

Bransjestudier – hotell, verfts-, fiske- og kjøttindustrien

Rolf K. Andersen og Anne Mette Ødegård,
Fafo Østforum, 31.oktober 2011

Problemstillinger

- Omfang og rekruttering av arbeidskraft fra de nye medlemslandene i EU?
- Hva slags tilknytningsform, lønns- og arbeidsvilkår har denne arbeidskraften i de norske bedriftene?
 - Hvilke erfaringer har de østeuropeiske arbeidstakerne og arbeidsgiverne?
- Hva er likheter og forskjeller mellom bransjene og bedriftene?

Bransjestudier

Bransjer

- Hotell
- Verftsindustri
- Fiskeindustri
- Kjøttindustri

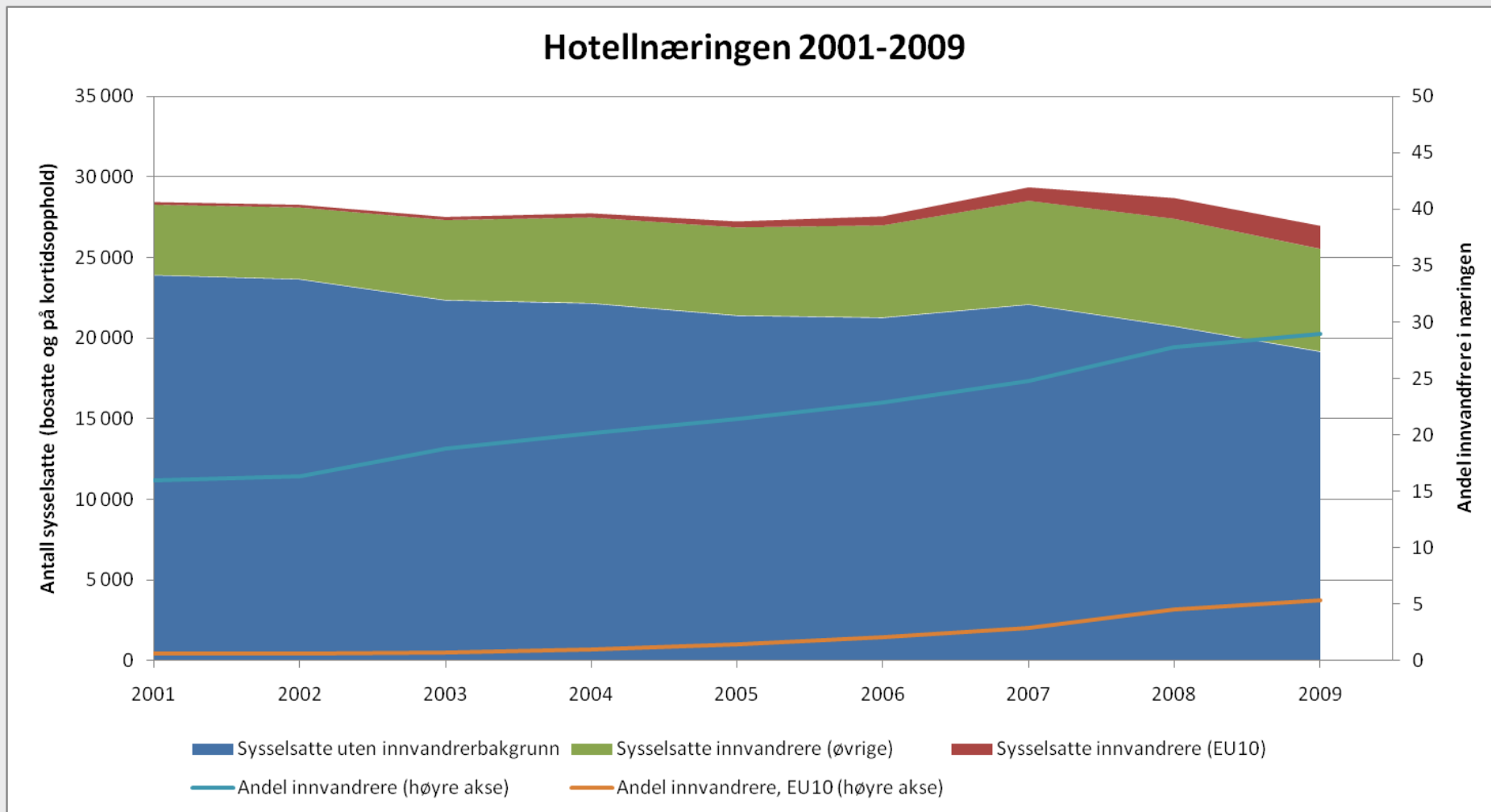
- Utvaget bedrifter er fra det organiserte arbeidslivet

Data

- Kvalitative intervjuer med
 - Bedriftsledelse
 - Tillitsvalgte/verneombud
 - Arbeidsledere
 - Ansatte fra EU-10
 - Partene
 - Totalt 94 personer er intervjuet, fordelt på 12 virksomheter

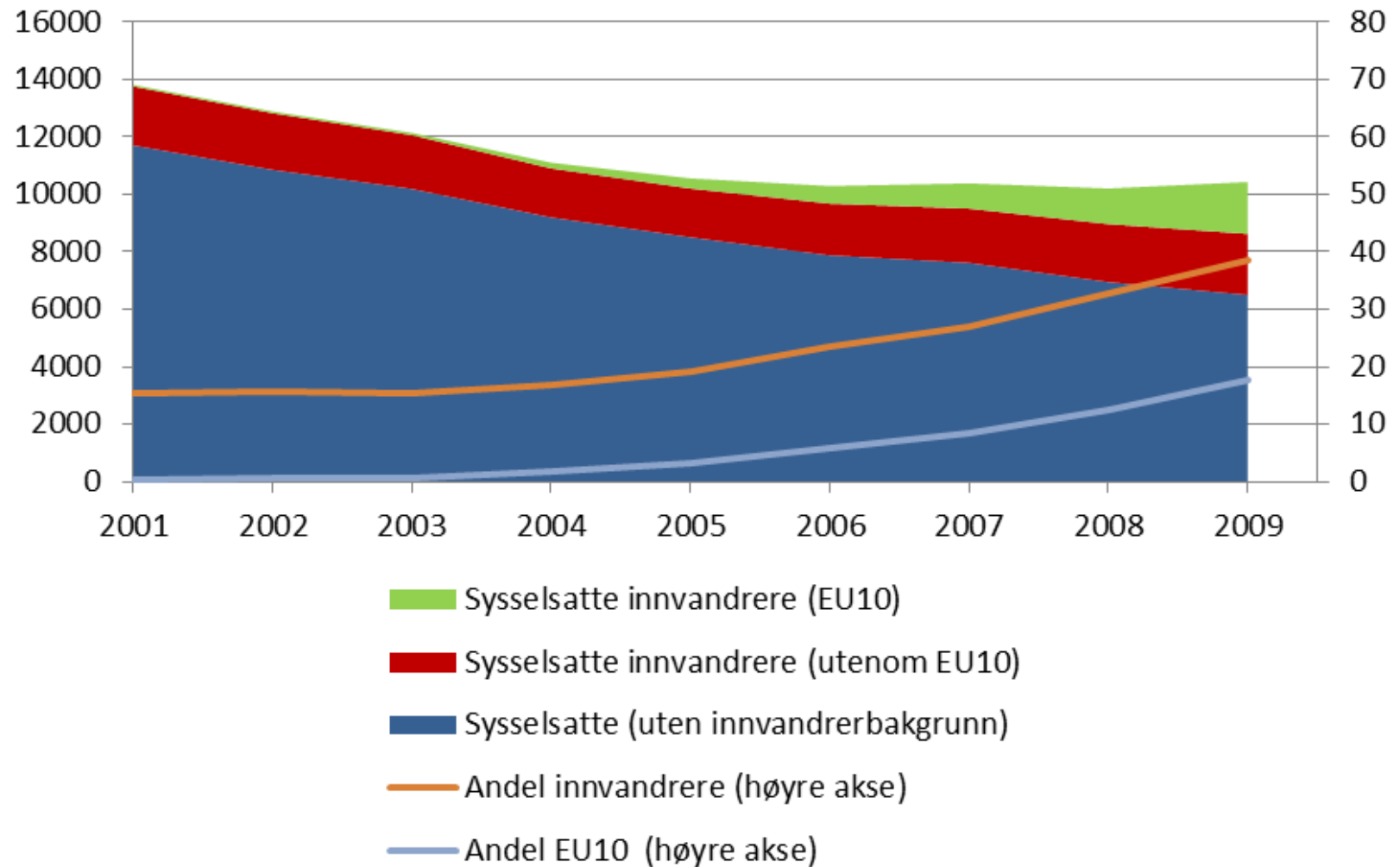
- Strukturstatistikk fra SSB
- Bedriftssurvey 2009

Hotellnæringen 2001-2009



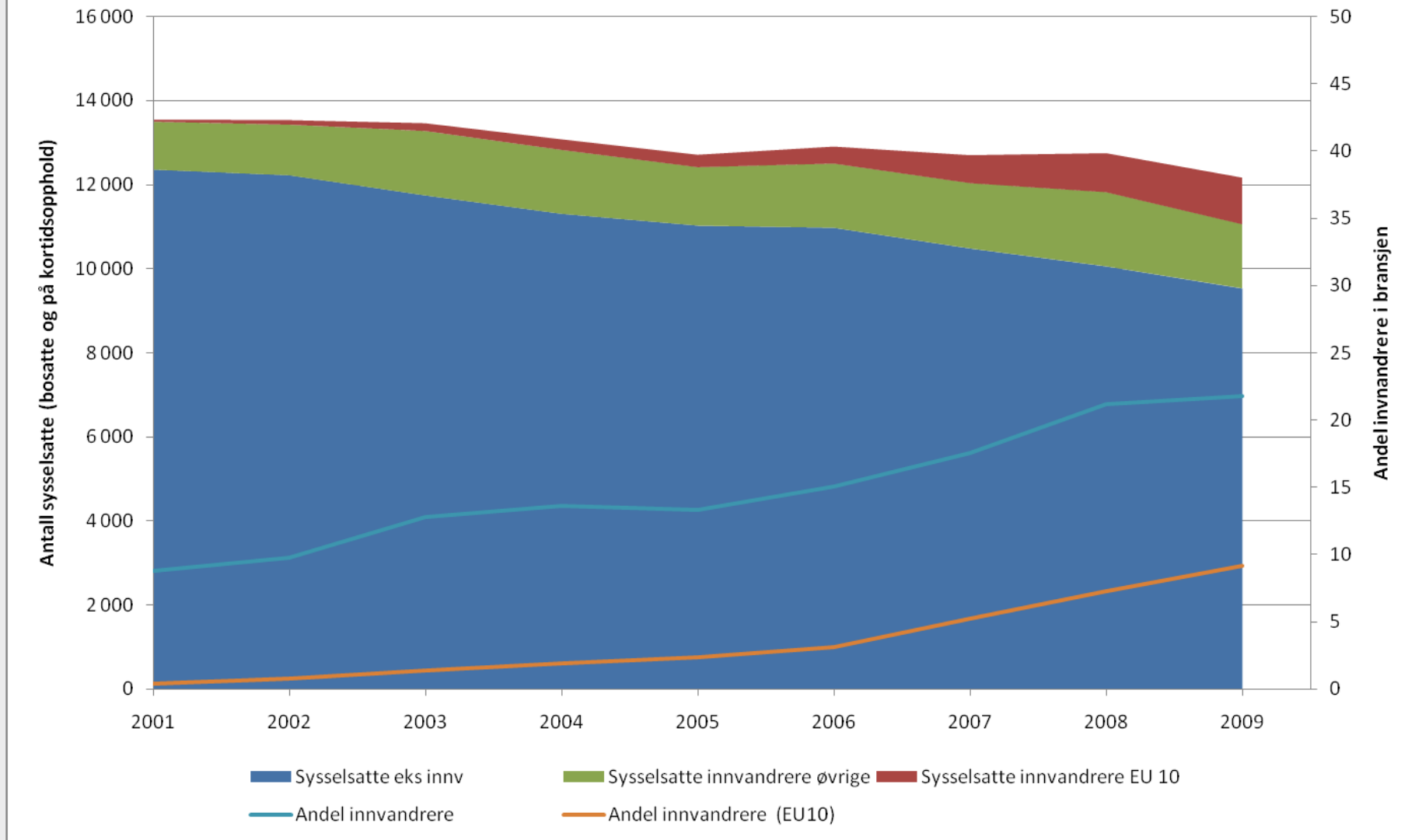
Kilde: SSB. Arbeidsmarkedsstatistikk

Fiskeindustrien 2001-2009



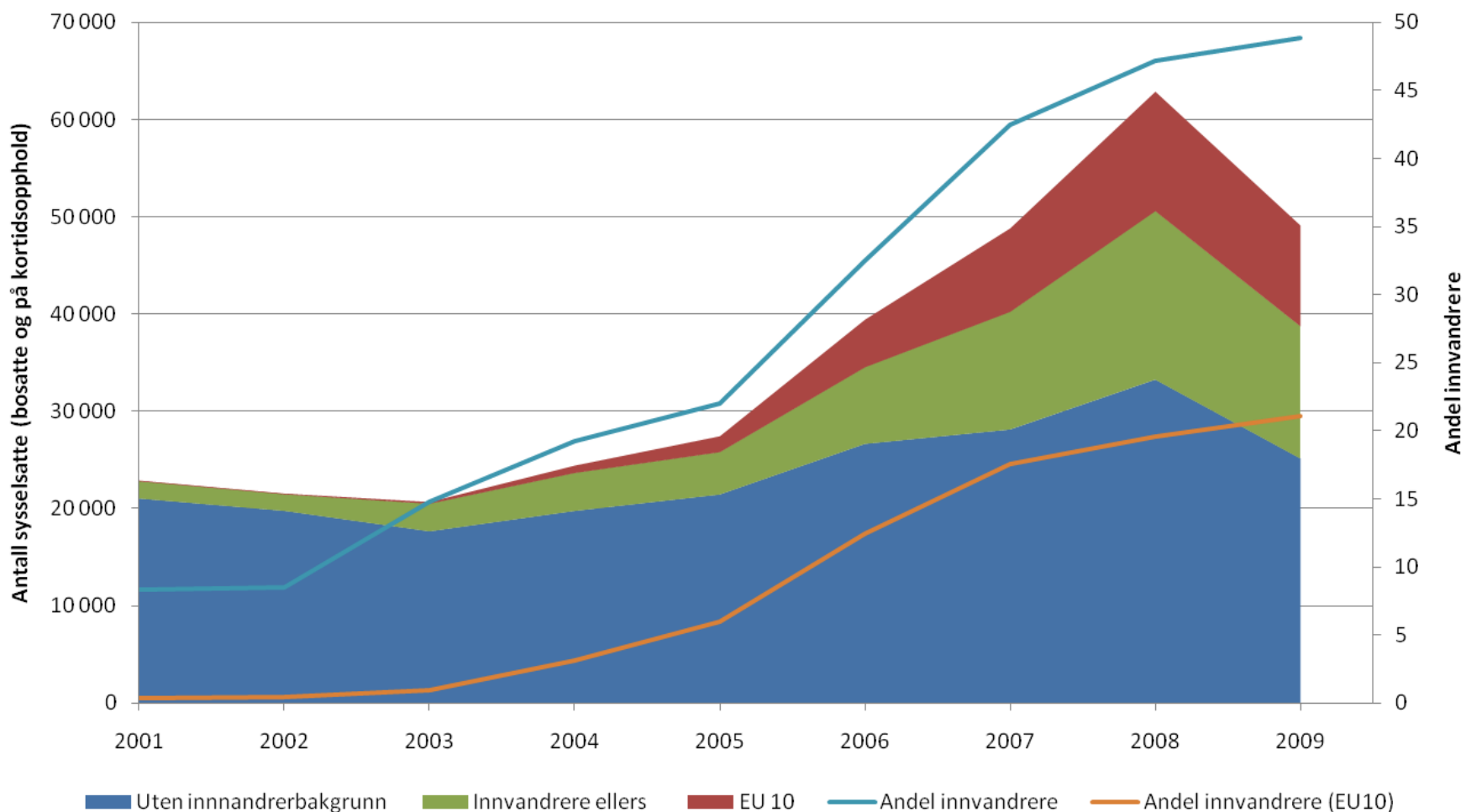
Kilde: SSB. Arbeidsmarkedsstatistikk

Kjøttindustrien 2001-2009



Kilde: SSB. Arbeidsmarkedsstatistikk

Bemanningsbransjen 2001-2009



Kilde: SSB. Arbeidsmarkedsstatistikk

Oppsummering - strukturdata

- Prosentandel ansatte arbeidstakere med innvandrerbakgrunn (1. generasjon)
 - Fisk: 36 prosent
 - Hotell: 29 prosent
 - Kjøtt: 22 prosent

- Prosentandel ansatte arbeidstakere fra EU-10
 - Fisk: 15 prosent
 - Kjøtt: 9 prosent
 - Hotell: 5 prosent

Hotell

■ Rekruttering

- Polen og Baltikum
- Blanding av nettverk (slekt/venner), kommet på "døren", søkt jobb på ordinært vis
- Noen først hentet fra bemanningsbyrå

■ Tilknytningsform

- De ansatte har en opplevelse av fast ansettelse, men har ofte en løsere tilknytning.
- Ansatte, fast og midlertidig, heltid og deltid

■ Bedriftenes motivasjon

- Bortsett fra kokkene er det ikke spesiell mangel på norsk arbeidskraft
- Gode erfaringer med arbeidskraften, enkel rekruttering

Hotell

▪ Lønns- og arbeidsvilkår

- Sammenpresset lønnsstruktur
- De fast ansatte og følger i hovedsak lønnsnivået til de andre ansatte (tariffønn)
- Liten uttelling for utdanning og ansiennitet fra hjemlandet
- Ansatte med løs tilknytning har sjelden full stilling og lavere forutsigbarhet når det gjelder lønn og arbeidstid
- En av bedriftene har prøvd outsourcing

”Jeg tror vi har det samme som en nordmann ville hatt, vi har ikke fått med oss noe ansiennitet fra Polen, men vi følger stigen her på hotellet. Generelt er timebetalingen for dårlig, men det gjelder de norske også” (polsk stuepike)

Verftsindustrien (våre 4 case)

- Omfattende bruk av innleid arbeidskraft og underentreprenører
- Yrker
 - Montører, sveisere, operatører, malere, slipere, rørleggere, maskinmekanikere, stillasarbeidere

Verftsindustrien

- **Rekrutterings- og tilknytningsform**
 - Majoriteten er innleide og ansatt hos underentreprenører
 - En del er fast ansatt og har ofte kommet via bemanningsbyrå eller som ansatt hos underentreprenør
 - Arbeidskraften kommer i hovedsak fra Polen og Romania (skipsverftstradisjon)
 - Heltid – lange arbeidsperioder kombinert med lange friperioder
 - Stor grad av spesialisering

Omfang av arbeidskraft fra EU-10 i casene

	Verft A	Verft B	Verft C	Verft D	Totalt
Andel av de fast ansatte som er fra EU-10	16%	27%	3%	18%	13 %
Andel av arbeidsstyrken som er innleid eller ansatt hos underentreprenører fra EU-10	60 %	67 %	42 %	48 %	53 %
Andel av arbeidsstyrken fra EU-10 (ansatte, innleide og ansatt hos underentreprenører)	67 %	76 %	44 %	57 %	60 %

Verftsindustrien

■ **Drivkraft**

- Stor mangel på norske arbeidere (ordreboom, geografi og rekrutteringsvansker)
- Lavere arbeidskraftkostnader

■ **Lønns og arbeidsvilkår**

- Allmenngjøring ligger i bunn, men lavere enn norsk lønn
- Får ikke full uttelling for utdanning og ansiennitet
- Varierende dekning av diett og losji etter allmenngjøringsloven
- Varierende grad av overtidsbetaling
- Norske tillitsvalgte vegrer seg for å ta tak i problemstillinger knyttet til lønns- og arbeidsvilkår for de østeuropeiske arbeidstakerne
- Dyktige fagfolk, men krever mer oppfølging enn norsk arbeidskraft

Fiskeindustrien (3 case)

- **Typen bedrifter**
 - Pelagisk
 - Hvitfisk
 - Laks

- **Yrkesområder**
 - Slakt
 - Filetering
 - Pakking
 - Ekspedisjon

Fiskeindustrien - Rekruttering og tilknytning

- Arbeidstakerne kommer i hovedsak fra Baltikum med innslag fra Polen
- Innleie er et tema
 - Pelagisk: sesongarbeid
 - Sesongarbeid, direkte ansatt i bedriften, men midlertidig
 - Rekrutterer på egenhånd, gjennom nettverk og utlysninger
 - Mange kommer igjen år etter år, sesongpendling, men ikke alle
 - Hvit fisk: delvis sesongarbeid
 - Ansatt i virksomheten
 - Noe innleie tidligere, men stoppet
 - Laks: helårsarbeid
 - Blanding av innleie og direkte ansettelse
 - De fast ansatte rekrutteres fra de innleide

Fiskeindustrien

■ **Motivasjon**

- Stor mangel på norsk arbeidskraft - svært begrenset lokalt arbeidsmarked (små steder)
- Brukt utenlandsk arbeidskraft i mange tiår (svensker, tamiler, russere)

■ **Lønns- og arbeidsvilkår**

- Følger i hovedsak tarifflønn (minstetariff)
- Timelønn gir usikkerhet rundt inntekt, særlig i sesongbedriftene
- Vanskelig å få fast ansettelse dersom man ikke er ung

Kjøttindustrien

■ Rekruttering og tilknytning

- I hovedsak faste ansettelses, fra Polen og Slovakia, i hovedsak menn
- Delvis benyttet innleiebyrå
- Kjøttindustrien i store deler av Øst-Europa kollapset etter murens fall og etter at de gikk inn i EU. Mange fagutdannede kjøttarbeidere ble da tilgjengelig på det europeiske arbeidsmarkedet
- Restruktureringen i bransjen har gitt de utenlandske en "fordel" siden de lettere akseptere å flytte på seg

■ Motivasjon

- Mangel på norsk yrkesutdannet arbeidskraft

Kjøttindustrien

- **Lønns- og arbeidsvilkår**
 - Varierende uttelling for tidligere arbeidserfaring, men får uttelling for utdanning
 - En stor del av lønna er variabel, og de utenlandske går i hovedsak inn i akkorden på lik linje med de norske (høyt lønnsnivå)
 - De østeuropeiske ansatte er bevisste på gjeldende lønnsnivå, og de tillitsvalgte følger dette i hovedsak opp dersom det skulle dukke opp saker

Likheter mellom bransjene

- Sesong og produksjonssvingninger
- Mangel på norsk faglært arbeidskraft
- Lokalisert i mindre lokalsamfunn med begrenset arbeidskraftstilgang (fiskeri- verfts- og delvis hotellnæringen)
- Arbeidstakere fra EU-10 har en løsere tilknytning til bedriften enn norske arbeidstakere. Brukes ofte som en fleksibel buffer for kjernearbeidskraften

Forskjeller mellom bransjene

- Allmenngjøring i verftsindustrien
- Grad av internasjonalisering – erfaring med utenlandsk arbeidskraft
- Varierende landbakgrunn på arbeidskraften fra EU-10
- Kjønn
- Tillitsvalgtes rolle og organisasjonsgrad
- Arbeidstakerne fra EU-10 har varierende integrering i bedriftene og i lokalsamfunnet/Norge
- Varierende grad av bosetting, familiegjenforening og pendling

Oppsummering og drøfting

- EU-10 arbeidskraft – viktig bidrag for å løse arbeidskraftbehov i regionene
- Bidrar til å skjerme kjernearbeidskraften
- Arbeidstakerne er godt fornøyde med jobben i Norge
- Men:
 - Skjer en vridning i rekrutteringsbaser og kanaler
 - Press på lønns- og arbeidsvilkår
 - Problemer med arbeidsledelse og organisering
 - Tillitsvalgte kommer ofte mellom «barken og veden»