

Napierała, Joanna

Working Paper

Imigranci na norweskim rynku pracy

CMR Working Papers, No. 31/89

Provided in Cooperation with:

Centre of Migration Research (CMR), University of Warsaw

Suggested Citation: Napierała, Joanna (2008) : Imigranci na norweskim rynku pracy, CMR Working Papers, No. 31/89, University of Warsaw, Centre of Migration Research (CMR), Warsaw

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/140815>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

**Imigranci na norweskim
rynku pracy**

Joanna Napierała

Centre of Migration Research
Faculty of Economic Sciences
Warsaw University
Banacha Street 2B
02-097 Warsaw
Poland
Tel.: +48 22 659 74 11
Fax: +48 22 822 74 05
www.migracje.uw.edu.pl
migration.cmr@uw.edu.pl

Spis treści

Abstrakt	I
Abstract	I
1. Sytuacja gospodarcza w Norwegii a rynek pracy	1
1.1. Aktywność ekonomiczna	5
1.2 Segregacja zawodowa	7
1.3 Stopa bezrobocia	7
2. Historia migracji	13
2.1. Główne skupiska migranckie	15
2.2 Imigranci na rynku pracy	16
2.3 Wskaźnik zatrudnienia imigrantów	16
2.4 Stopa bezrobocia imigrantów	19
2.5 Struktura zatrudnienia imigrantów	20
3. Polacy w Norwegii	23
3.1. Historia migracji	23
3.2 Polonia w Norwegii	25
3.3. Sytuacja Polaków na norweskim rynku pracy	28
Zakończenie	36
Literatura	37

Imigranci na norweskim rynku pracy

Abstrakt

Prezentowane opracowanie zawiera analizę sytuacji na norweskim rynku pracy, która została przeprowadzona pod kątem problemów oraz zmian zachodzących na tymże rynku w ostatnim dziesięcioleciu. Analiza ma dostarczyć argumentów umożliwiających wskazanie głównych determinantów wpływających na powstawanie w Norwegii zapotrzebowania na cudzoziemską siłę roboczą. Raport umożliwia także zidentyfikowanie głównych problemów, które będą kształtować skalę i strukturę tego popytu w perspektywie najbliższych lat. Opracowanie zawiera krótki zarys historii migracji do Norwegii, identyfikację głównych grup imigrantów oraz przedstawia wyniki badań dotyczących sytuacji imigrantów na rynku pracy w Norwegii. Ze względu na obserwowany w ostatnich trzech latach istotny napływ Polaków, ostatnią część opracowania poświęcono tej właśnie grupie imigrantów.

Immigrants in the Norwegian labour market

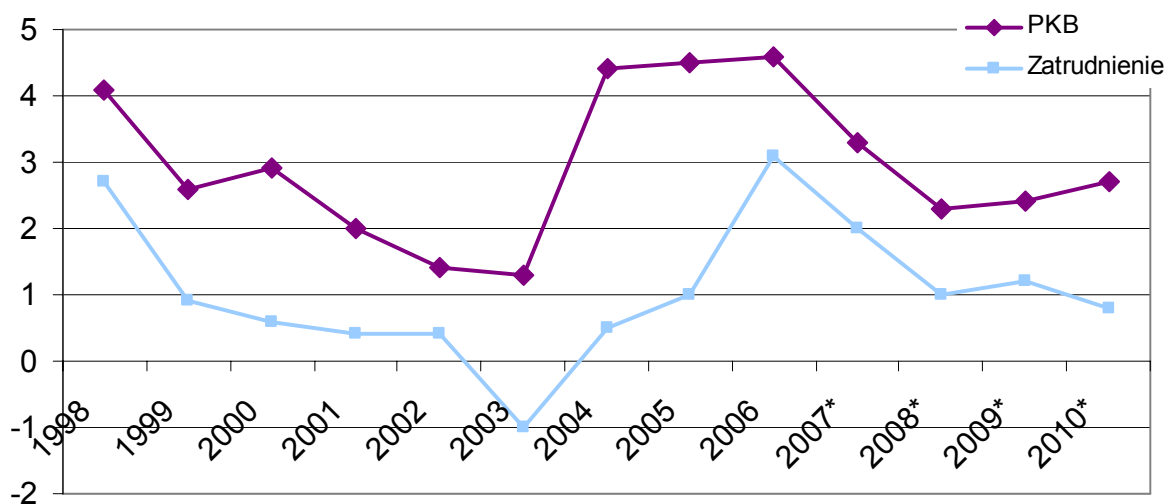
Abstract

This study analyses the Norwegian labour market, focusing on changes that have taken place, and on problems that have surfaced in the past decade. The study helps identify the main determinants of the demand for foreign labour in Norway, as well as of factors that are likely to shape the scale and the composition of the demand for foreign labour in Norway in the near future. The study includes a short description of the history of migration to Norway, and a description of the main migrant groups in the country. It also presents results of research carried out on the position of migrant workers in the Norwegian labour market. In view of the substantial increase in the past three years in the inflow of Polish migrants to Norway, the last part of the study offers a detailed analysis of this group of migrants.

1. Sytuacja gospodarcza w Norwegii a rynek pracy¹

Najistotniejszy wpływ na stan gospodarki Norwegii, ze względu na fakt, iż jest ona relatywnie mała i otwarta, lecz zasobna w surowce naturalne, ma sytuacja gospodarcza na arenie międzynarodowej, zwłaszcza na międzynarodowym rynku ropy naftowej. Status jednego z trzech największych eksporterów ropy naftowej Norwegia zawdzięcza eksploatacji złóż z dna Morza Północnego. Od początku lat 70. przemysł produkcji i przetwórstwa ropy naftowej jest jednym z głównych sektorów napędzających całą gospodarkę Norwegii (w 2006 roku sektor ten wypracował aż jedną czwartą całego PKB oraz stanowił około 50% wartości eksportu). Od roku 2003 po czterech latach spowolnienia obserwujemy silny wzrost gospodarczy wywołany przede wszystkim wzrostem cen surowców, działaniami inwestycyjnymi państwa, wzmożoną konsumpcją prywatną, inwestycjami w budownictwie mieszkaniowym, a także rozwojem przemysłu naftowego i gazowego. Ponad 3-procentowy wzrost gospodarczy, przełożył się z kolei na obniżenie stopy bezrobocia do poziomu 3,4% oraz na rekordowy 3-procentowy wzrost stopy zatrudnienia. W kolejnych latach przewiduje się dalszy, ale bardziej umiarkowany wzrost gospodarczy, który ograniczany będzie przede wszystkim przez wyższe stopy procentowe, sytuację na rynku ropy naftowej, bardziej restrykcyjną politykę fiskalną oraz umacniającą się walutę.

Wykres 1. Prognoza wzrostu zatrudnienia i wzrostu gospodarczego w latach 2007-2010



*prognoza

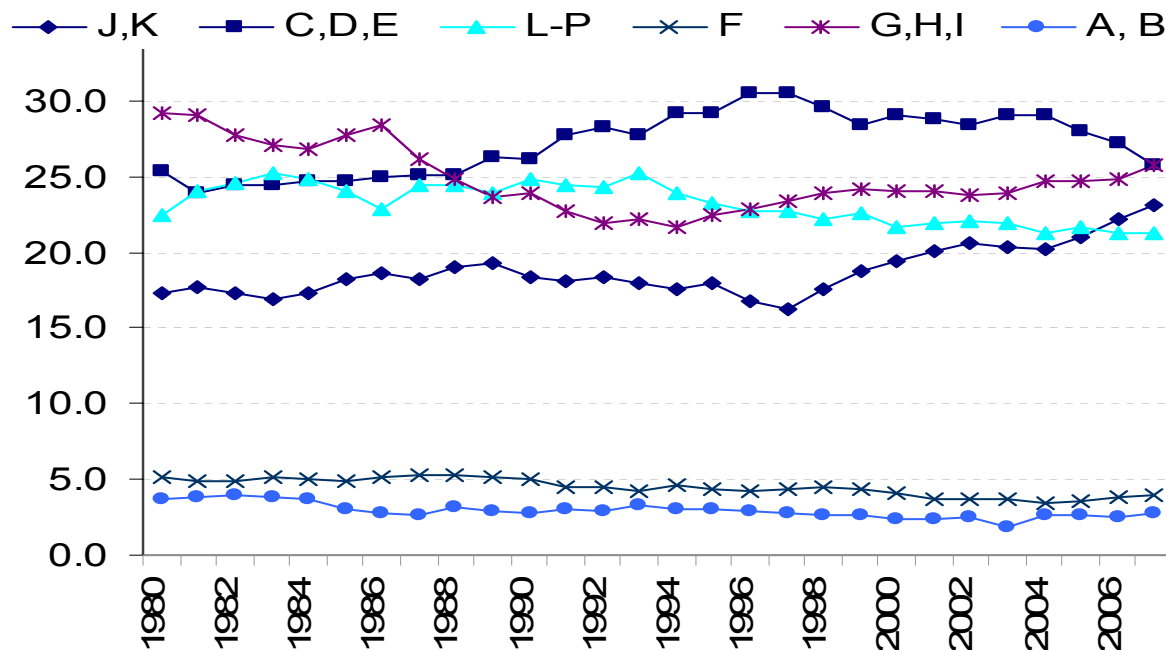
Źródło: Statistisk sentralbyrå (SSB)

W pierwszym kwartale 2007 roku, co przedstawia wykres 2, w porównaniu z 1980 rokiem, większy odsetek PKB wypracowany został w usługach (odpowiednio wzrost z 59,8% w 1980 roku do 61,4% w pierwszym kwartale 2007 roku). Natomiast mniejsza część PKB wytworzona została zarówno w przemyśle jak i w rolnictwie (w przemyśle 38% i 36,9% odpowiednio, a w rolnictwie odpowiednio 2,2% i 1,6%). Jeśli chodzi o usługi, to w 2007 roku

¹ Niniejszy tekst powstał w ramach projektu pt: *Polityka migracyjna jako instrument promocji zatrudnienia i ograniczania bezrobocia*, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach działania 1.1.a Sektorowego Programu Rozwoju Zasobów Ludzkich, realizowany pod nadzorem Departamentu Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego MPiPS. Projekt jest realizowany w Ośrodku Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego.

około 25% przypadło w udziale sekcji handel i naprawy, hotele i restauracje oraz transport, kolejne 23% wytworzyły osoby pracujące w sekcji pośrednictwo finansowe oraz w obsłudze nieruchomości, 21% wypracowane zostało przez sekcje: administrację publiczną, edukację, ochronę zdrowia oraz działalność usługową. Największy, bo ponad dwukrotny wzrost udziału w wytwarzaniu PKB między pierwszym kwartałem 1980, a 2007 roku odnotował sektor związany z wydobywaniem surowców naturalnych (z 7% do 17%) oraz sektor usług związanych z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej (z 5% do 11%).

Wykres 2. Udział sekcji w tworzeniu PKB w latach 1980-2006



A-Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo, B-Rybacktwo, C-Górnictwo, D-Przetwórstwo przemysłowe, E-Wytwarzanie, zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę, F-Budownictwo, G-Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego, H-Hotele i restauracje, I-Transport, gospodarka magazynowa i łączność, J-Pośrednictwo finansowe, K-Obługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej, L-Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne, M-Edukacja, N-Ochrona zdrowia i pomoc społeczna, O-Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała, P-Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników

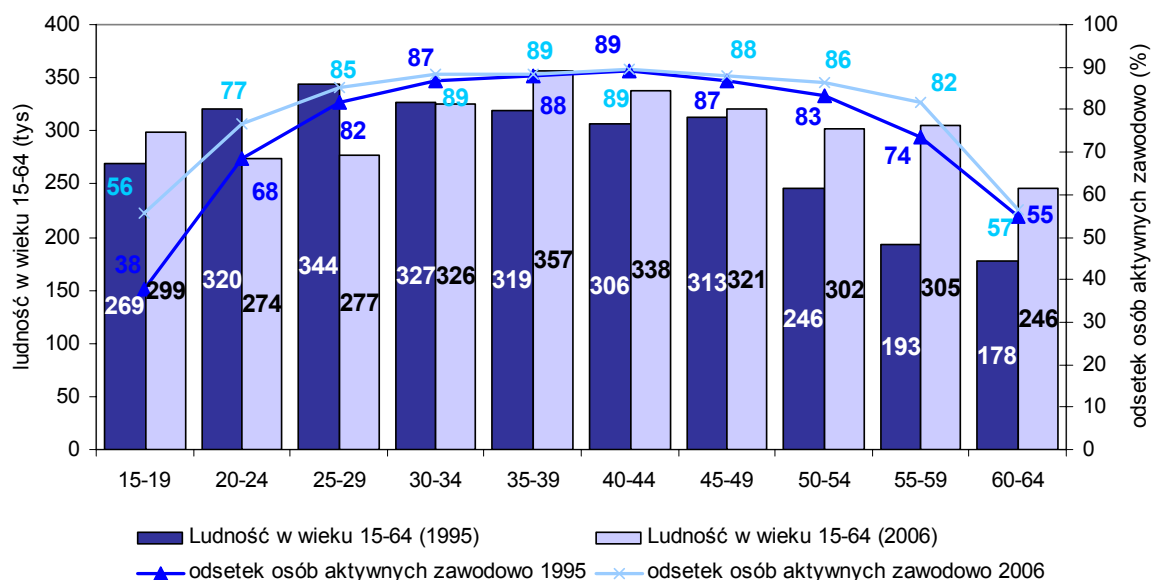
Źródło: Eurostat

Obecnie (stan na 1 października 2007 roku) populacja Norwegów liczy około 4,7 mln osób, z czego około 66% stanowią osoby w wieku produkcyjnym, 19% to osoby w wieku przedprodukcyjnym, a 15% osoby w wieku poprodukcyjnym. W ostatnim dziesięcioleciu podaż pracy wzrastała średniorocznie o 0,7-punktu procentowego. W 2006 roku liczba osób w wieku produkcyjnym wynosiła 3 mln osób i w porównaniu z rokiem 1995 była o 230 tysięcy osób większa. Jednakże eksperci z Międzynarodowej Organizacji Pacy (ILO) przewidują, że do 2020 roku liczba osób w wieku produkcyjnym wzrośnie jedynie o 120 tysięcy osób i będzie wynosiła 3169 tysięcy osób. Ponadto prognozuje się liczebność populacji Norwegów w 2020 roku na 4960 tysięcy osób, oczekując 2-procentowego spadku

liczby osób zarówno w wieku przedprodukcyjnym, jak i produkcyjnym oraz 4-procentowego wzrostu liczebności grupy osób w wieku poprodukcyjnym.

Na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat liczba osób zatrudnionych w Norwegii wzrosła o 280 tysięcy osób. W pierwszym kwartale 2007 roku na norweskim rynku pracy pracowało około 2,388 miliona osób, podczas gdy w porównywalnym kwartale w 1995 roku tylko 2,108. Największy wzrost zatrudnienia obserwowano jednak między 1993, a 1998 rokiem, kiedy to z roku na rok zatrudnienie rosło o ponad 2%. Wzrost ten głównie spowodowany był zwiększeniem się liczby osób w wieku produkcyjnym, ale również wzrostem aktywności zawodowej we wszystkich grupach wieku. Największą zmianę aktywności zawodowej odnotowano u osób młodych (w wieku 15-24) oraz u osób z najstarszej grupy wieku (55-59 lata), zwłaszcza kobiet. Między rokiem 1995, a 2006 aktywność zawodowa w najmłodszej grupie wieku wzrosła o 18% (z 37,6% do 55,7%), podczas, gdy w najstarszej o 8% (z 73,6% do 81,9%). Obecnie kobiety stanowią około 47% ogółu podaży pracy.

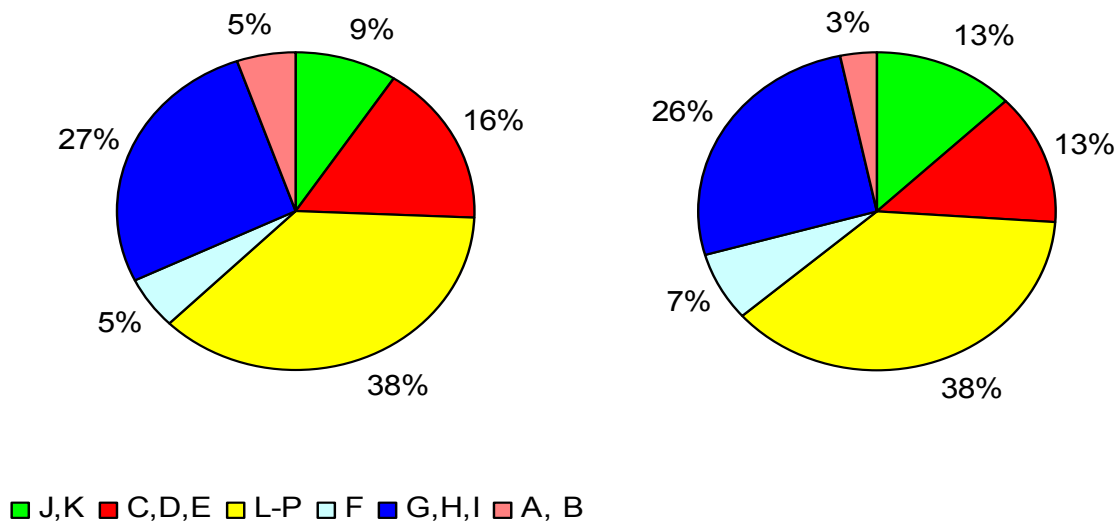
Wykres 3. Populacja w wieku 15-64 lata oraz aktywność zawodowa osób w wieku produkcyjnym w 1995 i 2006 roku



Źródło: ILO

Ponad dwie trzecie ogółu pracujących znajduje zatrudnienie w usługach, które obejmują ochronę zdrowia i opiekę społeczną, handel, hotele i restauracje, edukację, bankowość i ubezpieczenia, transport i komunikację oraz administrację publiczną. Sektor usług publicznych jest w tej grupie największym pracodawcą, dając zatrudnienie około 40% osobom. W przemyśle pracuje 20% populacji, z czego 11, 2% przypada w udziale sektorowi związanemu z wydobyciem gazu i ropy naftowej. W latach 1995-2006 obserwowano zmniejszenie się zatrudnienia w przemyśle (z 16%-17% do 13%), jedynie w branży budowlanej zatrudnienie uległo zwiększeniu z 5% do 7%. W tym czasie odpływ pracowników miał też miejsce z rolnictwa (z 5% do 3%).

Wykres 4. Struktura zatrudnienia według sekcji PKD w I kwartale 1995 (po lewej) i 2006 roku (po prawej)

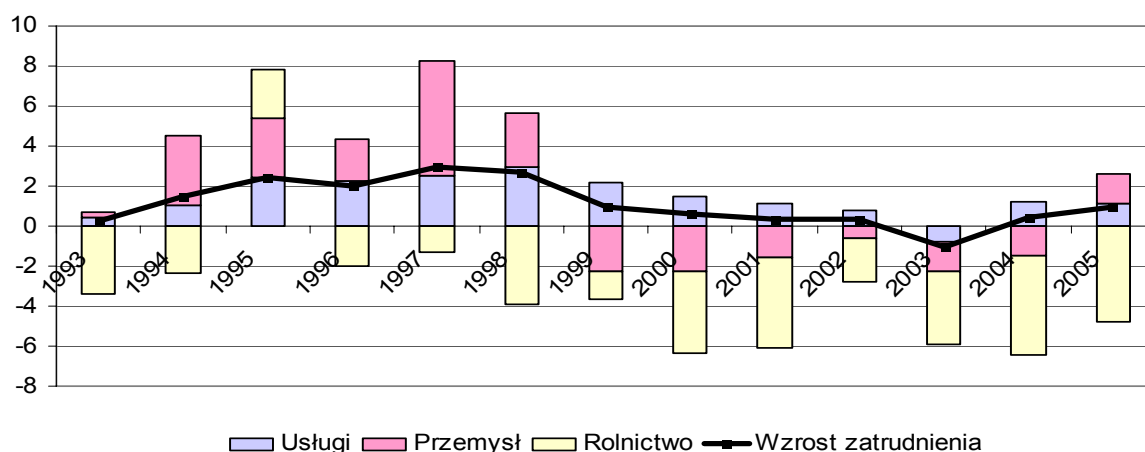


A-Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo, B-Rybacktwo, C-Górnictwo, D-Przetwórstwo przemysłowe, E-Wytwarzanie, zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę, F-Budownictwo, G-Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego, H-Hotele i restauracje, I-Transport, gospodarka magazynowa i łączność, J-Pośrednictwo finansowe, K-Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej, L-Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne, M-Edukacja, N-Ochrona zdrowia i pomoc społeczna, O-Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała, P-Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników

Źródło: Eurostat

Zmiany w strukturze rynku pracy obserwowane w ostatnich kilkunastu latach, były przede wszystkim spowodowane spadkiem rentowności niektórych gałęzi przemysłu wynikających z globalizacji gospodarki oraz rozwoju społeczeństwa opartego na wiedzy. Zmiana popytu na rynku pracy, związana z restrukturyzacją gospodarki, znacząco wpłynęła na dynamikę wzrostu zatrudnienia w jednych sektorach i spadku zatrudnienia w innych, co ilustruje poniższy wykres 5. Na znaczeniu zyskał zarówno sektor usług jak i przemysł. Natomiast największe spadki w stopie zatrudnienia obserwowano w rolnictwie, które jest obecnie silnie wspierane przez państwo.

Wykres 5. Dynamika zmian w strukturze zatrudnienia w latach 1993-2005



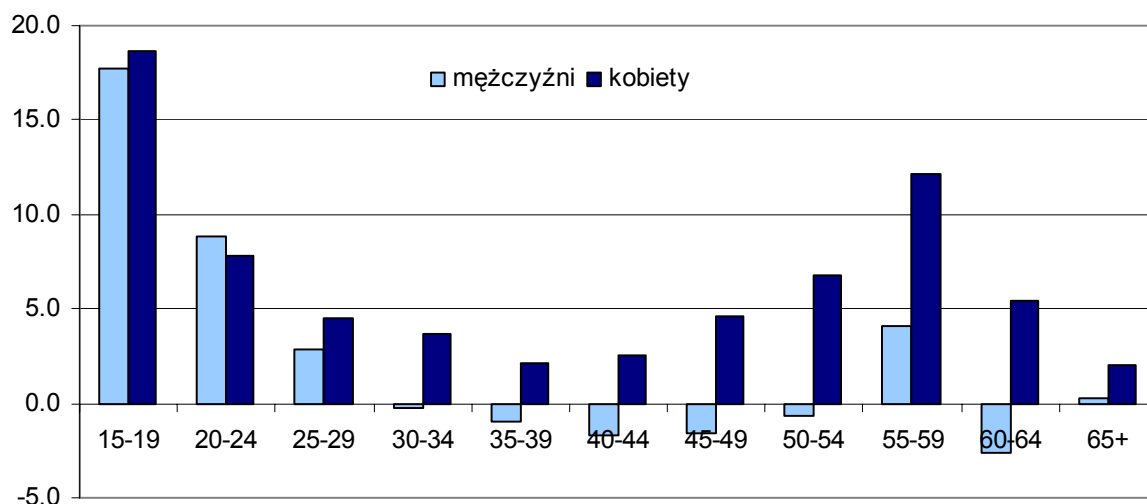
Źródło: Statistisk sentralbyrå(SSB)

Z obserwowanymi skutkami globalizacji oraz rozwojem gospodarki opartej na wiedzy związane są również zmiany w strukturze popytu na kwalifikacje pracowników. W konsekwencji zachodzących przemian zmalało zapotrzebowanie pracodawców na pracowników niewykwalifikowanych, co przełożyło się na spadek w ogóle pracujących liczby osób legitymujących się niskimi kwalifikacjami. W 1996 roku 73% osób zatrudnionych posiadało wykształcenie średnie lub podstawowe, podczas gdy w 2005 roku już tylko 65% pracujących legitymowało się takim wykształceniem (OECD). Z kolei odsetek osób z wyższym wykształceniem zwiększył się w ostatnich dwunastu latach o prawie 10% (odpowiednio z 26% na 35% ogółu pracujących).

1.1. Aktywność ekonomiczna

W porównaniu z innymi krajami europejskimi aktywność ekonomiczna społeczeństwa norweskiego jest na bardzo wysokim poziomie. W ostatnim dziesięcioleciu w grupie wieku 25-54 dla mężczyzn wynosiła ona ponad 90%, a dla kobiet około 82%. W tym okresie różnica między aktywnością ekonomiczną kobiet i mężczyzn spadła z poziomu około 13% do 9%. Należy jednak dodać, że różnice między aktywnością zawodową są zdeterminowane nie tylko przez płeć, ale także przez wiek. W grupie wieku 45-49 różnica w stopniu aktywności wynikająca z płci była najniższa (w roku ubiegłym w tej grupie wieku mężczyźni byli tylko o 4% bardziej aktywni od kobiet). Z kolei w grupie wieku 15-19 mieliśmy do czynienia z sytuacją, w której to kobiety były bardziej aktywne od mężczyzn (o prawie 1%). W ostatnich latach, o czym wspomniano wcześniej, obserwuje się wzrost udziału w podaży pracy osób w wieku 15-25, a także w grupach wieku: 55-66 oraz 67-74 i sytuacja ta dotyczy zwłaszcza kobiet, co przedstawia wykres 6.

Wykres 6. Procentowa różnica w aktywności ekonomicznej ludności między 1995 a 2006 rokiem w poszczególnych grupach wieku w podziale na płeć



Źródło: ILO

Mimo rosnącej aktywności zawodowej kobiet, nadal największym problemem norweskiego rynku pracy jest niepełne wykorzystanie ich potencjału. W porównaniu z mężczyznami, odsetek kobiet pracujących w niepełnym wymiarze wciąż pozostaje na wysokim ponad 40-procentowym poziomie. Jednakże, w zestawieniu z początkiem lat 90., jest on i tak o 5% niższy. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze najczęściej dotyczy kobiet, które mają na utrzymaniu więcej niż jedno dziecko poniżej 16 roku życia. W wypadku mężczyzn najczęściej są to osoby, które kontynuują naukę lub są w wieku przedemerytalnym. W drugim kwartale 2005 roku tylko 14% osób w wieku 16-74 lat deklarowało, że pracuje w niepełnym wymiarze z przyczyn od nich niezależnych, a ponad 40% wybrało taką formę kontraktu ze względu na doksztalcanie się (Virjo 2006).

Tabela 1. Aktywność ekonomiczna ludności w wieku 16-74 w poszczególnych latach (w tys.)

Rok	Populacja w wieku 16-74	Aktywni zawodowo	Pracujący	Pracujący w wymiarze		Bezrobotni	Bierni zawodowo
			niepełnym		pełnym		
Kobiety							
1990	1540	961	915	436	469	46	579
2000	1587	1092	1057	452	601	35	495
2004	1627	1119	1074	462	608	45	508
2005	1642	1127	1078	457	617	49	515
Mężczyźni							
1990	1554	1181	1115	97	1003	66	373
2000	1614	1258	1212	126	1082	46	356
2004	1654	1263	1201	151	1046	62	391
2005	1670	1272	1211	148	1059	61	398

Źródło: Statistisk sentralbyrå (SSB)

1.2. Segregacja zawodowa

Jedną z charakterystycznych cech skandynawskich rynków pracy jest zjawisko segregacji płciowej w wykonywanych zawodach. Czynnikiem wyróżniającym te rynki na tle Europy jest duża segregacja płciowa na rynku pracy pomimo wyrównania się różnic w poziomie wykształcenia ludności. Sytuacja ta występuje w poszczególnych sektorach i dotyczy zarówno zawodów wymagających niskich, jak i wysokich kwalifikacji. Najbardziej sfeminizowanymi sektorami są ochrona zdrowia i opieka społeczna, edukacja oraz usługi świadczone na rzecz gospodarstw domowych. Zawody, w których dominują kobiety to przede wszystkim: przedszkolanki, nauczycielki w szkołach podstawowych i średnich, pielęgniarki, sprzątaczkę oraz sekretarki. Z kolei można wymienić tylko nieliczne zawody, w których występuje równowaga pod względem płci (np. listonosz, pracownik biura reklamy).

Tabela 2. Odsetek pracujących w wybranych zawodach według płci

Zawód	2004		2006	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy	9,6	4,5	7,8	4,3
Specjaliści	12,5	10,9	11,9	10,2
Technicy i inny średni personel	20,6	26,4	21,4	27,7
Pracownicy biurowi	4,8	10,5	4,8	9,6
Pracownicy usług i sprzedawcy	12,2	34,9	14,0	36,1
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	4,5	1,4	4,1	1,2
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	19,7	1,6	19,9	1,5
Pozostałe	16,1	9,8	16,1	9,4
Razem	100	100	100	100

Źródło: Statistisk sentralbyrå (SSB)

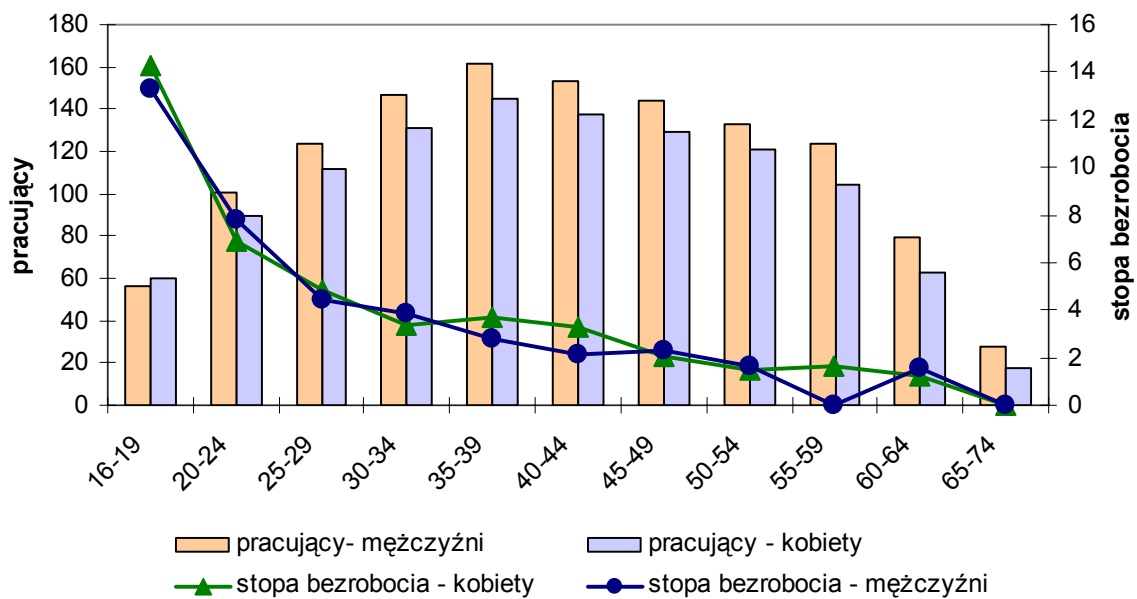
1.3. Stopa bezrobocia

Z perspektywy międzynarodowej, odsetek osób bezrobotnych w Norwegii jest obecnie na bardzo niskim poziomie (2,7% w marcu 2007 roku). Jednak jednym z problemów norweskiego rynku pracy była i jest nadal, w porównaniu z kobietami, wyższa stopa bezrobocia w grupie mężczyzn. Nawet w latach 1970-1984, kiedy ogólnokrajowa stopa bezrobocia utrzymywała się na najniższym 2-procentowym poziomie, to wciąż w grupie mężczyzn była o 1-punkt procentowy wyższa. Różnica ta znacząco powiększyła się w okresie recesji lat 80., kiedy liczba bezrobotnych znacznie wzrosła. Natomiast na początku lat 90., gdy rejestrowane bezrobocie było największe, wartość stopy bezrobocia w wypadku mężczyzn wynosiła 6,6%, podczas gdy analogiczna dla kobiet, wynosiła 5,2%. Wzrost różnicy w stopie bezrobocia między kobietami a mężczyznami był głównie spowodowany tym, że recesja lat 80. i 90. najszybciej odczuwalna była w przemyśle i budownictwie, czyli w sektorach zdominowanych przez mężczyzn. Natomiast kobiety najczęściej pracują w

branżach, na które wpływ cykli koniunkturalnych jest minimalny. W 2006 roku nadal występowała niewielka różnica w stopie bezrobocia mężczyzn i kobiet, które wynosiły odpowiednio 4% i 3,8%.

Innym z problemów rynku pracy w Norwegii jest relatywnie wysoka stopa bezrobocia w grupie osób najmłodszych. Jest ona ponad czterokrotnie wyższa od średniej stopy dla całej populacji. Trzeba jednak pamiętać, że w grupie objętych badaniem (16-64), zwłaszcza w grupie wieku 16-25, jest sporo osób kształcących się (uczniów, studentów). Potwierdza to fakt, iż najczęściej wymienianym powodem pozostawania na bezrobociu była nauka lub doksztalcanie się, którą wskazało aż 40% badanych osób² (Virjo, 2006).

Wykres 7. Pracujący (w tys.) i stopa bezrobocia (w %) według płci i wieku (LFS 2006)



Źródło: Statistisk sentralbyrå (SSB)

Porównując strukturę wykształcenia społeczeństwa norweskiego³ z rozkładem wykształcenia osób bezrobotnych można stwierdzić, że poziom edukacji determinuje sytuację na rynku pracy. Najliczniejszą grupę bezrobotnych stanowią osoby z wykształceniem średnim technicznym lub średnim zawodowym (52% ogółu bezrobotnych). Drugą, co do wielkości grupę osób bez zatrudnienia stanowią osoby posiadające wykształcenie średnie ogólne (25%), a trzecią osoby legitymujące się wykształceniem wyższym (ponad 15% ogółu bezrobotnych).

Bezrobocie w Norwegii jest obecnie najczęściej zjawiskiem krótkookresowym. Tylko niewielka grupa osób, średnio około 10%, pozostaje bez pracy dłużej niż 12 miesięcy, a 16% powyżej 24 miesięcy. Problem bezrobocia długookresowego dotyczył głównie okresu restrukturyzacji gospodarki, kiedy to na rynku powstały różnice między popytem, a podażą pracy, głównie spowodowane zmianami w popycie na kwalifikacje. Zredukowanie odsetka osób pozostających długookresowo bezrobotnymi (z 25% w roku 1994) nastąpiło głównie za sprawą wprowadzenia aktywnej polityki rynku pracy, której celem było wsparcie zmian zachodzących na tymże rynku i przyspieszenie wyrównywania się różnic między popytem, a

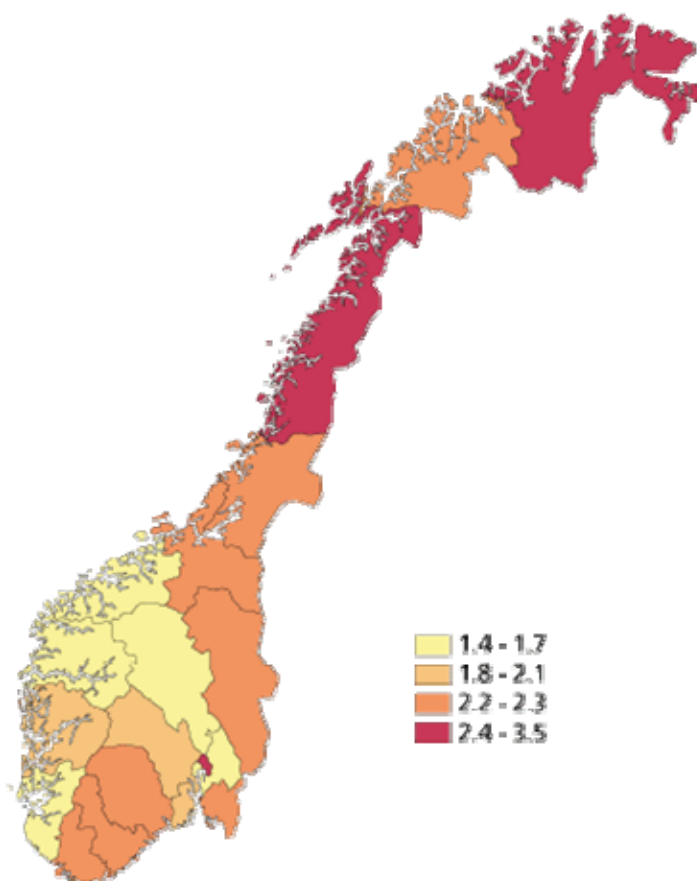
² Dane z EUROSTATU za drugi kwartał 2005 roku.

³ W 2005 roku 23% ogółu społeczeństwa legitymowało się wykształceniem średnim, 37% posiadało wykształcenie średnie techniczne lub zawodowe, 23% policealne i 13% miało wykształcenie wyższe.

podażą pracy. Działania te głównie dotyczyły przekwalifikowania pracowników, by zwiększyć prawdopodobieństwo ich zatrudnienia.

Zróznicowanie regionalne w stopie bezrobocia jest w Norwegii niewielkie, a utrzymujące się wyższe, ale i tak relatywnie bardzo niskie bezrobocie na północy Norwegii, ze względu na małe zaludnienie tych regionów, w rezultacie dotyczy bardzo nielicznej grupy osób. Większa stopa bezrobocia spowodowana jest wolniejszym dostosowywaniem się tamtejszych rynków pracy do zmian związanych z procesem restrukturyzacji gospodarki. W regionach tych głównym pracodawcą są przedsiębiorstwa związane z przemysłem przetwórstwa rybnego, wśród których, ze względu na rozwój technologii i wzrost konkurencyjności, obserwowano w ostatnim dziesięcioleciu liczne przypadki bankructwa i likwidacji (Gregersen 2005). Obecnie działa kilka programów, które mają na celu wspieranie przebudowy gospodarczej tych regionów.

Mapa 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego, stan na koniec grudnia 2006 roku



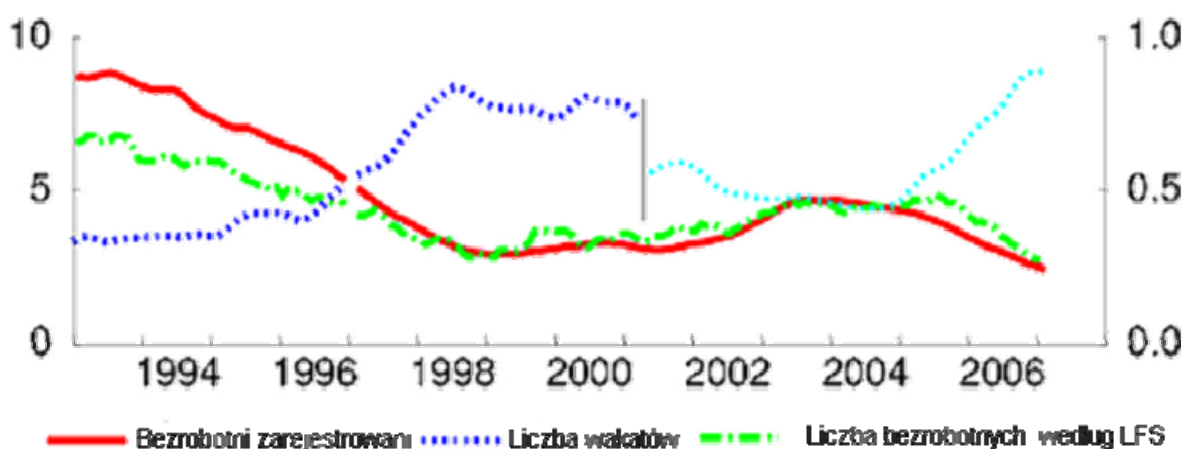
Źródło: Statistisk sentralbyrå(SSB)

Kolejnym problemem norweskiego rynku pracy jest tak zwany „mismatch”, czyli niedopasowanie pomiędzy podażą, a popytem pracowników o konkretnych kwalifikacjach. Według badań norweskiego Urzędu Pracy (Aetat) z 2001 roku zjawisko to występowało w wypadku trzech na każde pięć zatrudnień. Największe niedopasowanie dotyczyło ofert pracy, w których wymagane było wykształcenie techniczne. Ponad jedną trzecią tych stanowisk zajmowały osoby z wykształceniem podstawowym. Najmniejsze niedopasowanie dotyczyło

stanowisk pracy, w których wymagano wykształcenia policealnego oraz wyższego. Jednakże, właśnie najwięcej takich miejsc pracy pozostawało wolnych ze względu na brak odpowiednio wykwalifikowanej kadry. Największe niedopasowanie pracowników dotyczyło branży hotelarskiej oraz handlu, a najwięcej wolnych miejsc pracy odnotowano w budownictwie. Z kolei najmniejsze niedopasowanie kwalifikacji odnotowano w takich branżach jak służba zdrowia, nauczanie czy przemysł (Aetat).

W ostatnich latach w Norwegii obserwuje się znaczny wzrost popytu na pracę. Powyższy trend, przy utrzymującej się na niskim poziomie stopie bezrobocia, musiał przełożyć się na wzrost liczby wolnych miejsc pracy, który w maju 2007 roku szacowano już na około 24,8 tysiąca. Był to ponad dwu i półkrotny wzrost w porównaniu z rokiem 2004, w którym liczbę wakatów oceniano na 10 tysięcy (OECD).

Wykres 8. Bezrobotni oraz liczba wakatów (jako odsetek osób w wieku 16-74)

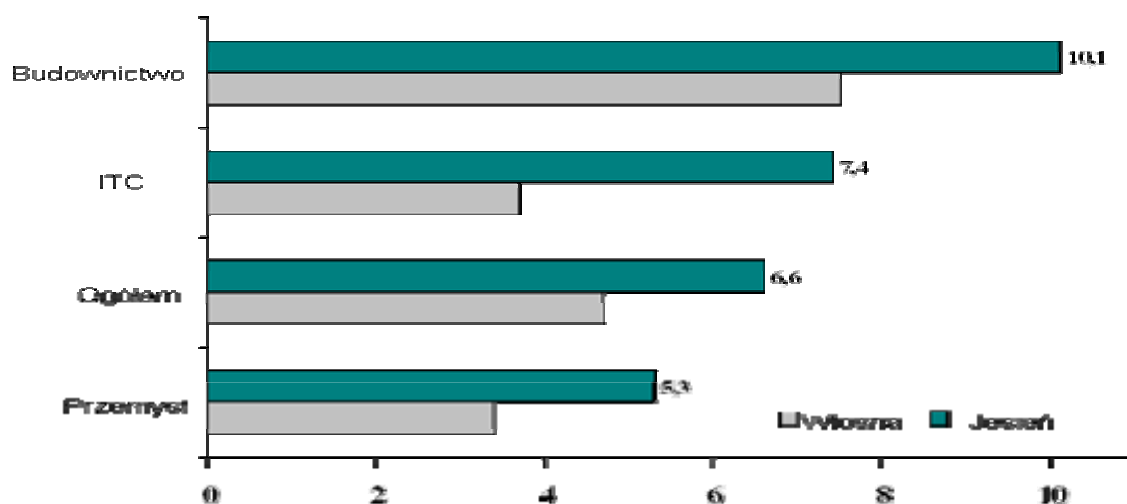


Uwaga: Różnica w liczbie wakatów w 2001 roku wynika ze zmiany metodologii badania

Źródło: Statistisk sentralbyrå (SSB)

Istnienie nadwyżki popytu nad podażą pracy na norweskim rynku pracy próbowano zniwelować zezwalając na napływ cudzoziemskiej siły roboczej. W ostatnim dziesięcioleciu liczba pracujących cudzoziemców uległa potrojeniu z 53 tysięcy w 1995 roku (2,5% ogółu zatrudnionych) na 159 tysięcy w 2005 roku (odpowiednio 6,9%). Jednakże mimo stałego napływu podaży pracy z zagranicy, w szczególności z Polski oraz pozostałych krajów UE8, według oceny Konfederacji Pracodawców Norweskich (Confederation of Norwegian Enterprise) jesienią 2006 roku nadal około 6,6% firm miało problem z niedoborem pracowników, podczas gdy tylko 5% zgłaszało taki problem pół roku wcześniej. W wypadku branży Technologii Informacyjnej i Komunikacyjnej (ITC) w badanym okresie odsetek firm, zgłaszających problem ze znalezieniem kadry wzrósł dwukrotnie – do 7%, a w sektorze budowlanym aż do 10% (NHO 2006).

Wykres 9. Liczba wakatów mierzona jako odsetek osobo-lat („man-year”)



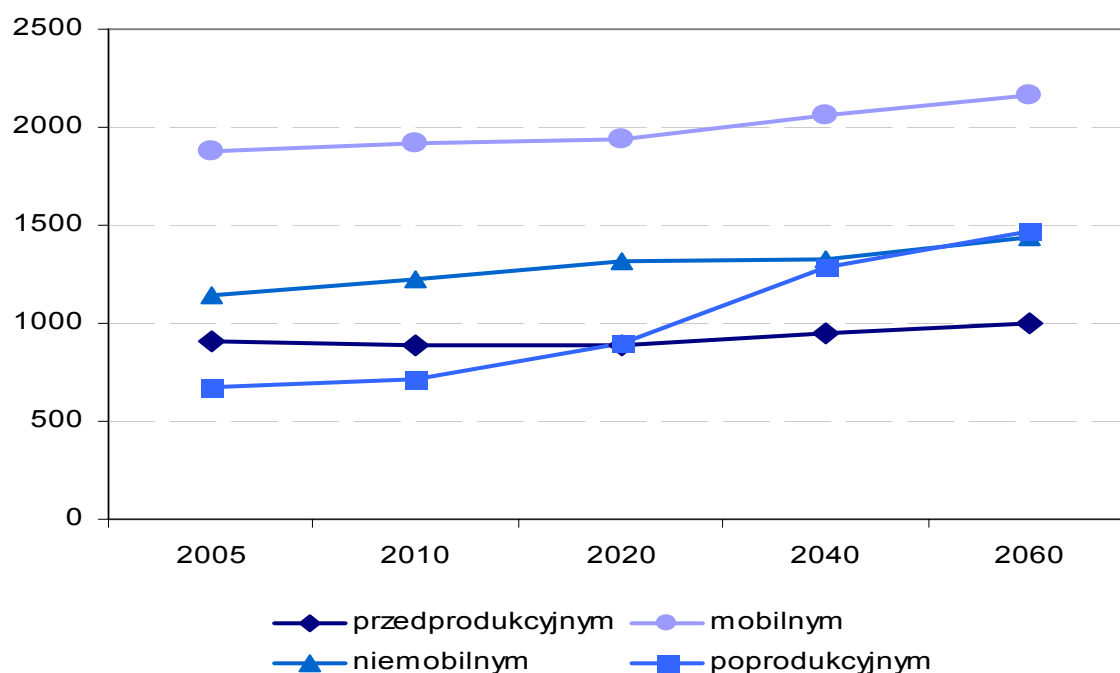
Źródło: *Næringslivets økonomibarometer*, za NHO 2006

Eksperti szacują, że w następnym pięcioleciu najwięcej wolnych posad, ze względu na różnice w popycie i podaży pracy, odnotowywać się będzie przede wszystkim w wypadku inżynierów oraz pielęgniarek (Lindskog 2004). W przyszłości różnice te będą się pogłębiać głównie przez fakt, iż podobnie jak to ma miejsce w innych krajach Europy, większość Norwegów wybiera na studiach kierunki humanistyczne, natomiast zainteresowanie kierunkami technicznymi oraz naukami przyrodniczymi stale maleje. Jednym z wyzwań obecnej polityki rynku pracy, wspólnie z rynkiem edukacyjnym, jest przekonanie młodych osób do nauki zawodów, na które w przyszłości będzie zapotrzebowanie.

Dodatkowo przewiduje się, że wzrost wakatów nastąpi również na skutek starzenia się społeczeństwa norweskiego. Choć pod tym względem sytuacja Norwegii, ze względu na najwyższą spośród krajów OECD aktywność zawodową osób w najstarszej grupie wieku, jest relatywnie dobra, to i tak oczekuje się ponad dwukrotnego wzrostu współczynnika osób w wieku emerytalnym przypadających na aktywnych zawodowo. W następnym dziesięcioleciu spadek liczby osób młodych oraz wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym spowoduje znaczne zmniejszenie się podaży pracy na norweskim rynku pracy. Przyspieszenie procesu starzenia się norweskiego społeczeństwa nastąpi w wyniku wystąpienia kombinacji kilku czynników: wyżu demograficznego, który miał miejsce w okresie powojennym, wydłużenia się przeciętnej długości trwania życia oraz spadku stopy płodności, który obserwowany był już od początku lat 60. Przewiduje się, że do 2060 roku liczba osób w wieku poprodukcyjnym wzrośnie prawie trzykrotnie, liczba osób w wieku przedprodukcyjnym nie zmieni się, a liczba osób w wieku produkcyjnym tylko nieznacznie wzrośnie (patrz wykres 10 przedstawiający prognozę ludności).

Jednym z najczęściej stosowanych rozwiązań problemu niedoboru pracowników jest pozyskanie siły roboczej z zagranicy. Innym z możliwych sposobów rozwiązania tej sytuacji może być zastosowanie narzędzi lub instrumentów zachęcających osoby z najstarszych grup wieku do dłuższego pozostania na rynku pracy. Stopa bezrobocia w tej grupie osób jest w Norwegii bardzo niska, ale głównie dlatego, iż osoby te tracąc pracę najczęściej dezaktywizują się. Obecnie, co czwarty obywatel w wieku produkcyjnym korzysta z państwowego wsparcia (głównie emerytur, zasiłków dla bezrobotnych) (Bellone 2006).

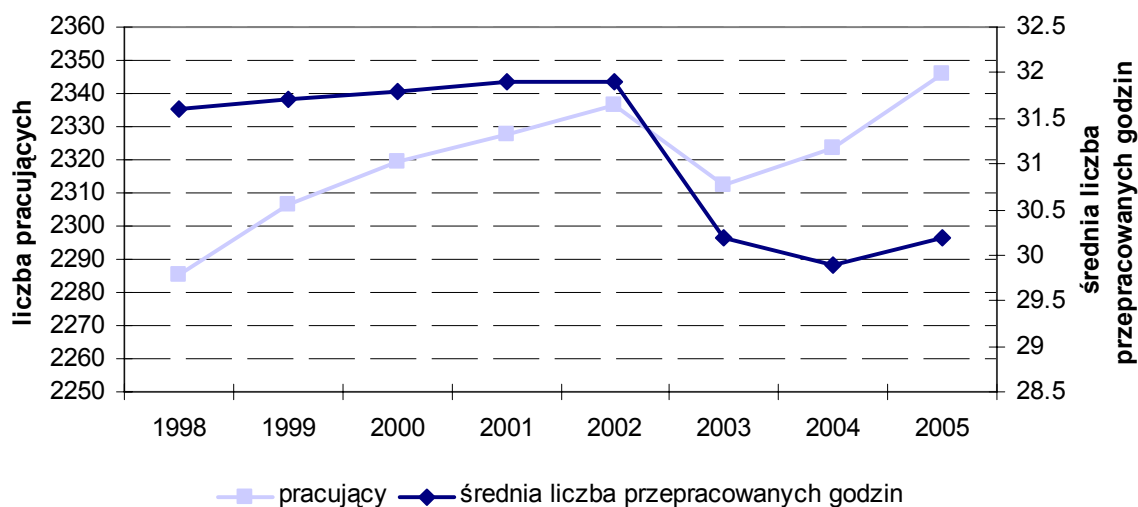
Wykres 10. Prognoza ludności Norwegii do roku 2060 w podziale na grupy wieku



Źródło: Statistisk sentralbyrå (SSB)

Kolejną możliwością jest zachęcenie osób pracujących na część etatu do podejmowania zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Taką możliwość pozyskania dodatkowych rąk do pracy pokazują statystyki dotyczące długości trwania przeciętnego tygodnia pracy oraz struktury zatrudnienia (porównaj wykres 11). W Norwegii ustawowy tygodniowy normalny czas pracy wynosi 37 i pół godziny. Jednakże w ostatnich 7 latach, zliczając wszystkich pracujących, zarówno w pełnym jak i niepełnym wymiarze, wynosił on średnio 31 godzin.

Wykres 11. Liczba pracujących (w wymiarze pełnego i niepełnego etatu) oraz średni czas pracy w latach 1998-2005

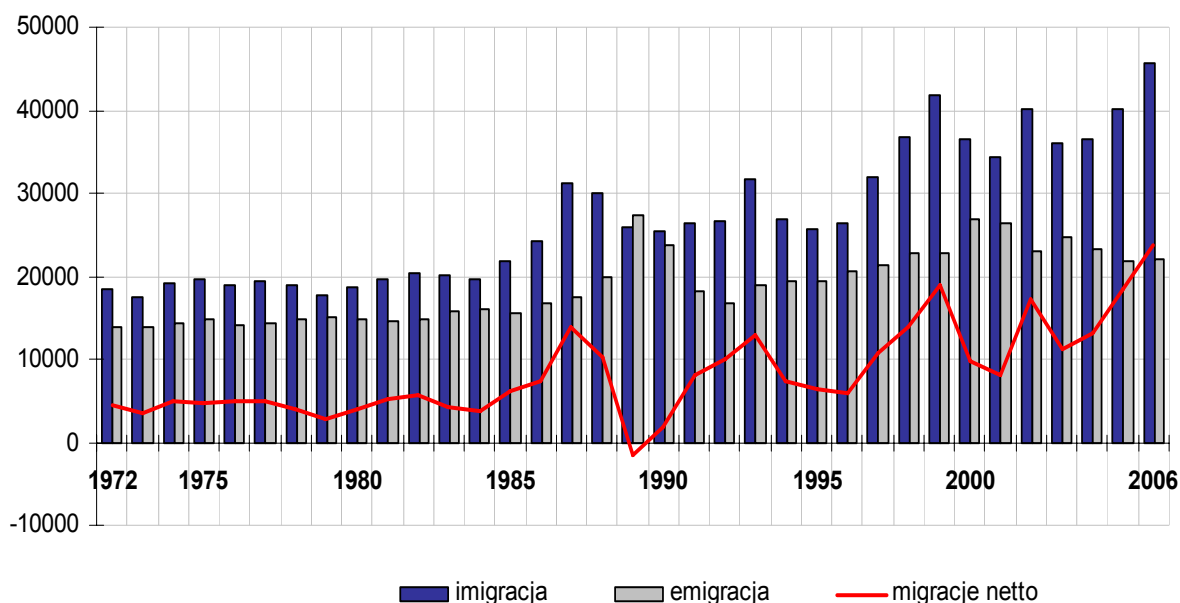


Źródło: EUROSTAT

2. Historia migracji

Na początku lat 80. Norwegia dołączyła do grupy krajów imigracji netto. Jedynym wyjątkiem, co pokazuje poniższy wykres 12, był to rok 1989, kiedy to ze względu na złą sytuację ekonomiczną w kraju, emigracja z kraju przewyższyła imigrację. Populacja cudzoziemców mieszkających w Norwegii liczy obecnie około 415 tysięcy osób (stan na 1 stycznia 2007 roku), co stanowi około 8,9% całej populacji, z czego ponad 314 tysięcy osób to imigranci pierwszego pokolenia, a 73 tysiące stanowią osoby urodzone w Norwegii z obojga rodziców, którzy urodzili się za granicą. W ostatnich pięciu latach liczba obcokrajowców⁴ praktycznie się podwoiła. Według danych Urzędu Statystycznego, w samym 2006 roku, w Norwegii osiedliło się około 16 tysięcy cudzoziemców.

Wykres 12. Migracje do i z Norwegii w latach 1972-2006

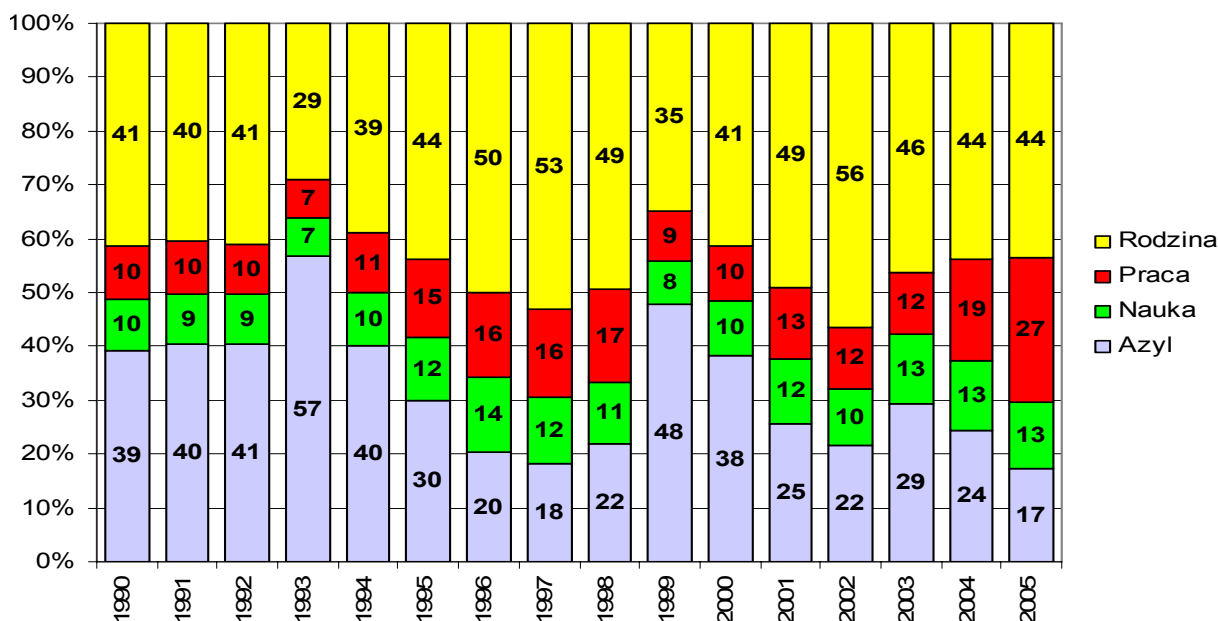


Źródło: Statistisk sentralbyrå (SSB)

Pierwsze miejsce na świecie pod względem Wskaźnika Rozwoju Społecznego (Human Development Index) i drugie, jeśli weźmiemy pod uwagę PKB na jednego mieszkańca powoduje, że Norwegia jest atrakcyjnym krajem migracji, nie tylko pracowniczych. Kraj ten ma przede wszystkim długoletnią tradycję przyjmowania grup uchodźców, którzy w poprzednich latach dominowali liczebnie nad innymi grupami imigrantów, a w roku 1993 stanowili ponad 60% ogółu imigrantów (patrz wykres 13). Właściwie przed rokiem 2004 oprócz migracji pracowników między krajami nordyckimi nie obserwowano większego napływu pracowników z krajów trzecich do Norwegii. Współczesne migracje pracownicze są głównie wynikiem zmian zachodzących na nordyckich rynkach pracy (związanych z procesami restrukturyzacji gospodarek) i zmian następujących w ich społeczeństwach (starzenie się społeczeństwa), których wynikiem jest zwiększony popyt na pracę cudzoziemską (na przykład w sektorze budowlanym).

⁴ W Norwegii przyjmuje się następującą definicję imigranta – „migrantem, jest osoba, która urodziła się zagranicą i której rodzice również urodzili się zagranicą.” Osoba taka zostaje objęta statystykami, gdy posiada zezwolenie na osiedlenie się na okres powyżej pół roku.

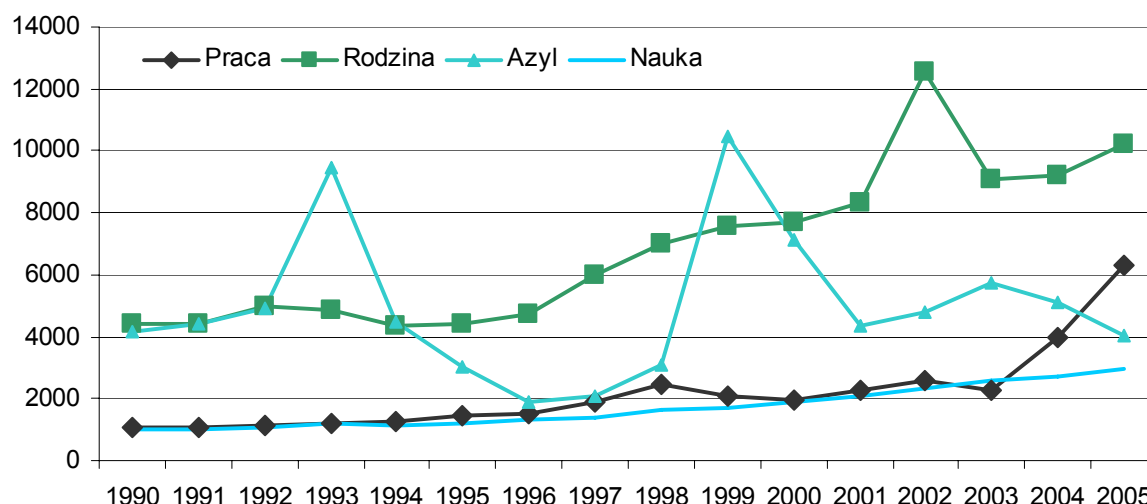
Wykres 13. Imigranci według powodu przyjazdu w latach 1990 -2005



Źródło: Statistisk sentralbyrå (SSB)

Oprócz utrzymującego się w ostatnim dziesięcioleciu trendu wzrostowego migracji pracowniczych, co przedstawia wykres 14, od 1995 roku obserwuje się również stale wzrastający napływ imigrantów, którzy przyjeżdżali w ramach łączenia rodzin. Było to spowodowane głównie tym, że z takiej możliwości korzystać mogą zarówno członkowie rodzin osób, które uzyskały azyl, jak i tych, które przyjechały do Norwegii w celach podjęcia zatrudnienia. Najbardziej wykorzystywaną opcją⁵ migracji do Norwegii (prawdopodobnie ze względu na duże koszty utrzymania się), była możliwość przybycia w związku z podjęciem nauki (patrz wykres 14).

Wykres 14. Liczba imigrantów według powodu przyjazdu



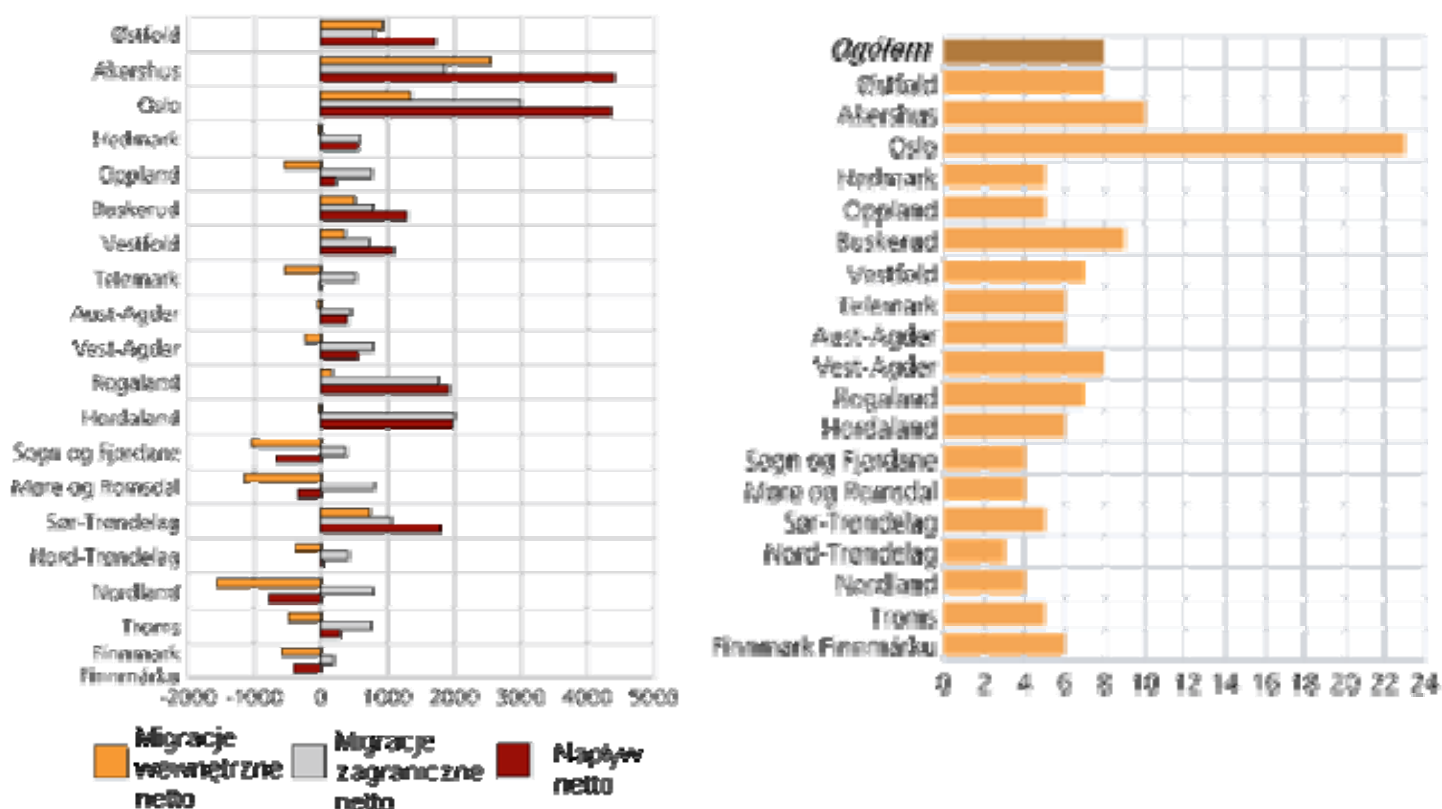
Źródło: Statistisk sentralbyrå (SSB)

⁵ Aktem regulującym napływ imigrantów do Norwegii jest Akt imigracyjny z 24 czerwca 1988 roku (The Immigration Act of June 1988), według którego można wyróżnić cztery kategorie migrantów: migrantów pracowników; migrantów w ramach łączenia rodzin; studentów, praktykantów, au pairs oraz uchodźców.

2.1. Główne skupiska migranckie

W 2005 roku imigranci najczęściej osiedlali się w Oslo oraz Akershus i Østfold, czyli w regionach, które graniczą ze stolicą, a także w południowo-zachodniej części półwyspu – regionie Rogaland i Hordaland. Najwyższy odsetek mieszkających cudzoziemców odnotowano w Oslo, gdzie wynosił on 23% (należy pamiętać, o czym była mowa wcześniej, że populacja cudzoziemców stanowi jedynie 5% całej populacji). Z kolei najmniejszy odsetek cudzoziemców mieszkał w tym czasie w środkowej części Norwegii – Nord – Trøndelag – tylko niecałe 3%. W tych regionach, a dokładniej w Nordland, Sogn og Fjordane czy Møre-Trøndelag, obserwowane było dość ciekawe zjawisko jednoczesnego odpływu rodzimej ludności i napływu populacji imigrantów. Z kolei w regionach takich jak: Oppland, Telemark czy Nord – Trøndelag bilans migracji netto był równy zeru właśnie dzięki jednoczesnemu odpływowi ludności rodzimej i napływowi cudzoziemców. Jednakże ogólną tendencją, jaką obserwuje się od lat, jest wyludnianie się północnych regionów Norwegii. Migracje wewnętrzne obserwowane w latach 1998-2006 miały zdecydowanie jeden kierunek - z północy na południe.

Wykres 15. Migracje wewnętrzne i zagraniczne (po lewej) oraz odsetek imigrantów w poszczególnych regionach Norwegii, 2005



Źródło: Statistisk sentralbyrå (SSB)

2.2. Imigranci na rynku pracy

Populację osób mieszkających w Norwegii, ze względu na kryterium miejsca urodzenia, możemy podzielić na urodzonych w Norwegii oraz tych, którzy urodzili się za granicą, czyli de facto imigrantów pierwszego pokolenia. Jak się okazuje, wskaźnik zatrudnienia w grupie imigrantów pierwszego pokolenia był o 1,6-punktu procentowego wyższy od analogicznego dla grupy osób urodzonych w Norwegii. Jednakże ta różnica spowodowana była przede wszystkim odmienną strukturą obu grup pod względem wieku. Aż 60% grupy pracujących osób urodzonych w Norwegii (dokładnie 5,1 tysiąca), stanowiły osoby młode z grupy wieku 16-25 lat, które najczęściej studiują i nie są zaliczane do ludności aktywnej zawodowo. Jeśli natomiast porówna się osoby z obu grup tylko w przedziale wieku 25 do 39 lat, to zdecydowanie wyższym (o 10 punktów procentowych od analogicznego, występującego w grupie imigrantów pierwszego pokolenia) był wskaźnik dla osób urodzonych w Norwegii, który wynosił – 72,8%.

Ogólnie jednak rzecz biorąc, w porównaniu z ludnością urodzoną w Norwegii, imigranci⁶ mają większe trudności ze znalezieniem zatrudnienia. W 1999 roku stopa bezrobocia w tej grupie wynosiła 6,8%, podczas, gdy dla całej populacji wynosiła wtedy 2,7%. Z badań przeprowadzonych przez norweski Główny Urząd Statystyczny (SSB) wynika, że sytuację imigrantów na norweskim rynku pracy w dużej mierze determinuje kilka czynników takich jak: kraj pochodzenia migranta, długość pobytu, płeć, miejsce urodzenia oraz niejednokrotnie różnice kulturowe.

2.3. Wskaźnik zatrudnienia imigrantów

W ostatnich latach grupę imigrantów pierwszego pokolenia objęto aktywnymi działaniami polityki rynku pracy, które miały służyć zwiększeniu prawdopodobieństwa ich zatrudnienia. W pierwszej kolejności Publiczne Służby Zatrudnienia (PES) zajęły się doradztwem personalnym, które polegały na pomocy w znajdowaniu praktyk lub pracy bezrobotnym imigrantom oraz zachęcaniu ich do aktywnego poszukiwania zatrudnienia. W wypadku imigrantów biernych zawodowo lub pozostających bez zatrudnienia powyżej 12 miesięcy, zastosowano indywidualne plany i programy wsparcia zawodowego. Publiczne Służby Zatrudnienia organizowały kursy i szkolenia, które zostały specjalnie zaprojektowane z myślą o imigrantach.

Rezultatem tych działań był wzrost wskaźnika zatrudnienia w grupie imigrantów pierwszego pokolenia, który między czwartym kwartałem 2004 i 2005 roku zwiększył się z 56,6% do 57,5%, podczas gdy dla całej populacji imigrantów (włączając tych, którzy urodzili się w Norwegii) wzrósł tylko o 0,1 punktu procentowego z 69,3 do 69,4. Jednakże polepszenie się sytuacji imigrantów na rynku pracy w dużej mierze dotyczyło tylko grupy mężczyzn. Ich wskaźnik wzrósł, bowiem o 1,5 punkt procentowy., podczas gdy analogiczny dla kobiet tylko o 0,4 punkta procentowego.

⁶ Imigrant definicyjnie to osoba o innym niż Norweskie obywatelstwo, czyli grupa ta zawiera zarówno imigrantów pierwszego jak i kolejnych pokoleń jeśli tylko nie podjęli oni decyzji o naturalizacji. Jeśli w tekście mowa będzie o grupie imigrantów pierwszego pokolenia będzie to wyraźnie wskazane.

Wskaźnik zatrudnienia w grupie imigrantów różnił się pod względem płci i wynosił 52,6% dla kobiet i 62,5% dla mężczyzn, podczas, gdy dla całej populacji w badanym okresie wartości te wynosiły odpowiednio 66% i 72,6%.

Wskaźnik zatrudnienia jest również determinowany przez kraj pochodzenia imigranta, a w Europie Wschodniej dodatkowo zależy od tego, czy jest to kraj należący do Unii Europejskiej czy też nie. Odsetek zatrudnionych osób z Europy Wschodniej spoza Unii Europejskiej wynosił 56,2%, a dla imigrantów z UE8 był o ponad 12-punktów procentowych wyższy i wynosił odpowiednio 68,6%⁷. Najwyższy wskaźnik zatrudnienia z krajów europejskich mają w Norwegii imigranci ze Skandynawii – 72,4%, i od wielu lat jest to nawet wyższy wskaźnik, od tego dla całej populacji. Z kolei najniższy wskaźnik zatrudnienia mają od lat Afrykańczycy – w 2005 roku 41,8%.

Wśród imigrantów z krajów tak zwanych „wschodnich”⁸ najwyższy wskaźnik zatrudnienia mieli imigranci z Ameryki Centralnej i Południowej – 60%, a w dalszej kolejności imigranci z Azji – 50,6%.

Z badań wynika ponadto, że prawdopodobieństwo zatrudnienia wzrastało wraz z długością pobytu migranta. Wskaźnik zatrudnienia osób, które mieszkały w Norwegii krócej niż cztery lata wynosił 47,6%, podczas, gdy dla tych, którzy przebywali w Norwegii od czterech do sześciu lat, odpowiedni wskaźnik był o ponad 10-punktów procentowych wyższy. W następnej grupie, która mieszkała w Norwegii ponad siedem lat, wskaźnik zatrudnienia był jednakże tylko o 2-punkty procentowe wyższy i wynosił odpowiednio około 60%.

Trzeba dodać, że w grupie osób mieszkających powyżej siedmiu lat wskaźnik zatrudnienia imigrantów ze „wschodu” był dużo wyższy od tego obserwowanego dla imigrantów z krajów „zachodu”, co w dużej mierze tłumaczy struktura wieku tej grupy, a mianowicie stosunkowo wyższy odsetek osób z najstarszej grupy wieku.

Z dezagregacji poszczególnych grup imigrantów ze względu na obywatelstwo wynika, że zróżnicowanie wskaźnika zatrudnienia występuje również wewnątrz samych grup. Wskaźnik zatrudnienia imigrantów z Chile, Filipin, Ghany, Sri Lanki, Rumunii czy Chorwacji był relatywnie wyższy i zbliżony do tego obserwowanego dla grup imigranckich z krajów „zachodu” – we wszystkich był na poziomie powyżej 60%. Prawdopodobnie było to związane z dużym odsetkiem osób, które w Norwegii przebywały stosunkowo długo. Z kolei, imigranci z Somalii i Afganistanu, mieli najniższe wskaźniki zatrudnienia – odpowiednio 28,2% i 34%, co wynikało głównie z dużego odsetka osób w tej grupie obywatelstwa, które przebywały w Norwegii stosunkowo krótko, najczęściej posiadając status uchodźcy.

Obok kraju obywatelstwa czy długości pobytu, płeć jest również czynnikiem różnicującym wskaźnik zatrudnienia. I tak na przykład wskaźnik dla imigrantów z Pakistanu, którzy stanowią największą grupę imigrantów z krajów „wschodu”, wynosił 44,6%. Jednakże był on bardzo niski dla imigrantek z Pakistanu – 28% wobec 60% dla Pakistańczyków. Różnica taka występuje również wśród grupy imigrantów z Turcji, która była jedną z grup o najdłuższej średniej pobytu – 37% dla kobiet i 57% dla mężczyzn. Dość niska aktywność zawodowa

⁷ W 2005 roku wskaźnik zatrudnienia imigrantów z UE8 zrównał się z odpowiednim dla imigrantów z UE15.

⁸ Do krajów „wschodu” według podziału stosowanego przez norweski Główny Urząd Statystyczny zalicza się kraje Europy Wschodniej, Azji, Turcji, Afryki, Ameryki Południowej i Środkowej, a kraje „zachodu”: to kraje Europy Zachodniej, Oceanii i Ameryki Północnej.

kobiet w tych dwóch grupach imigranckich może być tłumaczona przenoszeniem tradycji i wzorców zatrudnienia z krajów wysyłających.

2.4. Stopa bezrobocia imigrantów

Między listopadem 2005 roku, a listopadem 2006 roku stopa bezrobocia rejestrowanego dla grupy imigrantów pierwszego pokolenia spadła z 8,3% do 6,1% i była to najniższa wartość stopy bezrobocia dla tej grupy od czwartego kwartału 1998 roku (dla porównania w tym okresie w populacji ogólnej stopa bezrobocia spadła z 2,6% do 1,8%). Nadal jednak wartość stopy bezrobocia jest trzykrotnie wyższa w porównaniu z populacją nie-imigrantów. W czwartym kwartale 2006 roku 11,2 tysięcy imigrantów zarejestrowanych było jako osoby bezrobotne i stanowiły one aż 22% ogółu wszystkich bezrobotnych. Mimo stosowania wobec imigrantów aktywnej polityki rynku pracy, różnice między stopą bezrobocia imigrantów i nie-imigrantów, utrzymują się.

Tabela 3. Sytuacja na rynku pracy w Norwegii ludności rodzimej i imigranckiej w latach 2000-2004

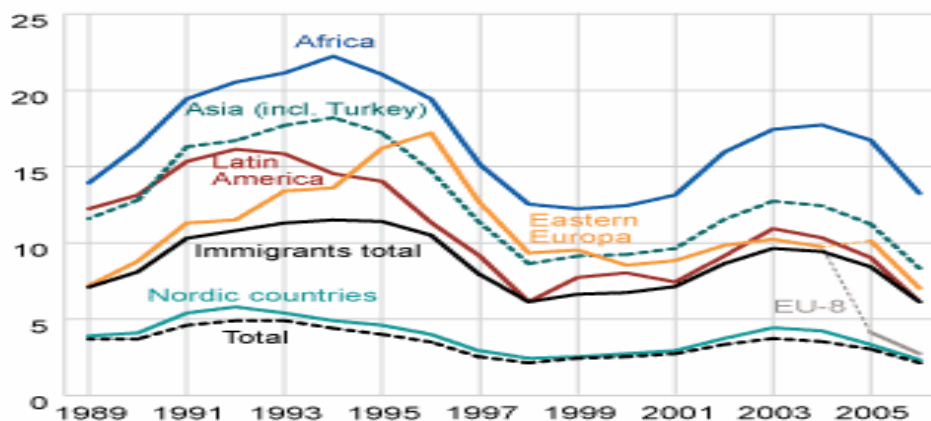
Rok	Obywatele Norwegii			Cudzoziemcy		
	2000	2003	2004	2000	2003	2004
	Stopa bezrobocia					
Mężczyźni	3,4	4,0	4,3	6,8	11,1	8,9
Kobiety	3,2	3,8	3,7	b.d.	b.d.	7,3
	Stopa zatrudnienia					
Mężczyźni	82,3	79,0	78,6	74,6	73,1	70,6
Kobiety	74,6	73,4	73,4	63,5	61,8	62,2

b.d. – braki danych

Źródło: OECD

W porównaniu z poprzednim rokiem, stopa bezrobocia we wszystkich czterech grupach imigrantów z krajów „wschodu” spadła średnio o 3-punkty procentowe i obecnie dla imigrantów z Afryki wynosi 13,2%, Azji 8,3%, Europy Wschodniej (bez imigrantów z UE) 7% oraz Ameryki Południowej i Środkowej – 6,1%. Najniższą wartość bezrobocia odnotowano dla grup imigrantów z krajów Skandynawii oraz Europy Zachodniej – 2,3%. Stopa bezrobocia dla imigrantów z Ameryki Północnej oraz krajów „nowej” Unii – EU8 – była na poziomie odpowiednio 2,5% i 2,7%. Różnice w stopie bezrobocia na norweskim rynku pracy między tak określonymi grupami imigrantów utrzymują się na przestrzeni lat, co przedstawia wykres 16.

Wykres 16. Stopy bezrobocia w zależności od regionu pochodzenia migrantów



Źródło: *Statistisk sentralbyrå* (SSB)

Najwyższa stopa bezrobocia w grupie obywateli krajów afrykańskich jest spowodowana przede wszystkim dużym odsetkiem osób, które przybyły stosunkowo niedawno, oraz stosunkowo dużym odsetkiem uchodźców. Dotyczy to przede wszystkim osób, które przyjechały z Somalii.

Na różnice w stopie bezrobocia, tak jak w wypadku wskaźnika zatrudnienia, wpływ miała również płeć. Największy spadek bezrobocia w grupie imigrantów obserwowano w grupie mężczyzn. W badanym okresie stopa bezrobocia w tej grupie obniżyła się o 2,5 punktu procentowego, podczas gdy tylko o 2 punkty procentowe w grupie kobiet. Stopa bezrobocia dla imigrantów w czwartym kwartale 2006 roku wynosiła 5,8%, a dla imigrantek 6,3%.

Najwyższy wskaźnik bezrobocia występował w grupie osób, które mieszkają w Norwegii od czterech do siedmiu lat. Różnica ta wynikała głównie z faktu, iż imigranci z krajów „wschodu”, przeważnie uchodźcy, zanim zarejestrują się jako bezrobotni na norweskim rynku pracy, najczęściej przez pierwszy rok (do 3 lat włącznie) uczestniczą w kursach językowych oraz szkoleniach podnoszących kwalifikacje. W grupie imigrantów, którzy rezydują w Norwegii powyżej siedmiu lat, stopa bezrobocia jest dużo niższa. Jednakże niezależnie od czasu przebywania, różnice w stopie bezrobocia między grupami imigrantów są nadal widoczne. W każdej z tych grup Afrykańczycy mieli najwyższą stopę bezrobocia, drugą grupą w kolejności byli imigranci z pozostałych krajów „wschodu”. Widoczna była też różnica między stopą bezrobocia imigrantów z krajów „wschodu” i „zachodu”

Pomimo spadku stopy bezrobocia, odnotowano niewielki wzrost liczby osób uczestniczących w programie „pierwsza praca”. Między listopadem 2004 i 2005 liczba takich osób wzrosła z 12,5 tysięcy do 12,8 tysięcy. Po części do tego wzrostu przyczynili się imigranci. Ich liczba wzrosła, bowiem z 3,9 tysięcy do 4,5 tysiąca i w rezultacie stanowili oni 36% tej grupy.

2.5. Struktura zatrudnienia imigrantów

Oficjalne statystyki, prawdopodobnie ze względu na duży stopień zagregowania, nie wskazują na istnienie sektorów zatrudnienia, zdominowanych przez imigrancką siłę roboczą. W wypadku imigrantów z krajów „wschodu” struktura zatrudnienia wykazuje nawet spore podobieństwo ze strukturą zatrudnienia społeczeństwa norweskiego. Z jednej strony odsetek imigrantów zatrudnionych w przetwórstwie przemysłowym, handlu, transporcie i komunikacji czy administracji publicznej i obronie narodowej był w 2005 roku zbliżony do

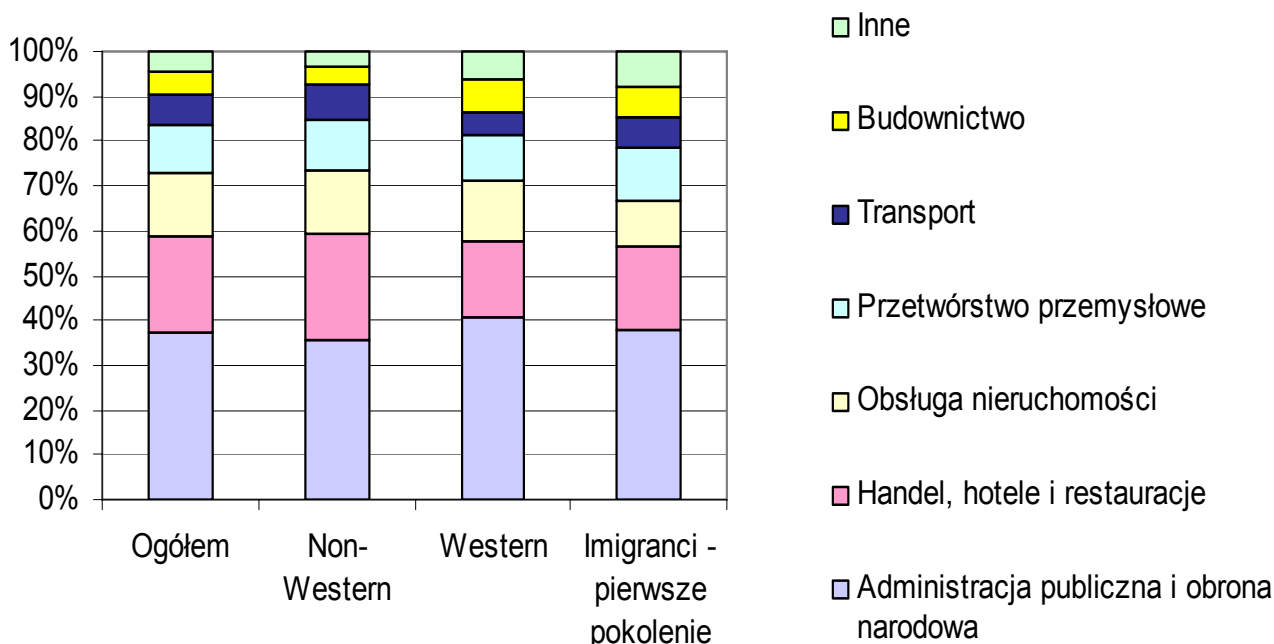
odpowiedniego w ogólnej populacji (ten ostatni dawał zatrudnienie największej grupie imigrantów, niezależnie od kraju pochodzenia). Z drugiej strony, w porównaniu z innymi grupami, większy odsetek imigrantów z krajów „wschodu” znajduje zatrudnienie w przemyśle hotelarskim i handlu oraz transporcie.

Szczegółowe statystyki (niezagregowane) dotyczące zatrudnienia w sektorze usług wskazują jednak na ogromną dysproporcję występującą w wypadku osób zajmujących się sprzątaniami. Okazuje się bowiem, że jest to sektor, w którym występuje nadreprezentacja pracowników cudzoziemskich (odpowiednio 6,3% imigrantów w porównaniu z 0,8% całej populacji).

Z kolei w porównaniu z ogółem populacji zarówno imigrantów z krajów „zachodu” oraz imigrantów pierwszego-pokolenia częścię można spotkać w sektorze budowlanym.

Statystyki odnoszące się do zatrudnienia rejestrowanego pozwalają nam również zorientować się w strukturze zatrudnienia imigrantów w poszczególnych zawodach. Dane te nie zawierają jednak informacji o samym rozkładzie zatrudnienia w sektorze zatrudniającym największą liczbę imigrantów – czyli sektorze administracji publicznej i obronie narodowej. Mimo to, dekompozycja zatrudnienia na 9 głównych grup zawodowych pokazuje, że imigranci z krajów „wschodu” pracują przede wszystkim przy pracach prostych, niewymagających specjalistycznego wykształcenia. Aż 24% imigrantów z krajów „wschodu” pracowało w tej grupie w porównaniu z 6,3% w całej populacji. Pracownicy z krajów „zachodu” najczęściej zatrudnieni byli jako profesjonalści – 18,6% w porównaniu z 10,5% w całej populacji i 6,3% w grupie imigrantów z krajów „wschodu”. Najwięcej imigrantów znajduje zatrudnienie w sektorze prywatnym, w którym imigranci stanowią aż 5,1% ogółu pracujących, a w sektorze publicznym 3,2%.

Wykres 17. Zatrudnieni w 2005 roku w podziale na sekcje PKD i kraj pochodzenia*



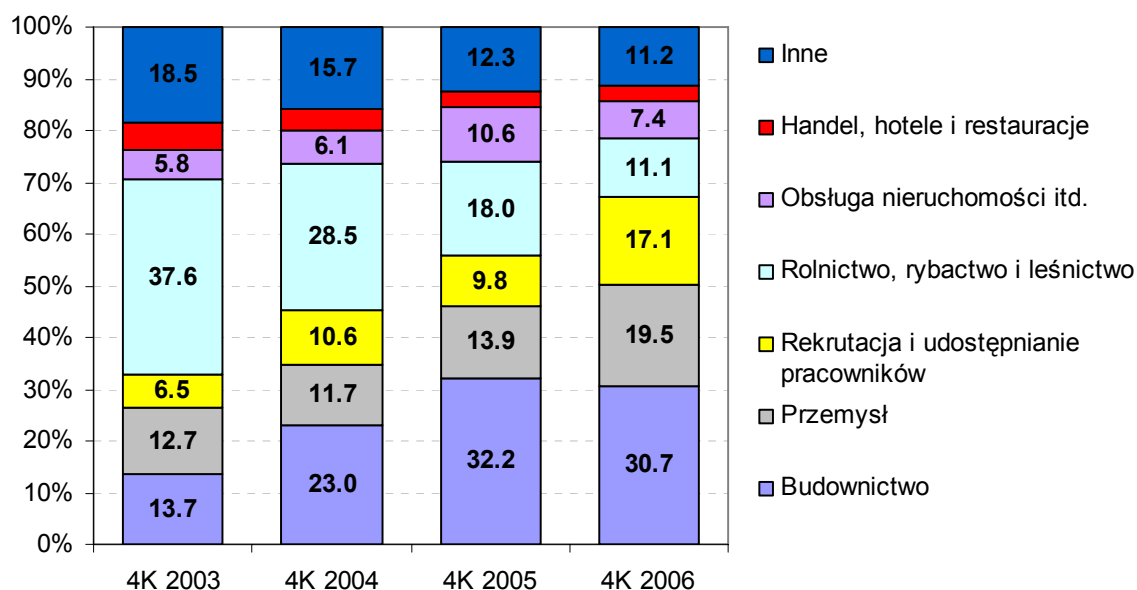
*Western – kraje „zachodu” – imigranci z Europy Zachodniej, Oceanii i Ameryki Północnej; Non-Western - kraje „wschodu” – imigranci z Europy Wschodniej, Azji, Turcji, Afryki, Ameryki Południowej i Środkowej

Źródło: Statistisk sentralbyrå (SSB)

Oprócz danych o imigrantach przebywających w Norwegii powyżej 6 miesięcy, w ostatnich trzech latach, na zalecenie Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), specjalnym badaniem objęto również imigrantów krótkookresowych, którzy przebywają w Norwegii poniżej sześciu miesięcy (wcześniej żadne statystyki rynku pracy nie obejmowały takich osób). Na ich podstawie wiemy, że w czwartym kwartale 2006 roku ponad 18 tysięcy imigrantów krótkookresowych z krajów UE8 przebywało i było zatrudnionych w Norwegii, czyli o około 9 tysięcy więcej niż w czwartym kwartale 2005 roku. Natomiast w porównaniu z czwartym kwartałem 2003 roku było ich o prawie 16 tysięcy więcej. Ponadto w czwartym kwartale 2006 roku po raz pierwszy liczba pracowników z UE8 zarejestrowanych przez norweski Urząd Statystyczny (SSB) rezydujących w Norwegii była mniejsza od liczby imigrantów krótkookresowych (odpowiednio 16,2 i 18,4 tysięcy osób). Dynamika napływu imigrantów zarówno tych rejestrowanych – czyli długookresowych jak i krótkookresowych była podobna i dużo większa w okresie między rokiem 2005/2006 niż poprzednimi. Najwięcej imigrantów krótkookresowych z krajów UE8 przybyło z Polski i Litwy, w czwartym kwartale 2006 roku zarejestrowano ich odpowiednio 13,1 tysiąca oraz 3,5 tysiąca.

Mimo zwiększonej dynamiki w napływie imigrantów z krajów UE8, największą grupę imigrantów krótkookresowych nadal stanowili imigranci z krajów skandynawskich – 20,2 tysiąca osób z grupy 55,3 tysięcznej (czwarty kwartał 2006 roku). W czwartym kwartale 2005 roku imigranci krótkookresowi stanowili jedynie 1,65% wszystkich zatrudnionych osób, a w podobnym okresie w 2006 roku już odpowiednio 2,3%. Jednakże odsetek zatrudnionych imigrantów krótkookresowych różnił się znacząco ze względu na rodzaj sektora gospodarki. Imigranci krótkookresowi stanowili około 6,25% wszystkich zatrudnionych przy wydobywaniu ropy naftowej i gazu, 5,84% osób pracujących w budownictwie oraz 3,24% ogółu pracowników w sektorze hotelarskim. Równocześnie należy dodać, że zatrudnienie w poszczególnych sektorach było silnie zdeterminowane przez kraj pochodzenia. Pracownicy z krajów UE8 (w 2005 roku) pracowali głównie w budownictwie (32,2%) oraz rolnictwie, rybołówstwie i leśnictwie (odpowiednio 18%). Z kolei, pracownicy z krajów Skandynawii, głównie pracowali w budownictwie (32,2%) ale wielu z nich było zatrudnionych również w ochronie zdrowia. Należy również zwrócić uwagę, że dla osób z UE8 wzrosło znaczenie sektora budowlanego czy agencji rekrutujących jako pracodawcy, a spadła liczba zatrudnionych w rolnictwie. Tendencję przechodzenia imigrantów z nowych krajów Unii Europejskiej z sektora rolniczego do budownictwa potwierdzają również statystyki dotyczące wydawanych przez Norweski Urząd ds. Imigrantów (UDI) zezwoleń na pobyt z możliwością podjęcia pracy.

Wykres 18. Pracownicy z UE8 nierezydujący w Norwegii według sekcji PKD, czwarty kwartał 2003-2006



Źródło: Statistisk sentralbyrå (SSB)

3. Polacy w Norwegii

3.1. Historia migracji

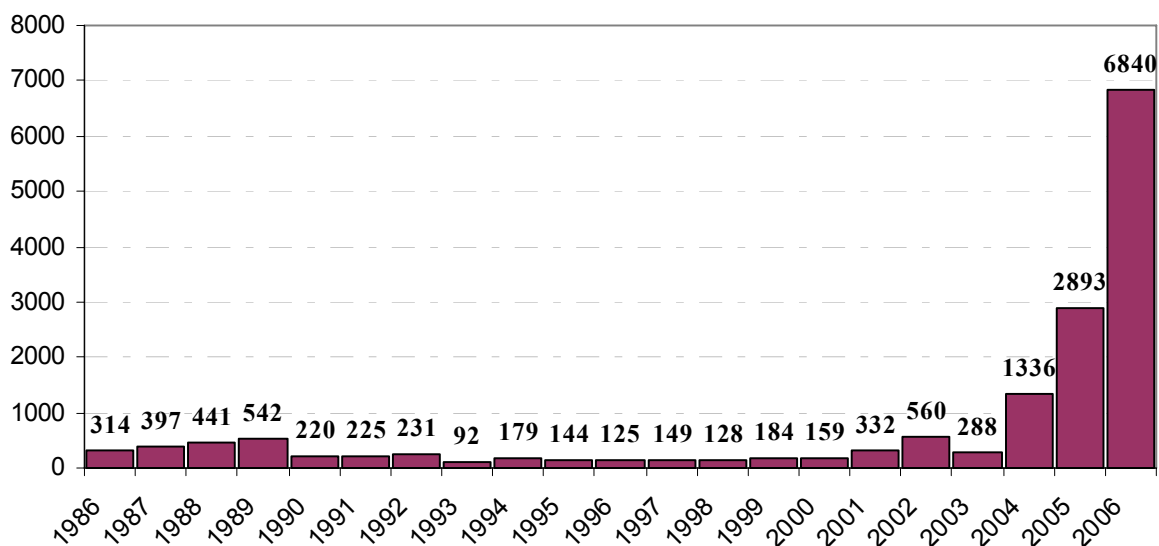
Polacy masowo pojawili się w Norwegii w latach 80. ubiegłego stulecia. Wskutek kryzysu politycznego oraz powiązań między polskimi i norweskimi związkami zawodowymi wielu Polaków uzyskało wówczas w Norwegii azyl. Od tamtego jednak momentu, oprócz nieudanej próby rekrutacji polskich pielęgniarek zakończonej w latach 2000-2004 wyjazdem około 190 osób (Godzimirski 2005), a także wyjazdów sezonowych do prac w rolnictwie (w porównaniu ze skalą wyjazdów Polaków do Niemiec raczej o marginalnym znaczeniu), nie rejestrowano w Norwegii dużego napływu osób z polskim obywatelstwem. Dopiero rozszerzenie Unii Europejskiej, a w szczególności pozostawienie barier na rynku pracy przez państwa „starej” Unii, spowodowało zwiększony napływ imigrantów z Polski do Norwegii. Mimo, iż Norwegia nie należy do państw członkowskich UE, objęta jest regulacjami wolnego przepływu osób na rynku pracy zgodnie z porozumieniem z 1994 roku. Wraz z rozszerzeniem UE rząd norweski zdecydował się na wprowadzenie okresu przejściowego odnośnie wolnego przepływu siły roboczej z nowych państw członkowskich. Dla obywateli nowych państw unijnych oznacza to formalny wymóg posiadania zezwolenia na pobyt z możliwością podjęcia pracy, który w rzeczywistości jest jednak czystą formalnością. Od 1 stycznia 2008 roku każda osoba w chwili złożenia w Urzędzie ds. Imigracji (Directorate of Immigration UDI) pełnej dokumentacji, czyli prawidłowo wypełnionego wniosku aplikacyjnego wraz ze wszystkimi załącznikami, w tym także umowy o pracę⁹, otrzyma potwierdzenie upoważniające do natychmiastowego podjęcia pracy w Norwegii.

⁹ Umowa musi być zawarta na warunkach pracy i płacy przewidzianych przez umowy zbiorowe lub inne ogólnie przyjęte postanowienia związane ze stanowiskiem pracy.

O masowym napływie Polaków zdecydował przede wszystkim popyt na pracę cudzoziemską na norweskim rynku pracy oraz różnice w stawkach płac. Jednakże nie bez znaczenia był również wpływ istniejących sieci migranckich (zbudowanych przez migrantów tak zwanych „postsolidarnościowych” oraz osoby wyjeżdżające sezonowo), a także działalność firm rekrutujących.

Polacy już od kilku lat stanowią najliczniejszą grupę osób przyjeżdżających do Norwegii, jednakże Polonia¹⁰, licząc 13,6 tysięcy (stan na dzień 1 stycznia 2007 roku), stanowi tu tylko trzecią pod względem wielkości grupę cudzoziemców, zaraz po grupie obywateli ze Szwecji, których jest tu 27 tysięcy oraz Danii - 20 tysięcy. Następnymi w kolejności grupami cudzoziemców zamieszkującymi Norwegię są: Niemcy, Irakijczycy, Brytyjczycy oraz Somalijczycy (od 10 tysięcy do 12 tysięcy z każdej grupy). Natomiast przy uwzględnieniu liczby osób z drugiego pokolenia imigrantów, Polonia zajmuje dopiero miejsce szóste, za Pakistańczykami, Szwedami, Irakijczykami, Somalijczykami i Duńczykami. Niemniej jednak od momentu wejścia Polski do Unii Europejskiej populacja Polaków dość dynamicznie się powiększa. W 2006 roku liczba osób z polskim obywatelstwem żyjących w Norwegii zwiększyła się o 6,9 tysięcy, głównie dzięki dodatniemu saldu migracji - 6,8 tysięcy. Dużo mniejsze znaczenie miało uwzględnienie dodatniego salda urodzin i zgonów - 100 osób.

Wykres 19. Napływ netto osób z polskim obywatelstwem do Norwegii w latach 1986-2006



Źródło: SOPEMI, Statistisk sentralbyrå (SSB)

¹⁰ Biorąc pod uwagę tylko grupę imigrantów pierwszego pokolenia.

3.2 Polonia w Norwegii

Polacy przebywający w Norwegii ponad 6 miesięcy, tak jak większość cudzoziemców, osiedlają się głównie na południu Norwegii. Największy odsetek Polaków zamieszkuje w Oslo (25%), Bergen (6%) oraz Bærum (5%) (patrz tabela 4 poniżej). Natomiast ci Polacy (około 11 tysięcy w 2005 roku), którzy z powodu krótszego niż 6 miesięcy pobytu w Norwegii nie są wliczani do ludności rezydującej, przebywali głównie w Oslo (12%), Buskerud (12%), Rogoland (11%) oraz Vestfold (8%).

Z tabeli 4 przedstawiającej charakterystyki największych skupisk rezydujących Polaków w Norwegii wynika również, że miejscowości, w których osiedlają się Polacy można podzielić na trzy grupy. Pierwszą charakteryzuje duży odsetek Polaków, którzy wyemigrowali z Polski przed rozszerzeniem Unii Europejskiej (Skien, Krisitnsand czy Sandnes). W drugiej grupie miast (Bærum, Bergen, Trodnheim) głównie można spotkać Polaków osiadłych w ostatnich 5 latach. Natomiast w trzeciej grupie, populacja Polaków zamieszkujących w Norwegii poniżej i powyżej 5 lat jest liczebnie porównywalna.

Powyższa sytuacja może wskazywać na różne determinanty osiedlania się Polaków związane z okresem przyjazdu do Norwegii. Warto tutaj wspomnieć, że Polacy masowo pojawili się w Norwegii jako azyłanci w 1981 roku. Była to grupa związkowców i działaczy Niezależnych Związków Zawodowych „Solidarność”, którym w okresie kryzysu politycznego w Polsce, ze względu na istniejące relacje ze związkowcami z Norwegii (Norwegowie nota bene pomogli w założeniu NSZZ „Solidarność”) udzielono pomocy w uzyskaniu statusu uchodźcy, a niektórym osobom zezwolono na dłuższy pobyt w Norwegii. Osoby te, tworzące tak zwaną grupę imigrantów „postsolidarnościowych”, stworzyły sieci migranckie. Właśnie ta Polonia, która powstała w latach 80., pomogła w przyjazdach kolejnym osobom, szczególnie tym, które zdecydowały się na wyjazd w latach 90. Polacy mieszkający w Norwegii zapraszając kolejne osoby umożliwiali im uzyskanie wiz turystycznych i tym samym quasi-legalny pobyt w Norwegii¹¹. Uzyskanie bezwizowego dostępu do norweskiego rynku pracy nastąpiło w momencie wejścia Polski do Unii Europejskiej. Obecnie każdy Polak, który poszukuje pracy w Norwegii, może przebywać na terenie tego kraju przez trzy miesiące bez konieczności ubiegania się o pozwolenie na pobyt, a osoby, które zarejestrują się w tamtejszym Urzędzie Pracy nawet do pół roku. Do 2009 roku podjęcie pracy przez Polaków obwarowane jest formalnym obowiązkiem posiadania zezwolenia na pobyt z możliwością podjęcia pracy. Obserwując statystyki wydanych zezwoleń wydaje się jednak, że jest to bariera dość łatwa do pokonania.

Na znaczenie i wzorce osiedlania się Polaków w Norwegii po wejściu do Unii Europejskiej wpływ mogła mieć również działalność firm rekrutujących pracowników, które w pewnym sensie stanowią substytut sieci migranckich i tym samym również mogą determinować kierunek migracji oraz miejsce osiedlania się osób korzystających z ich usług.

Bez wątpienia wzorce osiedlania się Polaków w Norwegii może warunkować także powód migracji. Obecnie obywateli z Polski przede wszystkim spotkać można w miejscach, w których występuje popyt na ich pracę, czyli w miejscach inwestycji budowlanych, na platformach wiertniczych, w gospodarstwach rolnych czy w fabrykach. Współczesne migracje Polaków do Norwegii, w przeciwieństwie do tych z lat 80., są powodowane głównie

¹¹ Osoby te najczęściej wjeżdżały legalnie do Norwegii ale podejmowały nielegalne zatrudnienie w rolnictwie lub przy remontach mieszkań stąd można mówić o quasi-legalności ich pobytu.

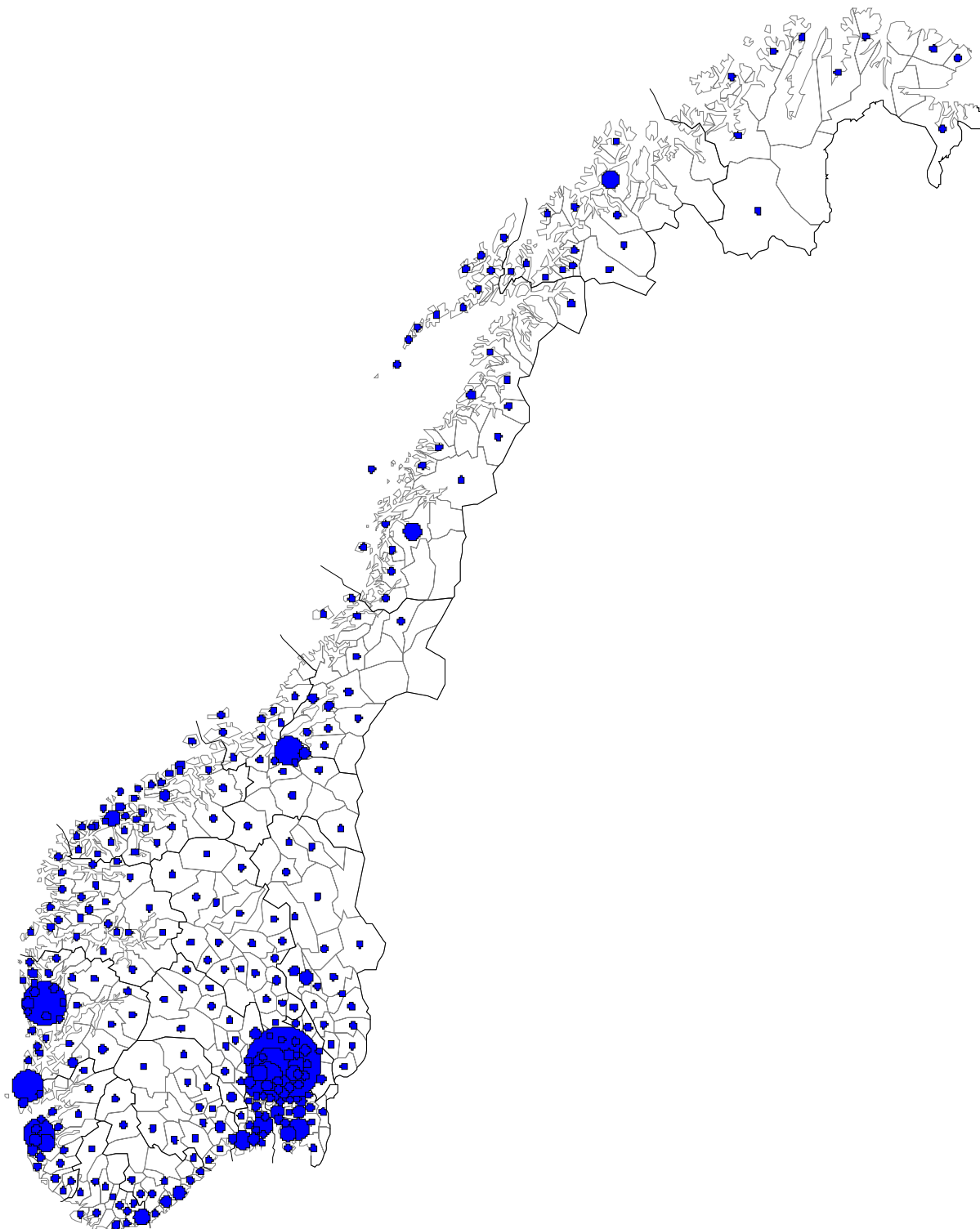
popytem na pracę w budownictwie i tym tłumaczyć można główne różnice w miejscach koncentracji geograficznej Polaków.

Tabela 4. Charakterystyka największych skupisk imigrantów z Polski (stan na 1 stycznia 2006 roku)

Miejscowość	Populacja Polaków	Populacja Polaków w danej miejscowości		Odsetek osób urodzonych w Polsce	Odsetek osób zamieszkujących poniżej 5 lat w Norwegii
		jako procent populacji zamieszkałych obcokrajowców	jako odsetek całej populacji Polaków w Norwegii		
Oslo	3013	2%	25,0%	91%	54,0%
Bergen	697	3%	6,0%	93%	66,4%
Bærum	575	5%	5,0%	89%	69,6%
Stavanger	421	3%	4,0%	89%	45,6%
Trondheim	384	3%	3,2%	95%	60,4%
Drammen	168	2%	1,0%	92%	46,5%
Kristiansand	155	2%	1,3%	88%	28,7%
Sandnes	155	3%	1,3%	90%	33,8%
Fredrikstad	151	3%	1,3%	92%	29,5%
Skien	128	3%	1,1%	84%	19,4%
Skedsmo	114	2%	1,0%	90%	34,0%
Lørenskog	103	2%	0,9%	89%	47,8%

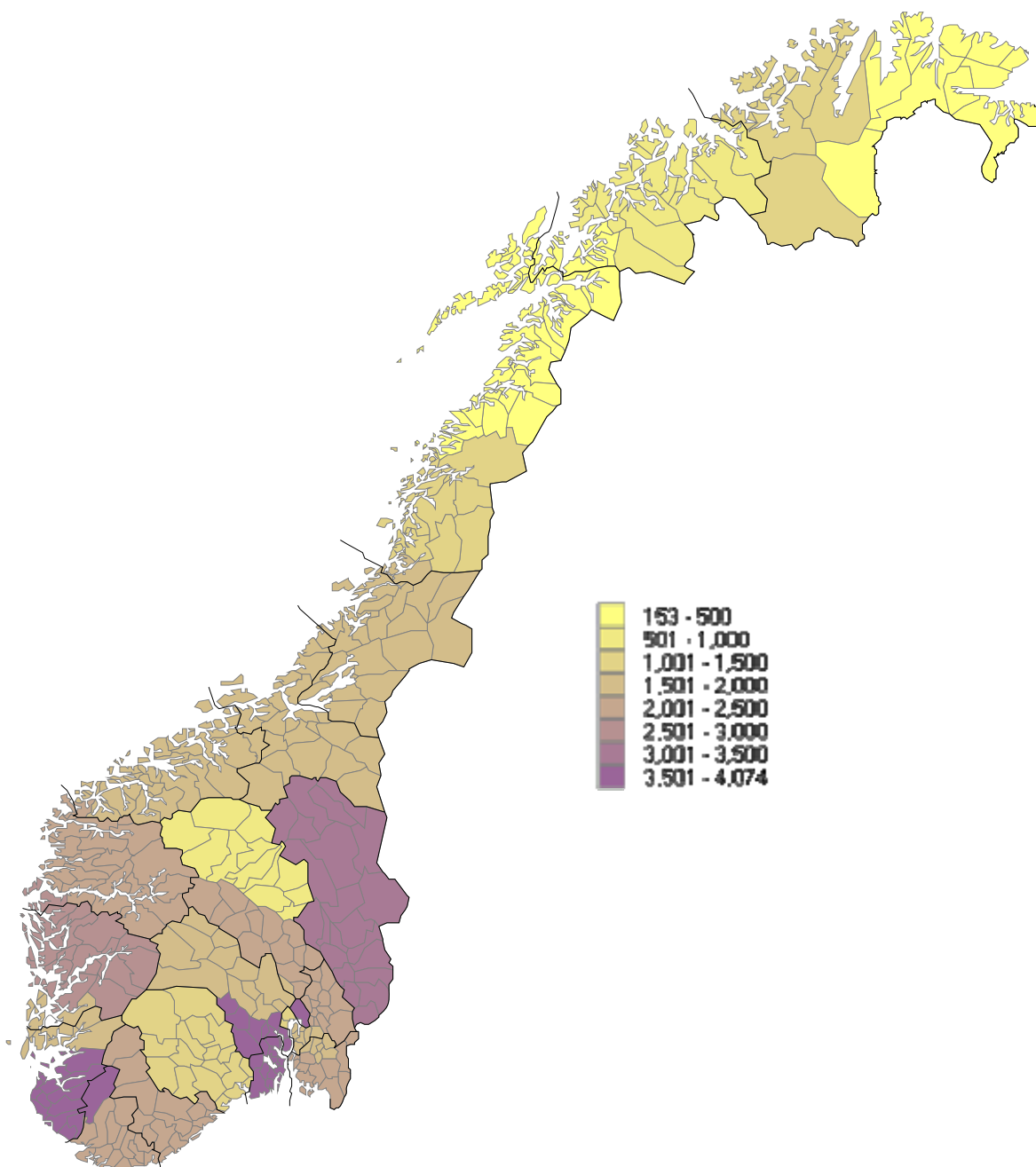
Źródło: Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi, 2007)

Mapa 2. Rozmieszczenie populacji Polaków w Norwegii (stan na 1 stycznia 2007 roku)



Źródło: *Statistisk sentralbyrå (SSB)*

Mapa 3. Zezwolenia na pobyt z możliwością podjęcia pracy wydane obywatelom UE8 w roku 2006



Źródło: Norweski Urząd ds. Imigrantów (UDI)

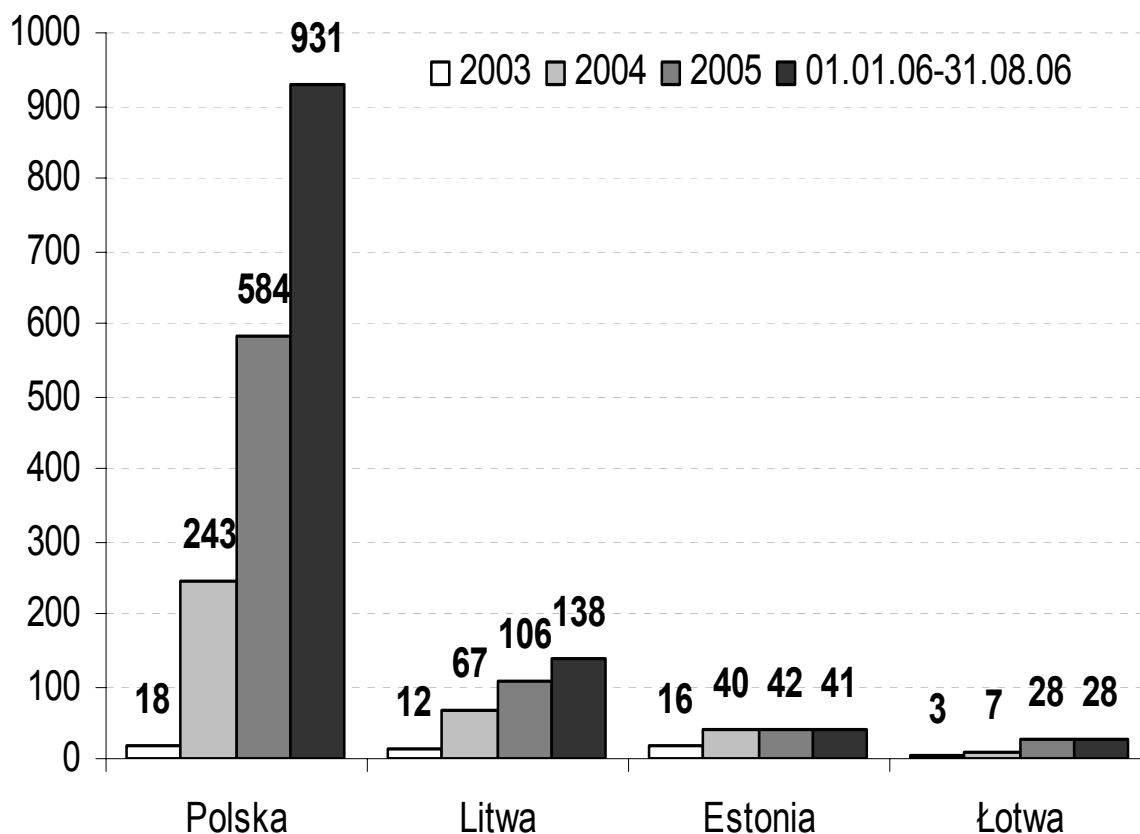
3.3. Sytuacja Polaków na norweskim rynku pracy

Norwegia, pomimo tego, iż jest krajem należącym tylko do Europejskiego Obszaru Gospodarczego, wydaje się czerpać więcej korzyści z migracji Polaków niż inne kraje Unii, jak na przykład Szwecja. Norwegowie ograniczyli dostęp do swojego rynku pracy tylko pod jednym warunkiem, a mianowicie praca, którą chce podjąć w Norwegii obywatel UE8, musi odpowiadać norweskim warunkom pracy oraz wymogom płacowym tej oferowanej

pracownikom norweskim. Otrzymanie od pracodawcy umowy na powyżej wymienionych warunkach powoduje natychmiastowe wydanie zezwolenia na pobyt związanego z podjęciem pracy, którego posiadanie obowiązuje migrantów z UE8 do 2009 roku.

Inną opcją wejścia na norweski rynek pracy jest możliwość skorzystania z zasady swobody świadczenia usług. Jedynymi statystykami mogącymi przybliżyć skalę imigracji osób polskiego pochodzenia w celu prowadzenia własnej działalności gospodarczej w Norwegii są dane Centralnego Urzędu Podatkowego ds. Podmiotów Zagranicznych (SFU) oraz informacja Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, dotycząca wydanych Polakom formularzy E101. Od stycznia do sierpnia 2006 roku Centralny Urząd Podatkowy ds. Podmiotów Zagranicznych (SFU) odnotował około 1000 firm oraz ponad 7,6 tysiąca pracowników z Polski, którzy odprowadzali podatki za usługi świadczone w Norwegii. W całym 2006 roku eksperci szacowali liczbę tak zwanych pracowników delegowanych z nowych krajów unijnych w Norwegii na ponad 10 tysięcy osób, z czego Polacy stanowić mogli około 70%.

Wykres 20. Liczba zarejestrowanych podmiotów z krajów UE8 świadczących usługi w Norwegii.

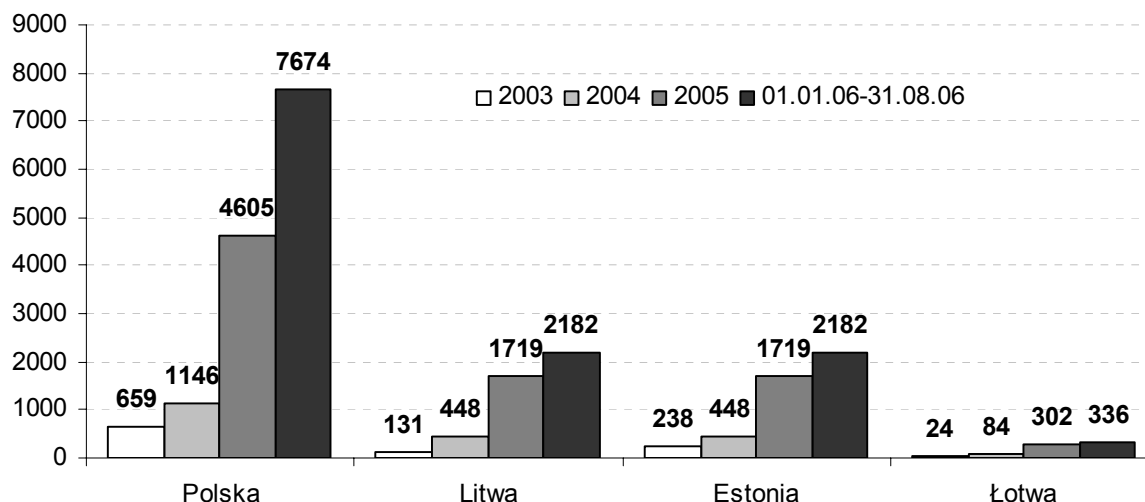


Źródło: Centralny Urząd Podatkowy ds. Podmiotów Zagranicznych (SFU) za: Dolvik et al (2006)

Polskie statystyki wydanych formularzy E101 wskazywały na liczbę 7,9 tysiąca osób oddelegowanych do świadczenia usług w 2006 roku, jednak w związku z tym, że w ciągu roku jedna osoba może otrzymać formularz E-101 kilkakrotnie, poniższe dane mogą jedynie

w przybliżeniu odzwierciedlać liczbę osób, które wyjechały w ramach transgranicznego świadczenia usług do Norwegii.

Wykres 21. Liczba zarejestrowanych pracowników z UE8 świadczących usługi w Norwegii



Źródło: Centralny Urząd Podatkowy ds. Podmiotów Zagranicznych (SFU) za: Dolvik et al (2006)

W znalezieniu pracy w Norwegii Polacy często korzystają z usług firm pośrednictwa pracy za granicą. W 2006 roku polskie agencje pośrednictwa wysłały do pracy w Norwegii ponad 12 tysięcy osób, czyli o 4 tysiące więcej niż w roku poprzednim. Najwięcej osób skierowano do pracy na statkach w charakterze oficerów pokładowych, pilotów czy innych pracowników służb technicznych żeglugi. Jedną z najprężniej działających firm rekrutujących pracowników z Polski do Norwegii jest firma Adecco, która głównie specjalizuje się w branży pracowników budowlanych. Firma ta ma swoją siedzibę w kilku większych miastach Polski, jednakże główny ośrodek, w którym odbywają się szkolenia językowe i testy umiejętnościowe dla potencjalnych przyszłych pracowników, znajduje się w Mrzeżynie (woj. Zachodniopomorskie). Firma ta współpracuje również z norweską filią Adecco. Na rynku norweskim działa jeszcze kilka innych firm rekrutujących polskich pracowników, ale już o mniejszym znaczeniu.

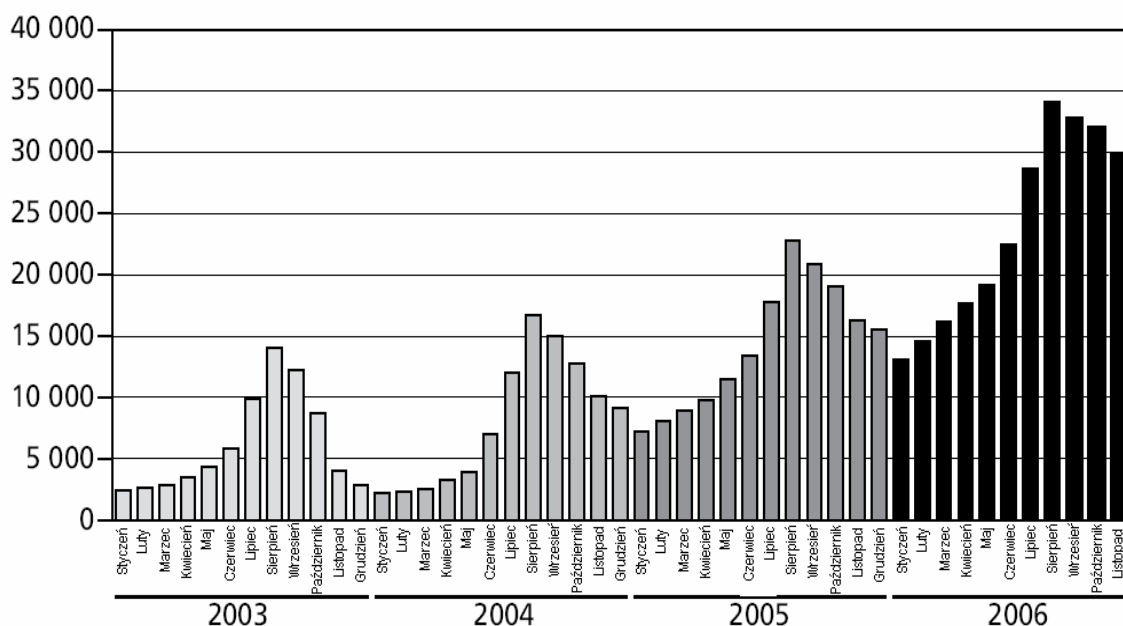
W 2006 roku łącznie wydano Polakom 38 525 zezwoleń na pobyt z możliwością podjęcia pracy, z czego ponad połowę stanowiły zezwolenia odnawiane. Ponadto imigracja pracownicza z Polski była zdominowana przez mężczyzn, którym w udziale przypadło aż 80% wszystkich wydanych zezwoleń.

Analiza (patrz wykres 22 poniżej) liczby wydanych zezwoleń obywatelom UE8 na pobyt z możliwością podjęcia pracy¹², prowadzi do trzech wniosków: po pierwsze zauważyć można utrzymujący się sezonowy charakter wyjazdów (zdecydowanie najwięcej zezwoleń wydawanych jest w okresie letnim), po drugie liczba osób podejmujących zatrudnienie sezonowe jest stała, a po trzecie obserwuje się trend wzrostowy bezwzględnej liczby osób z UE8, pracujących na norweskim rynku pracy (w każdym kolejnym miesiącu obserwuje się coraz większą liczbę osób, będących w posiadaniu ważnego zezwolenia). Sezonowy charakter migracji z krajów UE8 jest głównie wynikiem zapotrzebowania na pracowników

¹² Statystyki te publikowane są przez Urząd ds. Migracyjnych (UDI) w raportach półrocznych na stronie www.udi.no

cudzoziemskich w sektorze rolnym. Natomiast coraz większa liczba osób przebywająca na norweskim rynku pracy to, po pierwsze, wynik regulacji prawnych. Przed 2004 rokiem zezwolenie na pobyt z możliwością podjęcia pracy można było uzyskać tylko na okres od 3 do 6 miesięcy, a obecnie istnieje możliwość ubiegania się o takie zezwolenie nawet na okres od roku do pięciu lat włącznie¹³. Po drugie, coraz większy odsetek migrantów po ukończeniu prac sezonowych podejmuje zatrudnienie w innych sektorach (głównie budowlanym) i tym samym pozostaje dłużej na norweskim rynku pracy. Wprowadzenie od 1 stycznia 2008 roku nowego przepisu, o czym wspomniano wcześniej, pozwalającego na pracę w trakcie trwania postępowania wydania zezwolenia, ma przede wszystkim służyć ułatwieniu przepływu pracowników między pracodawcami¹⁴. Analizując te dane trzeba mieć jednak na uwadze to, że przedstawiają one liczbę ważnych zezwoleń będących w posiadaniu obywateli UE8, a nie liczbę osób faktycznie pracujących w Norwegii.

Wykres 22. Liczba ważnych zezwoleń na pobyt z możliwością podjęcia pracy w posiadaniu obywateli UE8 w pierwszym dniu każdego miesiąca w okresie styczeń 2003 – listopad 2006



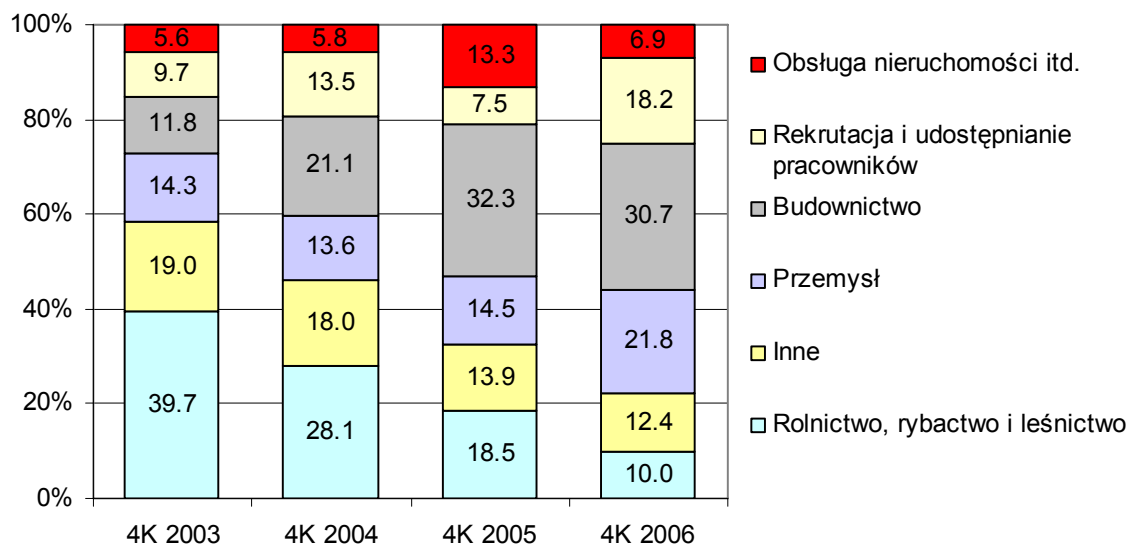
Źródło: Norweski Urząd ds. Imigrantów (UDI)

Szacuje się, że w czwartym kwartale 2006 roku na norweskim rynku pracy łącznie zatrudnionych było około 24,5 tysiąca Polaków, z czego 13,1 tysięcy osób przebywało w Norwegii krócej niż 6 miesięcy. Imigranci krótkookresowi (nierezydujący w Norwegii) przed wejściem Polski do Unii Europejskiej głównie znajdowali zatrudnienie w rolnictwie (około 40% ogółu pracujących Polaków). Natomiast obecnie, co przedstawia wykres poniżej, Polacy najczęściej pracują w budownictwie oraz przemyśle, odpowiednio 30,7% i 21,8%. Ponadto kolejne 18,2% osób zatrudnionych było przez agencje rekrutujące pracowników (sektor rekrutacja i udostępnianie pracowników), które wynajmują swoich pracowników do pracy w sektorach gdzie występują niedobory pracowników, czyli głównie do budownictwa, rolnictwa oraz przemysłu.

¹³ Okres ważności wydawanego zezwolenia jest uzależniony od długości kontraktu podpisanego z pracodawcą.

¹⁴ Dotychczas imigrant nie mógł rozpocząć pracy u nowego chlebodawcy gdy trwało jeszcze postępowanie wydania nowego zezwolenia.

Wykres 23. Polacy nierezydujący w Norwegii według sekcji PKD, 4 kwartał 2003-2006



Źródło: Statistisk sentralbyrå (SSB)

Dotychczas nie przeprowadzono w Norwegii żadnych ilościowych badań dotyczących warunków życia i pracy Polaków, którzy wyemigrowali z Polski po 2004 roku. Badanie „Polscy migranci w Oslo” przeprowadzone przez ośrodek badawczy FAFO¹⁵, przy współdziałaniu Ośrodka Badań nad Migracjami (OBM) Uniwersytetu Warszawskiego jesienią 2006 roku (sponsorowane przez norweskie Ministerstwo Pracy i Integracji Społecznej) stanowi obecnie jedyne, poza oficjalnymi statystykami, źródło danych o sytuacji Polaków na norweskim rynku pracy¹⁶. Wyniki tego badania, obok oficjalnych statystyk zatrudnienia czy bezrobocia mogą być dopełnieniem obrazu warunków pracy Polaków w Norwegii, zwłaszcza tych, którzy przebywają tu stosunkowo krótko.

Badanie „Polscy migranci w Oslo”, przeprowadzone zostało na przełomie listopada i grudnia 2006 roku, przy użyciu nowatorskiej metody doboru próby, a mianowicie metodologii Respondent Driven Sampling (RDS), którą do badań nad populacjami „ukrytymi”¹⁷ zaproponował w 1997 roku Heckathorn (Heckathorn 1997). Pozwala ona na uzyskanie

¹⁵ Jest to norweski ośrodek badawczy utworzony w 1982 roku przez Norweską Konfederację Związków Zawodowych (Norwegian Confederation of Trade Unions - LO), który został przeorganizowany na fundację w 1993 roku, składający się z dwóch instytutów: Instytutu Badań Społecznych i Rynku Pracy oraz Instytutu ds Badań Międzynarodowych (www.faf.no)

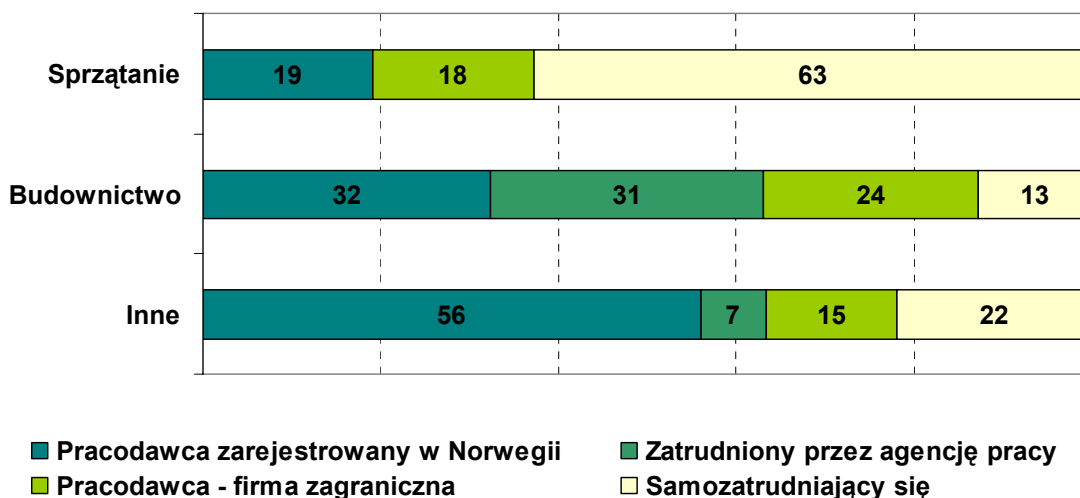
¹⁶ FAFO zrealizowało również projekt badawczy dotyczący grupy imigrantów z krajów UE-8, pracujących na platformach wiertniczych (Raport z badania autorstwa Kristin Alsos og Anne Mette Ødegård pod tytułem Sikrer Norges framtid på minstelønn. Østeuropeisk arbeidskraft på petroleumsanlegg på land dostępny jest ze strony internetowej: <http://www.faf.no/pub/rapp/20032/20032.pdf>). Z danych oficjalnych wiadomo, że w roku ubiegłym na platformach wiertniczych "Snohvit" w Hammerfest oraz "Ormen Lange" w Aukra, zarejestrowanych było odpowiednio 1150 i 1174 pracowników z Polski, którzy pracowali w systemie wahadłowym – 4 tygodnie w Polsce i 2 tygodnie na platformie. Grupa tych pracowników objęta jest zbiorową umową, gwarantującą im określone w umowie zarobki.

¹⁷ Ukryte populacje Heckathorn definiuje jako takie, dla których utworzenie operatu losowania jest niemożliwe, czyli mowa tu o sytuacji, w której badacz nie potrafi dokładnie odpowiedzieć na pytanie o liczbę jednostek badanej populacji. Drugą cechą wyróżniającą takie populacje jest istnienie silnego nacisku ze strony członków badanej populacji na ochronę własnej prywatności.

nieobciążonych wyników dla całej badanej populacji, pomimo nielosowego doboru pierwszych jednostek do badania. Respondent Driven Sampling, czyli dobór próby sterowany bądź też kontrolowany przez respondentów, to wariant doboru próby metodą kuli śnieżnej, który dodatkowo wspomagany jest poprzez podwójny system zachęt (*dual system of structured incentives*), polegający na nagrodzeniu respondenta zarówno za udzielenie wywiadu jak i za zwerbowanie kolejnych osób do uczestnictwa w badaniu. Metoda ta pozwala na dotarcie do „trudnych” czy też „ukrytych” respondentów, czyli tych, pracujących nielegalnie i/lub nie figurujących w oficjalnych statystykach.

W wyniku przeprowadzonego badania zebrano informacje o 510 osobach (w tym o 377 mężczyznach). Około 92% ogółu mężczyzn zatrudnionych było w budownictwie, natomiast aż 72% kobiet trudniło się sprzątniem. W grupie respondentów 32% osób pracowało dla pracodawcy norweskiego, kolejne 31% osób zatrudnionych było przez agencję pośrednictwa pracy, następne 24% pracowało dla pracodawcy zagranicznego (najczęściej Polaków, Szwedów, Finów lub Niemców) jedynie około 13% osób pracowało jako osoby samozatrudniające się (definitywnie obejmujące również nielegalne zatrudnienie). Zdecydowana większość sprzątających respondentek pracowała na własny rachunek (63%), 18% pracowało dla firmy zagranicznej, a kolejne 19% dla pracodawcy zarejestrowanego w Norwegii, co przedstawia wykres 24.

Wykres 24. Struktura zatrudnienia polskich pracowników pracujących w Oslo jesienią 2006 roku

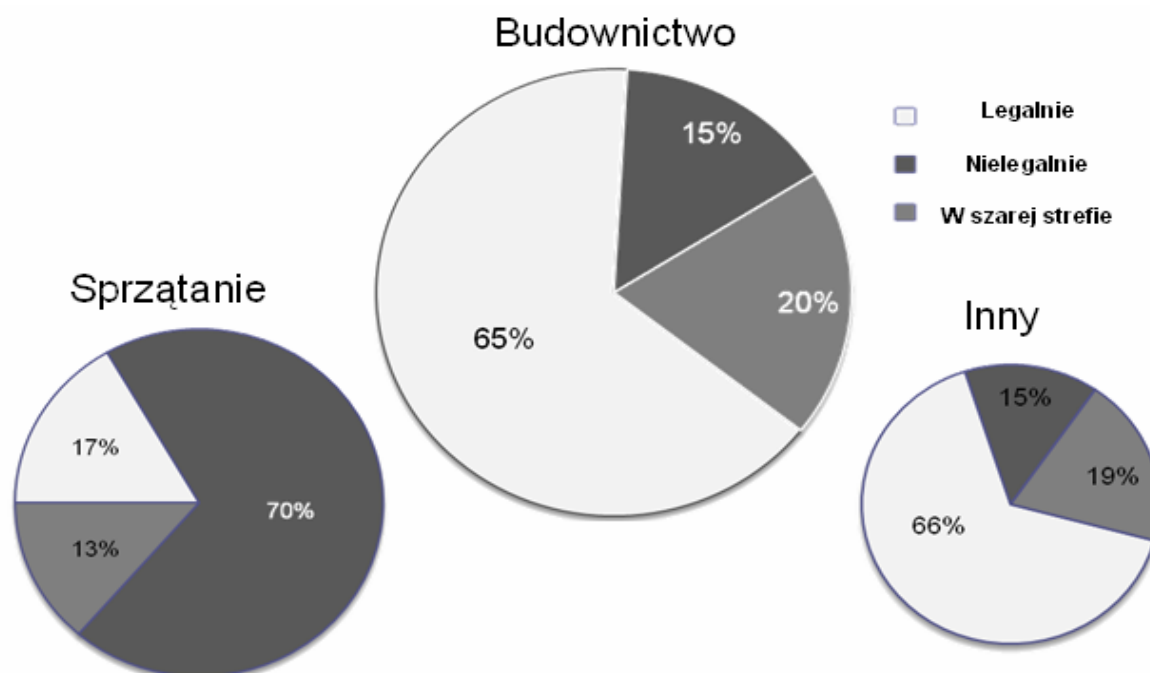


Źródło: za Friberg i inni, 2007

Legalność pracowników z Polski, w świetle wyników tego badania, determinowana była głównie przez sektor zatrudnienia. Kobiety najczęściej pracowały nielegalnie (70% ogółu), podczas, gdy sytuacja ta dotyczyła tylko 15% mężczyzn. Legalność respondentów określono na podstawie odpowiedzi na pytania, które dotyczyły posiadania zezwolenia na pobyt z możliwością podjęcia pracy, posiadania norweskiego numeru identyfikacyjnego (odpowiednika polskiego PESEL), posiadania konta bankowego czy posiadania karty podatkowej¹⁸.

¹⁸ Zadawano jeszcze kilka innych pytań kontrolujących prawdomówność respondenta.

Wykre 25. Legalność pracy polskich pracowników pracujących jesienią 2006 roku w Oslo



Źródło: za prezentacją wyników badań projektu *Polscy migranci w Oslo, materiały niepublikowane*, 26 lutego 2007 (http://www.faf.no/Oestforum/260207/faf_260207.pdf)

Wyniki omawianego badania pokazują, że sytuacja polskich pracowników, w porównaniu z pracownikami norweskimi, była zdecydowanie gorsza. Po pierwsze, pracowali oni średnio znacznie dłużej niż pracownicy wykonujący podobne prace, a po drugie, za tą samą pracę otrzymywali zdecydowanie mniejsze stawki niż Norwegowie. Uznawalność kwalifikacji to jedna z barier, którą stosowali norwescy pracodawcy, by nie płacić Polakom minimalnych stawek wymienionych w umowach branżowych. Mimo tego, iż około 40% Polaków stanowiły osoby z wykształceniem budowlanym, najczęściej zakontraktowani byli oni jako pracownicy niewykwalifikowani. Jest to dość częsty proceder również firm rekrutujących, które zatrudniają fachowców, oferując im stawki pracowników niewykwalifikowanych. Niejednokrotnie proces rekrutacyjny takich firm polega na wymogu przejścia testów umiejętnościowych, udokumentowania kwalifikacji oraz dużego doświadczenia zawodowego, a na etapie podpisywania umowy fachowiec często zostaje „zdegradowany” do pracownika prac prostych, co umożliwia obejście umów branżowych. W okresie badanym minimalna stawka brutto dla pracownika wykwalifikowanego wynosiła 126 koron (około 90 koron netto). W wypadku Polaków pracujących jesienią w Oslo w sektorze budowlanym (patrz wykres 26 poniżej), jedynie połowa z nich otrzymywała kwotę powyżej tej stawki. Ponadto, jeśli wziąć pod uwagę płacę minimalną brutto dla pracownika wykwalifikowanego – 132 korony¹⁹ (około 100 koron netto), to sytuacja Polaków na rynku pracy w Oslo wyglądała bardzo niekorzystnie. Tylko 17% osób badanych otrzymywało stawki odpowiadające norweskim warunkom płacowym. Warto tutaj dodać, że 1 stycznia 2007 roku w Norwegii weszła w życie ustawa²⁰ o obowiązującej w całym kraju minimalnej stawce dla pracowników

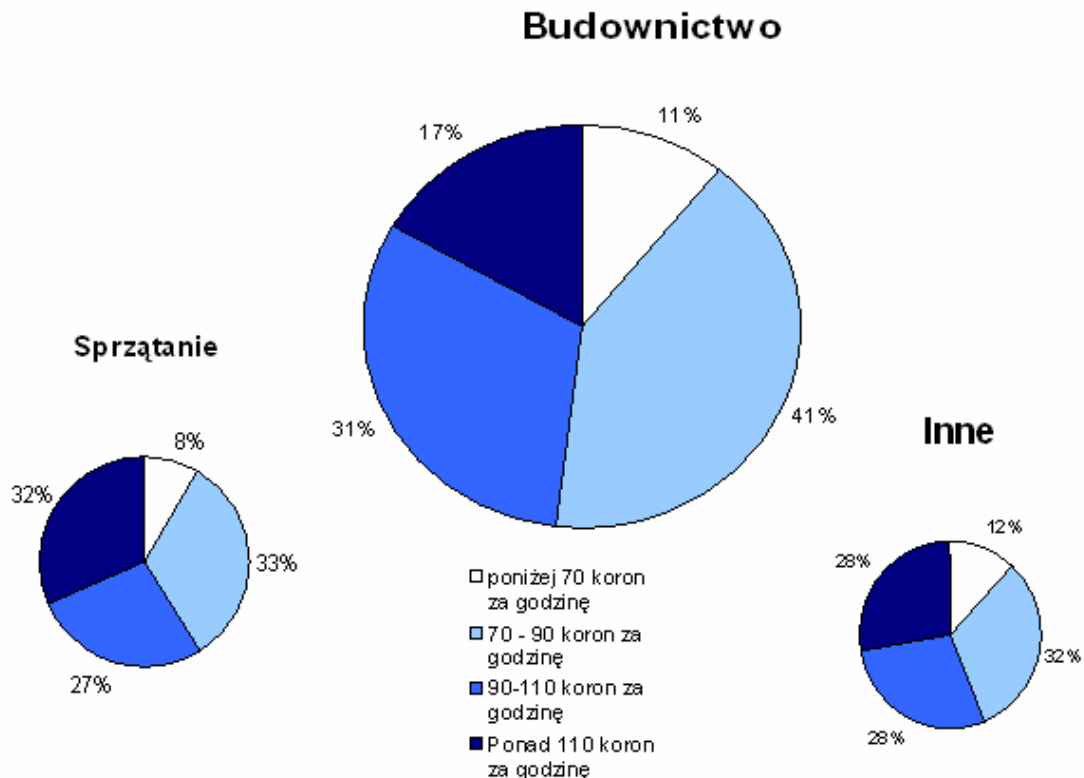
¹⁹ Są to stawki, które obowiązywały w Oslo w momencie przeprowadzania badania.

²⁰ Ustawa jest dostępna pod adresem:

http://odin.dep.no/aid/norsk/dep/org/tilknyttede_virksomheter/p10001255/bn.html.

wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych w sektorze budowlanym. Wcześniej wysokość płacy regulowana była na poziomie regionalnym głównie umowami branżowymi. Obecnie cudzoziemcy pracujący w sektorze budowlanym mają płace zagwarantowane na poziomie 118 koron norweskich brutto, jeśli nie posiadają kwalifikacji i 132,25 koron norweskich brutto, jeśli są pracownikami wykwalifikowanymi. W wypadku, gdy pracownik niewykwalifikowany posiada roczne doświadczenie w sektorze budowlanym za godzinę pracy przysługuje mu 123 koron norweskich brutto.

Wykres 26. Przeciętne stawki netto za godzinę pracy polskich pracowników pracujących w Oslo jesienią 2006 w podziale na sektory



Źródło: za prezentacją wyników badań projektu *Polscy migranci w Oslo, materiały niepublikowane*, 26 lutego 2007 (http://www.faf.no/Oestforum/260207/faf_260207.pdf)
 Opracowanie własne

Zdecydowanie gorszą sytuację na norweskim rynku pracy miały Polki, które najczęściej wyjeżdżają do Norwegii korzystając z opcji migracji w ramach łączenia rodzin. Popyt na pracę cudzoziemek w Norwegii jest jeszcze słabo rozwinięty. Dobrze funkcjonują tu publiczne przedszkola, stąd też zapotrzebowanie na opiekunki do dzieci jest niewielkie, a dodatkowo sytuację pogarsza fakt, iż w Norwegii można mówić o dopiero kształtującej się/rozwijającej się tradycji wynajmowania kobiet do sprzątania domów. W tym wypadku imigrantki bez znajomości języka norweskiego skazane są na bezczynność i pozostawanie na utrzymaniu męża (prawdopodobnie jest to powód, dla którego tylko 20% ogółu żonatych lub posiadających partnerki respondentów sprowadziło je do Norwegii).

Kobiety, które zdecydowały się na przyjazd najczęściej znajdowały zatrudnienie w „szarej strefie”. Mimo, iż z wykresu przedstawiającego przeciętne stawki netto za godzinę pracy (patrz wykres 26), można wywnioskować, że Polki zarabiały znacznie więcej od mężczyzn, to

należy mieć na uwadze fakt, iż średnio w tygodniu pracowały one krócej niż mężczyźni – najczęściej poniżej 35 godzin. Ponadto ze względu na nielegalny charakter zatrudnienia nie otrzymywały dodatków socjalnych, nie lokowano im składek na fundusz emerytalny, nie otrzymywały również płatnego urlopu wypoczynkowego.

Zakończenie

Głównym czynnikiem sprawczym powstania popytu na pracę cudzoziemską na rynku pracy w Norwegii są zmiany zachodzące na tymże rynku, przede wszystkim związane z:

- przemianami restrukturyzacyjnymi, które spowodowały zmianę popytu na kwalifikacje pracowników,
- ogólną tendencją obserwowaną także w innych krajach europejskich odejścia młodych osób od podejmowania edukacji w kierunkach technicznych na rzecz kierunków bardziej humanistycznych, co spowodowało powstanie tak zwanych zawodów „niechcianych” nie cieszących się społecznym prestiżem,
- wzrostem zatrudnienia wynikającym z boomu ekonomicznego, który przy wysokim odsetku osób już aktywnych zawodowo i niskiej stopie bezrobocia przełożył się na powstanie popytu na pracę cudzoziemską.

W najbliższym okresie przewiduje się wzrost popytu na pracę cudzoziemską, który głównie wywołany zostanie przez:

- proces starzenia się społeczeństwa, który z jednej strony spowoduje zmniejszenie się podaży pracy, czyli liczby osób w wieku produkcyjnym, a z drugiej wykreuje popyt na usługi związane z opieką nad osobami starszymi,
- powstanie „mody” na zatrudnianie cudzoziemców (w szczególności cudzoziemek) – sytuacja ta związana jest ze zmianą zachowań w społeczeństwie – od kilku lat wraz z napływem imigrantek obserwuje się, że zjawisko zatrudniania kobiet do sprzątania w większych miastach Norwegii staje się coraz bardziej akceptowalne przez społeczeństwo,
- realizowanie kolejnych inwestycji infrastrukturalnych, które wymagać będą dodatkowego zatrudnienia w sektorze budowlanym.

Eksperti przewidują dalszy trend wzrostowy w napływie imigrantów z Polski. Szacuje się że obecnie w Norwegii przebywa w związku z pracą około 100 tysięcy osób (oczywiście przy uwzględnieniu pracowników pracujących nielegalnie). W kolejnych latach, dzięki utrzymującemu się popytowi na pracę cudzoziemską w sektorze budowlanym, rolniczym, przemyśle oraz dzięki wzrostowi popytu na pracę kobiet w sektorze usług domowych, oczekuje się, że napływ Polaków pozostanie na dotychczasowym poziomie, a nawet minimalnie się zwiększy. Firmy budowlane z dużą nadzieją oczekują na pracowników zgłaszając swoje oferty przez firmy rekrutujące pracowników z Polski, które nota bene między rokiem 2005 i 2006 zwiększyły liczbę rekrutowanych osób o 4 tysiące. Ponadto przewiduje się, że wraz ze zwiększającą się przez Polaków penetracją norweskiego rynku pracy, na co również ma wpływ powstawanie imigranckich sieci, głównym czynnikiem przyciągających pracowników z Polski będą norweskie zarobki oraz opieka socjalna.

Literatura:

- Berge, C., Næsheim, H., Aukrust, I., Mohamed, A., Østvedt, B. (2007). Employment and unemployment among short terms immigrants in Norway. RAPP 2007/19
- Bellone, B., Bibbee, A. (2006). The ageing challenge in Norway: ensuring a sustainable pension and welfare system. Economics Department Working Papers No. 480. OECD 2006
- Confederation of Norwegian Enterprise, (NHO) (2006) NHO's Economic Report. Autumn 2006. 14 November 2006
- Confederation of Norwegian Enterprise. NHO's Spring Report 2006 with NHO's Economic Survey and forecasts for 2006 and 2007. MAY 2006
- Dølvik J.E., Eldring, L., Friberg, J.H., Kvinge, T., Aslesen, S., Ødegård; A.M., (2006). Grenseløst arbeidsliv? Endringer i norske bedrifters arbeidskraftsstrategier etter EU-utvidelsen. Fafo-rapport 548 2006
- Friberg, J.H., Tyldum, G. (red) (2007); Polonia i Oslo En studie av arbeids- og levekår blant polakker i hovedstadsområdet. Fafo-rapport 2007:27
- Gregersen F. (2005). Improved profitability - fewer jobs. Fiskeriforskning Info no. 6. Sept 2005
- Godzimirski, J. M. (2005). Tackling Welfare Gaps. The Eastern European Transition and New Patterns of Migration to Norway. NUPI Report 284
- Heckathorn, D.D. (1997). Respondent-Driven Sampling: A New Approach to the Study of Hidden Populations. Social Problems, Vol. 44, No 2, May 1997
- IMDi. Fakta om innvandrerbefolkningen i Oslo. 2007
- IMDi. Fakta om innvandrerbefolkningen i Bergen. 2007
- IMDi Fakta om innvandrerbefolkningen i Stavanger. 2007
- IMDi. Fakta om innvandrerbefolkningen i Fredrikstad. 2007
- IMDi. Fakta om innvandrerbefolkningen i Skien. 2007
- IMDi. Fakta om innvandrerbefolkningen i Skedsmo. 2007
- IMDi. Fakta om innvandrerbefolkningen i Bærum. 2007
- IMDi. Fakta om innvandrerbefolkningen i Drammen. 2007
- IMDi. Fakta om innvandrerbefolkningen i Kristiansand. 2007
- IMDi. Fakta om innvandrerbefolkningen i Sandnes. 2007
- IMDi. Fakta om innvandrerbefolkningen i Trondheim. 2007
- IMDi. Fakta om innvandrerbefolkningen i Lørenskog. 2007
- Linskog, M. (2004). Labour market forecast and their use – Practices in the Scandinavian countries. WZB Maj 2004
- OECD (2007) Factbook 2007: Economic, Environmental and Social Statistics - OECD 2007

Tronstad, K.R.(red.) (2005). Immigration and Immigrants 2004. SSB 2005

Virjo, I. (2006).Employment rate potential in the Nordic Countries. An overview. Nordic Council of Ministers, Copenhagen 2006

SSB - www.ssb.no

UDI - www.udi.no

Aetat - www.aetat.no

OECD - www.oecd.org

www.norden.org

<http://www.arbeidstilsynet.no>

<http://www.fafo.no/Oestforum/index.html>