

DECEMBER 2012
ARBEJDSMILJØFORSKNINGSFONDEN

Minimering af ulykkesrisici for migrantarbejdere beskæftiget i byggebranchen og primær landbrug

SLUTRAPPORT, PROJEKTNR. 44-2010-09



COWI

DECEMBER 2012
ARBEJDSMILJØFORSKNINGSFONDEN

Minimering af ulykkesrisici for migrantarbejdere beskæftiget i byggebranchen og primær landbrug

SLUTRAPPORT, PROJEKTNR. 44-2010-09

PROJEKTNR. P-74600/A011792
DOKUMENTNR. Slutrapport
VERSION 001
UDGIVELSESDATO 20121218
UDARBEJDET MVP
KONTROLLERET SUL, EFP, CBA
GODKENDT MVP

INDHOLD

1	Forord	7
2	Resume	9
3	Summary	11
4	Indledning	13
4.1	Baggrund	13
4.2	Formål	16
4.3	Afgrænsninger, definitioner og regelsæt	16
5	Metode	20
5.1	Litteraturstudie	21
5.2	Spørgeskemaundersøgelse	21
5.3	Interviews	23
6	Resultater	28
6.1	Litteraturstudie	28
6.2	Spørgeskemaundersøgelse	32
6.3	Interviews med repræsentanter fra branchernes arbejdsmarkedsorganisationer, arbejdsmiljøeksperter og andre eksperter	34
6.4	Interviews med repræsentanter fra migrantarbejderses sociale netværk	38
6.5	Interviews med migrantarbejderses arbejdsnetværk, byggebranchen	41
6.6	Interviews med migrantarbejderses arbejdsnetværk, kvægbrug	49
6.7	Interviews med migrantarbejdere, byggebranchen	56
6.8	Interviews med migrantarbejdere, kvægbrug	66

6.9	Idékatalog	72
6.10	Konferencer og øvrig formidling	73
7	Diskussion	75
8	Konklusion	77

1 Forord

Siden EU-udvidelsen i 2004 er der sket en markant stigning i antallet af migrantarbejdere beskæftiget på danske arbejdspladser. Det har været en udbredt antagelse, at de østeuropæiske migrantarbejdere ville rejse hjem, og nye migrantarbejdere ville vælge Danmark fra, da ledigheden i Danmark begyndte at stige i slutningen af 2008. Tallene tyder imidlertid ikke på, at arbejdsmigrationen er aftaget, og en del østeuropæere, der er kommet tidligere, har endvidere valgt at blive i Danmark. På det danske arbejdsmarked skal man således indstille sig på, at migrantarbejdere er - og også i fremtiden vil være - en del af arbejdsstyrken i Danmark.

Flere tidligere undersøgelser peger på, at migrantarbejdere hyppigere har mere ensformige/rutineprægede og mindre attraktive (farlige) arbejdsopgaver samt længere arbejdsdage og lavere timeløn end nationale arbejdstagere. Manglende færdigheder med hensyn til fremmedsprog besværliggør kommunikationen mellem migrantarbejdere og danskere på arbejdspladsen, og hyppigt arbejder migrantarbejdere og danske arbejdstagere i adskilte grupper. Instruktion vanskeliggøres således, og overførelse af viden gennem det praktiske arbejde er reduceret.

Samlet set antages dette at give en række sikkerhedsmæssige udfordringer. Det ligger således lige for at spørge, om migrantarbejdernes særlige forhold mon bevirker, at de er specielt udsatte for ulykkesrisici? Er der særligt nogen faktorer, der har indflydelse på ulykkesrisikoen, og på hvordan migrantarbejderne praktiserer ansvarlighed i forhold til ulykker? Hvilke ekspertiser bringer migrantarbejdere i spil i forhold til at undgå ulykker? Og hvilke særlige ulykkesforebyggende initiativ vil være mest egnede til at reducere ulykkesrisici?

Disse grundlæggende spørgsmål er blevet undersøgt i nærværende projekt "Minimering af ulykkesrisici for migrantarbejdere beskæftiget i byggebranchen og primærlandbrug". Formålet har været, på basis af den etablerede viden, at udarbejde et idékatalog over ulykkesforebyggende initiativer rettet mod migrantarbejdere i byggebranchen og på kvægbrug. Målgruppen for kataloget ses som de, der måtte ønske at udvikle, sprede og implementere ulykkesforebyggende initiativer målrettet migrantarbejderne, f.eks. Arbejdstilsynet (AT), arbejdsmarkedets parter, Branchearbejdsmiljøråd (BAR'ere), arbejdsmiljøkonsulenter, uddannelsesinstitutioner, vikar- og rekrutteringsbureauer for migrantarbejdere og virksomheder der beskæftiger migrantarbejdere samt evt. uddannelsesinstitutioner i migranternes hjemlande.

Projektet er gennemført af COWI i samarbejde med FrydendalConsult og Københavns Universitet, Sociologisk Institut. Projektteamet omfatter Marchen Vinding Petersen, COWI (initiativtager og projektleder), Elsebet Frydendal, FrydendalConsult, Charlotte Baarts, Københavns Universitet, Sociologisk Institut, Susse Laustsen, COWI, Camilla Rosengaard, COWI og Anne Mette Wilhelmsen, COWI. Endvidere har sociolog og virksomhedspraktikant i COWI Sine Jørgensen deltaget ved udarbejdelse af interviewguides og gennemførelse af de første interviews.

I projektet er der gennemført et stort antal interviews. Mange mennesker har taget sig tid til, at vi måtte tale med dem, og har bidraget med informationer, erfaringer og synspunkter. Uden deres input kunne projektet ikke have fundet sted. Vi vil derfor gerne her takke mange gange for deres bidrag. Derudover har der ved en stor del af interviewene været behov for assistance fra tolke, som vi også vil takke for at have ydet en stor indsats.

Projektteamet har undervejs haft støtte i en følgegruppe bestående af:

- › Helle Birk Domino, Videncenter for Landbrug
- › Jens Arnholtz Hansen, Faos, Københavns Universitet
- › Anne-Marie Hansen, Fødevarer og Landbrug
- › Kristine Jensen, 3F
- › Ann Mills Karlslund, Dansk Byggeri
- › Jacob Munk, Branchearbejdsmiljørådet for Bygge og Anlæg
- › Ulrik Spannow, Bygge- Anlægs og Trækartellet

Følgegruppen har bidraget med konstruktiv kritik og input under hele projektførelsen, hvilket vi har haft stort udbytte af. Tak for det.

Projektet har modtaget økonomisk støtte fra Arbejdsmiljøforskningsfonden (projektnr. 44-2010-09). Den økonomiske støtte har været uundværlig for projektet, så den takker vi ligeledes for.

Idékataloget over ulykkesforebyggende initiativer rettet mod migrantarbejdere i byggeri og kvægbrug er projektets primære produkt. Formålet med denne rapport er at formidle resultater fra projektet og give en beskrivelse af anvendte metoder og projektførelse. Derudover er der udarbejdet fem delrapporter, der i detaljer beskriver resultaterne af de enkelte faser i projektet.

2 Resume

Rapporten beskriver aktiviteter og resultater af projektet "Minimering af ulykkesrisici for migrantarbejdere i byggebranchen og primær landbrug". Projektet blev iværksat på baggrund af den fortsatte tilgang af migrantarbejdere til Danmark fra de østeuropæiske lande og en stigende debat om migrantarbejdernes arbejdsforhold og høje udsathed for arbejdsulykker.

Midler til projektet er bevilget af Arbejds miljøforskningsfonden (projektnummer 44-2010-09). Projektet er gennemført af COWI A/S, FrydendalConsult og Sociologisk Institut på Københavns Universitet i perioden jan. 2011 - dec. 2012. Målet var at få større viden om de faktiske forhold for migrantarbejderne og på den baggrund udarbejde et idékatalog over ulykkesforebyggende initiativer, som ville kunne gennemføres af myndigheder, arbejdsmarkedets parter, arbejdsgivere og andre.

Indledende litteraturstudier af primært nordiske og europæiske rapporter bekræfter udgangspunktet for projektet. Det samme er tilfældet for den spørgeskemaundersøgelse, rettet mod virksomheder i begge brancher, der er gennemført. Både litteraturstudiet og spørgeskemaundersøgelsen bidrog til en tydeligere emnefokusering i udarbejdelsen af de efterfølgende interviewguides.

Der er gennemført kvalitative interviews med en lang række nøglepersoner, herunder repræsentanter for myndigheder, branchernes arbejdsmarkedsorganisationer og arbejdsmiljøeksperter, samt repræsentanter for henholdsvis migrantarbejdernes sociale netværk og arbejdsnetværk i Danmark. Endelig er et antal migrantarbejdere interviewet via tolk om deres fremtidsønsker og motiver for at rejse til Danmark samt deres opfattelse af arbejdsforhold, ulykkesrisici og evt. sikkerhedsmæssige forbedringer i deres arbejdssituation.

De interviewede migrantarbejdere, der arbejder i byggeriet, er midaldrende og yngre mænd fra Polen og Litauen. Nogle er ansat og arbejder på danske virksomheder, andre er ansat hos en dansk eller udenlandsk underentreprenør eller som selvstændig under meget varierede arbejdsforhold. I blandt er en gruppe, hvis arbejdsforhold er kritisable, og hvor der forekommer manglende eller uregelmæssig lønudbetaling. Tillige er der migrantarbejdere, som fortæller om arbejdsulykker og risikobetonede arbejdsopgaver. Mange oplever, at have en højere risiko for arbejdsulykker end dansk arbejdskraft.

I landbruget er de interviewede migrantarbejdere yngre mænd og kvinder, og de fleste er fra Ukraine og Rumænien. De er ansat direkte på kvægbrug, ofte i et uddannelsesforløb, hvor opholdet i Danmark indgår som et 18 måneder langt praktikophold. Deres arbejdsvilkår er præget af, at de bor afsides og ofte har lange arbejdsdage tilpasset efter, hvornår der skal udføres malkning, som er deres hovedbeskæftigelse. Omtalen af ulykkesrisici knytter sig væsentligst til omgangen med kvæget med risiko for at blive sparket og klemt. Risici som migrantarbejderne opfatter selv at kunne afværge gennem agtpågivenhed.

De indsamlede data viser at det er mangel på arbejde eller andre økonomiske grunde, der får migrantarbejderne til at søge arbejde i Danmark. Flere af migrantarbejderne i byggebranchen ønsker at blive og få familien til Danmark. Migrantarbejderne fra landbruget ønsker oftest at tjene penge til en god start i hjemlandet og har en begrænset interesse for at lære om Danmark eller dansk. Daglig kommunikation sker hyppigst på engelsk. Migrantarbejderne kender generelt til sikkerhed fra deres hjemlande, men tilsidesætter den for at imødekomme behovet for at være hurtig og effektiv i arbejdssituationen. Et paradoks flere af dem forklarer med kulturelle forskelle. Mange peger på, at instruktionen i sikker udførelse af de konkrete arbejdsopgaver, er mangelfuld.

Det udarbejdede idékatalog rummer forslag til aktiviteter, der kan iværksættes med henblik på at mindske risikoen for arbejdsulykker på byggepladser og kvægbrug, hvor der beskæftiges migrantarbejdere. Idéerne er grupperet i forhold til de områder, hvor der er særlige udfordringer: Migrantarbejdernes viden og kunnen, sprog, kultur og mentalitet, arbejdets organisering og samarbejde samt sikkerhed og sikkerhedsopfattelse.

Projektets resultater giver øget forståelse af det interkulturelle møde og hvilke tiltag, der er nødvendige for at reducere antallet af ulykker og forbedre sikkerhedskulturen på danske arbejdspladser, der beskæftiger migrantarbejdere.

3 Summary

This report describes activities and results from the project "Diminishing the risks of accidents at work for migrant workers in the Danish construction and agriculture industries". The project was initiated as a consequence of the continuous number of migrant workers arriving from the Eastern European Countries and a growing debate on the critical conditions in which the migrants work as well as their high exposure to work accidents.

Funds for the project was provided by The Danish Working Environment Research Fund (no. 44-2010-09) and the project has been carried out by COWI A/S, Fryden-dalConsult and the Department of Sociology at the University of Copenhagen from January 2011 to December 2012. The objectives were to establish increased know-ledge of the migrant workers work situation and develop a catalogue of ideas to facili-tate initiatives to prevent accidents to be implemented by authorities, the social part-ners, employers and others.

The initial literature study of primarily Northern and European reports supported the objectives of the project. The same did the survey, which were conducted among workplaces in both industries. Both the literature study and the survey did provide more focused objectives for the following design of the qualitative interview guides.

Representatives from Danish authorities, the social partners, occupational health and safety organisations, the migrant workers' social network in Denmark and a number of employers (and colleagues) were interviewed on their understanding and experiences in relation to the migrant workers work situation and exposure to work accidents. A number of migrant workers were interviewed via interpreters on their aspirations and motives for coming to Denmark to work as well as their understanding of working conditions, risks for accidents and suggestions to safety improvements in their work situation.

The interviewed migrant workers in the construction industry were middle-aged or younger men from Poland and Lithuania. Some of these were employed at Danish companies, other were employed by Danish or foreign subcontractors or self-employed under varying working conditions. Among these are some that describes missing or irregular payments. Others tell about work accidents and risky work as-

signments. Many experience to be exposed to higher risks than their Danish colleagues.

In the agricultural industry the interviewed migrant workers are young men and women mostly from Ukraine and Romania often in a 18 months internship in relation to a farmers education in their homelands. Their working conditions are characterised by long working days and that they live in remote places. Their work schedule is laid in accordance to when they have to milk. Milking the cattle is their main work task. Talking about risks for accidents they refer to the risks of being kicked or squeezed by the cattle. Risks the migrant workers perceive themselves to ward off through care.

The analysis of data reveals that the main reason of the migrant workers to seek work in Denmark is unemployment or other economic reasons in their homelands. More migrant workers within the construction industry express desires of staying permanent in Denmark and want their families to join them. In general migrant workers in the agriculture industry want to earn money, which may allow them to get a good start in their homelands and thus have a little incitement to learn about Denmark or to learn Danish. Everyday communication is carried out in English. The migrant workers know about safety in general from their homelands, but tend to ignore this in order to please the employers or to prove to be an efficient worker. This discrepancy has been explained as a cultural difference. Many points out that proper instruction in relation to safety often are missing.

The catalogue of ideas is a work of reference, which includes suggestions, which can be used to diminish the risks for work accidents both on construction sites and on cattle farms where the migrant workers are employed. The ideas are grouped in relation to areas, which constitute special challenges, such as their general knowledge and qualifications, language skills, culture and mentality, the organisation of work and co-operation, safety and safety perception.

The project has offered an increased understanding of the importance of the intercultural meeting, and thus which initiatives that has to be taken in order to reduce accidents and improve the safety culture at Danish work places that employ migrant workers.

4 Indledning

4.1 Baggrund

Migrantarbejdere er blevet en del af arbejdsstyrken i Danmark

Udvidelsen af EU i 2004 indebar, at mobiliteten af arbejdskraft blev øget. I årene frem til den finansielle krise i slutningen af 2008 var der generelt og særligt i byggesektoren en rekordhøj aktivitet med stort behov for arbejdskraft i Danmark. Kombineret med at lønniveauet i Danmark var og er væsentlig højere end i de nye EU-lande, afstedkom det en kraftig migration af arbejdskraft fra Østeuropa til Danmark. Det har været en udbredt antagelse, at østeuropæerne ville rejse hjem og nye migrantarbejdere ville vælge Danmark fra, da ledigheden begyndte at stige. Tallene tyder imidlertid ikke på, at arbejdsmigrationen er aftaget, jf. tabel 4-1. Samtidig har en del østeuropæere, der er kommet tidligere, valgt at blive i Danmark (Andersen SK, Pedersen K, 2010). På det danske arbejdsmarked skal man således indstille sig på, at migrantarbejdere er - og også i fremtiden vil være - en del af arbejdsstyrken i Danmark.

Tabel 4-1 Udenlandsk arbejdskraft. Udenlandske statsborgere med lønindkomst i Danmark.

	2008	2009	2010	2011
	Antal beskæftigede udenlandske statsborgere	Antal beskæftigede udenlandske statsborgere	Antal beskæftigede udenlandske statsborgere	Antal beskæftigede udenlandske statsborgere
Polen	27.155	23.209	22.537	24.262
Rumænien	4.466	5.221	6.659	9.357
Litauen	5.629	6.385	7.616	9.121
Bulgarien	1.363	1.793	2.460	3.223
Letland	2.064	2.487	2.999	3.519
Ukraine	5.384	5.726	5.237	4.848
Sum	46.061	44.821	47.508	54.330

Kilde: Hjemmesiden Jobindsats.dk. (2012.10.30).

Data kommer fra Udlændingeregisteret, CPR-registeret, CVR-registeret, DetailCOR (E-indkomst). Målingen opgør, hvor mange udenlandske statsborgere, der har haft lønindkomst inden for den valgte periode. Tallene i 2011 er korrigeret for registreringer i RUT registeret, således at der kan foretages sammenligninger årene imellem.

Lovgrundlag

Lovgrundlaget for udstationering og ophold i Danmark er EU direktiv 96/EF og udstationeringsloven. Ifølge disse skal lønmodtageren i sit ansættelsesforhold være omfattet af bl.a. arbejdsmiljøloven, ligelønsloven og lov om arbejdstid. Fra maj 2008

har der været krav om, at virksomheder, der udstationerer lønmodtagere i Danmark ud over 8 dage, skal anmelde det til Registeret for Udenlandske Tjenesteydere¹ (RUT registeret). Fra maj 2010 gælder dette også for enkeltmandsfirmaer uden ansatte. Arbejdstilsynet (AT) skal kontrollere, at anmeldelse er foretaget.

Særligt belastende arbejdsforhold

Et europæisk litteraturstudie fra 2007 viser, at migrantarbejdere er overrepræsenteret i 3D jobs »dirty, dangerous and demanding« samt at arbejdet for migrantarbejdere ofte er mere fysisk krævende og monotont, arbejdstiden er længere og lønnen lavere end for nationale arbejdstagere (European Agency for Safety and Health at Work, Nov. 2007).

En dansk undersøgelse fra samme år peger i samme retning. Arbejdsmiljøet synes at afhænge af arbejderens nationalitet, og særligt arbejdere fra de østeuropæiske lande syntes mindre fokuseret på sikkerhed. Årsagerne beskrives bl.a. at være sprogbarrierer, lav uddannelse, lav bevidsthed om arbejdsmiljø og mangelfuldt kendskab til danske bestemmelser. Endvidere peges der på, at migrantarbejderne oftest arbejder sammen med andre migrantarbejdere og ikke danske kollegaer, hvorfor overførelse af viden gennem det praktiske arbejde er begrænset. (Spannow U, 2007).

Videndeling og inkludering i arbejdsfællesskabet kan være vanskelig pga. socio-kulturelle forskelle og sprogvanskeligheder. Dette påvirker, hvordan migrantarbejderen håndterer risiko. Arbejderens deltagelse i eller udstødning fra arbejdspladens sociale fællesskab har sammen med vedkommendes praktiske kunnen betydning for sikkerhedsvurderinger og sikkerhedspraksis, hvilket to tidligere danske undersøgelser har vist. (Baarts C, 2004), (Baarts C, 2009a).

En spansk undersøgelse fra 2009 viser, at arbejdsulykker er hyppigere blandt migrantarbejdere i Spanien end blandt spanske arbejdere. Den anførte incidens pr. 1.000 arbejdstagere var 81,1 for migrantarbejdere og 71,6 for spanske arbejdere. Incidensen for dødsulykker pr. 100.000 arbejdstagere oplyses til henholdsvis 11,8 og 8,8. (Iñigo I, 2009).

I en norsk telefonenquete med daglige ledere på 1.244 bygge- og anlægsvirksomheder svarer lederne følgende: Migrantarbejderne kan skabe farlige situationer på arbejdspladsen (35%), sprog- og kommunikationsproblemer har ført til flere ulykker (20%), der er behov for oplæring i arbejdsmiljøregelværk (86%), sprogoplæring (80%) og oplæring i norske arbejdsmetoder (70%), (Ødegård AM, Aslesen S, Bråten M, Eldring L, 2007).

Hypotese om højere ulykkesrisiko og behov for en målrettet indsats

På baggrund af ovenstående er det vores hypotese, at migrantarbejdernes anderledes forudsætninger, samt de anderledes arbejdsforhold de tilbydes, accepterer eller ønsker, bevirker, at de i højere grad end dansk arbejdskraft udsættes for eller udsætter sig og andre for større ulykkesrisici. Endvidere antager vi, at migrantarbejdernes anderledes

¹ Virksomheder, der udfører midlertidige opgaver i Danmark, har pligt til at lade sig registrere i Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT-registeret). Der skal indgives oplysninger om virksomheden, de medarbejdere der skal udstationeres, og den opgave der skal udføres i Danmark.

forudsætninger, bl.a. sproglige, gør, at ulykkesforebyggelse må målrettes migrantarbejderne for at være virksom.

Højere ulykkesincidens

Tal offentliggjort af Arbejdstilsynet i 2012 har efterfølgende bestyrket denne hypotese. Siden 2009 har Arbejdstilsynet registreret antallet af anmeldte arbejdsulykker pr. 10.000 beskæftigede fordelt på skadelidtes statsborgerskab. Som det fremgår af Tabel 4-2, er statsborgere fra de nye EU-lande hyppigere udsat for arbejdsulykker end danske statsborgere, givet at der ikke er forskel i anmeldepraksis. Overhyppigheden kan som gennemsnit over årene 2009-2011 beregnes til 36%.

Tallene er på flere måder behæftet med usikkerhed. Der antages, at der er en større underrapportering af anmeldepligtige arbejdsulykker, når skadelidte er en statsborger fra de nye EU-lande, end når skadelidte er dansk statsborger, hvilket vil bevirke en *højere* overhyppighed end de 36%, jf. bl.a. Lander F et al., 2012. Modsat beregnes antallet af beskæftigede på basis af statsborgere med fast bopæl i Danmark, hvilket betyder at statsborgere uden fast bopæl i Danmark ikke tæller med. Da der er flere statsborgere fra de nye EU-lande end danske statsborgere, som ikke har fast bopæl i Danmark, vil dette bevirke en *lavere* overhyppighed. Endelig vil sammenligningen af incidenser være behæftet med en usikkerhed, pga. en uens fordeling af beskæftigede statsborgere fra de nye EU-lande og danske statsborgere i ”farlige” og ”mindre farlige” brancher. Dette forventes også at bevirke en *lavere* overhyppighed.

Tabel 4-2 Arbejdsulykker anmeldt til Arbejdstilsynet 2009-2011 pr. 10.000 beskæftigede (incidens), fordelt på statsborgerskab og registrerings år.

Statsborgerskab	Registrerings år		
	2009	2010	2011
Danmark	146	159	154
Nye EU-lande (efter 2004)*	211	202	210

*Nye EU-lande omfatter: Tjekkiet, Estland, Cypern, Letland, Litauen, Ungarn, Malta, Polen, Slovenien og Slovakiet (fra 2004), samt Rumænien og Bulgarien (fra 2007).

Kilde: Anmeldte arbejdsulykker 2006-11. Arbejdstilsynets årsopgørelse 2011. Arbejdstilsynet, august 2012

Nye data fra det norske Arbejdstilsyn, baseret på anmeldte arbejdsulykker januar 2011-juni 2012, viser tilsvarende en overhyppighed af alvorlige skader blandt udenlandske arbejdstagere sammenlignet med norske arbejdstagere. Overhyppigheden er opgjort til 46%. Betragtes risikoen for dødsulykker, er overhyppigheden beregnet til 26%. Tallene er behæftet med usikkerhed. (Winge S, 2012).

4.2 Formål

Udarbejde et idékatalog

Formålet med projektet "Minimering af ulykkesrisici for migrantarbejdere beskæftiget i byggebranchen og primærlandbrug" er at:

Formål

Etablere viden om migrantarbejdernes arbejdssituation i Danmark og på den baggrund udarbejde et værktøj - et idékatalog, der kan fremme iværksættelse af ulykkesforebyggende initiativer direkte målrettet migrantarbejdere

Formålet søges understøttet ved at belyse følgende undersøgelsesspørgsmål:

- › Hvilke former for ekspertise bringer migrantarbejdere i spil i forhold til at undgå ulykker?
- › Hvilke faktorer har indflydelse på migrantarbejdernes praktisering af ansvarlighed i forhold til ulykker?
- › Hvilke kanaler er mest hensigtsmæssige at anvende til at bibringe migrantarbejdere viden om ulykkesforebyggelse, og i hvilken form formidles denne viden mest hensigtsmæssigt?

Minimere ulykkesrisiko

Ved at stille den etablerede viden og idékataloget til rådighed for de som måtte ønske at udvikle, sprede og implementere ulykkesforebyggende initiativer målrettet migrantarbejderne, f.eks. AT, arbejdsmarkeds parter, BAR'ere, arbejdsmiljøkonsulenter, uddannelsesinstitutioner, rekrutterings- og vikarbureauer for migrantarbejdere og virksomheder, der beskæftiger migrantarbejdere samt evt. uddannelsesinstitutioner i migranternes hjemlande, er projektets mål indirekte at bidrage til at nedsætte ulykkesrisikoen på arbejdspladser, der beskæftiger migrantarbejdere.

4.3 Afgrænsninger, definitioner og regelsæt

4.3.1 Afgrænsninger

Migrantarbejdere kan komme fra hele verden. I Danmark kommer den største gruppe migrantarbejdere fra de nye EU-lande^{2, 3}, hovedparten fra Polen, Rumænien og Litauen. Yderligere kommer mange fra Tyskland, primært som pendlere, og en mindre del fra ikke EU-lande, væsentligst fra Ukraine og Tyrkiet. Migrantarbejderne beskæftiges

² Lande optaget i EU ved de seneste to udvidelser. Dvs. Tjekkiet, Estland, Cypern, Letland, Litauen, Ungarn, Malta, Polen, Slovenien og Slovakiet, der alle blev optaget i 2004 samt Bulgarien og Rumænien, der blev optaget i 2007.

³ Data (2011) om hvor den udenlandske arbejdskraft kommer fra (oprindelsesland), og hvilke brancher de beskæftiges i i Danmark, er fundet i databanken på <http://www.jobindsats.dk/sw9795.asp>

i Danmark primært inden for servicesektoren, industri, handel, landbrug/ gartneri/skovbrug, transport samt i byggebranchen ⁴.

Afgrænsninger

I projektet har vi afgrænset os til migrantarbejdere, der i Danmark er beskæftiget i brancher med høj ulykkesfrekvens - byggebranchen og primærlandbruget - og som kommer fra et af de østeuropæiske lande, der blev optaget i EU i 2004/2007, eller fra Ukraine hvor mange af de, som er beskæftiget i landbruget, kommer fra.

Afgrænsning:

Projektet er afgrænset til migrantarbejdere, der er statsborgere i et af de østeuropæiske lande, der blev medlem af EU i 2004/2007 eller Ukraine og som i Danmark beskæftiges inden for byggebranchen eller i primærlandbruget, nærmere bestemt i kvægbrug.

4.3.2 Definitioner

Termen »migrantarbejder« er defineret forskelligt verden over. FN definerer i konventionen "International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families", A/RES/45/158, december 1990 (United Nations, 1990), en migrantarbejder således:

Migrantarbejder

"The term »Migrant worker« refers to a person who is to be engaged, is engaged or has been engaged in a remunerated activity in a State of which he or she is not a national."

Undergruppering af migrantarbejdere

FN opererer endvidere med en række undergrupper, bl.a. de nedenstående som det er relevante at kende til i forhold til at fastlægge en definition af migrantarbejdere i vores projekt (United Nations, 1990).

- › Sæsonarbejder: En migrantarbejder, hvis arbejde er afhængig af sæsonmæssige forhold og kun udføres en del af året.
- › Grænsearbejder (pendler): En migrantarbejder, som bevarer sit sædvanlige opholdssted i en nabostat, som han eller hun normalt vender tilbage til hver dag eller mindst en gang om ugen.
- › Selvstændig: En migrantarbejder, som er i en erhvervmæssig beskæftigelse på anden måde end under en ansættelseskontrakt, og som tjener til sin tilværelse via denne aktivitet, almindeligvis arbejdende alene eller sammen med medlemmer af sin familie, og som er anerkendt som selvstændig af gældende lovgivning i beskæftigelseslandet eller bilaterale eller multilaterale aftaler.
- › Projektbundet: En migrantarbejder, som er udsendt af sin arbejdsgiver til at udføre arbejde på et bestemt projekt i en defineret periode.

⁴ Ibid.

- › Specifikt beskæftiget: En migrantarbejder der enten 1) er udstationeret af sin arbejdsgiver i hjemlandet i en defineret, begrænset periode for at udføre en specifik opgave, eller 2) ansættes i en defineret, begrænset periode til at udføre arbejde, der kræver professionelle, kommercielle, tekniske eller andre stærkt specialiserede færdigheder, eller 3) ansættes i en defineret, begrænset periode til midlertidigt eller kortvarigt arbejde og som er forpligtet til at forlade landet, enten ved ophør af opholdstilladelse eller tidligere, hvis forpligtelsen til at udføre opgaven ophører.

Long-term og short-term migranter

Videre opdeler FN migranter i to grupper, afhængig af varigheden af deres ophold (United Nations, 1990):

- › Long-term migrant: En person som flytter til et andet land i en periode på mindst 12 måneder, så det nye land i realiteten bliver hans eller hendes nye bopælsland.
- › Short-term migrant: En person som flytter til et land i en periode på mindst 3 måneder, men mindre end 12 måneder. Migration på grund af rekreation, ferie, familie- eller vennebesøg, forretning, medicinsk behandling eller religiøs pilgrimsrejse undtaget.

Valgte definition

Vi valgte i projektet at lægge os op ad ovennævnte definitioner og opdelinger. Givet afgrænsningerne anført i afsnit 4.3.1 er en migrantarbejder i projektets terminologi således en migrantarbejder, der er specifikt beskæftiget, selvstændig, projektbundet eller en sæsonarbejder, men ikke en grænsearbejder, idet sidstnævnte adskiller sig ved dagligt eller minimum ugentligt at være på sit opholdssted i hjemlandet og derved ikke som de øvrige grupper, bor midlertidigt i Danmark.

Definition - Migrantarbejder i projektet:

En migrantarbejder er en person med statsborgerskab i et af de østeuropæiske lande, der blev medlem af EU i 2004 eller 2007, eller i Ukraine, og som midlertidigt bor og ansættes eller engageres eller involveres i erhvervmæssig beskæftigelse i Danmark inden for byggebranchen eller i primærlandbruget inden for kvægbrug.

Ved projektets begyndelse ønskede vi at definere »midlertidigt« ophold som en periode på mindre end 12 måneder og uden tidligere beskæftigelsesperioder i Danmark. Dette fordi vi gerne ville inkludere de migrantarbejdere, som vi anså for mest udsatte i relation til ulykkesrisici. Det at være ny på en arbejdsplads og stadig mere præget af sin oprindelige sproglige og kulturelle baggrund end af den danske, er aspekter heri. Som vi senere vil uddybe, var det imidlertid ikke muligt at anvende denne restriktive forståelse af »midlertidigt«. Især de migrantarbejdere i byggebranchen, som vi opnåede kontakt med, havde været i Danmark i mere end 12 måneder, enten i en samlet længere periode eller sammenlagt i flere kortere perioder. Mange var på trods heraf nye på deres arbejdsplads, da jobskift forekom ganske hyppigt.

Vi ønskede tillige at definere »erhvervmæssig beskæftigelse« som andet end beskæftigelse som elev/praktikant, fordi vi gerne ville inkludere migrantarbejdere, som ikke havde haft særlig lejlighed til at blive gjort bekendt med danske sikkerhedsregler m.v. gennem et dansk skoleophold. Imidlertid var de migrantarbejdere i kvægbruget, som

vi opnåede kontakt med, næsten alle i Danmark som led i en uddannelse og arbejdede på kvægbrugene som praktikanter, hvilket ifølge branchekyndige også er den mest almindelig beskæftigelse for migrantarbejdere i primærlandbruget.

4.3.3 Regelsæt

Udenlandsk arbejdskraft fra EU er bl.a. bundet op på EF-udstationeringsdirektivet (Direktiv 96/71/EF), EF-ankendelsesdirektivet (direktiv 2005/36/EF), EU-forordning om social sikkerhed for vandrende arbejdstagere (EF-forordning 883/04), EF-domme (bl.a. Lex Laval 2010), m.m.

Givet projektets afgrænsning og definition af en migrantarbejder vil følgende regler være gældende vedr. arbejdstilladelse og opholdstilladelse (Nielsen SL, 2010).

Arbejdstilladelse

Migrantarbejderne er så og sige født med en arbejdstilladelse i Danmark og skal således ikke søge om arbejdstilladelse. Migrantarbejderne fra Ukraine undtaget, idet disse som statsborgere i et land uden for EU, skal søge om arbejdstilladelse inden ankomst til Danmark eller dokumentere at være optaget på en grund- eller ungdomsuddannelse i Danmark, der er godkendt af en statslig myndighed (f.eks. godkendt landbrugsskole).

Opholdstilladelse

I henhold til EU-opholdsbekendtgørelse (BEK nr. 474 af 12/05/2011) skal migrantarbejdere, der opholder sig uafbrudt i Danmark i mere end tre måneder (seks måneder hvis de er arbejdssøgende), have et registreringsbevis, der udstedes af Statsforvaltningen. Beviset giver EU-statsborgere ret til ophold i Danmark ud over de 3 måneder, der ellers følger af udlændingeloven. Migrantarbejderne fra Ukraine skal søge om opholdstilladelse inden ankomst til Danmark.

Øvrige vilkår

Derudover gælder afhængig af den udenlandske arbejdskrafts status, hvor den kommer fra og hvor lang tid den vil opholde sig her i landet, en række regler og love, der regulerer den enkeltes arbejds- og opholdsvilkår i Danmark, og som både arbejdstager og arbejdsgiver skal forholde sig til og indrette sig efter. Disse vilkår beskrives nærmere i bilag C under afsnittene »Migrantarbejdere ansat direkte i en dansk virksomhed«, »Indlejede migrantarbejdere«, »Udstationerede migrantarbejdere« og »selvstændige« (Nielsen SL, 2010).

5 Metode

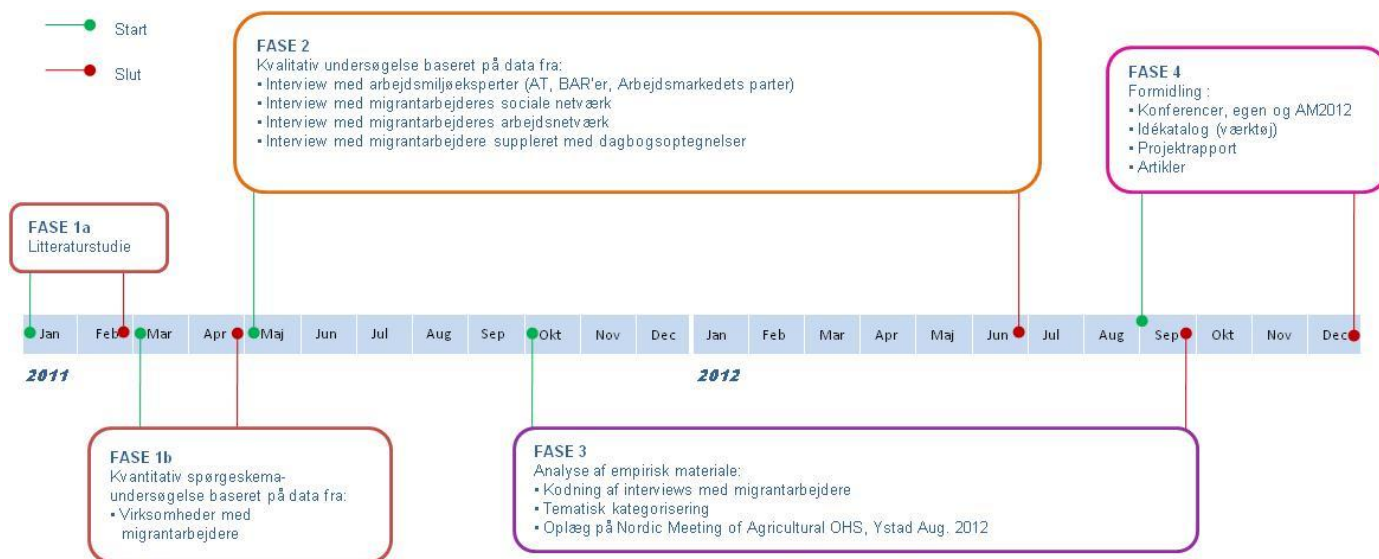
Faseopdeling

Projektet er gennemført i følgende fire faser:

- 1 Litteraturstudie og spørgeskemaundersøgelse**
- 2 Interviews**
- 3 Analyse**
- 4 Afrapportering og formidling**

Aktiviteterne under de enkelte faser samt faserens tidsmæssige placering fremgår af Figur 5-1.

Figur 5-1 Projektets faser og aktiviteter



5.1 Litteraturstudie

Udvalgt litteratur

Det foretagne litteraturstudie omfattede nationale og europæiske rapporter og artikler om migrantarbejdere og sikkerhed/ulykker fortrinsvis i brancherne bygge-anlæg og landbrug. Der blev taget udgangspunkt i et europæisk litteraturstudie (European Agency for Safety and Health at Work, 2007), som primært dækker europæisk litteratur fra perioden 2002-2007. Søgekriterierne i dette studie var relevante for vores projekt og var sammensat således, at den refererede litteratur om migrantarbejdere fokuserede på arbejdsmiljøforhold (OSH forhold). Søgningen var foretaget i 14 databaser samt på nationale OSH institutter og via Google. Ved at anvende denne rapport i vores litteraturstudie fik vi et overordnet kendskab til migrantarbejders arbejdsmiljøforhold på europæisk niveau samt, via referencerne i rapporten, kendskab til relevant europæisk litteratur fra perioden 2002-2007.

Dernæst gennemgik vi fem landerapporter fra de nordiske lande. Landerapporterne er udarbejdet i maj-september 2010 som forberedelse til et kommende Nordisk Ministerråds projekt om udenlandsk arbejdskraft i Norden, hvor der skal foretages sammenlignende analyser af arbejdsvilkår, arbejdsmiljø og rekrutteringsforudsætninger (referencer til de fem rapporter findes i Hviid K, Flyvholm AM, 2010). Ved at anvende disse rapporter i vores litteraturstudie fik vi et overordnet up-to-date kendskab til migrantarbejders arbejdsmiljø og tilknytning til arbejdsmarkedet i de nordiske lande samt, via referencerne i rapporterne, kendskab til anden relevant nordisk litteratur frem til 2010.

Baseret på ovennævnte rapporter er yderligere seks rapporter udvalgt til vores studie, da det blev refereret at fokusere på migrantarbejders arbejdsforhold, herunder arbejdsmiljø og ulykkesrisici. Endelig er der på baggrund af tidligere arbejder og ved søgning på Google identificeret yderligere syv rapporter og artikler, som vi valgte at inddrage. Referencer til den litteratur studiet har omfattet fremgår af bilag A.

Der blev udarbejdet en skabelon for udarbejdelse af skriftlige sammendrag af den læste litteratur med henblik på at skabe grundlag for at udarbejde spørgsmål til spørgeskemaundersøgelsen og udpege temaer for de semikvalitative interviews. Det skal pointeres, at der ikke er foretaget en resumering af de samlede rapporter, men udelukkende en resumering af de dele af rapporterne, som vurderes relevante for nærværende projekt. De enkelte resuméer findes i bilagsrapporten "Litteraturstudie og spørgeskemaundersøgelse", bilagsrapport fase 1, august 2011.

5.2 Spørgeskemaundersøgelse

På basis af de problemstillinger der beskrives i den litteratur, som vi har gennemgået i forbindelse med litteraturstudiet, udarbejdede vi ét spørgeskema, der blev målrettet vores gruppe af respondenter.

Temaer

Temaerne i spørgeskemaet omfatter:

- › Basisoplysninger; antal beskæftigede i alt og antal beskæftigede migrantarbejdere.
- › Tilknytning; beskæftigelsesperiodens længde, rekrutteringsmåde og ansættelses-/tilknytningsform.

- › Karakteristik; migrantarbejdernes nationalitet og alder, samarbejde med kollegaer, arbejdsopgaver og forhåndskendskab til arbejdsopgaverne.
- › Sikkerhed; arbejdsulykker og farlige situationer, sikkerhedstiltag målrettet migrantarbejderne og behov herfor.
- › Motivation; tilfredshed med migrantarbejdernes arbejde, begrundelse for beskæftigelse og fremtidig brug af migrantarbejdere.

Undersøgelsens omfang	Undersøgelsen var planlagt gennemført blandt 150 større og mindre kvægbrug og byggevirksomheder, som beskæftiger migrantarbejdere. Det var imidlertid ikke, skønt velvillig assistance fra projektets følgegruppe, muligt at selekttere således, at spørgeskemaet kunne udsendes målrettet til virksomheder, som beskæftiger migrantarbejdere, idet der ikke samlet er viden om, hvorvidt virksomhederne beskæftiger migrantarbejdere eller ej.
Udtræk fra CVR	I stedet er der trukket adresser via Det Centrale Virksomhedsregister (CVR) blandt virksomheder med ansatte inden for brancherne 14100 - »avl af malkekvæg« og underbranche 14200 - »avl af andet kvæg og bøfler« samt 411000 - »gennemførelse af byggeprojekter« og 412000 - »opførelse af bygninger«. Udtrækket er foretaget blandt virksomheder med teleoplysning "e-mail". Udtrækket består af i alt 133 produktionsenheder inden for kvægbrug og 234 produktionsenheder inden for byggeri. Udtrækket er suppleret med et mindre antal adresser på virksomheder inden for kvægbrug identificeret via internettet samt et mindre antal virksomheder inden for byggeri, som vores følgegruppe pegede på. I alt er der således udsendt spørgeskema til 413 virksomheder, 169 kvægbrug og 244 byggevirksomheder, som muligvis beskæftiger migrantarbejdere.
Anvendelse af termen "østarbejder"	For at anvende samme sprogbud, som der typisk anvendes i pressedækning af migrantarbejdere fra Østeuropa, er termen »migrantarbejder« i spørgeskemaet oversat til »østarbejder«.
Udsendelse og opfølgning	Spørgeskemaet blev udsendt elektronisk den 10. april 2011 efter at være blevet afprøvet internt i COWI og eksternt af en større byggevirksomhed. Af e-mailen, som rummede linket til spørgeskemaet, fremgik formålet med undersøgelsen samt oplysninger om, at man ved besvarelse af spørgeskemaet ville deltage i en konkurrence om 6 flasker vin. Respondenten blev opfordret til at udfylde spørgeskemaet, såfremt virksomheden beskæftiger østarbejdere eller havde beskæftiget østarbejdere inden for de seneste 12 måneder (praktikanter/elever undtaget). Hvis virksomheden ikke har beskæftiget østarbejdere inden for de seneste 12 måneder, blev respondenter bedt om at returnere mailen med besked herom.
Respondenter	Til kvægbrugene og de mindre byggevirksomheder er mailen med linket til skemaet sendt til den mailadresse, der fremgik af CVR udtrækket. Det betyder, at det er ejeren af disse virksomheder, som har modtaget og responderet på skemaet. I de større virksomheder (byggevirksomheder med mere end 49 ansatte) er skemaet stilet til virksomhedens arbejdsmiljøchef, som vi i nogle tilfælde måtte ringe til og få mailadressen på.

Rykkerprocedure

Spørgeskemaet blev genudsendt den 14. april 2011 til respondenter, der ikke havde udfyldt spørgeskemaet eller returneret e-mailen.

Derpå blev der den 18.-20. april 2011 foretaget telefonopringning til 106 kvægbrug og 100 byggevirksomheder, der på daværende tidspunkt ikke havde udfyldt spørgeskemaet eller returneret e-mailen. Kontakt blev opnået ved knap to tredjedele af opkaldene. Ved samtalerne blev ejeren/arbejdsmiljøchefen spurgt om, hvorvidt virksomheden beskæftigede østarbejdere eller havde gjort det inden for de seneste 12 måneder og om vedkommende i givet fald ville afsætte 10 minutter til at besvare spørgsmålene, som blev læst op telefonisk. I skemaet blev respondentens bemærkninger og/eller uddybende svar noteret i bemærkningsfeltet under det enkelte spørgsmål.

Tredje og sidste genudsendelse af spørgeskemaet blev foretaget 20. april 2011 til respondenter, der ikke havde udfyldt spørgeskemaet elektronisk eller havde besvaret det under telefonsamtale eller havde returneret e-mailen.

5.3 Interviews

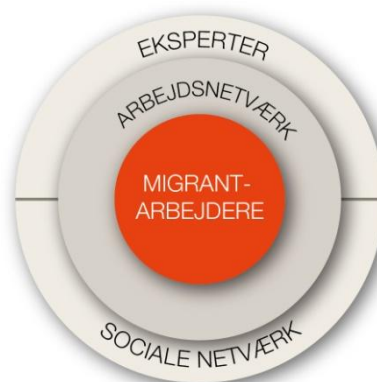
Fire informantgrupperinger

Der er gennemført kvalitative interviews med fire grupper af informanter:

- > Repræsentanter fra branchernes arbejdsmarkedsorganisationer, arbejdsmiljøeksperter og andre eksperter
- > Repræsentanter fra migrantarbejderes sociale netværk
- > Repræsentanter fra migrantarbejderes arbejdsnetværk
- > Migrantarbejdere

Interviewene er gennemført »udefra« med de, der omkranser migrantarbejderne først og migrantarbejderne til sidst, jf. Figur 5-2.

Figur 5-2 Interviews med de, der omkranser migrantarbejdere og migrantarbejdere



62 informanter i alt

Der er i alt gennemført mere end 50 interviews med i alt 62 informanter. Interviewene er gennemført med støtte i semistrukturerede interviewguides og har hver især haft en varighed på omkring 1½ time.

Fire interviewguides

Interviewguiderne er udarbejdet med udgangspunkt i problemstillingerne nævnt i litteraturen og suppleret med viden fra spørgeskemaundersøgelsen. Vi har udarbejdet

fire forskellige interviewguides under hensynstagen til længden af interviewene og målrettet disse til de respektive informantgrupper.

Instruktion til interviewer og tolk

Interviewguiderne rummer en generel instruktion til den, som skal forestå interviewet samt særligt i interviewguiden til migrantarbejderinterviews en instruktion til tolken, som assisterer under denne type interviews. Under hvert tema i interviewguiderne er der anført en række åbne spørgsmål, som den der forestår interviewet anvender til at indkredse det enkelte tema.

Temaer

Temaerne i de fire interviewguides varierer, men dækker samlet set følgende:

- › Information om informanten
- › Informantens (jobmæssige) relation til migrantarbejdere
- › Oplevelser og erfaringer med migrantarbejdere
- › Migrantarbejderens beskæftigelse
- › Migrantarbejderens kvalifikationer/kompetencer
- › Migrantarbejderens sociale netværk
- › Ulykkesrisici for migrantarbejdere
- › Forebyggelse af ulykker
- › Forslag til forebyggelsesinitiativer rettet specifikt mod migrantarbejdere

Lydoptagelse og resumé af interview

Alle interviews er optaget på bånd. For samtlige interviews er der kort tid efter det gennemførte interview er gennemført skrevet et resumé. Dette udgør en kondensering af centrale temaer og relevante udsagn på lydoptagelsen af det pågældende interview.

Transskribering og oversættelse af interview med migrantarbejdere

Interviewene med migrantarbejderne er transskriberet i fuld længde og oversat til dansk, således at alt på lydfilen gengives i nøjagtig den rækkefølge, det bliver sagt. Det fremgår af det transskriberede notat, hvem der taler, henholdsvis S=spørgeren (intervieweren), T=tolken og I=informanten. Det er dette materiale, der er anvendt ved analysen af interviewene.

5.3.1 Arbejdsmarkedsorganisationer, arbejdsmiljøeksperter m.fl.

Udvælgelse af informanter

Vi har fundet det hensigtsmæssigt at interviewe en række arbejdsmiljøeksperter og nøglepersoner fra branchernes organisationer for at få viden om, hvilke forhold eksperterne anser for at have indflydelse på migrantarbejdernes ulykkesrisici, og hvilke initiativer, der kunne iværksættes for at minimere risici. Informanterne er valgt ud fra deres specielle viden på området, bl.a. i kraft af deres job, samt hvorvidt de aktuelt har deltaget i debatten om migrantarbejdere og arbejdsulykker. (Se bilag B for samlet oversigt)

Gennemførelse af interviews

Informanterne er kontaktet telefonisk eller via e-mail, og interviewene er typisk gennemført på informanternes arbejdspladser. Interviewene er primært gennemført som enkeltpersoninterview undtaget fire interviews, hvor der deltog to - og ved et enkelt - tre informanter.

5.3.2 Sociale netværk

Udvælgelse af informanter

Vi har telefonisk rettet kontakt til en række institutioner og personer, som vi forventede ville have kontakt med migrantarbejdere og som gennem denne kontakt forventes at besidde viden og erfaringer med migrantarbejders hverdagsliv. De kontaktede institutioner omfatter katolske kirker, venskabsforeninger, sprogskoler, sygehuse, udlændingsservice, ambassade, konsulat m.fl. I bilag B ses en samlet liste over hvem, vi på baggrund af litteratur, informationer på internet eller gennem samtaler med informanter, vurderede som mulige aktører i migrantarbejdernes sociale netværk.

Gennemførelse af interviews

Med de personer, som indvilligede i at deltage i projektet, er der truffet aftale om interviewtidspunkt og -sted. Typisk er interviewene gennemført på informanternes arbejdsplads, i deres hjem eller på en café. Interviewene er gennemført som enkeltpersoninterview undtaget ét interview, hvor der deltog to informanter.

5.3.3 Arbejdsnetværk

Otte virksomheder er besøgt

Der er udvalgt otte virksomheder til at give os indsigt i migrantarbejders arbejdsmæssige forhold, fire byggevirksomheder og fire kvægbrug.

Udvælgelse

Byggevirksomhederne er valgt på følgende vis: A, B og C er virksomheder, som vi kender fra tidligere rådgivningsopgaver, og hvor vi kender til, at de besidder erfaring med at beskæftige migrantarbejdere. Lederne har enten selv bidraget som informanter eller har henvist til andre relevante informanter ud fra vores ønske om, at tale med informanter i virksomheden, som har »hands-on« erfaring med at beskæftige migrantarbejdere. Den sidste virksomhed, D er tilfældig valgt, idet vi blot kom forbi byggepladsen og talte med byggelederen om, at man på pladsen beskæftigede migrantarbejdere og fik byggelederens tilsagn om at deltage i projektet som informant.

Kvægbrugene er valgt på følgende vis: Arbejdsgiverne på tre af brugene deltog i projektets spørgeskemaundersøgelse og tilkendegav ved telefonisk kontakt, at vi var velkomne til at besøge brugene. Det fjerde landbrug reflekterede på en omtale af projektet på LandboNord's hjemmeside på internettet, hvor vi beskrev, at vi gerne ville gennemføre interview på kvægbrug, der beskæftigede eller havde beskæftiget migrantarbejdere. Omtalen af projektet er med assistance fra følgegruppen bragt i flere landbrugsblade og kan ses i bilag D. De fire kvægbrug er således tilfældig valgte blandt kvægbrug, som har været positive for at modtage besøg, og som har ønsket at bidrage med viden gennem interviews.

Kvalitative beskrivelser af oplevelser og erfaringer

Det har *ikke* været hensigten med de valgte virksomheder at skabe et repræsentativt billede af migrantarbejders arbejdspladser, men kvalitativt at få en række detaljerede beskrivelser af de oplevelser og erfaringer, som informanterne i migrantarbejdernes arbejdsnetværk har gjort sig.

Der er ikke nødvendigvis sammenfald mellem de virksomheder, som udgør arbejdsnetværk, og de migrantarbejdere vi har interviewet i forbindelse med projektet. De virksomheder som er besøgt, og hvor der er gennemført interviews, er kun i et enkelt tilfælde arbejdsplads for to af de interviewede migrantarbejdere.

Typisk enkeltperson-interview

Interviewene er gennemført som enkeltpersoninterview undtaget to interviews, hvor der i hvert af dem deltog to informanter.

Migrantarbejdere

Interview med 24 migrantarbejdere

Der er i alt gennemført interviews med 24 migrantarbejdere⁵, som aktuelt arbejder eller tidligere har arbejdet i Danmark i byggevirksomheder (12 personer) eller på kvægbrug (12 personer).

Opslag med henblik på rekruttering

Vores ønske var at rekruttere migrantarbejdere direkte som informanter, dvs. uden at arbejdsgivere eller andre fik kendskab til informanternes medvirken i projektet. For at komme i kontakt med migrantarbejderne satte vi opslag op om projektet og opfordrede heri migrantarbejdere til at deltage. Opslaget blev oversat til polsk, litauisk, rumænsk, ukrainsk og engelsk, jf. bilag E. Opslaget blev sat op på steder, hvor vi forventede at migrantarbejdere ville se det, dvs. i udvalgte supermarkeder, byggemarkeder, kirker, campingpladser, statsforvaltning, landbrugsskole, byggepladser, polske forretninger og er desuden sat under vinduesviskere på biler med relevante, udenlandske nummerplader samt indrykket på udvalgte relevante hjemmesider (henholdsvis polonia.dk og en privat netværksside for Ukrainere).

Migrantarbejdere i byggebranchen er rekrutteret uden arbejdspladsens mellemkomst

De mange opråb gav imidlertid kun tre reaktioner, hvorfor vi for byggebranchens vedkommende har rekrutteret migrantarbejdere via en dansk-polske tolk, som tidligere har arbejdet for et fagforbund, og som har et stort netværk blandt polakker. Det er tolken, som har haft den første direkte kontakt med informanterne fra byggebranchen. Derpå har vi med tolkens mellemkomst aftalt interviewtidspunkt og sted - typisk på en cafe, hjemme hos informanten eller hos COWI.

Migrantarbejdere i kvægbrug er rekrutteret gennem deres arbejdsgiver

Rekruttering af migrantarbejdere beskæftiget på kvægbrug - er udover opslaget - forsøgt aktiveret ved at få danske og udenlandske landbrugselever fra en landbrugsskole til at spørge i deres netværk. Imidlertid endte vi med at få assistance fra en rekrutteringsansvarlig, som kontaktede en række kvægbrug og bad ejerne om at spørge de ansatte migrantarbejdere om de havde lyst til at deltage. Derefter aftalte vi med ejernes og ind mellem tolkenes mellemkomst interviewtidspunkt og sted - typisk på kvægbrugene, hvor migrantarbejderne var ansat eller i disses bolig.

Brug af tolk

Interviewene er gennemført med støtte i den udarbejdede interviewguide. Ved interviewene har vi haft assistance af forskellige tolke, som har talt migrantarbejderens modersmål; rumænsk, polsk eller russisk ved interview af migrantarbejdere fra Ukraine. En enkelt informant fra Rumænien er interviewet på engelsk, da interviewaftalen måtte skubbes nogle timer. Anvendelsen af tolk sikrede, at migrantarbejderen kunne

⁵ Yderligere deltog ved ét interview den polske ægtefælle og parrets voksne datter. Ingen af disse var eller havde været beskæftiget i byggebranchen eller på kvægbrug.

tale sit modersmål og dermed ikke mødte de sproglige begrænsninger, som ofte gør sig gældende, når man taler et fremmed sprog. Omvendt betød tolkningen også, at informanten ofte var nødt til at »klippe« sin tale over i mindre dele for at give tolken lejlighed til at oversætte for os. Samtalerne blev således mindre flydende.

Typisk enkeltperson-interview

Interviewene er gennemført som enkeltpersoninterview, undtaget to interviews hvor der deltog henholdsvis to litauiske og tre polske informanter.

6 Resultater

6.1 Litteraturstudie

Formål	Formålet med litteraturstudiet var at kvalificere de spørgsmål, der blev stillet i den efterfølgende spørgeskemaundersøgelse samt de temaer, der blev udvalgt til de kvalitative interviews.
Rapporter og artikler	I alt 19 nyere rapporter og artikler, der omhandler migrantarbejdere og har fokus på arbejds- og arbejdsmiljøforhold, er gennemgået, jf. bilag A. Rapporterne og artiklerne dækker primært danske, nordiske og/eller europæiske forhold. Resuméer af den læste litteratur findes i bilagsrapporten "Litteraturstudie og spørgeskemaundersøgelse", bilagsrapport fase 1, august 2011.
Omtalte arbejdsmiljøproblemer	Rapporterne og artiklerne peger på følgende arbejdsmiljøproblemstillinger relateret til migrantarbejdere ⁶ : <u>European Agency for Safety and Health at Work (Nov.2007):</u> <ul style="list-style-type: none">› Vanskeligheder med at blive accepteret i modtagerlandet.› Modstand fra modtagerlandets kolleger, mobning.› Sprogproblemer.› Arbejdet er ofte meget fysisk krævende og ensidigt.› Lange arbejdsdage.› Udfører hyppigt skifteholdsarbejde, hyppigere end kolleger fra modtagerlandet.› Ulykker i forbindelse med farlige jobs. Ulykkesrisikoen er dog ikke større end for kolleger fra modtagerlandet i tilsvarende jobfunktioner.› Ulykkesrisikoen er størst i de to første år i det nye land.› Mindre fokus på ulykkesrisici end på løn.› Arbejder i flere "snavsede" jobfunktioner.› Udvikler generelt dårligere helbred sammenlignet med modtagerlandets arbejdende befolkning.

⁶ Migrantarbejdere kan være defineret forskelligt i de enkelte rapporter og artikler.

Hviid K, Jensen F., Olesen K., Flyvholm MA (sept. 2010):

- › Lønforhold, særligt blandt udstationerede og ansatte i vikarbureauer.
- › Sprogproblemer.
- › Arbejdsmiljø- og sikkerhed.
- › Ringe boligforhold, særligt for migrantarbejdere fra vikarbureauer.
- › Manglende sygepenge.
- › Brud på arbejdstidsregler (lange arbejdsdage), særligt for ansatte i nyetablerede vikarbureauer og udstationerede.

Berge Ø, Djuve AB, Tronstad KR (sept. 2010):

- › Sikkerhed/ulykkesrisici, øget ulykkesrisiko pga. kultur og sprog.
- › Sprogligt opdelte arbejdssjak.
- › Brud på arbejdstidsregler.
- › Arbejdstempo.
- › Manglende indflydelse på eget arbejde og manglende anvendelse af kvalifikationer.
- › Jobusikkerhed.
- › Boligforhold og lønforhold.

Björnsdóttir E (Sep.2010):

Rapporten omtaler ikke arbejdsmiljøproblemer. Vedrørende arbejdsvilkår, beskrives det, at Island har en lovgivning om, at minimumsvilkår i overenskomsterne skal være gældende uanset køn og nationalitet.

Andersson JP, Wadensjö JE (Sep. 2010):

- › Løn og ansættelsesforhold. Det beskrives, at det i den generelle debat og især blandt de faglige organisationer ofte fremføres, at arbejdsmiljøet for udenlandsk arbejdskraft er dårligere end for indfødte svenskere, fordi udlændingene ikke har været bedre beskyttet, dér hvor de kommer fra.
- › Den udenlandske arbejdskraft kender ikke nok til lovgivning og -regler til at vide, hvilke krav de kan stille på arbejdsmiljø- og sikkerhedsområdet.

Sorainen O (Sept. 2011):

- › Systematisk tilsidesættelse af løn, arbejdstider og overbetalingsaftaler samt brud på sikkerhedsregler.
- › Den regionale arbejdstilsynskreds i Nyland opgjorde i 2009 på basis af 398 kontrolbesøg, at byggebranchen havde mangelfuld bogføring og indfrielse af aftaler om løn og arbejdstider, og det på trods af at de udenlandske arbejdere havde fuldgyldige kontrakter. Det er især galt med små virksomheder. I forbindelse med udstationeret arbejdskraft var det meget almindeligt, at de lovpligtige forsikringer mod arbejdsulykker ikke var opfyldt.

Andersen RK, Bråten M, Eldring L, Ødegård AM (nov. 2010):

- › Social dumpning, mange påbud vedr. "allmenngjøringsforskrifterne".
- › Forkert brug af værktøj, manglende sikring/afskærmning.
- › Forkert/manglende brug af værnemidler.

Antonietti A et al (2005):

- › Ulykkesrisici. I undersøgelsen refereres til, at ikke-italiensk indfødte arbejdstagere relativt er udsat for flere arbejdsulykker end indfødte italienere. Ved fokusgruppeinterview med migrantarbejdere i byggebranchen udpegede migrantarbejderne følgende risici: Følger af forkert brug af værktøj og redskaber, forkert træning af sikkerhedsforanstaltninger (f.eks. upræcis placering af stillads, mangelfuld skiltning ved vejarbejde, tilstedeværelse og håndtering af farlige stoffer og materialer, forstyrrelse i arbejdet), usikker adfærd, forkerte arbejdsbevægelser og arbejdsstillinger samt udførelse af arbejde, hvis man er stresset eller træt samt utilstrækkelig anvendelse af sikkerhedsbeklædning og beskyttelsesforanstaltninger.
- › Jobusikkerhed. Særlig er de migrantarbejdere, der har været i Italien i kort tid og/eller endnu ikke har fundet et fast job bange for at befinde sig i en situation, hvor de kan komme til skade eller være nødt til at anmelde en arbejdsskade og derved udfordre muligheden for at beholde deres arbejde eller finde et nyt.
- › Arbejdsbetingelser, der hindrer brug af PPE.
- › Adgang til information, instruktion og rådgivning.
- › Sproglig og kommunikationsmæssige barrierer, der hindrer opbygning af relationer på byggepladsen.

Hansen JA, Hansen NW (maj 2009):

- › Arbejdsskader. Forskerne finder, at tallene for anmeldte arbejdsskader vidner om, at polakker befinder sig i jobs, hvor de er klart mere udsatte for arbejdsskader, end hvad de fleste danskere oplever.
- › Farligt arbejde. Migrantarbejdere, der både har haft job i Polen og i Danmark, oplever, at de i Danmark laver mindre farligt arbejde, end de gjorde i Polen. Deres tolerance i forhold til farligt arbejde er således større end danskernes.
- › Vold eller trusler herom.
- › Manglende indflydelse på eget arbejde.
- › Manglende anvendelse af kvalifikationer.

Jensen CA, Malchow-Møller N, Munch JR, Skaksen JR (2007):

- › Psykisk arbejdsmiljø som følge af at den østeuropæiske arbejdskraft i landbruget bruges til at substituere dansk arbejdskraft.

Spannow U (Feb.2007):

- › Arbejdsulykker, herunder risiko for fald fra højder, gennem tage og fra stilladser.
- › Mangelfuld overholdelse af arbejdsmiljølovgivningen.
- › Lange arbejdsdage.
- › Dårlige boligforhold.
- › Sprogproblemer.

Ødegard AM, Aslesen S, Bråten M, Eldring L (2007):

- › Sikkerhedsrisici pga. manglende kendskab til arbejdsmiljøregler og norske arbejdsmetoder/-redskaber - og formodet manglende motivation til at sætte sig ind i disse.
- › Sikkerhedsrisici pga. manglende sprogkendskab.
- › Sikkerhedsrisici pga. træthed (lange arbejdsdage).
- › Sikkerhedsrisici pga. ringe sikkerhedskultur (gælder både sikring ved arbejde i højden og brug af værnemidler, f.eks. ordentlige stilladser og hjelm).
- › Sikkerhedsrisici pga. stor autoritetstro og manglende overførelse af viden pga. arbejde i sprogopdelte grupper.

Andersen SK, Pedersen K (juni 2010):

- › Social dumpning.

Carstensen O (2007):

Omhandler arbejdsulykker i landbruget, men beskæftiger sig ikke specifikt med migrantarbejdere. For landbruget generelt nævnes følgende:

- › Arbejdsulykker i landbruget er alvorligere end andre arbejdsulykker. 8,1 % kræver indlæggelse på sygehus i modsætning til 2,8 % for alle brancher. Flest ulykker forekommer ved det direkte arbejde med dyr, heraf hovedparten ved arbejde med kvæg. Ulykker ved kvægdrift er typisk klemning og spark med bløddelsskader og knoglebrud til følge. Næst flest skader kan henføres til maskinulykker omfattende såvel håndværktøj (især vinkelsliber) og store landbrugsmaskiner. Derudover ses mange faldulykker med forstuvninger og knoglebrud. Endelig er der mange skader på øjnene.

Czarzasty J (2007):

Omhandler selvstændige i Polen og beskæftiger sig ikke specifikt med migrantarbejdere.

- › Arbejdere der er ansat i et ansættelsesforhold, men reelt har status af selvstændige. Disse har rettigheder eller mangel på samme som selvstændige og ikke som ansatte.

Eisenbach B, Gehring R (2010):

- › Generelle arbejdsforhold, udfordringer pga. sproglige og sociokulturelle forskelle.
- › Formodning om at der i byggebranchen er flere ulykker blandt migrantarbejdere end blandt nationale arbejdere.

Eldring L, Trevena P (2007):

Omhandler bygge- og anlægsbranchen i Polen.

- › Indikerer at polske migrantarbejdere formentlig tilbydes bedre forhold uden for landet end i den polske bygge- og anlægsbranche, hvor "svage" ansættelseskontrakter og ringe arbejdsmiljø- og sikkerhedsforhold er almindeligt.

Pedersen EF, Bestyrelsen for CLRdk (red.) (dec.2007):

- › Arbejdsulykker.
- › Manglende sprogfærdigheder.
- › Belastende opholds- og boligforhold.

Ødegård AM, Berge ØM (2010):

- › Social dumpning, bl.a. arbejdsmiljømæssigt i form af manglende instruktion og værnemidler.
- › Manglende dækning af arbejdsskadeforsikring.
- › Korte kontrakter hvor der kun betales løn i udlejeperioden.
- › Lange arbejdsdage, løn under tarif.

- › Falske kontrakter, uklarhed ved. ansættelsesforhold (udlejes som selvstændige uden vidende).

6.2 Spørgeskemaundersøgelse

Formål	Formålet med spørgeskemaundersøgelsen var at få en opdateret basisviden om migrantarbejdere beskæftiget i byggevirksomheder og kvægbrug, således at vi sammen med viden fra litteraturstudiet var yderligere kvalificeret til den efterfølgende kvalitative del af projektet.
Spørgsmål	Spørgsmålene vedrører basisinformationer såsom antal beskæftigede migrantarbejdere, rekrutteringsmåde, ansættelses- eller tilknytningsform, beskæftigelseslængde m.v. Derudover rummer skemaet spørgsmål om de konkrete arbejdsopgaver, som migrantarbejderne udfører, f.eks. faglært/ufaglært arbejde, samarbejde med kollegaer, forhåndskendskab til arbejdsopgaver samt spørgsmål om sikkerhed, herunder virksomhedernes sikkerhedstiltag målrettet de beskæftigede migrantarbejdere.
Antal kontaktede virksomheder	Spørgeskemaet er sendt elektronisk til 169 kvægbrug og 244 byggevirksomheder.
Respons	<p>I alt 123 respondenter (30%) meddelte via mail eller telefonisk, at deres virksomhed ikke beskæftiger og ikke har beskæftiget migrantarbejdere de seneste 12 måneder. Der er ikke nævneværdig forskel på reaktionerne fra de to brancher.</p> <p>Der er en bemærkelsesværdig stor andel, som understreger, at de <u>aldrig</u> har beskæftiget migrantarbejdere og heller ikke har intentioner om at gøre det fremover. Respondenterne svarer f.eks. "Har ikke østarbejdere og er heller ikke interesseret heri", "Har ikke østarbejdere og har aldrig haft det og får det ikke, taler hverken polsk eller serbo-kroatisk", "Har ikke og har aldrig haft østarbejdere, heldigvis, hvis man kan tillade sig at sige sådan." Vi vurderer, at den intensive og ofte negative omtale af migrantarbejdere i pressen kan have haft indflydelse på disse respondents markante afstandtagen til at beskæftige migrantarbejdere. De kontaktede respondenter kan således have været bekymret for, om de ville fremstå negativt, såfremt de oplyste, at de beskæftiger migrantarbejdere, hvorfor de melder tilbage, at de "sandelig ikke beskæftiger migrantarbejdere" eller måske afholder sig fra at udfylde spørgeskemaet.</p> <p>Antallet af udfyldte spørgeskemaer er lavt. I alt 16 respondenter inden for kvægbrug og 7 respondenter inden for byggeri har udfyldt skemaet. Derudover har 7 respondenter inden for kvægbrug og 5 inden for byggeri udfyldt skemaet delvist. At uddrage sammenfattende konklusioner fra svarmaterialet vil således være behæftet med meget stor usikkerhed.</p>
Indflydelse på projektdesign	En væsentlig del af skemaerne er imidlertid udfyldt under telefonsamtaler og rummer interessante bemærkninger og synspunkter, der er fundet anvendelige i relation til det videre projektarbejde, jf. nedenstående.
Mindre snæver afgrænsning	Umiddelbart forestillede projektteamet sig, at hovedparten af de beskæftigede migrantarbejdere ville være fra Polen, men på det meget spinkle grundlag, som besvarel-

serne udgør, tyder dette på ikke at være tilfældet inden for kvægbrug. Det er kendt, at mange landbrugselever kommer fra Ukraine. Formentlig sker der det blandt landmændene, at de efter at have haft en ukrainsk elev, bruger denne/disses personlige netværk og rekrutterer nye migrantarbejdere fra Ukraine. Der er ydermere de senere år sket en stigning i antallet af rumænere på kvægbrugene. Rumænien blev medlem af EU i 2007, og migrantarbejdere herfra kan nu - ligesom migrantarbejdere fra de EU-8 lande, der blev medlem i 2004 - tage arbejde i Danmark uden opholds- og arbejdstilladelse. Dette er formentlig årsag til, at der er sket en stigning i antallet af rumænere på kvægbrugene. Statistik fra Udlændingeregisteret⁷ bekræfter, at der er sket en stigning i antallet af rumænere inden for landbrug. Vores oprindelige afgrænsning af migrantarbejdere var således for snæver, hvorfor vi valgte, at udvide afgrænsningen til også at omfatte lande, der blev medlem af EU i 2007 samt at inddrage migrantarbejdere fra Ukraine.

Sprogundervisning

Det er bemærkelsesværdigt, at spørgeskemaundersøgelsen viste, at der på kvægbrugene ofte tilbydes eller skabes mulighed for, at migrantarbejderne kan følge sprogundervisning, mens dette ikke er tilfældet på byggevirksomhederne. Dette vurderer vi hænger sammen med, at ejeren på kvægbrugene arbejder tæt sammen med migrantarbejderne og således bliver meget opmærksom på, de vanskeligheder manglende kommunikation medfører. På byggevirksomheder arbejder migrantarbejderne ofte i østeuropæiske sjak, og der er måske derfor mindre fokus på sprogproblemer? Dette understreger relevansen af, at vi fokuserer på sproglige problemer og om sprogundervisning kunne tænkes ind, som et tiltag på byggevirksomheder.

Forhåndskendskab til arbejdet

Hvis svarene for det begrænsede antal respondenter tegner et korrekt billede af brancherne, ser det ud til, at migrantarbejdernes forhåndskendskab til arbejdsopgaver, værktøj og maskiner er forskelligt de to brancher imellem. Respondenterne fra byggevirksomhederne beskriver, at migrantarbejderne er faglærte og i høj grad beskæftiges med arbejdsopgaver, værktøj og maskiner, som de også var beskæftiget med i deres hjemland. Modsat på kvægbrugene beskriver respondenterne, at migrantarbejdernes kendskab til arbejdet er begrænset, at der er stor forskel på teknologiudviklingen i Danmark og migrantarbejdernes hjemlande, og at migrantarbejderne sættes til rutineopgaver (i starten).

Dette understreger det relevante i at spørge ind til, hvad migrantarbejdernes forudsætninger for at påtage sig arbejde i byggeri og kvægbrug betyder for sikkerheden, og hvilken betydning erfaring har i forbindelse med arbejdet. Betyder migrantarbejdernes store forhåndskendskab til arbejdsopgaverne i byggeriet, at de overlades til på egen hånd at udføre arbejdet, uden byggevirksomheden vurderer, om arbejdet udføres efter danske sikkerhedsnormer? Og betyder det nødvendige i oplæring på stedet i kvægbrugget, at migrantarbejderen også instrueres (mere udførligt) i at udføre arbejdet sikkert? Har disse forhold betydning for, hvordan sikkerhedsmæssige tiltag i de to brancher kan bringes i spil?

Introkurser

Respondenter inden for begge brancher har med forskellige ord peget på, at der kan være behov for at introducere migrantarbejderne til danske sikkerhedsnormer, umid-

⁷ Arbejdsmarkedsstyrelsen, <http://www.jobindsats.dk/sw9795.asp>, opslag 3. maj 2011

delbart når de starter arbejdet. Kunne særlige introkurser for migrantarbejdere hvor bl.a. gældende danske regler gennemgås, være en mulighed? Og i givet fald i hvilket regi?

En mere uddybende beskrivelse af spørgeskemaundersøgelsen og respons fremgår af bilagsrapporten "Litteraturstudie og spørgeskemaundersøgelse", bilagsrapport fase 1, august 2011.

6.3 Interviews med repræsentanter fra branchernes arbejdsmarkedsorganisationer, arbejdsmiljøeksperter og andre eksperter

Formål

Formålet med at interviewe eksperter var at få viden om, hvilke forhold eksperterne anser for at have indflydelse på migrantarbejdernes ulykkesrisici, og hvilke initiativer de vil foreslå iværksat for at nedbringe risici.

Informanter

Informanterne blev valgt ud fra deres specielle viden på området bl.a. i kraft af deres job, samt hvorvidt de aktuelt havde deltaget i debatten om migrantarbejdere og arbejdsulykker. Der er i alt gennemført interviews med 20 personer, der gennem deres arbejde beskæftiger sig med migrantarbejdere fra østeuropæiske lande, som arbejder i byggebranchen og landbruget. En oversigt over de interviewede personers arbejdssted ses i Tabel 6-1.

Tabel 6-1 "Ekspertinterviews"

Informanter fra branchernes arbejdsmarkedsorganisationer, arbejdsmiljøeksperter og andre eksperter	
Arbejdsmarkedets parter	Dansk Byggeri (1)
	Danske Malermestre (1)
	Landbrug & Fødevarer (1)
	3F (3)
	Bygge-, Anlægs- og Trækartellet (BAT) (1)
Myndighed	Arbejdstilsynet (3)
Brancheeksperter	Branchearbejdsmiljørådet for Bygge & Anlæg (BAR B&A) (1)
	Byggeriets Arbejdsmiljøbus (1)
	Videncentret for Landbruget (2)
	Rekrutterings- og vikarbureau, landbrug (2)
	Ledende medarbejder, landbrugsskole (1)

Andre eksperter	Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (FAOS) (1)
	Konsulenter/tolke i begge brancher (2)

Informanterne møder migrantarbejderne i forskellige fora. Nogle arbejder i sammenhænge, hvor de søger at påvirke lovgivningen på området både i EU og i Danmark. Andre møder migrantarbejderne i bestræbelserne på at omsætte danske arbejdsmiljøregler og instruktioner til migrantarbejdernes sprog og arbejdssituation i Danmark. Endelig møder flere informanter migrantarbejderne direkte i deres arbejdssituation. Det gælder blandt andet Arbejdstilsynet, de faglige organisationers konsulenter og tolkene.

Generelt er karakteriseringen af migrantarbejdere, og de problemstillinger informanterne peger på i de to brancher, meget ensartede.

Migrantarbejdere i byggebranchen

Flere af informanterne fra Arbejdstilsynet og de faglige organisationer karakteriserer de migrantarbejdere, der arbejder i byggebranchen ud fra tre forskellige kategorier:

- › En gruppe, som arbejder på samme vilkår som danske arbejdere, og som dermed har tilsvarende arbejdsmiljøforhold, som karakteriseres som generelt tilfredsstillende.
- › En anden gruppe som primært arbejder på vilkår som underentreprenør. I denne gruppe er der stor variation i såvel arbejdsforhold som sikkerhed. Her ses både acceptable som kritisable forhold. En variation som af nogle informanter også påpeges at gælde danske byggefirmaer.
- › En tredje gruppe beskrives som udsat for meget belastende arbejdsforhold. Dette gælder både hvad angår kontraktforhold, aflønning, sikkerhed og opholdsfaciliteter. I denne gruppe finder man mange af de såkaldte selvstændige enmandsfirmaer, eller som andre kalder dem "arme og ben" virksomheder.

Generelt karakteriserer informanterne fra byggebranchens faglige organisationer migrantarbejderne som generalister uden den specifikke faglige opdeling af håndværket, som er almindeligt i Danmark. Migrantarbejderne beskrives som pligtopfyldende og mere autoritetstro end danske håndværkere, hvilket stiller krav om mere og tydelig ledelse. Flere informanter fortalte om danske bygningshåndværkeres modvilje mod migrantarbejdere. En modvilje der formodes at bunde i arbejdsløshed inden for branchen og følelsen af lønmæssig unfair konkurrence.

Migrantarbejdere i kvægbrug

I modsætning hertil beskriver de arbejdsmiljøprofessionelle inden for landbrug migrantarbejderne som velkomne, da det har været vanskeligt at få dansk arbejdskraft. Migrantarbejderne beskrives som en forholdsvis ensartet gruppe, hvor hovedparten beskæftiges på uddannelseskontrakter. Kontrakt, opholdsfaciliteter og arbejdsmiljøet beskrives af de interviewede eksperter som generelt i orden specielt på de store gårde. Dog peges der på, at migrantarbejdere ofte udfører belastende manuelle løft.

Tidligere kom mange unge fra landbrugsuniversiteter i Ukraine til praktisk uddannelse inden for kvægbrug i Danmark uden at have været på et kvægbrug forud for opholdet i Danmark. Dette stillede krav til landmanden om at være meget tydelig i den daglige instruktion og oplæring på bedriften. Aktuelt er tilgangen fra Ukraine afløst af unge

fra EU, primært fra Rumænien, men den ofte manglende praktiske erfaring inden for kvægbrug er fortsat gældende. Flere informanter peger derfor på betydningen af at være opmærksom på forskellene mellem det landbrug, migrantarbejderne kommer fra eller kender til - ”en lille gård med tre køer og en plov” - til det højmoderne danske landbrug.

Kommunikationsvanskeligheder

Alle informanter i ekspertgruppen både i byggeriet og i kvægbruget nævner sprog og kommunikation som centrale emner i debatten om migrantarbejdere. Sprog udgør en vanskelighed, der skal overvindes uanset om der tales på et fælles tredje sprog, hvor engelsk er det mest anvendte, eller hvis og når der skal anvendes tolk. Informanterne betoner, at der er meget skriftligt materiale til rådighed både om almindelige arbejdsforhold i Danmark og specifikke oplysninger om sikkerhed og arbejdsmiljø både i byggeriet og i landbruget. Men informanterne udtrykker samtidig tvivl om, hvorvidt indholdet når de respektive målgrupper på den måde, det er tiltænkt. Her peges på problemstillinger som læsesvaghed (byggebranchen), manglende overskud til at læse, manglende adgang til internet/elektronisk formidlet stof og manglende samling af informationerne (on-stop-shop).

Migrantarbejdernes arbejdsmiljø

Informanterne fremhæver, at migrantarbejderne arbejder meget. De har ofte det hårdeste fysiske arbejde og i visse sammenhænge også psykiske belastninger. Dette gælder for begge brancher. For begge brancher gælder også, at anvendelse af tekniske hjælpemidler og personlige værnemidler er mere begrænset end sædvanligt i Danmark, i hvert fald i starten af et ansættelsesforhold.

I byggeriet medbringer visse underentreprenører egne materialer, da disse ofte er billigere i hjemlandet. Men materialerne overholder ofte ikke reglerne, cementposerne er for tunge og gipspladerne for store, fortæller informanterne fra Arbejdstilsynet. Et andet ofte nævnt problem blandt informanterne fra byggebranchen er migrantarbejdernes omgang med stiger og stilladser. Migrantarbejderne flytter og ændrer på stilladserne, også når dette kræver særlig ekspertise/uddannelse.

Informanterne fra landbrugets organisationer peger på, at det er yderst sjældent, at en migrantarbejder bliver sat til at køre de store moderne landbrugsmaskiner. Der er en almindelig konsensus om, at det har de ikke kompetencer til. De betjener derimod efter oplæring mindre maskiner til staldbrug.

Arbejdsulykker

Både i byggebranchen og i landbruget nævnes underrapportering af ulykker og mangelfuld statistik over de arbejdsulykker, der sker, som et problem. Arbejdsskader behandlet på skadestuer beskrives ofte som fritidsulykker og bliver derfor ikke opfanget som arbejdsskader i statistikkerne.

I byggeriet har nogle tragiske dødsulykker blandt migrantarbejdere imidlertid sat fokus på, at arbejdsulykkesrisici måske er større blandt migrantarbejdere end blandt danskere.

I landbruget karakteriseres ulykker hyppigt som uheld. Og da den skadede hyppigt vil kunne deltage i andet arbejde på gården, bliver skaden ofte ikke anmeldt, fortæller landbrugets informanter. Informanten fra landbrugsskolen og informanten fra vikarbureauet peger desuden begge på, at mange ulykker for migrantarbejderne sker i fritiden, hyppigt som følge af kørsel i alkoholpåvirket tilstand.

Forebyggelse

Informanterne fra byggeriets og landbrugets arbejdsmarkedsorganisationer, arbejdsmiljøeksperter, arbejdstilsynet og andre eksperter bidrager med en bred vifte af forslag til forebyggelse af arbejdsulykker:

Informanter fra Arbejdstilsynet peger blandt andet på:

- › Højere prioritering af kulturel integration
- › Bedre kendskab til migrantarbejdernes netværk i Danmark
- › Bedre myndighedssamarbejde mellem Arbejdstilsyn og politi ⁸
- › Særlige tjeklister til brug ved tilsyn på arbejdspladser, hvor migrantarbejderne arbejder
- › Publicering af Sikkerhedshåndbøger, så de findes både i trykte udgaver og på nettet og oversat til andre sprog

Byggeriets parter og brancheeksperter peger blandt andet på:

- › Behov for mere visuelt informationsmateriale
- › Oprettelse af en one-stop-shop. Ét sted hvor virksomheder eller personer, der overvejer at tage job i Danmark kan få alle nødvendige oplysninger på en gang
- › Effektiv kontrol af og sanktioner ved misbrug og overtrædelse af gældende danske arbejdsmarkedsregler
- › Personbåret dokumentation for arbejdsmiljøuddannelse
- › "Varmestuer" for migrantarbejdere
- › Øget kultursamarbejde med de lande, migrantarbejderne kommer fra
- › Landsdækkende kursusrække om arbejdsmiljø og arbejdsmarkedsforhold for migrantarbejdere
- › Fokus på kontraktens ordlyd
- › Forventningsafstemning mellem migrantarbejderne og danske virksomheder
- › Øget støtte til arbejdsmiljørådgivning på arbejdspladser, hvor der arbejder migrantarbejdere (udbredelse af mobile rådgivningstjenester som BAM-bus konceptet)
- › Satsning på personlig kontakt i dagligdagen
- › Etablering af fora til erfaringsudveksling virksomheder imellem
- › Undersøgelse af mulighederne for en dansk "almengørelsesaftale" efter norsk mønster

Landbrugets parter og brancheeksperter peger blandt andet på:

- › Brug for gode visuelle og interaktive oplysningsværktøjer
- › Evaluering af udarbejdet oplysningsmateriale. Når det ud til målgruppen?
- › Arbejdsmiljøorganisation etableret på kvægbruget
- › Implementering af arbejdsmiljøarbejdet i det daglige
- › Information på flere sprog
- › Bedre lederkompetencer
- › Formidling af arbejdsmiljøviden ved anden faglig rådgivning

⁸ Interviewene er gennemført inden en tværgående myndighedsindsats fra Arbejdstilsyn, politi og skat blev iværksat i 2012 med henblik på at sikre, at udenlandske virksomheder overholder dansk lovgivning (styrket myndighedsindsats mod social dumpning).

- › Videreudvikling af »Safety-on-the-farm«⁹
- › Værktøj til demonstration af at godt arbejdsmiljø kan give økonomisk gevinst
- › Udvikling af incitamentværktøjer til forbedring af arbejdsmiljøet

Andre eksperter (særlige kontaktpersoner, tolke og forskere) peger på:

- › Behov for mere positiv »toning« af debatten om migrantarbejderne
- › Perspektiv på at integration er en langsigtet proces, som kræver fokus og ressourcer
- › Ledelsesudvikling
- › Let adgang til tolk, fast kontaktperson og gode boforhold
- › Udarbejdelse af liste til migrantarbejderne med helt dagligdags og praktiske informationer
- › Opprioritering af professionel introduktion til arbejdet i Danmark
- › Adgang til konfliktmægling

En mere uddybende beskrivelse af undersøgelsen og resultaterne fremgår af bilagsrapporten "Interviews med repræsentanter for byggebranchens og landbrugets arbejdsmarkedsorganisationer og arbejdsmiljøeksperter", bilagsrapport fase 2a, januar 2012.

6.4 Interviews med repræsentanter fra migrantarbejderes sociale netværk

Formål Formålet med at interviewe repræsentanter fra det sociale netværk var at opnå indsigt i migrantarbejdernes hverdagsliv, herunder vilkår som informanterne opfatter kan have betydning for sikkerheden og risikoen for ulykker på de byggepladser og kvægbrug, hvor migrantarbejderne er beskæftiget.

Informanter Flere af de personer, som vi kontaktede, oplevede ikke, at deres viden om og kontakt med migrantarbejdere var på et niveau, som de anså som formålstjenligt at blive interviewet om. Migrantarbejdernes sociale netværk synes således mere begrænset end oprindelig forventet.

Der er i alt gennemført interview med 7 personer, som igennem deres arbejde i fritiden eller pga. deres etniske oprindelse har kontakt med østeuropæiske migrantarbejdere i Danmark.

Informanterne fra det vi kalder »migrantarbejdernes sociale netværk« ses i Tabel 6-2.

Tabel 6-2 Interviews med personer fra migrantarbejderes sociale netværk

Informanter, migrantarbejderes sociale netværk
En sognepræst i en katolsk kirke (1)

⁹ »Safety-on-the-farm« er et e-learning værktøj, der fokuserer på arbejdssikkerhed, trivsel og forebyggelse af nedslidning i landbruget. Værktøjet findes oversat til flere fremmedsprog, se <http://www.safeyonthefarm.dk/Dansk/Safeyonthefarm.htm>

Repræsentanter fra et videnscenter for udenlandsk arbejdskraft (2)
Hovedkraften bag en udstilling om østarbejdere (1)
Medlemmer af to forskellige venskabsforeninger (2)
En frivillig, med tidligere baggrund i et fagforbund (1)

Flere af informanterne oplever, at de udgør en slags »livline« for migrantarbejderne, således forstået at migrantarbejderne opsøger informanterne, når de har vanskeligheder med at navigere i det danske system. Det kan f.eks. være i forbindelse med behov for hjælp til ansættelseskontrakt, selvangivelse og skatteregler, besøg i kommunen, afskedigelse eller arbejdsulykker.

- Lav integration** Informanterne oplever alle, at migrantarbejderne i meget lille grad har kontakt med danskere. Årsagerne hertil beskrives som: Lange arbejdsdage, stor ihærdighed med at tjene penge under opholdet i Danmark, samt sproglige og kulturelle barrierer.
- Sproglige barrierer** Sproglige barrierer nævnes som noget helt centralt af informanterne, der fortæller, at migrantarbejdere generelt kun i meget begrænset omfang taler fremmedsprog. Dette har indflydelse på integrationen både på arbejdspladsen og i det daglige liv. Informanterne oplever, at migrantarbejdere pga. lange arbejdsdage har begrænset overskud til sprogundervisning, samt at det endvidere kan være et problem, hvis undervisningen ligger hen over arbejdstiden.
- Iflg. en af informanterne, fra videnscenteret integreres migrantarbejdere ikke, fordi de ikke taler dansk. Migrantarbejderne oplever "en glasmur", som de ikke kan bryde igennem til de danske kolleger. Informanten opfatter, at dette særligt kan være tilfældet, når migrantarbejderne er hyret ind som løsarbejdere.
- Kulturelle forskelle** Kulturelt opfatter informanterne at migrantarbejderne på flere punkter adskiller sig fra dansk arbejdskraft. Følgende forhold fremhæves af bl.a. sognepræsten og en af repræsentanterne fra videnscenteret, der begge primært har kontakt med polske migrantarbejdere: Polakker er langt mere autoritetstro og mindre selvstændige i arbejdet, polakker tager ikke initiativer på egen hånd, men venter på ordre fra deres foresatte. Der er også forskelle i alkoholkulturen, forstået således at selvom man heller ikke må drikke på arbejdspladser i Polen, er der mange, der gør det alligevel.
- Faglige udfordringer** Flere af informanterne fortæller, at migrantarbejderne ofte beskæftiges med arbejdsopgaver og inden for fagområder, som de ikke på forhånd har kendskab til. Dette gælder både i byggebranchen og inden for kvægbruget. Iflg. repræsentanten fra den ene venskabsforening har migrantarbejdere nogle færdigheder, der ikke matcher de danske job eller nogle færdigheder, som danskerne ikke vil anerkende (f.eks. udenlandske certifikater). Migrantarbejdere sættes derfor ofte til at udføre de tunge, ufaglærte opgaver. Endvidere beretter flere af informanterne om migrantarbejdere, der udfører irregulært arbejde, f.eks. efter at være blevet afskediget fra et regulært job, samt at migrantarbejdere hyppigt skifter mellem forskellige fag.
- Øget risiko for arbejdsulykker** Informanterne vurderer, at ovenstående forhold kan have indflydelse på risikobilledet for migrantarbejderne. Autoritetstroen bevirker iflg. en af repræsentanterne fra viden-

centeret, at migrantarbejderne aldrig vil sige nej til en opgave eller sige fra over for en arbejdsgiver, hvis de f.eks. ikke tør gå ud på et tag. De vil gøre det så godt som muligt for deres arbejdsgiver. Her spiller frygten for at blive fyret også ind. En frygt der, iflg. den tidligere forbundsansatte, er mest udtalt blandt ikke EU-borgere, som har fået arbejdstilladelse til et specifikt job, og som må forlade landet, hvis jobet mistes. Disse migrantarbejdere er parate til at stå model til meget. Mange migrantarbejdere er ikke medlem af en fagforening, dels fordi de kommer fra lande, hvor der ikke er tradition for medlemskab, dels pga. omkostningen til fagforeningskontingentet.

De lange arbejdsdage, som enten er selvvalgte pga. ønsket om at øge indkomsten eller er tvunget pga. pres fra arbejdsgiveren, kan selvsagt gå ud over koncentrationen, og dermed øge risikoen for arbejdsulykker, som bl.a. den tidligere forbundsansatte fremhæver.

Hyppe skift mellem forskellige fag og det at migrantarbejdere ofte påbegynder job, som de ikke har branchemæssig erfaring inden for, bevirker iflg. en af informanterne fra videntcenteret, at migrantarbejdere ikke har en forsvarlig baggrund for at håndtere arbejdsopgaverne sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

Denne mangelfulde baggrund og arbejdsgivernes manglende instruktion nævner flere af informanterne som afgørende for den risiko, migrantarbejderne udsættes for. Den tidligere fagforbundsansatte fortæller således, at hendes oplevelser er, at migrantarbejdere ikke ved, hvad der er farligt, og ofte får de ingen instruktion i sikkerhed.

De sproglige barrierer og det at migrantarbejdere ofte kun er ansat til specifikke støttefunktioner (klargøring etc.) fremhæves som medvirkende til, at migrantarbejdere hyppigt arbejder alene eller i teams udelukkende sammen med andre migrantarbejdere. Det vil sige, at udover at arbejdsgiveren måske forsynder sig med hensyn til instruktion, eller budskabet ikke opfattes korrekt pga. sprogproblemer, så er muligheden for kollegiale videndeling med dansk arbejdskraft også begrænset.

Endelig kan migrantarbejdere iflg. repræsentanten fra en af venskabsforeningerne have en manglende interesse i at agere sikkerhedsmæssigt forsvarligt. Dette kan være tilfældet, når vedkommende arbejder for sig selv, og det kræver kapital at købe sikkerhedsudstyr. Her handler det ikke om manglende kendskab til reglerne, men om at de personlige økonomiske interesser er større end at følge reglerne.

Forebyggelse

Med hensyn til at forebygge arbejdsulykker på de arbejdspladser, hvor der beskæftiges migrantarbejdere, giver informanterne fra det sociale netværk flere forslag. Sammenfattende kan disse listes som:

Myndighedstiltag:

- › Informationsmøder på migrantarbejdernes modersmål om arbejdssikkerhed og arbejdsretlige regler - gerne kort tid efter migrantarbejderen er kommet til Danmark
- › Samling af migrantarbejdere på kommunalt niveau med fælles informationer fra Arbejdstilsyn og sprogcenter
- › Hyppigere, uanmeldte besøg af Arbejdstilsynet under brug af tolk

- › Gennemsyn af ansættelseskontrakter i Statsforvaltningen, så migrantarbejdere kan varskos mod ansættelse i useriøse firmaer
- › Lovkrav om kædeansvar, så bygherre eller hovedentreprenør er ansvarlig for at kontrollere arbejdsvilkårene længere ude i kæden

Arbejdsmarkedets parter:

- › Overenskomstkraft om kædeansvar så bygherre eller hovedentreprenør er ansvarlig for at kontrollere arbejdsvilkårene længere ude i kæden
- › "Nøglekort", som rummer informationer om migrantarbejderens kvalifikationer, for så vidt angår arbejdsmiljøkurser og certifikater
- › Velkomstmappe fra fagforeningen med bl.a. oplysninger om, hvordan migrantarbejderen skal forholde sig, hvis vedkommende bliver syg

Arbejdsgivere:

- › Oversatte arbejdspladsvurderinger (APVer)
- › Arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen som taler migrantarbejdernes modersmål
- › Instruktion og orientering om sikkerhedsudstyr og udlevering heraf. Skriftlig instruktion på migrantarbejderens modersmål
- › Informationstavler med telefonnumre på nøglepersoner, f.eks. til tilsynsførende
- › Tosprogede ansættelseskontrakter
- › Sikkerhedskurser på migrantarbejdernes modersmål på de større arbejdspladser (byggepladser) eller ved at samle migrantarbejdere fra et antal mindre pladser
- › Sprogundervisning - gerne ved brug af mentorer ude på arbejdspladserne

Viden om sikkerhed foreslås bl.a. formidlet således:

- › Mundtligt via en 24-timers hotline betjent af et korps af rumænere, polakker og russisktalende personer
- › Visuelt af Arbejdstilsynet i form af film der på USB-stik udleveres til migrantarbejderne eller kan ses via link lagt på relevante hjemmesider
- › Skriftligt, via udenlandske ambassader, danske skattecentre etc., i form af foldere med information om sikkerhed

Yderligere beskrivelse af undersøgelsen og resultaterne herfra fremgår af bilagsrapporten "Interviews med migrantarbejders sociale netværk", bilagsrapport fase 2b, oktober 2011.

6.5 Interviews med migrantarbejders arbejdsnetværk, byggebranchen

Formål

Formålet med at gennemføre interviews med repræsentanter fra migrantarbejders arbejdsnetværk har været at få viden om migrantarbejdernes arbejdsliv, herunder forhold som informanterne har erfaret og/eller opfatter, kan have betydning for migrantarbejdernes ulykkesrisici samt eventuelle forslag til, hvordan disse kan reduceres.

Arbejdsnetværket repræsenteres af byggevirksomheder, som har eller har haft migrantarbejdere beskæftiget, og hvor informanterne har praktiske erfaringer med migrantarbejdere.

Virksomheder og informanter

De fire udvalgte virksomheder og informanterne kan beskrives således:

- A - En landsdækkende nedbrydningsvirksomhed, som fast anvender en underentreprenør med 30-40 polske ansatte til miljøsaneringsopgaver. Interviews er gennemført med nedbrydningsvirksomhedens kvalitets- og miljøchef samt med underentreprenørens polske ejer.
- B - En stor entreprenørvirksomhed, der på den aktuelt besøgte byggeplads har ansat en underentreprenør med 5 udstationerede polske ansatte til stålarbejde, og som tidligere kortvarigt har haft 10 polske medarbejdere indlejet via et rekrutteringsbureau. Interviews er gennemført med en byggeleder samt en sjakbajs.
- C - En stor entreprenørvirksomhed, der i forbindelse med bygning af et stort domicil i København, havde et fast samarbejde med et stort polsk entreprenørfirma, som udstationerede 160 polske betonarbejdere på pladsen. Interview er gennemført med en byggeleder, som samtidig er arbejdsmiljøkoordinator.
- D - En mellemstor byggevirksomhed, som på den aktuelt besøgte byggeplads anvendte en underentreprenør med nogle få udstationerede polske håndværkere. Interview er gennemført med byggelederen i byggevirksomheden, som samtidig er arbejdsmiljøkoordinator.

Virksomhederne hører blandt de virksomheder, der har en relativ høj fokus på sikkerhed. Arbejdssituationen for migrantarbejdere på mindre velfungerende virksomheder vil formentlig være anderledes, end de her beskrevne.

6.5.1 Beskæftigelse af migrantarbejdere

Underentreprenøransatte eller indlejet via rekrutteringsbureau

På ingen af pladserne var migrantarbejderne ansat direkte i byggevirksomhederne, men beskæftiget enten som indlejede gennem et rekrutteringsbureau eller hyppigere som ansatte hos en underentreprenør.

Årsagerne til, at virksomhederne ikke har ansat migrantarbejdere direkte, forklares ved oplevelsen af bureaukrati (nedbrydningsvirksomhed A) og store krav til instruktion og sprogfærdigheder (byggevirksomhed B).

6.5.2 Kvalifikationer/kompetencer

Arbejdsopgaver

Migrantarbejderne på de fire pladser var beskæftiget med følgende opgaver:

- Miljøsaneringsopgaver (underentreprenøransatte, nedbrydningsvirksomhed A).
- Binding af armering og forskallingsarbejde (vikarer, byggeplads B), stålarbejde (underentreprenøransatte, byggeplads B).

- Betonarbejde (underentreprenøransatte, byggeplads C).
- Opsætning af kaliumsilikatplader og udførelse af en særlig overfladepudsning (ansatte hos to forskellige underentreprenører, byggeplads D).

Faglige kvalifikationer er generelt OK

Generelt oplever lederne på pladserne, at migrantarbejdernes faglige kvalifikationer er i orden i forhold til de opgaver, de er hyret til at udføre. Dog opfattes migrantarbejdernes faglige kvalifikationer at være af vekslende kvalitet.

På plads B, hvor man har haft migrantarbejdere beskæftiget som vikarer og via underleverandører, oplever projektlederen, at de ansatte hos underentreprenører er ”håndplukkede” og til fulde besidder de faglige kvalifikationer, som det pågældende arbejde kræver, mens de faglige kvalifikationer hos vikarer er mere varierende.

Uddannelsesmæssige forskelligheder i DK og migrantarbejdernes hjemlande

Nogle af informanterne peger på, at de faglige uddannelser i Danmark og i migrantarbejdernes hjemlande er forskellige. Således beskrives migrantarbejdernes faglige uddannelser generelt som anderledes og lavere end den danske (projektleder, plads B). Der peges dog også på, at migrantarbejdere ofte har en større faglig bredde, så de kan træde til, hvis der er behov for at udføre opgaver, som almindeligvis i Danmark udføres af andre faggrupper (byggeleder, plads C).

Kvalitets- og miljøchefen i nedbrydningsvirksomheden (arbejdsplads A) oplever, at mange af arbejderne hos den polske underentreprenør mangler praktisk erfaring i at udføre asbestsanering, når de kommer til Danmark. De fleste har bevis på, at de har gennemført en polsk asbestuddannelse, men den polske uddannelse varer kun 12 timer, mens den danske uddannelse varer 4 dage.

Kritik af faglige kvalifikationer fra dansk kollega

På byggeplads B beretter den interviewede sjakbajs om dårlige erfaringer med migrantarbejders udførte arbejde på en tidligere byggeplads. Her var et østeuropæisk sjak inde og arbejde om natten, mens informantens sjak tog over om morgenen. Ifølge informanten måtte hans sjak bruge flere timer hver morgen på at lave det om, migrantarbejderne havde lavet, muligvis fordi tegningsmaterialet var for kompliceret, i forhold til hvad migrantarbejderne var vant til.

Behov for tættere styring

Mindre selvstændighed og sproglige udfordringer

Flere af informanterne peger på, at nogle migrantarbejdere arbejder mindre selvstændigt end dansk arbejdskraft, og der derfor samt på grund af sproglige udfordringer er behov for en tættere styring af det arbejde, migrantarbejderne udfører. Projektlederen på plads B fortæller således, at de indlejede vikarer på ingen måde kunne udføre et selvstændigt arbejde, på grund af en kombination af den ringe kvalitet migrantarbejdernes fremmedsprog havde, og den kompleksitet arbejdet rummede.

Andre af informanterne er inde på samme problemstilling – at det kræver ekstra styring at beskæftige migrantarbejdere og de eventuelle økonomiske fordele, der er ved at anvende udenlandske entreprenører, i en vis grad opvejes af, at projekterne bliver dyrere på funktionærsiden (byggeleder, plads C).

Byggelederen på plads D fortæller, at han ikke har noget at udsætte på migrantarbejdernes kvalifikationer og kompetencer, men at der er forskelle mellem de standarder,

som arbejdet udføres efter i migrantlande og i Danmark. Dette udgør et ledelsesproblem, da det kræver mere kommunikation om krav og betingelser, og det fordrer mere kontrol af det udførte arbejde. Ifølge informanten indebærer det tillige en potentiel risiko under arbejdets udførelse, da migrantarbejderne ofte mangler erfaring med egenskaber ved de i Danmark anvendte materialer.

6.5.3 Samspil med andre på arbejdspladsen

Adskilte sjak og lav integration

På ingen af de fire pladser arbejdede migrantarbejderne tæt sammen med virksomhedernes danske kollegaer. Social integration gennem fælles arrangementer er sporadisk og i det ene tilfælde, hvor migrantarbejderne og danske ansatte delte skurvogn, resulterede dette ifølge informanten ikke i »kollegialt venskab«.

Miljø- og kvalitetschefen på nedbrydningsvirksomheden (arbejdsplads A) fortæller, at migrantarbejderne udelukkende udfører miljøsaneringsopgaver og typisk arbejder sammen i sjak, hvor det er deres formænd, som taler enten dansk eller engelsk, som står for kommunikationen med de andre på arbejdspladsen. Nedbrydningsvirksomheden har forsøgt at integrere migrantarbejderne mere i virksomheden ved at invitere til sommerfest og julefrokost, men den sproglige barriere betyder, at integration er vanskelig. Den polske arbejdsgiver hos underentreprenøren oplever, at det er svært at blive integreret og skabe kontakt til nedbrydningsvirksomhedens danske ansatte. "Danskerne ser os som nogen, der lige så godt kunne komme fra Afrika. Men som individ er vi meget ens. Vi har alle vores sunde fornuft, logiske tankegang og erfaring", siger den polske arbejdsgiver hos underentreprenøren.

Byggelederen på plads D fortæller, at der ofte opstår en modvilje mellem migrantarbejderne og de danske håndværkere. På byggepladsen har migrantarbejderne og de danske håndværkere delt skur, og de har haft pauser på samme tidspunkter. Men det har ikke blødt op på modviljen. Informanten vurderer, at manglende sproglige færdigheder er ét af problemerne. Et andet er en vis gensidig utryghed. Danskerne oplever, at de udenlandske migrantarbejdere truer dem på jobbet.

Byggelederen på plads C bekræfter, at integrationen og samarbejdet mellem migrantarbejdere og de danske bygningsarbejdere ikke er optimal. De holder sig adskilt og sidder i hver deres skure. Informanten synes, at danske bygningsarbejdere er meget afvisende overfor deres udenlandske kolleger, hvilket ifølge ham nok skyldes en kombination af mange ting. Oplevelse af trussel måske, for de er konkurrenter til det samme arbejde. På den anden side kan det også skyldes vanetænkning og kulturelle fordomme. Informanten hyrede på et andet byggeri fire danske betonarbejdere som pladsmænd til de polske betonarbejdere, og "det gik udmærket, men de sad alligevel i hver deres skure i pauserne. Der opstår ifølge informanten let en »hård tone«, og han fortæller om en episode, hvor migrantarbejderne havde arbejdet efter forskrifterne med alt korrekt udstyr og sikkerhedsforanstaltninger. "Men da de danske håndværkere opdagede, at det var migrantarbejdere, der havde udført arbejdet, så var der ikke den ting, der ikke var galt. Det samme gjorde sig gældende ved en anden lejlighed. Her blev alt betonarbejdet udført af migrantarbejdere og til en god kvalitet, men så snart de danske tømrer kom på pladsen, var der klager over migrantarbejdernes arbejde." Der opstår ifølge informanten let en »hård tone«.

Den interviewede sjakbajs på plads B fortæller, at da de polske vikarer skulle starte på pladsen, var der en negativ indstilling blandt de danske kollegaer, herunder hos sjakbajsen selv. "Folk er altid sure i starten og spørger, hvorfor ledelsen ikke har ringet til 3F og fået nogle danske ledige i stedet. Men det endte mere positivt. Der var faktisk nogle kollegaer, som nåede til, at det måske ikke var så slemt endda. Og som kunne se, at hvis polakkerne ikke havde været der, så skulle de selv have arbejdet på tidspunkter, hvor man hellere ville have fri." Ifølge sjakbajsen var migrantarbejderne "rimelig sociale og lærte sig at sige godmorgen, de overholdt deres mødetider, der var ingen druk, og de kunne faktisk binde jern."

6.5.4 Ulykkesrisici, farlige situationer

Med hensyn til farlige situationer og hvorfor migrantarbejdere udsættes for eller udsætter sig selv for ulykkesrisici, nævner informanterne bl.a. følgende:

- › En stor arbejdsvillighed, måske kulturelt bestemt og måske relateret til ønsket om at tjene mest muligt, mens man er væk hjemmefra
- › Autoritetstro, måske grundet i angsten for at miste jobbet
- › En sikkerhedskultur, hvor der er mindre fokus på forebyggelse
- › Sprogforbistring
- › Alkoholforbrug (nævnes dog kun af en enkelt informant)

Arbejdsvillighed

På alle fire pladser oplever man, at migrantarbejderne er meget arbejdsvillige, samt at dette kan have en betydning for, hvorvidt migrantarbejderne kommer ud i farlige situationer eller skaber farlige situationer for andre.

På nedbrydningsvirksomheden (arbejdsplads A) fortæller de to informanter, at polske arbejdere arbejder hurtigt og effektivt, en kultur som de tager med sig til Danmark. Migrantarbejderne tager derfor nogle gange chancer for ikke at standse og forsinke arbejdet. Ydermere har migrantarbejderne ifølge nedbrydningsvirksomheden den tilgang, at de lige så godt kan arbejde mange timer og dermed økonomisk få så meget som muligt ud af opholdet i Danmark.

Dette er også erfaringen på byggeplads B, hvor projektlederen påpeger, at det er op til underleverandøren at aftale arbejdstid. Han bemærker dog, at migrantarbejderne er på pladsen hele tiden; morgen, middag og aften, hvorfor han antager, at de arbejder i flere timer, end hvad de danske håndværkere gør. "De skal tjene penge og så hjem igen til deres kone og børn. Så når de er her, så knokler de." Tilsvarende udtrykker byggelederen på plads D: "De arbejder gerne lørdag og søndag. De kommer for at tjene penge til deres familier derhjemme. Mange af dem bor kun på et værelse her. Det giver ikke ro og mulighed for hvile, så de møder ofte meget trætte på arbejdspladsen, hvilket også kan være en sikkerhedsrisiko i arbejdet."

Autoritetstro

Der er ifølge informanterne en tilbøjelighed til, at migrantarbejderne er mere autoritetstro og ønsker arbejdet tildelt ud fra meget tydelige opgavebeskrivelser (byggeleder, plads C). På plads B opfatter projektlederen, at den respekt, migrantarbejderne har for autoriteter og ledelse, primært bunder i en frygt for at miste arbejdet. Han tænker, at det måske også kan have som konsekvens, at migrantarbejderne ikke tør spørge om noget - heller ikke om at få personlige værnemidler.

Den manglende spørgelyst bemærkes også af kvalitets- og miljøchefen på nedbryder-virksomheden (arbejdsplads A), som har erfaret, at de polske arbejdere ikke stiller mange spørgsmål. Derfor anser virksomheden det for vigtigt, at virksomheden umiddelbart følger op på en instruktion, for at sikre at migrantarbejderne hos underentreprenøren har forstået instruktionen. Det er ligeledes vigtigt, fortæller kvalitets- og miljøchefen, at formænd og entrepriseledere hele tiden er på forkant med de faktiske forhold på pladserne, da migrantarbejderne følger den givne instruktion og ikke reflekterer så meget over eventuelt ændrede forudsætninger og forhold. Virksomhedens danske medarbejdere er mere reflekterende og kritiske. Samme aspekt påpeges af byggelederen på plads D: "Migrantarbejderne er ikke tilbøjelige til at gøre opmærksom på fejl eller sikkerhedsmæssige risici. Hvor en dansk medarbejder vil gøre opmærksom på mangler eller stille forslag om ændringer, sker dette meget sjældent ved udenlandske medarbejdere. "Det handler måske om manglende tryghed og/eller tillid", siger informanten.

Byggelederen på plads D peger endelig på vigtigheden af, at medarbejderen har en forståelse for danske arbejdsmarkedsforhold. Migrantarbejderne er meget mere autoritetstro end danskerne og mangler grundlæggende den demokratiforståelse, der blandt andet ligger i den danske aftalemodel.

Sikkerhedskultur

Informanterne fortæller om forskellige episoder, der illustrerer den anderledes sikkerhedskultur, som migrantarbejderne kommer med, og den der hersker på mange danske arbejdspladser.

Flere fortæller at migrantarbejderne er meget fokuseret på at udføre arbejdet hurtigt. Projektlederen på plads B fortæller: "Jeg oplevede en polak fra rekrutteringsbureauet, som prøvede at fragte en 5 m lang stige op til tagetagen gennem et af de trappetårne, som benyttes til op- og nedgang. Det var farligt med den måde, han skubbede stigen foran sig på. Han havde ikke taget højde for, at der kunne være andre i trappetårnet. Polakken burde have ventet på, at en kran kunne løfte stigen ind, men han tænkte bare, at det skulle gå stærkt. En dansker ville have ventet på en kran." Sjakbajsen på samme plads fortæller: "Jeg oplevede, at de [migrantarbejderne] havde lagt en plade over en åbning i 6 meters højde uden at sømme den fast. Faktisk var det smart nok, så kunne man hurtigt fjerne den igen, men det var ikke sikkert. Jeg trådte ud og brættet vippede, så jeg kom hurtigt tilbage igen." Byggelederen på plads D fortæller som eksempel på en kulturmæssig forskel om en tidligere arbejdsplads, hvor nogle tyske murere var så ivrige efter at udføre arbejdet og opfylde, hvad de troede var forventningen om at blive hurtigt færdige, at de undlod at sætte stillads op ved et arbejde oppe under loftet, som var 5 - 6 meter oppe. De nøjedes med at lægge planker ud - indtil de blev stoppet.

På plads B formoder både projektlederen og sjakbajsen, at migrantarbejdere har en særlig høj ulykkesrisiko. Sjakbajsen opfatter, at migrantarbejderne er meget mere risikovillige. Baseret på den adfærd projektlederen har oplevet blandt migrantarbejderne fra rekrutteringsbureauet, antager han ligeledes, at migrantarbejderne har en højere ulykkesrisiko. Migrantarbejderne har ifølge ham en »løs« holdning til, hvordan tingene skal udføres sikkerhedsmæssigt rigtigt og en manglende fokus på sikkerhed. Måske fordi der er andre forventninger til deres arbejde i hjemlandet.

Generelt tror de danske informanter, at migrantarbejderne har den fornødne viden om sikkerhed til at udføre deres arbejde sikkerhedsmæssigt forsvarligt. Det handler såle-

des snarere om at få ændret en adfærd end at tilføje viden, hvis ulykkesrisikoen skal reduceres. Den polske arbejdsgiver (underentreprenør i nedbrydningsvirksomheden, arbejdsplads A) fortæller, at nedbrydningsvirksomheden har lært ham og hans ansatte meget om sikkerhed. Bl.a. at det ikke har negativ betydning for effektiviteten, at man opfylder sikkerhedsreglerne. Det, mener han, er meget positivt og vigtigt.

Projektlederen på plads B fortæller om en oplevelse fra en anden arbejdsplads, hvor en polak kravlede direkte op på taget ad en stige fra en altan. Migrantarbejderen var godt bekendt med, at det var farligt, så projektlederen tror, at det handler om, at migrantarbejderne ikke har sikkerhed inde under huden eller som en del af rygraden. De er "opdraget hjemmefra til, at det ikke er noget, man lægger meget vægt på."

Manglende fælles sprog

Informanterne oplever, at det er en udfordring, når migrantarbejderne ikke taler og forstår dansk eller engelsk. Informationer og spørgsmål skal da gå over en tosproget formand eller kontaktperson med deraf følgende risiko for, at noget går tabt eller misforstås.

Alkoholkultur

En enkelt af de interviewede informanter, byggelederen på plads C, fortæller om to polakker, som blev bortvist på grund af alkoholproblemer. Der er ikke informationer om, hvorvidt dette er særlig udbredt blandt migrantarbejderne eller noget tilsvarende gør sig gældende blandt de danske bygningsarbejdere.

6.5.5 Forebyggelse af ulykker

Lav deltagelse i det systematiske arbejdsmiljøarbejde

Det er kendetegnende for alle fire pladser, at der foregår et systematisk arbejdsmiljøarbejde, men at migrantarbejdernes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet ofte er meget begrænset.

Som et eksempel på inddragelse fortæller én informant, at der ved starten af byggeriet rutinemæssigt blev indkaldt til et opstartsmøde, hvor projektets byggetekniske data og overordnede sikkerhedsforanstaltninger blev gennemgået for alle på byggepladsen. Ifølge informanten var der mødepligt for alle, og møderne blev afholdes på engelsk, hvis det var påkrævet eller med oversættelse til polsk (byggeleder, plads C).

På byggeplads D fortæller byggelederen, at den tyske underentreprenør deltog i byggepladsens sikkerhedsmøder med deres danske konduktør. Det gjorde den polske underentreprenør ikke, men "de var også kun tre og var her under 14 dage."

Sikkerhedskørekort der på sigt også skal tages af underentreprenørernes ansatte

Byggevirksomheden, der har etableret byggeplads B, har i 2011 indført et såkaldt sikkerhedskørekort for de ansatte i virksomheden. Kørekortet tildeles på baggrund af et ½ dags kursus inklusiv en prøve, som skal bestås. På sigt skal sikkerhedskørekortet gælde alle på byggepladserne, også underentreprenører. Når kortet efterfølgende bliver krævet af underentreprenører, vil virksomheden stille krav om, at underentreprenøren stiller en tolk til rådighed under kurset, hvis der er ansat ikke dansktalende.

Sikkerhedsarbejde målrettet migrantarbejdere

På to af virksomhederne fortæller man om sikkerhedsarbejde, der er særskilt målrettet migrantarbejderne. Nedbrydningsvirksomheden (arbejdsplads A) har ifølge kvalitets- og miljøchefen gennemført asbestkurser for samtlige migrantarbejdere. Kurserne er blevet gennemført ved hjælp af tolk og med undervisningsmateriale oversat til polsk.

Derudover deltager migrantarbejderne i sprogkurser, som nedbrydningsvirksomheden arrangerer i samarbejde med kommunen. Alle migrantarbejdere har også fået et stilladskursus og et kursus i miljøsanering af skimmelsvamp. De får udleveret og får instruktion i brug og vedligehold af personlige værnemidler og hver morgen en instruktion til dagens arbejde. Instruktionen bliver givet af underentreprenørens polske arbejdsgiver eller en formand hos underentreprenøren. Den polske arbejdsgiver oplyser, at instruktionen er vigtig for at undgå bøder fra Arbejdstilsynet og dermed beholde jobbet. Nedbrydningsvirksomheden gennemfører øget tilsyn i form af sikkerhedsaudits for at sikre, at instruktionerne er korrekt forstået.

På plads C er der gennemført et opstartsmøde med deltagelse af 20 polske betonarbejdere ansat hos en underentreprenør. Byggelederen, som også er arbejdsmiljøkoordinator, gennemgik på engelsk og ved oversættelse af stedets polske ingeniør, entreprenørvirksomhedens målsætning om nul ulykker, kravet om ryddelighed og affaldssortering, indtænkning af sikkerhed i alle daglige gøremål, ansvar for egen og andres sikkerhed, brug af værnemidler, ingen alkohol og ingen rygning i skurene. Der blev givet eksempler på, hvordan ledninger skulle fjernes fra gangarealer, hvordan man skulle arbejde fra stige, og hvordan afskærmning skulle forebygge faldulykker. Der blev beskrevet forskellige hensigtsmæssige løftesituationer samt sikker opbevaring af kemiske stoffer og gasser. Endelig blev skemaet for nærved ulykker og skemaet for de ugentlige sikkerhedsrunderinger gennemgået. De mange emner skulle ikke betragtes som nyt stof, men en påmindelse om hvilke regler, der ville gælde på pladsen. Ved efterfølgende planlagt udførelse af særlige opgaver, f.eks. dæk-montage eller montage af søjler, blev de medarbejdere, der skulle udføre dette arbejde, kaldt ind til en særlig instruktion. Efter gennemgangen skrev medarbejderne under på, at de havde deltaget og forstået instruktionen.

6.5.6 Forslag til forebyggelse af arbejdsulykker

Informanterne er alle blevet spurgt om hvilke initiativer, de mener, kunne bidrage til at reducere ulykkesrisikoen på byggepladser, hvor der beskæftiges migrantarbejdere. Forslagene er samlet nedenstående, relateret til hvem informanterne opfattede, skulle iværksætte de enkelte initiativer.

Arbejdsgivere

Informanterne nævner en del initiativer, som de selv som arbejdsgivere (hvervgivere) kan tage for at forbedre sikkerheden:

- › Formulering af ønsker og krav til underentreprenører i de kontrakter, der indgås. F.eks. kunne man:
 - › bede om en handlingsplan for, hvordan underentreprenørerne vil skabe adfærdændring, og hvordan de arbejdsmiljømæssigt sikrer deres håndværkere
 - › kræve at underentreprenøren og rekrutteringsbureauer er overenskomstdækket/overholder den overenskomstmæssige minimalløn
 - › kræve at der er en formand, der fører tæt tilsyn, og som kan tale dansk eller engelsk og migrantarbejdernes modersmål

- › kræve at alle beskæftigede hos underentreprenørerne skal erhverve et såkaldt sikkerhedskørekort. Det vil sige gennemføre et sikkerhedskursus og tage en test, ligesom byggevirksomhedens egne ansatte skal
- › Gennemføre udannelse i sikkerhed
- › Gennemføre instruktion og sikre gentagelse af instruktion. Dette skal finde sted både på medarbejder- og ledelsesniveau
- › Indføre en praksis om tilbagemelding på at instruktionen er forstået korrekt. F.eks. ved at bede den enkelte migrantarbejder om at repetere eller forklare hvordan han vil udføre arbejdet sikkerhedsmæssigt forsvarligt

Arbejdsmarkedets parter

Informanterne peger også på en række initiativer, som arbejdsmarkedets parter kunne iværksætte:

- › Udarbejde og implementere sprogundervisning. F.eks. i regi af Dansk Byggeri, hvor Dansk Byggeri og en række byggevirksomheder, der beskæftiger migrantarbejdere, udvikler kurset sammen
- › Etablere praksis for hvordan rekrutteringsbureauer kontrollerer og scorer migrantarbejderes sproglige færdigheder
- › Gøre danske håndværkere mere fortrolige med engelsk og tysk
- › Udforme flere advarselsskilte med ikoner, så de bliver internationale
- › Øge fokus på og føre skarpere kontrol med mindre virksomheders sikkerhedsarbejde
- › Opstille krav om sikkerhedskursus til alle på pladsen

6.6 Interviews med migrantarbejderes arbejdsnetværk, kvægbrug

Formål

Formålet med at gennemføre interviews med repræsentanter fra migrantarbejderes arbejdsnetværk har været at få viden om migrantarbejdernes arbejdsliv, herunder forhold som informanterne har erfaret og/eller opfatter, kan have betydning for migrantarbejdernes ulykkesrisici samt eventuelle forslag til, hvordan disse kan reduceres.

Arbejdsnetværket repræsenteres her af kvægbrug, hvor der er ansat migrantarbejdere.

Virksomheder og informanter

De fire besøgte kvægbrug er henholdsvis:

- › A - Et konventionelt landbrug med i alt ca. 300 stk. kvæg. Der er 5 ansatte, en ukrainsk medhjælper, to danske praktikanter, en dansk fodermester og en dansk reparatør. Interviewet er gennemført som fællesinterview med ejeren, som er fuldtidsbeskæftiget på kvægbruget og ejerens ægtefælle, som er udearbejdende.

- › B - Et økologisk landbrug med i alt ca. 400 stk. kvæg og ca. 400 ha. land. Der er 5 ansatte, to polske medhjælpere, en dansk praktikant, en dansk fodermester samt en dansk mand, som ikke er startet fuldt ud endnu. Derudover er ejerens far og bror deltidsbeskæftigede på kvægbruget. Interviewet er gennemført med ejeren, som er fuldtidsbeskæftiget på kvægbruget.
- › C - Et landbrug med i alt ca. 260 stk. jerseykøer og ca. 100 ha. land. Der er 2 ansatte, en ungarsk medhjælper og en dansk praktikant. Interviewet er gennemført med den kvindelige ejer, som er fuldtidsbeskæftiget på kvægbruget.
- › D - Et konventionelt landbrug med ca. 550 stk. kvæg og ca. 170 ha. land. Der er 2 ansatte, en ukrainsk medhjælper og en ukrainsk praktikant. Begge ejere er fuldtidsbeskæftiget på kvægbruget og i perioder hjælper den mandlige ejers far også til. Interviewet er gennemført med den kvindelige ejer af kvægbruget.

På ingen af kvægbrugene har der været lejlighed til at tale med kollegaer til migrantarbejdere. Af den årsag har vi besøgt en landbrugsskole og talt med elever, der har været i praktik på kvægbrug, som også beskæftigede migrantarbejdere. Det vil sige, eleverne har i deres praktikperiode været kollegaer til migrantarbejdere. De fire danske landbrugselever har arbejdet sammen med henholdsvis: a) to rumænske medhjælpere, b) otte russiske + to polske medhjælpere og senere to ukrainske medhjælpere, c) en rumænsk praktikant samt d) fem russere, en ukrainer og en polak.

6.6.1 Beskæftigelse af migrantarbejdere

Direkte ansat på kvægbrugene

Migrantarbejderne på de besøgte kvægbrug var ansat direkte som medhjælpere og i et enkelt tilfælde som praktikant.

6.6.2 Kvalifikationer/kompetencer

Arbejdsopgaver

På alle fire besøgte kvægbrug arbejder migrantarbejderne udelukkende i stalden, hvor malkning af køerne er en primær arbejdsopgave.

Har ikke faglige kvalifikationer fra hjemlandet

Informanterne fortæller samstemmende, at migrantarbejderne ved ankomsten til Danmark ikke har faglige kvalifikationer fra landbrug tilsvarende danske landbrug. De kan til gengæld have andre kvalifikationer. Således fortæller informanterne på landbrug A, at »deres« migrantarbejdere fra Ukraine har haft uddannelsesmæssige kvalifikationer fra andre erhverv og har været "intelligensmæssigt bedre udrustet end den typiske danske arbejdskraft."

På landbrug B er den ene polske medhjælper uden landbrugserfaring, mens den anden har erfaring fra tidligere ansættelse på et dansk kvægbrug. Informanten er opmærksom på, at den erfarne medhjælper har uudnyttede kvalifikationer, men han peger på, at det er svært at give migrantarbejderen mulighed for at udnytte sine kvalifikationer fuldt ud, når arbejderen ikke taler flydende dansk. Overdragelse af mere ansvar kræver en større vished for, at der ikke sker kommunikationsbrist.

På landbrug C og D oplyser informanterne, at migrantarbejderne kommer uden landbrugserfaring, der kan sidestilles med det at arbejde på et dansk landbrug, og at de intet kendskab har til de danske maskiner. Til tider har de dog haft migrantarbejdere,

som informanten ved har været beskæftiget på landbrug i hjemlandet. Små landbrug med nogle få køer og et par svin.

Generel tilfredshed med migrantarbejdernes arbejde

Den manglende erfaring på ansættelsestidspunktet gør imidlertid ikke, at ejerne af kvægbrugene er utilfredse med migrantarbejdernes arbejde. Bl.a. fremhæver informanterne fra landbrug A, at den migrantarbejder, de har ansat, er meget dygtig til at arbejde med dyr. Gårdens resultater med kalvene er bedre, end de har været længe, og informanterne opfatter, at det 100 % er migrantarbejderens fortjeneste.

Heller ikke informanten fra landbrug C oplever den manglende landbrugserfaring som problematisk. Hendes indstilling er, at hun "hellere vil have én, der gerne vil lære det, men som ikke kan noget. Så har de heller ingen dårlige vaner. Hvis man vil lære det, så kan man lære alt. Så det har ikke været noget krav fra mig [at de skulle have landbrugsmæssige kvalifikationer]."

6.6.3 Samspil med andre på arbejdspladsen

Arbejder sammen med danskere

På de besøgte kvægbrug arbejder migrantarbejderne sammen med danskere, enten andre ansatte eller med arbejdsgiveren samt med eventuelt andre migrantarbejdere. Meget af staldarbejdet er dog »enearbejde«, men det udføres oftest, mens en kollega/ejeren er beskæftiget samtidig i stalden med andre gøremål.

Kollegialt samvær

Særligt de danske elever har fortalt om, hvorledes de oplevede samspillet med migrantarbejderne. Eleverne fortæller, at de overvejende har positive oplevelser af det kollegiale samvær med migrantarbejderne.

Bofællesskab og socialt liv

Nogle af de danske elever har boet i hus sammen med migrantarbejdere. Andre har oplevet, at de danske elever havde ét hus, mens migrantarbejderne boede i et nabo-hus. Begge situationer omtales positivt. En af eleverne, der har boet sammen med migrantarbejdere, fortæller således: "Det er da spændende. Jeg boede sammen med to andre, der kom fra Rusland. ... Vi havde et rigtig godt socialt sammenhold. Jeg har ikke noget imod at bo sammen med dem. Det er meget sjovt, og det er meget friske mennesker, når man først lærer dem at kende og snakker med dem, så åbner de sig gerne op."

En anden af eleverne har oplevet, at migrantarbejderne »lukkede sig inde« og havde deres eget netværk. "Nogle af dem lukkede sig nærmest inde, når de havde fri. De havde et hus for dem selv, de var en 4-5 stykker, så var de dér. De var ikke ovre ved os andre. Når chefen holdt julefrokost eller bare en grillaften, så var de der aldrig. Vi så dem ikke, medmindre vi var på arbejde. Og ligeså snart der var pause, så i stedet for at spise frokost sammen med os andre, gik de over til dem selv. ... Jeg ved ikke, hvorfor de valgte at trække sig tilbage. Jeg ved ikke, om det har været de generte typer, eller hvad det har været."

En tredje fortæller: "Vi boede i to huse nær gården. De boede i et hus, og så boede vi tre danskere i et andet hus lige ved siden af. De kunne godt komme ned en aften og spørge, om vi skulle køre ned og handle sammen og så grille eller finde på et eller andet at lave. Jeg havde en hest med derned og den stod lige overfor. Og de kom tit hen og snakkede med mig og spurgte om de måtte være med til at strigle min hest og sådan nogen ting. Så var der også nogle gange, man kunne høre, at der var gang i den,

og så havde de nogen på besøg. De var meget gode til det med halvdelen deres eget og så være sammen med os andre. De var også rigtig behagelige."

6.6.4 Ulykkesrisici, farlige situationer

Med hensyn til farlige situationer og hvorfor migrantarbejderne udsættes for eller udsætter sig selv for ulykkesrisici, nævner informanterne bl.a. følgende:

- › En stor arbejdsvillighed, der muligvis hænger sammen med angsten for at miste arbejdet
- › Autoritetstro. Migrantarbejderne siger ikke gerne nej eller gør opmærksom på, hvis de ikke har forstået budskabet
- › Manglende viden om sikkerhed
- › Sprogforbistring
- › Alkoholforbrug

Arbejdsvillighed og autoritetstro

Den tilfredshed med migrantarbejderne, som informanterne giver udtryk for, hænger meget sammen med migrantarbejdernes positive indstilling til arbejdet. Informanterne peger samtidig på, at hvis denne positive indstilling til arbejdet går over i en meget stor arbejdsvillighed, kan dette forøge risikoen for at migrantarbejderne kommer ud i farlige situationer.

På landbrug A er det informanternes erfaring, at migrantarbejderne "gerne vil gøre arbejdsgiveren tilfreds." Et forhold som informanten fra landbrug B også fremhæver: "De polske ansatte har en større ydmyghed til arbejdet og de opgaver, de skal lave. Polakkerne arbejder for lønnen, så de giver den en skalle og bliver ved, til arbejdet er gjort - også selvom arbejdet er rutinepræget. De vil gerne gøre en stor indsats. Måske polakkerne er lidt mere ivrige efter at tilfredsstille arbejdsgiveren end danskere er. ... Hvis en dansker skal gøre et eller andet, f.eks. kravle op ad en stige eller et eller andet, og der er risiko for at den kan vælte eller noget, så forstår de, hvis jeg siger, at der er én der skal holde ved stigen. [Men] hvis jeg beder migrantarbejderen om at rense tagrender, så skal jeg sikre mig, at stigen står ordentligt, når han gør det. Han vil nok gerne tilfredsstille mig og være klar til at gå længere end en dansker vil for at beholde jobbet. Han har nok meget mere på spil, end en typisk dansk ansat har."

Ledelsesudfordringer

Flere af informanterne nævner, at denne høje grad af arbejdsvillighed og autoritetstro hos migrantarbejderne stiller anderledes krav til dem som ledere, end når de leder dansk arbejdskraft. Informanterne fra landbrug A peger på, at migrantarbejderne er meget afhængige af deres indtjening og så fokuserede på at tjene penge ved at gøre bossen tilfreds, at de hurtigere risikerer at komme i farlige situationer. Den mandlige informant udlægger det således: "De siger, at de har forstået opgaven uden rigtigt at have forstået den. Og det er et kæmpe problem! Vi er ikke vant til, at de ansatte »pleaser« os så meget. Det er en helt anden situation at være arbejdsgiver i. ... Ukrainerne kommer fra en fattig situation og vil gerne tjene nogle penge. De skal først lære deres arbejde, og her er det væsentligt at tænke på, at de er bange for at blive fyret. De siger aldrig nej, men de skal lære at sige nej, når de ikke kan eller ikke kan forstå. De siger ikke, »jeg er træt«, eller »jeg kan ikke«, det gør de simpelthen ikke. De kan tjene ti gange så meget her, end de kan derhjemme, og det skal man ikke tage fra dem. Så de løber ikke den risiko, at bossen er utilfreds. De vil derfor løbe alle andre risici, for deres liv er måske ingenting værd uden det job. Og de har måske kæmpet længe - i et år -

for at få det job. Og det kan jeg godt forestille mig, kan give risiko for ulykker. Og det skal man som arbejdsgiver være godt bevidst om."

Informanten på landbrug B er også inde på det problem, at migrantarbejderen sjældent spørger ind til opgaven, hvilket lederen skal være meget opmærksom på. Hans bekymring er, at en migrantarbejder hyppigt blot går i gang med det, han får besked på. Situationen kan så være, at migrantarbejderen ikke spørger om det, han måske er usikker på, f.eks. i forbindelse med håndtering af kemikalier, og hvis arbejdsgiveren tager det for givet, at migrantarbejderen ved, hvordan opgaven skal håndteres, kan der opstå en risiko for ulykker.

Viden om sikkerhed

Muligvis er migrantarbejdernes viden om sikkerhed ikke så stor. De danske landbrugselever, som har arbejdet sammen med østeuropæiske medhjælpere på kvægbrugene, fortæller samstemmende, at de oplever, at migrantarbejdernes viden om sikkerhed er lavere end deres egen.

Dette bestyrkes af informanten på landbrug B, som fortæller, at de danske elever har opmærksomheden mere rettet mod sikkerheden end migrantarbejderne. De danske elever har ifølge informanten viden med fra skolen, f.eks. at de skal have høreværn på, når de bruger en højtryksspuler. Informanten mener imidlertid ikke, at migrantarbejderne har en øget risiko, blot fordi de ikke har haft sikkerhedskurser på skolen. Han kompenserer for dette gennem sin introduktion, hvor han viser migrantarbejderne, hvad de skal gøre. Det er "learning by doing".

Informanterne fra landbrug A er også inde på, at landmanden må tage særlige forholdsregler. F.eks. bør arbejdsgiveren fra starten synliggøre, hvad der er farligt, for arbejdsgiveren ved ikke, hvor meget migrantarbejderen rent faktisk har af viden om materialer, sikkerhed osv.

Informanten på landbrug D oplever, at migrantarbejderne ikke til fulde anvender det sikkerhedsudstyr, som er stillet til rådighed. Hendes erfaring er, at det indimellem kan knibe med brugen af masker ved støvende arbejde samt med at bruge diverse løfteredskaber. Her hjælper det, når migrantarbejderne ser, at landmanden også bruger værnemidlerne.

Sproglige udfordringer

Informanten fra landbrug B peger på, at instruktionen er mere tidskrævende, når et fælles sprog mangler: "Jeg bruger mere tid på at instruere dem [polakkerne], end jeg gør overfor danskerne. Når der kommer noget uforudset, så kan jeg sende en sms til danskerne, hvor jeg til polakkerne må tage op til dem og vise dem det mere »face to face« for at sikre mig, at de har forstået det. Både for at minimere eventuelle risici, men også for at sikre mig, at tingene bliver gjort rigtigt."

De sproglige udfordringer bevirker, ifølge informanterne, at de forsøger at friholde migrantarbejderne fra at udføre arbejdsopgaver, som de ved indebærer de største risici for sikkerheden. F.eks. fortæller informanten fra landbrug C, at hun selv udfører de farlige opgaver, eksempelvis stabler halmballer, så hun er sikker på, at de står forsvarligt. Det samme gør sig gældende på landbrug B, hvor informanten fortæller, at så længe migrantarbejderne ikke forstår alt, så giver han dem ikke de farlige opgaver, såsom at køre maskiner osv., eller håndtere kemikalier, f.eks. rengøringsmidler til at rense mælkebeholderen, "sådanne ting tager formanden sig af."

Et mangelfuldt fælles sprog giver i det hele taget udfordringer, og indebærer ifølge flere af informanterne en risiko for, at der kan opstå farlige situationer. Informanten fra landbrug C forklarer, at de fleste fejl sker, fordi kommunikationen ikke har været i orden. F.eks. kan det manglende fælles sprog føre til, at hun opgiver at forklare ting, som hun ellers ville have formidlet. Hun udtrykker det således: "Det sker allerede nu, at jeg tænker ejj, når han ikke taler engelsk, så forklarer jeg ham det ikke. Det er selvfølgelig for dumt. Men nogle ting, det orker jeg bare ikke lige nu - Kan man tegne det, nejhh, nej. Så lader vi det lige ligge. Det gør man! Det gør jeg." Endelig peger hun på, at det også er vigtigt med et fælles sprog for at foregribe, at man går og bliver irriteret på hinanden, for det kan også påvirke sikkerheden.

Alkoholkultur

Flere af informanterne nævner en anderledes alkoholkultur som et aspekt, der kan forøge risici. Det er imidlertid ikke således, at informanterne oplever et alkoholforbrug blandt migrantarbejderne i arbejdstiden, men det hyppigt store forbrug i fritiden beskrives som noget, der kan influere på sikkerheden.

Særligt de danske landbrugselever fortæller, at der blandt migrantarbejderne er et anderledes alkoholforbrug. Mens eleverne fortæller, at de i weekenden kan »gå til den«, så fortæller de, at migrantarbejderne også drikker i hverdagen, og at det særligt er vodka, der bliver drukket meget af: "Det er da sjovt [ironisk], når de holder en kæmpe fest om onsdagen, og man skal op kl. 4 om morgenen, altså. Og de sidder og drikker vodka som saftevand. Det er vel 5 flasker vodka til 5 mand. ...Jeg har oplevet en, der kl. 8 kom i en taxa. Mødte ind til tiden, malkede og vi var færdige til tiden, så alt gik som det skulle. De kan sagtens finde ud af at arbejde. Det er slet ikke det. Men han lugtede som et helt værtshus og selvfølgelig, det ligner jo ikke noget at møde ind, hvis man er sprithamrende fuld. ... De sagde, de havde lidt ondt i hovedet, og de havde lidt røde øjne. Men de mødte ind til tiden. Det var ikke noget med de lagde sig til at sove i en halmstak et eller andet sted."

6.6.5 Forebyggelse af ulykker

Få sikkerhedsforanstaltninger målrettet migrantarbejderne

Bortset fra at informanterne beretter, at de hyppigt bruger ekstra tid på instruktion, har man ikke på kvægbrugene iværksat særlige sikkerhedsforanstaltninger målrettet migrantarbejderne. Dog var arbejdstiden på et af kvægbrugene tilrettelagt, så migrantarbejderne kunne gå til sprogundervisning, hvilket også kan ses som en særlig sikkerhedsindsats.

Arbejdspladsvurdering

På alle de besøgte kvægbrug er der gennemført en arbejdspladsvurdering (APV), men det varierer om migrantarbejderne har været inddraget eller ej. Generelt er informanterne kritiske over for udbyttet af at gennemføre APV. Informanten på landbrug B udtrykker således, at han ikke synes APV'en står mål med de timer, der bliver lagt i den.

Ugentligt morgenmøde

På flere af kvægbrugene er der praksis for et ugentligt morgenmøde, hvor der tales om hvad der skal foregå i stalden den kommende uge, herunder hvis der er noget af sikkerhedsmæssig betydning.

Personlige værnemidler

Det er primært instruktion, som informanterne peger på som trufne sikkerhedstiltag, samt udlevering af personlige værnemidler (PPE.)

Arbejdsulykker, underreportering?

På to af de besøgte kvægbrug kunne informanterne berette om arbejdsulykker, der havde involveret migrantarbejdere. Informanterne har dog svært ved at huske, om ulykkerne blev anmeldt.

De danske landbrugselever fortæller, at de alle selv har været involveret i mere eller mindre alvorlige arbejdsulykker. Flere af eleverne har også oplevet migrantarbejdere involveret i ulykker. Eleverne oplever, at ikke alle arbejdsulykker, som burde anmeldes, bliver det. For som én siger: "Man får bare lige en uges fridage så er det klaret."

6.6.6 Forslag til forebyggelse af arbejdsulykker

Informanterne på kvægbrugene og de danske landbrugselever er alle blevet spurgt om, hvilke initiativer, de mener, kunne bidrage til at reducere ulykkesrisikoen på kvægbrug, hvor der beskæftiges migrantarbejdere. Forslagene er samlet nedenstående, relateret til hvem informanterne opfattede, skulle iværksætte de enkelte initiativer.

Arbejdsgivere

Informanterne peger på en del initiativer, som de selv som arbejdsgivere kunne tage for at forbedre sikkerheden. F.eks. at:

- › Arbejdsgiveren fra starten synliggør, hvad der er farligt
- › Indfører en systematisk introduktion (introduktionsdage) og udarbejder et program, som sikrer at nyansatte kommer hele vejen rundt på arbejdspladsen og bliver introduceret til, hvad vedkommende skal være opmærksom på. På en liste krydses det af, hvilke opgaver/emner den nyansatte har været igennem
- › Anvende samme materiale om arbejdsmiljø og sikkerhed, som det der bruges på landbrugsskolerne
- › Sikre adgang til en instruktionsbog, der omhandler, hvordan arbejdet udføres sikkerhedsmæssigt korrekt, og sammen med den nyansatte migrantarbejder gennemgå instruktionsbogen
- › Supplere de håndteringsinstrukser der er på maskinerne fra fabrikkens side. F.eks. med plakater, der informerer mere i dybden om sikkerhed
- › Øge fokus på sprogfærdigheder, herunder bakke op om og skabe mulighed for at migrantarbejderen kan følge sprogundervisning i dansk eller engelsk
- › Tage initiativ til en respektfuld samtale om kulturforskelle - om at der er forskelle mellem lande og måder at gøre ting på, og at det er helt naturligt. Det er væsentligt at drøfte forventninger og tilkendegive, at det er i orden, at det tager tid at lære
- › Sikre rolleklarhed så det er klart for migrantarbejderen, hvem han skal gå til. Dette kan bl.a. være relevant, hvor landmand og ægtefælle har hver sin rolle, f.eks. kan en drøftelse af kvinders lederskab være relevant

- › Arbejdsgiveren er synlig og let at komme i kontakt med

Arbejdsmarkedets parter

Informanterne peger også på en række initiativer, som arbejdsmarkedets parter kunne iværksætte:

- › Udarbejde en instruktionsbog med simple tegninger på, hvordan arbejdet udføres sikkerhedsmæssigt korrekt og med synliggørelse af, hvad der kan ske, hvis sikkerhedsforskrifter ikke overholdes. Bogen kunne være tilsvarende de bøger "Videncenter for Landbrug" har om, hvordan man håndterer dyr ordentligt
- › Tilbud om sikkerhedskurser på migrantarbejdernes modersmål. Kursusindholdet kunne omfatte danske arbejdsmiljøregler, bl.a. vedr. tunge løft, håndtering af boltpistoler, afskærmning af PTO-aksler, kemikaliehåndtering og farlige maskiner
- › Afholde møder hvor personer, som har været udsat for arbejdsulykker i landbruget, inviteres til at fortælle om ulykkerne. Film, hvor det vises hvad der kan gå galt, og hvor skadelidte fortæller deres historie, kunne også indgå
- › En forsikringspræmieordning hvor præmien afhænger af, om landmanden har sørget for, at de ansatte migrantarbejdere har gennemført et givent sikkerhedskursus. Dette skal motivere landmændene til at sende migrantarbejdere på sikkerhedskursus
- › Et øget fokus på sprogundervisning, dansk og engelsk, så instruktion bliver lettere at give og forstå. Undervisning kan være relevant for både migrantarbejdere, arbejdsgivere og andre ansatte på kvægbrugene
- › Formidling af viden om de kulturer som migrantarbejderne kommer fra
- › Bidrage til at migrantarbejdere får større viden om det danske system, herunder deres rettigheder. Hensigten er at opbygge tillid til de danske myndigheder, så migrantarbejderne ikke afholder sig fra at opsøge assistance, når de har behov herfor

6.7 Interviews med migrantarbejdere, byggebranchen

Interviewene med migrantarbejderne i byggebranchen varede typisk 1 ½ time og blev gennemført enten på informantens bopæl, en café eller hos COWI. Umiddelbart efter gennemførelsen af de enkeltstående interviews skrev interviewerens et kort referat af interviewet.

Interviewene er gennemført med tolk, der behersker den interviewedes sprog, og er optaget på bånd. Båndene er transskriberet i fuld længde og oversat til dansk. Af det transskriberede materiale fremgår således spørgsmål, tolkens oversatte spørgsmål, svar og tolkens oversatte svar.

Det transskiberede materiale er analyseret og resultaterne fremstilles nedenstående.

Informanter

De interviewede migrantarbejdere fra byggebranchen er midaldrende (30-50 år) og kommer fra henholdsvis Polen (10 personer) og Litauen (2 personer). De er beskæftiget som ansatte i danske virksomheder, ansatte hos underentreprenører eller arbejder som selvstændige. De arbejder faglært eller ufaglært som murer, tømrer, elektrikere, betonarbejder og nedriver. Der er eksempler på regulær eller irregulær beskæftigelse, jf. Tabel 6-3.

Tabel 6-3 Data for de interviewede migrantarbejdere beskæftiget i byggebranchen

Nationalitet	Køn	Alder	Udd. hjemland	Beskæftigelse DK	Arbejdsfunktioner i byggebranchen, DK	Virk. str.	År i DK	Id
Polak	Mand	42 år	Erhvervsteknisk uddannelse	Rengøring, tidl. avisomdeling samt sort som arbejdsmand på en dansk byggeplads	Arbejdsmand	18-20 ansatte	4 år	I3
Polak	Mand	52 år	Elektriker	Maskinpasser i industri-virksomhed, tidl. ansat elektriker i forskellige byggevirksomheder	Elektriker	Ca. 8-12 ansatte	7 år	I4
Polak	Mand	52 år	Ufaglært murer	Murer i forsk. byggevirksomheder, henh. selvstændig, ansat og sort arbejde - p.t. sort	Murearbejde	Lille, alle polakker	7-8 mdr/år siden 2004	I5
Polak	Mand	28 år	Ufaglært murer	Pakning af aviser, bygningshåndværker i forsk. byggevirksomheder, indimellem staldmand	Murearbejde, opsætning af gipsvægge	3, alle polakker	3,5 år	I6
Polak	Mand	ca 55	Ufaglært bygningshåndværker	Sanering af lejligheder i VVS firma, tidl. kommunal aktivering samt på gartneri	Nedrivning, pudsning af vægge, fjernelse af sanitet	10-14 ansatte	5 år	I7
Polak	Mand	33 år	Ufaglært tømrer	Tømrer i tømrersnedkerfirma, tidl. stilladsarbejder samt på vaskeri	Tømrerarbejde	2, polakker	6 år	I8

Nationalitet	Køn	Alder	Udd. hjemland	Beskæftigelse DK	Arbejdsfunktioner i byggebranchen, DK	Virk. str.	År i DK	Id
Polak	Mand	42 år	Teknisk udd. indenfor anlæg af vej/bro	Ansatt i dansk entreprenørvirksomhed	Beton-, armering- og forskallingsarbejde	Stor	6 år	I9
Polak	Mand	50 år	Murer og smed	Bygningsrenovering henh. som ansat og p.t. selvstændig, tidl. på skibsværft	Renovering af private boliger	Ingen ansatte	7 år	I10
Polak	Mand	36 år	Elektriker	Ansatt i nedbrydningsvirksomhed, tidl. udstationeret for polsk bygningsvirksomhed	Nedrivning, asbestsanering, flise- og brolægning	Ca. 25 ansatte	5 år	I11
Polak	Mand	42 år	Elektroniktekniker og 4 årig uafsluttet byggeudd.	Ansatt i dansk entreprenørvirksomhed	Sjakkbajs for polsk sjak	Ca. 60 ansatte	4 år	I12
Litauer	Mand	40 år	Ufaglært industri- og bygningsarbejder	Udstationeret for litauisk entreprenørvirksomhed	Brolægning, murearbejde og andet bygningshåndværk på privat bolig	Lille	Ca. 2 mdr	I40
Litauer	Mand	49 år	Ufaglært bygningsarbejder	Udstationeret for litauisk entreprenørvirksomhed	Brolægning, murearbejde og andet bygningshåndværk på privat bolig	Lille	Ca. 2 mdr	I41

6.7.1 Motiv og fremtidsdrømme

De altafgørende motiver for migrantarbejderne i byggebranchen for at komme til Danmark er muligheden for at finde arbejde, og at arbejdet er væsentligt bedre betalt end i hjemlandet. Det er fortrinsvis polakker, vi har talt med i byggeriet, og de anfører, at de kan tjene mindst dobbelt så meget i Danmark som i Polen. Migrantarbejderne i byggeriet har forskellige forestillinger om fremtiden, men mange vil gerne blive i Danmark, fordi livsvilkårene er bedre, og især hvis de har børn i Danmark, som trives godt. Der er også nogle, der drømmer om at få deres næsten voksne børn til Danmark

således at de kan komme til at studere her. Endelig er der andre, der drømmer om at rejse videre for at arbejde i andre lande.

6.7.2 Kontraktforhold

Ansættelse uden papirer

De fleste i byggeriet er ansat med kontrakt, men der findes blandt de interviewede adskillige eksempler på migrantarbejdere, der beskæftiges uden kontrakt. En af de interviewede omtaler det som standard, at polakker arbejder uden kontrakt i byggebranchen og dermed også uden forsikring¹⁰ og for sorte penge. Ansættelse uden papirer giver nogen utryghed, primært i forhold til sygdom og ulykker, ligesom man almindeligvis også får en ringere løn. Lønniveauet bliver nævnt som mellem kr. 50-75 i timen. Dertil kommer arbejdsgivere, der har den indstilling, at hvis ikke migrantarbejderen vil udføre arbejdet, f.eks. i tilfælde hvor denne gør opmærksom på, at det er risikobetonet, så kan migrantarbejderen blive bedt om at pakke sine ting og tage tilbage til Polen. Der refereres i sidstnævnte tilfælde til en polsk arbejdsgiver. Men uanset om arbejdsgiveren er dansk eller polsk stiller det den enkelte migrantarbejder i et krydspres, hvor han – sat på spidsen - må vurdere og prioritere forholdet mellem hans egen indtjening og i værste fald hans overlevelse. Frygten for at blive fyret er med andre ord til stede i migrantarbejdernes vurderinger af, hvordan de skal forholde sig til forskellige situationer i forhold til f.eks. arbejdsgiveren. Presset fra arbejdsgiveren bliver også afspejlet i migrantarbejdernes indstilling til risiko og sikkerhed, hvilket vil blive behandlet videre nedenfor i form af temaerne 'arbejdstempo' og 'polsk mentalitet'.

Akkord arbejde

Migrantarbejderne fortæller, at danske bygningsarbejdere er timelønnede i modsætning til flere af de interviewede migrantarbejdere. Det skal bemærkes hertil, at migrantarbejderne formentlig ikke ved, hvordan de danske bygningsarbejdere aflønnes. I realiteten kan det ligeså vel være et spørgsmål om, at der er forskel mellem danskernes og migrantarbejdernes akkorder.

Hvis migrantarbejderne gerne vil tjene penge på det, de laver, skal de bruge mindre tid på arbejdsopgaverne og desuden skære ned på de omkostninger, de måtte have. En af migrantarbejderne fortæller f.eks.: ”I stedet for at løbe ned for at bruge en sav til at skære et bræt over, så bliver jeg, der hvor jeg er, og bruger det jeg nu kan finde ved hånden for at spare tid. En dansker har tid til at tage det stille og roligt, måle et bræt og så gå ned med det, hvor han har adgang til det rigtige værktøj.” Det er også sådan, at

¹⁰ Migrantarbejderne giver udtryk for, at de ikke er omfattet af en ulykkesforsikring, såfremt de ikke har en ansættelseskontrakt. Efter arbejdsskadesikringsloven er skader opstået under » sort arbejde « imidlertid omfattet af loven, idet loven dækker skader, der er opstået i et ansættelsesforhold, uanset om dette er lønnet eller ikke, jf. LBK nr 848 af 07/09/2009, kap.2, §2 og 2006/1 LSF 194, til nr. 10.

Migrantarbejdernes opfattelse er således ikke i overensstemmelse med lovgivningen, men svarer formentlig til realiteterne, hvor hverken arbejdsgiver eller migrantarbejderen ønsker at anmelde ulykker indtruffet under udførelse af sort arbejde, hvorfor den ulykkesramte migrantarbejder ikke opnår erstatning.

hvis ikke det rigtige værktøj forefindes, venter danskerne på, at det rigtige værktøj kommer, inden de kan udføre arbejdsopgaven. Migrantarbejderen derimod, bruger det, de har. Nogle af de interviewede fortæller ligeledes, at nogle arbejdsgivere bliver utilfredse, hvis de beder om at få det rigtige værktøj, idet det er dyrt. Derfor afstår de fra at spørge efter det.

Mange af migrantarbejderne får kun løn for det arbejde, de udfører. De har således ingen fast månedsløn. For at tjene flere penge, forsøger de at gøre deres arbejde så hurtigt som muligt. Er de ansat af en polsk mellemmand kan det f.eks. tage fire dage, inden det rigtige værktøj når frem, og det har de ikke tid eller råd til at vente på.

I et af tilfældene hvor migrantarbejderen er ansat uden papirer, bliver han aflønnet pr. muret meter, mens arbejdsgiverens indtjening er pr time. Når arbejdsgiveren får penge pr time for sit arbejde og migrantarbejderen pr meter for sit, øger arbejdsgiveren i dette tilfælde sin indtjening for arbejdet. Arbejdsgiveren får, hvad han skal have, mens arbejderen skal gøre sig ekstra umage og arbejde hurtigere. Dette konkrete arbejdsforhold er ophørt, idet migrantarbejderen ikke fandt nogen grund til at fortsætte, da det viste sig, at han heller ikke fik de penge, som arbejdsgiveren skyldte ham (se også næste afsnit om temaet 'udnyttelse').

Udnyttelse

Migrantarbejderne nævner, at de enten har hørt om andre eller selv er blevet snydt eller udnyttet af deres arbejdsgiver. Når dette tema træder frem i interviewene med migrantarbejderne, er migrantarbejderne primært blevet snydt ved ikke at have fået løn for deres arbejde, eller at lønnen ikke er blevet udbetalt til tiden. Snyd forekommer både hos danske arbejdsgivere og polske mellemmand.

Der er også eksempler på andre former for udnyttelse af migrantarbejderne. For eksempel fortæller en af de interviewede, at han af sin arbejdsgiver var blevet afkrævet at afholde alle udgifter i forbindelse med brug af egen bil. Den optankning af benzin, han foretog på firmakortet til egen bil, blev siden trukket fra hans løn. Andre fortæller, at de bliver udnyttet i form af arbejdstiden. De arbejder lang tid af gangen, f.eks. 11-18 timer i træk, og f.eks. også selve juleaften. Hertil skal det bemærkes, at nogle migrantarbejdere ønsker at arbejde lange dage, således at de kan "opspare tid" til at rejse hjem i weekenden til familien, men når dette er sagt, er det fortællingen om dårlige arbejdsvilkår snarere end ønsket om lang weekend, der er den dominerende.

Endelig gør nogen af de interviewede opmærksom på, at de fik en kontrakt, men at det tog dem 3 måneder at presse den ud af arbejdsgiveren.

6.7.3 Ekspertise

Migrantarbejderne anfører, at de ikke oplever, at deres praktiske kunnen adskiller sig væsentligt fra deres danske kollegaers. Derimod oplever de store forskelle med hensyn til, at danskerne har en anden indstilling til arbejdet. En indstilling, som migrantarbejderne betegner som ringere end deres egen, hvilket skal forstås som, at danskerne ikke er fagligt stolte over deres arbejde, og tilsyneladende – med undtagelser – er ligeglade med arbejdet. Nogle migrantarbejdere anfører imidlertid også, at danskerne har lært dem, hvordan de 'rigtigt' skulle udføre arbejdet, f.eks. murerarbejde, men at arbejds-

morale er meget forskellig. Det er således kun, når danskerne 'gider' lære fra sig, at der er mulighed for at lære nyt.

Endelig bliver det på den ene side nævnt, at arbejdet i Danmark bliver gennemført hurtigere, og at der som følge deraf er et spild af materialer, f.eks. mørtel, som der unødigt bliver brugt for meget af, fordi det skal gå stærkt. Hurtigheden bliver betragtet som udtryk for, at danskerne er mere rutinerede i deres arbejde end migrantarbejderne, men arbejdet udføres på bekostning af kvalitet og æstetisk udtryk. Det ser med andre ord ikke nødvendigvis så godt ud, udtrykker migrantarbejderne, når en dansk murer har udført et stykke arbejde. På den anden siden bliver det også nævnt, at migrantarbejderne arbejder væsentligt hurtigere end danskerne. Disse er enten for omhyggelige, eller også forsøger de 'at få tiden til at gå med et eller andet'. Det betyder, at danskerne kan være tre gange så lang tid om at udføre arbejdet som migrantarbejderne. Danskerne tager, som det bliver nævnt, den tid, de skal bruge, til at udføre arbejdet. Der er ikke nogen forskel i anvendelsen af værktøj, men ifølge migrantarbejderne har danskerne en tendens til at gøre arbejdet 'lidt baglæns', i den forstand, at de først udfører arbejdet og dernæst tjekker det. Migrantarbejderne derimod vurderer arbejdet, inden det bliver udført, og derefter gennemfører de det.

6.7.4 Relation til danskerne, arbejdsfællesskab og samarbejde

I skurene er opdelingen mellem migrantarbejdere og danskere meget tydelig. Udlændinge og danskere sidder generelt ikke i samme skurvogn. Adspurgte er der imidlertid ikke noget ønske om at skulle dele skur med danskerne: "Det er ikke kun mig, der tænker sådan, de andre polske folk har det på samme måde, og de bliver for eksempel sure, hvis en af de danske folk kommer og bruger vores toilet.". Når den interviewede fortæller dette, refererer han til, at migrantarbejderne kan spise morgenmad og have andre pauser sammen. Desuden er migrantarbejderne mere afslappede i hinandens selskab, og der forekommer ikke tyveri eller er ting, der forsvinder fra skurvognen. Når dette er sagt, er det ikke udtryk for en mistanke om, at danskerne stjæler fra hinanden, men en konstatering af at når man er fremmed overfor hinanden – om man er dansk eller polsk – føler man ikke nødvendigvis det samme ansvar for hinandens ting.

Andre migrantarbejdere fortæller om større byggeprojekter, hvor mange nationaliteter var til stede blandt medarbejderne. Det samme opdelt billede viste sig, idet hver nationalitet blev fordelt i skurvogne med hinanden.

Mellem de udenlandske arbejdere synes der at være et godt socialt miljø, hvor der bliver talt med hinanden. Flere udtrykker, at de ikke har den store kontakt med danske arbejdere, og at der f.eks. i nogle tilfælde ikke er andre danskere til stede på pladsen end chefen. Migrantarbejderne udtrykker generelt ikke ønske om, at dette skal være anderledes, skønt det dog bliver nævnt, at blandede sjak kunne være med til at minimere risikoen for ulykker (se forslag til forebyggende indsatser). Imidlertid bliver det også fremført, at når man kender hinanden og er et fast sjak, kan man bedre stole på hinanden. Nogle nævner, at stemningen på arbejdspladsen er god og bedre end i Polen, ligesom der også bliver fortalt, at samarbejdet med andre udenlandske arbejdere er godt.

Relationen til polske mellemmand består fortrinsvis i samtaler om penge, løn mm. Der er ikke noget socialt med mellemmanden, ligesom relationen til danske arbejdsgivere også kun omhandler arbejdsrelaterede aspekter.

Det bliver nævnt, at sproget i forhold til den danske arbejdsgiver kan være et problem. Der er begrænset kontakt til danske arbejdere, selvom der findes eksempler i materialet på, at en dansk medarbejder har instrueret en migrantarbejder i forhold til en konkret arbejdspraksis. Det bliver også nævnt, at særligt de unge danskere er tilbageholdende overfor folk fra andre lande.

Imidlertid oplever migrantarbejderne, at de bliver anerkendt for deres arbejdsindsats, at de bliver værdsat og accepteret. Dette sammen med den gode stemning på arbejdspladsen opretholder deres lyst til at arbejde i Danmark. Dertil kommer, at de oplever mindre hierarki på arbejdspladsen end i Polen, hvilket de trives bedre med.

Der er således ikke noget, der peger på, at migrantarbejderne selv ønsker sig et andet socialt miljø på deres arbejdspladser end det eksisterende. Spørgsmålet er imidlertid, hvilken betydning den skarpe opdeling mellem danskere og udlændinge har for f.eks. sikkerhed og risiko. Dette spørgsmål kan ikke besvares ud fra interviewene, men en nærliggende antagelse kan være, at den relativt begrænsede integration mellem danskere og udlændinge eksponerer migrantarbejderne mere for risici, jf. tidligere undersøgelser af betydningen af det sociale i danske sjak (Baarts C 2004 og 2009).

6.7.5 Risiko

Ignorerer sikkerhed

Migrantarbejderne har den selvopfattelse, at de er mere ligeglade med sikkerhed end danskerne, og at det stammer fra deres hjemland (Polen), hvor de selv har oplevelsen af en mere ligegyldig holdning overfor det sikkerhedsmæssige. Flere fortæller, at det er indstillingen til sikkerhed, der er en anden end i Danmark, snarere end det er viden om sikkerhed eller sikkerhedsregler, de mangler. Man 'plejer bare at ignorere sikkerhedsreglerne', som flere siger.

Det forhold, at migrantarbejdernes eksponering for risiko ikke hænger sammen med manglende viden bevirker, at de selv foreslår, at der burde være en person på byggepladserne (eller evt andet steds), som hele tiden kunne gøre dem opmærksomme på, at det er vigtigt at overholde reglerne og ikke ignorere sikkerhed.

Når adspurgt er migrantarbejderne selv af den opfattelse, at der sker flere ulykker blandt dem end blandt danskerne, og at det på den ene side skyldes, at de er uopmærksomme og ikke hører efter, mens det på den anden side også hænger sammen med, at migrantarbejderne får det arbejde, som kan betegnes som farligt, herunder f.eks. tunge løft. Da der blandt migrantarbejderne er en angst for at miste deres arbejde, tager de imod det arbejde, som danskerne typisk ikke vil udføre.

Udnyttelsen af dem i forhold til lange arbejdsdage anskuer de selv som en risikofaktor i forhold til ulykker. En arbejder fortæller f.eks., at han udsætter visse arbejdsopgaver

til den efterfølgende dag, idet han formoder, at han vil være mere frisk om morgenen, når han har sovet. Under sygdom kommer migrantarbejderne også på arbejde.

Arbejdstempo

De interviewede identificerer et interessant forhold mellem arbejdstempo og risiko for ulykker. Det siger næsten sig selv, at når arbejdstempoet er skruet i vejret, kan der være mindre opmærksomhed på mulige risici. Migrantarbejderne er generelt i en situation, hvor de gerne vil vise, hvor gode de er til deres arbejde, og det indebærer, som de selv siger, at de også arbejder væsentligt hurtigere. Dygtighed er for dem således ikke blot forbundet med kompetencer og kvalitet, men især også at de kan få meget arbejde hurtigt fra hånden: "Tempoet bliver skruet op i vejret - mange gange på grund af, at man gerne vil vise sig, altså man vil gerne fremstå som den bedste og som god til sit arbejde. Derfor gør man tingene ekstra ... en tand hurtigere og det eneste det giver, er, at du mister opmærksomheden, og du risikerer at komme til skade".

Denne problematik bliver forstærket ved, at de migrantarbejdere, der er ansat hos underentreprenører ofte arbejder på akkord. Når de vil tjene flere penge, sætter de tempoet i vejret på bekostning af sikkerhed. Hvor danskerne opleves at bruge ekstra tid på at udføre arbejdet på en sikker måde, oplever migrantarbejderne, at de selv "tit tager chancer og håber på, der ikke sker noget farligt". I denne sammenhæng er det ikke at forglemme, at indtjening er migrantarbejdernes motiv for at have søgt arbejde i Danmark.

'Polsk mentalitet'

Migrantarbejderne i byggebranchen taler om en såkaldt 'polsk mentalitet', der refererer til en villighed til at eksponere sig selv for risiko for at tjene penge og stadig være en attraktiv medarbejder for arbejdsgiverne. Et eksempel: I forbindelse med nedrivning af en væg, var der brug for anvendelse af støvmasker. De ældre migrantarbejdere valgte at gå væk fra arbejdsstedet, da det støvede voldsomt, indtil arbejdsgiveren kom med masker. De yngre derimod blev ved med at arbejde og gennemførte halvdelen af arbejdet uden masker. "Og det var dumt af dem, men du ved godt, hvordan det er med polakker, vi havde ikke andet at lave. Det er vores typiske polske tankegang...han [den danske chef] ville ikke have noget imod, hvis de stoppede arbejdet ... det var mest fordi de ikke havde noget at lave, så kunne de lige så godt fortsætte med det. Det er den dumme polske tankegang".

Den såkaldte polske mentalitet er en forskel, som migrantarbejderne selv identificerer mellem danske arbejdere og polske. Mentaliteten omtales som 'meget anderledes end danskernes' i den forstand, at der i Danmark er meget stort fokus på sikkerhed, mens den i højere grad bliver ignoreret i Polen. De migrantarbejdere, vi har været i kontakt med, er f.eks. overrasket over, at der bliver brugt adskillelige timer eller halve arbejdsdage på at sikre arbejdspladsen i forbindelse med en bestemt opgave, der skal udføres: "Jeg var meget overrasket over, at man skulle bruge tre timer i løbet af en arbejdsdag på at sikre det arbejde, man skulle udføre. Da vi skulle lave noget loftarbejde, skulle vi først sætte noget rækværk op, og da skulle vi selvfølgelig også have sikkerhedsliner på. Det første halvår skulle min kollega minde mig [om det] hele tiden".

Til trods for dette udtrykker migrantarbejderne, at det reelt ikke er særlig vanskeligt at sikre arbejdspladsen først: "Nej, det er ikke så svært. Det var svært i starten at gøre de polske folk bevidste omkring de sikkerhedsregler, der gælder på byggepladsen. Jeg skulle gentage det flere gange, at de skulle huske at tage sikkerhedsbriller på, hvor de sagde: det tager kun to sekunder at skære det, det er lige meget med brillerne. Jeg blev nødt til at sige: nej, det er lige meget, at det ikke tager lang tid at skære det, men du skal alligevel have sikkerhedsbrillerne på. Vi arbejder også med uldisolering, hvor man skal have en maske på, og der siger de: den strammer for meget, og jeg kan ikke trække vejret. Så siger jeg: så træk vejret gennem næsen eller gennem ørerne, jeg er ligeglad hvad du gør, men du skal have den maske på (polsk sjakbajs)."

Som det fremgår af disse citater, repræsenterer fravalget af brugen af sikkerhedsudstyr en vurdering af, at det tager længere tid eller er ubekvemt at udføre arbejdet, når man først skal have fat i relevante udstyr eller værnemidler. Under de forhold migrantarbejderne er beskæftiget, er det ikke overraskende, at tidsperspektivet er så væsentligt for dem (se afsnit om arbejdstempo). Blandt danske bygningsarbejdere var der tidligere den udbredte holdning, at sikkerhed var tidskrævende. I dag har sikkerhed imidlertid fået en anden status på arbejdspladserne, og den 'holdningsændring' kan der med andre ord være behov for at arbejde med i forhold til migrantarbejderne.

Når den 'polske mentalitet' fortsat eksisterer blandt migrantarbejderne, skyldes det ifølge deres egne forklaringer, at de måske godt ved, at noget er usikkert, men ikke helt kan se konsekvenserne af det, ligesom de overbeviser sig selv om, at der ikke sker noget. Dette kombineret med, at de gerne vil vise sig fra det de kalder 'den bedste side', hvilket indebærer, at de arbejder hårdt, er stolte og er polakker, bevirker samlet at de ser igennem fingre med risici eller i hvert fald ikke prioriterer sikkerhed. Endelig er de fra Polen vant til at arbejde gennem mange år under meget dårlige forhold, hvorfor det er svært at omstille sig. Det gælder f.eks. også i forhold til, at de under gode forhold i Danmark får en meget bedre løn, hvilket betyder, at de føler et indre pres i forhold til at vise, hvor gode de er til deres arbejde, især når lønnen kan virke helt overvældende i begyndelsen.

Sikkerhedsopfattelse

Migrantarbejderne i byggebranchen er opmærksomme på, at sikkerhed ikke kun er et individuelt ansvar, men at man også er ansvarlig for at arbejdskammeraten kommer helskindet hjem fra arbejde. Det betyder i praksis, at det muligt og legitimt at sige noget til de andre, hvis de træffer valg, som kan synes risikobetonede, ligesom de også kan gøre chefen opmærksom på, hvis der er nogen i gang med noget på projektet, som ikke er sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

Som det fremgår af materialet er en del af de interviewede ansat uden papirer, hvilket ikke overraskende har en indflydelse på deres oplevelse af tryghed i ansættelsen, og dermed kan få indflydelse på, hvordan de forvalter sikkerhedsmæssige aspekter under udførelsen af arbejdet. Eftersom migrantarbejdere, der er ansat uden papirer, er mere afhængige i forhold til at opretholde deres 'ansættelse', er det nærliggende at forestille sig, at de er villige til at arbejde længere og på dårligere vilkår, hvilket kan resultere i en øget risiko for, at en arbejdsulykke kunne indtræffe.

Materialet peger på, at der er en forskel i sikkerhed, når man arbejder for en stor dansk entreprenør i forhold til et lille fem mands firma, der f.eks. er polsk ejet. Sikkerheden er bedst, og der er mest fokus på den hos den store danske entreprenør.

6.7.6 Sprog

Umiddelbart synes sproget ikke at være et aspekt, som migrantarbejderne i byggebranchen finder problematisk. Dette kan skyldes, at migrantarbejderne overvejende er i selskab med andre migrantarbejdere, hvorfor de ikke sædvanligvis befinder sig i en situation, hvor de vil have glæde af, eller er nødt til at tale dansk. Der er dog enkelte tilfælde, hvor sproget bliver nævnt som et problem, f.eks. i de tilfælde hvor det er nødvendigt præcis at forstå, hvad der bliver sagt, og hvor engelsk således ikke rækker. Det gælder f.eks. i forbindelse med byggemøder, hvor der gives oplysninger om byggeriet og arbejdsopgaverne, eller når der i det hele taget sker en overlevering af information om byggeprojektet. I de tilfælde vil det være relevant med en person, der taler migrantarbejdernes sprog, så disse kan få et indblik i det samlede projekt, som skal udføres, ligesom det også vil give migrantarbejderne oplevelsen af at blive inkluderet og tilhøre sjakket.

6.7.7 Migrantarbejdernes forslag til forebyggelse af arbejdsulykker

Byggemøder:

Det er vigtigt, at der bliver afholdt et indledende byggemøde, når byggeriet begynder. På et sådant møde skal der informeres om, hvad byggeriet går ud på, processen og hvilke opgaver, der ligger forude. Det er væsentligt med sådan information, idet den enkelte medarbejder får en forestilling om det samlede projekt, som kan guide ham undervejs. Man får et billede af det arbejde, der skal udføres via sådan information, herunder også hvilke etaper, der er i byggeriet samt hvilke opgaver, der knytter sig til den enkelte etape.

Migrantarbejderne har oplevelsen af, at den information, der bliver givet på disse byggemøder, ikke kommer videre til dem. De bliver ikke delagtiggjort i byggeprocessen, og det arbejde, de udfører, indgår således ikke i et samlet hele for dem. De savner viden om hvordan det arbejde, de udfører lige nu hænger sammen med det, der kommer efter. Indblik i den samlede proces danner overblik over arbejdspladsen for den enkelte arbejder og giver dermed mulighed for at identificere, hvis der er ting, som der skal være særlig opmærksomhed på.

Det er vigtigt, at migrantarbejderne dels deltager i byggemøder, dels at der er en person tilstede, der kan oversætte fra dansk til deres sprog, så de præcise informationer bliver videregivet. Det kunne også være en mulighed, at arbejdsgiveren sendte migrantarbejderne på et dansk kursus.

Skurvognsmøder med film:

Migrantarbejderne opfordrer til, at der bliver holdt flere møder, hvor der bliver talt om risiko og konsekvens ved farlige handlinger og uopmærksomhed, herunder at man f.eks. viser film - ikke blot om hvad der kan gå galt, men også hvor galt det kan gå. Det indebærer, at filmen ikke skal stoppe med at vise, at kollegaen bliver kørt i ambu-

lance til hospitalet, men også vise hvilke både kortsigtede og langsigtede konsekvenser, der har været for den ulykkesramte. Film ville være et virksomt middel, f.eks. i forhold til at vise, hvad manglende brug af værnemidler kan bevirke af skader. Pointen er at vise, hvordan livet former sig efter, man er kommet alvorligt til skade, f.eks. at man lever med en armstump, at man har ligget lang tid på hospitalet, eller at man har været igennem en længerevarende genoptræning mv.

Projektmappe:

Nogle omtaler en projektmappe, som migrantarbejderne får udleveret, og at det vil være en større hjælp, hvis denne er på polsk i stedet for på dansk.

Chefens ansvar:

Der skal mere fokus på chefens ansvar for sikkerheden på byggepladsen. Han skal sørge for at informere de ansatte om sikkerheden.

Kollegial kontrol:

Migrantarbejderne stoler mere på deres kollegaer end på andre, hvorfor et forslag til indsats omhandler, at man gør en kollega til en slags 'hemmelig agent', der skal holde øje med de andre i forhold til sikkerhed. Man stoler ikke umiddelbart på kontorfolk eller ledelse.

Pjecer eller hjemmeside:

Nogle migrantarbejdere efterlyser pjecer, der fortæller om forskellene mellem at arbejde i Polen og i Danmark, så disse bliver tydeliggjort. Pjecerne skal være på polsk eller andet relevant sprog, men ikke dansk. Der kunne også udarbejdes en hjemmeside, hvor de mest basale ting om arbejdsmiljø var nævnt, og som migrantarbejderen bliver gjort bekendt med, når han begynder sit arbejde på en dansk arbejdsplads. Der er flest blandt de unge, der nu bruger internet.

Introduktionsmøder:

Man bør sende nye medarbejdere på introduktionskursus, hvor de får at vide, hvad man må og ikke må på en dansk arbejdsplads. Kurset skulle afsluttes med et kursusbevis, hvor medarbejderen underskriver, at han har været på det og dermed er bekendt med sikkerhedsregler og -foranstaltninger i Danmark. Der efterlyses generelt også sikkerhedskurser.

Hotline hos arbejdstilsynet:

Det kunne være relevant, hvis arbejdstilsynet havde en flersproget hotline, som migrantarbejderne evt. kunne ringe til, og hvor det var muligt at kommunikere på eget modersmål.

Sammensætning af arbejds teams:

Det ville være en god idé at få danskere og polakker til at arbejde sammen, i stedet for at grupperne er opdelt. Det opfattes som nødvendigt for at ændre mentaliteten, at folk arbejder mere på tværs og migrantarbejderne ikke bare får lov til at gå og passe sig selv. Det ville være en god måde at tilegne sig danske sikkerhedsregler på og sikkerhedsmentalitet.

6.8 Interviews med migrantarbejdere, kvægbrug

Interviewene med migrantarbejderne i kvægbranchen varede typisk 1 ½ time og er gennemført enten på informantens bopæl eller efter ønske et andet sted. Umiddelbart efter gennemførelsen af de enkeltstående interviews skrev interviewereren et kort referat af interviewet.

Interviewene er gennemført med tolk, der behersker den interviewedes sprog, og er optaget på bånd. Båndene er transskriberet i fuld længde og oversat til dansk. Af det transskiberede materiale fremgår således spørgsmål, tolkens oversatte spørgsmål, svar og tolkens oversatte svar.

Det transskiberede materiale er analyseret og resultaterne fremstilles nedenstående.

Informanter

De interviewede migrantarbejdere fra kvægbrugene er unge (22-29 år) og kommer fra Rumænien, Ukraine og Polen. Af de tolv interviewede er tre kvinder. Det gælder for de fleste, vi har været i kontakt med på projektet, at de enten er uddannede eller i gang med en uddannelse i hjemlandet. I Danmark er de ansat direkte på kvægbrugene som praktikanter eller medhjælpere, jf. Tabel 6-4.

Tabel 6-4 Data for de interviewede migrantarbejdere ansat i kvægbrug

Nationalitet	Køn	Alder	Udd. hjemland	Beskæftigelse DK	Arbejdsfunktioner DK	Virksomhed	År i DK	Id
Rumæner	Mand	25 år	Udd. mekaniker Universitet marketing	Praktikant, forud herfor landbrugsskole	Malkning, vask/rengøring i stald	8 ansatte 430 køer	11 mdr	I51
Rumæner	Mand	26 år	Udd. dyrepasser arb. i byggebranchen 3x6 mdr. sæsonarb i UK	Praktikant	Malkning, fodring, rengøring i stald	2 ansatte 100 køer	4 mdr	I55
Rumæner	Mand	26 år	3 års landbrugsudd. arb. som sikkerhedsvagt	Medhjælper, forud herfor landbrugsskole	Malkning	4 ansatte 350 køer	4 år	I50
Rumæner	Mand	22 år	Universitet off. adm. & jura (p.t. orlov), bararb. og livredder	Praktikant, forud herfor landbrugsskole	Malkning, rengøring i stald	8 ansatte 430 køer	11 mdr	I52
Rumæner	Kvinde	22 år	4 årig tekn. skole arb. som rengøringsass.	Praktikant	Malkning, fodring, rengøring i stald	2 ansatte 100 køer	4 mdr	I54
Rumæner	Kvinde	25 år	Master i computerstat. arb. som rengøringsass.	Praktikant	Malkning, syge dyr, rengøring i stald	8 ansatte 430 køer	7 uger	I53

Table 6-5 Data for de interviewede migrantarbejdere ansat i kvægbrug, fortsat

Nationa- litet	Køn	Alder	Udd. hjemland	Beskæftigelse DK	Arbejdsfunktioner DK	Virk. str.	År i DK	Id
Ukrainer	Kvinde	23 år	Udd. økonomi og business I gang med agronomudd (orlov)	Praktikant	Malkning, fodring, kalve, rengøring i stald	10 ansatte 350 køer	9 mdr	I32
Ukrainer	Mand	27 år	Udd. fra landbrugsuniversitet	Medhjælper, forud herfor praktikant	Malkning, pasning af kvæg	2 ansatte 100 køer	5 år	I30
Ukrainer	Mand	27 år	Ingeniør, lederjob Udd. fra landbrugs- universitet	Praktikant	Malkning, fodring, kalve, rengøring i stald	2 ansatte 100 køer	19 mdr	I31
Ukrainer	Mand	29 år	Udd. på landbrugsakademi	Medhjælper, forud herfor praktikant og landbrugsskole	Markarbejde	8 ansatte 350 køer	5 år	I33
Polak	Mand	22 år	4 årig landbrugsudd.	Praktikant, forud herfor landbrugsskole	Malkning, stalddarb., markarb.	2-3 fast- ansatte + skolebørn 240 køer	2,5 år	I20
Polak	Mand	24 år	4 årig landbrugsudd.	Medhjælper, mellemlider	Maskiner, kalve, malkning	3 ansatte 240 køer	4 år	I21

6.8.1 Motiv og fremtid

Migrantarbejderne søger primært til Danmark for at tjene gode penge for en periode i håb om at kunne vende hjem efterfølgende og selv etablere sig i hjemlandet, f.eks. ved landbrug.

De fortæller samstemmigt, at det er svært at få arbejde i hjemlandet, og at udlandet derfor giver dem nogle andre muligheder. De fleste kommer til Danmark, fordi de har venner eller bekendte, der har talt godt om det. Det kunne for så vidt – med en enkelt undtagelse - være et hvilket som helst andet land, de var rejst til. Der er ikke noget specifikt ved Danmark, som har tiltrukket dem. De ved stort set ingenting om Danmark, inden de kommer, og der synes heller ikke under deres ophold at være hverken fokus på eller interesse for blandt migrantarbejderne at blive mere bekendte med det land, de opholder sig i.

Arbejdets organisering og kontakt til arbejdsgiver og danske medhjælpere
Migrantarbejderne fortæller samstemmigt, at det er arbejdsgiveren (landmanden), der organiserer og fordeler arbejdet. Generelt har de en god kommunikation med arbejdsgiveren, og samtalerne med denne foregår for det meste på engelsk. Nogle af migrantarbejderne udtrykker en irritation over arbejdstiderne, hvilket specielt refererer til de længere pauser /"huller", som bryder arbejdsdagen op. De har til tider meget lange arbejdsdage.

Hvad angår beslutningskompetencer om arbejdets udførelse, er disse primært overladt til arbejdsgiveren, hvorfor der må siges at være lille indflydelse i arbejdet for migrantarbejderen. De udtrykker dog selv, at dette ikke er noget problem, samt at de kan være medbestemmende. Eksempelvis fortæller et par af de interviewede migrantarbejdere, at fordringen af nyfødte kalve blev ændret på baggrund af forslag fra dem. Trods den generelt gode kommunikation med landmanden fremgår det af interviewene, at der ikke er megen kontakt mellem migrantarbejdere og landmanden. Ganske få steder bliver der afholdt personalemøder/arbejds møder, og på de gårde, hvor dette er en del af arbejdets organisering, er der megen tilfredshed hermed. Blandt de interviewede er der

ikke noget samarbejde mellem migrantarbejderne og danske medhjælpere. Såfremt landmanden ikke er til stede når der skal træffes beslutninger, har f.eks. landmandens søn beslutningskompetencen, eller migrantarbejderne ringer til landmanden, for at han kan beslutte, hvad der skal gøres i den konkrete situation.

Komparative aspekter mellem migrantarbejdernes hjemland og Danmark
Generelt oplever migrantarbejderne, at levevilkårene Danmark er bedre end i deres hjemland. Deres overvejelser herom refererer primært til sådanne forhold, som at der er renere i Danmark, at danskerne er venlige, åbne og tillidsfulde.

6.8.2 Ekspertise

Uddannelse

De fleste migrantarbejdere, vi har været i kontakt med, har uddannelse fra deres hjemland. Nogle har relevant uddannelse i forhold til at arbejde i landbruget, mens arbejdet med dyr for andre repræsenterer et arbejdsmæssigt skift, hvor de ikke har en relevant, færdig uddannelse at trække på. En del af migrantarbejderne fortæller, at de er vokset op i en landbrugsfamilie, men i mange tilfælde refererer dette til, at de er vokset op i et landbrugsområde eller at deres bedsteforældre har haft et par køer. Nogle oplyser, at de ikke har haft kontakt til landbruget tidligere.

De migrantarbejdere, der ikke har en landbrugsrelateret uddannelse, oplever det ikke som et problem i forhold til deres arbejdsmæssige kunnen, at deres uddannelsesbaggrunde ikke er landbrugsrelaterede. Noget tyder således på, at de ikke betragter arbejdet som faglært arbejde, men som noget, man i princippet kan komme ind fra gaden og - med kort instruktion - varetage. Denne opfattelse kan være forankret i migrantarbejdernes egne erfaringer om at komme til en gård i Danmark, modtage instruktion fra landmanden og herefter udføre de arbejdsopgaver instruktionen vedrører. Det kan også tænkes, at migrantarbejderne netop har denne opfattelse, fordi de udelukkende bliver sat til at udføre de opgaver (malkning, fodring og rengøring), hvor det med kort oplæring er muligt at varetage arbejdet, mens andre opgaver, der kræver faglig dømmekraft og ansvar ikke bliver tildelt migranterne. Det gælder f.eks. brugen af forskellige større landbrugsmaskiner.

At de oplever deres ekspertise som svarende til det behov, der er i arbejdet, kan altså tænkes at være, fordi de

- › ikke får de sværeste eller mest ansvarsfulde opgaver, og derfor synes det rækker med at kunne udføre opgaverne i praksis uden nødvendigvis at kende til grundlaget for og principperne bag praksis,
- › at de ikke arbejder sammen med danskere, og derfor ikke kan sammenligne egen ekspertise med danske medhjælperes
- › at de anser arbejdet for et muligt ufaglært arbejde, der ikke som sådan kræver uddannelse – en mindre oplæring kan gøre det.

I den forstand bliver det tydeligt, at migrantarbejderne ikke er her med henblik på at videreudanne sig eller kvalificere/opkvalificere deres faglighed. De ser ikke arbejdet i Danmark som en dannelsesrejse, hvor de kommer med det formål at udvikle sig og

dygtiggøre sig. Derimod betragter de det som et her og nu, der muliggør indtjening med henblik på at vende hjem og etablere sig. Det er økonomisk overlevelse, mere end det er dannelse.

Praktik

I kvægbruget har vi primært været i kontakt med migrantarbejdere, der er i praktik som led i deres uddannelse på landbrugsskoler i Danmark. Skønt flere dybest set ikke er kommet til Danmark med det formål at uddanne sig, bliver der talt meget positivt om såvel landbrugsskolen som de konkrete praktikforløb på gårdene, og uddannelsesforløbet bliver kvalificerende for dem. I hjemlandet (f.eks. Ukraine) er deres tilegnede viden overvejende teoretisk baseret, mens de i Danmark både går på skole, men også får praktiske erfaringer gennem praktikopholdet på gårdene. Landbrugsskolen muliggør desuden, at migrantarbejderne er socialt i kontakt med andre ligesindede, som dog fortrinsvis er andre migrantarbejdere. Endelig kan skole-praktikforløbet ses som én mulighed, migrantarbejderne har for at få et job i udlandet - og mere eller mindre tilfældigt er det så inden for landbrugssektoren.

Under praktikforløbene er det primært landmanden, der modtager instruktion fra, men i enkelte tilfælde også andre migrantarbejdere.

Teknologi

Alle nævner, at arbejdet er meget automatiseret/teknologiseret i Danmark, og at de ikke har kendskab til samme teknologier hjemmefra. Det betyder, at arbejdet foregår på 'højt niveau', som de selv udtrykker det, men de mener ikke, til trods for dette, at deres praktiske kunnen er ringere end danskernes. De oplever, at instruktion i at bruge f.eks. malkerobotterne er tilstrækkeligt for, at de kan gøre arbejdet ligeså godt som andre. Det fremhæves endvidere, at landbruget i hjemlandet også er industrialiseret, men at industrialiseringen går langsommere end i Danmark.

6.8.3 Risiko

Der er varierende opfattelser af risici i arbejdet. Nogle udtrykker, at der ikke er nogen risiko, mens andre taler om, at alt potentielt er farligt. Et fælles træk er dog, at migrantarbejderne er særligt opmærksomme, når de omgås dyrene, idet de anerkender, at der kan være fare for at blive klemt, sparket eller trådt på. Specielt bliver der talt om faren ved at omgås kælvende køer – dem skal man ikke komme for tæt på. Således bliver det også nævnt af migrantarbejderne, at arbejdet kan være uforudsigeligt, og at det ikke er godt at arbejde under stress, da det øger risikoen. Måden, hvorpå migrantarbejderne primært tænker, at risiko kan forebygges, er gennem deres egen opmærksomhed. De taler generelt ikke om anden relevant forebyggelse, som f.eks. uddannelse, arbejdets organisering, samarbejde eller sprog. Med andre ord betragter de risiko som noget, de på egen hånd kan kontrollere gennem agtpågivenhed.

Sikkerhed, herunder ulykker

Mange nævner, at de ikke kender de danske sikkerhedsregler, mens de ikke udtrykker noget om, at dette skulle være et problem, eller noget de har medansvar for. Nogle nævner, at de kender til de regler, der præcis knytter sig til den 'gård', de arbejder på, hvilket vil sige sikkerhedsforanstaltninger, der knytter sig til det konkrete arbejde, som de udfører. Migrantarbejderne skelner dermed mellem den læring om sikkerhedsreg-

ler, de har haft gennem deres uddannelser hjemme og de reglementer, der måtte være gældende i Danmark. Vi kender dog ikke noget til omfanget af den viden og information, de har fra hjemlandet om sikkerhedsregler.

Skønt migrantarbejderne generelt nævner, at de ikke har kendskab til de danske sikkerhedsregler, er der også nogle, der oplever, at sikkerhedsregler er mere strikse i hjemlandet, hvor arbejdsgiveren står til ansvar overfor myndighederne i forhold til, om medarbejderne kender til sikkerhedsreglerne. Dette indebærer, at man i hjemlandet kan komme ud for at blive udspurgt af sin chef om sikkerhedsreglerne. Sikkerhed synes med andre ord at være noget migrantarbejderne oplever som arbejdsgiverens ansvar i deres hjemland.

Det skal tilføjes, at migrantarbejderne oplever en relativ stor forskel i sikkerhedsreglerne, fordi nogle kommer fra at arbejde med traktorer og maskiner til i Danmark at arbejde med dyr.

Endelig bliver det nævnt, at sikkerhedsregler kan opleves meget teoretisk i hjemlandet, fordi det overvejende er på papiret, at de optræder, herunder også i form af en eventuel arbejdsgivers udspørgende om reglerne. I Danmark derimod oplever migrantarbejderne, at sikkerhed er noget man gør i praksis, og at der især bliver talt med arbejdsgiveren om sikkerhed i forbindelse med det at modtage instruktion.

Med afsæt i migrantarbejdernes opfattelse af, at de selv er helt ansvarlige i forhold til deres egen sikkerhed, er det derfor ikke overraskende, at de ikke oplever, at de skal passe på andres sikkerhed. Da der primært bliver talt om sikkerhed i forbindelse med, at de modtager instruktion, bliver sikkerhed i stor grad instrumentaliseret til måder at udføre praksis på frem for f.eks. dømmekraft forankret i viden om arbejde i kvægbrug. Yderligere kan det tænkes, at den individualiserede sikkerhedsopfattelse er forankret i, at migrantarbejderne ikke som sådan oplever, at de indgår i et arbejdsfællesskab, hverken med andre migrantarbejdere eller danske medhjælpere på gården. Ansættelsesforholdet erfares primært som en relation mellem migrantarbejderen og arbejdsgiveren.

Indhentning af viden f.eks. via internet

Migrantarbejderne har internet forbindelse, men de bruger overvejende internettet til at holde kontakt med venner og familie i hjemlandet samt til at søge TV nyheder hjemmefra. De er bekendt med, at der på nettet er tilgængelige brugsvejledninger på relevante sprog, som de kunne have gavn af i deres arbejde, men de indhenter ikke disse oplysninger via nettet. Deres viden om sikkerhed tilegnes primært gennem landbrugsskolen og ved kommunikation med landmanden, overvejende i forbindelse med instruktion. Viden om sikkerhedsregler, brugsvejledninger mm synes således ikke at skulle formidles via internettet.

6.8.4 Sprog

Migrantarbejderne kommunikerer primært på engelsk med deres arbejdsgiver og eventuelle danske kollegaer. De oplever på den ene side dette som problematisk, idet deres engelskkundskaber er begrænsede, men giver samtidig udtryk for, at arbejdsgiveren blot kan vise, hvad han mener, og at det derfor ikke er så svært at kommunikere.

6.8.5 Relation til danskerne/Danmark

De manglede sproglige kompetencer bevirker, at migrantarbejderne fremstår som relativt isolerede, mens de er i Danmark. De hører ingen danske nyheder, da de ikke kan dansk, og de fortæller heller ikke om, at de søger nyhedsinformationer på nettet. Tilsvarende søger de heller ikke information om Danmark eller relevante danske forhold, mens de er her. Umiddelbart fremstår de som isolerede og ikke særlig interesseret i at blive en del af det danske samfund, mens de er her. Materialet giver indtryk af, at det ikke har nogen som helst betydning for migrantarbejderne, om de befinder sig i Danmark eller et andet europæisk land. Således bliver de også en gruppe arbejdere i Danmark, der vanskeligt nås i forhold til f.eks. at lære om betydningen af sikkerhed på arbejdspladsen i Danmark.

Det understøttes desuden ved det faktum, at de selv udtrykker, at de ingenting ved om Danmark, når de kommer. Migrantarbejderne befinder sig så at sige i en tidsломme, eller intethed, forstået således, at alt det kontekstuelle om deres situation, arbejde, vilkår og det sociale skæres bort og forekommer ubetydeligt. Migrantarbejderne er måske nok situeret i Danmark, men for dem er det potentielt ligegyldigt, hvor de befinder sig. Det afgørende er, hvad det kan føre til, forhåbentlig til opfyldelse af drømmen om at vende hjem med penge til at etablere sig.

Set i lyset af, hvordan der i medierne bliver kommunikeret om migrantarbejderne, f.eks. at de stjæler danskernes arbejde, kan det undre, at de selv generelt oplever sig velkomne og godt behandlet. Hertil skal det bemærkes, at de som følge af de manglede sprogkunderskaber ikke kan orientere sig i danske nyheder og derfor heller ikke rigtig ved, hvordan der bliver skrevet om dem. Ligeledes kan det tilføjes, at mediernes omtale er udtryk for en diskurs konstrueret i bestemte kontekstuelle sammenhænge og af bestemte interesser, mens de mennesker, migranterne har kontakt med i det daglige, indgår i mere personlige relationer. For landmanden er migrantarbejderen et menneske med et navn og forskellige udtryk, mens vedkommende i medierne blot optræder som repræsentant for en større gruppe af anonyme folk.

6.8.6 Migrantarbejdernes forslag til forebyggelse af arbejdsulykker

Personalemøder:

Der er behov for flere personalemøder, hvor arbejdsgiver og ansatte mødes med henblik på koordinering af arbejdet og videndeling.

Kommunikation:

Eftersom migrantarbejderne ikke fortrinsvis bruger internettet til kommunikation, bør det i højere grad være via arbejdsgiveren, at der kommunikeres om sikkerhed og risiko.

Interaktion:

Der efterlyses mere interaktion for en bedre kontakt mellem udlændinge og danskere. Derudover udtrykkes der ønske om fælles sociale arrangementer.

Samarbejde:

Da migrantarbejderne ofte arbejder alene, oplever de stor travlhed i forbindelse med

arbejdet. Der efterlyses således flere ansatte på samme vagt, så man ikke skal løbe så hurtigt.

Sikkerhed:

Forslag om at vise videofilm på arbejdspladsen om sikkerhed. Yderligere pointeres behovet for, at landmanden, som arbejdsgiver, kommunikerer om sikkerhed og konkrete risici i introduktionsperioden.

6.9 Idékatalog

På baggrund af projektets indsamlede viden og de forslag, som informanterne har givet, er der udarbejdet et idékatalog over ulykkesforebyggende initiativer rettet mod migrantarbejdere i byggebranchen og på kvægbrug.

Idékataloget er udarbejdet på baggrund af de resultater, som er formidlet i nærværende rapport og rummer ikke selvstændige resultater.



Målgruppe

Målgruppen for kataloget er de institutioner og parter, som måtte ønske at udvikle, sprede og implementere ulykkesforebyggende initiativer målrettet migrantarbejderne, f.eks. Arbejdstilsynet (AT), arbejdsmarkedets parter, branchearbejdsmiljøråd (BAR'ere), arbejdsmiljøkonsulenter, uddannelsesinstitutioner, vikar- og rekrutteringsbureauer for migrantarbejdere og virksomheder, der beskæftiger migrantarbejdere.

Fokusområder

Kataloget består af to hoveddele. Den første del beskriver seks fokusområder:

- › Motiver og fremtidsdrømme
- › Viden og kunnen
- › Sprog
- › Kultur og mentalitet
- › Arbejdets organisering og samarbejde
- › Sikkerhed og sikkerhedsopfattelse.

Under hvert område argumenteres der for, hvorfor fokus skal rettes mod det pågældende område, såfremt ulykkesrisici skal minimeres.

Idéer

I den anden del listes for hver branche idéerne til, hvordan ulykker kan forebygges inden for fokusområderne. Idéerne (initiativerne) er grupperet og adresseret tre forskellige aktørgrupper:

- › Arbejdsgivere og kolleger
- › Arbejdsmarkedets organisationer
- › Myndigheder

Der er ikke foretaget en prioritering af de oplyste idéer, da det er kontekstafhængigt, hvilke idéer, det vil være mest relevant at arbejde videre med i den enkelte virksomhed/organisation/myndighed. Kataloget er en samling af idéer, som der frit kan plukkes fra. Nogle idéer vil kunne iværksættes umiddelbart, mens andre kan være med til at sætte retning og udgøre et langsigtet mål.

Link til kataloget

Idékataloget kan downloades fra henholdsvis Arbejds miljøforskningsfondens hjemmeside <http://arbejdstilsynet.dk/da/om%20arbejdstilsynet/arbejds miljøforskningsfonden/projekter.aspx> og fra COWIs hjemmeside www.cowi.dk/arbejds miljoe under udvalgte projekter.

6.10 Konferencer og øvrig formidling

Konferencer

Igennem projektforløbet er de foreløbige resultater præsenteret på i alt tre konferencer, henholdsvis:

- › 27. august 2012 på konferencen "The Nordic Meeting on Agricultural Occupational Health and Safety 2012". Temaet for konferencen var "Health and Safety in Agriculture – Nordic and world-wide perspectives". Et otte sider langt abstract med titlen "Diminishing the risks of accidents at work for migrant workers in the Danish agriculture and construction industries" var blevet udarbejdet til konferencen, og der blev holdt et oplæg for deltagerne.
- › 16. november 2012 på en halvdagskonference i COWI. På konferencen, hvor der i alt deltog 28 personer fra arbejdsmarkedets parter, myndigheder og virksomheder, blev projektets indsamlede viden præsenteret og drøftet ved en afsluttende paneldiskussion.
- › 19. november 2012 på arbejdsmiljøkonferencen "AM2012". Her blev der på en session holdt et oplæg med titlen "Minimering af ulykkesrisici for migrantarbejdere", hvorunder projektets metode og resultater blev fremlagt og drøftet med deltagerkredsen.

Artikler

Projektets indhold og (foreløbige) resultater er formidlet i to artikler/sammendrag:

- › "Accident prevention – still a complicated matter: the case of Eastern European migrant workers in construction in Denmark". Der er bragt i tidsskriftet CLR News, No. 3/2012, Diversity and Exclusion in Construction, p.8-13.

- › *"Diminishing the risks of accidents at work for migrant workers in the Danish agriculture and construction industries"*. Formidlet på konferencen Nordic Meeting on Agricultural Occupational Health & Safety, NMAOHS 2012, i et 8 siders abstract.

Øvrig projekttale

Derudover er projektet omtalt i en række medier, bl.a. på COWIs hjemmeside, i COWIs nyhedsbrev juni 2011, samt i april 2011 i en række landbrugsforeningers blade eller hjemmesider, jf. bilag D.

7 Diskussion

Nedenstående præsenteres de vigtigste beslutninger og overvejelser, som vi har gjort i forbindelse med tilrettelæggelsen og gennemførelsen af projektet.

At rekruttere migrantarbejdere, som ville indgå med deres viden og erfaringer i projektet, har været både tidskrævende og vanskeligt. Vi havde et ønske om at få migrantarbejderne i tale, uden arbejdsgivere og kollegaer fik kendskab til deres deltagelse, dels for at skabe tryghed for den enkelte og dels ud fra en formodning om, at de så ville ”gå ind til benet” af deres oplevelser. På trods af vores store anstrengelser kom vi ikke i mål med ønsket. Migrantarbejdere vil formentlig nødtigt træde frem, i fald de tror, at deres fortællinger efterfølgende kan medføre problemer på arbejdspladsen.

Rekruttering af informanter

Dette betyder, at næsten alle migrantarbejderne i byggebranchen er rekrutteret via en polsk tolk, som gennem sit tidligere arbejde i et fagforbund, kendte og havde et stort netværk blandt polske migrantarbejdere. Hvorvidt denne rekrutteringsform har givet en skævvridning i sammensætningen af informanter er vanskelig at sige noget om. Muligvis har vi i større udstrækning end ved en direkte kontakt, fået de migrantarbejdere i tale, som tidligere har haft behov for at kontakte fagforbundet, f.eks. om problemer med løn. Såfremt dette er tilfældet, vil fortællingerne fra migrantarbejderne i byggebranchen muligvis i større udstrækning end ellers, handle om manglende ansættelseskontrakter, snyd med lønudbetaling etc. På den anden side har den tillid, som migrantarbejderne udviste tolken gjort, at vi formoder, at fortællingerne er blevet dybere og har rummet informationer, som vi ellers næppe havde fået.

For rekrutteringen af migrantarbejdere i kvægbrug resulterede det i, at vi har rekrutteret informanterne via en rekrutteringskonsulent, som bistår landmænd med at finde migrantarbejdere til ansættelse som praktikanter eller medhjælpere. Konsulenten har kontaktet landmænd på kvægbrug, som hun tidligere har rekrutteret migrantarbejdere til. Såfremt landmanden var positiv overfor projektdeltagelsen, har denne spurgt sine ansatte migrantarbejdere, om de ønskede at deltage. Vi har herefter kunnet gennemføre interviewene. Denne rekrutteringsform gør, at vi næppe har været i kontakt med migrantarbejdere på kvægbrug, hvor ansættelsesforholdene er ulovlige eller stærkt kritisable. Migrantarbejderne kan dog have følt sig presset til at sige ja til at deltage, uden de grundlæggende har haft lyst hertil, hvilket kan have betydning for, at fortællingerne muligvis er blevet mindre dybe. Imidlertid er det vores indtryk, at migrantar-

bejderne generelt var glade for at bidrage og for at få lejlighed til at fortælle om deres (arbejds)liv og fremtidsdrømme, samt for at de blev udvist interesse.

Hvad angår rekruttering af projektets øvrige informanter, har vi naturligvis været henvist til at interviewe repræsentanter, som har haft lyst til at deltage. Vi var genstand for stor imødekommenhed fra de kontaktede myndigheder, branchernes respektive arbejdsmiljøprofessionelle og arbejdsmarkedsparter og modtog ingen afvisninger. Med hensyn til informanter fra migrantarbejdernes sociale netværk, som omfatter ambassader, kirker og andre, var der derimod kun ca. en tredjedel, der sagde ja til at deltage. Afvisningerne blev begrundet med manglende kontakt med migrantarbejdere og dermed begrænset indblik i deres hverdagsliv.

Ved valg af arbejdsnetværket, som er de otte virksomheder, som vi har været i kontakt med, har der ikke været gjort noget forsøg på at skabe repræsentativitet. Vi skønner, at de medvirkende virksomheder tilhører de mere velorganiserede i brancherne og tog udgangspunkt i, at de havde erfaring med at arbejde med migrantarbejdere. Informanterne viste sig som reflekterende personer, og vi vurderer at være blevet delagtiggjort i væsentlige betragtninger og problemstillinger knyttet til det, at beskæftige migrantarbejdere. Forhold som på mindre velfungerende virksomheder måske ikke observeres eller italesættes.

Fokus på forskelle

Baggrunden for projektet var en formodning om, at migrantarbejderne og deres arbejdssituation på nogle punkter adskiller sig fra den danske arbejdskrafts arbejdssituation. Vi har sammenlignet og kategoriseret og ved analysen trukket beskrevne forskelle mellem dansk og udenlandsk arbejdskraft frem. Der kan i denne proces være en risiko for, at vi stereotypiserer vores betragtninger - og vi kan i vores præsentation af projektets sigte, have påvirket de fortællinger, vi får fra informanterne. Vi har indledningsvis været opmærksomme på denne risiko, og har derfor med vores interviewguides søgt at åbne samtalerne og skabe rum for informanternes fortællinger. F. eks. først sent i interviewene berørt temaer vedrørende arbejdsulykker og sikkerhed. Men vi er vidne om, at vi alene gennem vores valg af temaer, alligevel kan have skabt fokus på, om der er behov for særlige forebyggende tiltag ved beskæftigelse af migrantarbejdere, og dermed også fået informanterne til at sondre mellem dansk og udenlandsk arbejdskraft.

Man kan have en opfattelse af, at forskellene mellem migrantarbejdere og dansk arbejdskraft er mindre udtalte og at der, såfremt der laves særlige foranstaltninger for migrantarbejdere, skabes en polarisering mellem den danske og udenlandske arbejdskraft. Vores opfattelse er dog, at behovet for at sætte ind med målrettede tiltag til bedring af arbejdssituationen og sikkerheden for udenlandske arbejdere er så stort, at risikoen for polarisering må håndteres i de måder, forebyggelsen etableres på og gennem en indsats mod øget integration af den danske og udenlandske arbejdskraft.

8 Konklusion

Projektet har i overensstemmelse med målsætningen bidraget med ny viden om en række faktorer, som fokus skal rettes mod for at mindske ulykkesrisici på byggepladser og kvægbrug, hvor der beskæftiges migrantarbejdere. Projektets resultater kan således anvendes til at iværksætte en målrettet forebyggende indsats. At der er behov herfor understøttes bl.a. af de registreringer af ulykker opgjort på statsborgerskab, som Arbejdstilsynet har gennemført i projektperioden. Disse indikerer en overhyppighed af ulykker for migrantarbejdere. Derudover kan det, på baggrund af de mange interviews, som er gennemført i projektperioden, konkluderes, at det er sparsomt, hvad der allerede er iværksat af målrettede tiltag. Endvidere er der, både blandt migrantarbejdere og de øvrige informanter, en udbredt oplevelse af at migrantarbejdere har en højere ulykkesrisiko end deres danske kollegaer. Der peges således på, at migrantarbejdernes særlige arbejds- og sikkerhedskultur og jobsituation udmønter sig i en række forhold, som giver en øget risiko for ulykker:

Arbejde i højt tempo. For migrantarbejdere er dygtighed ikke blot et spørgsmål om kompetencer og kvalitet, men især om at få meget arbejde hurtigt fra hånden. Problematikken med tempoarbejde forstærkes, hvor migrantarbejderne beskæftiges på (en ofte ringe) akkord, hvilket hyppigt forekommer i byggebranchen.

Stor arbejdsvillighed. Dette resulterer ofte i lange arbejdsdage, hvor træthed og manglende koncentration udgør en sikkerhedsmæssig risiko.

Tilfredsstillende arbejdsgiveren. I migrantarbejdernes hjemlande er der typisk en mere hierarkisk arbejdsdeling, hvor arbejdsgiveren udgør en autoritet. Endvidere har mange migrantarbejdere en angst for at blive fyret, hvis arbejdsgiveren ikke ”pleases”. Disse forhold gør, at migrantarbejdere nødt til siger nej til en opgave, og ikke spørger ind til - eller påpeger - mulige farer forbundet med en udstukket opgave. Noget der er gældende i begge brancher.

Sikkerhedsviden. Migrantarbejdere tager ofte job uden for deres egentlige fag og mangler viden om de sikkerhedsforhold, der knytter sig til jobbet – dette gør sig gældende i begge brancher. Mange migrantarbejdere i byggebranchen skifter endvidere job så hyppigt, at de i realiteten hele tiden er nye på arbejdspladsen. Derudover arbejder migrantarbejdere i begge brancher typisk alene eller sammen med andre migrant-

arbejdere, hvilket bevirker, at også den kollegiale videndeling om sikkerhed med danske kollegaer, mangler.

Sikkerhedsopfattelse. I hjemlandene er der typisk mindre fokus på at praktisere sikkerhed. Migrantarbejdere er vant til, at fokus er på at få udført arbejdet hurtigt, og sikkerhedsforanstaltninger opfattes umiddelbart, som et forsinkende element.

Sprogvanskeligheder. Et manglende fælles sprog kan føre til at arbejdsgiveren springer sikkerhedsinstruktioner over, at instruktionerne bliver mangelfulde eller ikke forstås korrekt af migrantarbejderne. Endvidere kan sprogvanskeligheder virke hindrende for en social integration på arbejdspladsen.

Flere af de ovennævnte problematikker forstærkes, når migrantarbejdere arbejder uden ansættelseskontrakt. Blandt de interviewede migrantarbejdere i byggebranchen er der flere, der aktuelt eller tidligere har arbejdet uden ansættelseskontrakt. Én af migrantarbejderne omtaler det som standard, at migrantarbejdere arbejder sort i byggebranchen og dermed uden i praksis at være omfattet af arbejdsgiverens forsikring, hvis de skulle komme ud for en ulykke under arbejdets udførelse.

Endelig skal det pointeres, at migrantarbejdere ikke er en homogen størrelse. For de, vi har interviewet, spænder fremtidsperspektivet fra at tjene mest muligt på kortest mulig tid i Danmark til at rette sig mod en permanent fremtid i Danmark. Dette perspektiv har betydning for, om migrantarbejderne er opsøgende i forhold til at tilegne sig viden om det danske samfund, de danske regler, det danske sprog etc., og på hvor let eller vanskeligt det er, at tilføre den enkelte migrantarbejder viden om hvordan sikkerhed organiseres og bør praktiseres på danske arbejdspladser.

Projektets andet mål var at udarbejde et idékatalog over tiltag, som kan bidrage til at reducere ulykkesrisikoen på arbejdspladser, hvor der beskæftiges migrantarbejdere. Dette er gennemført på baggrund af de afdækkede, særlige udfordringer og forslag fra alle projektets informanter. Idékatalog rummer en vifte af tiltag, der kan iværksættes af arbejdsgivere og kollegaer til migrantarbejdere, arbejdsmarkedets parter og myndighederne.

Overordnet peges på behov for tiltag, der retter sig mod påvirkning af *migrantarbejdernes sikkerhedsopfattelse*, samt styrkelse af arbejdsgiverens instruktion og opfølgning på instruktionen.

Der er behov for at arbejde adfærdsregulerende med det fænomen migrantarbejderne selv kalder den "*polske mentalitet*", nemlig at migrantarbejdere tilsidesætter sikkerhed og eksponere sig selv for risiko for at tjene penge og være en hurtige og attraktiv medarbejder for arbejdsgiveren.

Der er også behov for at arbejde med den *individualiserede sikkerhedsopfattelse* - at en tilstrækkelig forebyggelse kan opnås alene ved at den enkelte udviser agtpågivenhed. Denne opfattelse findes ikke blot blandt migrantarbejdere, men også blandt arbejdsgivere. Indretningsmæssige og tekniske foranstaltninger, sikkerhedsmæssige rutiner og organisering af arbejdet skal således også iværksættes, så forebyggelsen ikke reduceres til, at migrantarbejderen skal være i stand til at passe på sig selv.

Arbejdsgiverne skal i højere grad påtage sig *lederskab* og være sig de arbejdsmiljømæssige og lovpligtige forpligtelser bevidste ved ansættelse og beskæftigelse af migrantarbejdere.

Generelt peges der på en øget *interkulturel orientering*. Bedre sprogkendskab og forståelse for kulturel baggrund både blandt migranter og danskere er en væsentlig forudsætning for et vellykket arbejdsforhold. Indstillingen til migrantarbejdere – og den anden vej rundt, migrantarbejdernes indstilling til danskere - er meget væsentlig. Her spiller jobtryghed/-utryghed en rolle. Det er karakteristisk, at den danske arbejdskraft i byggebranchen hyppigt taler om faglige rettigheder, løntryk og manglende faglig kvalitet, når de omtaler migrantarbejdere, mens der ikke i kvægbranchen er samme negative indstilling til migrantarbejderne. Da tilrejsende arbejdskraft også i fremtiden vil være en del af det danske arbejdsmarked, er der behov for at arbejde med måder at skabe integration på.

Endelig peger projektet på, at der er behov for en indsats, der beskytter migrantarbejdere fra at blive sat til det farlige arbejde og have for lange arbejdsdage. Det er således vigtigt, at de initiativer, der tages fra organisationernes og myndighedernes side, både søger at sikre migrantarbejdernes arbejdsvilkår - bl.a. ud fra en betragtning af, at disse influerer på arbejdssikkerheden - men også mere direkte retter sig mod at reducere ulykkesrisici. Sidstnævnte bliver ekstra vigtige, når migrantarbejdernes fokus og arbejdssituation gør, at de ikke selv påpeger risici.

Bilag A Litteratur

Litteratur der indgår i projektets indledende litteraturstudie (afrapporteret i bilagsrapport "Litteraturstudie og spørgeskemaundersøgelse", bilagsrapport fase 1. august 2011):

- › Andersen RK, Bråten M, Eldring L, Ødegård AM (2010). *Evaluering av tiltak mot social dumping. Underveistrapportering*. Fafo-notat 2010:24. Fafo.
- › Andersen SK, Pedersen K (2010). *Social dumping: Overenskomster og lovregulering - baggrund og perspektiver*. København K: FAOS.
- › Andersson JP, Wadensjö E (2010). *Rekrytering av utländsk arbetskraft: Invandrades arbetsmiljö och anknytning till arbetsmarknaden i Sverige*. Institut för social forskning (SOFI), Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS) og Nordisk Ministerråd.
- › Antonietti A, Baffert B, Bena O, Bianco E, Brocca M, Cofano U, Falconi A, Fiammotto M, Marino D, Paparella O, Pasqualini M, Pellicci D, Quarta G, Roseo P, Sacchi M, and Scala (2005). *Safety on construction worksites and managing multiculturalism*. Quarterly Review of studies and research on safety. Prevenzione Oggi. 2/2005. (ISPEL).
- › Berge Ø, Djuve AB, Tronstad KR (2010). *Rekruttering av utenlandsk arbeidskraft: Innvandreres arbeidsmiljø og tilknytning til arbeidsmarkedet i Norge*. Forskningsstiftelsen Fafo og Nordisk Ministerråd.
- › Björnsdóttir E (2010). *Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft: Indvandreres arbejdsmiljø og tilknytning til arbejdsmarkedet i Island*. Háskólinn i Reykjavík, Reykjavík Universitet og Nordisk Ministerråd.
- › Carstensen O (2007). *Landbrugsulykker i Danmark – 1998-2006*. Dansk Landbrugsrådgivning, Landscentret.
- › Czarzasty J (2007). *Self-employment in Poland: recent trends and prospects*. I. CLR News 2/2007. Brussels.
- › Eisenbach B, Gehring R (2010). *Health and safety of migrant workers on European construction sites*. I: CLR News 4/2010, p.42-53. Brussels.
- › Eldring L, Trevena P (2007). *Polish construction in the wake of EU enlargement*. I: CLR News 2/2007, p.9-25. Brussels.
- › European Agency for Safety and Health at Work, (2007). *Literature Study on Migrant Workers*.
http://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/migrant_workers
- › Hansen JA, Hansen NW (2009). *Polonia i København. Et studie af polske arbejdsmigranternes løn-, arbejds- og levevilkår i Storkøbenhavn*. LO-Dokumentation nr. 1, 1-116, 2009. København, Landsorganisationen i Danmark.

- › Hviid K, Jensen FW, Olesen K, Flyvholm MA (2010). *Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft: Indvandreres arbejdsmiljø og tilknytning til arbejdsmarkedet i Danmark*. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Nordisk Ministerråd.
- › Jensen CA, Malchow-Møller N, Munch JR, Skaksen JR (2007). *Udenlandsk arbejdskraft i landbruget: Omfang, udvikling og konsekvenser*. Rockwool Fondens Forskningsenhed.
- › Pedersen EF og bestyrelsen for CLRdenmark (2007). *Udenlandsk arbejdskraft: Et resultat af højkonjunkturen? Eller kommet for at blive?* Byg Rapport R-180. Danmarks Tekniske Universitet og CLRdenmark.
- › Sorainen O (2010). *Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft: Indvandreres arbejdsmiljø og tilknytning til arbejdsmarkedet i norden*. Arbejds- og næringsministeriet i Finland og Nordisk Ministerråd.
- › Spannow U (2007). *OSH of migrant workers in Denmark*. The Danish Federation of Building and Wood Workers.
- › Ødegård AM, Berge ØM (2010). *Useriøsitet i bemanningsbransjen. En casestudie i bygg*. Fafo-notat 2010:05. Fafo.
- › Ødegård AM, Aslesen S, Bråten M, Eldring L (2007). *Fra øst uten sikring? EU-utvidelsen og HMSkonsekvenser på norske bygge- og anleggsplasser*. Fafo-rapport 2007:03

Øvrig anvendt litteratur:

- › Arbejdstilsynet 2012. *Arbejdsulykker. Anmeldte arbejdsulykker 2006-11. Arbejdstilsynets årsopgørelse 2011*.
- › *Analyse af stigning i anmeldte arbejdsulykker 2003 til 2006*. Baggrundsrapport. Arbejdstilsynet, januar 2007
- › Baarts C (2004) *Viden og Kunnen – en antropologisk analyse af sikkerhed på en byggeplads*. Ph.d.afhandling, Institut for Antropologi, Københavns Universitet.
- › Baarts C (2009) *Collective Individualism: The social processes of practicing safety in a high-risk work environment*. *Construction management and economics* 27 (10): 949-957.
- › Cremers J (2011). *"In search of cheap labour in Europe. Working and living conditions of posted workers"*. CLR Studies 6. IB International Books.
- › *Europa-Parlamentet og Rådets Direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser*. Rådet, Europa-Parlamentet, December 1996.

- > Hansen JA, Andersen SK (2008). "*Østeuropæiske arbejdere i bygge- og anlægsbranchen. Rekrutteringsstrategier og konsekvenser for løn-, ansættelses- og aftaleforhold*". Faos.
- > Hviid K, Flyvholm AM (2010). *Udenlandsk arbejdskraft i Norden – Sammenfatning af landerapporter fra forprojekt til Nordisk Ministerråds globaliseringsprojekt*. TemaNord 2010:588.
- > Iñigo I (2009). Migrants subject to poor working and employment conditions. *European Working Condition Observatory (EWCO)*, Sept. 2009.
- > Lander F, Nielsen K, Rasmussen K, Lund T, Lauridsen J (2012). *Underrapportering af arbejdsulykker*. Øje på arbejdsmiljøet, maj 2012. LO.
- > Nielsen SL (2010). *Udenlandsk arbejdskraft - Definitioner, begreber, regelsæt, fagforeningerne, Dansk Byggeri, overenskomstresultatet 2010*. Dansk Byggeri.
- > Risto H, Rautiainen RH, Heiberg AM, Mattila T, Kaustell K, Danielson A (2012). *Factors affecting occupational safety and health of foreign farm workers in Nordic countries*. TemaNord 2012:530.
- > United Nations , (1990). "*International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*". A/RES/45/158, 69th plenary meeting 18. December 1990.
- > United Nations, (1998). "*Recommendations on Statistics of International Migration: Statistical Papers Series M, No. 58, Rev. 1*". Department of Economic and Social Affairs. Statistics Division. United Nations, New York, 1998.
- > Winge S (2012). *Utenlandske arbeidstakere har størst risiko for å bli skadet på job*. Kompass Tema nr. 2 2012. Direktoratet for arbeidstilsynet, sept. 2012.

Bilag B Kontakter

Informanter, repræsentanter fra branchernes arbejdsmarkedsorganisationer, arbejdsmiljøeksperter og andre eksperter

Interviews er gennemført face-to-face som gruppeinterview med flere repræsentanter fra samme organisation/institution eller ved interview med enkeltpersoner, jf. tabellen nedenfor. Der er gennemført kvalitative interviews med repræsentanter fra følgende institutioner/organisationer:

Organisation / institution	Interviewaftaler	Interviewform
1 BAT Kartellet	30/5-2011	Enkeltperson
2 BAT konsulent	31/5-2011	Enkeltperson
3 3F Det grønne område 4 3F Byggekonsulent	1/6-2011	Gruppe
5 Landbrug & Fødevarer	6/6-2011	Enkeltperson
Arbejdstilsynet: 6 Tilsynschef 7, 8 Tilsynsførende	7/6-2011	Gruppe
9 Tolk i entreprenørvirksomheds Videncenter for udenlandsk arbejdskraft (lukket 2008)	7/6-2011	Enkeltperson
10 Branchearbejdsmiljørådet (BAR B&A) 11 Byggeriets Arbejdsmiljøbus (BAM-bus)	8/6-2011	Gruppe
12 Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (FAOS)	9/6-2011	Enkeltperson
13 Dansk Byggeri	9/6-2011	Enkeltperson
14 Danske Malermestre	9/6-2011	Enkeltperson
Rekrutterings og Vikarbureau 15 16 Ejere	17/6-2011	Gruppe
17 Selvstændig og tolk	23/6-2011	Enkeltperson
Videncentret for Landbrug: 18 Leder af Arbejdsmiljøafdelingen 19 Arbejdsmiljøkonsulent	23/6-2011	Gruppe
20 Ledende medarbejder på Landbrugsskole	5/10-2011	Enkeltperson

Informanter, repræsentanter fra migrantarbejders sociale netværk

Interviews er gennemført face-to-face med enkeltpersoner og i et enkelt tilfælde som gruppeinterview med flere repræsentanter fra samme organisation, jf. tabellen nedenfor. Listen over kontaktede informanter viser, hvem vi på baggrund af litteratur, informationer på internet eller gennem samtaler med informanter, vurderede som mulige aktører i migrantarbejdernes sociale netværk. Flere af de kontaktede informanter oplevede imidlertid ikke, at deres viden om eller kontakt med migrantarbejdere var på et niveau, som de anså som formålstjenligt at blive interviewet om. Migrantarbejdernes sociale netværk synes således mere begrænset, end oprindeligt forventet.

Organisation / institution	Interviewaftaler	Interviewform
Rumænsk venskabsforening	19/5-2011	Enkeltperson
Videncenter for udenlandsk arbejdskraft	24/5-2011	Gruppeinterview
Polsk venskabsforening	30/5-2011	Enkeltperson
Udstilling om østarbejdere	31/5-2011	Enkeltperson
Katolsk Kirke	14/6-2011	Enkeltperson
Frivillig rådgiver med netværk blandt Ukrainere	17/6-2011	Enkeltperson
Sprogscole Clavis, Greve	Kontaktet via mail og telefonisk 25/5 og 27/5-2011. Kontaktet igen i september. Sproglærer har spurgt kursister om de vil medvirke som informanter i projektet, men ingen har indvilliget. Sproglærer afstår fra at være informant. Interview ikke sat i stand.	
Katolsk Kirke, Skt. Annæ	Kontaktet via mail og telefon 9/5 og 16/5-2011. Ikke opnået aftale, andre katolske kirker kontaktet.	
Katolsk kirke, Skt. Vincent	Telefonisk oplyst at der kommer 30-40 polakker til messe, men de har ikke tradition for at blive til kirkekaffe etc., hvorfor kirken kun har meget begrænset indsigt i migrantarbejdernes liv. Interview ikke sat i stand.	
Katolsk kirke, Maria kirken	Kirken har udelukkende herboende Rumænere i sin menighed, som har været i DK siden 80'erne, dvs. ikke migrantarbejdere i vores terminologi. Interview ikke sat i stand.	

Sociale netværk (fortsat):

Organisation / institution	Interviewaftaler	Interviewform
Polske ambassade	Telefonisk 23/5-2011. Der henvises til Konsulatet, som er kontakttet. Interview ikke sat i stand.	
Polske Konsulat	Kontaktet via mail og telefonisk 23/5, 25/5, 8/6 og 27/6-2011. Informationer lovet fremsendt i mail, men ikke modtaget. Interview ikke sat i stand.	
Skadestue Hillerød sygehus	Kontaktet via mail og telefonisk 11/5-2011. Modtaget mail 30/5-2011 med anbefaling om at kontakte skadestuerne i Bispebjerg eller Glostrup. Interview ikke sat i stand.	
Skadestue Bispebjerg hospital	Kontaktet via mail 30/5 og 27/6-2011. Vil vende tilbage om hvorvidt nogen på skadestuen kan hjælpe med oplysninger. Tilbage melding ikke modtaget. Interview ikke sat i stand.	
Udlændingesservice	Kontaktet via mail og telefonisk 30/5 og 9/6-2011. Ikke opnået aftale.	
Workindenmark center	Kontaktet via mail og telefonisk 11/5-2011. Yderst sjældent at centerets medarbejdere mødes med østeuropæiske arbejdskraft. Hvis migrantarbejderne har vanskeligheder under opholdet henviser Workindenmark videre til fagforening el. AT. Interview ikke sat i stand.	
Polsk netværk i Aalborg	Kontaktet 3F via mail og telefonisk 17/5, 7/6, 14/6 og 24/6-2011. 3F har bistået med at oprette netværket, men har ikke responderet på henvendelserne. Interview ikke sat i stand.	
Polsk klub Agora	Kontaktet via mail 31/5-2011. Ikke responderet. Interview ikke sat i stand	
Rekrutteringsfirma	Kontaktet telefonisk 7/6-2011. TUC-rekruttering er blevet anden aktør, og har ikke længere noget at gøre med at rekruttere udenlandsk arbejdskraft. Interview ikke sat i stand.	
Sprogcenter Viborg	Kontaktet telefonisk 14/6-2011. Opfatter ikke selv at de kan bidrage med noget iht. projektets formål. Interview ikke sat i stand.	
CELF uddannelsescenter	Kontaktet via mail og telefonisk 16/5 og 27/6-2011. Man har ikke de senere år haft polakker eller andre migrantarbejdere på kursus. Interview ikke sat i stand.	

Informanter, arbejdsnetværk byggeri

Interviews er gennemført face-to-face med enkeltpersoner repræsenterende fire forskellige byggevirksomheder, jf. tabellen nedenfor.

Virksomhed	Informanter	Interviewform
A - En landsdækkende nedbrydervirksomheder, som fast anvender en underentreprenør med 30-40 polske ansatte til miljøsaneringsopgaver.	Nedbrydningsvirksomhedens kvalitets- og miljøchef. Den polske ejer af det danske firma, som byggevirksomheden bruger som fast underentreprenør i forbindelse med miljøsanering.	To enkeltpersoninterviews, heraf et med støtte fra tolk.
B - En stor entreprenørkoncern, der på den aktuelt besøgte store byggeplads har ansat en underentreprenør med 5 udstationerede polske ansatte til stålarbejde, og som tidligere kortvarigt har haft 10 polske medarbejdere lejet ind via et rekrutteringsbureau.	En sjakbajs, som har været på byggepladsen samtidig med de beskæftigede migrantarbejdere. En projektleder, som har været på byggepladsen samtidig med de beskæftigede migrantarbejdere og som har indgået aftaler på virksomhedens vegne med henholdsvis rekrutteringsbureau om indleje af migrantarbejdere og underentreprenør, der beskæftiger migrantarbejdere på byggepladsen.	To enkeltpersoninterviews
C - En stor entreprenørkoncern, der i forbindelse med bygning af et stort domicil i København havde et fast samarbejde med et stort polsk entreprenørfirma, som udstationerede 160 polske betonarbejdere på pladsen.	En byggeleder og arbejdsmiljøkoordinator	Et enkeltpersoninterview
D - En mellemstor byggevirksomhed (omk. 85 ansatte), dækkende Storkøbenhavn, som på den aktuelt besøgte byggeplads anvender en underentreprenør med få udstationerede polske ansatte.	En byggeleder og arbejdsmiljøkoordinator	Et enkeltpersoninterview

Informanter, arbejdsnetværk kvægbrug

Interviews er gennemført face-to-face med enkeltpersoner eller ved gruppeinterview. Informanterne repræsenterende fire forskellige kvægbrug, jf. tabellen nedenfor.

Virksomhed	Informanter	Interviewform
A - Konventionelt kvægbrug med malkeproduktion. Bedriften har i alt ca. 300 køer. 5 ansatte, heraf en ukrainsk medhjælper.	Ejeren af landbruget og ejerens ægtefælle	Et gruppeinterview
B - Økologisk kvægbrug med mælkeproduktion og produktion af foderafgrøder Bedriften har i alt ca. 400 stk. kvæg. 5 ansatte, heraf to polske medhjælpere.	Ejeren af landbruget	Et enkeltpersoninterview
C - Kvægbrug med jerseykøer til malkeproduktion. Bedriften har i alt 130 malkekøer + ca. 100-130 kvier og ungdyr. 2 ansatte heraf en ungarske medhjælper	Ejeren af landbruget	Et enkeltpersoninterview
D - Kvægbrug med malkeproduktion. Bedriften har ca. 200 malkekvæg og derudover 300-400 ungvæg og kalve. 2 fuldtids og en deltidsansat, heraf en ukrainske medhjælper på fuld tid og en praktikant ligeledes fra Ukraine.	En af de to ejere af landbruget (chefen for stalden).	Et enkeltpersoninterview

Bilag C Regelsæt

Kategorisering

Statusmæssigt kan udenlandsk arbejdskraft opdeles i følgende kategorier (Nielsen SL, 2010):

- 1 Udenlandsk arbejdskraft ansat direkte i danske virksomheder til udførelse af arbejdsopgaver i Danmark
- 2 Indlejet udenlandsk arbejdskraft fra et rekrutterings- eller vikarbureau
- 3 Udstationeret udenlandsk arbejdskraft

Derudover udgør selvstændige erhvervsdrivende/enkelt-mandsfirmaer en fjerde kategori (Hansen JA, Andersen SK, 2008).

- 4 Selvstændig erhvervsdrivende der enten har etableret virksomhed i sit hjemland eller har etableret virksomhed i Danmark.

Der er ikke fundet gældende data, der viser den præcise fordeling af migrantarbejderne i henholdsvis byggebranchen og primærlandbruget inden for de 4 kategorier.

Med hensyn til byggebranchen foreligger der data fra 2007, der er baseret på en spørgeskemaundersøgelse foretaget blandt bygge- og anlægsvirksomheder (Hansen JA, Andersen SK, 2008). På baggrund af undersøgelsen vurderer forskerne, at der ved indgangen til 2008 var:

- › 33% ansatte direkte i danske bygge-anlægsvirksomheder (kategori 1)
- › 3% vikarer i danske bygge-anlægsvirksomheder (kategori 2)
- › 63% udstationerede i danske bygge-anlægsvirksomheder (kategori 3)
- › < 1% selvstændige erhvervsdrivende inden for bygge-anlægsbranchen (kategori 4).

Dansk Byggeri (Nielsen SL, 2010) har sammenfattet de regelsæt, som de forskellige kategorier af migrantarbejdere er omfattet af således:

Direkte ansat i dansk virksomhed

Migrantarbejdere ansat direkte i en dansk virksomhed

Udenlandske statsborgere direkte ansatte i danske virksomheder til udførelse af arbejdsopgaver i Danmark.

Løn- og ansættelsesforhold:

Migrantarbejderen kan ansættes på andre vilkår end de overenskomstmæssige, hvis arbejdsgiveren ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst. Overordnet skal arbejdsmiljøloven, lov om ligeløn og ferieloven samt EUs bestemmelser om arbejds- og hviletid følges. I Danmark er der ingen lovgivning om f.eks. mindsteløn, arbejdsmarkedspension, m.m. og derfor ingen krav herom udover de, der står i overenskomsterne.

Socialsikring:

Som hovedregel gælder, at den ansatte migrantarbejder er omfattet af den danske social lovgivning og den danske virksomhed skal indbetale sociale bidrag til de sociale myndigheder.

Særligt for grænsearbejdere

Har man bopæl i et andet land, f.eks. Polen, og pendler til Danmark for at arbejde, bliver man som udgangspunkt omfattet af dansk sociallovgivning, men i det øjeblik medarbejderen udfører lønnet arbejde i bopælslandet, er hovedreglen, at medarbejderen så bliver omfattet af bopælslandets sociale lovgivning, medmindre andet kan aftales mellem de to landes myndigheder. Det betyder alt andet lige, at den danske arbejdsgiver skal indberette og betale sociale bidrag efter bopælslandets lovgivning til bopælslandets myndigheder.

Skat:

Den ansatte migrantarbejder bliver som udgangspunkt indkomstskattepligtig i Danmark fra 1. arbejdsdag. Arbejdsgiveren har indberetnings- og indeholdelsespligt til Skat, og indtil der foreligger et skattekort, skal der indeholdes 55% af lønindkomsten uden fradrag af nogen art.

Særligt for grænsearbejdere

Grænsearbejdere, der har mere end 75 % af sin indkomst i Danmark, har mulighed for at vælge mellem at være begrænset skattepligtig – dvs. indkomstskattepligtig i Danmark eller at blive fuldt skattepligtig. Der er lagt et loft på kr. 50.000 kroner for skattefrie fradrag for kost og logi. Der er derimod ikke loft for udbetaling af skattefrie diæter, hvilket fører til at den skattepligtige løn kan reduceres med cirka 715,00 kroner pr. opholdsdøgn i Danmark.

Indlejede migrantarbejdere

Kriterier for at der er tale om indleje

Iflg. Skat¹¹ er der tale om arbejdsudleje, når en udenlandsk virksomhed udlejer sine udenlandske medarbejdere til at arbejde i Danmark for en dansk person eller virksomhed. Migrantarbejderen kan være ansat i et udenlandsk vikarbureau eller i en anden udenlandsk virksomhed.

Der er tale om indlejede migrantarbejdere, når en dansk virksomhed beskæftiger udenlandsk arbejdskraft, som er ansat i en udenlandsk virksomhed og arbejdet udføres under den danske virksomheds ansvar, risiko og instruktion (Nielsen SL, 2010).

Til afgørelse af om en medarbejder anses for udlejet, anvendes en række kriterier hvor der især lægges vægt på, at

- › Den overordnede ledelse af arbejdet påhviler indlejeren (hvervgiver)
- › Arbejdet udføres på en arbejdsplads, som hvervgiveren disponerer over, og for hvilken, han bærer ansvaret
- › Vederlaget til udlejeren beregnes efter den tid, der er medgået, eller under hensyntagen til anden sammenhæng mellem vederlaget og den løn, migrantarbejderen får
- › Hovedparten af arbejdsredskaber og materiel stilles til rådighed af hvervgiveren
- › Udlejeren ikke ensidigt fastsætter antallet af arbejdstagere og deres kvalifikationer

Praksis i Landskatteretten har vist, at de væsentligste kriterier for om der er tale om en

¹¹ Skat (2009). *Arbejdsudleje*. Lokaliseret den 28. januar 2011 på <http://scandic-service.com/uploads/docs/Vejledning%20arbejdsudleje.pdf>

indlejet medarbejder er, hvem der har ansvaret og risikoen for det arbejde, der udføres, og hvem, der har de reelle instruktionsbeføjelser over for de pågældende medarbejdere.

Løn- og ansættelsesforhold:

De indlejede migrantarbejdere er som hovedregel ansat efter de betingelser, der gælder i udsendelseslandet, hvor virksomheden, de er ansat i, har fast driftssted.

Overordnet gælder de danske regler for arbejdsmiljø, ligeløn, arbejdstider og ferie, men ingen regler for mindsteløn, arbejdsmarkedspension, m.m. Er indlejeren, altså den danske virksomhed, overenskomstdækket, så har den danske virksomhed pligt til at sørge for at de indlejede medarbejdere aflønnes efter de gældende overenskomster og kan i sidste ende gøres ansvarlig, hvis det viser sig, at den udlejende virksomhed ikke har overholdt overenskomsterne.

Socialsikring:

De indlejede migrantarbejdere er som hovedregel omfattet af udsendelseslandets sociale lovgivning, og medbringer et skema/ en attest (E101), der fritager dem for at skulle betale ATP og arbejdsmarkedsbidrag.

Særligt for medarbejdere omfattet af dansk socialsikring

Er medarbejderne ikke omfattet af udsendelseslandets sociale lovgivning, f.eks. fordi udsendelsesvirksomheden har mindre end 25 % af sin omsætning i hjemlandet, så skal medarbejderne omfattes af dansk lovgivning om social sikring.

Det betyder følgende:

Arbejdsskadeforsikring: Arbejdsgiveren skal holde den ansatte arbejdsskadeforsikret mod følgerne af ulykkestilfælde og skadelige påvirkninger efter dansk lovgivning.

Bidrag til Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring: Arbejdsgiveren skal betale bidrag til Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring (AES).

Arbejdsmarkedets tillægspension (ATP): Arbejdsgiveren og arbejdstageren skal betale bidrag til den danske tillægspensionsordning ATP. Det betyder, at arbejdsgivere, der ikke har hjemsted i Danmark, skal have tildelt et CVR-nr. og registreres som ATP-arbejdsgivere.

Dagpenge ved sygdom eller fødsel: Arbejdsgiveren har pligt til at betale dagpenge ved sygdom eller fødsel efter samme regler som danske arbejdsgivere og har ret til refusion efter ligeledes samme regler som danske arbejdsgivere.

Sundhedskort: De indlejede medarbejdere skal rette henvendelse til kommunen hvor indlejerens arbejdsplads er beliggende og have udstedt et gult sundhedskort, et blått EU sygesikringsbevis og en blanket S1 (tidligere E-106) til brug for bopælslandets sociale myndigheder.

Arbejdsløshedsforsikring: Det er frivilligt, om de indlejede medarbejdere vil lade sig forsikre mod arbejdsløshed i Danmark, og den udenlandske arbejdsgiver har ingen forpligtigelser i den forbindelse.

Skat:

Indleje af medarbejdere fra en udenlandsk virksomhed medfører indeholdelsespligt til beregning, angivelse og betaling af såkaldt arbejdsudlejeskat og SP-bidrag for den danske virksomhed (indlejeren). Det betyder, at indlejeren skal beregne og betale 30 % arbejdsudlejeskat og SP-bidrag af den del af regningen for den enkelte indlejede medarbejder som udgør medarbejderens arbejds løn. Indlejeren hæfter for at beløbene bliver indbetalt.

Er medarbejderen socialforsikret i udsendelses- eller bopælslandet, skal der ikke beregnes og indbetales SP-bidrag. Arbejdsudlejeskatten skal beregnes af medarbejderens bruttoindkomst, hvilket vil sige løn, bonus, provision, ferieløn eller ferieopgørelse op-tjent ved arbejde udført i Danmark, rejse og befordringsgodtgørelser, værdi af fri kost og logi samt andre former for skattepligtige personalegoder.

Indleje fra en dansk virksomhed:

Hvis den indlejede migrantarbejder, er ansat i en anden dansk virksomhed, herunder et vikarbureau, er det ikke indlejerens opgave at sørge for, at migrantarbejderen betaler A-skat, AM-bidrag eller ATP af sin løn. I stedet er det den danske virksomhed, som udlejer migrantarbejderen, der skal sørge for, at han betaler skat af sin løn¹².

Vikardirektivet:

Senest 5. december 2011 skal Danmark have implementeret EU-direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikarbejde. Vikardirektivet indeholder et ligebehandlingsprincip vedrørende "væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår". I direktivet defineres "væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår" som arbejds- og ansættelsesvilkår fastsat i henhold til love og administrative bestemmelser, kollektive overenskomster og/eller andre bindende generelle bestemmelser, der gælder i brugervirksomheden, vedrørende: arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie og helligdage samt aflønning. Princippet betyder, at vikarerne skal have samme vilkår som kundens (brugervirksomheden) egne medarbejdere.

Udstationerede migrantarbejdere

Udstationerede migrantarbejdere er medarbejdere, der, af en udenlandsk virksomhed, bliver sendt til Danmark for at levere en eller anden form for tjenesteydelse. Overordnet gælder EU-udstationeringsdirektiv, som i Danmark er implementeret i udstationeringsloven.

EU-udstationeringsdirektiv (96/71/EF af 16. december 1996):

Direktivet har til formål at sikre en fair konkurrence, samt sikre at lønmodtagernes rettigheder respekteres ved udstationering i en anden medlemsstat.

Iflg. udstationeringsdirektivet skal virksomheder, der udsender medarbejdere til andre EU lande i forbindelse med levering af en tjenesteydelse, overholde en række lovfastede regler om arbejds vilkår i værtslandet. Det gælder med hensyn til arbejdstid, betalt

¹² Skat (2008). *Når du bruger arbejdskraft fra et andet land.* Lokaliseret den 31. januar 2011 på <http://www.skat.dk/skat.aspx?oId=1717920&vId=201756>

ferie, arbejdsmiljø, ligestilling samt andre bestemmelser vedrørende ikke-forskelsbehandling samt beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet og barsel. Udstationeringsdirektivet giver medlemsstaten mulighed for at kræve, at den udstationerede lønmodtager får en løn svarende til mindstelønnen i værtslandet.

Loven om udstationering af lønmodtagere (jf. lovbekendtgørelse nr. 755 af 30. juni 2004 med de ændringer, der følger af lov nr. 242 af 27. marts 2006).

Loven gennemfører direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af lønmodtagere som led i udveksling af tjenesteydelser. Loven medfører, at udenlandske virksomheder, der udstationerer lønmodtagere i Danmark, skal følge udstationeringsloven. Det gælder, selvom hjemlandets regler i øvrigt finder anvendelse på ansættelsesforholdet.

Udstationering til Danmark:

Det fremgår af loven, at lønmodtagere, der er udstationeret i Danmark af en udenlandsk virksomhed, vil være omfattet af:

- › Arbejdsmiljøloven
- › Ligestillingsloven
- › Ligelønsloven
- › Forskelsbehandlingsloven
- › Funktionærlovens § 7
- › Lov om arbejdstid og
- › Visse regler med hensyn til ferie

Direktivet indeholder en mulighed for at fastsætte regler om minimumsløn. I Danmark fastsættes løn- og arbejdsvilkår primært gennem kollektive overenskomster indgået af arbejdsmarkedets parter.

En virksomhed, der udstationerer en lønmodtager til Danmark, kan derfor henvende sig til arbejdsmarkedets parter, for at få oplysninger vedrørende lønforhold, men der er ingen pligt.

I det følgende gennemgås de forskellige forhold nærmere:

Løn- og ansættelsesforhold:

Danmark ratificerede i 1955 konvention om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter som vedtaget af den Internationale Arbejdskonference i Geneve i året 1949, i daglig tale kaldet ILO konvention nr. 94 og sidst præciseret ved cirkulæreskrivelse nr. 115 af 27. juni 1990. Her fastholdes det for statslige kontrakter og henstilles til kommuner og amtskommuner (i dag regionerne) at sikre, at dem, der udfører en tjenesteydelse skal have samme løn- og ansættelsesvilkår, som der normalt gælder for samme arbejde det pågældende sted. Det tolkes i Danmark normalt som iflg. de gældende kollektive overenskomster for det pågældende fag.

ILO-konventionen og de før nævnte love, som gælder for udstationerede lønmodtagere, er det nærmeste Danmark kommer for lovgivning om løn- og ansættelsesforhold for udstationerede lønmodtagere i Danmark.

Det betyder i praksis, at en udenlandsk EU-virksomhed kan udstationere medarbejdere til Danmark på de løn- og ansættelsesvilkår, som gælder i udsendelseslandet, og at det er fuldt lovligt at arbejde til en bulgarsk eller lettisk løn i Danmark, så længe det ikke drejer sig om en statslig kontrakt.

For at dæmme op for den konkurrenceforskydning, som det kan medføre i lande med et højt lønniveau, har flere lande forsøgt sig med f.eks. at ophøje hele eller dele af de kollektive overenskomster til lov eller lovgive parallelt med overenskomsterne om mindsteløn inden for særligt udsatte fagområder. Danmark har indtil videre valgt at fastholde den såkaldte danske model, hvor det er arbejdsmarkedets parter, der forhandler løn- og ansættelsesvilkår og sikrer at overenskomsterne overholdes.

Der er derfor intet krav om, at udenlandske virksomheder skal aflønne deres udstationerede medarbejdere iflg. de danske overenskomster.

Socialsikring:

Som udgangspunkt er den udstationerede medarbejder socialforsikret i bopæls- (sit hjemland) eller udsendelseslandet (landet, hvor arbejdsgiveren har sæde).

Særligt for medarbejdere omfattet af dansk socialsikring

Er medarbejderne ikke omfattet af udsendelseslandets sociale lovgivning, f.eks. fordi udsendelsesvirksomheden har mindre end 25 % af sin omsætning i virksomhedens hjemland, skal medarbejderne omfattes af dansk lovgivning om social sikring.

Det betyder følgende:

Arbejdsskadeforsikring: Udsendelsesvirksomheden skal holde den ansatte arbejdsskadeforsikret mod følgerne af ulykkestilfælde og skadelige påvirkninger efter dansk lovgivning.

Bidrag til Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring: Udsendelsesvirksomheden skal betale bidrag til Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring (AES)

Arbejdsmarkedets tillægspension (ATP): Udsendelsesvirksomheden og arbejdstageren skal betale bidrag til den danske tillægspensionsordning ATP. Det betyder, at arbejdsgivere, der ikke har hjemsted i Danmark, skal have tildelt et såkaldt CVR-nr og registreres som ATP-arbejdsgivere.

Dagpenge ved sygdom eller fødsel: Udsendelsesvirksomheden har pligt til at betale dagpenge ved sygdom eller fødsel efter samme regler som danske arbejdsgivere og har ret til refusion efter ligeledes samme regler som danske arbejdsgivere.

Sundhedskort: De udstationerede medarbejdere skal rette henvendelse til kommunen hvori arbejdspladsen er beliggende og have udstedt et gult sundhedskort, et blått EU-sygesikringsbevis og en blanket S1 (tidligere E-106) til brug for bopælslandets sociale myndigheder.

Arbejdsløshedsforsikring: Det er frivilligt om de udstationerede medarbejdere vil lade sig forsikre mod arbejdsløshed i Danmark, og den udenlandske arbejdsgiver har ingen forpligtigelser i den forbindelse. Som udgangspunkt vil de være omfattet af udsendelseslandets arbejdsløshedsforsikring.

Skat:

Om en udenlandsk virksomhed, der leverer tjenesteydelser i Danmark, skal betale skat af sit overskud og indeholde A-skat, afgøres af den gældende aftale til undgåelse af dobbeltbeskatning mellem Danmark og udsendelseslandet.

Som udgangspunkt er en udstationerede medarbejder A-skattepligtig fra første arbejdsdag i Danmark. Virksomheden er skattepligtig af sit overskud optjent i Danmark, når den har et fast driftssted her i landet.

I praksis kan man iflg. de fleste aftaler til undgåelse af dobbeltbeskatning, udstationere en medarbejder til et andet land i op til 183 dage pr. kalenderår uden at der indtræder A-skattepligt.

Virksomheden kan have et forretningssted i op til 12 måneder før der opstår et fast driftssted. Når det faste driftssted opstår, ophæves 183 dages reglen og medarbejderne skal med tilbagevirkende kraft betale A-skat til Danmark fra første udstationeringsdag. Flere og flere udenlandske virksomheder vælger at få et fast driftssted fra første dag og indeholde og betale A-skat for de udstationerede medarbejdere i Danmark, når de på forhånd kan se, at de skal være her i landet mere end 12 måneder. Et fast driftssted kan være alt fra en skurvogn, hvorfra der udøver forretningsmæssige aktiviteter, til en entreprisekontrakt af længere varighed end 12 måneder.

Den danske kunde har intet ansvar eller hæftelse for, om skatten bliver betalt eller ej, men har naturligvis en vis interesse i at underleverandøren overholder reglerne og der-ved bliver i stand til at levere den aftalte ydelse. Det er derfor et forhold, som absolut skal tages i betragtning ved kontraktudarbejdelsen.

RUT-registeret:

Ved ændring af udstationeringsloven, vedtaget den 17. april 2008, blev der vedtaget registreringspligt for alle udenlandske tjenesteydere der udstationerede medarbejdere til Danmark i Registeret for Udenlandske Tjenesteydere (kaldet RUT-registeret) fra 1. maj 2008.

Den 1. januar 2011 trådte udvidelsen af anmeldelsespligten for udenlandske tjenesteydere samt pligt for hvervgiver til at medvirke til at sikre, at der sker anmeldelse til RUT (Registeret for Udenlandske Tjenesteydere) i kraft. Det betyder, at en udenlandsk virksomhed, der udstationerer lønmodtagere til Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelser, skal anmelde følgende oplysninger til RUT-registeret:

1. Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger.
2. Dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.
3. Sted for levering af tjenesteydelsen.
4. Kontaktperson for virksomheden. Kontaktpersonen skal udpeges af virksomheden blandt de personer, der arbejder i Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelsen
5. Virksomhedens branchekode
6. Identiteten af lønmodtagere, som virksomheden udstationerer og udstationeringsperiodens varighed.

Udenlandsk virksomhed, der ved udførelse af arbejde i Danmark leverer tjenesteydelser uden at udstationere lønmodtagere til Danmark (enkeltmandsvirksomheder eller virksomheder med flere ejere uden ansatte), skal anmelde følgende oplysninger til RUT-registeret:

1. Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger.
2. Dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.
3. Sted for levering af tjenesteydelsen.
4. Virksomhedens branchekode.

RUT-registeret administreres af Erhvervs- og selskabsstyrelsen og findes under www.virk.dk

Virksomhed etableret i andet EU-land end Danmark

Selvstændige erhvervsdrivende

Selvstændig erhvervsdrivende der har etableret virksomhed i sit hjemland skal følge samme regler som gældende for udstationerede, se dette afsnit.

Virksomhed etableret i Danmark

Virksomheder, der etableres i Danmark, skal registreres hos Erhvervs- og Selskabsstyrelsen senest 8 dage før opstart af virksomheden. I forbindelse med registreringen vurderer de danske myndigheder, om der reelt er tale om selvstændig erhvervsvirksomhed, eller om der snarere er tale om et ansættelsesforhold hos en dansk arbejdsgiver (Begrebet "arme-og-ben-virksomhed" bruges om en person, der hyres som selvstændig, men som reelt er ansat som lønmodtager).

For virksomheder etableret i Danmark, gælder samme beskatnings- og bidragsregler som for danske virksomheder.

Tabel C-1 *Oversigt over regelsæt*¹³

	Ansatte EU medarbejdere	Indlejede EU borgere	Udstationeret EU borgere	Selvstændige EU borgere
Arbejdstilladelse	Nej	Nej	Nej	Fra 1. dag
Registreringsbevis (opholdstilladelse)	Efter 3 måneder (6 måneder hvis arbejdssøgende)	Efter 3 måneder (6 måneder hvis arbejdssøgende)	Efter 3 måneder (6 måneder hvis arbejdssøgende)	Fra 1. dag
Mindsteløn	Hvis OK ellers nej	Hvis OK ellers nej	Kan lovligt være efter lønvilkår gældende i udsendelseslandet	Enkeltmands-virksomhed nej
Socialsikres i DK	Ja	Ja, hvis ikke omfattet af udsendelseslandets socialsikring	Ja, hvis ikke omfattet af bopæls- / udsendelseslandets socialsikring	Nej
Socialsikres i bopæls- eller udsendelsesland	Nej	Som udgangspunkt ja	Som udgangspunkt ja	Som udgangspunkt ja
Dansk Arbejdsgiverforening	Nej	Nej	Nej	Afhængig af tidshorizonten
Dansk A-skat	Ja	Nej, hvis begrænset skattepligtig i DK	Ja	Nej
AM-bidrag i DK	Ja	Hvis socialsikret i DK. Fra 2011 altid	Hvis socialsikret i DK. Fra 2011 altid	Hvis uden E 101
ATP-bidrag i DK	Ja	Hvis socialsikret i DK	Hvis socialsikret i DK	Nej
Dansk skat af overskud	Nej	Nej	Nej	Hvis fast driftssted
Arbejdsudlejeskat	Nej	Ja	Ved salg af "arme og ben"	Ved salg af "arme og ben"
Momsregistrering	Nej	Nej	Nej	Ved arbejde for private
RUT-registrering	Nej	Nej	Nej	Ja
Kørsel med køretøj med udenlandsk kendetegn	Ved fast bopæl < 14 dage. Grænsearbejdere ja	Max. 365 dage inden for 2 år	Max. 365 dage inden for 2 år	Max. 365 dage inden for 2 år

* Blanket E101 er fra 1. juni 2012 blevet erstattet af A1-blanket.

¹³ Bearbejdet efter: Nielsen Søren Lange (2010). *Udenlandsk arbejdskraft - Definitioner, begreber, regelsæt, fagforeningerne, Dansk Byggeri, overenskomstresultatet 2010*. Dansk Byggeri.

Bilag D Projektomtale i landbrugsblade

[LandboNord - Forsiden](#) > [Rådgivning](#) > [Lønservice](#) > [Vær Med Til At Minimere Risikoen For Ulykker Blandt Østarbejdere](#)

Vær med til at minimere risikoen for ulykker blandt østarbejdere



Af: Sofie Kofoed, Landbrug & Fødevarer

Nyt projekt arbejder på at minimere arbejdsulykker blandt østarbejdere beskæftiget inden for dansk kvægbrug og byggebranchen. Landbrug & Fødevarer opfordrer derfor landmænd, som har haft østarbejdere ansat, til at fortælle om sine erfaringer, så fremtidige ulykker kan undgås.

Projektet udføres af rådgivningsvirksomheden COWI, Frydendal consult og Københavns Universitet. Målet er at komme med handlingsanvisninger i form af et idékatalog til, hvordan arbejdspladser i byggebranchen og landbruget kan gøres mere sikre.

Landbrug & Fødevarer støtter op om projektet, idet der endnu ikke findes nogen systematisk viden om østeuropæernes arbejdssituation og ulykkesrisiko i landbruget. L&F håber derfor på, at landmænd, som sidder med erfaringer på området, vil dele ud af deres viden i et interview.

Interviewene vil blive anonymt behandlet, og eneste krav til potentielle interviewpersoner er, at de ejer et kvægbrug og har eller har haft østarbejdere beskæftiget inden for de seneste 12 måneder (anden beskæftigelse end praktikanter eller elever).

Arbejds miljøforskningsfonden har bevilget penge til projektet, som gennemføres fra januar 2011 til udgangen af december 2012 og følges blandt andre af Landbrug & Fødevarer, Videncentret for Landbrug og 3F.

Bidrag med dine erfaringer

- Hvordan klarer I de sproglige udfordringer?
- Hvordan bidrager den forskellige kulturelle baggrund positivt og negativt?
- Hvad har indflydelse på, om arbejdet kan udføres sikkerhedsmæssigt forsvareligt?

Bidrag med dine erfaringer med at beskæftige eller arbejde sammen med østarbejdere. Mail eller ring til projektleder Marchen Petersen i COWI for at aftale et interview: mvp@cowi.dk, tlf. 4597 2211, dir. 4597 2480.

Publiceringsdato: 01-04-2011.

Bilag E Opslag efter migrantarbejdere



September 2011



?

- Do you come from an Eastern European country?
- Have you been in Denmark for less than 12 months?
- Are you employed in the construction sector or in cattle farming?
- Would you like to contribute to reducing the risk of workplace accidents and dangerous situations at the workplace?

THE AIM IS TO PREVENT WORKPLACE ACCIDENTS AMONG FOREIGN WORKERS (MIGRANT WORKERS)

With your knowledge and your experience you can contribute to identifying what we should aim at and what actions we should take to reduce the number of workplace accidents in the two industries.

Send an email or an SMS if you wish to participate in an interview to:

We would very much like to talk with you! And we would like to thank you for your time by offering you a gift certificate.

CONTACT

Marchen Petersen, Project Manager
MVP@cowi.dk
Mobile: + 45 2469 6690 or
Tel: + 45 4597 2480

Our conversation will be confidential, and we will not mention your name, your workplace, your employer etc. This way nobody will be able to identify you. Your answers will be included in a large pool of answers in the final report. It is the overall picture that is important to achieve our aim.

Write: Interview yes + English + the name of the city where you would like to meet with us.

The interview will last approximately one hour or maybe one and a half, and we can do the interview where it suits you best. We use an interpreter during the interview who speaks your language.

Our interpreter will then contact you to make further arrangements in terms of time and place for the interview.

The project is about preventing work accidents at the Danish construction sites and in cattle farming. We need concrete knowledge about what it is like to be a migrant worker in Denmark and to work in one of the two industries.

The project is funded by the Danish state (the Danish Health and Safety Research Fund) and is conducted by independent researchers from COWI, FrykandaConsult and the University of Copenhagen.

<p>Minimise workplace accidents Contact:.mvp@cowi.dk Mobile: +45 2469 6690 Write: Interview yes + English + Preferred city for our talk</p>	<p>Minimise workplace accidents Contact:.mvp@cowi.dk Mobile: +45 2469 6690 Write: Interview yes + English + Preferred city for our talk</p>	<p>Minimise workplace accidents Contact:.mvp@cowi.dk Mobile: +45 2469 6690 Write: Interview yes + English + Preferred city for our talk</p>	<p>Minimise workplace accidents Contact:.mvp@cowi.dk Mobile: +45 2469 6690 Write: Interview yes + English + Preferred city for our talk</p>	<p>Minimise workplace accidents Contact:.mvp@cowi.dk Mobile: +45 2469 6690 Write: Interview yes + English + Preferred city for our talk</p>
--	--	--	--	--

COWI **fc** Sociologisk Institut wziesień 2011

?

- Czy pochodzisz z kraju znajdującego się w Europie Wschodniej?
- Czy przebywasz na terenie Danii od mniej niż 12 miesięcy?
- Czy jesteś zatrudniony(-na) w sektorze budowlanym lub w sektorze związanym z gospodarką hodowlaną?
- Czy chcesz mieć swój wkład w zmniejszenie ryzyka występowania wypadków oraz sytuacji niebezpiecznych w miejscu pracy?

CELEM NINIEJSZEGO DOKUMENTU JEST POMOC W ZAPOBIEGANIU WYPADKOM W MIEJSCU PRACY

WŚRÓD PRACOWNIKÓW ZAGRANICZNYCH (MIGRACYJNYCH)

Twoja wiedza i doświadczenie może pomóc w zdefiniowaniu celów i zdefiniowaniu odcinkach, jakie powinniśmy podjąć, aby zmniejszyć liczbę wypadków, do jakich dochodzi w miejscach pracy w obu wymienionych sektorach.

Barzto chcieliśmy z Tobą porozmawiać! Jednocześnie chcemy podziękować za Twój czas, oferując upominek w postaci kuponu podarunkowego.

Nasza rozmowa będzie miała charakter poufny – nie ujawnimy Twojego imienia, miejsca pracy, pracodawcy itp. Tym samym nikt nie będzie w stanie Cię zidentyfikować. Twoje odpowiedzi zostaną zawarte w wynikach dotychczasowych do raportu końcowego. Do osiągnięcia celu potrzebny jest nam ogólny pogląd na sytuację.

Rozmowa potrwa około godziny lub półtora, a przeprowadzić możemy ją w miejscu, które będzie dla Ciebie najodpowiedniejsze. Podczas rozmowy korzystamy z usług tłumacza, który posługuje się Twoim rodzimym językiem.

Nasza rozmowa jest z pewnością dla Ciebie najodpowiedniejsza. Podczas rozmowy korzystamy z usług tłumacza, który posługuje się Twoim rodzimym językiem.

Istotą projektu jest zapobieganie wypadkom w miejscu pracy na terenie duńskich placów budowy oraz w obszarze sektora gospodarki hodowlanej. Potrzebujemy konkretnej wiedzy dot. pracowników migracyjnych w Danii oraz ich pracy w jednym z dwóch wspomnianych sektorów.

KONTAKT

Marchen Palarsen, Project Manager
MVP@cowi.dk
Tel. kom.: + 45 2469 6000 lub
Tel.: + 45 4927 2480

Treść wiadomości: Interview yes + język polski oraz miasto, w którym chciałbyś(-abyś) się z nami spotkać.

Nasz tłumacz skontaktuje się z Tobą, by ustalić szczegóły dotyczące spotkania, jakie dla Ciebie jest najlepsze.

Projekt ten finansowany jest przez państwo duńskie (w ramach dotacji tego kierunku) i jest wspierany przez Fundację (Fonden) i organizowany jest przez niezależnych badaczy z COWI, FrydlandsConsulat oraz z Uniwersytetu Kopenhaskiego.

COWI **fc** Sociologisk Institut вересень 2011

?

- Чи походите Ви зі східноєвропейської країни?
- Чи перебуваєте Ви у Данії менше, ніж 12 місяців?
- Чи працюєте Ви у будівництві чи сільському господарстві?
- Чи бажаєте Ви зробити внесок у зменшення ризику нещасних випадків та небезпечних ситуацій на робочому місці?

ЦІЛЬ — ЗАПОБІГТИ ВИНИКНЕННЮ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

СЕРЕД РОБІТНИКІВ-ІНОЗЕМЦІВ (РОБІТНИКІВ-МИГРАНТІВ)

Вашими знаннями та досвідом Ви можете зробити внесок у виконання наших цілей і, як нам необхідно прийняти для зменшення кількості нещасних випадків на робочому місці у цих двох галузях.

Ми дуже б хотіли поспілкуватися з Вами! Також нам б хотілось подякувати Вам за час, приділений нам, запропонувавши Вам подарунковий сертифікат.

Наша розмова буде конфіденційною, ми не згадуватимемо Ваше ім'я, місце роботи, роботодавця тощо. Тож ніхто не зможе ідентифікувати Вас. У відповідь на Ваші відповіді буде надано до певної кількості інших відповідей. Для досягнення наших мети важливою є загальна картина.

Співесбідка триватиме приблизно одну або півтори години, і ми можемо провести її там, де Вам найзручніше. Під час співесбідки ми звертаємося до послуг перекладача, який говорить Вашою мовою.

Цей проект націлено на запобігання нещасним випадкам на робочому місці на будівельних майданчиках та у сільському господарстві в Данії. Нам потрібні конкретні знання про те, як це — бути мігрантом у Данії та працювати в одній із цих галузей.

КОНТАКТНА ОСОБА:

Marchen Palarsen, менеджер проекту
MVP@cowi.dk
Мобільний телефон: + 45 2469 6000
тел.: + 45 4927 2480

Напишіть: Співесбідка має + українська мова та назва міста, у якому Ви б хотіли зустрітись із нами.

Після чого наш перекладач зв'яжеться із Вами, щоб обговорити про час та місце співесбідки.

Цей проект фінансований державою Данії (в рамках фонду досліджень і інновацій) і організований за допомогою незалежних дослідників з COWI, FrydlandsConsulat та університету Копенгагена.

Zmniejszaj liczbę wypadków w miejscu pracy Kontakt: MVP@cowi.dk Tel. kom.: + 45 2469 6000 Treść wiadomości: interview yes + język polski + oraz miasto	Zmniejszaj liczbę wypadków w miejscu pracy Kontakt: MVP@cowi.dk Tel. kom.: + 45 2469 6000 Treść wiadomości: interview yes + język polski + oraz miasto	Zmniejszaj liczbę wypadków w miejscu pracy Kontakt: MVP@cowi.dk Tel. kom.: + 45 2469 6000 Treść wiadomości: interview yes + język polski + oraz miasto	Zmniejszaj liczbę wypadków w miejscu pracy Kontakt: MVP@cowi.dk Tel. kom.: + 45 2469 6000 Treść wiadomości: interview yes + język polski + oraz miasto	Zmniejszaj liczbę wypadków w miejscu pracy Kontakt: MVP@cowi.dk Tel. kom.: + 45 2469 6000 Treść wiadomości: interview yes + język polski + oraz miasto	Zmniejszaj liczbę wypadków w miejscu pracy Kontakt: MVP@cowi.dk Tel. kom.: + 45 2469 6000 Treść wiadomości: interview yes + język polski + oraz miasto
---	---	---	---	---	---

Миньмаляе колькасць нешчасных выпадкаў на рабочым месцы Кантактная асоба: MVP@cowi.dk Мобільны тэлефон: +45 2469 6000 Ураўняе мова та назва места	Миньмаляе колькасць нешчасных выпадкаў на рабочым месцы Кантактная асоба: MVP@cowi.dk Мобільны тэлефон: +45 2469 6000 Ураўняе мова та назва места	Миньмаляе колькасць нешчасных выпадкаў на рабочым месцы Кантактная асоба: MVP@cowi.dk Мобільны тэлефон: +45 2469 6000 Ураўняе мова та назва места	Миньмаляе колькасць нешчасных выпадкаў на рабочым месцы Кантактная асоба: MVP@cowi.dk Мобільны тэлефон: +45 2469 6000 Ураўняе мова та назва места	Миньмаляе колькасць нешчасных выпадкаў на рабочым месцы Кантактная асоба: MVP@cowi.dk Мобільны тэлефон: +45 2469 6000 Ураўняе мова та назва места	Миньмаляе колькасць нешчасных выпадкаў на рабочым месцы Кантактная асоба: MVP@cowi.dk Мобільны тэлефон: +45 2469 6000 Ураўняе мова та назва места
--	--	--	--	--	--

Opslaget på polsk og ukrainsk øverst og rumænsk og litauisk nederst.

COWI **fc** Sociologisk Institut septembrie 2011

?

- Vii dintr-o tara est europeana?
- Esti in danemarca de mai putin de 12 luni?
- Lucrezi in domeniul constructiilor sau in femele agricole daneze?
- Vrei sa ajuti la reducerea riscului de producere a accidentelor si a situatiilor periculoase de la locul de munca?

REDUCEREA ACCIDENTELOR DE MUNCA IN RANDUL MUNCITORILOR STRAINI (MUNCITORI IMIGRANTI)

Cunoștințele și experiența ta sunt foarte importante pentru a îmbunătăți siguranța de la locul de muncă și mai mult de vor fi folosite pentru a reduce riscul producerii de accidente la locul de muncă din cele două sectoare mai sus menționate.

Doar în vorbim cu tine! Și doar să va mulțumim pentru timpul acordat și un card-cadou!

Discuția noastră este confidențială. Numele tău, locul de muncă, angajatorul, etc. vor rămâne confidențiale, nimeni năstind despre apartența ta. Raspunsul dumneavoastră va fi inclus alături de celelalte raspunsuri ale participanților în raportul final. Imaginea de ansamblu generată de răspunsurile straine va duce la atingerea obiectivelor acestui studiu.

Discuția va dura între o oră și o oră jumătate, iar ora și ziua discutiilor o vom alege împreună cu dumneavoastră. Vom utiliza un translator pentru a vă putea pune întrebările legate de obiectivul nostru.

Proiectul pe care noi dorim să îl implementăm analizează prevenirea accidentelor de muncă pe santerele de construcții și în fermele agricole din danemarca. Avem nevoie de cunoștințe solide în ceea ce privește viața de muncitor migrant în danemarca și munca prestată într-una dintre cele două sectoare menționate mai sus.

KONTAKT

Marchen Palarsen, coordinator proiect
MVP@cowi.dk
Tel. kom.: + 45 2469 6000 sau
Tel. nr.: + 45 4927 2480

Scrie in email-ul sau sms-ul trimis următoarelor: Interview YES + limba Română = numele orasului unde dorești sa ne întâlnești.

Dupa trimitere vei fi contactat de interpretorul nostru pentru a aranja o intalnire.

Proiectul este finanțat de către statul danez (Afdelingen for Forskningsindsatsen) și este susținut de către cercetătorii independenți de la COWI A/S, FrydlandsConsulat și Københavns Universitet.

Reducerea accidentelor de munca Kontakt: MVP@cowi.dk Tel. nr.: + 45 2469 6000 Scrie: Interviu YES + limba Română + numele orașului	Reducerea accidentelor de munca Kontakt: MVP@cowi.dk Tel. nr.: + 45 2469 6000 Scrie: Interviu YES + limba Română + numele orașului	Reducerea accidentelor de munca Kontakt: MVP@cowi.dk Tel. nr.: + 45 2469 6000 Scrie: Interviu YES + limba Română + numele orașului	Reducerea accidentelor de munca Kontakt: MVP@cowi.dk Tel. nr.: + 45 2469 6000 Scrie: Interviu YES + limba Română + numele orașului	Reducerea accidentelor de munca Kontakt: MVP@cowi.dk Tel. nr.: + 45 2469 6000 Scrie: Interviu YES + limba Română + numele orașului	Reducerea accidentelor de munca Kontakt: MVP@cowi.dk Tel. nr.: + 45 2469 6000 Scrie: Interviu YES + limba Română + numele orașului
---	---	---	---	---	---

COWI **fc** Sociologisk Institut septelis 2011

?

- Ar atvykote iš Rytų Europos šalies?
- Ar gyvenate Danijoje trumpiau nei 12-ka mėnesių?
- Ar dirbate statybų arba gamyvių ūkių sektoriuose?
- Ar norėtumėte prisidėti prie nelaimingų atvejų ir pavojingų situacijų rizikos sumažinimo darbe?

TIKSLAS – APSAUGOTI DARBUOTOJŲ, ATVYKUSIŲ IŠ UŽSIENIO (DARBUOTOJŲ-IMIGRANTŲ), DARBO VIETĄ NUO NELAIMINGŲ ATVEJŲ

Savo žiniomis ir patirtimi galite prisidėti prie identifikavimo dalykių, kuriuos reikėtų tobulinti, ir veiksmų, kurių reikėtų imtis siekiant sumažinti nelaimingų atvejų skaičių šiuose dviuose srityse darbo vietoje.

Mes labai norėtume su jumis pakaboti! Ir norėtume atsiųsti už Jūsų laiką (leikdamas dovanų šek).

Mūsų pokalbis bus konfidencialus. Jūsų vardas ir pavardės, darbo vietos, darbdavys mes nemėšime. Toliau būdu niekas Jūsų negalės identifiikuoti. Jūsų atsakymai bus (traukti) į dideį atsakymų tekinį galutinėje ataskaitoje. Pasiekti tiksai mums svarbus bendraisiais valdas.

Apklausa truks maždaug vieną valandą arba pusantros. Pokalbiui galime susitarti jums tinkamą laiką. Apklauskų metu mes naudojames vertėjo, kalbando Jūsų kalba, pasiaugoms.

Projekto esmė – kaip apsaugoti nuo nelaimingų atvejų darbe Danijos statybų ir gamyvių ūkių srityse. Mums reikia realių žinių apie tai, ką reikia būti darbuotojų-imigrantų Danijoje ir dirbti vienoje iš šių veiklos sričių.

Projektas finansuojamas iš Danijos valstybės biudžeto (Danijos Sveikatos ir apsaugos tyrimų fondo); projektas vykdomas nepriklausomai COWI, „FrydlandsConsulat“ ir Kopenhagos Universiteto, tykių.

KREIPKITES

Marchen Palarsen, Projekt vadovas
MVP@cowi.dk
Mobilusis telefonas: + 45 2469 6000 arba
Tel.: + 45 4927 2480

Rašykite: Apklausa taip + lietuvių kalba + vardas ir pavardė, miestas, kur norite, kad praetyt apklausa.

Mūsų vertėtie su jumis susisieks, akd toliau sutartumėme apklauskos laiką ir vietą.

Sumažinti nelaimingų atvejų skaičių darbo vietoje Kontakt: MVP@cowi.dk Mobilusis telefonas: +45 2469 6000 Rašykite: Apklausa taip + vardas ir pavardė + miestas	Sumažinti nelaimingų atvejų skaičių darbo vietoje Kontakt: MVP@cowi.dk Mobilusis telefonas: +45 2469 6000 Rašykite: Apklausa taip + vardas ir pavardė + miestas	Sumažinti nelaimingų atvejų skaičių darbo vietoje Kontakt: MVP@cowi.dk Mobilusis telefonas: +45 2469 6000 Rašykite: Apklausa taip + vardas ir pavardė + miestas	Sumažinti nelaimingų atvejų skaičių darbo vietoje Kontakt: MVP@cowi.dk Mobilusis telefonas: +45 2469 6000 Rašykite: Apklausa taip + vardas ir pavardė + miestas	Sumažinti nelaimingų atvejų skaičių darbo vietoje Kontakt: MVP@cowi.dk Mobilusis telefonas: +45 2469 6000 Rašykite: Apklausa taip + vardas ir pavardė + miestas	Sumažinti nelaimingų atvejų skaičių darbo vietoje Kontakt: MVP@cowi.dk Mobilusis telefonas: +45 2469 6000 Rašykite: Apklausa taip + vardas ir pavardė + miestas
--	--	--	--	--	--

Bilag F Reader's digest

I dette bilag præsenteres et engelsk sammendrag af projektet "Minimering af ulykkesrisici for migrantarbejdere beskæftiget i byggebranchen og primær landbrug".

Undervejs i projektforløbet og ved udformningen af idékataloget blev det mere og mere tydeligt for projektteamet at løsningen af forbedret sikkerhed på arbejdspladsen og forebyggelse af ulykker for migrantarbejdere, der arbejder i Danmark, i høj grad også er knyttet op til øget international dialog og internationalt samarbejde.

Såvel den afsluttende rapport som idékataloget er skrevet på dansk, men det er håbet, at dette engelsksprogede bilag vil kunne anvendes både i den daglige kontakt på arbejdspladsen og som afsæt for international dialog om migrantarbejdernes arbejdssituation i Danmark.

This enclosure is a reader's digest in English on the project "Diminishing the risks of accidents at work for migrant workers in the Danish construction and agriculture industries".

The Danish project was carried out in Jan. 2011 - Dec. 2012 and the final report was published in December 2012.

Introduction

Since the EU enlargement in 2004, the number of migrant workers employed at Danish workplaces has increased, not least in the construction industry and in primary agriculture. Research shows that migrant workers often perform routine work, are engaged in less attractive/dangerous jobs, receive a lower pay, work long hours and often work in groups separated from native workers. Research also shows that migrant workers typically are young and have low seniority at the workplaces. This leads to a number of challenges in relation to occupational safety.

Our assumption is that migrant workers are at particular risk of work accidents, and that migrant workers cannot fully use the accident prevention initiatives taken in Denmark. In order to further reduce the risks of accidents, initiatives aimed at migrant workers' specific work situations are needed. One step in that direction is to develop initiatives to establish more knowledge about migrant workers' specific working conditions, their expertise and appropriate sources for dissemination of needed information.

Limited to Eastern European and Ukrainian migrant workers working at construction sites in the construction industry and on cattle farms in primary agriculture, the project aims to:

Objectives:

- 1) Establish knowledge about the migrant workers' working situation in the construction industry and on cattle farms in Denmark.
- 2) Develop a catalogue of ideas, which can facilitate the implementation of work accident prevention initiatives directly targeting migrant workers from the two industries.

The two industries - construction and primary agriculture - were chosen because the rate of employment of migrant workers within these industries is high and because they are categorized as high-risk industries in terms of work accidents. The Danish Working Environment Research Fund has provided funding for the project, which is carried out from January 2011 to the end of December 2012 by COWI A/S (project management), FrydendalConsult and the Department of Sociology at the University of Copenhagen.

The project design

Migrant workers is defined differently throughout the world. UN defines a migrant worker as follows: "The term »Migrant Worker« refers to a person, who is to be engaged, is engaged or has been engaged in a remunerated activity in the State of which

he or she is not a national." UN recommends a distinction between long-term¹⁴ and short-term migrants¹⁵, and operates among other terms with the »Self-employed worker«, the »Specified-employment worker«, the »Project tied worker«, the »Seasonal worker« and the »Frontier worker«

Based on the UN's definition, we sought to establish a project definition of migrant workers which was most including in relation to work accident risks, e.g. a person residing in Denmark, but who has been in the country for such a short period that he or she still qualifies as »new« at work and is still expected to be more influenced by his/her original language and cultural background than the Danish:

Definition - Migrant worker:

A migrant worker is a person with the nationality of Ukraine or one of the Eastern European countries that joined the EU in 2004 or 2007, temporarily living and employed/engaged/involved in employment in Denmark within the construction industry or in the agricultural industry working on a cattle farm.

»Temporarily« we defined as a period of less than 12 months and with no previous employment in Denmark, and 'employment' as employment other than student/trainee. However, we have had to renounce these delimitations as many of the migrant workers we were able to include in the project had been in Denmark for more than 12 months, and as many of the migrant workers employed in the cattle farms were in Denmark as trainees.

Data collection

Our main source of data is qualitative interviews supplemented with a literature study and a quantitative survey among companies which employ or have employed migrant workers within the last 12 months.

The literature study

The literature study includes a comprehensive European study conducted in November 2007, primarily comprising European literature on migrant workers from the period 2002 to 2007 (European Agency for Safety and Health at Work, 2007), and five studies prepared in each of the Nordic Countries in May to September 2010 as preparation to an upcoming project carried out by the Nordic Council of Ministers on migrant workers in the Northern Countries, (mentioned in Hviid K, Flyvholm AM, 2010). Our literature study included 13 other reports referred to in the Nordic studies or identified through searching the Internet.

¹⁴ Moves to a country other than that of his or her usual residence for a period of at least a year, so that the country of destination effectively becomes his or her new country of usual residence.

¹⁵ Moves to a country other than that of his or her usual residence for a period of at least three months but less than a year.

The survey

The survey included a questionnaire mailed to 244 construction firms and 169 cattle farms and which may or may not employ migrant workers.

The qualitative study

The qualitative study included interviews with:

- › Industry and OHS professionals with a professional contact to migrant workers.
- › Key persons in the migrant workers' social networks (friendship associations, churches, centres for migrant workers etc.)
- › People in the work sphere of migrant workers (gangers, construction managers/farmers and their spouses and colleagues)
- › Migrant workers working in the construction industry or on cattle farms

More than 50 interviews were conducted with a total of 62 informants. Specific semi-qualitative interview guidelines for the approximately 1½ hour-long interview were developed for each of the four types of informants.

Analysis

The data from the interviews with the migrant workers is being analysed using NVivo software.

Results

Questionnaire

About 30 per cent of the contacted respondents at construction firms and the cattle farms stated that they have no migrant workers employed. A remarkably large proportion emphasizes that they have never employed Eastern Europeans, nor intend to do so in the future. For instance: *"Have never hired foreign labour, and certainly not want to in these times"*, *"We have not and have never had Eastern Europeans, which we are grateful for - if you can afford to say so."* The reaction underlines the sensitivity of the topic. The very few responses - sixteen from cattle farms and seven from the construction industry (plus twelve partly filled-in responses) - offered interesting remarks and viewpoints useful in the design of guidelines for the semi-qualitative interviews, even though the number of responses is too low to draw any conclusions based exclusively on the questionnaire.

The remarks indicated that migrant workers working on the cattle farms are encouraged to attend language courses or the farmers make it possible for the migrant workers to attend language courses, whereas this is not the case within the construction industry. The farmer himself works closely with the migrant worker and thus is very aware of the difficulties that insufficient communication may lead to. At the construction sites, migrant workers work in Eastern European gangs, maybe leading to less focus on language issues from the employer's side. This underscores the relevance of perusing language problems in the study and whether language courses should be a measure (also) within the construction industries.

Responses from the construction industry indicate that migrant workers are skilled and/or employed with tasks, tools and machines that they are experienced with from their homelands. In contrast to this, the respondents from the cattle farms describe the migrant workers' knowledge of the work as limited and that there are big differences in the technology used in Denmark and that used in the migrant workers' home countries. This underlines the appropriateness of asking what implications the migrant workers' qualifications have on safety, undertaking work in the construction and farming. Because the migrant workers in the construction industries have relevant professional experiences that enable them to start work immediately, are they then left to themselves without the employers evaluates whether they also are able to perform their work according to Danish safety standards? And does the fact that migrant workers on cattle farms initially only have limited professional knowledge and requires extensive task instruction on-site that they also at the same time are given safety instructions? Do these conditions affect how safety measures in the two industries can be brought into play?

Respondents in both industries suggested that there is a need for introducing migrant workers to the Danish safety standards immediately when the migrant workers start work. Could special introductory courses for foreign workers be an option? And if so, how and in what context?

The OHS professionals

20 persons were interviewed on their understanding of what some call 'the influx of migrant workers in Denmark'. The group of interviewees represents public authorities; unions and employer organisations from both the construction industry and the agriculture industry; a temping agency serving the agriculture industry; a research centre of social market knowledge; an agriculture school; and interpreters with long experience working as translators and cultural communicators between the labourers in the industries and the Danish society. All informants have worked with issues related to the situation of the Eastern European migrants employed in Denmark.

Areas addressed in the interview were: Experiences related to the migrant workers; issues related to employment and the working environment of the migrant workers; including risks of work accidents and current preventive measures; and the need for new initiatives related to the safety of the migrant workers in Denmark.

Generally, the characterization and the range of issues given by the OHS professionals were very identical, respectively, in the two industries. The professionals working in relation to the construction industry characterized the migrant workers as consisting of three profiles which need different approaches. One is a group of migrant workers that work on equal terms as the Danish workers. The second group primarily comes to Denmark as subcontractors. In this group, work, health and safety conditions greatly vary - from acceptable to critical conditions. The third group was described as a group of 'hidden' workers, whose working and accommodation conditions are characterized as very poor and highly critical. Stories of Danish workers' animosity toward the migrant workers were told, which concerned foul play, underpayment and the present high rate of unemployed Danish construction workers.

The OHS professionals in the agriculture industry on the other hand presented the influx of migrant workers to the farms as a welcome asset in a situation of shortage of manpower. The group of migrant workers was presented as fairly uniform and the work contracts as dominated by educational contracts. These are well organised and has for a long time been dominated by a bilateral agreement which the Danish government has made with Ukraine. This consists of a basic education at an agricultural school in the homeland and an 18-month trainee period on a Danish cattle farm, often starting with a six-month stay at a Danish school of agriculture.

Representatives from both industries point to the problem that statistically the specific number of work accidents is not known. In the construction industry, the rate of unreported work accidents is estimated to be about 50 per cent, and the same goes for the agriculture industry. In addition, accidents in the agricultural industry are often characterized as just 'bad luck', which rarely leads to absence from work. Instead, other jobs to be done on the farm are found. In the construction industry, some very serious work accidents and tragic cases of deaths among migrant workers have been reported and through the media, attention was drawn to the work conditions of the migrant workers in the industry.

Among the suggestions made to improve the safety in relation to migrant workers was easier access to information and legal requirements when working in Denmark. One representative suggested 'a one-stop shop' instead of the current situation where migrant workers have to go to several places for information. Another suggestion addresses the bilateral lack of cultural and social knowledge, by some defined as the 'cultural ignorance'. This could be improved by exchange of cultural knowledge, targeted information etc. In relation to direct improvement of health and safety performance, suggestions were made addressing better management, better information, language courses and more.

The social network

About 20 institutions such as embassies, consulates, the immigration service, friendship associations, hospitals, language schools, churches etc. were contacted. However, about half of them replied that they seldom are in close contact with migrant workers and therefore do not regard themselves as being part of the migrant workers' social network. Interviews were conducted with seven informants from six institutions. The areas addressed in the interview were the informants' experience with migrant workers, the social networking, employment and working conditions of migrant workers, including risks of work accidents and related suggestions for preventive measures.

The informants stated that the migrant workers for the most part have very sparse contact with Danes. The social life of the migrant workers to a great extent relies on the Internet to communicate with friends and family, and on migrant workers from the same country. The informants believe that especially the long working days, the focus on earning money plus the cultural and particularly language barriers hinder the migrant workers' search for socialization with Danes.

- › *"The migrant workers are not integrated because they do not speak Danish. They feel a 'glass wall' between themselves and their Danish colleagues, which they can not pull down."*
- › *"The migrant worker employed on a farm is primarily in contact with the employer, who may only speak poor English or German. Often the migrant worker has no car and the public transportation near the farm may be limited. After some time, the migrant worker feels mentally burnt out."*
- › *"The migrant workers have tradition for going to church, but they do not have tradition for staying for coffee afterwards and mingle with the other churchgoers."*

The informants experience that the migrant workers in general have difficulties navigating in the Danish system. Not until the migrant worker is in trouble are the informants contacted. In such situations, the informants have helped in regard to understanding the employment contract, taxation, job application, problems if fired, handling accidents, housing etc. The informants regard themselves as the migrant workers' lifeline.

An important aspect related to the risk of work accidents is the fact that the migrant workers are more ready to accept authorities, in the informants' opinion. Usually, they will not refuse to do a job. The long working days affect their concentration. They often change jobs and are thus new in the job almost all the time. Work instructions may lack or be insufficient - often due to language problems. And finally, the collegial sharing of knowledge is sparse.

The work sphere

The areas addressed in these interviews were: Relationship to migrant workers; experiences working with migrant workers; the organisation of work; the recruitment and the competences of the migrant workers; risks of work accidents; actual accident prevention; and suggestions for preventive measures directly targeting migrant workers.

Construction sites

Four building firms were contacted. All of them occupy migrant workers through subcontractors. One firm has on a regular basis 30-40 Polish demolishing workers from a Polish owned firm. A second firm had five steelworkers stationed from a company in Poland and had previously at the visited site, through a temping agency, employed ten Polish workers to do reinforcement work. The third firm had previously employed a gang of 160 Polish concrete workers through a Polish firm. The fourth firm often hire foreign firms to perform specialized jobs and presently had a gang of Polish bricklayers working, helping the Danish bricklayers due to a delay in the production plan.

On none of the four visited sites did the migrant workers work in gangs with Danish employees. The informants report that the social integration through social events is sporadic, and only in one case did migrant workers and Danish workers share a workmen's hut; however, this did not result in collegial friendship. More informants report that mutual language barriers and prejudice are seen as hindering collegial interaction.

In general, the managers interviewed express their satisfaction with the migrant workers' skills and their work performance, and not least their stability and willingness to work long hours. In terms of safety, this willingness and a strong sense of authority sometimes seems to be in the way of a 'safe and sound' working environment. Thus, the managers have no doubt that the foreign workers are at higher risk.

- › *"You may find many 'Tarzans' and they often do not use the technical tools and aid available, thus being in higher danger of accidents and being worn down in the long-term."*

Suggestions to improve the safety culture are in this group of informants centred round improving the communication skills. Better Danish for the foreign workers, and better English for both the Danish and the foreign workers. Other suggestions are better safety instructions on site and on-going safety courses for everyone working on site. Finally, the contract must always include requirements or questions of health and safety.

Cattle farms

Four cattle farms that employ migrant workers were visited and the employers interviewed. Furthermore, four Danish trainees who in their traineeship have worked together with migrant workers at cattle farms were interviewed. At each of the four farms, one to two migrant workers were employed. At one farm, the migrant workers were the only employees, whereas other farms also employed a few Danish workers.

At all the cattle farms, the migrant workers work solely in the stables and their main duties are milking the cows. The farmers emphasize that the migrant workers do not have the competences to handle the large agricultural field machinery. Even though the farmers state that the migrant workers initially have no agricultural skills useful on a Danish farm, they praise the migrant workers' attitude toward work.

- › *"The migrant workers often have qualifications from other sectors and are more intelligent than the typical Danish workforce.... Often, the Danish trainees believe they are fully skilled in a short time. The migrant workers have a more humble attitude toward work and the tasks they must do and they are good at learning. ... Migrant workers work for money and continue working until the job is done - even if the work is routine. They want to make a big effort."*

Farmers stress that it puts different demands on them as managers when the migrant worker are overly willing to work and have a strong belief in authorities.

- › *"The migrant workers say they have understood the task, without actually having understood it. And it is a huge problem! We are not used to employees pleasing us so much. It's a totally different situation to be the employer. They come from a poor situation and would like to earn some money. But they must first learn their work and it is essential to remember that they are afraid of being fired. They never say no! But they must learn to say no, when they cannot or do not understand. And they do not say 'I'm tired' or 'I cannot', they simply DO not. They can earn ten times as much here than they can at home so they do not run the risk of upsetting the boss. They will therefore take all risks because their lives might be*

'worthless' without the job. And they may have struggled a long time to get the job. And that, I can easily imagine, can cause work accidents. As employers, we must be aware of this."

In general, a poor common language presents challenges and involves, according to several of the informants, a risk that can cause dangerous situations. One of the farmers explains that the lack of a common language on her part can result in giving up explaining things that she, as the employer, otherwise would have explained.

Several of the issues listed under 'dangerous situations' are culturally based and, according to informants, essential to further the debate with the migrant workers. This comprises, not least, the strong belief in authorities, the fear of losing the job and the alcohol culture. Furthermore, a more systematic introduction, clear communication of dangers, written safety materials and posters, and visibility and presence of the farmer are among the measures of risk reduction proposed by the informants.

The Danish trainees, who have been colleagues with migrant workers, say that they predominantly have positive experiences from the collegial contact with migrant workers. Asked about dangerous situations and what constitutes a risk of work accidents for the migrant workers, the Danish trainees point to the following risk factors:

- › A high willingness to work - possibly linked to the fear of being fired
- › Strong belief in authorities. Migrant workers do not like to say no or that they have not understood the message
- › Lack of knowledge about safety
- › Confounding of languages
- › Alcohol

Migrant workers

24 migrant workers, equally divided between the two industries were interviewed. The interviews were conducted in the native language of the specific migrant worker, using interpreters. A combination of descriptive, structural and contrast questions was used to generate knowledge about the object of study.

To get into contact with the migrant workers, flyers were put up at supermarkets; DIY centres, agricultural colleges, construction sites, Polish shops etc. and notices were posted on relevant websites. The flyers and the notices gave a short description of the project and argued for participation. The migrant worker was asked to send a text message indicating that he/she would participate. The goal was to reach the migrant workers directly. However, the text message response was very limited. Thus, the migrant workers in the construction industry were primarily contacted through a student of Danish-Polish descent who had previously been employed by the construction union and the migrant workers, working at cattle farms were contacted through their employers.

Migrant workers within the construction industry:

The participating migrant workers in the construction industry were middle-aged (30-50 years old) and came from Poland and Lithuania and were primarily employed by sub-contractors as skilled demolition workers, skilled electricians, skilled and un-

skilled bricklayers or carpenters. They left the following impression in relation to their stay in Denmark:

The motive and future dreams that attract migrant workers in the construction industry to come to Denmark are to be able to earn money to support their family back home and to create better opportunities for their children. Work in Denmark is better paid than in their homeland. Many want to stay more permanent in Denmark due experiences of better living conditions.

Written *contracts* among the migrant workers are scarce. Many experience to have to work without proper contract "*its almost the standard*", which is followed by low payment, insecurity in relation to illness and accidents and which have an impact on the attitude toward risks and safety. They often do piece work and in attempt to increase work pace they use whatever tool available. They find the Danish workers attitude toward work long-winded and that they often are not proud of their work. Exploitation happens in terms of cheat with payment and long workdays exceeding the Danish regulations.

In comparison with the Danish workers the migrant workers find their professional *qualifications and expertise* to be the same. At the same time they wonder why the Danes are not professionally proud, why they work fast with no consideration to aesthetics and quality and why that they seem to work backwards? The migrant workers find the general work pace high, but at the same time they state that they work even faster.

Cooperation and mutual work with the Danish colleagues are rare, they also find it easier and safer to be with fellow countrymen and have no problem with language that way. They experience to be acknowledged for their work and value that there is less hierarchy on the workplaces.

In relation to *risks and safety* at the workplace, migrant workers do know about high risks at this type of work, however tend to bypass it in order to be able to work faster, show competence and an inner cultural willingness to take on risks. They are highly surprised to the time taken to establish safety measurements in Denmark. They find that the general safety is better in a larger firm than a smaller.

Migrant workers within the cattle farms:

The participating *migrant workers on the farms* were young (22-29 years old) and came from Ukraine ,Romania and Poland and were directly employed on Danish cattle farms as trainees or as skilled farm-workers.

Their *motives and future dreams* are centred on the opportunity to earn and save money to be able to establish a farm or business in their homelands. They do not express any special interest to get to know about Denmark or the Danes.

The farmer does *the organisation of work*. The migrants do not participate in any decision-making however do experience to have influence in other ways. They find the communication with the employer good, but do not have a lot of contact with him or her. Sometimes they work long hours but most this are levelled in accordance with the contract hours that are 37 hours per week. Many migrant workers express irritation to

the way the work hours are organized with milking two or three times a day which has “passive” hours in between. Work meetings are highly appreciated, but rare.

Most migrant workers in agriculture are attending a farmer’s college in their homeland. The stay in Denmark is a 18 months long traineeship in relation to this. The migrant workers often have an *education and qualifications* in other professions. They see the farm work as being unskilled, thus consider that they do have adequate qualification to perform. They acknowledge that the technical equipment in Denmark is more advanced than the one they work with in their homeland, however are in fact not operating the advanced field machinery. In Denmark many have attended a farmers college when first arriving, an experience most find very good.

The migrant workers find a certain unpredictability in the work, but do not consider the work to be dangerous. “*Cattle are big animals, and it is best not to be in the way*”, they say in relation to *risks assessment and safety* but as long as you are beware of the animals you are all right. Safety is considered a personal issue. Many know about the theoretical safety rules from home, which they find more extensive than what they see in Denmark. However, the experience to practice safety is low. Teaching in safety at the Danish farmer’s college “*is good*”.

Spoken *language* on the farm between migrant workers and the farmer will typically be English. Here some lack competences as well as the migrant workers point to the farmer’s equally limited knowledge. Communication will also happen as practical instructions and/or by “reading” the farmer’s body language. Few express interests in learning Danish as their future priorities lays in their homelands.

Catalogue of ideas

On basis of the collected data a catalogue of ideas to diminish risks and improve safety at workplaces employing migrant workers has been prepared.

The ideas range from activities that instantly can be carried out in the daily work situation. Others have a more long-term perspective.

The ideas are organised in terms of whose responsibility it is to take on the activity, i.e. the authorities, the social partners and the employers.

The catalogue consists of two main parts. The first part describes six areas to put focus on, because they increase the risks of accidents. The second part lists within the focus areas initiatives relevant for each of the two industries. The initiatives are aimed towards different actors, such as the employers and colleagues, the labour market organisations and the authorities.

Presenting all the ideas in this context is not possible, but some examples can be given:

Within the part of suggestions and ideas aimed toward the public and the authorities are ideas that point at activities that aims at increasing the visibility of the migrant workers and their working conditions in Denmark. Denmark needs manpower in cer-

tain industries and will so even more in the future. Activities to promote an open and friendly inclusion of foreigners in the Danish labour market and conveying how this is functioning through negotiations between the social partners is desirable. This requires meetings and materials that bring this across and invites to participation.

In the part directed toward the construction industry employers are called on to be more aware on working hours, risks and safety when drawing up a work contract and not least to control the impact regularly. Another suggestion is arranging language courses directed toward the words used in the daily work. This will insure that misunderstandings can be diminished and also that the migrant workers can participate in the building- and safety meeting and thus be able to understand the overall perspectives in the work organisation. A third suggestion to be mentioned is improvement and intercultural understanding, which in one end is about counteracting bullying and in the other end creating an open and appreciative inclusion of the foreign workers.

In the part aiming toward the agriculture industry intercultural activities are also on the agenda. Another suggestion calls on better management training for the employers/farmers to insure among other things that he or she is able to satisfy the requirements in risk and safety management set up by the law. This could include organizing safety meetings, involvement of the migrant workers in the work out of the statutory work assessment and finally increased human awareness in relation to well-being and stress management. A third area of focus is the accessibility of relevant material and information. This includes non-verbal signs and folders in the native language that the migrant worker speaks and talks about it in a mutual language for instance English.

Conclusion

The project has strived to fulfil the two objectives - establishing knowledge about the migrant workers' working situation in the construction industry and in agriculture in Denmark, and has developed a catalogue of ideas, which aim to facilitate the implementation of preventive initiatives directly targeting migrant workers from the two industries.

The visual products are the catalogue of ideas, the final report, and this English summary. We hope we have succeeded in outline and that the products will be well received and contribute in the effort to improve the working conditions for both migrant workers and Danish workers in the construction industry and on the cattle farm in the agriculture industry.

Literature

- *Analyse af stigning i anmeldte arbejdsulykker 2003 til 2006*. Baggrundsrapport. Arbejdstilsynet, januar 2007
- Baarts, C. (2004) *Viden og Kunnen – en antropologisk analyse af sikkerhed på en byggeplads*. Ph.d.afhandling, Institut for Antropologi, Københavns Universitet.

- Baarts, C (2009a) Collective Individualism: The social processes of practicing safety in a high-risk work environment. *Construction management and Economist* 27 (10): 949-957.
- European Agency for Safety and Health at Work Nov. 2007. Literature study on Migrant Workers.
http://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/migrant_workers
- Hviid K, Flyvholm AM (2010). Udenlandsk arbejdskraft i Norden – Sammenfatning af landerapporter fra forprojekt til Nordisk Ministerråds globaliseringsprojekt. *TemaNord* 2010:588.
- "International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families". A/RES/45/158, 69th plenary meeting 18. December 1990. United Nations.
- Iñigo Isusi (2009). Migrants subject to poor working and employment conditions. *European Working Condition Observatory (EWCO)*, Sept. 2009.
- "Recommendations on Statistics of International Migration: Statistical Papers Series M, No. 58, Rev. 1". Department of Economic and Social Affairs Statistics Division. United Nations, New York, 1998.
- Spannow U. (2007). OSH of migrant workers in Denmark. The Danish Federation of Building and Wood Workers.