

Anne Mette Ødegård ir  
Rolf K. Andersen

---

# Norvegijoje gyvenančių darbo imigrantų iš Lenkijos ir Lietuvos darbo ir gyvenimo sąlygos



**Fafo-ataskaita**  
2021:23



Anne Mette Ødegård ir Rolf K. Andersen

# **Norvegijoje gyvenančių darbo imigrantų iš Lenkijos ir Lietuvos darbo ir gyvenimo sąlygos**

Fafo-ataskaita 2021:23

Fafo-ataskaita 2021:23

© Visuomenės (socialinių) tyrimų institutas (Fafo) 2021

ISBN 978-82-324-0606-7

ISSN 2387-6859

Viršelio nuotrauka: Colourbox

Originalo pavadinimas: Arbeids- og levevilkår for bosatte arbeidsinnvandrere fra Polen og Litauen. Fafo-rapport 2021:14

Į lietuvių kalbą vertė: Asta Stašauskaitė

# Turinys

---

<b>Pratarmė</b> .....	<b>4</b>
<b>Santrauka</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Įvadas ir tyrimo pagrindas</b> .....	<b>8</b>
1.1 Trumpa istorija .....	10
1.2 Ataskaita apie projekto įvyvendinimo eigą.....	14
<b>2 Įgyvendinimas ir metodas</b> .....	<b>15</b>
<b>3 Norvegija – kelionės tikslas su nuolatine gyvenama vieta?</b> .....	<b>18</b>
3.1 Kodėl Norvegija? .....	18
3.2 Būstas ir šeima .....	19
3.3 Ateities planai.....	20
3.4 Santrauka .....	22
<b>4 Darbo užmokestis ir darbo sąlygos</b> .....	<b>24</b>
4.1 Kur jie dirba? .....	24
4.2 Sąsajos su darbinio gyvenimu ir darbo sutartis.....	25
4.3 Darbo užmokesčio sąlygos .....	28
4.4 Pavojingas darbas.....	34
4.5 Žinios apie darbo užmokestį ir darbo sąlygas Norvegijoje.....	35
4.6 Santrauka .....	38
<b>5 Mokesčiai ir socialinė apsauga</b> .....	<b>40</b>
5.1 Požiūris į mokesčių vengimą ir piktnaudžiavimą socialine apsauga .....	42
<b>6 Norvegų kalbos įgūdžiai</b> .....	<b>43</b>
6.1 Ar darbe kalbama norvegų kalba?.....	43
6.2 Pačių dalyvių norvegų kalbos įgūdžių vertinimas .....	45
6.3 Norvegų kalbos mokymai .....	46
6.4 Santrauka .....	47
<b>7 Požiūris į profesinių sąjungų veiklą</b> .....	<b>48</b>
7.1 Priklausymo profesinei organizacijai laipsnis.....	48
7.2 Kodėl nepriklauso profesinėms organizacijoms? .....	50
<b>8 COVID-19 pandemijos pasekmės</b> .....	<b>52</b>
<b>9 Baigiamoji dalis</b> .....	<b>55</b>
<b>Literatūra</b> .....	<b>58</b>
<b>Priedas regresijos</b> .....	<b>60</b>

# Pratarmė

---

Šis projektas įgyvendintas keturių „Fafø Østforum“ dalyvių dėka, t.y. Darbo inspekcijos (Arbeidstilsynet), Privataus sektoriaus darbuotojų profesinės sąjungos (Fellesforbundet), Norvegijos profesinių sąjungų konfederacijos (LO) ir Mokesčių tarnybos (Skatteetaten), kurie sutiko bendradarbiauti atliekant šį tyrimą apie čia gyvenančius darbo imigrantus, atvykusius iš Lenkijos ir Lietuvos. Tokiu būdu projekto dalyviai taipogi prisidėjo prie novatoriško darbo. Tokio pobūdžio tyrimas Norvegijoje dar nebuvo atliktas. Užsakovai taip pat buvo projekto referencinės grupės dalis ir padarė gerą įdirbį pateikdami svarbius komentarus bei savo pasiūlymus. Taigi, dėkojame Mariannei Nordtømme (Darbo inspekcija), Linei Eldring (Privataus sektoriaus darbuotojų profesinė sąjunga), Jonui Bals (Norvegijos profesinių sąjungų konfederacija), Terjei Nordli ir Torai Cornelia Löfgren (Mokesčių tarnyba).

Pačią apklausą atliko „Norstat“ padaliniai Lenkijoje ir Baltijos šalyse. Kadangi darbo imigrantų norvegų kalbos žinios yra ne vienodos, manėme, kad interviu bus saugiausia atlikti gimtąja kalba. Ačiū visiems atsakiusiems į klausimus bei „Norstat“, kuris sudarė sąlygas atlikti tyrimą 2020 m. vasarą ir rudenį. Taipogi dėkojame Mokesčių tarnybai už įdirbį ir paruoštus pirminius duomenis.

Projektas vėlavo, visų pirma dėl COVID-19 pandemijos. Maždaug tuo pačiu metu, kai 2020 m. kovo mėn. užsidarė Norvegija, mes buvom pasiruošę pradėti nuo interviu. Vėlavimo pranašumas buvo tas, kad mes galėjome įtraukti klausimus apie pandemijos pasekmes. Apklausoje taip pat buvo pateikti klausimai apie norvegų kalbos įgūdžius. Atsakymai į šiuos klausimus buvo panaudoti ankstesniame Valstybinės norvegų kalbos komisijos (Språkrådet) projekte, kuris buvo išspausdintas 2020 m. gruodžio mėn. „Fafø“ ataskaitoje „Užsienyje gimusių darbuotojų norvegų kalbos įgūdžiai“.

Širdingai dėkojame mokslinių tyrimų vadovei Sissel C. Trygstad, kuri užtikrino ataskaitos kokybę, bei „Fafø“ informacijos skyriui už projekto parengimą.

Oslas, 2021 m. balandis

Anne Mette Ødegård ir Rolfas K. Andersen

# Santrauka

---

Norvegijos Centrinio Statistikos Biuro (SSB) duomenimis, 2020 m. Norvegijoje gyveno beveik 200 000 imigrantų, šeimos narių ir vaikų iš ES Vidurio ir Rytų Europos valstybių narių. Šis projektas nagrinėja šalyje gyvenančių imigrantų iš dviejų labiausiai emigruojančių šalių, Lenkijos ir Lietuvos, darbo ir gyvenimo sąlygas. Iš viso Norvegijoje gyvena beveik 145 000 Lenkijos ir Lietuvos piliečių, įskaitant vaikus ir šeimos narius.

Darbo imigrantai iš šių dviejų šalių yra apsigyvenę po visą Norvegiją. Geografinis išsidėstymas, be kita ko, padėjo užtikrinti darbo jėgos galimybes laivų statyboje, žuvininkystės pramonėje bei žemdirbystės srityje. Vis tik svarbiausia pramonės šaka yra statybinis sektorius.

Šioje apklausoje dalyvavo 1 000 darbingo amžiaus asmenų – 500 iš Lenkijos ir 500 iš Lietuvos. 69 proc. vyrų ir 31 proc. moterų. Dauguma yra nuo 30 iki 50 metų amžiaus. Maždaug 70 proc. apklaustųjų Norvegijoje yra praleidę mažiausiai dešimt metų.

## **Kodėl Norvegija? Ar imigrantai čia liks?**

Svarbiausias atvykstančiųjų į Norvegiją motyvuojantis veiksnys buvo galimybė užsidirbti daugiau nei gimtojoje šalyje. Taip pat daug kas paminėjo, jog šioje šalyje jiems įsidarbinti padėjo šeima ir draugai.

Lenkija jau daugelį metų pirmauja šeimos imigracijos statistikoje. Didelė mūsų atrinktų dalyvių dalis yra įsitvirtinusi su šeima. Maždaug pusė iš jų nuomojasi būstą.

Ankstesnė patirtis su darbo imigrantais rodo, jog spėjamai laikina viešnage dažnai tampa pastovia. Daugiau nei 60 proc. apsistojusių darbo imigrantų iš Lenkijos ir Lietuvos nori ir toliau gyventi čia, jei turės darbą. Pasiteiravus apie penkerių metų perspektyvą, 24 proc. lietuvių ir 18 proc. lenkų svarsto galimybę grįžti, o dar 10 proc. nėra įsitikinę. Du svarbiausi faktoriai pasilikti Norvegijoje yra tinkamas elgesys su darbuotoju darbo vietoje ir patenkinamos būsto sąlygos.

## **Darbo užmokestis ir darbo sąlygos**

Darbo imigrantai dažnai traktuojami kaip lankstus buferis, turintis laisvesnę sąsają su darbo vieta ir dažnai besidarbuojantys pramonės šakose, kuriose darbo jėgos poreikis yra labai nepastovus. Tačiau mūsų duomenimis čia apsistojusieji visa tai mato kitaip: aštuoni iš dešimties lenkų ir beveik devyni iš dešimties lietuvių yra nuolatiniai darbuotojai pilnu etatu. Jie dažniausiai turi rašytines darbo sutartis.

Įdomus klausimas, ar darbo imigrantai uždirba tiek, kiek nurodyta visuotinai taikomose kolektyvinėse sutartyse. Mūsų atranka leidžia atidžiau pažvelgti į darbuotojus statybų sektoriuje. Statybose yra visuotinai taikomos minimalaus atlyginimo nuostatos, tačiau rodikliai aiškiai parodo, kad dauguma dalyvavusiųjų mūsų atrankoje uždirba didesnę nei minimalų atlyginimą.

Paraleliai 37 proc. statybos sektoriuje dirbančių darbuotojų iš Lenkijos ir 24 proc. iš Lietuvos teigia, kad jie uždirba mažiau nei norvegai atlikdami tokį patį darbą. Imigrantai, kurių metinės pajamos yra mažesnės nei 300 000 kronų, jaučia didesnę diskriminaciją darbo užmokesčio srityje palyginus su visuma, iš kurios 26 proc. lenkų ir

15 proc. lietuvių teigia, kad jie uždirba mažiau negu tokį patį darbą atliekantis norvegas.

Didžioji dauguma (devyni iš dešimties) niekada nėra patyrę taip vadinamos „darbo užmokesčio vagystės“; tai yra, kai neapmoka už darbą arba sumoka mažiau nei sutarta. Dažniausiai, be blogiausiai apmokamų darbuotojų, tai patiria darbuotojai statybų sektoriuje. Pavyzdžiui, 18 proc. lietuvių, kurių metinės pajamos yra mažesnės nei 300 000 kronų, susidūrė su neišmokėtu darbo užmokesčiu. Vos keliems teko dalį atlyginimo grąžinti. Vos ne kas dešimtam yra tekę atlikti pavojingą darbą prieš savo valią.

Darbdavys yra svarbiausias informacijos apie darbo imigrantų atlyginimą ir darbo sąlygas šaltinis. Rezultatai taip pat rodo, kad socialinės medijos vaidina svarbų vaidmenį teikiant informaciją. Patys darbo imigrantai mano, jog jie gerai žino apie pagrindinius darbinio gyvenimo reglamentus, susijusius su darbu laiku, sveikatos, aplinkos ir darbų sauga (toliau - HMS) bei darbo užmokesčio taisyklėmis.

### **Požiūris į profesinių sąjungų judėjimą**

Mažiau darbo imigrantų priklauso profesinėms organizacijoms, lyginant su bendru Norvegijos darbuotojų skaičiumi. Panašu, kad darbuotojo kilmė neturi jokios įtakos tam, ar jis/ji yra profesinės sąjungos narys. Profesinėms organizacijoms priklauso daugiau moterų nei vyrų. Ypač lenkų tarpe yra didelė dalis, net 33 proc. atsakiusių, kad darbe nėra jokios profesinės sąjungos.

Tačiau neabejotina, kad profesinės sąjungos turi ką nuveikti darbo imigrantų atžvilgiu, kadangi net 37 proc. lenkų ir 34 proc. lietuvių teigia, jog niekas jų neklausė, ar jie norėtų tapti nariais. Ir atitinkamai 28 proc. apklaustųjų darbo vietoje turi darbuotojų patikėtinių.

### **Mokesčiai ir socialinės garantijos**

12 proc. lenkų darbuotojų teigė, kad jie nemoka mokesčių nei Norvegijoje, nei Lenkijoje. 31–40 m. amžiaus grupėje 17 proc. atsakiusių nemoka mokesčių. Taigi, nelegaliai dirbančių imigrantų iš Lenkijos yra daugiau nei matyti iš Mokesčių tarnybos atliktų tyrimų visų gyventojų mastu. Tuo tarpu tik 1 proc. lietuvių teigė, kad jie nemoka mokesčių.

Išmokas nedarbo atveju gaunančiųjų santykis yra gan didelis – 10 ir 11 proc. – kas tikėtina yra susiję su prastovom ir nedarbu dėl COVID-19 pandemijos.

Darbo imigrantų taip pat buvo klausama, koks yra jų požiūris į mokesčių vengimą ir piktnaudžiavimą socialinėmis garantijomis. Iš esmės vengimas ir piktnaudžiavimas yra mažai priimtini. Vis tik 17 proc. lietuvių atsakė, jog tam tikrais atvejais yra priimtina, kad darbuotojams išmokamos socialinės išmokos, į kurias jie neturi teisės.

8 proc. lenkų ir 7 proc. lietuvių teigia, jog yra įprasta pasinaudoti COVID-19 pandemija ir apeiti taisykles dėl prastovų bei piktnaudžiauti išmokomis nedarbo atveju.

### **Norvegų kalbos įgūdžiai**

Norvegų kalbos įgūdžiai gali priklausyti nuo pragyvento laiko, galimybių mokytis, darbdavio reikalavimų, motyvacijos ir pan. Mažiau nei pusė imigrantų darbe daugiau sėkmingai kalba norvegiškai. Apskritai, net 30 proc. apklaustųjų atsako, kad jie palyginus prastai kalba norvegiškai, o 8 proc. – visai nekalba norvegiškai. Lietuviai norvegų kalbos kursus lanko su didesniu noru nei lenkai. Panašu, kad didesnė tikimybė, jog norvegų kalbos kursus lankys moterys, ypač tos, kurios gauna motinystės išmokas.



## **COVID-19 pandemijos pasekmės**

Mūsų apklausoje dalyvavę darbuotojai pandemijos metu pagrinde buvo Norvegijoje, todėl su atvykimo į šalį apribojimais jie nesusidūrė. Iš visų mūsų atrankoje dalyvavusiųjų į prastovas ne savo noru pilnai arba dalinai išėjo 26 proc. lenkų darbuotojų, o 5 proc. tapo bedarbiais. Lietuvių atžvilgiu, pilnai arba dalinai į prastovas išėjo 20 proc. apklaustųjų, o 2 proc. tapo bedarbiais.

Pasak Darbo jėgos tyrimų (Arbeidskraftundersøkelsen (AKU), ketvirtąjį 2020 m. ketvirtį bendras nedarbo lygis Norvegijoje siekė 4,8 proc. Tuo tarpu darbo imigrantų iš ES Rytų Europos šalių - net 9,2 proc. Šioje grupėje nedarbas stipriai išaugo per vienerius metus, t.y. nuo 7 458 bedarbių asmenų 2019 m. lapkričio mėn. iki 13 438 asmenų 2020 m. lapkričio mėn. Norvegijos Centrinio Statistikos Biuro duomenimis, mažesnis užimtumas ir didesnis nedarbas yra susiję su faktu, jog didesnė dalis imigrantų, palyginus su likusiais gyventojais, dirba pramonės šakose, kurias labiausiai paveikė COVID-19 pandemija.

# 1 Įvadas ir tyrimo pagrindas

---

Norvegijos Centrinio Statistikos Biuro duomenimis, 2020 m. Norvegijoje gyveno apytiksliai 200 000 imigrantų, įskaitant vaikus ir kitus šeimos narius, iš ES valstybių Vidurio ir Rytų Europoje<sup>1</sup>. Tai yra beveik tiek pat, kiek Trondheimo gyventojų. Šie imigrantai beveik du dešimtmečius darė įtaką Norvegijos darbiniam ir socialiniam gyvenimui. Palyginimui, 2003 m. Norvegijoje gyveno 6 371 žmogus iš šių šalių.

Šis projektas atskleidžia Norvegijoje gyvenančių imigrantų iš Lenkijos ir Lietuvos, dviejų daugiausiai emigruojančių šalių, darbo ir gyvenimo sąlygas. Norvegijoje iš viso gyvena beveik 145 000 lenkų ir lietuvių. Į tą skaičių taip pat įeina vaikai ir nedirbantys šeimos nariai.

Tai, kaip jie jaučiasi būdami darbo imigrantais Norvegijoje, priklauso nuo šalyje pragyvento laiko, vietos darbo rinkoje ir gyvenamos vietos geografiniu atžvilgiu. Tyrimo tikslas yra geriau susipažinti su darbo imigrantų darbo ir gyvenimo sąlygomis bei suvokti integracijos Norvegijos visuomenėje laipsnį. Apklausos dalyviams buvo pateikti klausimai apie darbo užmokesčio bei darbo ir būsto sąlygas, šeimą, norvegų kalbos įgūdžius ir ateities planus.

Nuo 2011 m. vyravo mažėjanti neto migracijos tendencija. 2018 m. neto migracijos dar silpnai augo, bet ėjo link to, kad imigracija praktiškai susilygino su emigracija. Darbo jėgos imigracija vėl išaugo 2018 m., pirmą kartą po 2011 m. Šis augimas tęsėsi ir 2019 m.

Dėl COVID-19 pandemijos 2020 m. buvo išskirtiniai visose srityse. Tokia pati bus ir didžioji 2021 m. dalis. Iš gimtosios šalies į Norvegiją važinėjantiems darbuotojams pandemija sukelia didelį sunkumą dėl uždarytų sienų, privalomo karantino bei problemų gauti nedarbo išmokas gimtojoje šalyje. Tyrimas rodo, kad dauguma Norvegijoje nuolat gyvenančių imigrantų šiuo laikotarpiu liko šalyje. Tad jiems neteko susidurti su tarpvalstybinėmis kliūtimis, išskyrus tą faktą, jog buvo sunku sulaukti giminių ir draugų ar išvykti pas juos į gimtąją šalį.

Darbo imigrantai yra pasiskirstę po visą šalį, bet didžiausia jų koncentracija yra centriniam Rytų Norvegijos regione (Østlandet). Daugelis taip pat gyvena šalies Vakarų regiono apskrityse (vetslandsfylkene). Vis tik, pasižiūrėjus į darbo imigrantus kaip į visų gyventojų dalį, susidaro šiek tiek kitoks vaizdas. Statistikos duomenimis, Miorės ir Rumsdalio (Møre og Romsdal), Trumsės (Troms) ir „Innlandet“ apskritys pirmąją imigrantų skaičiumi. Kitaip tariant, darbo jėgos imigracija buvo naudinga, siekiant užtikrinti darbo jėgą ir apgyvendinimą rajonuose. Laivų statyba, žuvininkystės pramonė ir žemdirbystė yra svarbios verslo sritys darbo imigrantams, kas iš tikrųjų ir padeda paaiškinti šį geografinį pasiskirstymą.

Statybos sektorius darbo imigrantams yra svarbiausia sritis, po jos seka pramonė, sveikatos priežiūra ir socialinės paslaugos, prekyba, viešbučių ir restoranų sektorius, transporto ir sandėliavimo bei valymo paslaugos. Be to, dar yra teikiamos darbo jėgos (darbuotojų) nuomos paslaugos. Tas personalas reikalingas darbui įvairiausiose darbo vietose, tačiau dominuojanti vieta yra statybos sektorius. Tai reiškia, kad šioje

---

<sup>1</sup> Šios šalys yra: Lenkija, Lietuva, Rumunija, Latvija, Bulgarija, Estija, Slovėnija, Slovakija, Čekija, Vengrija ir Kroatija.

sirtyje be samdomų darbuotojų, taip pat yra daug per įdarbinimo agentūras išnuomotų darbuotojų.

Norvegijos Centrinio Statistikos Biuro duomenimis, 2020 m. ketvirtąjį ketvirtį darbo imigrantų iš Vidurio ir Rytų Europos šalių užimtumo lygis buvo 71,4 proc. Visų šalies gyventojų užimtumo lygis buvo atitinkamai 75,5 proc. Darbo imigrantų iš ES šalių užimtumas šalies rytuose labiausiai, net 3,6 procentiniais punktais<sup>2</sup>, sumažėjo laikotarpiu nuo 2019 m. lapkričio iki 2020 m. lapkričio mėn.

Pasak Darbo jėgos tyrimų (Arbeidskraftundersøkelsen (AKU), 2020 m. ketvirtąjį ketvirtį Norvegijoje nedarbo lygis iš viso siekė 4,8 proc.<sup>3</sup> Tuo tarpu darbo imigrantų iš ES Rytų Europos šalių - net 9,2 proc.<sup>4</sup> Nuo 2019 m. lapkričio mėn. iki 2020 m. lapkričio mėn. nedarbo lygis šioje grupėje stipriai išaugo, nuo 7 458 bedarbių asmenų 2019 m. iki 13 438 asmenų po metų laiko. Norvegijos Centrinio Statistikos Biuro duomenimis, mažesnis užimtumo ir didesnis nedarbo lygis yra susijęs su tuo, kad daugiau imigrantų, lyginant su likusiais šalies gyventojais, dirba verslo srityse, kurias labiausiai paveikė COVID-19 epidemija.

Daugelis pritaria, kad darbo jėgos migracija Norvegijos ekonomikai iš esmės buvo teigiama, jau vien dėl to, kad patenkino didelę darbo jėgos paklausą (Dølvik ir kt. 2014). COVID-19 epidemija iš tikrųjų parodė kaip stipriai Norvegijos darbo rinka yra priklausoma nuo darbo imigrantų. Galimybės gauti darbo jėgą taip pat sumažėjo dėl pagerėjusių gyvenimo sąlygų Lenkijoje (mažesnis nedarbo lygis, didesnis darbo užmokestis ir geresnės socialinės aspaugos sistemos), dėl kurių ateityje gali sumažėti norinčių atvykti į Norvegiją. Taip pat neaišku, kokį poveikį būsimai darbo jėgos migracijai turės COVID-19 epidemija.

Nėra jokios viešos politikos, pagal kurią darbo imigrantai būtų integruojami taikant kalbų apmokymo arba kitokias priemones. EEE piliečiai iš esmės turi patys tuo pasirūpinti. Tai prieštarauja visapusiškai integracijos politikai, kuri yra nukreipta į imigrantus už EEE zonos ribų. Taigi, darbinis gyvenimas vėlgi lieka pagrindine intergacijos arena.

### Apie apklausos dalyvius

Apklausos metu 100 proc. lietuvių ir 95 proc. lenkų respondentų buvo Norvegijoje. Statybos yra svarbiausias šių darbuotojų ekonomikos sektorius. Didžiosios daugumos darbdavys yra norvegiška įmonė.

Apklausoje dalyvavo 1 000 respondentų iš abiejų šalių, tame tarpe - 685 vyrai ir 315 moterys. 74 proc. Norvegijoje gyvenančių darbo imigrantų iš Lenkijos sudaro vyrai, o iš Lietuvos atitinkamai 63 proc. vyrų. Dauguma jų yra nuo 30 iki 50 metų amžiaus. 36 proc. lenkų yra nuo 31 iki 40, o 32 proc. - nuo 41 iki 50 metų amžiaus. Net 48 proc. lietuvių yra nuo 31 iki 40, o 28 proc. - nuo 41 iki 50 metų amžiaus.

Darbo imigrantai, tiek iš Lenkijos, tiek iš Lietuvos, yra apsigyvenę po visą šalį. 11 proc. mūsų respondentų gyvena Osle, 43 proc. - likusiame Rytų Norvegijos regione, 34 proc. - Pietvakarių Norvegijoje, 6 proc. - Triondelago regione ir 7 proc. - Šiaurės Norvegijoje.

Apie pragyventą imigrantų laiką Norvegijoje turime duomenų iš Mokesčių tarnybos, kuri registruoja, kada darbo imigrantai atvyko į Norvegiją pirmą kartą iki pat 2018 m. Mes nežinome,

<sup>2</sup> <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/nedgang-i-syssettingen-blant-innvandrerne>.

<sup>3</sup> Iki 3 mėnesių prastovose esantys asmenys šiuose statistikos duomenyse traktuojami kaip dirbantys.

<sup>4</sup> <https://www.ssb.no/innvarbl>

ar jie šalyje gyveno nuolat nuo tada, kai jie buvo užregistruoti pirmą kartą. Ilgiausiai šalyje pragyvenusi yra lenkų grupė.

43 proc. lenkų atvyko 2009 m. arba anksčiau, 27 proc. atvyko 2010-2012 m. ir 30 proc. - 2012-2018 m. laikotarpiu. 26 proc. lietuvių atvyko 2009 m. arba anksčiau, 47 proc. - 2010-2012 m. ir 28 proc. - 2012-2018 metais. Kitaip tariant, apie 70 proc. imigrantų Norvegijoje pragyveno mažiausiai dešimtį metų.

### **Šalyje gyvenantis darbo imigrantas ar ne?**

Atvykstantiems į Norvegiją dirbti gali būti taikomos skirtingos taisyklės. Du aktualūs būdai yra EEE susitarimo taisyklės dėl laisvo asmenų judėjimo ir laisvo paslaugų judėjimo. Atvykstančius į šalį dirbti žmones galima suskirstyti į tris grupes:

- Individualūs darbuotojai
- Komandiruoti darbuotojai, susiję su paslaugų teikimu, konkursais, rangovais ir kt. (paslaugų tiekimas)
- Savarankiškai dirbantys asmenys, turintys savo verslą (paslaugų tiekimas)

Aptarinėjant darbo jėgos imigrantus yra svarbu atskirti šalyje gyvenančius nuo negyvenančiųjų. Šalyje gyvenančiu laikomas asmuo, kuris šalyje pragyveno mažiausiai šešis mėnesius, ko negalima pasakyti apie daugumą darbuotojų imigrantų. Norvegijos Centrinio Statistikos Biuro duomenimis, 2020 m. ketvirtąjį ketvirtį beveik 50 000 dirbančių asmenų iš ES Rytų Europos šalių buvo Norvegijoje negyvenantys. Šie darbuotojai gali važinėti tarp Norvegijos ir savo gimtosios šalies (keliautojo statusas - vert. past.) arba jie gali būti komandiruojami – tai reiškia, kad darbdavys juos siunčia iš gimtosios šalies į Norvegiją.

Šio tyrimo apribojimas yra tas, kad mes negalime susisiekti su gyvenančiais gimtojoje šalyje, pavyzdžiui keliautojais arba iškomandiruotais darbuotojais. Kaip ir kituose tokio tipo tyrimuose mes negalim pasiekti ir tų, kurie pagrįdė dirba už įprastos darbo rinkos ribų, pavyzdžiui, dirba visiškai ar iš dalies nelegaliai.

## **1.1 Trumpa istorija**

Norvegija nėra ES narė, bet pagal EEE sutartį nuo 1994 m. mes esame ES vidinės rinkos dalis, kur laisvai gali judėti darbas, kapitalas, prekės ir paslaugos. 2004 m. į ES įstojo dešimt naujų šalių, aštuonios iš jų iš Vidurio ir Rytų Europos. Po trijų metų, 2007 m., įstojo Bulgarija ir Rumunija, o 2013 m. Kroatija tapo ES valstybe narė.

Debatai iki ir po 2004 m. daugiausiai vyko dėl šių pagrindinių punktų:

- Darbuotojų iš šių šalių poreikis siekiant padengti darbo jėgos trūkumą darbiniam gyvenime tam tikrose Norvegijos vietose
- Baimė, kad darbo jėgos ir paslaugų migracija iš naujausių ES valstybių narių pakens Norvegijos darbo užmokesčiui ir darbo sąlygoms bei prisidės prie nesąžiningos konkurencijos norvegiškoms įmonėms
- Susirūpinimas dėl mažo imigrantų darbo užmokesčio ir netinkamų darbo sąlygų
- Reglamentu nuostatų bei priemonių įvedimas, siekiant išvengti nepakankamo apmokėjimo už darbą, netinkamų darbo sąlygų ir didelių trikdžių Norvegijos darbo rinkoje

Didelė darbo jėgos paklausa, ypač pirmaisiais metais, buvo susijusi su stipriu ekonomikos pakilimo laikotarpiu Norvegijoje ir vėlesniu statybų bumu. 2008 m. rudenį

tarptautinė finansinė krizė palietė ir Norvegijos darbo rinką, ypač statybų ir eksporto srityje. Norvegija vis tik buvo viena iš šalių, kurios lengvai išgyveno finansinę krizę. Per 2015 m. dėl staigaus naftos kainų kritimo atėjo naujas ekonomikos nuosmūkis. Per šiuos du laikotarpius darbo imigrantų nedarbo lygis laikinai išaugo.

2017 m. atlikti tyrimai tarp įmonių vadovų statybų, pramonės bei viešbučių ir restoranų sektoriuje parodė, kad 65 proc. apklaustųjų teigė, jog darbo jėgos trūkumas buvo svarbiausia motyvacija verbuoti darbuotojus iš naujų ES šalių. 2009 m. ši dalis sudarė atitinkamai 79 proc. (Andersen ir Ødegård 2017). 2017 m. tik 3 proc. įmonių vadovų teigė, jog pagrindinis motyvas buvo sumažintos darbo užmokesčio išlaidos, tuo tarpu 10 proc. respondentų buvo svarbus lankstus darbo laikas (ten pat). Darbo imigrantai per šiuos metus taipogi susilaukė gerų atsiliepimų, buvo vadinami „gerais specialistais“ ir „norinčiais dirbti“ (žr. pvz. Andersen ir Ødegård 2017).

Pastebėta tendencija, kad bėgant metams darbo imigrantai įgijo tvirtesnę ryšį su Norvegija. Minėtoje 2017 m. apklausoje pusė įmonių vadovų atsakė, kad darbo jėga iš Vidurio ir Rytų Europos tapo įprasta įmonės veiklos dalimi. Ši dalis nuo 2006 m. išaugo, tuomet ji sudarė 28 proc. (Andersen ir Ødegård 2017).

Darbo jėga iš naujų ES šalių padengia skirtingus Norvegijos darbo rinkos poreikius. Yra daug indikacijų, kad gamybos svyravimai yra bendras bruožas pramonėje, kuri naudoja daug darbo jėgos iš Rytų Europos. Tradiciškai, darbo jėgos poreikio svyravimas norvegiškose įmonėse sprendžiamas ramiais laikais į prastovas išleidžiant nuolatinius darbuotojus, laikinai įdarbinant sezoninius, išskviečiant pakaitinius arba panaudojant nuomotą darbo jėgą. Po ES plėtros paslaugų ir darbo jėgos migracija žymiai padidino lanksčios darbo jėgos pasiūlą.

Vykdydamas kelis projektus „Fafø“ nurodė rizikos faktorius, kurie padidina mažo darbo užmokesčio ir blogų darbo sąlygų tikimybę, kuriuos galima apibendrinti taip (Ødegård ir Eldring 2016):

- Daug nekvalifikuotų darbuotojų
- Didelė darbo jėgos iš užsienio dalis
- Darbuotojai Norvegijoje būna trumpą laiką
- Darbuotojai yra įdarbinti užsienietiškosiose įmonėse
- Darbuotojai yra netipiškai įdarbinti (ne nuolatiniai darbuotojai)
- Ilga rangos sutarčių grandinė
- Mažos įsitvirtinimo versle išlaidos
- Mažai formalios kompetencijos reikalavimų norint pradėti/ vykdyti verslą
- Darbas atliekamas įmonėse, kuriose yra žemas darbuotojų ir darbdavio priklausymo profesinėms organizacijoms laipsnis
- Darbas atliekamas įmonėse be kolektyvinės sutarties/ visuotinai taikomų kolektyvinių sutarčių
- Darbas atliekamas namuose pas privačius klientus

Tyrimai rodo, kad darbo jėgos imigracija kai kuriose Norvegijos darbinio gyvenimo srityse lėmė mažesnę darbo užmokesčio augimą, mažesnę produktyvumą ir padidėjusius darbo užmokesčio skirtumus (Bjørnstad ir kt. 2015; Friberg ir Haakestad 2015). Padidėjusius skirtumus lemia tai, kad darbo imigrantai dažnai negauna daugiau nei kolektyvinės sutarties minimumas, tuo tarpu norvegai darbuotojai kopina aukštesnį darbo užmokesčio „laidelį“. Tikėtina, jog darbo jėgos imigracija taip pat prislopino darbo užmokesčio raidą toje užmokesčio skalės dalyje, kur dauguma darbuotojų yra norvegai.

2010 m. Osle atlikta lenkų statybininkų apklausa parodė, kad vienas iš penkių statybininkų uždirbo *mažiau* nei kolektyvinėje sutartyje nurodytas minimalus valandinis

atlygis. Iš viso buvo paskaičiuota apie 30 proc. imigrantų, kurie buvo laikomi nelegalia darbo jėga, t.y. jie nemokėjo mokesčių ir neturėjo darbo sutarčių (Friberg ir Eldring 2011).

Be to, darbo jėgos iš Rytų Europos naudojimas buvo laikomas aplinkos ir darbų saugos (toiau – HMS) (sveikata, aplinka ir saugumas) iššūkiu, ypač statybiniame sektoriuje. Paaiškėjo, kad nepakankami HMS apmokymai, kalbos barjeras ir kultūriniai skirtumai yra pasikartojančios ir ilgalaikės probleminės sritys (Bråten ir Andersen 2017). Per tiek metų aktuali tema taipogi buvo darbdavio suteiktas būstas. Darbo inspekcija dokumentuose yra užfiksavusi istorijas apie darbo vietoje miegančius ir netgi žiemos metu palapinėse ir automobiliuose gyvenančius darbuotojus.

Todėl nuo 2004 m. darbo imigrantų darbo užmokesčio ir darbo sąlygų reguliavimas bei priežiūra buvo pagrindinės temos. To reikalavo ir rimtos bendrovės, kurios siekiamos išvengti nesąžiningų konkurencijos sąlygų, stengėsi laikytis reglamentų ir užtikrinti, kad darbai būtų vykdomi teisėtai ir padoriai.

Šnekant apie darbo jėgos imigraciją, dviem gerai žinomomis sąvokomis tapo socialinis dempingas ir su darbu susiję nusikaltimai. 2006 m. Stoltenbergo vyriausybė pateikė savo pirmąjį kovos su socialiniu dempingu veiklos planą, o vėliau 2008 ir 2013 metais buvo pateikti nauji veiklos planai. 2013 m., pasikeitus vyriausybei, buvo pateikta daug kovos su darbo teisės pažeidimais strategijų (2015, 2017, 2019 ir 2021 m.).

Socialinis dempingas nėra vienareikšmė sąvoka. Bendras sąvokos supratimas yra nurodytas vyriausybės pranešime parlamentui nr. 2 (2005–2006 m.). Čia rašoma, kad socialinis dempingas yra tada, kai:

„užsienio darbuotojai susiduria su sveikatos, aplinkos ir apsaugos taisyklių pažeidimais, įskaitant taisykles apie darbo laiką bei būsto standartus ir tuomet, kai jiems siūlomas atlyginimas ir kitos nepriimtina mažos išmokos lyginant su normaliu norvegų darbuotojų atlyginimu, arba taikomos taisyklės, kurios neatitinka galiojančių visuotinio taikymo nuostatų.“

Greitai iškyla klausimas, kas yra nepriimtina mažas atlyginimas. Nuomonės šiuo klausimu gali skirtis, pavyzdžiui, mažas atlyginimas Norvegijoje gali būti geras atlyginimas Lenkijoje. Kadangi mes neturime nacionalinio minimalaus darbo užmokesčio įstatymo, socialinis darbo užmokesčio dempingas gali būti ir teisėtas, ir neteisėtas. Jeigu žmogus dirba tokioje srityje, kur nėra visuotinai taikomos kolektyvinės sutarties, tai dar nereiškia, kad mažas atlyginimas yra įstatymų pažeidimas.

Pastaraisiais metais vyriausybė naudoja sąvoką darbo teisės pažeidimas, kurios apibrėžimas yra toks:

„veiksmai, kurie pažeidžia Norvegijos įstatymus dėl darbo užmokesčio ir darbo sąlygų, socialinės apsaugos, mokesčių ir rinkliavų, kurie dažnai vykdomi organizuotai, išnaudojant darbuotojus arba iškreipiant konkurenciją ir kenkiant socialinei struktūrai“ (vyriausybės strategija kovojant su darbo teisės pažeidimais).<sup>5</sup>

Viena svarbiausių darbo užmokesčio užtikrinimo priemonių, atitinkančių norvegiškus reikalavimus, buvo visuotinai taikomos kolektyvinės sutartys. 1993 m. parlamentas (Stortinget) priėmė įstatymą dėl visuotinai taikomų kolektyvinių sutarčių. Šio įstatymo tikslas yra užtikrinti užsieniečių darbuotojų darbo užmokestį ir darbo sąlygas,

---

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

kurios būtų lygiavertės norvegų darbo sąlygoms, taipogi užkirsti kelią konkurencijos, kuri neigiamai veiktų Norvegijos darbo rinką, iškraipymui.

Reikalavimus dėl visuotinai taikomų kolektyvinių sutarčių gali kelti organizacija, kuri yra kolektyvinės sutarties šalis ir turi ypatingą teisę netaikyti visuotinai taikomų kolektyvinių sutarčių nuostatų. Tai yra profesinė sąjunga, kurioje yra mažiausiai 10 000 narių. Sprendimą dėl visuotinio kolektyvinės sutarties taikymo priima valstybės paskirta kolektyvinių sutarčių derybų komisija. Visuotinis kolektyvinių sutarčių taikymas gali būti tokiu atveju, jei dokumentais yra įrodyta, kad užsieniečių darbo užmokestis ir darbo sąlygos yra akivaizdžiai prastesnės nei norvegų. Norvegijos profesinių sąjungų konfederacija (LO) pirmąjį prašymą dėl visuotinai taikomų kolektyvinių sutarčių pateikė 2003 m. rudenį. Pirmasis nutarimas (dėl visuotinio kolektyvinės sutarties taikymo - vert. past.), apimantis septynių sausumos naftos įrenginių darbuotojus, įsigaliojo 2004 m. gruodžio 1 d.

2021 m. visuotinai taikomos kolektyvinės sutartys užfiksuotos šiose devyniose srityse: statybų, laivybos ir laivų statyklos pramonėje, žemdirbystės ir sodininkystės, valymo, žuvininkystės, elektros pramonėje, krovinių transportavimo ir keleivių pervežimo viešuoju transportu, apgyvendinimo, maitinimo ir maisto pristatymo pramonėje. Be to, šiose visuotinai taikomose srityse yra įvesti nauji reglamentai, t.y. jie galioja tik tose srityse, kuriose yra pasirašyta visuotinai taikoma kolektyvinė sutartis. Tai yra solidari atsakomybė už darbo užmokestį<sup>6</sup> (2010 m.) ir pareiga teikti informaciją bei rūpintis klientais, darbuotojų atstovo teisė susipažinti su viešais ir privačiais dokumentais bei archyvais (2008 m.).<sup>7</sup>

Kiti minėtini reglamentai kelia reikalavimus turėti HMS kortelę statybų sektoriuje (2008 m.)<sup>8</sup> ir HMS kortelę bei licenzijas valymo įmonėse (2012 m.)<sup>9</sup>, registruotis įdarbinimo agentūroms (2009 m.)<sup>10</sup>.

Per pastarąjį dešimtmetį nemažai savivaldybių, vykdydamos pirkėjų funkcijas ir siekdamos užtikrinti gerą darbo užmokestį bei darbo sąlygas, susikūrė savo modelius. Tarp žinomiausių yra „Šieno“ (Skien) ir „Oslo“ modeliai. Tokiu metodu nustatomi reikalavimai tiekėjams, kurie padės sukurti rimtesnį įvaizdį, pavyzdžiui apribos subrangovų grandis, bus reikalaujama kvalifikuotų darbuotojų ir įmonėse dirbančių pameistrių.

Dėl naujų reglamentų Norvegijos Darbo inspekcijos tarnyba išplėtė savo inspekcijos apimtį, pavyzdžiui tikrina, ar darbuotojai gauna kolektyvinėse sutartyse nustatytą visuotinai taikomą darbo užmokestį ir ar laikomasi darbo jėgos nuomos taisyklių. Darbo inspekcijai taip pat buvo pavesta teikti informaciją bei konsultuoti dirbančius imigrantus.

Visoje šalyje yra įsteigti septyni vadinamieji darbo teisės pažeidimo centrai (a-krim-sentre). Jie veikia bendradarbiaujant Darbo inspekcijai, Mokesčių tarnybai, Policijai ir Norvegijos socialinės rūpybos tarnybai (toliau - NAV) ir prireikus kitokioms tarnyboms. Bendradarbiavimas dėl darbo teisės pažeidimų taip pat veikia vietiniu mastu ten, kur nėra „a-krim centrų“. Tarptautiniu mastu Norvegijos Darbo inspekcija yra sudariusi bendradarbiavimo sutartis su savo „seserinėmis“ valdžios institucijomis keliose Vidurio ir Rytų Europos šalyse.

Šių šalių vaidmuo darbiniam gyvenime buvo svarbus kovojant su blogomis darbo imigrantų sąlygomis, ypač statybiniame sektoriuje. Vienas iš formaliojo

<sup>6</sup> Visuotinio taikymo įstatymas (Løv om allmengjøring), 13 str.

<sup>7</sup> FOR-2008-02-22-166

<sup>8</sup> FOR-2007-03-30-366

<sup>9</sup> FOR-2012-05-08-408

<sup>10</sup> FOR-2008-12-19-1475

bendradarbiavimo pavyzdžių yra bendradarbiavimas prieš šešėlinę ekonomiką (SMSØ), o „paskutinė kamieno atžala“ yra „Fair Play Bygg Norge“ organizacijos įkūrimas.

Didelis darbo jėgos imigracijos lygis visokeriopai atgaivino diskusiją apie tai, kaip geriausiai užtikrinti esmines darbo užmokesčio ir darbo sąlygas pažeidžiamiausiose srityse. Taikomų priemonių ir jų laikymosi problematika bus aktuali ir ateityje. Tačiau yra svarbu įtraukti ir tokius ilgalaikius intergracijos iššūkius, prie ko prisideda šis tyrimas, kaip, pavyzdžiui, kalba, gyvenimo sąlygos ir kad patys darbo imigrantai pasijaustų lygiaverčiais Norvegijos visuomenėje.

## **1.2 Ataskaita apie projekto įgyvendinimo eigą**

2 skyriuje (įgyvendinimas ir metodas) mes paaiškiname, kaip buvo įvykdyta lenkų ir lietuvių darbo imigrantų apklausa. Čia taip pat svarstoma, ar tyrimo imtis yra reprezentatyvi statistiniu atžvilgiu. 3 skyriaus tema yra motyvacija atvykti į Norvegiją, būstas, šeima ir ateities planai. Kitas skyrius (4) yra skirtas darbo užmokesčiui ir darbo sąlygoms. Čia taip pat gvildinama tema apie darbo užmokesčio diskriminaciją ir atvejus, kai žmogus negauna jam priklausančio darbo užmokesčio. Toliau mes atpasakojame išaiškinimą klausimų apie pavojingą darbą bei darbo imigrantų suvokimą apie norvegiškas darbo užmokesčio ir darbo sąlygas. 5 skyriuje klausama apie mokesčius ir socialinę apsaugą, įskaitant požiūrį į vengimą mokėti mokesčius bei piknaudžiavimą jais. Šalyje gyvenantiems darbo imigrantams yra svarbūs norvegų kalbos įgūdžiai, ir tai yra 6 skyriaus tema. 7 skyriaus tema yra požiūris į profesines sąjungas, įskaitant atsakymą į klausimą, ar darbo imigrantai yra profesinių sąjungų nariai. Pabaigai, 8 skyriuje, pateikiame tokius COVID-19 pandemijos pasekmių rezultatus, kaip prastovos ir nedarbas. Baigiamajame skyriuje pateikiami pagrindinių rezultatų vertinimai.



## 2 Įgyvendinimas ir metodas

---

Šios ataskaitos duomenys yra pagrįsti lenkų ir lietuvių darbo imigrantų apklausa, kuri buvo atlikta per 2020 m. antrąjį pusmetį. Atrankoje dalyvavo tik tie darbo imigrantai, kurie yra registruoti kaip Norvegijos gyventojai. Mokesčių tarnyba atliko atranką ir parinko foninių kintamųjų rinkinį. Šie kintamieji yra lytis, gimimo metai, data, kada pirmą kartą registruota/s Norvegijoje, gyvenamos vietos apskritis ir pajamos. Paskutiniai metai, kai registre buvo fiksuojamos pajamos, buvo 2018 m. Atrankos kriterijus buvo tie gyventojai, kurių pajamos buvo fiksuojamos tais metais. Be to, siekiant rasti respondentų telefono numerius, buvo susietas ir gyvenamosios vietos adresas. Yra nustatyta amžiaus riba nuo iki pagal gimimo metus, ji taikoma asmenims, gimusiems nuo 1953 m. iki 2000 m. Tai daroma norint atrinkti darbingo amžiaus žmones. Iš viso atrinkome 4 933 lietuvių ir 4 749 lenkų, ir tikslas buvo apklausti po 500 dalyvių iš abiejų šalių, t.y. iš viso paimti 1 000 interviu.

Už apklausos, kuri vyko telefonu, įgyvendinimą buvo atsakingas „Norstat“. Klausimynas buvo išverstas į lenkų ir lietuvių kalbas, kad respondentai galėtų atsakyti savo gimtąja kalba. „Norstat“ turi padalinius Lietuvoje ir Lenkijoje, tad apklausą atliko asmenys iš šių šalių.

Kiekviename tyrime būna nedalyvaujančių respondentų dėl įvairiausių priežasčių. Iš viso mes radome 6 089 respondentų telefono numerius. Šie sudarė respondentų, kuriems buvo paskambinta, neto atranką. Tarp lenkų buvo 2 428 asmenys, su kuriais mums dėl skirtingų priežasčių nepavyko susisiekti, tai yra, jie neatsakė, kai jiems buvo skambinta. 279 atsakė, kad nenori dalyvauti apklausoje. Tuo tarpu buvo 1 637 lietuviai, su kuriais mums nepavyko susisiekti. 596 atsakė, kad jie nenori dalyvauti apklausoje. Įvertinus atsakymus procentais, 16 proc. lenkų ir 19 proc. lietuvių atsisakė dalyvauti arba su jais nepavyko susisiekti. Paskaičiavus procentais tuos, su kuriais mums pavyko susisiekti, lenkams atitenka 67 proc., o lietuviams - 48 proc.

Buvo tiriami nukrypimai lyginant respondentų atranką su Mokesčių tarnybos bruto atranka.<sup>11</sup> Tai buvo daroma tikrinant kiek mūsų tyrimo atranka skiriasi nuo bruto atrankos pagal tokius kintamuosius, kaip lytis, amžius ir regionas, kuriame jie gyvena. Tai parodyta 2.1 lentelėje.

Pirmiausia, palygindami pagal lytį, pastebime, jog galutinėje atrankoje tarp lenkų buvo nepakankamai moterų. Apklausoje dalyvavusių moterų yra 5 procentais mažiau negu turimoje bruto atrankoje. Kalbant apie amžių, apklausoje dalyvaujančių lenkų grupėje yra šiek tiek mažiau jaunesnių žmonių nei randame bruto atrankoje. Lietuvių grupėje, lyginant bruto atranką su apklausos dalyviais, yra tik nežymūs amžiaus skirtumai. Pagal gyvenamos vietos regioną taip pat nėra didelių skirtumų tarp bruto atrankos ir į tyrimą įtrauktų asmenų. Tarp tyrimo dalyvių yra šiek tiek per didelė proporcija asmenų iš Lietuvos, kurie gyvena „likusiame Rytų Norvegijos regione“, ir šiek tiek per maža gyvenančių šalies pietvakariuose. Lentelė taip pat rodo, kad yra per didelė dalis darbo imigrantų 2018 m. uždirbusių daugiau nei 450 000 kronų. 42 proc. apklausoje dalyvavusių lenkų pajamos yra didesnės nei 450 000 kronų, tuo tarpu

---

<sup>11</sup> Nukrypimų gali būti ir bruto atrankoje, bet atsižvelgiant į faktą, jog yra beveik 10 000 respondentų, galima teigti, kad atranka yra gana patikima.

bruto atrankoje šis rodiklis siekia tik 32 proc. Tarp lietuvių tas pats rodiklis yra atitinkamai 30 ir 37 proc. Atitinkamai turime per mažą dalį darbo imigrantų su mažomis 2018 m. registruotomis pajamomis. Tokiems nukrypimams gali būti keletas priežasčių. Vienas iš galimų paaiškinimų gali būti tai, kad jie atvyko 2018 m., ir jų fiksuojamos pajamos 2018 m. yra žemos, nes galimai nėra aišku, ar jie čia prabuvo visus metus. Gali būti, kad jų norą atsakyti į klausimus įtakoja pragyventas laikas, tai yra, kuo ilgiau žmogus pragyvenęs, tuo labiau jis yra linkęs atsakyti. Taip pat gali būti, kad sutinkame daugiau gerai įsitvirtinusių saugiose darbo vietose su geru darbo užmokesčiu nei tų, kurie turi blogiau apmokamus darbus ir kurių gyvenimas Norvegijoje yra mažiau užtikrintas. Neįmanoma tiksliai atsakyti, koks yra jų poveikis, bet yra pagrindo manyti, kad blogiausiai įsitvirtinę ir dirbantys pačiomis blogiausiomis darbo sąlygomis asmenys tokio tipo apklausoje nedalyvauja.

2.1 Lentelė. Nedalyvavimo analizė, palyginus bruto atranką su Mokesčių tarnybos atlikta atranka pagal lytį, amžių, regioną ir 2018 m. registruotas pajamas. Procentais.

	Bruto atranka		Tyrimas	
	Lenkija (n = 4933)	Lietuva (n = 4749)	Lenkija (n = 500)	Lietuva (n = 500)
Moteris	31	38	26	37
Vyras	69	62	74	63
30 metų arba jaunesnis	14	16	11	11
31–40 metų	38	46	36	48
51–50 metų	31	26	32	28
Vyresnis nei 50 metų	17	12	21	13
Oslas	15	7	14	7
Likęs Rytų Norvegijos regionas	42	42	40	46
Pietvakarių regionas	33	37	34	33
Triondelagas	6	7	6	5
Šiaurės Norvegija	5	8	6	8
Iki 300 000	32	33	25	26
300 000–450 000	36	37	33	37
Virš 450 000	32	30	42	37

Dalį analizės mes atlikome taikydami regresijos analizę (tiesinę regresiją). Išsamios regresijos analizės yra pateiktos priede. Nepriklausomi regresijos kintamieji yra iš esmės vienodi visuose modeliuose:

- Lytis
- Amžius
- Regionas
- Ar turi Norvegijoje gyvenančių vaikų
- Verslo sritis
- Pirmoji registracija Norvegijoje
- Pajamos
- Kilmės šalis
- Ar Norvegijoje moka mokesčius
- Narystė profesinėse sąjungose
- Ar darbe daugiausiai kalba norvegiškai

Mes taip pat atlikome kai kurių kintamųjų dviejų variantų analizes. Lenkų ir lietuvių darbo imigrantams jos buvo atliktos atskirai. Rezultatus pateikiame skaičiais, tiek lenkų, tiek lietuvių atveju. Visi tiesiogiai tekste komentuojami skirtumai (tarp šalių, foninių kintamųjų arba regresijos), yra statistiškai reikšmingi mažiausiai 5 proc. lygiu.

#### **„Polonija“ Osle**

Kai kuriose ataskaitos vietose kalbama apie 2007 m. ir 2010 m. Oslo regione gyvenančių Lenkijos darbo imigrantų atliktus tyrimus. Šių tyrimų rezultatai nėra teisiogiai palyginami su mūsų tyrimo rezultatais. Visų pirma, kaip rodo pavadinimas, tyrimai apsiriboja lenkų darbo imigrantais Oslo regione. Antra, juose dalyvavo tiek šalyje gyvenantys darbo imigrantai, tiek ne. Trečia - metodika buvo kitokia. Vis tik jie yra paminėti vien dėl to, kad nėra kitų tyrimų apie lenkų imigrantų darbo ir gyvenimo sąlygas Norvegijoje. Palyginimai gali rodyti vystymosi požymius, tačiau šiuos rodiklius reikia naudoti atsargiai.

## 3 Norvegija – kelionės tikslas su nuolatine gyvenama vieta?

Per keletą metų po ES/EEE plėtros 2004 m. ir 2007 m. Norvegija patyrė pačią didžiausią imigrantų bangą visų laikų istorijoje. Plėtra sutapo su staigiu darbo jėgos paklausos augimu Norvegijos darbo rinkoje. Didelė paklausa kartu su aukštu darbo užmokesčio lygiu buvo priežastys, lėmusios daugelio apsigyvenimą šiaurėje. Daug kas pritaria, kad darbo jėgos migracija, bent jau trumpam, teigiamai prisidėjo prie Norvegijos ekonomikos. Mobilios įmonės ir darbuotojai pasinaudojo galimybe teikti paslaugas ir įdirbį nepaisant sienų apribojimų, o Norvegijos įmonėms atsirado didesnės galimybės naudoti įvairias darbo jėgos strategijas.

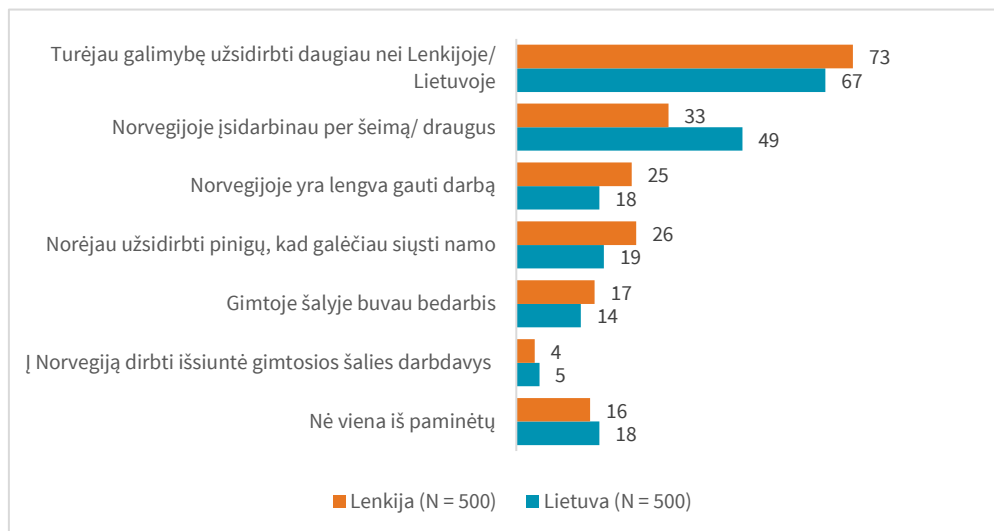
Iš viso Norvegijoje gyvena gerokai per 165 000 lenkų ir lietuvių. Į tą skaičių taip pat įeina vaikai ir nedirbantys šeimos nariai. Įsikūrimas naujoje šalyje su vaikais tampa vis labiau nuolatiniu. Tas pats galioja ir įsigijus nuosavą būstą.

Šiame skyriuje kalbama apie motyvaciją vykti į Norvegiją, šeimos ir būsto sąlygas, bei darbo imigrantų planavimą ateityje likti šioje šalyje.

### 3.1 Kodėl Norvegija?

Kas motyvuoja darbo imigrantus rinktis Norvegiją? Nenuostabu, kad svarbiausias motyvuojantis veiksnys yra galimybė užsidirbti daugiau nei gimtojoje šalyje.

3.1 pav. Vykimo į Norvegiją priežastis. Galimi keli atsakymai.



Užsidirbti daugiau nei namuose buvo svarbus motyvacinis veiksnys abiem grupėms. Kai kurie taip pat išvyksta raginami kitų. Beveik pusė lietuvių atsakė, kad Norvegijoje jie įsidarbino per šeimą ir draugus. Lietuviams tai žymiai svarbesnė priežastis nei lenkams, iš kurių 33 proc. atsakė tą patį. Bet kokių atveju, tai byloja apie daugumos įsidarbinimą per savo asmeninį pažįstamų ratą, o ne per įprastesnius darbo jėgos

įdarbinimo kanalus. Ankstesni moksliniai tyrimai taip pat rodo, jog nepaisant sienų, socialiniai tinklai laikomi lemiamu faktorium, paaiškinančiu, kodėl migracijos srautai auga ir ilgainiui išlieka. Įdarbinimas dažnai vyksta neoficialiais kanalais ir per pažįstamų ratą (Friberg ir Eldring 2011).

Faktorius, kad Norvegijoje lengva susirasti darbą, nėra toks svarbus kaip galbūt galėjome įsivaizduoti. 25 proc. lenkų ir 18 proc. lietuvių darbo imigrantų tai nurodo kaip atvykimo į šią šalį priežastį. Yra beveik tokia pat didelė dalis atsakiusiųjų, jog atvykimo į Norvegiją priežastis buvo užsidirbti pinigų, kad galėtų išsiųsti namo. 17 proc. darbo imigrantų iš Lenkijos nurodo nedarbą namuose kaip priežastį vykti į Norvegiją. Tarp lietuvių ši proporcija atitinkamai sudaro 14 proc. Kai kurie įsidarbino Norvegijoje po užbaigto darbo, į kurių juos išsiuntė gimtosios šalies darbdavys. Šią priežastį nurodo palyginus mažą apklaustųjų dalis – atitinkamai 5 proc. lenkų ir 4 proc. lietuvių.

Gana didelė dalis apklaustųjų, atitinkamai 16 proc. lenkų ir 18 proc. lietuvių, atsakė „nė viena iš paminėtų“. Mes neturime paaiškinimo, kas už to slypi. Gali būti, kad į Norvegiją jie išvyko mokytis arba sukurti šeimą su anksčiau išvykusi partneriu.

Statybų sektoriuje didesnė dalis lenkų atsakė, kad jie gimtojoje šalyje buvo bedarbiai (22 proc.) ir kad Norvegijoje lengva susirasti darbą (33 proc.). Daugeliui lenkų statybininkų taip pat rūpėjo galimybė užsidirbti daugiau nei gimtojoje šalyje (79 proc.) bei užsidirbti pinigų, kad galėtų siųsti namo (37 proc.). Tarp lietuvių tokio skirtumo nėra.

Motyvacija išvykti gali būti skirtinga tarp lyčių. Vyrams yra svarbiau užsidirbti daugiau nei gimtojoje šalyje nei moterims. Daug didesnė dalis moterų atsako „nė viena iš minėtų“, o tai gali reikšti, kad daugelis jų atvyko į Norvegiją dėl to, kad pirmas atvyko vyras.

Svarbiausias motyvacinis veiksnys yra toks pat kaip ir 2010 m. „Polonijos“ tyrime: pagrindinės migracijos priežastys yra ekonominės. 2010 m. daugiau nei 70 proc. imigrantų atsakė, jog svarbiausia išvykimo į Norvegiją priežastis buvo susirasti darbo ir/arba užsidirbti daugiau pinigų (Friberg ir Eldring 2011).

## 3.2 Būstas ir šeima

„Mano svajonės išsipildė. Už mėnesio šeima kraustosi į nuosavą namą. Vaikai jaučiasi norvegais ir manau, kad jie užaugę liks gyventi čia“ (Aušra Nareckaitė iš Lietuvos).<sup>12</sup>

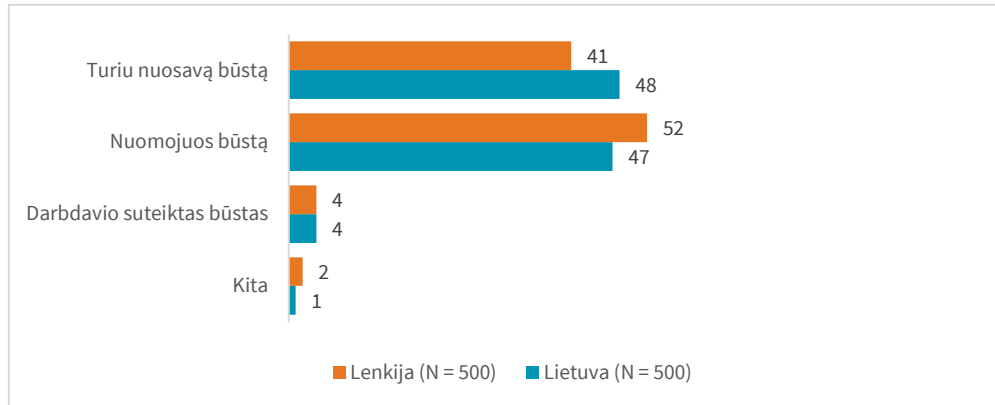
Citata yra iš per „NRK“ (nacionalinis transliuotojas) rodomos laidos apie šeimą iš Lietuvos, kuri apsigyveno „Averøya“ saloje, esančioje Miorės ir Rumsdalio (Møre og Romsdal) regione, ir žuvininkystės pramonėje dirbančią mamą Aušrą. Darbo imigrantai iš Vidurio ir Rytų Europos yra apsigyvenę po visą šalį. Daugelis jų Norvegijoje yra taip pat įsitvirtinę su šeima ir vaikais. Daug vietinių bendruomenių džiaugiasi reikalinga darbo jėga, žmonėmis, užpildžiusiais tuščius namus, bei mokiniais mokyklose. Norvegijos Centrinio Statistikos Biuro duomenimis, tarp Norvegijoje gyvenančių darbo imigrantų iš Vidurio ir Rytų Europos yra beveik 30 000 vaikų.

Lenkija daug metų pirmavo šeimų kūrimo statistikoje. Mūsų atrankoje dauguma darbo imigrantų Norvegijoje gyvena jau keletą metų ir didelė dalis yra įsitvirtinusi su šeima. Daugiau nei pusė lietuvių turi vaikų, kurie yra Norvegijoje (267 asmenys). Lenkų grupėje yra apie 40 proc. (201 iš 500 asmenų), kurių vaikai yra Norvegijoje.

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

Įsitvirtinimas su šeima dažnai reiškia būsto pirkimą. Kaip parodyta 3.2 pav., 41 proc. lenkų darbo imigrantų turi nuosavą būstą. Tarp tų, kurie turi vaikų, net 73 proc. atsako tą patį. Lietuvių grupėje iš viso 48 proc. teigia, kad turi nuosavą būstą, o turintys vaikų - atitinkamai 64 proc. Tai tikriausiai taip pat susiję su faktu, kad jei esi moteris, tai yra didesnė tikimybė, kad gyvensi nuosavam bute.

3.2 pav. „Kokiomis sąlygomis Jūs gyvenate Norvegijoje?“ Procentais.



Iš viso apie pusė respondentų nuomojasi būstą, tačiau yra dideli geografiniai skirtumai. Osle yra sunku patekti į būstų rinką. 28 proc. Osle gyvenančių lietuvių turi nuosavą būstą, o lenkų atitinkamai 24 proc. Ankstesni tyrimai parodė, kad darbo imigrantams nuomojamų būstų rinka yra svarbesnė nei šalies gyventojams apskritai. Taip yra todėl, kad darbo imigrantams gali būti daug kliūčių įsigyti būstą: neaišku, kiek laiko liks Norvegijoje, gali kilti problemų įsigyti nuosavą kapitalą arba sudėtinga gauti paskolą banke. Nepakankami norvegų kalbos įgūdžiai gali taip pat turėti įtakos šiame kontekste (Søholt ir kt. 2012).

Būsto įsigijimas arba nuoma taip pat priklauso nuo Norvegijoje pragyvento laiko. 51 proc. lenkų, atvykusių į šalį 2009 m. arba anksčiau, turi nuosavą būstą, tuo tarpu atvykusiųjų po 2012 m. būstą įsigijo apie 30 proc. Toks pat braižas pastebimas ir tarp lietuvių: 64 proc. atvykusiųjų 2009 m. arba anksčiau yra nuosavo būsto savininkai, tuo tarpu atvykusieji po 2012 m. sudaro 33 proc.

Norvegijos Centrinio Statistikos Biuro duomenimis, iš visų Norvegijos gyventojų 76,4 proc. namų ūkių turi nuosavą būstą. Kitaip tariant, tai yra žymiai didesnė dalis lyginant su darbo imigrantais.

Ankstesnės studijos rodo, kad darbo imigrantų būsto situaciją įtakoja nežinomybė, kiek laiko jie bus Norvegijoje, kas ir nulemia būsto nuomą, o ne pirkimą. Be to, atrodo, kad žemo standarto būstuose dominuoja vieniši vyrai, dažnai gyvenantys su kitais vienišais vyrais (Båtevik ir kt. 2017).

### 3.3 Ateities planai

„Galima užduoti klausimą, kas mums beliko Lenkijoje po tiek pragyventų metų Norvegijoje? Vaikai juk užaugo čia. Gal mums geriau išėjus į pensiją nusipirkti namą Ispanijoje (lenkas darbuotojas)“.

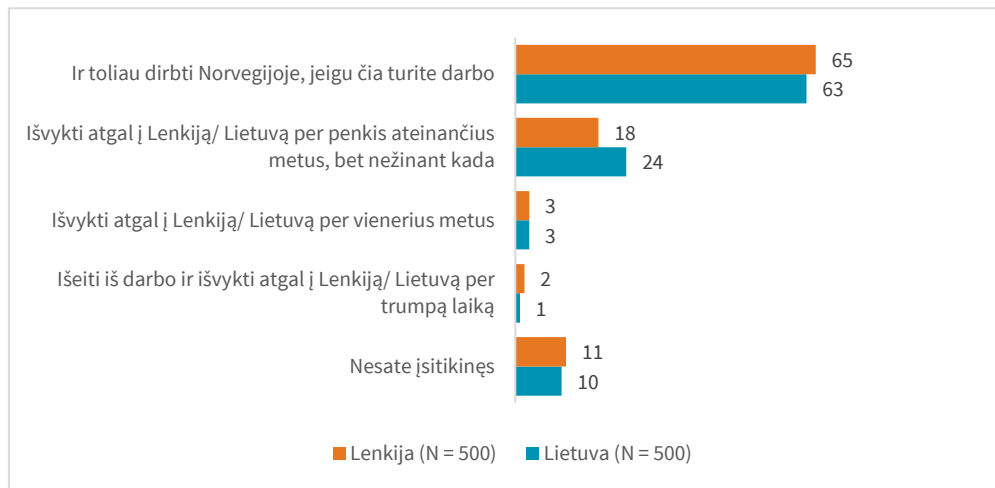
Citata yra pateikta iš vieno „Fafó“ projekto interviu apie kalbos įgūdžius. Tai gali iliustruoti kaip per tam tikrą laikotarpį gali pasikeisti planai grįžti į gimtąją šalį. Ankstesnė darbo imigracijos į Norvegiją ir kitas Vakarų Europos šalis patirtis parodė, kad migracijos srutai, kurie iš pradžių atrodė laikini, ilgainiui perėjo į nuolatinį

apgyvendinimą – dažnai nepaisant valdžios institucijų lūkesčių ir pačių darbo imigrantų ketinimų (Castles ir Miller 2009; Brochmann ir Kjeldstadli 2008, reprodukuota Friberg ir Eldring 2011). Pradžioje dauguma atvykusiųjų į savo viešnagę Norvegijoje žiūri kaip į santykinai trumpalaikę perspektyvą, o laikui bėgant planai pasikeičia.

2010 m. „Polonijos“ tyrime apie lenkus darbuotojus Oslo regione nurodyta, jog daugiau nei 80 proc. lenkų planavo anksčiau ar vėliau grįžti namo (Friberg ir Eldring 2011).

Įdomu pamatyti, ar po dešimtmečio vaizdas pasikeitė. Kaip minėta, daug mūsų tyrimo dalyvių yra gerai įsitvirtinę. Vis tik yra pagrindo užduoti klausimą, kokie yra jų ateities planai.

3.3 pav. „Kurie iš šių ateities planų Jums tinka labiausiai?“ Procentais.



Dauguma Norvegijoje gyvenančių lenkų ir lietuvių darbo imigrantų nori ir toliau gyventi šalyje, jeigu jie turės darbo. Tik nedidelė dalis, apie 4–5 proc., turi planų išvykti atgal į gimtąją šalį per trumpą laiką ar per vienerius metus. Vis tik durys lieka dar atviros. Paklausus apie penkerių metų perspektyvą, 24 proc. lietuvių ir 18 proc. lenkų svarsto galimybę grįžti, o papildomi 10 proc. nėra įsitikinę.

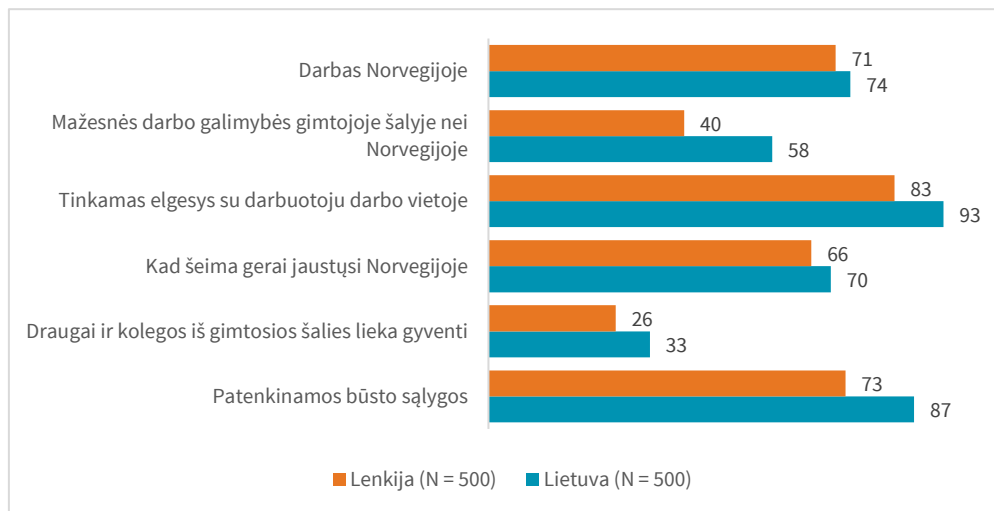
Lenkės moterys yra labiau linkę likti Norvegijoje nei vyrai (atitinkamai 78 ir 60 proc). Taip pat su vaikais gyvenančių lenkų, planuojančių pasilikti Norvegijoje yra daugiau, palyginant su neturinčiais vaikų (atitinkamai 79 ir 56 proc.). Tas pats modelis galioja ir lietuviams.

Sąlygos gimtojoje šalyje gali taip pat turėti reikšmės. Lenkijoje, labiausiai emigruojančioje šalyje, pastaraisiais metais vyko ekonomikos augimas. „Eurostato“ duomenimis, vidutinės disponuojamos pajamos nuo 2008 m. iki 2018 m. Lenkijoje išaugo 32 proc. Taigi, skirtumai tarp Lenkijos ir kitų ES šalių darbo užmokesčio mažėja. Be to, Lenkijoje nedarbo lygis yra nuolat žemas.

Bratsberg ir kt. (2015) išsamios registrų analizės pagalba parodė, kad darbo jėgos migracija po 2004 m. labai jautriai reagavo į emigruojančių ir imigruojančių šalių darbo užmokesčio lygio svyravimus. Atsivėrus sienoms, 10 proc. padidintas darbo užmokestis kilmės šalyje sumažins darbo jėgos emigraciją į Norvegiją 23 proc. Didesnis nedarbas namuose taip pat reiškia didesnę emigraciją į Norvegiją.

Tyrimo dalyvių buvo klausiama, kokios sąlygos yra svarbios, kad jie liktų gyventi Norvegijoje artimiausiais metais. Nenuostabu, kad daugeliui yra svarbus darbas. 71 proc. lenkų ir 74 proc. lietuvių teigia, kad darbas Norvegijoje yra svarbus ateities planams įgyvendinti (žr. 3.4 pav.).

3.4 pav. „Kaip svarbios yra šios sąlygos, kad Jūs liktumėte gyventi Norvegijoje artimiausius kelerius metus?“ Dalis, kuri atsako „labai svarbios“ ir „gana svarbios“. Procentais.



Tinkamas elgesys su darbuotoju darbo vietoje ir patenkinamos būsto sąlygos yra du svarbiausi veiksniai likti gyventi Norvegijoje artimiausiais metais. Net 93 proc. lietuvių ir 83 proc. lenkų teigia, kad darbo vietoje yra labai svarbus tinkamas elgesys su darbuotojais. Tai, kad šeima jaučiasi gerai, yra taip pat vertinama lemiamu veiksmu ateities planams. Svarstydami galimybę likti Norvegijoje, 40 proc. lenkų ir 58 proc. lietuvių atsako, kad mažesnės darbo galimybės gimtojoje šalyje yra ypatingai arba gana svarbus veiksnys. Tai, kad draugai ir kolegos iš gimtosios šalies lieka gyventi Norvegijoje, didelės reikšmės neturi.

Atidžiau pažvelgę į rezultatus, matome ir keletą skirtumų tarp lyčių. 85 proc. lenkių moterų ir 59 proc. vyrų šeimos gera savijauta Norvegijoje yra svarbus faktorius. Moterims, labiau nei vyrams, rūpi patenkinamos būsto sąlygos, taip pat joms turi didelės reikšmės tai, kad šeima ir draugai iš gimtosios šalies liktų gyventi Norvegijoje.

Lietuvėms moterims yra svarbiau nei vyrams turėti darbą Norvegijoje. 84 proc. moterų ir 69 proc. vyrų atsako, kad tai yra labai arba gana svarbu. Lietuvėms moterims, kaip ir jų „seserims“ lenkėms, yra svarbiau nei vyrams, kad šeima Norvegijoje jaustųsi gerai. 80 proc. moterų ir 63 proc. vyrų teigia, jog tai yra labai arba gana svarbu.

### 3.4 Santrauka

- Svarbiausias motyvacinis veiksnys darbo imigrantams vykti į Norvegiją, tiek iš Lenkijos, tiek iš Lietuvos, yra užsidirbti daugiau nei namuose.
- Įsidarbinimas Norvegijoje per šeimą ir draugus lietuviams buvo svarbesnė motyvacija nei lenkams.
- 17 proc. lenkų ir 14 proc. lietuvių darbo imigrantų išvyko į Norvegiją todėl, kad namuose buvo bedarbiai.
- Mūsų atrankoje dauguma darbo imigrantų Norvegijoje pragyveno daug metų, o didelė dalis įsitvirtino su šeima.
- Maždaug pusė imigrantų nuomojasi būstą. Norvegijoje turintys vaikų yra labiau linkę turėti nuosavą būstą.
- Dauguma ir toliau liks gyventi šalyje, jei tik turės darbą.
- 24 proc. lietuvių ir 18 proc. lenkų svarsto galimybę grįžti atgal į gimtąją šalį per artimiausius penkerius metus.



- Moterys ir vaikų turintys darbo imigrantai yra labiausiai suinteresuoti likti Norvegijoje.
- Tinkamas elgesys su darbuotoju darbo vietoje ir patenkinamos būsto sąlygos yra du svarbiausi veiksniai, kad žmonės ateityje liktų gyventi Norvegijoje.
- Moterims šeimos gerovė yra svarbesnė sąlyga pasilikti Norvegijoje nei vyrams.

## 4 Darbo užmokestis ir darbo sąlygos

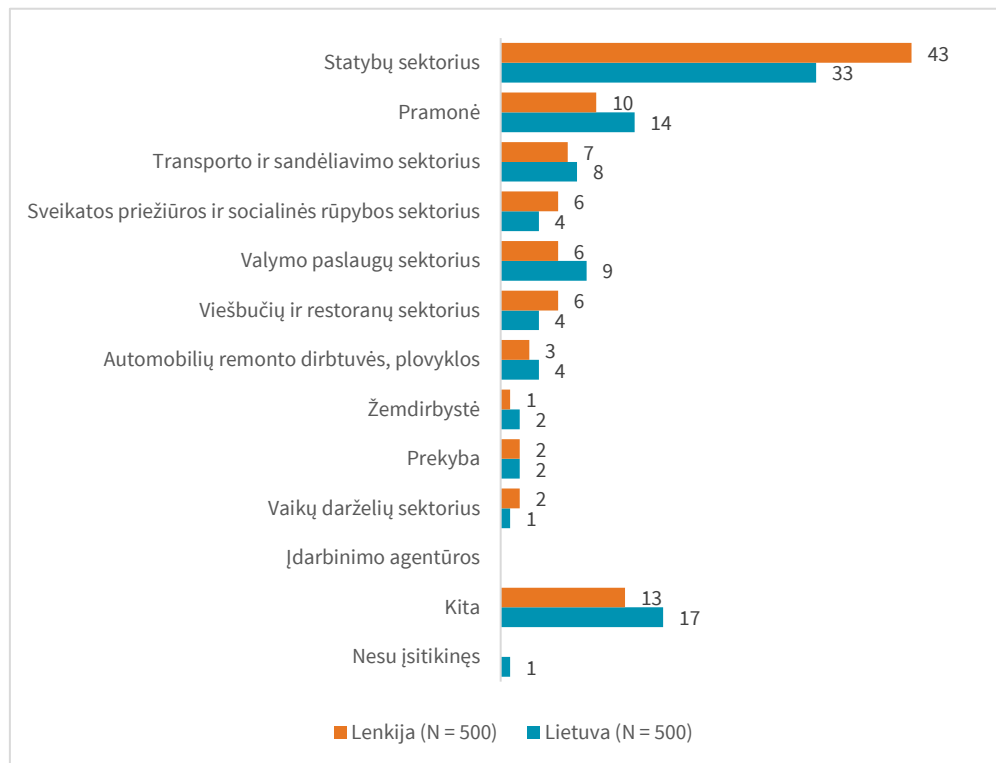
Po 2004 m. Norvegijos darbo rinka patyrė taip vadinamą pasiūlos šoką. Tai reiškia didelį darbo jėgos, sutinkančios dirbti už mažesnę nei vietinių darbuotojų darbo užmokestį, antplūdį. Darbo rinkai, kurioje nėra nacionalinio minimalaus darbo užmokesčio ir tik gerokai daugiau nei pusei darbuotojų privačiame sektoriuje taikomos kolektyvinės sutartys, tai sukėlė problemų. Todėl po 2004 m. darbo imigrantų pagrindinės temos buvo darbo užmokestis ir darbo sąlygos.

Pradžiai apžvelgiamos pramonės šakos, kuriose dirba apklausos dalyviai.

### 4.1 Kur jie dirba?

Po ES plėtros 2004 m. ir 2007 m. statybų sektorius buvo svarbiausia pramonės šaka darbo imigrantams. Kaip parodyta 4.1 pav., statybų sektorius<sup>15</sup> yra dominuojanti sritis tarp šalyje gyvenančių darbo imigrantų, ypač lenkų. Kitose srityse, kaip žuvininkystės pramonėje bei valymo paslaugų sektoriuje, yra daugiau lietuvių nei lenkų.

4.1 pav. „Kokioje pramonės šakoje Jūs dirbate? Jeigu turite kelis darbus, pažymėkite tą, kuriame dirbate daugiausiai.“ Procentais.



<sup>15</sup> Pastatų ir infrastruktūros statyba dažnai minima kartu, nes daugelis įmonių užsiima abiejų statymu. Vis tik svarbu nepamiršti, jog daugiau darbo imigrantų dirba pastatuose nei keliuose. Be to, priešingai nei kelių pramonėje, pastatų statybų sektoriuje yra visuotinai taikomos kolektyvinės sutartys.

Visose kitose pramonės šakose, išskyrus statybų pramonę, yra platus pasiskirstymas. Tai reiškia, kad šalyje gyvenantys darbo imigrantai dirba įvairiose Norvegijos darbinio gyvenimo srityse. Vien laivybos ir laivų statybos, žuvininkystės bei kitokioje pramonėje, imant bendrai, dirba 10 proc. lenkų ir 14 proc. lietuvių darbo imigrantų. 7–8 proc. transporto ir sandėliavimo sektoriuje, o 3–4 proc. automobilių remonto dirbtuvėse/ plovyklose. Viešbučių ir restoranų sektoriuje dirba 6 proc. lenkų ir 4 proc. lietuvių. Sveikatos priežiūros ir socialinės rūpybos sektoriuje abiejų tautybių atstovų dirba atitinkamai 6 ir 4 proc. Mūsų atrankoje, kaip ir kitose darbo rinkos srityse, vyrauja lyčių segregacija, statybų sektoriuje dirba daug daugiau vyrų nei moterų. Moterys daugiausiai dirba privačiam paslaugų bei sveikatos priežiūros ir socialinės rūpybos sektoriuje. Vis tik pramonės srityje dirba tiek pat moterų kiek ir vyrų. Tikriausiai taip yra todėl, kad dalyje maisto pramonės įmonių, pvz. žuvininkystės pramonėje, pagrindė įdarbinamos moterys imigrantės.

Darbo jėgos nuoma daugybę metų buvo pagrindinis ginčo objektas, ypačiai statybų sektoriuje. Nė vienas iš mūsų atrankos dalyvių neatsakė, kad jie buvo įdarbinti agentūrų. Tikėtina, jog tai neatspindi visos tiesos. Mes darome prielaidą, kad respondentai atsakė pagal tą pramonės šaką, kurioje jie faktiškai dirba, t.y. jeigu žmogus įdarbintas per įdarbinimo agentūrą ir toliau išnuomotas statybų įmonei, tuomet atsakymas yra statybų sektorius. Gali būti ir tokių, kurie atsakė „kita“. Mes nežinome nieko daugiau apie tai, kurioje srityje dirba atsakiusieji „kita“.

Dalinis šių atsakymų paaiškinimas gali būti ir toks, kad šalyje gyvenančiųjų dirba per įdarbinimo agentūras mažiau negu šioje šalyje negyvenančiųjų. Pastarųjų grupę į šį tyrimą nėra įtraukta.

## 4.2 Sąsajos su darbinio gyvenimu ir darbo sutartis

Dėl didelės darbo jėgos imigracijos darbuotojų sąsajos su darbinio gyvenimu iškėlė daug diskusijų. Pavyzdžiui, pramonės šakose, įdarbinant per agentūras, registruojama didelė dalis darbo imigrantų, įskaitant darbuotojus, kurie į Norvegiją atvyko trumpam. Įdarbinimo agentūrų veikla labai išaugo nuo 2006 m., kai darbo jėga buvo nuomojama statybų sektoriui (Nergaard 2018).

Darbo imigrantai, kurių sąsajos su darbo vieta yra laisvesnės, skirtinguose kontekstuose buvo laikomi lanksčiu buferiu, kuriuo plačiai naudojamos verslo srityse su dideliais darbo jėgos paklausos svyravimais (Ødegård 2014). Tuo pačiu metu, metams bėgant, atsirado vis aiškesnių ženklų, kad darbo jėga iš rytų „atėjo pasilikti“, tad darbuotojų sąsajos tapo tvirtesnės (Andersen ir Ødegård 2017). Pastarasis teiginys gali būti taikomas visų pirmiausia šalyje gyvenantiems darbuotojams. Panašu, kad tą patį rodo ir mūsų tyrimas.

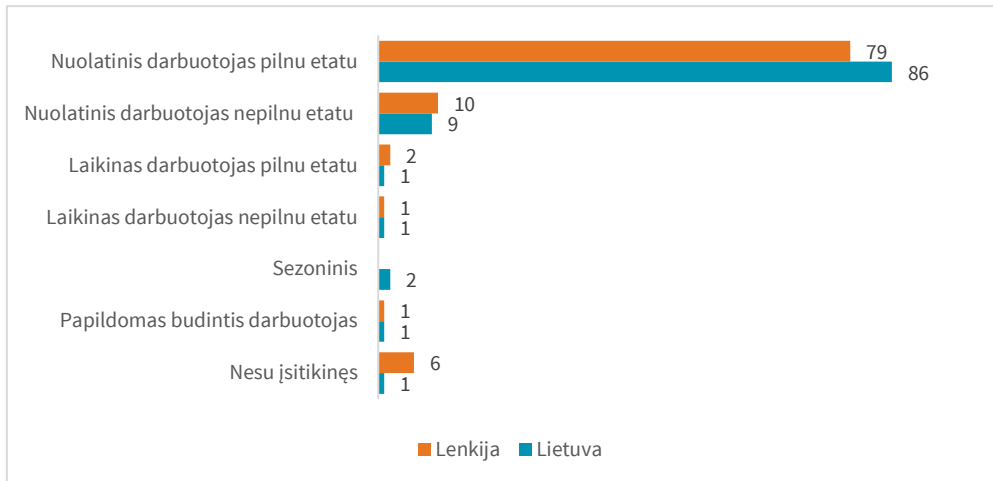
Mūsų atrankoje didžioji dauguma lenkų ir lietuvių darbo imigrantų yra samdomi darbuotojai. Prie įdarbinimo tipo sugrįšime kitoje pastraipoje.

- 84 proc. lenkų ir 85 proc. lietuvių yra samdomi darbuotojai
- 7 proc. lenkų ir 8 proc. lietuvių yra savarankiškai dirbantys asmenys
- 5 proc. lenkų ir 4 proc. lietuvių yra bedarbiai/ darbo ieškantys
- 1 proc. yra namų šeimininkai (abiejų tautybių)
- 1 proc. yra netekęs darbingumo (abiejų tautybių)

Statybose savarankiškai dirbančių asmenų dalis yra šiek tiek didesnė nei kitose pramonės šakose (14 proc. lietuvių ir 11 proc. lenkų).

Toliau respondentų buvo klausiama apie sąsajas. Pasirodo, kad mūsų tyrimo dalyvių didžioji dauguma turi nuolatinį darbą pilnu etatu.

4.2 pav. „Koks yra Jūsų pagrindinio darbo įdarbinimo tipas?“ N = 958.



Aštuoni iš dešimties lenkų ir beveik devyni iš dešimties lietuvių yra nuolatiniai darbuotojai pilnu etatu. 12 proc. lenkų ir 10 proc. lietuvių dirba nepilnu etatu (nuolatiniai arba laikini). Mūsų atrankoje dalyvauja tik šalyje gyvenantys darbo imigrantai, ir didelė jų dalis Norvegijoje gyvena jau daug metų. Gyvenant šalyje auga tikimybė turėti tvirtesnių sąsajų darbiniam gyvenime.

Pagal 2019 m. gyvenimo sąlygų tyrimo duomenis, 89 proc. visos Norvegijos darbo rinkos teigia turintys nuolatinį darbą. Kitaip tariant, darbo imigrantai iš Lenkijos ir Lietuvos ypatingai nesiskiria nuo likusios Norvegijos darbo rinkos.

Net 6 procentai lenkų mūsų tyrimuose atsako „nesu įsitikinęs“. Galbūt kai kurie iš jų yra įdarbinti per įdarbinimo agentūras ir nežinojo, kaip tiksliai atsakyti.

Nepilnu etatu dirba daugiau moterų nei vyrų: 19 proc. lietuvių ir 22 proc. lenkių moterų turi nuolatinį darbą nepilnu etatu. Įskaitant laikinai įdarbintas, 27 proc. lenkių ir 20 proc. lietuvių moterų dirba nepilnu etatu. Darbą nepilnu etatu daugiausia galima rasti privačiam paslaugų bei sveikatos priežiūros ir socialinės rūpybos sektoriuje. Palyginimui, 94 proc. lietuvių ir 85 proc. lenkų vyrų turi nuolatinį darbą pilnu etatu.

2019 m. nepilnu etatu dirbantieji Norvegijoje sudarė 25 proc. visų dirbančiųjų – 14,9 proc. vyrų ir 36,3 proc. moterų (NOU 2021: 2). Faktas, kad atvykusiųjų iš Lenkijos ir Lietuvos Norvegijoje dirba nepilnu etatu mažesnis skaičius, palyginus su visais šalies gyventojais, gali turėti tokius paaiškinimus, kaip amžiaus sudėtis, sąsajos su pramonės šaka bei faktas, kad daug Norvegijos jaunuolių darbą nepilnu etatu derina su studijomis.

Mūsų atrankoje nėra jokio ryšio tarp nepilno etato dalies ir fakto, ar darbuotojai turi vaikų ar ne. Vis tik Osle yra didesnė dalis nepilnu etatu dirbančių lenkų nei likusioje šalies dalyje.

Pramonės sektoriuje 4 proc. lietuvių yra sezoniniai darbuotojai, ir daugelis jų gyvena Šiaurės Norvegijoje. Galimas dalykas, jog toks skirtumas yra dėl žuvininkystės pramonės.

Naudodamiesi tiesine regresija, mes išnagrinėjome veiksnius, kurie gali padėti paaiškinti, ar darbo imigrantai iš Lenkijos ir Lietuvos dirba pilnu ar nepilnu etatu. Tai parodyta 4.1 lentelėje.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Pajamos nėra įtrauktos į analizę, kadangi jos yra stipriai susijusios su nuolatiniu darbu pilnu etatu. Visa regresija yra iliustruota priede.

4.1 lentelė. „Koks yra Jūsų pagrindinio darbo įdarbinimo tipas“: nuolatinis pilnu etatu. Tiesinė regresija. Žalia spalva rodo teigiamą poveikį, raudona - neigiamą.

Kintamasis	Poveikis
Vyras	
31–40 m.	
41–50 m.	
Virš 50 m.	
Rytų Norvegija	
Pietvakarių Norvegija	
Triondelagas	
Šiaurės Norvegija	
Vaikai Norvegijoje	
Pramonė	
Privatus paslaugų sektorius	
Sveikatos priežiūros ir vaikų darželių sektorius	
Kitas sektorius	
Norvegijoje pirmą kartą registruotas 2010–2012 m.	
Norvegijoje pirmą kartą registruotas 2013–2018 m.	
Kilmės šalis: Lenkija	
Moka gyventojų pajamų mokesčius	
Profesinės sąjungos narys	

Regresija rodo, kad tikimybė gauti nuolatinį darbą pilnu etatu padidėja, jeigu tai yra 31-40 m. amžiaus vyras. Tas pats pasakytina ir apie darbą Rytų Norvegijoje (už Oslo ribų). Narystė profesinėje sąjungoje dar labiau padidina tikimybę gauti nuolatinį darbą pilnu etatu. Kita vertus matome, jog 2013-2018 m. laikotarpiu pirmą kartą Norvegijoje registruoti lenkai darbuotojai turi mažesnę tikimybę gauti nuolatinį darbą pilnu etatu. Vis tik nematome, kad pramonės šaka turėtų kokią nors poveikį tikimybei dirbti nuolatinį darbą pilnu etatu.

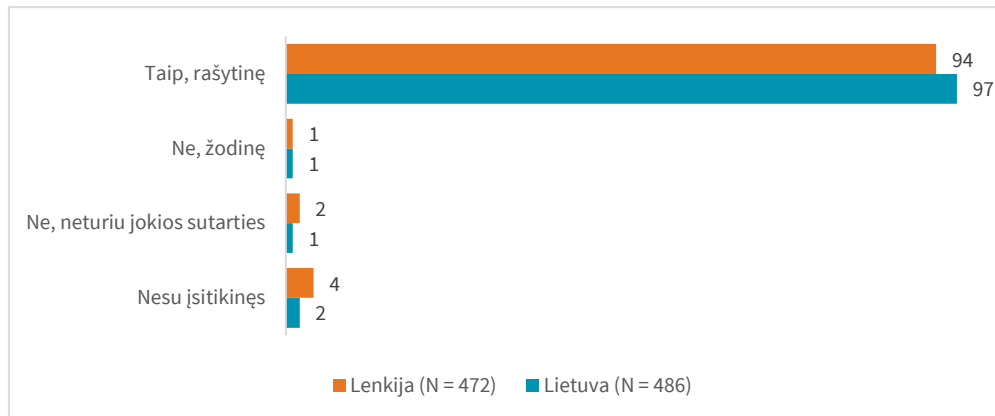
### Rašytinė darbo sutartis

Atsakiusiems, kad jie yra samdomi darbuotojai, buvo toliau pateiktas klausimas apie darbo sutartį. Visi darbuotojai, be išimčių, turi turėti rašytinę darbo sutartį. Darbo aplinkos įstatymo 14-6 str. (aml § 14-6) nustato minimalius sutarties turinio reikalavimus, tame tarpe, kas yra darbuotojas ir darbdavys, darbo vieta, darbo/titulo aprašymas, kada prasidėjo darbas, išėjimo/atleidimo iš darbo terminai, darbo užmokestis ir darbo laikas.

Didžioji dauguma turi rašytinę darbo sutartį – atitinkamai 94 proc. (lenkų) ir 97 proc. (lietuvių). Šiek tiek didesnė dalis (3–4 proc.) dirbančių statybų sektoriuje atsako, kad jie *neturi* darbo sutarties. Sutarčių nebuvimas taip pat yra labiau paplitęs tarp blogiausiai apmokamų darbuotojų; 9 proc. lenkų darbuotojų, kurių metinis uždarbis nesiekia 300 000 kronų, neturi darbo sutarties, o 13 proc. atsako „nesu įsitikinęs“ – tad tikėtina, kad iš viso 22 proc. neturi rašytinės darbo sutarties arba apie tai nežino.<sup>15</sup> Tuo tarpu darbuotojų, kurių metinės pajamos viršija 450 000 kronų, atitinkamai yra nulis.

<sup>15</sup> 2010 m. tyrimas apie lenkų statybininkus Oslo regione („Polonija” Osle) parodė, kad 27 proc. dirbo be rašytinės darbo sutarties (Friberg ir Eldring 2011)

4.3 pav. „Ar turite rašytinę darbo sutartį? Jeigu dirbate pas kelis darbdavius, prašome atsakyti pagal pagrindinį.“  
N = 958.



2018 m. Mokesčių tarnyba vykdė įmonių reglamentų laikymosi kontrolę pasirinktose srityse, įskaitant rašytinių darbo sutarčių nebuvimą. Tikslinė grupė buvo mažos ir vidutinės įmonės tose srityse, kur yra didelis darbo intensyvumas bei didelė užsieniečių darbuotojų dalis. Ataskaitoje pažymima, kad 18 proc. samdomų darbuotojų neturėjo darbo sutarties.<sup>16</sup>

Nors pagal mūsų atranką dauguma atsakė turintys sutartį, iš mūsų duomenų negalima spręsti apie turinį, būtent ar sutartis atitinka minimalius Darbo aplinkos įstatymo 14-6 str. (aml § 14-6) reikalavimus. Pasak šių sritį prižiūrinčios Darbo inspekcijos, darbo sutarties reikalavimai yra reguliariai pažeidžiami.

Mes taip pat teiravomės apie suklastotų darbo sutarčių atsiradimą. 97 proc. lenkų atsako, kad jie niekada to nepatyrė, tuo tarpu 3 proc. teigia, kad tai įvyko vieną kartą. 99 proc. lietuvių atsako, kad taip niekada nebuvo, tuo tarpu 1 proc. teigia, kad jie tai patyrė vieną kartą. 3 proc. pramonėje samdomų lietuvių atsako, kad jiems teko tai patirti vieną kartą.

### 4.3 Darbo užmokesčio sąlygos

Susirūpinimas dėl mažo darbo užmokesčio konkurencijos, kadangi užsieniečiams darbuotojams sumokama žymiai mažiau nei norvegams, yra besikartojanti diskusijų apie darbo jėgos migraciją tema. Norvegijoje nėra valstybės nustatytų minimalaus darbo užmokesčio taisyklių. Darbo užmokestis yra darbinio gyvenimo šalių atsakomybė be vyriausybės įsikišimo.

Iškart po ES plėtros plataus masto darbo jėgos migracijos kai kurios kolektyvinės sutartys tapo visuotinai taikomomis.<sup>17</sup> Visuotinis kolektyvinių sutarčių taikymas reiškia, kad dalis kolektyvinių sutarčių šalies mastu galioja visiems, kuriuos apima ši sutartis. Taigi, tai tampa privalomu reikalavimu.

Mūsų atrankos 2018 m. pajamų duomenys yra gauti iš Mokesčių tarnybos (žr. 4.2 lentelę). Pateiktoje prezentacijoje metinių pajamų lygis yra padalintas į tris dalis „mažiau nei 300 000 kronų“, „nuo 300 000 iki 450 000 kronų“ ir „daugiau nei 450 000 kronų“.

<sup>16</sup> [https://www.skatteetaten.no/globalassets/om-skatteetaten/analyse-og-rapporter/analyse-nytt/analysenytt-1\\_2019v2.pdf](https://www.skatteetaten.no/globalassets/om-skatteetaten/analyse-og-rapporter/analyse-nytt/analysenytt-1_2019v2.pdf)

<sup>17</sup> Įstatymas dėl visuotinai taikomų kolektyvinių sutarčių ir pan. (Visuotinio taikymo įstatymas) (allmenngjøringsloven).

4.2 lentelė. Darbo imigrantų dalis pagal skirtingas metines pajamas 2018 m.. N = 996. Procentais.

	Mažiau nei 300 000	300 000–450 000	Daugiau nei 450 000
Lenkija	25	33	42
Lietuva	26	36	38

2018 m. maždaug kas ketvirtas šalyje gyvenantis darbo imigrantas uždirbo mažiau nei 300 000 kronų. Žinoma, natūralu, kad didelė jų dalis yra samdomi darbuotojai, dirbantys nepilnu etatu, sezoninai bei papildomi budintys darbuotojai. Iš viso 26 proc. lietuvių patenka bent į vieną iš šių kategorijų. Taip pat pastebime, kad tarp uždirbančių mažiau nei 300 000 kronų yra žymiai daugiau moterų nei vyrų. Kadangi mes negalime patikrinti, ar visi Norvegijoje dirbo ištikus 2018 metus, yra sunku įvertinti darbo užmokesčio lygį pagal visuotinį minimalų darbo užmokestį mums aktualiose pramonės šakose. Vis tik galime pateikti keletą indikacijų statybų pramonei (žr. žemiau pateiktą teksto laukelį).

### Daugiau ar mažiau nei visuotinai taikomas minimalus darbo užmokestis?

Kaip aprašyta 1 skyriuje, kai kuriose pramonės šakose yra priimtas nutarimas kai kurias kolektyvinės sutarties nuostatų dalis, pvz. minimalų darbo užmokestį, taikyti visuotinai. Statybų pramonė yra viena iš jų. Daug mūsų tyrimo respondentų dirba statybų sektoriuje. Todėl įdomu sužinoti, kur jie atsiduria pagal pajamas, lyginant su visuotinai taikomu minimaliu darbo užmokesčiu nekvalifikuotiems statybininkams, remiantis 2018 m. darbo užmokesčio statistika. Kelių statyba/ infrastruktūra nėra įtraukta į visuotinai taikomas kolektyvines sutartis, tačiau šiame tyrime mes negalime jų išskirti. Statybos yra neabejotinai didžiausia pramonės šaka, kurioje dirba daugiausiai darbo imigrantų.

2018 m. visuotinai taikomas minimalus darbo užmokesčio valandinis atlygis statybose buvo nepilnai 178 kronos. Jei šį skaičių padauginsime iš vienerių metų 1 950 darbo valandų, visuotinai taikomas minimalus metinis darbo užmokestis gausis 347 100 kronų. Mūsų tyrimo dalyvių, kurie yra samdomi darbuotojai statybose, 2018 m. lenkų darbuotojų vidutiniškas darbo užmokestis buvo 421 198 kronos, o lietuvių – 418 600 kronų. Lenkų medianos darbo užmokestis (požymio reikšmė, dalijanti tikimybinį pasiskirstymą į dvi lygias dalis) yra 435 871 krona, o lietuvių – 434 045 kronos. Abiejų grupių tiek vidutiniškas darbo užmokestis, tiek medianos darbo užmokestis yra didesnis nei visuotinai taikomas nekvalifikuotų statybų darbuotojų darbo užmokestis.

22 proc. lenkų ir 20 proc. lietuvių registruotos pajamos yra mažesnės nei visuotinai taikomas minimalus darbo atlygis. Tačiau norime pabrėžti, kad mums nėra žinoma, kiek mėnesių 2018 m. buvo įdarbinti tie, kurių pajamos nesiekia minimalaus darbo užmokesčio atlygio. Jorđfaldo (2018) apytiksliais paskaičiavimais, 2016 m. apie 10 proc. statybose dirbančių darbuotojų gavo mažiau nei visuotinai taikomą valandinį atlygį.

Lyginant 2018 m. bruto pajamas su visuotinai taikomu minimaliu darbo užmokesčiu, statybose yra keletas išlygų, pvz. ar buvo dirbta pilnus metus, ar metinis darbo užmokestis buvo skaičiuojamas įskaitant priedus, vis tik yra aiškių rodiklių, rodančių kad mūsų atrankos dauguma uždirba daugiau nei nustatytas visuotinai taikomas minimalus darbo užmokestis statybose.

Lenkų grupėje tarp blogiausiai apmokamų darbuotojų net 22 proc. atsako, jog nėra įsitikinę dėl savo įdarbinimo santykių (iš viso 6 proc. nėra įsitikinę, žr. 4.3 pav.). Be to, nepilnu etatu dirbantys, sezoniniai bei papildomi budintys darbuotojai iš viso sudaro 32 proc.

Susumavus dvi apatines darbo užmokesčio grupes paaiškėja, kad 2018 m. kas šeštas iš dešimties darbo imigrantas iš Lenkijos ir Lietuvos uždirbo mažiau nei 450 000 kronų.

Didžiosios daugumos darbuotojų darbdavys yra norvegas. Taip yra 82 proc. lietuvių ir 85 proc. lenkų atveju. 18 proc. lenkų ir 25 proc. lietuvių, kurių darbdavys yra užsienietis, gauna mažesnes nei 300 000 kronų metines pajamas. Didesnes nei 450 000 kronų metines pajamas gauna 7 proc. lenkų ir 10 proc. lietuvių, kurių darbdavys yra užsienietis. Kitaip tariant, mažas darbo užmokestis yra susijęs su darbdaviu užsieniečiu.

4.3 lentelė. Metinių pajamų pasiskirstymas tarp norvego ir užsieniečio darbdavio. Darbuotojų dalis. Procentais.

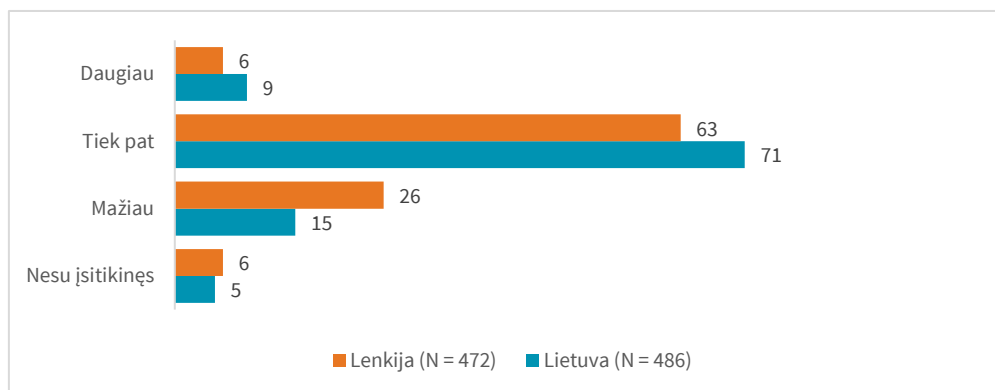
	Mažiau nei 300 000	300 000–450 000	Daugiau nei 450 000
Lenkas/lietuvis darbdavys	17	7	2
Norvegas darbdavys	73	84	90
Kita tautybė	4	6	5
Neaktualu / nesu įsitikinęs	6	3	2

### Patiriama diskriminacija darbo užmokesčio srityje

Kaip parodyta aukščiau, maždaug šeši iš dešimties lenkų ir lietuvių darbo imigrantų 2018 m. uždirbo mažiau nei 450 000 kronų. Vis tik yra rodiklių, kad mūsų atrankos statybų pramonėje dirbantys dalyviai uždirba daugiau nei visuotinai taikomas minimalus darbo atlygis (žr. aukščiau pateiktą teksto laukelį). Kaip apibūdinta, visuotinai taikomos kolektyvinės sutartys užtikrina minimalų darbo užmokestį, o dauguma norvegų darbuotojų uždirba žymiai daugiau nei nustatytas minimalus darbo atlygis. Ankstesniuose tyrimuose buvo akcentuojama, kad „norvegai ir darbuotojai iš Vakarų Europos darbo užmokesčio „laipteliuose“ užima aukštesnę pakopą, tuo tarpu darbo imigrantai iš Rytų Europos būriuojasi ties visuotinai taikomu minimaliu valandiniu darbo atlygiu“ (Friberg 2016).

Todėl, remiantis šia medžiaga, yra aktualu užduoti klausimą apie diskriminacijos patirtį darbo užmokesčio srityje, t.y. ar darbuotojų iš Lenkijos ir Lietuvos manymu jie uždirba mažiau nei tokį patį darbą dirbantis norvegas.

4.4 pav. „Ar manote, kad uždirbate daugiau, tiek pat ar mažiau nei tokį patį darbą dirbantis norvegas?“ N = 958.



Dauguma darbo imigrantų teigia, jog jie uždirba tiek pat, kiek tokį patį darbą dirbantis norvegas. Tai galioja 63 proc. lenkų ir 71 proc. lietuvių. 6 proc. lenkų ir 9 proc. lietuvių atsako, kad jie uždirba daugiau. Ir yra gana didelė dalis, net 26 proc. lenkų,



kurių teigimu jie uždirba mažiau nei tokį patį darbą atliekantis norvegas. Tarp lietuvių ši dalis sudaro atitinkamai 15 proc.

Mažesnis uždarbis gali būti susijęs su užskaitytu darbo stažu bei išsilavinimu.

### Užsienyje įgyto išsilavinimo pripažinimas

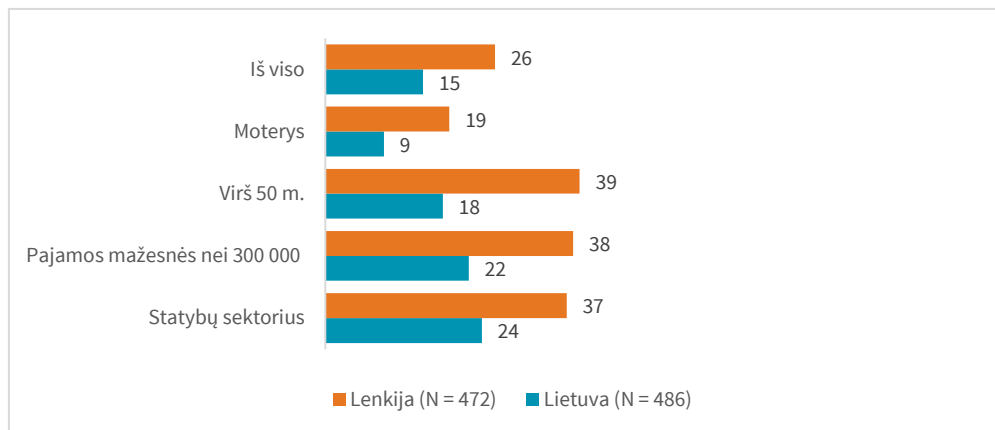
Vykdamas 2014 m. susitarimą dėl darbo užmokesčio buvo nustatyta užsienyje įgyto akademinio ir profesinio mokymo pripažinimo tvarka. Spėjama, kad daug darbo imigrantų, neturėdami pripažinto išsilavinimo, keletą metų norvegiškose darbo vietose dirbo kaip nekvalifikuoti darbuotojai. Pagal šią tvarką svarstoma, ar užsienyje įgyti sertifikatai ir pameistro pažymėjimai gali prilygti norvegiškiems. Pradžioje paraiškas galėjo pateikti vokiečiai ir lenkai, turintys santechniko, dailidės, betono darbų specialisto, kirpėjo ir mėsos išpjaustytojo profesijas. 2021 m. pripažinta 19 kvalifikacijų iš Lenkijos, Vokietijos, Estijos, Latvijos ir Lietuvos. Kol kas į bendrą pripažintų profesijų skaičių įtraukta ne daugiau kaip 0,5 procento šalyje gyvenančių darbo imigrantų. Šią tvarką administruoja „NOKUT“ (Valstybinė išsilavinimo kokybės vertinimo institucija).

Šaltinis: Andersen, Bråten ir Bøckmann 2021

Imigrantai statybų pramonėje dažniau susiduria su mažesniais atlyginimais nei norvegai: taip teigia 37 proc. darbuotojų iš Lenkijos ir 24 proc. lietuvių. Tas pats yra pasakytina apie blogiausiai apmokamus darbuotojus. Vyrai, labiau nei moterys, mano, kad jie yra diskriminuojami. Tai gali būti susiję su pramonės šaka, kurioje dirba vyrai ir moterys. Net 39 proc. vyriausių (virš 50 m.) lenkų darbuotojų teigia, kad jie uždirba mažiau nei tokį patį darbą atliekantis norvegai.

Norvegijoje pragyventas laikas neturi jokios reikšmės, nors nedidelė po 2012 m. atvykusių imigrantų dalis teigia, kad jie uždirba *daugiau* nei tokį patį darbą atliekantis norvegas. Regionas taip pat neturi jokios įtakos darbo užmokesčio skirtumų atsiradimui. 4.5 pav. pateikiama suvestinė manančiųjų, jog jie uždirba mažiau nei norvegai.

4.5 pav. Dalis manančiųjų, jog jie uždirba mažiau nei tokį patį darbą atliekantis norvegas: iš viso; moterys atskirai; darbuotojai, kuriems virš 50 m.; darbuotojai, kurių pajamos yra mažesnės nei 300 000 ir darbuotojai, dirbantys statybų pramonėje. Procentais.



Lenkų ir lietuvių atsakymai apie diskriminacijos darbo užmokesčio srityje patirtį labai skiriasi. Daug didesnė lenkų darbuotojų dalis, lyginant su lietuviais, teigia, kad jiems sumokama mažiau nei tokį patį darbą dirbančiam norvegui. Šiam skirtumui mes neturime jokio gero paaiškinimo. Lenkai, kaip grupė, šalyje yra pragyvenę ilgiau ir yra šiek tiek vyresni. Kaip minėjome, pragyventas laikas šiame kontekste neturi jokios

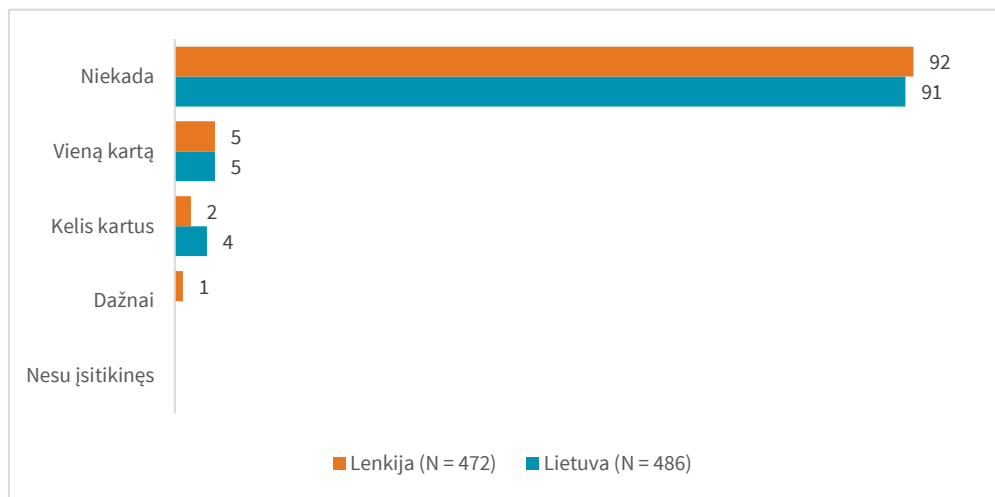
įtakos, o kad amžius gali visa tai paaiškinti yra mažai tikėtina. Manoma, jog atsakymui į tokį klausimą didelės reikšmės turi asmens įtrauktis ir vertinimo laipsnis darbo vietoje. Taip pat negalima nepaisyti fakto, kad didelis visuomenės dėmesys „per mažus atlyginimus gaunantiems rytų europiečiams“ gali įtakoti žmogaus suvokimą apie savo situaciją ir poziciją.

### **Apgaudinėjami dėl darbo užmokesčio?**

Gerai žinoma problema tapo tai, kad darbo imigrantai negauna jiems priklausančio darbo užmokesčio arba dalį jo privalo grąžinti. Į tai žiūrima rimtai ir šiai dienai darbotvarkėje yra pasiūlymas priimti naujas Darbo aplinkos įstatymo nuostatas, kurios suteiks pagrindo bausti už darbo užmokesčio vagystę. Ši sąvoka taikytina tuo atveju, jei darbuotojas negauna arba gauna mažesnę nei įstatymų ar sutarties numatytą darbo užmokestį.<sup>18</sup>

Mūsų atrankoje nėra problemos dėl tokios veikos (žr. 4.6, 4.7 ir 4.8 pav.). Didžioji dauguma niekada nėra patyrusi vadinamosios darbo užmokesčio vagystės.

4.6 pav. „Ar Jūs patyrėte, kad Jums už darbą nebuvo sumokėta?“ N = 958. Procentais.



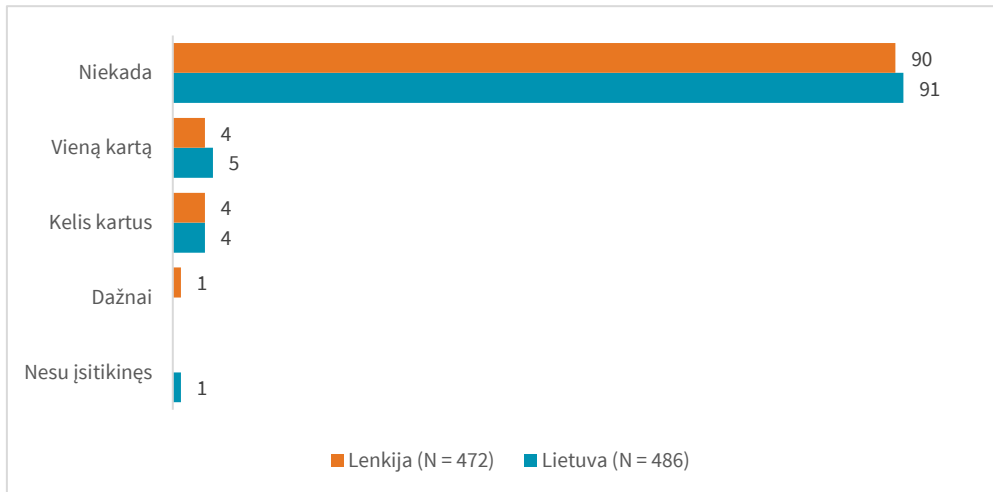
Nors ir visumoje darbuotojai yra teigiamai nusiteikę, vis tik tarp respondentų yra nevienodai reaguojančių į skirtingas situacijas. Pavyzdžiui, Osle yra 12 proc. lietuvių, kuriems „kelis kartus“ nebuvo sumokėta už darbą. Atrodo, kad pažeidžiamiausi yra tie, kurie gauna mažiausias pajamas: 18 proc. lietuvių, kurių metinės pajamos yra mažesnės nei 300 000 kronų, tai patyrė vieną ar kelis kartus. Statybų pramonėje dirbantys lietuviai taipogi tą patyrė dažniau nei apskritai paėmus visumą (15 proc. teigia, kad tai patyrė vieną ar kelis kartus).

2010 m. Oslo regione atliktame tyrime („Polonija“) buvo nustatyta 27 proc. lenkų darbo imigrantų, kuriems nebuvo sumokėta už darbą. Tai buvo statybų ir valymo paslaugų pramonės darbuotojai (Friberg ir Eldring 2011).

Kitas klausimas, buvo nagrinėjamas dėl mažesnio nei buvo sutarta atlyginimo, taigi tema ne tokia jau dramatiška, kai neatsiskaitoma visai. Vis tik atsakymai nelabai skiriasi nuo ankstesnio klausimo.

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

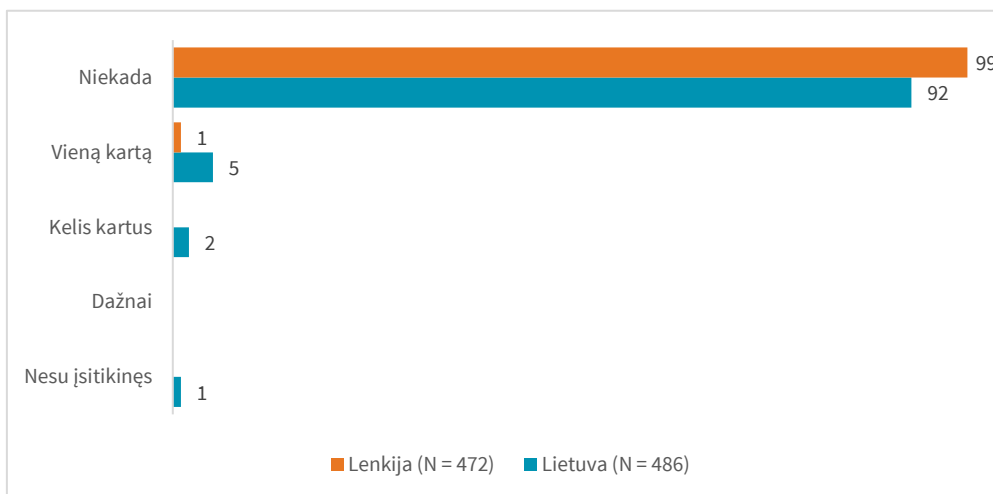
4.7 pav. „Ar buvo taip, kad Jums sumokėjo mažiau nei sutarta?“ N = 958. Procentais.



Devyni iš dešimties niekada nėra susidūrę su mažesniu atlyginimu nei sutarta. Mažiausias pajamas (mažiau nei 300 000 kronų) gaunančių darbo imigrantų situacija yra šiek tiek kitokia. 80 proc. lenkų ir 85 proc. lietuvių teigia, kad jiems niekada neteko to patirti.

2010 m. Oslo regione atliktame tyrime („Polonija“) buvo nustatyta 24 proc. lenkų darbo imigrantų, kuriems buvo sumokėta mažiau nei sutarta. Šioje apklausoje dalyvavo statybų ir valymo paslaugų pramonės darbuotojai (Friberg ir Eldring 2011).

4.8 pav. „Ar Jums teko grąžinti dalį Norvegijoje išmokėto darbo užmokesčio?“ N = 958. Procentais.



Beveik 100 proc. lenkų darbuotojų atsakė, kad jiems niekada nėra tekę grąžinti viso ar dalies darbo užmokesčio, o lietuvių - atitinkamai 92 proc. Atrodo, kad pažeidžiamiausi yra jauniausi lietuviai. Šioje grupėje iš viso 15 proc. darbuotojų teko grąžinti dalį darbo užmokesčio dažnai arba vieną kartą.

Apibendrinant galima teigti, jog yra požymių, rodančių, kad darbo užmokesčio vagystę vienokia ar kitokia forma daugiausiai patiria Norvegijoje negyvenantys darbo imigrantai.

### Koks buvo visuotinai taikomų kolektyvinių sutarčių poveikis?

Buvo atliktas mokslinis darbas apie visuotinai taikomų kolektyvių sutarčių poveikį skirtingose pramonės šakose. Visuotinio taikymo tikslas yra užtikrinti „lygiaverčias darbo užmokesčio sąlygas, prilygstančias toms sąlygoms, kurio taikomos norvegams darbuotojams“. Apskritai kalbant, galima teigti, kad lygiavertiškumo tikslas nebuvo pasiektas. Darbo užmokesčio statistika rodo aiškią tendenciją, kad užsieniečiai darbuotojai uždirba maždaug minimalų darbo užmokestį (Jordfald ir Nymoen 2019).

2011 m. vertinant priemones prieš socialinę dempingą, tarp esminių priemonių kovoje su mažų atlyginimų konkurencija buvo akcentuojamos visuotinai taikomos kolektyvinės sutartys bei tolesnis tos srities priemonių taikymas (Eldring ir kt. 2011).

Bjørnstad ir kt. (2015) nustatė, kad kolektyvinių sutarčių visuotinis taikymas laivų statyklų, statybos ir valymo paslaugų pramonėje sušvelnino mažų atlyginimų konkurencijos padarinius ir iškėlė daugumos prastai apmokamų darbuotojų darbo atlygį iki minimalaus sutarčių lygio. Bratsberg ir Holden (2015) nustatė, kad kolektyvinių sutarčių visuotinis taikymas buvo reikšmingas ir teigiamai paveikė statybininkų darbo užmokesčio vidurkį, ir tai sumažino skaičių nekalifikuotų darbuotojų, uždirbančių mažiau nei kolektyvinėje sutartyje nustatytas minimalus atlygis. Didžiausią poveikį tai turėjo darbo imigrantams iš naujų ES šalių. Po penkių metų patirties taikant visuotines kolektyvines sutartis valymo paslaugų srityje (2016 m.), statistika rodo, kad blogiausiai apmokamų darbuotojų darbo užmokesčio lygis pakilo beveik 40 proc. Be to, visuotinis sutarčių taikymas turėjo darbo užmokesčio „suvienodinimo“ efektą. Tai reiškia, kad blogiausiai apmokami darbuotojai gavo daugiau, o geriausiai – santykinai mažiau (Jordfald ir Svarstad 2020). 2018 m. įsigaliojus visuotinai taikomoms kolektyvinėms sutartims, mažiau nei minimalų darbo užmokestį uždirbančių skaičius restoranų ir naktinio gyvenimo įstaigų sektoriuje nuo 2016 m. iki 2018 m. stipriai sumažėjo – nuo 25 iki 11 proc. (Ødegård ir kt. 2020). 2018 m. žemdirbystės ir sodininkystės pramonėje, kurioje visuotinai taikomos kolektyvinės sutartys įsigaliojo nuo 2010 m., buvo vis dar didelis mažiau nei minimumą uždirbančių užsieniečių darbuotojų skaičius. Į tą skaičių įeina 18 proc. darbuotojų iš šalių už EEE ribų bei 39 proc. darbuotojų su D-numeriu (Jordfald 2021).

## 4.4 Pavojaingas darbas

Kalbant apie sužalojimus ir mirties atvejus darbe, užsieniečiai yra pažeidžiama grupė. 2020 m. Norvegijoje buvo 28 mirties atvejai susižalojus darbe, o statybų pramonė pasižymi ypatingai neigiamai. Iš viso, dešimt iš 28 žuvusiųjų buvo užsieniečiai, o keturi iš jų buvo lenkai.<sup>19</sup> Yra paskaičiuota, kad rizika patirti mirties atvejį susižalojus darbe užsieniečiams darbuotojams iš Rytų Europos ES šalių yra 3,2 kartais didesnė nei sausumoje dirbantiems norvegams. Didžiausi rizikos skirtumai yra transporto ir sandėliavimo bei žemdirbystės, miškininkystės ir žuvininkystės pramonėje (Darbo inspekcija, 2018 m.).

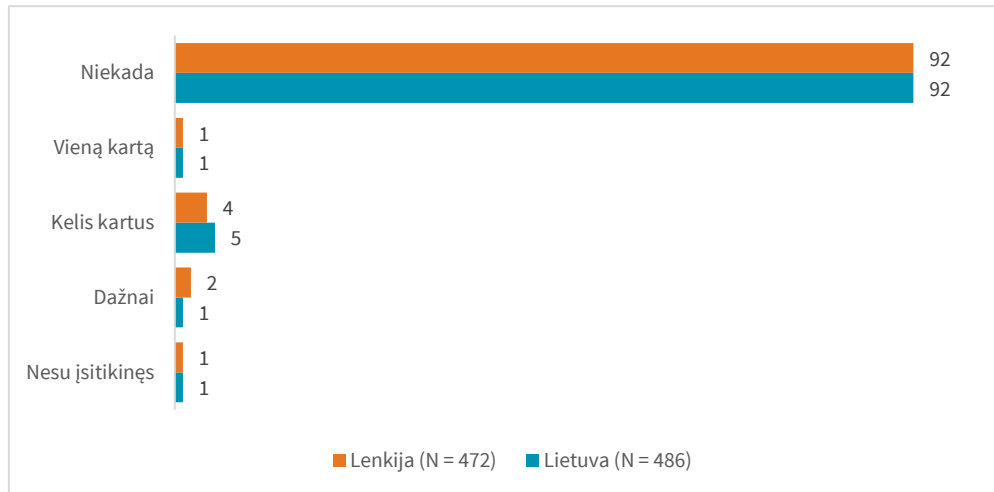
Šiuos skaičius gali paaiškinti tokie veiksniai, kaip rizikingos darbo vietos, kalbos barjeras ir darbų saugos kultūra. Statybų sektorius taip pat gerokai viršija vieno darbingo asmens patirtų sužalojimų vidurkį, 2015 m. 1 000 darbuotojų teko dvylika praneštų sužalojimų. Visų darbingų norvegų vidurkis yra 8,9 sužalojimų 1 000 darbuotojų (Mostue ir kt. 2016). Atidžiau analizuodama visus nelaimingus atsitikimus darbo vietoje, Norvegijos Darbo inspekcija nustatė, kad 27 proc. sužalotųjų buvo užsienio piliečiai (Darbo inspekcija, 2020 m.). Daugiausia jų buvo iš Lenkijos ir Lietuvos. Be to, ankstesni tyrimai rodo, kad nuomojami ir mažai patirties turintys samdomi

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

darbuotojai yra ypatingai pažeidžiama grupė, kai kalbama apie sužalojimą darbe (Bråten ir Andersen 2017).

Šiame tyrime mes klausėme, ar darbuotojai turėjo atlikti pavojingus darbus prieš savo valią. Atrodo, kad tai nėra pagrindinė mūsų respondentų problema.

4.9 pav. „Ar Jums teko atlikti pavojingus darbus, net jeigu to nenorėjote?“ N = 958. Procentais.



Devyni iš dešimties niekada neįvykdė spaudimo atlikti pavojingus darbus. Bet, pasižiūrėjus iš kitos pusės: vienam iš dešimties teko atlikti pavojingus darbus prieš savo valią, į ką derėtų žiūrėti rimtai. Tą yra patyrę tiek lenkai, tiek lietuviai. 2 proc. lenkų ir 1 proc. lietuvių tai patiria dažnai. Be to, 4 proc. lenkų ir 5 proc. lietuvių tą patyrė keletą kartų, o 1 proc. teigia, kad tai yra įvykę vieną kartą.

Į šį klausimą vyrai ir moterys atsako skirtingai. 89 proc. lietuvių vyrų ir 97 proc. lietuvių moterų niekada nėra patyrę, jog turi dirbti pavojingus darbus prieš savo valią. Tarp lenkų yra atitinkamai 91 proc. niekada to nepatyrusių vyrų ir 97 proc. moterų.

Atidžiau išstudijavus darbuotojus pagal pramonės šaką, poveikis nėra toks didelis, kokio galbūt tikėtasi. Statybų sektoriuje 4 proc. lenkų dažnai turėjo atlikti pavojingus darbus prieš savo valią, o dar 5 proc. tai yra patyrę vieną arba kelis kartus. 9 procentai lietuvių su mažomis metinėmis pajamomis (mažiau nei 300 000 kronų) teigia, kad jie tai patyrė „kelis kartus“.

## 4.5 Žinios apie darbo užmokestį ir darbo sąlygas Norvegijoje

Darbinio gyvenimo reglamentai iš esmės yra kiekvienos ES/ EEE valstybės narės atskiras reikalas. Darbinio gyvenimo modeliai Lenkijoje ir Lietuvoje skiriasi nuo norvegiško modelio. Pavyzdžiui, šio tyrimo šalyse darbo kodeksas vaidina žymiai didesnę vaidmenį nei kolektyvinės sutartys, derybų sistema yra labai decentralizuota, o priklausymo profesinėms organizacijoms laipsnis yra žemas tiek darbuotojų, tiek darbdavių atžvilgiu. Todėl reikia manyti, kad darbo imigrantai ir savarankiškai dirbantys asmenys, bent jau neseniai atvykę, iš esmės turi ribotas žinias apie norvegiškus reglamentus ir derybų sistemą.

Inspekcijos tarnybų patirtis rodo, kad daug į Norvegiją atvykstančių darbuotojų yra menkai susipažinę su naujo darbinio gyvenimo reglamentais ir dėl to padidėja rizika susidurti su blogomis darbo sąlygomis. Gali būti skirtingi dalinimosi informacija kanalai, pavyzdžiui per pažįstamų ir draugų ratą, per kolegas Norvegijoje arba norvegiškas/ užsienietiškas internetines svetaines/ socialines medijas. Gyvenant ir dirbant

Norvegijoje įgijama daugiau žinių. Tai, visgi, taip pat priklauso nuo norvegų kalbos įgūdžių (žr. 6 skyrių).

Norvegijos Darbo inspekcija pasirašė dvišales sutartis su priežiūros institucijomis Estijoje, Lietuvoje, Bulgarijoje ir Rumunijoje. Vienas iš tikslų yra sudaryti šių šalių žmonėms teisingas pasirinkimo sąlygas dirbant ar vykdant nuosavą verslą Norvegijoje ir taip užkirsti kelią nelegaliai veiklai.

Darbo inspekcijos bedradarbiavimo su šiomis keturiomis Rytų Europos šalimis padarinys yra informacinė kampanija „Know your rights“.<sup>20</sup> Lietuva yra viena iš šioje kampanijoje dalyvaujančių šalių.

Mes paklausėme, iš kur darbuotojai sužinojo apie darbo užmokestį ir darbo sąlygas. Po to mes klausėme, kaip gerai ar blogai jiems yra žinomi skirtingi norvegiško darbo gyvenimo reglamentai.

4.10 pav. „Apie darbo užmokestį ir darbo sąlygas galima sužinoti įvairiausiais būdais. Ar gavote informacijos iš kažkurio šaltinio?“ Galimi keli atsakymai. Procentais.



Naudojama plataus spektro informacijos šaltinių ir visai nenuostabu, kad darbdavys yra svarbiausias darbo imigrantų informacijos apie darbo užmokestį ir darbo sąlygas šaltinis. 47 proc. lenkų ir 79 proc. lietuvių atsakė, kad jie gavo informaciją iš darbdavio. 30 proc. lietuvių atsakė, kad jie gauna informaciją vien tik iš darbdavio, o lenkų – atitinkamai 16 proc. Mes neturime jokie tikslaus paaiškinimo, kodėl tarp šių tautų šiuo klausimu yra toks didelis skirtumas. Jauniausi lenkai (30 m. arba jaunesni) gavo daugiau informacijos iš darbdavio (67 proc.). 85 proc. lietuvių moterų ir 75 proc. vyrų teigia, kad jie gavo informaciją iš darbdavio.

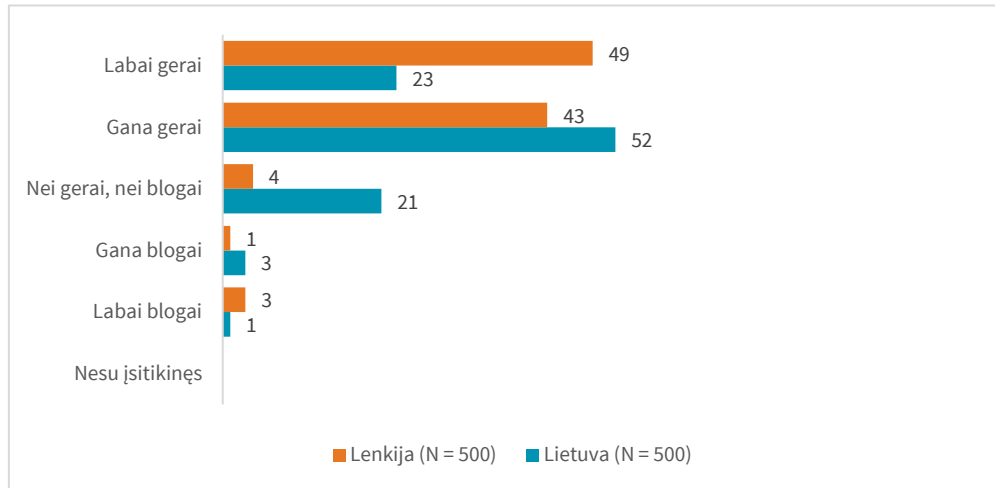
Atsakymai taip pat rodo, kokią didelę reikšmę įgyjant šių žinių turi socialinės medijos. 40 proc. lenkų ir 31 proc. lietuvių, įgydami žinių apie norvegišką darbo užmokestį ir darbo sąlygas, pasinaudojo socialinėmis medijomis.

Daugiau moterų nei vyrų įgijo žinių per profesines sąjungas. Tas pats pasakytina ir apie daugiausiai uždirbančius. Pramonės darbuotojai taip pat gavo daugiau informacijos per profesines sąjungas nei darbuotojai statybų sektoriuje. Sveikatos priežiūros ir socialinės rūpybos sektoriuje beveik pusė darbuotojų gavo informaciją iš profesinių sąjungų (mažai N).

<sup>20</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/en/knownyourrights/>

Vėliau darbuotojų buvo paklausta, kaip gerai, jų pačių manymu, jie yra susipažinę su sveikatos, aplinkos ir darbų saugos, darbo laiko bei norvegiško darbo užmokesčio reglamentais.

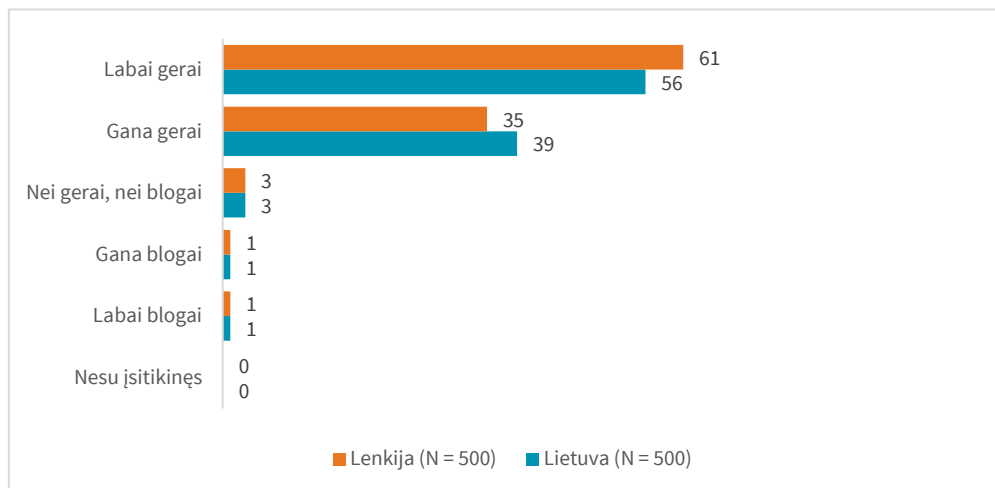
4.11 pav. Sveikatos, aplinkos ir darbų saugos (HMS) taisyklių išmanymas. Procentais.



92 proc. lenkų atsakė, kad jiems yra labai ar gana gerai žinomi reglamentai, tuo tarpu tą patį atsakė 85 proc. lietuvių. Du iš dešimties lietuvių atsakė „nei gerai, nei blogai“, tuo tarpu gana ar labai blogai žinančių reglamentus dalis buvo itin maža.

Skirtingi rodikliai tarp darbuotojų rodo šiek tiek skirtingus rezultatus: pavyzdžiui, 15 proc. trumpiausiai šalyje pragyvenusių lietuvių (2012–2018 m.) atsakė, kad reglamentai jiems yra „labai gerai“ žinomi, o lenkų - atitinkamai 39 proc. 39 proc. lenkių moterų atsakė labai gerai išmanančios reglamentus (lyginant su 52 proc. vyrų). Mažiau nei 300 000 kronų uždirbantys lenkai yra mažiau susipažinę su HMS reglamentais nei daugiausiai uždirbantys, t.y. virš 450 000 kronų (atitinkamai 40 ir 55 proc.).

4.12 pav. Darbo valandų taisyklių išmanymas. Procentais.

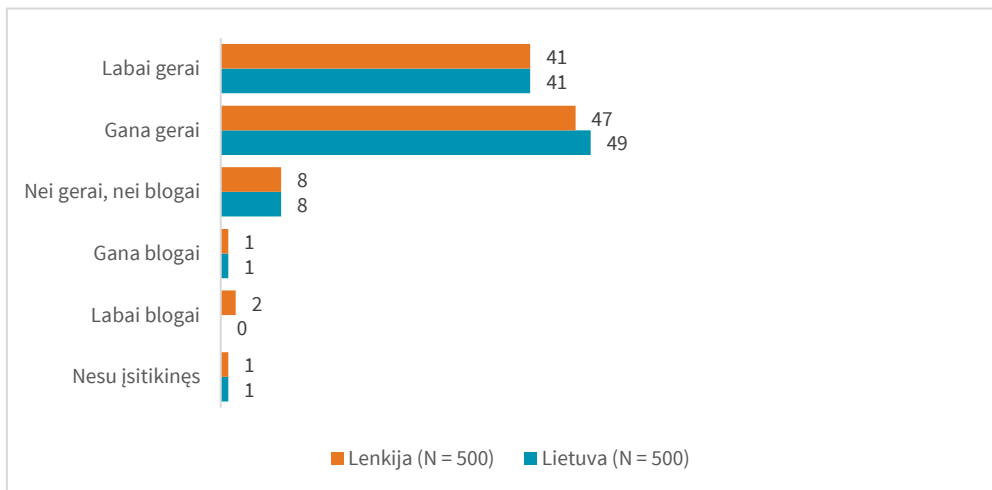


Net 96 proc. lenkų darbuotojų atsakė labai gerai arba gana gerai išmanantys darbo laiko taisykles. Lietuvių - atitinkamai 95 proc. Studijuojant skirtingus foninius kintamuosius didelių skirtumų neaptikta. Tarp lenkų darbuotojų daugiausia žinių apie darbo laiko reglamentą turi pramonės darbuotojai, o mažiausia – privataus paslaugų

sektorius darbuotojai. Šiek tiek prastesnes žinias turi lenkai, uždirbantys mažiau nei 300 000 kronų.

Kaip minėta anksčiau, darbo užmokestis buvo esminė viešosios diskusijos apie darbo jėgos migraciją tema. Poreikis sudaryti visuotinai taikomas kolektyvines sutartis yra ne mažiau svarbus. Tokiose sutartyse yra lengva informuoti apie minimalų darbo atlygį.

4.13 pav. Norvegiško darbo užmokesčio taisyklių išmanymas. Procentais.



Devyni iš dešimties, tiek lenkai, tiek lietuviai atsakė, kad jie labai gerai arba gana gerai išmano norvegiško darbo užmokesčio taisykles. Šiuo klausimu skirtingos grupės (t. y. lytis, pramonės šaka, amžius ir t.t.) mažai kuo skiriasi. Mažiausiai išmanantys apie darbo užmokestį yra trumpiausiai šalyje pragyvenę lietuviai (2012–2018 m.) ir vyresni nei 50 m. amžiaus lenkai.

Pačių respondentų vertintas žinias interpretuoti gali būti sunku, kadangi mes iki galo nežinome, ar žinios yra pakankamai objektyvios. Pavyzdžiui, gali būti problematiška paaiškinti, ką reiškia „gana gerai“ išmanyti skirtingas taisykles. Jeigu galėtume daryti prielaidą, kad reglamentų ir darbo užmokesčio išmanymas yra susijęs su norvegų kalbos įgūdžiais, tuomet yra tikėtina, jog dalyviai pervertina savo žinias (žr. 6 skyrių). Kita vertus, daugelis jų Norvegijoje gyvena jau keletą metų, todėl turėjo geras galimybes susipažinti su reglamentais.

## 4.6 Santrauka

- Didelė mūsų atrankos dalis dirba statybų sektoriuje. Daug moterų darbo imigrantų dirba privačiam paslaugų bei sveikatos priežiūros ir socialinės rūpybos sektoriuje.
- Aštuoni iš dešimties lenkų ir beveik devyni iš dešimties lietuvių yra nuolatiniai darbuotojai pilnu etatu. Darbo imigrantai iš Lenkijos ir Lietuvos šioje srityje mažai kuo skiriasi nuo likusios norvegiškos darbo rinkos.
- Didžioji dauguma darbuotojų turi darbdavį norvegą.
- 2018 m. šeši iš dešimties darbo imigrantų iš Lenkijos ir Lietuvos uždirbo mažiau nei 450 000 kronų.
- Yra aiškių rodiklių, jog dauguma mūsų atrankoje dalyvavusių statybininkų uždirba daugiau nei visuotinai taikomas minimalus darbo užmokestis (2018 m. duomenys apie darbo užmokestį).



- 26 proc. lenkų ir 15 proc. lietuvių darbo imigrantų teigia, kad jie uždirba mažiau nei tokį patį darbą dirbantis norvegas. Diskriminaciją darbo užmokesčio srityje patiria statybų sektoriaus darbuotojai ir blogiausiai apmokami darbuotojai, beveik keturi iš dešimties lenkų.
- Kas dešimtas patyrė, kad turi atlikti pavojingus darbus prieš savo valią.
- Didžioji dauguma teigia gerai išmanantys norvegiškus darbinio gyvenimo reglamentus ir darbo užmokesčio sąlygas. Tai yra, turintys žinių apie darbo užmokestį, darbo laiką ir HMS.
- Svarbiausias žinių apie norvegišką darbo užmokestį ir darbo sąlygas tiekėjas yra darbdavys. Be to, paaiškėjo, kad socialinės medijos yra pagrindinis šios srities informacijos šaltinis.
- Didžiąjai daugumai niekada neteko patirti vadinamosios darbo užmokesčio vagystės. Tai yra, gavę mažiau atlyginimo nei sutarta, arba tekę sugrąžinti dalį darbo užmokesčio. Mažiausią darbo užmokestį gaunantys (mažiau nei 300 000 kronų) bei jauniausi darbuotojai patiria daugiau darbo užmokesčio vagysčių nei kiti.

## 5 Mokesčiai ir socialinė apsauga

---

Nelegalus darbas ir piktnaudžiavimas socialine apsauga yra svarbios vadinamosios darbo teisės pažeidimo sritys. Mokesčių vengimas yra viena įprasčiausių formų (NTAES 2020).

Šiame skyriuje mes pateikiame klausimų apie darbo imigrantų mokesčių mokėjimą, socialinio draudimo išmokų gavimą ir požiūrį į mokesčių vengimą bei piktnaudžiavimą socialine apsauga rezultatus. Vėliau, 8 skyriuje, įtraukėme klausimus apie COVID-19 pandemijos metu paplitusį piktnaudžiavimą prastovos taisyklėmis bei nedarbo išmokomis.

Mokesčių tarnyba, remdamasi pačios tarnybos atliktų patikrinimų duomenimis bei daugybe įmonėms ir vartotojams skirtų apklausų, nustatė, kad apie 15 proc. visų įmonių yra įsipanieję į darbo teisės pažeidimo atvejus. Tačiau šis apskaičiavimas nėra visiškai patikimas. Didžiausia dalis (įsipainiojusių įmonių – vert. past.) buvo statybų bei krovininių gabenimo kelių transportu pramonėje.<sup>21</sup>

Norvegijoje nelegalaus darbo paplitimas buvo nustatytas skirtingomis aplinkybėmis. 2014 m. tyrimuose apie nelegalų darbą statybų sektoriuje Andersen ir kt. (2014) aptaria skirtingus šešėlinės (oficialiai neapskaitytos) ekonomikos apimties apskaičiavimus Norvegijos mastu. Daroma išvada, kad nėra patikimo apimties vertinimo, tačiau atliktais skaičiavimais, (šešėlinės ekonomikos – vert. past.) apimties mastai svyruoja nuo 1,1 iki netgi 14 proc. nuo BVP.

Mokesčių tarnyba nustatė, kiek Norvegijos namų ūkiai mokėjo už nelegalaus darbo paslaugas nuo 2006 m.<sup>22</sup> Atsiskaitymai už nelegalų darbą svyravo nuo 8 iki 13 proc., išskyrus 2009 m. ir 2011 m., kai atitinkamai 23 ir 20 proc. apklaustųjų pareiškė, kad per pastaruosius du metus jie mokėjo už nelegalų darbą. Paskutinių tyrimų duomenimis, 2020 m. ši dalis (atsiskaitymai už nelegalų darbą – vert.past.) sudarė 8 proc. Mokesčių tarnybos duomenys taip pat rodo, kad 4 proc. populiacijos, jų pačių teigimu, yra dirbę nelegalų darbą. Be to, čia paaiškėja, kad dažniausiai nelegaliai sumokama už darbą skalbimo ir valymo paslaugų srityje, už skirtingas vaikų priežiūros, pagalbos namuose, tvarkymo ir sodo darbų paslaugas bei įvairius statybinius darbus privačiuose namuose. Daugiausiai nelegaliai atsiskaitoma už staliaus paslaugas.

Rezultatus visgi reikėtų interpretuoti atsargiai, nes pačiam įvertinti, ar žmogus savo veiksmais prisidėjo prie nusikalstamo elgesio, pvz. atlikdamas nelegalų darbą arba piktnaudžiaudamas socialine apsauga, yra itin sunku.

99 proc. lietuvių teigė moką mokesčius. Bet labiausiai verčia sunerinti atsakymas, kad 12 proc. lenkų darbuotojų nemoka mokesčių nei Norvegijoje, nei Lenkijoje. 31–40 m. amžiaus grupėje 17 proc. apklaustųjų atsakė, jog jie nemoka mokesčių. Dar viena sunerinti verčianti priežastis yra tai, kad tyrime dalyvavo Norvegijoje gyvenantys ir veikiausiai gana gerai integruoti darbo imigrantai. Taigi, nelegaliai dirbančių

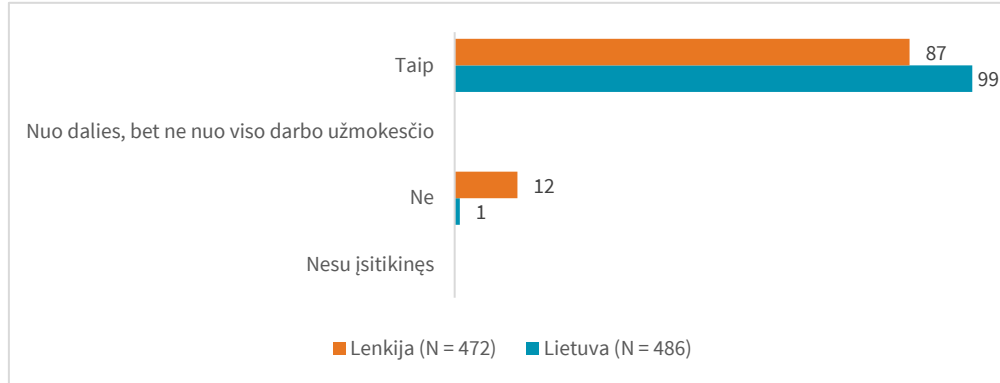
---

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

<sup>22</sup> [https://www.samarbeidmotsvartokonomi.no/wp-content/uploads/2020/09/undersokelse\\_-\\_om\\_svart\\_arbeid-2020\\_final\\_oppdaterert-24-juni.pdf](https://www.samarbeidmotsvartokonomi.no/wp-content/uploads/2020/09/undersokelse_-_om_svart_arbeid-2020_final_oppdaterert-24-juni.pdf)

lenkų darbo imigrantų yra žymiai daugiau nei nurodyta Mokesčių tarnybos atliktuose tyrimuose visų gyventojų mastu.

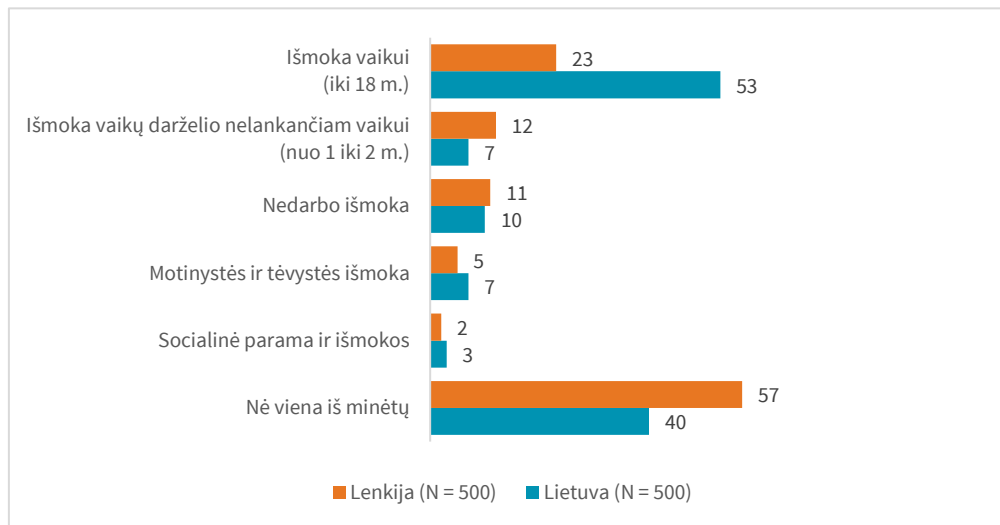
5.1 pav. „Ar nuo Norvegijoje uždirbtų pinigų Jūs mokate mokesčius Norvegijoje arba Lenkijoje/Lietuvoje?“ Procentais.



Mes neturime jokie paaiškinimo, kodėl lenkų ir lietuvių darbuotojų atsakymai šiuo klausimu yra tokie skirtingi.

Mes taip pat ištyrėme, ar lenkai ir lietuviai gauna skirtingas socialinio draudimo išmokas. Visų pirma, skirtingas su vaiku susijusias išmokas, o taipogi tokias išmokas, kaip nedarbo bei socialinę pašalpą.

5.2 pav. „Ar Jūs gaunate kurią nors iš šių Norvegijos socialinės apsaugos ir paramos programų išmokų?“ Galimi keli atsakymai. Procentais.



Kaip matome iš paveikslėlio, daug dalyvių gauna socialinio draudimo išmokas, susijusias su vaiku. Kas ketvirtas lenkas teigė, kad gauna išmoką vaikui, tuo tarpu tą patį atsakė šiek tiek daugiau nei pusė lietuvių. Šiek tiek didesnė lenkų nei lietuvių dalis gauna išmoką vaikų darželio nelankančiam vaikui. Tai pat yra nemaža dalis gaunančių tėvystės ir motinytės išmokas, tačiau šiuo atveju skirtumas tarp lenkų ir lietuvių nėra statistiškai reikšmingas.

Nedarbo išmokas gaunančiųjų proporcijos yra gana didelės, net 10 ir 11 proc., kurios greičiausiai yra susiję su išleidimu į prastovas ir nedarbu dėl besitęsiančios COVID-19 pandemijos. Socialinė parama ir išmokos gerovės valstybėje yra vadinamos „paskutiniu apsauginiu tinklu“. Sąvoka „socialinė parama“ norima pasakyti, kad yra

sunku rasti kitų tokių įprastų pajamų šaltinių, kaip uždirbtos pajamos arba socialinė apsauga, kad žmogus galėtų išsilaikyti pats. Mūsų atrankoje socialinę paramą gauna 2 proc. lenkų ir 3 proc. lietuvių darbo imigrantų. Parama yra skiriama pagal būtinybę įvertinus asmens turtą ir pajamas. Pagal proporcijas, tai maždaug prilygsta 2019 m. socialinę paramą ir išmokas gavusių Norvegijoje gimusių asmenų daliai.

## 5.1 Požiūris į mokesčių vengimą ir piktnaudžiavimą socialine apsauga

Dalis šio tyrimo tikslo buvo nustatyti iki kokio lygio, darbo imigrantų nuomone, yra priimtina vengti mokesčių arba gauti jiems nepriklausančias socialinio draudimo išmokas. Mes pateikėme du teiginius, su kuriais jie sutinka arba ne. Atsakymai buvo pateikti skalėje nuo 1 (visiškai nesutinku) iki 5 (visiškai sutinku), taip pat šeštoji alternatyva, „nesu įsitikinęs“. Teiginiai buvo tokie:

- Kai kuriais atvejais yra priimtina, kad darbuotojas sąmoningai vengia mokesčių
- Kai kuriais atvejais yra priimtina, kad darbuotojas sąmoningai gauna jam nepriklausančias socialinio draudimo išmokas

5.1 pav. Atsakymai į teiginius apie mokesčių vengimą ir piktnaudžiavimą socialine apsauga. Procentais.

		1 Visiškai nesutinku	2	3	4	5 Visiškai sutinku	Nesu įsitikinęs
Kai kuriais atvejais yra priimtina, kad darbuotojas sąmoningai vengia mokesčių	lenkai (n = 330)*	71	7	7	4	5	6
	lietuviai (n = 500)	64	9	12	4	7	4
Kai kuriais atvejais yra priimtina, kad darbuotojas sąmoningai gauna jam nepriklausančias socialinio draudimo išmokas	lenkai (n = 500)	50	3	4	1	3	38
	lietuviai (n = 500)	51	12	16	7	10	3

\* Dėl kodo klaidos šis klausimas lenkams nebuvo užduotas. Todėl „Norstat“ paskambino dar kartą atsakiusiems ir uždavė šį klausimą. Jiems pavyko susisiekti su 330 iš 500 apklausos dalyvių.

Iš esmės, mokesčių vengimas ir piktnaudžiavimas socialine apsauga yra menkai priimtinas tiek lietuvių, tiek lenkų požiūriu. Tačiau matome, kad lietuviai šiek tiek išsiskiria vertinant piktnaudžiavimo socialine apsauga priimtinumą. 17 proc. lietuvių atsakė, kad kai kuriais atvejais yra priimtina, jog darbuotojai gauna jiems nepriklausančias socialinio draudimo išmokas. Taip pat nerimą kelia, jog didelė dalis lenkų - 38 proc. – į klausimą apie piktnaudžiavimą socialinėmis išmokomis atsakė „nesu įsitikinęs“. Tokia didelė dalis rodo, jog jie greičiausiai nenori atsakyti į šį klausimą.

Atlikdami regresijos analizę, mes nagrinėjome galimas koreliacijas tarp kintamųjų, tačiau reikšmingų koreliacijų yra nedaug. Mes pastebėjome, kad tikimybė pritarti žmogui nepriklausančių socialinio draudimo išmokų gavimui yra mažesnė, jeigu asmuo dirba sveikatos priežiūros ir vaikų darželių sektoriuje.

## 6 Norvegų kalbos įgūdžiai<sup>23</sup>

---

Sunkumai dėl kalbos darbo vietoje apima tiek pačius darbuotojus, tiek jų darbdavius bei kolegas. Tai taipogi įtakoja kasdienį gyvenimą, pavyzdžiui, santykius su kaimynais, sveikatos priežiūros ir švietimo įstaigomis. Su kalba susiję sunkumai buvo viena iš besikartojančių temų nuo pat 2004 m. ES plėtros. Pagal EEE sutartį, į Norvegiją atvykę darbo imigrantai iš Vidurio ir Rytų Europos neturi jokios teisės į kalbos apmokymus, jie taipogi neprivalo mokintis norvegų kalbos. Vis tik, einamaisiais metais (2021 m.) 25 milijonai kronų valstybės biudžeto buvo skirti darbo imigrantų norvegų kalbos mokymams. Tikslinė grupė yra suaugę imigrantai, kuriems reikėtų įgyti daugiau norvegų kalbos žinių, nepriklausomai nuo Norvegijoje pragyvento laiko ir imigracijos priežasčių. Taigi, tokia galimybė galėtų pasinaudoti EEE šalių darbo imigrantai.<sup>24</sup> Tai yra viena iš vyriausybės patikrintų strategijos prieš darbo teisės pažeidimą taikomų priemonių.

Sunkumų bendravimo atžvilgiu darbo vietoje yra keletas: blogiausiu atveju, nesupratimai dėl kalbos gali sukelti pavojų gyvybei ir sveikatai, mažai žinių turintys apie savo teises užsienio darbuotojai gali būti labiau pažeidžiami ir išnaudojami dėl informacijos nesuvokimo, taip pat dėl nesugebėjimo bendrauti tarpusavyje gali kilti problemų bendradarbiaujant su kolegomis (Ødegård ir Andersen 2020). Tyrimai atskleidė, jog kalba turi įtakos socialinei padėčiai ir sąsajai su darbo vieta (Kraft 2017). Friberg (2016) rašo, kad dėl nepakankamų norvegų kalbos įgūdžių, kultūros kodeksų išmanymo bei nacionalinės kvalifikacinės sistemos barjerų naujoje šalyje yra sunku pilnai išnaudoti svetur įgytą išsilavinimą, kompetenciją ir patirtį.

Pirmasis tyrimas, kuriame dalyvavo lenkai darbo imigrantai Oslo regione, taip pat atskleidė, kad daugelis nesikreipė į medikus dėl blogų norvegų kalbos įgūdžių (Friberg ir Tyldum 2007). Be to, nepakankami norvegų kalbos įgūdžiai bei norvegiškų sąlygų neišmanymas gali sukelti kliūčių įsigyjant būstą bei bendraujant su paskolų įstaigomis arba būstų nuomotojais. Teigiama, kad į kalbos neišmanančius asmenis žiūrima ne taip atvirai, kaip į etninius norvegus (Søholt ir kt. 2012). Problemų gali kilti ir bendraujant su tokiomis valstybinėmis įstaigomis, kaip NAV ir Mokesčių tarnyba.

Šiame tyrime mes nustatėme, ar darbuotojai darbe kalba norvegiškai, koks jų pačių norvegų kalbos įgūdžių suvokimas, ar jie gavo norvegų kalbos apmokymus.

### 6.1 Ar darbe kalbama norvegų kalba?

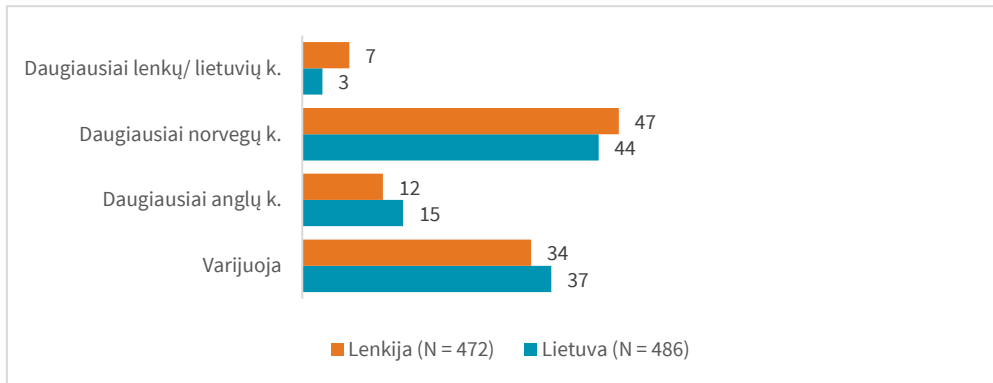
Ankstesni tyrimai parodė, kad, siekiant įveikti kalbos sunkumus darbo vietoje, darbo grupės yra suskirstytos pagal tautybę. Tai ypač būdinga statybvietėms. Kiekvienoje darbo grupėje yra vienas norvegiškai arba angliškai kalbantis asmuo, kuris funkcionuoja kaip vertėjas, o dažnai ir darbų vadovas.

---

<sup>23</sup> Dalis šio skyriaus teksto yra iš Ødegård ir Andersen 2020.

<sup>24</sup> [https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/strategi-mot-arbeidslivskriminalitet-2021/id2831867/?q=norskoppl%c3%a6ring&ch=4#match\\_0](https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/strategi-mot-arbeidslivskriminalitet-2021/id2831867/?q=norskoppl%c3%a6ring&ch=4#match_0)

6.1 pav. „Kokiomis kalbomis Jūs daugiausiai kalbate darbo vietoje?“ N = 958. Procentais.



Nors ir darbe kalbančių savo gimtąja kalba yra mažuma, vis tik norvegiškai kalbančių yra mažiau nei pusė. 47 proc. lenkų ir 44 proc. lietuvių darbe daugiausiai kalba norvegiškai. Yra įprasta kalbėti skirtingomis kalbomis priklausomai nuo to, su kuo bendraujama. 34 proc. lenkų ir 37 proc. lietuvių darbuotojų pažymi šį alternatyvų atsakymą. Anglų kalba bendrauja 12 proc. lenkų ir 15 proc. lietuvių. Norėdami sužinoti, kas įtakoja, kad daugiausiai bendraujama norvegų kalba, mes atlikome regresijos analizę. Tai parodyta 6.1 lentelėje.

6.1 lentelė. Kas įtakoja, ar darbo vietoje daugiausiai kalbama norvegų kalba. Tiesinė regresija. Žalia spalva rodo teigiamą poveikį, raudona - neigiamą.

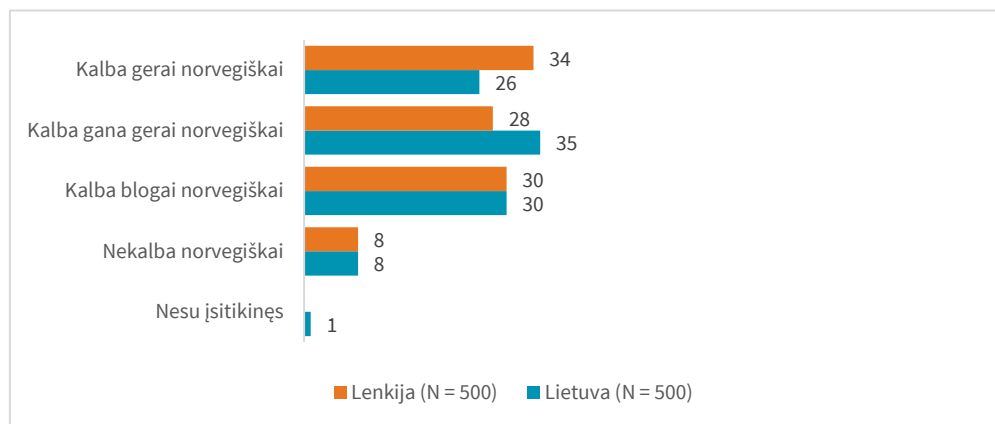
Rodiklis	Poveikis
Vyras	
31–40 m.	
41–50 m.	
Virš 50 m.	
Rytų Norvegija	
Pietvakarių Norvegija	
Triondelagas	
Šiaurės Norvegija	
Vaikai Norvegijoje	
Pramonė	
Privatus paslaugų sektorius	
Sveikatos priežiūros ir vaikų darželių sektorius	
Kitas sektorius	
Norvegijoje pirmą kartą registruotas 2010–2012 m.	
Norvegijoje pirmą kartą registruotas 2013–2018 m.	
Pajamos 2018 m.: 301 000–450 000	
Pajamos: daugiau nei 450 000	
Kilmės šalis: Lenkija	
Moka gyventojų pajamų mokesčius	
Profesinės sąjungos narys	

Kaip matome 6.1 lentelėje, „ar darbo vietoje daugiausiai kalbama norvegiškai“ neišiamas poveikis yra vyrams ir 31–40 m. amžiaus žmonių grupei. Neigiamas poveikis taip pat matomas tuo atveju, kai Norvegijoje pirmą kartą registruotas leidimas gyventi dėl darbo santykių buvo po 2013 m. Yra didesnė tikimybė, jog darbe norvegiškai kalba dirbantys Rytų Norvegijoje (už Oslo ribų). Mes taip pat matome, kad yra keletas rodiklių svyravimų pagal pramonės šaką. Tokiose pramonės šakose, kaip privatus paslaugų, sveikatos priežiūros ir vaikų darželių sektorius, yra didesnė tikimybė darbe kalbėti norvegiškai. Paprastai, tai yra tipiškos pramonės šakos, kuriose bendravimas su klientais, vartotojais ir pan. priklauso nuo norvegų kalbos mokėjimo. Tačiau, kaip jau minėta, jeigu kolegos daugiausiai yra iš tos pačios šalies ir žmogui nereikia bendrauti su kitomis išorinėmis grupėmis, tokiomis kaip klientai arba vartotojai, tuomet paprasčiausia yra kalbėti savo gimtąja kalba. Pavyzdžiui, pramonėje ir statybų sektoriuje norvegiškai kalbančiųjų yra mažiau. Taip pat pastebime, jog narystė profesinėje sąjungoje padidina tikimybę darbe kalbėti norvegų kalba. Tas pats pasakytina ir apie vaikų turinčius asmenis. Pagrįsta manyti, jog poreikis kalbėti norvegų kalba tiek mokykloje, tiek per laisvalaikio užsiėmimus išauga turint vaikų, ypač mokyklinio amžiaus.

## 6.2 Pačių dalyvių norvegų kalbos įgūdžių vertinimas

Apklaustųjų buvo paprašyta įvertinti savo norvegų kalbos įgūdžius. Subjektyvus vertinimas nebūtinai sutampa su objektyvesniu vertinimu kaip gerai žmogus kalba norvegiškai. Vis tik šie atsakymai padeda susidaryti situacijos vaizdą.

6.2 pav. Šalyje gyvenančių darbo imigrantų subjektyvūs norvegų kalbos įgūdžių vertinimai pagal pilietybę. Procentais.

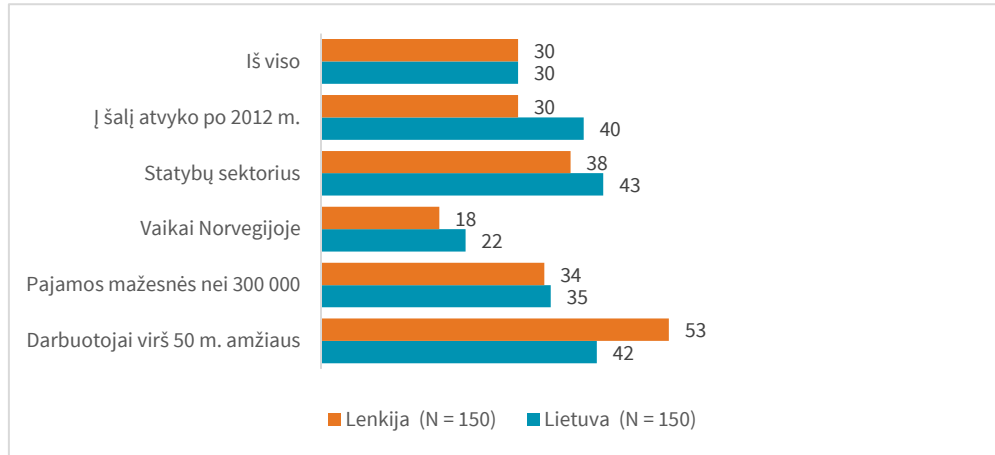


Kiek daugiau nei vienas iš trijų lenkų ir šiek tiek daugiau nei vienas iš keturių lietuvių darbo imigrantų teigia, jog jie gerai kalba norvegiškai. Sujungus du viršutinius atsakymus į vieną - „kalba gerai norvegiškai“ ir „kalba gana gerai norvegiškai“ - tarp šių dviejų grupių jokio reikšmingo skirtumo nėra. Santykis tarp Norvegijoje gyvenančių lenkų ir lietuvių, atsakiusių, kad jie kalba gana blogai arba visai nekalba norvegiškai, taip pat pasiskirsto vienodai.

Verta paminėti, kad 8 proc. šių Norvegijoje gyvenančių ir dirbančių darbuotojų *nekalba* norvegiškai, ir kad net 30 proc. patys teigia, jog jie kalba gana blogai norvegiškai. 40 proc. lietuvių, atvykusių į Norvegiją po 2012 m., kalba blogai norvegiškai. Blogai kalbančių lenkų darbuotojų, kuriems virš 50 m., yra 53 proc., ir dar 10 proc. šioje grupėje atsakė, kad jie nekalba norvegiškai. Norvegų kalbos įgūdžiai yra geresni tų, kurie Norvegijoje turi vaikų. *Gana blogai norvegiškai* kalbančių darbuotojų išsamesnė

analizė parodyta 6.3 pav. Norvegų kalbos nemokančių skaičius (N) yra itin mažas, tik 40 asmenų, tad paveiksle šio skirtumo nesimato.

6.3 pav. Dalis blogai kalbančių norvegiškai, suskirstyta pagal tokias kategorijas, kaip: iš viso; į šalį atvykusių po 2012 m.; dirbančių statybų sektoriuje; Norvegijoje turinčių vaikų; pajamas iki 300 000 ir virš 50 m. Procentais.



O kaip yra su tais, kurie teigia, jog jie kalba gerai norvegiškai? Norvegų kalbos įgūdžiai gali priklausyti nuo šalyje pragyvento laiko, galimybės lankyti kalbos kursus, darbdavio reikalavimų, žmogaus motyvacijos ir pan.

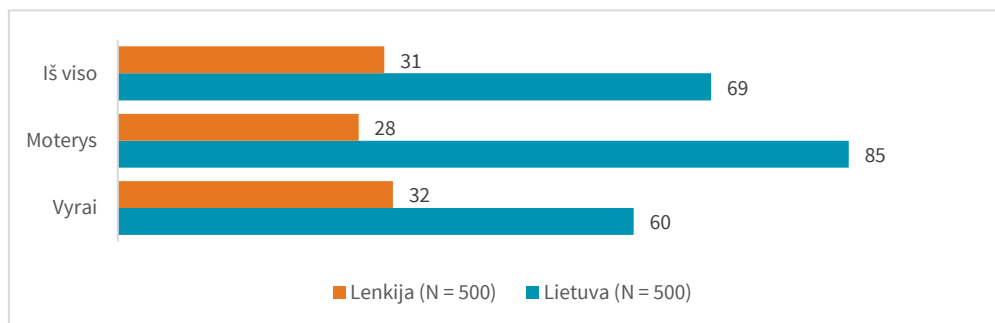
Moterys savo kalbos žinias vertina geriau negu vyrai. Amžius taip pat turi įtakos, tai yra, jauniausios pagal amžių grupės dažniau nei vyresnės atsakė, kad jie kalba gerai arba gana gerai norvegiškai. Norvegų kalbos įgūdžiams teigiamą poveikį turi vaikų turėjimas Norvegijoje. Ankstesni tyrimai taip pat parodė, kad į Norvegiją su šeima ir vaikais atvykusieji buvo labiau motyvuoti išmokti norvegų kalbą ir jų norvegų kalbos įgūdžiai yra geresni (Wasilkiewicz 2014; Ødegård ir Andersen 2011). Ilgai šalyje pragyventas laikas Norvegijoje lenkų grupei neturi jokio reikšmingo poveikio, bet atrodo, kad padidina norvegų kalbos įgūdžius tarp lietuvių.

2010 m. tyrimas apie lenkų darbo imigrantus Oslo regione (Friberg ir Eldring 2011) parodė, kad net 34 proc. teigimu jie nemoka norvegų kalbos. Nors ir šių tyrimų tiesiogiai palyginti negalime, vis tik yra gana aiškių požymių, kad norvegų kalbos žinios per šiuos dešimt metų žymiai pagerėjo.

### 6.3 Norvegų kalbos mokymai

Trys iš dešimties lenkų darbo imigrantų teigia, kad jie lankė norvegų kalbos kursus. Lietuviai buvo dar labiau žingeidūs ir septyni iš dešimties atsakė, kad jie mokėsi norvegų kalbos. Neaišku, kuo paaiškinamas šis didelis skirtumas.

6.5 pav. Norvegų kalbos kursuose ar panašiose programose besimokiusiųjų dalis. Procentais. N = 1000.





Čia išsiskiria lietuvės moterys, kurių net 85 proc. mokėsi norvegų kalbos. Pasirodo, kad didesnė tikimybė lankyti norvegų kalbos kursus yra moterims, gavusioms motinystės išmokas. Amžius, pramonės šaka ar gyvenamoji vieta neturi jokio poveikio. Tuo pačiu metu lietuvės moterys neišsiskiria savo supratimu, kad jos kalba „gerai norvegiškai“.

Tarp lenkų išsiskiria daugiausiai uždirbantys (daugiau nei 450 000 kronų), iš kurių 41 proc. yra lankę kursus ar panašiai. Palyginimui, 21 proc. uždirbančių nuo 350 000 iki 450 000 kronų lankė kalbos kursus. Mūsų surinkti duomenys vis tik nerodo, kad norvegų kalbos kursus lankiusieji vertina savo norvegų kalbos įgūdžius daug geriau nei kursų nelankiusieji.

Mes nesiteiravome, kas organizavo kursus. 2017 m. atliktame tyrime apie 36 proc. dirbančiųjų statybų sektoriuje ir 49 proc. pramonėje teigė, kad jiems norvegų kalbos kursus pasiūlė įmonių vadovai (Andersen ir Ødegård 2017).

2006 m. trys iš dešimties lenkų iš Oslo regiono dalyvavo vienokiuose ar kitokiuose norvegų kalbos kursuose, tuo tarpu 2010 m. buvo vos keturi iš dešimties (Friberg ir Eldring 2011). 2006 ir 2020 m. lenkų dalyvavimas norvegų kalbos kursuose buvo panašiai stabilus.

## 6.4 Santrauka

- Daugiausiai darbe kalbančių norvegiškai yra mažiau nei pusė. Vis tik natūralu, jog egzistuoja skirtumai pagal pramonės šaką.
- 8 proc. nekalba norvegiškai ir 30 proc. kalba gana blogai norvegiškai.
- Norvegijoje turinčių vaikų norvegų kalbos įgūdžiai yra geresni nei kitų.
- Vyriausi (virš 50 m.) bei statybų sektoriaus darbuotojai savo norvegų kalbos įgūdžius vertina blogiausiai.
- Ilgas pragyvenimo laikas Norvegijoje neturi jokio reikšmingo poveikio lenkų grupei, bet atrodo padidina norvegų kalbos žinias tarp lietuvių.
- Trys iš dešimties lenkų ir septyni iš dešimties lietuvių darbo imigrantų teigia, jog jie lankė norvegų kalbos kursus.
- Kursus lankiusieji savo norvegų kalbos įgūdžių nevertina geriau, lyginant su nelankiusiais.

## 7 Požiūris į profesinių sąjungų veiklą

Nepakankamas profesinėms organizacijoms priklausomų darbo imigrantų skaičius taip pat buvo besikartojanti tema bei profesinių sąjungų rūpestis nuo 2004 m. Daug užsienio darbuotojų buvo įdarbinti į norvegiškas įmones jų neįtraukiant į „organizuotą“ Norvegijos darbinį gyvenimą, tai yra, jie dirba įmonėse be kolektyvinės sutarties ar be aktyvios profesinės sąjungos.

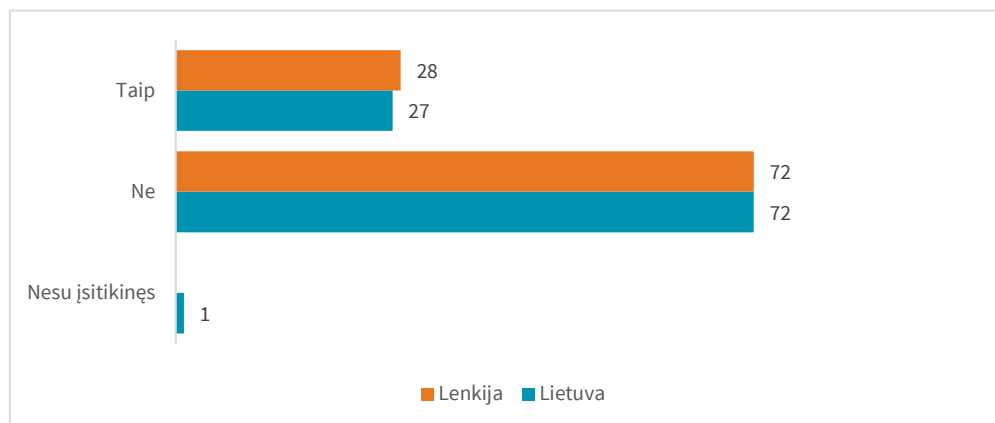
Privataus sektoriaus darbuotojų profesinė sąjunga (Fellesforbundet) yra viena iš sąjungų, kurios aktyviai dirbo verbuojant darbo imigrantus, ypač dėl to, kad jų nariai dirba taip vadinamose „imigrantų pertekusiose“ pramonės šakose. Tai yra statybų sektorius, dalis pramonės bei restoranų ir viešbučių paslaugų sektorius. Pavyzdžiui, Oslo statybininkų profesinė sąjunga gana anksti pradėjo verbuoti darbo imigrantus.

### 7.1 Priklausymo profesinei organizacijai laipsnis

Ankstesni tyrimai rodo, kad darbo imigrantai apskritai yra mažiau linkę priklausyti profesinei organizacijai nei darbuotojai ne imigrantai, o imigrantai iš naujųjų ES Rytų ir Vidurio Europos šalių narių yra rečiausiai priklausantys profesinei organizacijai. Vis tik, ilgesnį laiką pragyvenus šalyje, tai keičiasi. Po dešimties metų Norvegijoje jų priklausymo profesinei organizacijai laipsnis tampa panašus į šalies gyventojų (Nergaard ir kt. 2015).

Pirmiausiai, pažvelkime, kokia gyvenančių darbo imigrantų iš Lenkijos ir Lietuvos dalis yra profesinės sąjungos nariai.

7.1 pav. „Ar Jūs esate profesinės sąjungos narys?“ N = 958. Procentais.



Panašu, kad darbuotojų tapimui profesinės sąjungos nariais kilmės šalis neturi jokios įtakos. Moterys yra labiau linkę priklausyti profesinei organizacijai nei vyrai. 40 proc. lenkių moterų teigė, kad jos yra profesinės sąjungos narės, o lietuvių - 37 proc. Mes atlikome išsamesnę analizę apie tai, kas galėtų įtakoti stojimą į profesines sąjungas. Tai parodyta 7.1 lentelėje.

7.1 lentelė. Narystė profesinėje sąjungoje. Tiesinė regresija. Raudona spalva reiškia neigiamą poveikį, žalia - teigiamą.

Kintamieji	Poveikis
Vyras	
31–40 m.	
41–50 m.	
Virš 50 m.	
Rytų Norvegija	
Pietvakarių Norvegija	
Triondelagas	
Šiaurės Norvegija	
Vaikai Norvegijoje	
Pramonė	
Privatus paslaugų sektorius	
Sveikatos priežiūros ir vaikų darželių sektorius	
Kitas sektorius	
Norvegijoje pirmą kartą registruotas 2010–2012 m.	
Norvegijoje pirmą kartą registruotas 2013–2018 m.	
Pajamos 2018 m.: 301 000–450 000	
Pajamos: daugiau nei 450 000	
Kilmės šalis: Lenkija	
Moka gyventojų pajamų mokesčius	
Darbe daugiausiai kalba norvegiškai	

Kaip parodyta lentelėje, priklausymo profesinei organizacijai laipsnis tarp moterų yra didesnis nei tarp vyrų, ir šis skirtumas išlieka, kai mes bandome patikrinti kitus galimus paaiškinamuosius kintamuosius. Yra tam tikri geografiniai skirtumai. Tikėtina, kad priklausyti profesinei organizacijai labiau bus linkę asmenys, gyvenantys Triondelago regione arba Šiaurės Norvegijoje. Taip pat yra didesnė tikimybė, kad dirbantys sveikatos priežiūros ir vaikų darželių sektoriuje, kurie gauna didesnes pajamas, stos į profesines sąjungas. Tas pats pasakytina apie tuos, kurie darbe kalba norvegiškai. Kita vertus, panašu, kad žmogaus atvykimo pirmą kartą į Norvegiją data neturi įtakos polinkiui priklausyti profesinei organizacijai.

Apie 50 proc. visų Norvegijos darbuotojų priklauso profesinėms organizacijoms. Tai reiškia, kad lenkų ir lietuvių priklausymo profesinei organizacijai laipsnyje yra didelė spraga, tik 27–28 proc. jų priklauso profesinėms organizacijoms. Jeigu žiūrėsime tik į privatų sektorių, bendras priklausymo profesinei organizacijai laipsnis sumažėja iki 36 proc. (2018 m. duomenys) (Nergaard 2020a). Tai paaiškina faktas, jog priklausymo profesinei organizacijai laipsnis viešajame sektoriuje yra apie 80 proc. Pramonėje šis procentas siekia 50, o statybų sektoriuje - 30 (ten pat).

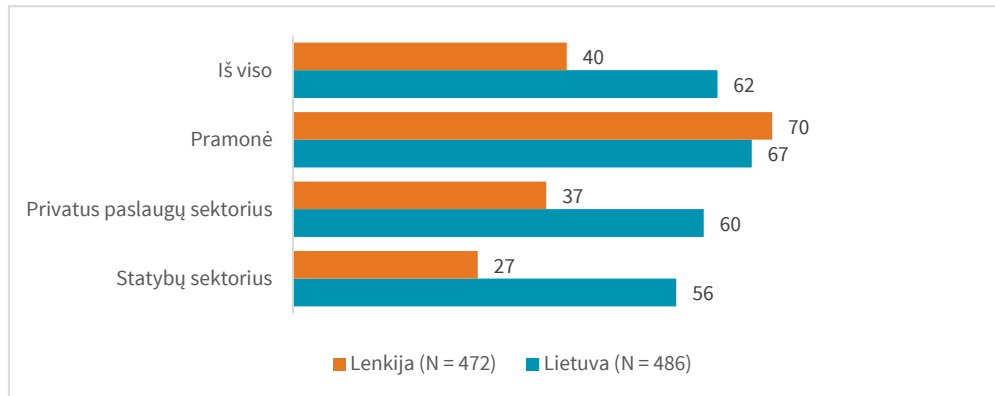
Darbo imigrantams taip pat buvo užduotas klausimas, ar įmonėje, kurioje jie dirba, yra darbuotojų atstovas.

Abiejų šalių grupių atsakymų skirtumai leidžia interpretuoti, kad lietuviai dirba labiau organizuotose įmonėse nei lenkai, ypač statybų ir privačiam paslaugų sektoriuje.

Iš viso 40 proc. lenkų ir 62 proc. lietuvių atsakė, kad jie dirba įmonėje, kur yra darbuotojų atstovas.

Daugiau moterų nei vyrų dirba darbo vietose, kuriose yra darbuotojų atstovas. Osle ši proporcija, kai darbo vietoje yra darbuotojų atstovas, tarp lenkų sudaro 29 proc., tai yra daug mažiau nei likusioje šalies dalyje. Taip pat darbuotojų atstovą yra mažiau įprasta turėti tiems, kurių pajamos yra mažiausios (iki 300 000 kronų). Tai pasakytina tiek apie lenkus, tiek apie lietuvius darbuotojus.

7.2 pav. „Ar įmonėje, kurioje Jūs dirbate, yra darbuotojų atstovas?“ Teigiamai atsakiusių dalis pagal pramonės šakas\*. Procentais.



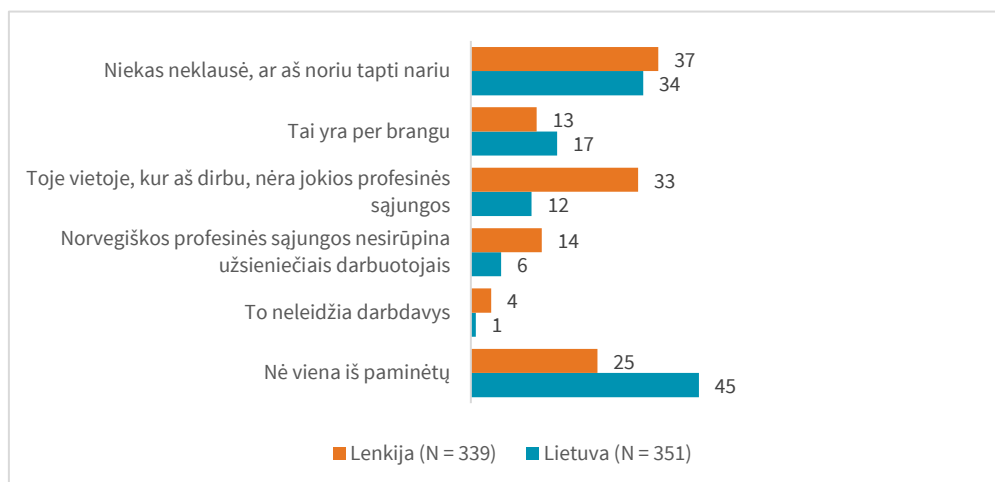
\* Sveikatos priežiūros, socialinės rūpybos ir vaikų darželių sektoriai nėra įtraukti, kadangi respondentų skaičius (N) yra labai mažas.

## 7.2 Kodėl nepriklauso profesinėms organizacijoms?

Dažniausia narystės profesinėje sąjungoje priežastis yra darbuotojų palaikymas ir pagalba, jeigu darbo vietoje kiltų problemų (Nergaard 2020b). Nepriklausančiųjų profesinėms organizacijoms pagrindinė priežastis yra galimybė derėtis dėl darbo užmokesčio patiemis, arba tų pačių privalumų taikymas ir ne profesinių organizacijų nariams (ten pat.).

Šiame tyrime klausėme darbo imigrantų, kokios yra jų nepriklausymo profesinėms organizacijoms svarbiausios priežastys.

7.3 pav. „Gali būti keletas priežasčių nebūti profesinės sąjungos nariu. Kurios tinka Jums?“ Galimi keli atsakymai. Procentais.



Fakta, kodėl tiek daug atsakė „nė viena iš paminėtų“ – 25 proc. lenkų ir 45 proc. lietuvių - galima paaiškinti tuo, kad mūsų pateiktos atsakymų alternatyvos nebuvo pakankamai tikslios. Yra galimybė, jog tos pačios aukščiau paminėtos priežastys, kad žmogus gali derėtis pats ir kad profesinės sąjungos nesuteikia jokių privalumų, taip pat galioja ir darbo imigrantams. Kita galima tokios didelės dalies „nė viena iš paminėtų“ priežastis, yra respondentų nenoras pagrįsti savo pasirinkimą.

Nepaisant to, nėra jokios abejonės, kad profesinės sąjungos dar turi nemažai padirbėti darbo imigrantų stojimo į profesines sąjungas klausimu, kadangi 37 proc. lenkų ir 34 proc. lietuvių sako, kad niekas neklausė, ar jie nori būti nariais. Privačiame paslaugų sektoriuje net 49 proc. lenkų atsakė, kad „niekas neklausė“. Bendras atsakusiųjų „niekas neklausė, ar aš noriu tapti nariu“ skaičius sumažėja iki 28 proc. tarp tų, kurie darbo vietoje turi darbuotojų atstovą.

Atrodo, kad kliūčių dėl darbdavio yra nedaug, kadangi tik 1 proc. lietuvių ir 4 proc. lenkų atsakė, kad darbdavys neleidžia stoti į profesinę sąjungą.

Atitinkamai 13 proc. lenkų ir 17 proc. lietuvių teigia, jog būti profesinės sąjungos nariu yra per brangu. Palyginimui, Norvegijoje gaunančių darbo užmokestį asmenų apklausoje 30 proc. profesinėms organizacijoms nepriklausančiųjų teigimu narystė yra per brangi (Nergaard 2020b).

33 proc. lenkų ir 12 proc. lietuvių teigia, jog jų darbo vietoje nėra profesinių sąjungų. 39 proc. statybų pramonėje dirbančių lenkų atsakė, kad ir pas juos nėra profesinių sąjungų.

Be to, 14 proc. lenkų ir 6 proc. lietuvių teigia, jog norvegiškos profesinės sąjungos nesirūpina užsieniečiais darbuotojais. Taip teigia 5 proc. lenkų moterų, ir atitinkamai 16 proc. vyrų. Tarp lietuvių tokio skirtumo nėra.

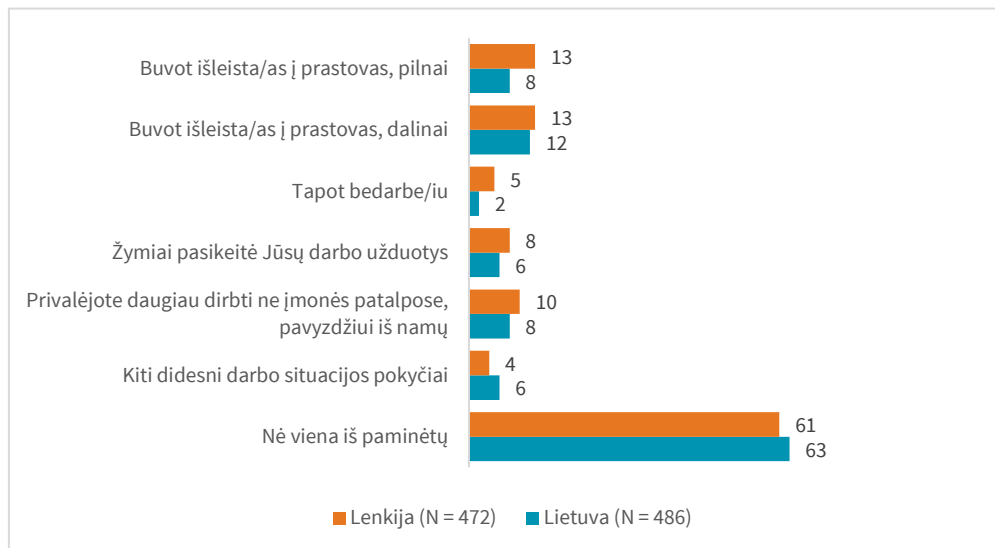
Šiek tiek didesnė dalis geriausiai apmokamų lenkų (virš 450 000 kronų per metus) nei paėmus bendrai teigia, kad norvegiškos profesinės sąjungos nesirūpina užsieniečiais darbuotojais (19 proc.) ir kad būti nariu yra per brangu (18 proc.). Geriausiai apmokami lietuviai neturi tokio požiūrio.

## 8 COVID-19 pandemijos pasekmės

Per COVID-19 pandemiją daugelis žmonių suprato kokia didelė Norvegijos darbinio gyvenimo dalis tapo priklausoma nuo darbo imigrantų. Uždarytos sienos ir problemos gauti išmokas nedarbo atveju gimtojoje šalyje daugeliui darbuotojų sukėlė sudėtingą situaciją. Didžiausios pasekmės buvo keliaujantiems iš gimtosios šalies ir atgal, pavyzdžiui turintiems keliautojo statusą. Šiame tyrime dalyvavo Norvegijoje gyvenantys asmenys ir 95 proc. lenkų bei 100 proc. lietuvių tyrimo metu buvo šalyje.

Kaip parodyta 8.1 pav., didelės dalies gyventojų darbo padėtis dėl pandemijos vis tik pasikeitė.

8.1 pav. „Ar atsižvelgiant į dabartinę COVID-19 situaciją Jūs patyrėte kažkurią iš šių pasekmių?“ Galimi keli atsakymai. Procentais.



Daugiausiai prastovas ir nedarbą dėl pandemijos patyrė lenkai darbo imigrantai.<sup>25</sup> Iš viso 26 proc. buvo išleisti į prastovas, visiškai arba dalinai, ir dar 5 proc. tapo bedarbiais. 20 proc. lietuvių buvo išleisti į prastovas, visiškai arba dalinai, o 2 proc. tapo bedarbiais.

22 proc. lenkų darbo situacija pasikeitė dar kitaip, o lietuvių - atitinkamai 20 proc.

NAV statistika rodo, kad 2020 m. balandį 9,6 proc. norvegiškos darbo jėgos buvo išleista į prastovas, o 3 proc. buvo bedarbiai. Tai buvo didžiausia 2020 m. į prastovas išleistųjų dalis, o gruodį ji sumažėjo iki 2,2 procento.<sup>26</sup>

Nors ir mūsų duomenys nėra tiesiogiai palygintini su konkreto mėnesio duomenimis, atrodo, kad tiek lenkai, tiek lietuviai darbuotojai daugiau nukentėjo visos

<sup>25</sup> Šis tyrimas buvo atliktas 2020 m. antroje pusėje. Dabar, praėjus daugiau nei pusei metų, pasekmės gali būti pasikeitę.

<sup>26</sup> Išleisti į prastovas apima registruotus darbo ieškančius asmenis, kuriems per prastovas buvo mokamos nedarbo išmokos arba kurie užpildė prašymą dėl nedarbo išmokos per prastovas, kuris nebuvo atmetas.

darbo rinkos atžvilgiu. Tarp nukentėjusių ypač reiktų paminėti išleistus į prastovas.

Mažiausias pajamas gaunantys lietuviai (mažiau nei 300 000 kronų) per COVID-19 pandemiją labiausiai patyrė išleidimą į prastovas. Tarp mažiausias pajamas gaunančių lenkų yra didesnė dalis, kurie dėl pandemijos tapo bedarbiais arba jų darbo užduotys žymiai pasikeitė.

Atlikę regresijos analizę mes atidžiau ištyrėme galimai paaiškinančias priežastis, kodėl darbuotojai buvo išleisti į prastovas (pilnai arba dalinai) arba tapo bedarbiais dėl COVID-19 pandemijos. Tai parodyta 8.1 lentelėje.

8.1 lentelė „Ar Jums dėl dabartinės COVID-19 situacijos teko išeiti į prastovas arba tapti bedarbiu?“ Tiesinė regresija. Raudona spalva reiškia neigiamą poveikį, žalia – teigiamą.

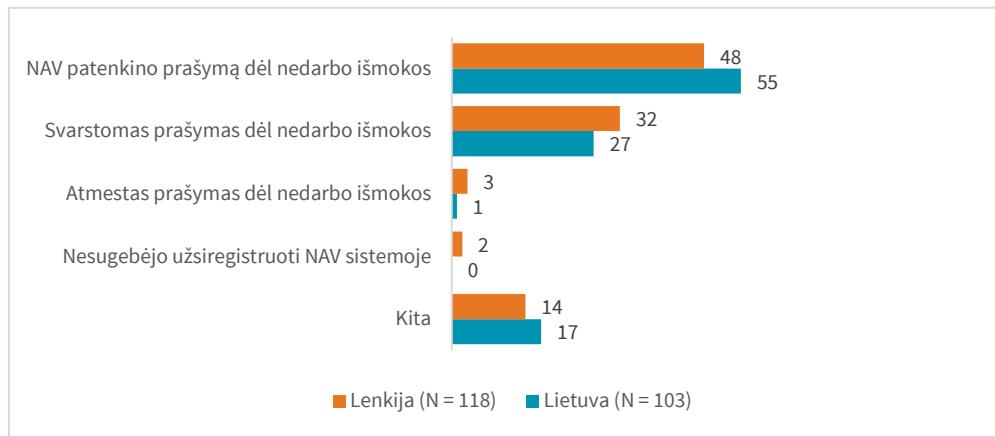
Kintamieji	Poveikis
Vyras	
31–40 m.	
41–50 m.	
Virš 50 m.	
Rytų Norvegija	
Pietvakarių Norvegija	
Triondelagas	
Šiaurės Norvegija	
Vaikai Norvegijoje	
Pramonė	
Privatus paslaugų sektorius	
Sveikatos priežiūros ir vaikų darželių sektorius	
Kitas sektorius	
Norvegijoje pirmą kartą registruotas 2010–2012 m.	
Norvegijoje pirmą kartą registruotas 2013–2018 m.	
Pajamos 2018 m.: 301 000–450 000	
Pajamos: virš 450 000	
Kilmės šalis: Lenkija	
Moka gyventojų pajamų mokesčius	
Profesinės sąjungos narys	
Darbe daugiausiai kalba norvegiškai	

Kaip ir visos darbo jėgos situacijos atveju, išleidimas į prastovas ir nedarbas visų pirma priklauso nuo to, kurioje pramonės šakoje žmogus dirba. Mums yra žinoma, jog labiausiai dėl COVID-19 pandemijos nukentėjusi norvegiško darbinio gyvenimo dalis yra privataus paslaugų sektoriaus įmonės, tad rezultatai labai ir nenustebino. Ypač nukentėjo restoranų ir viešbučių verslas, kuriam per pandemiją teko užsidaryti skirtingais laikotarpiais. Dirbantiems pramonėje, sveikatos priežiūros ir vaikų darželių sektoriuje buvo mažiau rizikos išeiti į prastovas arba patirti nedarbą. Apskritai, rizika vyrams yra mažesnė nei moterims.

Pajamos taip pat vaidina svarbų vaidmenį, kadangi rizika yra mažesnė tiems, kurie uždirba daugiau nei 450 000 kronų. Rizika dėl prastovų ir nedarbo sumažėja ir tuo atveju, jeigu asmuo darbe kalba norvegiškai.

Tų, kuriems teko išeiti į prastovas arba tapti bedarbiais, buvo paklausta, ar jie užpildė prašymus dėl nedarbo išmokos ir ar prašymai buvo tenkinami.

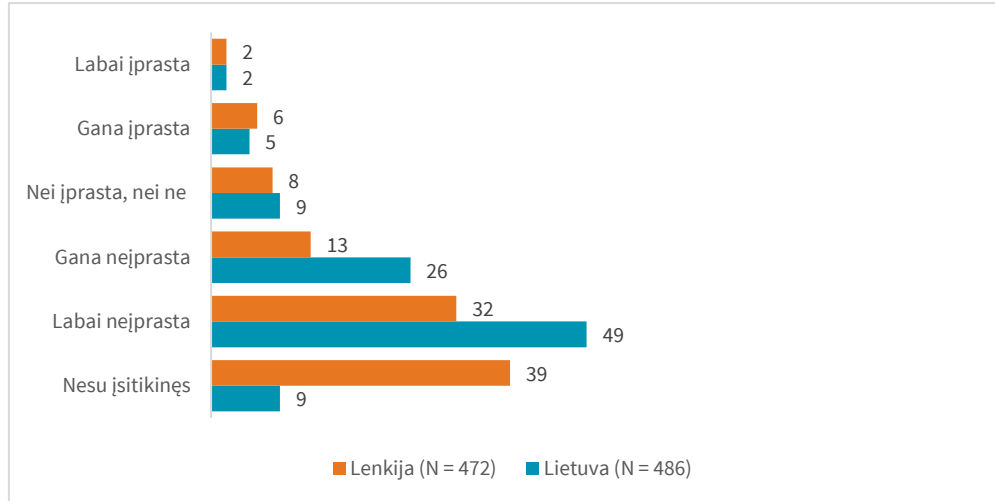
8.2 pav. Dalis paduotų, tenkinamų ir atmestų prašymų dėl nedarbo išmokos. Procentais.



Didžioji dauguma užpildė prašymus dėl nedarbo išmokos, kuriuos NAV patenkino arba prašymas dar buvo svarstomas. Labai mažai atsakiusiųjų, kad jų prašymas buvo atmestas. Skirtumas tarp lenkų ir lietuvių nėra statistiškai reikšmingas.

Mes taip pat paklausėme, ar yra įprasta pramonėje, kurioje jie dirba, yra įprasta sukčiauti dėl prastovų ir nedarbo išmokos taisyklių. Apklausos rezultatai atspindi 8.3 pav.

8.3 pav. „Kokia Jūsų nuomonė, ar yra įprasta jūsų pramonės šakoje sukčiauti dėl prastovų ir nedarbo išmokos taisyklių, atsižvelgiant į COVID-19 situaciją?“ Procentais.



8 proc. lenkų ir 7 proc. lietuvių teigia, kad yra įprasta sukčiauti dėl prastovų taisyklių ir nedarbo išmokų. Kitoje skalės pusėje, 75 proc. lietuvių ir 45 proc. lenkų atsakė, kad tai yra neįprasta. Didelė lenkų dalis, net 39 proc., atsakė, kad „nėra įsitikinęs“.

Tarp jauniausių lenkų (iki 30 m.) 13 proc. teigia, kad tai yra gana įprasta. 40 proc. lenkių moterų teigia, kad tai yra labai neįprasta. Osle gyvenančių lenkų teigimu tai yra labiau įprasta nei likusioje šalies dalyje, čia 6 proc. atsako „labai įprasta“ ir 11 proc. atsako „gana įprasta“. Tarp statybų pramonėje dirbančių lietuvių yra mažiau teigiančiųjų, kad tai yra labai neįprasta, lyginant su bendru atsakiusiųjų skaičiumi (atitinkamai 42 ir 49 proc.).



## 9 Baigiamoji dalis

---

Praėjus maždaug 17 metų po pirmosios ES plėtros į rytus galima aptarti dažniau pasitaikančias ilgalaikes darbo imigrantų darbo ir gyvenimo sąlygas. ES ir EEE plėtra vadinama socialiniu eksperimentu: iki šiol niekuomet šalys, kuriose yra tokie dideli pajamų ir išlaidų lygio skirtumai, nebuvo sujungtos laisvoje rinkoje. Norvegijoje to padarinys buvo istoriškai reikšmingas imigrantų bumas.

Šios ataskaitos išvados gali būti pagrindas diskusijai apie ilgalaikius padarinius, ir dėl jų kylančius klausimus, iki kokie lygio čia gyvenatys darbo imigrantai iš dviejų labiausiai emigruojančių šalių, Lenkijos ir Lietuvos, buvo integruoti į Norvegijos darbinį ir visuomeninį gyvenimą. Dauguma apklaustųjų Norvegijoje gyvena jau keletą metų, yra nuolatiniai darbuotojai ir nežymiai patiria netinkamą elgesį darbo vietoje. Tai „pačiame jėgų žydėjime“ esantys, daugiausiai pilnu etatu dirbantys asmenys. Ar tuomet reikėtų tuo ir pasitenkinti?

Iš esmės šios išvados atskleidžia, kokią įtaką turi respondentų apsigyvenimas šioje šalyje. Kitaip tariant, mažą darbo užmokestį ir netinkamą elgesį darbo vietoje daugiausiai patiria Norvegijoje dirbantys, bet negyvenantys asmenys.

Vis dėlto išvados parodo, kad lenkų ir lietuvių darbo imigrantų dauguma yra susitelkusi tam tikruose darbo rinkos sektoriuose, dauguma jų turi mažesnes pajamas nei norvegų darbo užmokesčio vidurkis ir daug mažiau imigrantų yra būsto savininkai, lyginant su norvegais. Ar tai reiškia, kad darbo imigrantai vis dar laikomi kaip rezervinė darbo jėga, kurią prireikus galima įstumti ir išstumti? O gal vyksta pokyčiai ta linkme, kad darbo kolektyvas būtų nuolat skirstomas į taip vadinamas „a ir b komandas“ (a-lag og b-lag) (viešasis ir privatus sektorius - vert.past.).

Tai yra imigrantų grupė, kuriai iš esmės reikėjo susitvarkyti savo jėgomis. Priešingai nei kitoms imigrantų grupėms, kurioms yra skirta išsami integracijos politika, šiai grupei nėra jokios oficialios darbo imigrantų integravimo politikos. Galima manyti, kad vyriausybei trūksta sąmoningos politikos, kaip kitaip tvarkytis su darbo imigracija nei kaip su laikiniais ir mobiliais resursais (Båtevik ir kt. 2017). Darbinis gyvenimas vėl tapo centrine integracijos arena. Tad natūraliai kyla papildomas klausimas - ką reiškia būti integruotam? Mes to čia nediskutuosime, tačiau integracija galėtų reikšti, kad žmogus dirba, supranta įstatymus ir taisykles bei visuomeninę veiklą, turi galimybę pasinaudoti švietimo sistema, turi pakankamai gerus norvegų kalbos įgūdžius ir atskirą gyvenamą vietą. Jeigu geografinis išsidėstymas taip pat yra integracijos požymis, tuomet galima jį taikyti imigrantams iš Lenkijos ir Lietuvos. Jie yra apsigyvenę įvairiuose šalies regionuose.

2000-ųjų pradžios profesinių sąjungų judėjimo šūkis buvo - darbo imigrantai yra laukiami, bet norvegiškomis sąlygomis. Darbo jėgos imigracija leido atlikti didelius darbus, kurie be imigrantų būtų brangiai ir sunkiai vykdomi. Pavyzdžiui, 2006 m. tuometinė finansų ministrė Kristina Halvorsen teigė, kad vyriausybė, pildydama pažadus apie vaikų darželių sistemos pagerėjimą, yra priklausoma nuo darbo imigrantų, kurie pastatytų pakankamai vaikų darželių. 2019 m. „Fafu“ atliktas tyrimas parodė, kad daugumos Norvegijos gyventojų nuomone, darbo jėgos imigracija yra būtina norint užtikrinti pakankamą darbo jėgą visose pramonės šakose.

Keletą metų po 2004-ųjų didžioji dalis viešųjų diskusijų vyko apie tai, kaip užkirsti kelią socialiniam dempingui ir darbo teisės pažeidimams, tai yra išvengti nepageidaujamo darbo jėgos imigracijos pasekmių. Mažiau dėmesio buvo skirta lygiavertiškumui. Pavyzdžiui, Friberg (2016) padarė išvadą, jog priemonės, kuriomis siekiama sustiprinti darbo imigrantų konkurencingumą ir padėti darbo rinkoje, *nebuvo* prioritetinės kelerius metus po EU plėtros. Friberg pabrėžė tokias sritis, kaip kalba, kompetencijos ugdymas ir išsilavinimo užsienyje pripažinimas.

Patirtis visuotiniškai taikomų kolektyvinių sutarčių srityse rodo, kad vis mažiau darbuotojų gauna mažesnius nei kolektyvinėse sutartyse nustatytus minimalius atlygius. Tuo pačiu metu pabrėžiama, jog vargu ar yra norvegų, kurie uždirba tik minimalų darbo atlygį. Šio tyrimo rezultatai rodo, kad svarbiausia motyvacija vykstant į Norvegiją yra ekonomika, t.y. galimybė užsidirbti daugiau pinigų nei namuose. Natūralu, kad šalyje pragyvenus ir pradirbus daugiau nei dešimt metų, kitos aplinkybės tampa svarbesnės. Tikėtina, jog tas pats bus ir su potyriu, kad imigrantai nėra taip pat gerai vertinami kaip Norvegijoje gimę kolegos. Maždaug keturi iš dešimties lenkų statybininkų teigia, jog jie uždirba mažiau nei tokį patį darbą atliekantis norvegas. Visumoje tą patį teigia kas ketvirtas lenkas. Kitaip tariant, didelė dalis imigrantų patiria diskriminaciją darbo užmokesčio srityje. Galbūt iš dalies tai galima paaiškinti prancūzų istoriko Alexis de Tocqueville posakiu apie „augantį lūkesčių nepasitenkinimą“. Tai reiškia, kai per ilgesnį laiką žmonių pragyvenimo situacija pagerėja, po to seka didesni lūkesčiai, tuo pačiu suprantant, kad kitiems sekasi dar geriau.

Kaip ištaisyti tokį diskriminacijos potyrį? Savaiame suprantama, įtakojančių veiksnių gali būti daug, pavyzdžiui, savo kompetencijos pripažinimas ir kolegialūs santykiai darbo vietoje. Viename tyrime apie užsienyje įgyto išsilavinimo patvirtinimo patirtį paaiškėjo, kad patvirtinus įgytą išsilavinimą atsirado didesnis saugumas ir daugiau atsakomybės (Andersen ir kt. 2021). Tuo tarpu, kol kas ši tvarka buvo taikoma taip retai, kad šalyje gyvenantiems darbo imigrantams praktiškai buvo nereikšminga.

Atsižvelgiant į mūsų apklausos temas, svarbu paminėti kitus du „pranašumo faktorius“, t.y. priklausymą profesinėms organizacijoms ir norvegų kalbos įgūdžius.

Būnant profesinės sąjungos nariu, daugeliu atvejų bus užtikrinta darbuotojo pozicija. Be to, Norvegijos darbinio gyvenimo modelis priklauso nuo aukšto darbuotojų priklausymo profesinėms organizacijoms laipsnio. Atrodo, kad keletą metų po 2004-ųjų buvo problematiška pritraukti darbo imigrantus stoti į profesines sąjungas. Tai gali lemti kultūra, tradicijos, išlaidos, žinių trūkumas ir jų pradinis manymas, kad viešnage Norvegijoje taip ilgai neužsitęs. Šio tyrimo rezultatai rodo, kad darbo imigrantų priklausymo profesinėms organizacijoms laipsnis yra žemesnis nei bendras Norvegijoje: jeigu į profesinę sąjungą įstojusių lenkų ir lietuvių darbo imigrantų yra tik 30 proc., tai norvegų yra beveik pusė (Nergaard 2020a). Pramonės šaka, darbo vietos dydis ir amžius padeda paaiškinti, kodėl skiriasi priklausymo profesinėms organizacijoms laipsnis. Analizuojant priklausymo profesinėms organizacijoms laipsnį pagal pramonės šakas ir sektorius, pastebima, kad labai sumažėja skirtumas tarp į profesines sąjungas įstojusių darbo imigrantų ir visų Norvegijos darbuotojų. Vis dėl to, atsižvelgiant į tai, jog tyrime dalyvauja tikėtinausiai labiausiai įsitvirtinę darbo imigrantai, atmetant kitus paaiškinimus, šioje grupėje neabejotinai yra galimybių pritraukti naujų narių į profesines sąjungas. Pavyzdžiui, trečdalis šios grupės imigrantų atsakė, kad jų niekada neklausė, ar jie nori tapti profesinės sąjungos nariais.

Mūsų tyrimo metu paaiškėjo, jog didesnė tikimybė priklausyti profesinėms organizacijoms yra tarp tų imigrantų, kurie darbe daugiausiai kalba norvegiškai. Geri norvegų kalbos įgūdžiai taip pat leis lengviau paaiškinti, kokią profesinę kompetenciją žmogus yra įgijęs anksčiau, įsisavinant informaciją darbo vietoje ir ginant savo teises.

Kalbos svarba tikriausiai yra nepakankamai įvertinta daugelyje darbinio gyvenimo sričių, todėl reikalinga geriau suvokti jos reikšmę darbo organizavimui bei darbo aplinkai (Ødegård ir Andersen 2020). Norvegų kalbos įgūdžių rodikliai kelia susirūpinimą. Beveik kas ketvirtas šalyje gyvenantis darbo imigrantas praneša apie silpnas norvegų kalbos žinias, o tai yra blogas atskaitos taškas tvirtai integracijai. Šnekant apie norvegų kalbos įgūdžius, laisvo judėjimo vidinėje rinkoje atskaitos taškas ir iš to sekanti tikimybė, kad EEE piliečiai susitvarkys patys, tikriausiai nepasitvirtino.

Kaip minėta, diskusijos apie darbo jėgos imigraciją daugiausia vyko dėl priemonių, skirtų kovoti su mažo darbo užmokesčio konkurencija ir netinkamu elgesiu darbo vietoje. Tai buvo ir yra svarbu bei yra pagrindo manyti, kad situacija atrodytų visai kitokia, jeigu nebūtų įvesti nauji reglamentai ir pagerintos priežiūros institucijų kontrolės pastangos.

Tačiau pastaraisiais metais susirūpinimas dėl mažo darbo užmokesčio ir blogų darbo sąlygų buvo siejamas su baime, kad nebus pakankamai atvykstančiųjų arba kad čia gyvenantys asmenys išvyks namo. Mūsų tyrimas rodo, kad tinkamas elgesys darbo vietoje ir patenkinamos gyvenimo sąlygos yra svarbiausi veiksniai, leidžiantys imigrantams pasilikti Norvegijoje. Tai yra daugelio mūsų pagrindiniai poreikiai, todėl reikia dėti visas pastangas, kad dirbantiems imigrantams būtų užtikrintos geros darbo ir gyvenimo sąlygos.

Motyvacijai įtakos taip pat gali turėti COVID-19 pandemijos padariniai. Dar anksti daryti išvadas, kokie bus pandemijos padariniai darbo imigrantų užimtumui ir ateities planams. Preliminarūs tyrimai parodė, kad labiausiai prastovas ir nedarbą patyrė blogiausiai apmokami asmenys (Bratsberg ir kt. 2020). Į tą skaičių taip pat įeina daug darbo imigrantų. Be to, daug šalyje gyvenančių darbo imigrantų patyrė stigmatizaciją dėl daug diskutuotos „importinės infekcijos“.<sup>27</sup>

Kažkas yra pasakęs: mes importuojame darbo jėgą, bet atvyksta tai žmonės. Daugelis tų, kurie keletą metų gyvena Norvegijoje, tikriausiai neatpažins savęs viešoje diskusijoje ir pavyzdžiuose apie socialinį dempingą ir darbo teisės pažeidimus. Jie turės kitų poreikių, tokių kaip kalbos kursai, konsultacijos karjeros klausimais arba patarimų, kur ir kaip kreiptis dėl namo paskolos. Ateityje atliekant tyrimus galbūt reikėtų labiau diferencijuoti diskusijas apie darbo imigrantus Norvegijoje. Taipogi derėtų labiau atskirti šalyje gyvenančius imigrantus nuo atvykusiųjų trumpalaikiai viešnagai. Tikėtina, jog tokiu būdu bus pasiektas tikslesnis įdirbis įvairių grupių atžvilgiu.

---

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

# Literatūra

---

- Andersen, R. K. ir Ødegård, A. M. (2017). *Norske bedrifters bruk av og erfaringer med østeuropeisk arbeidskraft*. Fafo-notat 2017:10.
- Andersen, R. K., Bråten, M. ir Bøckmann, E. (2021). *Godkjenningsordningen for utenlandske fag- og svennebrev. Virkninger på arbeidsvilkår*. Fafo-rapport 2021:12.
- Andersen, R. K., Eldring, L. ir 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. Nymoene, L. Eldring, F. Bakkemo Kostøl, B. Jordfald, T. Skjerpen, T. Kornstad og M. Rybalka.
- Bratsberg, B. ir Holden, M. B. (2015). *Effekter av allmenngjøring i byggebransjen. Samfunnsøkonomen, 2/2015*.
- Bratsberg, B., Dølvik, J. E. ir 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. ir 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. ir Vedøy, G. (2017). *Arbeidsinnvandrere som ressurs i regional utvikling*. Rapporter fra Universitetet i Stavanger, nr. 62.
- Dølvik, J. E., Fløtten, T., Hippe, J. M. ir 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. ir 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. ir Eldring, L. (2011). *Polonia i Oslo 2010. Mobilitet, arbeid og levekår blant polakker i hovedstaden*. Fafo-rapport 2011:27.
- Friberg, J. H. ir 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. ir 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. ir 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. ir 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. ir 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. ir Andersen, R. K. (2020). *Norskkompetanse blant arbeidstakere født i utlandet*. 2. utgave. Fafo-rapport 2020:27.
- Ødegård, A. M. ir Andersen, R. K. (2011). *Østeuropeisk arbeidskraft i hotell, verft, fiskeindustri og kjøttindustri*. Fafo-notat 2011:21.
- Ødegård, A. M. ir Eldring, L. (2016). *Nordiske arbeidstilsyn med utenlandsk arbeidskraft i bygg og transport*. Nordisk ministerråd.

# Priedas regresijos

4.1 lentelė „Kokia yra Jūsų pagrindinio darbo įdarbinimo rūšis”: nuolatinis pilnu etatu. Tiesinė regresija. (n=955)

	B	Beta	T	Sig.
Konstanta	0.649		7.743	0.000
Lytis	0.187	0.230	5.958	0.000
Amžius: 31–40 m.	0.084	0.111	2.091	0.037
Amžius 41–50	0.025	0.030	0.573	0.567
Amžius: 50 m. arba vyresnis	-0.018	-0.018	-0.373	0.709
Rytų Norvegija	0.082	0.108	2.045	0.041
Pietvakarių Norvegija	0.048	0.060	1.146	0.252
Triondelagas	0.018	0.011	0.295	0.768
Šiaurės Norvegija	0.059	0.040	1.028	0.304
Vaikai Norvegijoje	0.030	0.040	1.110	0.267
Pramonė	0.017	0.015	0.422	0.673
Privatus paslaugų sektorius	-0.057	-0.067	-1.736	0.083
Sveikatos priežiūros ir vaikų darželių sektorius	-0.062	-0.042	-1.096	0.273
Kitas sektorius	-0.001	-0.001	-0.016	0.987
Norvegijoje pirmą kartą registruotas 2010–2012 m.	-0.018	-0.023	-0.632	0.528
Norvegijoje pirmą kartą registruotas 2013–2018 m.	-0.075	-0.091	-2.322	0.020
Pilietybė	-0.077	-0.103	-3.072	0.002
Ar nuo Norvegijoje uždirbtų pinigų mokesčius mokate Norvegijoje ar Lenkijoje/Lietuvoje?	0.011	0.007	0.235	0.814
Ar esate profesinės sąjungos narys?	0.084	0.100	3.107	0.002
Kokia kalba daugiausiai kalbate darbe?	-0.021	-0.028	-0.835	0.404

## Pakoreguotas R2 .099

Konstanta: moteris, 30 m. arba jaunesnis, Oslas, nėra vaikų Norvegijoje, statybų sektorius, Norvegijoje pirmą kartą registruotas iki 2010 m., Lietuvos pilietybė, nemoka mokesčių nei Norvegijoje, nei Lenkijoje/Lietuvoje, ne profesinės sąjungos narys, darbe daugiausiai kalba ne norvegiškai

6.1 lentelė. Kas įtakoja, ar darbo vietoje daugiausiai kalbama norvegiškai. Tiesinė regresija. (n=951)

	B	Beta	T	Sig.
Konstanta	0.530		4.953	0.000
Lytis	-0.186	-0.173	-4.490	0.000
Amžius: 31–40 m.	-0.108	-0.107	-2.088	0.037
Amžius 41–50	-0.061	-0.056	-1.111	0.267
Amžius: 50 m. arba vyresnis	-0.059	-0.044	-0.948	0.343
Rytų Norvegija	0.102	0.101	1.977	0.048
Pietvakarių Norvegija	0.060	0.057	1.133	0.257
Triondelagas	0.039	0.018	0.497	0.620
Šiaurės Norvegija	0.028	0.014	0.383	0.702
Vaikai Norvegijoje	0.123	0.123	3.583	0.000
Pramonės	-0.087	-0.057	-1.696	0.090
Privatus paslaugų sektorius	0.095	0.083	2.249	0.025
Sveikatos priežiūros ir vaikų darželių sektorius	0.363	0.184	5.042	0.000
Kitas sektorius	0.148	0.112	3.132	0.002
Norvegijoje pirmą kartą registruotas 2010–2012 m.	-0.063	-0.061	-1.718	0.086
Norvegijoje pirmą kartą registruotas 2013–2018 m.	-0.150	-0.137	-3.621	0.000
Pajamos 2018 m.: 300 000 – 450 000	-0.012	-0.011	-0.289	0.773
Pajamos 2018 m.: virš 450 000	0.010	0.010	0.232	0.817
Pilietybė	0.051	0.051	1.591	0.112
Ar nuo Norvegijoje uždirbtų pinigų mokesčius mokate Norvegijoje ar Lenkijoje/Lietuvoje?	-0.047	-0.024	-0.793	0.428
Ar esate profesinės sąjungos narys?	0.101	0.091	2.883	0.004

**Pakoreguotas R2 .162**

Konstanta: Moteris, 30 m. arba jaunesnis, Oslas, nėra vaikų Norvegijoje, statybų sektorius, Norvegijoje pirmą kartą registruotas iki 2010 m., pajamos 2018 m. iki 300 000, Lietuvos pilietybė, nemoka mokesčių nei Norvegijoje, nei Lenkijoje/Lietuvoje, ne profesinės sąjungos narys

7.1 lentelė. Narystė profesinėje sąjungoje. Tiesinė regresija. (n=951)

	<b>B</b>	<b>Beta</b>	<b>T</b>	<b>Sig.</b>
Konstanta	0.132		1.310	0.191
Lytis	-0.118	-0.122	-3.044	0.002
Amžius: 31–40 m.	0.014	0.015	0.289	0.772
Amžius 41–50	0.032	0.033	0.626	0.531
Amžius: 50 m. arba vyresnis	0.052	0.043	0.902	0.368
Rytų Norvegija	0.055	0.060	1.139	0.255
Pietvakarių Norvegija	0.062	0.065	1.253	0.211
Triondelagas	0.203	0.103	2.777	0.006
Šiaurės Norvegija	0.181	0.104	2.669	0.008
Vaikai Norvegijoje	-0.027	-0.030	-0.832	0.405
Pramonė	0.089	0.065	1.867	0.062
Privatus paslaugų sektorius	0.054	0.052	1.363	0.173
Sveikatos priežiūros ir vaikų darželių sektorius	0.267	0.151	3.969	0.000
Kitas sektorius	0.069	0.059	1.576	0.115
Norvegijoje pirmą kartą registruotas 2010–2012 m.	-0.032	-0.035	-0.935	0.350
Norvegijoje pirmą kartą registruotas 2013–2018 m.	-0.036	-0.037	-0.935	0.350
Pajamos 2018 m.: 300 000 – 450 000	0.120	0.128	3.243	0.001
Pajamos 2018 m.: virš 450 000	0.221	0.243	5.824	0.000
Pilietybė	0.006	0.006	0.186	0.853
Ar nuo Norvegijoje uždirbtų pinigų mokesčius mokate Norvegijoje ar Lenkijoje/Lietuvoje?	-0.066	-0.038	-1.201	0.230
Kokia kalba daugiausiai kalbate darbe?	0.087	0.097	2.883	0.004

**Pakoreguotas R2 .100**

Konstanta: Moteris, 30 m. arba jaunesnis, Oslas, nėra vaikų Norvegijoje, statybų sektorius, Norvegijoje pirmą kartą registruotas iki 2010 m., pajamos 2018 m.: iki 300 000, Lietuvos pilietybė, nemoka mokesčių nei Norvegijoje, nei Lenkijoje/Lietuvoje, darbe daugiausiai kalba ne norvegiškai



8.1 lentelė. Ar Jums dėl dabartinės COVID-19 situacijos teko pilnai ar dalinai išeiti į prastovas arba tapti bedarbiu? (n=951)

	<b>B</b>	<b>Beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
Konstanta	0.097		4.994	0.000
Lytis	0.037	-0.108	-2.650	0.008
Amžius: 31–40 m.	0.046	0.074	1.363	0.173
Amžius 41–50	0.049	-0.052	-0.973	0.331
Amžius: 50 m. arba vyresnis	0.056	-0.028	-0.581	0.561
Rytų Norvegija	0.046	-0.112	-2.081	0.038
Pietvakarių Norvegija	0.047	-0.129	-2.433	0.015
Triondelagas	0.070	-0.084	-2.233	0.026
Šiaurės Norvegija	0.065	0.009	0.223	0.823
Vaikai Norvegijoje	0.031	-0.021	-0.565	0.572
Pramonė	0.046	-0.084	-2.356	0.019
Privatus paslaugų sektorius	0.038	0.124	3.166	0.002
Sveikatos priežiūros ir vaikų darželių sektorius	0.065	-0.099	-2.551	0.011
Kitas sektorius	0.042	-0.024	-0.629	0.530
Norvegijoje pirmą kartą registruotas 2010–2012 m.	0.033	-0.041	-1.086	0.278
Norvegijoje pirmą kartą registruotas 2013–2018 m.	0.037	-0.017	-0.435	0.664
Pajamos 2018 m.: 300 000–450 000	0.036	-0.046	-1.137	0.256
Pajamos 2018 m.: virš 450 000	0.037	-0.087	-2.021	0.044
Pilietybė	0.029	0.060	1.762	0.078
Ar nuo Norvegijoje uždirbtų pinigų mokesčius mokate Norvegijoje ar Lenkijoje/Lietuvoje?	0.053	-0.015	-0.467	0.641
Ar esate profesinės sąjungos narys?	0.031	-0.028	-0.831	0.406
Kokia kalba daugiausiai kalbate darbe?	0.029	-0.070	-2.023	0.043
Pakoreguotas R2 .074				

Konstanta: Moteris, 30 m. arba jaunesnis, Oslas, nėra vaikų Norvegijoje, statybų sektorius, Norvegijoje pirmą kartą registruotas iki 2010 m., pajamos 2018 m. iki 300 000, Lietuvos pilietybė, nemoka mokesčių nei Norvegijoje, nei Lenkijoje/Lietuvoje, ne profesinės sąjungos narys, darbe daugiausiai kalba ne norvegiškai

# Norvegijoje gyvenančių darbo imigrantų iš Lenkijos ir Lietuvos darbo ir gyvenimo sąlygos

Tai pati pirmoji Norvegijoje gyvenančių darbo imigrantų apklausa apie darbo ir gyvenimo sąlygas. Iš viso buvo apklausta 1000 lenkų ir lietuvių darbuotojų. Dauguma jų jau daugelį metų gyvena Norvegijoje, yra nuolatiniai darbuotojai ir nežymiai patiria netinkamą elgesį darbo vietoje. Tuo pačiu metu yra pažymėtina, kad darbo imigrantai yra susitelkę tam tikruose darbo rinkos sektoriuose, jų pajamos yra mažesnės nei norvegų darbo užmokesčio vidurkis ir daug mažiau imigrantų yra būsto savininkai.



Borggata 2B  
Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-ataskaita 2021:23  
ID-nr.: 20787