

Notat 2008:1001

Russisk arbeidskraft i Finnmark

- utvikling, erfaringer og framtidige behov

Trine Kvidal
Ivar Lie
Vigdis Nygaard

Tittel:	Russisk arbeidskraft i Finnmark – utvikling, erfaringer og framtidige behov
Forfattere:	Trine Kvidal, Ivar Lie og Vigdis Nygaard
Norut Alta – Áltá notat:	2008:1001
Oppdragsgiver:	Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Prosjektleder:	Vigdis Nygaard
Oppsummering:	Dette notatet tar utgangspunkt i den økte etterspørselen etter arbeidskraft i Finnmark, og hvilke muligheter som ligger i russisk innvandring for å fylle dette behovet. Gjennom intervjuer med organisasjoner og bedrifter som har erfaring med bruk av russisk arbeidskraft, dokumenterer vi hvordan denne arbeidskraften i dag rekrutteres og hvilke utfordringer disse ser for framtidig mulighet for å benytte russiske arbeider. Flere bedrifter kan tenke seg å satse langsiktig på russisk rekruttering, men regelverket for arbeidsinnvandring er til stort hinder for å få dette til. Notatet gir noen anbefalinger om hvilke endringer som må til for at den russiske kompetansen kan utnyttes bedre i Finnmark.
Emneord:	Russisk innvandring, arbeidsinnvandring, arbeidskraft, Finnmark
Dato:	23. januar 2008
Antall sider:	47
Utgiver:	Norut Alta - Áltá as Kunnskapsparken, Markedsgata 3 9510 ALTA Foretaksnummer: 983 551 661 MVA Telefon: 78 45 71 00 Telefaks: 78 45 71 01 E-post: post@finnmark.norut.no www.finnmark.norut.no
Trykk:	Norut Alta – Áltá as

Forord

Dette notatet er gjort på oppdrag av Arbeids- og inkluderingsdepartementet og utgjør en del av grunnlagsmaterialet for departementets arbeid med en kommende Stortingsmelding om arbeidsinnvandring.

Finnmark har som resten av landet stor etterspørsel etter arbeidskraft, og må også basere seg på rekruttering utenfor landets grenser. Med sin beliggenhet har ikke Finnmark samme mulighet til å konkurrere om arbeidskraft fra for eksempel de nye EU-medlemslandene i Øst-Europa. Derimot har fylket en betydelig innvandring fra nærområdene, og arbeidsinnvandringen fra Russland har økt de siste årene. Dette notatet skisserer hvordan den russiske arbeidskraften blir benyttet i Finnmark, og hvilke erfaringer som er høstet med å rekruttere arbeidere fra Russland. Notatet tar også opp de utfordringer bedrifter har støtt på ved å benytte russisk arbeidskraft. Regelverket for russisk arbeidsinnvandring er komplisert og lite tilrettelagt for de spesielle forholdene vi har i Nord. Det er derfor viktig at sentrale myndigheter får kunnskap om hvilke utfordringer næringslivet og offentlig sektor i Finnmark har med hensyn til rekruttering, og hvilke muligheter den russiske innvandringen utgjør for å dekke arbeidskraftbehovene.

Arbeidet er utført av forskerne Trine Kvidal, Ivar Lie og Vigdis Nygaard. Nygaard har fungert som prosjektleder. Norut Alta vil takke Arbeids- og inkluderingsdepartementet for oppdraget og spesielt Per Morten Larsen for nyttige innspill på utkast til notat. Videre vil vi takke alle våre informanter; organisasjoner og bedrifter som tok seg tid til å snakke med oss og dele sin erfaring.

Alta, 23. januar 2008

Sveinung Eikeland

Administrerende direktør

Norut Alta-Áltá as

Vigdis Nygaard

prosjektleder

Innhold

Forord	4
1 Innledning	7
2 Arbeidsmarkedet i Finnmark – fra arbeidsledighet til mangel på arbeidskraft	9
2.1 Yrkesdeltakelsen øker og arbeidsledigheten går ned	9
2.2 Strukturelle endringer i arbeidslivet i Finnmark etter tusenårsskiftet	9
2.3 Knapphet og etterspørsel etter arbeidskraft i Finnmark	11
2.3.1 Størst etterspørsel i bygg og anlegg, forretningsmessig tjenesteyting og helse- og sosialtjenester.....	11
2.3.2 Etterspørsel etter mange yrkesgrupper i Finnmark	12
3 Russisk og utenlandsk arbeidskraft i Finnmark	13
3.1 Innvandreres og utlendingers bidrag til veksten i arbeidslivet i Finnmark ...	13
3.1.1 Ikke-vestlige innvandreregrupper bidrar til veksten i arbeidslivet i Finnmark	14
3.1.2 Nordiske arbeidstakere på korttidsopphold dominerer i Finnmark, men østeuropeerne øker mest i denne gruppen	17
4 Russisk innvandring	19
4.1 Hvordan måle russisk innvandring til Norge?.....	19
4.2 Russisk innvandring til Finnmark – hvor stor er den?	19
4.3 Innvandringsgrunn	21
4.3.1 Utdanning	21
4.3.2 Familiegjennomføring	21
4.3.3 Flyktning	21
4.3.4 Arbeidsinnvandring	22
4.4 Grunnlag for innvandring til Finnmark	23
4.5 De ulike ordningene for arbeidsinnvandring.....	24
4.5.1 Spesialistbestemmelsen	24
4.5.2 Sesongarbeid	25
4.5.3 Arbeid i fiskeindustrien	25
4.5.4 Kulturutveksling og annet	25
5 NAVs Russlandsengasjement	27
5.1 NAV Finnmarks prosjektsamarbeid	27
5.1.1 Prosjektet High5	28
5.2 NAVs rolle i forbindelse med utstedelse av arbeidstillatelser til ufaglærte ..	29
5.3 NAV Sør-Varanger og arbeidskraftbehov i Kirkenes	29
6 Erfaringer med russisk arbeidskraft i Finnmark.....	32
6.1 Bedrifter og organisasjoner med erfaring med russisk arbeidskraft i Finnmark	32
6.1.1 Høg kompetanse og god integrering	33
6.1.2 Sosial dumping, språk og HMS.....	33
6.1.3 Regelverk, behandling og nasjonal prioritering	33

6.1.4	Kamp om kompetansen	35
6.1.5	Russisk arbeidskraft i Finnmark fremover	35
6.2	Bedriftenes historier	36
6.2.1	ServeringsPartner Norge	36
6.2.2	Aker Seafoods Båtsfjord og Båtsfjordbruket	37
6.2.3	Kimek Offshore.....	39
7	Oppsummering med anbefalinger	41
7.1	Arbeidskraftbehovet i Finnmark, og russernes muligheter til å fylle dette ...	41
7.2	Anbefalinger.....	43
	Litteratur	45
	Vedleggsfigurer og -tabeller	46

1 Innledning

Dette notatet har til hensikt å gi noen innspill til debatten om arbeidsinnvandring og belyse hvordan og hvorfor utfordringene i Finnmark på dette området skiller seg fra de i resten av landet. Utgangspunktet er at Finnmark har mangel på arbeidskraft, og konkurrerer med andre regioner om å tiltrekke seg utenlandsk arbeidskraft. Tradisjonelt har Finnmark rekruttert utenlandsk arbeidskraft fra Nord-Finland og Nord-Sverige, men bedre sysselsettingsmuligheter i disse områdene gjør det vanskeligere å satse på disse naboene. På grunn av den geografiske beliggenheten er det dessuten en utfordring å tiltrekke seg utlendinger fra de nye EU-medlemslandene i Øst-Europa som i dag strømmer inn i det norske arbeidsmarkedet. Derimot har Finnmark en fordel i den store naboen i øst hvor det både finnes ledig og ”flyttevillig” arbeidskraft. I dag er ikke norsk lovverk tilrettelagt for en effektiv utnyttelse av muligheten for å rekruttere russisk arbeidskraft fra våre nærområder til Finnmark. Borgere fra Russland faller utenfor EØS-avtalen og EFTA-konvensjonen med hensyn til arbeidsinnvandring, og behandles på samme måte som arbeidsinnvandrere fra blant annet Afrika og Asia.

På tross av disse utfordringene foregår det nå en begrenset arbeidsinnvandring fra Nordvest-Russland til Finnmark, og vi ønsker i dette notatet å dokumentere de erfaringene som er høstet på dette området og hvilke muligheter bruken av denne arbeidskraften har for framtidig sysselsetting i Finnmark.

Russere - en viktig innvandringsgruppe i Finnmark

Finnmarks fortrinn i forhold til å rekruttere russisk arbeidskraft fra nærområdene er at det alt er et betydelig innslag av russere i befolkningen. Russere er snart største innvandringsgruppe i Finnmark, og er størst blant kvinnelige innvandrere. Den største innvandringsgruppen i Finnmark i yrkesaktiv alder er fremdeles innvandrere fra Finland, men mens antallet finlendere har sunket siden tusenårsskiftet, har antallet russere, som er den nest største gruppen, blitt nesten fordoblet. Begge grupper er overrepresentert i Finnmark, de utgjør her henholdsvis 1,7 og 1,5 prosent av befolkningen i yrkesaktiv alder, mot bare 0,2 og 0,3 prosent på landsbasis.

Blant kvinnene er russerne nå største innvandringsgruppe i yrkesaktiv alder, hvor de utgjør 2,7 prosent, mens de finske kvinnene utgjør 2,5 prosent av kvinner i yrkesaktiv alder.

Flest russere finner vi i grensekommunen Sør-Varanger, men i Båtsfjord utgjør de en større andel av befolkningen i yrkesaktiv alder med 3,7 prosent for begge kjønn, og 5,8 prosent av kvinnen. Den geografiske spredningen i de viktigste innvandringsgruppene i Finnmark illustreres i tabellen nedenfor.

Tabell 1.1 *Førstegenerasjonsinnvandrere totalt og etter landbakgrunn som andel av befolkningen i yrkesaktiv alder (20-66 år) i Norge, Finnmark og utvalgte kommuner i Finnmark 2007*

Andel av befolkningen 20-66 år	Norge	Finnmark	Sør-Varanger	Vadsø	Vardø	Båtsfjord	Tana	Hammerfest	Alta
<i>Førstegenerasjonsinnvandrere totalt</i>	9,7	7,3	10,0	9,9	9,9	14,9	8,8	7,8	5,2
- Finlendere	0,2	1,7	2,3	1,6	3,6	5,5	3,9	1,0	0,7
- Russere	0,3	1,5	3,5	1,4	2,3	3,7	2,2	0,8	1,4
- Andre	9,2	4,1	4,2	6,9	4,0	5,7	2,7	6,0	3,1
<i>Førstegenerasjonsinnvandrere kvinner</i>	9,8	9,2	13,6	11,1	12,8	20,6	12,2	7,7	6,2
- Finske kvinner	0,2	2,5	3,0	2,7	5,2	9,1	4,5	1,7	0,8
- Russiske kvinner	0,4	2,7	5,7	2,4	3,5	5,8	4,4	1,4	2,3
- Andre kvinner	9,2	4,0	4,9	6,0	4,1	5,7	3,3	4,6	3,1

Kilde: Direkte utkjøringer, Statistisk sentralbyrå,

Metodisk tilnærming og disposisjon av notatet

I notatet baserer vi oss på en del offentlig statistikk fra Statistisk sentralbyrå og Utlendingsdirektoratet. Noe av dette er publiserte data, mens andre er direkte utkjøringer av spesialbestilte data. I tillegg har vi gjennomført telefonintervjuer med NAV Finnmark og NAV Sør-Varanger, organisasjoner med god kjennskap til bruk av arbeidskraft i Finnmark, og fire bedrifter som har benyttet seg av russisk arbeidskraft.

Notatet gir først en analyse av utviklingen av arbeidsmarkedet i Finnmark for deretter å gi en oversikt over innvandreres og utlendingers bidrag til sysselsettingen. Kapittel 4 tar for seg russisk innvandring generelt og til Finnmark. Vi vil anslå størrelsen på innvandringen, hvilket grunnlag for innvandring de russiske borgerne har, og redegjøre for de ulike ordningene russiske borgere kan benytte seg av og har benyttet seg av med hensyn til arbeidsinnvandring. Kapittel 5 tar for seg Arbeidsmarkedsetatens/NAV's Russlandsengasjement, mens kapittel 6 belyser erfaringen med russisk arbeidskraft. Her bruker vi informanter fra organisasjoner og har valgt ut noe case-bedrifter som kan belyse aktuelle problemstillinger. Til slutt vil vi komme med noen anbefalinger.

2 Arbeidsmarkedet i Finnmark – fra arbeidsledighet til mangel på arbeidskraft

2.1 Yrkesdeltakelsen øker og arbeidsledigheten går ned

Som i landet generelt har arbeidsmarkedet i Finnmark endret seg markant de siste årene. Yrkesdeltakelsen, målt i andel yrkesaktive i alderen 20-66 år, var i 2003 nede i 74 prosent, som var det laveste nivået siden første halvdel av 1990-tallet, men har etter det steget klart, og var i 4. kvartal 2006 oppe i 76,4 prosent (se Figur 1 i Vedlegg). Tall fra de kvartalsvise arbeidskraftundersøkelsene til Statistisk Sentralbyrå tyder på at yrkesdeltakelsen har økt ytterligere i 2007, og trolig har passert 77 prosent. Sysselsettingsandelen er likevel trolig fortsatt 1-2 prosent lavere enn i landet generelt. Dette skyldes klart lavere sysselsettingsandel blant menn i Finnmark enn i landet, mens kvinner i Finnmark tvert om har litt høyere sysselsettingsandel enn kvinner på landsbasis.

I samme periode har arbeidsledigheten i Finnmark gått klart ned. Den var på det høyeste i 2004 da 6,1 prosent av arbeidsstyrken i alderen 20-66 år var registrert helt arbeidsledige, men var i fjerde kvartal 2006 nede i 3,7 prosent (se Tabell 1 i Vedlegg). I 2007 har arbeidsledigheten fortsatt nedgangen, og andelen helt arbeidsledige av arbeidsstyrken sank med nesten en prosent fra fjerde kvartal 2006 til fjerde kvartal 2007, og er nå på ca. 2,8 prosent. Siden 2004 er altså andelen helt arbeidsledige halvert, og selv om den er omtrent ett prosentpoeng høyere enn den er på landsbasis, er arbeidsledigheten lav. Men det er en klar kjønnsforskjell, andelen helt ledige menn er klart høyere enn andelen helt ledige kvinner, og kvinnene er nærmere landsgjennomsnittet. Andelen av 20-66 åringene som er på tiltak eller attføring er også redusert noe de siste årene, mens andelen i øvrige grupper (som verken er yrkesaktive, arbeidsledige eller personer på tiltak eller attføring) har økt svakt (Kilde: Finnmarksstatistikken, Norut Alta).

2.2 Strukturelle endringer i arbeidslivet i Finnmark etter tusenårsskiftet

NIBRs avdeling i Alta (som i 2003 gikk inn i Norut NIBR Finnmark, nå Norut Alta) gjennomførte i 2001-02 et prosjekt for det daværende Arbeids- og administrasjonsdepartementet om arbeidsmarkedet i tre finnmarksregioner, som på ulike måter hadde strukturelle problemer. Indre Finnmark var da kjennetegnet av svært høy arbeidsledighet, Sør-Varanger av høy ledighet blant menn og Kyst-Finnmark hadde periodevis ledighetsproblemer og periodevis mangel på arbeidskraft, begge deler knyttet til fiskeindustrien (Angell og Lie 2002).

I alle disse tre finnmarksregionene har det skjedd betydelige strukturelle endringer siden tusenårsskiftet, men utviklingen har gått i noe ulik retning og hatt ulike utviklingsforløp:

- Fiskeindustrien i *Kyst-Finnmark* gjennomgikk en betydelig omstilling de første årene etter år 2000, noe som medførte en reduksjon i antall sysselsatte på omkring 1000 fram til 2004, noe som var mer enn en halvering av arbeidstokken i denne næringen. Antallet sysselsatte i fiskerinæringen, tjenestenæringen og offentlig sektor ble også redusert i de ti små kystkommunene (Hammerfest og Vadsø er ikke medregnet). Resultatet ble en kraftig nedgang i yrkesdeltakingen, og tilsvarende økning i arbeidsledigheten fram til 2004, da over 10 prosent av arbeidsstyrken i alderen 20-66 år var helt arbeidsledige i disse kystkommunene, litt høyere blant menn enn kvinner, men utviklingen var den samme for begge kjønn. Under og i kjølvannet av dette skjedde en betydelig utflytting av arbeidskraft, både norsk og særlig innvandret arbeidskraft (tamiler m.fl.). Etter 2004 har yrkesdeltakingen økt, og ledigheten er blitt klart redusert, men altså i hovedsak som følge av utflytting. Den er nå på i gjennomsnitt 6 prosent i disse kommunene, men lavere i Vest-Finnmark enn i Øst-Finnmark, og høyere for menn enn kvinner. Forskjellen mellom Øst- og Vest-Finnmark skyldes både at flere arbeidsplasser gikk tapt i fiskeindustrien i Øst-Finnmark enn i Vest-Finnmark, og de nye mulighetene for sysselsetting i Hammerfest-området knyttet til Snøhvit som de nærmeste kommunene har nytt godt av. Enkelte kystkommuner i Øst-Finnmark har altså fortsatt høy arbeidsledighet, særlig Båtsfjord og Vardø, i hovedsak på grunn av bortfall av fiskeindustri.
- Sysselsettingen i *Indre Finnmark* har som helhet holdt seg stabil i perioden etter tusenårsskiftet. Men det skyldes at de to innlandskommunene Karasjok og Kautokeino har hatt noe økning i sysselsettingen, mens fjordkommunene har hatt tilsvarende nedgang. Veksten i innlandskommunene har kommet både i produksjonsnæringen, tjenestenæringen og offentlig sektor, mens nedgangen i fjordkommunene i noen grad skyldes omstilling i Forsvaret i Porsanger, men det har også vært nedgang i primærnæringen og tjenestenæringen i fjordkommunene. Yrkesdeltakingen har økt kraftig i Kautokeino og klart i Karasjok, mens den har vært relativt stabil i fjordkommunene, det siste skyldes i hovedsak utflytting. Arbeidsledighetsnivået har samlet sett gått tilbake i hele Indre Finnmark, men mer blant kvinner enn menn. Kautokeino har fremdeles et høgt ledighetsnivå blant menn, selv om dette nok delvis er knyttet til sesong- og arbeidsperioder i reindrifta.
- Ved årtusenskiftet var *Sør-Varanger* uten gruvedrift og selskapet AS Syd-Varanger nedlagt. Yrkesdeltakelsen blant menn var lav, og klart lavere enn blant kvinner, og arbeidsledigheten tilsvarende høy blant menn, mens det knapt var arbeidsledighet blant kvinner. I tiden etterpå har sysselsettingen økt, i hovedsak i tjenestenæringen og offentlig sektor. Yrkesdeltakelsen blant menn har også økt klart, og er nå på nivå med kvinnenens yrkesdeltaking som har vært stabil etter år 2000. Arbeidsledigheten blant menn har gått nesten tilsvarende tilbake, og selv om den er litt høyere enn blant kvinner i Sør-Varanger, er ledighetsnivået lavt.

Deler av Kyst-Finnmark, i hovedsak i Øst-Finnmark, og en av kommunene i Indre Finnmark kan fortsatt sies å ha strukturelle arbeidsmarkedsproblemer, kjennetegnet ved høy arbeidsledighet, særlig blant menn. I resten av Kyst-Finnmark, i hovedsak i Vest-Finnmark, resten av Indre Finnmark og i Sør-Varanger er arbeidsledighetsnivået lavt, og spørsmålet er der snarere om arbeidslivet kan få dekket etterspørselen etter arbeidskraft?

2.3 Knapphet og etterspørsel etter arbeidskraft i Finnmark

Selv om en skal ta på alvor arbeidsledighetsproblemet i de kommunene der arbeidsledigheten er høg, preges situasjonen i Finnmark også nå i stor grad av den generelle knappheten på arbeidskraft som en opplever nasjonalt. Det er begrenset hva offentlig statistikk kan si om etterspørselen etter arbeidskraft, men økning i yrkesdeltakelsen og nedgang i arbeidsledigheten gir klare signaler. En mer direkte indikasjon er tilgangen på ledige stillinger meldt til NAV (tidligere Aetat). Både i Finnmark og på landsbasis økte antallet ledige stillinger som årlig meldes inn kraftig fra 2004 til 2006, med 42 prosent i Finnmark og 64 prosent på landsbasis. Veksten i antall innmeldte stillinger ser ut fra NAVs månedsstatistikk ut til også å fortsette i 2007. Endringen i den gjennomsnittlige beholdning av ledige stillinger til enhver tid har også økt tilsvarende etter 2004.

NAV Finnmark (tidligere Aetat Finnmark) har de siste årene gjennomført årlige bedriftsundersøkelser for å kartlegge etterspørselen etter arbeidskraft. Dette er utvalgsundersøkelser basert på et utvalg av private og offentlige bedrifter (inkludert kommuner og statsinstitusjoner), stratifisert etter næring og arbeidsdistrikt (5 distrikt i Finnmark). Det er stilt spørsmål om bedriftene forventer oppgang, nedgang eller uendret antall ansatte når de ser ett år fram i tid. Bedriftene er også bedt om tallfeste eventuell forventet oppgang og nedgang. Generelt skal en være noe forsiktig i tolkningen av slike undersøkelser, da bedriftsledere også påvirkes av konjunktorene, og gjerne har en tendens til å være for optimistisk i oppgangstider og for pessimistisk i nedgangstider (NAV Finnmark 2007, Aetat Finnmark 2006). Likevel er resultatene fra undersøkelsene interessante. Tall for bedriftsundersøkelsene gjennomført i 2005, 2006 og 2007 viser en klar økning i forventningene fra 2005 til 2006, da etterspørselen økte fra vel 800 til knapt 1800, og en fortsatt relativt høg etterspørsel etter arbeidskraft i 2007 med en forventning om 1500 nye sysselsatte.

2.3.1 Størst etterspørsel i bygg og anlegg, forretningsmessig tjenesteyting og helse- og sosialtjenester

Basert på de tre siste bedriftsundersøkelsene gjennomført av NAV Finnmark (Aetat Finnmark) kan en sette opp en tabell som viser hvordan bildet av etterspørselen etter arbeidskraft fordelt på næringer har endret seg de siste årene sett med bedriftsledernes øyne (Se Tabell 2 i vedlegg).

Etterspørselen i bygg og anleggsnæringen har vært stor gjennom hele perioden, delvis knyttet til utbyggingen av Snøhvitalegget, og delvis til andre byggeprosjekter. Det er interessant at etterspørselen vurderes like høgt ved den siste undersøkelsen i 2007 da Snøhvitalegget omtrent var ferdig, noe som indikerer fortsatt høg bygg- og anleggsaktivitet de nærmeste årene.

Innen forretningsmessig tjenesteyting økte arbeidskraftbehovet kraftig fra 2005 til 2006, og var også ved undersøkelsen i 2007 på samme høge nivå som i 2006. Ut fra sysselsettingsstatistikken har vi særlig sett en kraftig økning i vaktjenester, renhold, juridisk, økonomisk og teknisk konsulentvirksomhet og utleid arbeidskraft, altså ulike typer forretningsmessig tjenesteyting som stiller ulike krav til kompetanse. Om vi ser framover er det trolig at det også er innen de samme bransjer at arbeidskraftbehovet er størst.

Innen offentlig sektor er arbeidskraftbehovet størst innen helse- og sosiale tjenester, og selv om det gikk noe ned fra 2006 til 2007, var det fortsatt den klart tredje største næring/sector vurdert etter arbeidskraftbehov.

Andre næringer/sectorer som bedriftsundersøkelsene har vist en økende etterspørsel etter arbeidskraft i er varehandel, hotell og restaurant, transport og offentlig forvaltning.

2.3.2 Etterspørsel etter mange yrkesgrupper i Finnmark

I bedriftsundersøkelsene for 2006 og 2007 er det også estimert tall for etterspørselen fordelt på yrker, og disse viser også noen interessante trekk:

Innen bygg og anlegg er etterspørselen størst etter tømrere, snekkere, rørleggere og anleggsmaskinførere, men det er også etterspørsel etter elektrikere, murere, stillasbyggere, blikkenslagere, ingeniører og sivilingeniører. I fiskeindustrien var det ved undersøkelsen i 2007 betydelig etterspørsel etter fagarbeidere. Innen øvrig industrien er etterspørselen størst etter sveisere, men det er også etterspørsel etter mekanikere, platearbeidere m.m.

Innen forretningsmessig tjenesteyting er ikke behovet spesifisert så tydelig på yrker, men innen transport er det lastebil- og vogntogførere som er mest etterspurt, men i tillegg er det etterspørsel etter sjåførere av lettere kjøretøy og etter offiserer til sjøs. Innen hotell og restaurant er etterspørselen stor etter kokker, og dernest servitører og reisebyråmedarbeidere.

Innen offentlig sektor er det helsearbeidere og da særlig hjelpepleiere som er mest etterspurt, men også sykepleiere og leger er det etterspørsel etter i Finnmark.

3 Russisk og utenlandsk arbeidskraft i Finnmark

3.1 Innvandreres og utlendingers bidrag til veksten i arbeidslivet i Finnmark

De siste årene har arbeidskraftbehovet i Finnmark økt, delvis på grunn av utbyggingen av Snøhvitalegget på Melkøya utenfor Hammerfest, og delvis på grunn av vekst i andre deler av næringslivet i fylket. Veksten har som forventet resultert i økning i yrkesdeltaking og nedgang i arbeidsledigheten i fylket, men dette har langt fra vært nok til å dekke arbeidskraftbehovet, og både sysselsettingen blant innvandrere, innpendlingen og særlig antall sysselsatte på korttidsopphold har økt kraftig.

Tabell 3.1 *Endring i sysselsetting i Finnmark fordelt på grupper etter bosted og bakgrunn*

Sysselsatte grupper i Finnmark	4. kv. 2003	4. kv. 2004	4. kv. 2005	4. kv. 2006	Endring	%endring
Ikke-innvandrere bosatt i Finnmark	30508	30609	30688	31073	+565	+2 %
Innvandrere bosatt i Finnmark	2191	2201	2261	2427	+236	+11 %
Innpendlere fra andre fylker	1196	1257	1289	1504	+308	+26 %
<i>Sum sysselsatte i Finnmark registrert bosatt i Norge</i>	33895	34067	34238	35004	+1109	+3 %
Lønnstakere på korttidsopphold	961	992	1359	1749	+788	+82 %
<i>Sum sysselsatte i Finnmark inkl. lønnstakere på korttidsopphold</i>	34856	35059	35597	36753	+1897	+5 %

Kilde: Statistikkbanken, Statistisk sentralbyrå

Sysselsetningsveksten i Finnmark har som vist i Tabell 3.1 vært stor de siste årene, særlig mellom siste kvartal i 2005 og 2006. Veksten har vært nesten like stor som på landsbasis, og klart høyere enn i nabofylket Troms. Også i løpet av første del av 2007 var det klar vekst i sysselsettingen i Finnmark ifølge tall fra bedrifts- og foretaksregisteret¹, men neppe slik at det blir registrert like stor vekst mellom 2006 og 2007 som mellom 2005 og

¹ Tallene fra bedrifts- og foretaksregisteret til Statistisk sentralbyrå (SSB) er ikke direkte sammenlignbare med registerbasert sysselsettingsstatistikk som også utgis av SSB. Men de oppdateres hvert kvartal og er således mer oppdaterte enn den registerbaserte sysselsettingsstatistikken. Det er imidlertid bare den registerbaserte sysselsettingsstatistikken som gir tall for sysselsatte innvandrere.

2006. Hovedbildet er likevel at sysselsettingsveksten fortsetter, og at arbeidskraftbehovet økte også i 2007.

Om vi ser på den registrerte sysselsettingsøkningen i Finnmark blant bosatte i Norge, ser vi at ikke-innvandrere bosatt i fylket bare står for ca. halvparten av denne økningen, selv om de utgjør nærmere 90 prosent av de sysselsatte. Bidraget til veksten fra innvandrere² bosatt i Finnmark og innpendlere fra andre fylker er til sammen like stort som fra ikke-innvandrere bosatt i fylket. Og økningen i antallet sysselsatte innvandrere og særlig antallet innpendlere fra andre fylker, har vært prosentvis langt høyere enn blant ikke-innvandrere. Sannsynligheten for at denne utviklingen har fortsatt også i 2007 er stor i og med at sysselsettingsøkningen generelt har fortsatt i fylket, samtidig som det har vært netto utflytting fra fylket. Innvandrerne utgjorde knapt 7 prosent av de sysselsatte i Finnmark i 4. kvartal 2006, nesten samme nivå som på landsbasis, og litt høyere enn nabofylket Troms hvor de utgjorde 5 prosent.

Men arbeidskraftbehovet har tydeligvis ikke blitt dekket med innenlandsk arbeidskraft, da omfanget av lønnstakere på korttidsopphold, som allerede i 2003 var betydelig, økte kraftig til 2006, nesten like sterkt som på landsbasis og klart mer enn i nabofylket Troms. Sannsynligvis har antallet lønnstakere på korttidsopphold i Finnmark også økt i 2007 som følge av den økte etterspørselen etter arbeidskraft. Bidraget til arbeidslivet fra denne gruppen er altså betydelig, og antagelig større enn innpendlingen fra andre fylker. Bidraget til sysselsettingsveksten de siste årene er omtrent like stort som bidraget fra sysselsettingsveksten blant bosatte i Finnmark. I Finnmark utgjorde denne gruppen nesten 5 prosent av de sysselsatte i 4. kvartal 2006, mot vel 2 prosent på landsbasis og 1 prosent i nabofylket Troms.

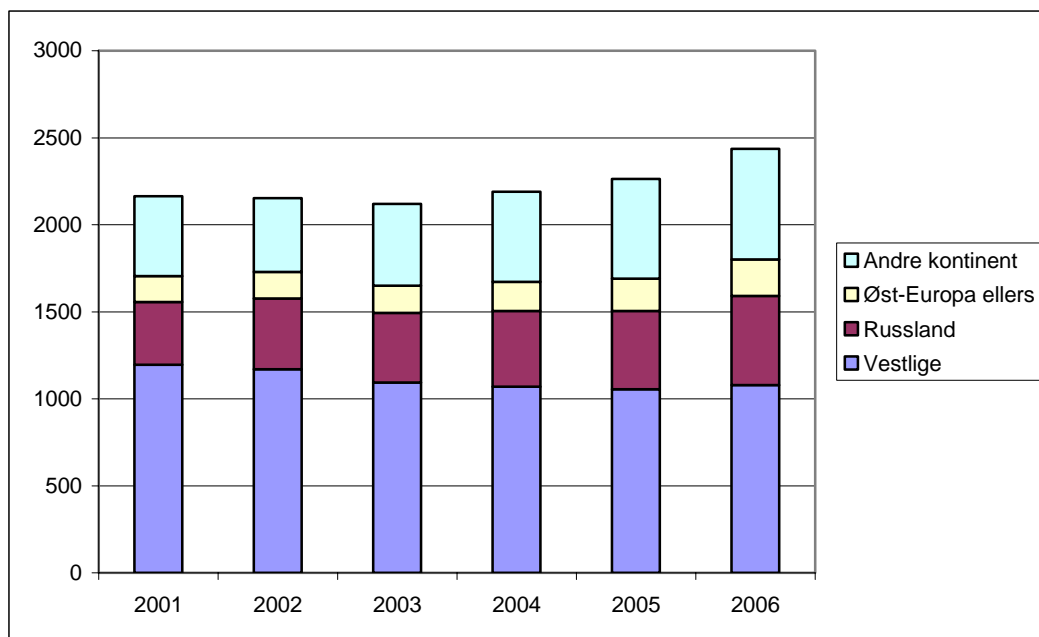
Lønnstakere på korttidsopphold er i Norge i maksimalt 6 måneder, men lengden på oppholdet varierer fra noen få uker til et halvt år. Tallene i tabellen er antallet på korttidsopphold på ett tidspunkt (4. kvartal) og derfor sammenlignbare med sysselsettingstall for bosatte i Norge på samme tidspunkt, da dette også er de som er registrert sysselsatt på dette tidspunktet. Vi har derfor tillatt oss å legge disse til i tabellen, for å få fram endringer i samlet sysselsetting i Finnmark uavhengig av arbeidskraftens bosted og landbakgrunn.

3.1.1 Ikke-vestlige innvandrere bidrar til veksten i arbeidslivet i Finnmark

I 2006 var det vel 2400 sysselsatte innvandrere som arbeidet i Finnmark, noe som utgjorde en klar økning fra 2003 da antallet var på vel 2100. Men det var bare visse grupper som sto for denne økningen (Figur 3.1). Antallet sysselsatte vestlige innvandrere, som i 2001 var i flertall blant innvandrere, har gått litt tilbake, mens antallet ikke-vestlige innvandrere har økt klart. I figuren nedenfor er disse splittet i tre grupper, russere, andre østeuropeere og personer fra andre kontinenter. Alle disse tre gruppene har økt med om lag 40 prosent, og det er nå klart flere ikke-vestlige enn vestlige innvandrere i arbeidslivet i Finnmark. Russiske innvandrere er sannsynligvis den enkeltnasjonalitet av innvandrere som omfatter flest sysselsatte, og de over 500 russerne i arbeidslivet i Finnmark utgjør 21 prosent av de sysselsatte innvandrerne, og 1,5 prosent av alle sysselsatte i Finnmark.

² I sysselsettingsstatistikken er innvandrere synonymt med førstegenerasjonsinnvandrere. Barn av førstegenerasjonsinnvandrere født i Norge regnes altså som ikke-innvandrere, dette i motsetning til den noe videre definisjonen av innvandrere som brukes ved avgrensning av innvandrerbefolkningen i befolkningsstatistikken.

Figur 3.1 *Sysselsatte innvandrere i Finnmark fordelt etter landbakgrunn, 4. kvartal årene 2001-06*



Kilde: Direkte utkjøringer, Statistisk Sentralbyrå

Kjønnsfordelingen svært ulik i de ulike innvandrergruppene som er sysselsatt

Kvinnene er i klart flertall blant sysselsatte innvandrere, da de utgjør 60 prosent av dem, mens kvinner generelt utgjør 47 prosent av de sysselsatte i arbeidslivet i Finnmark. Dette medfører at innvandrerkvinnene utgjør 9 prosent av den kvinnelige arbeidsstokken, mens innvandrer mennene bare utgjør 5 prosent av sysselsatte menn i Finnmark.

Blant de sysselsatte vestlige innvandrerne er kvinnene også i klart flertall, men det er størst flertall blant russerne, hvor hele 83 prosent av de sysselsatte russerne er kvinner. I gruppene andre østeuropeere og innvandrere fra andre kontinent er det derimot omtrent kjønnsbalanse blant de sysselsatte.

De ulike innvandrergruppene har ulik betydning i arbeidslivet i ulike kommuner

Den kommunen som hadde høyest andel innvandrere i arbeidslivet i 2006 var Båtsfjord der de utgjorde 14 prosent av arbeidsstokken, 11 prosent av mennene og hele 18 prosent av kvinnene. Halvparten av disse er vestlige innvandrere som trolig i hovedsak er fra våre nordiske naboland, mens russerne var den nest største innvandrergruppen. Den andre kommunen som skiller seg ut er Sør-Varanger, den tredje største i Finnmark, der 10 prosent av de sysselsatte er innvandrere, 7 prosent av mennene og 14 prosent av kvinnene. I Sør-Varanger er de sysselsatte russerne omtrent like mange som de sysselsatte vestlige innvandrere. Nesten en tredjedel av de sysselsatte russerne i Finnmark arbeider i Sør-Varanger.

Ellers er det noen kommuner som utmerker seg i forhold til visse grupper av innvandrere. Tana har noe høyere andel innvandrere enn generelt, noe som skyldes innslaget av vestlige innvandrere, trolig i stor grad finlendere som opprinnelig er fra nabokommunen på finsk side av grensen. Ellers har Vardø litt av samme mønsteret som Båtsfjord, men

lavere andeler. Hammerfest som er den nest største kommunen, utmerker seg med høy andel sysselsatte innvandrere fra andre kontinenter enn Europa. I den største kommunen Alta utgjør innvandrere en relativt lav andel av de sysselsatte, men russerne og østeuropeere utgjør en like stor andel her som i Finnmark generelt, det er de øvrige gruppene innvandrere det er mindre av.

Innvandrergruppene bidrar særlig til industri og hotell og restaurantnæringene

Innvandrerne skiller seg noe fra ikke-innvandrere når det gjelder i hvilke næringer de arbeider i Finnmark (Se Tabell 3.2). Generelt er innvandrergruppene klart overrepresentert i industri og bergverk, og hotell og restaurant, og noe overrepresentert i helse- og sosialtjenester og annen privat tjenesteyting. Det er forskjeller mellom mannlige og kvinnelige innvandrere sett i forhold til sysselsatte menn og kvinner generelt i Finnmark. Begge kjønn er overrepresentert i industri og hotell og restaurant, men mens menn i tillegg er overrepresentert i forretningsmessig tjenesteyting, gjelder det helse- og sosialtjenester og annen privat tjenesteyting blant kvinner.

Tabell 3.2 *Sysselsatte innvandrere og øvrig befolkning i Finnmark 2006 fordelt på næring*

Næring	Vestlige innvandrere	Russerne	Øst-europeere ellers	Innvandrere fra andre kontinent	Øvrig befolkning
Primær	6 %	3 %	3 %	2 %	7 %
Industri og bergverk	13 %	12 %	15 %	18 %	6 %
Bygg og anlegg	6 %	1 %	10 %	3 %	9 %
Varehandel	7 %	13 %	9 %	9 %	13 %
Hotell og restaurant	4 %	11 %	8 %	12 %	3 %
Transport og komm.	2 %	4 %	2 %	2 %	7 %
Forr.messig tjen.yt.	4 %	6 %	7 %	14 %	7 %
Offentlig forvaltning	8 %	12 %	8 %	6 %	12 %
Undervisning	12 %	6 %	7 %	4 %	10 %
Helse- og sosialtj.	31 %	26 %	25 %	26 %	21 %
Annen privat tjen.yt.	6 %	5 %	4 %	3 %	4 %
Uoppgitt	2 %	2 %	3 %	2 %	1 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Kilde: Direkte utkjøringer, Statistisk Sentralbyrå

De vestlige innvandrere, som trolig i betydelig grad er nordiske innvandrere, skiller seg lite fra dette mønsteret, men blant mennene er også bygg og anlegg og annen privat tjenesteyting vanligere enn blant menn generelt, mens hotell og restaurant og forretningsmessig tjenesteyting er mindre vanlig. Blant de vestlige kvinnene er helse- og sosialtjenester og undervisning vanligere, mens hotell og restaurant er mindre vanlig.

Russerne, som altså i hovedsak er kvinner, er klart mest overrepresentert i hotell- og restaurantbransjen, og dernest annen privat tjenesteyting, industri og helse- og sosialtjenester. De relativt få russiske mennene finner vi mest i industri og hotell og restaurantnæringen. Øvrige østeuropeere er også i hovedsak overrepresentert i industri og hotell og restaurant, men mennene i tillegg i bygg og anlegg og forretningsmessig tjenesteyting, og kvinnene i helse- og sosialtjenester.

Innvandrere fra andre kontinenter er i hovedsak asiater og afrikanere, og disse er også mest overrepresentert i hotell- og restaurant og industri, men mennene i tillegg i forretningsmessig tjenesteyting, kvinnene i helse- og sosialtjenester.

3.1.2 Nordiske arbeidstakere på korttidsopphold dominerer i Finnmark, men østeuropeerne øker mest i denne gruppen

Antallet lønnstakere på korttidsopphold i Finnmark ble altså nær fordoblet mellom 2004 og 2006, og antallet i 2006 var på over 1700. Dette er lønnstakere som er registrert som ikke-bosatte i det sentrale folkeregisteret, og som forventes å oppholde seg mindre enn 6 måneder i Norge. Statistikken omfatter både arbeidstakere i norske bedrifter, arbeidstakere utleid til norske bedrifter, og utstasjonerte arbeidstakere fra utenlandske bedrifter med oppdrag i Norge. Andre grupper som er "ikke-bosatt", men som arbeider i Norge, er personer bosatt i våre naboland og som pendler daglig eller ukentlig over grensen for å arbeide, og utenlandske bosatte med arbeid på kontinentalsokkelen eller norske skip i utenriksfart. En spesiell gruppe som også omfattes er asylsøkere i arbeid, men som ikke har fått oppholdstillatelse. Derimot er ikke selvstendig næringsdrivende og sjøfolk bosatt utenfor EØS-land med i statistikken. Utenlandske firma med oppdrag i bygg og anleggsbransjen eller i Nordsjøen, og utenlandske transportfirma som kjører til/fra Norge har ikke meldeplikt, og disse gruppene vil derfor heller ikke i særlig grad være omfattet av statistikken (Kilde: Statistisk Sentralbyrå).

De aller fleste lønnstakere på korttidsopphold i Finnmark er menn

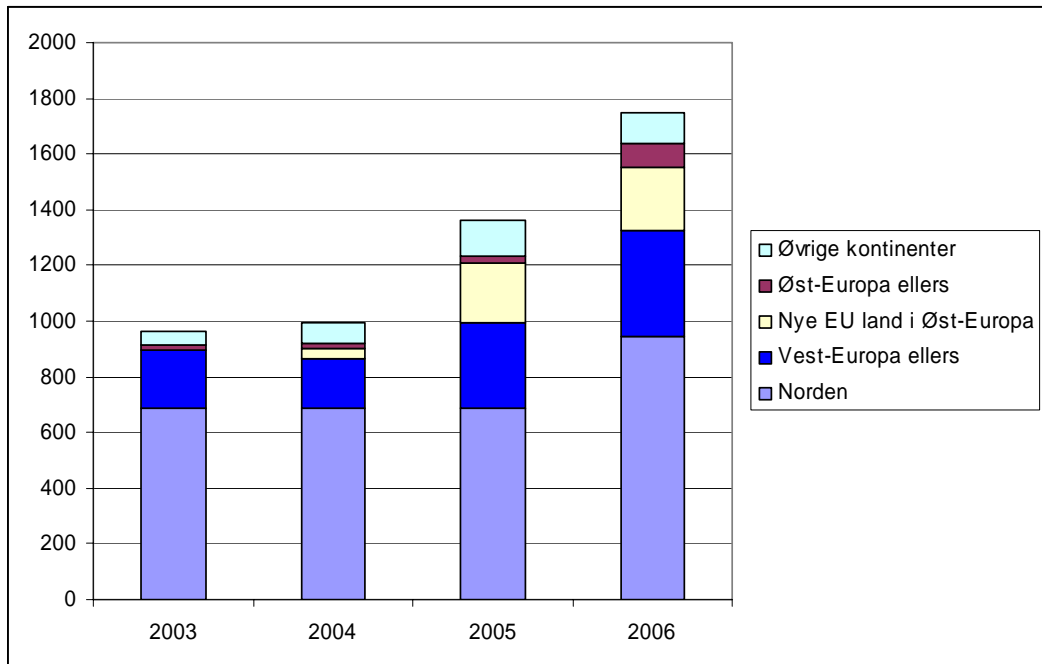
Av de som var registrert som lønnstakere på korttidsopphold i Finnmark i 2006, var nesten 90 prosent menn. Antallet menn i denne gruppen har også økt mer enn antallet kvinner de siste årene, så mennenes andel av denne gruppen har økt fra 82 til 88 prosent mellom 2003 og 2006.

Nordiske borgere er den største gruppen blant de på korttidsopphold i Finnmark, men østeuropeerne har økt mest

Fordelt på landbakgrunn dominerer enda borgere fra våre nordiske naboland, og de vel 900 utgjorde vel halvparten av lønnstakere på korttidsopphold i 2006. Men mens økningen i antallet nordiske borgere med arbeid i Norge var på knapt 40 prosent mellom 2003 og 2006, har økningen blant andre grupper vært klart større. Antallet borgere fra øvrige Vest-Europa er nesten fordoblet, og denne gruppen på nesten 400 personer utgjorde over 20 prosent av lønnstakere på korttidsopphold i 2006. Størst økning har det likevel vært blant østeuropeerne, som var svært få i 2003, men som i 2006 utgjorde over 300 personer, eller 18 prosent av de som da var lønnstakere på korttidsopphold i Finnmark. Flertallet av østeuropeerne kom fra de nye EU-landene, trolig flest fra Polen, men også et betydelig antall fra Øst-Europa ellers, og da trolig i hovedsak Russland. Den siste landgruppen er de fra andre kontinenter, og selv om denne gruppen også er mer enn fordoblet, utgjør de bare vel 100 personer i Finnmark.

Sammenlignet med innvandrerguppen er en større del av lønnstakere på korttidsopphold i Finnmark fra Norden og vestlige land. Omtrent tre fjerdedeler av lønnstakere på korttidsopphold er fra Norden og Vest-Europa, mot knapt halvparten av de sysselsatte innvandrerne. Relativt mange på korttidsopphold er også fra de nye EU-landene i Øst-Europa, mens det gjelder få av innvandrerne. Motsatt er det med russerne som utgjør relativt få av de på korttidsopphold, men derimot en stor andel av de sysselsatte innvandrerne.

Figur 3.2 *Lønnstakere på korttidsopphold i Finnmark, fordelt etter landbakgrunn, 4. kvartal årene 2003-06*



Kilde: Direkte utkjøringer, Statistisk Sentralbyrå

Økning i antall lønnstakere på korttidsopphold i forretningsmessig tjenesteyting og industri

Økningen i antall lønnstakere på korttidsopphold i Finnmark har særlig kommet innen forretningsmessig tjenesteyting som i 4. kvartal 2003 hadde vel 70 slike arbeidstakere, men som 3 år senere hadde økt til vel 470 arbeidstakere. Flertallet av disse var i 4. kvartal 2006 i næringskategorien utleid arbeidskraft. Disse arbeidet da trolig innen mange næringer og yrker, men altså som utleide, ikke som ansatte. Også innen andre næringer, særlig industri, men også i varehandel, transport og helse- og sosialtjenester har det vært klar økning i antallet lønnstakere på korttidsopphold. I tillegg har det vært en stor økning blant de som ikke er plassert på næring, men hvor næring er uoppgitt.

Lønnstakere på korttidsopphold arbeidet i 4. kvartal 2006 primært innen forretningsmessig tjenesteyting, bygg og anlegg og industri, og det er i disse næringene slike utenlandske arbeidstakere er klart overrepresentert. Det har altså vært klar økning i forretningsmessig tjenesteyting og industri, mens antallet lønnstakere på korttidsopphold har vært mer stabilt og høgt i bygg og anleggsnæringen. Det er i hovedsak menn som arbeider i disse næringene. De relativt få kvinnene som er lønnstakere på korttidsopphold arbeider for en stor del i helse- og sosialtjenester.

4 Russisk innvandring

4.1 Hvordan måle russisk innvandring til Norge?

Det er mange måter russisk innvandring til Norge kan måles på. Russerne kan registreres innvandret etter sitt russiske statsborgerskap (men kan komme flyttende fra et annet land) eller de kan registreres som flyttet fra Russland (selv om de har et annet statsborgerskap). Vi velger å bruke registrering på russisk statsborgerskap i den følgende presentasjonen.

Videre skilles det ofte mellom førstegenerasjonsinnvandrere uten norsk bakgrunn (russere som har innvandret selv og har to russiske foreldre) de som er etterkommere (barn) av innvandrede foreldre, og de norskfødte med en russisk foreldre og hvor den andre hovedsaklig er norsk. Vi vil primært bruke tall på førstegenerasjonsinnvandrere fra Russland. Siden den russiske innvandringen til Norge er forholdsvis ny, og begynte først å få et omfang fra 1992, er de fleste etterkommere og norskfødte med en russisk foreldre ennå barn eller ungdom og har ikke nådd arbeidsfør alder.

Vi kan tallfeste den årlige innvandringen fra Russland, men siden det også er en viss utvandring ved at russere reiser tilbake til Russland eller til et tredje land, kan det være mer interessant å se på nettoinnvandringen, det vil si beholdningen av russere i Norge/Finnmark per 1. januar det enkelte år.

Fram til Sovjetunionens oppløsning og Russlands selvstendighet i 1991 var innvandringen til Norge moderat. I denne perioden registreres innvandrere som sovjetborgere, og det skilles ikke mellom de med russisk nasjonalitet og andre nasjonaliteter i unionen. Den årlige innvandringen fra Russland til Norge har økt jevnt fra 1992 (166 personer) til 2003 (1823 personer), men det har også vært en viss utvandring av russere fra Norge, og etter 2003 har denne vært på over 200 personer i året. Etter 2003 har innvandringen avtatt noe, mens utvandringen av russere har økt. Nettoinnvandringen av russiske statsborgere har derfor gått ned på landbasis de siste årene.

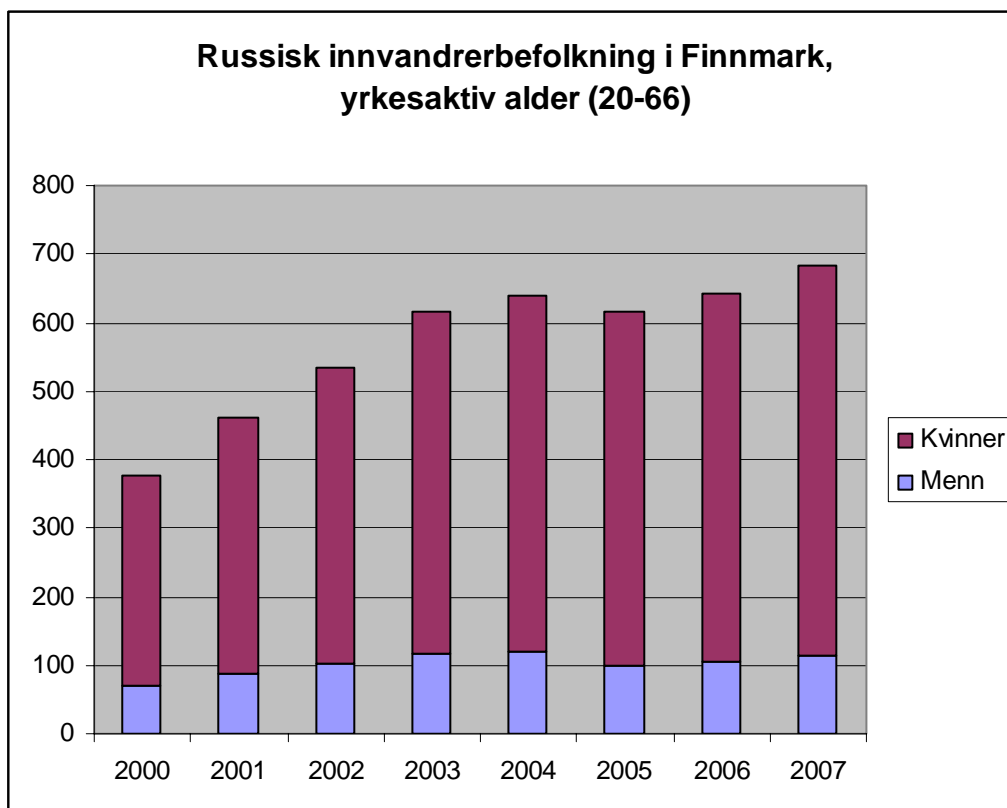
4.2 Russisk innvandring til Finnmark – hvor stor er den?

Den russiske innvandringen til Finnmark følger samme kurve i begynnelsen av perioden. Det er en liten nedgang i innvandringen i 2005, men etter den tid har den fortsatt å øke moderat. Per 1. januar 2007 var det registrert 684 russiske førstegenerasjonsinnvandrere i Finnmark i arbeidsfør alder (20-66 år). I tillegg var 186 utenfor arbeidsfør alder. Selv om dette i utgangspunktet ser ut som små tall, er det tatt i betraktning av Finnmarks lave befolkningstall det fylket som har opplevd størst prosentvis russisk innvandring. På landsbasis utgjør russere (i arbeidsfør alder) 0,27 prosent av befolkningen, mens de i Finnmark utgjør 1,54 prosent. Her er nærheten til den norsk/russiske grensa og den utstrakte kontakten mellom folk en viktig årsak til de høye tallene. Russiske innvandrere

til Finnmark kommer primært fra nabofylket Murmansk og nærområdene i den russiske delen av Barentsregionen. Dette gjør det mulig å opprettholde kontakten med familien og nettverk i Russland selv om russeren er flyttet til Finnmark. Russisk innvandring til resten av Norge (utenfor Nord-Norge) kommer primært fra de store byene i Sentral-Russland.

Nedenfor viser figuren utviklingen (beholdningen) blant russisk innvandringsbefolkning i Finnmark i yrkesaktiv alder (20-66). Tallene er førstegenerasjonsinnvandrere med russisk statsborgerskap.

Figur 4.1 *Russisk innvandrerbefolkning i Finnmark*



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Figuren viser klart at det store flertallet av russiske innvandrere til Finnmark er kvinner. Gjennom hele perioden har om lag 82 prosent av russerne vært kvinner mens 18 prosent har vært menn. Dette har klar sammenheng med innvandringsgrunn da det store flertallet av russiske innvandrere er kvinner som har fått opphold på grunnlag av ekteskap med norsk mann. Dette vil vi komme nærmere tilbake til under innvandringsgrunn. Denne kjønnsmessige "ubalansen" i den russiske innvandringen må vi ha i mente når vi senere kommer inn på bruken av russisk arbeidskraft i Finnmark.

4.3 Innvandringsgrunn

I dette avsnittet ser vi nærmere på hvilke rammebetingelser russiske innvandrere møter og hvordan vi kan kategorisere de ulike typene innvandring. Først ser vi på hvilken innvandringsgrunn (grunnlag for innvandring) russere som i dag er innvandret til Norge har benyttet seg av, og vi prøver ved hjelp av statistikk å anslå størrelsen på de ulike gruppene.

Innvandring kan kategoriseres i fire hovedgrupper, det vil si hvilket grunnlag den enkelte gis for opphold i Norge:

1. Gjennom utdanning
2. Gjennom familiejenforening
3. Som flyktning
4. Arbeidsinnvandring

4.3.1 Utdanning

Den største gruppen som får utdanningstillatelse er studenter ved universiteter og høyskoler, mens den nest største er au pair. Andre kategorier er studenter ved folkehøgskoler, doktorgradsstudenter, og praktikanter. Russiske studenter er i dag den nest største gruppen, etter kineserne, ved norske universitet og høyskoler. Bologna-prosessen og økt satsing på internasjonalisering av høyere utdanning, har ført til større interesse blant russere for å studere i Norge. Endringene i det russiske utdanningssystemet har også gjort det enklere å kombinere russisk og norsk utdanning. Siden de fleste studentene er i et flerårig utdanningsløp, vil mange av utdanningstillatelsene være fornyelser fra år til år. Fullført utdanning gir ikke grunnlag for bosettingstillatelse.

4.3.2 Familiejenforening

Tillatelse gjennom familiejenforening gis til personer som har inngått eller har til hensikt å inngå ekteskap med norsk statsborger og til familie (hovedsaklig barn) som skal gjenforenes med den russisk-norske familien. Dette er den klart største gruppen av russiske innvandrere til Norge, og sammenlignet med andre nasjonaliteter var det i 2006 kun polske og irakiske innvandrere som hadde flere tillatelser gjennom familiejenforening. Vi vil også nevne at ca en tredjedel av tillatelsene gjennom familiejenforening gis til russiske barn under 18 år.

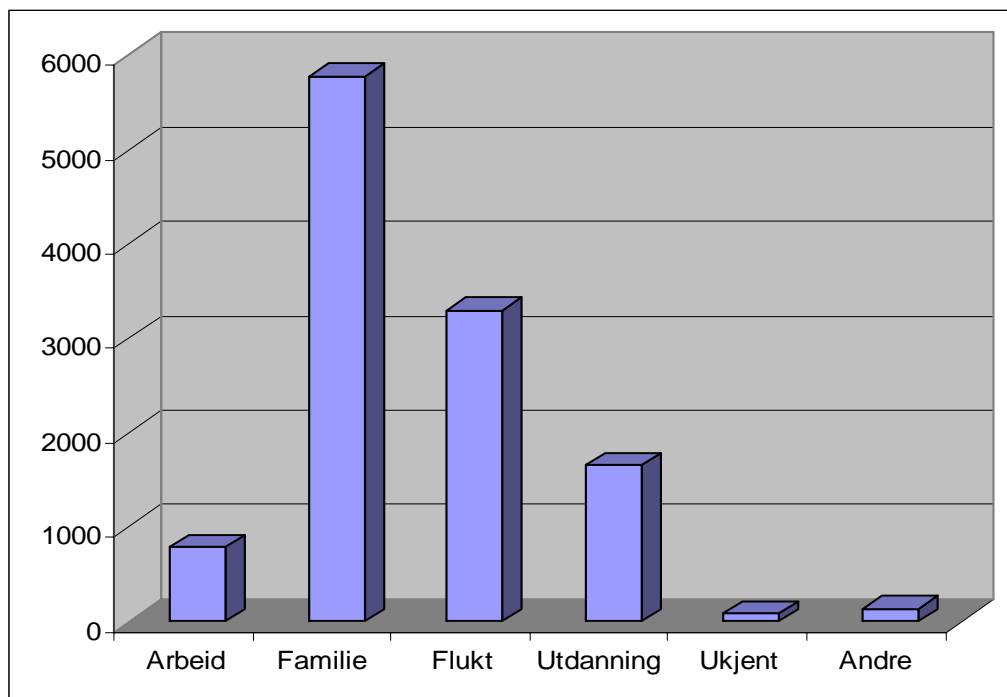
4.3.3 Flyktning

Kanskje noe uventet, utgjør russiske statsborgere en betydelig andel av personene som har søkt tillatelse som flyktning. Bare i 2006 var antallet asylvedtak med russisk statsborger nærmere 500, og kun gruppen irakere er større. Dette er hovedsakelig tsjetsjenere eller andre nasjonaliteter fra Kaukasus som har måttet flykte som en følge av krigen i Tsjetsjenia. UDI anslår at 90 prosent av søkerne med russisk statsborgerskap kommer fra Tsjetsjenia. Det store flertallet av tsjetsjenske flyktninger i Norge får opphold på humanitært grunnlag, svært få får innvilget asyl. I 2006 var faktisk russiske statsborgere den største gruppen flyktninger som fikk opphold på humanitært grunnlag.

4.3.4 Arbeidsinnvandring

Arbeidsinnvandringen fra Russland til Norge er forholdsvis beskjeden da regelverket er komplisert og saksbehandlingen kan ta lang tid. Utvidelsen av EU østover og det faktum at nye medlemsland kommer inn under EU-regelverket for arbeidsinnvandring, gir ikke russere som ønsker å arbeide i Norge mange fortrinn. Antallet arbeidstillatelser fra russere til Norge er likevel økende da arbeidsmarkedet etterspør arbeidskraft.

Figur 4.2 *Russere i Norge – innvandringsgrunn (førstegenerasjonsinnvandrere med russisk statsborgerskap, 1990-2005)*



Kilde: *Fakta om 18 innvandringsgrupper i Norge*, Statistisk sentralbyrå

Det er videre interessant å se hvordan kjønnsfordelingen er i de ulike gruppene. Innenfor arbeidsinnvandring dominerer mennene, det er dobbelt så mange russiske menn som kommer til Norge gjennom arbeidsinnvandring som kvinner. Når det gjelder innvandring gjennom familiegjennforening utgjør kvinnene 82 prosent. Innvandring gjennom søknad om asyl har en jevnere kjønnsfordeling, her er det bare en liten overvekt menn. Blant de som kommer gjennom utdanningstillatelse er dobbelt så mange kvinner som menn.

Figuren over gir en oversikt over tillatelser som er gitt over en tidsperiode på 15 år, men det kan være interessant å se hvilken innvandringsårsak som er "i vekst" og hvilken som avtar blant de russiske innvandrerne. Mens antallet årlige familieinnvandringstillatelser fra russiske statsborgere har gått ned fra 2003, er antallet arbeidstillatelser doblet fra 2004 til 2006. Antallet asylvedtak for russiske statsborgere nådde toppen i 2003, og har gått kraftig nedover etter den tid. Antallet i 2006 utgjorde under 30 prosent av antallet i 2003. I de første månedene av 2007 økte igjen antallet asylsøknader. Når det gjelder innvandring gjennom utdanningstillatelser har tallet de siste årene vært ganske stabilt.

4.4 Grunnlag for innvandring til Finnmark

Fordelingen av innvandrere innenfor de fire gruppene overfor, er basert på UDIs statistikk. Det har ikke vært mulig å få tall for en slik fordeling av russiske innvandrere til Finnmark. Her må vi basere oss på ulike kilder og kjennskap til de russiske innvandringsmiljøene.

Vi er ganske sikre på at andelen russiske innvandrere som har kommet til Finnmark på utdanningstillatelser, er høyere enn denne gruppas andel på landsbasis. Dette henger sammen med at Høgskolen i Finnmark og Samisk høgskole har satset mye på rekruttering av russiske studenter. Dette skyldes økt internasjonalisering og et utstrakt institusjonssamarbeid med universitet og høyskoler i russisk del av Barentsregionen gjennom de siste 15 år. Flere studenter har også studert norsk i Murmansk eller Arkhangelsk før de kom til Finnmark, og har kunnet gå rett inn i ordinære norske studieopplegg. I den tidlige fasen kom de russiske studentene som kvotestudenter³, og en gruppe på ca 5-7 russiske studenter ble årlig tatt opp for å følge et tilrettelagt opplegg for studier innen hotell og reiseliv. Etter hvert har russerne også studert andre fag, og i dag kommer russerne ikke bare på kvoteordningen men også som selvfinansierende studenter. Ved den samiske høyskolen er det hovedsakelig rekruttert russiske statsborgere med urfolksbakgrunn; samer og nenetser til studier innen reindrift og kultur. De fleste russerne har fulgt et norsk utdanningsløp og etter mange år i Finnmark har en stor andel blitt værende etter utdannelsens slutt. Reiselivsstudentene sitter på en unik kompetanse ved å kombinere denne med russisk språk og kjennskap til russisk marked. Dette er etterspurt i reiselivsnæringen i Finnmark da russiske turister utgjør et voksende marked.

Oppnådd tillatelse gjennom familiegjennforening er utvilsomt den største gruppen av russiske innvandrere også i Finnmark. Nærheten til grensa og den utstrakte kontakten på det personlige, næringsmessige og politiske plan, har utvilsomt ført til en rekke norsk-russiske ekteskap og da så godt som utelukkende mellom russisk kvinne og norsk mann. Bak tallene finner vi også en del barn av russiske kvinner som de har med seg fra tidligere ekteskap/forhold til Finnmark.

Vi har grunn til å tro at andelen som har fått tillatelse gjennom flyktningstatus er betydelig lavere i Finnmark enn på landsbasis. Denne gruppen består hovedsakelig av tsjetsjenere eller andre nasjonaliteter fra området, og det er liten grunn til at disse skulle ha noen spesielle preferanser med hensyn til å bosette seg i Finnmark. Flyktninger kan i begrenset grad selv bestemme hvor de vil bli bosatt første gang, og avstanden fra Finnmark til Tsjetsjenia i det sørlige Russland gir ingen nærhetsfordeler i forhold til å opprettholde kontakten med familie og nettverk.

Når det gjelder arbeidstillatelser har vi grunn til å tro at tallet i Finnmark er beskjedent, slik som i resten av landet, men siden tallet har økt de siste årene, antar vi at denne økningen har vært like stor i Finnmark som resten av landet. Siden tallene er så små, vil de påvirkes både av sesongsvingninger (for de med kort tids opphold) og hvilken type arbeidstillatelse som til en hver tid er den mest benyttede i Finnmark.

Vi vil påpeke at denne oversikten er basert på hvilken tillatelse som ble gitt som grunnlag for innvandring fra Russland første gang. For mange av disse personene har oppholdet blitt av varig karakter, og i dag er det ikke nødvendigvis det opprinnelig grunnlaget for

³ Kvoteordningen er for studenter fra utviklingsland og Sentral-/Øst-Europa, og hvert lærersted får tildelt en årlig kvote for antallet studenter de kan rekruttere til sin institusjon. Å være kvotestudent innebærer at Statens lånekasse for utdanning gir lån og stipend til studentene. Ved retur til hjemland etter endt utdanning omgjøres lånet til stipend.

opphold som gjelder. En russisk student kan for eksempel etter flere år på utdanningstillatelse i Finnmark inngå ekteskap med nordmann og på denne måten oppnå permanent oppholdstillatelse. Vedkommende vil også trolig gå inn i det ordinære arbeidslivet og bidra med sin kompetanse i et marked som etterspør arbeidskraft. Som en illustrasjon på at den russiske innvandringen er av en permanent karakter, det vil si at mange har til hensikt å bosette seg her for godt, er tallene for oppnådd permanent bosettingstillatelse. Russere er her den nest største gruppen innvandrere (etter somaliere) som blir innvilget permanent bosettingstillatelse.

4.5 De ulike ordningene for arbeidsinnvandring

Russisk arbeidsinnvandring til Norge omfattes ikke av EØS-avtalen eller EFTA-konvensjonen, og for en russer finnes det i dag fire ordninger for arbeidsinnvandring; spesialistordningen, sesongarbeid, arbeid i fiskeindustrien og kulturutveksling.

4.5.1 Spesialistbestemmelsen

Spesialistordningen krever at russeren har en fagutdannelse eller spesielle kvalifikasjoner som en konkret bedrift anser som nødvendig for virksomheten, og at denne kompetansen ikke kan skaffes på det innenlandske arbeidsmarkedet eller ved arbeidskraft fra EØS- eller EFTA-området.

For å komme inn under spesialistbetegnelsen må søkeren ha minimum 3 års yrkesrettet utdanning eller avsluttet høyere utdanning på universitets- og høgskolenivå, eller ha spesielle kvalifikasjoner hvor tilsvarende kompetanse er oppnådd gjennom yrkeserfaring.

Bedriften som søkeren ønsker å arbeide i må dokumentere at kompetansen er nødvendig for virksomheten og at stillingen krever denne spesielle fagkompetansen. Søknaden (første gangs søknad) skal som hovedregel leveres fra hjemlandet, eller arbeidsgiver kan søke på vegne av søkeren. Søknaden kan også leveres fra Norge om søkeren har gyldig opphold i landet.

Tillatelsen kan gis både individuelt og til grupper, men i en gruppe (som må være på minimum 6 personer) vil hver enkelt arbeider ha sin personlige tillatelse.

Tillatelsen ble tidligere hovedsakelig gitt for ett år av gangen, og fornyet søknad måtte behandles hos UDI. I dag kan tillatelsen gis for ett, to eller tre år, og en fornyelse av søknad kan gjøres hos politiet ved tillatelsens utløp. Etter tre år med tillatelse kan det søkes om bosettingstillatelse. Tidligere var det en forutsetning at arbeideren hadde vært ansatt tre år hos samme arbeidsgiver. Ved skifte av arbeidsgiver startet opptjeningsperioden på nytt. Denne regelen er nå opphevet.

Det har ikke vært mulig å få fram pålitelige tall på antallet spesialisttillatelser som er gitt til russere for arbeid i Finnmark. I følge UDIs statistikk ble det for hele Norge gitt 200 spesialisttillatelser til russere i 2006. I brev fra UDI til AID datert 20.12.07 angis tallet på spesialisttillatelser utstedt ved generalkonsulatet i Murmansk til russere for arbeid i Troms og Finnmark til 17 dette året, og totalt 57 for tidsrommet 2004-2007. Vi har altså ikke kunnet skille ut tallene for Finnmark alene, og kan heller ikke se bort fra at andre utenriksstasjoner kan ha utstedt spesialisttillatelser til russere for arbeid i Finnmark. Fornyelse av spesialisttillatelser er trolig ikke med i denne statistikken da disse hovedsakelig blir innlevert hos politiet. Vi er usikre på om tallene kan være riktige da vi gjennom kontakt med bedrifter (se senere i notatet) har fått inntrykk av at ordningen har

vært mer benyttet. En mulig forklaring på de lave tallene kan være at selv om arbeidet har funnet sted i Finnmark, kan de ha blitt statistikkført i annet fylke. For eksempel kan russere som har arbeidet på Melkøya ha blitt registrert på arbeidsgivers adresse for hovedkontoret som ligger utenfor Finnmark, i dette tilfellet Rogaland.

4.5.2 Sesongarbeid

Arbeidstillatelser til sesongarbeid eller i forbindelse med ferieavvikling var en ordning som opprinnelig var avgrenset til innhøstingsarbeid i landbruket, men er senere utvidet til alle typer sesongregulert virksomhet. Tillatelsen kan gis for inntil 6 måneder, og søkeren må ha et konkret arbeidstilbud med arbeidskontrakt. Vi har tidligere dokumentert at andelen utenlandske lønnstakere på kortidsopphold i Finnmark er økende, men har ikke funnet noen dokumentasjon på hvorvidt russere utgjør en stor gruppe blant disse. Vi antar at den kan ha blitt brukt noe i fiskeindustrien og i reiselivsbransjen. Sesongarbeid gir ikke grunnlag for permanent bosettingstillatelse.

4.5.3 Arbeid i fiskeindustrien

På 90-tallet opplevde fiskeindustrien i Finnmark et oppsving som en følge av økte fiskeleveranser fra Russland. Russiske trålere fikk bedre betalt og betingelsene for landing var bedre i Finnmarkshavnene enn hjemme i Russland. Samtidig opplevde fiskeindustrien i Russland, og spesielt i fiskerihovedstaden Murmansk, en kollaps i leveranser fra egen flåte, noe som førte til arbeidsledighet i fiskeindustrien. Finnmark trengte arbeidskraft og Nordvest-Russland hadde ledig arbeidskraft. Fiskeindustrien og en rekke offentlige aktører arbeidet mot sentrale myndigheter for å få til en egen ordning hvor russere kunne komme og jobbe i fiskeindustrien i Nord-Norge. Arbeidet med å endre utlendingsforskriftene tok lang tid, og ordningen tok først til å gjelde fra 2002. Da var situasjonen i fiskeindustrien en helt annen; flere konkurser og vanskelig ressurstilgang førte til at behovet for utenlandsk arbeidskraft avtok kraftig.

Ordningen gjelder for ufaglært arbeid i fiskeindustrien i fylkene Nordland, Troms og Finnmark og det er kun russere fra Barentsregionen som kan søke om denne typen arbeidstillatelse.

Tall fra UDI viser at ordningen har hatt en svært begrenset utnyttelse. I perioden 2003-2007 har det vært gitt 158 tillatelser for hele Nord-Norge, og kun 27 av disse har vært for arbeid i Finnmark. Det er altså kun snakk om en håndfull tillatelser årlig. Ordningen har vært bedre utnyttet i Nordland hvor nedgangen i fiskeindustrien ikke har vært så dramatisk.

Søkeren må ha et konkret jobbtilbud før han/hun søker, og arbeidsmarkedsetaten må gi en godkjennelse på at bedriften ikke kan skaffe arbeidskraften på annen måte. Tillatelsen gis for ett år av gangen, og kan ikke overstige to år. Tillatelsen gir ikke grunnlag for bosetting.

4.5.4 Kulturutveksling og annet

En rekke arbeidstillatelser utstedes uten at det er en konkret mangel på arbeidskraft i Finnmark eller at russerne som får disse tillatelsene har en kompetanse som er etterspurt. Vi skal ikke bruke mye tid på dette her da det har liten betydning for temaet for dette notatet, men vi vil kort nevne at slike tillatelser kan gis til musikere, artister og kunstnere, idrettsutøvere på høyere nivå, forskere og stipendiater, medarbeidere i

humanitære/frivillige organisasjoner, misjonærer og journalister. Russisk torghandel i Nord-Norge utgjør en betydelig andel av tillatelsene innenfor denne gruppen. I følge brev fra UDI til AID var antallet tillatelser til Torghandel i Troms og Finnmark utsted ved Generalkonsulatet i Murmansk 565 for perioden 2003-2007. Tallet har gått ned de siste årene.

5 NAVs Russlandsengasjement

NAV i Finnmark (regionalt og lokalt nivå) har gods oversikt over bruken av russisk arbeidskraft i fylket, og jobber for skaffe kvalifisert arbeidskraft til bedrifter og det offentlige. Det kan derfor være interessant å se på det Russlandsrelaterte arbeidet etaten gjør, og hvilke vurderinger de har om nåværende og framtidig bruk av russisk arbeidskraft.

5.1 NAV Finnmarks prosjektsamarbeid

Arbeidsmarkedsetaten i Finnmark (nå NAV Finnmark) har siden 1992 hatt et samarbeid med den statlige sysselsetningstjenesten i Murmansk fylke. I de første årene var dette et bistandsprosjekt, men fra 2000 har det vært et samarbeid mellom to likeverdige parter, under navnet "Prosjekt Russland". Førruten et direkte etatssamarbeid som også inkluderer samarbeid med sysselsettingstjenesten på hele Nordkalotten, skal samarbeidet bidra til lettere flyt av arbeidskraft og investeringskapital over den norsk-russiske grensen. Tiltaket skal være rettet mot å dekke behov for kvalifisert arbeidskraft hos norske arbeidsgivere både i Norge og i Murmansk fylke. Videre går samarbeidet ut på å kvalifisere arbeidsledige i Murmansk fylke innen yrker som er etterspurte på markedet. Norske lærere blir blant annet engasjert i å holde yrkesrettede kurs. Videre skal samarbeidet bidra til faglig og materiell støtte til norske etableringer i Nordvest-Russland og norsk-russiske prosjekter som fremmer sysselsetting.

Vi vil kort nevne noen eksempler på prosjekter som NAV Finnmark har vært eller er inne i:

Barel AS er en elektronikkbedrift i Kirkenes som har valgt å flytte det meste av sin produksjon til Murmansk. I 2002 bidro A-etat med delfinansiering til etableringen, og fra 2004 har bedriften vært i produksjon og har i dag om lag 80 russiske arbeidere.

I januar 2004 ble det gjennomført testing av sveisere i Murmansk for mulig fremtidig engasjement ved Snøhvitprosjektet/Statoil. Denne testingen viste behovet for spisskvalifisering. Hammerfest Bartech AS gjennomførte på oppdrag av Prosjekt Russland et teoretisk kurs for sveisere i Murmansk i april 2004, der 40 sveisere deltok. Alle fikk diplom. De 7 beste av disse ble invitert til Hammerfest i mai 2004, der de gjennomførte praktisk opplæring og tok site-test. Seks sveisere besto testen og fikk et norsk sveisesertifikat.

I 2002-2003 delfinansierte Prosjekt Russland opprettelsen av et nettverk for kvinnelig etablerere, prosjekt B2B - "Bridge to Business". Prosjektet ble drevet av stiftelsen "Mother Courage" og gikk ut på å skape et nettverk av kvinnelige etablerere i Norge og Murmansk fylke. Nettverket besto av ca 20 etablerere, som gjennomførte en rekke nettsamlinger i Norge og Murmansk.

Prosjektet FNS (2007-2009) har som formål å gi yrkeshemmede arbeidssøkere i Murmansk fylke tilrettelagt opplæring innen servicenæringen. Deltakerne vil gå et opplæringsløp i Murmansk, og vil senere hospitere ved en norsk bedrift i Kirkenes.

5.1.1 Prosjektet High5

Det er særlig ett prosjekt vi ønsker å referere litt grundigere da dette er det mest konkrete initiativet for å rekruttere russisk arbeidskraft i Russland for opplæring og ansettelse i norsk bedrift. Dette prosjektet har fått navnet High5, og er et småskalaprojekt som går fra 2006-2008. Prosjektet skal drive videreopplæring av fagarbeidere innen olje- og gassrelaterte yrker samt forpleining. Målet er å gi spisskompetanse til arbeidsledige innen yrker som er etterspurte på markedet. Samtidig skal prosjektet dekke behovet for kvalifisert arbeidskraft hos norske arbeidsgivere. Opplegget går ut på at sysselsettingstjenesten årlig rekrutterer 40 interesserte russere til kurs ved opplæringscenteret i Murmansk Building College i Murmansk. Norske samarbeidsbedrifter deltar i opplæring, bidrar med utstyr, utarbeidelse av materiell og fagplaner. Arbeiderne lærer språk (norsk og engelsk) og HMS i tillegg til at de kurses i sine faglige disipliner slik at de får de nødvendige sertifikater for arbeid i Norge. Et utvalg norske bedrifter tar etter kursets slutt imot russiske arbeidere gjennom en hospitantordning. Først ut var en gruppe sveisere, videre kom servicearbeidere innenfor kantine- og vaktmesterfag, og sist industrialere. Det blir også satset på å lære opp russiske instruktører innen de forskjellige yrkesdisiplinene i Norge som kan videreføre opplæringen i Murmansk og være bindeledd mellom russerne og de norske bedriftene.

De norske bedriftene som deltar i prosjektet er:

- StatoilHydro ASA Stavanger
- Snøhvit prosjektorganisasjon
- Aker Kværner Stord
- Aibel Haugesund
- Fabricom AS Stavanger
- D&F Group AS
- ServeringsPartner AS
- ISI Norge AS
- Vest byggsikring AS

Hospiteringen av de russiske fagarbeiderne startet i de norske bedriftene høsten 2006. De fleste oppholdt seg på Snøhvit anlegget på Melkøya utenfor Hammerfest og deltok i den enkelte bedrifts arbeid ved anlegget samtidig som de fikk opplæring. Ved hospiteringens slutt har flere russere fortsatt å jobbe for bedriftene og de har søkt arbeidstillatelse som faglært/spesialist. Disse har blitt en del av bedriftenes arbeidsstokk og brukes på ulike anlegg, ikke bare på Melkøya, men også i Rogaland. Arbeidskraften er godt kvalifisert etter norske standarder og er til stor nytte for bedriftene, ikke bare for deres virksomhet på norsk side, men også som en markedsføringsverdi i forhold til oppbygging av nettverk på russisk side. Alle de deltakende bedriftene har en aktivitet på russisk side, og ser de russiske arbeiderne som en verdifull ressurs som kan benyttes på begge sider av grensa.

Prosjektet har slitt med å få tak i russiske instruktører med gode fag- og språkkunnskaper. Instruktørenes rolle som bindeledd mellom norsk bedrift og russiske arbeidere er svært

viktig. I ett av selskapene, Aker Kværner, har de ansatt en russer bosatt i Norge som instruktør, og dette har blitt en viktig ressursperson. Rekrutteringen av arbeidere var i første omgang konsentrert til Murmansk fylke, og ved første inntak var det stor pågang av interesserte. Etter hvert har det vært vanskeligere å finne interesserte russere da denne arbeidskraften etter hvert har blitt svært etterspurt på hjemmemarkedet. Ved siste inntak ble det derfor også rekruttert fra nabofylkene Arkhangelsk og Karelen. Senere i notatet vil vi referere noen av de norske deltakerbedriftenes erfaringer med bruk av russisk arbeidskraft.

Ved prosjektets slutt skal det etableres et permanent skoletilbud i Murmansk som tilbyr kurs innen ISO-fagene, sveisere, industrirørleggere, platesveisere, kantine og renholdstjenester.

Denne modellen for arbeidsinnvandring gjennom en omfattende rekruttering og kursing på russisk side og hospitering hos norske bedrifter kan stå som et eksempel på en vellykket framgangsmåte. For hver enkelt bedrift kan det være vanskelig å gjennomføre et slikt løp på egenhånd, men med en felles overbygning og prosjektledelse blir arbeidet satt i system og det blir utviklet gode rutiner og kompetanse på hvordan rekrutteringen kan fortsette i framtida. Vi vil senere i notatet vise at en liknende modell også er brukt av andre bedrifter.

5.2 NAVs rolle i forbindelse med utstedelse av arbeidstillatelse til ufaglærte

For at ufaglært russisk arbeidskraft skal få arbeidstillatelse må NAV gi en uttalelse til UDI om hvordan arbeidskraftsituasjonen er for den aktuelle bedrift og hvorvidt det er mulig å rekruttere denne nasjonalt eller innenfor EU/EØS. I dag er det bare gjennom ordningen for fiskeindustriarbeidere at russisk ufaglært kan få lengre (mer enn 6 måneder) arbeidsopphold.

På tross av stor nedbemanning i fiskeindustrien i Finnmark, og arbeidsledighet langs kysten, har det vært vanskelig å få lokal arbeidskraft til industrien. I mange tilfeller er arbeidskraften der, men den ønsker seg ikke arbeid i fiskeindustrien. I slike situasjoner er det vanskelig for NAV å anbefale rekruttering av russisk ufaglært arbeidskraft. Saksbehandlingen av denne typen søknader i UDI kan også ta lang tid, og ordningen er ikke tilpasset de raske svingningene i etterspørselen etter arbeidskraft i fiskeindustrien. De siste årene har det derfor bare vært en håndfull søknader, og ordningen benyttes nesten ikke i Finnmark. I den grad fiskeindustrien ønsker russisk arbeidskraft fortrekker de faglært, og i dag er det enklere å skaffe russere arbeidstillatelse som spesialist enn ufaglært da disse søknadene, om det ikke er tvil om at vilkårene for arbeidstillatelsene er oppfylt, blir realitetsbehandlet ved Generalkonsulatet i Murmansk.

5.3 NAV Sør-Varanger og arbeidskraftbehov i Kirkenes

Sør-Varanger er en interessant kommune på grunn av nærheten til Russland og det store innslaget med russiske innvandrere. Dette er kommunen i Finnmark med flest førstegenerasjonsinnvandrede russere i yrkesaktiv alder (3,5 prosent av befolkningen), og disse utgjør en viktig del av sysselsettingen. Store deler av næringslivet er rettet mot å serve russere i Kirkenes og norske og utenlandske selskaper som satser mot Nordvest-Russland. Kirkenes har blitt et brohode for den russisk fiskeflåten. Her får de utført

reparasjoner og vedlikehold ved Kimek-verkstedet, får bunkret og proviantert mellom toktene i Barentshavet, og skiftet ut mannskapet. Et omfattende serviceapparat og agenturer er bygget opp for å tilrettelegge for et problemfritt opphold for selskap og mannskap. I tillegg til disse besøkes Kirkenes hyppig av russisk shoppingturister, ofte på dagsbesøk fra grensebyene. Russerne legger igjen betydelige summer i byen. Kirkenes er også en port for selskaper som satser inn mot Russland, og ønsker å være på banen når petroleumsaktivitet i forbindelse med forestående utbygging av Shtokmanfeltet tar av. En rekke Kirkenesbedrifter har aktivitet både på norsk og russisk side av grensa, og sitter på en verdifull kompetanse. Russere som har bosatt seg i kommunen og har nøkkelstillinger i bedriftene blir ofte et viktig bindeledd mot det russiske markedet gjennom sitt kontaktnett og språk- og kulturkunnskap. Samtidig investerer flere bedrifter i opplæring av russisk arbeidskraft i Murmansk for å benytte denne i egen produksjon i Kirkenes eller Murmansk.

Sør-Varanger kommune opplever et sterkt press i arbeidsmarkedet med stor aktivitet innen flere næringer, og i følge NAV det er vanskelig å skaffe arbeidskraft til bygg- og anleggsbransjen, industrien, men også innen offentlig sektor.

Kirkenes sin hjørnesteinsbedrift AS Sydvaranger ble nedlagt i 1996 og satte en stopper for 100 års gruvedrift. I dag er det klart at det kommer til å bli ny oppstart av driften, trolig i 2009, og den store utfordringen vil være å skaffe tilstrekkelig arbeidskraft til gruva. Tidligere ansatte har forlatt byen eller gått over til andre yrker. Selskapet Northern Iron er nå i den forberedende fase for å få rekruttert 10-15 nøkkelpersoner, og vil etter hvert ha behov for 250 arbeidere. NAV har en rolle som kontaktpunkt mellom selskapet og potensielle arbeidstakere, og har alt opplevd en viss pågang fra tidligere ansatte. Selv om det finnes et utnyttet arbeidskraftpotensial i kommunene med å få personer på attføring og rehabilitering ut i arbeid, ser NAV det som en stor utfordring å finne kvalifisert arbeidskraft lokalt og nasjonalt. I Nord-Finland og Nord-Sverige er det også flere store industriprosjekter under oppseiling, og liten arbeidskraft å hente.

Selskapet, ved investor Felix Tshudi, har gått ut i media og sagt at de ser for seg en mulighet for å benytte russisk arbeidskraft i gruva. Rett over grensen, i Nikel, finnes kvalifiserte gruvearbeidere, og framtida til Nikels hjørnesteinsbedrift, Pechenganikel, er usikker med en mulighet for å flytte produksjonen til Monchegorsk. Per i dag har selskapet en meget god økonomi og sliter selv med å skaffe kvalifisert arbeidskraft. Bruken av russiske gruvearbeidere på norsk side forutsetter at det finnes ledig arbeidskraft, noe som i dag er høyst usikkert. Selv om Tshudi muligens kan lokke med bedre lønn, vil det under forutsetning av fortsatt drift i Nikel oppleves som ufint å "stjele" arbeidskraft som russere selv har behov for. I tillegg til denne usikkerheten, vil det norske regelverket for arbeidsinnvandring by på mange utfordringer. Tshudi ser for seg en ordning med dagpendling fra de russiske grensebyene slik at arbeiderne kan fortsette å bo med sine familier i hjembyen og inntekten kan komme de russiske samfunnene til gode. Med dagens norske (og russiske) regelverk for grensepassering og arbeidsinnvandring vil en slik dagpendling være umulig. Ordningen forutsetter spesielle ordninger for smidig grensepassering, et grenseboerbevis, en tanke som er lansert under begrepet Pomorsonen. Det har vært viktig å spille inn til sentrale myndigheter et slikt konkret eksempel på framtidige arbeidskraftbehov og hvilke flaskehalsen dagens regelverk utgjør for å få realisert en bedre utnyttelse av arbeidskraften i grenseområdene. Det blir så opp til sentrale myndigheter å tilrettelegge for en slik plan.

NAV ser at det kan bli et problem å skaffe arbeidskraft til gruvevirksomheten, men det kan hende at disse arbeidsplassene blir såpass attraktive at folk forlater nåværende stillinger i Kirkenes til fordel for gruva. Da kan eksisterende næringsliv og offentlig

forvaltning oppleve at de mister viktig arbeidskraft som det kan bli en stor utfordring å erstatte. Oppstart i gruva blir da ikke lenger bare et problem med å skaffe gruvearbeidere, men noe som vil påvirke arbeidskraftetterspørselen innen flere sektorer.

6 Erfaringer med russisk arbeidskraft i Finnmark

6.1 Bedrifter og organisasjoner med erfaring med russisk arbeidskraft i Finnmark

Russisk arbeidskraft er i dag svært viktig for Finnmark og vil bli enda viktigere i årene som kommer. Russiske arbeidere jobber i de aller fleste bransjer og sektorer, både industri, hotell og restaurant, helse- og sosialtjenester og annen privat tjenesteyting.

Erfaringer fra næringslivet og det offentlige er viktige både for å se hvordan den russiske arbeidskraften bidrar i dagens Finnmark, men ikke minst for å forstå hvordan det bedre kan tilrettelegges for at russisk arbeidskraft kan benyttes i regionen i framtiden. Mange offentlige aktører i Finnmark har god kunnskap om bruken av russiske arbeidere. Vi har intervjuet lokale representanter fra NHO, LO og Kirkenes Næringshage.

NHO har hatt gode samarbeidsrelasjoner til russiske industri- og arbeidsgiverorganisasjoner siden midten av nittitallet. NHO Finnmark har vært veldig engasjert i norsk-russisk samarbeid og har spesielt jobbet tett sammen med sin russiske søsterorganisasjon, UIB Murmansk, for å legge forholdene til rette for flere norsk-russiske samarbeidsprosjekter i næringslivet. NHO Finnmark har også i lang tid vært en pådriver for å forenkle reglene for å få flere russere til å jobbe i Finnmark.

LO har også en lang tradisjon for samarbeid med russisk fagbevegelse og startet tidlig på nittitallet et prosjektsamarbeid med det russiske FNPR. LO i Finnmark har et godt samarbeid med den tilsvarende organisasjonen i Murmansk og undertegnet på slutten av 2007 en formell samarbeidsavtale, hvor fokuset skal være på arbeidstakernes rettigheter på begge sidene av grensen, spesielt knyttet til utfordringer med mangel på arbeidskraft, HMS og sosial dumping.

Kirkenes Næringshage ble etablert i 2000 og har som hovedmålsetning å være en drivkraft for næringsutvikling mellom Norge og Nordvest-Russland. Næringshagen skal bidra til økt lønnsomhet for medlemsbedriftene via nettverksbygging, kompetanseheving og samarbeidsprosjekter.

I tillegg til informasjon fra disse aktørene i regionen har vi også vært interessert i erfaringer gjort av ulike bedrifter som har brukt russisk arbeidskraft, og vi har intervjuet representanter fra ServeringsPartner, Aker Seafoods, Båtsfjordbruket og Kimek Offshore. Dette kapittelet er basert på intervju med bedriftslederne i disse selskapene, og informanter fra NHO, LO og Kirkenes Næringshage. Først går vi igjennom deres generelle kommentarer til bruk av russisk arbeidskraft. Deretter presenteres hver bedrift som case hvor vi, basert på intervju med representanter fra bedriftene, beskriver de ulike bedriftenes konkrete erfaringer med bruk av russisk arbeidskraft.

6.1.1 Høg kompetanse og god integrering

Alle informantene vi snakket med er positive til bruk av russisk arbeidskraft i Finnmark. De peker på at mange av russere som bor i Finnmark har en solid allmennutdannelse fra Russland og gode kunnskaper i språk og kultur. I tillegg nevner de aller fleste informantene viktigheten av klimakompetanse, det å være i stand til å takle, og ha erfaring med, et relativt tøft Finnmarksklima. En som har vokst opp i Nordvest Russland har gjerne ikke noe problem med å takle dette, samtidig som dette er en kvalitet mange andre innvandrergupper (og nordmenn vokst opp i sør) uten erfaring fra nordområdene, mangler.

Flere av de offentlige informantene beskriver også russere i Norge som en ressurs basert på den Russlandskompetansen de sitter inne med. De sier at det å ha russere ansatt er viktig for norske bedrifter som vil øke sin kunnskap om Russland, spesielt med tanke på den veksten som forventes på den russiske siden i årene som kommer.

Russere oppfattes av de fleste av informantene som godt inkludert i det norske samfunnet og som aktive og engasjerte i lokalmiljøene. Selv om en av bedriftene sier det kan være noen tverrkulturelle utfordringer knyttet til russiske arbeidere i Finnmark, sier de fleste vi har snakket med at russerne fort blir en godt integrert del av miljøet på arbeidsplassen.

6.1.2 Sosial dumping, språk og HMS

Når det gjelder russiske innvandrere som bor og arbeider i Finnmark, mener flere av de offentlige informantene at selv om denne arbeidskraften utnyttes godt i mange bransjer, er det en viss fare for sosial dumping, hvor arbeidere tilbys lønn som ligger under det tariffen for området tilsier, eller at de tilbys arbeidstidsordninger som er i strid med lov- og avtaleverket. LO viser til eksempler på sosial dumping i Finnmark og sier det er helt sentralt at russiske arbeidere i Norge må ha samme lønnsnivå som sine norske kolleger og det er viktig at de er fagorganisert. Også representanter fra noen av bedriftene mener organisering er sentralt for å hindre sosial dumping.

LO uttrykker videre bekymring for at utenlandske (og da også russiske) arbeidere systematisk kan ende opp i typiske lavtlønnsyrker, noe som kan bidra til at yrket forblir på et urettferdig lavt lønnsnivå. Når det gjelder russiske innvandrere som bor og arbeider i Finnmark vil forskerne tilføye at dette kanskje spesielt må sees i lys av at en stor andel av denne gruppen er kvinner, og at kvinneandelen tradisjonelt har vært svært høy i mange såkalte lavtlønnsyrker i Norge.

Både bedrifter med russiske arbeidere og offentlige informanter påpeker at når det rekrutteres fra Russland, er det avgjørende at arbeidsgiver setter inn de nødvendige ressursene til kursing i språk, faguttrykk og HMS. De sier dette vil være viktig for alle arbeidernes sikkerhet, for uavhengig av om de er norske, russiske eller har annen bakgrunn, så er de avhengig av å kunne kommunisere godt med sine medarbeidere. Flere informanter nevner Kimek Offshore som et eksempel på en bedrift som har gjort et spesielt godt og ryddig arbeid når de har hentet inn russisk arbeidskraft, og vi vet at dette er noe denne bedriften har valgt å bruke betydelige ressurser på.

6.1.3 Regelverk, behandling og nasjonal prioritering

Det er bred enighet blant offentlige informanter og bedriftsrepresentanter om at regelverket for arbeidstillatelser og grensepasseringer mellom Russland og Norge må

mykes opp for at det å bruke russisk arbeidskraft vil fungere i Finnmark. Mange sier at det å søke om visum og arbeidstillatelse til Norge oppleves som å møte en stor byråkratisk jungel, og de forklarer at det å finne løsninger i og gjennom det norske systemet er vanskelig.

Bedriftene etterspør også raskere behandling av søknader og enklere grensepasseringer for russiske arbeidere som jobber i Norge. Bedriftene sier behandlingen av søknader om arbeidstillatelser tar veldig lang tid og at dette setter dem i en situasjon preget av lite forutsigbarhet av hvilken arbeidskraft de til enhver tid vil kunne ha tilgjengelig.

Offentlige informanter peker på at det er synd Finnmarksstedene ikke i større grad kan benytte seg av den (geografisk) tilgjengelige kultur- og musikk-kompetansen som finnes i Nordvest-Russland. En informant sier at det for eksempel har vist seg umulig å få arbeidstillatelse til en fiolinlærer som bor i nærheten av Kirkenes, men på russisk side av grensen, selv om det er stort behov for denne lærerens kompetanse i hele Sør-Varanger.

Jevnlig reising mellom Russland og Norge i forbindelse med jobb fører også med seg noen praktiske problemer. Flere sier at dette for eksempel kan være noe så konkret som at et pass raskt stemples ut for en som reiser mye over grensen. Passinnehaveren må da søke om helt nytt pass opptil flere ganger i året, noe som er både tidkrevende og dyrt. Informantene sier dette er et problem som spesielt gjør seg gjeldene hvis man i framtida ønsker en ordning med dagpendling mellom Russland og Norge og noen foreslår derfor en form for grenseboerbevis som kan gjøre det å krysse grensen enklere og mer effektivt.

I tillegg peker flere offentlige informanter på at det må gjøres en bedre jobb for å utnytte den høye kompetansen mange russere bosatt i Norge innehar. De sier det er problematisk når russere, med kompetanse som Finnmark har stort behov for, blir nødt til å ta andre jobber fordi de ikke får de nødvendige tillatelsene til å praktisere i Norge. Flere nevner spesielt at russiske leger og jurister ikke har kunnet praktisere på grunn av et rigid norsk regelverk. Andre yrkesgrupper med kompetanse som man i Finnmark i stor grad etterspør, opplever det samme. Kimek Offshore sier det er synd at en russisk elektriker ikke kan få godkjenning til å jobbe i Norge på linje med en elektriker fra Polen eller Litauen, selv om disse i utgangspunktet har fått en svært lik utdanning.

Både representanter fra det offentlige og bedrifter antyder at det er frustrerende å forholde seg til et norsk regelverksapparat som sitter langt unna de problemene som oppstår når man i Finnmark ønsker å bruke russisk arbeidskraft. Flere av informantene som sitter i Kirkenes-området har opplevd flere norske delegasjoner som har kommet for å finne ut om utfordringene knyttet til dette, men de føler det har tatt lang tid å se effektene av disse møtene. Først nå begynner løsninger så smått å tvinge seg frem, sier de.

Selv om nordområdene har vært i fokus en stund nasjonalt, har det tatt lang tid før regjeringen virkelig har grepet fatt i problemstillinger knyttet til nordområdene, sier informantene. At flere departement og organ skal jobbe sammen for å justere bestemmelsene pekes av noen av informantene på som noe som sinker prosessene. De fleste sier det er veldig viktig at arbeidet med et samarbeid med Russland prioriteres høyere i Norge og at en kald-krig inspirert skepsis til Russland fortsatt hemmer utviklingen. En av bedriftsinformantene foreslår blant annet at Utenriksdepartementet burde ha en ansatt som kunne være plassert ved Barentssekretariatet i Kirkenes, for å være nærmere, og kjenne på kroppen, de utfordringene og mulighetene som ligger i det norsk-russiske grensesamarbeidet.

6.1.4 Kamp om kompetansen

Vi vet at selv om behovet for arbeidskraft er voksende i Finnmark er det minst like store behov for arbeidskraft andre steder i Norge. Informantene sier at Finnmark må konkurrere med resten av landet om den tilgjengelige arbeidskraften, og dette gjelder selvsagt også russiske arbeidere. De sier at høy turnover er en utfordring for bedrifter og andre arbeidsgivere i Finnmark. Her påpeker flere av de offentlige informantene at man i Finnmark må jobbe mer bevisst med stedsutvikling og bolyst for å holde lengre på arbeiderne. De nevner for eksempel at det kunne være viktig for det russiske miljøet (og mulighetene for å stå frem som et attraktivt bosted) å ha en russisk skole i Kirkenes, slik det nå er planlagt en norsk skole i Murmansk.

Noen bedriftsrepresentanter legger mindre vekt på det å skape bolyst i Finnmark, fordi de ser for seg at bruk av russisk arbeidskraft fremover mer vil være i form av kortere, prosjektrelaterte opphold i regionen. For andre bedrifter er langsiktig forankring essensielt for alle arbeidere, også de som kommer fra Russland, og her trekkes det frem at bedrifter og steder må jobbe sammen for å utvikle stedenes positive kvaliteter.

Selv om det norske lønnsnivået i dag er høyere enn i Russland, så er det russiske lønnsnivået stigende. Dette er noe som kanskje vil gjøre det vanskeligere å rekruttere russiske arbeidere etter hvert, sier noen av informantene. Flere nevner at det ikke må være en fremmed tanke at norsk arbeidskraft i framtiden vil kunne trekkes mot Russland, spesielt i forbindelse med den forventede utbygging av russisk olje- og gassindustri.

Flere av de offentlige informantene legger stor vekt på at det vil være viktig å være diplomatisk i forholdet til våre naboer på russisk side som også har et økende behov for arbeidskraft. Dette beskrives som et stort etisk dilemma av NHO og LO, som videre sier det er viktig at den norske jakten på arbeidskraft ikke blir oppfattet som en kynisk og egoistisk prosess som vil undergrave Nordvest-Russlands egen utvikling. For å unngå konflikt må man basere seg på diplomati og tett samarbeid over grensen. Både NHO og LO fremhever at de i dag har et godt samarbeid med tilsvarende organisasjoner på russiske side.

Informanter, både fra næringsliv og de offentlige, framhever at det vil være viktig å rette seg mot hele Russland, ikke bare Barentsregionen, når rekruttering av arbeidskraft skal skje, nettopp fordi man ser det voksende behovet for arbeidskraft i Nordvest-Russland.

6.1.5 Russisk arbeidskraft i Finnmark fremover

Alle informantene er enige om at den russiske arbeidskraften vil bli svært viktig for Finnmark fremover. De næringene som nevnes spesielt er fiskeindustri og fiskeoppdrett, mineral og bergverk, turisme, bygg og anlegg, service og omsorg. LO legger spesiell vekt på at man ikke må glemme at offentlig sektor vil ha et økende behov for arbeidskraft i årene som kommer, og disse jobbene vil også kunne fylles av russisk arbeidskraft.

Bedriftsrepresentantene ser også et voksende behov for arbeidskraft i Finnmark i tiden som kommer og det nevnes for eksempel at et rekrutteringsbyrå rettet mot russisk arbeidskraft vil etablere seg i Kirkenes for å formidle fagfolk til prosjektarbeid i Finnmark og Troms.

Både offentlige informanter og bedriftsrepresentantene sier at russisk arbeidskraft vil være viktig for gruvedrift i Sør-Varanger siden relevant kompetanse mer eller mindre har forsvunnet fra Finnmark etter nedleggelsen av AS Sydvaranger.

Til tross for det etiske dilemmaet knyttet til russisk arbeidskraft i Norge er flere av informantene positive, så fremt det samarbeides med Russland. En situasjon hvor russiske arbeidere pendler til Norge er en fornuftig løsning fordi disse arbeiderne da fortsatt i stor grad kan bidra til samfunnsutvikling i Russland. Det må tas forbehold om at grensepasseringsprosessen må bli smidigere. LO beskriver en ideell situasjon hvor det er like enkelt for en russer, som en fra Vestlandet å ukependle mellom et arbeidssted i Finnmark og sitt eksisterende bosted.

6.2 Bedriftenes historier

Det finnes flere bedrifter i Finnmark som i større eller mindre grad har tatt i bruk russisk arbeidskraft. Case-bedriftenes historier knyttet til det å benytte seg av arbeidskraft fra Russland er verdifulle for å forstå hvordan det eksisterende regelverk og håndhevelsen av dette oppfattes av de som har benyttet seg av det. Bedriftenes erfaringer sier også noe om hvordan russiske arbeidere fungerer i de norske arbeidsmiljøene.

6.2.1 ServeringsPartner Norge

ServeringsPartner Norge AS er et catering- og forpleiningsselskap innenfor drift av anleggsleirer, kantinedrift, renholdstjenester og facility services. ServeringsPartner hadde en sentral rolle på Melkøya utenfor Hammerfest i forbindelse med Snøhvitutbyggingen. Selskapet brukte arbeidere fra hele verden på Melkøya, deriblant også seks stykker fra Russland.

I forbindelse med å kurse og bruke russiske arbeidere på Melkøya har ServeringsPartner deltatt i prosjektet High5, et samarbeidsprosjekt mellom NAV og den statlige sysselsettingstjeneste (SST) i Murmansk. Som en del av prosjektet ble russiske arbeidere rekruttert og kurset for arbeid på Melkøya. Rekruttering av russiske arbeidere foregikk hovedsakelig via SST. Bedriften opplevde at interessen for arbeid på Melkøya var formidabel på russisk side; over 100 stykker meldte sin interesse og 60 stykker var inne til intervju. I intervjuene la selskapet vekt på søkerens faglige kvalifikasjoner i tillegg til språkkunnskaper. De valgte spesielt ut arbeidere som hadde kunnskaper i norsk eller engelsk. De endte da opp med seks arbeidere som jobbet på Melkøya høsten 2006 og våren 2007.

En fagplan utviklet gjennom High5-prosjektet ble brukt for å gi arbeiderne den nødvendige opplæringen. I motsetning til de andre deltakerbedriftene i High5, som kjørte kursing og opplæring på opplæringscenteret i Murmansk på Skole nr. 14., gjennomførte ServeringsPartner sin opplæring på Melkøya basert på fagplaner utviklet gjennom High5.

Etter en hospiteringsperiode gikk arbeiderne over i ordinære stillinger med norske betingelser og fikk arbeidstillatelse gjennom spesialist/fagarbeiderordningen; en jobbet i resepsjonen, to med renhold, to på kjøkken og i kantine og en med vedlikehold. ServeringsPartner leide inn en egen buss som fraktet arbeiderne mellom Murmansk og Hammerfest. De russiske arbeiderne fungerte svært godt i jobbene for ServeringsPartner og ble en integrert del av miljøet på Melkøya.

I dag jobber ikke de russiske arbeiderne lengre for ServeringsPartner. Organisasjonen ble bygget ned på Melkøya i takt med at Statoils utbygging nærmet seg slutten. Selv om ServeringsPartner har andre store oppdrag sør i Norge, har avstanden mellom Murmansk og Sør-Norge gjort det vanskelig å ta i bruk de seks russiske arbeiderne med Melkøya-

erfaring. På lang sikt kan ServeringsPartner imidlertid se for seg at det vil bli mulig å trekke inn disse arbeiderne i andre potensielle prosjekt i nord.

ServeringsPartner var såpass fornøyd med de seks russiske arbeiderne at de ønsket å kjøre en ny runde med kursing og arbeid på Melkøya. Denne gangen endte de opp med en pulje på åtte russiske arbeiderne, men det viste seg at de ikke skulle få godkjent arbeidstillatelsene for denne gruppen. De åtte arbeiderne ble gående på ventelønn i Murmansk, men kom aldri til Norge. Den dag i dag føler ikke ServeringsPartner at de har fått en forklaring fra UDI på hvorfor denne gruppen ble avvist, når prosessen hadde vært identisk med den første runden hvor seks russere ble kurset og ansatt av ServeringsPartner. Behandlingen av søknadene ble oppfattet som inkonsekvent og vanskelig å forholde seg til. For oss forskere ser det ut til at UDI har definert disse som ufaglært, mens den første gruppen ble definert som faglærte spesialister med enklere regelverk for arbeidsinnvandring.

Til tross for disse erfaringene sier ServeringsPartner at de er positiv til bruk av russisk arbeidskraft i Finnmark framover, hvis grensepassering blir lettere og behandling av søknad om arbeidstillatelse går raskere. Det understrekes imidlertid at språkkunnskaper må være viktig i kursing og bruk av russiske arbeidere i Norge, fordi forståelse og kommunikasjon er avgjørende for selskapets håndhevelse av HMS.

6.2.2 Aker Seafoods Båtsfjord og Båtsfjordbruket

Vi har intervjuet representanter fra to ulike bedrifter innen fiskeindustrien: Aker Seafoods Båtsfjord AS og AS Båtsfjordbruket. Aker Seafoods Båtsfjord produserer filét og saltfisk og er lokalisert i Båtsfjord. Bedriften har ansatte fra en rekke ulike land, deriblant åtte fagarbeidere fra Russland som har jobbet hos Aker Seafoods i omtrent fire år. Båtsfjordbruket ligger også i Båtsfjord og er en fiskeindustribedrift som holder på med filéproduksjon og kjøp og salg av fisk. Selskapet har ansatte fra flere land, inklusive seks russere som hovedsakelig jobber med filétering, reinskjæring og pakking av fisk. Selskapet har rundt 10-15 års erfaring med bruk av russiske arbeidere i produksjonen.

Begge bedriftene har da benyttet seg av russisk arbeidskraft, men de har tatt en ulik tilnærming til rekruttering. De har også ulike erfaringer med russiske arbeidere.

Aker Seafoods

Aker Seafoods har rekruttert russiske arbeidere på ulike måter. Bruket har tatt imot russiske fiskeindustriarbeidere som har fått sin utdanning ved Vardø videregående skole. I perioden 1995 til 2002 har om lag 50 russere studert fiskeindustrifag ved skolen og har etter teoriopplæringen vært utplassert i ulike fiskeribedrifter i Nord-Norge. Denne praksisperioden har hovedsakelig vært på to år. Dette har vært svært godt kvalifiserte arbeidere der mange i forkant hadde en russisk fiskeriutdannelse fra Murmansk eller Arkhangelsk i tillegg til den norske. Etter praksisperioden har flere fortsatt å jobbe i bedriftene, enten ved å søke om arbeidstillatelse eller fått opphold gjennom ekteskap. Den fagkompetansen de russiske arbeiderne har beskrives som svært viktig for bedriften, da det i dag er vanskelig å rekruttere norske fagarbeidere til fiskeindustrien.

De russiske arbeiderne gjør en svært god jobb for selskapet, og ledelsen er veldig fornøyd med dem. I tillegg til fagkompetanse er det spesielt russernes klimakompetanse som fremheves. De russiske arbeiderne, som takler mørketid og nordnorske vinterforhold godt, utgjør derfor en stabil og langsiktig del av bedriftens arbeidsstyrke.

De russiske arbeiderne har også spilt en rolle i rekruttering av andre russere med ønske om, og kompetanse til, å jobbe i fiskeindustrien i Båtsfjord. Aker Seafoods er imidlertid frustrert over regelverket og skjemaveldet man må forholde seg til når man skal søke om arbeidstillatelse for en russisk arbeider i Norge. Russiske arbeidere stiller automatisk helt bakerst i køen i forhold til arbeidere fra europeiske land når Aker Seafoods ønsker arbeidskraft. Den klimakompetansen arbeidere fra Nordvest-Russland har, blir for eksempel, ikke tatt hensyn til i regelverket.

Bedriften forteller at det også tar lang tid før de får svar på om en arbeidstillatelse blir innvilget – ofte opp mot fem-seks måneder. Den lange saksbehandlingen gjør det vanskelig å planlegge framtidig arbeidskapasitet. Hvis en søknad avvises må prosessen starte på nytt og da kan det ta lang tid før de faktisk har arbeidskraften tilgjengelig. Det hele blir lite forutsigbart.

I tillegg peker bedriften på at arbeidstillatelsesperioden for fiskeindustriarbeiderne er for kort. Tillatelsen gis for opptil ett år, og det må da søkes om ny tillatelse slik at arbeideren til sammen bare kan være i to år. Prosessene som kreves for å skaffe de nødvendige tillatelser er svært tidskrevende, noe som er en spesielt stor utfordring for små bedrifter med et relativt lite antall russiske arbeidere. Aker Seafoods forteller at for mange russere blir løsningen faktisk å gifte i Norge for å slippe å forholde seg til det rigide og lite fleksible regelverket. Med mindre det skjer noen store endringer i regelverket er bedriften bekymret for om det vil være mulig for fiskeindustrien i Finnmark å fortsette å bruke russisk arbeidskraft.

Båtsfjordbruket

Båtsfjordbruket har ikke aktivt rekruttert arbeidere fra Russland. Bedriften har følgelig heller ikke førstehånds erfaring med de prosessene som kreves når det søkes om arbeidstillatelse i Norge for en arbeider fra Russland. De har i stor grad fokusert på lokalt forankret arbeidskraft, og alle de russiske arbeiderne de har i dag er kvinner som er gift med norske menn, altså de er etablert og med permanent opphold i Båtsfjord. Slike arbeidere, som allerede har en tilknytning til Båtsfjord, utgjør en stabil arbeidsstokk for bruket. Opplæring tar såpass mye tid at bedriften ønsker arbeidere som vil bli på stedet over tid.

I tillegg ser bedriften at de også har en rolle når det gjelder utviklingen av Båtsfjord og det blir sett på som viktig for stedet at bedrifter søker mot ansatte som kommer til å bli over tid, for eksempel på grunn av familietilknytning på stedet.

For Båtsfjordbruket vil det heller ikke i framtiden bli aktuelt å rekruttere arbeidere fra Russland. Bedriften synes hovedsakelig det er en arbeidssøkers oppgave å kvalifisere seg til en stilling han eller hun er interessert i, og vil derfor ikke aktivt rekruttere, kurse og søke arbeidstillatelse for russere i Russland.

Bedriften er likevel klar over at det i framtiden kan bli vanskeligere for dem å rekruttere arbeidskraft lokalt. Mulighetene for å leie inn arbeidere via ulike utleieselskap er da et alternativ for å skaffe den nødvendige arbeidskraften, men ved Båtsfjordbruket ser man helst at dette ikke blir nødvendig på grunn av de negative effektene dette fryktes å ha på bedriften og Båtsfjord med hensyn til stabilitet. .

For Båtsfjordbruket er det viktig at et sted som Båtsfjord tar imot og inkluderer de som kommer fra Russland (og andre steder). Selv om en automatisk inkludering til en viss grad allerede skjer når en person fra for eksempel Russland gifter seg med en person fra Norge, så er det viktig å huske på at et tverrkulturelt samfunn ikke er uproblematisk.

Bedriften har positive erfaringer med bruken av russisk arbeidskraft, men understreker at det er viktig, både for arbeidsgiver og arbeidstaker, å være klar over dynamikker i et tverrkulturelt arbeidsmiljø. Ikke overraskende kan en for eksempel fort se at arbeidsstokken grupperer seg etter nasjonalitet, noe som ikke alltid er like ønskelig for et godt arbeidsmiljø. Det er også viktig for bedriften å involvere alle ansatte, og gripe fatt i deres behov. Gjennom involvering av for eksempel russiske arbeidere i et arbeidsmiljøutvalg kan man bedre få innsyn i de behov denne gruppen har, foreslår Båtsfjordbruket.

Ved Båtsfjordbruket har man også erfart at det er viktig at arbeidere med bakgrunn fra et annet land enn Norge er klar over forventninger til arbeidstid og kulturelle forskjeller kan også komme til uttrykk gjennom ulik prioritering av jobb og familie. Bedriften nevner for eksempel at det kan være frustrerende for en arbeider å forvente, men ikke få, forståelse fra arbeidsgiver for at man ønsker tid og mulighet til å reise bort for å besøke familien på hjemstedet. Samtidig vil det være frustrerende for en arbeidsgiver å oppleve at arbeidstakere med jevne mellomrom forventer permisjon for å besøke familien, sier de.

6.2.3 Kimek Offshore

Kimek Offshore AS er et serviceselskap innen olje og gassindustri. De leier også ut fagarbeidere, og har russiske og skandinaviske arbeidere utleid til Hammerfest og Stavanger. Selskapet har organisert, kurset og brukt russisk arbeidskraft i snart tre år, og har i dag rundt 70 russiske arbeidere tilsatt.

Kimek Offshore har nedlagt et omfattende arbeid knyttet opp mot den prosessen de russiske arbeiderne som skal jobbe i Norge går gjennom, med blant annet kursing i språk, teori, og HMS. Det tar fra tre til seks måneder for en russisk arbeider å "bli utlært" og rundt 150 russiske arbeidere deltar, eller har tatt del, i opplegget til Kimek Offshore.

Kimek Offshore har også gitt stipend til fem russiske ingeniører for ett års studier ved Høgskolen i Finnmarks Campus Kirkenes. Dette er en måte de russiske fagarbeiderne kan bli godt forberedt til arbeid i en norsk kontekst. Kimek Offshore kommer til å videreføre denne stipendordningen til neste år, og da vil det være snakk om et enda større antall russere.

Kimek Offshore har ikke hatt problemer med rekruttering av russisk arbeidskraft til sine opplegg og hadde tilgang på svært gode fagarbeidere da de satte i gang med rekruttering i Russland. Selv om arbeidsmarkedet i Russland har blitt mer presset i den senere tid, forteller bedriften om gode rekrutteringsrutiner. De bruker aktivt sitt kontaktnettverk i russisk næringsliv, som er utviklet etter over 20 års arbeidserfaring i landet. I tillegg har de god kontakt med relevante russiske skoler og de benytter også sine nåværende russiske arbeidere i rekrutteringsarbeidet.

Selv om rekrutteringen i Russland har gått grei, har prosessene knyttet til arbeidsinnvandring til Norge vært svært ressurskrevende. Bedriften valgte derfor tidlig å ansette en person med god kjennskap til systemet for å jobbe med nettopp dette. De har samarbeidet tett med Det Norske Generalkonsulat i Murmansk og Statoil og fått finansiell bistand fra Barentssekretariatet, Statoil og Innovasjon Norge til det omfattende arbeidet.

Kimek Offshore er veldig fornøyd med samarbeidet de har med Generalkonsulatet i Murmansk, men sier det har vært mye vanskeligere å forholde seg til UDI. De har erfart at når UDI blir involvert, så stopper ofte prosessene stopper opp. I følge Kimek Offshore

har UDI en behandlingstid og et regelverk de oppfatter som relativt firkantet og det er frustrerende at det synes å ta flere måneder før saksbehandlingen hos UDI i det hele tatt begynner. Selskapet refererer for eksempel til at en av deres russiske arbeidere som ønsker å få sin russiske kone til Norge, har ventet i 10 måneder uten at UDI har begynt søknadsbehandlingen.

I tillegg har Kimek Offshore erfart at behandlinger av søknader knyttet til enkelte fagområder tar veldig lang tid. Da selskapet har et stort behov for fagarbeidere innen stillasbygging og installasjon, ønsket de å rekruttere og kurse russiske stillasbyggere og installatører gjennom den samme prosessen som de hittil har brukt for andre fagarbeidere.

Fordi disse arbeiderne har en annen type kompetanse enn de arbeiderne Kimek Offshore hittil har brukt, tror vi forskerne de muligens har blitt definert som ufaglært, og derfor har disse søknadene blitt sendt til UDI. Selskapet forteller at de til nå har ventet i ni måneder på svar og de vet fortsatt ikke hva UDI kommer til å gjøre med disse søknadene.

Kimek Offshore forteller at det vanskelige regelverket og den lange behandlingstiden kan medvirke til at enkelte forsøker å skaffe seg falske papirer slik at de kunne klassifiseres som spesialist innen de gruppene som det i dag er forholdsvis uproblematisk å få innvilget arbeidstillatelse for. Kimek Offshore tar avstand fra dette, men sier at det å følge det norske regelverket for arbeidsinnvandring på en korrekt måte, ikke alltid premieres

I følge Kimek Offshore spilte russisk arbeidskraft en sentral rolle når selskapet fikk muligheten til å bli involvert på Melkøya. Uten de russiske arbeiderne hadde det ikke latt seg gjøre for selskapet å bli med i utbyggingen, og den veksten Kimek Offshore har opplevd de siste årene hadde nok ikke vært en realitet. Selskapet vant i 2007 Gasseleprisen i Finnmark, basert på at det hadde økt omsetningen fra én til 50 millioner kroner på fire år.

Men de russiske arbeiderne er også svært viktige for Kimek Offshore i dag, og ikke minst for den langsiktige utviklingen selskapet ser for seg. Det vil si at de russiske arbeidere er en produksjonsmessig ressurs i dag men kan bli en like viktig ressurs for Kimek Offshores engasjement i Russland på sikt. Kimek Offshore ser for seg at mange av de russiske arbeiderne som nå jobber i Norge da vil jobbe i Russland, både på deres og andre selskapers prosjekter.

Til tross for de mange utfordringene knyttet til russisk arbeidsinnvandring som Kimek Offshore har møtt, er selskapet optimistisk. Jonas Gahr Støres engasjement og aktive jobbing med problemstillingene har vært spesielt viktig for at bedriften håper og tror på endring til det bedre.

7 Oppsummering med anbefalinger

7.1 Arbeidskraftbehovet i Finnmark, og russernes muligheter til å fylle dette

Det å bedre bruken av russisk arbeidskraft i Finnmark har to dimensjoner: Det må jobbes for a) bedre utnyttelse av kompetansen til de russerne som i dag er bosatt i Finnmark og hovedsakelig har kommet hit av andre årsaker enn arbeid, og b) smidigere ordninger slik at flere russere kan rekrutteres direkte fra Nordvest-Russland til Finnmark i arbeidsøyemed. Utfordringene i forhold til disse to gruppene er svært forskjellige, og har en klar kjønnsdimensjon ved at den første gruppen hovedsakelig består av kvinner mens den reell arbeidsinnvandringen så langt har vært dominert av menn. Anbefalingene i dette notatet retter seg primært mot den siste gruppen.

Utviklingen i arbeidsmarkedet

Arbeidsmarkedet i Finnmark har som ellers i landet endret seg mye de siste par tre årene, fra en situasjon med høg arbeidsledighet, til en situasjon med relativt lav arbeidsledighet og stor etterspørsel etter mange typer arbeidskraft. I tillegg til den generelle konjunktureringen, har utbyggingen av Snøhvit-anlegget på Melkøya ved Hammerfest, skapt et stort arbeidskraftbehov. Dette har en i stor grad måttet gå ut av fylket for å dekke, og både innpendlingen, sysselsettingen av innvandrere og sysselsettingen av utlendinger på korttidsopphold har økt kraftig.

Russisk og utenlandsk arbeidskraft

Russere er i dag den nest største gruppen innvandrere etter finlenderne i Finnmark, og om utviklingen fortsetter som i dag, vil russerne om få år være flere enn finlenderne. Det store flertallet av de russiske innvandrerne er kvinner, og få av dem har kommet til landet som følge av arbeid, de fleste som følge av familie eller utdanning. Likevel er disse i stor grad integrert i arbeidslivet, og yrkesdeltakingen blant russiske innvandrere er som i den øvrige befolkning. Det er likevel slik at mange av russerne arbeider i andre yrker enn det de har utdanning for, gjerne i typiske ufaglærte yrker, og kompetansen til disse russerne blir derfor trolig ikke utnyttet fullt ut. Relativt få russiske menn har kommet til Norge, og selv om arbeidsinnvandring er mulig, har det altså i liten grad skjedd i praksis.

Gruppen av sysselsatte på korttidsopphold har økt kraftig i Finnmark, og særlig har omfanget av personer fra nye østeuropeiske EU-land økt. Antallet østeuropeere ellers, som i hovedsak omfatter russere, har også økt klart de siste årene, men det absolutte antallet er fortsatt relativt lite.

I dag er det lettere og mindre byråkratisk for borgere fra nye østeuropeiske EU-land enn for russere å få arbeidstillatelse i Norge, og dette påvirker nok både arbeidsinnvandring fra Russland, og sysselsetting av russere på korttidsopphold, negativt. Dette oppleves

problematisk i Finnmark, hvor russerne er våre nærmeste naboer. Personer fra Nordvest-Russland er bl.a. vant til klimaet i Finnmark, og vil i større grad enn andre innvandringsgrupper (og nordmenn sørfra) kunne være stabil arbeidskraft.

Innvandringsgrunn

Den russiske innvandringen til Finnmark har altså vært høy og har økt jevnt de siste ti årene. De fleste har kommet gjennom familiegjenforening eller gjennom utdanning, mens antallet som har kommet gjennom flukt og ved arbeidsinnvandring har vært mer begrenset. Arbeidsinnvandringen er derimot den innvandringsgrunnen som øker mest og trolig vil fortsette å øke ettersom behovet for arbeidskraft stiger. Spesialistbestemmelsen som gjelder bruk av faglært arbeidskraft, ser ut til å være den mest anvendelige i forhold til langsiktig bruk av russisk arbeidskraft i Finnmark. Den benyttes innenfor flere bransjer, og særlig blant bedrifter som tar inn grupper på flere arbeidere innen samme yrkeskategori. Ordningen for ufaglært arbeidskraft er bare brukt innen fiskeindustrien, men her har behovet vært lite i Finnmark etter at fiskeindustrien opplevde et sammenbrudd. Dessuten etterspør industrien faglært arbeidskraft. Det har vært vanskelig å få dokumentert bruken av russisk arbeidskraft i sesongarbeid, og vi tror det er svært begrensede tall her. Ordningen med arbeidstillatelse gjennom kulturutveksling blir benyttet, men har minimal effekt på langtidssysselsettingen av russere da dette er snakk om korte opphold som sjelden er bundet til behov for arbeidskraft. Torghandel utgjør en av kategoriene.

Arbeidsmarkedsetaten/NAV

Det langsiktige arbeidet Arbeidsmarkedsetaten i Finnmark, nå NAV Finnmark, har hatt med Sysselsettingstjenesten i Murmansk har vært viktig for å tilrettelegge for økt russisk arbeidsinnvandring. Etaten har bidratt med sin kompetanse og nettverk ved enkeltbedrifters arbeidskraftbehov, og har jobbet prosjektbasert slik at rekrutteringen har skjedd innenfor faste rammer. NAV ser framtidige behov for arbeidskraft i Finnmark innen alle næringer, og mener at også det offentlige bør se mot Russland når de skal rekruttere. Oppstart av gruvevirksomheten i Kirkenes vil bli svært spennende da det i dag vil være en stor utfordring å skaffe gruvearbeidere i Finnmark, mens denne kompetansen finnes rett over grensa i Nikel. Dagpendling over grensa kan bli en mulighet, men her er mange utfordringer med hensyn til en smidig grensepassering.

Erfaringer med bruk russisk arbeidskraft

Intervju med offentlige informanter og bedrifter som har brukt russisk arbeidskraft forteller oss at russisk arbeidskraft er veldig viktig for Finnmark i dag, og vil bli enda viktigere framover. Russiske arbeidere har høy klimakompetanse og fungerer godt i Finnmark, både på arbeidsplassene og som del av lokalsamfunnene. Vi må imidlertid gjøre en bedre jobb i forhold til å utnytte den kompetansen mange russere bosatt i Norge innehar og også være klar over faren for sosial dumping. Ved rekruttering fra Russland må kursing i språk, faguttrykk og HMS vektlegges.

Det å søke om arbeidstillatelse til Norge føles imidlertid tungvindt og UDIs søknadsbehandling tar lang tid og oppfattes som relativt inkonsekvent. I dag er det også en rekke praktiske problemer knyttet til selve grensepasseringen. Det hevdes at samarbeidet med Russland ikke er prioritert høgt nok i dag. Til tross for dette er de fleste informantene svært positive og optimistiske i forhold til bruk av russisk arbeidskraft i Finnmark framover.

7.2 anbefalinger

Etiske sider ved rekrutteringen

Selv om russere potensielt kan utgjøre en stabil kilde til arbeidskraft i Finnmark, må vi samtidig være klar over at en omfattende rekruttering fra Nordvest-Russland stiller oss overfor en rekke dilemmaer. Det er et økende behov for arbeidskraft også på den russiske siden av grensen, og derfor en fare for at en verving av russisk arbeidskraft til Norge og Finnmark blir noe som går på bekostning av Russlands egen utvikling. I lys av dette vil måten vi i Norge går frem på i rekruttering av russiske arbeidere være av stor betydning. Her vil det være viktig at bedrifter og organisasjoner tenker langsiktig når de forholder seg til våre russiske naboer, og sender signaler om et arbeidsforhold som begge parter kan dra nytte av.

- Rekruttering av arbeidskraft bør skjer i samarbeid med Russlands statlige sysselsettingstjeneste (SST) eller i samvirke med russiske utdanningsinstitusjoner og samarbeidsbedrifter.
- For bedrifter som har et engasjement på russisk side av grensa bør det legges opp til at arbeidskraften som rekrutteres til Finnmark også vil kunne brukes i Russland.
- LO og NHO bør fortsetter å følge utviklingen av den russiske arbeidsinnvandringen, fordi disse organisasjonene har et godt utviklet nettverk på russisk side av grensen og kan gjennom påvirkning av sine medlemmer bidra til at den russiske arbeidskraften gis like rettigheter som den norske (hindre sosial dumping, sikre minstelønn, gode arbeidsforhold og arbeidstidsbestemmelser).
- Bedriftsnettverk som fokuserer på samarbeid mellom norsk og russisk næringsliv kan også trekkes inn i forhold til å forsterke bevisstheten rundt slike langsiktige etiske dilemma.

Regelverk

Spesialistordningen fungerer bra i forhold til formålet om at arbeidskraften skal ha en fagutdanning som skal dokumenteres. Problemet oppstår når det er tvil om den russisk søkerens kvalifikasjoner er i henhold til kravene. Saksbehandlere må få bedre kunnskap om hva russernes kvalifikasjoner innenfor hvert yrke innebærer. Et tettere samarbeid mot Sysselsettingstjenesten i Murmansk kan muligens hjelpe på.

- Lik utdanningsbakgrunn/fagbrev fra Russland må behandles likt ved spesialistsøknad.
- Bedrifter som rekrutterer grupper av russere til spesialistordningen bør vurdere kursing i Russland før ankomst. Språkkunnskap og HMS må ligge i bunn for alle som skal arbeide i Finnmark.
- Bedrifter som benytter spesialistordningen ofte for samme type russisk arbeidskraft, bør få en slags forhåndsgodkjenning for sine arbeidere slik at sakene kan behandles raskt.
- Generalkonsulatet i Murmansk må få flere fullmakter til fullstendig saksbehandling av søknader til spesialistordningen.
- Familiegjenforening må bli enklere for arbeidere på spesialistordningen. Med familien i Finnmark vil arbeiderne ha et mer langsiktig perspektiv på sitt arbeid i Norge.

Spesialistordningen brukes innen alle næringer på individuell basis, men det er bare innenfor olje- og gassrelaterte næringer en har brukt ordningen overfor grupper av russere. Erfaringene med å ta inn grupper (som vist i prosjektene High5 og Kimeks rekrutteringsprogram) har gjort det enklere å saksbehandle disse næringene (for eksempel sveisere, rørleggere, kantinepersonell). Men det finnes en rekke andre næringer hvor det også er behov for arbeidskraft og hvor det kunne vært aktuelt å rekruttere grupper av arbeidere. Her har en i liten grad ”prøvd ut” ordningen. Et slikt potensial finnes også i offentlig sektor, for eksempel i helsevesenet med hjelpepleiere og sykepleiere. For å få til en slik grupperekuttering må nok etater som NAV og Helse Finnmark på banen, for eksempel med tilretteleggende rekrutteringsprosjekt med opplæring i Russland etter mal av for eksempel High5. Slike tiltak vil også gi arbeidsinnvandringen fra Russland en bedre kjønnsbalanse da det i dag stort sett er menn som benytter seg av de ulike ordningene. Overkapasitet og lavt lønnsnivå i russisk helsesektor vil trolig gjøre muligheten for arbeidsinnvandring innenfor disse sektorene attraktivt.

- Offentlige myndigheter og næringslivet må se muligheten for å benytte russisk arbeidskraft i andre sektorer utenfor industri.
- Det bør tas initiativ til tilretteleggende tiltak for grupperekuttering mot andre næringer. Bransjeorganisasjoner og offentlige etater kan spille en viktig rolle.
- Større fokus bør legges på rekruttering av kvinnelig arbeidskraft fra Russland.

Ordningen for **ufaglærte fiskeindustriarbeidere** har på mange måter utspilt sin rolle. Etterspørselen etter ufaglært arbeidskraft i fiskeindustrien i Finnmark er minimal, og da det tar lang tid å lære opp en fiskeindustriarbeider og ordningen har en maksimal oppholdsramme på to år, er den lite attraktiv. Fiskeindustrien etterspør faglært arbeidskraft, og finner det mer gunstig å benytte spesialistordningen til dette formålet. Selv om ordningen er en generell ordning for ufaglærte, har den kun blitt brukt for rekruttering i fiskeindustrien i Nord-Norge. Med bakgrunn i at Finnmark også har behov for ufaglært arbeidskraft innenfor andre næringer, bør bestemmelsen også praktiseres for andre yrker, for eksempel innenfor servicenæringene.

- Ufaglærtordningen bør utvides til andre næringer hvor det er mangel på arbeidskraft.

Visumbestemmelser og grensepassering

Dagens visumbestemmelser gjør det vanskelig for russere med arbeid i Finnmark å uke- eller dagpendle, primært på grunn av omstendig grensekontroll som kan ta uforutsigbar lang tid. Russere (og nordmenn) som regelmessig beveger seg over grensen trenger en ordning med forenklet grensepassering – en ”fast line”. I tillegg kan et ”grenseboerbevis” utstedes til personer med dokumenterte behov for regelmessig passering for å utføre arbeid.

- Åpningstidene på grensestasjonene (norsk og russisk side) må utvides
- Det bør innføres et grenseboerbevis for russere og nordmenn som krysser grensa regelmessig i forbindelse med arbeid.
- Det bør innføres en ”fast line” som forenkler grensepasseringen for personer med grenseboerbevis.
- Familiemedlemmer av russere med arbeidstillatelse i Finnmark må få forenklet mulighet for grensepassering gjennom multivisum.

Litteratur

Aetat Finnmark (2006): *Bedriftsundersøkelsen 2006*.

Angell, Elisabeth og Ivar Lie (2002): *Arbeidsmarkedet i tre Finnmarksregioner*. NIBR-rapport 2002:2

Henriksen, Kristin (2007) *Fakta om 18 innvandrergupper i Norge*, SSB 2007

NAV Finnmark (2007): *Bedriftsundersøkelsen 2007*.

Utlendingsdirektoratet (2007) Tall og fakta 2006

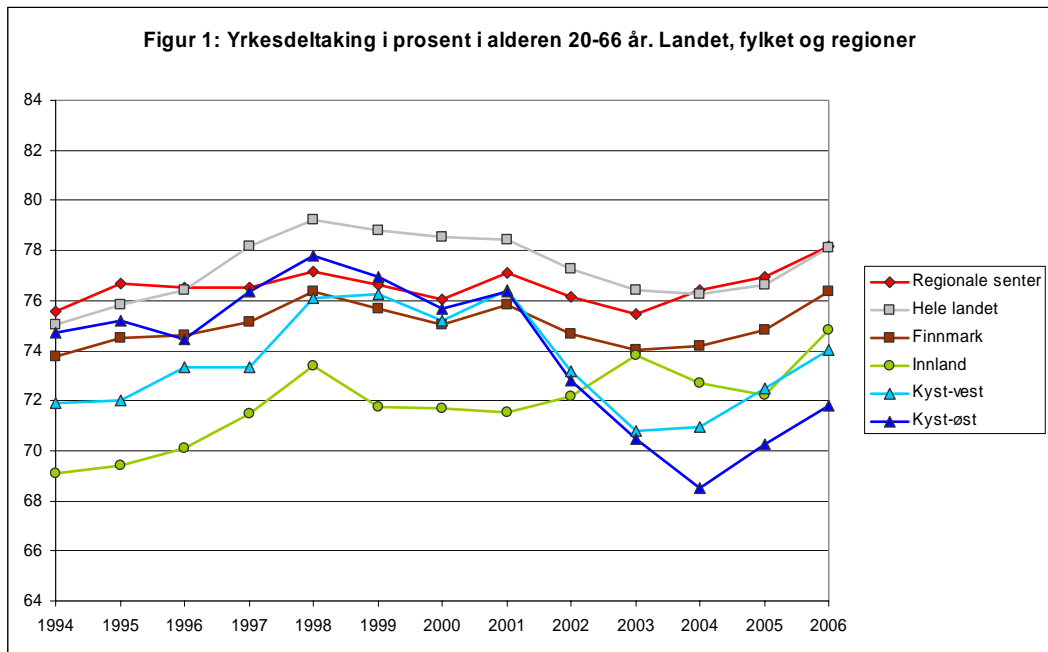
Utlendingsdirektoratet (2006) Tall og fakta 2005

Utlendingsdirektoratet (2005) Tall og fakta 2004

Utlendingsdirektoratet (2007) *Stortingsmelding om arbeidsinnvandring – forespørsel om bidrag*. Brev til Arbeids- og inkluderingsdepartementet datert 20.19.2007

Vedleggsfigurer og -tabeller

Figur V.1: *Yrkesdeltaking i prosent i alderen 20-66 år, Landet, Finnmark og regioner i Finnmark, 4. kvartal 1994-2006*



Kilder: Statistisk Sentralbyrå, bearbejdet av Norut Alta til Finnmarksstatistikken (<http://www.finnmark.norut.no/>)

Tabell 1.1: *Helt arbeidsledige i prosent av arbeidsstyrken, 4. kvartal 2000-2006*

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Hele landet	2,6	2,8	3,4	3,8	3,6	3,1	2,1
Finnmark	5,1	5,0	5,2	5,6	6,1	5,2	3,7
Vadsø	4,5	4,4	4,2	5,2	5,8	4,5	3,7
Hammerfest	3,5	3,2	3,1	2,9	4,1	3,0	1,6
Alta	4,0	4,1	4,3	4,4	4,3	4,5	2,9
Sør-Varanger	4,8	4,0	3,6	5,0	4,6	3,6	2,5
Regionale senter	4,1	3,9	3,9	4,3	4,5	3,9	2,6
Loppa	3,7	5,6	6,3	9,3	12,0	7,8	5,6
Hasvik	6,8	6,8	10,5	7,4	15,1	6,1	5,6
Kvalsund	6,3	4,8	7,3	5,7	6,1	4,6	4,2
Måsøy	6,2	7,7	6,2	8,3	10,3	7,4	4,2
Nordkapp	5,8	6,7	7,0	10,1	8,8	8,0	5,6
Kyst-vest	5,7	6,5	7,2	8,8	10,0	7,2	5,2
Vardø	8,9	6,3	12,2	10,8	13,2	8,7	7,0
Lebesby	10,0	7,3	5,7	9,1	12,2	8,5	5,3
Gamvik	7,3	8,9	5,6	8,9	9,1	6,3	3,4
Berlevåg	6,0	7,6	8,2	8,4	7,7	7,9	5,5
Båtsfjord	5,5	6,8	6,1	10,7	10,4	10,3	9,5
Kyst-øst	7,6	7,1	7,9	9,9	11,0	8,7	6,8
Guovdag.-Kautokeino	10,3	9,7	9,8	8,1	8,7	7,5	8,3
Porsanger	5,7	4,4	4,7	3,9	5,0	5,6	2,8
Kárášjohka-Karasjok	5,0	6,7	5,5	4,4	5,4	5,6	4,0
Deatnu-Tana	3,2	3,7	4,9	4,2	4,5	4,2	3,6
Unjárga-Nesseby	4,5	5,4	7,0	7,4	5,4	6,4	6,3
Innland	5,9	5,8	6,1	5,2	5,8	5,8	4,7

Kilder: Statistisk Sentralbyrå, bearbeidet av Norut Alta til Finnmarksstatistikken (<http://www.finnmark.norut.no/>)

Tabell 1.2: *Forventninger om etterspørsel etter arbeidskraft fordelt på næringsgrupper*

	2005	2006	2007
Primærnæringer	25	50	50
Bergverksdrift, utvinning olje/gass			25
Næringsmiddelindustri	50	25	25
Trevareindustri		25	
Grafisk produksjon, forlag, aviser		25	
Mekanisk industri	25	50	25
Bygg og anlegg	300	300	325
Varehandel	75	125	150
Hotell og restaurant	25	100	75
Transport		175	125
Kommunikasjon		25	
Finansiell tjenesteyting		25	
Forretningsmessig tjenesteyting	100	375	350
Offentlig forvaltning	50	50	100
Undervisning	25	25	25
Helse og sosiale tjenester	125	350	200
Annen tjenesteyting	25	25	25
Sum	825	1750	1500

Kilde: Bedriftsundersøkelsene 2006 og 2007, AETAT Finnmark og NAV Finnmark