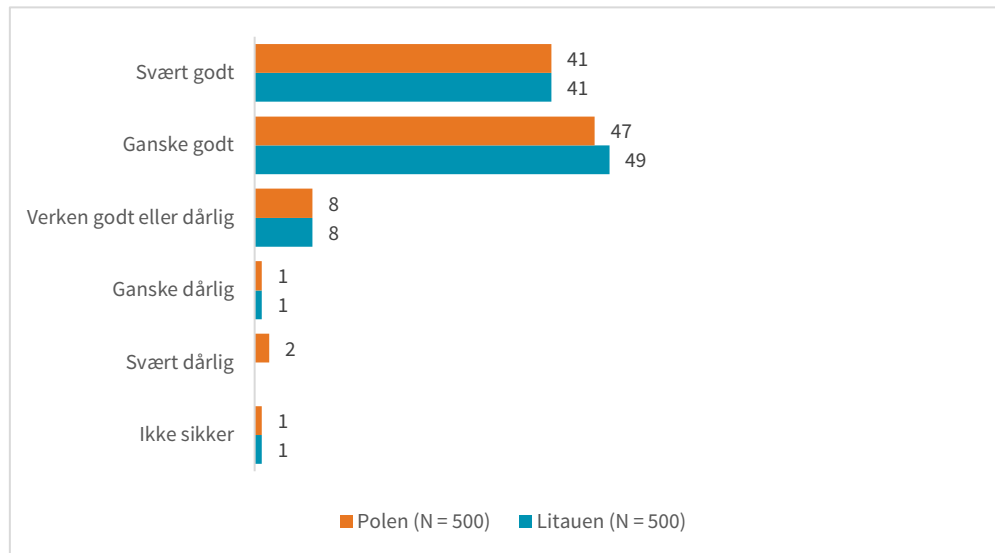
Figur 4.12 Kjennskap til regler for arbeidstid. Prosent.



Hele 96 prosent av de polske arbeidstakerne svarer at de enten kjenner svært godt eller ganske godt til arbeidstidsreglene. Tilsvarende andel for litauerne er 95 prosent. Det er ikke så store forskjeller å spore ved å se på de ulike bakgrunnsvariablene. Blant de polske arbeidstakerne er arbeidstidsreglementet best kjent i industrien og dårligst i privat service. Det er også noe dårligere kunnskap om dette blant de polske som tjener under 300 000 kroner.

Lønn har, som tidligere nevnt, stått svært sentralt i den offentlige diskusjonen om arbeidsinnvandring. Ikke minst gjelder det behov for og innføring av allmenngjorte tariffavtaler. Minstelønnsattsene i slike avtaler er lette å kommunisere.

Figur 4.13 Kjennskap til regler for norske lønnsforhold. Prosent.



Ni av ti, både polakker og litauere, svarer at de kjenner svært godt eller ganske godt til regler for norske lønnsforhold. På dette spørsmålet er det lite som skiller de ulike gruppene – altså kjønn, bransje, alder mv. De som har minst kunnskap om lønnsforholdene, er litauere med kortest botid (2012–2018) og polske arbeidstakere over 50 år.

Selvrapportert vurdering av egen kunnskap kan være vanskelig å tolke, siden vi ikke helt vet om kunnskapen objektivt sett er god nok. Det kan for eksempel være problematisk å si hva det innebærer å kjenne «ganske godt» til ulike regler. Om man kan anta at kunnskap om reguleringer og lønnsforhold henger sammen med norsk-kunnskaper, så er det trolig et innslag av overvurdering av egen kunnskap (se kapittel 6). På den andre siden, mange har bodd i Norge i en årrekke og har derfor hatt god mulighet til å sette seg inn i regelverket.

4.6 Oppsummering

- En stor andel av vårt utvalg jobber i bygg og anlegg. Mange av de kvinnelige arbeidsinnvandrerne jobber i privat service og helse og omsorg.
- Åtte av ti av de polske og nær ni av ti litauere er fast ansatt på heltid. Arbeidsinnvandrerne fra Polen og Litauen skiller seg ikke mye fra resten av det norske arbeidsmarkedet på dette området.
- Det store flertallet av arbeidstakerne har norsk arbeidsgiver.

- Seks av ti arbeidsinnvandrere fra Polen og Litauen tjente under 450 000 kroner i 2018.
- For arbeidstakerne i bygg er det klare indikasjoner på at flertallet i vårt utvalg tjener mer enn den allmenngjorte minstelønna (lønnsopplysninger fra 2018).
- 26 prosent av de polske og 15 prosent av de litauiske arbeidsinnvandrerne mener at de tjener mindre enn en norsk person i samme jobb. For ansatte i bygg og anlegg og de lavest lønte er det nær fire av ti av de polske som føler seg utsatt for lønnsdiskriminering.
- En av ti har opplevd å måtte utføre farlig arbeid mot sin vilje.
- Det store flertallet sier at de har god kjennskap til norske reguleringer og lønnsforhold i arbeidslivet. Det vil si kunnskap om lønn, arbeidstid og HMS.
- Den viktigste leverandøren av kunnskap om norske lønns- og arbeidsvilkår er arbeidsgiver. I tillegg viser det seg at sosiale medier er en sentral kilde til informasjon på dette området.
- Et stort flertall har aldri opplevd å bli utsatt for såkalt lønnstyveri. Det vil si få mindre betalt enn avtalt, eller måtte tilbakebetale deler av lønna. De med lavest lønn (under 300 000 kroner) og de yngste arbeidstakerne er mer utsatt for lønnstyveri enn andre.

5 Skatt og trygd

Svart arbeid og trygdemisbruk er viktige områder innenfor det som omtales som arbeidslivskriminalitet. Unndragelse av skatter og avgifter er en av de mest vanlige formene (NTAES 2020).

I dette kapittelet viser vi resultatene fra spørsmål om arbeidsinnvandrerne betaler skatt, mottar trygdeytelser og hva slags holdninger de har til skatteunndragelser og trygdemisbruk. Seinere, i kapittel 8, har vi tatt med spørsmål om utbredelse av juks med permitteringsregler og dagpenger i forbindelse med koronapandemien.

Basert på etatens egne kontrolldata og en serie spørreundersøkelser rettet mot virksomheter og forbrukere, har Skatteetaten anslått at om lag 15 prosent av alle virksomheter er involvert i arbeidslivskriminalitet. Det er imidlertid usikkerhet knyttet til dette anslaget. Andelen var høyest i deler av byggenæringen og innen godstransport på vei.²¹

Utbredelsen av svart arbeid i Norge har blitt kartlagt ved ulike anledninger. I en studie fra 2014 om svart arbeid i byggesektoren går Andersen et al. (2014) gjennom ulike beregninger som er gjort av størrelsen på den svarte økonomien i Norge som helhet. Det konkluderes med at det ikke finnes noen sikre estimater på størrelsen, men at i de beregningene som er gjort, varierer anslagene fra 1,1 prosent til hele 14 prosent av BNP.

Skatteetaten har kartlagt norske husholdningers kjøp av svart arbeid siden 2006.²² Bortsett fra i 2009 og 2011, hvor henholdsvis 23 og 20 prosent oppga at de hadde kjøpt svart arbeid de siste to årene, har andelen ligget mellom 8 og 13 prosent. Ved siste kartlegging i 2020, var andelen 8 prosent. Skatteetatens kartlegging viser også at 4 prosent av befolkningen oppgir at de selv har jobbet svart. Her kommer det dessuten fram at det som i størst grad kjøpes svart, er vask og renhold, ulike tjenester knyttet til barnepass, hjemmehjelp, rydding og hagearbeid og ulike byggearbeider i eget hjem. Snekkerarbeid er den tjenesten flest kjøper svart.

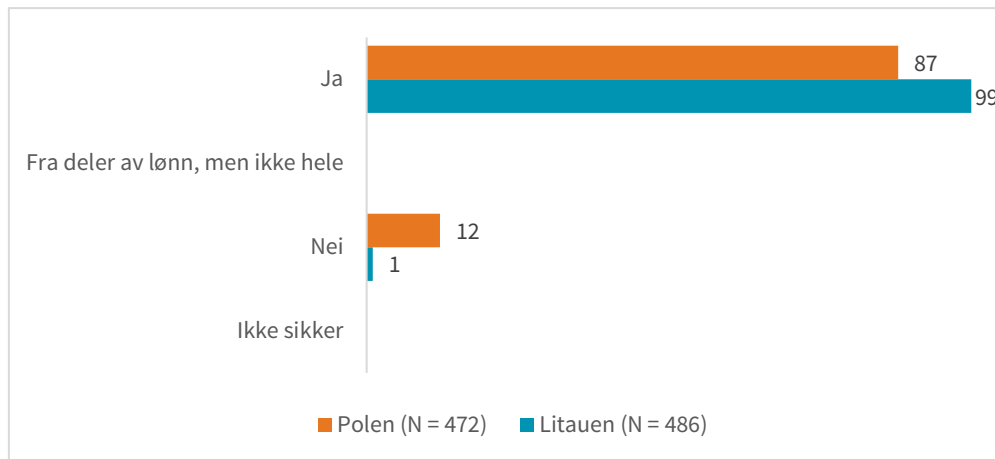
Å vurdere svar på spørsmål om man selv har bidratt til kriminell atferd – som svart arbeid og trygdemisbruk – er svært vanskelig, og resultatene må derfor tolkes med forsiktighet.

Blant litauerne er det 99 prosent som svarer at de betaler skatt. Men, det mest oppsiktsvekkende ved disse svarene er at 12 prosent av de polske arbeidstakerne ikke betaler skatt, verken til Norge eller Polen. I aldersgruppa 31–40 år er det 17 prosent som svarer at de ikke betaler skatt. En ytterligere grunn til at dette er oppsiktsvekkende, er at undersøkelsen omfatter bosatte, og tilsynelatende ganske godt integrerte, arbeidsinnvandrere. Det er dermed en vesentlig større andel blant arbeidsinnvandrere fra Polen som jobber svart enn det som framkommer i undersøkelsene Skatteetaten har gjort i befolkningen som helhet.

²¹ <https://www.regjeringen.no/contentassets/01ac50bc97f94958b42d405bddb24a2e/horingsnotat-1-straffeansvar-for-lonnstyveri-og-okt-strafferamme.pdf>

²² https://www.samarbeidmotsvartokonomi.no/wp-content/uploads/2020/09/undersokelse_-om_-svart_arbeid-2020_final_oppdaterert-24-juni.pdf

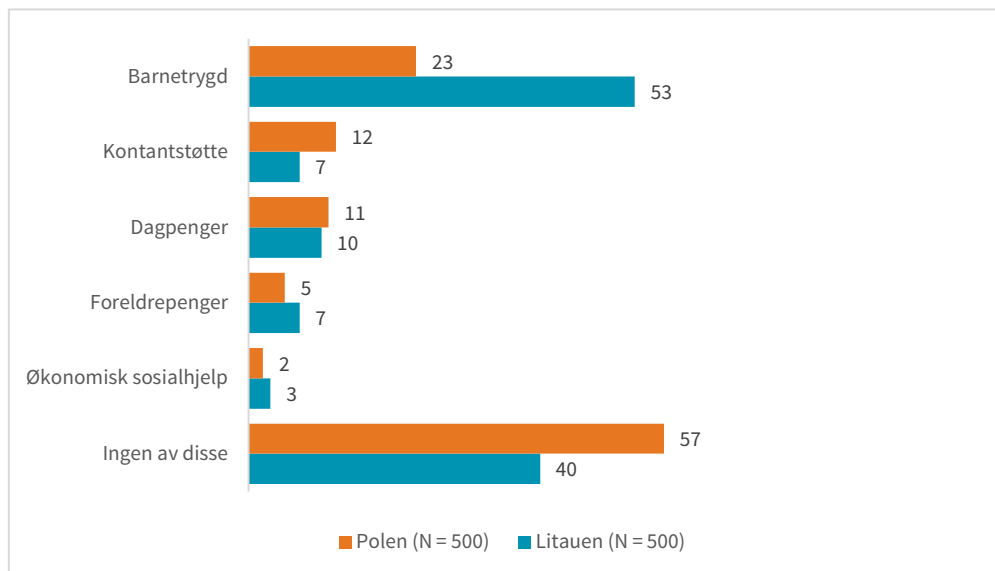
Figur 5.1 «Betaler du skatt til Norge eller Polen/Litauen av pengene som du tjener i Norge?» Prosent.



Den store forskjellen i svarene mellom de polske og litauiske arbeidstakerne på dette spørsmålet, har vi ingen forklaring på.

Vi har også kartlagt om de polske og de litauiske mottar ulike trygdeytelser. Først og fremst ulike ytelser knyttet til barn, men også ytelser som dagpenger og økonomisk sosialhjelp.

Figur 5.2 «Mottar du noen av følgende norske trygde- og støtteordninger?» Flere svar mulig. Prosent.



Som det går fram av figuren, er det mange som mottar ulike trygdeytelser knyttet til barn. En av fire av polakkene svarer at de mottar barnetrygd, mens drøyt halvparten av de litauiske svarer det samme. Andelen som mottar kontantstøtte er noe høyere blant de polske enn det vi finner blant de litauiske. Det er også en del som mottar foreldrepenger, men her er ikke forskjellen mellom de polske og de litauiske statistisk signifikant.

Andelene som mottar dagpenger er ganske høy – 10 og 11 prosent, noe som trolig har sammenheng med permitteringer og ledighet som følge av den pågående koronapandemien. Økonomisk sosialhjelp omtales som det «siste sikkerhetsnettet» i velferdsstaten. Det å motta sosialhjelp er et uttrykk for at det er vanskelig å finne andre ordinære inntektskilder til selvforsørgelse, for eksempel arbeidsinntekt eller trygd. I

vårt utvalg er det 2 prosent av de polske og 3 prosent av de litauiske arbeidsinnvanderne som mottar sosialhjelp. Stønaden er behovsprøvd. Dette er omtrent på nivå med andelen norskfødte som mottok økonomisk sosialhjelp i 2019.

5.1 Holdninger til skatteunndragelse og trygdemisbruk

Som en del av denne undersøkelsen kartla vi også hvor akseptabelt arbeidsinnvanderne mente det var å unndra skatt eller motta trygdeytelser som man ikke har krav på. Vi spurte i hvilken grad de var enig eller uenig i to påstander. Svar ble gitt på en skala fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig), samt et sjettede alternativ, «ikke sikker». Påstandene var:

- I enkelte tilfeller kan det aksepteres at en arbeidstaker bevisst unndrar skatt
- I enkelte tilfeller kan det aksepteres at en arbeidstaker bevisst mottar trygdeytelser de ikke har krav på

Tabell 5.1 Svar på påstander om skatteunndragelse og trygdemisbruk. Prosent.

		1 Helt uenig	2	3	4	5 Helt enig	Ikke sikker
I enkelte tilfeller kan det aksepteres at en arbeidstaker bevisst unndrar skatt	Polske (n = 330)*	71	7	7	4	5	6
	Litauiske (n = 500)	64	9	12	4	7	4
I enkelte tilfeller kan det aksepteres at en arbeidstaker bevisst mottar trygdeytelser de ikke har krav på	Polske (n = 500)	50	3	4	1	3	38
	Litauiske (n = 500)	51	12	16	7	10	3

* En kodefeil førte til at dette spørsmålet ikke ble stilt til de polske. Norstat har derfor ringt opp de som har svart en gang til og stilt spørsmålet til dem. De kom da i kontakt med 330 av de 500 som i utgangspunktet hadde besvart undersøkelsen.

I hovedsak er det liten aksept for å unndra skatt og for trygdemisbruk, både blant litauiske og polske arbeidsinnvandrere. Men vi ser at de litauiske skiller seg noe ut når vi ser på aksepten for trygdemisbruk. 17 prosent av de litauiske svarer at de er enig i at det i enkelte tilfeller kan aksepteres at arbeidstakerne mottar trygdeytelser de ikke har krav på. Det er også en oppsiktsvekkende høy andel på 38 prosent blant de polske som svarer «ikke sikker» på spørsmålet om trygdemisbruk. Den høye andelen indikerer trolig at de ikke ønsker å besvare spørsmålet.

Vi har sett på mulige sammenhenger med bakgrunnsvariablene gjennom en regresjonsanalyse, men det er få signifikante sammenhenger. Det vi finner er at når det gjelder spørsmålet om mottak av trygdeytelser som man ikke har krav på, reduseres sannsynligheten for aksept dersom man jobber innenfor helse og i barnehage.

6 Norskunnskaper²³

Språkutfordringer på arbeidsplassen omfatter både arbeidstakerne selv, deres arbeidsgivere og kolleger. Det påvirker også hverdagslivet, som for eksempel forholdet til naboer, helsevesen og skole. Språkvansker har vært et tilbakevendende tema helt siden EU-utvidelsen i 2004. Som følge av EØS-avtalen har arbeidsinnvandrere fra Sentral- og Øst-Europa ingen rett til språkopplæring når de kommer til Norge, og heller ingen plikt til å lære norsk. For inneværende år (2021) er det imidlertid bevilget 25 millioner kroner over statsbudsjettet til norskopplæring for arbeidsinnvandrere. Målgruppa er voksne innvandrere med behov for å lære mer norsk, uavhengig av bosted i Norge og innvandringsårsak. Dette er dermed noe som arbeidsinnvandrere fra EØS kan dra nytte av.²⁴ Tiltaket er et ledd i regjeringens reviderte strategi mot arbeidslivskriminalitet.

Det er flere problemområder knyttet til kommunikasjonsvansker på en arbeidsplass: Språklige misforståelser kan i verste fall føre til fare for liv og helse, utenlandske arbeidstakere med lite kjennskap til egne rettigheter kan bli mer sårbare for utnyttning fordi de ikke forstår informasjonen, og det kan oppstå vanskelige samarbeidsforhold med kolleger fordi man ikke klarer å kommunisere (Ødegård & Andersen 2020). Språk har vist seg å ha betydning for status og for tilknytningsform til arbeidsplassen (Kraft 2017). Friberg (2016) skriver at barrierer i form av manglende norskunnskaper, kjennskap til kulturelle koder og nasjonale sertifiseringsordninger gjerne gjør det vanskelig fullt ut å benytte sin medbrakte utdanning, kompetanse og erfaring i et nytt land.

I den første undersøkelsen blant polske arbeidsinnvandrere i Oslo-området ble det også avdekket at mange lot være å oppsøke lege på grunn av dårlige norskunnskaper (Friberg & Tyldum 2007). Manglende norskunnskaper og kjennskap til norske forhold kan dessuten skape hindringer ved boligkjøp og i kommunikasjon med långivere eller utleiere av bolig. Det blir hevdet at de som ikke kan språket, blir møtt med mindre åpenhet enn etniske nordmenn (Søholt et al. 2012). Det kan også oppstå problemer i møte med offentlige myndigheter, som NAV og Skatteetaten.

I denne undersøkelsen har vi kartlagt om arbeidstakerne snakker norsk på jobb, deres egen oppfatning av norskferdigheter og om de har fått norskopplæring.

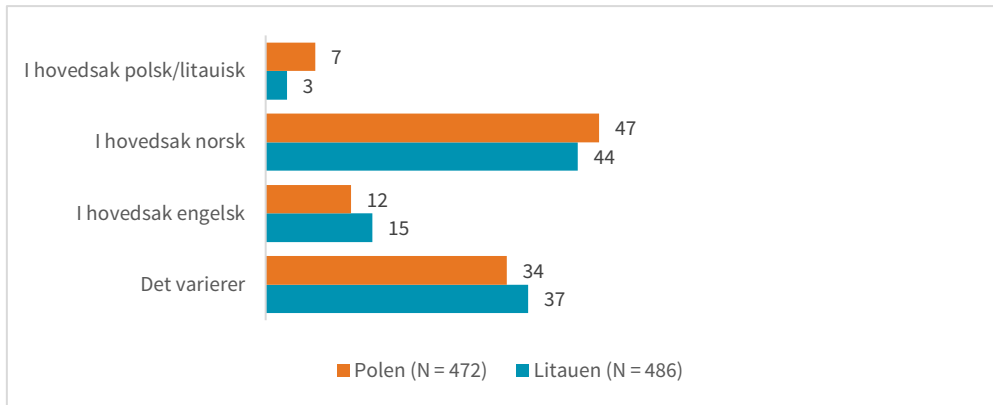
6.1 Snakkes det norsk på jobb?

Tidligere undersøkelser har vist at for å overkomme språkvansker på arbeidsplassene, deles arbeidslagene inn etter nasjonalitet. Dette gjelder særlig på byggeplasser. Hvert arbeidslag har en som kan enten norsk eller engelsk, og som fungerer som oversetter – og ofte arbeidsleder.

²³ Deler av teksten i dette kapitlet er hentet fra Ødegård & Andersen 2020.

²⁴ https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/strategi-mot-arbeidslivskriminalitet-2021/id2831867/?q=norskoppl%c3%a6ring&ch=4#match_0

Figur 6.1 «Hvilke språk snakker du i hovedsak på jobb?» N = 958. Prosent.



Selv om det er et lite mindretall som snakker sitt eget morsmål på jobb, så er det likevel under halvparten som i hovedsak snakker norsk. Det er 47 prosent av de polske og 44 prosent av de litauiske som i hovedsak snakker norsk på jobb. At man varierer språket etter hvem man kommuniserer med, er utbredt. 34 prosent av de polske og 37 prosent av de litauiske arbeidstakerne angir dette svaralternativet. Engelsk benyttes av 12 prosent av de polske og 15 prosent av de litauiske. Vi har gjennomført en regresjonsanalyse for å se hva som påvirker om man i hovedsak snakker norsk eller ikke. Denne er vist i tabell 6.1.

Tabell 6.1 Hva som påvirker om man i hovedsak snakker norsk på arbeidsplassen. Lineær regresjon. Grønn angir positiv effekt, rød negativ.

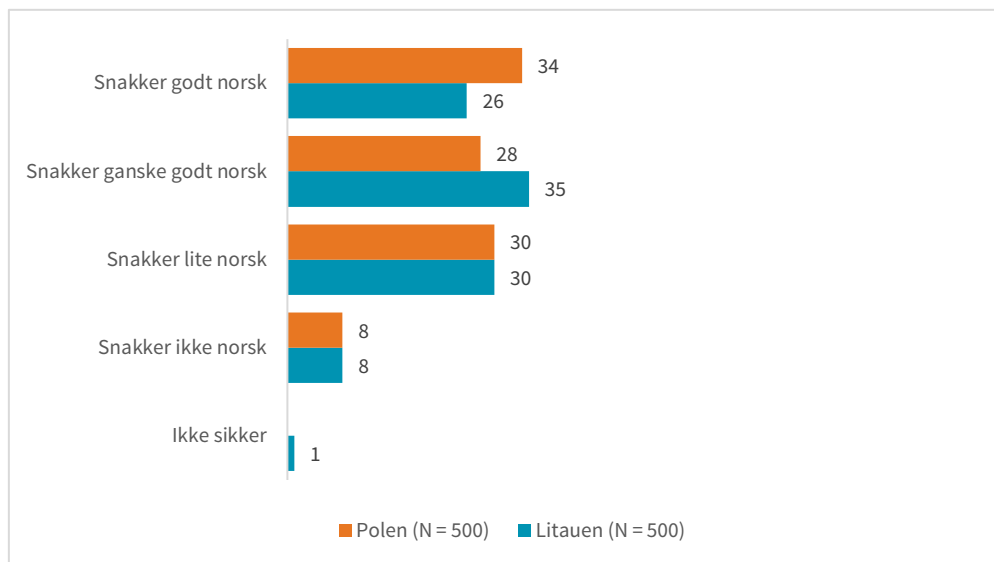
Indikator	Effekt
Mann	
31–40 år	
41–50 år	
Mer enn 50 år	
Østlandet	
Sør- og Vestlandet	
Trøndelag	
Nord-Norge	
Barn i Norge	
Industri	
Privat service	
Helse og barnehage	
Annen næring	
Registrert i Norge første gang 2010–2012	
Registrert i Norge første gang 2013–2018	
Inntekt 2018: 301 000–450 000	
Inntekt: Mer enn 450 000	
Landbakgrunn: Polen	
Betaler skatt av inntekt	
Medlem av fagforening	

Som det går fram av tabell 6.1, er det en negativ effekt av å være mann og i aldersgruppa 31–40 år for om man i hovedsak snakker norsk på arbeidsplassen. Det er også en negativ effekt av å ha første registrerte arbeidsopphold i Norge etter 2013. De som jobber på Østlandet (utenom Oslo), har større sannsynlighet for å snakke norsk på jobben. Vi ser også at det er flere utslag av bransje. Bransjer som privat service, helse og barnehage gir økt sannsynlighet for å snakke norsk på jobben. Dette er typisk bransjer der man er avhengig av å snakke norsk for å kunne kommunisere med kunder, brukere osv. Men, som tidligere nevnt, hvis kollegene dine stort sett er fra samme land og du ikke er avhengig av å snakke med andre eksterne grupper, som kunder eller brukere, så er det enklest å snakke sitt eget morsmål. Innenfor industri og bygg og anlegg er det eksempelvis en lavere andel som snakker norsk på jobb. Vi finner også at det å være medlem av en fagforening øker sannsynligheten for å snakke norsk på jobben. Det samme gjelder det å ha barn. Det er rimelig å anta at det å ha barn, og da særlig i skolepliktig alder, øker behovet for kunne snakke norsk, både med hensyn til skole og fritidsaktiviteter.

6.2 Vurdering av egne norskferdigheter

Utvalget ble bedt om å vurdere sine egne norskferdigheter. Den subjektive oppfatningen behøver ikke å stemme med en mer objektiv vurdering av hvor godt norsk man snakker. Likevel gir disse svarene et bilde av situasjonen.

Figur 6.2 Bosatte arbeidsinnvandreres subjektive vurderinger av egne norskferdigheter etter statsborgerskap. Prosent.

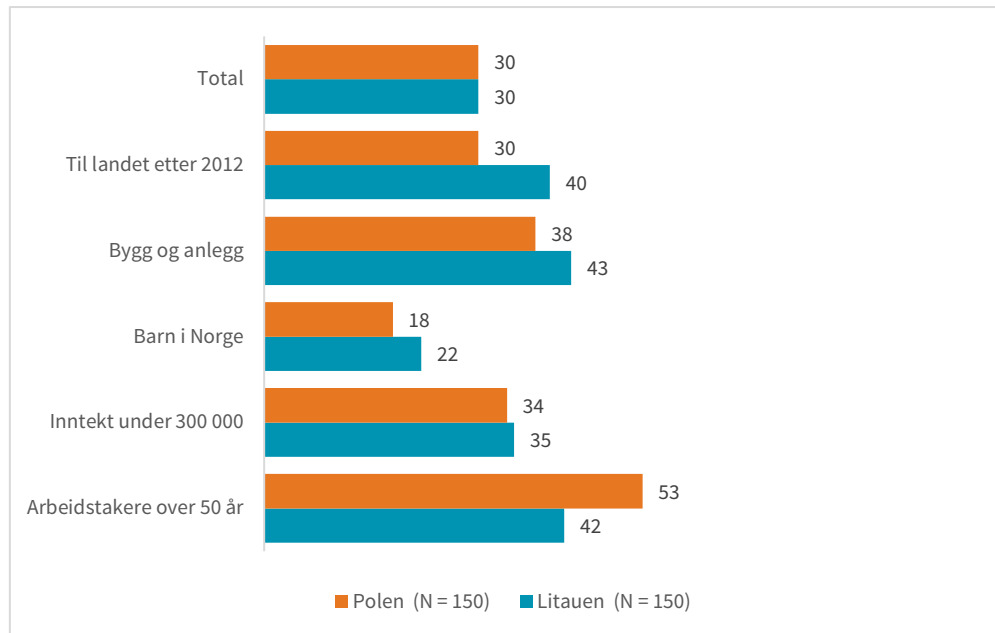


Drøyt én av tre av de polske og i overkant én av fire av de litauiske arbeidsinnvandrerne mener at de snakker godt norsk. Dersom de to øverste svaralternativene: «snakker godt norsk» og «snakker ganske godt norsk» slås sammen, er det ingen signifikant forskjell mellom de to gruppene. Andelen som svarer at de snakker ganske lite norsk eller ikke snakker norsk, er også lik mellom polakker og litauere bosatt i Norge.

Det er verd å merke seg at 8 prosent av disse arbeidstakerne, som bor og jobber i Norge, *ikke* snakker norsk, og at hele 30 prosent selv mener at de snakker ganske lite norsk. Blant litauere som har kommet til Norge etter 2012, er andelen som snakker ganske lite norsk på 40 prosent. Blant polske arbeidstakere over 50 år, er denne andelen på 53 prosent, og ytterligere 10 prosent i denne gruppa svarer at de ikke snakker

norsk. For dem med barn i Norge, er norskkunnskapen bedre. En nærmere analyse av arbeidstakere som snakker *ganske lite norsk* vises i figur 6.3. Når det gjelder de som ikke snakker norsk, er antallet (N) så lite – 40 personer – at vi ikke viser forskjellene i en figur.

Figur 6.3 Andel som snakker ganske lite norsk fordelt på total, til landet etter 2012, bygg og anlegg, barn i Norge, inntekt under 300 000 og over 50 år. Prosent.



Hva så med de som mener at de snakker godt norsk? Norskkunnskapen kan være avhengig av botid, tilgang til opplæring, krav fra arbeidsgiver, egen motivasjon mv.

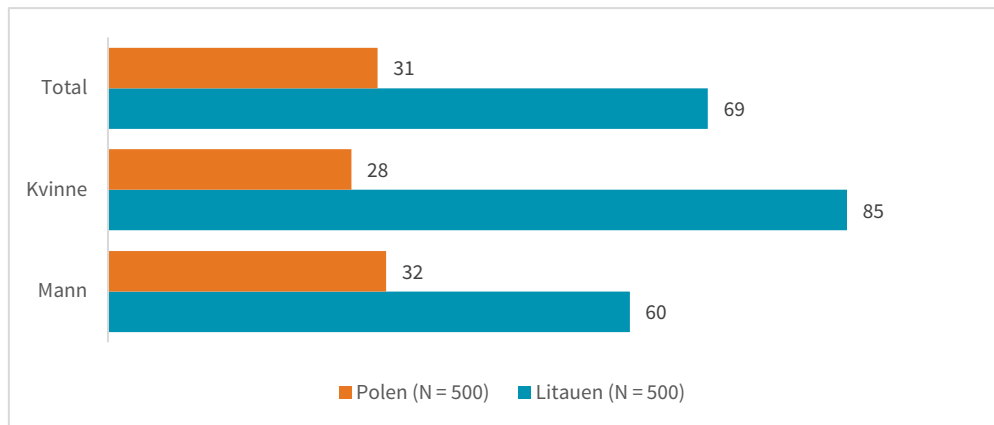
Kvinnene oppfatter sin egen norskkompetanse som bedre enn mennenes oppfatning av sin. Alder har også betydning – det vil si at de yngste aldersgruppene i større grad enn de eldre svarer at de snakker godt eller ganske godt norsk. Å ha barn i Norge har positiv virkning på norskkunnskapene. Tidligere studier har også vist at de som har kommet til Norge med familie og barn, har vært mer motivert for å lære seg norsk og har bedre norskkunnskaper (Wasilkiewicz 2014; Ødegård & Andersen 2011). Lang botid i Norge har ingen signifikant effekt for den polske gruppa, men viser seg å øke norskkompetansen blant litauerne.

En undersøkelse blant polske arbeidsinnvandrere i Oslo-området i 2010 (Friberg & Eldring 2011), viste at hele 34 prosent vurderte at de ikke kunne snakke norsk. Selv om disse undersøkelsene ikke er direkte sammenliknbare, er det likevel ganske tydelige indikasjoner på at norskkompetansen har bedret seg betraktelig i løpet av disse ti årene.

6.3 Norskopplæring

Tre av ti polske arbeidsinnvandrere opplyser at de har gått på norskkurs. Litauerne har vært mer ivrige – her er det sju at ti som svarer at de har fått opplæring i norsk. Hva som er forklaringen på denne store forskjellen, er usikkert.

Figur 6.5 Andel som har fått opplæring i norsk ved å ha gått på kurs eller liknende. Prosent. N = 1000.



De litauiske kvinnene skiller seg ut, ved at 85 prosent har fått opplæring i norsk. Det viser seg at det å være kvinne og ha mottatt fødselspenger øker sannsynligheten for å ha gått på kurs. Alder, bransje eller bosted har ingen effekt. Samtidig er det ikke slik at de litauiske kvinnene peker seg ut når det gjelder egen oppfatning av å snakke «godt norsk».

Blant de polske skiller de med høyest inntekt (over 450 000 kroner) seg ut, ved at 41 prosent har fått kurs eller liknende. Til sammenlikning er det 21 prosent blant de som tjener mellom 350 000 og 450 000 kroner som har deltatt i opplæring. I vårt materiale finner vi imidlertid ikke at de som har deltatt på kurs i særlig grad vurderer sine norskkunnskaper som bedre enn de som ikke har gått på norskkurs.

Hvem som har holdt/arrangert norskkursene, er det ikke spurt om. I en undersøkelse fra 2017 svarte rundt 36 prosent av bedriftslederne innenfor bygg og anlegg og 49 prosent i industrien at de som arbeidsgivere hadde tilbudt norskopplæring (Andersen & Ødegård 2017).

I 2006 var det rundt tre av ti av polakker i Oslo-området som hadde deltatt på en eller annen form for norskkurs, mens det i 2010 var snaut fire av ti (Friberg & Eldring 2011). Andelen polske som har deltatt i norskopplæring er med andre ord rimelig stabil i perioden mellom 2006 og 2020.

6.4 Oppsummering

- Under halvparten snakker i hovedsak norsk på jobb. Her er det, naturlig nok, store bransjevariasjoner.
- 8 prosent snakker ikke norsk og 30 prosent snakker ganske lite norsk.
- De som har barn i Norge har bedre norskkunnskaper enn andre.
- De eldste arbeidstakerne (over 50 år) og ansatte i bygg og anlegg er de som vurderer sine norskkunnskaper som dårligst.
- Lang botid i Norge har ingen signifikant effekt for den polske gruppa, men viser seg å øke norskkompetansen blant litauerne.
- Tre av ti polske og sju av ti litauiske arbeidsinnvandrere opplyser at de har gått på norskkurs.
- De som har deltatt på kurs vurderer ikke sine norskkunnskaper som bedre enn de som ikke har gått på norskkurs.

7 Forholdet til fagbevegelsen

Manglende fagorganisering blant arbeidsinnvandrerne har også vært et gjentakende tema og en bekymring i fagbevegelsen i årene etter 2004. Mange av de utenlandske arbeidstakerne er rekruttert inn i virksomheter på siden av det «organiserte» norske arbeidslivet, det vil si at de arbeider i virksomheter uten tariffavtale eller aktive fagforeninger.

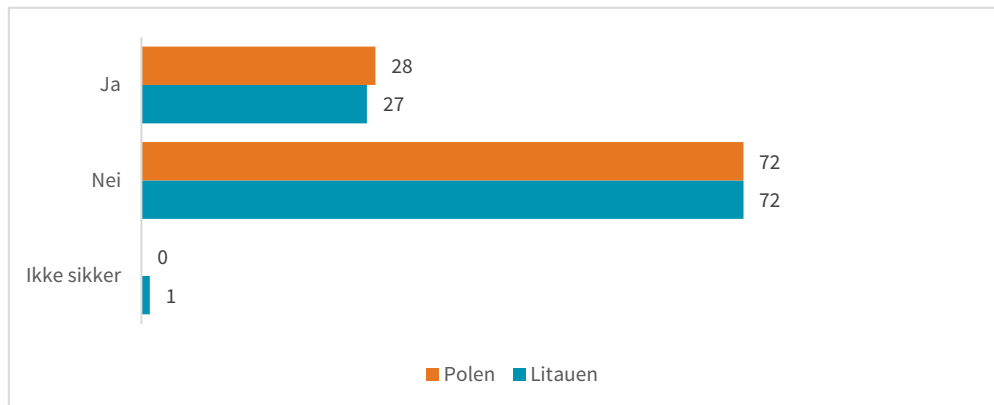
Fellesforbundet er et av forbundene som har jobbet aktivt for å rekruttere arbeidsinnvandrere, særlig med bakgrunn i at mange av deres medlemsbransjer er såkalt «innvandrertunge». Det dreier seg om bygg, deler av industrien og hotell og restaurant. Oslo bygningsarbeiderforening var for eksempel tidlig ute med å organisere arbeidsinnvandrere.

7.1 Organisasjonsgrad

En tidligere undersøkelse viser at innvandrere sett under ett har lavere organisasjonsgrad enn arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn, og innvandrerne fra de nye EU-landene i Øst- og Sentral-Europa er sjeldnest organisert. Dette endrer seg imidlertid med botid. Etter ti år i Norge er i organisasjonsgraden ganske lik den opprinnelige befolkningens (Nergaard et al. 2015).

Innledningsvis ser vi hvor stor andel av de bosatte arbeidsinnvandrerne fra Polen og Litauen som er fagorganisert.

Figur 7.1 «Er du medlem av en fagforening?» N = 958. Prosent.



Landbakgrunn ser ikke ut til å ha noen innvirkning på om arbeidstakerne er medlem i en fagforening. Kvinnene er i større grad enn mennene organisert. Blant de polske kvinnene svarer 40 prosent ja, og blant de litauiske kvinnene er 37 prosent fagorganisert. Vi har sett nærmere på hva som kan påvirke fagorganisering. Dette er vist i tabell 7.1.

Tabell 7.1 Medlemskap i fagforening. Lineær regresjon. Rød betyr negativ effekt, grønn positiv.

Variabler	Effekt
Mann	
31–40 år	
41–50 år	
Mer enn 50 år	
Østlandet	
Sør- og Vestlandet	
Trøndelag	
Nord-Norge	
Barn i Norge	
Industri	
Privat service	
Helse og barnehage	
Annen næring	
Registrert i Norge første gang 2010–2012	
Registrert i Norge første gang 2013–2018	
Inntekt 2018: 301 000–450 000	
Inntekt: Mer enn 450 000	
Landbakgrunn: Polen	
Betaler skatt av inntekt	
Snakker i hovedsak norsk på jobb	

Som vist i tabellen, er det høyere organisasjonsgrad blant kvinner enn blant menn, og denne forskjellen holder seg også når vi kontrollerer for andre mulige forklaringsvariabler. Det er et visst innslag av geografiske forskjeller. De som holder til i Trøndelag eller Nord-Norge har større sannsynlighet for å organisere seg. Det å jobbe innenfor helse og barnehage gir også større organiseringssannsynlighet, i tillegg til høyere inntekt. Det samme gjelder det å snakke norsk på jobben. Når man første gang kom til Norge ser derimot ikke ut til å påvirke tilbøyeligheten til å organisere seg.

Organisasjonsgraden blant arbeidstakere i Norge er totalt på om lag 50 prosent. Det vil si at det er et ganske stort gap til polakkenes og litauerne organisasjonsgrad på 27–28 prosent. Hvis vi kun ser på privat sektor, synker den totale organisasjonsgraden til 36 prosent (2018-tall) (Nergaard 2020a). Forklaringen er at organisasjonsgraden i offentlig sektor er på rundt 80 prosent. Innenfor industrien er den på 50 prosent, og innenfor bygg og anlegg er den på 30 prosent (ibid.).

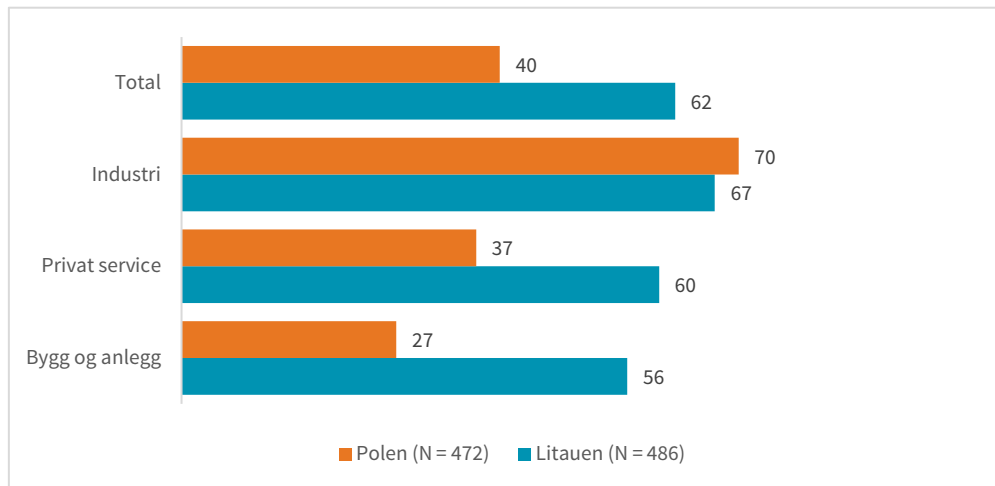
Arbeidsinnvandrerne fikk også spørsmål om det var tillitsvalgte i virksomheten der de jobber.

Forskjellene i svar fra de to landgruppene tyder på at litauerne jobber i mer velorganiserte virksomheter enn de polske, særlig innenfor bygg og privat service. Totalt er det 40 prosent av de polske og 62 prosent av de litauiske som svarer at de jobber i en bedrift med tillitsvalgt.

Kvinnene jobber i større grad enn menn på arbeidsplasser med tillitsvalgte. I Oslo er andelen med tillitsvalgt på arbeidsplassen på 29 prosent for de polske, noe som er ganske mye lavere enn i resten av landet. Også blant de med lavest inntekt (under

300 000 kroner) er det mindre vanlig å ha tillitsvalgt på arbeidsplassen. Det gjelder både for de polske og de litauiske arbeidstakerne.

Figur 7.2 «Er det tillitsvalgt i den bedriften du er ansatt?» Andel ja fordelt på bransjer*. Prosent.



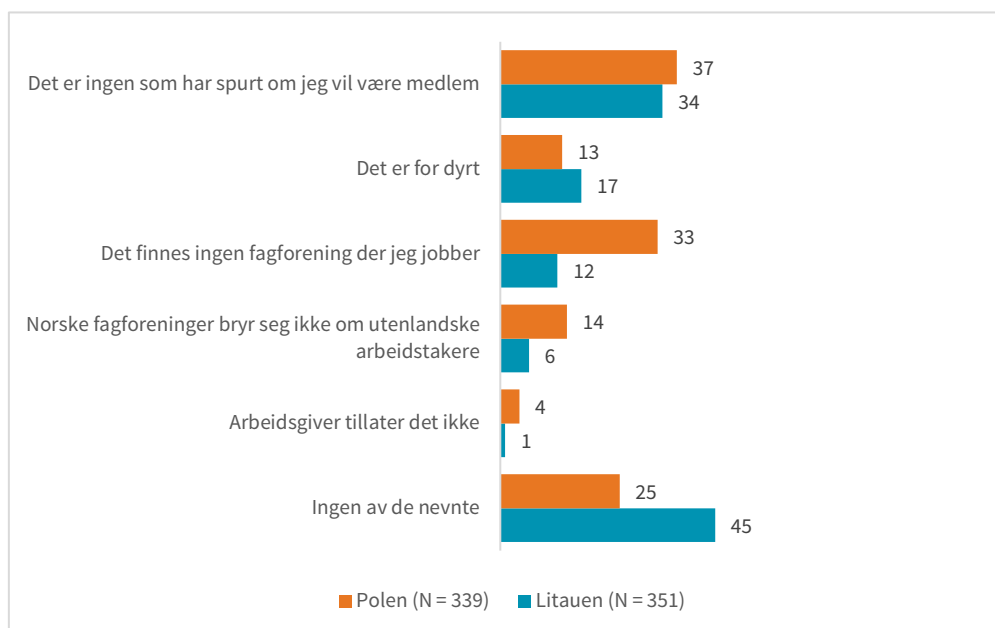
* Helse, omsorg og barnehager er utelatt fordi antallet respondenter (N) er så lite.

7.2 Hvorfor ikke organisert?

Den vanligste begrunnelsen for medlemskap i en fagforening er at arbeidstakerne ønsker hjelp og støtte hvis de får problemer på arbeidsplassen (Nergaard 2020b). Blant de uorganiserte er den viktigste begrunnelsen at man ønsker å forhandle lønn selv, eller at man får de samme fordelene uten å være organisert (ibid.).

I denne undersøkelsen er arbeidsinnvandrerne spurt om hva som er de viktigste årsakene til at de velger å ikke organisere seg.

Figur 7.3 «Det kan være flere grunner til ikke å være medlem i en fagforening. Hvilke passer for deg?» Flere svar mulig. Prosent.



Siden det er så mange som har svart «ingen av de nevnte» – 25 prosent av de polske og 45 prosent av litauerne, kan det godt forklares med at vi ikke har truffet godt nok med svaralternativene. Det er en mulighet for at de samme begrunnelsene som er nevnt ovenfor – altså at man vil forhandle selv eller at fagforeningsmedlemskap ikke byr på noen fordeler, også gjelder for arbeidsinnvandrerne. En annen forklaring på den store andelen «ingen av de nevnte», er at respondentene ikke ønsker å grunngi valget sitt.

Det er likevel ingen tvil om at fagbevegelsen har noe å hente når det gjelder å organisere arbeidsinnvandrere, da 37 prosent av de polske og 34 prosent av litauerne sier at det er ingen som har spurt om de vil være medlemmer. Innenfor privat service er det hele 49 prosent av de polske som svarer at «ingen har spurt». Blant dem som har tillitsvalgte på arbeidsplassen, synker den totale andelen som svarer «ingen har spurt om jeg vil være medlem» til 28 prosent.

Hindringene fra arbeidsgiver ser ut til å være begrenset, da kun 1 prosent av litauerne og 4 prosent av de polske svarer at arbeidsgiver ikke tillater organisering.

Henholdsvis 13 prosent av polakkene og 17 prosent av litauerne mener fagforeningsmedlemskap er for dyrt. I spørreundersøkelsen blant lønnsinntakere i Norge var det til sammenlikning 30 prosent av de uorganiserte som mente at medlemskapet er for dyrt (Nergaard 2020b).

33 prosent av de polske og 12 prosent av litauerne sier at det ikke finnes en fagforening der de jobber. Blant de polske som jobber i bygg og anlegg er det 39 prosent som svarer at dette er tilfellet.

Videre er det 14 prosent av de polske og 6 prosent av litauerne som mener at norske fagforeninger ikke bryr seg om utenlandske arbeidstakere. Blant de polske kvinnene er det 5 prosent som mener dette, mens den tilsvarende andelen blant mennene er 16 prosent. Hos litauerne er det ingen slik forskjell.

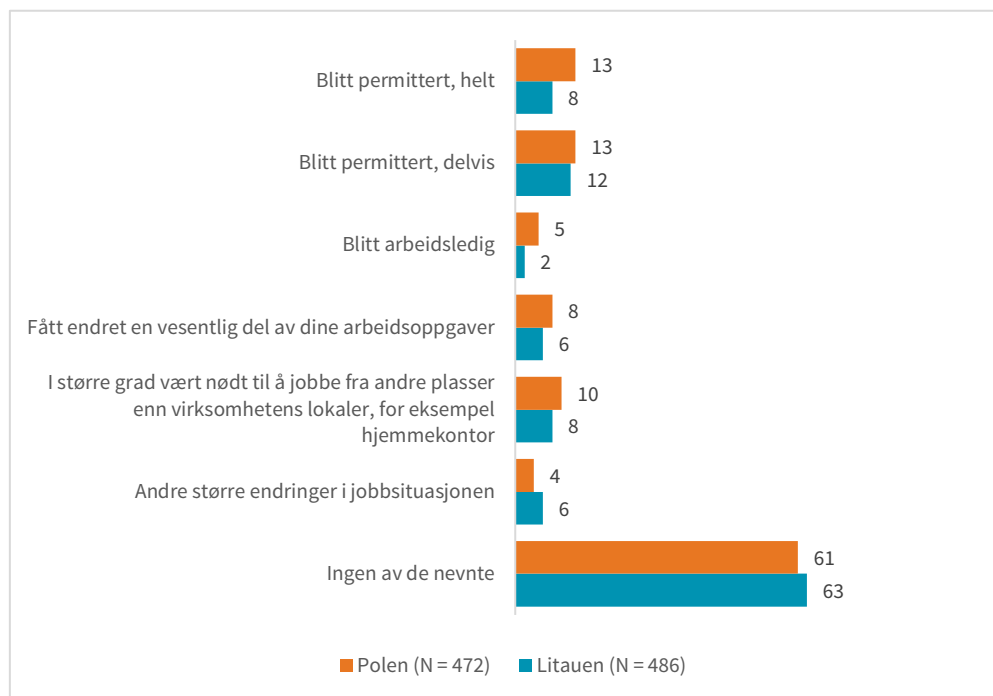
Blant de høyest betalte polakkene (over 450 000 kroner i året) er det en noe større andel enn totalen som mener at norske fagforeninger ikke bryr seg om utenlandske arbeidstakere (19 prosent) og at det er for dyrt å være medlem (18 prosent). Disse holdningene finnes ikke hos de best betalte litauerne.

8 Konsekvenser av koronapandemien

I løpet av koronapandemien fikk mange øynene opp for hvor avhengig store deler av norsk arbeidsliv har blitt av arbeidsinnvandrerne. Stengte grenser og problemer med å få utbetalt ledighetstrygd i hjemlandet medførte en vanskelig situasjon for mange av arbeidstakerne. Disse konsekvensene var størst for de som reiser fram og tilbake fra hjemlandet, som for eksempel pendlere. De som har deltatt i denne undersøkelsen er bosatte, og på undersøkelsestidspunktet befant 95 prosent av de polske og 100 prosent av de litauiske seg i Norge.

Som vist i figur 8.1, er det likevel en stor andel som har fått endret sin arbeidssituasjon som følge av pandemien.

Figur 8.1 «Har du med bakgrunn i den pågående koronasituasjonen opplevd noe av følgende?» Flere svar mulig Prosent.



Det er de polske arbeidsinnvandrerne som er hardest rammet av permitteringer og ledighet som følge av koronapandemien.²⁵ Totalt har 26 prosent av dem blitt permittert, helt eller delvis, og ytterligere 5 prosent har blitt arbeidsledige. Blant litauerne er det 20 prosent som har blitt utsatt for permitteringer, helt eller delvis, og 2 prosent har blitt arbeidsledige.

²⁵ Denne undersøkelsen ble gjennomført i andre halvdel av 2020. Konsekvensene kan ha endret seg nå, mer enn et halvår seinere.

22 prosent av polakkene har fått endret sin arbeidssituasjon på andre måter. Tilsvarende andel blant litauerne er 20 prosent.

NAV's statistikk viser at i april 2020 var 9,6 prosent av den norske arbeidsstyrken permittert, 3 prosent var helt ledige. Dette er den høyeste andelen permitterte i 2020, og andelen reduseres utover året, til 2,2 prosent i desember.²⁶

Selv om våre tall ikke er direkte sammenliknbart med tallene for en spesifikk måned, framstår det som om både de polske og litauiske arbeidstakerne har blitt hardere rammet enn det vi ser for arbeidsmarkedet som helhet. Særlig gjelder dette andelen permitterte.

Litauerne med lavest inntekt (under 300 000 kroner) har i størst grad blitt berørt av permitteringer under koronaepidemien. Blant de polske er det i den laveste inntektsgruppa en høyere andel som har blitt arbeidsledige eller fått endret sine arbeidsoppgaver vesentlig som følge av pandemien.

Vi har ved hjelp av en regresjonsanalyse sett nærmere på hva som kan forklare sannsynligheten for å ha blitt permittert (helt eller delvis) eller arbeidsledig som resultat av koronapandemien. Dette er vist i tabell 8.1.

Tabell 8.1 «Har du med bakgrunn i den pågående koronasituasjonen opplevd å bli helt eller delvis permittert eller arbeidsledig?» Lineær regresjon. Rød betyr negativ effekt, grønn positiv.

Variabler	Effekt
Mann	
31–40 år	
41–50 år	
Mer enn 50 år	
Østlandet	
Sør- og Vestlandet	
Trøndelag	
Nord-Norge	
Barn i Norge	
Industri	
Privat service	
Helse og barnehage	
Annen næring	
Registrert i Norge første gang 2010–2012	
Registrert i Norge første gang 2013–2018	
Inntekt 2018: 301 000–450 000	
Inntekt: Mer enn 450 000	
Landbakgrunn: Polen	
Betaler skatt av inntekt	
Medlem av fagforening	
Snakker i hovedsak norsk på jobb	

Det er, som for arbeidsstyrken totalt, først og fremst bransjen man jobber i som har betydning for permittering eller arbeidsledighet. Vi vet at private servicevirksomhe-

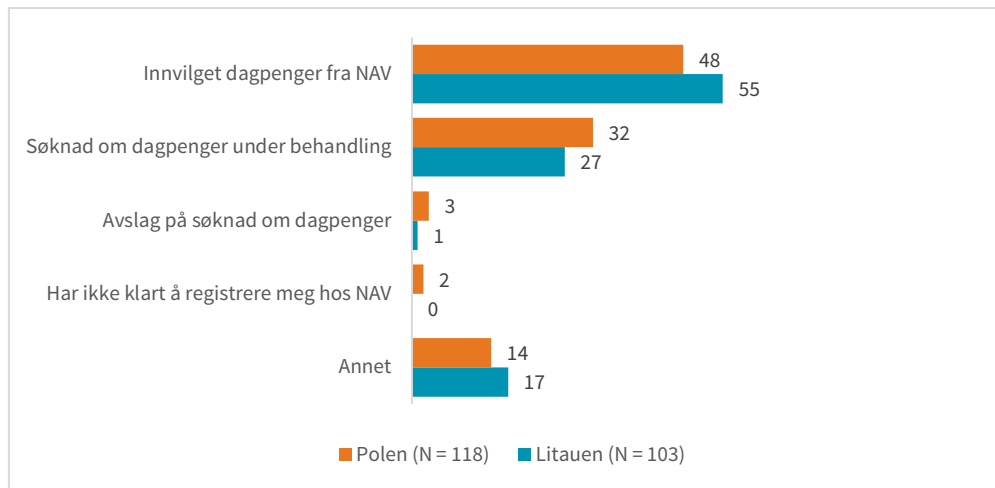
²⁶ Permitterte omfatter registrerte arbeidssøkere som enten har fått innvilget dagpenger under permittering eller som har søkt om dagpenger under permittering og ikke fått avslag.

ter er den delen av norsk arbeidsliv som har blitt hardest rammet av koronapandemien, og derfor er ikke dette resultatet særlig overraskende. Spesielt restauranter og hoteller har måttet stenge i ulike perioder gjennom pandemien. Risikoen for permitteringer og arbeidsledighet er mindre for de som jobber i industrien, helsesektoren og i barnehager. Totalt sett er risikoen mindre for menn enn for kvinner.

Inntekt spiller også inn, der de som tjener mer enn 450 000 kroner har lavere risiko. Det å snakke norsk på jobben reduserer også risikoen for permittering eller arbeidsledighet.

De som hadde opplevd å bli permittert eller arbeidsledig, ble spurt om de hadde søkt om og fått innvilget dagpenger.

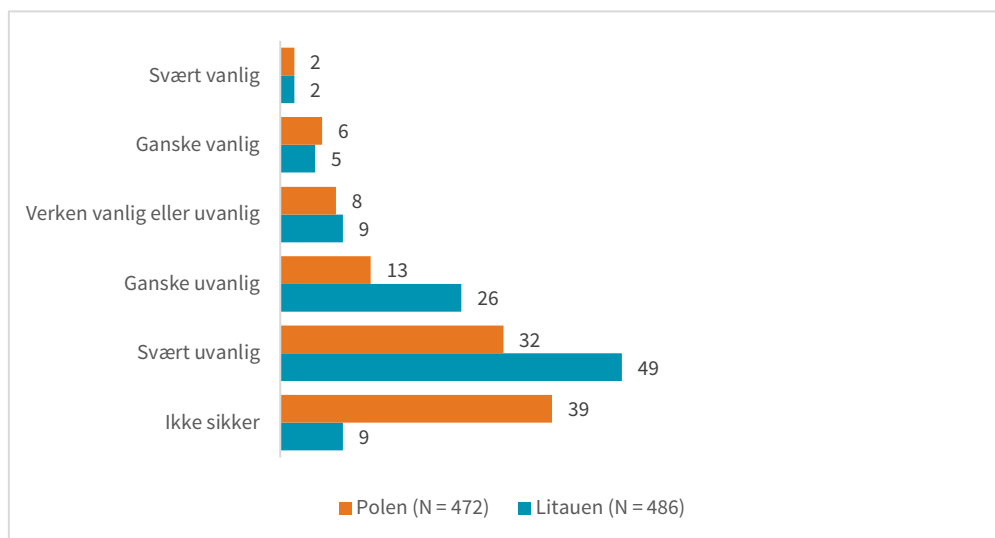
Figur 8.2 Andel som har søkt, fått innvilget eller avslag om dagpenger. Prosent.



De aller fleste har søkt om og fått innvilget dagpenger fra NAV eller har en søknad under behandling. Det er svært få som svarer at de har fått avslag på søknaden. Forskjellen mellom de polske og de litauiske er ikke statistisk signifikant.

Vi spurte også om hvor vanlig eller uvanlig de trodde det var at det ble jukset med permitterings- og dagpengereglene i deres bransje. Dette er vist i figur 8.3.

Figur 8.3 «I lys av koronasituasjonen, hvor vanlig tror du det er med jukset med permitteringsregler og dagpenger i din bransje?» Prosent.



8 prosent av de polske og 7 prosent av litauerne mener det er vanlig med juks med permitteringsregler og dagpenger. På den andre siden av skalaen er det 75 prosent av litauerne og 45 prosent av polakkene som svarer at dette er uvanlig. Det er en høy andel blant de polske – 39 prosent – som svarer «ikke sikker».

Blant de yngste polakkene (under 30 år) er det 13 prosent som svarer at dette er ganske vanlig. Blant de polske kvinnene er det 40 prosent som mener at det er svært uvanlig. Polske som bor i Oslo mener at dette er mer vanlig enn i resten av landet – her er det 6 prosent som svarer «svært vanlig» og 11 prosent som svarer «ganske vanlig». Blant litauere i bygg og anlegg er det noen færre enn i totaltallet som svarer at dette er svært uvanlig (42 vs. 49 prosent).

9 Avslutning

Om lag 17 år etter den første EU-utvidelsen mot øst er det mulig å diskutere mer langsiktige arbeids- og levevilkår for arbeidsinnvandrerne. Utvidelsene av EU og EØS er blitt kalt et sosialt eksperiment: aldri før har land med så store forskjeller i inntekts- og kostnadsnivå blitt spleiset sammen i et fritt marked. I Norge ble resultatet en innvandringsboom av historiske dimensjoner.

Resultatene i denne rapporten kan danne grunnlaget for en diskusjon om langsiktige virkninger, og de reiser spørsmålet om i hvilken grad bosatte arbeidsinnvandrere fra de to viktigste avsenderlandene, Polen og Litauen, er blitt integrert det norske arbeids- og samfunnslivet. Flertallet av de som er med i denne undersøkelsen har bodd i Norge i en årrekke, er fast ansatt og er i liten grad utsatt for dårlig behandling på arbeidsplassen. Det er folk i sin «beste alder» som i hovedsak har fulltids jobb. Skal man da si seg fornøyd?

I utgangspunktet viser disse resultatene trolig betydningen av å være bosatt. Med andre ord at de verste utslagene av lav lønn og dårlig behandling i hovedsak rammer arbeidsinnvandrere som jobber i Norge, men som ikke bor her.

Likevel, resultatene viser at majoriteten av de polske og litauiske innvandrerne er konsentrert i bestemte deler av arbeidsmarkedet, flertallet har lavere inntekt enn gjennomsnittet av norske lønnstakere og eier i mindre grad sin egen bolig enn nordmenn flest. Betyr det at arbeidsinnvandrerne fremdeles oppfattes som en reservearbeidskraft, som kan skyves inn og ut etter behov? Eller er det en utvikling i retning av at arbeidsstokken mer permanent er delt inn i et a-lag og b-lag?

Dette er en innvandrergroupe som i stor grad har måttet klare seg selv. Det finnes ingen offisiell politikk for å integrere arbeidsinnvandrere, i kontrast til den omfattende integrasjonspolitikken som retter seg mot andre innvandrergupper. Det kan synes som om myndighetene mangler en bevisst politikk for å håndtere arbeidsinnvandring som noe annet enn midlertidige og mobile ressurser (Båtevik et al. 2017). Arbeidslivet har stått igjen som den sentrale arenaen for integrering. Et naturlig oppfølgingsspørsmål er da hva det vil si å være integrert. Det er ikke en diskusjon som skal tas her, men integrering vil kunne omfatte at man er i arbeid, har en forståelse av lover og regler og av hvordan samfunnet fungerer, mulighet til å dra nytte av utdanningssystemet, rimelig gode norskkunnskaper og et eget sted å bo. Om geografisk spredning også er tegn på integrasjon, så gjelder det i høyeste grad innvandrere fra Polen og Litauen. De har bosatt seg i hele landet.

Slagordet fra fagbevegelsen på begynnelsen av 2000-tallet var at arbeidsinnvandrerne ble ønsket velkommen, men på norske vilkår. Arbeidsinnvandringen har gjort det mulig å gjennomføre store oppgaver, som ellers ville ha blitt både dyre og vanskelige. I 2006 sa for eksempel daværende finansminister Kristin Halvorsen at regjeringen var avhengig av arbeidsinnvandrerne for å få bygd mange nok barnehager i forbindelse med barnehageløftet. En undersøkelse som Fafo gjennomførte i 2019, viste at flertallet i den norske befolkningen mente at arbeidsinnvandring er nødvendig for å sikre tilstrekkelig arbeidskraft i alle bransjer.

I årene etter 2004 har mesteparten av den offentlige diskusjonen dreid seg om å hindre sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, altså å unngå uønskede konsekvenser av arbeidsinnvandringen. Det har vært mindre oppmerksomhet om likeverdighet. Friberg (2016) konkluderte for eksempel med at tiltak for å styrke arbeidsinnvandrernes konkurransekraft og posisjon på arbeidsmarkedet *ikke* har blitt prioritert i årene etter EU-utvidelsene. Friberg trakk fram områder som språk, kompetanseutvikling og godkjenning av utdanning fra utlandet.

Erfaringene fra de allmenngjorte områdene er at stadig færre er lavere betalt enn minstesatsene i tariffavtalene. Samtidig er det knapt nordmenn som tjener så lite som minstesatsen. Resultatene fra denne undersøkelsen viser at den viktigste motivasjonen for å reise til Norge er økonomi – altså muligheten til å tjene mer penger enn hjemme. Når man har bodd og jobbet her i landet i mer enn et tiår, så vil andre forhold naturlig få større betydning. Det vil trolig også opplevelsen av å ikke bli like høyt verdsatt som norskfødte kolleger. Blant de polske bygningsarbeidere er det om lag fire av ti som mener at de tjener mindre enn en norsk person i samme jobb. Totalt er det én av fire som sier det samme. Det er med andre ord en betydelig andel som opplever å være diskriminert når det gjelder lønn. Dette kan kanskje delvis forklares med et uttrykk fra den franske historikeren Alexis de Tocqueville, om «de stigende forventningers misnøye». Det vil si at etter hvert som man får det bedre selv, følges det av større forventninger, samtidig som man innser at andre har det enda bedre.

Hvordan bøte på en slik opplevd forskjellsbehandling? Det er selvfølgelig mange faktorer som kan spille inn, for eksempel anerkjennelse av egen kompetanse og kollegiale forhold på arbeidsplassen. I en undersøkelse om erfaringer med godkjenningsordningen for utenlandsk fagutdanning, kom det fram at større trygghet og mer ansvar var viktige virkninger av å få utdanningen sin godkjent (Andersen et al. 2021). Samtidig er det, enn så lenge, såpass lav bruk av denne ordningen at den knapt har hatt betydning for de bosatte arbeidsinnvandrerne.

Basert på innholdet i vår undersøkelse er det relevant å nevne organisering og norskkompetanse som to andre «utrustninger».

Å være medlem i en fagforening er noe som i de aller fleste tilfeller vil trygge arbeidstakerens posisjon. Den norske arbeidslivsmodellen er dessuten avhengig av en høy organisasjonsgrad blant arbeidstakerne. I løpet av de årene som har gått siden 2004, har det vist seg problematisk å rekruttere arbeidsinnvandrere til fagbevegelsen. Det kan skyldes kultur, tradisjon, kostnader, mangel på kunnskap og at de i utgangspunktet har tenkt at oppholdet i Norge ikke skal vare så lenge. Resultatene fra denne undersøkelsen viser at organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrerne er lavere enn den totale organisasjonsgraden i Norge: mens i underkant av 30 prosent av de polske og litauiske arbeidsinnvandrerne er med i en fagforening, er om lag halvparten av norske arbeidstakere organisert (Nergaard 2020a). Bransje, størrelse på arbeidsplassen og alder er blant forklaringene på hvorfor organisasjonsgraden varierer. Og ser man på organisasjonsgraden innenfor bransjer og sektorer, krymper gapet i andelen organiserte mellom arbeidsinnvandrerne og totalen for arbeidstakere i Norge betraktelig. Likevel, tatt i betraktning av at vi trolig har med de mest etablerte arbeidsinnvandrerne i undersøkelsen, er det på tross av andre forklaringer utvilsomt muligheter for å øke andelen fagorganiserte i denne gruppa. Det er for eksempel en tredjedel som svarer at de aldri har blitt spurt om de vil være medlem i en fagforening.

I vår undersøkelse kom det fram at det var en positiv sammenheng mellom sannsynligheten for fagorganisering og de som i hovedsak snakker norsk på jobben. Gode norskkunnskaper vil også gjøre det lettere å forklare hva slags fagkompetanse man har fra tidligere, tilegne seg informasjon på arbeidsplassen og hevde sine rettigheter.

Hvor stor betydning språk har, er trolig undervurdert i store deler av arbeidslivet, og det er behov for en større bevissthet om betydningen, også for organiseringen av arbeidet og arbeidsmiljøet (Ødegård & Andersen 2020). Resultatene om norskkunnskaper gir grunn til bekymring. Nesten fire av ti bosatte arbeidsinnvandrere rapporterer om svake norskkunnskaper, noe som er et dårlig utgangspunkt for å bli godt integrert. Når det gjelder norskkunnskaper, så har nok utgangspunktet om fri flyt i det indre markedet og den påfølgende forestillingen om at EØS-borgere skal klare seg selv, ikke slått til.

Som nevnt, diskusjonene om arbeidsinnvandring har i stor grad dreid seg om tiltak for å bekjempe lavlønnskonkurranse og dårlig behandling på arbeidsplassene. Dette har vært viktig, og det er grunn til å tro at forholdene ville sett ganske annerledes ut hvis man ikke hadde innført nye reguleringer og bedret kontrollinnsatsen fra tilsynsmyndighetene.

I de siste årene er imidlertid bekymringen for dårlige lønns- og arbeidsvilkår blitt blandet med frykt for at det ikke skal komme mange nok, eller at de som er her skal reise hjem. Vår undersøkelse viser at god behandling på jobben og tilfredsstillende boforhold er de viktigste faktorene for at innvandrere skal bli værende i Norge. Dette er basisbehov for de fleste av oss, og det kreves fortsatt innsats for å sikre gode arbeids- og levevilkår for arbeidsinnvandrere.

Virkningene fra koronapandemien kan også spille inn på motivasjonen. Det er for tidlig å konkludere med hva slags konsekvenser pandemien vil få for sysselsetting og framtidsplaner for arbeidsinnvandrere. Foreløpige undersøkelser har vist at de lavest lønte i størst grad har blitt rammet av permitteringer og ledighet (Bratsberg et al. 2020). Dette vil også inkludere mange arbeidsinnvandrere. I tillegg har mange av de bosatte arbeidsinnvandrere opplevd å bli stigmatisert på grunn av den mye omtalte «importsmitten».²⁷

Vi importerer arbeidskraft, men det er mennesker som kommer, er det noen som har sagt. Mange av de som har bodd i Norge i en årrekke vil trolig ikke kjenne seg igjen i diskusjonen om og eksemplene på sosial dumping og arbeidslivskriminalitet i offentligheten. De vil ha andre behov, som for eksempel språkkurs, karriereveiledning eller råd om hvordan man søker huslån. I fortsettelsen bør kanskje debatten om arbeidsinnvandrere i Norge bli mer differensiert, og man bør i større grad skille mellom de som er bosatt her og de som kommer på korttidsopphold. Det vil trolig føre til mer målrettet innsats overfor de ulike gruppene.

²⁷ <https://bystemmer.no/2021/01/samfunnet-svikter-oss/>

Referanser

- Andersen, R. K. & Ødegård, A. M. (2017). *Norske bedrifters bruk av og erfaringer med østeuropeisk arbeidskraft*. Fafo-notat 2017:10.
- Andersen, R. K., Bråten, M. & Bøckmann, E. (2021). *Godkjenningsordningen for utenlandske fag- og svennebrev. Virkninger på arbeidsvilkår*. Fafo-rapport 2021:12.
- Andersen, R. K., Eldring, L. & Steen, J. R. (2014). *Privatmarkedet i byggenæringen. Usynlig arbeidsmarked i de tusen hjem*. Fafo-rapport 2014:14.
- Arbeidstilsynet (2020). *Samarbeid for sikkerhet i bygg og anlegg: Ulykker i bygg og anlegg – Rapport 2020*. KOMPASS – TEMA. Nr. 2 2020.
- Arbeidstilsynet (2018). *Risiko for arbeidsskadedødsfall i det landbaserte arbeidslivet. En sammenligning av norske og utenlandske arbeidstakere*. KOMPASS Tema Nr.1 2018.
- Bjørnstad, R. (red.) (2015). *Virkninger av allmenngjøring av tariffavtaler*. Senter for lønnsdannelse. Rapport nr. 2-2015. Bidrag fra: J. E. Dølvik, R. Nymoen, L. Eldring, F. Bakkemo Kostøl, B. Jordfald, T. Skjerpen, T. Kornstad og M. Rybalka.
- Bratsberg, B. & Holden, M. B. (2015). *Effekter av allmenngjøring i byggebransjen. Samfunnsøkonomen, 2/2015*.
- Bratsberg, B., Dølvik, J. E. & Raaum, O. (2015). *Open borders, economic shocks and work migration*. Revidert versjon av paper for conference, Migration: Global Development, New Frontier, NORFACE, 2013.
- Bratsberg, B., Markussen, S., Røed, K., Raaum, O., Vigtel, T., Eielsen, G. (2020). *Hvem tar støytet? Arbeidsmarkedet under Korona-krisen*. Statistisk sentralbyrå.
- Bråten, M. & Andersen, R. K. (2017). *Verneombudsordningen i en ny tid. Erfaringer fra bygg og anlegg*. Fafo-rapport 2017:35.
- Båtevik, F. O., Gjerstad, B., Grimsrud, G. M., Johannesen, Ø. L., Nettland, G., Nødland, S. I., Prøitz, L., Skeie, G. & Vedøy, G. (2017). *Arbeidsinnvandrere som ressurs i regional utvikling*. Rapporter fra Universitetet i Stavanger, nr. 62.
- Dølvik, J. E., Fløtten, T., Hippe, J. M. & Jordfald, B. (2014). *Den nordiske modellen mot 2030. Et nytt kapittel?* Fafo-rapport 2014:46.
- Eldring, L., Ødegård, A. M., Andersen, R. K., Bråten, M., Nergaard, K. & Alsos, K. (2011). *Evaluering av tiltak mot sosial dumping*. Fafo-rapport 2011:09.
- Friberg, J. H. (2016). *Arbeidsmigrasjon. Hva vet vi om konsekvensene for norsk arbeidsliv, samfunn og økonomi?* Fafo-rapport 2016:02.
- Friberg, J. H. & Eldring, L. (2011). *Polonia i Oslo 2010. Mobilitet, arbeid og levekår blant polakker i hovedstaden*. Fafo-rapport 2011:27.
- Friberg, J. H. & Tyldum, G. (red.) (2007). *Polonia i Oslo. En studie av arbeids- og levekår blant polakker i hovedstadsområdet*. Fafo-rapport 2007:27.
- Jordfald, B. (2021). *Lønnsfordeling i grønn sektor*. Faktaflak fra Fafo.
- Jordfald, B. (2018). *Lønnsfordeling i privat sektor. Bygg og HORECA*. Fafo-notat 2018:19.
- Jordfald, B. & Svarstad, E. (2020). *Renholderes lønnsbetingelser før og etter allmenngjøring. Privat og offentlig sektor*. Fafo-rapport 2020:13.
- Kraft, K. (2017). *Constructing migrant workers. Multilingualism and communication in transnational construction site*. Ph.d.-avhandling. Universitetet i Oslo.
- Mostue, B. Aa., Winge, S. & Gravseth, H. M. (2016). *Ulykker i bygg og anlegg i 2015*. Kompass Tema nr. 8 2016. Trondheim: Direktoratet for arbeidstilsynet.
- Nergaard, K. (2020a). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019*. Fafo-notat 2020:12.
- Nergaard, K. (2020b). *Holdninger til fagorganisering. En undersøkelse blant lønnstakere*. Fafo-rapport 2020:33.

- Nergaard, K. (2018). *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Sluttrapport*. Fafo-rapport 2018:38.
- Nergaard, K., Barth, E. & Dale-Olsen, H. (2015). Lavere organisasjonsgrad, et spørsmål om nykommere? *Søkelys på arbeidslivet*, 32(1-2), 91-110.
- NOU 2021: 2. *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting. Utredning fra Sysselsettingsutvalget*. Avgitt til Arbeids- og sosialdepartementet 11. februar 2021.
- NTAES (2020) (Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter), *Arbeidslivskriminalitet. Situasjonsbeskrivelse 2020*.
- St.meld. nr. 2 (2005-2006). *Revidert nasjonalbudsjett 2006*.
- Søholt, S., Ødegård, A. M., Lynnebakke, B. & Eldring, L. (2012). *Møte mellom internasjonalt arbeidsmarked og nasjonalt boligmarked*. Samarbeidsrapport NIBR/Fafo 2012.
- Wasilkiewicz, K. (2014). *Sikkerhetsutfordringer ved bruk av utenlandske arbeidstakere i bygg- og anleggsbransjen*. Masteroppgave i industriell økonomi og teknologiledelse. NTNU.
- Ødegård, A. M. (2014). *Arbeidsinnvandring og fleksible bemanningsstrategier i fire bransjer. Søkelys på arbeidslivet*, 1-2/2014.
- Ødegård, A. M. & Andersen, R. K. (2020). *Norskkompetanse blant arbeidstakere født i utlandet*. 2. utgave. Fafo-rapport 2020:27.
- Ødegård, A. M. & Andersen, R. K. (2011). *Østeuropeisk arbeidskraft i hotell, verft, fiskeindustri og kjøttindustri*. Fafo-notat 2011:21.
- Ødegård, A. M. & Eldring, L. (2016). *Nordiske arbeidstilsyn med utenlandsk arbeidskraft i bygg og transport*. Nordisk ministerråd.

Vedlegg regresjoner

Tabell 4.1 «Hva slags type ansettelse har du i hovedjobben»: fast heltid. Lineær regresjon. (n=955)

	B	Beta	t	Sig.
Konstant	0.649		7.743	0.000
kjønn	0.187	0.230	5.958	0.000
Alder: 31–40 år	0.084	0.111	2.091	0.037
Alder 41–50	0.025	0.030	0.573	0.567
Alder: 50 år eller eldre	-0.018	-0.018	-0.373	0.709
Østlandet	0.082	0.108	2.045	0.041
Sør og Vestlandet	0.048	0.060	1.146	0.252
Trøndelag	0.018	0.011	0.295	0.768
Nord-Norge	0.059	0.040	1.028	0.304
Barn i Norge	0.030	0.040	1.110	0.267
Industri	0.017	0.015	0.422	0.673
Privat service	-0.057	-0.067	-1.736	0.083
Helse og barnehage	-0.062	-0.042	-1.096	0.273
Annen bransje	-0.001	-0.001	-0.016	0.987
Første år registrert i Norge 2010–2012	-0.018	-0.023	-0.632	0.528
Første år registrert i Norge 2013–2018	-0.075	-0.091	-2.322	0.020
Statsborgerskap	-0.077	-0.103	-3.072	0.002
Betaler du skatt til Norge eller Polen/Litauen av pengene som du tjener i Norge?	0.011	0.007	0.235	0.814
Medlem av en fagforening?	0.084	0.100	3.107	0.002
Hvilket språk snakker du i hovedsak på jobb	-0.021	-0.028	-0.835	0.404

Justert R² .099

Konstant: Kvinne, 30 år eller yngre, Oslo, Ikke barn i Norge, Bygg og anlegg, første gang registrert i Norge før 2010, litauisk statsborgerskap, betaler ikke skatt til Norge eller Polen/Litauen, Ikke medlem av fagforening, snakker i hovedsak ikke norsk på arbeidsplassen

Tabell 6.1 Hva som påvirker om man i hovedsak snakker norsk på arbeidsplassen. Lineær regresjon. (n=951)

	B	Beta	t	Sig.
Konstant	0.530		4.953	0.000
kjønn	-0.186	-0.173	-4.490	0.000
Alder: 31–40 år	-0.108	-0.107	-2.088	0.037
Alder 41–50	-0.061	-0.056	-1.111	0.267
Alder: 50 år eller eldre	-0.059	-0.044	-0.948	0.343
Østlandet	0.102	0.101	1.977	0.048
Sør og Vestlandet	0.060	0.057	1.133	0.257
Trøndelag	0.039	0.018	0.497	0.620
Nord-Norge	0.028	0.014	0.383	0.702
Barn i Norge	0.123	0.123	3.583	0.000
Industri	-0.087	-0.057	-1.696	0.090
Privat service	0.095	0.083	2.249	0.025
Helse og barnehage	0.363	0.184	5.042	0.000
Annen bransje	0.148	0.112	3.132	0.002
Første år registrert i Norge 2010–2012	-0.063	-0.061	-1.718	0.086
Første år registrert i Norge 2013–2018	-0.150	-0.137	-3.621	0.000
Inntekt 2018: 300 000 – 450 000	-0.012	-0.011	-0.289	0.773
Inntekt 2018: Mer enn 450 000	0.010	0.010	0.232	0.817
Statsborgerskap	0.051	0.051	1.591	0.112
Betaler du skatt til Norge eller Polen/Litauen av pengene som du tjener i Norge?	-0.047	-0.024	-0.793	0.428
Medlem av en fagforening?	0.101	0.091	2.883	0.004

Justert R2 .162

Konstant: Kvinne, 30 år eller yngre, Oslo, Ikke barn i Norge, Bygg og anlegg, første gang registrert i Norge før 2010, inntekt 2018: under 300 000, litauisk statsborgerskap, betaler ikke skatt til Norge eller Polen/Litauen, Ikke medlem av fagforening

Tabell 7.1 Medlemskap i fagforening. Lineær regresjon. (n=951)

	B	Beta	t	Sig.
Konstant	0.132		1.310	0.191
kjønn	-0.118	-0.122	-3.044	0.002
Alder: 31–40 år	0.014	0.015	0.289	0.772
Alder 41–50	0.032	0.033	0.626	0.531
Alder: 50 år eller eldre	0.052	0.043	0.902	0.368
Østlandet	0.055	0.060	1.139	0.255
Sør og Vestlandet	0.062	0.065	1.253	0.211
Trøndelag	0.203	0.103	2.777	0.006
Nord-Norge	0.181	0.104	2.669	0.008
Barn i Norge	-0.027	-0.030	-0.832	0.405
Industri	0.089	0.065	1.867	0.062
Privat service	0.054	0.052	1.363	0.173
Helse og barnehage	0.267	0.151	3.969	0.000
Annen bransje	0.069	0.059	1.576	0.115
Første år registrert i Norge 2010–2012	-0.032	-0.035	-0.935	0.350
Første år registrert i Norge 2013–2018	-0.036	-0.037	-0.935	0.350
Inntekt 2018: 300 000 – 450 000	0.120	0.128	3.243	0.001
Inntekt 2018: Mer enn 450 000	0.221	0.243	5.824	0.000
Statsborgerskap	0.006	0.006	0.186	0.853
Betaler du skatt til Norge eller Polen/Litauen av pengene som du tjener i Norge?	-0.066	-0.038	-1.201	0.230
Hvilket språk snakker du i hovedsak på jobb	0.087	0.097	2.883	0.004

Justert R² .100

Konstant: Kvinne, 30 år eller yngre, Oslo, Ikke barn i Norge, Bygg og anlegg, første gang registrert i Norge før 2010, inntekt 2018: under 300 000, litauisk statsborgerskap, betaler ikke skatt til Norge eller Polen/Litauen, snakker i hovedsak ikke norsk på arbeidsplassen

Tabell 8.1 Har du med bakgrunn i den pågående koronasituasjonen opplevd å bli helt eller delvis permittert eller arbeidsledig? (n=951)

	B	Beta	t	Sig.
Konstant	0.097		4.994	0.000
kjønn	0.037	-0.108	-2.650	0.008
Alder: 31–40 år	0.046	0.074	1.363	0.173
Alder 41–50	0.049	-0.052	-0.973	0.331
Alder: 50 år eller eldre	0.056	-0.028	-0.581	0.561
Østlandet	0.046	-0.112	-2.081	0.038
Sør og Vestlandet	0.047	-0.129	-2.433	0.015
Trøndelag	0.070	-0.084	-2.233	0.026
Nord-Norge	0.065	0.009	0.223	0.823
Barn i Norge	0.031	-0.021	-0.565	0.572
Industri	0.046	-0.084	-2.356	0.019
Privat service	0.038	0.124	3.166	0.002
Helse og barnehage	0.065	-0.099	-2.551	0.011
Annen bransje	0.042	-0.024	-0.629	0.530
Første år registrert i Norge 2010–2012	0.033	-0.041	-1.086	0.278
Første år registrert i Norge 2013–2018	0.037	-0.017	-0.435	0.664
Inntekt 2018: 300 000–450 000	0.036	-0.046	-1.137	0.256
Inntekt 2018: Mer enn 450 000	0.037	-0.087	-2.021	0.044
Statsborgerskap	0.029	0.060	1.762	0.078
Betaler du skatt til Norge eller Polen/Litauen av pengene som du tjener i Norge?	0.053	-0.015	-0.467	0.641
Medlem av en fagforening?	0.031	-0.028	-0.831	0.406
Hvilket språk snakker du i hovedsak på jobb	0.029	-0.070	-2.023	0.043
Justert R2 .074				

Konstant: Kvinne, 30 år eller yngre, Oslo, Ikke barn i Norge, Bygg og anlegg, første gang registrert i Norge før 2010, inntekt 2018: under 300 000, litauisk statsborgerskap, betaler ikke skatt til Norge eller Polen/Litauen, Ikke medlem av fagforening, snakker i hovedsak ikke norsk på arbeidsplassen

Arbeids- og levekår for bosatte arbeidsinnvandrere fra Polen og Litauen

Dette er den aller første spørreundersøkelsen blant bosatte arbeidsinnvandrere i Norge. Til sammen 1000 polske og litauiske arbeidstakere er blitt spurt om arbeids- og levekår. Flertallet av dem har bodd i Norge i en årrekke, er fast ansatt og i liten grad utsatt for dårlig behandling på jobb. Samtidig er arbeidsinnvandrerne konsentrert i bestemte deler av arbeidsmarkedet, har lavere inntekt enn gjennomsnittet av norske lønnstakere og eier i mindre grad sin egen bolig.



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

Fafo-rapport 2021:14
ID-nr.: 20781