



**AALBORG UNIVERSITY**  
DENMARK

**Aalborg Universitet**

## **Migrantarbejderes Arbejds miljø og Sikkerhed i Bygge- og anlægsbranchen**

*Hovedrapport*

Overgård, Charlotte Hooper; Jespersen, Magnus; Høgedahl, Laust; Lund Thomsen, Trine; Sørensen, Lærke Busk; Møller, Nicoline Bisgaard

*Publication date:*  
2023

*Document Version*  
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

*Citation for published version (APA):*

Overgård, C. H., Jespersen, M., Høgedahl, L., Lund Thomsen, T., Sørensen, L. B., & Møller, N. B. (2023). *Migrantarbejderes Arbejds miljø og Sikkerhed i Bygge- og anlægsbranchen: Hovedrapport*. CARMA- Center for Arbejdsmarkedsforskning, Aalborg Universitet.

### **General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

### **Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us at [vbn@aub.aau.dk](mailto:vbn@aub.aau.dk) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

# **MIGRANTARBEJDERES ARBEJDSMILJØ OG SIKKERHED I BYGGE- OG ANLÆGSBRANCHEN**

H O V E D R A P P O R T E N



**AALBORG  
UNIVERSITET**



Charlotte  
Hooper  
Overgård,

Magnus  
Jespersen,

Laust  
Høgedahl,

Trine Lund  
Thomsen,

Lærke Busk  
Sørensen

&

Nicoline  
Bisgaard  
Møller

# FORORD

I 2023 slog den danske beskæftigelse rekord med 3 millioner lønmodtagere. Beskæftigelsen har været konstant stigende i perioden 2013 til 2023 bortset fra et lille dyk under coronaviruspandemien. Den høje beskæftigelse skyldes bl.a., at flere danske lønmodtagere er trådt ind på arbejdsmarkedet i perioden (Danmarks Statistik, 2023). Men stigningen i beskæftigelsen skyldes også, at stadig flere udenlandske lønmodtagere (migrantarbejdere) finder vej til det danske arbejdsmarked.

Fra 2013 til 2023 er der sket en fordobling af antallet af migrantarbejdere på det danske arbejdsmarked, der i august 2023 tæller mere end 310.000 fuldtidsbeskæftigede (Jobindsats, 2023). Migrantarbejdere udgør dermed i dag en betydelig del af beskæftigelsen. Stigningen er særlig stor i bygge- og anlægssektoren, hvor antallet af migrantarbejdere de sidste ti år er steget fra 8.782 til 25.014 fuldtidsbeskæftigede (Jobindsats, 2023). Migrantarbejderne kommer mange steder fra og har mange forskellige indgange til det danske arbejdsmarked, der er betinget af deres nationalitet. Hovedparten kommer fra de nyeste EU-lande, der blev en del af det indre marked med EU-østudvidelsen i 2004, og dermed opfattet af arbejdskraftens frie bevægelighed.

Migranter fra de følgende tre lande udgør de største grupper i byggeriet: Polen (11.585 personer, juli 2023), Rumænien (4.024) og Litauen (2.741) ifølge Jobindsats (Jobindsats, 2023). Derudover får flere migrantarbejdere fra 3. lande, dvs. uden for EU, også adgang til det danske arbejdsmarked via forskellige opholdsgrundlag f.eks. beløbsordningen eller positivlisten. Det drejer sig om i alt 5.848 personer i juli 2023 (Jobindsats, 2023).

Til trods for denne store stigning i antallet af migrantarbejdere på det danske arbejdsmarked og i bygge og anlægssektoren i særdeleshed, er forskning i migrantarbejderes arbejdsmiljø relativt begrænset. Det gælder især empirisk forskning, der forsøger at afdække de faktiske forhold for migrantarbejderne, selvom vi ved, at mange migranter arbejder i de farligste brancher herunder byggeriet. Det er også velkendt, at migrantarbejdere er overrepræsenterede i dødelige arbejdsulykker (Beskæftigelsesministeriet, 2022).

Forskningsprojektet, som denne rapport bygger på, har derfor til formål at undersøge migrantarbejderes arbejdsmiljø og sikkerhedskultur i den danske bygge- og anlægsbranche. Projektet søger videnskabelige svar på, om der er forskel på arbejdsmiljøet for danske bygningsarbejdere og udenlandsk arbejdskraft, og hvilke faktorer der har betydning for arbejdsmiljø og sikkerhed. Projektet undersøger i detaljen, hvilke brancher og underbrancher, der primært bruger udenlandsk arbejdskraft, og om disse brancher er specielt farlige. Endeligt har projektet til hensigt at belyse ulykker blandt migrantarbejdere, underrapportering og undersøge årsager til underrapportering. Der kan forekomme udsagn og detaljer fra migrantarbejdere i rapporten, der kan virke stødende og voldsomme.

Drevet af migrantarbejdernes egne udsagn, samt indsigterne fra dem, der arbejder tæt på migrantarbejderne, må det konstateres, at migrantarbejderne langt fra bliver tilbudt forhold, der ligner danske arbejderes. Mens nogle migrantarbejdere er tilfredse med deres arbejdsliv i Danmark, peger den samlede rapport helt overordnet på arbejdsliv, som er karakteriseret af manglende fundamentale rettigheder som menneske og arbejdstager. Rapporten peger på, at der mangler sikkerhed i både ansættelse og i arbejdets udførelse, hvor kun arbejdskraften, men ikke mennesket bag arbejdskraften har værdi.

Vi håber, at forskningsprojektets resultater kan bidrage til en oplyst debat om en stadig voksende gruppe på det danske arbejdsmarked.

God læselyst, Forskerteamet

# INDHOLD

<b>1 INDLEDNING: MIGRANTARBEJDERE OG ARBEJDSMILJØ I BYGGERIET</b>	<b>12</b>
<b>1.1 Formål</b>	<b>13</b>
<b>1.2 Analyseramme</b>	<b>13</b>
Decent work	14
Determinants of worker safety and health (DWSH)	14
Sikkerhedskultur	15
<b>1.3 Kort om metode og analyse</b>	<b>15</b>
<b>1.4 Læsevejledning og kort introduktion til alle kapitler</b>	<b>16</b>
<b>2 BLANDEDE METODER TIL BELYSNING AF UDENLANDSK ARBEJDSKRAFTS ARBEJDSMILJØ OG SIKKERHED</b>	<b>18</b>
<b>2.1 Data og Metode, Kvantitative analyser</b>	<b>20</b>
Anvendte registre	20
Brug af registre	21
Population	21
Statistiske værktøjer	21
<b>2.2 Databehandling</b>	<b>21</b>
<b>2.3 Databehandling før merging</b>	<b>22</b>
<b>2.4 Merging og efterbehandling af datasæt</b>	<b>22</b>
<b>2.5 Analyser af kvantitative data</b>	<b>23</b>
Indledende deskriptive tværsnit	23
Farlige brancher	23
Logistiske regressioner om arbejdsulykker	23
<b>2.6 Om kvalitative analyser</b>	<b>23</b>
<b>2.7 Rekruttering af migranter</b>	<b>24</b>
Mere om convenience sampling (bekvemmelighedsstrategi)	25
Mere om rekruttering via flyers som inklusionsstrategi	25
Mere om rekruttering på nettet som inklusionsstrategi	26
Mere om rekruttering fra byggepladser som inklusionsstrategi	26
Mere om rekruttering gennem centrale personer som inklusions- og målrettet strategi	27
Mere om rekruttering gennem og samarbejdet med fagforeningen som inklusions- og målrettet strategi	27
Mere om snowballing	27
Erfaringer fra rekruttering af migrantarbejdere	27
<b>2.8 Gennemførelse af interviews med migranter</b>	<b>27</b>
<b>2.9 Oversigt over alle migranter i projektet</b>	<b>28</b>
<b>2.10 Analyse af interviewmateriale fra migranter</b>	<b>35</b>
<b>2.11 Særligt om analysen i kapitel 9, det anstændige arbejdsliv</b>	<b>35</b>

<b>2.12 Særligt om analysen i kapitel 11, kategorisering og teoretisering</b>	<b>36</b>
Fremgangsmåde for den kvalitative analyse i kapitel 11	37
Fremgangsmåde for den kvantitative analyse i kapitel 11	37
<b>2.13 Faglige informanter</b>	<b>38</b>
Rekruttering	39
Gennemførelse af interviewene	39
Analyse af interviewmateriale fra faglige informanter	39
<b>2.14 Byggepladsbesøg</b>	<b>39</b>
<b>2.15 Litteraturstudiet, Scoping study metoden</b>	<b>40</b>
Fastlægning af forskningsspørgsmålet (Fase 1)	40
Identifikation af relevant litteratur (Fase 2)	40
Inklusion og Eksklusion (Fase 3)	40
Kodning og tematisk analyse (Fase 4)	40
Opsummering og rapportering af data (Fase 5)	40
Konsultation (Fase 6)	40
<b>3 EKSISTERENDE FORSKNING OM ARBEJDSMILJØ OG SIKKERHED FOR MIGRANTARBEJDERE I BYGGE- OG ANLÆGSBRANCHEN I DANMARK</b>	<b>41</b>
<b>3.1 Oversigt over publikationer medtaget i litteraturstudiet</b>	<b>42</b>
<b>3.2 Eksisterende forskning om arbejdsmiljø og sikkerhed for migranter i byggebranchen i Danmark</b>	<b>43</b>
Arbejdsskadernes omfang	43
Migranternes viden og risikovillighed	43
Hverdag på arbejde: dårligere lønninger, sprogbarrierer, dårlig behandling og svindel	44
Migranter er underlagt andre forventninger end danske arbejdere	45
Arbejdets organisering skaber risici for migranter	45
Migranter er svære at beskytte	45
Mobilitet mellem ulige arbejdsmarkeder giver problemer	46
Opsamling og diskussion	46
<b>4 HVERDAGEN OG SIKKERHEDSTILTAG PÅ DANSKE BYGGEPLADSER</b>	<b>47</b>
<b>4.1 Hvad er migranterne mest optagede af?</b>	<b>48</b>
<b>4.2 Hvordan opleves hverdagen?</b>	<b>49</b>
Arbejdstempo	49
Arbejdstid	51
Løn vs. arbejdstid og -tempo	51
Tildeling af de værste opgaver	52
Instruktion i arbejdets udførelse	53
Sproglige udfordringer i det daglige	54
Fraværet af kollegialt fællesskab med danskerne	55

# INDHOLD

En hård intern omgangstone blandt migranterne	55
Boligerne som arbejdspladserne stiller til rådighed	56
Sammenligninger med andre lande	58
Opsamling og diskussion, hverdagen på arbejdet	59
<b>4.3 Hvordan opleves kulturmødet og egen faglige kunnen?</b>	<b>61</b>
Om kultur, normer, vaner og mentalitet	61
Arbejdsvillighed	62
Faglige kvalifikationer	63
Opsamling og diskussion, kulturmødet og faglig kunnen	64
<b>4.4 Hvordan opleves forskellige sikkerhedstiltag?</b>	<b>65</b>
Introduktionskurser	65
Sikkerhedsmøder, Sikkerhedskurser, Toolbox	65
Tilsyn på pladsen/runderinger	66
Sikkerhedsudstyr, personlige værnemidler, velfærdsforanstaltninger	66
Arbejds miljøorganisering	69
Mødet med Arbejdstilsynet	70
Opsamling og diskussion, sikkerhedstiltag	72
<b>5 FØRST OG FREMEST ET MENNESKE?</b>	<b>73</b>
<b>5.1 Hvilket menneskesyn og attituder oplever migranterne?</b>	<b>74</b>
Menneskesyn	74
Forskelsbehandling	74
Arbejdsgivers vs. egne attituder til arbejdsmiljø- og sikkerhed	75
Når arbejdsgiveren snyder	76
Opsamling og diskussion, menneskesyn	78
<b>5.2 Hvordan opleves arbejdslivet generelt?</b>	<b>79</b>
Udskiftelig – truslen om fyring	79
Ansættelse i gode jobs og sprogproblemer	80
Opsamling og diskussion, prekært arbejde	82
<b>6 ARBEJDSULYKKER OG UNDERRAPPORTERING</b>	<b>83</b>
<b>6.1 Litteraturstudie</b>	<b>84</b>
Eksisterende viden om omfanget af ulykker for migrantarbejdere i Danmark	84
Eksisterende viden om underrapportering i Danmark	85
Eksisterende viden om omfanget af ulykker blandt migrantarbejdere, fokus på Europa.	85
<b>6.2 Kvantitative analyser</b>	<b>87</b>
Underrapportering af ulykker	87
<b>6.3 Estimer, størrelsen af mørketal</b>	<b>91</b>

<b>6.4 Hændelsesforløb som forklaringer på underrapportering</b>	<b>93</b>
Fyring eller afskedigelse som følge af arbejdsulykke	95
Fortsat arbejde efter arbejdsulykke	96
Hjemsendelse	99
Manglende medicinsk behandling i Danmark	99
Fabrikering af løgne	100
Asymmetrisk viden samt maskering som tværgående tematikker	101
<b>6.5 Modsatrettede incitament i branchen</b>	<b>101</b>
<b>6.6 Opsamling og diskussion, ulykker og underrapportering</b>	<b>102</b>
<b>7 FOKUS PÅ FYSISKE FORHOLD OG ARBEJDETS ORGANISERING</b>	<b>104</b>
<b>7.1 Fysiske forhold: migranterne arbejder i de farligste brancher</b>	<b>105</b>
<b>7.2 Migranterne får de beskidte, farlige og krævende opgaver på byggepladserne</b>	<b>107</b>
Arbejder i ufaglærte, farlige underbrancher	108
Migrantarbejderne får tildelt 3D-jobs på pladserne	108
<b>7.3 Tematikker vedrørende arbejdets organisering og psykosociale påvirkninger</b>	<b>109</b>
Arbejdsgivers manglende instruktion	109
Ansvarsforflyttelse	110
Segregering og isolation	111
B-holdet	112
Udnyttelse af arbejdsvillighed, ulige magtpositioner og vidensasymmetri	112
Arbejdskriminalitet	114
<b>7.4 Opsamling og diskussion</b>	<b>114</b>
<b>8 FOKUS PÅ MIGRANTERNES MEDBRAGTE KULTUR, VIDEN OG ERFARING SAMT ARBEJDSMILJØINDSATSEN OG BRANCHEN</b>	<b>117</b>
<b>8.1 Tematikker om migrantarbejderens karakteristika</b>	<b>118</b>
Demografisk profil	118
Løn og risiko vejes op mod hinanden	118
Andre normer og vaner (sikkerhedskultur)	120
Manglende viden	121
Opsummering og refleksion, migrantarbejderens karakteristika	122
<b>8.2 Tematikker om sikkerheds- og arbejdsmiljøindsatsen</b>	<b>123</b>
Det er svært for arbejdsmiljøansatte at få gennemført gode arbejdsmiljøtiltag	123
Sproglige udfordringer i arbejdsmiljøindsatsen	124
Udelukkelse fra arbejdsmiljøorganisering	125
Formel, fremfor reel sikkerhed	127
Arbejdstilsynets indsats besværliggøres	128
Opsummering og refleksion, sikkerheds- og arbejdsmiljøindsatsen	129



# INDHOLD

<b>8.3 Tematikker om branchens organisering og karakteristika</b>	<b>130</b>
Økonomi og Tidsplaner har hovedprioritet	130
Kæder udhuler muligheden for at gå godt på arbejde	132
Usikre ansættelsesforhold modvirker langvarige indsatser	133
Generaliseret frygt og mistillid	134
Opsummering og refleksion, branchens organisering og karakteristika	135
<b>9 ET ANSTÆNDIGT ARBEJDSLIV</b>	<b>137</b>
<b>9.1 De tilfredse migranter og et anstændigt arbejdsliv</b>	<b>138</b>
Virksomhed, herunder ansættelse og national sammensætning af medarbejdere	138
Lederne signalerer vigtigheden af sikkerhed	138
Allierede	139
Uddannelse er mindre vigtigt, men den faglig erfaring er	139
Ingen problemer med løn og arbejdstid	139
Sproglige kompetencer er vigtige	140
Stabile bolig- og familieforhold	140
Ansvarsbevidst mentalitet hos migrantarbejderne	140
Oplevelser, som de tilfredse migranter ikke deler	141
Opsamling og diskussion, de tilfredse migranter og et anstændigt arbejdsliv	141
<b>10 UKRAINSKE FLYGTNINGES ARBEJDSMILJØ</b>	<b>142</b>
<b>10.1 Vasył</b>	<b>143</b>
<b>10.2 Boris</b>	<b>144</b>
<b>10.3 Boryslav</b>	<b>145</b>
<b>10.4 Opsamling og diskussion, ukrainske flygtnings oplevelse af arbejdslivet</b>	<b>145</b>
<b>11 TEORETISERING OG KATEGORISERING AF FORSKELLIGE MIGRANTGRUPPERS ARBEJDSMILJØPROBLEMER</b>	<b>146</b>
<b>11.1 Matrix til udvikling af kategorier</b>	<b>147</b>
<b>11.2 Hvad er de enkelte kategorier mest optagede af?</b>	<b>148</b>
<b>11.3 Præsentation af typiske arbejdsmiljøsituation for de enkelte kategorier</b>	<b>150</b>
Karrierehåndværker, arbejder for et dansk firma (Kategori A)	150
Nomade, arbejder for et dansk firma (Kategori B)	151
Opportunist, der arbejder for et dansk firma (Kategori C)	152
Karrierehåndværker, ansat i et udenlandsk firma (Kategori D)	153
Nomade, ansat i et udenlandsk firma (Kategori E)	153
Opportunist, med arbejde i udenlandsk firma (F)	155
Karrierehåndværker, arbejder som vikar (Kategori G)	156
Nomade, arbejder som vikar (Kategori H)	157
Opportunist, der arbejder som vikar (Kategori I)	158

11.4 Delte oplevelser på tværs af kategorier, fokus på oplevelser	158
11.5 Opsummering og diskussion, virksomhedstilhørsforhold og baggrund	159
<b>12 KONKLUSION</b>	<b>162</b>
12.1 Hvordan er migranternes arbejdsmiljø og sikkerhed i den danske bygge- og anlægsbranche?	163
12.2 Er migranter særligt udsatte i forhold til ulykker?	164
12.3 Hvilke årsager er der til de store mørketal og underrapportering	164
12.4 Arbejder migranter i særligt farlige brancher?	164
12.5 Betyder det noget, om virksomheden er dansk eller udenlandsk?	164
12.6 Hvordan adskiller migranternes sikkerhed og arbejdsmiljø sig fra danskernes?	165
12.7 Sker der social dumping?	165
12.8 Smitter migranternes dårlige arbejdsmiljø danskere i branchen?	165
12.9 Hvorfor er der forskelle i arbejdsmiljøet og sikkerheden?	166
12.10 Skyldes dårligere arbejdsmiljø og sikkerhed kulturforskelle?	167
12.11 Er der ingen migranter, der er tilfredse?	168
12.12 Hvem er særligt udsatte?	168
<b>13 TILTAG DER KAN FORBEDRE MIGRANTERNES ARBEJDSMILJØ OG SIKKERHED</b>	<b>169</b>
13.1 Generel oplysning, migranter	170
13.2 Undervisning i arbejdsmiljø, migranter	170
13.3 Andre tiltag i forhold til migranterne	170
13.4 Indsatser i forhold til arbejdsgivere	170
13.5 Indsatser i forhold til offentlige-/tilsynsmyndigheder	171
13.6 Indsatser i forhold til arbejdsmiljøansatte	171
13.7 Øgede krav fra bygherre	171
13.8 Videns- og evidensbank	171
13.9 Afsluttende betragtninger om tiltag, der kan forbedre tilstandene	171
<b>14 BILAG 1: ANNOTERET OVERBLIK OVER EKSISTERENDE FORSKNING</b>	<b>173</b>
<b>15 LITTERATURLISTE</b>	<b>186</b>

# DEFINITIONER

<b>Arbejdskriminalitet</b>	Arbejdspladskriminalitet involverer forskellige handlinger, der overtræder danske love om løn og arbejdsforhold, social sikring, skatter og afgifter. Forbrydelserne udføres ofte på en organiseret måde, på måder, der udnytter arbejdstagere eller har den virkning, at de fordrejer konkurrencen og underminerer den sociale struktur.
<b>Arbejdsmiljø (AM)</b>	Arbejdsmiljø er summen af alle de påvirkninger man er udsat for på sit arbejde. Påvirkninger omfatter både fysiske, psykiske, kemiske, biologiske og sociale forhold. I vores projekt fokuserer vi dog primært på sociale og fysiske forhold, kun lidt på de psykiske og vi fokuserer ikke på kemiske og biologiske forhold.
<b>Arbejdsmiljøansat /arbejdsmiljøfolk</b>	Vi benytter betegnelsen arbejdsmiljøansat/folk som en samlet betegnelse for fagligt personale, der enten er ansat som arbejdsmiljøkoordinatorer, arbejdsmiljøkonsulenter eller har en anden titel, hvor ordet arbejdsmiljø indgår i titlen, såsom arbejdsmiljøchef eller projektleder for arbejdsmiljø, se også forklaringen på disse betegnelser. Det er altså en fælles betegnelse for alle informanter – dvs. personer, der er blevet interviewet – hvis funktion i ansættelsen er at varetage hensynet til og arbejde for et godt arbejdsmiljø som godtgjort ud fra deres stillingsbetegnelse. Det er en betegnelse, vi bruger som samlebetegnelse af hensyn til informanternes mulighed for at fortælle frit om deres arbejde uden at kunne blive identificeret. Betegnelsen arbejdsmiljøansat bruges ikke om arbejdsmiljørepræsentanter blandt migranter. Den bruges heller ikke om offentligt ansatte, såsom tilsynsmyndigheder.
<b>Arbejdsmiljøchef/projektleder</b>	Nogle virksomheder ansætter arbejdsmiljøfolk til at varetage interne arbejdsmiljøfunktioner. Her er der tilsyneladende stor frihed til at fastsætte titler. Nogle gange bærer de titlerne chef, projektleder eller andet. Disse arbejdsmiljøfolk arbejder på forskellig vis og med forskellige redskaber i en virksomhed. De er således knyttet til bestemte virksomheder og varetager arbejdsgivers interesser. I nogle tilfælde er disse personer registreret i selvstændige virksomheder, men primært tilknyttet en eller få virksomheder.
<b>Arbejdsmiljøorganisering (AMO)</b>	Lovreglerne om arbejdsmiljøorganisation findes i Arbejdsmiljøloven (LBK nr. 2062 af 16/11/2021). Ifølge § 6 skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed i virksomheder med 1-9 ansatte ske ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, de ansatte og eventuelle arbejdsledere. I virksomheder med 10-34 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed organiseres i en arbejdsmiljøorganisation bestående af 1 eller flere arbejdsledere og 1 eller flere valgte arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) med arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne som formand. I virksomheder med 35 eller flere ansatte skal samarbejdet organiseres således, at der oprettes en arbejdsmiljøorganisation med følgende to niveauer: 1) de daglige opgaver, og 2) de overordnede opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed.
<b>Arbejdsmiljøkoordinator</b>	Ifølge § 37 i Arbejdsmiljøloven (LBK nr. 2062 af 16/11/2021) skal bygherren planlægge, afgrænse og koordinere foranstaltningerne til fremme af de ansattes sikkerhed og sundhed. I den forbindelse udpeges der en arbejdsmiljøkoordinator. arbejdsmiljøkoordinatoren har således ansvaret for at sikre samarbejdet mellem arbejdsgiverne i arbejdsmiljøspørgsmål og for at sikre, at arbejdsgiverne anvender de generelle forebyggelsesprincipper (Ajslev & Møller, 2023). Arbejdsmiljøkoordinatoren skal koordinere arbejdsmiljøet, hvor der er mere end én arbejdsgiver til stede. Koordinatoren kan være ansat af bygherren, entreprenøren eller som ekstern arbejdsmiljørådgiver. Arbejdsmiljøkoordinatoren skal i lovgivningsmæssig henseende handle på bygherrens vegne.
<b>Arbejdsmiljøkonsulenter</b>	Arbejdsmiljøkonsulenter refererer i projektet til rådgivere, der formidler god arbejdsmiljøpraksis til byggepladser og til byggevirksomhederne samt deres ansatte. Arbejdsmiljøkonsulenter arbejder med at forbedre den forebyggende arbejdsmiljøindsats og samarbejdet om arbejdsmiljø ved at besøge byggepladser og byggevirksomheder. De har ikke noget fast ansættelsessted og er ikke tilknyttet specifikke byggepladser eller virksomheder.
<b>Arbejdsmiljørepræsentant (AMR)</b>	Ifølge § 6a i Arbejdsmiljøloven (LBK nr. 2062 af 16/11/2021) skal virksomheder med mindst 10 ansatte have en arbejdsmiljøorganisation bestående af 1 eller flere valgte arbejdsmiljørepræsentanter samt 1 eller flere arbejdsledere.

<b>Determinants of worker safety and health (DWSH)</b>	Determinants of worker safety and health (DWSH) er en titel, som vi bruger til at referere til en analyseramme udviklet af Sorensen m.fl. (Sorensen et al., 2016, 2019, 2021). DWSH peger på de forskellige kausale måder, hvor arbejde påvirker mennesker. Analysemodellen er udviklet af Center for Work, Health and Wellbeing på the Harvard T.H. Chan School of Public Health.
<b>Decent work (på dansk, anstændigt arbejde)</b>	Vi bruger begrebet anstændigt arbejde som analyseramme især i kapitel 10. Begrebet decent work er oprindeligt udviklet af ILO (the International Labour Organisation) i 1999. Decent work opsummerer folks aspiration og ønsker for og om deres arbejdsliv (Pereira et al., 2019).
<b>Faglige informanter</b>	I projektet bruger vi termen faglige informanter som en samlebetegnelse for alle informanter, der ikke er migrantarbejdere. Faglige informanter er alle de informanter, der er opsøgt og har bidraget, fordi de har en faglig interesse og viden om arbejdsmiljø og/eller migranter. De er ansat i entreprenørfirmaer, vikarbureauer, offentlige virksomheder, interesseorganisation, hos bygherrer og i fagforeningen.
<b>Informanter</b>	En informant er en person, der har bidraget til den rå data i dette projekt, typisk gennem interview, men også skriftlig information, billeder eller e-mails. Der findes to hovedtyper af informanter: migranter og faglige informanter.
<b>Introduktionskursus</b>	Introduktionskursus refererer til de kurser, som mange mellemstore og store byggepladser holder for nye medarbejdere.
<b>Instruktion</b>	Ifølge § 17, stk. 2 i Arbejdsmiljøloven (LBK nr. 2062 af 16/11/2021) skal arbejdsgiveren sørge for, at de ansatte får nødvendig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde. Når vi bruger ordet instruktion eller instruktionspligt i rapporten, er det arbejdsgiverens pligt, der henvises til.
<b>Migrantarbejder</b>	Migrantarbejder refererer i projektet til en person, der ikke har et statsborgerskab i Danmark, og som udfører eller har udført arbejde i Danmark. Disse personer kan være ansat i permanente eller tidsbegrænsede stillinger (for eksempel sæsonarbejder, vikar, eller udstationeret af udenlandsk firma). Vi bruger denne betegnelse uanset om personen er ankommet for at arbejde eller er ankommet af andre grunde og senere har fundet arbejde. Vores definition er i overensstemmelse med konventionen "International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families", som definerer en migrantarbejder således: "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."
<b>RUT-registeret</b>	Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT) er den danske stats officielle register til at anmelde udenlandske tjenesteydelser. Udenlandske tjenesteydere, der midlertidigt udfører arbejde i Danmark, skal anmelde det i RUT. Det gælder også virksomheder, der ikke har reelle aktiviteter i hjemlandet. Inden for brancherne bygge- og anlægsvirksomhed skal selvstændige uden ansatte også anmelde sig i RUT.
<b>Sikkerhedskultur</b>	Sikkerhedskultur er et omstridt, abstrakt og normativt begreb med mange forskellige definitioner. De fleste peger på, at kultur er fælles og sikkerhedskulturen er en del af den organisatoriske kultur (Guldenmund, 2000).
<b>Social dumping</b>	Social dumping er en betegnelse, der ikke kun har en definition. Beskæftigelsesministeriet kom med et bud på en definition af social dumping som del af et udvalgsarbejde i 2012. Her blev det fremhævet, at begrebet social dumping normalt bruges om forhold, hvor udenlandske lønmodtagere har løn- og arbejdsvilkår, som ligger under det sædvanlige danske niveau. (FAOS, n/d). I den offentlige myndighedsindsats er social dumping nu tæt knyttet til arbejdsmiljø. Ved regeringens "aftale om fremtidsikkert arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping", cementeres social dumping som knyttet til arbejdsmiljø (Beskæftigelsesministeriet, 2023). I den akademiske litteratur, knyttes der et motiv til ordet. Social dumping bruges til at betegne en strategi for at sænke lønninger eller andre standarder med henblik på at øge konkurrenceevnen ifølge Bernaciak (citeret i Grillis & Dyreborg, 2015, s. 15). Tidligere undersøgelser, der specifikt fokuserer på social dumping, har da haft tendens til at fokusere på lønninger (Andersen & Pedersen, 2010, 2010, Grillis & Dyreborg, 2025) frem for arbejdsmiljø.



I N D L E D N I N G

# **MIGRANTARBEJDERE OG ARBEJDSMILJØ I BYGGERIET**

I Danmark anvendes der i stigende grad udenlandsk arbejdskraft til gennemførelse af opgaver indenfor bygge- og anlægsbranchen. Denne stigning skyldes, udover en stigende efterspørgsel som skyldes stigende økonomisk aktivitet, at EU blev udvidet i 2004 med først otte nye medlemsstater og senere, i 2007, med yderligere to lande. Udvidelsen betød, at de nye medlemsstater blev en del af EU's indre marked, hvorefter arbejdstagere og virksomheder fra disse lande fik mulighed for at bevæge sig på tværs af landegrænser og derved nå de vesteuropæiske arbejdsmarkeder (Andersen & Felbo-Kolding, 2013).

Det er velkendt, at det er farligt at arbejde i bygge- og anlægsbranchen (Nielsen, 2007). Det er så farligt, at byggeriet sammen med landbruget ligger på en delt førsteplads for dødsulykker (Arbejdstilsynet, 2020b), og hver tiende anmeldte arbejdsulykke sker på en byggeplads (Arbejdstilsynet, 2020a). Udenlandske litteraturstudier dokumenterer også, at migrantarbejdere er udsatte, når det gælder arbejdsmiljø (Ahonen et al., 2007; Isusi et al., 2020; Sterud et al., 2018). Samtidig viser Arbejdstilsynets kontrolaktioner, at der sker alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven i virksomheder, hvor der beskæftiges udenlandsk arbejdskraft (COWI, 2016). I myndighedernes afrapportering om social dumpingindsatsen 2012 til 2019 beskrives, at Arbejdstilsynet fortsat ser eksempler på, at der anvendes forældede arbejdsmetoder, at migranter har mere fysisk arbejde og bruger i mindre grad teknologisk udstyr, end det er sædvanligt for det danske arbejdsmarked (Arbejdstilsynet et al., 2020). Der er altså god grund til at bekymre sig om migranternes sikkerhed i dette krydsfelt.

Samtidig er der politisk årvågenhed omkring migranternes arbejdsmiljø, ikke mindst fordi der med jævne mellemrum dukker historier op i medierne om helt urimelig behandling af migranter, som f.eks. af de filippinske og srilankanske lastbilchauffører i Padborg sagen, som boede under slumlignende forhold (DR, 2018). I anerkendelse af problemstillingen og politisk årvågenhed på social dumping blev Regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne), Socialistisk Folkeparti, Danmarksdemokraterne, Liberal Alliance, Det Konservative Folkeparti, Enhedslisten, Radikale Venstre, Dansk Folkeparti, Alternativet og Nye Borgerlige i marts 2023 enige om at fremtidssikre arbejdsmiljøindsatsen, sikre en stærk indsats mod social dumping, arbejdslivskriminalitet og illegal arbejdskraft. Der blev samtidig afsat i alt 673,2 mio. kr. i perioden 2023-2026 for at videreføre og videreudvikle indsatsen (Beskæftigelsesministeriet, 2023). Ved overenskomstforhandlingerne på byggeriets område i foråret 2023 blev parterne også enige om et særligt boligtilæg på 25 kroner i timen til nyankomne udenlandske bygningsarbejdere (DR, 2023).

Til trods for medieopmærksomhed og den politiske og faglige anerkendelse af problemerne, har der hidtil været uklarhed om selv helt centrale spørgsmål, såsom hvorvidt migranter har flere ulykker og et dårligere arbejdsmiljø end danskerne, hvorvidt sagerne i medierne blot er udtryk for enkeltstående tilfælde, og hvordan migranterne egentlig selv oplever deres arbejdsmiljø.

**Den overordnede problemformulering er således:** *Hvordan er udenlandsk arbejdskrafts arbejdsmiljø og sikkerhed i den danske bygge- og anlægsbranche, og er der forskelle på arbejdsmiljøet for danskere og udenlandsk arbejdskraft?*

Som led i besvarelsen af dette overordnede spørgsmål, giver forskningsprojektet svar på følgende underspørgsmål:

1. Hvordan er migrantarbejderes arbejdsmiljø og sikkerhed i den danske bygge- og anlægsbranche?
2. Hvordan adskiller migrantarbejderes arbejdsmiljø og sikkerhed sig fra danskernes?
3. I hvilke underbrancher er der migrantarbejdere? Og er der flere migrantarbejdere i brancher med størst arbejdsmiljørisici?
4. Hvordan er migranternes ulykkesprofil?
5. Hvilke årsager er der til de store mørketal og underrapportering af arbejdsulykker i bygge- og anlægsbranchen?
6. Er der forskelle på sikkerhedskulturen for danskere og migrantarbejdere?
7. Er der forskelle på arbejdsmiljøet for migrantarbejdere ansat i hhv. danske virksomheder og udenlandske virksomheder?
8. Har arbejdsmiljøet for migrantarbejdere en negativ påvirkning på det generelle arbejdsmiljø i bygge- og anlægsbranchen?
9. Er der en kobling til social dumping?

## 1.1 FORMÅL

Formålet med forskningsprojektet, som ligger til grund for denne rapport, er at belyse arbejdsmiljø og sikkerhed for migrantarbejdere og skabe mere viden om denne gruppe af arbejdere. Rapporten skal bidrage med ny viden, der kan bidrage til at forbedre arbejdsmiljøet og sikkerheden på byggepladserne for migranterne. Intentionen er, at interessenter vil bruge rapportens resultater til at lave vidensbaserede tiltag, som tager udgangspunkt i netop migranternes egne oplevelser og egen vurdering af behov. Rapporten er et skridt på vejen til at få skabt en bedre vidensbase, som så – i næste skridt – kan være med til at oplyse samt motivere til yderligere tiltag i retning af at forbedre arbejdsmiljøet for migranter på danske byggepladser. Tiltag som er centreret omkring migranternes behov, ønsker og egne visioner om det gode arbejdsliv. Dette bedre arbejdsliv betegnes som *decent work* i rapporten. *Decent work* er en vision om, at det skal være anstændigt for alle, inklusiv migranter, at gå på arbejde (Rantanen et al., 2020).

I forlængelse af, at rapporten først og fremmest skal styrke migranternes arbejdsmiljø og sikkerhed, er migrantarbejderne helt bevidst sat i centrum af undersøgelsen. Det er de i en anerkendelse af, at migrantarbejderne er hovedpersoner i eget arbejdsliv. Ingen andre kan med rimelighed formodes at vide nær så meget om, hvad migranterne oplever på byggepladserne og i arbejdslivet generelt end migranterne selv. Dette medfølger en nysgerrighed på, hvad den enkelte migrant oplever og fortæller. Som et mindre, om end voksende, og knap så synligt segment af arbejdsstyrken, er det helt centralt for forståelsen af migranternes vilkår, at migranterne selv får lov til at fortælle deres historier og oplevelser. Det handler om migranternes herredømme over eget liv, og erkendelsen af at migranterne er kompetente, vidende og beslutningsdygtige individer.

## 1.2 ANALYSERAMME

Rapporten er primært data drevet, og analyserne er primært analytisk induktive. Det betyder, at data driver fortolkningen, ikke præerhvervede forforståelser herunder akademiske teorier om tingenes sammenhæng. Dele af analysen er dog forankret i konkrete analyserammer, som har ledet, beriget og kvalificeret analysen. Teorier er i vores optik ikke rigtige eller forkerte, men derimod brugbare eller ikke brugbare (Hakim, 2004). To teoretiske analyserammer har været meget brugbare i analysen. De er: *“decent work”* (Rantanen et al., 2020) og *“determinants of worker safety and health”* (Sorensen et al., 2016). Derudover er teori om sikkerhedskultur (Bisbey et al., 2021) inddraget for at besvare spørgsmålet om sikkerhedskultur.

### Decent work

Rapporten benytter begrebet, som the International Labour Organisation (ILO) kalder *decent work* (på dansk: anstændigt arbejde). Begrebet *decent work* er oprindeligt en vision og agenda brugt af ILO fra 1999. *Decent work* er en vision, men anvendes også teoretisk, praktisk og forskningsmæssigt (Pereira et al., 2019; Rantanen et al., 2020).

*Decent work* opsummerer folks aspiration og ønsker for og om deres arbejdsliv (Pereira et al., 2019). Overordnet set kan *decent work* forstås som en arbejdsrelateret ambition på det personlige plan og et politisk mål på makroniveau (Su & Chan, 2023). ILO definerer anstændigt arbejde som produktivt arbejde, der genererer en passende indkomst, hvor rettigheder er beskyttet, og hvor der er tilstrækkelig social beskyttelse. Med andre ord, det henviser til en situation, der fremmer muligheder for mænd og kvinder til at kunne arbejde produktivt med frihed, lighed, sikkerhed og menneskelig værdighed (European Commission, u.å.). *Decent work* er en global dagsorden, som søger at fremme social retfærdighed (Bellace, 2011; Brill, 2021). Et godt arbejdsmiljø og sikkerhed i arbejdet er et helt grundlæggende princip i *decent work*: "*Decent work must be safe work*" (Rantanen et al., 2020).

### Determinants of worker safety and health (DWSH)

Derudover anvendes der i rapporten en analyseramme, som kan bruges til at kortlægge, hvordan arbejde påvirker mennesker. Analyserammen er udviklet af Sorensen m.fl. (Sorensen et al., 2016, 2019, 2021) på Center for Work, Health and Wellbeing på the Harvard T.H. Chan School of Public Health. Selvom forfatterne ikke giver analyserammen en titel, vil rapporten i det følgende referere til rammen som "*Determinants of worker safety and health*" (DWSH).

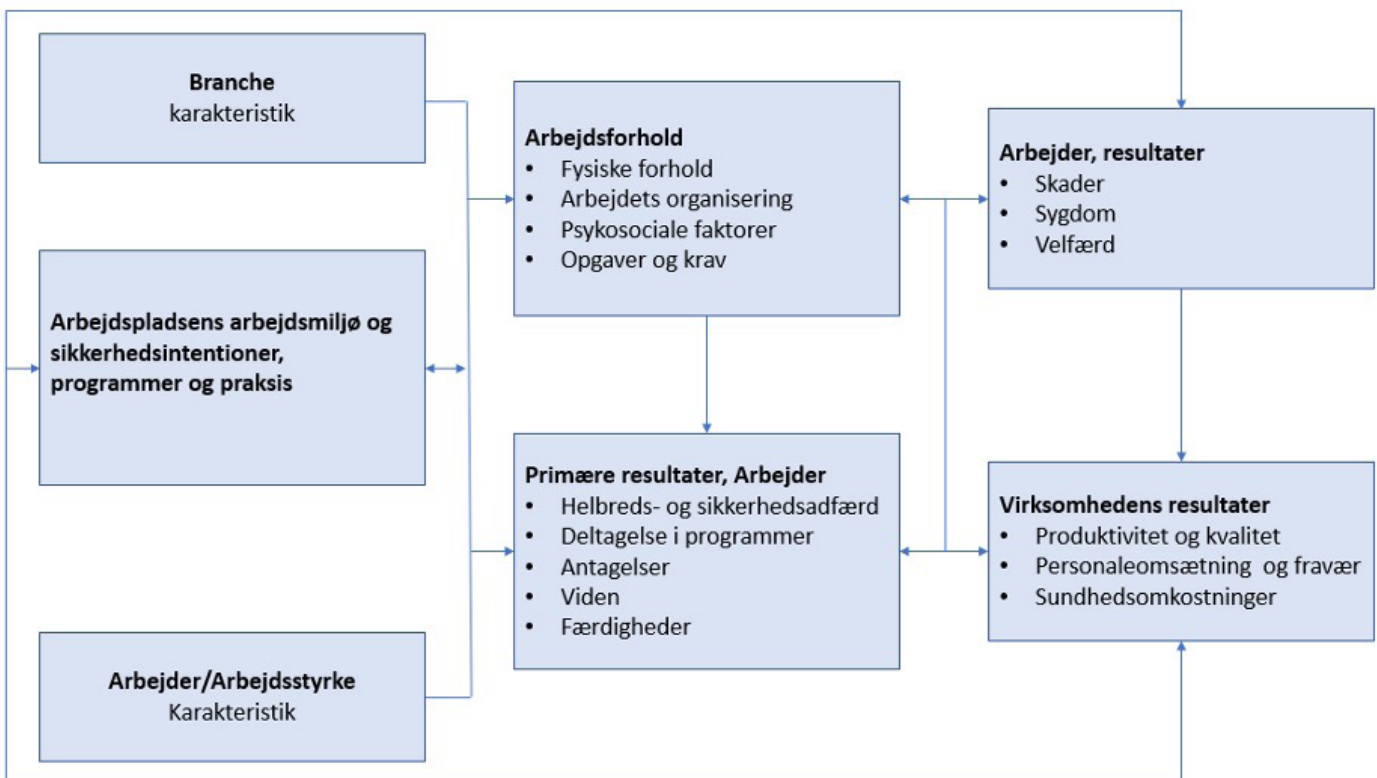
Modellen specificerer de kausale måder, hvorpå arbejdspladser og arbejde mere generelt påvirker arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. Overordnet hører modellen til i den genre af sundhedsforskning, der betegnes *social determinants of health*. Derfor har modellen fokus på sociale faktorer, ikke f.eks. biologiske (som f.eks. overvægt), ergonomiske faktorer (som f.eks. arbejdsstillinger) eller andet.

Modellen (Figur 1) bruges i rapporten analytisk til at tænke struktureret omkring den totale mængde af faktorer, der har indflydelse på sikkerhed og velfærd i arbejdslivet. I modellen forudsættes det dermed, at der er forhold i arbejdet, der giver nogle bestemte resultater, som f.eks. flere eller færre ulykker. Det er disse indflydelser, som har vores interesse i dette dokument.

Modellen er brugt i analysen, fordi der viste sig at være et godt match mellem data og modellen. Modellen har derfor været nyttig som en måde at organisere det meget store datasæt. Vi har konkret brugt analysemodellen i litteraturstudiet i kapitel 3, et studie som også er publiceret i et videnskabeligt tidsskrift (Overgaard et al., 2023). Rammen er også brugt til at udforske de mange forskellige årsager til, at migranter har andre arbejdsmiljøresultater end danskere (se kapitlerne 7 og 8).

Den primære indflydelse ifølge modellen er arbejdsforholdene. Dette er blandt andet de fysiske aspekter af arbejdet (f.eks. om arbejdet er tungt eller farligt), organisationen af arbejdet (f.eks. tildeling af arbejdsopgaver), de psykosociale aspekter (f.eks. inklusion og behandling på jobbet) og job design (f.eks. brugen af hjælpemidler og arbejdstid).

FIGUR 1: ARBEJDETS TOTALE INDFLYDELSE (DWSH ANALYSERAMME)



Kilde: analyseapparat oversat fra engelsk (Sorensen et al., 2016, s. 189)

Vi fokuserer også på de tre bokse til venstre (branchens karakteristik, arbejdernes karakteristisk og arbejdspladsens tiltag og intentioner i forhold til arbejdsmiljø og sikkerhed), såvel som arbejdsforholdene. Disse tre bokse viser, at de mere direkte påvirkninger på selve jobbet influeres af branchens vilkår, arbejdsmiljøtiltag, men også migranternes karakteristika (Sorensen et al., 2016). Arbejdets påvirkninger på brancheniveau omfatter f.eks. arbejdets organisering og ansættelsesmåder. Arbejdernes karakteristika inkluderer f.eks. uddannelse og faglige viden. Organisatoriske arbejdsmiljøinitiativer er f.eks. kurser, sikkerhedstiltag mm. Som det fremgår af modellen, inkluderer den både arbejderes og virksomheders resultater. Dette projekt fokuserer dog alene på resultater i forhold til arbejdere, ikke virksomheder.

### Sikkerhedskultur

Ovennævnte rammer suppleres med teori om sikkerhedskultur. Sikkerhedskultur er dog et omstridt begreb, og der er mange forskellige definitioner. Derudover er begrebet sikkerhedskultur meget abstrakt (Bisbey et al., 2021). Det er en fortsat udfordring at få fastlagt ikke bare, hvordan sikkerhedskultur påvirker ulykker, men også hvordan sikkerhedskultur opstår og bliver så 'fast', at man kan tale om en kultur.

Det vigtigste i forhold til kulturteori er, at kultur opstår i sociale sammenhænge. Kultur er *fælles* og langt de fleste definitioner af sikkerhedskultur peger på delte opfattelser og værdier som definitionen af kultur (Bisbey et al., 2021). Det er ligeledes vigtigt at fremhæve, at langt de fleste definitioner af sikkerhedskultur peger på, at sikkerhedskulturen *hører til i organisationen*. Sikkerhedskulturen er en del af den organisatoriske kultur (Guldenmund, 2000), den hjemhører ikke hos individer. Det betyder også, at migranternes sikkerhedskultur er et oxymoron, en sammensætning af to ord, der indeholder indbyrdes modstridende udsagn. Individer kan ikke *have* sikkerhedskultur, fordi kulturen hører til i organisationen ifølge teorierne om sikkerhedskultur. Organisationer kan være den enkelte byggeplads, virksomhed eller sjak.

Det er også vigtigt at fremhæve, at der skelnes mellem kultur og opførsel. Kultur er dybt rodfæstede mønstre som opstår langsomt over tid, ikke øjeblikbilleder (Denison, 1996). Opførsel er et resultat af kulturen, men den er ikke kulturen. Således kan man forestille sig, at en enkelt persons manglende overholdelse af hviletidsregler kan være udtryk for den persons modsatte *opførsel* i en organisation, hvor der ellers findes delte værdier omkring vigtigheden af at overholde hviletidsreglerne, fordi der er enighed i både ledelsen og blandt medarbejderne omkring vigtigheden af at sikre hviletid for at undgå ulykker. Omvendt kan manglende hviletidsoverholdelse være udtryk for en delt, dårlig sikkerhedskultur i organisationen, hvor hvile ikke kollektivt bliver værdsat og anerkendt som vigtigt i forhold til sikkerhed. Det er klart, at det i forhold til konkret empiri kan være svært at vurdere, om en handling blot er opførsel eller om handlingen er udtryk for en speciel og delt arbejdskultur i en virksomhed eller på en plads.

Der ligger også noget normativt i ordet sikkerhedskultur (Guldenmund, 2010), hvilket gør det svært at bruge analyserammen i et studie, hvor vi gerne vil forstå, hvordan sikkerheden er netop nu, ikke hvordan den burde være. Sikkerhedskultur er normativt på den måde, at det er ønskværdigt at have en god sikkerhedskultur, hvor alle, altså både ledelse og arbejdere, føler ansvar for og forfølger målet om at undgå uheld. Det er meget mere usikkert, hvordan den gode sikkerhedskultur opnås. Og der skelnes i den sammenhæng mellem de faktorer, der påvirker kulturen, som f.eks. tilbudte kurser om arbejdsmiljø (Bisbey et al., 2021), og selve kulturen. Den løse definition og manglende fælles forståelse af begrebet har gjort det svært at fastlægge migranternes sikkerhedskultur.

Derudover betyder sikkerhedskultur, som interesser og informanter bruger begrebet, ikke nødvendigvis det samme, som det betyder i analyseapparatet. Endeligt fylder kultur meget lidt i migranternes egne oplevelser af, hvad der foregår på byggepladserne. Når migranterne f.eks. beretter om manglende instruktion, er det svært at få det til at passe med en kulturanalyse. Der er altså ikke et særligt godt match mellem empiri og kulturteori. På udvalgte steder kommer vi tilbage til analyserammen, men overordnet må vi konstatere, at det ikke har været muligt eller tilstrækkeligt at analysere problemstillingerne alene som en kulturanalyse, fordi der er så mange elementer i migranternes oplevelser, som tydeligvis ikke har med kultur at gøre. Hvor det er relevant, har vi brugt begrebet som analytisk greb.

## 1.3 KORT OM METODE OG ANALYSE

Dette studie gør brug af mixed methods (blandede metoder) (Creswell, 2003; Creswell & Clark, 2018; Johnson & Onwuegbuzie, 2004). Det benytter en kombination af kvantitative registeranalyser og kvalitative metoder i form af litteraturstudier, interviews og byggepladsbesøg. Formålet med brugen af kvalitative og kvantitative metoder er at besvare separate, men også forbundne spørgsmål om arbejdsmiljø og sikkerhed.

I oversigtsform beror forskningsprojektet på disse metoder:

- Registerundersøgelser, hvor de følgende registre sammenkøres: CPR-registret (CPR), Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS) som opgør befolkningens primære tilknytning til arbejdsmarkedet, Beskæftigelse for lønmodtagere registret (BFL), som er en statistik, der belyser lønmodtageres beskæftigelse på kvartals og månedsbasis; Landspatientregistret (LPR), som er et omfattende register med oplysninger om kontakt med sygehuse; EASY-registret som indeholder oplysninger om de primært arbejdsgiveranmeldte, lovpligtige arbejdsskadeanmeldelser.
- Interviews med 84 migrantarbejdere fra 13 forskellige lande, primært Øst- og Sydeuropa
- Interviews med 37 faglige informanter, herunder arbejdsmiljøkonsulenter, -koordinatorer og projektledere ansat hos arbejdsgivere samt tilsynsmyndigheder, bygherrerrepræsentanter, repræsentanter for arbejdsgivere og fagforeningsansatte.
- Et mindre antal byggepladsbesøg
- Litteraturstudie (scoping study)

Et design med blandede metoder giver gode forudsætninger for at besvare forskningsspørgsmål, fordi det giver mulighed for at kombinere styrker ved både kvalitativ og kvantitativ forskning og samtidig kompensere for svaghederne ved disse metoder (Creswell, 2003; Creswell & Clark, 2018; Johnson & Onwuegbuzie, 2004). Blandede metoder giver også et bredt overblik og mulighed for at se migranternes arbejdsmiljø og sikkerhed fra forskellige perspektiver. Næste kapitel indeholder en detaljeret metodebeskrivelse.



## 1.4 LÆSEVEJLEDNING OG KORT INTRODUKTION TIL ALLE KAPITLER

Her følger en læsevejledning til alle kapitler i hovedrapporten, som gør det muligt at slå ned på bestemte emner af interesse.

<b>Indledende kapitler</b>	<p>Kapitel 1 indeholder forord, formål med rapporten og forskningsspørgsmål.</p> <p>Kapitel 2 indeholder en detaljeret metodegennemgang, hvor læseren kan få indsigt i procedurer, valg og metoder, der er brugt i designet, dataindsamling, kodningen og analysen.</p>
<b>Litteraturstudie, forudgående forskning om emnet</b>	<p>Kapitel 3 indeholder et litteraturstudie af eksisterende viden om migranternes arbejdsmiljø og sikkerhed i bygge- og anlægsbranchen. Litteraturstudiet tager form af et scoping study, som også er publiceret som videnskabelig artikel (Overgaard et al., 2023).</p>
<b>Migrantarbejderes oplevelser i bygge- og anlægsbranchen i Danmark</b>	<p>Kapitel 4 undersøger hvordan migranterne selv oplever deres arbejdsmiljø og sikkerhed i den danske bygge- og anlægsbranche. Kapitel 4 indeholder først en gennemgang af de temaer, der vedrører dagligdagen på arbejdet, herunder arbejdstempo, arbejdstid, tildeling af arbejde osv. I kapitel 4 fokuserer vi dernæst på migranternes oplevelser med forskellige sikkerhedstiltag på pladserne, og udforsker migranternes oplevelser af sikkerhedsinstruktioner, sikkerhedsudstyr og fysisk arbejdsmiljø.</p> <p>Kapitel 5 fokuserer på de menneskesyn og holdninger, som migranterne støder på, og som migranterne selv mener ligger til grund for deres behandling på pladserne.</p>
<b>Ulykker og underrapportering</b>	<p>Kapitel 6 omhandler ulykker og underrapportering af ulykker. Først gives en kort beskrivelse af den eksisterende viden om omfanget af ulykker for migrantarbejdere i Danmark og underrapportering. Dernæst følger kvantitative registeranalyser, som belyser andele af migrantarbejdere i byggeriet og senere sandsynligheder for arbejdsulykke baseret på et omfattende registerdatasæt. Den kvalitative analyse bruges til at forstå de overraskende resultater af registerundersøgelsen og udforske grunde til underrapportering.</p>
<b>Årsagssammenhænge: Grunde til forskelligheder</b>	<p>Kapitlerne 7 og 8 vurderer det helt centrale spørgsmål om, hvorfor der er forskelle for migranter og danske arbejdere.</p> <p>Kapitel 7 vedrører de årsagssammenhænge, der har at gøre med arbejdsforhold. Vi går derfor i dybden med de forhold i arbejdet, herunder arbejdets art, psykosociale påvirkninger og krav, der påvirker migranternes resultater.</p> <p>Kapitel 8 vedrører andre påvirkninger, herunder migranternes egne karakteristika, de arbejdsmiljøtiltag, der sker på pladserne samt branchens vilkår.</p>
<b>Variationer i migranternes oplevelser</b>	<p>Kapitel 9 undersøger, hvad der karakteriserer et anstændigt arbejdsliv. Analysen til besvarelse af dette spørgsmål beror på en tematisk analyse af ni tilfredse arbejdere.</p> <p>Kapitel 10 sætter fokus på ukrainske flygtninges arbejdsliv.</p> <p>Kapitel 11 er en teoretisering og kategorisering af grupper af migranter. Kapitel 11 undersøger om erfaring og ansættelse som hhv. vikar, i dansk og udenlandsk firma betyder noget for de oplevelser, migranterne har.</p>
<b>Konklusion og tiltag til forbedringer</b>	<p>Kapitel 12 indeholder en konklusion, som beror på forskernes samlede analyse.</p> <p>Kapitel 13 indeholder et katalog over forslag til, hvordan migranternes arbejdsmiljø og sikkerhed kan forbedres.</p>
<b>Bilag</b>	<p>Annoteret oversigt over litteratur medtaget i litteraturstudiet i kapitel 3.</p>

Hvert afsnit eller kapitel afsluttes med en opsummering og diskussion, hvor vores resultater vurderes i forhold til anden forskning. Selvom det er muligt at læse de enkelte kapitler i rapporten isoleret, beder vi om, at enkelte pointer ikke bliver læst i isolation og uden at vurdere helheden i rapporten.



The background of the page is filled with a pattern of thin, light blue wavy lines that create a sense of movement and depth. The lines are more densely packed in some areas and more spread out in others, creating a dynamic, organic feel.

**2**

**BLANDEDE  
METODER TIL  
BELYSNING AF  
UDENLANDSK  
ARBEJDSKRAFTS  
ARBEJDSMILJØ  
OG SIKKERHED**

Dette studie gør brug af mixed methods (blandede metoder) (Creswell, 2003; Creswell & Clark, 2018; Johnson & Onwuegbuzie, 2004) i en kombination af kvantitative registeranalyser og kvalitative metoder i form af litteraturstudier, interviews og byggepladsbesøg. Formålet med brugen af kvalitative og kvantitative metoder er at besvare separate, men også forbundne spørgsmål om arbejdsmiljø og sikkerhed.

I oversigtsform beror forskningsprojektet på disse metoder:

- Registerundersøgelser
- Interviews med både 84 migrantarbejdere fra 13 forskellige lande, primært Øst- og Sydeuropa
- Interviews med 37 faglige informanter, herunder arbejdsmiljøkonsulenter, -koordinatorer og projektledere ansat hos arbejdsgivere samt tilsynsmyndigheder, bygherrerepræsentanter, repræsentanter for arbejdsgivere og fagforeningsansatte.
- Et mindre antal byggepladsbesøg
- Litteraturstudie (*scoping study*)

Mange argumenterer, at et design med blandede metoder giver den bedste chance for at besvare forskningsspørgsmål, fordi det kombinerer styrkerne ved både kvalitativ og kvantitativ forskning og samtidig kompensere for svaghederne ved disse metoder (Creswell, 2003; Creswell & Clark, 2018; Johnson & Onwuegbuzie, 2004). Blandede metoder giver et bredt overblik og mulighed for at se et fænomen fra forskellige perspektiver.

Kvantitativ og kvalitativ forskning har nemlig forskellige styrker. Helt overordnet er den kvantitative del af undersøgelsen egnet til at svare på spørgsmål om udbredelse og størrelse, som f.eks. antallet af ulykker, og antallet af ansatte i forskellige brancher. Den kvantitative del af undersøgelsen giver således bredde på undersøgelsen. Men det er ikke tilstrækkeligt at kende tallenes størrelse, fordi kendskab til tallenes størrelse i sig selv ikke gør det muligt at forbedre vilkårene eller forstå, hvorfor tallene er, som de er. Det er lige så vigtigt at forstå de mekanismer, årsagssammenhænge og handlinger, der lægger bag tallene i de kvantitative resultater. Sådanne spørgsmål er bedre forklaret ved brug af kvalitative metoder. Med andre ord, så kombinerer et *mixed methods* studie det bedste fra både kvantitativ og kvalitativ forskning, fordi studiet opnår både bredde og dybde samt opnår større validitet på grund af muligheden for at triangulere (Johnson & Onwuegbuzie, 2004).

Triangulering involverer den samtidige brug af flere metoder og datakilder til at udvikle en omfattende forståelse af forskningsproblemet. Triangulering er særligt anvendeligt på områder, hvor det kan være svært at generere godt og validt data. Det gælder især områder med "mørketal" og lyssky aktiviteter. Hvis man kun benytter en enkelt datakilde vedrørende forhold på et område, hvor det er svært at få data, kan det give misvisende resultater. Et eksempel er, at man alene bedømmer migranters arbejdsmiljø ved kun at se på indrapporterede arbejdsulykker uden forståelse for, at registre ikke giver misvisende data – en indsigt, som alene kan fås ved at sammenholde med kvalitative data. Når man benytter flere datakilder, kan man mere præcist sige noget om virkeligheden, fordi problemstillingen belyses fra flere vinkler (Creswell, 2003; Tracy, 2010).

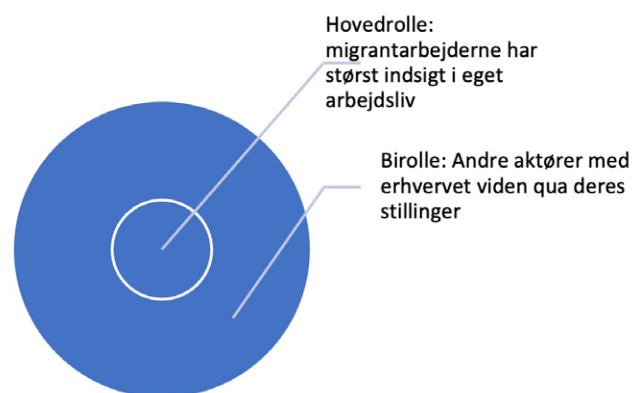
Undervejs i forløbet har vi holdt mange oplæg om og kommunikeret de foreløbige resultater. Vi har holdt oplæg for myndighedspersoner, bygherrer, fagforeninger, migrantarbejdere og arbejdsmiljøansatte. Et specielt fokus har været på at formidle til migranter selv, selv om det har været svært at identificere egnede fora. De mange oplæg har betydet, at

resultaterne er afprøvet på både migrantarbejdere og andre med interesse i og fra branchen. Det forøger validiteten af vores resultater (Tracy, 2010; Tracy & Hinrichs, 2017).

Formålet med studiet er særligt at give en stemme til migrantarbejderne selv. Ingen andre kan rimeligvis formodes at vide så meget om eget arbejdsliv, arbejdsmiljø og sikkerhed end migranterne selv. Deraf følger en interesse i den enkelte migrants oplevelser og fortællinger. Levede erfaringer kan ikke alene reduceres til spørgsmål om udbredelse og procentdele. Udbredelsen af potentielle problemer betyder selvfølgelig noget for branchens rygte, for adgangen til rekruttering til branchen og formentlig også for produktiviteten, men for den enkelte betyder det noget hver gang, arbejdslivet gør ondt på sikkerheden, velfærden og sundheden, uanset hvor mange andre, der har det på samme måde. I forhold til den enkeltes oplevelser, søger vi derfor ikke alene at sætte tal på, hvor udbredte problemerne er, men også at forstå bevæggrunde, erfaringer, mekanismer, holdninger, årsager og konsekvenser. Når vi forstår sammenhænge, er vi i stand til at forstå, hvor der kan sættes ind og forbedre vilkårene. Et kvalitativt studie er derimod ikke i stand til at underbygge påstande om procentvise dele af befolkningen uanset hvor mange personer der interviewes. Men sammen med kvantitative data er det muligt at forstå både omfanget og grundene til omfanget.

Samtidig har vi foretaget interviews med faglige informanter som qua deres arbejde har indsigt i problemstillingen. Grunden er, at nogle ansatte er i berøring med så mange migrantarbejdere og kommer på så mange byggepladser, at de er i stand til at tale om oplevelser, der går på tværs af migrantarbejderne eller besidder perspektiver, som det kan være svært for den enkelte migrantarbejder at få øje på. F.eks. kan en enkelt migrantarbejder ikke nødvendigvis vide, hvad der sker for andre migrantarbejdere, der er ude for ulykker eller vide noget om andre landsmænd, der befinder sig i den anden ende af landet. Men som beskrevet er det helt overordnede fokus i den kvalitative del af projektet, hvordan arbejdstagerne, altså migrantarbejderne, selv bliver påvirket af, oplever og vurderer deres arbejdsmiljø og sikkerhed. Figur 2 skitserer denne tankegang.

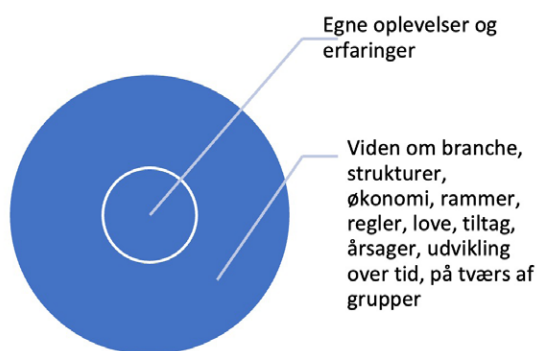
**FIGUR 2: HOVEDROLLER OG BIROLLER**



Derudover kan det også være svært for den enkelte medarbejder at få øje på de strukturer, love og regler, der former migranternes individuelle oplevelser. Derudover er informanter også ofte bedre til at pege på årsagssammenhænge end migranterne selv. Der er altså spørgsmål, som ikke kan belyses ved at spørge migrantarbejderne selv. F.eks. har arbejdsmiljørådgivere fortalt om den manglende arbejdsmiljøorganisering, noget som den enkelte migrant ikke kan forklare, hvis migranten ikke har viden om, at der burde være en arbejdsmiljøorganisation på deres arbejdsplads. Et andet eksempel er, at rekrutteringspersonale har indsigt i, hvordan rekrutteringsprocessen influerer migranternes oplevelse af eget arbejdsmiljø. Endeligt, som endnu et eksempel, kan arbejdsgiveres arbejdsmiljøansatte give indsigter i hvilke mekanismer og motivationer, der former migranternes oplevelser af, at ulykker ikke ønskes anmeldt.

Disse er kun eksempler. Hovedpointen er, at kun migrantarbejderne ved, hvordan det opleves at være en migrantarbejder. Men andre interessenter kan have viden om, hvad der former denne oplevelse. Denne tankegang illustreres i figur 3.

**FIGUR 3: DEN SLAGS VIDEN, RESPONDENTERNE ER I BESIDDELSE AF**



## 2.1 DATA OG METODE, KVANTITATIVE ANALYSER

Data i denne rapport bygger på både deskriptive og inferentielle kvantitative analyser herunder<sup>1</sup> til at belyse omfang af farligt arbejde samt ulykker. Nedenfor præsenteres data, databehandling og brugte metoder.

### Anvendte registre

Alle danskeres kontakt med det offentlige registreres og gemmes. Dette data administreres af Danmarks Statistik og bliver betegnet *registerdata*. I denne rapport kobles en række af disse registre sammen for at finde svar på forskningsspørgsmålene. Registerne er følgende:

**CPR-registret (CPR)** er et meget omfattende register med mange tabeller, som vi har et deludtræk af. I dette udtræk findes oplysninger om køn, fødselsdato, statsborgerskab og civilstand. Udtrækket er lavet i 2023, og der findes i det ikke nogen historik om statsborgerskab. Derfor tages der forbehold for, at statsborgerskabsvariablen kan komme til at underestimere

antallet af udlændinge særligt i de tidligere år af undersøgelsen. Vores udtræk af CPR-registret indeholder alle der var fyldt eller fylder 18 i perioden 2007 til 2021. Dette inkluderer selvfølgelig folk som er døde i perioden. Derfor er der behov for at afgrænse dette datasæt. Dette løses under merging, hvor vi benytter RAS-datasættene som afgrænsende modifikation.

**Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS)** opgør befolkningens primære tilknytning til arbejdsmarkedet. Heri findes alle i arbejdsstyrken både de, der tilhører befolkningen, men også vandrede arbejdstagere med administrativt CPR-nummer. Der findes en variabel, der kan identificere disse i datasættet samt en, der indikerer den primære branche, som personerne har været i i løbet af året. Disse er begge vigtige i forbindelse med analysen.

**Beskæftigelse for lønmodtagere registret (BFL)**, som er en statistik, der belyser lønmodtageres beskæftigelse på kvartals- og månedsbasis. Heri finder vi blandt andet oplysninger om, hvor mange dage folk har arbejdet i bygge- og anlægsbranchen. Disse oplysninger skal vi som kovariat bruge i vores inferentielle analyser, når vi skal undersøge, om nationalitet spiller en rolle for i hvilken grad, man indberetter arbejdsulykker.

**Landspatientregistret (LPR)**, som er et omfattende register med oplysninger om kontakt med sygehuse. LPR er sundhedsvæsnets mest centrale register og indeholder detaljerede oplysninger om arbejdsskader med angivelse af, hvilken branche den pågældende skade er sket indenfor. På Sundhedsdatastyrelsens hjemmeside skrives der således om Landspatientregistret:

Hver gang en person har været i kontakt med det danske sygehusvæsen i forbindelse med fx undersøgelser eller behandlinger, indberetter sygehusene en række oplysninger. Alle disse oplysninger samles som data i Landspatientregisteret, der administreres af Sundhedsdatastyrelsen. Oplysningerne kan eksempelvis beskrive, hvornår og hvor patienten er blevet indlagt, eller kan beskrive patientens diagnoser, undersøgelser, behandlinger, operationer m.m. (Sundhedsdatastyrelsen, n/d).

Landspatientregisteret er således et omfattende register, og det gør data fra registeret brugbare i mange forskellige sammenhænge. Data fra LPR bliver eksempelvis brugt:

- Som datagrundlag for flere af de nationale sundhedsregistre
- I forbindelse med forskning inden for sundhedsområdet
- Til overvågning af sygdomme og behandlinger
- Til at følge aktiviteten på de enkelte sygehuse
- Til at opgøre det samlede sygehusforbrug for regioner og kommuner

I forbindelse med denne rapport er det dog udelukkende oplysninger om arbejdsulykker og hvornår den er sket, vi er interesserede i.

**EASY-registret** som indeholder oplysninger om de primært arbejdsgiveranmeldte, lovpligtige arbejdsskadeanmeldelser. Modsat LPR-registret er det her arbejdsgiverne, der er ansvarlige for, at ulykkerne bliver anmeldt. På samme måde som for LPR-registrets vedkommende, er vi her interesserede i, om en ulykke har fundet sted samt hvornår, den har fundet sted.

<sup>1</sup> Metoder der har til formål at give mere konkluderende resultater end de rent deskriptive/beskrivende metoder.

## Brug af registre

Alle med et dansk CPR-nummer bliver registreret hver gang, de er i kontakt med en offentlig instans. Derfor kan registre kobles sammen ved at anvende CPR nummer som markør således, at vi sikrer os, at data kobles til den rette person. Som udgangspunkt skal alle, der arbejder i en dansk virksomhed som minimum have et skatte-personnummer (SKAT, 2022). Dette fungerer som et almindeligt CPR-nummer. Alle ansatte i danske virksomheder bør derfor være dækket af undersøgelsen, hvis de lever op til den lovpligtige registrering. For ansatte i RUT-registrerede virksomheder gælder, at de ikke er skattepligtige før, de har opholdt sig 183 dage i landet indenfor 12 måneder jf. Kildeskatteloven §2 stk. 14 (Retsinformation, 2022). Når de har opholdt sig og arbejdet i Danmark i 183 dage indenfor 12 måneder, skal de derfor også have skatte-personnummer. Da data forudsætter et gyldigt CPR-nummer, er migranter uden et CPR-nummer ikke med i undersøgelsen. Det vil sige, at migrantarbejdere i RUT-registrerede virksomheder, der har opholdt sig mindre end 183 dage indenfor 12 måneder ikke i samme omfang er med i undersøgelsen. Det samme gælder selvfølgelig folk, der illegitimt opholder sig og arbejder i Danmark og derfor ikke har CPR-numre. Det betyder, at vores kvantitative undersøgelse ikke dækker folk, der i kortere perioder arbejder i udenlandsk registrerede virksomheder samt illegale migrantarbejdere<sup>2</sup>. Dette vil muligvis afskære os fra at inddrage nogle af dem, der har de aller dårligste vilkår i branchen. Hvis det er tilfældet, kan det påvirke vores resultater i en retning, så tallene repræsenterer et lidt pænere billede end det er i virkeligheden.

For at muliggøre sammenligning med tidligere forskning på området, opdeler vi nationaliteter i de samme fire kategorier, som et tidligere dansk studie (Biering et al., 2017), 1) danskere samt borgere i rigsfællesskabet, 2) borgere fra gamle EU-lande/vestlige lande<sup>3</sup>, 3) borgere fra nye EU-lande<sup>4</sup>, og 4) borgere fra andre lande<sup>5</sup>. Køn, alder, etnicitet, branche og arbejdsulykker er variable i undersøgelsen. Personer, som har haft mindst én arbejdsulykke i løbet af et givent år er inkluderet i analysen, som ulykkesramte dette år. Vi fokuserer på den aktive arbejdsstyrke, dvs. de 18 til 64-årige, fordelt på fire alderskategorier: 18-30, 31-40, 41-50, samt 51-64-årige. Brancher er kodet på baggrund af Danmarks statistiks seks cifrede branchekodenomenklatur, DB07. Denne nomenklatur er meget detaljeret, og det er således muligt at undersøge underbrancherne i byggeriet og andre overbrancher.

## Population

I populationen indgår samtlige personer, der har et CPR-nummer, uagtet om de har bopæl i Danmark. Det vil sige, at folk som har et administrativt CPR-nummer eller et såkaldt skattepersonnummer, men som har fast bopæl i udlandet er inddraget i undersøgelsen. Vi vælger i vores analyse at afgrænse populationen, så den kun omfatter 18 til 64-årige. Derudover er vi naturligvis begrænsede til at kunne benytte data, som findes i de datasæt, vi har. Vi har forsøgt at omgå denne begrænsning ved at sammenkoble flere datasæt, der indeholder data om bygge og anlægsbranchen. Dette drejer sig om RAS og BFL, som benyttes til at inddrage flere observationer med tilknytning til byggeriet. I RAS er det afgørende, hvor den primære beskæftigelse har fundet sted, hvor det i BFL er muligt at danne en målevARIABLE, der fortæller, hvor mange dage man har været i byggeriet. Vi vælger at benytte begge disse muligheder ved først og fremmest at inddrage alle,

der er primært beskæftigede i byggeriet og dernæst alle, der har været beskæftiget over et halvt år indenfor et givent år.

## Statistiske værktøjer

Vores analyse består dels af deskriptive, årlige tværsnitsundersøgelser i årene 2008 til 2018 begge inklusive. Tværsnittene består af deskriptive statistiske redegørelser (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017) for de forskellige baggrundsvariable i datasættet. Analysen er baseret på krydstabuleringer over årrækken 2008 til 2018 med alder, etnicitet og branche. Ved at krydstabulere kan man dele befolkningen op i grupper baseret på forskellige tilhørsforhold og danne overblik over, hvor mange der eksempelvis er ansat i forskellige brancher fordelt på etnisk gruppering. Krydstabuleringer har den fordel, at de er enkle at arbejde med, når man kun har to variable (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017). Ønsker man derimod at lave analyser, hvor der tages højde for flere variable på en gang, kan man i stedet lave for eksempel regressionsanalyser med flere uafhængige variable.

Den inferentielle metode består derfor af logistiske regressionsmodeller med flere uafhængige variable. Regressionsmodeller har den fordel, at man kan tage højde for forskellige baggrundsvariable såsom køn og alder, når man undersøger forholdet mellem de(n) vigtigste uafhængige variabel og den afhængige variabel (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017). Multiple logistiske regressioner er blandt andet af den grund bredt anvendt indenfor forskning af forskellig karakter, herunder både den sundhedsvidenskabelige og den samfundsvidenskabelige forskning (Peng & So, 2002).

I de logistiske regressioner er de *uafhængige variable*<sup>6</sup> køn, alder, ægteskabelig status, og etnicitet i fire kategorier. For de analyser, der kun beskæftiger sig med byggeriet vil dage i branchen også være inkluderet i modellerne. Den *afhængige variabel*<sup>7</sup> er arbejdsulykke et givent år. Vi analyserer henholdsvis den samlede population samt bygge- og anlægsbranchen i årrækken. Vi benytter os af afrapportering i sandsynligheder (vi bruger "predicted probabilities"), da dette bedre egner sig til visualisering af udviklingerne end det gængse output i den type analyse, vi laver. Det vil sige, at afrapporteringen eksempelvis afspejler sandsynligheden for, at man som borger med en bestemt nationalitet kommer ud for at indrapportere en arbejdsulykke på skadestuen korrigeret for forskellige andre variable. Vi analyserer udviklingen over tid for den samlede population samt for bygge- og anlægsbranchen.

## 2.2 DATABEHANDLING

De forskellige rå datasæt (RAS, BFL, CPR, LPR og EASY) kan være sat op på måder, der divergerer fra den ønskede opsætning. Derfor er det nødvendigt at lave forskellige omkodninger, tilskæringer og lignende procedurer, før datasættene samles og tages i brug. Den proces er beskrevet i dette afsnit. Vi vil gennemgå, hvilke tiltag der er gjort på de enkelte rå datasæt samt hvilke, der er gjort, efter data bliver samlet (merged).

<sup>2</sup> Vi pointerer, at dette kun gælder den kvantitative del af undersøgelsen ikke hele undersøgelsen. I den kvalitative del af undersøgelsen indgår der flere personer, der kun har arbejdet i DK i kortere tid.

<sup>3</sup> Østrig, Belgien, Finland, Frankrig, Tyskland, Grækenland, Irland, Italien, Luxembourg, Holland, Portugal, Spanien, Sverige, Storbritannien, Island, Norge, Schweiz, Nordamerika, Australien og New Zealand

<sup>4</sup> Bulgarien, Kroatien, Cypern, Tjekkiet, Estland, Ungarn, Letland, Litauen, Malta, Polen, Slovakiet og Slovenien

<sup>5</sup> Asien, Afrika, Mellemøsten og Sydamerika

<sup>6</sup> De forhold der er medbestemmende for sandsynligheden for udfaldet af en begivenhed. Her vil der typisk være variable som køn, alder, uddannelse og etnicitet.

<sup>7</sup> Den variabel der afgør om begivenheden sker. Det kan eksempelvis være om man har oplevet en arbejdsulykke et givent år.

## 2.3 DATABEHANDLING FØR MERGING

CPR-registret indeholder en række tabeller (datasæt), der først skal behandles og samles individuelt, før vi har vores endelige CPR-datasæt. Dette drejer sig om registrene *t\_person*, *t\_civil*, *t\_statsborger*. I disse er der foretaget nogle omkodninger. Fødselsdato omkodes til *alder* og *køn* omkodes til en dummyvariabel med værdierne 0 for mand og 1 for kvinde. Civilstatus omkodes også til en dummy, *giftpartner*, med værdien 0 som ugift og værdien 1 som gift eller registreret partnerskab. Fra *t\_statsborger* omkodes landekodevariabelen til *landekode*. Denne variabel inddeler folk i fire kategorier:

- Danskere
- Borgere fra gamle EU-lande samt andre vestlige lande som USA, Canada, Australien
- Borgere fra nye EU-lande som består af de nye østeuropæiske medlemslande
- Andre lande, herunder primært lande i Afrika og Asien

For RAS's vedkommende er der tale om et relativt simpelt indgreb på det rå data. Det vi er interesserede i her er udelukkende personnummer, så vi kan identificere individerne og følge dem i andre datasæt, den primære branchetilknytning for personerne samt om de er i befolkningen. Rent praktisk betyder dette, at vi beholder de observationer, der har værdien 1 i variabelen *primaer\_status\_kode*. Dernæst smider vi alle variable ud, som vi ikke skal bruge og beholder variablerne *pnr*, *arb\_hoved\_bra\_db07* og *i\_befolkningen\_kode*, som er henholdsvis personnummer, branchekode og hvorvidt de er en del af den danske befolkning. For årene 2019 og frem har det været nødvendigt at fjerne dubletter af et lille antal observationer, da nogle figurerer mere end en gang. Dette er dog en forsvindende lille del (1-3 observationer), så det har ingen indflydelse på undersøgelsens resultater.

I EASY-registret har det været nødvendigt at lave en opdeling, så der ligesom de andre registre er et datasæt for hvert år. Praktisk betyder dette, at vi først skal sortere uønskede observationer fra. De uønskede observationer er dem, der for eksempel ikke har noget personnummer. Dem er vi nødt til at se bort fra. Vi ved ikke, om de i højere grad repræsenterer udlændinge end observationer med personnummer, så dette er en eventuel fejlkilde, der er dog igen ikke tale om mange observationer. Vi har også sorteret observationer fra, der ikke har en tidsangivelse. Dernæst har vi omkodet *anmeldelsesdato* således, at anmeldelsesåret står alene tilbage. Den samme procedure følges for variabelen *ulykkedatotid* som omkodes til *ulykkesaar*. Datasættene tilskræres så efter sidstnævnte variabel således, at eksempelvis datasættet for 2011 indeholder alle de observationer, der har værdien 2011 i variabelen *ulykkesaar*.

Efter tilskæringen genereres en tællevariabel og en dummyvariabel i forhold til om man har haft arbejdsulykker, og hvor mange man har indrapporteret i løbet af året. Disse to variable samt personnummer gemmes som de eneste fra EASY-registret.

I BFL-registret kan man, ligesom det var tilfældet med RAS, finde information om branchetilknytning. Denne er dog opgjort på en lidt anden måde, og det har været muligt at lave en variabel, der tæller dagene i, hvilke personer har været tilknyttet byggebranchen. Dette er rent praktisk gjort ved først at generere en variabel, der tæller arbejdsdage i den enkelte observation op og dernæst lægge alle de dage sammen, der tilhører samme CPR-nummer, hvor branchetilknytningen har været byggeriet. For at overskueliggøre denne tællevariabel, har vi lavet en ny variabel med fem

kategorier. Variabelen hedder for 2008 datasættets tilfælde *byg\_08* og har værdierne: 0=ikke i branchen, 1=mindre end en måned, 2=1 til 3 mdr, 3=3 til 6 mdr og 4=primær beskæftigelse. Derudover er der kodet en dummyvariabel, der viser om man har dage i branchen i det pågældende år, den hedder *byg\_08dummy* i 2008 disse to samt *bygdays\_08*, der tæller antallet af dage, en person har været i branchen og personnummer beholdes til videre brug. Samme procedure gentages for samtlige år frem til og med 2021.

LPR-registret består af flere tabeller, som skal merges ved hjælp af et LPR identifikationsnummer angivet i variabelen *RECNUM*. Første del af databehandlingen består i at identificere koder for arbejdsulykker i variabelen *C\_ULYK* i datasættet *ulyk2008*. Alle observationer med værdierne *EUA0* til *EUA19* beholdes, mens resten smides væk, da vi kun er interesserede i arbejdsulykker. Anden del af databehandlingen her at få kollapsede observationerne over *RECNUM* samtidig med at en tællevariabel for antal ulykker dannes. Dernæst merges de to datasæt *ulyk2008* og *lpradm2008* for at koble observationerne til et personnummer. Samme procedure gentages for årene frem til og med 2021.

## 2.4 MERGING OG EFTERBEHANDLING AF DATASÆT

Efter klargørelsen af de forskellige datasæt samles disse ved merging. CPR-registret er vort hovedregister og er derfor det datasæt, hvor de andre merges ind i. Det første register, vi kobler på, er RAS. Dette register er et årstværsnit udført ultimo november hvert år. Derfor kan RAS benyttes til at afgrænse CPR-registret således, at populationen f.eks. ikke indeholder folk, som er afgået ved døden eller fraflyttet Danmark.

De første datasæt, der merges ind, er samtlige BFL-datasæt i årene 2008-2021. Alle variable, som skal bruges fra dette register, er kodet i skridtet før merging.

Dernæst merges alle RAS datasættende fra 2008 til 2021 ind i vores CPR+BFL-datasæt, og der genereres variable, der indikerer, hvilket år de forskellige observationer hører til, således at disse variable senere kan bruges til at klippe datasættet til alt efter hvilket år, vi undersøger. Derudover genereres der for hvert år variable, der indikerer, om den primære branchetilknytning har været bygge- og anlæg i et givent år. Dernæst kodes endnu en dummyvariabel (*farligbranche*), der indikerer, om man i et givent år er tilknyttet en af de seks farligste brancher. Dette drejer sig om hhv. vand, kloak og affald, opførelse og nedrivning af byggeri, anlægsarbejde, politi beredskab og fængsler, slagterier samt færdiggørelse af byggeri. Denne skal bruges til at redegøre for, om der er forskel på, om man er etnisk dansk eller har anden oprindelse, når man er ansat i en farligere branche. Dernæst kodes på samme måde en variabel, der indikerer, om man er ansat i de farligste brancher indenfor byggeriet (*farligbyg*). Dernæst kodes alle aldersvariable således, at man har den korrekte alder for det givne år, der arbejdes med.

De næste skridt er at merge henholdsvis EASY og LPR ind i datasættet, der allerede indeholder CPR og RAS for årene 2008 til 2021. EASY har vi adgang til fra år 2011 til 2021, mens vi har adgang til LPR for årene 2008 til 2018. LPR efter år 2018 er desværre i skrivende stund ikke tilgængeligt, og vores sammenlignende analyse mellem de to registres ulykkesanmeldelser kommer derfor til at være med et tre års gab i begge ender. Dette skal der selvfølgelig tages forbehold for, hvor det er relevant. Merging af de to registre foretages, og de relevante variable omkodes, så der ikke optræder missing values. Disse omkodes til nul (0).

Der er nu et datasæt på baggrund af henholdsvis CPR, RAS, BFL, LPR og EASY. Dette datasæt kodes med henblik på at tage højde for, om det antal dage, man arbejder i byggeriet, har indflydelse på, om man kommer ud for en ulykke i løbet af året. Dette er foranlediget af, at mange udlændinge jo ikke arbejder hele året i branchen, men kun er beskæftiget nogle måneder. Derfor har disse selvfølgelig også mindre chance for at komme ud for en ulykke indenfor byggeriet end deres danske kollegaer, som typisk er ansatte hele året. Derfor ønsker vi på lige fod med andre variable, som kan have indflydelse på tilbøjeligheden for at få anmeldt en arbejdsulykke at inddrage disse i vores inferentielle modeller, så vores resultater i videst muligt omfang isolerer effekten af at være f.eks. borger fra nye EU-lande. Her omkodes ligesom på foregående datasæt, så der ikke optræder nogle missing values på vigtige variable (missing omkodes til 0).

Der kodes aldersvariabel for hvert enkelt år baseret på den aldersvariabel, der blev kodet i forbindelse med det indledende datamanagement på CPR registret.

Dernæst laves en række omkodninger af variable, så disse ikke indeholder missing values. Det drejer sig her om de variable, der indikerer, hvilket datasæt en observation er med i samt variable vedrørende arbejdsulykker og branchetilknytning. Til sidst kodes variabelen byggefinal, der indikerer om man har primær tilknytning til byggeriet, eller om man har været beskæftiget over et halvt år indenfor branchen.

Nu er der fire store og relativt komplekse datasæt, som giver os et stort mængderum, samtidig med, at det er let at lave forskellige tilskæringer, så man kan undersøge et år ad gangen. Vi er nu klar til at påbegynde analyserne.

## 2.5 ANALYSER AF KVANTITATIVE DATA

I dette afsnit vil vi beskrive vores fremgangsmåde for hver enkelt analyse. Dette er som med resten af dette bilags indhold med henblik på, at vores undersøgelser skal være reproducerbare. Vi vil så vidt muligt forsøge at gøre bilaget praktisk anvendeligt, og vi vil i øvrigt også vedlægge den bagvedliggende syntax.

### Indledende deskriptive tværsnit

Den første og indledende analyse er en ren deskriptiv analyse af årene 2011 og 2021. Her tabuleres hver enkelt af de vigtigste variable for at give læseren et overblik over udviklingen mellem de to undersøgelsesår. Det første vi gør er at skære datasættet til ved at beholde de observationer, der er med i henholdsvis CPR-registret og RAS i undersøgelsesårene. Dernæst smider vi alle observationer ud, der ikke er mellem 18 og 64 år i årene.

Efter tilskæringen påbegyndes analysen og vi laver tabuleringer af bygge- og anlægsvariabel, køn, køn indenfor branchen, nationalitet, nationalitet indenfor branchen. Vi tabulerer dernæst pendlere i og udenfor branchen samt arbejdsulykker i og udenfor branchen. Proceduren foretages i begge år og noteres i et skema til brug i indledningen af den kvantitative analyse.

### Farlige brancher

Det næste skridt er krydstabuleringer af farlige brancher både generelt, men også indenfor byggeriet. Vi har på forhånd kodet de syv farligste brancher samt de tre farligste indenfor byggeriet og nu laves der blot krydstabuleringer af dem og nationalitetsvariabelen (*landekode*) for årene 2008 til 2021. Dette gør vi for at undersøge, om der er sket en udvikling over tid, hvor

nogle nationaliteter måske har mere farligt arbejde end andre. Krydstabuleringerne benyttes til at lave tabeller og grafer over udviklingen i årene.

### Logistiske regressioner om arbejdsulykker

De sidste to skridt i analysen omhandler arbejdsulykker og de forskellige nationaliteters tilbøjelighed til at få dem indrapporteret til henholdsvis sygehusvæsnets (LPR) og EASY-registret. For at korrigerer for forskellige ting som har indflydelse på, om man har arbejdsulykker, har vi valgt at benytte en række forskellige variable i vores modeller. Dette gælder køn alder og arbejdsdage i byggebranchen (hvor det er relevant) og selvfølgelig nationalitet, som den afhængige variabel har vi indrapportering af arbejdsulykker til henholdsvis LPR og EASY. Undersøgelsen af LPR-ulykkerne og EASY-ulykkerne deles op i to – en undersøgelse for arbejdsmarkedet generelt og en for byggebranchen. Vi har således 4 undersøgelser, der parvis strækker sig fra henholdsvis 2008 til 2018 (LPR) og 2011 til 2021 (EASY). Vi laver regressionerne for hvert år i perioden og afrapporterer nationaliteternes tilbøjelighed til at få indrapporteret ulykker i *predicted probabilities*. Dette betyder, at afrapporteringen afspejler den sandsynlighed, en person har baseret på nationalitet for at få indrapporteret mindst en ulykke i et givent år, når man ser bort fra alder, køn samt dage i byggebranchen. Vi bruger resultaterne for årrækkerne til at lave grafik og tabeller, der dels viser udviklingen i årrækken, men også niveauforskelle blandt de forskellige nationale kategorier.

## 2.6 OM KVALITATIVE ANALYSER

En stor del af vores analyse beror på kvalitative data. Kvalitativ forskning er en "erkendelsestradition, der står i modsætning til objektiverende, positivistiske og kvantificerende tilgange til forskning" (Brinkmann & Tanggaard, 2020, s. 17). Uden at gå for meget i detaljer betyder det, at de fleste kvalitative forskere ser verden som socialt konstrueret, og opfatter viden som produceret (man skaber viden, man finder den ikke) og værdibelastet i et eller andet omfang (Brinkmann & Tanggaard, 2020; Tracy, 2010; Tracy & Hinrichs, 2017). Målet med kvalitativ forskning er ikke at generalisere til populationer og kan dermed ikke bruges til at undersøge omfang. Formålet er i stedet at fortolke og forstå, hvordan aktørerne på baggrund af viden og erfaringer tilskriver tingene mening (Kristiansen, 2017). Formålet er også at lave brugbar forskning (Tracy & Hinrichs, 2017) som hjælper med at give stemme til den population, hvis livssituation er i fokus for undersøgelsen, her migranterne.

I tråd med den måde at tænke om kvalitativ forskning er vores deltagere ikke nødvendigvis den "typiske" migrantarbejder, den "typiske" byggeplads, eller den "typiske" tolk, "typiske" arbejdsmiljøansatte osv. De fleste kvalitative forskere argumenterer nemlig ikke for repræsentativ udvælgelse af respondenter og cases. I stedet argumenteres der for formålmæssig selektion af interviewdeltager, fordi formålet er at opnå dybde og overførbare, ikke generaliserbarhed (Creswell, 2003; Flyvbjerg, 2001). Formålet er dermed ikke at kunne sige noget generelt om, hvor mange der oplever noget bestemt, eller hvor udbredt bestemte problemer er. Kvalitative forskere argumenter derfor for at udvælge deltagere selektivt med henblik på at interviewe netop de personer, der kan give det fornødne indblik i en problemstilling. F.eks. må det formodes at migranter selv bedst ved, hvordan de oplever eget arbejdsliv.

Ligeledes i tråd med kvalitativ metode, bliver det oftest ikke bestemt på forhånd, hvem eller hvor mange, der skal interviewes. Hvis det f.eks. formodes undervejs i processen, at særligt vikariansatte har specielle

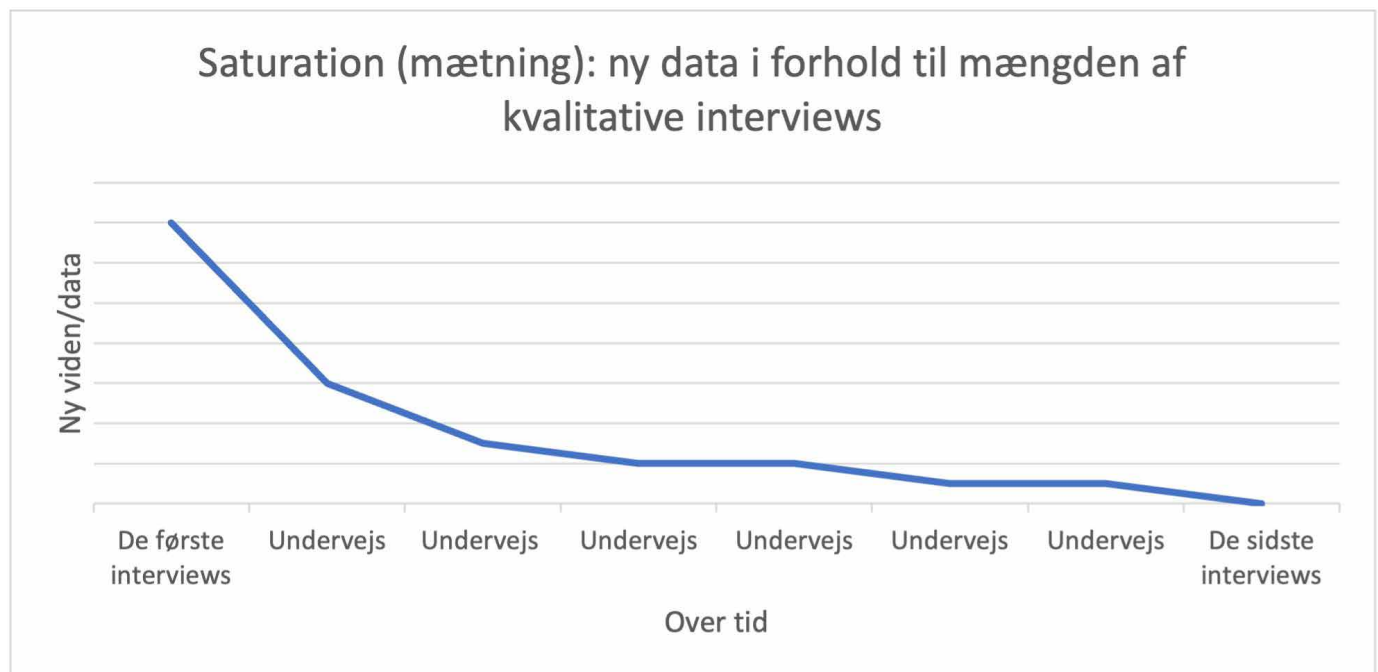


udfordringer, må en del af dataindsamlingen sætte ind på at finde netop de vikarsatte. Kvalitativ forskning vægter få deltagere (i stedet for mange) og fokuserer på dybde og kontekst i stedet for procentdele. Udvælgelsen af deltagere bestemmes af, hvor godt de er i stand til at belyse det område, man er interesseret i. Det tilstræbes altså ikke, at deltagerne er repræsentative for alle i branchen som diskuteret ovenfor (Creswell, 2003; Creswell & Clark, 2018).

Samtidig har det været et mål at opnå tilstrækkeligt mange interviews til, at vi var sikre på, at vi kom bredt rundt om problemstillingerne, og at vi var i stand til at belyse problemerne fra mange vinkler. Det var også et hensyn, at vi fik nok personer, der repræsenterede et specielt fokus i projektet, f.eks. migranter, der havde været ude for ulykker (se kapitel 6) og migranter, der er tilfredse med arbejdslivet (se kapitel 9). Det var også et hensyn, at studiet skulle opfattes som validt også fra dem, der ikke normalt favoriserer kvalitativ forskning.

Resultatet er, at projektets analyse er funderet i væsentlig flere interviews end nødvendigt, hvis kriteriet skulle være det, der hedder "saturation" på engelsk (Saunders et al., 2018) og "mætning" på dansk. Mætning er opnået, når nyt data ikke tilføjer noget nyt til forståelsen (Saunders et al., 2018). Mætningspunktet kan illustreres grafisk. I starten af projektet indhentes der meget nyt materiale. I det første interview er alt ny viden. Efterhånden mættes informationen dog, og kun meget lidt ny viden tilføjes. Mætning opnås, når ny information ikke længere opnås. Nye interviews overbeviser måske læseren mere i forhold til fortolkningen af data og højner dermed opfattelsen af validitet, men tilføjer ikke ny viden som sådan, se Figur 4.

**FIGUR 4: ILLUSTRATION AF MÆTNINGSPUNKTET I FORHOLD TIL INTERVIEW**



## 2.7 REKRUTTERING AF MIGRANTER

Vi har brugt tre overordnede strategier til rekruttering. Gennem de tre strategier har vi interviewet i alt 84 migrantarbejdere. Strategierne er som følger:

1. Bekvemlighedsstrategi (*convenience sampling*)
2. Inklusionsstrategi
3. Måltrettet strategi

I vores første strategi, en convenience (bekvemligheds) strategi, kom vi i kontakt med 31 migranter, som var på kursus i fagforeningsregi. Vi brugte denne metode, fordi vi allerede fra starten formodede, at det ville blive svært at rekruttere. Den formodning beroede på erfaringer fra tidligere forskning, som berettede om problemer med at rekruttere migranter i bygge- og anlægsbranchen (Guldenmund et al., 2013; Pedersen & Thomsen, 2011), hvilket litteraturen tilskriver mistro og frygt samt overvågning. Kursusdeltagelsen gav derfor en unik mulighed for at møde en stor flok migranter på samme sted, udenfor arbejdstiden og med mulighed for at opbygge tillid over de mange dage, som kurserne varede. Vi vender tilbage til convenience sampling umiddelbart herunder.

Der er grund til at tro, at de organiserede migranter, vi havde rekrutteret på fagforeningskurser, udgjorde en stærkere og mere etableret arbejdsstyrke end andre segmenter af migrantarbejdere, se nedenfor. Vi ville derfor gerne nå denne bredere skare af migranter. Vi valgte derfor den næste strategi, inklusion. Hensynet var, at vi ville fastlægge, om de resultater vi havde fundet ved convenience sampling var særlige for netop denne gruppe af organiserede deltagere. Især ville vi gerne i kontakt med migranter, der ikke er organiserede. Vi var også interesserede i at nå andre nationaliteter end polske og rumænske. Inklusionsstrategien udmøntede sig i første omgang til rekruttering via flyers (se afsnittet nedenfor om rekruttering via flyers) og dernæst, da vi ikke fik meget respons på denne strategi,

rekruttering via hjemmesider på nettet (se afsnittet nedenfor om rekruttering på nettet) og endeligt besøg på byggepladser (se afsnittet nedenfor om rekruttering fra byggepladser).

Selvom den anden strategi gav et meget bredere grundlag for analysen, var der stadig segmenter af arbejdsstyrken, som vi havde svært ved at nå. Det drejede sig især om migranter, der havde været ude for ulykker. Selvom vi nogle gange stødte på disse, var det tilfældigt, og vi havde ikke opnået et antal respondenter, der gjorde os sikre på, at vi havde nået mætningspunktet for netop denne gruppe. Derudover lagde vi mærke til, at vi ikke havde kontakt til de særligt sårbare (Spanger & Hvalkof, 2020), herunder hjemløse og de, der opholder sig i Danmark uden lovligt grundlag. Vi fik også under den samlede dataindsamling grund til at tro, at der er særligt grundlag for at behandle vikarer som udsatte. Vi indgik derfor i den tredje strategi, targetet (målrettet) sampling, for at få fat i særligt disse tre grupper, som vi ikke fangede i inklusionsstrategien. Denne strategi indebar et samarbejde med fagforeningsfolk, andre centrale personer og snowballing, så vi kunne komme i kontakt med konkrete individer med egne erfaringer om ulykker. Vi vender tilbage til snowballing, rekruttering gennem centrale personer og rekruttering gennem fagforeningen nedenfor.

Vi har haft mange praktiske overvejelser om, hvordan vi så helt konkret skulle gå til opgaven. Vores strategi har altid været praktisk funderet. Det skyldes primært, at det er så svært at rekruttere netop migrantarbejdere, at vi ikke har haft råd til at være kræsne. Samtidig måtte vi være opfindsomme. Undervejs har mange givet gode råd om, hvor og hvordan vi kunne rekruttere. Stort set alle disse forslag er blevet forfulgt i tillæg til ovennævnte overordnede strategi. Vi har altså ikke ekskluderet nogle former for rekrutteringsmåder. Konkrete forslag og tiltag har inkluderet specifikke byggepladser, specifikke sommerhusområder, udkørsel efter RUT registre, klubber, sociale arrangementer, faglige arrangementer, hjælpeorganisationer, kontakter gennem fagligt ansatte, konkrete byggevirksomheder fundet på nettet, konkrete vikarbureauer fundet på nettet, kontakter gennem centrale personer/meningsdannere, hjemmesider for specifikke nationaliteter, sociale medier osv. I de tilfælde, hvor vi har holdt oplæg, har vi fået nye respondenter, som er blevet tilskyndede af troen på, at deres egen stemme nytter i det store billede.

Vi har aldrig valgt en migrant fra på forhånd. Alle, der har henvendt sig, er blevet interviewet på nær et par enkelte, som på grund af misforståelser ikke opfyldte betingelserne, fordi de f.eks. ledte efter job i Danmark. Det betyder, at vi ikke på forhånd har kunnet vurdere kvaliteten af data eller om interviewet ville tilføre noget nyt (se *saturation* ovenfor).

### **Mere om convenience sampling (bekvemlighedsstrategi)**

De første 31 informanter rekrutterede vi på et fagforeningskursus. Alle er dermed medlem af en fagforening. Det er svært at sige noget helt generelt om, hvorvidt migrantarbejderen, der er medlem af en fagforening, adskiller sig fra andre migrantarbejdere. Men overordnet peger et andet nuværende projekt (pers. komm. med Andrea Borello, 2022), samt eksisterende forskning (Arnholtz & Hansen, 2013; Berntsen, 2016; Refslund, 2021) på, at det er dem med flest ressourcer, der bliver engageret i fagforeninger. De meget sårbare, de uvidende og dem med kortest ophold i Danmark er derimod ikke.

I forhold til denne første rekrutteringsstrategi har det betydet, at vi har interviewet specielle deltagere blandt arbejdsstyrken (Flyvbjerg, 2006; Halkier, 2020), fordi arbejdere, der er medlemmer af fagforeninger, generelt regnes som mindre sårbare end arbejdere, der ikke er organiseret. Det betyder således også, at vi kan formode, at vi overvejende har fået fat

på de arbejdere, der har det bedst på de danske byggepladser. Det følger deraf at vi må formode, at disse ressourcer stærke arbejdere giver et mere optimistisk billede af arbejdsmiljøet blandt migranter end mindre ressourcer stærke arbejdere. Alle de migrantarbejdere, som vi traf under kursusdeltagelse, er fra Polen og Rumænien.

Ikke alle 31 blev på kurset længe nok til at være med til selve interviewene. En blev syg og to blev beordret tilbage på arbejde mod deres vilje. Til trods for at disse tre ikke var med til selve gruppeinterviewet, havde jeg allerede fået meget viden om deres situationer under kursusdeltagelsen. Interviewene der blev tilvejebragt ved brug af convenience sampling blev primært gennemført som gruppeinterviews med brug af tolk, mens en enkelt person blev interviewet alene og på engelsk. To personer blev senere interviewet igen telefonisk og skriftligt om deres arbejdsulykker.

I det første interview startede vi med prædefinerede spørgsmål om migrantarbejdernes viden, uddannelse, kompetencer samt sprog. Men det var klart i modtagelsen, at interviewdeltagerne mente, at vi havde misforstået problemet, og at vi forudsatte, at det var migrantarbejderne, der var problemet. Vi besluttede derefter at bruge narrative interviewteknikker (Bo & Thomsen, 2016), såsom "fortæl mig om arbejdsmiljø og sikkerhed på danske byggepladser".

Det giver sig selv, at et gruppeinterview ikke giver meget taletid til den enkelte person. Til gengæld bliver data mere "fælles", forstået på den måde, at grupperne internt diskuterer og supplerer hinandens oplysning. En af fordelene ved gruppeinterviews er også, at det er muligt at vurdere, hvornår et udsagn kollektivt opfattes som usædvanligt. F.eks. argumenterede én migrant, at polakker er specielt påpasselige på arbejdspladserne og derfor ikke har mange uheld. Resten af gruppen var dog uenige og var af den overbevisning, at polakker er mere udsatte end danskere, fordi de bliver tilbudt ringere vilkår.

### **Mere om rekruttering via flyers som inklusionsstrategi**

Inklusionsstrategien involverede national rekruttering, hvor fagforeningen hjalp med at uddele flyers i hele landet. Måske virker det lidt modstridende at benytte fagforeningen til at nå rekruttanter, der netop ikke er i fagforeningen. Men strategien giver god mening, fordi fagforeningen med lokale kontorer i hele landet har mulighed for at nå langt geografisk. Det var således ikke hensigten, at det var fagforeningsfolk, der skulle rekrutteres. De enkelte kontorer var blevet bedt om at distribuere bredt. Og helt konkret på opslagstavler, fællesområder på/indgange til pladser, i skurvogne, på offentlige opslagstavler på arbejdspladsen, uddeling til både medlemmer og ikke-medlemmer, supermarkeder/samlingspunkter (kun fantasien sætter grænser)

Vi brugte det samme materiale, da vi gik ind i den fase, hvor vi mere målrettet gik efter de særligt sårbare, dem der har været ude for ulykker og vikarer og pendlere. Materialet blev brugt som en måde, hvorpå også disse migranter kunne tilkendegive deres villighed til at deltage i interviews.

Rekrutteringsmaterialet består af en flyer på de største sprog med en QR-kode, som kan scannes. Denne QR-kode tager arbejderen til et kort spørgeskema i Survey Exact. Vi valgte denne metode fordi Survey Exact beskytter den enkeltes identitet. Der lagres altså ikke spor, som kan spores tilbage til afsenderen.



# ARE YOU A CONSTRUCTION WORKER

**What are your experiences of safety and well-being in construction work?**

 **Kokia jūsų saugumo ir gerovės patirtis statybvystybių sektoriuje?**

 **Qual è la tua esperienza di sicurezza e benessere nel settore edile?**

 **Qual é a sua experiência de segurança e bem-estar no setor da construção?**

 **Який ваш досвід безпеки та добробуту в будівельному секторі?**

**TELL US HERE IN CONFIDENTIALITY**




Name of project: Safety, health and well-being of migrant workers in the Danish construction sector  
 Chief investigator: Lene Højsgaard  
 Institutions: CARMA, Aalborg University



**AALBORG UNIVERSITET**

Når QR-koden er skannet, bliver potentielle deltagere bedt om at besvare to spørgsmål. Spørgsmålene har intet formål ud over at være *ice breaker* til interviewet og sikre seriøse henvendelser. Potentielle deltagere bliver bedt om at indikere om de foretrækker F2F, online eller skriftlige interviews eller om de ikke ønsker deltagelse. Endeligt blev de bedt om kontaktoplysninger (telefon, email), men ikke navn eller andet personligt.

Spørgeskemaet var tilgængeligt på mange sprog. De enkelte sprog blev udvalgt i henhold til de største grupperinger af arbejdere i Danmark. Vi brugte Jobindsats' opgørelse for maj 2022 (sidste måling uden indflydelse af sommerferie) til at lave en liste over de største grupperinger af udenlandsk arbejdskraft i bygge og anlæg. Vi har brugt "bopælsland i alt" i Jobindsats, hvilket betyder at vi også har taget højde for pendlere. Sprog som vedrører følgende lande er inkluderet: Polen (11028 personer i maj 2022), Rumænien, (3600), Litauen (2615), Tyskland (2023), Letland (924), Italien (791), Bulgarien (784), Nederlandene (626), Portugal (419), Ungarn (320), Irland (311), Spanien (297), Kroatien (295), Tyrkiet (526) Storbritannien (486). "Naboernes" sprog blev også inkluderet: Sverige (646), Island (277), Norge (177). Finsk blev ikke inkluderet på grund af de meget lille antal arbejdere (45 personer). Surveyen var også tilgængelig på dansk. Ifølge Jobindsat findes der et ret stort antal personer fra Syrien (534). Desværre findes arabisk ikke i Survey Exact som standard. Vi bad om at få det tilføjet, men det var ikke muligt at få det til at virke hensigtsmæssigt.

44 respondenter tilkendegav en villighed til at deltage i interviews via flyers. Cirka 1/3 svarede dog aldrig tilbage på emails og telefonopkald og andre igen udeblev fra de arrangerede interviews. Til de 2 *icebreaker* spørgsmål svarede 19, at de var "tilfredse" med sikkerheden på deres arbejdsplads og 12 svarede, at de var "ikke tilfredse", resten indikerede, at de var "neutrale".

På spørgsmålet om deres overordnede tilfredshed med jobbet, svarede 22, at de var "tilfredse", 10 at de var "ikke tilfredse" og resten angav "neutral".

### Mere om rekruttering på nettet som inklusionsstrategi

I januar 2023 begyndte vi at rekruttere aggressivt og målrettet på mange hjemmesider på nationale sprog, inklusivt litauiske, lettiske, tyske, rumænske, tyske, polske, bulgarske, ungarske, italienske, portugisiske og ukrainske. På diverse hjemmesider lokkede vi for første gang med gavekort (i modsætning til blot at give dem efter interviewet). Det skyldes, at strategien med flyers ikke havde tiltrukket så mange respondenter som håbet. Rekruttering via hjemmesider har givet de bredeste flader og sat os i forbindelse med personer, der ellers ville have været svære at nå, herunder de mest udsatte.

Vi har gjort en stor indsats for at nå arbejdstagere, der ikke er medlem af en fagforening. Det gjorde vi, fordi vi – med baggrund i litteraturen – antager at netop ikke-medlemmer er særlig udsatte, fordi de ikke har mulighed for at få hjælp eller rådgivning (Spanger & Hvalkof, 2020, s. 31). Fordi vi gerne ville nå migrantarbejdere, der ikke er medlem en fagforening, har vi brugt en række andre metoder til at nå de mere udsatte arbejdere. Men også disse informanter, som vi har nået af andre veje end gennem fagforeningen, viser sig også ofte at være medlemmer, når vi stiller dette spørgsmål afslutningsvist i interviewet. Vi formoder, at det skyldes at fagforeningsmedlemmer føler sig tryggere og derfor mere villige til at dele erfaringer, men også at de har en tættere tilknytning til det danske arbejdsmarked.

### Mere om rekruttering fra byggepladser som inklusionsstrategi

I starten af projektet forestillede vi os, at det ville være muligt at få adgang til byggepladser og at tage ophold i længere tid med henblik på at skaffe informanter. Som indledende manøvre anmodede vi to pladser om besøg. Under besøgene lykkedes det ikke at få rekrutteret deltagere til interviews på grund af formen for besøgene, som primært bestod i rundvisninger og samtaler med arbejdsmiljøfolk. På anmodning kom vi under et besøg med en enkelt migrant, som blev udpeget af Arbejds miljøkoordinatoren på pladsen. Senere fortalte AMK, at "jeg vidste at han ville sige noget godt". Vi opgav derfor at rekruttere på denne måde på grund af den gatekeeper funktion, som byggeledelsen og her, Arbejds miljøkoordinatoren, indtager.

Senere i projektets forløb forsøgte vi igen at rekruttere fra byggepladser og denne gang uden følgeskab af byggeledelse. Selvom vi var optimistiske omkring muligheden for at rekruttere ved udkørsel til byggepladser, havde vi heller ikke denne gang held med rekrutteringsmetoden. Vi besøgte i alt 22 byggepladser på både Sjælland, i hovedstadsområdet, på Fyn og i Jylland og talte personligt med over 80 personer, primært med tolkebi-stand fysisk eller via telefon. Det store antal besøg og trods den personlige kontakt, lykkedes det os kun at gennemføre fire interviews som følge af besøgene, og tre af interviewene er præget af frygt og kortfattede svar, da arbejdslederen opholdt sig i nærheden. Langt de fleste afslog da også blankt, når vi spurgte. Andre sagde ja, men kunne ikke senere opspores trods gentagne forsøg.

Mens nogle gerne ville tale med os på rekrutteringsbesøgene, var det tydeligt at vores rekrutteringsbesøg gav anledning til frygt hos andre. Vi kunne observere, at mange forlod pladserne, når vi dukkede op. Denne generaliserede frygt blev bekræftet af en byggeleder, som stak hovedet ud af skurvognen og meddelte os, at "de skider i bukserne, hvis I går op til dem, der sidder deroppe". Grundet den meget tidskrævende arbejdsbyrde samt spildte udgifter til tolkebi-stand og kørsel uden tilsvarende rekrutterings-succes, opgav vi flere besøg.

### **Mere om rekruttering gennem centrale personer som inklusions- og målrettet strategi**

Der er en række personer, som har været særligt behjælpelige med at skaffe folk i rekrutteringsfasen. Det drejer sig om personer, herunder migranter, der har et stort netværk i deres egne befolkninger. Nogle bliver brugt som tolke i sygehusvæsenet og retten og har samlet en slags følgeskare der, andre har store følgegrupper på Instagram eller Facebook, og andre igen har private virksomheder, hvor de har gjort det til deres levebrød eller arbejder frivilligt med at hjælpe landsmænd. Uden at vi i øvrigt kender det eksakte tal (fordi løftet om fortrolighed gør det umuligt) fornemmer vi, at få personer har hjulpet med at rekruttere et stort antal personer gennem direkte opfordringer til at deltage.

### **Mere om rekruttering gennem og samarbejdet med fagforeningen som inklusions- og målrettet strategi**

Fagforeningsfolk kender mange arbejdere og har store kontaktnetværk, inklusivt til migranter. Disse fagforeningsfolk har været instrumentale i kontakten til nogle migranter. Mange i fagforeningen været ivrige efter at hjælpe os i rekrutteringen af migrantarbejdere i håbet om at hjælpe med at forbedre arbejdsmiljøet for migranterne. I den proces er det tilsyneladende lettest for fagforeningsansatte at komme i kontakt med medlemmer, selv om det har været et udtalt ønske fra fagforeningsledelsen, at indsatsen skulle være rettet mod ikke-medlemmer.

I de tilfælde, hvor migranterne allerede har en tilknytning til bestemte ansatte i fagforeningen, hvilket især er tilfældet i den målrettede strategi, har vi brugt disse ansatte som tolke. Det har vi gjort, fordi migranterne selv ofte foreslår netop den interviewsituation. Vi har vurderet, at det grunder sig i et tillidsforhold, og at tillidsforholdene er mere vigtige for kvaliteten af interviewet, end at få en udefrakommende tolk til at deltage i interviewet. Under selve interviewene, har den fagforeningsansatte nogle gange bidraget med baggrundsviden eller forklaret, hvordan sagen er forløbet. Vi må derfor forholde os til, at informationerne som de bliver videregivet, i et eller andet omfang bliver farvet af tolkens tilstedeværelse og fortolkning, hvor tolkene allerede kender sagerne godt.

### **Mere om snowballing**

Vi har brugt *snowballing* hvis muligt. Vi har brugt alle eksisterende kontakter til at komme i kontakt med arbejdere. Dvs. at vi beder alle, der allerede har været med i et interview om at pege på andre. Vi har også bedt deltagerne ved forskellige oplæg om at opfordre deres egne kontakter til at deltage i interviews. Denne *snowballing* er sket løbende og har krævet en meget stor arbejdsindsats, med gentagne og/eller løbende kontakt med tidligere respondenter ofte via sociale medier, via sms eller på anden vis. I modsætning til vores *snowballing* strategi i forhold til faglige informanter, har vi ikke lykkedes med at rekruttere mange på denne vis.

### **Erfaringer fra rekruttering af migrantarbejdere**

Det har været svært at rekruttere til projektet. Og vi formoder, at det til dels skyldes mistro og angst. Det har i mange tilfælde krævet overtalelse at få arbejdere til at deltage i interviews. De mange besøg på byggepladser, hvor kun få har indvilliget i at deltage i interviews, giver et indblik i hvor svært det har været at rekruttere det store antal migrantarbejdere.

Derudover findes der mange tilfælde, hvor deltagerne simpelthen bare ikke dukkede op. Det kan der være gode grunde til, men det er påfaldende, hvor mange informanter, der bare er "forsvundet" – og altså ikke har meldt tilbage, at de udebliver. Det måske nok grelleste eksempel på dette er fire

ukrainere, som forsker støder ind i tilfældigt på en byggeplads i provinsen. På anmodning om et interview, indvilger de. Det vil de gerne, siger de, men først klokken 15.30, når de har fri. Klokken 15.30 er de forsvundet og de danske kollegaer på pladsen, fortæller, at de er kørt tidligere end de plejer. To dage senere – denne gang lidt tidligere på dagen – opsøges sjækket igen. De er ved at færdiggøre et stykke arbejde, som ikke kan vente, siger de. Men det bliver aftalt at gennemføre interviewet i deres middagspause dagen efter. Dagen efter er de igen forsvundet. Danskerne på pladsen fortæller, at de burde have været der, og at de normalt spiser frokost i skurvognen. På den øde landevej, som fører til området, et område helt uden beboelse og hvor rabatten er blokeret af store dynger med sne, holder der en stor sort-rudet BMW midt på vejen. Det er nærliggende at tænke, at BMW'en tilhører en kontrollant af en art, der er sendt ud for at holde øje med dem. Interviewet opgives af bekymring for konsekvenserne for de fire ukrainere.

## **2.8 GENNEMFØRELSE AF INTERVIEWS MED MIGRANTER**

Selve interviewene startede med en præsentation af projektet, intervieweren, og formålet med projektet. Det blev forklaret, at formålet har til hensigt at forstå og forbedre udenlandsk arbejdskrafts arbejdsmiljø i bygge- og anlægsbranchen. Det blev forklaret, at data er fortroligt, og at det ikke er muligt hverken at identificere personer, byggepladser, arbejdsgivere eller områder i Danmark.

Interviewene blev gennemført som seminstrukturerede interviews, hvor vi havde nogle stikord, men hvor interviewene bevæger sig flydende mellem emner. Det overordnede formål er at få migranten til at slappe af og fortælle åbent og frit om sit arbejde. Vi startede ofte med: "Vil du fortælle mig om dit arbejde her i Danmark?". Andre gange begyndte samtalen et helt andet sted, fordi interviewpersonen startede der. Vi var interesserede i at høre om arten af arbejde, hvor længe migranterne har været her osv. Andre emner kredser om det at være ny i DK, om de første jobs, de første erfaringer osv. Vi var også interesserede i at høre om hverdagen på arbejde, herunder ledelsen, kolleger, sprog, arbejdstempo, personlige værnemidler, og brug af maskiner. Vi spurgte også ind til oplæring, træning og uddannelse, herunder introkurser og instruktion, arbejdsmiljøorganisering. Vi spurgte ikke til løn, men mange fortalte alligevel om deres løn. I de tilfælde hvor personen selv havde været ude for en ulykke, spurgte vi også ind til det. En række af vores spørgsmål fokuserer på sammenligninger, herunder med hjemlandet, danskere, andre nationaliteter, osv. Vi spurgte også til, hvilke ønsker migranterne har for arbejdslivet.

Frygt og mistro har været vilkår i interviewsituationen. Selv efter at migranterne er mødt op til interviewet og har indikeret, at denne var villig til at tale med os, kunne det være svært at få åben kommunikation. F.eks. fortæller en interviewdeltager på vej ind i interviewlokalet, at han har en masse at fortælle. Men da diktafonen bliver tændt, vil han ikke længere fortælle om sine erfaringer. Først da diktafonen igen bliver slukket i slutningen af interviewet, fortæller han om de oplevelser han har haft.

Manglende sprogfærdigheder hos forskerteamet har medført nogle udfordringer. Det tilfører et ekstra lag til samtalen at bruge tolk, og samtalen kommer ikke til at flyde så frit, som den gør uden tolk. Derfor har vi haft stor succes med at gennemføre interviews på engelsk, hvor muligt. Men nogle gange er vi blevet forledt til at tro, at interviewdeltagerne er bedre til engelsk, end de faktisk er. Vi har derfor haft enkelte oplevelser med deltagere, der har kommunikeret med fagter, enstavelsesord osv.

Der har også været mange andre praktiske vanskeligheder. Det er svært at organisere selve interviewene. Ofte ved migranterne ikke, hvornår de skal arbejde selv en uge frem. Hvert enkelt interview kan derfor tage lang tid at arrangere. F.eks. har vi været rejst til København fra Jylland for at interviewe, hvor vi har arrangeret lokaler og tolk. På en bestemt dag havde vi arrangeret interview klokken 14, klokken 15.30 og klokken 17. Personen, der skal interviewes klokken 15.30 ringer 14.38 og fortæller, at han er blevet beordret til udkanten af hovedstaden for at lave et stykke arbejde. Han vil forsøge at nå interviewet, men kan nok først komme klokken 16.30. Klokken 15.56 ringer den tredje interviewperson. Han skulle have fået fri klokken 16, men er blevet beordret til overarbejde. Han aflyser. Tidligere forskning med migranter har også haft lignende udfordringer (Pedersen & Thomsen, 2011).

Andre har lange arbejdsdage, og mange arbejder også i weekenderne. Mange migranter har fortalt, at de kun har 20 minutter til rådighed i løbet af ugen, og derfor anmoder om interview sent lørdag eftermiddag eller på søndage. Et stort antal interviews er derfor gennemført på lørdage og søndage. Dette har medført yderligere udfordringer i forhold til tolkebistand.

Der er også sket uhensigtsmæssige sammenblandinger af roller. Meget tidligt en morgen modtog intervieweren en række beskeder fra en polsk arbejder, som var blevet interviewet mange måneder tidligere. Han skriver "Hej Charlotte. Jeg er ked af at tale med dig om mine problemer så tidligt om morgenen. Jeg søger hjælp i forhold til at søge hjælp på arbejdspladsen". Personen sender i samme omgang en række screenshots af udvekslingen med sin arbejdsplads. Andre igen har bedt om hjælp til at søge job i Danmark, logget på computeren i den tro, at der var tale om et jobinterview, bedt om hjælp til at inddrive et depositum, blive kørt til behandling, eller i øvrigt bedt om hjælp til at håndtere egen livssituation eller at flytte til Danmark. Disse eksempler rejser spørgsmål om "noget for noget" og, at det kan være svært at levere det, som migranterne forventer.

## 2.9 OVERSIGT OVER ALLE MIGRANTER I PROJEKTET

I følgende findes en deskriptiv gennemgang af de interviewede informanternes demografiske oplysninger, for at give et billede af, hvad det er for mennesker, der findes i undersøgelsens sample. I materialet er der interviewet 84 migrantarbejdere i alt, hvoraf langt størstedelen er mænd (82), mens der optræder ganske få kvinder (2). Informanterne er af forskellige nationaliteter, hvoraf: 1 er fra Spanien, 1 er fra Tjekkiet, 1 er fra Slovakiet, 2 er fra Letland, 1 er fra Portugal, 3 er fra Guinea-Bissau, 1 er fra Syrien, 2 er fra Italien, 4 er fra Ukraine, 2 er fra Tyskland, 6 er fra Litauen, mens der er et betydeligt antal informanter fra Rumænien (22) og Polen (38).

I nedenstående listes en række oplysninger om informanterne for at skabe et helhedsbillede af migrantarbejderne. Det er væsentligt at påpege, at det er et generelt billede uden hensyn til enkelte, mindre afvigelser og detaljer:

- Informanterne har gennemsnitligt 12 års erfaring i håndværkerfaget.
- Migranternes gennemsnitsalder er 42 år, mens medianen er 40 år.
- De har gennemsnitligt opholdt sig i Danmark i 6 år, et ophold der kan strække sig fra 1 måned til 20 år.
- Ca. 1/2 af informanterne bor i egen bolig, og ca. 1/2 bor i en bolig, der er stillet til rådighed af virksomheden.
- Ca. 3/10 af alle migranterne er ikke medlem af en fagforening, mens 7/10 er medlem. Når vi ser bort fra de migranter, der er interviewet under kursUSDeltagelse

- i fagforeningsregi, er fordelingen cirka 50/50.
- 3/5 har ikke sin familie i Danmark. 2/5 har deres familie i Danmark.
- Ca. 1/2 af informanterne har en håndværkermæssig uddannelse, mens 1/2 enten ingen uddannelse har eller ingen relevant uddannelse inden for håndværkerfaget har.
- Ca. 3/5 af informanterne er ansat ved en danskejet virksomhed, og ca. 3/10 er ansat ved en udenlandsk virksomhed.
- Ca. 1/5 er ansat som vikarer.
- 3 er selvstændige
- Ca. 1/2 af informanterne fortæller, at de primært arbejder sammen med andre migrantarbejdere. Ca. 1/4 fortæller, at de arbejder sammen med både danskere og andre migrantarbejdere, og ca. 1/5 fortæller, at de primært arbejder sammen med danskere.
- Ca. 3/5 af informanterne fortæller, at de været indblandet i, været vidne til eller har viden om en arbejdsulykke i et eller andet omfang. Ca. 2/5 har ikke.
- Cirka 10-12 migranter har selv været uden for en ulykke<sup>8</sup>

Det er væsentligt at påpege, at vi har færre demografiske oplysninger om de migrantarbejdere, der er interviewet i grupper. Det skyldes særligt metoden, når flere interviewes på samme tid, hvorfor mange skal nå at have ordet under interviewets begrænsede tid, og tiden er derfor brugt på at tale om emnet frem for at tale om informanternes baggrundsinformationer. Vi har dog alligevel enkelte demografiske oplysninger om denne gruppe informanter, men også en betydelig mængde missing værdier, der betyder, at flere af ovenstående oplysninger rummer en vis usikkerhed. Andre har nægtet at give os oplysninger, mens andre igen har afbrudt interviewet, inden vi havde mulighed for at indsamle demografiske oplysninger. Oplysningerne giver dog et billede af, hvem det er, vi har interviewet.

Det er desuden væsentligt at have for øje, at de typer virksomheder, migrantarbejderne er ansat i, er de virksomheder de er ansat i, da interviewet finder sted. Da migrantarbejderne ofte skifter job, er det således væsentligt at huske, at flere formentlig har skiftet job siden. Da migrantarbejderne ofte skifter job, relaterer mange af deres beretninger sig også til tidligere ansættelser. Ovenstående beregninger er således et øjebliksbillede af informanternes arbejdssituation. Det samme gør sig gældende, når migrantarbejderne beretter om, hvorvidt de primært arbejder sammen med danskere eller andre migrantarbejdere.

Som ovenfor anført, er det vigtigt, at de enkelte migranter ikke bliver reduceret til tal og procentdele. Vi introducerer derfor læseren til alle 84 migrantarbejdere. De udgør en broget skare, hvor nogle migranter bor i egen bolig med familier, har ordnede forhold og helt overvejende er glade for deres arbejdsliv i Danmark, mens andre migranter er menneskehandlede, bor indespærret eller isoleret fra omverdenen, og har været udsat for livsændrende arbejdsulykker.

Alle navne er pseudonymer. Hvor personen har været særligt nervøs for at røbe sin identitet, har vi inkluderet færre oplysninger.

1. Andrei har været i Danmark i fire år. Han er midt i trediveerne. Han har boet mange steder i Europa, og selvom han er fra Rumænien oprindeligt, så føler han større tilknytning til Spanien. Hans første job i Danmark var i nedrivning, men nu arbejder han som metalpresser.

<sup>8</sup> Usikkerheden skyldes, at nogle ikke vil vedkende sig, om deres synlige skader er arbejdsulykker og afslår at tale om emnet.

- Han vil gerne blive i Danmark og vil gerne lære dansk. Han har en dansk kæreste, som han bor sammen med. Han har boet i en række forskellige europæiske lande og arbejdet både i byggebranchen og som tjener. Vi lærer Andrei godt at kende, og han er ivrig efter at hjælpe. Andrei taler godt engelsk men ikke dansk. Han er medlem af en fagforening.
2. Herbert er fra Tjekkiet. Han taler godt engelsk, er midt i 30'erne og er god til at kommunikere. Han arbejder på tidspunktet for interviewet på en stor byggeplads som en slags altmuligmand, og han har tidligere arbejdet i nedrivning. Han er uddannet kok, og han har ingen håndværksmæssig uddannelse. Han bor med kone og barn i egen bolig. På tidspunktet for interviewet har han problemer på sin nuværende arbejdsplads, og han forventer at han snart bliver fyret, selvom (og måske fordi) han er ansat som arbejdsmiljørepræsentant. Han er ikke medlem af en fagforening. Han har været ude for en arbejdsulykke.
  3. Sergei er fra Slovakiet. Han er 41 år gammel. Han har primært arbejdet på store byggepladser, hvor langt den største del af arbejderne er udlændinge. Han er uddannet landinspektør og har en ingeniøruddannelse tillige. I Danmark har han arbejdet 3 år som struktør, og han er tillidsmand på tidspunktet for interviewet. Han har arbejdet i Danmark i 11 år i alt. Selvom han havde givet udtryk for, at han havde oplysninger om ulykker, som han vil dele under interviewet, får han kolde fødder under selve interviewet, og afslår at tale om disse ulykker. Han er medlem af en fagforening og tillidsrepræsentant.
  4. Jānis er fra Letland. Han er 29 år gammel og har boet og arbejdet i Danmark i 3 år. Han arbejder som maler. Han har skrevet arbejde fire gange på tre år. Han er bekymret for, om der bliver ved med at være arbejde i byggeriet, så han er ved at undersøge, om han kan videreudanne sig indenfor logistik og transport, som er det område, han arbejdede indenfor i Letland. Under interviewet er han godt tilfreds, fordi han har sikret sig et job i et danskejet firma, hvor han udelukkende arbejder med danskere. Dette ser han som vigtigt i forhold til at få gode forhold. Han er medlem af malernes fagforening.
  5. Kārlis er fra Letland. Han er 29 år gammel. Han har boet og arbejdet i Danmark i 5 år. Han er uddannet bogholder. Kārlis arbejder med at lægge betongulve i Danmark. Han arbejder for et dansk firma med dansk ledelse. Han har været ude for en arbejdsskade. Han har fået ødelagt knæene af at arbejde mange timer hver dag på knæene. Han har fået en operation, men skal måske have en til. Han bor i lejlighed. Han er medlem af en fagforening, og han fortæller, at han kører en sag mod arbejdsgiveren på tidspunktet for interviewet. Han vil gerne lære dansk og overvejer at skifte branche til transportbranchen for at skåne knæene.
  6. Estevo er fra Portugal. Han er 54 år gammel. Han er uddannet indenfor træindustrien. Han arbejder som forskallingstømrer, og det har han gjort i 19 år. Han er ansat i et større portugisiskejet firma med portugisisk ledelse og dansk CVR-nummer. Han er AMR og medlem af fagforeningen. Han har boet i Danmark i over 8 år. Han har også arbejdet i tre andre europæiske lande. Han vil gerne blive i Danmark, og hans familie er også ivrige efter at flytte til Danmark. Han har tydeligvis været ude for en arbejdsulykke, men trods gentagne løfter om ikke at røbe detaljerne, nægter han at oplyse om sin arbejdsulykke i frygt for at blive genkendt i materialet.
  7. Fabio er en smilende og tilfreds mand på 48 år fra Guinea-Bissau. Han drømmer om at trække sig tilbage til en farm i sit hjemland, og mener selv, at han nuværende job bliver det sidste i bygge- og anlægsbranchen. Hans arbejder for et portugisiskejet, dansk CVR-registreret firma, i et sjak, som primært består af andre landsmænd. Han er en troende mand, og besvarer mange spørgsmål med henvisning til Guds indblanding. Han har arbejdet i byggebranchen siden 2004, heraf 16 år som jernbinder. Han har også arbejdet i andre europæiske lande. Det er uklart, om han er medlem af en fagforening.
  8. Gian er fra Guinea-Bissau og arbejder og bor sammen med andre landsmænd i boliger stillet til rådighed af firmaet. Han er meget kritisk overfor indkvarteringen. Han er svær at interviewe, fordi han besvarer en række telefonopkald under samtalen, og i øvrigt besvarer spørgsmål uden store overvejelser og uden at kunne forklare sine standpunkter og indsigter. Vi opgiver interviewet efter 15-20 minutter. Han er betonarbejder men er uddannet i vagt og sikkerhedsbranchen. Han siger, at han er medlem af fagforening, men fagforeningstolken fortæller bagefter, at han ikke er medlem.
  9. Fernando er fra Guinea-Bissau/Portugal. Han er oprindelige offentlig funktionær, men han har arbejdet som håndværker i over 15 år. Han er 62, men ligner en på 40. Han er veltalende og overvejet i sine svar. Han arbejder som jernbinder på en stor byggeplads i et portugisiskejet firma med dansk CVR-nummer. Han drømmer om et job ved i en dansk virksomhed. Fernando fortæller, at han har været medlem af fagforeningen i mindre end en uge, men han har ikke betalt endnu.
  10. Kawa er flygtning fra Syrien. Han er 29 år. I forhold til de andre historier er Kawas meget anderledes. Han fortæller, at han får kontakt til en dansk mand, der som frivillig hjælper ham med danskundervisning. Dernæst spørger manden Kawa, om han vil hjælpe med noget nedrivning. Da Kawa bliver tilbudt praktik i kommunen, får Kawa det omdirigeret, så han kan fortsætte med at arbejde sammen med manden. Senere bygger de sammen mandens eget hus. Senere igen, får han arbejde i mandens firma. Denne centrale person hjælper også Kawa med at købe et hus. Da jeg taler med Kawa, bor han sammen med sin kæreste. Han er udpræget tilfreds med sit arbejdsliv. Han er ikke medlem af en fagforening.
  11. Angelo er fra Italien. Han er selvstændig og del af et højt specialiseret team, der primært laver marmorgulve og lodrette flader. Han refererer selv til sit arbejde som "artisan". Han bor på hotel. Han er udpræget glad for sit arbejde i Danmark og mener, at sikkerheden i Danmark er bedre end alle andre lande, han har arbejdet i. Dette til trods, dukker han op til interviewet med en skade, som han har pådraget sig i en arbejdsulykke i Danmark. Han har arbejdet i mange lande og nævner næsten alle hovedstæder i Europa og nogle i Mellemøsten. Han melder sig ind i fagforeningen dagen inden interviewet som følge af den måske forestående storstrejke i starten af 2023.
  12. Alberto er fra Italien. Han er ca. 40 år gammel og han har arbejdet som håndværker siden han var 15. Han vil utroligt gerne blive i Danmark og håber på at finde et bedre job i et danskejet firma, hvor han forestiller sig, at han ikke vil blive snydt. Han arbejder for et dansk firma ejet af en italiener. Han bor sammen med tre andre italienere i en lejlighed, som er stillet til rådighed af firmaet. Han er medlem af fagforeningen 3F og tillidsrepræsentant.

13. Boryslav er flygtning fra Ukraine. Han er cirka 40 år gammel. Til trods for et handicap, søgte han – og fik – arbejde i bygge- og anlægsbranchen forholdsvis hurtigt efter sin ankomst til Danmark. Men han får problemer med følelseløshed i fingrene, hvilket han tilskriver sin sukkersyge. Han går til lægen, som fastslår, at der er tale om en arbejdsulykke. Dokumentation (som han viser frem) fastslår, at han skal sygemeldes. Men på opfordring af sin kommunale sagsbehandler i provinsen opsiger han sit job og rejser tilbage til provinsen. På interviewets tidspunkt i januar 2023, har han mistet retten til kontanthjælp, og han er ude af stand til at gennemskue, hvordan han skal navigere systemerne for at få hjælp. Især er han presset, fordi han ikke har råd til at købe insulin. Han har søgt hjælp hos fagforeningen i sin lokale afdeling, men han er ikke medlem af fagforeningen.
14. Boris er flygtning fra Ukraine. Han er 44 år gammel, og har arbejdet i byggebranchen i 26 år. Han har ingen formel uddannelse, men hans praktiske erfaring inkluderer både tømrerarbejde, murerarbejde, letbeton og mere. På interviewtidspunktet har han netop sagt sit job op i en danskejet virksomhed på grund af omfattende snyd med lønningerne. Det var et job, han var blevet henvist til hos jobcentret. Han bor i noget, som han forklarer, er en slags kollegie for ukrainske krigsflygtninge. Han har netop meldt sig ind i fagforeningen. Han har været tvunget til at bære alt for tunge elementer, og han har problemer med ryggen som følge. Han har ikke anmeldt skaderne som en arbejdsulykke.
15. Vasyl er fra Ukraine. Det tager flere tilløb at få Vasyl i tale. Han laver om på aftalerne, bliver væk og da vi endelig får ham i tale, bruger vi det meste af interviewet på at berolige ham om, at han kan føle sig sikker, selvom han fortæller sin historie. Vasyl er blevet lokket til Danmark fra Ukraine med løfte om et godt job. Da han kommer hertil, bliver han bildt ind at han er illegal (til trods for, at ukrainere er omfattet af en særlov, der giver dem lovligt ophold). Han holder sig derfor skjult og først under interviewet finder han ud af, at han kan søge både asyl og arbejde lovligt i Danmark. Han har været ude for en arbejdsulykke. Han har ikke et job men har tidligere arbejdet i byggebranchen. Han er ikke medlem af en fagforening.
16. Igor er fra Ukraine. Han tog på ferie i Danmark i starten af 2022 umiddelbart inden krigen bryder ud, og han beslutter derfor at blive i Danmark. Han har arbejdet som håndværker i 4 måneder på en lille danskejet byggeplads. Han er ikke uddannet som håndværker. Han taler ret godt engelsk og er ved at lære dansk. Han er ikke medlem af en fagforening.
17. Ramunas er fra Litauen. Han er 48 år. Han har arbejdet som håndværker i hele sit voksenliv, så næsten 30 år. Han lægger beton, støber beton og lægger fliser. Han er ansat for et litauisk firma. Han er glad for, at der er nogle, der er interesserede i udlændinges ve og vel. Han har en kone i Litauen. Han har kun været i Danmark i en måned i denne omgang, men han har været her to gange før. Han arbejder kun sammen med litauere på en privat bolig, og bor også sammen med sit sjak i en bolig, som arbejdsgiveren har stillet til rådighed. Han er ikke medlem af en fagforening, og forstår ikke spørgsmålet, da vi stiller det.
18. Nojus er fra Litauen. Han er 50 år gammel. Han har gået på teknisk universitet. Han er i gang med at renovere en villa. Han er ansat i et litauisk firma og betegner selv det, han laver, som *Apdaila*, et erhverv som tolken har svært ved at oversætte, men som en anden tolk fortæller omfatter både arbejde med gipsvægge, malerarbejde, døre og lignende. Han kunne godt tænke sig at arbejde i et dansk firma. Baseret på egne erfaringer og andres fortællinger er han af den opfattelse, at det altid er bedst at arbejde i et firma, der er hjemmehørende i det land, hvor man arbejder. Så får man de bedste vilkår, og arbejdssikkerheden er i orden. Han har arbejdet 10 år i Holland, og snart 2 år i Danmark. Han har kone, to børn og fem børnebørn i Litauen. Han har været håndværker i cirka 26 år. I sjakket arbejder de fra 7 til 18 hver dag. Han er ikke medlem af en fagforening.
19. Moze er fra Litauen. Han har arbejdet i en række af lande, inklusive Sverige, Norge, Rusland, Tyskland og England. Han er 52 år gammel og har arbejdet som håndværker i 25 år. Han har i alle job primært arbejdet sammen med andre litauere, men har lagt mærke til forskellene mellem migranter og svenskere under sit arbejde i Sverige. Han bor i en bolig, som er stillet til rådighed af firmaet, en bolig som hele sjakket bliver kørt til og fra om morgenen og om aftenen. Vi når ikke at spørge til hans fagforeningsmedlemskab.
20. Daina er fra Litauen. Hun har været i Danmark *on and off* i cirka 4 år, men har nu besluttet sig for at blive i Danmark indtil videre. Hun er rejst til Danmark med sin mand og tre børn for at få ny viden om pudsnings- og malerteknikker. Hun er veluddannet og velovervejet i sine svar. Selvom hun har en længerevarende uddannelse som ingeniør, har hun arbejdet som maler i 15 år i sit eget land. I den branche har hun arbejdet sig op til en mellemløber stilling (en slags gruppeleder). Nu arbejder hun som maler i en danskejet virksomhed i Danmark med primært danske kollegaer. Både hun og hendes mand har været ude for en arbejdsulykke på den tidligere arbejdsplads. Klog af skade efter mandens ulykke, har hun senere meldt sig ind i fagforeningen. Hun vil gerne lære dansk og få bedre muligheder for at bruge sin medbragte længerevarende uddannelse.
21. Edita er fra Litauen. Hun har arbejdet i Danmark i halvandet år som *solar panel* installatør. Hun har ingen håndværksmæssig uddannelse men en bachelor i biokemi. Hun kontakter os, da hun – og nogle af dem, hun arbejder med – i længere tid har forsøgt at forbedre sikkerheden på deres arbejdsplads uden held. Hun taler nogenlunde engelsk, og interviewet foregår derfor på engelsk, selvom få detaljer går tabt. Hun er ansat i et mindre dansk datterselskab af større litauisk virksomhed men har netop sagt op. Hun er ikke medlem af en fagforening. Hun bor i lejebolig.
22. Aiko er fra Litauen. Hun arbejder for et dansk firma med litauisk ejer. Hun bor og arbejder udelukkende med andre litauere. Hun arbejder mange timer, 62 timer hver uge. Derfor er han meget træt, når han kommer tilbage til den bolig, som han deler med 10 andre litauere. Aiko har været ude for en arbejdsulykke. Han kunne godt tænke sig at være medlem af en fagforening, men han har ikke råd.
23. Helmut er fra Tyskland. Desværre afbryder han det skriftlige interview, inden vi får meget at vide om ham. Det er således uklart, hvor han er ansat, hvad han laver, og om han er medlem af en fagforening. Vi ved dog, at han kommunikerer næsten fejlfrit på dansk.
24. Ernst er fra Tyskland. Han er fra grænselandet, og han taler flydende dansk. Derfor foregår interviewet på dansk. Han har arbejdet i Danmark i 10 til 15 år. Han er ansat ved et firma, som nu er tyskejet, men tidligere har været danskejet. Han arbejder med beton. Han har

- over årene set en gradvis udskiftning af først danskere for tyskere, og senere – og igangværende – tyskere for polakker, rumænere og arbejdere fra andre lande. Ernst bor i Tyskland og pendler dagligt. Ernst har tidligere været arbejdsmiljørepræsentant. Han er medlem af en dansk fagforening.
25. Razvan er fra Rumænien. Han er 40 år gammel. Han taler rigtig godt dansk, og interviewet foregår derfor uden tolk. Han er ansat i en danskejet virksomhed med dansk chef. Han arbejder sammen med andre rumænere, nogle polakker og få danskere. Han er uddannet mekaniker, men han har aldrig brugt uddannelsen. Han har også arbejdet i Italien og Spanien. Han har to børn, og en kæreste i Danmark. Razvan er udpræget glad for sin arbejdssituation. Han er medlem af en gul fagforening.
  26. Cornel kommunikerer vi alene med via email og på engelsk. Han er fra Rumænien. Han er 30 år gammel. Han er uddannet tømrer. Han arbejder for et dansk vikarbureau som tømrer og med beton. Han har arbejdet i flere europæiske lande, inklusiv Spanien, Tyskland samt i sit eget land. Han arbejder mange timer i hverdagene (9 til 10 timer) med både danskere og migrantarbejdere. Hans familie bor også bor i Danmark. Han er ikke medlem af en fagforening.
  27. Bogden er fra Rumænien. Han er 37 år gammel. Selvom han ingen håndværksmæssig uddannelse, men i stedet en længevarende uddannelse fra universitetet, har han arbejdet som håndværker siden han var først i 20'erne. Han har tidligere arbejdet i Frankrig. Bogden er meget tilfreds med sin nuværende ansættelse som tømrer i et mindre danskejet firma, hvor han er stort set den eneste ikke-dansker. Bogden er ikke medlem af en fagforening. Hans kone og barn bor i Rumænien.
  28. Cosmin er fra Rumænien, er 34 år gammel, og i gang med en dansk tømreruddannelse. Han startede oprindeligt på en anden håndværkeruddannelse, men skiftede fordi sproget gjorde det for svært. Han taler rigtig godt dansk, har tre børn og en kone i Danmark. Han arbejder primært sammen med polakker og rumænere i en danskejet multivirksomhed. Han ved rigtig meget om arbejdsmiljø fra sit studie, og han er meget kritisk overfor sin danske kollegers evne til at følge de regler, han lærer på studiet. Han er ikke medlem af en fagforening.
  29. Nicu er fra Rumænien. Han er 34 år. Selvom han er uddannet tandtekniker, arbejder han som håndværker i et danskejet firma. Han har arbejdet som håndværker i 8 år og har arbejdet i Danmark i 10. Han er medlem af en fagforening, han har egen bolig, men hans kone og børn bor i Rumænien.
  30. Paul er rumænsk og arbejder på tidspunktet for det telefoniske interview hos et danskejet vikarbureau. I sin tidligere ansættelse, som også var et vikarbureau, blev han snydt. Han er 47 år gammel. Han har mere end 20 års erfaring som håndværker. På tidspunkt for interviewet arbejder han på en stor byggeplads i Jylland, hvor han anslår, der er over 100 arbejdere. Han er uddannet elektriker fra Rumænien, og han har også en videregående uddannelse. Han har tidligere arbejdet i Norge og i Italien. Han er ikke medlem af en fagforening. Han bor i en vikarbolig.
  31. Rafal er fra Rumænien. Jeg hører om Rafal gennem nogle rumænske tolke, som forsøger at hjælpe Rafal. Vi mødes aldrig personligt, og hans historie beror derfor på de oplysninger, som tolkene har leveret. Han har kun arbejdet i 9 dage i Danmark, da han kommer til skade med en malepistol. Det danske vikarbureau fyrer ham med det samme. Siden ulykken er Rafal blevet opereret fire gange i Danmark. Jeg har løbende været i kontakt med tolke omkring hans situation. Han tager ret hurtigt tilbage til Rumænien, men er ikke i stand til at arbejde, da jeg sidst hører fra tolkene. Han er ikke medlem af en fagforening, men tolkene som også er tilknyttet fagbevægelsen forsøger at hjælpe ham – primært med tolkebistand.
  32. Viorel er fra Rumænien. Han er 42 år gammel. Han er selvstændig for anden gang i Danmark. I første forsøg blev han snydt af sin danske virksomhedspartner. Paul har både erfaring og uddannelse som tømrer. Han har arbejdet som tømrer i to år i Danmark og 17 år i Rumænien. Han arbejder mellem 35 og 45 timer om ugen. Han har kone og børn i Rumænien. Han er ikke medlem af en fagforening.
  33. Marian er fra Rumænien. Marian er 28 år. Han er blevet udsat for en arbejdsulykke, fordi han blev tvunget til at bære ting, der er for tunge. Han har formentlig pådraget sig en rygskaade, og han har følelsesforstyrrelser i tærerne som resultat. Han har været i Danmark i kun 8 måneder, og er sygemeldt, da jeg møder ham. Han bor i en bolig, der er anvist af arbejdsgiveren. Jeg kommer til at kende Marian godt, fordi han gerne vil dele sin historie om de dårlige forhold på arbejdspladsen. Vi er løbende i kontakt gennem hele projektet. Han er medlem af en fagforening.
  34. Ioan er fra Rumænien. Han er udpræget tilfreds med sit arbejdsliv og vil blive i Danmark. Han arbejder under ordnede forhold i et dansk firma med en litauisk ejer. Han mener de er 9 i firmaet, men han arbejder på en større plads, hvor han anslår at der er over 80 ansatte. Han har egen bolig i Danmark. Han har arbejdet 15 som håndværker, herunder i Frankrig og Italien. Han har opholdt sig i Danmark i tre år. Han er medlem af en fagforening.
  35. Daniel er fra Rumænien. Han har været i Danmark i 7 år. De første 4 år arbejdede han på metroen. Nu arbejder han i et mindre firma. Han har kone og barn i Rumænien. Han vurderer, at barnet vil få en bedre fremtid i Rumænien og derfor vil han ikke flytte familien. Hans kone har også et godt job i Rumænien. Daniel har en akademisk uddannelse. Daniel vil gerne rejse hjem til Rumænien for at blive, men han ofrer sig for sin families skyld. Daniel er ca. 50. Jeg får ikke at vide, om Daniel har egen bolig. Han er medlem af en fagforening.
  36. Florin er fra Rumænien. Han er ca. 60 år gammel. Han har kun arbejdet i Danmark i 8 måneder, og han er på vej ud af landet igen. Han er sur og meget utilfreds med sit ophold i Danmark. Hans familie bor i Italien. Han har også arbejdet i en række andre europæiske lande. Florin arbejder på et stort byggeri, primært med gipsarbejde. Han bor i en bolig, som er stillet til rådighed af firmaet. Han er medlem af en fagforening.
  37. Ionut er fra Rumænien. Jeg møder jeg kun flygtigt under kursusdeltagelse, fordi han bliver truet til at møde op på pladsen. Han er 24 år, og har en række problemer på arbejdspladsen, herunder trusler, dårlig kost, snyd med løn osv. Han fortæller, at han skal lave alt muligt, herunder gipsarbejde. Han bor i en bolig, der er anvist af arbejdsgiveren. Han er medlem af en fagforening.
  38. Leonard er fra Rumænien. Han er 46 år gammel. Han taler næsten



- flydende dansk. Leonard har i overflod af uddannelser. Han er uddannet automekaniker fra Rumænien, og han har derudover også en tømreruddannelser og en bygningskonstruktøruddannelse fra Danmark, mens han også er landskabsarkitekt. Han er ansat i et mellemstort dansk firma på tidspunktet for interviewet, hvor han er tømrer. Han fortæller, at han stort set er den eneste udlænding i firmaet. Han er helt overordnet ret tilfreds med både sit arbejdsliv og tilværelse i Danmark. Han er medlem af fagforeningen 3F. Han er gift og har et barn. Han bor i egen bolig.
39. Roland er fra Rumænien og svarer på vores rekrutteringsmateriale, selvom han ikke har arbejdet i byggebranchen i Danmark, men alene har arbejdet i byggebranchen i England. Han er netop blevet afskediget fra en stor danskejet produktionsvirksomhed. Han har mange gode indsigter om, hvorfor rumænere generelt bliver ekskluderet i arbejdslivet, hvilke mekanismer der fastholder arbejdere i det han kalder en boble, og vi vælger derfor at medtage interviewet selvom han ikke møder vores kriterier om at arbejde i byggebranchen. Han er 41 år. Roland taler godt engelsk, men ingen dansk. Han har kone og barn i Danmark og har købt hus. Han er ikke medlem af en fagforening.
40. George er fra Rumænien. Han er 55. Han har mere end 30 års erfaring som elektriker; 30 år i Rumænien og tre i Danmark. Han er flyttet til Danmark for at være sammen med sin familie, ikke for at arbejde. Men han arbejder, selvom han fortæller, at han ikke mangler penge, da han tidligere har haft egen virksomhed. Han bor med sin kone i en lejebolig og har meget langt på arbejde hver dag. Han vil gerne have fast arbejde i en dansk virksomhed, men får afslag fordi han ikke taler dansk. Han er medlem af en gul fagforening.
41. Alex er fra Rumænien. Han taler rigtig godt dansk. Alex har ikke selv arbejdet på en byggeplads, men han har arbejdet i et danskejet vikarbureau med dansk CVR-nummer, som ansætter udenlandsk arbejdskraft. Han har meget på hjerte i forhold til vikarbureauet, og det er tydeligt under interviewet, at han er meget påvirket af det, han oplevede der. Han har både en håndværkeruddannelse og en længevarende uddannelse. Han er nervøs, da han er blevet truet af firmaet. Vi oplyser derfor ikke andet her, der kan lede firmaet i retning af Alex. Han er medlem af en fagforening. (er med i den anden liste)
42. Marius er fra Rumænien. Han er kun 19 år gammel. Han har været her i få måneder, da jeg møder ham. Jeg møder ham kun flygtigt, da han bliver truet til at genoptage arbejdet under kursusdeltagelse. Han deltager derfor ikke i et formelt interview. Han bor i en bolig, der er anvist af arbejdsgiveren.
43. Stefan er 28 år. Han er fra Rumænien. Han har været i Danmark i to år, og han har arbejdet som håndværker 18 måneder. Han er ansat som arbejdsmand i et vikarfirma. Inden han kom til Danmark, arbejdede han også som arbejdsmand. Han er veltalende og overvejet. Han bor på et hostel, fordi det er svært at finde en bolig i København. Han har ingen familie i Danmark. Han er ikke medlem af en fagforening.
44. Armin er 32 år. Han er fra Rumænien. Han har arbejdet som tømrer i 13 år, herunder 3 år i Danmark. Han arbejdede først for et vikarbureau, men er nu selvstændig. Han svarer stort set kun i enstavel-sesord, og det er svært at få information af ham. Interviewet bliver derfor kun 20 minutter langt. Han er enlig far. Han bor til leje i egen bolig. Han er ikke medlem af en fagforening.
45. Mihai er fra Rumænien. Han er fåmælt og siger ikke meget. Han har dansk kæreste og venter barn. Vi holder kontakten under hele projektet, og da jeg sidst hører fra ham, har han fået barn og bor fortsat sammen med kæresten. Han arbejder i nedrivning. Han er ca. 30 år gammel. Han er medlem af en fagforening.
46. Alexandru er fra Rumænien. Han har været i Danmark i 9 år. Han er ca. 50. Han bor i Danmark sammen med sin søn, som går på teknisk skole. Han arbejder med metal på en fabrik, men han har lavet andre ting. Han bor i udkantsdanmark. Han kunne godt tænke sig at blive bedre til dansk og skifte branche til noget, der ikke er så hårdt. Han bor i eget hus med sin søn, som er ved at uddanne sig. Alexandru taler gebrokkent engelsk og meget lidt dansk. Han er medlem af en fagforening. Vi holder løbende kontakt, og da jeg sidst er i kontakt med ham, er han blevet gift med en rumænsk kvinde.
47. Adrian er fra Rumænien. Han er specialarbejder på en stor dansk virksomhed i udkantsdanmark. Der tester han ventiler. Han har en kæreste, som også er rumæner. Hun bor ikke i Danmark, men i et andet vesteuropæisk land. Han har været i sin nuværende stilling i 5 år. Han har også arbejdet som landmand. Det var meningen at han ville være i Danmark længe nok til at købe en bil, så blev det til 3 år og nu har han været her i 10 år. Adrian er klog, engageret og ung. Han taler godt dansk og vil gerne blive i Danmark. Han bor i egen bolig. Han er medlem af en fagforening.
48. Amadei er fra Polen. Han er 28 år gammel. Han arbejder på et stort dansk byggeri. Amadei er uddannet mekaniker. Han har arbejdet på polske byggepladser i 8 år. Han har hustru og børn, som bor i Polen. Han arbejder som tømrer og har været i Danmark i 5 år. Han bor i en Bolig, som er faciliteret af arbejdspladsen. Han har været på sin nuværende arbejdsplads i ca. 6 måneder. Han taler ikke dansk. Han er medlem af en fagforening.
49. Jerzy er fra Polen. Han har boet i Danmark i 8 år og vil meget gerne have et sprogkursus, så han kan blive bedre til dansk. Han taler lidt engelsk. Han bor med sin polske kæreste, som taler rigtig godt dansk og som oversætter for os under interviewet. Han er uddannet til at lave store haveanlæg men arbejder som kranfører i et stort danskejet firma i Danmark. Han har taget krankurset i Polen, hvor han også arbejdede i to år, inden han rejste til Danmark. Han er ikke medlem af en fagforening.
50. Darek (Skæg) bliver ikke interviewet af os. Han er derimod blevet interviewet af en tolk fra BJMF, som har postet interviewet på YouTube og sender linket til os. Vi syntes ikke, vi vil interviewe ham igen med de samme spørgsmål om ulykken, så vi henviser i stedet til det offentliggjorte interview. Skæg har boet i Danmark i 18 år. Han har kone og fem børn. Han har været ude for en meget slem arbejdsulykke, da han var ansat i en dansk virksomhed. Han er medlem af fagforening. Interviewet er tilgængeligt her: <https://www.youtube.com/watch?v=yhQzonQC5s0>
51. Jurek bliver ikke interviewet af os men af en tolk fra BJMF. Videoen er tilgængelig for alle. Ligesom tilfældet er med Darek, syntes vi ikke, det var nødvendigt at interviewe Jurek igen om detaljerne ved

- ulykken, da interviewet ikke ville kunne bringe nye oplysninger om det, vi er interesserede i. Jurek er fra Polen. Jurek har været ude for en arbejdsulykke. Videoen er tilgængelig her: <https://www.youtube.com/watch?v=yzRW7XmVxHk>
52. Armand er fra Polen. Han er 30 år gammel. Han er uddannet mekaniker, men arbejder nu med beton. Han har været i Danmark i et år. Han har en hustru i Polen. Han er AMR på byggepladsen. Han bor i en bolig, som er faciliteret af arbejdspladsen. Han taler ikke dansk.
  53. Artur er fra Polen. Han er 26 år. Han har ingen videregående uddannelse, men han har gået på gymnasiet. Han har arbejdet med ventilation, nu med beton. Han har hustru, et barn og en på vej i Polen. Han bor i en bolig, som er faciliteret af arbejdspladsen.
  54. Bastian er fra Polen. Han er 32 år. Bastian har en længevarende uddannelse, men har arbejdet 8 år i byggebranchen. Han laver beton. Han har en kæreste i Polen. Han er TR for 300 kolleger. Han taler ikke dansk og fortæller, at han slet ikke har kontakt til danske arbejdere. Han bor i en bolig, som er faciliteret af arbejdspladsen.
  55. Mikolaj er fra Polen. Vi kommunikerer med ham på polsk og bruger Google Translate. Han er 37 år gammel og oprindeligt uddannet indenfor økonomi. Det er tydeligt, at Mikolaj er vant til at kommunikere skriftligt. Han skriver lange og udførlige svar. Han arbejder på en byggeplads, hvor der er flest danskere men også 5 polakker. Han har arbejdet i Danmark i 9 år som nedbryder for et dansk vikarbureau med polsk chef. Han har kone og tre børn i hjemlandet, og han arbejder i en 3+1 ordning, som gør det muligt at tage hjem en uge om måneden. Han er ikke medlem af en fagforening.
  56. Bolek er fra Polen. Han er 36 år. Han har gået på teknisk skole, men uden specialisering. Han har arbejdet i alle de skandinaviske lande. Han har været i sin nuværende stilling i 3 måneder, men er allerede valgt til TR for 300 kollegaer. Han laver beton arbejde. Han bor i en bolig, som er faciliteret af arbejdspladsen.
  57. Jan er 47 år og fra Polen. Han er uddannet civilingeniør men arbejder som maler. Han kommunikerer flydende og elegant og har berettet sin historie i et langt, udførligt og velskrevet dokument. Han har haft en meget omtumlet start på sit arbejdsliv i Danmark. Selvom han kun har været i Danmark i et halvt år, har han allerede skiftet job flere gange, blevet snydt gentagne gange og blevet smidt ud af sin bolig under en kort ferie. Sidste gang vi hører fra ham, har han fået ansættelse i et dansk firma med dansk ledelse og har tiltro til, at tingene er ved at blive bedre. Jan er ikke medlem af en fagforening.
  58. Borys er fra Polen. Han siger ikke meget. Han er mekanikeruddannet. Det er første gang, han er i DK, og han har været her i fire måneder. Han arbejder på et stort byggeri, og arbejder med betonelementer. Han har to børn, er skilt og han har en kæreste i Polen. Han bor i en bolig, som er faciliteret af arbejdspladsen. Han er medlem af en fagforening.
  59. Cibor er fra Polen. Han er 47 år. Han er teamleader. Han har tidligere været ansat på et stort byggeri, og er nu ansat på et andet stort byggeri. Han har boet 17 år i et andet vestligt europæisk land. Han har to børn og en hustru, samt eget hus i Polen. Han er AMR for alle på byggepladsen. Det tror han i hvert fald, men han er ikke helt sikker. Han er medlem af en fagforening.
  60. Dawid er fra Polen. Han er 51 år. Han er uddannet indenfor byggeri. Han har børn i et andet europæisk land, og hustru i Polen. Han har arbejdet som brolægger, men arbejder nu med beton. Han er AMR på byggepladsen. Han er medlem af en fagforening.
  61. Django er fra Polen. Han er 58 år. Han arbejder som tømrer og med beton. Han har været i DK i fem år. Han har arbejdet sort, været selvstændig og arbejdet for andre. Han bor i en bolig, som er faciliteret af arbejdspladsen, men har også et værelse i en anden by, hvor han har mange venner. Jeg er løbende i forbindelse med Django, da han efter første interview kontakter mig, fordi han har været ude for en arbejdsulykke.
  62. Dragan er fra Polen. Han er 55 år og uddannet elektromontør og drejer af metal. Nu arbejder han med beton. Han har været 4 år i Danmark og har arbejdet for forskellige firmaer. Han har sin familie i Polen, altså hustru og to voksne børn. Han bor i en bolig, som er faciliteret af arbejdspladsen. Han er AMR.
  63. Franciszek er fra Polen. Han er 44 år. Han er uddannet konditor og bager, men har arbejdet med beton i 20 år. Han har hustru og 2 børn i Polen. Han holdt op med at arbejde som bager, fordi han ikke kunne tjene lige så mange penge som i byggeriet.
  64. Frodo er fra Polen. Han er 59 år og uddannet elektronik tekniker. Han laver nu betonproduktion. Han har været i Danmark siden 2016, og han har arbejdet i flere firmaer. Han har hustru og to børn i Polen. Han bor i en bolig, som er stillet til rådighed af firmaet.
  65. Frydryk er 65 år gammel. Han har arbejdet 40 år i byggeriet. Han er uddannet byggetekniker. Han har arbejdet i forskellige lande siden 1990. Han laver beton arbejde. Han har tre voksne børn. Han har kun været i Danmark i 3 måneder, men han har allerede arbejdet i flere forskellige mindre firmaer.
  66. Adam er fra Polen. Han er 57 år gammel. Han har været i Danmark 6 år. Efter at hans børn flyttede hjemmefra, solgte han huset i Polen og flyttede til Danmark. Han er uddannet kok og VVS mand. Han har arbejdet på polske byggepladser, men han har også arbejdet mange år i militæret. Han er ansat som vicevært i et firma uden overenskomst, der lejer lejligheder ud. Han er på krigsstien, fordi firmaet ikke har overenskomst og kalder arbejderne viceværter, selvom de udfører håndværksmæssigt arbejde. Det er arbejde som primært laves af udenlandsk arbejdskraft.
  67. Jakub er fra Polen. Han er 38 år gammel. Han er uddannet skovtekniker, men har arbejdet i byggebranchen i 16 år. Han har været i Danmark i 5 år, både i Jylland og i København. Han laver tømrerarbejde og arbejder med beton. Han har en partner og to børn. Han taler ikke dansk. Han bor i en bolig, som er faciliteret af arbejdspladsen. Han er medlem af en fagforening.
  68. Antoni er fra Polen. Han er 44 år. Han har været i Danmark i 11 år. Lige nu arbejder han på en stor byggeplads, og han er flyttet for at tage det job. Han er uddannet svejser og maskinmekaniker. Han arbejder lige nu som kranfører og har en række kvalifikationer til det, som han har med fra Polen. Hans familie er her. Han taler gebrokkent dansk.
  69. Szymon er fra Polen. Han er 40 år. Han har boet i Danmark i 12 år.

- Han er uddannet indenfor mekaniske teknologier. Han har kun arbejdet i meget kort tid i Polen, og han har haft en bred vifte af jobs i Danmark fra vinimport til vindmølleindustrien. Da jeg møder ham, arbejder han for et vikarbureau, og han har arbejdet i byggeriet i tre år. Han har kun været på sin nuværende byggeplads, hvor han sætter beskyttelse op, men laver også forskallingsbeton. Han har lejet en lejlighed tæt på sit arbejde. Han taler lidt dansk.
70. Michal er fra Polen. Han er 40 år gammel. Han har kun været i Danmark i 8 måneder. Han arbejder for et vikarbureau på en stor byggeplads. Han er uddannet VVS'er, men arbejder med beton og forskalling. Han sætter også beskyttelse op. Firmaet stiller bolig til rådighed. Han har familie i Polen.
71. Filip er fra Polen. Han er 62 år gammel. Han har været i DK i 4 år. Han har arbejdet i en række andre lande. Han arbejder for et af de store entreprenørfirmaer. Han er for nyligt blevet medlem af fagforeningen, fordi han ville være blevet fyret i sit tidligere job, hvis han havde meldt sig ind. Han er uddannet som værktøjsmager, men har ikke arbejdet som det. I stedet arbejder han med beton. Han bor i det, han selv kalder en "camp". Han synes, det er fine forhold. Han er TR på byggepladsen.
72. Kolek er fra Polen. Han er 32 år. Han taler godt engelsk, og vi har derfor ikke brug for tolk. På dagen for interviewet er han netop startet i et nyt job i en stor dansk virksomhed, hvor hans arbejdstid kun er 37 timer i modsætning til de 55 timer om ugen, som han arbejdede i sit gamle job. Han har meldt sig ind i fagforeningen dagen inden interviewet. Han har været kranfører i 9 år, herunder 2 år i Danmark. Han vil gerne blive i Danmark. Han har derfor lejet en bolig, og han bor sammen med sin kæreste.
73. Pawel er fra Polen. Han er 38 år gammel. Han arbejder som kranfører i et stort danskejet firma og på en stor byggeplads. Han er uddannet journalist, og fortæller udførligt om sine oplevelser på både danske og norske byggepladser. Han supplerer med skriftlige forklaringer, som han sender både før og efter interviewet. Han taler og skriver godt på engelsk. Han vil gerne købe en bolig i Danmark. Han har været indblandet i en arbejdsulykke. Han er medlem af en gul fagforening.
74. Aleksander er fra Polen. Han er 53 år. Han er uddannet murer fra Polen. Han har arbejdet som murer i hele sit arbejdsliv, bortset fra en pause på 6 år, hvor han byggede veje i Polen. I Danmark har han dog ikke kunnet få arbejde som murer, men arbejder i stedet som tømrer og med forskallingsbeton. Han har været i Danmark i 3 år, først i Jylland, nu på Sjælland. I Jylland byggede han for en landmand, og boede på en af landmandens ejendomme.
75. Oktawian er fra Polen. Han er 39 år. Han er uddannet maler og bro-lægger og er selvstændig i Polen, men lønmodtager i Danmark. Han arbejder på forskellige mindre byggepladser. Han har kun været i DK i kort tid. Han bor i en lejlighed.
76. Walenty er fra Polen. Han er 62. Han er sygemeldt, da jeg møder ham og det er klart fra hans interview oplysninger, at han har arbejdet længere tid i Danmark både som almindelig arbejder og som teamleader. Faktisk går hans ophold så længe tilbage i tiden, til tiden inden EU-udvidelsen. I 90'erne opholdt han sig illegalt i Danmark i 4 år. Han er uddannet mekaniker og svejser og han har opkvalificeret sig til murer. Han har 11 certifikater til at køre med alle mulige slags maskiner. Han startede med totalrenovering, og han har med tiden arbejdet sig længere op i hierarkiet. Han taler gebrokkent dansk. Vi møder Walenty flere gange gennem projektet, og han er altid ivrig efter at fortælle sin historie.
77. Sorin er fra Polen. Han er 29 år gammel. Vi kommer i kontakt med Sorin gennem *snowballing*. Han har lavet alt muligt i de 10 år han har været i Danmark. På det tidspunkt, hvor vi interviewer ham, arbejder han mere end 50 timer om ugen for Wolt, men alligevel bliver han glad for gavekortene, fordi han ikke har haft råd til cigaretter. Han har tidligere arbejdet i nedrivning, men er oprindeligt uddannet bilelektriker. Han har tidligere arbejdet i Tyskland og Holland. Han taler virkelig dårligt engelsk, og næsten ingen dansk. Han er medlem af en fagforening.
78. Georg er fra Polen. Vi er interesserede i at tale med Georg fordi han har været ude for en ulykke. Vi hører om Georg gennem vores netværk. Som følge af ulykken er han arbejdsløs på tidspunktet for interviewet. Georg er sidst i 50'erne. Han er oprindeligt uddannet indenfor det grønne område. Han når kun at arbejde 3 måneder som altmuligmand i byggebranchen, da han er ude for en ulykke. Inden da har han arbejdet kort tid som maler. Han har også arbejdet i andre europæiske lande, inden han kommer til Danmark, hvor han nu har været i 13 år. Han taler gebrokkent dansk, så interviewet er med tolk. Han er medlem af en fagforening.
79. Romuald er fra Polen. Han er 59 år og uddannet elektriker. Han har arbejdet som elektriker både i Danmark i 5 år og i Polen i 10 år. Han har også arbejdet i Italien. Det vurderes, at Romuald er godt integreret, og han fortæller f.eks., at han er ansat ved et danskejet firma, hvor han er den eneste udlænding på sin arbejdsplads. Han har en kone i Polen, som er blevet overtalt til at flytte til Danmark, fordi Romuald gerne vil blive. Romuald er helt overvejende meget tilfreds både med livet i Danmark og sin nuværende arbejdsplads. Romuald er medlem af en fagforening, og har positive erfaringer hermed.
80. Alan er fra Polen. Han er ansat i et malerfirma med polske ejere. Vi vil gerne tale med Alan, fordi vi har fået at vide gennem kontakter, at han har været ude for en ulykke. Han har været ansat i en række forskellige udenlandske firmaer, hvor der ikke har været ordnede forhold. Alan er uddannet industritekniker, men har arbejdet på byggepladser i 5 år, herunder to år i Danmark. Tidligere har han også arbejdet i England og Spanien. Han bor i egen lejlighed, og har kone og to børn i Polen. Han er medlem af en fagforening.
81. Kontakten med Gilbert starter skriftligt, men han ender med at give op på svarene og indvilliger i et mundtligt interview i stedet. Han arbejder på en stor byggeplads i hovedstadsområdet, hvor han er kranfører for en større italienskejet virksomhed. Gilbert er fra Polen og han er 31 år gammel. Han bor sammen med sin polske hustru i lejlighed i Danmark, men de sparer sammen op til at købe fast ejendom. Gilbert er tillidsrepræsentant og medlem af fagforeningen.
82. Ryszard er fra Polen. Han er uddannet som civilingeniør, men han har svært ved at finde et job, selvom han har søgt mere end 100 stillinger. Han arbejder derfor med beton. Han besvarer alle spørgsmål på fejlfrit, skriftligt engelsk. På tidspunktet for interviewet har han lige sikret sig arbejde hos et stort, internationalt firma. Han er generelt tilfreds med sit arbejdsliv men frustreret over, at han ikke kan bruge sine kvalifika-

tioner, og at det er svært at finde fast arbejde, men i stedet er henvist til vikararbejde. Ryszard er medlem af en fagforening.

83. Julian er fra Polen. Han er ca. 40 år gammel. Han er sygemeldt på det tidspunkt, hvor jeg interviewer ham. Han er stresset og psykisk påvirket. Han er ansat i et dansk vikarbureau. Han har arbejdet på mere end 200 forskellige byggepladser i Danmark. Han har arbejdet som håndværker i 14 år. Han bor sammen med andre polakker i en lejebolig. Julian er medlem af en fagforening.
84. Juliusz er fra Polen. Han er 61 år gammel. Han er ansat i et dansk vikarbureau. Han er uddannet som maskinmekaniker, men han har svært ved at finde job indenfor sit fag. Det tilskrives han sprogvanskeligheder. Han har arbejdet som håndværker i 7 år, tre år i Danmark og fire år i Polen. Han er medlem af en fagforening. Han bor sammen med andre polakker i en lejebolig. Han er meget bekymret for, om hans alder betyder, at han ikke kan blive ved med at finde arbejde.

## 2.10 ANALYSE AF INTERVIEWMATERIALE FRA MIGRANTER

Vi har brugt tematisk analyse (Braun & Clarke, 2006) som en måde at finde, analysere og rapportere på indholdet i interviewene. Det betyder, at der tages udgangspunkt i interviewdata. Helt konkret bliver hver enkelt del af materialet tilskrevet en "kode". En kode er et ord eller en kort sætning, der summerer, hvad interviewdeltageren siger. Vi er gået forskelligt til værks i de forskellige afsnit. Det var som anført tidligere vigtigt for os at give stemme til migranterne. I denne første del af analysen (som gengivet i kapitel 4 og kapitel 5), har vi derfor også anlagt en ren induktiv analysemetode. Det har vi gjort, fordi vi mente at det var vigtigt, at migrantarbejderne fik lov til at fortælle om deres oplevelser på arbejdspladserne i Danmark helt uden filter, uden forudfattede holdninger og uden kendskab til, hvad der ellers er blevet fremført af holdninger og perspektiver på migranternes arbejdsliv. Med andre ord, var det vigtigt, at migranterne selv fik en stemme, som ikke var blevet filtreret igennem et analyseapparat eller udsat for teoretisering. Analysen her er heller ikke filtreret gennem de nogle gange modsatrettede perspektiver, vi har mødt hos faglige informanter såsom arbejdsmiljøansatte, fagforening eller tilsynsmyndigheder. Derfor bad vi en studentermedhjælper helt uden forudgående viden om migranter eller arbejdsmiljø om at kode alt interviewmateriale som indsamlet om migranterne med henblik på at beskrive migranternes oplevelser på de danske byggepladser. Dette gjorde vi for at få et så rent billede som muligt af, hvad migranterne oplever. Det er disse oplevelser, vi har rapporteret på i kapitel 4 og kapitel 5.

I kapitel 6 har vi taget udgangspunkt i den oprindelige åbne kodning, og dernæst kodet igen med henblik på at forstå det spørgsmål, som den kvantitative analyse pegede imod, herunder primært spørgsmålet om, hvordan det er muligt at forstå de store mørketal. I dette kapitel har migranterne fået denne primære stemme, med vægt på de migranter der selv har været ude for en ulykke.

## 2.11 SÆRLIGT OM ANALYSEN I KAPITEL 9, DET ANSTÆNDIGE ARBEJDSLIV

I kapitel 9 præsenterer vi en analyse af det gode arbejdsliv, som beror på en selvstændig analyse af de ni migranter i vores sample, som udtrykker en overordnet tilfredshed med deres arbejdsliv. De ni migranter præsenteres her.

1. Polske Romuald er 59 år, er uddannet elektriker og har arbejdet hermed i 8 år i Danmark. Romuald udvælges til gruppen af tilfredse migrantarbejdere, idet han overordnet giver udtryk for at være udpræget tilfreds med at arbejde i Danmark. Han finder at sikkerheden og arbejdsforholdene i Danmark er i orden. Romuald beskriver selv at han "arbejder i et godt firma", og da adspurgt til problemer med at være udlænding og arbejde i Danmark, svarer han, at "Jeg har overhovedet ingen problemer i øjeblikket, selv ikke hvis jeg mister mit arbejde".
2. Bogden er 37 år, og kommer fra Rumænien. Bogden har arbejdet som tømrer i Danmark i 9 år. I løbet af disse år, har Bogden overvejende haft gode oplevelser med sikkerheden samt arbejdsmiljøet i Danmark, herunder arbejdstider og løn, hvorfor han har valgt at fortsætte med at arbejde her. Han udtaler: "[Jeg] er meget tilfreds, og det er også derfor, jeg har valgt at blive her. Ellers ville jeg være taget tilbage til Rumænien". Tilfredsheden kommer også til udtryk i hans fremtidige ønske om at overtale familien til at flytte til Danmark. Bogden udvælges derfor til gruppen af tilfredse migrantarbejdere.
3. Razvan kommer fra Rumænien. Han er 40 år gammel og uddannet mekaniker, men har ikke brugt uddannelsen. Han har mange års håndværkererfaring, og har arbejdet indenfor mange forskellige områder i Danmark i samlet 9 år. Bogden flyttede til Danmark med sine to børn, i forbindelse med en skilsmisse. På tidspunktet for interviewet arbejder Razvan med beton, og han har også været forbi nedrivningsbranchen. Razvan er tilfreds med den lavere løn for migranter, men overordnet tilfreds. Adspurgt om han er glad for at være her, udtaler han: "Ja. Efter 10 år. Jeg synes, jeg er et rart sted nu". I forlængelse heraf ønsker Razvan at blive i Danmark. Til dette pointerer han også, hvordan Danmark giver hans børn den bedst mulige fremtid. Derfor bliver Razvan udvalgt til at indgå i gruppen af tilfredse migrantarbejdere.
4. Ioan er 40 år gammel og kommer også fra Rumænien. Ioan er uddannet mekaniker, men har oparbejdet sig 15 års erfaring med beton i blandt andet Frankrig og Italien. Ioan har kun boet og arbejdet i Danmark i 3 år, men trods dette er han udpræget tilfreds med at være på det danske arbejdsmarked, og ønsker at blive. Dette kommer til udtryk, da han adspurgt til, om han er tilfreds dér, hvor han er nu, svarer: "Meget". Foruden kolleger og ledelse, udtrykker Ioan også en tilfredshed med de danske systemer, og den service han er blevet mødt med i disse: "Jeg har mødt meget venlige mennesker". Ioan udvælges derfor til gruppen af tilfredse migrantarbejdere.
5. Nicu kommer også fra Rumænien, er 34 år gammel og er uddannet tandtekniker. Han har dog arbejdet som håndværker i 8 år, og har samlet arbejdet i Danmark i 10 år. Nicu giver udtryk for en tilfredshed. F.eks. italesætter han kollegaernes rolle i lyset af hans positive oplevelser som migrantarbejder i Danmark. Ydermere beskriver han adspurgt om sin tilfredshed, med et smil på læben, sig selv som en "work-a-holic". Af ovenstående årsager udvælges han til gruppen af tilfreds migrantarbejdere.

6. Leonard kommer fra Rumænien, er 46 år gammel og har arbejdet i Danmark i hele 18 år. Han har taget en række forskellige uddannelser i Danmark. Leonard er helt overordnet tilfreds med at arbejde i Danmark, og vil gerne blive. Han udtaler selv: "Altså jeg har faktisk ikke haft dårlige oplevelser, det kan jeg sige dig". Af denne årsag bliver Leonard udvalgt til gruppen af tilfredse migranter.
7. Kawa er en af de få informanter, som ikke er fra et EU-land. Han er kun 29 år, og har arbejdet i Danmark i 9 år. Han har 6 års håndværkermæssig erfaring, men har oprindeligt en uddannelse som bogholder fra Syrien. Kawas forløb bærer præg af en særligt udpræget tilfredshed, som Kawa selv begrundet i hans både indledningsvis og vedvarende positive relation til en dansk mand. Manden hjælper blandt andet Kawa med at lære dansk, og tager Kawa i arbejde i sin virksomhed. Han tilfredshed kommer til udtryk flere steder i interviewet, da han adspurgt til både tilfredshed og at være glad for sit arbejdsliv svarer "det er jeg". Kawa udvælges derfor til gruppen af tilfredse migrantarbejdere, da hans særprægede forløb besidder mange succesoplevelser med både danske kolleger, de danske systemer og det danske arbejdsmarked generelt.
8. Jänis kommer fra Letland, er 29 år gammel og har henholdsvis boet samt arbejdet i Danmark i 3 år. Han har en uddannelse indenfor Logistik og Transport fra Letland, men har i al sin tid i Danmark arbejdet som maler. Jänis beretter positivt om det at have danske kolleger som afgørende sin tilfredshed på det danske arbejdsmarked. Han udtrykker også direkte en tilfredshed med sit nuværende job i Danmark: "But where I work now, I am very happy". Jänis udvælges desuden til at indgå i gruppen af de kategoriserede tilfredse migrantarbejdere.
9. Angelo er 56 år gammel, kommer fra Italien og er den informant i gruppen af tilfredse migranter, som har arbejdet kortest tid i Danmark. Han har arbejdet i landet i 1,5 til 2 år, hvor han som selvstændig arbejder med marmor og fliser. Det betegner han selv som "artisan". Angelo har 12 års erfaring med dette område, til trods for at han ikke har nogen formel uddannelse. Angelo er yderst tilfreds med sikkerheden på de danske byggepladser. Ydermere udtrykker Angelo en tilfredshed omkring den behandling, som han har modtaget på danske byggepladser: "Jeg synes, jeg bliver behandlet ordentligt". Derfor udvælges Angelo til at indgå i gruppen af tilfredse migrantarbejdere.

## 2.12 SÆRLIGT OM ANALYSEN I KAPITEL 11, KATEGORISERING OG TEORETISERING

Et væsentligt fund i den kvalitative del af undersøgelsen er, at ikke alle migrantarbejdere har det ens. Og ikke alle migrantarbejdere er ens.

Derfor har det også været væsentligt at differentiere migrantarbejderne i projektet for at kortlægge og skabe et overblik over, hvem der møder hvilke risici på byggepladserne i Danmark Vi præsenterer derfor i kapitel 11 ni kategorier på baggrund af projektets informanter. Analysen har til formål at indfange essensen i de forskelle og variationer, der findes blandt migrantarbejderne. De er udviklet som en kategorisering af migranter i forholdet til egen erfaring samt deres ansættelsessteder.

De enkelte kategorier giver indblik i migranternes arbejdsliv og afdækker den typiske arbejdsmiljøsituation for de enkelte kategorier samt hvilke arbejdsmiljøproblemer, migranterne oplever i deres arbejde.

Kategorierne er konstrueret via en matrix. I matrixen krydser vi to typer af oplysninger om migrantarbejderne. Vi har udvalgt disse oplysninger på baggrund af den distinktion, der er præsenteret i tabel 2 i kapitel 4 om sammenligninger med andre lande. Her identificerede vi tre kategorier af migrantarbejdere ud fra deres opsamlede erfaring med bygge-anlægsbranchen.

Vi læner os desuden op ad distinktion mellem udenlandsk og dansk virksomhed, fordi netop den distinktion præsenteres som meningsfuld i litteraturen (Arnholtz, 2021; Arnholtz & Andersen, 2016). Litteraturen peger således på, at migrantarbejderes arbejdsmiljøsituation afhænger af typen af arbejdsplads, herunder dansk eller udenlandsk. Netop denne distinktion mellem danske og udenlandske virksomheder fremføres også ofte som en meningsfyldt distinktion af både fagforeninger og andre interessenter i branchen, når vi har hørt oplæg ved diverse arrangementer. Derudover har vi tilføjet ansættelse som indlejet arbejdskraft (Blandt vores informanter drejer det sig om ansatte i vikarbureauer), da dataindsamlingen giver os grundlag for at behandle vikaransatte som en særlig kategori af arbejdere. Krydsningerne er således baseret på følgende kategorier i forhold til erfaring:

1. Migranten har arbejdet som håndværker inden Danmark i sit hjemland (Karrierehåndværkerne)
2. Migranten har arbejdet i andre lande udover Danmark og hjemland (Nomaderne)
3. Migranten har aldrig arbejdet i branchen før denne kom til Danmark, hverken i hjemlandet eller andre lande (Opportunisterne)

Krydsningen er baseret på følgende kategorier i forhold til ansættelse:

1. Migranten er ansat i en dansk virksomhed
2. Migranten er ansat i en udenlandsk virksomhed
3. Migranten er ansat i en virksomhed, men indlejet i en anden virksomhed. Blandt migranterne i undersøgelsen betyder det typisk ansættelse ved et vikarbureau.

TABEL 1: MATRIX, MIGRANTERS BAGGRUND VS. TILKNYTNING TIL VIRKSOMHEDER

Baggrund og erfaring ↕ Tilknytning ↕	Karrierehåndværkere	Nomaderne	Opportunisterne
Dansk virksomhed	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
Udenlandsk virksomhed	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
Vikar	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>

Kapitel 11 indeholder både en kvalitativ og kvantitativ indholdsanalyse. Vi præsenterer fremgangsmåden for begge analyser nedenfor.

### Fremgangsmåde for den kvalitative analyse i kapitel 11

Ikke alle migranter er med i den kvalitative analyse i kapitel 11. De er valgt til eller fra baseret på bestemte kriterier. Disse kriterier er bl.a., at vi kun har inkluderet informanter fra enkeltinterviews, da gruppeinterviews ikke giver meget taletid til den enkelte person. I matrixen søger vi at kunne sige så meget som muligt om hver kategori, og derfor udvælges de informanter, der også har haft mest taletid, og derfor har kunnet give os mere dybdegående indblik i deres livssituation og typiske arbejdsmiljøsituationer. Der er desuden udvalgt informanter, der i interviewet primært fortæller om den virksomhed, de er ansat ved på tidspunktet for interviewet. Det ville give misvisende data, hvis vi medtog udsagn fra informanter der eksempelvis netop havde skiftet job/virksomhed og dermed gået fra f.eks. kategori F til kategori A. Således ville fortællingerne knytte sig til tiden, hvor vedkommende var kategori F men i vores karakteristik blive ajourført som kategori A. Og dette ville umuliggøre at skabe en retvisende profil samt en skelnen mellem de forskellige kategorier, og dermed en skelnen mellem migrantarbejderne. Det ville således ikke være muligt at differentiere migrantarbejderne og deres arbejdsmiljøsituation og klarlægge hvilke grupper, der møder hvilke risici.

Ved visse kategorier har der ikke været nok informanter til at udvælge efter ovenstående kriterier. Ved kategori H, var det alene muligt at skabe en profil på kategori H ved at inddrage en person fra et gruppeinterview. I kategori D var der ingen informanter tilsvarende karakteristikken, og kategori I kun en enkelt fra et gruppeinterview. Det har således ikke været muligt at konstruere en kategori D og kategori I profil ud fra projektets empiri.

Der knytter sig også overvejelser til firamatilhørsforhold. Nogle fortæller, at de er ansat i danske virksomheder, men forklarer så måske senere, at ejerne er udenlandske. Hvor vi har kunnet lave en vurdering, har vi alene medtaget virksomheder, hvor både CVR-nummer og ejerne er danske.

Dermed har vi heller medtaget hybrider, hvor hovedselskabet er f.eks. Hollandsk eller Italiensk, men arbejdet udføres gennem et dansk datterselskab.

### Fremgangsmåde for den kvantitative analyse i kapitel 11

Derudover har vi lavet en kvantitativ analyse i kapitel 11. Til brug for analysen, har vi indsnævret datagrundlaget til tre tilfældige informanter, der skal repræsentere hver kategori. Vi har udvalgt maksimum og minimum tre, så der er det samme antal personer i hver gruppe.

Til analysen har vi ved brug af det kvalitative dataanalyse-softwareprogram Nvivo konstrueret en matrix, der i en forsimpleret forklaring kombinerer kategorier med koder. Hermed krydses kategorierne i en matrix med de eksisterende koder, som blev konstrueret, da det fulde datasæt blev kodet. Vi kan således se, hvad der fylder mere eller mindre for de enkelte kategorier. Kategorierne D og I indgår ikke i Nvivo matrixen af de grunde, som er anført ovenfor.

Analysen er helt konkret konstrueret ved at inddele de udvalgte 3 informanter for hver kategori i en "file classification". Det betyder, at de i alt 21 udvalgte informanter klassificeres i forskellige grupper, således at de 3 udvalgte for hhv. kategori A, B, C, E, F, G, H samles i en gruppe.

Matrixen i Nvivo illustreres i følgende model (Tabel 2). Modellen er blot til illustration med få udvalgte koder og ikke den faktiske model. **Rød** angiver det, informanterne taler meget om. **Orange** angiver det, informanterne taler overvejende meget om. **Gul** angiver det, informanterne i mindre grad taler om. **Blå** angiver det, informanterne slet ikke taler om:

TABEL 2: MATRIX, PERSONER VS. KODER

Koder	Kategorier	A	B	C	D	E	F	G
Ulykker og håndtering		Orange	Rød	Gul	Orange	Orange	Gul	Orange
Fyring og trusler omfyring		Rød	Rød	Blå	Orange	Orange	Blå	Orange
Svindel		Orange	Orange	Blå	Rød	Blå	Blå	Blå
Sproglige udfordringer		Orange	Rød	Gul	Rød	Orange	Gul	Gul
Højt arbejdstempo		Rød	Rød	Gul	Rød	Orange	Orange	Orange
Arbejdstempo vs. sikkerhed		Orange	Rød	Gul	Orange	Orange	Gul	Gul
Sikkerhedsudstyr og fysisk arbejdsmiljø		Gul	Gul	Rød	Gul	Rød	Orange	Rød
Sikkerhedsinstruktioner		Gul	Gul	Rød	Orange	Rød	Orange	Orange
Sammenligninger med danskere		Orange	Orange	Gul	Rød	Rød	Rød	Rød
Boligerne, knyttet til virksomhederne		Gul	Blå	Blå	Rød	Gul	Blå	Gul

På baggrund af matrixen har det således været muligt kvantitativt at udlæse mønstre og tendenser i, hvilke grupper af migrantarbejdere, der møder hvilke risici og problematikker på arbejdspladserne. Resultaterne findes i kapitel 11.

Vi gør opmærksom på, at analysen er baseret på kvalitative interviews, der ikke rummer samme generaliseringsmuligheder som kvantitative data. Vi gør også opmærksom på, at tre personer i hver kategori er et forholdsvis lille antal, som gør det sværere at generalisere. Derfor ville det være ideelt at efterprøve kategorierne kvantitativt ved brug af langt større datasæt på et senere tidspunkt.

## 2.13 FAGLIGE INFORMANTER

Vi har interviewet 37 faglige informanter. Den samlede liste over de faglige informanter følger herunder.

### Offentlige myndigheder (n=9)

- Arbejdstilsynet (n=3). Arbejdstilsynet er centrale i forhold til at sikre et godt arbejdsmiljø. Vi har opsøgt personer i Arbejdstilsynet med meget erfaring og/eller personer ansat med fokus på udenlandsk arbejdskraft.
- Ansatte i andre offentlige (tilsyns)myndigheder end Arbejdstilsynet (n=6). Denne gruppe indeholder personer fra andre offentlige instanser, som er involveret i tilsynet med byggepladser og i indsatsen mod social dumping. Disse inkluderer Skat, statslige og kommunale tilsynsmyndigheder og Center mod Menneskehandel. Disse personer er primært blevet identificeret gennem *snowballing* internt mellem offentlige myndigheder, idet der eksisterer fælles myndighedstiltag.

### Uafhængige arbejdsmiljøkonsulenter uden fast arbejdssted (n=2)

- Uafhængige arbejdsmiljørådgivere (n=2). Disse arbejdsmiljørådgivere har store kontakthaver og kommer på mange byggepladser.

### Bygherre, strategisk (n=2)

- Repræsentanter for henholdsvis en stor offentlig bygherre og interesseorganisationen for bygherrer (n=2). Disse er begge personer, der primært har strategisk erfaring med og fokus på arbejdsmiljø.

### Arbejdsmiljø, bygherre (n=3)

- Projektleder for stort offentligt byggeri, hvor han er ansat direkte hos bygherre til at varetage bygherreansvaret for arbejdsmiljø (n=1).
- Chefkonsulent arbejdsmiljø/Arbejdsmiljøkoordinator (n=2), som begge har mange års erfaring fra byggeriet. Begge er ansat i danske entreprenørvirksomheder og ansat til at varetage bygherreansvaret. Begge personer har deres nuværende daglige virke på meget store offentlige byggepladser med mange udenlandske ansatte. Den ene taler selv et østeuropæisk sprog.

### Arbejdsgivere, herunder vikarbureauer, og arbejdsleder, (n=5)

- Litauisk virksomhedsejer, som har drevet selvstændig virksomhed i Danmark i tolv år. De første 8 år drev han virksomhed som et litauisk firma, men han har nu dansk CVR-nummer. Han har mellem 15 og 20 ansatte og ansætter udelukkende litauiske personer som tømrere og udfaglærte.
- Produktionschef i mellemstort dansk firma. Firmaet har cirka 100 ansatte. Firmaet ansætter udelukkende udenlandsk arbejdskraft, fordi de har svært ved at finde danske håndværkere. Firmaets strategi er at skabe en stabil arbejdsstyrke.
- Ansatte i vikarbureauer, som rekrutterer til bygge- og anlægsbranchen (n=3). Alle er selv fra østeuropæiske lande.

### Arbejdsgiveres arbejdsmiljøfolk (n=4)

- Arbejdsmiljøchef/Projektleder Arbejdsmiljø (n=3), som arbejder for store danske firmaer. De er pt ansat i firmaer, som både ansætter egne folk og udliciterer til danske CVR-registrerede firmaer, som næsten udelukkende ansætter primært polske men også anden udenlandsk arbejdskraft. Alle tre har mange års erfaring og har arbejdet i andre stillinger. De trækker på deres samlede erfaringer som koordinatore for bygherrer og fra Arbejdstilsynet, fagbevægelsen og som uafhængige rådgivere. Alle tre har også en håndværksmæssig uddannelse.
- Selvstændig arbejdsmiljøkonsulent, som næsten udelukkende arbejder for et firma som delvist er ejet af udenlandske statsborgere. Firmaet er et dansk CVR-registreret firma. Firmaet hyrer udelukkende polske arbejdere, primært direkte, men hyrer også vikarer ind. Firmaet har op til 150 polske ansatte.

### Fagforening (n=9)

- Fagforeningsansatte med særligt fokus på den udenlandske arbejdskraft (n=5). De fem personer har lignende arbejdsopgaver, men har ansvaret for forskellige områder i Danmark. Da deres opgaver ligner hinanden, er personerne blevet interviewet samlet.
- Tolke og fagligt ansatte (n=4). fagligt ansatte, som ikke er født i Danmark, har indsigt i arbejdsmiljøproblematikker qua deres dobbelte rolle som migrantarbejdere samt den brede kontakthaver til andre migranter. De har derfor et unikt indblik i forholdene for migrantarbejdere.

### Fagforening, Arbejdsmiljø (n=3)

- Fagforeningsansatte på tilsyn med arbejdsmiljøet på byggepladserne (n=3). Data er blevet indsamlet under udkørsel til arbejdspladser. Personer har både erfaring fra tilsynet med migranterne, men også qua deres eget håndværksmæssige arbejde på pladserne. En enkelt af disse personer har også tidligere været ansat for en offentlig bygherre til at varetage arbejdsmiljø og føre tilsyn på et stort projekt med mange udenlandske ansatte.

De faglige informanter har det til fælles, at de har berøring med og indsigt i aspekter af den udenlandske arbejdskrafts hverdag, arbejdsmiljø og sikkerhed qua deres daglige arbejde. Fra starten forestillede vi os, at det ville være hensigtsmæssigt udelukkende at interviewe folk, der har viden om både udenlandsk arbejdskraft og arbejdsmiljø. Men vi blev hurtigt opmærksomme på, at disse personer ikke findes i store antal. Enten har faglige informanter fokus på arbejdsmiljøet, eller også har de fokus på migranter. Der findes kun få personer i Danmark som specifikt er ansat til at varetage arbejdsmiljøet for migranter. Vi fandt dog også hurtigt ud af, at de, der havde enten det ene eller det andet fokus i arbejdet er gode respondenter. Erfaringen viste, at de der arbejder med andre områder end arbejdsmiljø ofte ved meget om netop arbejdsmiljø. Fagligt ansatte, som taler flere sprog, er et godt eksempel på det. På samme måde kommer de, der har til hensigt at varetage arbejdsmiljøet, f.eks. uafhængige arbejdsmiljøkonsulenter, også i bred berøring med problematikker om migrantarbejdere.

### Rekruttering

Hvor det har været forbundet med store udfordringer at rekruttere blandt migranterne, har det været lettere at rekruttere faglige informanter. Vi har taget det som udtryk for en stor interesse i branchen for netop dette emne samt også et stort ønske blandt mange om at forbedre situationen for migranterne. Nogle faglige informanter er fundet ved en søgning på nettet. Det drejede sig især om arbejdsmiljøfolk og ansatte i vikarbureauer. Andre respondenter er identificeret ved en *snowball* metode, hvor de enkelte respondenter er bedt om at pege på andre med viden om problemstillingen. Vi har ikke på forhånd udelukket specifikke grupper eller personer. Hvis der er blevet peget på en bestemt person, er denne person blevet anmodet om et interview. Vi har dermed lænet os op ad, hvad personer i branchen ved om andre, der også arbejder i branchen. I tråd med vores *snowballing* strategi, kontaktede vi to repræsentanter for den centrale arbejdsgiver- og erhvervsorganisation (DI) med henblik på et interview samt hjælp til at identificere mulige emner til dataindsamling hos arbejdsgivere. Den ene anmodning blev afvist og den anden ignoreret. Derudover har vi forgæves søgt kontakt med seks mindre byggefirmaer i provinsen samt ni vikarfirmaer uden held.

### Gennemførelse af interviewene

Cirka halvdelen af interviewene er gennemført fysisk, mens resten er gennemført telefonisk. Faglige informanter blev bedt om at forholde sig til nogle overordnede spørgsmål, nemlig "hvad er målet (med indsatsen)?", "hvilke metoder er der til rådighed (i arbejdet)?", "hvordan arbejdes der med problemstillingen", "hvad er, og hvor opstår problemerne?" og "hvad skal der til (for at forbedre tilstandene)?". Langt de fleste blev interviewet alene, dog blev fem personer med samme ansættelsesformål i fagforeningen interviewet som en gruppe. De fleste interviews tog cirka en time.

### Analyse af interviewmateriale fra faglige informanter

Analysen er på samme måde som ovenfor beskrevet foretaget i Nvivo. Til brug for fremlæggelsen i kapitlerne 7 og 8, som er de kapitler, hvor de faglige informanters data primært bruges, har vi kodet deduktivt i overensstemmelse med analyseapparatet af Sorensen m.fl. (Sorensen et al., 2016, 2019, 2021). Modellen specificerer de kausale måder, hvorpå arbejdspladser og arbejde mere generelt påvirker arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, og vi har derfor kodet systematisk i overensstemmelse med dette analyseapparat med henblik på at forstå den totale mængde af påvirkninger.

## 2.14 BYGGEPLADSSESØG

Vores oprindelige design involverede primært længere ophold på byggepladser. Således beskrev den oprindelige projektformulering, at "Det [besvarelse af spørgsmål] sikres konkret, ved at observere 4-6 store byggepladser over en periode som både beskæftiger danskere og migranter." Men det viste sig at være meget svært at få adgang til byggepladser. Både diverse kontakter i fagforeningsbevægelsen og forskerne selv forsøgte af flere omgange at få adgang til diverse byggepladser. Men i alle tilfælde blev det afvist. Forskerne kunne godt blive tilbudt en rundvisning, men kunne ikke få lov til at gå rundt uden følge – eller opholde sig i længere perioder på byggepladserne.

I starten af projektet foretog vi således et mindre antal byggepladsbesøg (rundvisninger) med følgeskab af arbejdsmiljøfolk. To af besøgene var planlagte og skete i følgeskab med arbejdsmiljøfolk ansat på pladsen. Tre af besøgene var uanmeldte og skete i følgeskab med arbejdsmiljøansatte i fagforeningen. Besøgene gav et godt indblik i, hvilke tiltag byggeledelsen og de arbejdsmiljøansatte har implementeret og værdisætter. Helt overvejende vægtedes arbejdsmiljøet højt på de pladser, forsker besøgte, og alle de fem pladser havde iværksat en række initiativer, som skulle sikre arbejdsmiljøet. De forholdsvis korte besøg gav ikke så meget indblik i, hvor problemerne opstår.

Derudover blev vi med tiden også i tvivl om hensigtsmæssigheden af at bruge mange timer på observation på byggepladserne. Det skyldes, at det under interviewene med især arbejdsmiljøfagfolkene blev gjort klart, at det er langt fra alt, der er muligt at se. Helt basalt kan man jo i hvert fald sige, at både det der skete for 5 minutter siden, og det der sker om 5 minutter ikke kan observeres. Vi var også blevet klar over, at det kan være utrolig svært at få retvisende observation på selve byggepladserne. F.eks. hævdede de to første antrufne migranter på det allerførste besøg på en byggeplads, at "vi arbejder her ikke, vi drikker kun kaffe", selvom det var åbenlyst klart, at de var i gang med arbejde. Således gik de rundt på pladsen i korte ærmer på en dag, hvor de ikke ville kunne holde varmen uden jakke, medmindre de var i gang med et stykke arbejde.

For det andet arbejder Arbejdstilsynet netop på den måde, at de observerer og kontrollerer byggepladserne. Den slags data, som indkommer ved observation, er derfor allerede tilgængelig i et eller andet omfang. Det, der ikke indkommer ved observation, er forståelsen af de mekanismer, der lægger til grund for bestemte handlinger. F.eks. har forsker selv oplevet og set billeder af farlig adfærd (f.eks. folk der står på tage uden seler) eller mangelfuld påklædning (f.eks. forkerter sko). Men det, vi har fokus på her, er de bagvedliggende mekanismer, grunde, handlinger og eventuelt ordrer, som har fordret denne uhenigtsmæssige opførsel. Og derfor er formålet ikke bare at forstå hvad der sker på byggepladserne, men også *hvorfor* det sker.



## 2.15 LITTERATURSTUDIET, SCOPING STUDY METODEN

I litteraturstudiet, som findes i kapitel 3, har vi brugt en *scoping study* metode udviklet af Arksey og O'Malley (2005) og tidligere brugt i forskning om migranter (Overgaard et al., 2022). Denne metode er velegnet til at kortlægge et interesseområde, der endnu ikke er kortlagt (Arksey & O'Malley, 2005), her migrantarbejderes arbejdsmiljø i den danske bygge- og anlægssektor. Litteratursøgningen, kortlægningen og den videre behandling af litteraturen følger seks afgrænsede faser. Metoden er også beskrevet på engelsk i det publicerede studie (Overgaard et al., 2023).

### Fastlægnings af forskningsspørgsmålet (Fase 1)

Forskningsspørgsmålet, som vi brugte til at guide vores søgning, læsning og kodning af litteraturen er:

Hvad ved vi fra den eksisterende litteratur om arbejdsmiljø, sikkerhed og trivsel for migranter, der arbejder i byggesektoren i Danmark?

Overordnet set er formålet at undersøge, hvor meget forskning der findes. Interessen fokuserer på omfanget af forskningsaktivitet samt hvem, hvor og hvordan, der skrives om emnet. Helt centralt er det selvfølgelig også at finde ud af, hvad der allerede vides om emnet.

### Identifikation af relevant litteratur (Fase 2)

Formålet med *scoping*-undersøgelsen er at være så omfattende som muligt i indsatsen med at identificere materiale, der er egnet til at besvare det centrale forskningsspørgsmål (Arksey og O'Malley, 2005). Søgningerne blev filtreret, så de bredt dækker alle emner, der er relevante for migrantarbejde. Alt materiale udgivet efter 2004 er omfattet, da dette var året, hvor relevante migrationsændringer blev indført, det vil sige udvidelsen af EU (Andersen and Arnholtz Hansen, 2008).

For at sikre at vi indhentede alt relevant litteratur, brugte vi en systematisk metode i november og december 2021. Et første skridt var at identificere de "lette" match ved at søge efter "migranter i Danmark" (på dansk og engelsk) i Google og Google Scholar. Et næste skridt involverede en omfattende søgning i databaser ved hjælp af relevante søgetermer. Bibliotekets egne søgefunktioner (MultiSearch) og Academic Search Premier og Sociological Abstracts blev identificeret som egnede til denne opgave. Der blev oprettet et katalog med danske og engelske søgetermer såsom (\*Migra\*), (\*Foreign\*), Udenlandsk, "AND/OR" (\*Occupation\*), (\*Work\*), Sick, Language. (\*Health\*), (\*Communicat\*), Arbejde "AND/OR" (\*Bygge\*), Construction, building, high risk "AND" Denmark, Danish, Danmark, Dansk. For det tredje gennemgik vi udvalgte forskeres hjemmesider. For det fjerde gennemgik vi alle referencelister i identificerede artikler. Endelig satte vi os også for at undersøge, om et værk er blevet citeret efter dets udgivelse. I alt fandt vi cirka 90 forskellige publikationer.

### Inklusion og Eksklusion (Fase 3)

I fase 3 besluttede vi *post hoc* de yderligere inklusions- og eksklusionskriterier i forskningsgruppen. Oprindeligt blev det antaget, at det ville være muligt at lære om arbejdsmiljøet og sikkerheden for arbejdere i Danmark ved at se på forskning fra andre lande, der ligner Danmark. En nærmere læsning af litteraturen tyder dog på, at resultater fra andre lande, også dem vi normalt betragter som lignende såsom Norge og Sverige, har erfaringer, der er anderledes end de danske. Derudover fandt vi et nyt litteraturstudie (Hvid & Buch, 2020), som i vidt omfang har afdækket netop det område, som vi havde påtænkt.

Forskergruppen diskuterede også, i hvilken grad undersøgelser fra andre sektorer, især højrisikosektorer, såsom industri og landbrug, kunne overføres til byggesektoren. I sidste ende besluttede vi os imod en sådan inklusion på grund af de forskellige aktører og måder at organisere arbejdet på. Byggesektorens fagforening anses for at være en særlig stærk fagforening med højere fagforeningstæthed end de øvrige sektorer.

Vi har også inkluderet rapporter, der ikke har gennemgået den kvalitets-sikring, der er indbygget i fagfællebedømmelse. Vi har truffet dette valg, fordi de fleste af rapporterne er skrevet af danske akademikere, og at de samme akademikere ofte publicerer de samme resultater som både tidskriftsartikler og rapporter. Vi har dog også inkluderet to COWI rapporter og en Rambøll rapport.

### Kodning og tematisk analyse (Fase 4)

Vi har kodet litteraturen i forhold til nogle forudbestemte temaer (Bazeley, 2009; Braun & Clarke, 2006; Saldaña, 2009). Disse temaer svarer til analyseapparatet, DWSH, fremlagt tidligere (Sorensen et al., 2016, 2021). Analyseapparatet henleder opmærksomhed på den individuelle arbejder, forhold på arbejdet, hvordan arbejdet eller sektoren er organiseret samt makroforhold.

### Opsummering og rapportering af data (Fase 5)

I den næste fase brugte vi den store mængde af kodet materiale (32 siders rå litteratur) og organiserede det i kategorier (Nowell et al., 2017), som dernæst blev komprimeret og sammenskrevet.

### Konsultation (Fase 6)

En vigtig komponent i metoden er konsultation med nøgleeksperter inden for området (Arksey & O'Malley, 2005). Vi har bevidst udvalgt og inviteret akademiske eksperter med (a) erfaringer med arbejdsmiljø og/eller (b) viden om migration til at læse og give feedback på et udkast til den tematiske analyse og metoden.

**3**

**EKSISTERENDE  
FORSKNING  
OM ARBEJDSMILJØ  
OG SIKKERHED FOR  
MIGRANTARBEJDERE  
I BYGGE- OG  
ANLÆGSBRANCHEN  
I DANMARK**

I dette kapitel fremlægges resultaterne af det første skridt i projektet, et litteraturstudie. Formålet med litteraturstudiet, som blev gennemført ultimo 2021 og primo 2022, var at kortlægge, hvad der i forvejen fandtes af litteratur om migranternes arbejdsmiljø og sikkerhed. Publikationer udgivet senest januar 2022 er medtaget. Studiet er også publiceret i Nordic Journal of Working Life Studies (Overgaard et al., 2023).

### 3.1 OVERSIGT OVER PUBLIKATIONER MEDTAGET I LITTERATURSTUDIET

I dette afsnit, gives først en kort alfabetisk oversigt over de publikationer, der er medtaget i litteraturstudiet. Tabel 3 giver et overblik over den medtagne litteratur. I bilag 1 findes der en annoteret oversigt.

TABEL 3: PUBLIKATIONER MEDTAGET I LITTERATURSTUDIET

Forfattere	Årstal for publikationen	Danmark	Andre lande	Migranter	Ikke-migranter	Arbejds miljø primært	Bygge- og anlæg	Landbrug	Industrien	Rengøring	Kvantitativ	Kvalitativ	Tidsskrift	Rapport (R) Bog (B)	Peer reviewed	Ny data
1. Andersen & Arnholtz (2008)	2008	✓	-	✓	-	-	✓	-	-	-	-	✓	-	KB	?	✓
2. Andersen & Felbo-Kolding (2013)	2013	✓	-	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	B	-	✓
3. Arnholtz (2021)****	2021	✓	-	✓	-	-	✓	-	-	-	✓	✓	✓	-	✓	✓
4. Arnholtz & Andersen (2016)****	2016	✓	-	✓	-	-	✓	-	-	-	✓	✓	-	B	-	✓
5. Arnholtz & Hansen (2009)*	2009	✓	-	✓	-	-	✓	-	✓	✓	✓	-	-	R	-	✓
6. Arnholtz & Hansen (2012)*	2012	✓	-	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	✓
7. Arnholtz & Refslund (2019)**	2019	✓	-	✓	-	-	✓	-	-	-	-	✓	✓	-	✓	✓
8. Biering et al. (2017)***	2017	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	✓
9. COWI (2012)	2012	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	-	-	-	✓	-	R	-	✓
10. COWI (2016)	2016	✓	-	✓	-	✓	✓	-	-	-	✓	✓	-	R	-	✓
11. Guldenmund et al. (2013)	2013	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	✓
12. Grillis & Dyreborg (2015)	2015	✓	-	✓	-	-	✓	-	-	-	-	✓	✓	-	✓	✓
13. Nielsen & Sandberg (2014)	2014	✓	-	✓	-	-	✓	-	-	-	-	✓	✓	-	✓	✓
14. Pedersen & Thomsen (2020)	2020	✓	✓	✓	-	-	✓	-	-	-	-	✓	-	KB	?	✓
15. Rambøll (2016)***	2016	✓	-	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	R	-	✓
16. Rasmussen et al. (2016)**	2016	✓	-	✓	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	R	-	✓
17. Rasmussen & Biering (2020)***	2020	✓	-	✓	-✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	KB	?	✓
18. Refslund (2021)**	2021	✓	-	✓	-	-	✓	-	✓	-	-	✓	✓	-	✓	✓
19. Refslund & Sippola (2020)**	2020	✓	✓	✓	-	-	✓	-	✓	-	-	✓	✓	-	✓	✓
20. Simkunas & Thomsen (2018)	2018	✓	-	✓	-	-	✓	-	-	✓	-	✓	✓	-	✓	✓
21. Spanger & Hvalkof (2020)	2020	✓	-	✓	-	-	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	B	✓	✓

Noter. \* Studiet af 500 polakker er rapporteret i flere outputs.

\*\* Disse outputs vedrører samme datasæt.

\*\*\* Det er umuligt at adskille byggeri fra andre sektorer i dette projekt, som er rapporteret flere steder

\*\*\*\* Dette projekt om udstationerede arbejdere er rapporteret i to outputs.

B = Bog, KB = Kapitel i bog, R = Rapport.

Langt de fleste udgivelser er skrevet af danskere, på dansk og til et dansk publikum. Faktisk var vi ikke i stand til at finde en eneste artikel af akademikere i migranternes afsenderlandene. Det er også et begrænset antal forfattere, som forsker i emne, hvor Jens Arnholtz er den mest aktive. Det er også værdt at bemærke, at konsulenter, snarere end uafhængige akademikere, er forfattere til nogle af de mest omfattende forskningsprojekter (COWI, 2012, 2016; Rambøll, 2016).

Der har tilsyneladende været en nogenlunde konstant opmærksomhed på emnet i forskningskredse siden 2008, men med en stigning i 2016, mens der var ringe interesse for emnet i de første år efter EU-udvidelsen.

Vi skal gøre opmærksom på, at udover disse studier, som alle vedrører ny empirisk forskning, findes der også et andet nyere dansk litteraturstudie (Hvid & Buch, 2020), som på nogle områder overlapper med vores eget studie, men som har et bredere fokus, fordi det også medtager litteratur fra udlandet og ikke kun fokuseres på bygge- og anlægsbranchen. Der findes også et nyere notat fra Det Nationale Center for Arbejdsmiljø (NFA), som fokuserer på sårbare arbejdstagere, og som indeholder et litteraturstudie (Møller et al., 2020). Disse andre litteraturstudier giver også et godt indblik i problemstillingerne omkring migrantarbejdere.

### 3.2 EKSISTERENDE FORSKNING OM ARBEJDSMILJØ OG SIKKERHED FOR MIGRANTER I BYGGEBRANCHEN I DANMARK

I dette afsnit opsummerer vi den allerede eksisterende viden om migranternes arbejdsmiljø i Danmark. Denne viden er organiseret tematisk, altså på tværs af de enkelte studier.

#### **Arbejdsskadernes omfang**

Når vi kigger isoleret på migrantarbejderes arbejdsulykker, er det fraværet af forskning, der springer mest i øjnene. Der findes faktisk kun et rent dansk publiceret studie, som er publiceret både som artikel (Biering et al., 2017) og bogkapitel (Rasmussen & Biering, 2020), samt et studie, der sammenligner Danmark med to andre lande (Guldenmund et al., 2013). Den rene danske undersøgelse (Biering et al., 2017) benyttede data fra tre forskellige kilder: skadestuebesøg, indberettede skader til Arbejdstilsynet og data fra Danmarks Statistik fra årene 2003 til 2013. Den komparative undersøgelse benyttede interviews, et survey (spørgeskema) og registerdata i mindre omfang

Begge studier (Biering et al., 2017; Guldenmund et al., 2013) bekræfter overordnet mistanken om, at migrantarbejdere generelt er særligt udsatte på arbejdsmarkedet i sammenligning med danskerne. Begge undersøgelser viser, at migranter generelt har flere ulykker end danskere. Guldenmund et al (2013) finder, at migranter (217) har flere ulykker pr. 10.000 arbejdere end danskere (181). Ligeledes finder Biering et al (2017), at både migranter fra det nye EU og resten af verden (se senere for en liste over disse lande) havde flere arbejdsulykker end danskere og borgere fra de gamle EU-lande. Begge undersøgelser bekræfter derfor forskning fra andre lande (Mucci et al., 2019; Sterud et al., 2018), og resultaterne passer derfor med de internationale erfaringer.

Dog tegner det rene danske studie (Biering et al., 2017; Rasmussen & Biering, 2020) et helt anderledes billede for migrantarbejdere i højrisiko jobs, hvilket inkluderer bygge- og anlægsbranchen (Biering et al., 2017). Biering et al (2017) undersøgelsen viser således helt overraskende, at alle

migranter under 30 år, og som arbejder i højrisikosektorer, har færre arbejds-skader end danske arbejdstagere. Migrantarbejdere over 30 år, og dem fra de nye EU-lande har også en lavere ulykkesfrekvens end danske arbejdstagere. Det er lige så overraskende er især unge fra det nye EU-lande er underrepræsenteret i antallet arbejdsulykker, idet de har kun cirka en tredjedel så mange ulykker som sammenligningsgruppen ifølge studiet (Biering et al., 2017). Biering et al (2017) peger på flere forskellige grunde til dette noget overraskende resultat, herunder især *healthy worker bias*, altså at migranter er en sund gruppe, der beslutter sig for migration, samt Arbejdstilsynets indsats. De nævner også underrapportering.

Helt overordnet konkluderer studiet dog:

It is our overall impression that the working environment we in general offer the migrant workers from the EU countries is good and comparable to conditions offered to the native Danish workers (Rasmussen & Biering, 2020, s. 162).

Vi har svært ved at tilslutte os forfatternes overordnede konklusion om, at migrantarbejdere bliver tilbudt arbejdsmiljø, som er godt og tilsvarende danskernes. Vores skepsis overfor konklusionen beror ikke på designet som sådan, for designet er ambitiøst. Det er fortolkningen, vi er uenige i. Vi tilslutter os, når forfatterne (Biering et al., 2017; Rasmussen & Biering, 2020) henleder opmærksomheden på mulig underrapportering. Men vi mener ikke, at det er muligt at pege på underrapportering og samtidig komme til ovenstående konklusion.

Overordnet er resultaterne af den danske undersøgelse også problematiske, fordi de ikke peger i samme retning som størstedelen af undersøgelser fra andre lande (Mucci et al., 2019; Sterud et al., 2018). Vi har altså god grund til at antage at underrapportering spiller ind, når arbejdsulykker tages som udtryk for migranters risikoprofil og dermed være skeptiske overfor resultaterne. Vi peger her især på en undersøgelse af Arnholtz & Hansen (2009), som finder store uoverensstemmelser mellem migranternes selvrapporterede arbejdsskader og de officielle statistikker. Sammenfattende har vi meget lidt validt, akademisk viden om både arten og omfanget af problemet i Danmark forud for vores undersøgelse.

#### **Migranternes viden og risikovillighed**

Mangel på uddannelse, især læsefærdigheder fremføres ofte i den offentlige debat og af danske myndigheder og arbejdsgivere som årsager til problemer (COWI, 2012; Rambøll, 2016). En ældre undersøgelse af polakker i København (Arnholtz & Hansen, 2009) finder dog, at polakker i København er bedre uddannede end befolkningen generelt i både Polen og Danmark. Et andet argument, der ofte kommer frem, handler om migrantarbejdernes manglende kvalifikationer, som ifølge dette argument bringer migranter i fare. Således beskriver informanter fra byggesektorens organisationer migranterne som havende manglende erfaring eller som "generalister" uden de specifikke delsektorkompetencer, der normalt anvendes i Danmark, eller med kvalifikationer, der ikke er direkte sammenlignelige (COWI, 2012; Guldenmund et al., 2013).

Arbejdstagerne selv i samme undersøgelse af COWI (2012) er dog af den opfattelse, at deres kompetencer ikke er væsentligt forskellige fra deres danske kollegers (COWI, 2012). Dette støttes af andre forskere (Arnholtz & Hansen, 2009), som fandt, at de polakker, der arbejder i byggeriet, har en stor grad af kompetencematch: Nogle har uddannelsesbeviser, andre har erfaring, og mange har begge dele (Arnholtz & Hansen, 2009). Helt overordnet

peger litteraturen på, at individuelle faktorer ikke er gode forklaringer på, hvorfor polakkerne får løn og må arbejde under arbejdsforhold, der ligger langt under niveauet for deres danske kolleger (Arnholtz & Hansen, 2013).

Der kan sættes spørgsmålstegn ved, om arbejderne medbringer en bestemt kultur, en sikkerhedskultur, der er ringere end danske arbejdes. Beviserne for en sådan kultur er sparsomme og omstridte. Faktisk har vi kun været i stand til at finde én rapport, som hævder at kunne påvise en sådan kultur (COWI, 2012). Denne rapport (COWI, 2012) melder om en "polsk mentalitet", et ord de bruger til at beskrive arbejdere, der vil udsætte sig selv for fare til gengæld for profit. En anden undersøgelse finder ingen klare beviser for en så anderledes kultur (Guldenmund et al., 2013). Et andet studie argumenterer anderledes, nemlig at migranterne brander sig selv som særligt arbejdsvillige, og at denne "polskhed" giver migranterne en fordel i fordelingen af arbejdet (Nielsen, 2007).

Der er mere enighed om, at forskellige incitamenter i arbejdet medfører, at migranter accepterer dårlige forhold til gengæld for en økonomisk gevinst (Guldenmund et al., 2013). Det fremføres, at migrantarbejderne er villige til at acceptere (endog meget) lavere sikkerhedsstandarder, hvis der er tilstrækkelig økonomisk fordel, og at de nogle gange tager chancer for ikke at forsinke eller stoppe arbejdet (COWI, 2012; Guldenmund et al., 2013). Denne forskning peger på at det kan være svært at sige fra, når migranterne med ringe viden om det danske arbejdsmarked og med sprogbarrierer står over for krav fra arbejdsgiveren (Pedersen & Thomsen, 2020; Refslund, 2021). Selvom migrantarbejderne måske kender til sikkerhed, ignorerer de problemerne for at behage arbejdsgiverne eller for at vise sig som effektive arbejdstagere (COWI, 2012). Andre peger på, at der er udgifter forbundet med at købe det rigtige sikkerhedsudstyr, og at den enkelte arbejder foretager en afvejning mellem sikkerhed og profit (Refslund & Sippola, 2020).

Samtidig peger noget litteratur på, at migranterne hovedsageligt er orienteret mod deres hjemlande. Det følger deraf, at når der er lavere standard for sikkerheden i hjemlandene, vil dette medføre en lavere standard på arbejdspladserne i Danmark (COWI, 2012; Guldenmund et al., 2013; Refslund & Sippola, 2020).

### **Hverdag på arbejde: dårligere lønninger, sprogbarrierer, dårlig behandling og svindel**

At have et godt arbejdsmiljø betyder ikke kun fravær af risici. Det handler ikke kun om ikke at komme til skade, de handler også om daglig trivsel. I dette afsnit gennemgås de mest dominerende daglige problemer, som migrantarbejderne møder på arbejdspladserne, og som har betydning for arbejdsmiljøet.

Sprogproblemer anses for at være et af de største problemer (Guldenmund et al., 2013; COWI, 2012) selv i tilfælde, hvor der benyttes tosprogede arbejdsledere (Guldenmund et al., 2013), eller hvor der bruges tolke (Rambøll, 2016). Som følge af sprogbarrierer forstår migranter muligvis ikke sikkerhedsinstruktionerne tilstrækkeligt og stoler derfor i stedet på deres erfaring og standarderne i det land, de kommer fra (Guldenmund et al., 2013: 98).

Det er dog især arbejdsgivere, der peger på sprog som et sikkerhedsproblem. For eksempel fandt Andersen og Felbo-Kolding (2013), at mellem 51% og 60% af arbejdsgiverne mener, at østeuropæiske arbejdere mangler viden om arbejdsmiljø og sikkerhed. Nogle arbejdsgivere henviser endda til disse problemer som berettigelse for at betale en lavere løn til

migrantarbejdere for at dække omkostningerne i forbindelse med tolkning (Andersen & Arnholtz, 2008; Nielsen, 2007). Stillet over for et fradrag i lønnen kan det antages, at arbejdere hellere vil lade som om, de forstår instruktioner end få mindre i løn.

Migrantarbejderne selv opfatter tilsyneladende sproget som et mindre problem. Dette skyldes, at migranter hovedsageligt arbejder sammen med andre migranter. Kun i specielle situationer, for eksempel når der skal overdrages arbejde, opfatter migrantarbejdere sproget som et problem (COWI, 2012). Her skal det dog bemærkes, at kun dette ene studie af COWI (2012) har spurgt til migrantarbejdernes egen opfattelse af det problem.

Dårlig behandling af migrantarbejdere er et dominerende tema, og meget af litteraturen redegør for udbredt diskrimination og dårlig behandling (Arnholtz & Hansen, 2009; COWI, 2012). Som eksempler på mere "milde" former for diskrimination rapporterer migranterne om manglende anerkendelse af deres færdigheder, og at de bliver betragtet som andenrangs EU-borgere (Arnholtz & Hansen, 2009). Dårlig behandling giver sig også udtryk i mere seriøse former. Omkring en tredjedel af de polske arbejdere i en undersøgelse er blevet truet med fyring, og næsten hver femte er blevet truet med vold på deres arbejdsplads (Arnholtz & Hansen, 2009). Dårlig behandling omfatter også at blive bedt om at udføre farligt arbejde. Dette er især tilfældet for dem, der arbejder for udenlandske virksomheder ifølge en lidt ældre undersøgelse (Arnholtz & Hansen, 2009).

Generelt har mange migranter meget lidt at gøre med danske arbejdstagere, og litteraturen peger på stærk segregering (COWI, 2012; Refslund og Arnholtz, 2021), hvor migrantarbejdere og danske arbejdere kun har lidt at gøre med hinanden. Dette medfører en manglende fælles identitet som arbejdere. Nogle gange opfordrer arbejdsgiverne endda aktivt til denne adskillelse (Refslund og Sippola, 2020), fordi manglen på interaktion reducerer potentialet for kollektivism og sammenhold på tværs af etniske grupper. Som COWI (2012) påpeger, kan polariseringen antages at have konsekvenser for sikkerheden, men vi har ikke noget konkret belæg for, om det er tilfældet (COWI, 2012).

Løn fylder meget i litteraturen. En undersøgelse anslår, at danske arbejdstagere tjener 16-19% mere end migrantarbejdere (Andersen & Felbo-Kolding, 2013) og kun lidt mere end den minimale løn ifølge overenskomsten (Andersen & Felbo-Kolding, 2013; Arnholtz, 2021; Arnholtz & Hansen, 2009). De lavere lønninger er muliggjort af et system, hvor nogle arbejdsgivere, imod intentionen, bruger overenskomsten som en minimumsstandard (Rasmussen, 2016; Simkunas & Thomsen, 2018). Selv hvor der ikke er gjort noget ulovligt, har den meget lavere løn potentiale til at påvirke trivsel på arbejdspladsen (Simkunas & Thomsen, 2018). I forhold til danske arbejdere er det en særskilt bekymring, at migranter lægger pres på løn og vilkår for alle (Arnholtz & Hansen, 2009) omtalt som social dumping (Grillis & Dyreborg, 2015). Vi vender tilbage til det spørgsmål senere.

Økonomisk svindel over for migrantarbejderne er udbredt. Sådan svindel kan indebære, at migranter ikke får udbetalt den rigtige løn (COWI, 2012), en almindelig og gængs praksis (Arnholtz & Hansen, 2009; Refslund, 2021). Arnholtz (2021) peger på snesevis af voldgifts- og arbejdsretssager som bevis på, at brugen af falske lønsedler er en meget almindelig praksis blandt disse virksomheder. En anden praksis er at indsætte falske lønfradrag eller kun at betale løn for 37 timer, mens det reelle antal arbejdstimer er meget højere (Refslund & Arnholtz, 2021). Arbejdere, som holder på deres rettigheder, risikerer at blive truet med udvisning, fyring og fysisk vold (Refslund, 2021). Nogle peger også på gældslaveri og menneskehandel

(Grillis & Dyreborg, 2015), men der findes ikke på nuværende tidspunkt dansk forskning, der direkte kan bevise sådan praksis i byggeriet.

Generelt mangler der undervisning og opkvalificering på arbejdspladserne. For eksempel fandt Andersen og Felbo-Kolding (2013), at kun et mindretal af arbejdsgiverne tilbyder sprogundervisning. I stedet læner arbejdsgiverne sig op ad tosprogede arbejdere eller bruger oversættere (Rambøll, 2016). Desuden, sammenlignet med andre sektorer, gør byggesektoren kun lidt for at opkvalificere migranter på jobbet. Hvis initiativer findes, er arbejdsgivere mere tilbøjelige til at tilbyde sikkerhedstræning og arbejdsmiljøuddannelse end andre former for træning og opkvalificering, men udbredelsen er stadig lavere end i andre sektorer (Andersen & Felbo-Kolding, 2013). Manglen på uddannelse, herunder uddannelse i arbejdsmiljø og sikkerhed, betyder, at migrantarbejderne måske ikke forstår hvori farerne består (COWI, 2012).

### **Migranter er underlagt andre forventninger end danske arbejdere**

Social dumping løber som et underliggende tema gennem meget af litteraturen. Social dumping bruges til at betegne en strategi for at sænke lønninger eller andre standarder med henblik på at øge konkurrenceevnen (Bernaciak, citeret i Grillis & Dyreborg, 2015: 15).

De undersøgelser, der specifikt taler om social dumping, har en tendens til at fokusere på lønninger (Arnholtz & Hansen, 2012; Andersen og Felbo-Kolding, 2014) frem for arbejdsmiljø. Social dumping kan dog tænkes at relatere til arbejdsmiljø, da der kan opnås forretningsmæssige fordele ved at omgå arbejdsmiljøregler (Grillis & Dyreborg, 2015). Samtidigt kan virksomheder have gode grunde til at opretholde et godt arbejdsmiljø, såsom at kunne tiltrække arbejdskraft, højne produktivitet og sikre mindre sygefravær (Rambøll, 2016).

Et konkret fokus har været på arbejdstid. Det er enighed i litteraturen om, at arbejdsindvandrere arbejder mange timer (Arnholtz og Andersen, 2016) og at migranterne kan have en interesse i at kunne arbejde mange timer. Dette er især tilfældet for de migranter, som er i landet på et relativt kort ophold og som ønsker høj økonomisk gevinst (COWI, 2012; Arnholtz & Hansen, 2009). Selvom der er enighed om, at de lange arbejdstider kan være gensidigt fordelagtige, kan nogle migrantarbejdere føle, at arbejdet er deres ansvar og derfor føle sig presset til at påtage sig overarbejde og weekendarbejde for at undgå at blive afskediget (Simkunas & Thomsen, 2018).

Migranterne opfatter selv lange arbejdsdage som en risikofaktor (COWI, 2012). De lange arbejdsdage er muligvis, fordi der ikke findes lovgivning, der stipulerer arbejdsdagens længde. I stedet overlades dette spørgsmål til overenskomsterne. Der er tale om, at overenskomsterne ikke nødvendigvis er brudt, men derimod strammet til det yderste (Arnholtz, 2021).

Et andet relateret aspekt er det arbejdstempo, hvormed arbejdet udføres. For at øge deres løn, eller bare en anstændig løn, løber nogle migrantarbejdere en risiko og håber på det bedste (COWI, 2012). For eksempel kan det tage tid at hente det rigtige sikkerhedsudstyr (COWI, 2012). Afvejningen af risiko skal også ses i forhold til arbejdstagernes ansættelsesusikkerhed, såsom frygten for at blive fyret (Simkunas og Thomsen, 2018). Samtidig beretter migrantarbejdere, at de ønsker at blive set som dygtige, og at arbejde hurtigt er udtryk for kompetence (COWI, 2012). Alt i alt danner der sig et billede af en situation, hvor arbejdsgivere i stand til at udnytte migranternes motivation til at tjene penge for egen vinding, hvilket må formodes at have konsekvenser for arbejdsmiljøet mere generelt, og især for sikkerheden.

### **Arbejdets organisering skaber risici for migranter**

Meget af litteraturen dokumenterer, hvordan organiseringen af arbejdet kanalisere migranter ind i dårlige job. Det er de job, der i den internationale litteratur betegnes 3D-jobs (dirty, dangerous, demanding eller alternativt, degrading eller demeaning) (Moyce & Schenker, 2018). Generelt, og i lighed med resultaterne fra andre lande, er der enighed om at migrantarbejdere i Danmark har de dårligst lønnede job, og jobs hvor arbejdsforholdene er dårligere (Arnholtz and Hansen, 2009; COWI, 2012; Refslund, 2021). Sådanne mindre attraktive job indeholder hårdt fysisk arbejde ofte udført med høj arbejdsintensitet, og det udføres oftest af de ufaglærte (Arnholtz and Hansen, 2009). Migranter forklarer også, at de får tildelt de mere farlige opgaver, de opgaver som danskerne ikke vil påtage sig, men som migranter accepterer, fordi de er bange for at miste deres arbejde (COWI, 2012).

Ansættelserne er usikre. Selvom migranterne kan nyde en vis beskyttelse ved at arbejde i en sektor i vækst, er de en udsat gruppe. Deres arbejdsliv er prekære (Pedersen & Thomsen, 2020; Spanger & Hvalkof, 2020). Migranter rapporterer om frygten for at miste deres job og generel usikkerhed (Simkunas & Thomsen, 2018). For eksempel fortæller polakker at de føler sig mindre jobsikre og at de mangler indkomstsikkerhed, når de sammenligner arbejdet her med arbejdet i deres eget land (Arnholtz and Hansen, 2009). Dette er med til at forklare, hvorfor migranter er mere tilbøjelige til at engagere sig i for meget overarbejde, finde sig i dårlig behandling og udvise risikobetonet adfærd på arbejdet (Simkunas & Thomsen, 2018; Spanger & Hvalkof, 2020).

Ikke alle migranter er lige udsat for usikkerhed og dårlige forhold i 3D-job. Det er især de, der ikke er ansat på standardvilkår, der er mest udsatte. Størstedelen af arbejdsgiverne i sektoren er dog medlemmer af en arbejdsgiverorganisation (såsom Dansk Industri), hvilket antages at give en vis beskyttelse til arbejdere (Andersen & Felbo-Kolding, 2013; Arnholtz and Hansen, 2013), men se afsnittet om løn ovenfor. De værste problemer antages at eksistere for de migranter, der arbejder for udenlandske virksomheder (Arnholtz & Andersen, 2016; Arnholtz, 2021) men et andet nyt litteraturstudie finder, at der er manglende evidens for sådanne påstande (Hvid & Buch, 2020). De værste problemer falder også på dem, der er selvstændige (Andersen & Felbo-Kolding, 2013; Arnholtz & Hansen, 2009), især de falske selvstændige (arme- og ben virksomheder) (Arnholtz & Hansen, 2009). Problemerne er større i mindre virksomheder og på mindre byggepladser (Rasmussen et al., 2015). Der er også enighed om, at forholdene for den enkelte forværres i et system med udbredt brug af underleverandører (Andersen & Felbo-Kolding, 2013). Migranter, der ansættes uden kontrakt, er også særligt udsatte i forhold til ulykker og sygdom (COWI, 2012).

Det overordnede budskab er, at problemer i bygge og anlægssektoren ikke har at gøre med nogle få rådne kar, der udnytter migrantarbejdere ondsindet og villigt, selvom sådanne mennesker sandsynligvis også findes. I stedet peges der på et system, som muliggør systematisk udnyttelse af migrantarbejdere. Især peges der på manglen på lovbestemt regulering og den frivillige karakter af organiseringen af det danske system, hvilket efterlader nogle store smuthuller, som arbejdsgiverne kan udnytte (Arnholtz, 2021).

### **Migranter er svære at beskytte**

Et andet sæt af temaer i litteraturen fokuserer på vanskelighederne ved at beskytte migranter (Guldenmund et al., 2013). Konkrete handlinger omfatter indførelse af og overvågning af Registret over Udenlandske Tjenestedydere (RUT) og kontrolbesøg (Grillis & Dyreborg, 2015; Refslund & Arnholtz, 2021). Selvom disse vurderes at være effektive til en vis grad (Biering et al.,

2017), har en sådan beskyttelse begrænset rækkevidde, fordi mange migranter har en mistillid til statslige organer som Arbejdstilsynet, der anses for at være lovens stærke arm, i stedet for en beskyttelse af arbejdstageres rettigheder (Guldenmund et al., 2013).

Fagforeninger har også indtaget en stærk og ledende rolle i beskyttelsen af arbejdere. Sådanne fagforeningsstrategier inkluderer arbejdsrepræsentanter på arbejdspladser og 48-timers møder (Rasmussen et al., 2016). Men opgaven vanskeliggøres af, at kun en lille procentdel er organiseret i fagforeninger (Arnholtz & Hansen, 2009). Migranter er særligt vanskelige at organisere på grund af migrantarbejderes midlertidige eksistens i Danmark og deres manglende anerkendelse af nødvendigheden af fagforeninger (Arnholtz & Hansen, 2013). Fagforeningerne mødes da også med generel mistillid (Arnholtz & Hansen, 2009; Rasmussen, 2016; Refslund, 2021) og i værste fald trues arbejdere med opsigelse, hvis de taler med fagforeningsarrangører (Arnholtz & Refslund, 2019). Endelig har kun en meget lille procentdel adgang til nogen form for arbejdsløshedsbeskyttelse (A-kasse eller kontanthjælp) (Arnholtz & Hansen, 2009). Der peges på, at kontraktlige forpligtelser, specifikt arbejdsklausuler, kan have en positiv indvirkning på de overordnede arbejdsforhold i byggebranchen (COWI, 2016; Rasmussen et al., 2015). Det er dog ikke almindelig praksis at medtage sikkerhedskrav i arbejdsklausulerne (COWI, 2016).

### **Mobilitet mellem ulige arbejdsmarkeder giver problemer**

I den danske litteratur er der kun ringe opmærksomhed på hvordan forhold, der ikke direkte kan observeres på arbejdspladsen, påvirker arbejdsmiljøet. Undtagelsen er den måde de ulige økonomiske markeder mellem hjemlandet og Danmark motiverer den enkelte arbejdstager (Arnholtz & Hansen, 2009; Andersen & Felbo-Kolding, 2013). Der er enighed om, at lønforskelle er hovedårsagen til, at migranter søger arbejde i Danmark (Andersen & Felbo-Kolding, 2013; COWI, 2012). Migrantarbejdernes ansvar for deres familier kan også påvirke arbejdsmiljøet. En ældre undersøgelse (Andersen & Felbo-Kolding, 2013) fandt, at den gennemsnitlige migrantarbejder kun er lidt yngre (35 år) end danske bygningsarbejdere (39 år) (Andersen & Felbo-Kolding, 2013: 53). At arbejde på tværs af projekter og lande skaber en specifik balance mellem arbejde og privatliv, og tilskynder

mandlige migranter til at tage den primære forsørgerrolle i familien, hvilket giver familien en stabil familiestruktur (Simkunas & Thomsen, 2018). Derfor er den ustabile tilværelse for arbejderen ikke nødvendigvis modsvaret af en ustabil tilværelse for deres familie og den "typiske" udstationerede arbejdstager er en midaldrende familiefar (Arnholtz & Andersen, 2016). Arbejdstageres mobilitet og forskellene mellem de mulige lønindkomster kombineret med ansvar over for familier og pårørende betyder, at migranter har meget at miste, hvilket formodes at gøre migrantarbejderne mere tilbøjelige til at leve med et dårligt arbejdsmiljø og generelt dårligere arbejdsforhold end deres danske kolleger.

### **Opsamling og diskussion**

Nogle emner er blevet grundigt udforsket i eksisterende forskning, som beskrevet i detaljer ovenfor. Det drejer sig især om problemer med lønninger (Arnholtz, 2021; Arnholtz & Hansen, 2009; Rasmussen et al., 2012; Simkunas & Thomsen, 2018), diskrimination og dårlig behandling (Arnholtz & Andersen, 2016; Grillis & Dyreborg, 2015; Refslund & Arnholtz, 2021) og problemer med arbejdstid (Arnholtz & Andersen, 2016; COWI, 2012). Visse aktører har fået mere opmærksomhed for forskningsopmærksomhed end andre, såsom udstationerede arbejdere (Arnholtz & Andersen, 2016) og arbejdsgivere (Andersen & Felbo-Kolding, 2013; Arnholtz & Andersen, 2016).

Det overordnede billede er dog, at der ikke findes meget eksisterende forskning, som dokumenterer og fokuserer specifikt på migrantarbejderes arbejdsmiljø i Danmark, inklusiv sikkerhed. Denne korte rapport giver en oversigt over den forskning, der findes. Dette er særligt overraskende i betragtning af, at vi fra udenlandske litteraturstudier ved, at migrantarbejdere er udsatte qua deres dårligere tilknytning til arbejdsmarkedet og migrantstatus (Ahonen et al., 2007; Hvid & Buch, 2020; Isusi et al., 2020; Sterud et al., 2018). Det er også overraskende, når vi ved, hvor farligt, det er at arbejde i bygge- og anlægsbranchen, og så farligt, at byggeriet sammen med landbruget ligger på en delt førsteplads for dødsulykker, og hver tiende anmeldte arbejdsulykke sker på en byggeplads (Arbejdstilsynet, 2020a, 2020a).

The background of the page is filled with a pattern of thin, wavy blue lines that create a sense of movement and depth. The lines are more densely packed at the top and bottom, and more sparse in the middle, framing the central text.

**4**

**HVERDAGEN OG  
SIKKERHEDSTILTAG  
PÅ DANSKE  
BYGGEPLADSER**



Studiet er drevet af ønsket om at give en stemme til migrantarbejderne selv. Vi anerkender dermed, at migrantarbejderne er hovedpersoner i eget liv. Ingen andre kan med rimelighed formodes at vide nær så meget om, hvad migranterne oplever på byggepladserne end migranterne selv. Vi er derfor interesserede i den enkelte persons oplevelser og fortællinger om, hvordan arbejdet opleves. Disse oplevelser kan ikke reduceres til spørgsmål om udbredelse og procentdele.

Denne første del af analysen beror derfor på en ren induktiv analysemetode. Det skyldes, at vi mente, at det var vigtigt, at migrantarbejderne fik lov til at fortælle om deres oplevelser på arbejdspladserne i Danmark helt uden filter, uden forudfattede holdninger og uden kendskab til, hvad der ellers er blevet fremført af holdninger og perspektiver på migranternes arbejdsliv. Med andre ord var det vigtigt, at migranterne selv fik en stemme, som ikke var blevet filtreret igennem et analyseapparat eller udsat for teoretisering. Analysen her er heller ikke filtreret gennem de nogle gange modsatrettede perspektiver hos faglige informanter såsom arbejdsmiljøansatte, de faglige organisationer eller tilsynsmyndigheder.

Derfor har en studentermedhjælper, helt uden forudgående viden om migranter eller arbejdsmiljø, kodet alt interviewmateriale som indsamlet hos migranterne selv med henblik på at beskrive migranternes oplevelser på de danske byggepladser. Dette sikrer et så rent billede som muligt af, hvad migranterne oplever. Det er disse oplevelser, som er rapporteret her i kapitel 4 samt i kapitel 5. Først efterfølgende vurderes disse oplevelser i kontekst af tidligere forskning. Hensynet til den enkelte informant og erkendelsen af, at ikke to historier er helt ens, betyder at nogle historier er gengivet i et væsentligt omfang og med relevante detaljer. For den enkelte person betyder det noget, hver gang arbejdslivet gør ondt på sikkerheden, velfærden og sundheden, uanset hvor mange andre, der har det på samme måde.

Dette kapitel er struktureret som følger: Først giver vi en oversigt over de temaer (emner), der vedrører dagligdagen på arbejdet, herunder arbejdstempo, arbejdstid, tildeling af arbejde osv. I andet afsnit fokuserer vi på forskellige sikkerhedstiltag på pladserne og udforsker migranternes oplevelser af sikkerhedsinstruktioner, sikkerhedsudstyr og fysisk arbejdsmiljø. Kapitel 5 er en fortsættelse af kapitel 4. I kapitel 5 fokuserer vi på de menneskesyn og holdninger, som migranterne støder på, og som migranterne selv mener ligger til grund for deres behandling på pladserne.

Langt de fleste temaer identificeret i analysearbejdet med migranterne selv er behandlet i dette og næste kapitel. Enkelte temaer er dog inkluderet i andre kapitler, hvor det indholdsmæssigt giver mere mening. Vi har således foretaget en afvejning af, hvorledes vi bedst har kunnet fortælle en sammenhængende historie. Således er alt data vedrørende ulykker behandlet i kapitel 6, og farligt arbejde er primært behandlet i kapitel 7. Alt interviewmateriale som vedrører "sammenligninger med danskere" er kodet separat, men fremlæggelsen er vævet ind i andre temaer.

## 4.1 HVAD ER MIGRANTERNE MEST OPTAGEDE AF?

Dette første afsnit giver en oversigt over, hvilke temaer migrantarbejderne dækker i interviewene samt en oversigt over, hvor dominerende disse emner er i forhold til hinanden. Oversigten er motiveret af et ønske om at vise ikke bare, hvad migranterne taler om, men også i hvilket omfang.

I vurderingen af omfanget har vi anvendt en simpel metode, idet vi har brugt de tilskrevne koder i Nvivo (se første spalte i Figur 5). Nvivo er et meget anvendt softwareprogram, som gør det muligt at tilføje en kode til alt interviewmateriale, som i dette tilfælde udgør mere end 800 siders rå interviewmateriale. Koder er at sammenligne med et emne eller en slags overskrift. F.eks. hvis migranten fortæller om den bolig, som virksomheden stiller til rådighed, kodes alt interviewmateriale, der omhandler boligen, til koden "boligerne som stilles til rådighed".

Vi præsenterer emnerne fra mest omtalte til mindst omtalte. Kodningerne er udtømmende forstået på den måde, at alt interviewmateriale er blevet kodet til en af disse 26 koder. Alt materiale er blevet kodet, medmindre det tydeligvis er irrelevant.

**FIGUR 5: KODER OG FOREKOMSTEN AF KODNINGER**

Koder i Nvivo (emner), udtømmende	Forekomster, antal kodninger
Sikkerhedsinstruktioner og -kommunikation	99
(Højt) arbejdstempo vs. arbejdsmiljø og sikkerhed	98
Sikkerhedsudstyr og fysisk arbejdsmiljø	85
Sammenligninger med danskere	77
Svindel	72
Attituder til arbejdssikkerhed	71
Løn og arbejdstid	61
Ulykker og håndtering	58
Sproglige udfordringer	49
Fyring og trusler om fyring	45
Andre arbejdsmiljø og sikkerhedsforanstaltning (f.eks. tilsyn)	40
Arbejdsmiljø og sikkerhed i andre lande vs. Danmark	33
Boligerne som stilles til rådighed	32
Arbejdstilsynet	31
Omgangstone	29
Forholdene til danske kollegaer	28
Kultur, normer, vaner, mentalitet	25
Mindreværd	21
Arbejdsopgaver uden kvalifikationer	21
Farligt arbejde	19
Trusler og vold	17
Diskrimination	13
Arbejdsvillighed	12
Hierarkier	9

Nogle emner er ikke overraskende. F.eks. har vi jo netop spurgt grundigt ind til forskellige ledelsesmæssige tiltag, der har til hensigt at forbedre AM og sikkerhed, herunder instruktion og kurser. Det er derfor ikke overraskende, at sikkerhedsemner figurerer højest på listen over emner. På samme vis har vi også netop bedt migranterne om at lave sammenligninger, hvorfor det heller ikke er overraskende, at der er så mange forekomster af sammenligninger med danskere. Det der måske er mere overraskende er, at så få sammenligner med hjemlandet og andre lande. Vi vender tilbage til grunden til dette.

Det er værd at notere at arbejdstempo nævnes 98 gange. Arbejdstempo nævnes altså som den overvejende oplevelse, når adspurgt om hverdagen på arbejdet.

Det der overrasker mest er, at svindel kommer på en 5. plads over mest nævnt emner. Vi har nemlig ikke inkluderet spørgsmål om svindel, omend vi har haft det som et opmærksomhedspunkt i forhold til registrering af ulykker. Det er også værd at notere, at der forefindes 17 kodninger til trusler og vold. Endeligt overrasker det, at migranterne er så insisterende på at tale om løn i betragtning af, at vi ingen spørgsmål har haft om løn, og at migranterne ofte er blevet mindet om, at vi netop ikke var interesserede i lønspørgsmål, fordi løn traditionelt ikke bliver opfattet som et arbejdsmiljømæssigt spørgsmål.

## 4.2 HVORDAN OPLEVES HVERDAGEN?

Her fokuseres der på temaer, der vedrører hverdagen på arbejde. Det er migrantarbejdernes fortællinger om, hvordan det er at gå på arbejde hver dag. Det inkluderer beretninger om et dagligt arbejdspress med store forventninger til både tempo og arbejdstid og oftest i et perspektiv omkring, hvorvidt løn er tilsvarende indsatsen. Der findes også beretninger om manglende instruktion i arbejdet, sprog, det kollegiale fællesskab og de boliger, som er en del af nogle migranternes arbejdskontrakt.

### Arbejdstempo

Stort set alle migrantarbejdere beretter om pres på arbejds hastigheden, eller som mange udtrykker det: Det skal gå "hurtigt, hurtigt, hurtigt". Migranterne fortæller således om et arbejdspress, som er betydeligt og svært at holde til. Polske Jan fortæller, at "først og fremmest bemærkede jeg, at der var meget lidt tid til det hele" og Mikolaj har samme oplevelse, at "ofte bruger ledelsen polakker til at udøve et stille pres for at forsøge at gøre noget hurtigt". Litauiske Aiko beretter på lignende vis om arbejdspress og manglende pauser:

**/// Vi har heller ikke sådan en pause, hvor man går ud og ryger eller lignende, som man siger. Vi skal bare gøre det.**

(AIKO FRA LITAUEN)

I forhold til de mange, som oplever store og ofte helt urimelige krav om at arbejde hurtigt, er der kun få, der deler andre oplevelser, herunder Georg, som fortæller:

**/// Nej, det var omvendt. Det var ingen pres eller mobning: "kom nu, kom nu".**

(GEORG FRA POLEN)

Georgs udsagn vidner om, at han godt ved, at andre migrantarbejdere bliver udsat for et andet pres end han selv gør.

Alexander giver et af de mest konkrete, men også grelle eksempler på, hvordan arbejdspresset bliver øget over tid.

**/// Den tid hvor jeg arbejdede i Jylland, der var der konstant pres på, at der skal produceres mere. Hurtigt hurtigt. Der var forskellige, enten direkte chefen, eller en tæt på chefen, der har sagt hurtigere, hurtigere. Jeg vil sige, at arbejdsgiveren har presset så meget på arbejdstageren, at vi har bygget tre svinestalde. En efter en. Den første har vi bygget på 14 dage. Den anden har vi bygget på halvanden uge. Og den tredje har vi bygget på bare en uge. Samme størrelse, samme arbejde.**

(ALEKSANDER FRA POLEN)

Aleksander oplever altså, at han ikke bliver belønnet, men derimod straffet for arbejdsindsatsen. Efterhånden som teamet bliver hurtigere til at udføre arbejdet, flyttes kravene til processen.

Anciennitet på arbejdspladserne, i firmaet og i Danmark har tilsyneladende en positiv effekt på arbejdspresset. Med tid bliver arbejdstagere bedre til at sige fra overfor urimelige krav:

**/// Nu har jeg erfaring. Hvis de siger "hurtigere, hurtigere", så siger jeg "jeg er ikke din robot". "Jeg er ikke din slave".**

(SORIN FRA POLEN)

Migranterne sammenligner ofte et tidligere job, hvor de netop skulle arbejde "hurtigt, hurtigt, hurtigt", med et nuværende job, hvor det ikke er tilfældet.

Mellemliderne får nogle gange skylden for dette fokus på hastighed fremfor fokus på gode arbejdsprocesser:

**/// De har meget lidt teknisk viden, så de bibeholder bare deres stilling ved at råbe meget højt. Du skal passe på værktøj. Du må ikke gå for tidligt til pause.**

(FILIP FRA POLEN)

Enkelte andre peger på, at arbejdspresset ikke nødvendigvis kommer udefra, men er et indre pres, som motiveres af lysten til at fremstå som effektiv, en god arbejder. Razvan fortæller om denne (hvad nogle kalder) østeuropæiske mentalitet:

**/// De vil gerne arbejde hurtigere, og vise chefen, at "jeg kan arbejde hurtigere. Jeg kan lave mere". Og den mentalitet, den er ikke så god.**

(RAZVAN FRA RUMÆNIEN)

Men dette såkaldte indre pres opstår ikke ud af kontekst. Presset må nemlig ses i konteksten af formodet risiko for eller konkrete trusler om fyring. Sergei fortæller, at mange migrantarbejdere skruer tempoet op, fordi de forventer at miste jobbet "hvis de producerer for lidt eller er for langsomme", mens Razvan fortæller, at "[arbejdsgiveren] sagde, jeg skal arbejde hurtigere, så jeg ikke mister mit arbejde". Mange deler også en oplevelse af, at deres eget ve og vel ikke spiller nogen rolle i forhold til processen og tidsplaner, eller som Andrei formulerer det "de prøver at gøre det hurtigt. De er ligeglade med, hvor farligt det er for dig".

Migrantarbejderne er af den opfattelse, at det høje arbejdspress udsætter dem for større risiko for, at noget går galt. Det høje arbejdstempo kan have negative konsekvenser for produktet men også udsætte arbejderne for forhøjet risiko for ulykker:

**// Og så generelt er min erfaring at de ulykker, som sker, det sker fordi der bliver pålagt et højt arbejdstempo. Og når man skal udføre noget hurtigt, så går det hurtigt galt.**

(DAWID FRA POLEN)

Der er helt overvejende enighed blandt migrantarbejderne både om det høje arbejdstempo, men også om, at arbejdstempoet udgør den største risiko i forhold til ulykker:

**// Der er stor risiko ved, at vi skal have det store tryk på. Og vi arbejder, og vi mærker den risiko. Hvis der hele tiden er en, der råber ad en, at "nu skal du lige gøre det her" og "du skal skynde dig" og "du skal gøre det her hurtigere". Så er der jo større og større risiko for, at der sker en arbejdsulykke.**

(FERNANDO FRA GUINEA-BISSAU/PORTUGAL)

De farlige situationer opstår ikke nødvendigvis i selve situationen, men kan også dukke op senere i processen, fordi oprydning og sikring af arbejdspladsen ikke sikres:

**// De polske kolleger, de får at vide, at på torsdag skal I være færdige med det her dæk. Så skynder de sig. Polakkerne. Så skynder de sig. Og så ligger der måske nogle rester af materialer. Og de har ikke ryddet op. Men de har overholdt tidsplanen.**

(SERGEI FRA SLOVAKIET)

Andre igen peger på de langvarige konsekvenser, altså nedslidning, forårsaget af arbejdspresset:

**// Jeg tror, at hvis man fortsætter på den måde, så er man sikkert nedslidt. Men jeg er også sikker på, at det er psykisk. Det skal nok komme frem, når man er 65. Det er både det fysiske og psykiske.**

(BASTIAN FRA POLEN)

Når migranterne bliver udsat for dette arbejdspress, bliver de nogle gange nødt til at udføre opgaver på måder, som de ved, udsætter dem selv for fare. Aiko fortæller, hvordan han ser sig nødsaget til at flytte et stillads med håndkraft på grund af krav om færdiggørelse:

**// Det var på en arbejdsplads, hvor vi hurtigt skulle blive færdige. Det var en lørdag, og vi skulle gøre det færdigt, og der var vi på arbejdspladsen. Der var de der store kæmpe stilladser af aluminium, og de skulle flyttes til et andet sted, til en anden bygning. Og så tog jeg fat i det, for at flytte det med håndkraft. Og så sprækkede både min muskel, og det hele knækkede over, min sene her i armen.**

(AIKO FRA LITAUEN)

På samme vis fortæller en anden arbejder, her en polsk migrant, at det høje arbejdstempo gør, at han selv og de andre polske kollegaer nogle gange foretager uhensigtsmæssige løft, selvom de godt ved, at de burde vente på en kran ligesom de danske kollegaer:

**// Der er sådan en lang metalstang. Som vejer 60 kilo. I henhold til reglerne, burde 5 personer løfte den. Når danske kollegaer skal løfte sådan noget, så venter de og beder om en kran. Vi har så travlt. Så vi kan finde på bare at løfte den 2 personer. Selvom den vejer så meget.**

(CIBOR FRA POLEN)

Migrantarbejderne sammenligner ofte deres egen arbejdssituation med danskernes og oplever, at danskerne bliver mødt med helt andre krav om arbejds hastighed:

**// Tidsplanen på en opgave for danskere er på 3 dage og for polakker en time for den samme opgave.**

(JERZY FRA POLEN)

Portugisiske Estevo er en af mange, der sammenligner med danskerne og fortæller om et næsten uudholdeligt arbejdspress, hvor selv pauserne er skåret væk for migrantarbejderne:

**// Den store forskel det er, at danskerne de får lov til at holde pauser, og der er ikke det der arbejdspress, som der er hos de udenlandske. Så danskerne de får lov til at holde deres pause, de får lov til at arbejde i normalt tempo, og udlændingene de har de 2 pauser, hvor de spiser, men ellers er det bare arbejde arbejde arbejde.**

(ESTEVO FRA PORTUGAL)

Den forventede højere produktivitet opleves som uretfærdig forskelsbehandling:

**// Hvorfor skal vi, os der kommer udefra, arbejde sådan? Vi har tre dage. Men hvis det er et dansk hold, må de bruge fire eller fem dage. Og du tænker "hvorfor?" Hvorfor skal jeg gøre det på næsten halvdelen af tiden?**

(ANDREI FRA RUMÆNIEN)

Utilfredsheden opstår også fordi, migranterne oplever, at de er mere produktive end danskerne. Igen og igen fortalte migranterne, ligesom Sergei og Ryszard, at "danskerne arbejder lidt langsommere" og "vi er mere produktive end danskerne". Migranterne oplever altså ikke, at det højere pres er udløst, fordi de hænger i tøjlen og ikke kan følge med danskerne.

Som bevis på, at udtalelsen er korrekt, peger en ældre polsk arbejder under et gruppeinterview på, at det jo netop er denne produktivitet, som gør migrantarbejderne attraktive i forhold til den danske arbejdskraft:

**// Hvorfor agerer danskerne, som de gør? [Er det fordi], de elsker os? Nej. Vi er meget mere produktive.**

(DAWID FRA POLEN)

Indtjeningen bliver også i denne sammenhæng brugt som et mål på, hvor uretfærdig denne forskelsbehandling opleves:

**/// Lad os sige, at vi tager det med et grin. Men det er måske et tragisk grin. Hvor langsomme var de danske kolleger i forhold til de polske? Og de danske kolleger har fået mere i løn. Og de var langsomme om det samme arbejde.**

(SERGEI FRA SLOVAKIET)

Konkluderende er kravet om et højt arbejdstempo den mest dominerende oplevelse blandt migrantarbejderne, et arbejdstempo som migranterne er anderledes end det, de observerer danske kollegaer blive udsat for.

### Arbejdstid

Der optræder et væld af beretninger om, at den udenlandske arbejdskraft generelt og dagligt arbejder mange timer (alt fra 8-14 timer dagligt). Flere fortæller endvidere, at de arbejder alle ugens 7 dage uden hviledøgn i flere måneder og heller ikke afholder ferie. Flere fortæller desuden, hvordan arbejdsgiver udbetaler feriepenge, mens de ansatte stadig pålægges at møde ind på arbejde i perioden:

**/// Arbejdsgiverne foretrækker, at "jeg skal nok betale for din ferie", men du skal ikke holde fri.**

(BASTIAN FRA POLEN)

Migrantarbejdere sammenligner oftest egen arbejdstid med danskernes. Der er enighed om, at danskerne arbejder væsentligt færre timer end den udenlandske arbejdskraft. Det påvirker arbejdsmiljø på en kompliceret måde. På den ene side, udtrykker mange, at det er deres eget valg, og at det er positivt, at have adgang til at arbejde mange timer:

**/// Vi arbejdede meget længere, gerne 50-60 timer om ugen, men det var vores beslutning, at tjene flere penge.**

(RYSZARD FRA POLEN)

Samtidig opleves den kortere arbejdstid for danskerne som en bedre arbejdstid. F.eks. sammenfatter tolken i et interview med Viorel indholdet og forklarer: "her kommer han alligevel ind på, at danskerne har bedre arbejdstider, kortere arbejdstider". Den kortere arbejdstid opleves altså som bedre, også selvom Viorel umiddelbart inden forklarer, at han har et ønske om at arbejde så mange timer som muligt. Disse modsatrettede informationer må forstås i forhold til indtjeningen.

Indtjeningen har nemlig indflydelse på, hvordan arbejdstiden opleves. Migrantarbejderne peger på, at en af grundene til, at den udenlandske arbejdskraft arbejder så mange flere timer end danskerne, skyldes at danskerne ikke behøver arbejde så mange timer som den udenlandske arbejdskraft, fordi danskerne ikke bliver pressede på samme måde. Opfattelsen er således, at danskerne ikke vil finde sig i det, som den udenlandske arbejdskraft må tåle:

**/// Danskerne ville aldrig finde sig i de vilkår, der er. Hvis der er en dansker der, som har arbejdet i 7 timer, så går han hjem. Og så får han væsentligt mere end det vi gør, når vi arbejder 11 timer plus weekenderne.**

(AIKO FRA LITAUEN)

Arbejdstiden påvirker altså velfærden på arbejdspladsen i sig selv. Migranterne oplever, at de skal arbejde flere timer for at opnå samme indtjening som danskerne, og dette opleves som uretfærdig forskelsbehandling. Rumænske George, som er uddannet elektriker og som har mere end 30 års erfaring i faget inklusivt seks år i Danmark, fortæller om sine oplevelser med forskelsbehandling. Han fortæller, at de danske kollegaer får lov til at gå tidligt hjem, hvis de gør et job færdigt hurtigere end forventet, eller hvis der er meget dårligt vejr. F.eks. fortæller han om en konkret situation, hvor han arbejdede under meget svære forhold på et tag i regn og blæst. Han arbejdede hurtigt med udsigt til at gøre arbejdet færdigt og gå hjem ligesom de danske kollegaer, som allerede havde fået fri. Men da han var færdig, blev han sat til endnu en opgave.

Pauser er et særligt irritationspunkt for migranterne. Pauser er en forskelsbehandling, der er let at få øje på. F.eks. fortæller Roland om en situation, hvor chefen kommer og henter de danske kollegaer klokken 10 for at holde pause, mens han selv og landmænd fra Rumænien fik at vide, at de ikke måtte holde pause sammen med danskerne.

Polske Juliusz fortæller desuden, at hvis de holder pause, så får det omfattende konsekvenser, mens danskerne går fri:

**/// Der kommer også tit situationer, hvor danskere har nogle bestemte arbejdskulturer. Så snart de bliver lidt trætte, så tager de en lille pause. Og der er intet problem med det. Det er også fair nok. Men så snart vi tager fem minutters pause til at slappe af, så er der issues. Og vi får advarler om, at vi kan blive afskediget fra arbejdet.**

(JULIUSZ FRA POLEN)

Migranterne oplever således en forskelsbehandling i forhold til danskerne, som har ret til bedre arbejdstider end migranterne.

Sammenholdt med de tidligere citater fremgår det altså, at både den forventede højere produktivitet og arbejdstiden på den ene side opleves som ønskværdigt og noget, som migrantarbejderne er fagligt stolte af. På den anden side, opleves forventningerne som uretfærdig forskelsbehandling – især i forhold til de lavere lønninger.

### Løn vs. arbejdstid og -tempo

Langt de fleste migrantarbejdere giver udtryk for, at netop lønnen er årsagen til, at de er i Danmark for at arbejde, og flere er da også ganske tilfredse med lønnen, der ofte bliver sammenlignet med den løn, de kunne tjene i deres hjemland. Dog tilkendegiver adskillige migrantarbejdere også en utilfredshed med den løn, de får, når de sammenligner deres løn med danskernes. Når det kommer til lønnen, så er de også af den opfattelse, at danskerne tjener mere end dem uden objektive grunde:

**/// De danske kolleger har fået mere i løn. Og de var langsomme om det samme arbejde**

(SERGEI FRA SLOVAKIET)

Og Dawid tilslutter sig. Han oplever, at danskerne får bedre løn for lettere opgaver:

**// De danske kollegaer har udført de nemme opgaver. Oven i det, så har de danske kollegaer fået meget bedre løn end jeg har fået**

(DAWID FRA POLEN).

For migranterne skyldes dette irritationspunkt således, at de oplever en uretfærdig forskelsbehandling; danskerne får mere i løn men lette arbejdsopgaver, mens migrantarbejderne får det hårde og svære arbejde og mindre i løn, mens danskerne også løser de samme opgaver som migrantarbejderne, men markant langsommere. Indtjeningen har således indflydelse på, hvordan arbejdsopgaverne opleves for migrantarbejderne, når de sammenligner danskernes arbejdsopgaver og løn med deres egne arbejdsopgaver og løn. Ifølge flere af migranterne så er forklaringen på danskernes højere løn, at arbejdsgiverne påstår, at danskerne har et højere kvalifikationsniveau, mens de ifølge flere migrantarbejdere ofte beskæftiger sig med samme arbejdsopgaver.

Derudover oplever flere, at der er en diskrepans mellem løn og arbejdstid og opgaver; de får for lidt i løn i forhold til hvor mange timer, de arbejder, samt den risiko de ofte udsættes for ved vanskeligt og hårdt fysisk arbejde:

**// Virksomheden vil ikke betale den rigtige løn, og de beder om 200 % af deres medarbejdere.**

(ANDREI FRA RUMÆNIEN)

Ernst fra Tyskland, der har arbejdet i Danmark i 15 år, beretter om, hvordan man ofte er afhængig af diverse tillæg, fordi grundlønnen i sig selv er for lav for det arbejde, der udføres, og aldrig hæves, mens tillæggene kan justeres, hvilket er en dobbeltsidet sag, da tillæggenes størrelse afhænger af, hvilken ledelse der er:

**// Vi havde sidst, der var tillæg oppe per kvadratmeter, jeg tror vi fik en otte-ni kroner eller sådan noget. Men så pludselig fik vi kun 74 ører, fordi vi havde fået ny ledelse, og han er ikke sådan til det der tillæg [...] det kan de jo pille ved hele tiden [...] det er jo ingen løn til det man laver. Jamen, det er hårdt. Og man går der til en løn, som ser godt ud på grund af tillæg, men i virkeligheden er den rigtige løn... Den er jo alt for lav.**

(ERNST FRA TYSKLAND)

Der optræder desuden et utal af beretninger om, hvordan andre slet ikke får diverse tillæg såsom overbetaling for det overarbejde, de bliver pålagt både i hverdagene og weekenderne. Daina fortæller om sine litauiske kollegaer:

**// De arbejder jo flere timer 10-12 timer, og hvis det er nødvendigt, så arbejder de også lørdag og søndag, og der bliver ikke betalt ekstrabetaling eller for overtid, så de skal arbejde for den samme timesats [løn]**

(DAINA FRA LITAUEN).

Grundlønnen spænder desuden vidt og bredt; alt fra 70-90kr. i timen til 165kr. i timen, men selv med en løn på 165kr. i timen, så er der lang vej op til det, som Ernst fra Tyskland synes, man burde få; for det arbejde han laver "skulle den være på 210 til 220 kr".

Trods løn traditionelt ikke betragtes som arbejdsmiljø og heller ikke har været et særligt interessepunkt i undersøgelsen, er løn et tilbagevendende tema som migrantarbejderne bringer frem under interviewene. Således kan man udlede, at løn i høj grad har indflydelse på de udenlandske ansattes velbefindende på arbejdspladsen, idet løn lader til at have indflydelse på, hvor tilfredse migrantarbejderne er med de arbejdsopgaver, de tildeles, og forskellig løn uden grundlag i det faglige opleves som forskelsbehandling.

**Tildeling af de værste opgaver**

Migranterne oplever, at de altid tildeles de værste opgaver. Migrantarbejderne finder det urimeligt og som et udtryk for forskelsbehandling, at de skal udføre de farligste opgaver på byggepladserne, mens danskerne skummer de lettere jobs:

**// Det er jo ikke rimeligt, at hvis der er to personer, en etnisk dansker og en rumæner, at det altid er den ene, der skal udføre det farlige arbejde.**

(FLORIN FRA RUMÆNIEN)

I interviewmaterialet bliver der givet mange konkrete eksempler. F.eks. fortæller en ældre polsk arbejder, at han "blev sat til at lave spær, tunge arbejder. Hvor de danske kollegaer har udført de nemme opgaver". En anden, Sergei, fortæller, hvordan polske kollegaer står i vand og knokler på en dag, hvor det regner meget, mens de danske arbejdere bliver flyttet til job indendørs. Disse sammenligninger bliver ofte fulgt op af en sammenligning på lønnen, som ovenfor anført. Utilfredsheden med de ringere arbejdsopgaver bliver målt i forhold til lønforskellene. Den udenlandske arbejdsstyrke oplever, at de forventes at lave det tungere og dårligere arbejde, samtidig med at danskerne får bedre løn for et lettere arbejde.

Nogle migrantarbejdere peger på, at migrantarbejderne selv bærer noget af skylden, når de går i gang med opgaver, som danskerne ville have løst anderledes. I et gruppeinterview refererer polske Cibor til et eksempel, som en anden i gruppeinterviewet har bragt op:

**// Og det der eksempel med en jernstang, som burde løftes af 5. Nogle polakker de siger bare, "vi kan løfte den".**

(CIBOR FRA POLEN)

Hans landsmand, Dawid, forklarer, hvordan eksemplet viser, at danskere og udenlandske arbejdskraft gør tingene forskelligt:

**// Danskerne ville vente på en Manitou.**

(DAWID FRA POLEN)

Langt de fleste migrantarbejdere er dog af den opfattelse, at forskellene i arbejdsopgaver skyldes, at danskerne ikke vil finde sig i at arbejde under de farlige forhold, som migranterne arbejder under. Som et konkret eksempel på de forskellige forventninger, fortæller polske Jerzy, at de udenlandske kranførere forventes at arbejde under vejrforhold, som danskerne ikke må tåle:

**/// Det er meget afgørende for kranførere at arbejde sikkert. [Vi] arbejder ikke, hvis det blæser for meget. Og det er ulovligt at arbejde, hvis der er for meget stærk vind. [...] Men nogle gange var vi nødt til at arbejde ved 21 meter pr. sekund, som var ulovligt, og selvom det er ulovligt, så teamleder eller ledelsen har presset os til at arbejde alligevel. De danske kranførere arbejder slet ikke, når vinden er for stærk.**

(JERZY FRA POLEN)

Andre fortæller i mere generelle vendinger om, hvordan danskerne ganske enkelt siger fra overfor meget farlige situationer:

**/// Forholdene er således, at det er meget farligt. De danskere, der kommer, de bliver ikke længe, når det er SÅ farligt. Når de ser dødningehoveder, så bakker de ud, mens rumænerne bliver og lider under forholdene**

(DANIEL FRA RUMÆNIEN).

Igen og igen har migranterne forklaret, at danskerne ikke vil finde sig i det, som migranterne må tåle. De vil ganske enkelt ikke finde sig i at blive presset af arbejdsgivere og deres repræsentanter. F.eks. fortæller Mikolaj at danskerne "de giver ikke efter for pres fra ledere og chefer". Og Aiko er enig, da han erklærer, at "det er sådan, at danskere aldrig nogensinde vil finde sig i, at man arbejder i et virkelig støvet og udsat sted, hvor det er farligt for helbredet og sådan". Sorin udtrykker det en smule anderledes, da han erklærer, at "danskerne brokker sig, polakker brokker sig ikke".

Men det er ikke kun et spørgsmål om, at migranterne responderer anderledes til samme behandling. De bliver simpelthen ikke udsat for samme krav. Julian fortæller, hvordan der er helt andre krav:

**/// Et andet sted, havde jeg skåret hele dagen. Eller mange timer. I regnvejr. Og så kom der en chef, og så blev jeg glad, fordi jeg tænkte at jeg blev sendt over i skurvognen, men han kom bare for at sige "fortsæt arbejdet".**

(JULIAN FRA POLEN)

Vennen Juliusz, som bliver interviewet på samme tid, tilslutter sig at der er andre krav til dem:

**/// Hvis arbejdsgivere betragtede danskere ligesom udlændinge, så var der ikke nogen danskere, der ville arbejde.**

(JULIUSZ FRA POLEN)

De givne eksempler viser arten af de anderledes arbejdsopgaver, som migranterne må tale. Blandt de migranter, som oplever forskelsbehandling, er de flest af den opfattelse af forskellene skyldes, at migrantarbejderne bliver tildelt farligere opgaver. En minoritet er af den opfattelse, at migrantarbejderne udfører farlige opgaver, selvom de fleste er opmærksomme på, at måden udgør en risiko for deres helbred. Der er også overvejende enighed om, at migranterne tåler og må tåle denne arbejdsdeling, mens danskerne er bedre til at sige fra. Vi vender tilbage til særligt farligt arbejde (3D-arbejde) i kapitel 7, hvor vi dedikerer et helt kapitel til arbejdets organisering og hvad det betyder for sikkerheden.

### Instruktion i arbejdets udførelse

Det er slående, hvor dominerende temaet om manglende instruktion er i det samlede materiale. Når polske Walenty, som har arbejdet i Danmark i en lang årrække, fortæller, at "ofte er det, at arbejdsgiverne ikke giver sig god tid til at give nogle instruktioner omkring arbejdsmiljø" er han således talerør for mange andre migrantarbejdere, som tilsvarende beretter om manglende instruktion.

Migrantarbejderne er generelt opmærksomme på, at når der mangler instruktion i arbejdet, er det et arbejdsgiveransvar, som ikke opfyldes. Cosmin er således fuldt klar over, hvor ansvaret for instruktionen ligger, og at ansvaret ikke opfyldes, da han fortæller om sine arbejdsopgaver, hvor farligt arbejdet er, og hvor stor risiko han udsættes for:

**/// [Hvis vi skal] lægge beton, for eksempel. Det er farligt, og det er stort, og det er ret hårdt. Han har pligt til at fortælle mig, hvordan jeg skal bruge den. Han skal komme og fortælle mig og sige det hele. Det er aldrig sket.**

(COSMIN FRA RUMÆNIEN)

Dermed peger Cosmin på, at manglende instruktion udsætter ham selv og andre for en unødvendig risiko.

Nogle oplever, at instruktionspligten bliver tilsidesat til fordel for kvalitets sikring af selve arbejdet. Hermed bliver der, som Boris, forklarer det, fokus på kvaliteten af produktet, men ikke på kvaliteten af arbejdsprocesserne:

**/// Nej. De kommer og kvalitetssikrer. Siger "der er et hul, det skal fikses". De tjekker kun kvaliteten af udført arbejde. Og så er der en, som styrer alle byggepladser, som ser om tegningerne passer. Og så kommer der en og tjekker kvaliteten. Men der er ikke nogen, der tjekker processen.**

(BORIS FRA UKRAINE)

I forlængelse heraf forklarer flere, at arbejdsmiljø tilsidesættes til fordel for fokus på selve produktionen. Alan forklarer:

**/// Der blev aldrig nogensinde diskuteret noget omkring arbejdsmiljø. Man har aldrig diskuteret arbejdsmiljøet. Der er aldrig en eneste arbejdsgiver, hvor man har snakket om arbejdsmiljø. Kun, hvad skal vi lave. Gå i gang.**

(ALAN FRA POLEN)

Som det fremgår, oplever Alan altså, at selve opgaven vægtes højest uden fokus på, hvordan opgaven løses bedst og sikrest. Flere har også oplevet, at deres arbejdsgiver decideret omgår instruktionspligten. Vi vender tilbage til disse omgængelsesscenarier i kapitel 7.

Der er desværre andre eksempler, hvor manglende instruktion udsætter migrantarbejdere for en helt unødigt risiko. En polsk arbejder fortæller f.eks., at han spurgte nogle rumænske kollegaer, om de var blevet instrueret i noget igangværende arbejde med asbest, hvortil de havde svaret "nej" og fortsatte. På samme vis fortæller Daina, at hendes kollegaer ikke blev instrueret i at arbejde i højderne, og et ønske om et stillads blev samtidig afslået af arbejdsgiveren, mens Cosmin fortæller om brugen af Manitou, der bliver betjent af kollegaer uden instruktion om korrekt selebrug.

Når vi sammenligner, hvor mange informanter der beretter om manglende instruktion, er der kun forholdsmæssigt få migrantarbejdere blandt informanterne, der beretter om grundig instruktion. Rumænske Nicu, som har arbejdet som håndværker i en dansk virksomhed i 8 år, er en af de få:

**// Hver gang der har været noget... Ikke kun nyt, men det kan være risikofyldt oppe på taget og sådan noget. Der får vi altid instruktion omkring hvad... Hvor solidt det skal bygges, gelænderet.**

(NICU FRA RUMÆNIEN)

Rumænske Razvan og Bogden, som begge to også arbejder i danske virksomheder, deler denne oplevelse. Bogden fortæller, at selvom han aldrig har været på et decideret kursus, får han og kollegaerne en grundig instruktion. Han giver ved samme lejlighed en række eksempler på arten af instrukser, f.eks. opførelse i højder og elevatorskakte og ved brug af vinkelsliber. Razvan kobler sin lignende oplevelse til chefens orientering mod hans og kollegaernes ve og vel:

**// Vores chef, han siger til os, altid, at selvom vi har nok erfaring... Han vil stadigvæk sige til os, at vi skal passe på.**

(RAZVAN FRA RUMÆNIEN)

Når vi vurderer den samlede mængde data, er det dog påfaldende, at så mange migranter deler den samme oplevelse af manglende instruktion. Vi udleder dermed, at den manglende instruktion er en gennemgående oplevelse i branchen, og at grundig instruktion er undtagelsen til den mere dominerende oplevelse om manglende instruktion. Vi noterer også, at betragtninger om grundig instruktion vedrører ansættelser i danske virksomheder. Vi vurderer samtidig, at langt de fleste migrantarbejdere godt ved, at der findes en instruktionspligt, og at arbejdsgiveren ikke opfylder sit ansvar, når der mangler instrukser. Vi vender tilbage til instruktionspligten i kapitel 7.

### Sproglige udfordringer i det daglige

De fleste migrantarbejdere i vores undersøgelse er ikke overbeviste om, at sprog er et problem i forhold til sikkerhed eller i øvrigt udgør et dagligt problem. Måske lidt overraskende beretter migrantarbejderne således overvejende samstemmende, at de ikke oplever problemer i forhold til sprog i det daglige. F.eks. fortæller Ioan, at "jeg synes det fungerer" og Viorel, som lodret erklærer, at "der er ingen problemer sådan sprogmæssigt".

Nogle migrantarbejdere kvalificerer disse udsagn, og det dermed muligt at give et bud på, hvorfor migrantarbejderne helt overvejende ikke oplever sprog som en arbejdsmiljømæssig udfordring. Italienske Angelo fortæller, hvorfor han ikke oplever sprogbarrierer. Han peger især på den udbredte brug af tolke:

**// Vi har altid haft nogle til at tolke for os. Og jeg kan nogenlunde kommunikere på mit dårlige skoleengelsk. Men der er mange fra mit hold, der slet ikke kan et ord engelsk. Og for eksempel, når vi har været til introduktion, så har der altid været nogle der har taget sig af os, og sørget for at tolke til os.**

(ANGELO FRA ITALIEN)

Andre fortæller, at man kun skal kommunikere med dansk eller engelsktalende personer i kort tid hver dag, så der opstår ikke sprogproblemer løbende. F.eks. forklarer rumænske George, der selv taler engelsk, at "det er ikke nødvendigt for udlændinge at tale dansk, fordi på arbejdet taler de måske i 10 minutter med nogen. Så de behøver det ikke. Det er ikke nødvendigt at tale dansk".

På byggepladser, hvor arbejderne alene taler med landsmænd, oplever migranterne heller ikke problemer af den simple grund at det interne sprog er polsk, rumænsk eller noget andet. På sådanne pladser taler alle det samme sprog og har ikke brug for andre sprog end deres eget. Georgs oplevelse med et-sprogs arbejdspladser blev gengivet af en stor del af vores informanter:

**// Min arbejdsgiver var en polak. Arbejdssproget var også polsk. Mine tre arbejdskolleger, de var også polakker. Så vi har kommunikeret på polsk.**

(GEORG FRA RUMÆNIEN)

På andre byggepladser arbejder forskellige nationaliteter sammen. Måske lidt mere overraskende, forklarer majoriteten af informanterne med erfaring fra flersprogede byggepladser, at der ikke er problemer. De deler nemlig ofte et eller andet fælles sprog. Dette fællessprog kan være engelsk. F.eks. fortæller 37-årige Bogden, som udelukkende arbejder med danskerne, at danskernes engelskkundskaber er så gode, at det ikke udgør nogen risiko, at det fælles sprog er engelsk:

**// De fleste taler engelsk, og så er jeg også godt i gang med at lære dansk, så jeg synes, det fungerer fint.**

(BOGDEN FRA RUMÆNIEN)

Men engelsk er ikke det eneste fællessprog på de danske byggepladser. Det kan derfor ikke nødvendigvis udledes, at sprog skaber problemer, blot fordi arbejdere ikke taler dansk eller engelsk. I nogle sjak og på nogle byggepladser kan det officielle arbejdssprog være engelsk eller dansk, mens det faktiske arbejdssprog er en blanding af de forskellige sprog, som nogle nationaliteter taler. F.eks. fortæller ukrainske Boris om, hvordan hans sprogkundskaber hjælper ham til at navigere i arbejdet, og at hverken engelsk eller dansk er nødvendige sprog i hans arbejde:

**// Der er litauere, ukrainere og polakker. Den største del er litauere, den sidste ukrainere og så er der polakker. Jeg kan jo flydende polsk, og litauerne kan russisk.**

(BORIS FRA UKRAINE)

En række af de sydeuropæiske landes fælles sprogstammer betyder, at de kan kommunikere med hinanden. F.eks. forstår rumænere og italienere hinanden. En stor del af de migrantarbejdere, som vi har interviewet her fra de gamle østbloklande, taler mindst et eller to sprog udover modersmålet. Selvom disse sprog ikke nødvendigvis er dansk eller engelsk, er de dog til stor nytte på byggepladser, hvor en stor procentdel af arbejdsstyrken er migrantarbejdere.

Kommunikation sker derudover ikke kun med ord. Adspurgt om sine erfaringer hvorvidt sprog skaber farlige problemer, forklarer flere, inklusive litauiske Ramunas og lettiske Kārlis, at det talte sprog ikke har stor betydning i arbejdet, fordi arbejderne bliver vist, hvordan de skal udføre arbejdet eller kommunikere på andre måder end ved brug af ord:

**// Nej, det er ikke noget problem, fordi... Nogle gange, når der kommer en ny fyr som ikke taler rumænsk eller engelsk, så er ikke et stort problem, fordi han kan sit job. Han gør det bare. Og hvis han ikke forstår det, så viser vi ham det bare. Og så forstår han. Det er ikke noget problem.**

(KÅRLIS FRA LETLAND)

**// Selvom man ikke kan hinandens sprog, så kan man bare kigge på hinanden, fordi når man arbejder sammen, så lærer man at følge hinanden på en måde.**

(RAMUNAS FRA LITAUEN)

Migranterne peger altså på, at der er andre måder at kommunikere på end ved hjælp af ord.

### Fraværet af kollegialt fællesskab med danskerne

I forlængelse af ovennævnte pointe om manglende sprogproblemer i det daglige, er det nok ikke overraskende, at kun få kan fortælle om et kollegialt fællesskab med danskere. Det skyldes, at migranterne ofte arbejder i nationalt opdelt sjak og kun har begrænset kontakt med de danske arbejdstagere. Nogle steder er der ikke en eneste dansker på arbejdspladsen.

Men derudover beretter flere om en dikotom opdeling af danskere og migrantarbejdere på samme arbejdsplads. Flere ser aldrig danskerne, og fortæller bl.a. om hvordan den udenlandske arbejdskraft og danskere går til pause på forskellige tidspunkter:

**// Vi går til pause klokken 9, danskerne skal først til pause klokken 9.30. Vi skal ikke være sammen.**

(JAKUB FRA POLEN)

Et betydeligt antal af migrantarbejderne forklarer desuden, at de har en oplevelse af, at virksomhederne intentionelt søger at adskille migrantarbejderne og danskerne på byggepladserne:

**// De forsøger at adskille udlændinge fra folk herfra.**

(ANDREI FRA RUMÆNIEN)

Janis forklarer om grunden hertil:

**// De danske fyre kender altid loven. De er som mentorer for dig.**

(JANIS FRA LETLAND)

Således deler flere en oplevelse af, at virksomhederne intentionelt adskiller migrantarbejdere og danskere, og at det bagvedliggende motiv er at forhindre kollegial vidensdeling. De motivgrænser altså om, at migranter ikke må blande sig med danskere, idet danskerne kan oplyse dem om deres rettigheder i AM-lovgivningen og i øvrigt styrke migranternes position på arbejdspladsen vis-a-vis arbejdsgiver.

Når det er sagt, findes der dog også beretninger om arbejdspladser, hvor migrantarbejderne arbejder og interagerer med danskere. Her er oplevelserne overvejende positive. Fortællingerne er ofte, at migrantarbejderne foretrækker at arbejde sammen med danskere frem for andre migrantarbejdere. Fordelene består i, at de danske kollegaer bl.a. minder

migrantarbejderne om at arbejde i et forsvarligt tempo, er gode til at kommunikere i arbejdet og ikke lægger under for pres. De har også kendskab til den danske måde at arbejde på samt Arbejds miljøloven og kan derfor overføre deres viden til migrantarbejderne. Det fremgår således, at danske kollegaers styrke har en afsmittende effekt, som ikke både gavner de danske arbejdere, men også de migranter, som de arbejder sammen med. Kun et fåtal af migrantarbejderne fortæller, at de også ses privat med deres danske kollegaer.

Enkelte migrantarbejdere forklarer, at de trods nogle tillærte danskundskaber oplever udfordringer i forholdene til danske kollegaer. Leonard fra Rumænien, som ellers er meget tilfreds med sit arbejdsliv i Danmark, fortæller lidt gebrokkent på dansk, hvordan han hænges ud af danske kollegaer på grund af udfordringer i sin danske tale:

**// Jeg prøvede at snakke dansk. Og så fordi han spørger mig [om] jeg [vil] give noget til ham. Jeg kunne ikke forstå helt rigtigt. Og ved du hvad, så han bare slår mig ind i hovedet. Men ikke hårdt. 2 gange gør han det**

(LEONARD FRA RUMÆNIEN).

Andre forklarer, at de kan føle sig uden for, fordi de ikke forstår den danske humor:

**// Jeg har gode kollegaer, og i starten foregik kommunikationen udelukkende på engelsk. Det sidste halvandet år, har jeg gået til dansk. Det er ikke altid, at jeg forstår den danske humor. Så jeg er ikke altid med på, hvad der bliver grint ad og sådan snakket om. Men du ved, den der ping pong, den mangler**

(NICU FRA RUMÆNIEN).

Foruden at de udenlandske arbejdstagere og de danske arbejdstagere holdes fysisk adskilt på arbejdspladsen, er det desuden et tilbagevendende emne, at der ifølge migrantarbejderne gøres stor forskel på de danske kollegaer og migrantarbejderne på byggepladserne. Således oplever den udenlandske arbejdskraft en tendens til opdeling af et A-hold (danske arbejdstagere) og et B-hold (udenlandske arbejdstagere) på de danske byggepladser. Vi vender tilbage til dette i kapitel 7.

### En hård intern omgangstone blandt migranterne

Fokus rettes nu på den omgangstone, migrantarbejderne oplever på de danske arbejdspladser, hvor ordvalg og tonefald i flere tilfælde beskrives som nærmere hård end saglig og faglig. At omgangstonen sommetider er hård, tillægges dog af flere ikke særlig betydning, omend den også i flere tilfælde beskrives som problematisk, da det påvirker det psykiske arbejdsmiljø negativt, når omgangstonen er negativ og kommunikationen dårlig. Estevo fra Portugal, der har arbejdet som forskallingstømmer i 19 år, hvoraf de 8 har været i Danmark, beskriver, hvordan den hårde omgangstone ikke blot påvirker det psykiske arbejdsmiljø, men i sidste ende også påvirker hans evne til at udføre sit job:

**// Nogle gange kan man slet ikke koncentrere sig på arbejde, hvis der står en og råber hele tiden, og jeg er også typen der svarer igen, men det er simpelthen ikke til at holde ud at være der.**

(ESTEVO FRA PORTUGAL)



Fernando fra Portugal beskriver yderligere, hvordan råberi på arbejdspladsen ifølge ham også får direkte indflydelse på arbejdssikkerheden, når råb bliver brugt som ledelsesstil:

**// Hvis der hele tiden er en, der råber ad en, at "nu skal du lige gøre det her" og "du skal skynde dig" og "du skal gøre det her hurtigere". Så er der jo større og større risiko for, at der sker en arbejdsulykke.**

(FERNANDO FRA PORTUGAL)

Det er væsentligt at påpege, at langt de fleste migranter giver udtryk for, at den hårde omgangstone særligt forekommer blandt overordnede og ansatte, hvor arbejdsgivere eller ledere ikke er danskere. Det er personer af anden etnisk baggrund end dansk, der råber ad og gør brug af skælds- og bandeord over for migrantarbejderne, mens migrantarbejderne også råber ad hinanden internt i deres arbejdsfællesskab og oftest i arbejdsfællesskaber med samme etniske baggrund. Flere af migrantarbejderne fortæller desuden, at det sjældent er de danske kollegaer, der råber ad migrantarbejderne, mens der heller ikke på samme vis bliver råbt ad de danske kollegaer:

**// Når han er sammen med os, er han gal. Når han er med danskerne, er han glad.**

(CORNEL FRA RUMÆNIEN)

Pawel fra Polen indrømmer, at han er klar over, at han også råber ad sine udenlandske kollegaer, men at dette sker, når han desperat forsøger at genne dem væk fra farlige arbejdsituationer. Han har tidligere været involveret i en fatal arbejdsulykke, og føler sig derfor nødsaget til at råbe ad tungnemme kollegaer:

**// Nogle gange skrider jeg af folk. Som i en situation i dag. Vi laver et kompliceret løft, en stor konstruktion af træ. Og folk fra Rumænien respekterer ikke pladsen. Så må jeg skrike "gå ud, gutter gå ud". Det sker ikke normalt, men nogle gange må jeg sige "fuck af. Gå væk".**

(PAWEL FRA POLEN)

Et fåtal af migrantarbejderne beretter om andre episoder, hvor den hårde omgangstone ikke blot involverer råb samt skælds- og bandeord men bevidner om et særdeles giftigt psykisk arbejdsmiljø. Herunder beretter rumænske Andrei om gentagende, nedværdigende, krænkende og sårenede hændelser på arbejdspladsen og påpeger, at det er de andre rumænske kollegaer samt formanden, der udviser en sådan adfærd, der ikke blot bevidner om voksenmobning i det kollegiale fællesskab, men også om en formand, der både accepterer og tillader mobning på arbejdspladsen og sågar selv benytter disse metoder som ledelsesstil. Mobningen indebærer således nedværdigelse af Andreis arbejdsindsats og kompetencer samt hadefulde bemærkninger, mens de kræver, at han løser opgaver på urealistisk tid og kræver, at han udfører "det dårlige" arbejde. Andrei fortæller desuden, at de danske kollegaer ikke tager del i den hårde arbejdskultur:

**// Danskere [...] De er altid flinke. De prøver at hjælpe. Jeg har endnu ikke haft den slags problemer med danskere**

(ANDREI FRA RUMÆNIEN)

Flere beretter desuden om trusler på arbejdspladsen, mens andre beretter om interne stridigheder mellem ansatte, der i yderste tilfælde fører til

arbejdsrelateret voldsepisoder. Leonard fra Rumænien fortæller, hvordan en dansk kollega "bare slår mig ind i hovedet, men ikke hårdt, 2 gange gør han det", pga. kollegaens irritation over Leonards utilstrækkelige beherskelse af det danske sprog. Herbert fra Tjekkiet fortæller, at han har oplevet at blive truet på arbejdspladsen af egne kollegaer til et møde, der resulterede i, at han måtte sygemelde sig. Han er stadig ikke sikker på, hvorfor episoden opstod:

**// De andre ville give mig tæsk til mødet. De stod op og... [...] Jeg forstår det heller ikke selv.**

(HERBERT FRA TJEKKIET)

Alex fra Rumænien beretter desuden om, hvordan han og andre migrantarbejdere har offentliggjort nedsættende udtalelser på Facebookgrupper, der advarer andre migrantarbejdere mod de virksomheder, de har dårlige oplevelser med, og som oftest involverer sagerne diverse former for svindel og bedrageri. Ifølge Alex bliver et væld af opslagene dog taget ned igen "fordi de bliver truet" af virksomhederne. Alex har oplevet, at et firma opsogte ham på sin private adresse uden for arbejdstid:

**// Efter jeg har lavet det der opslag, jeg er blevet truet i telefonen af en af firmaets ansatte og en af dem har kommet hen til min adresse.**

(ALEX FRA RUMÆNIEN)

Der findes således flere beretninger om oplevelser, hvor arbejdspladskulturen og omgangstone kan karakteriseres som hård på flere arbejdspladser ved brug af råb og skældsord, der for flere resulterer i et stressende arbejde, mens flere også er blevet udsat for andre krænkende og nedværdigende handlinger ved psykisk og fysisk vold på arbejdspladsen. Det er særligt nævneværdigt, at det er flere migrantarbejderes opfattelse, at de danske kollegaer ikke tager del i den negative omgangstone, der involverer råb mm., mens de heller ikke ifølge migrantarbejderne udsættes for samme verbale tilsmudsning. Den hårde arbejdskultur lader således primært til at være blandt den udenlandske arbejdskraft internt, omend der også findes få eksempler på danskere, der er indblandet i eksempelvis voldsepisoder, jf. Leonards fortælling om en dansk kollega, der slår ham i hovedet.

### **Boligerne som arbejdspladserne stiller til rådighed**

Det kan synes mærkværdigt, at det er relevant at beskrive forhold, der vedrører de boliger, som migrantarbejderne får stillet til rådighed af deres arbejdspladser, da bolig for langt de fleste forbindes med fritid og privatliv og dermed adskilt fra jobbet. Men flere migrantarbejdere beskriver, hvordan det at bo i boliger, som virksomheden stiller til rådighed for en sum, gør det svært at adskille fritid og arbejde.

Dette viser sig særligt ved, at flere beskriver, hvordan bopælen er så tæt knyttet til arbejdet, at i det øjeblik en ansættelse ophører, må man også forlade boligen straks:

**// Hvis man blev fyret for eksempel i dag, de skal forlade huset i morgen eller dagen efter. Nogen af dem har sovet på gaden på grund af det.**

(ALEX FRA RUMÆNIEN)

Således er det at miste sit job det samme som at miste sin bolig pr. omgående for de migrantarbejdere, der bor i boliger, som er knyttet til jobbet. Alan, der har arbejdet i bygge- og anlægsbranchen i 2 år i Danmark, beskriver hvordan han ikke kan nægte sin arbejdsgiver at arbejde 70 timer om ugen uden fridage, idet han frygter at blive fyret. Frygten for at blive fyret skyldes dog ikke nødvendigvis frygten for at miste jobbet i sig selv, indtægten mm. men netop for at miste sin bolig fra den ene dag til den anden:

**Der skete det, at arbejdsgiveren på et tidspunkt begyndte at kræve, at vi også skal møde på arbejde lørdag og søndag. Man kunne ikke rigtig sige nej til arbejdsgiveren. Fordi hvis jeg sagde nej, så var det også lig med, at jeg kunne miste min bolig. Fordi, den bolig var tilknyttet jobbet. Jeg havde selvfølgelig sagt ja, og det afspejlede sig i, at jeg i 11 uger har arbejdet hver dag, uafbrudt, 10 timer. Hver dag.**

(ALAN FRA POLEN)

Således opleves boligen i visse tilfælde som et middel til stille afpresning.

Desuden beretter Jan fra Polen om, hvordan bolig og arbejdsplads flyder så meget sammen, at arbejdsgiver tilbageholder løn, hvis de mener, at noget er stjålet fra den bolig, som migranterne tilbringer deres fritid i, frem for at anmelde episoden til ordensmagten:

**Det var for meget, vi meddelte, at vi siger op fra dette job. Vi arbejdede en uge. Vi var nødt til at finde en lejlighed meget hurtigt, fordi opsigelse fra arbejdet i denne virksomhed var forbundet med øjeblikkelig forladelse af de lejede**

**værelser. Vi pakkede vores ting, kun vores, og et par dage efter fraflytningen blev vi beskyldt for at stjæle køkkenting og tilbageholde løn, indtil vi fik ryddet op med udlejeren.**

(JAN FRA POLEN)

Alex fra Rumænien beretter desuden om et tilfælde, hvor virksomheden har ansat en rekrutteringskonsulent, der indkvarterer migrantarbejderne i virksomhedens boliger, mens han også fungerer som udsmitter, når migrantarbejderne bliver fyret fra arbejdspladsen:

**De blev truet i telefonen: "Du skal forlade huset nu, ellers kommer jeg og smider dig ud" [...] Det er ham der styrer husene, bil og huse, det er ham der styrer den eller han har kontrol over [...] han er ligesom en vagthund, [...] han bruger meget, hvad hedder det, terror.**

(ALEX FRA RUMÆNIEN)

Alex beskriver desuden flere episoder, hvor denne rekrutteringskonsulent udsætter migrantarbejderne for trusler og anden krænkende adfærd uden for arbejdstiden i forbindelse med sine opgaver som udsmitter mm. i virksomhedens boliger.

Det er desuden overvejende beretninger om dårlige forhold i boligerne, der optræder i interviewene. Herunder optræder der beretninger om knappe bad-, køkken- og toiletfaciliteter, om dårligt indeklima og at der generelt er knapt med plads i boligerne, hvor flere sågar må dele seng.

Vi viser her et udsnit (Tabel 4) af nogle af de oplevelser, migranterne har:

**TABEL 4: HVAD MIGRANTERNE FORTÆLLER OM DE BOLIGER, DE FÅR STILLET TIL RÅDIGHED**

<p>Det var i en bygning, som nok tidligere var en skole. Og så var det både stuen og første sal. På første sal var der indlogeret 30 personer. Og der var kun en bruser og et toilet til de 30. Værelserne var således, at man enten havde sit eget værelse eller man delte det med en</p> <p><b>- Alan fra Polen</b></p>	<p>Vi har ét køkken til seks personer, og et badeværelse til seks personer. Så det tager utrolig lang tid både at lave aftensmad, og at lave noget frokost til dagen efter. Så bliver man træt. Og der kan også være problemer med varmt vand. Fordi hvis man kommer sent hjem og vil i bad, så er der måske lige pludselig ikke noget varmt vand tilbage</p> <p><b>- Aiko fra Litauen</b></p>
<p>Oftest har jeg oplevet, at der er sådan 10-12, der bor i et hus. Og hvor et rum og 4 gange 4 det er delt i 2 og så har man lavet 2 små værelser, så er der plads til lige en rumæner mere, eller en arbejder mere.</p> <p><b>- Paul fra Rumænien</b></p>	<p>For at lave kaffe eller te skal jeg have fem flasker vand med til værelset.</p> <p><b>- Jurek fra Polen fortæller fra sit værelse, hvor han har opstillet et interimistisk køkken i et hjørne af det værelse, hvor han også sover</b></p>
<p>Der var to personer, der sov i samme værelse. I et soveværelse der var to gange to kvadratmeter [...]. I samme seng [...]. To mænd.</p> <p><b>- Alex fra Rumænien</b></p>	<p>Det er skurvogne. Der er ikke plads til noget [...] Hvis det regner, så kommer man ud i regn fra sit soveværelse [...] Hvis der er snevejr, har man sne inde på værelset.</p> <p><b>- Fernando fra Portugal</b></p>
<p>Det var et dårligt hus. Nogle gang koldt. Fordi det sneede ind.</p> <p><b>- Roland fra Rumænien</b></p>	<p>Jeg sov sammen med min ven. På den samme seng.</p> <p><b>- Roland fra Rumænien</b></p>

Flere ønsker at finde lejligheder, der er uafhængige af arbejdspladsen, og Fernando fra Portugal peger bl.a. på ændring i boligforhold som en måde hvorpå, man kan gøre det bedre at arbejde i Danmark:

**// Det med bolig. Det er det vi vil ændre for os selv i hvert fald. At vi får en anden bolig.**

(FERNANDO FRA PORTUGAL).

Trods flere af migrantarbejderne er aktivt søgende, mens de bor i de boliger, som arbejdspladsen stiller til rådighed, giver flere dog udtryk for, at det er dyrt og svært at finde en bolig og med beretninger om alt fra 20.000kr. til 9000kr i månedlig løn eller 70kr. i timen, så forstår man godt, hvorfor det kan være en udfordring for nogle.

Italienske Angelo, som er del af et højspecialiseret team og kun arbejder på helt særlige projekter rundt omkring i hele verden, må ikke tåle den slags boliger. Han er ganske tilfreds:

**// Når vi er omkring, så er det enten lejligheder, som vi er i lige nu, ellers kan det være hotel. Og som regel er det betalt. Som regel har vi betalt både mad og bolig [...] det er fine steder**

(ANGELO FRA ITALIEN)

Trods Angelo og Alberto giver udtryk for, at virksomhederne betaler for logi og i visse tilfælde for kost, så er det ikke tilfældet for langt de fleste af migrantarbejderne, der bor i de boliger, som arbejdsgiver anviser.

Selvom boliger traditionelt ikke betragtes som arbejdsmiljø, hvorfor Arbejdstilsynet heller ikke under normale omstændigheder fører tilsyn, og selvom boligforhold heller ikke har været et særligt genstandsfelt for undersøgelsen, så må man konstatere, at boligforholdene er et tilbagevendende emne, der gentagne gange er blevet bragt på banen af migrantarbejderne under interviewene. Således kan man udlede, at de boliger som arbejdsgiverne indkvarterer migranterne i, i høj grad har indflydelse på de udenlandske ansattes velbefindende på arbejdspladsen, idet den private bolig ikke kan adskilles fra arbejdspladsen og den samlede arbejdsopgave, men for nogle er en del af pakken med oplevelser fra arbejdslivet i Danmark.

**Sammenligninger med andre lande**

Nogle migrantarbejdere sammenligner på opfordring deres nuværende arbejde med arbejdet i hjemlandet. For at forstå hvordan og i hvilket omfang hjemlandets forhold er en meningsfyldt sammenligning, identificerer vi først tre grupper blandt informanterne (Figur 6):

**FIGUR 6: TRE GRUPPER AF MIGRANTER, DEFINERET I FORHOLD TIL VIDEN OM HJEMLANDETS BYGGEPLADSER**

**Vi identificerer tre nogenlunde afgrænsede grupper blandt informanterne:**

1. Håndværker i hjemlandet, migration for at arbejde som håndværker i Danmark (karrierehåndværkere)
2. Håndværker kommet til Danmark via andre europæiske lande (nomader)
3. Ikke håndværker i hjemlandet, blevet håndværker i takt med migrationen (Opportunist)

**Gruppe 1:** Den første kategori er formentlig den gruppe, som flest tænker på, når de forestiller sig en typisk migrantarbejder. Blandt vores informanter udgør de lidt under en tredjedel. Disse er personer, der ligesom f.eks. Kolek har arbejdet 7 år som kranfører i Polen, og som nu arbejder som kranfører i Danmark på 2. år.

**Gruppe 2:** Den næste gruppe er personer, som beteges som nomader, idet de er kommet til Danmark via andre vesteuropæiske lande. Disse personer udgør lidt under halvdelen af informanterne i dette projekt. Disse er personer som Moze. Moze er fra Litauen, og han har arbejdet som håndværker i 25 år. I den tid har han arbejdet i en række af lande, inklusive Sverige, Norge, Rusland, Tyskland og England samt 10 år i Holland. Denne gruppe kommer til Danmark med erfaring fra andre lande. Deres erfaring fra hjemlandet er enten helt manglende, fordi de aldrig har arbejdet der, eller det er så længe siden, de har arbejdet der, at sammenligninger ikke giver mening.

**Gruppe 3:** Den sidste gruppe er personer, der aldrig har arbejdet som håndværkere i hjemlandet, men er først blevet håndværkere i takt med, at de har forladt deres eget land. De udgør lidt under hver tredje. Disse personer har typisk ingen håndværksmæssig uddannelse eller erfaring, når de starter på byggepladserne i Danmark. Disse personer er ligesom Daniel taget fra Rumænien til Danmark for at arbejde, oprindeligt på metroen. Daniel har været i Danmark i 7 år. Daniel har en akademisk uddannelse, og han har aldrig arbejdet som håndværker i sit hjemland. Ligesom Daniel har disse migrantarbejdere det til fælles, at de aldrig har arbejdet på byggepladser i deres eget land. Blandt vores informanter, er der migranter, som har arbejdet som kokke, konditorer, kontorfunktionærer, ingeniører, chauffører, akademikere og journalister i deres egne lande. Alt oplæring i håndværkerfaget er dermed sket i Danmark.

Det følger af opdelingen, at det primært er personer i den første gruppe, som kan lave sammenligninger med hjemlandets byggepladser. Majoriteten i denne gruppe fortæller, at sikkerhed bliver prioriteret højere i Danmark end i hjemlandet. Disse oplevelser ser ikke ud til at være afhængige af afsenderlandet. Denne oplevelse deles generelt af alle. Mange peger på, at der selvfølgelig er forskelle på virksomheder og ledelse, og at det derfor kan være svært at generalisere, men at forholdene overordnet er bedre end i hjemlandet.

Disse forskelle består delvist i adgangen til personlige værnemidler:

**/// Så når en person første gang kommer til Danmark, fra de polske byggepladser, så møder man, at der bliver stillet flere personlige værnemidler til rådighed, som briller. I Polen, f.eks., er det meget sjældent at man bruger handsker, når man udfører sådan noget arbejde. Eller beskyttelse mod fald – og det er måske første gang man møder det i sit liv.**

(JAKUB FRA POLEN)

Andre fortæller samstemmende, at de ikke har været vant til at arbejde med briller, høreværn og andre personlige værnemidler.

Nogle oplever, at der er adgang til bedre tekniske hjælpemidler i Danmark, og at arbejdet derfor er mindre fysisk krævende. Boris giver et eksempel på, hvorfor arbejdet er hårdere i hans hjemland. Han forklarer også, at forskellene giver udslag i uhensigtsmæssig opførelse på de danske byggepladser:

**/// I Ukraine har vi cementposer på 50 kilo, og det er normalen. Her i Europa, så var det 25 kilo, og nu er det blevet til 20 kilo de fleste steder. Så en ukrainer der kommer på en byggeplads her, selvfølgelig tager han det bare manuelt – de tunge ting. Selvom der er værnemidler. Selvom der er trillebøre overalt, der kan bruges. Det gælder for mig selv, og også for nogle andre – det er simpelthen en tilvænningssag.**

(BORIS FRA UKRAINE)

Enkelte personer har dog en anden oplevelse og oplever et forringet fokus på sikkerhed i Danmark, når de sammenligner med hjemlandet. Florin fra Rumænien, som generelt er meget utilfreds med sin arbejdsplads, fortæller, at "i Rumænien får man faktisk undervisning og sikkerhedsudstyr. Det gør man bare ikke her" og Antoni fra Polen beretter på samme vis, at "i Polen lægger man meget mere vægt på, at lave instrukser, inden du påbegynder arbejdet". Han fortæller, at han har oplevet kun at få "kort og begrænset viden" i sin stilling i Danmark. Migranter, der fortæller om bedre sikkerhed i hjemlandet, udgør samlet kun en lille gruppe blandt vores informanter.

Gruppe 2 (se Figur 6) har i sagens natur svært ved at sammenligne med hjemlandet, fordi de aldrig har arbejdet der, eller fordi det er så lang tid siden, at sammenligninger ikke giver mening. De kan til gengæld sammenligne med andre lande, de har arbejdet i. En polsk arbejder, som har mange års erfaring og arbejdet i mange forskellige lande i Europa fortæller i et gruppeinterview, at han oplever at det generelt er blevet bedre alle steder:

**/// Jeg har været på de europæiske byggepladser i 30 år og generelt vil jeg sige, at arbejdsforholdene for bygningsarbejdere er generelt blevet meget bedre alle steder.**

(FRYDRYK FRA POLEN)

I øvrigt er svarene meget varierende, og det er svært at sige noget autoritativt om migranternes oplevelser. Nogle oplever, at der ikke er store forskelle mellem landene. f.eks. fortæller polske Antoni, som har arbejdet i Polen, Tyskland og Belgien, at "det er næsten det samme", mens andre igen vurderer at sikkerheden er lidt bedre i Danmark end i andre lande, mens italienske Alberto i sammenligning med Italien og England erklærer, at "det er hundrede gange bedre her". Når vi vurderer det samlede materiale, dannes der således ikke et ensidigt billede, men der er flest, der oplever at sikkerheden er lidt bedre eller meget bedre på de danske byggepladser, når de sammenligner med andre lande, de har arbejdet i.

### **Opsamling og diskussion, hverdagen på arbejdet**

Som migranterne fortæller, er den mest dominerende oplevelse i hverdagen, at de skal arbejde hurtigere og flere timer end deres danske kollegaer. På den ene side forklarer migranterne, at de selv har et ønske om at arbejde mange timer. Samtidig problematiserer migranterne de mange arbejdstimer, fordi de mange timer ikke altid bunder i et ønske, men i et pres fra arbejdsgiverne.

Problematiseringen af arbejdstid og -tempo kobles til løn. Således forklarer nogle, at de mange timer delvist er motiveret af den lavere løn, som gør det sværere for dem end danskerne at opnå en fornuftig løn. Migranterne bliver altså nødt til at arbejde flere timer end danskerne for at opnå samme indtjening. Dette studie er ikke det første, der kobler løn til arbejdsmiljø. En undersøgelse anslår, at danske arbejdstagere tjener 16-19% mere end migrantarbejdere (Andersen & Felbo-Kolding, 2013) og kun lidt mere end den minimale løn ifølge overenskomst (Arnholtz, 2021; Arnholtz & Hansen, 2009).

De lavere lønninger er muligjort af et system, hvor nogle arbejdsgivere, imod intentionen, bruger overenskomsten som en minimumsstandard (Rasmussen, 2016; Simkunas & Thomsen, 2018). Men det er altså ikke ulovligt at betale migranterne væsentligt mindre end danskerne. Det skyldes, at Danmark ikke har lovbestemmelser om mindsteløn. Derfor er hverken herboende eller udstationerede arbejdstagere ikke sikret en vis løn i Danmark. Ifølge beregninger foretaget af Dansk Arbejdsgiverforening var 74% af de udenlandske lønmodtagere ansat hos danske arbejdsgivere i 2015 dækket af en dansk overenskomst. Til sammenligning arbejder 83% af alle lønmodtagere i Danmark under overenskomst (Disruptionsrådet, 2018). Men hvis vi kigger til udlandet, hvor der er lovregler om samme løn, medfører dette ikke i sig selv, at alle lønproblemer lykkes. F.eks. melder et studie fra Østrig, at udstationerede arbejdere får langt mindre i løn end nationale arbejdere (Danaj et al., 2023).

Selv om den lavere løn ikke er ulovlig, har den meget lavere løn potentielle til at påvirke trivsel på arbejdspladsen. Dette støttes også af tidligere forskning (Simkunas & Thomsen, 2018). Men vores studie giver et mere finmasket bud end tidligere forskning på, hvordan løn, arbejdstid og arbejdstempo spiller sammen. Vores studie viser således, at løn primært vurderes i forhold til netop tid og tempo. Og der er samtidig ikke tvivl om, at migranterne oplever det som helt urimeligt, at de bliver nødt til at arbejde flere timer samt hurtigere, men bliver ladt tilbage med en noget mindre løn.

I forhold til sygdom, nedslidning og ulykker er det klart, at både de mange timer og den konsekvente tildeling af de mest beskidte, hårde og nedslidende jobfunktioner har konsekvenser. Det giver intuitivt mening, at arbejdere, der er trætte og udmattede, er mere udsatte i forhold til ulykker. Ligeledes giver det intuitivt mening, at arbejdere, der arbejder mange timer med hårdt fysisk arbejde, også er mere udsatte for nedslidning. Forskning støtter op om den formodning. Således viser forskning ikke helt overraskende, at lange arbejdstider har negativ indflydelse på sundhed generelt (Chu, 2021), giver flere fraværsdage fra arbejdet (Peutere et al., 2021) og hjerte- og muskuloskeletale problemer samt ulykker (Ervasti et al., 2021). Arbejdstilsynet oplister også nogle tegn: koncentrationsbesvær, hukommelsesproblemer, manglende overblik, nedsat humør og øget irriterbarhed, oplevelse af faglig utilstrækkelighed, social isolation, manglende overskud og søvnproblemer (Arbejdstilsynet, 2023).

Migrantarbejderne foretager på opfordring sammenligninger med hjemlandet, og vi har gengivet deres svar her. Men vi skal huske at gøre opmærksom på, at denne sammenligning i virkeligheden er irrelevant i forhold til lovgrundlaget. Alle arbejdere i Danmark uanset nationalitet, ansættelsesmåde og virksomhed er omfattet af samme arbejdsmiljølovgivning som danske statsborgere. Det gælder selvfølgelig, at migranter som arbejder i Danmark i en dansk virksomhed, er omfattet af samme lovgivning som danske statsborgere (Forskelsbehandlingsloven, LBK nr 1001 af 24/08/2017), og det gælder også udstationerede arbejdstagere ifølge udstationeringsdirektivet (direktiv 96/71). Alle skal sikres beskyttelse på baggrund af arbejdslandets regler om arbejdsmiljø. Det er derfor for så vidt uvedkommende, om migranterne oplever et ringere eller bedre arbejdsmiljø i Danmark i sammenligning med hjemlandet. Man kan i hvert fald ikke bruge forskellene til at undskylde dårligere behandling af migranter end danskere. Derudover må vi under alle omstændigheder tage afstand fra meget simple forestillinger om, at migranter i det daglige opfatter sig selv som heldige arbejdstagere, der er sluppet væk fra meget værre arbejdsmiljøforhold på byggepladser i deres egne lande. Det er for det første ikke alle, der er enige i, at forholdene er bedre i Danmark end deres hjemlande. For det andet er det langt fra alle, der overhovedet kan lave en sammenligning. Således er der mange, der slet ikke har arbejdet i faget i hjemlandet.

Migrantarbejdere selv opfatter ikke sprog som et dagligt problem eller et problem i forhold til sikkerhed. Det kan således måske også overraske, når vi vurderer det mod andre interessenters oplevelser i vores egen undersøgelse (se kapitel 8). Kun et enkelt studie (COWI, 2012) har på samme vis som vores eget studie spurgt migranterne om sprogproblemer. Og i dette studie fandt forskerne også, at migrantarbejdere ikke opfatter sprog som et problem i det daglige arbejde (COWI, 2012).

Den primære grund til at migranterne ikke oplever sprogproblemer er således, at de overvejende arbejder sammen med andre migranter. Men det skyldes også, at de kommunikerer på andre måder end ved hjælp af ord. Et etnografisk studie af byggepladser i England (Tutt et al., 2013) støtter vores fund. Således fandt studiet, at der findes viden og deles kommunikation, som ikke umiddelbart er synligt eller italesat. Derimod fandt studiet, at der findes skjulte og eksisterende måder at kommunikere på, som ikke nødvendigvis drejer sig om det talte sprog (Tutt et al., 2013). Opsummerende oplever migranterne altså ikke sprogproblemer i det daglige arbejde, men manglende sprog har andre former for udfordringer. Vi vender tilbage til disse andre sprogproblemer i kapitel 8.

Samtidig viser tidligere forskning, at det er en bred antagelse, at når migranter ikke forstår sikkerhedsinstruktionerne på grund af sprogproblemer, så stoler de i stedet på deres erfaring og standarderne i det land, de kommer fra (Guldenmund et al., 2013: 98). Blandt migranterne i dette studie er der dog kun få (gruppe 1, karrierehåndværkerne), der er i besiddelse af denne formodede erfaring og kultur fra eget land. En anden fortolkning er mulig. Nemlig at migranterne mangler instruktion i arbejdet. Uden instruktion og nogle gange uden den fornødne viden eller de rette værktøjer og hjælpemidler, bliver arbejdet udført så godt som muligt. Når en tidligere historiker bliver mødt med en betonkanon på sin første dag i Danmark uden fornøden instruktion og uden nogen form for viden, er det næppe et udtryk for en anderledes kultur, og det er i hvert fald ikke begrundet i en falden tilbage på tidligere erfaringer fra universitetsverdenen. Forskning fra Belgien peger også på manglende instruktion i arbejdet (Danaj et al., 2023, s. 88).

Forholdet til kollegaer afhænger af, om der er tale om danskere eller andre migranter. Således beskriver migranterne et positivt, men distanceret forhold til danskerne, hvor der ikke sker meget interaktion og kun meget sjældent udenfor arbejdspladsen. Denne isolation af migranter er også beskrevet af andre, herunder i forhold til migranter i landbruget (Lovelady, 2020). Men i modsætning til ansatte i landbruget, som primært er isoleret qua geografi, skyldes isolationen i vores projekt ikke kun geografi, men også at migranterne bliver holdt adskilt fra danske kollegaer. Modsat tidligere forskning (COWI, 2012) opfatter migranterne i vores projekt ikke separationen fra danskerne som noget positivt. De oplever nemlig, at tættere kontakt til danskere styrker egen position og at isolation svækker styrken. Vi vender tilbage til denne isolation i kapitel 7. Forholdet til andre migranter er til gengæld tæt. Men modsat et tidligere studie, som konkluderede at: "Mellem de udenlandske arbejdere synes der at være et godt socialt miljø, hvor der bliver talt med hinanden" (COWI, 2012, s. 60), beretter migranterne i dette studie om et miljø præget af konflikter og en hård omgangstone både blandt arbejderne selv, men også i forhold til ledelse.

Endeligt fortæller mange om de boliger, der bliver stillet til rådighed af arbejdsgivere. Der er langt mellem migranter, der er imponerede over den tildelte bolig. For danskere forbindes bolig med fritid og privatliv og er dermed adskilt fra jobbet. Men for migrantarbejdere, som er rejst til Danmark for at arbejde, er arbejdsliv og privatliv ikke nødvendigvis klart afgrænsede. Det skyldes både, at boligen er en del af den samlede ansættelsespakke, men også fordi bofæller transporteres til og fra arbejde sammen samt arbejder sammen. Der findes således ikke den typiske adskillelse, hvor man går hjem fra sit job og er sammen med nogle andre, end dem man arbejder med. Set i lyset af dette, er det måske ikke overraskende, at den interne stemning kan blive tilspidset, når arbejdskollegaerne følger med til boligen, og man skal dele både arbejde, bad, køkken og nogle gange værelse eller seng.

Forskelsbehandling er et gennemgående tema på tværs af alt data. I forhold til danskere, peger migranter især på ringere eller mangel på personlige værnemidler, ringere adgang til maskinelle hjælpemidler, allokering af det dårligste og farligste arbejde, længere arbejdstider og en forventning om, at migranterne skal arbejde hurtigere og uden pauser. Migranterne peger helt overvejende på danskernes helt anderledes adgang til at kunne sige fra overfor arbejdsgiver som den primære grund til forskellene.

### 4.3 HVORDAN OPLEVES KULTURMØDET OG EGEN FAGLIGE KUNNEN?

I dette afsnit har vi samlet de temaer, der vedrører kultur, normer, vaner, mentalitet og faglig kunnen. Disse temaer belyses ud fra en vurdering af, hvordan disse forhold påvirker det daglige virke. Vi fokuserer først på kultur og mentalitet, dernæst om der findes en særlig arbejdsvillighed blandt migranter og endeligt fokuserer vi på den faglige ballast.

#### Om kultur, normer, vaner og mentalitet

At migrantarbejdernes handlemåder på byggepladserne skyldes den kultur, de kommer fra og tager med sig, er en nærliggende tanke. Det følger af denne tankegang, at den kulturelle identitet hindrer migrantarbejderne i at arbejde sikkert og derfor spiller en væsentlig rolle for sikkerhedsproblemerne i arbejdsmiljøet. Det er dog påfaldende, hvor få af migrantarbejderne der selv beskriver en nævneværdig forskel, når det kommer til arbejdskulturen på de respektive byggepladser. Nogle taler aldrig om emnet, primært fordi de slet ikke har arbejdet på byggepladser i hjemlandet (se Figur 6), mens andre som Kolek fra Polen afviser, at det handler om nationalitet overhovedet. Som han udtrykker det, "det handler ikke om nationalitet, det handler om mennesker", når der ikke arbejdes sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

Et ikke ubetydeligt mindre antal migranter lader dog til at tilskrive kulturelle forskelle en særlig betydning, når det kommer til at arbejde sikkerhedsmæssigt forsvarligt på arbejdspladsen, da sikkerhed ifølge Razvan fra Rumænien ofte må vige pladsen for andre prioriteringer:

**Udlændinge vil gerne arbejde hurtigere, og vise chefen, at "jeg kan arbejde hurtigere. Jeg kan lave mere". Og den mentalitet, den er ikke så god.**

(RAZVAN FRA RUMÆNIEN)

Angelo fra Italien erkender også, at han ikke gik megen op i sikkerhed inden, han startede på en dansk byggeplads:

**Da jeg kom, var jeg faktisk ret forbløffet, fordi jeg var til introduktion til den byggeplads, som jeg var på, og det tog jeg faktisk ikke rigtigt alvorligt. Men med tiden måtte jeg indse, at sådan var det. Og det blev en vane, ligesom at respektere reglerne.**

(ANGELO FRA ITALIEN)

Han påpeger dog også, at den ringe interesse for sikkerhed er lagt på hyl-den, og at arbejde sikkerhedsmæssigt korrekt er blevet til en ny tillært vane, en vane han også tager med sig, når han tager til Italien for at arbejde, hvor sikkerhed generelt ikke fylder ret meget. Alberto fra Italien er af samme overbevisning som Angelo, når han fortæller, at man i Italien ikke går synderligt op i sikkerheden på arbejdspladsen:

**Jeg er vokset op i den her kultur, fra den her by, hvor man arbejder på den her måde [...]. Hvor man bare arbejder derud af. [...] den der "vi arbejder derud af- attitude".**

(ALBERTO FRA ITALIEN)

Han uddyber desuden, at også han tager afstand fra "vi arbejder derud af-attituden", hvor sikkerhed ikke er i højsæde, fordi han er blevet klar over konsekvenserne:

**Jeg tror, det er et problem, at man arbejder sådan, fordi det er farligt [...] Du kan få hjertestop, hvis du arbejder derud af uden pauser. Men også bare at man kan banke hovedet ind i noget. Det tager kun et øjeblik at komme til skade, fordi man laver noget forkert.**

(ANGELO FRA ITALIEN)

Således tegner der sig et billede af, at flere af migrantarbejderne er af den overbevisning, at der findes en anden arbejdskultur i deres hjemland end i Danmark.

Jerzy fra Polen peger ligeledes på, at der er noget om snakken, når man hævder, at man i Polen har en særlig arbejdskultur, hvor der ikke er fokus på at arbejde sikkerhedsmæssigt forsvarligt, men mener at han selv nu har lært, hvordan man arbejder sikkerhedsmæssigt forsvarligt i Danmark:

**I Polen er vi ikke så bekendt med sikkerhedsregler på en byggeplads. Vores chefer og medarbejdere er ligeglade om sikkerhed og arbejdsmiljø, men nu efter et par år i Danmark blev jeg meget bekendt med de danske regler, så nu har jeg ligesom større overblik og vished om sikkerhedsregler. Så der kan være grund til at danskerne kommer til bygherre og siger polakkerne er ligeglade, eller har anden arbejdskultur.**

(JERZY FRA POLEN)

Således peger flere migrantarbejdere med forskellige nationaliteter på, at det er deres overbevisning, at deres hjemland har en særligt arbejdskultur, hvor sikkerhed og arbejdsmiljø ikke er et særligt interessepunkt på byggepladserne, mens de også alle giver udtryk for, at trods de har en anden kultur i deres hjemland, så har denne ikke været stopklods for vaneændringer i Danmark. Flere giver udtryk for, at efter at få de rette oplysninger om sikkerhedsmæssige foranstaltninger i Danmark, så har de også et ønske om at efterleve disse foranstaltninger og arbejde sikkerhedsmæssigt forsvarligt. Den kulturelle identitet, man har, ligger således ifølge flere migrantarbejdere ikke nødvendigvis til grund for at arbejde sikkerhedsmæssigt uforsvarligt på de danske byggepladser.

Flere punkterer således også myten om, at udlændinge skulle være ligeglade med sikkerheden, for som Boris siger, så "er det simpelthen en tilvænningssag". Når migrantarbejdere ikke arbejder sikkerhedsmæssigt forsvarligt, så tilskrives han det dog den kultur og mentalitet, som de tager med sig fra hjemlandet:

**Hjemme i Ukraine; hvis man er vant til at arbejde der, så begynder man selv at tage det uansvarligt og let med arbejdsmiljøet. Fordi man mangler hele tiden værnemidler, og man mangler hele tiden ting. Så det bliver til en vane.**

(BORIS FRA UKRAINE)

Han forklarer således, at manglen på det rette sikkerhedsudstyr såsom værnemidler mm. på de ukrainske byggepladser betyder, at man jo naturligvis må finde sin vej til at arbejde uden. Og så bliver det vane at arbejde uden, som er svært at slippe i Danmark. Pawel fra Polen forklarer ligeledes, at det er umådeligt svært ikke at tage indlærede vaner med fra sit arbejdsliv i sit hjemland, når man kommer til de danske byggepladser for at arbejde, særligt når der er tale om det første job i den danske byggebranche:

## // Det er svært at ændre ens arbejdsrutine, bare fordi du skiftede kontrakt i går.

(PAWEL FRA POLEN)

Flere giver også udtryk for, at sikkerhed falder i baggrunden, fordi de har andre prioriteringer på arbejdspladsen, der er "inde i deres blod". Disse prioriteringer skyldes således ifølge Moze en kulturel bagage, der udmønter sig i mindre fokus på arbejdssikkerhed og mulige farer forbundet med opgaverne men stor arbejdsvillighed:

## // Danskere, de lærer måske ikke det samme, så det må være nogle kulturforskelle. Der er ikke noget andet, end at det måske bare er indforstået, at man skal arbejde. Hvis man skal arbejde, så skal man arbejde hårdt.

(MOZE FRA LITAUEN)

Moze forklarer yderligere, at der blandt litauerne kan være en machokultur, hvor man bliver lidt for modig i sit arbejde og glemmer alt om sikkerhed. Mikolaj fra Polen forklarer ligeledes, at når der er mange polakker samlet på den samme byggeplads, så er der også en særlig konkurrencepræget arbejdskultur, hvor polakkerne konkurrerer om at arbejde hurtigst for at behage arbejdsgiveren ved at prioritere produktionens slutresultater frem for en sikkerhedsmæssig forsvarlig proces, som ifølge Mikolaj resulterer i arbejdsulykker:

## // Ofte er der denne mærkelige mentalitet om at gøre mere end andre. Det er også derfra arbejdsulykkerne stammer.

(MIKOLAJ FRA POLEN)

Det lader således til, at der blandt migrantarbejderne på de danske byggepladser er en særlig arbejdsvillighed, der bærer præg af migrantarbejdernes ønske om at behage og tilfredsstille arbejdsgiver i frygten for at blive fyret. En kultur som migrantarbejderne umiddelbart ikke mener findes blandt de danske ansatte.

Om henvisningen til kulturelle forskelle som årsag til sikkerhedsproblemerne på de danske byggepladser holder vand, forbliver således uklart. Der tegner sig dog et billede af, at migrantarbejderne overvejende ikke selv tilskriver deres kulturelle baggrund en særlig betydning, når det kommer til at arbejde sikkerhedsmæssigt forsvarligt på de danske byggepladser. Det skyldes, at nogle slet ikke mener, at der er tale om en anderledes arbejdskultur, hvor normer og vaner angiver en bestemt adfærd for migrantarbejderne som gruppe på byggepladserne, hvortil enkelte tilføjer, at det nærmere drejer sig om menneskets individuelle værdier og egenskaber. Andre erkender, at de kommer med en særlig kulturel baggrund, hvor der er mindre fokus på sikkerhed, men at denne ikke umuliggør en vaneændring, når de ansættes på danske byggepladser. Endeligt tilslutter et ikke ubetydeligt mindre antal af migrantarbejderne sig alligevel til tesen om, at migrantarbejdernes handlemåder på byggepladserne skyldes den kultur, de kommer fra. De oplever, at det er særdeles udfordrende at arbejde sikkerhedsmæssigt forsvarligt i Danmark, idet den mentalitet og kultur de har med sig fra hjemlandet bærer præg af andre normer og vaner, såsom fokus på at udføre arbejdet hurtigt og mindre fokus på sikkerhedsforhold, der ikke bare kan ændres fra den ene dag til anden.

### Arbejdsvillighed

Arbejdsvillighed er kodet 12 gange. Det er altså ikke et særligt dominerende tema blandt migranterne. Det er det derimod blandt faglige informanter. Vi vender derfor tilbage til emnet senere (Kapitel 7), men tager det

for fuldstændighedens skyld også med her. Blandt de migranter der har fortalt om arbejdsvillighed, er der en enighed om, at migranter er arbejdsvillige og mere arbejdsvillige end danskerne. Tyske Ernst fortæller om sine oplevelser med en virksomhed i grænselandet, hvor danskerne først blev udskiftet med tyskere, og hvor tyskerne senere er blevet udskiftet med udlændinge fra andre lande end Tyskland. Han forklarer, at grunden er, tyskerne er villige til at lave lidt mere end danskerne, men andre udlændinge er endnu mere villige end tyskerne:

## // Så kommer tyskerne og siger "argh, vi kan godt lave lidt på forhånd" og "vi kan godt have lidt mere overarbejde end de andre gør" og alt muligt. Og så kommer [andre] udlændingene og siger ja til alt. Og de er jo ligeglade, hvad du siger til dem.

(ERNST FRA TYSKLAND)

Villigheden kommer til udtryk på forskellig vis i arbejdet. For det første henviser migranter til arbejdshastigheden. Romuald forklarer, at nogle sjak arbejder hurtigt, fordi de gerne vil vise hvor dygtige, de er:

## // Nej. Det der er i det er, at der er ikke sådan en besked ovenfra, nej. Men da jeg arbejdede på metroen, der var der et sjak, der var lutter polakker. Og de blev indbyrdes enige om at nu ville de arbejde hurtigere og vise hvor dygtige de var, og hvor kreative de var.

(ROMUALD)

Som Romuald forklarer, er det altså ikke nødvendigvis en ordre, at migrantterne skal arbejde hurtigere. Mange andre forklarer dog, at villigheden til at arbejde hurtigt er et vilkår i arbejdet:

## // Og de er bange, hvis de producerer for lidt. Eller de er for langsomme. At de kommer til at miste jobbet. Derfor skruer de selv tempoet op.

(SERGEI)

Ernst forklarer med stor indsigt, at migrantterne ankommer med en forventning om, at de bliver nødt til at finde sig i det, der bliver tilbudt. Han forklarer, at migranter allerede er "ødelagte" af tidligere jobs, og derfor ikke kunne finde på at sige fra i det næste job.

## // Du bliver jo faktisk slave for dit firma, fordi de kan have det som de vil. De siger "du skal komme sådan, du skal lave sådan". [...] Men de finder jo bare folk, der siger ja til alt. Og de er jo også ødelagte, ikke?

(ERNST FRA TYSKLAND)

Der sker altså tilsyneladende ifølge Ernst en opdragelse sted i det samlede arbejdsliv og på tværs af arbejdssteder. Over tid bliver migrantterne ifølge denne tankegang oplært i, at arbejdsvilligheden er givent, noget der skal leveres hver gang. Villigheden betyder blandt andet, at migrantterne oftere end danskere udfører farlige og uforsvarlige opgaver. Mikolaj fortæller om sine personlige observationer af andre migrantarbejdere. Han forklarer først, at det er migranternes mentalitet, men da han taler videre, bliver det klart, at denne "mentalitet" er en, der er fostret af arbejdsgiver.

**// Der er denne mærkelige mentalitet: At gøre mere end andre, hvilket også er derfra arbejdsulykker kommer. Ofte bruger ledelsen polakker til at udøve et stille pres for at forsøge at gøre noget hurtigt, for at omgå eventuelle regler, "tage genveje".**

(MIKOLAJ FRA POLEN)

Men de fleste andre forklarer, at det der foregår, er lidt mere end bare et "stille pres". Således knytter villighed sig til den konstante trussel om fyring. Migranter oplever således ikke bare, at de er arbejdsvillige og oftest mere arbejdsvillige end danskerne. De oplever også, at de skal være arbejdsvillige uanset risici forbundet med opgaven, hvis de vil beholde jobbet. Vi kommer tilbage til arbejdsvilligheden i kapitel 7, hvor vi analyser betydningen af den forventede villighed i forhold til sikkerheden på byggepladserne.

### Faglige kvalifikationer

At migrantarbejderne har en stor arbejdsvillighed, kommer ligeledes til udtryk ved, at trods flere ikke har erfaringer med håndværkerfaget, så kaster de sig gerne ud i jobs i bygge- og anlægsbranchen. Langt de fleste migrantarbejderne problematiserer således ikke egne evner til at varetage de opgaver, de får tildelt på pladserne. Dette er til trods for, at langt den overvejende del af migranterne i vores sample ikke har de uddannelser, som vi forbinder med varetagelsen af bestemte fag indenfor bygge- og anlægsbranchen. Således er det kun enkelte migrantarbejderne i samplet, som forklarer, at de har de uddannelsesmæssige kvalifikationer fra deres hjemland til at udfylde det job, de udfører i Danmark, som forbindes med specifikke jobtitler i Danmark. Således er der kun ganske få, der f.eks. har taget en VVS-uddannelse i eget land og nu arbejder som VVS-installatør i Danmark. Ligeledes er det kun ganske få, der fortæller, at de har taget f.eks. en tømreruddannelse o. lign. i Danmark. Dette til trods, beskriver en betydelig del af migrantarbejderne, hvordan de udfylder jobs eller arbejdsopgaver som tømrer, murer mm. Mange har dog i stedet praktisk erhvervs-mæssig erfaring fra deres hjemland eller andre lande.

Samtidig er der et ikke ubetydeligt antal informanter, som hverken har relevant uddannelse eller tidligere erhvervs erfaring med bygge-anlæg branchen, inden de starter på en dansk arbejdsplads. Det kan f.eks. være universitetsuddannede, der arbejder med gips eller beton. Migrantarbejdere peger på sådanne oplevelser:

**// Nogle gange har jeg opfattelsen af, at man har hentet – bare samlet folk på gaden. F.eks. fra Rumænien eller Italien. Og så "kom bare med os til en dansk byggeplads".**

(ANTONI FRA POLEN)

Herbert, der har været i Danmark i 18 år, sætter spørgsmålstegn ved, hvordan ufaglærte skal lære at udføre et arbejde korrekt, når de kun kan tage ved lære af andre ufaglærte, der heller ikke har en faglig uddannelse. Han kobler det på manglende erfaringsopbygning. Han fortæller på lidt gebrokkent engelsk, som vi har forsøgt at oversætte bedst muligt:

**// Der mangler også erfaring. Det er helt sikkert. [...] En fyr kan lave lidt hydraulik. Men den anden fyr kan slet ikke gøre noget. Så hvordan skal vi lære? Ved at kigge på eller noget?**

(HERBERT FRA TJEKKIET)

Herbert forklarer desuden, at det er hans overbevisning, at virksomheden udelukkende ansætter migranter som ufaglærte, idet det er billigere arbejdskraft. Således beskriver han, at der ikke er kompetencekrav forbundet med at varetage arbejdsfunktionerne på byggepladsen, og at virksomheden ingen interesse viser for faglige kompetencer eller erfaringer ved ansættelse.

Julian fra Polen, der har arbejdet som håndværker i Danmark i 14 år, fortæller, at han i sit arbejdsliv i Danmark er blevet ansat til at udføre tømrerarbejde, trods han primært gør i beton, gips og kloak. Han endte selv med at opsigte stillingen, fordi han ikke mente, at han havde forudsætningerne for at varetage arbejdet og levere de ønskede resultater:

**// Engang blev jeg ansat som tømrer, selvom jeg ikke er faglært tømrer. Og jeg sagde stillingen op efter en dag, fordi jeg følte ikke var klog nok til at udføre det arbejde.**

(JULIAN FRA POLEN)

Enkelte andre fortæller desuden om, hvordan de også betjener gaffeltrucks og sakseløftere uden certifikater.

Der findes ligeledes eksempler på, at faglærte får stillinger udenfor deres eget fag. Eksempler herpå er uddannede murere, som udfører tømrerarbejde, mekanikere som udfører arbejde som struktører, og elektrikere som udfører tømrerarbejde. Alexander, der er uddannet murer og har arbejdet som murer hele sit liv, oplevede, at han pludselig skulle arbejde som tømrer. Han formoder, at det skyldes udbetaling af løn som en ufaglært. Han forklarer, hvorfor dette skifte betyder noget i forhold til egen sikkerhed:

**// Lige pludselig er man villig til at ansætte mig ikke som murer, men med arbejdsfunktioner som en tømrer. Hvordan skal jeg forholde mig til nye opgaver, når jeg aldrig har arbejdet med det. Hvordan skal jeg være i det nye opgaver? Så spørger jeg bare, hvordan? Det er fordi, hvis jeg blev ansat som murer, så ville jeg få en højere løn.**

(ALEKSANDER FRA POLEN)

Men det er ikke kun fagligheden i egne rækker, der står for skud. Flere af undersøgelsens informanter fortæller, at der ansættes ledere, de ikke mener har de rette faglige kompetencer til at varetage de jobstillinger, de bliver ansat i. Her fortæller Alex fra Rumænien eksempelvis, at en overordnet i virksomheden "har været murer først og han bliver ansat som rekrutteringskonsulent", mens Filip fra Polen fortæller om en leder, der ikke "forstår en teknisk tegning", og derfor ikke kunne hjælpe med at løse et problem i forbindelse med at bygge nogle trapper. Migranterne oplever i stedet, at mellemliderstillinger uddeles til dem, der kan tale et relevant sprog, ikke dem med de bedste faglige eller ledermæssige kvalifikationer. Erhvervede eller manglende sprogegenskaber hos individer forstyrrer således faglige ancienniteter. Det betyder, at mellemledere ikke nødvendigvis rangerer på grund af faglig viden, men i stedet findes blandt dem der kan tale dansk eller engelsk, uanset deres faglige eller ledelsesmæssige færdigheder.

Herbert fra Tjekkiet har også erfaringer med, at der blev ansat en leder uden relevant uddannelse eller kvalifikationer, hvilket han finder problematisk:



**Min chef ansætter en hjælper. Som underboss. Og han var fra IT. Og nu laver han byggerier. Det er den værste situation: når der kommer en fyr, der ikke forstår tingene. Så er det endnu mere kaos.**

(HERBERT FRA TJEKKIET)

Migrantarbejderne er ikke nødvendigvis enige i en simpel opfattelse af, at danskerne altid har den fornødne faglige ballast bare fordi, de tilfældigvis er danskere. De advarer mod simple dikotomier og peger på konkrete eksempler, hvor danskerne enten er blevet opfattet som dovne eller har manglet faglige kompetencer. Rumænske Daniel, som har arbejdet i Danmark i 7 år, bliver provokeret af både spørgsmålene i interviewet og underviseren på det kursus, hvor vi træffer ham. Underviseren har tidligere på dagen lagt til grund, at den højere løn for danskere afspejler et generelt højere fagligt niveau end migrantarbejdernes:

**Når jeg hører, hvad du spørger om, og også det vores underviser fortæller og skriver på tavlen... For eksempel, at de får 200 kroner i timen, (fordi danskerne) starter med nogle kvalifikationer, der er helt exceptionelle... Det passer jo ikke til det, jeg personligt har observeret på arbejdspladsen. [...] De danskere, der har været der, de har været dovne. De har på ingen måde været kvalificerede til at varetage det stykke arbejde.**

(DANIEL FRA RUMÆNIEN)

Sammenfattende er det en nærliggende forklaring, at når migrantarbejdere ansættes til at udføre arbejde uden de rette kvalifikationer og faglighed, så forringes deres muligheder for at udføre et arbejde korrekt og sikkerhedsmæssigt forsvarligt. De er dermed afhængige af den instruktion, de får på arbejdspladsen.

### Opsamling og diskussion, kulturmødet og faglig kunnen

I litteraturen er kulturelle forskelle blevet brugt som henvisning til flere af sikkerhedsproblemerne i branchen blandt migrantarbejderne (Bisbey et al., 2021; Casey et al., 2015; COWI, 2012; Guldenmund, 2000). I vores undersøgelse opstår der et mere blandet billede. På den ene side, bliver kulturelle forskelle blankt afvist af nogle. Andre kan af gode grunde ikke medbringe en kultur fra deres arbejdsliv i branchen i hjemlandet, for den har de aldrig været en del af.

På den anden side beretter flere af migrantarbejderne om en særlig arbejdskultur i deres hjemland (og andre lande), der er gennemsyret af højt arbejdstempo, hårdt arbejde og mange timer. Denne arbejdskultur fra hjemlandet og andre lande minder dog til forveksling om den arbejdskultur, de fleste migrantarbejdere oplever på de danske byggepladser. Således er det nærliggende at antage, at migrantarbejderne har en særlig arbejdskultur med i bagagen, når de kommer til Danmark. Men kulturen opretholdes og vedligeholdes også på de danske byggepladser, fordi arbejdsgiverne i langt de fleste tilfælde belønner dem, der har selvsamme arbejdskultur: højt tempo og mange timer.

De migrantarbejdere, der prioriterer sikkerhed frem for højt arbejdstempo og mange timer, straffes enten ved fyring eller truslen om fyring (se kapitel 5). Således er det svært for langt de fleste migrantarbejdere at forene en tilfreds arbejdsgiver med arbejdssikkerhed, idet tiden til at tage sikkerhedsmæssige hensyn under arbejdet går fra tiden til at levere færdige produkter til arbejdsgiver og dermed også sikre sig forsvarlige arbejds gange.

Således skal vi formentlig være forsigtige med meget skarpe antagelser om, at der bor en særlig arbejdsvillighed i migranterne. Den er nemlig knap så frivillig, når alternativet til arbejdsvillighed er arbejdsløshed. Det er derfor formentlig mere korrekt at sige, at den anderledes mentalitet i det omfang den allerede eksisterer bliver kultiveret, og det er i hvert fald sikkert, at ethvert forsøg på at skabe bedre forhold straffes hårdt.

Helt overordnet oplever migranterne ikke, at deres samlede kunnen/faglighed er dårligere end danskernes, selvom der er enkle personer, der problematiserer manglende uddannelser og faglighed. Dette er til trods for, at den overvejende del af respondenterne i vores undersøgelse ikke har formelle faglige uddannelser hverken fra eget land eller Danmark. Dog har mange udstrakt erfaring fra eget eller andre lande. Faglig kunnen kan naturligvis opbygges gennem erfaring. En undersøgelse fra 2012 (COWI, 2012) peger i samme retning. Denne rapport fremfører således, "at 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" (COWI, 2012, s. 59). En ældre undersøgelse af polakker i København (Arnholz & Hansen, 2009) fandt dertil, at de polakker, der arbejder i byggeriet, har en stor grad af kompetencematch: Nogle har uddannelsesbeviser, andre har erfaring, og mange har begge dele (Arnholz & Hansen, 2009).

Vi noterer samtidigt, at denne egen opfattelse af tilstrækkelig faglighed ikke nødvendigvis deles af andre interessenter i branchen. Informanter fra byggesektorens organisationer peger i et ældre studie (COWI, 2012) på migranternes manglende faglighed og mener ikke, at migranterne kan matche danskernes høje faglighed. Også anden forskning peger på migranternes manglende erfaring og kvalifikationer (Guldenmund et al., 2013), der er sammenlignelige med de danske. Adskillige faglige informanter i vores eget studie gør sig også til talsmænd for sådanne opfattelser, og kalder lidt nedladende migranterne for Silvan håndværkere og lignende. Det er da også intuitivt rigtigt, at hvis man ikke har den tilstrækkelige faglige viden, så er det også svært at lave arbejdet på den mest forsvarlige måde. Hvis man ikke har lært at bruge en vinkelsliber forsvarligt, er man naturligvis mere udsat i brugen af den. Men en generel opfattelse af, at migranter sådan helt generelt har mindre kunnen deles altså ikke af migranterne.

Uanset om det kan lægges til grund, at arbejderne mangler faglig ballast, så fritager det dog ikke byggeledelsen for ansvar for instruktion. Tværtimod. Det er byggeledelsens opgave at kende den faglige ballast, som arbejderne kommer med samt den enkelte arbejders behov for oplæring i forhold til at færdes sikkert på en arbejdsplads ifølge Arbejds miljølovens § 17, stk. 2 (LBK nr 2062 af 16/11/2021). Det er også byggeledelsens ansvar at kompensere for manglende viden gennem oplæring, detaljerede instruktioner og overvågning af byggeriet. På denne baggrund er det slående hvor mange gange og på detaljeret vis, vi har hørt om manglende instruktion i arbejdet. Vi vender tilbage til instruktionspligten senere, primært i kapitel 7 af rapporten.

Nogle migranter arbejder udenfor deres eget fag, f.eks. murere, der arbejder som tømrer. Det er nærliggende at antage, at det på visse områder er fordelagtigt for virksomhederne at ansætte selv faglærte som ufaglærte. Dermed er det også nærliggende at drage konklusionen, at det økonomiske aspekt kan være en underliggende årsag til, at virksomheder ønsker, at eksempelvis murere sættes til tømrerarbejde. Man kan næppe forestille sig, at virksomheder har et ønske om, at murere udfører tømrerarbejde, fordi det er det, de er bedst kvalificeret til. Dermed bliver fagligheden fravalgt, når det kommer til migranter. Faglighed bliver dermed tilsyneladende ikke

den primære kvalitet som arbejdsgivere efterspørger blandt migranter. I stedet er det andre egenskaber, der er i høj kurs, herunder især arbejdsvilighed til at arbejde mange timer, i højt tempo og uden brok. Det springer således i øjnene, at det i den offentlige debat og i tidligere forskning netop er manglen på faglighed som udpeges til årsager til problemer (COWI, 2012; Rambøll, 2016), samtidig med at fagligheden ikke efterspørges.

#### 4.4 HVORDAN OPLEVES FORSKELLIGE SIKKERHEDSTILTAG?

I dette afsnit har vi samlet oplevelser med de forskellige sikkerhedstiltag, der er på byggepladserne. Vi undersøger dernæst de konkrete tiltag, som migranterne møder, herunder introduktionskurser, forskellige former for sikkerhedsmøder, tilsyn, sikkerhedsudstyr, arbejdsmiljøorganisering og endeligt mødet med Arbejdstilsynet.

##### Introduktionskurser

Igen og igen har migranterne i dette projekt fortalt om oplevelser med sikkerhedskurser for nye medarbejdere. Kun meget få har ikke haft oplevelser med introkurser af en eller anden art, og langt den overvejende procentdel af migranterne forklarer, at arbejde på nye pladser udløser et kursus. Som Fabio fra Guinea-Bissau forklarer: "Man kan simpelthen ikke komme på en byggeplads, uden man har været til noget sikkerhedsintroduktion".

Migrantarbejderne fortæller om indholdet af disse kurser. I et forsøg på at opsummere indholdet, som gengivet af migranterne, vedrører indholdet af disse kurser typisk:

- Brug af personlige værnemidler: Sikkerhedsbriller, mundbind, høreværn, hjelm
- Generelt orientering på pladsen: Hvordan man advarer om farer, rygepolitik, adgangs- og færdselsveje, hvordan man opfører sig på pladsen
- Arbejdsgange i mindre omfang: brug af stige, advarsel mod brug af defekte ledninger

En mindre gruppe af arbejdere fortæller, at de slet ikke har modtaget sikkerhedsintroduktion. Alexandru, som har boet i Danmark i 9 år og bor i udkantsdanmark, hvor han har arbejdet både i byggeriet og industrien, fortæller:

**// Jeg har været her i 9 år og den eneste vejledning, jeg har fået, i forhold til sikkerhed, når jeg kommer ind på en byggeplads, så skal jeg tage sikkerhedssko på og sikkerhedshjelm. Det er det eneste. I 9 år.**

(ALEXANDRU FRA RUMÆNIEN)

De fleste sikkerhedskurser varer mellem 10 minutter og en time ifølge migranterne. En enkelt informant fortæller os, at han har fået et 3-timers kursus på en tidligere byggeplads og en anden person, en polsk arbejder, fortæller, at han tidligere har arbejdet på en stor byggeplads, hvor sikkerhedskurset varede en hel dag.

Nogle migranter er kritiske overfor disse kurser. De kritiske røster knytter sig primært til den korte varighed af kurserne:

**// Så starter vi. Alle, der starter, skal gennemgå et arbejdsmiljøkursus. Men det varer 20 minutter. 20 minutter! Og så kommer du på arbejde. Bare hurtigt. Som kollegaerne har sagt (viser en hånd, der taler). I arbejdstøj og afsted med dig.**

(CIBOR FRA POLEN)

Andre kritikpunkter vedrører udførelsen af disse kurser. En gruppe af rumænske arbejdere fortalte over aftensmaden på et kursusophold, at deres kursus bestod af en checkliste på et sprog, de ikke forstod, som de blev bedt om at udfylde og underskrive uden bistand af tolk.

Andre er kritiske overfor selve indholdet, som opfattes som mangelfuldt:

**// Det er kort og begrænset viden. Så bliver man sendt i opgaver. Og så efterlader man den enkelte til sig selv til at klare opgaverne. Og bagefter – hvis der sker noget – så føler den pågældende ansatte, at det er min skyld.**

(ANTONI FRA POLEN)

Som det fremgår af dette interview ekstrakt med Antoni fra et gruppeinterview med polske arbejdere, er nogle migrantarbejdere af den holdning, at møderne ikke nødvendigvis klæder arbejderne på, men at det flytter ansvaret fra firmaet og bygherrerne over på den enkelte arbejder.

I forlængelse af ovenstående, hvor mange migranter beretter om korte kurser, deler nogle en oplevelse af, at det vigtigste er at komme i gang så hurtigt som muligt. Fernando fra Guinea-Bissau/Portugal, som har arbejdet som håndværker i over 15 år og på interviewtidspunktet arbejder i et portugisisk ejet firma med dansk CVR-nummer, fortæller om sine oplevelser:

Man kommer første dag, hvor man skal på arbejde, og så får man lov til at underskrive sin kontrakt, uden at man har læst det. Og så får man materialer i hånden, og så er det ud at arbejde. Man står i køen, med sit arbejdstøj på, og så ligger der nogle papirer på bordet... Så står man i køen, får lov til at underskrive og går ud igen. Det er på dansk, og man får bare at vide, hvor man skal underskrive. Der er noget som er vedlagt på portugisisk til den, men det har man ikke tid til at læse. Der blev bare vist, hvor man skulle underskrive. (Fernando fra Guinea-Bissau/Portugal)

Opsummerende og som det fremgår af interviewmaterialet, har langt de fleste erfaringer med kurser, men en ikke ubetydelig andel af migrantarbejderne oplever, at introkurserne af forskellige grunde kun leverer begrænset viden i forhold til egen sikkerhed.

##### Sikkerhedsmøder, Sikkerhedskurser, Toolbox

I forhold til introkurser og arbejdsgivers manglende instruktion er det påfaldende, hvor få migranter der har fortalt om andre former for kurser, herunder opfølgende kurser med henblik på sikring af arbejdernes sikkerhed i arbejdet.

Faktisk er der kun en enkelt migrant, polske Kolek, som har fortalt om opfølgende sikkerhedsmøder på arbejdspladsen. Han fortæller, at der er opfølgende sikkerhedsmøder på hans arbejdsplads hver måned. Det er han udpræget tilfreds med. På disse månedlige sikkerhedsmøder fortæller ledelsen "what to do" and "what not to do" i forhold til sikkerhed. På disse møder kigger arbejderne på optagelser fra arbejdspladsen og diskuterer,

hvad der gøres godt og hvor, der kan laves forbedringer. Møderne har ifølge Kolek til formål at forbedre sikkerheden for alle.

Enkelte har erfaringer med andre former for sikkerhedskurser. F.eks. har nogle af de interviewede arbejdsmiljørepræsentanter været på ugelange kurser. En enkelt migrant, en rumænsk mand, var i gang med en dansk uddannelse på interviewtidspunktet, og han kunne således berette om besøg fra teknisk skole og yderlige instruktion og undervisning i sikkerhed. På samme vis har kun en enkelt person, Nicu fra Rumænien, fortalt om deltagelse i et sikkerhedskursus i forhold til arbejde i højderne, som blev udbudt af Arbejdstilsynet. En enkelt informant, Estevo fra Portugal, modtager sikkerhedsinformationer på daglige toolbox møder, men mener dog ikke at rådene overføres til praksis.

Kun en enkelt person, en polsk mand, som fortæller, at han generelt arbejder under ordnede forhold, har berettet om løbende eksterne undervisningsforløb på en blanding af engelsk og dansk:

### **From time to time, we have training on asbestos, PCB, bly.**

(MIKOLAJ FRA POLEN)

Enkelte migrantarbejdere har forsøgt at anmode om kursusdeltagelse for at forbedre egen sikkerhed og faglige viden. F.eks. har Leonard fra Rumænien anmodet om et fugekursus for at lære at gøre det sikkerhedsmæssigt korrekt, og en ældre polsk arbejder har fortalt, at han ofte adspørger ledelsen om specifikke kurser for at højne vidensgrundlaget i sjakket. Ingen af de to havde held med deres forespørgsel på tidspunktet for interviewet.

### **Tilsyn på pladsen/runderinger**

Sikkerhedsrunderinger og interne tilsyn på pladserne er også et af det mest dominerende temaer i interviewmaterialet. Vi formoder, at migranterne primært henviser til arbejdsmiljøkoordinatorernes tilsyn, altså tilsyn som foretages på vegne af bygherrer, men det fremgår ikke altid klart af interviewene, og migranterne selv er ofte forvirrede over tilsynspersoners tilhørsforhold. Nogle fortæller, at tilsynspersonerne har blå hjelme på og måske er eksterne sikkerhedsfolk, andre fortæller, at tilsynet udføres af den samme person, som laver introduktionskurserne.

Om disse tilsyn fortæller flere, ligesom denne polske arbejder under et gruppeinterview, at:

### **På mange arbejdspladser bliver der holdt øje med, at vi arbejder efter bogen. At vi bruger, f.eks. personlige værnemidler. Og der føres også kontroller**

(DRAGAN FRA POLEN)

Langt de fleste fortæller, at tilsynet består i at påpege, når der sker overtrædelser af sikkerhedsregler eller u hensigtsmæssig brug af værktøjer. Således er Albertos oplevelser typiske, når han fortæller:

### **Hvis man ikke havde briller på, ville hun komme og sige, "få nogle briller på". [...] Og hvis hun så, for eksempel, at der var en rundsav, der ikke var sat op ordentligt, ville hun ligesom tage værktøjet med sig. [...] Altså hun gik rundt hver dag. Og påpegede alt det, som ikke virkede.**

(ALBERTO FRA ITALIEN)

I forhold til introduktionskurser og især instruktion i arbejdet, er langt de fleste migranter enten neutrale eller positive i opfattelsen af eksistensen af sikkerhedsrunderingerne som et tiltag, som gavner arbejderne sikkerhed. Flere af migrantarbejderne kender fornavnet på sikkerhedskontrolløren på deres arbejdsplads, og opfatter sikkerhedskontrolløren som en allieret. F.eks. fortæller Fernando fra Guinea-Bissau/Portugal, at selvom sikkerhedskontrolløren ikke "kræver noget fra cheferne", så sørger kontrolløren for, at arbejderne ikke arbejder, hvor det ikke er sikkert.

Nogle fortæller, at der bliver taget billeder under disse runderinger. Disse bliver i de fleste tilfælde brugt informativt til at informere de andre arbejdere om, hvordan man ikke skal gøre. Også dette opfattes som et positivt tiltag, som fremmer et bedre arbejdsmiljø:

### **Så bliver der taget billeder, og så næste morgen bliver det vist som eksempel på, at sådan skal man ikke gøre.**

(JAKUB FRA POLEN, GRUPPEINTERVIEW)

Undtagelsen hertil er situationer, hvor runderingerne primært resulterer i personlige konsekvenser for den pågældende arbejder. I sådanne situationer opfatter arbejderne disse tiltag som negative, også selvom personen ikke nødvendigvis har følt konsekvenserne af denne tilgang:

### **Så tager han billeder, spørger os om vores navne og kortnummer, og næste dag skal vi holde et møde med vores chef.**

(PAWEL FRA POLEN)

Pawel fortæller videre, at overtrædelse kan medføre fyring. Enkelte fortæller da også, at overtrædelser sker udenfor normal arbejdstid og om aftenen, hvor der ikke er risiko for at måtte tåle de personlige konsekvenser.

Tilsynet opfattes som sagt af de fleste som et positivt tiltag. Gilbert fortæller, hvordan den tiltagende indsats med tilsyn på arbejdspladsen har resulteret i bedre arbejdsmiljø for arbejderne:

### **Fordi fra begyndelsen var det mere sådan, at arbejdsgiverne talte om mange ting, så gik de på kontoret, og så for eksempel underentreprenørerne de kunne gøre, hvad de havde lyst til. Så absolut den her indsats og mere kontrol, det har virket.**

(GILBERT FRA POLEN)

Baseret på det samlede interviewmateriale lader det til, at de interne tilsyn ikke på samme vis som Arbejdstilsynets tilsyn (se senere her i kapitel 4) medfører ordrer om nedlæggelse af arbejdet. Vi bemærker også, at modsat instruktion i arbejdet og sikkerhedskurser, er opfattelsen af runderinger mere neutral og ofte positiv. Vi slutter, at tilsynspersoner, der anses som allierede med medarbejderne, medfører både en oplevelse af et bedre arbejdsmiljø samt opfattes som et tiltag, der gavner sikkerheden på pladserne. F.eks. er migranter kritiske overfor arbejdsmiljøansatte, der bruger røde og gule kort, på samme måde som i en fodboldkamp til at fyre medarbejdere ved overtrædelser.

### **Sikkerhedsudstyr, personlige værnemidler, velfærdsforanstaltninger**

I dette afsnit rapporterer vi på migranternes oplevelser i forhold til nødvendigt sikkerhedsudstyr og personlige værnemidler samt generelle velfærdsforanstaltninger.

Personlige værnemidler: Udlevering af personlige værnemidler opleves ikke generelt som et problem. Igen og igen har migranterne i projektet fortalt, at de "ikke mangler noget". Langt de fleste beretter således, at de får udleveret eller kan købe beskyttelsesbriller, handsker, arbejdstøj, hjelme. Således er der ikke mange indikatorer i interviewmaterialet på, at migranterne helt generelt oplever problemer med personlige værnemidler.

Boris, som ellers både fortæller om lønsnyd, manglende maskiner og alt for tungt arbejde, har ikke noget at udsætte på firmaet i forhold til personlige værnemidler:

**For at være helt ærlig, så var der altid handsker, værnemidler og arbejdstøj. Så det var på plads.**

(BORIS FRA UKRAINE)

Som sagt er det helt overordnede billede, at migranterne ikke oplever store og udbredte problemer med personlige værnemidler og arbejdstøj. Samtidig er der et ikke-ubetydeligt mindretal, som oplever problemer.

Der er således en mindre gruppe, som fortæller, at de enten ikke får udleveret sikkerhedssko eller har problemer med at få udleveret ordentlige sikkerhedssko. F.eks. fortæller Fernando, som arbejder i et portugisisk ejet firma:

**Jeg har også bedt i lang tid om at få nogle nye sikkerhedssko, fordi de er bare ødelagt. Mine fødder bliver våde, fordi vandet kommer bare ind. Da vi gik ind til vores overordnede og sagde, at vi skulle bruge nogle nye sikkerhedssko, fordi vores fødder bliver våde, så blev vi bedt om bare at skifte sokker.**

(FERNANDO FRA GUINEA-BISSAU/PORTUGAL)

Det lader til, at udlevering af sikkerhedssko primært opleves som et problem, hvis der i øvrigt er andre problemer. F.eks. giver Bogden fra Rumænien, som i øvrigt er helt tilfreds med sin arbejdsplads, ikke udtryk for, at han anser det som problematisk, at han selv skal købe sikkerhedssko.

På samme vis som sikkerhedssko, bliver masker af nogle fremhævet som eksempel på et værnemiddel, som ikke altid er til rådighed, selvom der ikke i øvrigt er problemer med tøj, hjelme osv. Det drejer sig især om specialmasker, som nogle migrantarbejdere refererer til som P2 masker. De fortæller, at der oftest alene er adgang til det, de selv kalder kaffefiltermasker.

Ordentligt arbejdstøj bliver også nævnt. Oftest fortæller migranterne om andre på byggepladserne, ikke dem selv. F.eks. fortæller rumænske Cosmin, som er i gang med en dansk håndværkeruddannelse, at nogle polakker på byggepladsen "ingenting har at gøre med", de "kommer i almindeligt tøj". Og på samme vis fortæller Herbert fra Tjekkiet, at han ser rumænere i joggingbukser og t-shirts og med deres refleksevenne trukket bagom nakken. Men der er også migranter, der selv har oplevelser med manglende påklædning. Det drejer sig ofte om rigtigt tøj til den rigtige årstid. F.eks. fortæller Aleksander fra Polen, at han går i vinterstøvler, selvom det er sommer, og Marian fortæller, at han først fik en vintervest i januar, selvom han startede i jobbet i efteråret.

Enkelte andre har fortalt om andre slags manglende personlige værnemidler. En enkelt migrant fortæller således om manglende hjelm, mens en fortæller om en hjelm, der var for lille. En enkelt beretter om manglende høreværn.

Kun meget få, som Julian, fortæller om komplet mangel på alle former for personlige værnemidler:

**Sidste arbejde. Der mangler handsker, der mangler briller, der mangler høreskyttelse. Så vi er nødt til at udføre alt arbejdet uden beskyttelse. De største virksomheder, såsom [anonymiseret stort byggefirma], de sørger for at give alle de beskyttelsesting, som handsker og briller og så videre. Men alle de små virksomheder, de sørger ikke for det.**

(JULIAN FRA POLEN)

Den største irritation drejer sig om situationer, der opleves som forskelsbehandling. I den sammenhæng fortæller Fernando fra Guinea-Bissau, at de norske kollegaer i det polsk ejede (dansk CVR-nummer) får varmere, ordentligt tøj. Han fortæller i den sammenhæng, at hans eget tøj er helt ødelagt. En anden migrant fortæller, at han kan observere, at danskerne får udleveret jakker af god kvalitet, så de kun har brug for den ene, gode jakke for at holde varmen, mens hans jakke er af væsentlig ringere kvalitet, så han selv må lægge lag på lag af sine egne ejendele for at holde varmen. Daniel, som har arbejdet 4 år på en stor byggeplads i København, men som nu arbejder i en mindre virksomhed, er tydeligvis sur over denne forskelsbehandling:

**Jeg måtte arbejde i det tøj, jeg havde fra min [tidligere] stilling i halvandet år, før jeg fik et par bukser fra firmaet. Det observerede jeg også der skete med andre ikke-etniske borgere, altså pakistanere og italienere. De blev udsat for samme. De fik simpelthen ingen sikkerhedsudstyr. De fik kun handsker. Og de fik masker, men de var frit tilgængelige. Det kunne tage op til 6 måneder, inden de fik noget andet udstyr. De måtte tage deres egne personlige beklædningsgenstande på, og de fik heller ikke udleveret sikkerhedssko. Det kunne tage op til 6 måneder, inden de fik sikkerhedsudstyr, sikkerhedssko, udleveret.**

(DANIEL FRA RUMÆNIEN)

Andre beretter ligeledes om sådan forskelsbehandling i adgangen til personlige værnemidler. Nogle, såsom polske Walenty, fortæller, "at danskerne generelt har alt det der beskyttelse, som skal bruges. De har det, og det har vi ikke", mens en yngre polsk arbejder observerer, at "den udenlandske bliver udsat for at få dårligere kvalitet af personlige værnemidler end den lokale arbejdskraft".

Og Julian fortæller:

**Det er kun udenlandsk arbejdskraft, der bliver behandlet sådan. Fordi udenlandske er bange for, at de kan miste jobbet. Og danskere er ikke bange for at sige nej og nægte at arbejde. Fordi der er nok [andre migranter] til, at hvis vi siger nej til farligt arbejde, kan vi blive fyret fra jobbet.**

(JULIAN FRA POLEN)

Det er således ikke blot kvaliteten af de personlige værnemidler eller hvorvidt, der f.eks. er adgang til arbejdsbukser, der er den primære grund til utilfredshed. Det er forskellene.

Samlet set må vi konkludere, at migranterne i vores undersøgelse ikke oplever udbredte problemer med adgang til personlige værnemidler så længe alle, altså både danskere og migranter, bliver behandlet ens. Hvor der

opleves problemer, knytter utilfredsheden sig primært til sikkerhedssko, specialmasker og ordentligt arbejdstøj, der passer til årstiden.

Særligt farligt arbejde: Arbejde i højderne uden stilladser, lifte og seler og på unødigt høje stiger er en bekymring blandt en mindre gruppe af migrantarbejderne. Aleksander forklarer i generelle vendinger:

**// Der hvor jeg har været ovre på de der byggerier, så har vi været oppe i 10 meters højde, oppe på tagene uden noget som helst beskyttelse. Intet.**

(ALEKSANDER FRA POLEN)

Filip fortæller om en tidligere arbejdsplads:

**// Jeg har også været ansat på en dansk plads i en polsk virksomhed. Der var virkelig et spil med vores liv og helbred. Generelt var der ikke stillet lifte til rådighed. Der var meget arbejde fra stiger, hvor vi skulle kravle op, med maskiner fra højder. Det var virkelig forfærdeligt.**

(FILIP FRA POLEN)

Polske Juliusz og Julian er enige om, at "der ofte mangler stilladser. I stedet er der stiger, som vi skal bruge til at komme op og ned". Julian uddyber, at der er forskelle på danskere og polakker. Polakkerne skal bruge stiger i stedet for stilladser. Dermed kommer polakkerne til at "gå op og ned hele dagen".

Lidt overraskende tilskriver Julian og Juliusz denne forskel til danskernes viden om reglerne, selvom de også selv kender reglerne. Og der er da også adskillige tegn i interviewmaterialet på, at forskellene ikke kun skyldes migrantarbejderes uvidenhed. F.eks. fortæller Daina om en situation på arbejdspladsen, hvor hun selv og kollegaerne blev nægtet at få stillet et stillads op:

**// Arbejde i 5 meters højde. Vi havde bedt om et slags stillads eller noget, vi kunne stå på. Men det blev os nægtet. Vi blev tilbudt en lidt længere stige, fordi de sagde, at de ikke havde tid til at stille et stillads op.**

(DAINA FRA LITAUEN)

En anden litauisk kvinde, Edita, fortæller også om farligt arbejde i højderne. Hun fortæller, at hun og kollagerne arbejdede på et tag. Hun opfatter arbejdet på taget som meget farligt på grund af det regnvåde vejr i Danmark, ligesom hun anser adgangen til og fra taget via stige som en unødvendig risiko. Sjakket anmoder derfor om et stillads eller seler, men får ingen af delene.

Boris fortæller og tegner om manglende stilladser under interviewet. Han fortæller detaljeret, hvordan han selv bygger et slags stillads ud af elementer og stiger (se Boris fortælling i sin helhed i kapitel 10).

Værktøj: Dårligt eller manglende værktøj er ikke et dominerende tema i interviewmaterialet. Syriske Kawa, som arbejder tæt sammen med sin danske chef, fortæller om en lift, der letter arbejdet betydeligt:

**// Vi har sådan en lift, som vi kan løfte elementer med. Den er fin altså. Vi købte den for fem eller fire år siden, og den fungerer meget fint. Og når der er noget med den, så kommer han med det samme. Ikke noget med at sige "det går nok".**

(KAWA FRA SYRIEN)

Boryslav fortæller også detaljeret og positivt om den diamantborer, han har brugt, til trods for at borearbejdet har påført ham en arbejdsskade ifølge de papirer, han viser under interviewet:

**// Det værktøj, som vi har fået, det var udstyret til, at vibrationerne skal være dæmpet så meget som muligt. Der var både maskiner og man var godt beskyttet mod vibrationer, og så fik vi specielle handsker som også hjalp.**

(BORYSLAV FRA UKRAINE)

Men der er også indikationer i interviewmaterialet på defekt værktøj eller brug af værktøj uden den fornødne instruktion eller tilladelse.

Julian fortæller, at migranter presses til at udføre arbejde uden de fornødne autorisationer til brug af bestemt udstyr. Også i denne sammenhæng sammenligner Julian med danskerne, som han oplever, er bedre til at sige nej, hvis de ikke har de fornødne autorisationer:

**// Selvom man ikke har bevis eller tilladelse til at bruge noget bestemt udstyr, så bliver migranter presset til at bruge det. [...] Og til gengæld danskerne... Danskerne siger nej til at bruge arbejdsudstyr, som de ikke må bruge. Så de overholder reglerne, og polakker bliver presset til at bruge det. På trods af regler.**

(JULIAN FRA POLEN)

Som det er tilfældet i forhold til personlige værnemidler, filtreres oplevelserne altså igennem en sammenligning mellem egne oplevelser og danskernes. Vi opsummerer dermed, at forskelsbehandlingen giver mere anledning til frustration og vrede end selve det manglende værktøj.

Skurvogne og toiletter: Enkelte migranter beretter om manglende skurvogne, toiletter og omklædningsrum. Oktawian fra Polen fortæller i generelle vendinger, at "der mangler toiletter, der mangler omklædningsrum". Men kun få migranter har givet konkrete eksempler på manglende skurvogne.

Boris fortæller om arbejdet på byggepladser uden skurvogne:

**// Der skal jo være en skurvogn med nogle toiletfaciliteter og vand på de byggepladser. Og der var flere byggepladser, hvor vi startede og sluttede projektet, uden der var kommet nogen skurvogne. Min makker er så rimelig afslappet omkring sådan nogle ting, så han gik på toilettet i en skraldespand.**

(BORIS FRA UKRAINE)

Når der mangler skurvogne, tyer migranterne til deres biler. Alexander, som deltager i et gruppeinterview, fortæller om arbejde på mindre pladser, at der ofte mangler skurvogne til at holde bl.a. frokostpause i:

**// Vi har bare spist vores kolde mad i bilen. Der var ikke noget sted til at varme det op eller gøre noget.**

(ALEKSANDER FRA POLEN)

I forhold til andre problemer, fylder fortællinger om manglende velfærdsforanstaltninger forholdsvis lidt.

### Arbejds miljøorganisering

Kun få migrantarbejdere fortæller uden opfordring om arbejdsmiljøorganisering, og når adspurgt, er det kun få migranter, der kan fortælle om arbejdsmiljøorganisationen på deres arbejdspladser. Pawel, som arbejder på en plads hvor AMO er implementeret i henhold til loven, oplever, at det fungerer hensigtsmæssigt i forhold til forebyggelse af ulykker:

**// Hver uge, mandag og fredag tror jeg, men før vi begynder at arbejde, går han på pladsen. Du ved overalt, på overfladen, i skakten. Og han ser på alle disse ting sammen med site manager og nogle gange sammen med dem med de blå hjelme. Nogle gange. Men normalt er det sammen med site manager og sikkerhedsrepræsentanten. Og nogle gange skriver han nogle opgaver ned. F.eks.... lav et hegn her, send venligst folk for at rense det her træ, you know. [...]. Det er godt. Vi har ingen ulykker, så jeg synes, det er godt. Det virker.**

(PAWEL FRA POLEN)

Pawel er dog den eneste blandt migranterne, der er i stand til at tale om AMO på denne måde, altså med indsigt om både virkemidlerne og årsags-sammenhæng. Andre fortæller kun brudvist og uden stor indsigt om AMO. Disse fortæller, at arbejdsmiljø repræsentanter (AMR) foretager runderinger på pladserne. F.eks. fortæller Leonard:

**// Det er en svend fra vores gruppe, som kommer rundt og spørger, hvordan man har det, hvordan arbejder vi, hvordan er det med sikkerhed. [...] Måske en gang eller 2 gange om året. Det her år kun en gang.**

(LEONARD FRA RUMÆNIEN)

Cosmin fra Rumænien kender også godt til AMO, men fortæller, at indsatsen kun strækker sig til fire eller fem sikkerhedsrunderinger om året. Fabio fra Guinea-Bissau og Alexander fra Polen ved også begge godt, at der findes AMO og en valgt AMR på deres respektive arbejdspladser, men derudover ved ingen meget om AMO. Fabio fortæller at "der er en eller anden, men jeg ved ikke hvem", og Alexandru beretter på samme vis under interview i februar, at "vi fik valgt en i januar, men jeg har aldrig mødt ham".

Walenty, som har været i Danmark længst tid af alle informanter blandt migranterne, fortæller om sine erfaringer med AMR. Han vurderer, at systemet ikke fungerer, som det skal:

**// Ofte så er AM repræsentanter ikke informeret om møder. Og generelt deltager de ikke i møder.**

(WALENTY FRA POLEN)

Der er samlet adskillige indikationer på, at arbejdsmiljøorganiseringen ikke fungerer på byggepladserne. Efter anmodning blev polske Julian og Juliusz interviewet sammen. De supplerer hinanden under interviewet og fortæller på forskerens opfordring til at fortælle om arbejdsmiljøorganisering blandt medarbejderne:

**// Juliusz: Nej, det har de ikke gjort.**

**Julian: Jeg har oplevet den situation én gang, måske. Vi har haft arbejdsmiljørepræsentanter, som var ansvarlige for at tjekke vores arbejde. Og sige til, hvis vi arbejder på en forkert måde.**

**Forsker: Okay, og det var en af medarbejderne?**

**Julian: Ja.**

**Forsker: Okay. Nu skal jeg lige spørge. Så du har oplevet det en gang. Hvor mange byggepladser har du været på i alt?**

**Julian: Måske 200.**

**Forsker: Måske 200, og du har kun oplevet det en gang?**

**Julian: Ja. Jeg var kommet til Danmark i 2006, og har haft en masse forskellige arbejdspladser. Bygningspladser, haver, forskellige bygninger, elevationer og sådan noget.**

I boksen på næste side (Figur 7) fokuserer vi på de informanter, der selv er eller har været AMR:

## FIGUR 7: FOKUS PÅ DE INFORMANTER, DER SELV ER ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER (AMR)

Seks af de interviewede migrantarbejdere er eller har selv været Arbejdsmiljørepræsentanter (AMR). De må derfor formodes at have en anden indsigt i arbejdsmiljøkoordineringen end arbejdere, der ikke har haft denne funktion. Det drejer sig om Herbert fra Tjekkiet, Ernst fra Tyskland, Estevo fra Portugal og Cibor, Dawid og Dragan fra Polen.

**Cibor** er fra Polen. Han er 47 år, og han er teamleader udover at være AMR. Han har arbejdet på flere større byggerier i Danmark. Han arbejder for et udenlandsk firma. Da han under kursusdeltagelsen fortæller, at han er AMR, spørger kursuslederen om, hvem og hvor mange han er AMR for. På det spørgsmål svarer han, at han tror, han er AMR, fordi han har været på kursus. Han er dog ikke sikker på, hvem han er AMR for, eller hvad stillingen i øvrigt indebærer.

**Herbert** er fra Tjekkiet. Han arbejder på tidspunktet for interviewet på en stor byggeplads som en slags altnulmand. Han har ikke en faglig uddannelse indenfor byggeriet (han er uddannet kok), men han har tidligere arbejdet i nedrivning. På tidspunktet for interviewet har han problemer på sin nuværende arbejdsplads, og han forventer, at han snart bliver fyret. Han tilskriver selv sine problemer på arbejdspladsen til funktionen som AMR. Han oplever, at ledelsen har fået kollegaerne til at rotte sig sammen mod ham, hvilket gør det umuligt for ham at få gennemført tilstrækkelige arbejdsmiljøtiltag på arbejdspladsen

**Estevo** er fra Portugal. Han er 54 år gammel. Han er uddannet indenfor træindustrien. Han arbejder som forskallingstømmer. Det har han gjort i 19 år. Han har været AMR. Han fortæller, at han har været på kursus på grund af sin stilling som AMR. Han fortæller, at det ikke er muligt at implementere de ting, der bliver undervist i på kurserne, fordi "lige så snart vi kom tilbage, så blev vi presset til igen at arbejde og producere".

**Ernst** er fra Tyskland. Han har arbejdet med beton i Danmark i 10 til 15 år. Ernst har tidligere været arbejdsmiljørepræsentant. Han er medlem af en dansk fagforening. Ernst oplever helt overordnet, at funktionerne som AMR ikke har nogen reel virkning, fordi, som han siger "det er jo igen kun for, at det ser godt ud til bestyrelsen, og til når de kommer". Han fortæller også, at det er meget svært at have den funktion. Han mener, at grunden er, at sikkerhed ikke harmonerer med mængden, der skal produceres – altså effektiviteten. Så hans opfattelse er, at arbejdsmiljøorganisationen slet ikke fungerer

**Dawid og Dragan** er begge fra Polen. Begge er modne mænd i 50'erne. De arbejder på samme store byggeplads for et udenlandsk firma og begge er nyligt udnævnt til AMR. De har endnu ikke høstet mange erfaringer som AMR. Dawid og Dragan fortæller samstemmende i et gruppeinterview, at de har fået opgaven af ledelsen, og de skal sørge for at arbejdsmiljøreglerne er overholdt. De fortæller også, at de ikke kun skal tale om arbejdsmiljø men udføre konkrete opgaver. Det er uklart, hvad de mener med konkrete opgaver.

**Samlet set observerer vi, at det er forbavsende lidt, informanterne har at sige om deres funktion som AMR. Der mangler detaljer og eksempler. Det gør sig især gældende for de netop valgte AMR'er fra Polen, som ikke kan fortælle noget som helst om funktionen, hvilket på sin vis er forventeligt, da stillingen er ny. På den anden side, kunne man forvente at netop nyligt uddannede AMR'ere ville have meget at fortælle om rollen. Cibor indrømmer dertil, at han simpelthen ikke ved, hvad stillingen indebærer eller hvem, han er AMR for. Dette fortolker vi som om, AMR-udnævnelsen primært er en formalitet, som pladsen vil leve op til, men AMR'erne kan komme i klemme i forholdet mellem ledelse og arbejdere og at det kan være svært at komme igennem med gode tiltag.**

Konkluderende må det slås fast, at det kun er få migranter i projektet, der har oplevet en positiv effekt af arbejdsmiljøorganisation på pladserne. Det er særligt påfaldende, hvor få migranter, der kan dele ud af oplevelser med arbejdsmiljøorganisation og arbejdsmiljørepræsentanter. Det er således svært ikke at komme til den konklusion, at AMO har ringe effekt i forhold til migrantarbejderes arbejdsmiljø.

### Mødet med Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynets mål er, som den danske myndighed på arbejdsmiljøområdet, at fremme et sikkert og sundt arbejdsliv for alle (Arbejdstilsynet, n/d). Arbejdstilsynet har tre kerneopgaver, nemlig tilsyn, kommunikation og regulering og arbejdsmiljøudvikling (Arbejdstilsynet, n/d).

Migrantarbejderne har primært erfaring med Arbejdstilsynet i kraft af den første kerneopgave, tilsyn. I det følgende gennemgår vi migrantarbejderens erfaringer med og mødet med Arbejdstilsynet. Som det fremgår, kan

migrantarbejderne ikke i tilstrækkelig grad drage nytte af den beskyttelse, der er tiltænkt tilsynsfunktionen, fordi det farligste arbejde skjules, og fordi migrantarbejderne fortæller, at de får ordre til at stoppe arbejdet, mens Arbejdstilsynet udfører tilsynet.

Migrantarbejdere fortæller, at det farligste arbejde bliver udført udenfor almindelig arbejdstid, inklusivt om aftenen eller i weekenderne. Rumænske Alexandru fortæller, at han har oplevet, at migrantarbejdere bliver indkaldt til at arbejde udenfor normal arbejdstid, og at danskerne ikke på samme vis bliver bedt om at arbejde på disse tidspunkter. Han giver også et bud på arbejdsgivernes motivation for dette. Han er af den overbevisning at en af grundene er, at der ikke er så stor risiko for tilsynsbesøg:

**De danske arbejdsgivere, tidligere og nuværende – min erfaring – arbejdsgiverne kender godt reglerne. Men den måde, de undgår det på, er ved at kalde ind til at arbejde**

***i løbet af weekenden, hvor der ikke er nogle danskere på byggepladsen. Hvor de ved, at der ikke kommer noget tilsyn. Og så er det der, man bliver til at udføre forskelligt slags arbejde, der ikke er sikkerhedsmæssigt forsvarligt. Og så behøver det ikke være sikkerhedsmæssigt forsvarligt.***

(ALEXANDRU FRA RUMÆNIEN)

Det er selvfølgelig umuligt at verificere, om Alexandru har ret i, at arbejdet udføres på skæve tidspunkter, fordi firmaet ønsker at undgå tilsyn. Det kan der jo være andre grunde til.

Men samtidig skal det anføres, at alt arbejde som udføres udenfor Arbejdstilsynets normale arbejdstider, ikke i samme grad som arbejde, der udføres indenfor normale arbejdstider, risikerer et tilsynsbesøg. Samtidig ved vi, at migrantarbejdere arbejder flere timer og udenfor almindelige arbejdstider (se tidligere i kapitel 4). Vi ved også, at migrantarbejdere bliver tildelt de dårligste jobs (3D-job). De migrantarbejdere, som arbejder udenfor normale arbejdstider, såsom weekender, helligdage og om aftenen, er ikke beskyttet af tilsynsmyndighederne, selvom de dårligste jobs udført af den mest sårbare gruppe på arbejdsmarkedet netop sker efter almindelig arbejdstid.

Ordre om at stoppe arbejdet ved Arbejdstilsynets ankomst er en oplevelse, som deles af en stor procentdel af migrantarbejderne. Det blev gentaget så mange gange under interviewene, at vi forventede dette svar på spørgsmålet om, hvorvidt respondenterne har erfaring med Arbejdstilsynet. Vores egne få besøg på byggepladserne bekræfter også denne påstand. Faktisk var det umuligt for os at finde et helt hold rumænske malere på en byggeplads, som vi besøgte i følge med "grønne hjelme" fra de faglige organisationer. Til trods for, at både byggelederen og malernes chef insisterede, at de var på pladsen, kunne de ikke findes. Allerede ved ankomsten til parkeringspladsen, kunne vi konstatere, at der blev ringet, og vi kunne se, at arbejdere gik ned af trapperne for at forsvinde.

I vores data bekræftes denne oplevelse som sagt igen. Som eksempel, fortæller en polsk arbejder om sine erfaringer under et gruppeinterview:

***Når Arbejdstilsynet går en konkret vej på byggepladsen, så sker der lige pludselig ingen ting. Jamen det skal ikke risikeres, at vi bliver taget i noget.***

(WALENTY FRA POLEN)

Antoni, en polsk arbejder, har samme opfattelse:

***Når Arbejdstilsynet kommer, så får vi et signal. "Nu skal I slet ikke arbejde, fordi Arbejdstilsynet er på besøg"***

(ANTONI FRA POLEN).

Fernando fra Guinea Bissau fortæller, at han bliver beordret til at gå tur, når Arbejdstilsynet er på pladsen, og at:

***Lige så snart de går, så kan man kravle op igen. Og arbejde.***

(FERNANDO FRA GUINEA BISSAU)

Litauiske Daina fortæller om samme oplevelse. Og i hendes eksempel er det ikke kun Arbejdstilsynet, der udløser reaktionen. Den strækker sig også til andre med grønne hjelme, her de faglige organisationers arbejdsmiljøfolk:

***Og så skulle vi bare holde op med at arbejde, fordi der kom kontrol, så de skal ikke se, at vi sprøjter uden masker.***

(DAINA FRA LITAUEN)

Varslingen foregår helt konkret ved, at der bliver ringet rundt. Estevo fra Portugal forklarer, at "der er nogle der står udenfor og ryger, og så ringer de til cheferne, og cheferne render rundt og stopper arbejdet".

I stedet for at fortsætte med det regulære arbejde, får migrantarbejderne at vide, at de enten skal holde op med arbejde, f.eks. ved at holde pause i skurvognen, arbejde langsommere eller rydde op.

***Når de kommer, så skal vi gøre rent eller lave et eller andet. De fortæller, at de er på vej, og så siger vores formand, at vi skal gøre rent.***

(FABIO FRA GUINEA-BISSAU)

Nogle fortæller ovenikøbet, at de skal gemme sig. Det er altså ikke nok, at migrantarbejderne holder op med at arbejde eller laver noget andet end deres regulære arbejde. De bliver beordret til at forsvinde, forsvinde væk fra pladsen eller forsvinde på pladsen. Den ordre passer godt med vores egne erfaringer på pladserne, hvor vi også kan observere, at arbejderne forsvinder, så vi ikke kan lokalisere dem:

***Og så siger site managers til arbejderne: "Lad være med at arbejde nu. Fordi fyrene med de grønne hjelme kommer. Gem dig. Om to timer, kom tilbage."***

(HERBERT FRA TJEKKIET)

Samlet må det konkluderes, at migranterne helt overvejende oplever, at arbejdet skal stoppes, når Arbejdstilsynet kommer på besøg.

Det kan måske undre endnu mere, at migrantarbejderne ikke bruger Arbejdstilsynets besøg til at forbedre deres egen arbejdssituation. Arbejdstilsynets helt overordnede mål er jo at "fremme et sikkert og sundt arbejdsliv for alle" (Arbejdstilsynet, n/d). Enkelte fortæller ovenikøbet at de lyver på vegne af firmaet. Lettiske Kārlis fortæller om motivationen til denne opfattelse:

***Når vi siger det, er det for at redde vores job. Fordi vi tror, at hvis vi siger noget, vil vi måske miste vores job. Det er dumt, for vi redder bare virksomheden.***

(KĀRLIS FRA LETLAND)

Kārlis refererer til en arbejdssituation, hvor han arbejder på beton på knæene mange timer hver dag. Som følge af arbejdet, er Kārlis, som er i 20'erne, sygemeldt med ødelagte knæ. Alligevel fortæller han ikke om realiteterne under Arbejdstilsynets besøg:

***Jeg brugte mere end 6 timer på mine knæ på en dag, det er for meget. [...] Og det er derfor, de grønne hjelme kommer til projektet for at spørge, om du skifter efter 2 timer. Og vi siger altid som idioter "ja vi skifter" for så redder vi vores virksomhed. Fordi ifølge vores regler skal vi skifte efter 2 timer, fordi det er ikke normalt [ed: tilladt] med 6 timer på knæ på gulvet.***

(KĀRLIS FRA LETLAND)



Filip har en tilsvarende oplevelse, men i hans tilfælde bliver løgnene fortalt på direkte opfordring af arbejdsgiveren:

**// Jeg husker en episode i [tidligere firma], hvor Arbejdstilsynet har været på besøg lige efter, at vi har monteret en tung bjælke. Og Arbejdstilsynet spurgte ledelsen, hvordan har I fået den monteret. Og det var sådan, at firmaet havde bedt os spille skuespil, hvordan vi har taget den trin for trin. Så vi var skuespillere.**

(FILIP FRA POLEN)

Migrantarbejderne giver helt overvejende udtryk for, at de anser Arbejdstilsynet som en allieret og tilsyn som ønskværdigt. Når de optræder imod deres egne bedste interesser, skyldes det således ikke nødvendigvis, at Arbejdstilsynet anses som en fjende.

Men der er selvfølgelig migrantarbejdere, der oplever Arbejdstilsynet som en irriterende afbrydelse, som f.eks. litauiske Nojus, som fortæller, at "jeg kan godt se, at det er vigtigt i udlandet, men jeg synes, det er for meget. Jeg synes, det er for ofte". Få andre anser Arbejdstilsynet som en decideret trussel. Det inkluderer naturligvis de, der opholder sig i Danmark illegalt eller i øvrigt har formodning om, at det kan få store personlige konsekvenser at møde Arbejdstilsynet.

Aiko fra Litauen fortæller om en oplevelse med Arbejdstilsynet, som han har fået genfortalt af sine kollegaer. Hans kollegaer fik en personlig bøde fra Arbejdstilsynet, hvilket har forringet hans egen tro på Arbejdstilsynet som en allieret, der er i stand til at varetage arbejderne interesser:

**Forsker: Fik de individuelle arbejdere selv bøden?**

**Aiko: Ja. Der blev scannet det gule CPR-kort, det gule sygesikringskort, det blev scannet på hver medarbejder, der var der. Og så fik de sådan et lille brev med links til, hvor du skal betale bøder i e-Boks. Så hver enkelt fik personlige bøder.**

**Forsker: Jeg fornemmer jeg, at du synes, det er uretfærdigt? Du synes det var firmaet, der skulle have haft bøden, eller hvad?**

**Aiko: Ja, det er ikke fair. Og ikke retfærdigt. Vi bliver tvunget til at gøre noget, som vi selv synes er farligt eller ikke er i orden at gøre. Ledelsen tvinger os til det. Så er det uretfærdigt, at vi skal betale bagefter. Men vi er nødt til at lytte, og til at være lydøre. Rette os ind efter, hvad ledelsen siger.**

**Aiko: Men vi står i sådan en vanskelig situation, at vi godt forstår, at det ikke er i orden. Og det er jo fair, det de har skrevet. Men vi bliver jo fortalt af vores ledelse på den anden side, at vi skal bare gøre det. "I skal bare ikke tage hensyn til det her, og gøre som I plejer". Og så bryder vi alle de der regler, alle de der sikkerhedsmæssige ting.**

Som det fremgår af udvekslingen i dette interview, oplever Aiko, at Arbejdstilsynet bliver en ufrivillig modstander, ikke en allieret. Han oplever også, at Arbejdstilsynet ikke er i stand til at varetage arbejderne interesser, fordi ledelsen i firmaet giver kontraordrer og lader arbejderne tage skylden for dårlige beslutninger om arbejdets udførelse. Sådanne historier, som uden tvivl deles blandt arbejderne, forringer Arbejdstilsynets mulighed for at hjælpe udsatte migrantarbejdere.

## Opsamling og diskussion, sikkerhedstiltag

Det er vores vurdering, at der ikke tidligere er lavet en systematisk undersøgelse af, hvordan migranter oplever de forskellige arbejdsmiljø- og sikkerhedstiltag, der benyttes i branchen. Der er derfor kun bider af andre studier, som vi kan sammenligne med. Vi forsøger derfor at opsummere de væsentlige pointer her.

Introduktionskurser opfattes som et positivt tiltag i det omfang, der er reelt indhold i kurset. Desværre oplever mange, at kurserne er en formalitet, der bare skal overstås. Det er svært ikke at komme frem til, at kurser nogle steder primært har til hensigt at vise omverdenen, at bygherrerne værdsætter arbejdsmiljø. Der er ikke meget, der peger på, at andre former for sikkerhedskurser, såsom interne eller eksterne kurser, prioriteres på arbejdspladserne.

Interne tilsyn på arbejdspladserne opfattes som det sikkerhedsinitiativ med de bedste resultater i forhold til egen sikkerhed. Igen afhænger opfattelsen dog af, hvorvidt tilsynet er reelt og opleves som værende for migranternes skyld. De personer, der er på fornavn med tilsynspersonerne og som oplever en alliance mellem dem selv og tilsynspersonen, beretter således om positive oplevelser.

Vores analyse viser, at forskelsbehandling er den største kilde til utilfredshed. Man kan derfor måske forsigtigt udlede, at forskelsbehandlingen er det afgørende for, hvordan migranterne oplever specifikke tiltag. Når migranter vurderer deres egen adgang til sikkerhedsudstyr, personlige værnemidler og fornødent værktøj, bruger de danskerne som sammenligningsgrundlag.

Arbejdsmiljøorganiseringen på pladserne bør være kilde til bekymring. Til trods for, at det er lovpligtigt at have AMO på pladserne, kan migranterne stort set ikke sige noget som helst om emnet. På baggrund af interview med migranterne, har vi svært ved ikke at komme til den konklusion, at arbejdsmiljøorganiseringen enten slet ikke fungerer på nogle pladser, og/eller at migranterne bliver holdt uden for denne organisering. Vi vender tilbage til dette emne senere (kapitel 8).

Et af de mest robuste fund er, at Arbejdstilsynets besøg udløser arbejdsstop. Igen og igen har migranterne fortalt, at de skal stoppe arbejde, forlade pladsen, forsvinde, gemme sig osv. når Arbejdstilsynet ankommer. Arbejdstilsynets mål er som bekendt at fremme et sikkert og sundt arbejdsliv for alle (Arbejdstilsynet, n/d). Men når arbejdet stoppes, har Arbejdstilsynet svært ved at opfylde sin kernefunktion. Dette betyder selvfølgelig noget for sikkerheden og arbejdsmiljøet for den enkelte medarbejder. De enkelte arbejdere går glip af en mulighed for forbedring af egen sikkerhed. Samtidig viser virksomhederne klart, at de er mere bekymrede om økonomi, tabte arbejdstimer, image og andet, end om migranternes sikkerhed.

Tidligere forskning har ligeledes peget på vanskeligheder ved at beskytte migrantarbejdere, herunder at beskytte migranterne ved hjælp af kontrolbesøg (Grillis & Dyreborg, 2015; Refslund, 2021). Selvom disse vurderes at være effektive til en vis grad, hvilket tidligere forskning også vurderer (Biering et al., 2017), har en sådan beskyttelse begrænset rækkevidde, når migranterne beordres til at stoppe arbejdet. I modsætning til tidligere forskning (Guldenmund et al., 2013) viser vores forskning ikke en generel mistillid til statslige organer som Arbejdstilsynet. Vores forskning viser i stedet, at de fleste opfatter Arbejdstilsynet som en allieret i beskyttelsen af arbejdstagernes rettigheder.



**5**

**FØRST OG  
FREMEST ET  
MENNESKE?**

Dette kapitel skal læses i forlængelse af kapitel 4. Vi fortsætter således med at fremlægge migranternes oplevelser af eget arbejdsmiljø. Hvor kapitel 4 fokuserede på, hvordan migranterne oplever i hverdagen, forskellige sikkerhedstiltag og egne evner til at varetage det daglige arbejde, fokuserer vi i dette kapitel først og fremmest på det menneskesyn, som migranterne møder på de danske byggepladser. Vi fortsætter dernæst med et fokus på deres prekære arbejdsliv. Migranter må således leve med altid at være fyringstruede uden samtidig at tro på egne evner til at skaffe det næste job i en branche, der ellers oftest råber på mere arbejdskraft. Denne oplevelse har sin rod i manglende sprogkundskaber og dermed tro på evne til at skaffe et nyt og bedre job. Vi færdiggør dette kapitel ved at sætte fokus på ukrainere, som på grund af krigen indtager en særlig position på det danske arbejdsmarked. Vi slutter af med en opsamling og diskussion.

## 5.1 HVILKET MENNESKESYN OG ATTITUDER OPLEVER MIGRANTERNE?

I det følgende fokuserer vi på det menneskesyn, som migranterne møder. I stedet for at fokusere på de daglige opgaver, arbejdets organisering og de fysiske aspekter af arbejdet, fokuserer vi her i stedet på elementer af de psykosociale aspekter i arbejdet, og især på det underliggende menneskesyn, som migranterne beretter om. Selvom det menneskesyn, der lægges til grund af migranterne, naturligvis er svært at bevise, er det netop dette menneskesyn, som mange migranter lægger til grund for deres dårligere behandling på arbejdet.

### Menneskesyn

Flere migrantarbejdere beskriver, hvordan de oplever, at de ikke bliver betragtet som andet end arbejdskraft uden intellektuelle færdigheder eller menneskeværd. Som resultat heraf kan de udnyttes og snydes:

**/// Virksomheden tror, at hvis du er fra et andet land, så er du dum og kan blive snydt.**

(SORIN FRA POLEN)

Rumænske Stefan beskriver ligeledes, hvordan han oplever, at der gøres forskel på nationaliteter. Har man ikke oprindelse i de Vesteuropæiske lande, tillægges man mindre værdi intellektuelt på arbejdspladsen:

**/// Vi er ikke som dem, det er grunden til, at de behandler os som... De tror, vi er ligesom, du ved, at vi ikke udviklede os som dem. At vi er på en måde, ved jeg ikke... intellektuelt under dem, du ved, og det er sandsynligvis grunden til, at de nogle gange er sådan.**

(STEFAN FRA RUMÆNIEN)

Således beretter flere af migrantarbejderne i undersøgelsen om en grundlæggende mangel på følelsen af at være betydningsfuld for virksomheden både som menneske med intellekt på lige fod med de danske kollegaer. Samtidig beretter migranterne også om en manglende anerkendelse af det, de præsterer i deres arbejde.

Der optræder et hav af eksempler på små korte bemærkninger i interviewene om, hvordan arbejderne oplever, at *fordi* de er udlændinge, så har de ingen særlig betydning for virksomheden. Således tilføjer George fra Rumænien kort i et interview: "Jeg er udlænding, jeg er ligegyldig, de sætter ikke pris på mit arbejde". Dette vidner om en gennemgribende følelse af

mindreværd på arbejdspladsen for arbejderne og særligt sammenligninger med slavearbejde går igen op til flere gange:

**/// Vi mennesker, som arbejder, vi er en form for gidsler [...] man bliver betragtet som slaver. Og så man bliver udnyttet.**

(VASYL FRA UKRAINE)

Sammenligningen med slaver uddybes af flere ved beskrivelser af arbejdsforhold, der opleves som lignende slavers, herunder at man føler sig tvunget til at adlyde, at der arbejdes særdeles hårdt uden løn, at man mangler indflydelse på arbejdstider mm. Tiltag såsom numre på hjelmene frem for at benytte arbejderens navne og ophold i containerbyer, som migranterne selv betegner som "camps", er behandling, som migranterne selv forbinder med holocaust-lignende tilstande i udryddelseslejre. På samme tid bevidner sådanne tiltag om en depersonalisering, der kategoriserer migranter som et nummer frem for mennesker.

Flere af informanterne beskriver desuden, hvordan de oplever denne tillæggelse af mindre menneskelig værdi som roden til, at arbejdsgiverne har en manglende bekymring om arbejderens ve og vel:

**/// Vi havde ingen værdi for ham. Vi var bare mennesker, der skulle arbejde, tjene penge til ham, og det er alt. Hver gang vi sagde, "det er ikke i orden, det er ikke godt", sagde han, "hvis du ikke kan lide det, kan du gå".**

(ROLAND FRA RUMÆNIEN)

Således beretter Roland om, hvordan han oplever, at han ikke har nogen menneskelig værdi, men blot er arbejdskraft, der skaber profit. Arbejdsgiveren ser således hellere Roland forlade virksomheden end at imødekomme Rolands ønske om at forbedre de sikkerhedsmæssige foranstaltninger på arbejdspladsen, som han havde anfægtet. Opsummerende er der en lang række eksempler på arbejdsgivere, der ikke anser migranterne som meget mere end arme og ben og helt uden tanke for den person, der findes bag arbejdskraften.

### Forskelsbehandling

Den manglende bekymring om migranternes ve og vel i arbejdet har betydning for muligheden for at udføre et sikkert stykke arbejde. Blandt andet findes der adskillige beretninger, som vidner om, at migranterne selv må tage initiativ til at forbedre sikkerheden på arbejdspladsen, fordi arbejdsgiver ikke tager initiativet:

**/// Jeg har oplevet, at min egen arbejdsgiver ikke var interesseret i, hvordan det skal være at arbejde. Jeg tog selv initiativ i forhold til den pågældende arbejdsgiver for at snakke om, hvordan det skal være at arbejde her.**

(ADAM FRA POLEN)

Andre migrantarbejderne bliver mødt med ligegyldighed fra deres arbejdsgiver, når det påpeges af migrantarbejderen, at opgaver løses under arbejdsforhold, der ikke er sikkerheds eller sundhedsmæssigt forsvarlige jf. arbejdsmiljølovgivningen. Andre igen bliver truet med fyring.

Denne manglende bekymring kan desuden også give sig udslag i instruktioner, der er direkte sundhedsskadelige, som i dette eksempel. I en lidt kludret oversættelse, hvor det ikke er helt klart, hvor instruktionerne kommer fra, fortæller Dragan:

**Da jeg var ansat på et projekt i [by], så fik jeg at vide af den danske leder, sjakbajs, at "du behøver ikke have beskyttelse". Jeg skulle slibe et betongulv. Her kræves det, at man bruger beskyttelse. Værnemidler. Beskyttelse af øjne, og nogle særlige masker med et filter. Og det fik jeg at vide af den danske leder, at det behøver du ikke at bruge.**

(DRAGAN FRA POLEN)

Samtidig oplever migranterne, som vi flere gange har været inde på, at deres danske kollegaer får en væsentlig anden behandling. De oplever en forskelsbehandling, som migranterne selv oplever som begrundet i nationalitet. Det de henviser til, er racisme, selvom det ikke er det ord, de bruger. Forskelsbehandlingen kommer bl.a. til udtryk i måden hvorpå, arbejdet fordeles mellem etniske danskere og migrantarbejdere. Florian fra Rumænien beskriver, hvordan danskerne får tildelt det såkaldt lette arbejde, mens Florin og hans udenlandske kollegaer henvises til at udføre det farlige arbejde:

**Uanset hvilken nationalitet så skal man først og fremmest være et menneske. Det er jo ikke rimeligt, at hvis jeg har to personer en etnisk dansker og en rumæner, at det altid er den ene, der skal udføre det farlige arbejde.**

(FLORIN FRA RUMÆNIEN)

Florin kobler således det faktum, at han får det farlige arbejde sammen med sin nationalitet, og oplever, at nationalitet vægtes højere end den menneskelige værdi og faglige kunnen på arbejdspladsen. Vi vender tilbage til dette tema senere (se kapitel 7 om arten af arbejde).

En rumænsk arbejder, Daniel, som har arbejdet i Danmark i 7 år, giver et stærkt billede af, hvordan denne diskrimination opleves i det daglige arbejde. I det følgende henviser han til sine erfaringer fra en stor byggeplads:

**Der sker en diskrimination mellem de danske og den udenlandske arbejdskraft om sikkerheden på arbejdspladsen. Det jeg kan se fra mit konkrete arbejde, det er, at danskerne allerede på første dag bliver informeret meget grundigt og bliver sat meget grundigt ind i de sikkerhedsforanstaltninger, der er på arbejdspladsen allerede fra første dag. At de har sikkerhedsudstyr. Lige fra sikkerhedssko til masker. Gode kvalitetsmasker og også hjelme og andet udstyr.**

**Jeg observerede også, at det skete med andre ikke-etniske borgere, altså pakistanere og italienere. De blev udsat for samme. De fik simpelthen ingen sikkerhedsudstyr. Det kunne tage op til 6 måneder, inden de fik sikkerhedsudstyr, sikkerhedssko, udleveret. Danskerne fik det på første dag.**

**Selv hvis danskerne kom med specielle ønsker, såsom bluetooth i høreværnet, så fik de det med det samme.**

(DANIEL FRA RUMÆNIEN)

Det er tydeligt i interviewmaterialet, at migrantarbejderne primært oplever forskelsbehandlingen som et udslag af diskrimination og manglende

bekymring for deres ve og vel, fordi de er udlændinge. Og det er svært ikke at komme frem til samme konklusion. Migrantarbejderne beretter nemlig samstemmende om grov forskelsbehandling. Og denne forskelsbehandling kommer til udtryk i næsten alle facetter af det daglige arbejde.

Der er tegn på, at det ikke er alle migranter, der bliver mødt med den samme grad af nedværdigende menneskesyn. Således fortæller nogle migranter om hierarkier mellem forskellige nationaliteter. Ernst, som selv er fra Tyskland, er ikke i tvivl om, at der findes hierarkier, og opstiller følgende hierarkiske rækkefølge:

**Danmark, Tyskland og så kommer udlændinge.**

(ERNST FRA TYSKLAND)

Der er dog tegn på, at "udlændinge", som Ernst kalder dem, ikke nødvendigvis bliver behandlet ens. Flere polakker peger således på, at rumænere er særligt udsatte på arbejdspladserne. En ældre polsk arbejder fortæller:

**Jeg ser, at vi som polakker bliver favoriseret af danskerne, men rumænerne er i næste række.**

(DAWID FRA POLEN)

Der eksisterer måske også hierarkier begrundet i fysisk fremtydning. I hvert fald fortæller en informant, polske Gilbert, at arbejdsopgaver bliver fordelt efter stereotype forestillinger om, at sorte mennesker er stærkere end hvide:

**Det er de sorte, primært, der laver det hårde. Og dem, som laver de andre opgaver, det er de hvide.**

(GILBERT FRA POLEN)

Andre igen har berettet om, at sorte kollegaer ikke må komme ind i skurvognene "fordi de lugter", hvilket peger endnu tydeligere på, at sorte mennesker er nederst i hierarkiet og at hierarkierne ikke kun vedrører forestillinger om fysisk formåen. Andre fortæller, at arbejdsgivere hellere vil ansætte ukrainere end rumænere, fordi "de ikke stjæler". Der fremstår dog ikke et krystalklart billede af hierarkier internt mellem nationaliteter udover det ovenfor fremførte, og hvor især hierarkiet mellem rumænere og polakker fremstår stærkest.

De største oplevede forskelle knytter sig dog slet ikke til andre migranter, men derimod til danskerne. Migranterne oplever således stor forskelsbehandling på pladserne, når de sammenligner sig selv med danskerne. Disse forskelle knytter sig til en række forhold, som vi har beskrevet tidligere i rapporten, herunder arbejdstid, arbejdstempo, tildelingen af personlige værnemidler, arten af arbejde osv. Så selvom der sandsynligvis findes hierarkier internt mellem nationaliteter, er der en nationalitet der skiller sig ud. Og det er danskerne. Helt overvejende oplever migranterne således på tværs af nationaliteter, at danskerne er en gruppe for sig selv, som behandles helt anderledes og bedre end migranter af alle nationaliteter.

### **Arbejdsgivers vs. egne attituder til arbejdsmiljø og sikkerhed**

Når arbejdsgivere ikke udviser særlig interesse for mennesket bag arbejdskraften, udvises der typisk heller ikke stor bekymring om arbejdernes sikkerhed og ønsker om at skabe et godt arbejdsmiljø. Racisme knyttes dermed til attituder om arbejdssikkerhed. Flere af migrantarbejderne påpeger, at denne manglende interesse for arbejdssikkerhed fra arbejdsgivers side ofte skyldes arbejdsgivers ønske om produktivitet, der tilsyneladende anses som uforeneligt med arbejdssikkerhed.

Selv når de ansatte gør arbejdsgiveren opmærksom på, at det pågældende arbejde ikke er sikkerhedsmæssigt forsvarligt, oplever de, at arbejdsgiveren ikke er lydhør overfor deres ønsker om at arbejde sikkerhedsmæssigt forsvarligt. Leonard fra Rumænien beskriver f.eks., hvordan han trods rygproblemer manuelt løfter op til 100 kilo glas ad gangen, hvad i den grad overskrider, hvad han helbredsmæssigt kan holde til. Til trods for at han har forsøgt at sige fra overfor sin arbejdsgiver, så er der ikke sket ændringer; han løfter stadig alt for mange kilo ved muskelkraft. Szymon fra Polen beskriver ligeledes, hvordan han klagede til sin chef, da nogle rumænske kollegaer arbejdede med asbest blot med "kaffefilter" (ed: de billigste og dårligste) masker. Chefen responderede: "du skal ikke blande dig i, hvad de andre laver. Du skal bare passe dit job."

Således findes et væld af beretninger om, hvordan arbejdsgivere direkte beder de ansatte om at arbejde sikkerhedsmæssigt uforsvarligt, trods de er velvidende om risiciene ved arbejdet, herunder oplever Dragan fra Polen en direkte opfordring til at undlade at bruge de rette værnemidler såsom masker af sin arbejdsgiver. Aiko fra Litauen beskriver ligeledes, hvordan arbejdsgiver beder de ansatte om at se bort fra Arbejdstilsynets påbud efter et tilsyn:

**/// Vi står i sådan en vanskelig situation, at vi godt forstår, at det ikke er i orden. Og det er jo fair nok, det de har skrevet. Men vi bliver jo fortalt af vores ledelse på den anden side, at vi skal bare gøre det. "I skal bare ikke tage hensyn til det her, og gøre som I plejer". Og så bryder vi alle de der regler, alle de der sikkerhedsmæssige ting.**

(AIKO FRA LITAUEN)

Det falder litauiske Romanus for brystet, at hans arbejdsgivere udviser ligegyldighed overfor arbejdssikkerhed internt i virksomheden blandt de ansatte, og udviser større bekymring om tilfældige personer på gaden, såsom passerende børn og familier på villaveje:

**/// Jeg synes ikke, at chefen bekymrer sig om min sikkerhed [...] Men chefen minder os om sikkerheden for andre, der kommer udefra. f.eks. børn. Fordi det er på villaveje hvor der også er børn, og hvor der bor familier.**

(ROMANUS FRA LITAUEN)

Der er således mange tegn på, at arbejdsgiver bekymrer sig om, at arbejdspladsen fremstår som sikkerhedsmæssigt forsvarlig udadtil og derfor gerne bruger ressourcer på at holde områderne sikkert for udefrakommende.

Men billedet af de ligeglade arbejdsgivere er ikke entydigt. Et ikke ubetydeligt mindretal fortæller modsat om arbejdsgivere, der bekymrer sig om og prioriterer et sikkert og sundt arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Migranterne sætter pris på disse arbejdsgivers bekymring for deres ve og vel. Pointen er således, at migranterne ikke er ligeglade. Således lægger flere særligt vægt på, at det er deres oplevelse, at deres arbejdsgiver bekymrer sig om sikkerheden på arbejdspladsen, når de iværksætter forebyggende tiltag såsom at stille det rette værktøj og sikkerhedsudstyr til rådighed. Migranterne værdsætter også, når de bliver stoppet i uforsvarligt arbejde, bliver guidet i smartere og bedre måder at udføre opgaver sikkert, får god tid til at løse en opgave, eller får fri til hvile ved eksempelvis hold i ryggen. I forhold til netop instruktion fortæller ukrainske Igor at "jeg var så lykkelig over, at han tænkte på min sikkerhed", mens Andrei fortæller, at "det jeg forstod efter et stykke tid – og det er det, der gør mig virkelig sur – det er ham, der er ansvarlig for at oplære alle. [...] Men det sker ikke". Det helt overvejende

billede er dermed, at migranterne *ikke* er ligeglade med egen sikkerhed, men derimod værdsætter, når ledelse italesætter og viser, at de bekymrer sig om migranternes sikkerhed.

Flere af migrantarbejderne beretter desuden om, hvordan de oplever, at der ofte er gode intentioner oppe fra, mens de oplever, at underentreprenører eller formænd har egne agendaer, der primært tilgodeser effektivitet og i mindre grad arbejdsmiljø, der nærmere betragtes med ligegyldighed:

**/// På trods af at totalentreprenøren siger, at tingene skal være i orden og så videre, så alligevel underentreprenørerne overholder ikke det, fordi de siger bare, at I skal gøre det hurtigt, og så er det lige meget.**

(GILBERT FRA POLEN)

Trods arbejderne giver udtryk for, at de prioriterer arbejdsmiljø og sikkerhed på arbejdspladsen, og det også er deres opfattelse at totalentreprenører overvejende vægter sikkerheden højt, er det en udfordring at efterleve de sikkerhedsmæssige foranstaltninger, når mellemmand såsom underentreprenører og formænd, der er forbindelsesled mellem totalentreprenør og arbejder, ikke deler arbejdernes ønske om et sikkert og sundt arbejdsmiljø og prioriterer i stedet effektivitet samt arbejdshastighed frem for arbejdsmiljø og sikkerhed.

#### Når arbejdsgiveren snyder

Snyd og bedrag er en særlig form for manglende bekymring om arbejderne ve og vel samt mennesket bag arbejdskraften. Svindel er som sagt blandt de emner, der bliver bragt på banen flest gange i de 83 interviews (hele 72 gange). Måder hvorpå virksomhederne undgår at leve op til kravene om sikkerhed, fiflen med løn samt brudte løfter, der får økonomiske konsekvenser for de udenlandske arbejdere, udgør essensen i de fleste af disse fortællinger. Grovheden i sagerne der skildres spænder i et bredt kontinuum, men overskrider alle grænser for, hvad der er rimeligt og oftest lovligt, og bevidner om omfattende arbejdskriminalitet og udnyttelse blandt flere virksomheder i byggebranchen.

Beretninger om snyd med sikkerhedsmæssige foranstaltninger optræder flere gange i samtalerne med migrantarbejderne. Rumænske Marian er en af de mange, der fortæller om, hvordan arbejdsgivere bl.a. forsættligt søger at omgå kravene om anvendelse af personlige værnemidler og beskyttelsesudstyr:

**/// De kom med et stykke papir til os, at vi havde fået udleveret sikkerhedssko, briller og tøj til arbejdet. Men vi har ikke fået det udleveret. Og jeg nægtede at underskrive.**

(MARIAN FRA RUMÆNIEN)

Andre beretter, at arbejdsgivere med skjulte dagsordner sender migranter på arbejde om lørdagen i forsøg på at undslippe tilsyn fra Arbejdstilsynet:

**/// Arbejdsgiverne kender godt reglerne. Men den måde, de undgår det på, er ved at kalde ind til at arbejde i løbet af weekenden, hvor der ikke er nogle danskere på byggepladsen. Hvor de ved, at der ikke kommer noget tilsyn. Og så er det der, man bliver sat til at udføre forskelligt slags arbejde, der ikke er sikkerhedsmæssigt forsvarligt.**

(ALEXANDRU FRA RUMÆNIEN)

Således er der flere eksempler på, hvordan arbejdsgiverne direkte søger at omgå de sikkerhedsforanstaltninger som arbejdsmiljøloven foreskriver.

Det bugner desuden med sager om lønsnyd, idet en større del af informanterne beretter om et skræmmende antal episoder, hvor arbejdsgiver ikke udbetaler løn for udført arbejde. Blandt andet fortæller Nojus fra Litauen, hvordan det firma, han tidligere var ansat i, stille udfasede udbetaling af løn uden særlig forklaring:

**/// Det sidste firma jeg var i, der var jeg ikke så tilfreds, lønnen var værre, og til sidst så var der ikke noget løn mere.**

(NOJUS FRA LITAUEN)

Jan fra Polen fortæller, at selv ikke den allerførste løn i ansættelsesforholdet blev udbetalt samtidig med, at han arbejdede op til 70 timer om ugen:

**/// Jeg arbejdede i virksomheden i to uger, i denne tid arbejdede jeg 140 timer lørdag og søndag inklusive. Efter den tid blev vi fire afskediget uden løn. Ingen fik penge for deres arbejde, og derudover afholdt jeg udgifter til rejser, pendling, mad og indkøb af arbejdstøj. Det var min første oplevelse med Danmark.**

(JAN FRA POLEN)

Når arbejdsgiver ikke udbetaler løn for udført arbejde, har det for flere af migranterne omfattende konsekvenser. Flere har brugt deres opsparing på at komme til Danmark o. lign, og uden løn kan det være svært at betale husleje og mad. For Boryslav, der kom til Danmark fra Ukraine ved krigens begyndelse, har det ligeledes haft store konsekvenser særligt for hans helbred, at arbejdsgiver ikke har udbetalt løn:

**/// Jeg kunne heller ikke få min løn overført. Så jeg kunne ikke få insulin.**

(BORYSLAV FRA UKRAINE)

Boryslavs økonomiske situationen er derfor meget kritisk, idet arbejdsgiverens manglende udbetaling af løn har vedvarende konsekvenser for Boryslav, der har svært ved at få pengene til at slå til til tøj, medicin, bolig mm. Boryslavs historie fortælles i sin helhed i kapitel 10.

Andre migrantarbejdere beretter ligeledes om, hvordan arbejdsgivere i flere sammenhænge søger at omgå udbetaling af løn og finder på diverse bortforklaringer for at slippe. Janis fra Letland forklarer, hvordan hans arbejdsgiver spekulerer i underbetaling og vurderer, hvornår og hvad for noget arbejde, han ønsker at betale løn for, trods det er arbejde, der allerede er udført. Derudover bruger han lønudbetaling som afpresning for at udføre en tung, uhensigtsmæssig opgave:

**/// Han siger, "du har arbejdet for mange timer, og du har for mange ekstra timer, så derfor vil vi ikke betale dig for dit og dat". [...] De siger bare, "åh, vi betaler dig ikke, medmindre du bringer det her op på byggepladsen, på femte eller sjette sal".**

(JANIS FRA LETLAND)

Janis er blot en ud af mange med denne oplevelse, idet der findes et hav af andre fortællinger, hvor arbejdsgivere spekulerer i underbetaling af medarbejdere, eksempelvis migrantarbejdere der ikke betales for udført overarbejde:

**/// De arbejder jo flere timer. 10-12 timer. Og hvis det er nødvendigt, så arbejder de også lørdag og søndag, og der bliver ikke betalt ekstrabetaling eller for overtid, så de skal arbejde for den samme timesats**

(DAINA FRA LITAUEN).

Der findes desuden et utal af fortællinger, hvor arbejdsgiver beskylder ansatte for tyveri af eksempelvis køkkenudstyr fra en bolig, virksomheden stiller rådighed, eller tyveri af værktøj ved deres opsigelse, og derfor uretmæssigt trækker et vilkårligt beløb fra de ansattes løn:

**/// Når man stopper, så er aftalen, at man efterlader værktøjet i hjemmet. Så skal man efterlade det der værktøj i hjemmet og tage nogle billeder, og så er der nogle fra firmaet, virksomhedens repræsentant der kommer og henter værktøjet, og selvom det hele var, som det skulle være, så blev han trukket i løn.**

(PAUL FRA RUMÆNIEN).

Der er også flere eksempler på, hvordan arbejdsgiver beder ansatte lægge penge ud for eksempelvis reparation af firmabil mm., hvorefter migrantarbejderne aldrig får pengene retur som lovet:

**/// En vikar der ringede op og siger "ved du hvad min bil gik i stykker" og jeg gik videre til chefen og siger "hvad han kan lave nu" og han siger "bare kør til en til en mekaniker og han betaler og vi overfører pengene til ham" [...] han får ikke sine penge tilbage.**

(ALEX FRA RUMÆNIEN).

Flere beretter desuden om, at de er af den overbevisning, at arbejdsgiverne har fundet systematiske måder, hvorpå de kan undgå at betale løn til migrantarbejderne og fortæller om særlige mønstre, de gennem længere perioder har bemærket. Alex fra Rumænien fortæller med detaljerigdom, hvordan migranterne kommer til Danmark for at arbejde, de arbejder i nogle dage og fyres derefter inden, de har fået dansk bankkonto og CPR-nummer. Mange står ved fyring uden tag over hovedet, fordi de ofte bor i boliger, som virksomhederne stiller til rådighed, og derfor skal de ved fyring pr. omgående være ud af boligen. I mangel på bolig tager de tilbage til hjemlandet, hvorefter arbejdsgiverne aldrig overfører lønnen, og sådan skaffer man som arbejdsgiver ganske gratis arbejde ved snyd og humbug:

**/// Jeg tror, der er mere end hundrede mennesker, og dem der ikke har fået deres CPR-nummer og deres bankkonto, de har aldrig fået deres fulde løn, og de kan ikke bevise, at ved du hvad, jeg har arbejdet hundrede timer, det får de ikke til, de har ikke noget CPR-nummer, de kan ikke se deres lønsedler og deres lønsedler kommer aldrig.**

(ALEX FRA RUMÆNIEN)

Alex fortæller desuden om andre kneb herunder "problemer" med at overføre danske kroner til den rumænske valuta "lei", så de ikke får udbetalt den rigtige løn:

**// De overfører danske kroner til rumænske eller til valuta og de kan ikke finde ud af, hvor meget, hvad hedder det, kursen ja kursen er.**

(ALEX FRA RUMÆNIEN).

Der optræder ydermere et utal af beretninger om sort arbejde, hvor lønnet arbejde udbetales i kontanter af arbejdsgiver, og hvor det undlades at opgive betalingen og dermed betale skat. Vasyll fra Ukraine beretter om, hvordan en arbejdsgiver i et helt år udbetalte skattepligtig løn i kontanter, som fik omfattende konsekvenser for nogle af hans kollegaer netop fordi, det var sort arbejde:

**// Nogle fik jo jyske dollars, kontanter. Men... arbejdede et helt år, og sidste dag inden de skulle rejse, så bliver alt stjålet. Eller taget fra dem. Det betyder, at der er nogen, der har stået der med 150.000 euro, og skulle hjem dagen efter, og så fik de nul. Politiet... Der er ikke nogen der indkalder politiet og melder noget, fordi det var illegalt.**

(VASYL FRA UKRAINE)

Særligt optræder der også mange beretninger om, hvordan virksomhederne og arbejdsgiverne bryder løfter, de har givet til migrantarbejderne, der får økonomiske konsekvenser for de ansatte. Som tidligere nævnt eksemplificerer Alex fra Rumænien, hvordan en ansat ender med at betale for reparation af en firmabil, mens Fernando fra Portugal inden ansættelse var blevet lovet diverse frynsekoder såsom at bolig, transport og mad ville være betalt, men at dette ikke var tilfældet, da han først startede på jobbet:

**// Man har jo individuelt snakket med ham chefen, der sidder i Portugal, som fortalte at man får sin bolig og sin transport betalt heroppe. Og maden betalt, når man er her. Men det er så ikke sagen.**

(FERNANDO FRA PORTUGAL)

Der optræder desuden flere beretninger om tilfælde, hvor migrantarbejderne ikke får oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet af arbejdsgiveren. Herunder fortæller flere, at de ikke ved, hvad der står i deres kontrakt, trods arbejdsgiveren har oplysningspligt, mens de heller ikke får en ansættelseskontrakt udleveret efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt, og må finde på løgnehistorier for at få den udleveret:

**// Vi får ikke at vide, hvad der står i ens kontrakt. Og man får heller ikke en kopi af kontrakten. Vi har en strategi, som vi bruger. Så siger man til virksomheden, "min søn har en aftale hos udlændingestyrelsen, så han skal bruge en kontrakt på, at hans far er i beskæftigelse". Så får man en kopi af sin kontrakt på den måde. Vi har alle sammen en plan med, hvordan vi gør, for at få den der kontrakt. Fordi den får man, hvis man har en undskyldning.**

(FERNANDO FRA PORTUGAL)

Således er listen lang og spænder vidt og bredt med fortællinger om måder hvorpå, arbejdsgivere snyder og bedrager sine udenlandske ansatte for egen vindings skyld med fokus på profit og bundlinje, der ofte får ulyksalige konsekvenser for de ansatte og for samfundet. Særligt når arbejdsgiverne søger at omgå de sikkerhedsforanstaltninger som arbejdsmiljøloven foreskriver, gambler de med udenlandske arbejdstageres liv.

Ydermere findes et utal af fortællinger om omfattende snyd i forbindelse med håndteringen af arbejdsulykker, hvilket der vendes tilbage til i kapitel 6 om arbejdsulykker.

**Opsamling og diskussion, menneskesyn**

Oplevelsen af, at arbejdsgiver ikke bekymrer sig om migranternes ve og vel er et gennemgående og bekymrende tema, som har vidtrækkende konsekvenser for migranternes trivsel, men også for at gå sikkert på arbejde hver dag. På samme måde som migranterne i kapitel 4 beskrev, hvordan sikkerhed stort set ikke vægtes på pladserne, finder de således heller ikke, at mennesket bag arbejdskraften vægtes. Migranterne oplever således, at de primært opfattes som arme og ben uden anden menneskelig værdi. Den manglende respekt og bekymring om mennesket bag arbejdskraften giver sig udslag på forskellig vis, og kan formentlig forklare en række af de forskelle i det daglige arbejde, som migranterne peger på i kapitel 4, herunder manglende instruktion, manglende personlige værnemidler, ordrer om overarbejde, mangelfulde boliger osv. Migranterne oplever denne behandling som forskelsbehandling. Det er altså en behandling, kun de må tåle, men som danskerne kan undgå.

Det er nærliggende at koble oplevelsen af forskelsbehandling til diskrimination og racisme, især fordi et forsigtigt bud er, at det især er de befolkningsgrupper, der er længst væk både geografisk og kulturelt, som er nederst i hierarkiet, hvorimod tyskerne og polakkerne tilsyneladende rangerer højest og i den rækkefølge (ukrainere indtager tilsyneladende en særstilling, se kapitel 10). At der forefindes diskrimination og racisme i byggebranchen er velkendt (Arnholtz & Hansen, 2009; Hvid & Buch, 2020). Racisme er naturligvis ødelæggende for trivsel, men racisme har også andre følger såsom allokering til dårligere arbejdsopgaver, manglende sikkerhedsforanstaltninger samt nægtelse af arbejdsmiljøtiltag.

Migranterne beretter vidt og bredt om attituder, der peger mod, at migranternes ve, vel og sikkerhed kun har lidt værdi i sig selv. Selvom vi ikke har kodet data til arbejdsgivere, og ikke har brugt en kode med titlen "arbejdsgivere" kom meget data i afsnittet om menneskesyn hurtigt til at handle netop om arbejdsgivere. Når migranter således beretter forskelsbehandling, mindreværd, og manglende fokus på sikkerhed, er det primært arbejdsgiverne, der står for skud.

Det burde chokere, hvor omfattende materialet er. Vi minder om, at svindel er det emne, som kommer ind på en flov fjerdeplads i forhold til kodninger. Når vi vurderer materialet samlet, udgør materialet et katalog af forskellige svindelnumre og udspekulerede måder at snyde og bedrage migranterne på. For så vidt burde resultaterne ikke være overraskende. Især lønsnyd er også dokumenteret i andet forskning, herunder et stort studie af 500 polakker i København (Arnholtz & Hansen, 2009). Internationalt må migranterne også tåle omfattende snyd og svindel, især med lønninger, se f.eks. studie fra Østrik (Danaj et al., 2023, s. 87).

Det er værd at lægge mærke til, at svindel primært opstår i et bestemt forhold, nemlig mellem arbejdsgiver og arbejdstager, og opstår således ikke i forholdet mellem kollegaer, i forholdet til bygherre, Arbejdstilsynet eller andre tilsynsmyndigheder. I enkelte tilfælde er mellemmand indblandet, sådan som det er tilfældet i menneskehandlen med Vasyll (se kapitel 10).

## 5.2 HVORDAN OPLEVES ARBEJDSLIVET GENERELT?

I dette afsnit fokuserer vi på de elementer af migranternes eksistens, der gør eksistensen på det danske arbejdsmarked prekært. Under to overskrifter fokuserer vi først på den konstante trussel om fyring og dernæst på, hvad det er, der gør, at det kan synes så svært at lokalisere og få et nyt og bedre job i en branche som i øvrigt boomer, og hvor alle råber på flere hænder.

### Udskiftelig – truslen om fyring

Trusler om fyring er en af de mest dominerende oplevelser, delt af stort set alle informanter i undersøgelsen. Igen og igen har migrantarbejderen fortalt om en konstant trussel om fyring. Migrantarbejderne oplever, at de bliver anset som udskiftelige, personløse arme og ben, der kan erstattes fra den ene dag til den anden.

Oplevelserne her skal ses i lyset af, at det er let at hyre og fyre i bygge- og anlægsbranchen i Danmark. I forhandlingerne om de kollektive overenskomster har både fagbevægelsen og arbejdsgiverorganisationerne generelt kultiveret korte ansættelser. Modsat andre brancher og generelle argumenter imod usikre ansættelser, måske mest kendt i den akademiske litteratur fra Guy Standings bog (2011) om den nye klasse, prekariatet, modsætter ingen af arbejdsmarkedet parter sig denne slags ansættelser, som forbindes med fleksibilitet (Kirsaa, ikke-publiceret afhandling og pers. komm.).

Migrantarbejderne i vores undersøgelse er ikke tilsvarende tilfredse med deres prekære ansættelsesformer. Som rumænske Razvan, der er udpræget glad for sin arbejdsituation, udtrykker det: "Arbejdsgiveren ved godt, at de kan få en anden". Det er altså et vilkår i ansættelsen, som migrantarbejderne ikke nødvendigvis opfatter som noget positivt, der er gensidigt fordelagtigt. Migrantarbejderne oplever nemlig ikke, at det er ligetil at få et nyt job, og de er derfor nervøse for at miste det job, de har.

Fernando fra Guinea Bissau, som tidligere har arbejdet som offentlig ansat i sit hjemland, beretter om sine oplevelser med disse trusler:

**/// Fernando: Og man siger ikke fra, fordi man føler hele tiden, at hvis man ikke gør det her og det her, det er alle de ting som han har bedt mig om at lave på samme tid, så mister jeg mit arbejde.**

**Forsker: Siger de til dig, "du bliver fyret, hvis du ikke gør det her", eller tænker man bare, at det er sådan det er?**

**Fernando: Det siger de.**

**Forsker: Det siger de?**

**Fernando: Ja. Det siger de. De truer direkte. "Du får en billet til Portugal, hvis du ikke laver det, som blev sagt". Det bliver der sagt. Nogle gange, fordi de har tænkt sig at gøre det. Nogen andre gange, fordi de vil true en person.**

Migrantarbejderne opfatter generelt truslen som reel, ikke bare en tom trussel. Flere migrantarbejdere har kunnet berette om situationer, hvor migrantarbejdere er blevet fyret med det samme, hvis der stilles krav, eller der bliver stillet spørgsmålstejn ved fremgangsmåder eller vilkår. En polsk arbejder fortæller under et gruppeinterview om sin tidligere arbejdsplads, at "når folk begynder at stille nogle krav, så risikerer man at blive smidt ud".

Samstemmende fortæller tyske Ernst om en situation, hvor chefen ville have lavet noget på en ny måde. Hans tyske kollegaer fortalte chefen, at det ikke var muligt. Dertil svarede chefen:

**/// "Det er bare i orden". Og så blev de fyret. Næste dag kom der lige 30 polakker. Færdig med det.**

(ERNST FRA TYSKLAND)

Denne opfattelse af, at det ikke er muligt at sige fra overfor arbejdsgivere, går igen i en stor del af interviewene. Denne konstante trussel påvirker migrantarbejdernes trivsel, fordi de oplever en manglende tryghed i ansættelsen.

Trussel om fyring påvirker sikkerheden direkte. Nogle migrantarbejdere har oplevet, at krav om adækvate sikkerhedsforanstaltninger udløser en fyreseddel. F.eks. forklarer litauiske Daina, som har kæmpet hårdt på sin tidligere arbejdsplads for at forbedre sikkerheden, at den overhængende trussel om fyring gjorde det umuligt at få gennemført gode sikkerhedsmæssige foranstaltninger:

**/// Og vi får at vide, at vi klager hele tiden og kræver noget konstant sikkerhedsmæssigt. Og hvis vi er utilfredse, så må man forlade firmaet.**

(DAINA FRA LITAUEN)

Migrantarbejderne fortæller om konkrete situationer, hvor de bevidst har overtrådt sikkerhedsmæssige regler, fordi de ved, at det er et vilkår i jobbet, hvis de vil beholde det. F.eks. fortæller rumænske Cornel, som er uddannet tømrer:

**/// Jeg har arbejdet med gaffeltruck og saxlift uden at have noget kørekort. Jeg blev tvunget til at arbejde, ellers ville jeg blive fyret.**

(CORNEL FRA RUMÆNIEN)

Således påvirker truslen om fyring ikke alene trivsel, men også sikkerheden. Truslen bliver brugt til at gennemtrumfe beslutninger, selvom disse opleves som en udfordring i forhold til sikkerhed, og også til at udføre arbejde, selvom den pågældende migrantarbejder ikke har de nødvendige autorisationer eller kurser.

At blive fyret har andre konsekvenser for udlændinge end for danskere. For at forstå, hvorfor migrantarbejderne modsat fagbevægelsen generelt opfatter den lette adgang til at hyre og fyre som en trussel, bliver vi derfor nødt til at undersøge, hvordan vi kan forstå denne oplevelse af prekariat. Modsat danskere, som typisk kan adskille arbejde og hjemmeliv, forholder det sig anderledes for migrantarbejdere. I nogle tilfælde er boligen en del af ansættelsen. Ved fyring mister migrantarbejderen således ikke blot sin indtægt, men også en bolig i Danmark. Dette gør det svært at søge andre job, fordi migrantarbejderen risikerer hjemløshed i samme øjeblik, som kontrakten ophører.

Polske Alan, som har været ude for en arbejdsulykke, fortæller om, hvorfor han fandt det svært at sige fra overfor sin arbejdsgiver, der krævede mange arbejdsdage i træk og mange timer hver gang. Han forklarer, at især truslen om at miste sin bolig i Danmark, gjorde at han ikke fik sagt fra overfor arbejdsgiveren:



**Man kunne ikke rigtig sige nej til arbejdsgiveren. Fordi hvis jeg sagde nej, så var det også lig med, at jeg kunne miste min bolig. Fordi, den bolig var tilknyttet jobbet. Jeg havde selvfølgelig sagt ja, og det afspejlede sig i, at jeg i 11 uger har arbejdet hver dag, uafbrudt, 10 timer. Hver dag.**

(ALAN FRA POLEN)

På denne vis er migrantarbejdere med inkluderet bolig formentligt mere udsatte end både danskere og udlændinge med bolig, som ikke er tilknyttet arbejdet. Magtforskellen er endnu større. Arbejdsgiveren har således i disse situationer både rådighed over arbejdet, men også over boligen.

En anden gruppe, der er særligt udsatte i forhold til fyring, er migrantarbejdere, hvis ophold afhænger af den konkrete stilling. I de tilfælde, hvor selve opholdsgrundlaget er knyttet til en bestemt stilling, kan det være svært at håndhæve sine rettigheder. Dette kan både være opholdsgrundlag i en formel forstand, hvor visum afhænger af stillingen, men det kan også være som en oplevet konkret situation. Polske Bastian fortæller om nogle rumænere, som blev fyret efter kun tre dages arbejde:

**Jeg har ydet hjælp til tre rumænere, som nåede at være 3 dage på arbejde, så blev de sagt op. Og de står uden noget som helst. Jeg har hjulpet med transport til lufthavnen og så videre.**

(BASTIAN FRA POLEN)

Frygten for fyring har således en anderledes konsekvens for migrantarbejdere end for danskere, som ikke nødvendigvis mister andet end jobbet, når de bliver fyret. Danskere mister ikke i første omgang adgang til hverken bolig eller ophold i landet. Der er altså mere på spil for migrantarbejderne. Truslen om fyring påvirker således trivslen direkte, når migranterne skal leve med den usikkerhed, der følger med en konstant trussel om fyring. Samtidig oplever migrantarbejderne også, at det kan være svært at få et nyt job, især hvis de ikke taler dansk og/eller engelsk. Det er det næste emne.

### Ansættelse i gode jobs og sprogproblemer

Sprogproblemer kan forbindes til oplevelsen af at have prekære arbejdsforhold. Mens de interviewede informanter i overvejende grad ikke tilskriver manglende fællessprog problemer i det daglige arbejde, som vi så i kapitel 4, så medfører det manglende dansk og engelsk i stedet en række andre problematikker. Sprog har således en indirekte indflydelse på både det psykiske og fysiske arbejdsmiljø. Sprog har især indflydelse på muligheden for at navigere i retning af de bedste arbejdsgivere, og manglende sprogfærdigheder gør det svært at skaffe gode jobs.

Herunder forklarer flere informanter, hvordan mangel på danske og engelske sproglige færdigheder betyder, at man sommetider risikerer at skrive under på ansættelseskontrakter, man ikke forstår. Dermed accepterer migranterne arbejdsbetingelser, som de ellers ikke ville acceptere, idet kontrakterne formuleres på dansk og i nogle tilfælde på engelsk uden tolkebistand. Fernando fra Portugal fortæller således:

**Fernando: Man kommer første dag, hvor man skal på arbejde, og så får man lov til at underskrive sin kontrakt, uden, at man har læst det [...] Man står i køen, med sit arbejdstøj på, og så ligger der nogle papirer på bordet... Så står man i køen, får lov til at underskrive og går ud igen.**

**Forsker: Med eller uden tolk? Eller på eget sprog?**

**Fernando: Nej, det er på dansk, og man får bare at vide, hvor man skal underskrive [...] Det vigtigste ville være, at de skulle have en tolk med, når man underskriver en kontrakt. Så kan man blive enige eller uenige om, om man vil arbejde under de forhold. Så kan man lede videre, hvis man nu ikke er enig i den kontrakt. Men det gør vi ikke. Vi får ikke at vide, hvad der står i ens kontrakt. Og man får heller ikke en kopi af kontrakten.**

Således udtrykkes der også blandt flere af informanterne et ønske om, at virksomhederne tilvejebringer ansættelseskontrakter formuleret på polsk, rumænsk mm. eller investerer i en tolk, så migranterne er klar over, hvilke vilkår der fastlægges. Flere beskriver desuden, hvordan de er af den overbevisning, at arbejdsgiverne intentionelt udnytter migranternes manglende dansk- og engelsksproglige færdigheder i kontrakterne, som de ansatte ikke forstår, hvorfor arbejderne eksempelvis skriver under på ringe lønforhold såsom ingen betaling for overarbejde eller kortvarige ansættelser, mens de er af den overbevisning, at andet er aftalt mundtligt. Alex fra Rumænien forklarer:

**Alex: De tror, at de får en kontrakt på seks måneder**

**Forsker: Ja, det gør de så ikke?**

**Alex: Nej. Og om en måned skal de forlade [virksomheden].**

Paul fra Rumænien beretter om, hvordan han og hans udenlandske kollegaer i uvidenhed har skrevet under på et tillæg til ansættelseskontrakten:

**På papiret står der 37 timer, men vi får udleveret et andet dokument, hvor vi skriver under på, at vi må arbejde op til 46 timer om ugen, og derefter alt efter 46 timer er overarbejde. Men det dokument, det ligger ikke nogen steder. Det er kun os selv, der i starten har skrevet under i uvidenhed.**

(PAUL FRA RUMÆNIEN).

Manglende dansk- og engelskkundskaber kan desuden give udslag i, at når migrantarbejderne ikke er klar over, hvilke vilkår og forhold der gælder for deres ansættelse, så kan de som følge heraf have svært ved at håndhæve eksempelvis den gældende løn jf. deres kontrakt:

**Vi har så også bedt nogle om at oversætte vores kontrakt, og så fandt vi ud af, at vi burde få 133 i timen. Men det får vi heller ikke.**

(FERNANDO FRA PORTUGAL)

Ligeledes er det en udfordring for enkelte af migrantarbejderne at forstå lønsedler som følge af manglende sproglige færdigheder:

**Der var stor forvirring med lønnen. Vi fik mindstelønnen for en mur. Og så noget overskud. Men det overskud kunne vi heller ikke forstå. Noget gik til ferie, noget gik til noget andet.**

(BORYSLAV FRA UKRAINE).

Derudover oplever migranterne, at gode sprogkunderskaber skaber adgang til bedre jobs. Sprog anses nemlig som det vigtigste i forhold til at få bedre arbejde.

F.eks. forklarer mange migranter, såsom Kārlis fra Letland, at de ikke kan komme væk fra deres nuværende job, hvilket tilskrives manglende engelsk- eller danskunderskaber. Kārlis forklarer, at han derfor er fastlåst i et fag, hvor han bruger meget tid på at ligge på knæene på beton, selvom begge hans knæ er ødelagt og i et firma, hvor han har lagt sag an for arbejdsskade:

**/// Det er ikke særlig nemt at finde et job, for du ved, jeg har sendt mange CV'er til virksomheder, og det store problem er, at jeg ikke taler dansk. Det er problemet.**

(KĀRLIS FRA LETLAND)

Razvan fra Rumænien råder alle til at lære dansk, fordi han mener, at dansk giver adgang til bedre jobs. Ved bedre jobs forstår han primært bedre løn:

**/// Forsker: Tænk du, at man er nødt til at snakke dansk, for at få et rigtig godt job i Danmark? Ligesom det, du har nu?**

**Razvan: Ja, det tror jeg, er vigtigt. Det skal... Fordi jeg snakker også med andre rumænere, vi kender. Vi siger til dem, at det er en god idé, hvis de starter med at lære dansk.**

Andre har forklaret, at jobkunderskaber giver mulighed for højere anciennitet indenfor branchen, f.eks. som teamleader eller anden mellemliderstilling. De, der har de dårligste sprogkunderskaber bliver altså tildelt de ringeste jobs i branchen, fordi de bedre job kræver bedre sprogkunderskaber. På denne måde påvirker sprog, og ikke faglige færdigheder, mulighederne for advancement og for jobskifte til bedre firmaer og bedre opgaver.

Litauiske Nojus fortæller samstemmende, at hans oplevelse er, at manglende sprogkunderskaber gør det svært for ham at få et job i et dansk firma, et skifte som han, ligesom mange andre, forbinder ikke bare med bedre løn, men også bedre arbejdsforhold i det hele taget:

**/// Selvfølgelig vil jeg gerne det [arbejde i et dansk firma], det der afholder mig fra det, det er mest sproget, fordi man skal kunne tale engelsk eller nogle af de andre populære sprog, eller kunne russisk som måske ikke er særlig populært lige nu. Men selvfølgelig vil jeg gerne det, fordi det er en anden løn, det er nogle andre arbejdsforhold, og sådan generelt er det bedre.**

(NOJUS FRA LITAUEN)

Ligesom mange andre, sætter Nojus ord på, at sprog er adgangen til bedre jobs, jobs der ikke er 3D-jobs, som har bedre løn, og i det hele taget er "bedre". På denne vis har sprog stor betydning for arbejdsmiljøet, fordi sprogkunderskaber skaber muligheder for anciennitet og bevægelse væk fra 3D-job.

I en branche, som råber på mere arbejdskraft, kan det virke overraskende, at migrantarbejdere i farlige og dårligt betalte stillinger ikke blot søger bedre jobs andetsteds. Men det er tilfældet. I interviewmaterialet, giver mange udtryk for, at sprogsværligheder opleves som en barriere i forhold til søgning af nyt og bedre job. Sergei som har arbejdet i Danmark i over 10 år, og som er tillidsrepræsentant, forklarer hvordan sprog påvirker opfattelsen af, hvorvidt det er muligt at finde andre jobs:

**/// For det andet, så har de problemer med sprog. Fordi de er bange for, at hvis de mister jobbet, så finder de ikke et tilsvarende på grund af manglende sprogfærdigheder.**

(SERGEI FRA SLOVAKIET)

Razvan, som taler rigtig godt dansk, forklarer hvordan sprogsværligheder påvirker hans kollegaers tro på, at de kan få et andet og bedre job:

**/// Og de tænker, at fordi de ikke snakker dansk, kan de ikke få et andet job.**

(RAZVAN FRA RUMÆNIEN)

Sprog har altså betydning, fordi manglende sprogkunderskaber betyder, at migrantarbejderne får de dårligste jobs, de jobs der betegnes som 3D-jobs. Sprogkunderskaber opleves som værende vigtigere i forhold til jobfunktioner og lederpositioner end faglige kunderskaber. Uden sprogkunderskaber er det svært for migrantarbejderne at søge nye, bedre jobs.

Sprogfærdigheder har også betydning for arbejdsmiljøet på en anden måde. Manglende sprogfærdigheder gør det nemlig svært at sige fra i arbejdet. F.eks. fortæller rumænske Cosmin, der også taler godt dansk, om en situation, hvor hans kollegaer allerede var stoppet med et pudsearbejde, men hvor han blev bedt om at fortsætte. Han fortæller, at netop hans gode danskunderskaber gør ham i stand til at sige fra i sådan en situation:

**/// For eksempel, hvis der er nogen der fortæller, at det kun er mig, der skal lave noget. "Nej, det er ikke kun mig".**

(COSMIN FRA RUMÆNIEN)

Og Razvan, som også taler dansk, er enig:

**/// Og for mig, så tror jeg også det er en stor fordel, at jeg også snakker dansk.**

(RAZVAN FRA RUMÆNIEN)

Cosmin og Razvan sætter dermed ord på sammenhængen mellem sprog, udnyttelse og bedre jobs. Når migrantarbejderne ikke har sprogfærdigheder på dansk eller engelsk, har de ringe mulighed for at skaffe oplysninger og viden om deres rettigheder på det danske arbejdsmarked. F.eks. fortæller Daina fra Litauen, at manglende sprogfærdigheder gør det let for arbejdsgivere at udnytte den udenlandske arbejdskraft:

**/// Det er fordi, arbejdsgiverne ved, at de er fra et andet land Litauen, Moldova, eller noget andet land, og de kan ikke sproget, de kender ikke deres rettigheder, og det er lidt svært for dem, at finde ud af hvordan det hele hænger sammen, så han udnytter det med vilje, han udnytter, at de er sårbare.**

(DAINA FRA LITUAEN)

Det er netop denne potentielle udnyttelse, der hører sammen med manglende sprogfærdigheder, der giver nogle informanter motivation til at lære dansk. Nogle informanter forbinder altså bedre sprogkunderskaber med egen evne til at undgå udnyttelse i jobsituationer. Kun ganske få fortæller, at de bliver behandlet dårligt, når de ikke kan tale dansk, f.eks. rumænske Stefan som er af den holdning, at den dårlige behandling han modtager fra cheferne skyldes hans manglende danskunderskaber.

Det er dog svært for de fleste at få tid til at blive god til sprog samtidig med, at man går på arbejde. Dette er især tilfældet, fordi mange migrantarbejdere arbejder mange timer i ugen og rejser hjem i friuger. Rumænske Alexandru, som meget gerne vil opkvalificere sig, så han kan undgå de ringeste job, forklarer hvorfor det er så svært at tilegne sig sproget, og hvorfor han stadig kun taler meget lidt dansk, selvom han gerne ville blive god til det:

**// Det skal man gøre samtidig med, at man skal underholde sin familie. Man er træt. Og man skal bruge sin aften, hvis man vil lære sproget.**

(ALEXANDRU FRA RUMÆNIEN)

Selvom mange kobler sprogkundskaber til bedre jobs og muligheder, og selv om nogle har været på sprogskole, er det langt fra alle informanter, der selv har opsøgt sprogundervisning. Det er der andre grunde til end tidsmangel på grund af lange arbejdsdage. En overvejende del af migrantarbejderne i vores undersøgelse har nemlig arbejdet i mange forskellige europæiske lande, og deres orientering mod arbejdet er ikke nødvendigvis landebestemt, men i stedet afhængig af, hvilke muligheder, der dukker op. Det næste job er måske i Norge, Sverige eller i Holland.

Opsummerende er migranterne i vores undersøgelse generelt kritiske overfor argumenter om, at manglende fælles sprog skaber risici og i øvrigt skaber problemer i det daglige arbejde (se kapitel 4). Manglende sprogkundskaber påvirker dog muligheden for at få andre og bedre, mindre farlige jobs samt stige i graderne.

### **Opsamling og diskussion, prekært arbejde**

Fyring og trusler om fyring er kodet 45 gange. Det er således en oplevelse, som mange deler. Trusler om fyring er velkendt. Omkring en tredjedel af

de polske arbejdere i en ældre undersøgelse er blevet truet med fyring, og næsten hver femte er blevet truet med vold på deres arbejdsplads (Arnholz & Hansen, 2009). Under truslen om fyring, er migrantarbejderne dårligt i stand til at sige fra. De kan vanskeligt sige fra overfor dårlig behandling, ordrer om overarbejde, ordrer om at udføre arbejdet uforsvarligt eller med store sundhedsmæssige konsekvenser som følge. Fyring har store konsekvenser for migranter, fordi det ofte ikke kun er selve jobbet, der ryger, selvom det selvfølgelig kan være ødelæggende nok i sig selv. Ofte er det også boligen, transporten og andet, der forsvinder sammen med jobbet. Med det i mente, er det næsten selvfølgelig, at truslen om fyring er en effektiv måde til at disciplinere migranterne og opnå egen vinding.

Usikkerhed i ansættelsen er således et vilkår, som migranterne må finde sig i. Selvom migranterne kan nyde en vis beskyttelse ved at arbejde i en sektor i vækst, oplever de ikke selv, at de har adgang til at vælge og vrage. På samme vis som tidligere forskning (Simkunas & Thomsen, 2018), rapporterer migranter i dette projekt således om frygten for at miste deres job og generel usikkerhed. I et tidligere forskningsprojekt fortæller polakker, at de føler sig mindre jobsikre og at de mangler indkomstsikkerhed, når de sammenligner arbejdet her med arbejdet i deres eget land (Arnholz & Hansen, 2009). Usikkerhed i ansættelserne er ifølge tidligere forskning også med til at forklare, hvorfor migranter er mere tilbøjelige til at engagere sig i for meget overarbejde, finde sig i dårlig behandling og udvise risikobetonet adfærd på arbejdet (Simkunas & Thomsen, 2018).

Prekært arbejde har derudover nogle følgevirkninger udover den umiddelbare fornemmelse af altid at sidde yderst på stolen. Således peger anden forskning på, at arbejdets midlertidige karakter ikke tilskynder migrantarbejderne, eller de virksomheder de er ansat i, til at investere tid og ressourcer i grundig instruktion eller i øvrigt opgradere kompetencer og viden (Hvid & Buch, 2020). Dette kan være afgørende for sikkerheden.

The background of the page is filled with a pattern of thin, wavy blue lines that create a sense of movement and depth. The lines are more densely packed in some areas and more spread out in others, creating a dynamic, organic feel.

**6**

**ARBEJDSULYKKER  
OG UNDER-  
RAPPORTERING**

Dette kapitel udforsker spørgsmålet om migrantarbejdere i bygge- og anlægsbranchen er mere udsatte for ikke-dødelige arbejdsulykker end danskere. Besvarelsen af dette spørgsmål er dog vanskeliggjort af udbredt underrapportering, som giver så store mørketal, at spørgsmålet i stedet kommer til at dreje sig om, hvor store mørketalene er. Det er samtidig nærliggende at spørge, hvorfor der er så store mørketal? Hvorfor bliver arbejdsulykker for migrantarbejdere ikke registreret i samme grad som for danske lønmodtagere?

Kapitlet er disponeret på følgende måde. Først gives en kort beskrivelse af den eksisterende viden om omfanget af ulykker for migrantarbejdere i Danmark og underrapportering. Da der ikke findes autoritative bud på omfanget af ulykker blandt migrantarbejdere i Danmark, følger vi op med et systematisk litteraturstudie af international forskning på området. Litteraturstudiet viser helt overordnet, at migranter er mere udsatte for ulykker end den lokale befolkning både i byggebranchen og andre brancher.

Dernæst følger vores egne kvantitative analyser, som belyser andele af migrantarbejdere i byggeriet og sandsynligheder for arbejdsulykke baseret på et omfattende registerdatasæt. Den kvantitative analyse godtgør, at ulykker ikke rapporteres i samme omfang som danskernes ulykker, og at der findes store mørketal. I umiddelbar forlængelse deraf estimeres omfanget af underrapportering i kapitlets afsnit 4.

Den kvalitative del i afsnit 5 undersøger, hvordan vi kan forstå det store mørketal. Altså, hvad sker der, når migrantarbejderne er ude for ulykker? Hvad er det, der sker i hændelsesforløbene, der modvirker registrering? Data viser, at den store underrapportering især skyldes øjeblikkelig fyring, hjemsendelse, manglende medicinsk behandling, fabrikering af løgne og/eller ordre om fortsættelse af arbejde, herunder andre arbejdsopgaver. I

afsnit 6 undersøges incitamenter i branchen, der modvirker rapportering. Faglige informanter peger på en række modsatrettede incitamenter, såsom "100 dage uden ulykker".

Samlet godtgør vi i dette kapitel, at der sker udbredt underrapportering af ulykker blandt især nye EU-borgere, og at underrapportering er så omfattende, at det reelt ikke er muligt at give et autoritativt bud på omfanget af arbejdsulykker blandt migrantarbejdere på danske byggepladser. Vi estimerer dog, at mellem 50% af alle og helt op til måske 80% af alle ulykker blandt nye EU-borgere ikke bliver anmeldt. Dermed er vi også i stand til at godtgøre, at migrantarbejdere er væsentligt mere udsatte for arbejdsulykker end danskere.

## 6.1 LITTERATURSTUDIE

I dette afsnit gennemgås først den eksisterende viden om omfanget af ulykker for migrantarbejdere i Danmark. Dernæst gennemgås eksisterende viden om underrapportering. Da der ikke findes validt viden om omfanget af ulykker blandt migrantarbejdere i Danmark, følger vi op med en litteraturgennemgang af international litteratur.

### **Eksisterende viden om omfanget af ulykker for migrantarbejdere i Danmark**

Når vi kigger isoleret på migrantarbejderes arbejdsulykker, er det fraværet af forskning, der springer mest i øjnene. Der findes faktisk kun et rent dansk publiceret studie, som er publiceret dels i et tidsskrift (Biering et al., 2017) og dels som et bogkapitel (Rasmussen & Biering, 2020). Derudover findes der et studie, der sammenligner Danmark med to andre lande (Guldenmund et al., 2013).

**TABEL 5: OVERBLIK OVER FORSKNING SOM SAMMENLIGNER MIGRANTER OG IKKE-MIGRANTER I DANMARK**

Kort titel	Land	Hvornår	Hvem	Fokus	Metode	Sammenligningsgrundlag	Hovedresultater
Work Injuries among Migrant Workers in Denmark (Biering et al., 2017; Rasmussen & Biering, 2020)	Danmark	2003 - 2023	Alle brancher	Alle migranter (ny EU, gamle EU, andre lande)	Register: EASY og Skadestue	Intra-migrant samt ikke-migranter	Migrantarbejdere fra nye EU-lande og ikke-vestlige verden har øget risiko for arbejdsskader sammenlignet med danskere og gamle EU-lande. Hvad angår højrisikojobs og unge, har borgere fra nye EU (0,6) og andre lande (0,94) mindre risiko sammenlignet med danskere (1,0) og gamle EU (1,39).
Migrant Workers and Safety in Three European Countries (Guldenmund et al., 2013)	Danmark	2003 - 2003	Alle brancher	Komparativ med Holland og England	Register: EASY og arbejdsløshedsunderstøttelse	Ikke-migranter og efterfølgere af migranter	Migranter har flere ulykker (217) per 10.000 arbejdere end danskere (181) og efterfølgere af migranter (156).

Den rene danske undersøgelse (Biering et al., 2017) brugte data fra tre forskellige kilder: skadestuebesøg, indberettede skader til Arbejdstilsynet og data fra Danmarks Statistik fra årene 2003 til 2013. Den komparative undersøgelse benyttede interviews, en survey (spørgeskema) og registerdata i mindre omfang.

Begge undersøgelser viser, at migranter generelt har flere ulykker end danskere. Guldendmund et al (2013) konkluderer, at deres data for årene 2003 til 2006 viser, at migranter (217) har flere ulykker pr. 10.000 arbejdere end danskere (181). Ligeledes konkluderer Biering et al (2017), at både migranter fra det nye EU og resten af verden (se senere for en liste over disse lande) havde flere arbejdsulykker end danskere og borgere fra de gamle EU-lande. Begge undersøgelser bekræfter derfor forskning fra andre lande (Mucci et al., 2019; Sterud et al., 2018), og resultaterne passer derfor med de internationale erfaringer.

Biering et al (2017) undersøgelsen viser dog overraskende, at alle migranter under 30 år, og som arbejder i højrisksektorer, har færre arbejdsskader end danske arbejdstagere. Migrantarbejdere over 30 år, og dem fra de nye EU-lande har også en lavere ulykkesfrekvens end danske arbejdstagere. Det er lige så overraskende er især unge fra det nye EU-lande er underrepræsenteret i antallet af arbejdsulykker (de har kun cirka en tredjedel så mange ulykker som sammenligningsgruppen) (Biering et al., 2017). Biering et al (2017) peger på flere forskellige grunde til dette noget overraskende resultat, herunder underrapportering.

### **Eksisterende viden om underrapportering i Danmark**

Der har længe været mistanke om stor underrapportering i bygge- og anlægsbranchen (Pedersen et al., 2011). Det er en underrapportering, der ikke kun vedrører migrantarbejdere. Dette til trods har kun få undersøgelser haft til hensigt at belyse netop spørgsmålet om størrelsen på mørketallet. Disse undersøgelser er primært drevet af lønmodtagerorganisationer og offentlige myndigheder, hvorimod vores eget litteraturstudie (Overgaard et al., 2023) viser, at der ikke findes publicerede videnskabelige artikler om problemstillingen.

I 2015 publicerede Landsorganisationen i Danmark (tidligere LO, nu FH) en rapport med titlen *Underrapportering af Arbejdsulykker* (Lander et al., 2015) med bistand fra Arbejdsmedicinsk Klinik i Herning. Dette var den anden version af rapporten. Den første version var blevet mødt med kritik om, at estimaterne både var for høje og for upræcise, fordi arbejdsskader, som ikke var alvorlige nok til at imødekomme anmeldekriterierne om en dags fravær, indgik i beregningerne (Lander et al., 2015).

Metoden indebar samkørsel mellem to registre: ulykker behandlet på skadestue og anmeldelser til Arbejdstilsynet (Lander et al., 2015). Forskergruppen fandt, at 56% af de arbejdsulykker, der tilses på skadestuen, og som har en varighed, der lovmæssigt betyder, at de burde anmeldes, ikke bliver det. Således fandt forskergruppen, at selvom 15.000 lettere skader måtte ekskluderes i forhold til tidligere estimater, udgør underrapporteringen 56%. Dette tal beror som sagt udelukkende på en sammenligning med skadestuebesøg. Forskerne tager derfor forbehold for, at tallet ikke er i stand til at vurdere den reelle underrapportering og argumenterer for

en alternativ beregningsmåde end den "klassiske". I den forbindelse peger forskerne på, at cirka 2/3 søger hjælp hos egen læge, tandlæge eller hos fysioterapeuter, hvilket reducerer underrapporteringsgraden til 30% (Lander et al., 2015).

I 2017 undersøgte Arbejdstilsynet (Arbejdstilsynet, 2017) også omfanget af underanmeldelse af anmeldepligtige arbejdsulykker til Arbejdstilsynet, herunder om underanmeldelsen afhænger af køn, alder, branche, sektor og længde af fravær. Underanmeldelsen af anmeldepligtige arbejdsulykker til Arbejdstilsynet belyses ved at sammenholde antallet af selvrappede anmeldepligtige arbejdsulykker i Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU) i 2. kvartal 2013 med anmeldelser til Arbejdstilsynet. Overordnet finder undersøgelsen (Arbejdstilsynet, 2017), at 57%. (51-64%) af alle anmeldepligtige arbejdsulykker anmeldes. For byggeri og anlæg, bliver 51% af alle anmeldepligtige arbejdsulykker anmeldt. Dette tal er dog forbundet med en vis usikkerhed (37-82%. Ved 95% konfidensinterval). Ingen af disse to rapporter behandler migrantarbejderes ulykker som et selvstændigt fokus.

### **Eksisterende viden om omfanget af ulykker blandt migrantarbejdere, fokus på Europa.**

Der findes som sagt ingen studier, som isoleret beskæftiger sig med ikke-dødelige ulykker blandt udenlandsk arbejdskraft i den danske bygge- og anlægsbranche. Vi vender derfor blikket mod resten af EU. En række studier viser, at migrantarbejdere i bygge- og anlægsbranchen i andre EU-lande end Danmark er mere udsatte end den lokale befolkning, se nedenstående tabel 6. For eksempel fandt et studie (Connell et al., 2007) af øjenulykker på en klinik i Irland, at alle alvorlige arbejdsulykker vedrørte udenlandsk arbejdskraft, og at 48% af alle øjenulykker skete for immigranter, selvom de kun udgjorde 9% af arbejdsstyrken.

På samme vis fandt en analyse (Frickmann et al., 2012) af skadestuedata over en 10 års periode i Schweiz, at 66% af tilskadekomne arbejdere var udlændinge, en andel, der var næsten dobbelt så høj som den samlede andel af udlændinge i befolkningen. Et italiensk studie (Salvatore et al., 2012) peger ligeledes på, at migrantarbejdere i bygge- og anlægsbranchen er næsten dobbelt så udsatte som nationale arbejdere.

Derudover viser forskning af migrantarbejdere i andre brancher på arbejdsmarkedet (E. Ahonen & Benavides, 2006; Davidson & Orr, 2009; Gravseth et al., 2003; Saeed et al., 2009) i europæiske lande også, at migrantarbejdere er mere udsatte for arbejdsulykker end den nationale befolkning, se tabel 7. F.eks. fandt et studie fra Norge, at andelen af de alvorlige skader var langt højere blandt migranter (30%) end deres andel af befolkningen (12%). På samme vis fandt et studie fra Irland, at 40% af klienter var migranter til trods for, at migranter kun udgjorde 9% af arbejdsstyrken.

TABEL 6: PUBLICEREDE STUDIER OM BYGGE- ANLÆG I ANDRE EU-LANDE

Kort titel	Land	Hvornår	Hvem	Fokus	Metode	Sammenligningsgrundlag	Hovedresultater
Construction-Related Eye Injuries in Irish Nationals and Non-Nationals (Connell et al., 2007)	Irland	Formentlig 2005	Bygge- og anlæg	Øjenskader	155 patienter på bestemt skadestue.	Andele af befolkning	Alle alvorlige arbejdsulykker vedrørte udenlandsk arbejdskraft. 48% af alle øjenulykker skete for immigranter, selvom de kun udgør 9% af arbejdsstyrken.
Consecutive Construction Work Accidents: Who Is at Risk?(Frickmann et al., 2012)	Schweiz	2001 - 2011	Bygge- og anlæg	Udlændinge og ældre arbejdere	Bestemt skadestue over en 10 års periode	Andele af befolkning	66,4% af tilskadekomne arbejdere var udlændinge. Det er næsten to gange så høj som den samlede andel af udlændinge i befolkningen.
Differences in Work Injury Risk between Immigrants and Natives (Girauda et al., 2019)	Italien	2005 - 2010	Bygge- og anlæg	Seriøse ulykker	Register-sammenkørsel	Ikke- migranter	2005: samme ulykkesrate. 2010: større ulykkesrate blandt migranter på grund af stort fald blandt indfødte, men stagnation blandt migranter.
Work-Related Injuries Among Immigrant Workers in Italy (Salvatore et al., 2012)	Italien	2007	Bygge- og anlæg	Høj- migrations- lande	Spørgeskema. 2007 Labour Force Survey	Ikke- migranter	Arbejdsrelaterede skader var signifikant højere blandt indvandrere (mænd) sammenlignet med italienske mænd (9,3% mod 5%).

TABEL 7: MIGRANTER I EU/EØS, ALLE BRANCHER

Kort titel	Land	Hvornår	Hvem	Fokus	Metode	Sammenligningsgrundlag	Hovedresultater
Risk of Fatal and Non-Fatal Occupational Injury in Foreign Workers in Spain (E. Ahonen & Benavides, 2006)	Spanien	2003	Alle brancher	Køn og alder	Register: Registry of non-fatal and fatal occupational injury in insured workers.	Ikke-migranter	For begge køn og i alle aldersgrupper har udenlandsk arbejdskraft højere risiko for både ikke-dødelige og dødelige arbejdsulykker.
Arbejdsskader Behandlet Ved Legevakten i Oslo Og Ambulansetjenesten (Gravseth et al., 2003)	Norge	tre måneder i 2001	Alle brancher	Alvorlige ulykker	Registrerede arbejdsulykker behandlet hos bestemt lægevagt og ambulance-tjeneste over 3 måneder	Andele af befolkning	30% af dem med alvorlig skade talte et andet sprog end norsk som første sprog. Denne andel er større end andelen (12%) af Oslos medarbejdere, der er registreret som "førstegenerationsindvandrere" fra lande uden for de nordiske lande.
Occupational Injuries in Foreign-National Workers (Davidson & Orr, 2009)	Irland	2006 - 2007	Alle brancher	Plastikkirurgi	201 Arbejdsulykker henviset til privat plastikkirurgist hospital.	Andele af befolkning	40% af henviste var udenlandske arbejdstagere, selvom udenlandske arbejdstagere kun udgør 9% af den samlede irske arbejdsstyrke.
Ocular Injury Requiring Hospitalisation (Saeed et al., 2009)	Irland	okt. 2001 til sep. 2007	Alle brancher	Øjenulykker før og efter åbning af grænser til EU	Alle øjenulykker på bestemt klinik.	Ikke- migranter	Hospitalsindlagte øjenskader pr. 100.000 var 89 hos personer fra nye EU mod 18 hos personer af irsk oprindelse

Endeligt cementerer en række internationale litteraturstudier (E. Q. Aho-nen, Benavides, et al., 2007; Hargreaves et al., 2019; Hvid & Buch, 2020; Mucci et al., 2019; Sterud et al., 2018), at migrantarbejdere er mere udsat for ulykker end den nationale befolkning i alle brancher. Og at denne udsathed gælder for alle lande (Sterud et al., 2018). Således skriver Sterud et al. (2018, s. 8-9) om risikoen for at få arbejdsskader:

**/// Det mest robuste resultat i analyserne er den højere risiko for arbejdsskader hos indvandrere end hos indfødte arbejdere. Det gør sig gældende i undersøgelser fra forskellige lande og med forskelligt design (f.eks. arbejdsskadejournaler, registre og patientjournaler).**

Der er ingen grund til at tro, at Danmark skulle kunne producere et helt anderledes og bedre resultat for migrantarbejdere i bygge- og anlægsbranchen. Samlet set er der altså grund til at tro, at der sker massiv underrapportering i Danmark, hvilket producerer nogle meget overraskende resultater, når registerdata analyseres.

## 6.2 KVANTITATIVE ANALYSER

I dette kapitel viser vi resultaterne fra egen registerundersøgelse. Vi undersøger, hvordan udviklingen ser ud i forhold til antallet af migrantarbejdere i de farligste brancher. Senere præsenterer vi sandsynligheder for arbejdsulykker, når vi kontrollerer for køn, alder, civilstatus og faktisk arbejdstid. Vores data bygger på en samkøring af flere registre herunder to kvantitative mål for arbejdsulykker – lovpligtig arbejdsgiverindberetning (EASY) og skadestuedata (LPR). EASY datasættet er opdateret til og med 2021, mens LPR-data kun er gældende til og med 2018.

### Underrapportering af ulykker

I dette afsnit vil vi forsøge at give et bud på migrantarbejderes ulykkesprofil. Men det bliver hurtigt klart, at det ikke er muligt at give et bud på dette uden at vurdere omfanget af underrapportering. Derfor fokuserer vi her på, om det er sandsynligt, at der i bygge- og anlægsbranchen finder underrapportering sted blandt nogle etniske grupper.

Til at afdække dette har vi benyttet logistiske regressioner for hvert år i perioden 2008 til 2021, hvor der i modellerne er taget højde for køn, alder og antal dage i byggebranchen, hvor det er relevant. Det betyder i praksis, at vi i vores statistiske modeller har kontrolleret for disse variabler og vi derfor bedre kan se isoleret på nationalitet, som den forklarende variabel. Grunden til vi kontrollerer for disse er, at vi fra den brede forskning kan se, at både køn, alder og arbejdstid kan have en effekt på risikoen for arbejdsulykker. Hvis der f.eks. er flere unge mænd ansat i byggeriet, ville det måske kunne forklare en forskel fra danske lønmodtagere. Ved at bruge denne modelbaseret statistik kan vi med sikkerhed sige, at forskellene ikke skyldes underliggende forklaringer som netop køn eller alder.

### OBS – TOLKNING FIGURER 8, 10, 12 OG 14

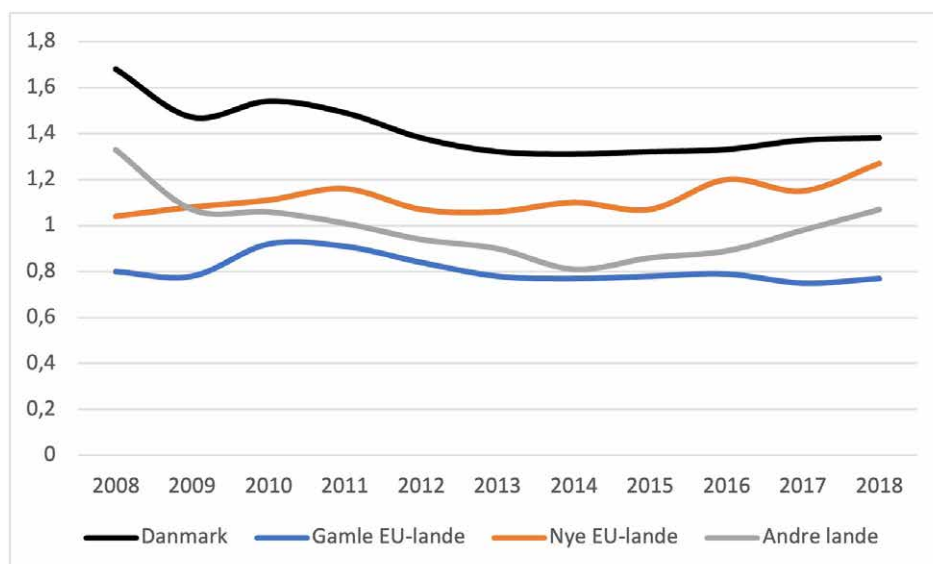
**Y-aksen (den lodrette) i figurerne illustrerer sandsynligheden for arbejdsskader. For eksempel viser den orange line i Figur 8, at borgere fra nye EU-lande i 2008 har en sandsynlighed på lidt over 1 % for at have fået indrapporteret en arbejdsulykke i sygehusvæsenet. Når vi ser over tid (x-aksen, den lodrette) kan vi dermed aflæse udviklinger.**

Figurerne viser således udviklingen over tid i anmeldelser af arbejdsskader for hver af de fire etniske grupperinger til henholdsvis sygehusvæsenet og EASY-registret målt på sandsynlighed. Alle indrapporteringsprocenter i dette afsnits figurer dækker derfor over, hvor stor sandsynligheden er for at få indrapporteret mindst én arbejdsulykke til enten sygehusvæsenet eller EASY, når vi kontrollerer for køn, alder og tid i branchen, hvor det er relevant.

**Til sygehusvæsenet:** Figurerne 8-11 beskriver arbejdstagernes tendenser til at indrapportere ulykker til sygehusvæsenet. Figurerne 8 og 9 viser indrapporteringer til sygehusvæsenet for samtlige brancher.

Som Figur 8 viser, er det tydeligt, at danskere har større sandsynlighed for at indrapportere arbejdsulykker i sygehusvæsenet end de andre nationaliteter set over tid. Borgere fra gamle EU-lande har mindst sandsynlighed og borgere fra nye EU-lande samt borgere fra andre lande befinder sig et sted midt mellem de to øvrige grupper.

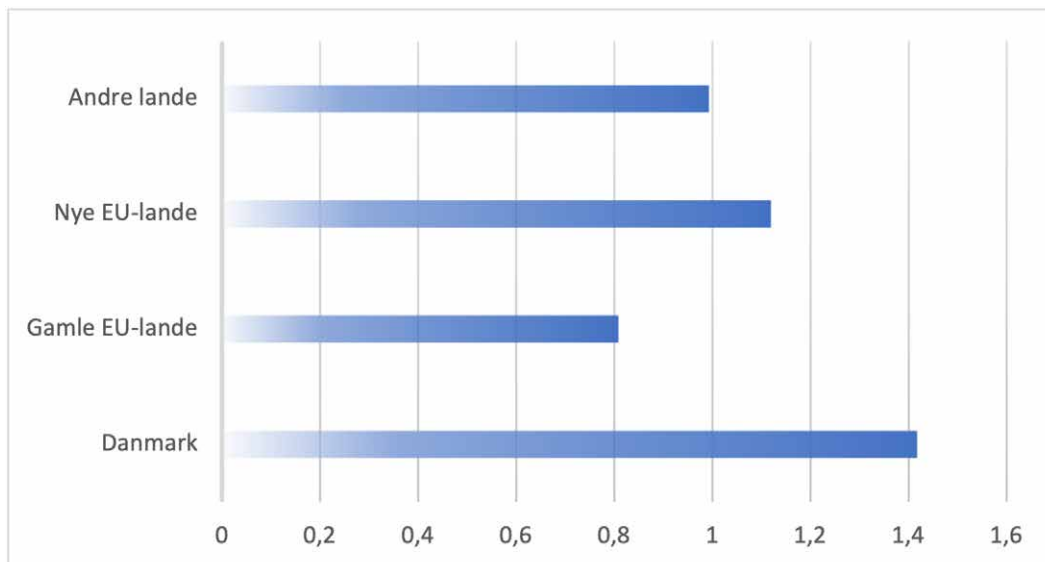
**FIGUR 8: SANDSYNLIGHEDER FOR INDRAPPORTERING AF ARBEJDSULYKKER TIL SYGEHUSVÆSNET FORDELT PÅ NATIONALITET - ALLE BRANCHER, I % (2008- 2018)**





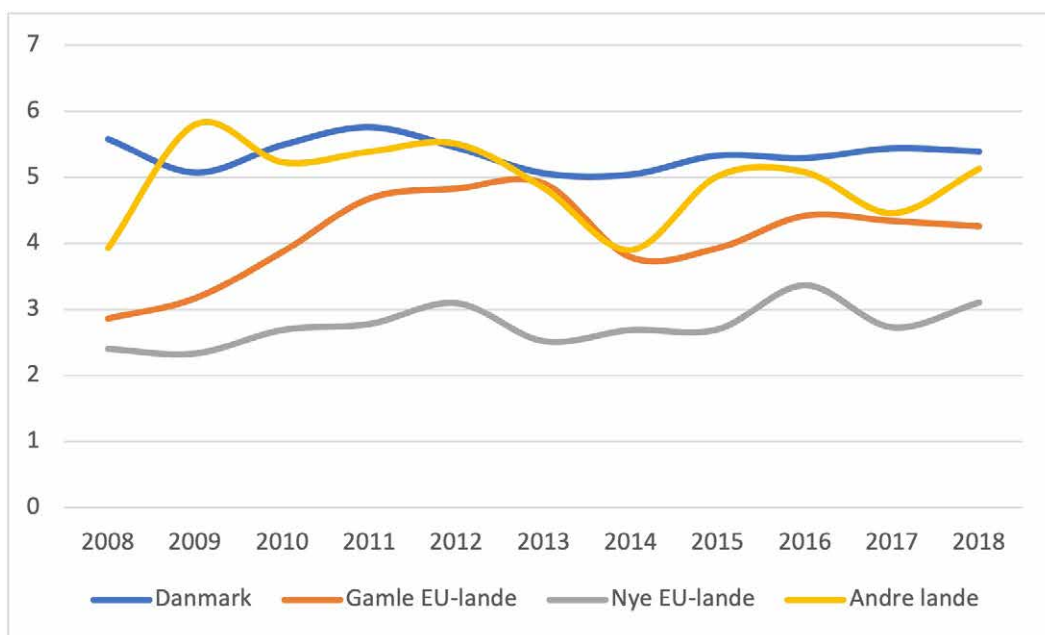
For at overskueliggøre det yderligere viser Figur 9 gennemsnittet for alle årene.

**FIGUR 9: SANDSYNLIGHED FOR INDRAPPORTERING AF ARBEJDSULYKKER TIL SYGEHUSVÆSNET FORDELT PÅ NATIONALITET - ALLE BRANCHER, I PROCENT, GENNEMSNIT I PERIODEN 2008-2021**

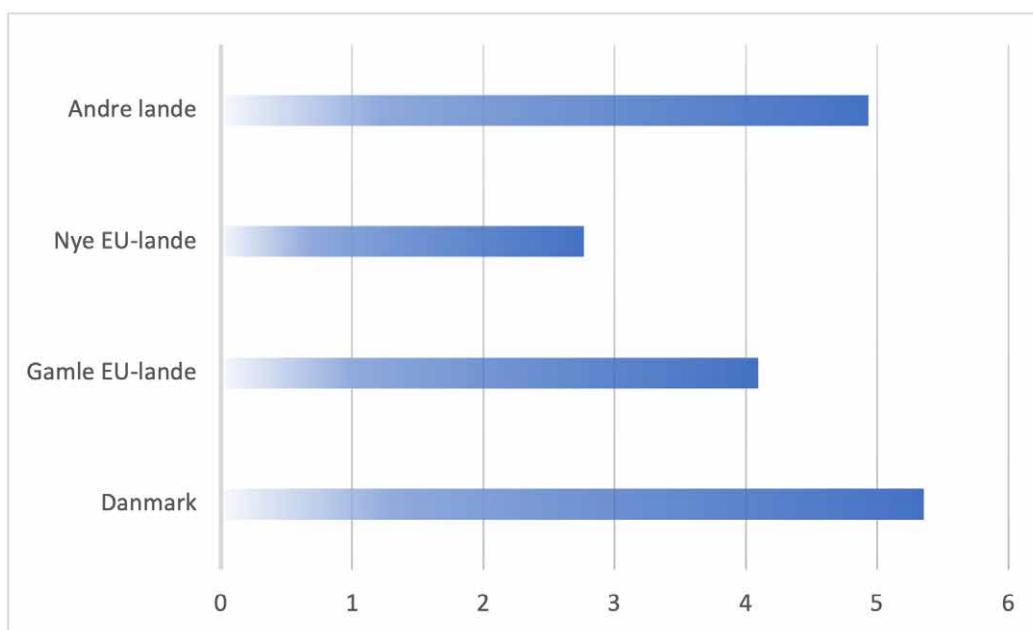


Figurerne 10 og 11 nedenfor viser som det næste udviklingen indenfor byggeriet, og her finder vi et anderledes billede sammenlignet med hele arbejdsmarkedet.

**FIGUR 10: SANDSYNLIGHEDER FOR INDRAPPORTERING AF ARBEJDSULYKKER TIL SYGEHUSVÆSNET FORDELT PÅ NATIONALITET - BYGGERIET, I PROCENT**



**FIGUR 11: SANDSYNLIGHED FOR INDRAPPORTERING AF ARBEJDSULYKKER TIL SYGEHUSVÆSNET FORDELT PÅ NATIONALITET - BYGGERIET, I PROCENT, GENNEMSNIIT I PERIODEN 2008-2018**

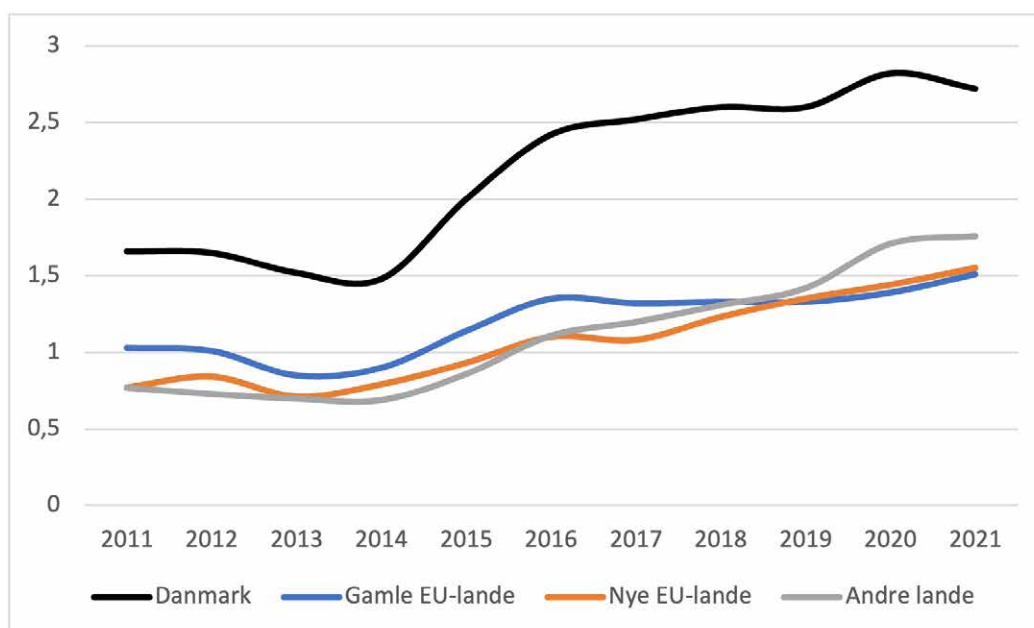


På Figurerne 10 og 11 ses det, at danskere indenfor byggeriet igen ligger højest, når det gælder sandsynligheden for at indrapportere en ulykke, som en arbejdsulykke til sygehusvæsnets. I modsætning til alle brancher generelt, hvor det var borgere fra gamle EU-lande, der havde lavest sandsynlighed for indrapportering, er det i byggeriet borgere fra nye EU-lande, der ligger i bunden. De har ca. halvt så stor sandsynlighed for at indrapportere en arbejdsulykke som etniske danskere. Andre lande og gamle EU-lande ligger også under dansk niveau, men det er kun nye EU-lande, der har en

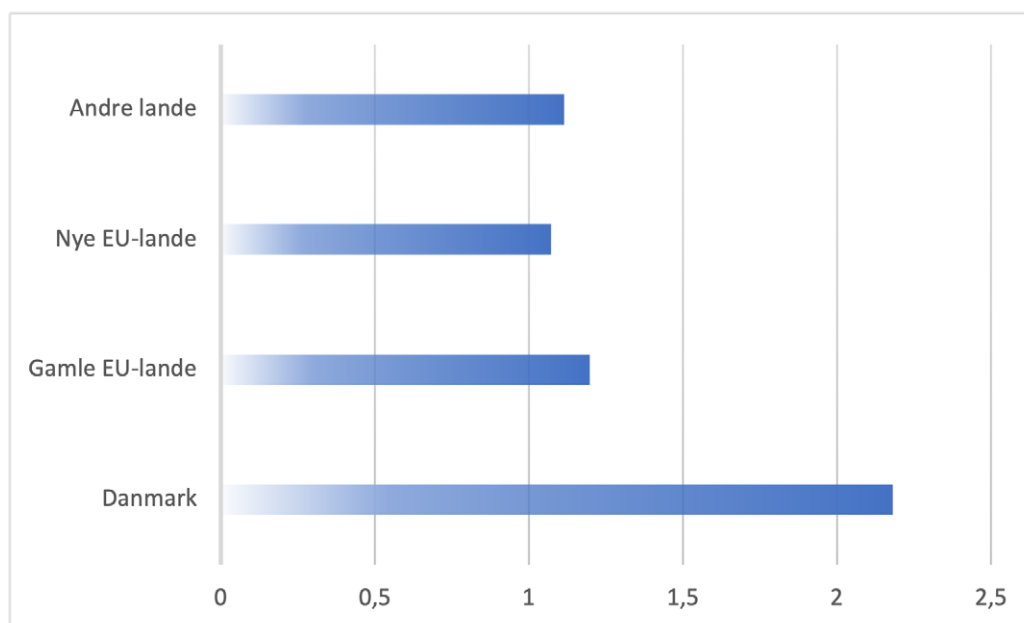
så markant forskel fra det danske niveau. De næste figurer redegør for de lovpligtige indrapporteringer til EASY-registret, som arbejdsgiverne er ansvarlige for.

**Til EASY:** Figurerne 12 til 15 vedrører registreringer til EASY. Figurerne 12 og 13 viser sandsynligheder for indrapportering af arbejdsulykker i alle brancher til EASY fordelt på nationalitet.

**FIGUR 12: SANDSYNLIGHEDER FOR INDRAPPORTERING AF ARBEJDSULYKKER TIL EASY FORDELT PÅ NATIONALITET - ALLE BRANCHER, I PROCENT**



**FIGUR 13: SANDSYNLIGHEDER FOR INDRAPPORTERING AF ARBEJDSULYKKER TIL EASY FORDELT PÅ NATIONALITET – ALLE BRANCHER, I PROCENT I GENNEMSIT I ÅRRÆKKEN 2011-2021**

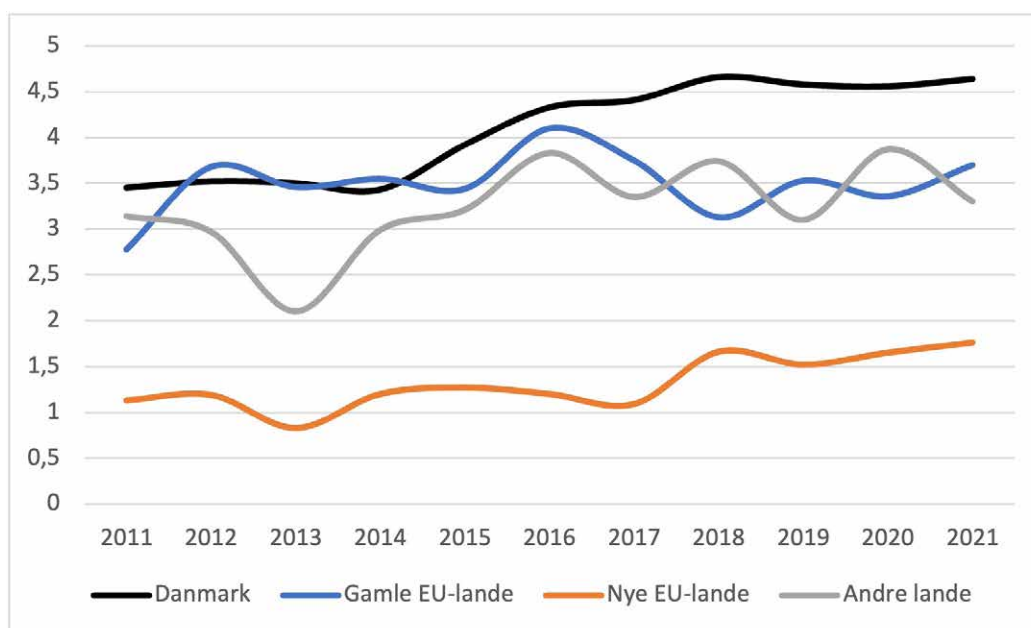


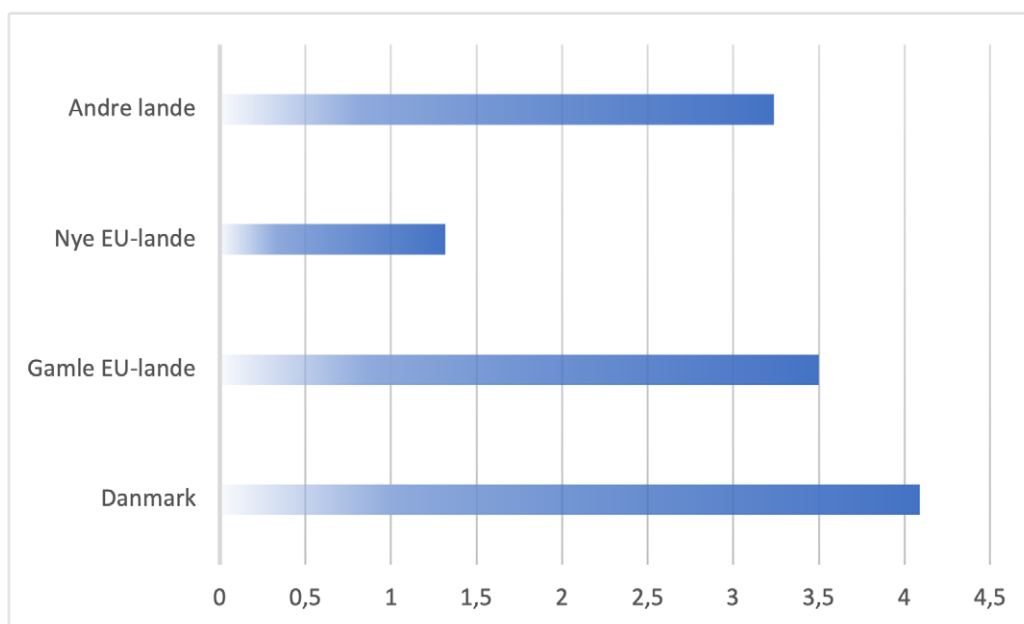
Som figurerne 12 og 13 tydeligt viser, ligger danskere generelt et godt stykke over udlændinge, når det drejer sig om sandsynlighed for at få arbejdsulykker indrapporteret. Dette gælder uanset, hvilket køn og hvilken alder man har, så det er altså ikke de demografiske forskelle, der kan forklare dette fænomen. Hvis man gik ud fra, at alle nationaliteter kommer lige meget til skade, er der her tale om, at der generelt finder en underrapportering

af ulykker for udlændinge til EASY-registret sted på omkring 100 procent. Dette er dog et konservativt estimat, da vi ved fra litteraturen, at udlændinge sandsynligvis kommer mere til skade under arbejde end deres danske kollegaer.

Figurerne 14 og 15 viser, hvordan det forholder sig indenfor byggeriet.

**FIGUR 14: SANDSYNLIGHEDER FOR INDRAPPORTERING AF ARBEJDSULYKKER TIL EASY FORDELT PÅ NATIONALITET – BYGGERIET, I PROCENT**



**FIGUR 15: SANDSYNLIGHEDER FOR INDRAPPORTERING AF ARBEJDSULYKKER TIL EASY FORDELT NATIONALITET – BYGGERIET, I PROCENT I GENNEMSNIT I ÅRRÆKKEN 2011-2021**

Figurerne 14 og 15 gør det meget tydeligt, at særligt én gruppe har mindre sandsynlighed for at få en arbejdsulykke indrapporteret til EASY. Dette drejer sig om borgere fra nye EU-lande. Danskere har tre gange så høj sandsynlighed for at få indrapporteret en arbejdsulykke til EASY sammenlignet med en borger fra et nyt EU-land. Her er altså tale om en potentiel underrapportering på over 200%. Borgere fra andre lande og gamle EU-lande har en lidt lavere sandsynlighed end danskere for at få indrapporteret en arbejdsulykke, men de ligger dog på et mere sammenligneligt niveau med det danske.

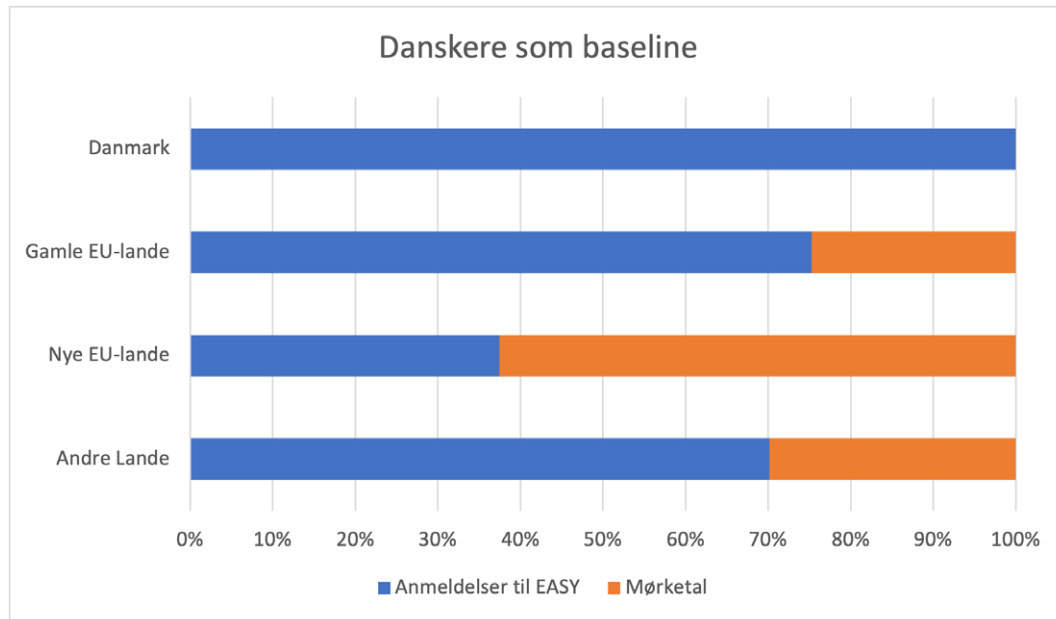
Med hensyn til underrapportering er der tegn på relativ underrapportering indenfor byggeriet. Især gælder det for borgere fra nye EU-lande indenfor byggeriet, at de ligger på ca. en tredjedel af niveauet for danskere for de lovpligtige anmeldelser til EASY-registret.

Borgere fra nye EU-lande er overrepræsenterede i de allerfarligste brancher. Når vi samtidig ved, at der er en lang række andre grunde til, at migranter har et farligere arbejdsmiljø end danskere, virker det modstridende, at borgere fra nye EU-lande ligger på en tredjedel af niveauet for sandsynligheden for danske anmeldelser til EASY-registret. Migrantarbejderne udfører farligere arbejde, arbejder flere timer og arbejder hurtigere end deres danske kolleger. Vi ved fra tidligere forskning, at migranterne kanaliseres til 3D-jobs i usikre ansættelser, der gør dem villige til at gå på kompromis med arbejdsvilkår og acceptere større risici. Dette forhold skal også ses i relation til, at migrantarbejdere er markant overrepræsenteret i forhold til arbejdsulykker med døden til følge. Alt sammen ting, der peger i retning af, at de burde have flere arbejdsulykker. I stedet har de tilsyneladende færre, hvilket kan indikere, at der reelt er tale om ulovlig underrapportering af arbejdsulykker for migrantarbejdere. I særlig grad synes borgere fra nye EU-lande at være udsatte for både dårligere arbejdsvilkår og underrapportering i bygge- og anlægsbranchen, mens borgere fra gamle EU-lande og andre lande ikke er det i lige så høj grad.

### 6.3 ESTIMATER, STØRRELSEN AF MØRKETAL

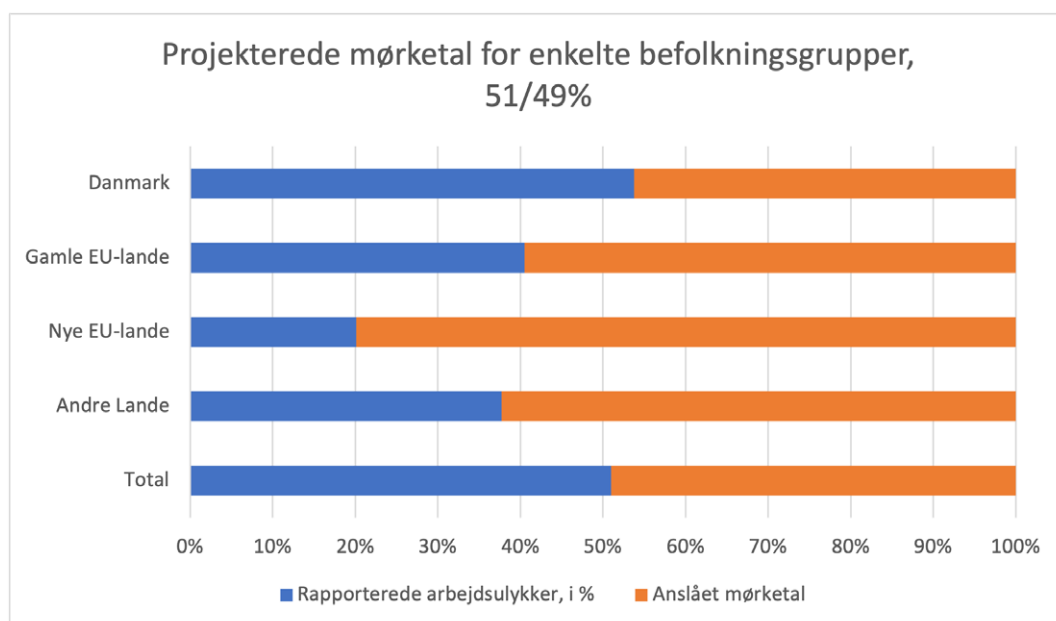
Det er på nuværende tidspunkt umuligt at fastlægge det nøjagtige antal ulykker blandt migranter i byggeriet på grund af underrapportering. Det skyldes, at vi ikke kender omfanget af mørketallene. Det er dog muligt at lave nogle kvalificerede projekteringer.

I det første estimat benytter vi danskernes anmeldte ulykker som baseline. Vi går således ud fra, at alle ulykker, der vedrører danskere, bliver anmeldt. I modellen ser vi altså bort fra, at vi ved, at danskeres ulykker også underrapporteres. Her (Figur 16) præsenterer vi det mest konservative estimat af underrapportering. Vi går i modellen ud fra, at udenlansk arbejdskraft i hvert fald har lige så mange ulykker som danskere. Det anser vi som et meget konservativt estimat, fordi alle undersøgelser fra udlandet viser, at udenlandsk arbejdskraft er væsentligt mere udsatte for arbejdsulykker. Vi ser i denne model også bort fra, at migrantarbejdere arbejder i de farligste brancher indenfor byggeriet.

**FIGUR 16: ESTIMAT AF MØRKETAL, DANSKERE SOM BASELINE**

Den øverste blå søjle (anmeldte ulykker) bruges som målestok. Den projekterede underreportering (orange dele af søjlerne) udregnes ved at måle differencen mellem danskeres anmeldte ulykker (i %) og andre befolkningsgruppers anmeldte ulykker (i %). Det vigtigste resultat ifølge denne model er, at under 40% af ulykkerne blandt nye EU-borgere bliver anmeldt. Mørketallet er således mindst 60% for nye EU-borgere.

I det næste estimat (Figur 17) beregner vi mørketallenes størrelse i forhold til Arbejdstilsynets (Arbejdstilsynet, 2017) beregninger som gennemgået tidligere i dette kapitel. Vi lægger altså til grund, at kun 51% af alle anmeldte arbejdsulykker bliver anmeldt indenfor byggeri og anlæg. Vi benytter dette tal, selvom det er forbundet med en vis usikkerhed (37-82%. Ved 95% konfidensinterval), fordi det er det hidtil bedste bud på underreporterings omfang for hele bygge- og anlægssektoren.

**FIGUR 17: ESTIMAT, BASERET PÅ ARBEJDSSTILSYNETS BEREGNINGER**

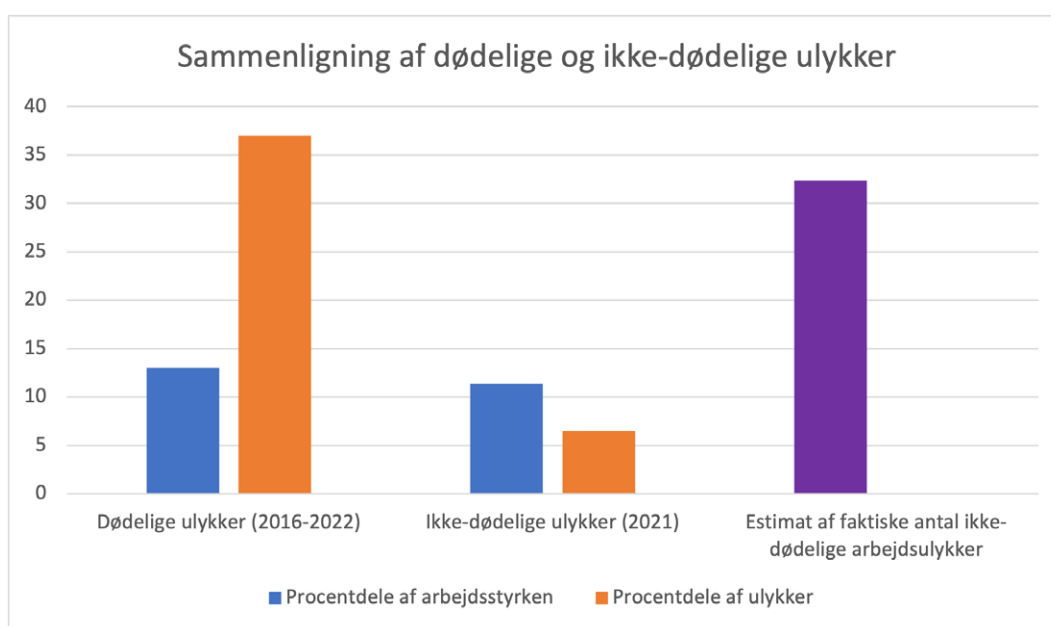
Den nederste søjle (Figur 17) bruges som en målestok for det forventede niveau af ulykker. Den nederste søjle viser således, at det reelle antal anmeldte ulykker udgør 51% (den blå del af søjlen), hvor underrapporteringen udgør 49% (den orange del af søjlen). Det er baseline. De øverste søjler i modellen angiver de reelle anmeldelser (blå søjler) samt de vurderede mørketal i forhold, når vi lægger til grund, at alene 51% af alle ulykker anmeldes.

Udregningen viser differencen mellem summen af totale anmeldelser (i %) samt projekterede mørketal (i %) og de enkelte befolkningsgruppers faktiske andel (i %). Det vigtigste resultat her er, at kun 20% af ulykker blandt

borgere fra nye EU-lande registreres. Mørketallet estimeres dermed til 80%.

I den sidste projektering (Figur 18) bruger vi dødsulykker som målestok til at beregne mørketallenes omfang. I denne model sammenligner vi således dødelige ulykker med ikke-dødelige ulykker i perioden 2016-2022. Antallet af dødsulykker pr. år er lavt, så derfor har vi brugt dødsulykker for perioden 2016 til 2022 som sammenligningsgrundlag. Disse tal, som er udregnet af Arbejdstilsynet (Arbejdstilsynet, 2022), blev fremlagt af Peter Hummelgaard på samråd i September 2022 (Hummelgaard, 2022).

**FIGUR 18: ESTIMAT. SAMMENLIGNING AF DØDELIGE OG IKKE-DØDELIGE ULYKKER, ALLE MIGRANTARBEJDERE I BYGGE- OG ANLÆGSBRANCHEN, I %**



Det første sæt søjler i Figur 18 viser, at udlændinge udgør ca. 37% af dødsulykkerne, men kun ca. 13% af de beskæftigede. Til sammenligning viser det næste sæt søjler, at det forholder sig helt anderledes for anmeldte ikke-dødelige ulykker. I 2021 udgjorde udlændinge cirka 12% af arbejdsstyrken (ifølge sammenkørsel af RAS, CPR og BFL registre), men kun cirka 7% af anmeldte ulykker.

Hvis vi benytter forholdet mellem de to første søjler (37/13) til at omregne det reelle antal ikke-dødelige ulykker, er vi i stand til at producere en femte søjle (den lilla), som viser et estimat af det faktiske antal ikke-dødelige arbejdsulykker i %. Dette estimat demonstrerer, at migranternes arbejdsulykker udgør cirka 33% af alle ulykker, selvom arbejdsstyrken kun udgør 12%. Estimatet viser også, at kun cirka hver femte ulykke anmeldes ( $7/33 \cdot 100$ ).

Der er grund til at undre sig over, migrantarbejdere er så overrepræsenterede i dødsulykkerne, men ikke har en tilsvarende overrepræsentation i statistikkerne over andre former for ulykker. Det misforhold der er mellem de to søjlepar understøtter vores andre fund om underrapportering.

Tallene er naturligvis kun et estimat og behæftet med betydelig usikkerhed. Som sådan bør tallene ikke bruges isoleret, da vi sammenligner på tværs af forskellige datakilder og år. Der må formentlig også tages et forbehold for, at dødelige og ikke-dødelige ulykker måske slet ikke kan sammenlignes.

#### 6.4 HÆNDELSESFORLØB SOM FORKLARINGER PÅ UNDERRAPPORTERING

Det estimeres i den kvantitative analyse, at kun cirka hver femte arbejdsulykke blandt nye EU-borgere i Danmark anmeldes. Derfor bliver det, i denne kvalitative del af undersøgelsen, relevant at belyse alternative forløb, når migrantarbejderne er ude for en ulykke. Altså hvad er det, der i stedet sker i de op til 80% af situationer, hvor ulykker ikke anmeldes?

Indledningsvist og inden vi gennemgår de forskellige tematikker, beskriver vi en konkret person, Marians ulykkesforløb i sin helhed. Marian giver et specielt detaljeret indblik i, hvordan selv veluddannede og ellers stærke individer mangler magt på det danske arbejdsmarked. Vi gengiver Marians historie i sin helhed i boxen (se tabel 8) nedenfor som et særligt indblik i en konkret persons historie forud, under og efter ulykken.

TABEL 8: MARIAN, EN BERETNING OM ET ULYKKESFORLØB

Marian er fra Rumænien. På det fagforeningskursus, hvor vi første gang taler med Marian, fortæller han kort, at han har en diskusprolaps, og at han er sygemeldt. Gennem de næste fire måneder skriver han jævnligt og fortæller om sin situation.

Marian er 28 år. Han er klog, uddannet og ambitiøs. Han fortæller, at han har gjort det, han kalder high school færdig i Rumænien, altså 12. klasse. Efter high school startede Marian på en lang videregående uddannelse i Rumænien. Han havde desværre ikke råd til at fuldføre uddannelsen, så han stoppede og begyndte at arbejde. Efter et år på arbejdsmarkedet forsøgte han igen at fuldføre sin uddannelse. Men efter to et halvt år, havde han igen svært ved at få det til at hænge sammen økonomisk og måtte stoppe for at arbejde. Da vi møder ham, har han kun 1 år tilbage af sin uddannelse, og han er i Danmark sammen med et familiemedlem for at tjene til færdiggørelsen af sin uddannelse.

Han beretter om udbredt dårlig behandling af både sig selv og andre på arbejdspladsen. Han fortæller, at de fra starten havde problemer med både udbetaling af løn, udbetaling af kostpenge og at de i øvrigt bliver behandlet dårligt. Han viser i den forbindelse nogle af de truende beskeder, som han har modtaget fra firmaet, hvor ordene inkluderer at "blive straffet" og "ellers tager vi andre midler i brug".

Marian er ikke i stand til at arbejde, da vi træffer ham. På arbejdet var han blevet beordret til at bære en meget tung gipsplade alene, en gipsplade som var så tung, at han mente at tre personer ville have haft svært ved at løfte den. Efter et par dage, var han ikke i stand til gå på arbejde. Om den oplevelse skriver han:

**// Jeg meddelte virksomheden, at jeg ikke kan gå på arbejde, fordi jeg har smerter. De er ligeglade. De ville ikke hjælpe mig. Derudover bad de mig om en lægeerklæring. Men uden at have et gult sundhedskort kunne jeg ikke få bevis fra lægen for, at jeg er syg og har behov for pleje.**

(MARIAN FRA RUMÆNIEN)

Som det fremgår her, beder arbejdsgiveren om en lægeerklæring, selvom arbejdsgivere ikke er berettigede til at bede om en sådan. Tværtimod viser det sig, da han kommer på skadestuen, at hans papirer ikke er i orden, og han har ikke noget CPR-nummer. Arbejdsgiveren havde ellers lovet at ordne registreringen for Marian. Skadestuen afviser ham derfor og sender ham til et apotek, hvor han får udleveret panodil. Arbejdsgiveren forsøger at fyre Marian, dog uden held pga. fagforeningens indblanding. Ulykken bliver aldrig registreret som en arbejdsulykke.

På kurset, hvilket foregår ca. en måned efter uheldet, mener Marian, at han formentlig har en rygskaade, og han fortæller, at han har følelsesforstyrrelser i tæerne som resultat. En måned senere får han to diskosplader fjernet i ryggen, og meget senere lader han mig vide, at han er begyndt på genoptræning ved en fysioterapeut.

I forbindelse med korrespondance om en anden persons arbejdsulykke, skriver han, at hans bedste råd til andre, der er kommet til skade, er at tage hjem, fordi ingen vil hjælpe i Danmark. Af samme grund er han selv på vej hjem til Rumænien:

**// Ingen vil være i stand til at hjælpe ham her. Der bliver snakket meget, men der bliver næsten ikke gjort noget. Efter utallige løfter om, at de vil hjælpe mig, og dem i 3F vil finde noget arbejde til mig, sagde de til sidst, at jeg selv skulle lede. Så hvis han vil fortsætte her, vil han ødelægge sit helbred og spilde sin tid... I denne weekend vender jeg også tilbage til Rumænien.**

(MARIAN FRA RUMÆNIEN)

Efter mindre end et år i Danmark har Marian ikke tjent de penge, han kom for. Han har også mistet muligheden for at tjene penge som håndværker. Han mangler to plader i rygsøjlen, og han har mistet følingen i sine tæer.

I interviewmaterialet findes der blandt migrantarbejderne mange andre og alternative forløb til en korrekt anmeldelse og registrering af arbejdsulykker. Ikke to ulykkesforløb er helt ens, men der ses fællestræk. Særligt fortæller migrantarbejderne om fyringer, opfordringer til at fortsætte arbejde trods ulykke eller sygdom, hjemsendelse til eget land og manglende modtagelse af medicinsk behandling i Danmark. Enkelte fortæller, at de opfordres til at lyve om arbejdsulykkens forhold. Vi behandler hvert af disse fem mønstre selvstændigt i det følgende. Maskering og udnyttelse af migranternes uvidenhed er derudover to tværgående temaer i migranternes oplevelser. Forløbene nedenfor illustrerer, hvorfor ulykker ikke registreres, og kan således belyse forklaringer på og årsager til underrapporteringen af arbejdsulykker blandt migrantarbejdere i Danmark.

I fremlæggelsen af analysearbejdet har vi taget udgangspunkt i migrantarbejdernes egne oplevelser, idet migranterne selv er tættest på deres egne ulykkesforløb. Vi har suppleret med indsigter fra faglige informanter for at vurdere generaliserbarheden i beretningerne fra de personer blandt migranterne, der selv har været ude for en ulykke.

### **Fyring eller afskedigelse som følge af arbejdsulykke**

For det første kan der ske fyring umiddelbart efter en arbejdsulykke. Polske migrantarbejder, Alan, har oplevet dette, da han under et malerarbejde falder på våde sten og slår sin fod. Alan har forinden ulykken arbejdet i Danmark i to år hos samme arbejdsgiver, et dansk firma med polsk ejer.

Alans ulykke sker en fredag, og han er i forbindelse med ulykken nødt til tage hjem til sin danske bopæl. Hen over weekenden afventer han bedring, men må om mandagen tage på skadestuen:

**/// Så blev jeg modtaget på sygehuset. Og de lavede en røntgenundersøgelse. Og så sagde lægen, at "de næste tre uger, skulle jeg nok ikke regne med, at jeg var arbejdsdygtig". Og så har jeg kontaktet min arbejdsgiver og oplyst ham om situationen. Og dagen efter – der gik ikke længere – så blev jeg sagt op fra mit arbejde.**

(ALAN FRA POLEN)

Arbejdsgiverens umiddelbare reaktion på Alans arbejdsulykke er at opsigte ham fra virksomheden, allerede dagen efter ulykken. Dog er Alan, til sit eget held, bevidst om den uretfærdige behandling, og får hjælp af sin fagforening til at håndtere situation og få anmeldt sin skade. Alan er forbløffet over arbejdsgiverens håndtering af ulykkesforløbet:

**/// Jeg var i chok. Tænk at arbejdsgiveren bare forlader en på gaden. Ovenikøbet en medarbejder som ikke kender Danmark, ikke taler sproget, ikke kender reglerne. Man bliver bare sat på gaden. Uden indtægt. Uden mulighed for at få noget godtgørelse.**

(ALAN FRA POLEN)

Alan er forarget over arbejdsgiverens reaktion på ulykken, især i lyset af, at Alan har arbejdet hos denne arbejdsgiver i flere år.

Men reaktionen fra netop denne arbejdsgiver er ikke enestående. Polske Juliusz har haft en lignende oplevelse. Juliusz er 61 år gammel, og på tidspunktet for ulykken, har han arbejdet i Danmark i tre år. Juliusz fortæller:

**/// Jeg har arbejdet på [anonymiseret byggeplads], og har løftet noget tungt. Og så fik jeg dårlig ryg og knæ. Og der var selvfølgelig ikke nogen ulykkesrapport for arbejdet. Jeg blev sendt til sygehuset, sygemeldt og undersøgt. [...] Så snart jeg blev sygemeldt... Det skete om mandagen. Og så fredag, der blev jeg fyret.**

(JULIUSZ FRA POLEN)

På samme måde som Alan, beskriver Juliusz således, hvordan arbejdsgiveren ikke anmelder ulykken. I stedet vælger arbejdsgiveren at opsigte Juliusz fra arbejdspladsen.

Disse beretninger understøttes desuden af litauiske Daina, som siden 2019 har arbejdet i en danskejet virksomhed i perioder. Daina er uddannet ingeniør i Litauen, og har her oparbejdet sig til en mellemløber stilling. Hun har således kendskab til at udføre sit arbejde ansvarligt, hvilket også kommer til udtryk i hendes forløb. Daina udtrykker generelt en tilfredshed med at være i Danmark, og vil gerne etablere et liv her. Dette er til trods for at både Daina selv og hendes mand har været ude for arbejdsulykker i Danmark. I forbindelse med begge ulykker, beskriver Daina problematiske ulykkesforløb med deres fælles arbejdsgiver:

**/// Min mand har haft en ulykke, fordi han har arbejdet med en [sprøjte]pistol, hvor han har skudt igennem sin arm. [...] Det værste er, at man ikke ved, hvor man kan henvende sig, og hvad man skal gøre efter arbejdsulykken. Og arbejdsgiveren har ikke informeret eller hjulpet med at anmelde eller vejlede, og derfor er man blevet efterladt uden nogen erstatning, og til sidst blev han fyret. Det er også sket med mig, hvor jeg faldt ned fra stigen. [...] Og på det tidspunkt havde jeg allerede meldt mig ind i en fagforening, fordi jeg begyndte at grave efter, hvor man kunne finde hjælp. Så jeg var medlem af en fagforening, der kørte en erstatningssag. Men selvfølgelig er jeg blevet fyret.**

(DAINA FRA LITAUEN)

Dainas oplevelse viser arbejdsgiverens konsistens i behandlingen af henholdsvis hendes egen og mandens ulykkesforløb. Daina beskriver i forbindelse med begge ulykker, hvordan både hendes mand og hende selv har pointeret fejl og mangler ved de redskaber, som de bruger til deres malerarbejde. Ligesom de foregående beretninger, forklarer Daina altså, hvordan opsigelse udgør et alternativ til anmeldelse. Opsigelse udgør dermed tilsyneladende et alternativ, som nogle arbejdsgivere foretrækker fremfor anmeldelse.

Opsigelse af ulykkesramte migrantarbejdere kan således tolkes som en omgåelse af anmeldelse, som fremmes gennem uvidenhed hos migranterne. Denne uvidenhed påvirker i forskelligt omfang den enkelte migrantarbejders arbejdsliv i Danmark. Således agerer opsigelsen af migrantarbejdere som mulig forklaring på den underrapportering af arbejdsulykker, der ses blandt migrantarbejdere i Danmark. På tværs af informanternes beretninger indtil videre tegnes allerede et tema omkring uvidenhed. Dette italesættes eksplicit eksempelvis af Alan, som "ikke kender Danmark, ikke taler sproget, ikke kender reglerne", samt af Daina, der "ikke ved, hvor man kan henvende sig, og hvad man skal gøre efter arbejdsulykken". Uvidenheden er central i deres forløb, og kan inkludere såvel anmeldelsesproces af arbejdsulykker som arbejdsgivers anmeldelsespligt. Vi vender senere tilbage til uvidenhed.



### Fortsat arbejde efter arbejdsulykke

For det andet beskriver flere migrantarbejdere, hvordan arbejdsgiver opfordrer dem til fortsat at arbejde til trods for en arbejdsulykke. Dette mønster knytter sig til reglerne om, at arbejdsgivere skal anmelde en arbejdsulykke, hvis denne har medført arbejdsudygtighed eller fravær fra

medarbejderens sædvanlige arbejde udover dagen for selve ulykken (Tabel 9). Hvis migrantarbejderne derfor fortsat registreres som fremmødt på arbejdspladsen, udløses der ikke formelt et krav om ulykkesregistrering fra arbejdsgiverne ifølge regelsættet.

## TABEL 9: REGLER OM ANMELDELSE AF ARBEJDSULYKKER

### §§§§

Reglerne om anmeldelse, herunder fristerne fremgår hhv. af Bekendtgørelse om anmeldelse af arbejdsulykker m.v. til Arbejdstilsynet (BKG nr. 799) og Bekendtgørelse om anmeldelse af ulykker efter arbejdsskadesikringsloven (BKG nr. 941)

BKG nr. 799 §1: Arbejdsgiveren skal snarest og senest 14 dage efter første fraværsdag anmelde arbejdsulykker og forgiftningstilfælde, der er sket ved arbejde for arbejdsgiveren, såfremt ulykken eller forgiftningen har medført arbejdsudygtighed i 1 dag eller mere udover tilskadekomstdagen.

BKG nr. 941 §9 Arbejdsgiver skal senest 14 dage efter første fraværsdag anmelde en ulykke, såfremt ulykken har medført fravær fra tilskadekomnes sædvanlige arbejde ud over tilskadekomstdagen. Stk 2 Arbejdsgiver skal senest 14 dage efter tilskadekomstdagen anmelde en ulykke, der ikke har medført fravær, hvis ulykken må antages at kunne begrunde krav på ydelser efter §11 i arbejdsskadesikringsloven.

#### Arbejdstilsynet oplyser om anmeldelse på hjemmesiden, her gengivet ordret fra

<https://at.dk/arbejds miljoe problemer/arbejdsulykker/hvilke-arbejdsulykker-skal-anmeldes/> :

Reglerne for anmeldelse af arbejdsulykker fremgår af arbejdsmiljøloven og arbejdsskadesikringsloven med tilhørende bekendtgørelser for anmeldelse.

Som arbejdsgiver skal du senest 14 dage efter første fraværsdag anmelde en arbejdsulykke, hvis ulykken har medført arbejdsudygtighed/fravær fra din medarbejders sædvanlige arbejde ud over dagen for ulykken.

Hvis arbejdsulykken ikke medfører fravær, men du alligevel vurderer, at din medarbejder kan være berettiget til ydelser efter arbejdsskadesikringsloven, skal du som arbejdsgiver senest 14 dage efter dagen for ulykken anmelde den til dit forsikringsselskab.

Arbejdsudygtighed er det samme som fravær og betyder, at medarbejderen ikke er eller vil være i stand til at udføre sit sædvanlige arbejde. Hvis medarbejderen ikke kan varetage sine normale arbejdsopgaver, skal ulykken anmeldes.

#### Beskæftigelsesministeriet oplyser specifikt om reglerne for udenlandske virksomheder, her gengivet ordret fra

<https://bm.dk/media/18909/pixi-om-det-danske-arbejds marked-dansk.pdf> :

Du har som arbejdsgiver pligt til at anmelde, hvis en ansat bliver udsat for en ulykke på arbejdet. Er den ansatte sikret efter danske regler, skal du anmelde ulykken til virksomhedens forsikringsselskab i det elektroniske anmeldesystem EASY på [virk.dk](http://virk.dk)

Hvis din virksomhed ikke har pligt til at tegne arbejdsulykkesforsikring i Danmark, skal du anmelde skaden til hjemlandets arbejdsskadeinstitution.

Virksomheden har altid pligt til at anmelde arbejdsulykken til Arbejdstilsynet. Det gælder også, selvom virksomheden ikke har pligt til at tegne en arbejdsskade-forsikring i Danmark, fordi de ansatte kun midlertidigt er udstationeret i Danmark.

Fortsættelse af arbejde efter ulykke beskrives blandt andre af polske Georg, der har arbejdet i Danmark i sammenlagt 12 år. Under et oprydning-arbejde i en fabrikshal for en polsk arbejdsgiver, falder Georg ned mellem nogle plader på jorden, hvor han særligt skader sit ene ben. Vi gengiver historien i sin helhed med Georgs egne ord:

**// Næste morgen bliver jeg ringet op af min arbejdsgiver. Min arbejdsgiver spørger til, "vil du ikke komme på arbejde?". Og jeg svarer, "nej, det kan jeg ikke. For jeg har ondt i mit ben. Jeg kan dårligt rejse mig. Og min bil holder stadigvæk på p-pladsen ved arbejdet. Så jeg kan slet ikke bevæge mig til at komme og møde dig".**

**Og så siger arbejdsgiver, "hvad siger du til, at der er en, der kommer og henter dig. For der er en, en formand på byggepladsen, som gerne vil tale med dig". Så tænker jeg, jeg har de samme smerter nu, som hvis jeg bliver transporteret. Så jeg siger, "ja tak, kom og hent mig". Og så blev jeg hentet på arbejdspladsen. [...] Og så siger han, "her, tag en jakke på. Tag en vest på. Og så går vi lige ind. Så kan du bruge dit adgangskort til byggepladsen til at stemple ind. Og du kommer ind på byggepladsen".**

**Så siger jeg, "jeg har ikke mit kort, det tog jeg ikke med". Så siger han, "ikke noget problem. Vi laver et nyt kort til dig". De fører mig gennem de der rulledeøre, og stempler ind. "Og så registrerer vi, at du er på arbejde. Og så først i morgen, kan du melde dig syg". Jeg aner ikke hvorfor.**

(GEORG FRA POLEN)

Arbejdsgiveren vægter altså, at Georg møder op på arbejde og stempler ind på byggepladsen. Georg forstår ikke umiddelbart på tidspunktet for ulykken, hvorfor arbejdsgiveren ikke vil have, at han melder sig syg.

På tidspunktet for interviewet er Georg dog overbevist om, at arbejdsgiverens intention var omgåelse. Georg antager således, at hans arbejdsgiver har brugt det nye stempelkort til at få det til at se ud som om, han fortsat stempler ind på arbejde dagene efter sin ulykke. Georg tolker dette som omgåelse af kravene til anmeldelsespligtige arbejdsulykker. Arbejdsgiverens handlinger indikerer således umiddelbart en form for udspuleret omgåelse af anmeldelse af Georgs ulykke. Samtidig vurderer Georg selv, at hans arbejdsgiver muligvis ikke var bekendt med reglerne om anmeldelse på ulykkestidspunktet. Det er dog svært at kigge på forløbet udefra og samtidig formode, at arbejdsgiver ikke havde intentioner om omgåelse af et velkendt regelsæt.

Også Filip har oplevet et lignende forløb, hvor anmeldelse er blevet forhindret. Filip er en 62-årig migrantarbejder fra Polen, som har arbejdet i Danmark i fire år. Filip beskriver i et gruppeinterview, hvordan hans arbejdsgiver eksplicit har italesat, at vedkommende ikke generelt ønsker at anmelde arbejdsulykker:

**// Der var nogle ulykker. Brækkede knogler osv. Så vores leder har sagt, at "vi vil ikke anmelde det til totalentreprenøren eller hovedentreprenøren". Dem som har givet dem arbejdet. "Fordi hvis vi anmelder, at der er ulykker, så risikerer vi, at vi ikke får noget arbejde i fremtiden".**

(FILIP FRA POLEN)

Filip fortæller også om sin egen ulykke, som også ultimativt endte med en firing. Dette selvom arbejdsgiveren i første omgang vælger at udbetale løn fremfor at anmelde ulykken:

**// Jeg er også kommet til skade, hvor jeg fik en større skade på mit ben. Og så sagde jeg "jamen, hvis vi ikke skal anmelde det, hvad skal vi så?" Hvad skal jeg leve af? Så fik jeg svar: "stille og roligt, vi har pengene til at dække det". Jeg var sygemeldt i 2 måneder, men ikke registreret noget. Og jeg fik løn i de to måneder. Men så nåede jeg lige at være 3 dage i virksomheden, og så sagde de farvel.**

(FILIP FRA POLEN)

Filips arbejdsgiver omgår tilsyneladende bevidst anmeldelse af ulykker, da det potentielt kan skade virksomhedens image udadtil. Efter Filips egen ulykke, får han fuld løn, imens han er hjemme, for på denne måde at undgå rapportering.

Georg samt Filip skal ikke reelt arbejde under deres fravær, men får fortsat løn. Dog ses også andre tilfælde, hvor migrantarbejderes opgaver på arbejdspladsen blot omstruktureres i forbindelse med arbejdsulykker. 38-årige Jakob fra Polen, som har arbejdet i Danmark i fem år, beskriver dette:

**// Du bliver kørt til læge eller sygehus [...] Og så får du at vide, at du ikke skal melde dig syg. Men du kan nu blive f.eks. placeret på lageret, eller du skal bare fortsætte med at møde på arbejdet.**

(JAKUB FRA POLEN)

Jakub og hans kollegaer får ordrer på ikke at sygemelde sig i forbindelse med arbejdsulykker, og tildeles samtidig andre arbejdsopgaver end de sædvanlige. Foruden at tale ind i Georg og Filips oplevelser, fortæller Jakob dermed, hvordan arbejdsgiveren omplacerer migrantarbejderne på arbejdspladsen, således de kan fortsætte med at arbejde trods skader grundet en ulykke. Hermed omgås reglerne om, at ulykker skal registreres, medmindre arbejderne kan varetage sit sædvanlige arbejde (se Tabel 8). Således opleves der et pres fra arbejdsgiveren, fordi migrantarbejderne fortsat forventes at arbejde trods ulykke.

Polske Julian italesætter dette pres. Han har arbejdet på over 200 forskellige byggepladser i Danmark siden 2006, og har også selv været ude for en arbejdsulykke. Julian fortæller:

**// Jeg har også haft mange ulykker på arbejdet. Jeg har haft en af dem, hvor jeg var skadet og syg... Jeg var ikke arbejdsdygtig, men fik faktisk et opkald fra chefen, "vil du gerne komme bare et par timer eller et par dage på arbejde? Fordi vi mangler dig". Så de pressede til at komme...**

(JULIAN FRA POLEN)

Julian fortolker arbejdsgiverens pres som udtryk for, at vedkommende ikke umiddelbart ønsker at anmelde ulykkerne. Han oplever i forlængelse heraf, at arbejdsgiverne således har incitament til at kalde medarbejderne på arbejde trods skader.

Rumænske Alexandru har også oplevet at blive presset til at fortsætte med at arbejde. Alexandrus oplevelse med hans egen uanmeldte arbejdsulykke

er iøjnefaldende, idet hans arbejdsgiver i forbindelse med ulykken omplacerede Alexandru til privat arbejde:

**“Jeg var kommet til skade med min hånd. Jeg havde en lægeerklæring. [...] Så bad chefen mig om at male sit eget hus med en hånd. Jeg var dum nok til at acceptere.**

(ALEXANDRU FRA RUMÆNIEN)

I modsætning til ovenstående beretninger omplaceres Alexandru ikke blot i forhold til hans opgaver på arbejdspladsen. I ønsket om ikke at registrere ulykken, får arbejdsgiveren Alexandru til fortsat at arbejde på den private bolig trods skader.

Tyske Ernst støtter disse oplevelser. Ernst er fra grænselandet, har arbejdet i Danmark i 10 til 15 år og taler flydende dansk. Han har tidligere været arbejdsmiljørepræsentant, og er derfor fortrolig med håndtering samt anmeldelse af arbejdsulykker. Han besidder således ikke samme tidligere nævnte uvidenhed, som andre migrantarbejdere i Danmark, og han taler flydende dansk. Derfor er han i en bedre situation til at følge med i, hvad der sker på pladserne.

I interviewet beskriver Ernst ligesom de andre, hvordan hans arbejdsgiver er villig til at gå langt for at få medarbejdere tilbage på arbejde umiddelbart efter en ulykke:

**“Og så var det sådan, at hvis man var syg, så skulle du bare komme på arbejde. Blev hentet med taxa og alt muligt. Så skulle du bare være der i tre timer, og så blev du kørt hjem igen. [...] Jamen som sagt, så blev vi hentet med taxaer, fordi det er billigere endnu end at sige, at man har en arbejdsskade. [...] Hvis der sker et eller andet, så bliver det bare skjult, idet man bare siger at så får man bare for at arbejde en tre til fire timer med fuld løn, og så går man hjem.**

(ERNST FRA TYSKLAND)

Transport frem og tilbage fra arbejdspladsen udgør endnu et eksempel på, at virksomheder er villige til at gå langt for at holde ulykker skjult.

Ernsts ordvalg om at holde arbejdsulykkerne "skjult" er vigtigt. Maskering går igen på tværs af migrantarbejdernes ikke-registrerede ulykkesforløb. Ligesom mange forløb bærer præg af en overordnet uvidenhed hos migrantarbejderne, bærer mange forløb præg af et ønske om maskering af arbejdsulykkerne. Dette ønske om at maskere ulykkerne, bunder ifølge Ernst i økonomi. Han fortsætter:

**Forsker: Okay. Hvad sker der så på anden dagen? Eller tredjedagen? Hvis man stadig mangler?**

**Ernst: Der kan gå en hel uge eller en hel måned. Det er de jo ligeglade med.**

**Forsker: Altså man beder nogle om at blive ved med at komme på arbejde en hel måned, hvor de bare sidder?**

**Ernst: Det er måske pænt sagt. Du får at vide "du kommer bare". [...]**

**Forsker: Så har man været der, og så er det ikke en arbejdsulykke?**

**Ernst: Så er det jo arbejdsskade uden fravær. Det ser jo fint ud. En arbejdsskade uden fravær kommer jo ikke i statistikken. Altså det bliver ført som statistik, men det er jo en pæn statistik. Men hvis der står arbejdsskade med fravær, det ser ikke godt ud! [...] Og så har de den der store tavle, der hænger i kantinen, hvor der står "vi har nul arbejdsskader". Som vi alle sammen griner af. (\*griner\*). [...] Jamen, bare se, jeg har jo også været udsat for det. Men så får du at vide, "du kommer bare", og så kommer du ind på kontoret og sorterer nogle dokumenter eller kigger her, kigger der. Eller hvis de ikke har noget, jamen så sidder du bare i kantinen. Så drikker du bare kaffe. Du skal være der i tre timer.**

Ifølge Ernst opvejer arbejdsgiverne de økonomiske omkostninger ved at fortsat at betale løn, mod de økonomiske omkostninger relateret til anmeldelse og sygefravær. Endvidere formoder Ernst, at økonomiske konsekvenser af en dårlig ulykkesstatistik påvirker arbejdsgiverens ønske om at anmelde arbejdsulykker. Ved på denne måde at give skadede migrantarbejdere sekundære opgaver, som de kan udføre i minimum tre timer, formår hans arbejdsgiver således at omgå de opstillede retningslinjer for anmeldelse af arbejdsulykker (se Tabel 9). Det er også værd at notere, at medarbejderne på arbejdspladsen umiddelbart er bevidste om, at arbejdsgiveren skjuler deres ulykker. Dette accepteres dog i bytte for fortsat løn. Ernsts erfaringer kombineret med de andre migrantarbejderes erfaringer tegner således et mønster, hvor reglerne omgås ved at indkalde skadede medarbejdere til fortsat arbejde.

En dansk arbejdsmiljøchef i et stort dansk firma bekræfter denne påstand. I sit svar trækker informanten på sine mange års erfaring, hvor han har arbejdet for både bygherrer, for Arbejdstilsynet og som håndværker. Ligesom informanterne ovenfor, har han tilsvarende oplevet, at arbejdsgivere er interesserede i at maskere arbejdsulykker ved at indkalde til fortsat arbejde:

**“[...] Jeg tror, vi har haft 4 ulykker i år. [...] Når det sker, så er der rabalder. så sidder bygherren og siger "hvad fanden foregår der, har I ikke styr på det?". Så der er jo nogle bygherrer, der tager det meget seriøst. Og så får jeg at vide, så bliver jeg ringet op af vores ledelse og projektets ledelse, der siger "kunne vi ikke sige, at hvis vi nu siger, at der... Hvis de kommer ind på arbejdet dagen efter, det kan man godt med ondt i fingeren, og laver noget andet arbejde, så behøver vi ikke anmelde det, fordi så kommer det ikke til at fremgå i procenten".**

**Så man er superfokuseret på de her tal, når man snakker om ulykkesfrekvens. Og så sidder jeg og siger "nej, selvfølgelig kan vi ikke det, fordi lovgivningen foreskriver, at vi skal melde en arbejdsulykke med og uden fravær, og man skal anmelde det lige så snart, man ikke kan varetage sin almindelige arbejdsfunktion".**

**Den viden sidder jeg inde med, fordi jeg har arbejdet med det i så mange år. Det tror jeg ikke, der er nogle af de der udenlandske firmaer, der ved.**

(ARBEJDSMILJØCHEF I DANSK FIRMA MED UNDERENTREPRENØRER)

Ligesom Ernst, beskriver arbejdsmiljøchefen et stort fokus på ulykkesstatistikker, samt hvordan der skabes de på papiret bedst mulige resultater. Arbejdsmiljøchefens oplevelse fremhæver således også arbejdsgiveres ønsker at skjule ulykker, blandt andet gennem fortsat arbejde.

Det der er fælles i beretningerne er, at arbejdsgiverne på forskellig vis opfordrer migrantarbejderne til fortsat at arbejde trods deres ulykkesulykker. Dette løfter også sløret for incitamenter til arbejdsgiveres ønske om at maskere ulykkesulykker. Migrantarbejdernes fortsatte arbejde fungerer dermed som en udspekuleret omgåelse af anmeldelsen af ulykkesulykker, og udgør en forklaring på underrapporteringen blandt migrantarbejdere i Danmark.

### Hjemsendelse

Der findes et tredje mønster, nemlig hjemsendelse. F.eks. beskriver tidligere nævnte Alan (se afsnit 5.1 om fyring), hvordan han i forbindelse med sin ulykke blev opsagt og opfordret til at rejse hjem til Polen af sin arbejdsgiver.

Alan er ikke alene om den oplevelse. Polske Walenty på 62 år, som er den informant, der har arbejdet længst tid i Danmark, beskriver i et gruppeinterview, hvordan arbejdsgivere i forbindelse med ulykkesulykker sender migrantarbejdere hjem til oprindelseslandet:

**“Fordi mange arbejdsgivere med udenlandske arbejdere, de bliver ikke registreret. Ikke anmeldt. Folk bliver enten sendt hjem eller gemt. Jamen, så bliver han gemt derhjemme, der hvor han bor. Eller han får en besked: ”rejs hjem til Polen”. Det er ikke kun et eksempel for polakker, men det er også italienere og rumænere. For jeg har hørt om lignende behandling af dem.**

(WALENTY FRA POLEN)

Walenty er ikke selv blevet sendt hjem, men med øje for hans lange arbejdskarriere i Danmark, beskriver han hjemsendelsen som et mønster, som han har mødt på flere danske arbejdspladser. Han italesætter desuden, hvordan denne behandling er velkendt fra arbejdsgivere med udenlandske arbejdere. Dermed opstår en forskel mellem danske arbejdere og migrantarbejdere, som kan forklare de forskellige grader af underrapportering i forhold til danskere (se afsnit 3.2 om underrapportering af ulykker). I sagens natur er det kun migranter, som kan hjemsendes i forbindelse med ulykkesulykker. Ydermere kan Walentys valg af ordet ”gemt” forenes med tidligere nævnte Ernst valg af ordet ”skjult”, i lyset af hjemsendelsens særlige funktion hos migranterne.

Som Walenty desuden beskriver, er hjemsendelsen også et velkendt fænomen blandt rumænske migrantarbejdere. Flere rumænere beskriver da også, hvordan de har hørt om landsmænd, som er blevet hjemsendt i forbindelse med ulykker:

**“[...] Det mest alvorlige problem, det er de ulykker, der bliver skjult. Fra arbejdsgiverens side. Skjult. Man prøver at skjule de ulykkesulykker, der sker på arbejdspladsen. Man giver skylden på de ansatte. Og desuden så prøver man at minimere de skader, som rent faktisk er sket. [...]**

**“De [tilskadekomne] blev sendt hjem. De blev ikke tilset af en læge eller sendt på hospitalet. De blev sendt hjem. Vi så dem aldrig igen.**

(DANIEL FRA RUMÆNIEN)

Daniel har været i Danmark i 7 år og har et stort netværk blandt rumænere. Ligesom Ernst, bruger Daniel ordet ”skjult”, og pointerer i forbindelse med sin tidligere ansættelse på et stort byggeri, hvordan arbejdsgivere bevidst maskerer ulykkesulykker ved hjemsendelse. Daniels påstande understøttes af andre rumænske migrantarbejdere.

Også rumænske Paul, som har arbejdet som tømrer i Danmark i 2 år, beretter om hvordan arbejdsgivere uden tøven sender migrantarbejdere tilbage til hjemlandet, fremfor at behandle deres ulykkesulykker i Danmark:

**“Han kom på sygehuset i første omgang, men så blev han sendt hjem til Rumænien bagefter. Der er ikke rigtigt nogle, der tager ansvar, når man kommer til skade.**

(PAUL FRA RUMÆNIEN)

Paul mener, at arbejdsgiveren fralægger sig ansvaret for migranternes ulykkesulykker. Dermed taler Paul ind i en mere generel oplevelse blandt migranterne om manglende bekymring for deres ve og vel samt manglende ansvarstagen (se kapitel 5). Ligesom de andre informanternes fortællinger er Pauls beskrivelse dog kun sekundær. Vi må derfor tage endnu et forbehold her. Mange har hørt om hjemsendelser, men de færreste af vores informanter har oplevet det på egen krop, hvilket i hvert fald til dels skyldes metoden. Det er svært at nå informanter hvis arbejdsliv i Danmark er afsluttet. Det kan ikke udelukkes, at der foregår en vis mængde rygtespinderi i branchen.

Samtidig er der adskillige indikationer på, at det finder sted i udbredt grad. Således bekræftes migranternes oplevelser af informanter fra de faglige organisationer. Mange af disse beskriver, hvordan det udgør ”kutyme” og almen skik på danske byggepladser, at ulykkesramte migrantarbejdere eksporteres ud af landet. Informanter fra de faglige organisationer er sikre på, at den særligt store underrapportering blandt migrantarbejdere er funderet i hjemsendelse af de ulykkesramte migrantarbejdere. På denne måde bliver migrantarbejdernes ulykker maskerede, og tegner derfor ikke et negativt billede i ulykkesstatistikkerne.

Opsummerende for migrantarbejdernes beretninger og fagforeningsinformanternes erfaringer fungerer hjemsendelsen som en måde at omgå anmeldelse af ulykkesulykker. Hjemsendelsen taler desuden tydeligt ind i tidligere nævnte maskering af ulykker, som afstedkommer af arbejdsgiverens ønske om at holde ulykkerne ”skjulte” og ”gemte”. Samtidig bevidner migrantarbejdernes beretninger også om en uvidenhed som forudsætter, at migranterne i forskelligt omfang accepterer hjemsendelsen. På samme måde som fyring og fortsat arbejde, udgør hjemsendelsen dermed en fremgangsmåde, der gennem både maskering og båret af uvidenhed ligger til grund for underrapporteringen af ulykkesulykker blandt migrantarbejdere på det danske arbejdsmarked.

### Manglende medicinsk behandling i Danmark

Foruden fyring, fortsat arbejde og hjemsendelse som alternative forløb til registrering af ulykkesulykker, ses også et fjerde mønster. Nogle arbejdsgivere opfordrer således migrantarbejderne til at tage hjem og afvente bedring i forbindelse med en ulykke, fremfor at opsøge sundhedsvæsenet.

60-årige Florin fra Rumænien har arbejdet i Danmark i otte måneder. Han fortæller, hvordan han selv tidligere har behandlet en ulykkesramt kollega, idet arbejdsgiveren nægtede kollegaen behandling af sundhedsvæsenet:

**“[...] Der var en, der kom til skade her. En af mine kollegaer fik ingen behandling og jeg måtte give noget af min egen behandling. Om aftenen: ingen behandling. Han havde stadig den samme bandage på fingeren, som jeg havde givet ham. Jeg spurgte ham, hvordan kan det være, at han ikke er kommet på hospitalet.**

**Jeg forestiller mig, at det er fordi han ikke har papirerne i orden. Det er helt sikkert at det var arbejdsgiveren, der ikke ville have det, at det var derfor, han ikke blev tilset af en læge. [...] Vores chef sendte ham over til mig, så jeg kunne behandle ham.**

(FLORIN FRA RUMÆNIEN)

Florin formoder, at arbejdsgiveren ikke har interesse i, at ulykken registreres som en arbejdsulykke. Foruden at skabe en øget opmærksomhed fra Arbejdstilsynet, vil anmeldelsen af en arbejdsulykke hos en migrantarbejder uden orden i papirerne få konsekvenser. På denne måde bliver en skjult og uformel behandling af skaden en attraktiv fremgangsmåde, sammenlignet med en korrekt anmeldelse og håndtering af arbejdsulykken. Et ekstremt tilfælde af manglende behandling vedrører ukrainske Vasyi, som tror han opholder sig illegalt i Danmark. Vasyi søger selv behandling i udlandet efter en voldsom arbejdsulykke. Vi henviser til kapitel 10, hvor forløbet bliver beskrevet i sin helhed.

Men også i mindre ekstreme sager, sker der manglende behandling. Tidligere nævnte rumænske Alexandru har også oplevet, at ulykkesramte migrantarbejdere ikke øjeblikkeligt modtager medicinsk behandling:

**“En ung fyr mistede sit ene øje ved at vaske et minkbur. Han blev tilset af en læge her i Danmark. Han fik at vide, at han kunne blive overført til Rumænien, fordi han endnu ikke havde fået sine papirer. Til dette svarede han, “nej, det skulle ikke ske. Når det var sket her, så skulle han løses her”. Så jeg måtte huse ham. Jeg måtte se efter ham, indtil sagen gik i orden, og han kunne blive behandlet.**

(ALEXANDRU FRA RUMÆNIEN)

Selvom Alexandru bruger formuleringen “mister et øje”, tænker vi, at han mener “mister synet” eller i hvert fald kommer til skade på synet.

Det der er fælles for beretningerne er, at de manglende papirer gør det svært for medarbejderen at søge medicinsk behandling udenom arbejdsgiveren. Dermed bliver det også let for arbejdsgiveren at undgå registrering.

Manglende medicinsk behandling og selvbehandling som omgangsmåde bekræftes slutteligt af polske migrantarbejder Jan. Jan er 47 år, er uddannet civilingeniør i Polen, men arbejder som maler i Danmark. Jan har ikke selv været ude for en arbejdsulykke, men beskriver ligesom Florin og Alexandru, hvordan han har været med til at behandle en kollega efter en arbejdsulykke:

**“Jeg oplevede en kollega, der gjorde rent i en lejlighed efter at have malet den. Han skar sig alvorligt i hånden i tommelfingerområdet. [...] Kollegaen var ude af stand til at arbejde i tre dage. Ulykken blev ikke anmeldt nogen steder. Vi købte hjælpemidler på apoteket til at lave forbindinger på egen hånd.**

(JAN FRA POLEN)

Til trods for arbejdsudygtighed bliver ulykken ikke anmeldt. Han og kollegaen tager selv på apoteket for at købe forbindinger til at behandle skaden.

Samlet for henholdsvis Vasyi, Florin, Alexandru og Jans oplevelser er manglende medicinsk behandling i Danmark. Til dette følger, at migranterne i forskelligt omfang modtager behandling fra kollegaer, oftest andre migranter, hvormed sundhedsvæsenet ikke involveres og dermed heller ikke har mulighed for at registrere behandling. Med reference til informanternes beretninger, opstår der således hos både arbejdsgiver og migrantarbejder incitament for at undgå medicinsk behandling fra sundhedsvæsenet. Den manglende medicinske behandling kan dermed også forklare den større underreportering af arbejdsulykker blandt migrantarbejdere.

### Fabrikering af løgne

Der ses også et sidste og femte mønster, hvor migrantarbejdere bliver gjort til medskyldige i fabrikering af løgne med henblik på maskering. En af de personer, som har oplevet dette, er tidligere nævnte Jakub (Se afsnit 5.2 om fortsat arbejde). Han fortæller, hvordan medarbejderne blev instrueret i at fabrikere dækhistorier ved ankomst på hospitalet. De blev således bedt om at fortælle, at “de blot var faldet”, og at ulykken dermed var selvforskyldt. Tidligere nævnte Daina beskriver ligeledes, hvordan arbejdsgiveren, i forbindelse med hendes mands ulykke, opfordrer manden til at lyve omkring forløbet:

**“Han blev jo opereret, og det tog 3 timer, i [by], og så f.eks. den fuge, der kom ind i hånden, den skulle fjernes og renses, og da den så skulle opereres på sygehuset, da var arbejdsgiveren ikke helt tilfreds, og han opfordrede ham til at fortælle, at han var faldet ned på et søm med hånden, i stedet for at fortælle, at det var en arbejdsskade, men han forsøgte at forklare ham, at lægen kan se, at han ikke er faldet ned på et søm, fordi lægen kan se, at der er fugemasse, som skal trækkes fra hånden.**

**Og jeg tror ikke, at arbejdsgiveren har haft nogle konsekvenser for det her, for vi vidste ikke, hvem vi skulle henvende sig til, så han har ikke fået nogen erstatning, for det blev aldrig anmeldt.**

(DAINA FRA LITAUEN)

Daina formoder altså, at arbejdsgiveren har en interesse i, at ulykken registreres som en mere eller mindre selvforskyldt ulykke. Dette skyldes, arbejdsgiveren er bevidst om, at den defekte sprøjtepistol er medvirkende til arbejdsulykken. Daina oplever dermed, at arbejdsgiveren vægter fabrikering af forholdene omkring ulykken over ægtefællens helbred, og hun er skeptisk overfor arbejdsgiverens intentioner.

Litauiske Aiko har haft en lignende oplevelse. Aiko arbejder for et dansk firma med litauisk ejer, og han både arbejder og bor udelukkende med andre litauere. På arbejdspladsen skader Aiko i forbindelse med et stilladsarbejde

en sene i armen, hvorefter han er uarbejdsdygtig i to år. Aiko blev bedt om at lyve om forholdene under ulykken:

**/// Og det blev sagt, at jeg skulle fortælle alle, at det var sket i min fritid. Derhjemme, i stedet for, at det var en arbejdsulykke, en arbejdsskade jeg har fået. Og af den grund, har jeg ikke fået min forsikring. Der er ikke betalt arbejdsskadeserstatning. [...] Jeg er rigtig sur over det. Men jeg er bange for at klage til nogen, fordi jeg er bange for at miste mit arbejde, hvis jeg gør det. Hvis jeg går videre. [...] Jeg er jo forsørger i familien. Så det er vigtigt.**

(AIKO FRA LITAUEN)

Ligesom Daina, er Aiko blevet opfordret af arbejdsgiveren til at lyve om ulykken. Dermed fralægger arbejdsgiveren sig ansvaret for ulykken, som heller ikke anmeldes.

De beskrevne forløb bakked op af ansatte i de faglige organisationer. I kontakten med migrantarbejderne, har de faglige organisationer oplevet, at migrantarbejderes ulykker iscenesættes som ulykker, der har fundet sted udenfor arbejdspladsen. Placeringen for arbejdsulykken fremhæves blandt andet som central for registrering af ulykken hos en informant fra de faglige organisationer:

**/// De kan blive sendt hjem. Eller de siger, at det sker hjemme. Bare så længe, at det ikke sker på arbejdspladsen.**

(FAGFORENING)

Som et andet eksempel på fabrikering, beskriver en anden informant arbejdspladser, som skjuler arbejdsulykker gennem løgnehistorier eller manglende forklaringer på, hvor ulykken er foregået:

**/// Vi har også hørt om folk, der er kommet til skade inde på pladsen. Så bliver de lagt udenfor hegnet. Og bliver hentet af ambulancen derude, for så er skaden jo ikke sket inde på pladsen.**

(FAGFORENING)

Samlet set underbygger beretningerne, at nogle arbejdsgivere tilsyneladende er villige til at gå langt for at reelle forhold omkring arbejdsulykker ikke kommer frem i lyset. Ensretningen i både migranternes og fagforeningsansattes oplevelser understreger opsummerende, hvordan en fabrikering af tidspunktet og placeringen for arbejdsulykkerne er med til at sløre behovet for anmeldelse af ulykken fra arbejdsgivers side. Ved at skjule, at ulykken sker i arbejdstiden eller på arbejdspladsen, fralægger arbejdsgiveren sig ansvaret. Dermed bliver arbejdsulykken delvist maskeret.

Stort set alle beretninger på tværs af de fem mønstre har også det til fælles, at migranterne antager, at deres arbejdsgivere er bekendte med retningslinjerne for anmeldelse af arbejdsulykker. Faktisk er der kun få informanter i vores datasæt, som beretter om eller forudsætter uvidenhed hos arbejdsgivere. Den ene er migrantarbejderen Georg, der henfører den manglende indberetning til uvidenhed ikke blot hos sig selv, men også hos arbejdsgiver. Den anden er en litauisk virksomhedsejer, som indikerer, at han tidligt i sit ophold i Danmark var usikker på reglerne. Og den tredje er

en arbejdsmiljøansat, som formoder at udenlandske virksomheder ikke kender reglerne<sup>9</sup>.

### **Asymmetrisk viden samt maskering som tværgående tematikker**

Der er, som tidligere angivet, temaer, der går på tværs af de fem overordnede temaer. Et af dem er uvidenhed. Når migrantarbejdere har utilstrækkelig viden, kan de ikke i samme omfang som danske arbejdere sikre sig korrekt og retfærdig behandling fra arbejdsgivere. Adskillige informanter peger således direkte på deres egen uvidenhed, såsom Alan, der "ikke kender reglerne" og Daina, der "ikke ved hvad man skal gøre" og Georg der "ikke aner hvorfor". Data viser således, at der hersker en generel asymmetri i magt og viden, og at det er en asymmetri, som kan udnyttes af arbejdsgivere. Migranterne oplever således, at deres arbejdsgivere udnytter deres uvidenheden til omgåelse af regelsættet.

Et andet gennemgående tema er maskeringer og omgørelser af forskellig art for at få det til at fremstå, som om der ikke er sket ulykker. Der findes tilsyneladende stor kreativitet blandt arbejdsgivere med henblik på at skjule ulykker. Maskering går således igen og igen og på tværs af migrantarbejdernes ikke-registrerede ulykkesforløb. På samme måde som uvidenhed hos migrantarbejderne, bærer mange forløb præg af et ønske om maskering af arbejdsulykkerne og denne maskering muliggøres på grund af asymmetriske magtforhold samt uvidenhed hos arbejdstagere.

## **6.5 MODSATRETTEDE INCITAMENTER I BRANCHEN**

De ovenstående fortællinger understreger, at nogle arbejdsgivere tilsyneladende er villige til at gå langt for at omgå registrering af arbejdsulykker blandt udenlandske medarbejdere. Migranterne peger samtidig på en række mulige motiver bag arbejdsgivernes umiddelbart bevidste omgåelse af registrering af arbejdsulykker. Generelt kan omgåelsen spores tilbage til en række økonomiske incitamer ifølge migranterne. Dette beskrives blandt andre af henholdsvis rumænske Marian og Polske Filip, som mener, at anmeldelsen af arbejdsulykker både medvirker alt fra bøder samt øget opmærksomhed fra Arbejdstilsynet, til manglende kunder og dermed arbejde i fremtiden.

I forlængelse af dette, betoner flere migrantarbejdere, at ulovlige forhold på arbejdspladsen medvirker til omgåelse af regler. Med reference til rumænske Florin og ukrainske Vasyli, kan dette eksempelvis være illegal arbejdskraft, mens det tilsvarende kan være defekte arbejdsredskaber som i litauiske Dainas tilfælde. Alle disse motiver kan i varierende omfang føres tilbage til økonomiske konsekvenser for arbejdsgiveren. Derfor synes sådanne økonomiske incitamer, ifølge migranterne, at være indkapslende årsag til den massive underrapportering i arbejdsulykker, der ses blandt migrantarbejdere i Danmark. Vi må dog tage et forbehold her. Selvom migranterne naturligvis har stor indsigt i deres egne ulykkesforløb, har de mindre indsigt i deres arbejdsgivers motiver for omgåelse. Migranternes fortolkninger af bevæggrunde indebærer en vis portion motivgranskning hos personer, som er i klemme og er utilfredse med arbejdsgiveren.

Vi har derfor også spurgt faglige informanter, herunder særligt arbejdsmiljøfolk internt i virksomheder, om mulige motiver. Spørgsmål om virksomheders motiver i specifikke sager er svære at få svar på grundet det

<sup>9</sup> I vores datasæt forudsætter langt de fleste informanter, at arbejdsgivere er bekendte med den lovpligtige anmeldelsespligt. Vi har ikke mulighed for at vurdere, hvor mange arbejdsgivere i Danmark, der er bekendte med regelsættet for anmeldelsespligtige arbejdsulykker.

regelbrud, der er forbundet med netop manglende rapportering. I erkendelsen heraf, har vi i dette projekt primært været i stand til at belyse, om der findes modsatrettede incitamenter i branchen, der generelt modarbejder arbejdsgivernes interesse i at rapportere ulykker. Sammenkøgt og delvist overlappende peger faglige informanter henholdsvis på virksomhedens image udadtil, ulykkesstatistikernes rolle og øget opmærksomhed fra Arbejdstilsynet.

Virksomhedens image udadtil italesættes som motiv for underrapporteringen blandt migrantarbejderne. Argumentet er, at mange registrerede ulykker ville kunne påvirke både en virksomheds aktuelle byggesager, men også fremtidige sager. Nogle peger også på, at udenlandske virksomheder og danske virksomheder med mange udenlandske arbejdere kan blive set ned på, fordi de har flere ulykker (se også tidligere afsnit). Disse virksomheder har derfor et øget incitament til at dekorere egne ulykkesstatistikker, da disse har betydning for virksomhedens image og dermed også økonomi.

I forlængelse heraf forklarer flere informanter, hvordan ulykkesstatistikker på godt og ondt kan påvirke arbejdsgivernes motivation for at anmelde arbejdsulykker hos migrantarbejdere. Intentionen med ulykkesstatistikker, såsom "100 dage uden ulykker", er netop at facilitere en motivation for at skærpe sikkerheden på danske byggepladser. Men samtidig kan sådan et værktøj have modsatte effekt. Således kan der paradoksalt opstå incitament for ikke at anmelde arbejdsulykker hos migranter, i ønsket om netop at kunne fremlægge en pæn ulykkesstatistik og opnå "100 dage uden ulykker". Til trods for statistikernes umiddelbare formål, kan de ligeledes skabe motivation for den modsatte bevægelse. Vi skal for en god ordens skyld nævne, at vi ikke kan sige noget om, hvilke virksomheder/arbejdsgivere, der er mest tilbøjelig til at have underrapportering. Vi kan udelukke, at det kun foregår i udenlandske firmaer. Vi kan også udelukke, at det kun er de små firmaer, der er motiveret af et ønske om at undgå registrering.

Endeligt modvirker øget opmærksomhed fra Arbejdstilsynet rapportering. Ligesom ulykkesstatistikkerne, er Arbejdstilsynets intention at øge sikkerheden på danske byggepladser, for dermed at forebygge arbejdsulykker. I forbindelse med anmeldelse af arbejdsulykker, beskriver flere arbejdsmiljøansatte dog, hvordan opmærksomheden fra Arbejdstilsynet kan have den modsatte effekt. Hermed forstået, opstår der hos arbejdsgiverne et incitament for ikke at anmelde ulykker, idet besøg fra Arbejdstilsynet kan medvirke afsløring af ulovlige forhold, resultere i store bøder eller ultimativt medvirke nedlukning af pladsen. Dermed kan Arbejdstilsynets funktion medføre modsatrettede incitamenter i branchen alt efter, hvorvidt arbejdsgiverne oplever myndigheden som en hjælp eller en kontrol.

## 6.6 OPSAMLING OG DISKUSSION, ULYKKER OG UNDERRAPPORTERING

Vi har undersøgt, hvilken betydning nationalitet har for antallet af anmeldte arbejdsulykker til skadestuen. De logistiske regressionsmodeller bekræfter således, ligesom det tidligere danske studie af registerdata (Biering et al., 2017), at der rapporteres få arbejdsulykker for migrantarbejdere fra især nye EU-lande relativt til danskere. Således fremstår især borgere fra det nye EU som en slags supermennesker, der ikke er modtagelig for risici, og derfor ikke i nær så stor grad som danskerne er udsat for ulykker.

Vi er dog af den overbevisning, at dette helt overraskende resultat skyldes underrapportering, ikke at migranterne faktisk har færre ulykker. Når vi kigger på den internationale litteratur, har vi god grund til at fremsætte

denne påstand. Vi begrundes således påstanden med, at migrantarbejdere er mere udsatte for ikke-dødelige ulykker end danskere i det samlede danske arbejdsmarked (Biering et al., 2017; Guldenmund et al., 2013); migrantarbejdere i bygge- og anlægsbranchen i andre EU-lande er mere udsatte end den lokale befolkning (Connell et al., 2007; Frickmann et al., 2012; Salvatore et al., 2012), at migrantarbejdere er mere udsatte end den lokale befolkning i andre EU-lande i arbejdsmarkedet generelt (E. Q. Ahoonen, Benavides, et al., 2007; Davidson & Orr, 2009; Gravseth et al., 2003; Saeed et al., 2009); at internationale litteraturstudier entydigt peger på, at migrantarbejdere er mere udsatte end nationale befolkninger (Hargreaves et al., 2019; Hvid & Buch, 2020; Sterud et al., 2018) og at migrantarbejdere er mere udsatte for dødelige uheld end danskere (Hummelgaard, 2022).

Vi estimerer forsigtigt, at mørketallene blandt nye EU-borgere udgør cirka 80% og dermed, at kun cirka hver femte ulykke anmeldes. Når det sammenholdes med tidligere bud på mørketallenes størrelse, må vi som minimum konstatere, at de er for konservative. Det tidligere officielle bud på hhv. 56% for alle brancher (Lander et al., 2015) og 51% for bygge- og anlægsbranchen specifikt (Arbejdstilsynet, 2017) er på baggrund af vores analyser alt for konservative i forhold til migrantarbejdere i bygge- og anlægsbranchen. Samtidig må vi tage afstand fra det tidligere studie om migrantarbejderes ulykkesprofiler i højrisikobrancher, som ikke kritisk tager afstand fra registrenes validitet (Biering et al., 2017).

Helt overordnet må vi i stedet konkludere, at der er så mange ubekendte faktorer forbundet med registerdata fra skadestuer og EASY-registret, at vi fortsat ikke reelt ved noget om, hvor mange ulykker der reelt sker i bygge- og anlægsbranchen. Vi er stadig ikke i mål med at vide, hvilke og hvor mange ulykker, der reelt foregår på de danske byggepladser, på grund af underrapportering.

Dette rejser spørgsmålet om, hvad disse tegn på underrapportering kan skyldes? Svarene findes i vores kvalitative analyse. Interviewdata peger overvældende på, at nogle arbejdsgivere systematisk skjuler arbejdsulykker. Dette foregår f.eks. ved forskellige former for pres på arbejderen til at fortsætte arbejdet, ved hjemsendelse, ved at ignorere skaderne og forhindre professionel medicinsk behandling og/eller fyring. Det der tydeliggøres i den kvalitative analyse er, at der tilsyneladende er tale om systematiske indsats, hvor maskering, omgåelse og udnyttelse af uvidenhed er midler til at holde det reelle antal ulykker uden for registreringerne. Vi finder også, at der er nogle modsatrettede incitamenter i branchen, som gør det mere attraktivt at skjule ulykker end at anmelde dem.

Mørketallene skyldes altså ikke primært forvirring, travlhed, ukendskab til reglerne eller andet. Helt overordnet, giver vores samlede data os altså grund til at konkludere, at de store mørketal skyldes systematisk omgåelse med gældende regler med henblik på at skjule de reelle ulykkestal. Vores kvalitative data giver os også grund til at konkludere, at underrapporteringen i særlig grad vedrører migrantarbejdere, og at danskeres ulykker i større omfang bliver behandlet og registreret. Helt overordnet støtter den kvalitative analyse således både vores egen kvantitative analyse, fordi migrantarbejderne bredt deler oplevelsen af, at ulykker ikke registreres. Det må således formodes, at alle hidtidige forsøg på at fastlægge mørketallene er for konservative. Der sker sandsynligvis mange flere ulykker blandt migrantarbejdere end hidtil formodet.

Vores vurdering er, at vores studie er det første, der kan give et systematisk svar på, hvorfor der er så store mørketal. Vi har derfor ikke noget andet studie at sammenligne med. Men hvis vi sammenholder vores studie

med andre studier af migrantarbejdere, kan vi dog trække nogle paralleller. Dårlig behandling af migrantarbejdere er et dominerende tema i det meste af den danske litteratur om migranter i bygge- og anlægsbranchen. Meget af den forskning rapporterer om udbredt diskrimination og dårlig eller differentieret behandling (Arnholtz & Hansen, 2009; COWI, 2012; Spanger & Hvalkof, 2020).

Fabrikering, maskering og løgne ved ulykker er for så vidt ikke overraskende. Det er nemlig ikke kun ved ulykker, at der foregår en løs omgang med reglerne. Økonomisk svindel er udbredt (COWI, 2012; Refslund, 2021), som f.eks. falske lønsedler, ulovlige lønfradrag eller returkommission (Refslund, 2021) og nogle får løn, som ikke afspejler det reelle antal arbejdstimer (Arnholtz & Hansen, 2009; Refslund & Arnholtz, 2021). Fra voldgiftssager, medier og anden forskning har vi også kendskab til gældsslaveri, trusler og menneskehandel (Grillis & Dyreborg, 2015). Vi ved også, at migrantarbejdere bliver truet med udvisning, opsigelse af arbejdet og fysisk vold (Arnholtz & Hansen, 2009; Refslund, 2021). Vores egen analyse, som gengivet især i kapitel 5 peger også på udbredt snyd, svindel og dårlig behandling. Med den baggrund er det næppe overraskende, at den dårlige behandling også strækker sig til ulykkessituationer og manglende behandling og registrering.





The background of the page is filled with a pattern of thin, dark blue wavy lines that create a sense of movement and depth. The lines are more densely packed in some areas and more spread out in others, creating a dynamic, organic feel.

**7**

**FOKUS PÅ  
FYSISKE FORHOLD  
OG ARBEJDETS  
ORGANISERING**

I de foregående kapitler har vi dels belyst, hvorledes migranterne oplever eget arbejdsliv (kapitel 4 og 5) og dels godtgjort, at migranter har større risiko for både dødelige og ikke-dødelige ulykker (kapitel 6). I dette kapitel og næste kapitel (kapitel 8) tilstræber vi at belyse de forhold, der påvirker arbejdet på danske byggepladser for at forstå resultaterne i de foregående kapitler. Eller sagt lidt anderledes, vi leder efter og søger at identificere årsagssammenhænge mellem påvirkninger og resultater.

Denne samlede analyse gør os dermed i stand til at give et samlet bud på påvirkningerne og dermed forklare, hvorfor migranterne opnår andre resultater end danskerne, når det handler om deres faktiske og oplevede arbejdsmiljø. Analysen her giver os således mulighed for at give et samlet bud på, hvorfor migranter er mere udsatte for arbejdsulykker, som vi har sandsynliggjort i kapitel 6. I dette og det næste kapitel giver vi således et samlet og sammenhængende overblik over de måder, hvorpå arbejdspladser og arbejde mere generelt påvirker arbejdstagernes sikkerhed og i relation hertil også sundhed og trivsel.

Analysen kræver både et omfattende datasæt og mulighed for at triangulere på tværs af dataformer. Det er derfor også i dette kapitel, at designet med blandede metoder virkelig kommer til sin ret. I dette kapitel trækker vi således på flere datakilder: Interviews med migranter, interviews med faglige informanter, registerdata, eksisterende litteratur og observation under byggepladsbesøg.

Som en måde at organisere det store datasæt, og sikre at analysen er så udfyldende som mulig, og for at fremlægge materialet på en måde, som giver mening for læseren, har vi benyttet DWSH analyseapparatet (Sorensen et al., 2016), som er præsenteret i indledningskapitlet.

Ifølge dette analyseapparat er der fire primære påvirkninger i arbejdslivet. Det drejer sig om:

- Arbejdsforholdene, herunder primært de fysiske forhold, opgaver, krav og behandling
- Migranternes karakteristika
- Sikkerheds- og arbejdsmiljøindsatsen
- Branchens karakteristika

Vi fremlægger analysen i samme rækkefølge. I dette kapitel fokuserer vi således på arbejdsforholdene, mens andre påvirkninger gennemgås i kapitel 8, herunder branchevilkår og organisering, migranternes karakteristika og arbejdsmiljø- og sikkerhedstiltag. Som sagt bør kapitel 7 og 8 læses sammenhængende. Hvor det er relevant, knytter vi analysen til de relevante lovregler på området.

Nogle emner i kapitel 7 og 8 har naturligt nok overlap med især kapitel 4 og 5. Vi opsummerer her helt kort de vigtigste resultater fra kapitlerne, men henviser i øvrigt til disse kapitler.

- **Arbejdstempo:** Stort set alle migrantarbejdere beretter om et højt arbejdspress, som er betydeligt, svært at holde til, og som ikke matches af et tilsvarende pres på danske arbejdere. Et højt arbejdstempo er en risikofaktor i forhold til ulykker, men påvirker naturligvis også trivsel og sundhed.
- **Arbejdstid:** Mange timers arbejde påvirker risikoen for arbejdsulykker og nær ved hændelser, fordi længere arbejdsdage

medfører større risiko for ulykker samt nedslidning.

- **Trusler om fyring:** Trusler om fyring påvirker trivsel og sikkerhed. Truslen bliver brugt til at gennemtrumfe arbejdsgivers beslutninger, selvom disse opleves som en udfordring i forhold til sikkerhed.
- **Manglende instruktion i arbejdet:** Migranterne oplever, at der mangler instruktion, hvilket de selv opfatter som en risiko i forhold til ulykker.
- **Manglende kollegialitet med danskere:** Migranterne beskriver et positivt, men distanceret forhold til danskerne, hvor der ikke er meget interaktion og kun meget sjældent udenfor arbejdspladsen. Dette forringer ifølge migranterne deres egen magt vis-a-vis arbejdsgivere og dermed mulighed for at sige fra overfor farligt arbejde.
- **Forskelsbehandling og arbejdsgivers manglende bekymring for mennesket bag arbejdskraften:** Forskelsbehandling i forhold til arbejdsopgaver, behandling og krav.

Vi har lavet en afvejning i dette kapitel, hvor vi ikke gentager analysen fra tidligere kapitler, men tilføjer, kvalificerer og vurderer migranternes oplevelser i sammenhæng med det øvrige data. I dette kapitel gennemgår vi således først analysen af registerdata, som viser, at migranter (som forventet) i stigende grad arbejder i de farligste brancher i Danmark, herunder de farligste brancher i byggeriet.

Vi fremlægger dernæst analysen af den kvalitative data. Vi tager her udgangspunkt i de tematikker, som vi identificerer i analysen af data indsamlet fra faglige informanter, som i større udstrækning end migranterne selv er optaget af årsagssammenhænge. Hvor migranterne udelukkende har fået lov til at holde megafonen i kapitlerne 4 og 5, er det her de faglige informanter, der får mest taletid. Vi supplerer dog med data indsamlet fra migranter, hvor det giver mening.

Analysen viser, at migranter oplever at få tildelt arbejde i farlige underbrancher, især beton og nedrivning, som forbindes med særligt farlige arbejdsopgaver. Vi ved fra kapitel 4, at migranter oplever at blive tildelt de værste, mest beskidte og slidsomme jobs i dagligdagen, mens danskerne kan undsige sig disse former for arbejde. Denne indsigt følger vi op på.

Dernæst analyserer vi på arbejdets organisering i det daglige og de psykosociale påvirkninger. Især fokuserer vi på den manglende instruktionspligt, som også blev identificeret i kapitel 4, en instruktionspligt som erstattes med ansvarsforflyttelse. Endeligt fokuserer vi på psykosociale faktorer og peger på aktiv eksklusion og skabelsen af et B-hold som påvirkninger i sig selv samt medvirkende faktorer til migranternes anderledes ulykkesprofil. Vi afslutter med en opsamling og diskussion.

## 7.1 FYSISKE FORHOLD: MIGRANTERNE ARBEJDER I DE FARLIGSTE BRANCHER

I kapitel 4 og 5 fremgår det, at migranterne oplever, at de altid tildeles de værste opgaver, som Florin, der henviser til netop denne arbejdsdeling, da han fortæller, at "hvis der er to personer, en etnisk dansker og en rumæner, at det altid er den ene, der skal udføre det farlige arbejde". Registerdata gør os i stand til at kvantificere denne påstand. Den første del af dette kapitel bygger således på en kvantitativ, registerbaseret undersøgelse.

Formålet her er at belyse udviklinger i andele af migranter i farlige brancher, herunder i byggeriet.

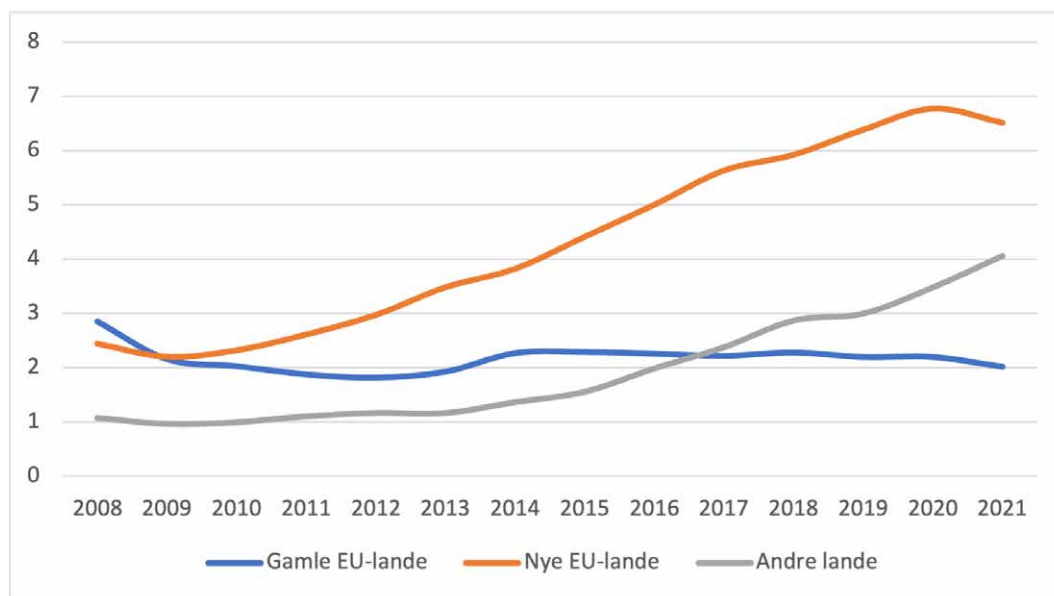
Når Arbejdstilsynet skal opgøre hvilke brancher, der er de farligste, benytter de den såkaldte ulykkesincidens, som er antallet af ulykker indenfor en given branche pr. 10.000 beskæftigede. I deres årsopgørelse laver Arbejdstilsynet en liste over de farligste brancher i Danmark baseret på ulykkesincidens (Arbejdstilsynet, 2020). På baggrund af den liste og ved brug af Danmarks Statistiks branchenomenklatur har vi operationaliseret de farligste brancher således, at de kan analyseres kvantitativt. Vi benytter i de følgende analyser Arbejdstilsynets syv farligste brancher, herunder de tre farligste underbrancher indenfor byggeriet. Brancherne tæller (brancher i byggeriet er understreget):

1. Vand kloak og affald
2. Opførelse og nedrivning af byggeri
3. Anlægsarbejde
4. Politi beredskab og fængsler
5. Slagterier
6. Døgninstitutioner og hjemmepleje
7. Færdiggørelse af byggeri

Figur 19 viser, hvordan migrantarbejderne fordeler sig på samtlige af de syv farligste brancher på arbejdsmarkedet. Grunden til, at vi beskæftiger os med både de farligste brancher samlet set og specifikt indenfor byggeriet er, at vi vil belyse, om der er tale om generelle tendenser på arbejdsmarkedet, eller om nogle tendenser er anderledes indenfor byggeriet. Med andre ord, om migrantarbejdere i højere grad har tendens til at have farlige job indenfor byggeriet, end de har på det øvrige arbejdsmarked. Det vi er særligt interesseret i er, hvordan de forskellige nationale grupperings adfærd er i forhold til de farligste brancher i undersøgelsesperioden. Det vil sige, om vi kan se nogen forandringer i forhold til, at bestemte grupper af migranter er mere eller mindre repræsenteret i de farligste brancher.

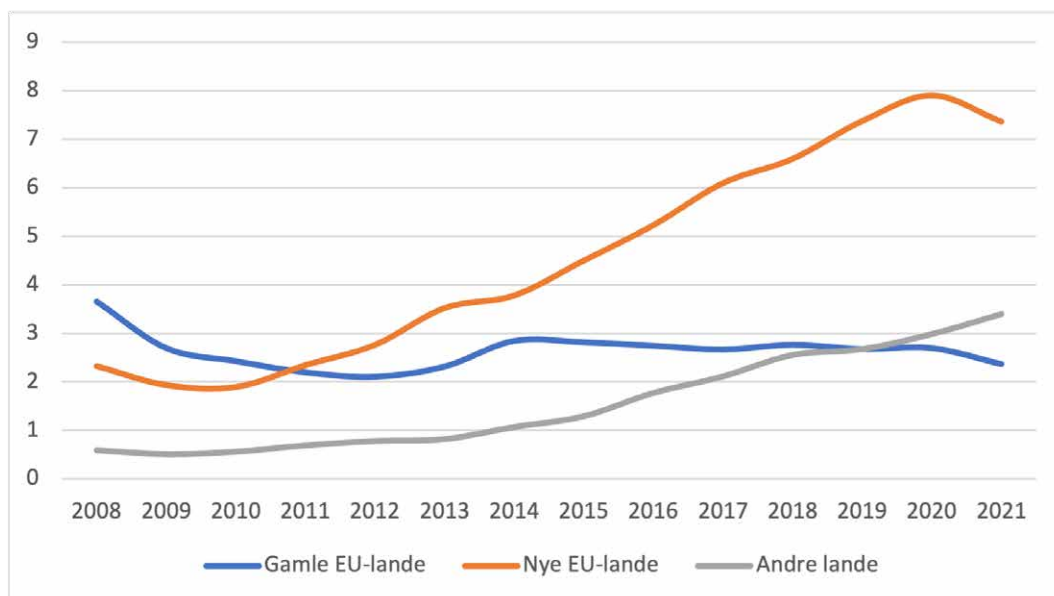
Som Figur 19 viser, er der sket forskellige udviklinger i årene 2008 til 2021. Mens de gamle EU-lande ligger nogenlunde stabilt i perioden, sker der en kraftig tilvækst i antallet af borgere fra nye EU-lande og andre lande. Nye EU-lande går fra at have en andel på ca. 2,44% i 2008 til at udgøre 6,51% af de farligste brancher i 2021, hvor kurven er på sit højeste. I samme periode går andre lande fra 1,08% til 4,06% i 2021. Der er altså tegn på, at borgere fra nye EU-lande og andre lande arbejder i de farligste brancher.

**FIGUR 19: ANDELE AF MIGRANTARBEJDERE I DE 7 FARLIGSTE BRANCHER, I %, FORDELT PÅ TRE GRUPPER**



Figur 20 viser fordelingen i de farligste brancher i byggeriet, herunder opførelse og nedrivning af byggeri, anlægsarbejde og færdiggørelse af byggeri.

**FIGUR 20: ANDELE AF MIGRANTARBEJDERE I DE FARLIGSTE BRANCHER I BYGGERIET, I %, FORDELT PÅ TRE GRUPPER**



I byggeriet<sup>10</sup> (Figur 20), kan man se, at udviklingen her minder om den generelle udvikling indenfor de farligste brancher dog med en lidt større tilvækst i andele af borgere fra nye EU-lande og andre lande. I 2008 udgør borgere fra nye EU-lande 2,32% af brancherne, mens de i 2021 udgør 7,3%. Borgere fra andre lande udgør i 2008 0,5%, mens de i 2021 udgør en næsten seks gange så stor andel, 3,3%. Ser man på de to figurer i sammenhæng er det tydeligt, at borgere fra nye EU-lande samt andre lande i tiltagende grad påtager sig arbejde indenfor de farligste brancher. Figureerne viser samtidig, at migrantarbejder overtager en større og større procentdel af det farligste arbejde på tværs af brancher og indenfor byggeriet målt relativt i forhold til den øvrige arbejdsstyrke. Det betyder, at danske arbejdere i stadig stigende grad kan undgå at lave netop det farligste arbejde.

## 7.2 MIGRANTERNE FÅR DE BESKIDTE, FARLIGE OG KRÆVENDE OPGAVER PÅ BYGGEPLADSERNE

Den kvalitative del af analysen, som vi fremlægger i det følgende, støtter de kvantitative fund, men interviewene kan kortlægge nogle detaljer som ikke fanges i den kvantitative analyse, fordi registerdatasættet ikke tillader, at vi zoomer detaljeret ind på fag, og som heller ikke kan forklare noget om de mekanismer, der allokerer migrantarbejdere til de farligste, hårdeste og meste beskidte jobs på byggepladserne. Den kvalitative analyse kan også kvalificere hvilke fag og opgaver, migrantarbejderne helt konkret varetager samt indsigter som de lidt generelle betegnelser opførelse og nedrivning af byggeri, anlægsarbejde og færdiggørelse af byggeri dækker over. Den kvalitative analyse viser også, hvordan danskerne undgår de dårligste jobs, som derfor i stigende grad varetages af migranter. De dårligste jobs refereres oftest i forskningslitteraturen til som 3D-jobs, se tabel 10.

**TABEL 10: DEFINITION AF 3D-JOBS**

I den internationale forskningslitteratur findes ofte betegnelsen 3D-jobs. 3D-jobs er *“dirty, dangerous and demanding”* eller alternativt *“dirty, dangerous and difficult/demeaning”* altså beskidte, farlige og krævende/svære/nedværdigende jobs. Betegnelsen 3D-jobs er et relativt nyt begreb, som bruges bredt i USA til at betegne manuelt arbejde, især i industrien, som ofte varetages af migrantarbejdere (Flynn, 2014). Udtrykket stammer fra det japanske udtryk 3K: kitanai, kiken, kitsui, som også bruges til at betegne det beskidte og hårde manuelle arbejde, som også i Japan primært varetages af migranter (Connell, J, 1993)

<sup>10</sup> De farlige underbrancher i byggebranchen er opførelse og nedrivning af byggeri, anlægsarbejde og færdiggørelse af byggeri.

### Arbejde i ufaglærte, farlige underbrancher

Det er især et fag, som næsten udelukkende varetages af migranter ifølge informanterne, nemlig nedrivning. Fagforeningsfolk og tilsynsmyndigheder peger konsekvent på nedbryderbranchen. En anden fortæller at de danskere, der arbejder i nedrivningsbranchen, ender i en mellemløststilling:

**“Nedbrydningsbranchen. Der er jo stort set ikke danskere, der udfører den slags arbejde. Der findes jo en nedbryderuddannelse, men stort set alle ender med at blive formænd. Der er stort set ikke danskere, der er blue collar.**

(FAGFORENING)

Andre informanter peger på, at mange migrantarbejdere arbejder som struktører. En informant fortæller, at “der er rigtig mange polakker, der laver beton”, mens en anden kvalificerer, at “det er primært udenlandske kollegaer. Der er stort set ikke danske kollegaer”. Andre peger på, at migranter arbejder i malerfaget, laver jordarbejde, murerarbejde og tagdækning i mindre omfang.

Informanterne peger også helt overvejende på, at migrantarbejderne primært finder arbejde som ufaglærte, men ikke i de faglærte brancher, og særligt ikke i de brancher, som kræver autorisation, såsom elektrikere, VVSere. Denne observation stemmer overens med vores egne erfaringer i dataindsamlingen, hvor vi netop observerer, at langt den overvejende del af de 84 migranter i projektet arbejder uden autorisation og ufaglært.

### Migrantarbejderne får tildelt 3D-jobs på pladserne

Hvis vi flytter blikket fra fag til selve de opgaver, migranterne udfører på pladserne, er opgaverne heller ikke ligeligt fordelt mellem danskere og migrantarbejdere. Som vi har dokumenteret i kapitel 4, oplever migranterne, at de altid tildeles de værste opgaver. Faglige informanter er helt overvældende enige med migranterne om den oplevelse. Migranterne udfører således de manuelle jobs, eller det som en informant fra en tilsynsmyndighed kalder “rugbrødsarbejde”:

**“For der kan jeg se, at det man kan kalde rugbrødsarbejde, bore beton, gasbeton, kalde det hvad du vil. Det er helt klassisk østeuropæere, der tager de arbejdsopgaver. Fordi dem vil danskerne ikke have. Så det er også udbuddet af arbejdsopgaver. De tager, hvad der er tilbage.**

(TILSYNSMYNDIGHED)

Igen og igen har informanter fortalt os, at migranter især udfører jobs, hvor arbejdet er manuelt, lavpraktisk og fysisk:

**“De slæber. De slæber. Og det hedder sig også, at hvis der skal slæbes, eller hvis der skal gås ud i yderkanter og randzoner af et tag og gøres ting, så får vi de udenlandske medarbejdere til det. Og de gør det.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

**“Slæb, slæb, slæb. Bland, bland, bland og så byg.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

En anden tilsynsmyndighed tilslutter sig:

**“Hvor det er meget, meget tunge løft. U hensigtsmæssige arbejdsstillinger og så mere farligt – f.eks. på udkanten af et tag. Og i elevatorskakte osv. Det er det, vi ser.**

(TILSYNSMYNDIGHED)

Migranterne får således tildelt de jobs, som er farlige, f.eks. asbestarbejde, mens andre peger på arbejdsopgaver i højderne, i kældre, i regn osv. Konkrete eksempler inkluderer mange timers diamantboring, udgravninger og elinstallation foretaget i vand eller med elektriske redskaber, hvor ledningerne ligger i vand.

Nogle faglige informanter peger på, at denne forfordeling kan have at gøre med løn. Lav løn gør ifølge dette argument, at det kan være billigere at sætte mennesker til at udføre arbejdet end at anskaffe maskiner:

**“I stedet for at leje en maskine til at bære mursten op, så er det bedre bare at have to ekstra mænd til at være hænder. Det er et stort problem.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

Indsigten her er, at en højere løn medfører incitament til at investere i hjælpemidler, f.eks. lifte. Dette har indflydelse på et sikkert arbejdsliv, fordi mennesker bliver sat til at fysisk udføre tungt og nedslidende arbejde uden grund.

Når migrantarbejderne i stor grad bliver forfordelt i tildelingen af opgaver, så de i større grad end danskerne får tildelt de farligste opgaver, giver det sig selv, at det medvirker til en øget risikoprofil. En informant fra en tilsynsmyndighed forklarer, hvordan han ser sammenhængen mellem migrantstatus, manuelt arbejde og løn. Han giver dermed også et bud på årsagssammenhænge, der har sin rod i den måde arbejdet bliver organiseret på:

**“Og så er der bare en helt grundlæggende forståelse, at hvis du kommer fra et østeuropæisk land, der vil det nogle gange være billigere at have to mand på, eller fire mand, til at lave manuelt arbejde, end at bruge en maskine til det. Det er simpelthen billigere i arbejdskraft.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

Der peges altså på, at firmaerne måske laver en afvejning, hvor den lavere løn til migrantarbejdere kan motivere firmaer til ansættelse af flere arbejdere til manuelt arbejde i stedet for køb af bedre hjælpemidler.

Når migranterne oplever at få de jobs, som danskerne ikke vil have, som det fremgår af kapitel 4 og 5, støttes de af andre informanter. Andre informanter peger således på, at arbejdsdeling sker, fordi migrantarbejdere får det arbejde, som danskerne ikke vil have. Tilsynsmyndigheder er opmærksomme på denne arbejdsdeling:

**“Det er de her medarbejdere, man får til at lave det, som danskerne godt kan løse, men som det kan være svært at finde folk til. Sådan noget kan det være. Og så kan det være helt almindeligt lavpraktisk arbejde.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

En informant fra en anden tilsynsmyndighed formulerer det således:

## // Fordi de gør ting, som ingen andre rigtig har lyst til.

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

Dermed peges der også på, at migranternes indtog på byggepladserne ikke nødvendigvis forringer forholdene for alle. Danskerne kan undslå sig de værste opgaver, de farligste opgaver og dermed i stigende grad gå sikkert på arbejde.

### 7.3 TEMATIKKER VEDRØRENDE ARBEJDETS ORGANISERING OG PSYKOSOCIALE PÅVIRKNINGER

Som beskrevet ovenfor, må det lægges til grund, at migranternes helt anderledes ulykkesprofil langt hen ad vejen må tillægges, at de arbejder i den farligste branche (byggeriet), i de farligste brancher indenfor byggeriet (opførelse og nedrivning af byggeri, anlægsarbejde og færdiggørelse af byggeri), de farligste fag (f.eks. nedrivning og beton) og får tildelt de værste

opgaver (f.eks. meget beskidt pudsearbejde). Men det er ikke den eneste grund. I det følgende fokuserer vi på arbejdets organisering, og hvordan den daglige tilrettelæggelse af arbejdet gør migranterne mere udsatte.

Mange aspekter af netop forholdene på arbejdet er analyseret tidligere i denne rapport. Vores analyse her må læses i forlængelse af migranternes egne oplevelser. Med afsæt i det allerede fremførte i kapitel 4 og kapitel 5, sætter vi her fokus på nogle bestemte fokusområder i forhold til arbejdsforholdene dykker videre ned i tematikker, der vedrører arbejdsforholdene.

#### Arbejdsgivers manglende instruktion

Som det fremgår af kapitel 4, oplever migrantarbejdere, at instruktionspligten ikke opfyldes. I det følgende udforsker vi denne indsigelse nærmere. Instruktionspligten følger formelt af Arbejds miljøloven, se tabel 11.

TABEL 11: INSTRUKTIONSPLIGT, JF. ARBEJDSMILJØLOVEN

Det følger således af Arbejds miljølovens § 17, stk. 2 (LBK nr. 2062 af 16/11/2021), at arbejdsgiveren skal "sørge for, at de ansatte får nødvendig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde" samt gøre de ansatte "bekendt med de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med deres arbejde".

Instruktionspligten er et ansvar, som arbejdsgiver har, og det kan ifølge Arbejds miljøloven ikke pålægges arbejdstagere. Instruktionspligten inkluderer, som det fremgår, at arbejdsgiveren skal gøre arbejderne bekendt med ulykkes- og sygdomsfarer. Det er altså fastlagt i loven, at arbejderne ikke selv kan forventes at være bekendt med eller at skulle selvstændigt opsøge information om farer. Det er derimod arbejdsgivers ansvar.

Adskillige informanter blandt både bygherrer og arbejdsmiljøansatte hos arbejdsgivere peger på, at det kræver mere at opfylde instruktionspligten, når der ansættes udenlandsk arbejdskraft:

#### // Det kræver en anden instruktion og nogle gange en grundigere instruktion, tror jeg.

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Informanter fra fagforeningen samstemmer, at nogle arbejdsgivere ikke opfylder den lovpligtige instruktionspligt:

#### // Og de bliver ikke instrueret i noget som helst. Og som jeg siger til nogle af arbejdsgiverne, når de brokker sig "de forstår ikke, hvordan vi arbejder i Danmark". Og så siger jeg til dem, "så kan du jo lære dem det - du har jo haft nogle af dem i flere år".

(FAGFORENING)

Andre faglige informanter er også enige med migrantarbejderne og fagforeningen om, at instruktionspligten ikke altid overholdes. F.eks. fortæller en ansat i et vikarbureau:

#### // Vi har oplevet det... Så bliver man kastet ud i det, i stedet for at bruge bare én time. Det er rigtig godt givet ud. Så ja, jeg har selv oplevet det faktisk, hvor det gik galt. Fordi de forventede det hele fra dag nummer et, uden at bruge for eksempel bare én time.

(ANSAT I VIKARBUREAU)

Der er således bred enighed om, at der generelt mangler instruktion. En arbejdsmiljøansat beretter samstemmende, at "de er ikke instrueret", mens en anden forklarer:

#### // Det er sjældent, at det er medarbejderne, det er galt med. Det er simpelthen manglende instruktion fra virksomhederne. Der ser vi jo tit, at entreprenøren ikke har instrueret dem korrekt i, hvordan skal du gøre det.

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Helt overordnet må det konkluderes, at der knytter sig problemer til manglende overholdelse af instruktionspligten. Der er således enighed både hos migranterne og blandt andre faglige informanter om problemets eksistens.

Det er derimod umuligt at sige noget om den eksakte størrelse af dette problem. Og vi minder om, at der findes migranter, som har berettet om god instruktion i ansættelserne, selvom de er et mindretal i vores datasæt.

Når der mangler instruktion, er migrantarbejderne overladt til at prøve sig frem, forsøge, og selv finde på løsninger. Det er ikke i overensstemmelse med lovens ord eller hensigt. Dermed sker der en ansvars- og risikoflyttelse, fordi medarbejderne er overladt til selv at prøve sig frem, nogle gange med fatale konsekvenser. Den manglende instruktion har større konsekvenser for migrantarbejdere end danskere, fordi migrantarbejderne

nogle gange kommer uden eller med en anden faglig uddannelse, med andre vaner (nogle kalder det kultur) og/eller uden erfaring, hvilket vi vender tilbage til i kapitel 8. Instruktionspligtens overholdelse er dermed helt central i forhold til at sikre, at disse migrantarbejdere kan udføre arbejdet på forsvarlig vis.

### Ansvarsforflyttelse

Ifølge arbejdsmiljøloven er det arbejdsgiveren, der bærer ansvaret for at arbejdsforholdene er fuldt forsvarlige sikkerheds- og sundhedsmæssigt, se tabel 12.

## TABEL 12: ARBEJDSGIVERS ANSVAR, AT ARBEJDSFORHOLDENE SIKKERHEDS- OG SUNDHEDSMÆSSIGT ER FULDT FORSVARLIGE, JFR. ARBEJDSMILJØLOVEN

§ 15. Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige. Der henvises her særligt til arbejdets udførelse, indretning af arbejdsstedet, tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer.

Når arbejdsgiveren ikke påtager sig dette ansvar enten formelt eller reelt, sker der en ansvarsforflyttelse. Og denne ansvarsforflyttelse sker generelt i retning af migrantarbejderne. Ved ansvarsforflyttelse henviser vi her til, at migrantarbejderne bliver tvunget til at påtage sig et ansvar, som arbejdsgivere burde påtage sig.

Et eksempel på ansvarsforflyttelse sker, når de ansatte skal udføre ledelsens opgaver. Angelo fortæller, at ansatte på pladsen får at vide, at de skal holde øje med hinanden og tage billeder, hvis kollegaer overtræder regler:

**// De fortæller, at hvis man ser nogle der for eksempel kravler op på en stol, fra noget der er højt oppe. Så skal du tage et billede af det. Men altså, det er noget en "snitch" vil gøre. [...] Så forestil dig, hvis folk først begyndte at tage billeder af hinanden.**

(ANGELO FRA ITALIEN)

Et helt konkret eksempel på ansvarsforflyttelse bliver opsigtsvækkende leveret af en arbejdsmiljøansat. Han fortæller, at han tidligere på dagen for interviewet har forårsaget bortvisning af en medarbejder. Informanten havde observeret, at medarbejderen ikke overholdte bestemte sikkerhedshensyn, som medarbejderens formand heller ikke tog alvorligt. Efter medarbejderens bortvisning samlede den arbejdsmiljøansatte resten af medarbejderne på projektet og fortalte nødvendigheden af at overholde sikkerhedsforanstaltningerne.

Fyringen skete til trods for, at den pågældende migrantarbejder fulgte instruktionerne og udførte arbejdet i overensstemmelse med anvisningerne fra formanden. Noget som den arbejdsmiljøansatte godt var klar over. Dermed kommer migrantarbejderen til at bære ansvaret for den risikobehæftede arbejdsgave, selvom han følger de ordrer, han er givet. Informanten fortæller i forlængelse heraf, at bortvisning er nødvendigt, og da der er stor udskiftning i den udenlandske arbejdskraft, må man bortvises, hvis man ikke kan overholde sikkerhedsforanstaltningerne. Denne arbejdsmiljøansatte flytter altså ansvaret fra de ansvarlige til den individuelle medarbejder, selvom han umiddelbart inden har peget på, at den udenlandske arbejdskraft er

mere autoritetstro end danskerne og dermed har forstået, at det kan være sværere for migrantarbejdere at sige fra overfor en overordnet.

En arbejdsmiljøkoordinator (AMK) for en stor offentlig bygherre ville også gerne fortælle, hvordan han sikrer, at migrantarbejderne får pålagt ansvaret på bekostning af virksomhederne. AMKen fortæller detaljeret om, hvordan han afholder toolbox møder med migrantarbejderne i de tilfælde, hvor der er problemer med sikkerheden, trods behandling på sikkerhedsmøder. Hvis problemerne fortsætter, er det ikke firmaerne, der bærer ansvaret. I stedet beder han virksomhederne om at holde et morgenmøde, hvor medarbejderne skal skrive under på, at de selv tager ansvaret. Han forklarer:

**// De skal skrive under på, at de har hørt og forstået det hele. Og de dokumenter får vi så leveret hos vores entreprenør, så vi altid kan sige 'det har vi fortalt dem'.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

På samme vis som i eksemplet ovenfor viser dette eksempel, hvordan ansvaret overflyttes fra ledelse til individer.

En informant fra en tilsynsmyndighed havde tydeligvis tænkt grundigt over netop sine observationer af denne ansvarsforflyttelse i retning af arbejdstagerne i forbindelse med ulykker. Denne informant observerer, at ansvarsforflyttelsen fritager både virksomheder fra konsekvenserne ved brugen af udenlandsk arbejdskraft. Det der peges på her, betegnes nogle gange eksternalisering. Eksternalisering betyder, at både de enkelte firmaer, men også Danmark som samfund, er i stand til at skille sig af med konsekvenserne. Informanten forklarer: "dem der rejser hjem, de rejser jo hjem og får et dårligt ældreliv. De får jo ingen Arne pension".

Ansvarsforflyttelsen i retning af migrantarbejderne betyder også øget behov for tilsyn. En arbejdsmiljøkonsulent forklarer mekanismerne og logikken bag denne påstand. Han forklarer, at arbejdsgiverne er i stand til at eksternalisere omkostningerne ved brugen af migrantarbejdere på bekostning af staten. I stedet for, at udgiften til et bedre arbejdsmiljø bæres af virksomhederne, bliver det båret af den danske stat i form af tilsyn:

**// Så accepterer vi simpelthen, at vi skal have det der skærpede tilsyn. Det koster simpelthen at have udenlandsk arbejdskraft. I form af tilsyn med arbejdsmiljø. [...] Det er sådan en mærkelig ansvarsforflyttelse hele tiden.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Dette citat er fra 2022. Det skulle vise sig, at informanten fik ret om behovet for øget offentligt tilsyn for i marts 2023 blev et bredt flertal på tværs af politiske partier enige om at afsætte i alt 673,2 mio. kr. i perioden 2023-2026 til at sikre migrantarbejdere (Beskæftigelsesministeriet, 2023).

Samlet har ansvarsforflyttelsen betydning for migranternes risikoprofil, fordi arbejdsgiverne fraskriver sig ansvaret for manglende instruktion, og

overlader det til migrantarbejderne selv at finde ud af, hvordan de skal opføre sig på arbejdspladsen – og nogle gange decideret giver ordre, som arbejderne må følge, selvom de godt er klar over, at de ikke udfører arbejdet på den sikreste måde. Derudover sker der også ansvarsforflytning i retning af den danske stat og i retning af afsenderlandene, som må bære udgifter til behandling og ældrepleje af den arbejdsstyrke, som danske arbejdsgivere har nydt godt af.

### Segregering og isolation

Et helt kapitel i Arbejdsmiljøloven omhandler således samarbejde om sikkerhed og sundhed. Det overordnede princip findes i §5, som stipulerer, at der skal ske samarbejde om sikkerhed og sundhed, se tabel 13. De nærmere regler følger i §§6-11a. I dette afsnit viser vi, at samarbejdet har ringe kår.

**TABEL 13: ARBEJDSMILJØLOVENS REGLER OM SAMARBEJDE OM SIKKERHED OG SUNDHED**

§ 5. Sikkerheds- og sundhedsarbejdet i den enkelte virksomhed varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte.

Som det fremgår af kapitel 4, oplever migranterne ikke generelt gnidninger i forhold til danske arbejdere. Det skyldes, at migranterne typisk arbejder i nationalt opdelt sjak og kun har begrænset kontakt med de danske arbejdstagere, samt nogle gange arbejder på pladser, hvor der ikke er ansat en eneste dansker på arbejdspladsen. Men for nogles vedkommende, skyldes det også aktive segregeringstiltag, såsom forskellige tider for pauser, som vi har dokumenteret i kapitel 4. Disse tiltag tilskrives nogle migranter et ønske om at forhindre migranterne i at nyde den stærkere position, de forbinder med at have danske kollegaer.

Informanter fra især fagforeninger, men også offentlige myndigheder, beretter derudover om overvågning i og nogle gange udenfor arbejdet af mellemedlere/teamledere/sjakkajser:

**// Ude på pladserne, der har de for hver 10. eller 20. mand [...]. Og han går og lytter og holder øje.**

(FAGFORENING)

Denne person kan have til opgave at lede et hold arbejdere på pladsen. Men han har også en anden funktion, nemlig at holde øje med de andre arbejdere. "Han har ansvaret for, at de opfører sig ordentligt", som en fagforeningsperson udtrykte det. Han er altså en slags *gatekeeper*, som står imellem den menige arbejder og andre.

Det kan være svært for både myndigheder, arbejdsmiljøfolk og fagforeninger at komme forbi denne *gatekeeper* og nå frem til den individuelle arbejder. Offentlige myndigheder opfatter en sådan situation som et faretegn:

**// Kan de få øje, hvis det nu var en byggeplads, at der er nogle, der styrer samtalen for dem. Altså, har de adgang til deres dokumenter? (...) Eller at man på en eller anden måde er uvidende om sin arbejdssituation. Og man bliver fulgt eller kørt til arbejdspladsen**

(OFFENTLIG MYNDIGHED).

Denne isolation og segregering støder sammen med det bærende princip om samarbejde i Arbejdsmiljøloven. Isolation og segregering betyder dermed noget for migranternes sikkerhed, fordi segregering går dårligt i spænd med det bærende princip i Arbejdsmiljøloven om samarbejde.

Til trods for lovens ord, er migrantarbejderne helt overvejende holdt uden for alle former for samarbejde. I stedet foregår der en generel ekskludering af migrantarbejdere. Dette sker således både i de formelle processer, mest tydeligt i arbejdsmiljøorganiseringen på byggepladserne (hvilket vi vender tilbage til i kapitel 8), men også mere generelt i organiseringen af arbejdet. Mange faglige interviewdeltagere forklarer således, at migrantarbejderne bliver gemt væk på byggepladserne og segregeret fra danske arbejdere.

En sådan form for segregering sker internt i de enkelte virksomheder, hvor de udenlandske medarbejdere bliver ekskluderet, fordi de skal lave det ringeste arbejde – det arbejde som andre ikke har lyst til at deltage i:

**// Så har vi den store gruppe, som faktisk arbejder i danske virksomheder. Og bliver en del af den danske medarbejderstab. Men det gør de alligevel ikke. For hvis vi kigger godt efter, så går de faktisk i et hjørne af virksomheden. Og laver det mest usle arbejde.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)



Noget segregering er tydeligvis bundet i racisme overfor bestemte nationaliteter, som vi har gennemgået i kapitel 5.

Nogle gange strækker segregeringen sig uden for selve arbejdspladsen. Dette er f.eks. tilfældet, når arbejdsgiveren transporterer medarbejdere til og fra arbejde og forhindrer selvstændig færden:

**/// Og de bliver kørt ud til en eller anden nedlagt gård, hvor de bliver opmagasineret. De er jo nærmest ikke i berøring med danskere. De gør alt for at isolere dem.**

(FAGFORENING)

I andre tilfælde er segregeringen et resultat af den måde, hvorpå arbejdet organiseres, f.eks. i sjak, hvor de danske sjak lukker sig om sig selv, drevet af frygt for de fremmede og måske racisme.

**/// Det der sker er, at man ekskluderer i stedet for at inkludere. Det er netop af frygt for, jamen, bliver de for dygtige? Så mister jeg mit arbejde. Bliver de for billige?**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

I den forbindelse beretter mange fagforeningsfolk i denne undersøgelse om besvær med at komme i kontakt med migranterne og arbejdsgiveres aktive modarbejdelse af kontakt. Men nogle faglige informanter både blandt fagforeningsansatte og udenfor beretter også om en anden form for eksklusion, nemlig eksklusion fra fagforeningen, hvor migranterne ikke indlemmes i fagforeningens fællesskab på pladserne og udenfor. Der berettes om en klanmentalitet, der holder den udenlandske arbejdsarbejds-kraft udenfor det faglige, sociale og foreningsmæssige sammenhold.

På den anden side beretter mange faglige informanter også om forsøg på at komme i tale med migrantarbejderne. Men det kan være vanskeligt for danske fagforeninger, arbejdsmiljøansatte og tilsynsmyndigheder at overvinde det, der kan opleves som modvilje:

**/// For det første er det jo vanskeligt at snakke med dem. Jeg har jo virkelig været ude på nogle byggepladser. De forsvinder jo. De vil jo ikke snakke.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Denne modvilje kan måske skyldes instruktioner fra arbejdsgivere, som mange informanter fra fagforeningen formoder og har peget på. Og der er da også mange tegn i migranternes udtalelser, der peger på, at modviljen skyldes deciderede ordrer fra arbejdsgiver. Men der eksisterer også en generaliseret frygt, som vi vender tilbage til i næste kapitel.

Segregeringen i sig selv kan selvfølgelig give et dårligt arbejdsmiljø, hvis man er utryk ved 'de andre' eller man decideret føler sig tilsidesat og udenfor. Men det kan også have en afsmittende effekt på sikkerhed. F.eks. kan det være svært at få informationer, hvis man ikke er inkluderet i beslutninger og arbejdsmiljøorganiseringen, og hvis man ikke har mulighed for erfaringsudveksling.

## B-holdet

Som vi har dokumenteret i kapitel 5, beretter migranterne om stor forskelsbehandling og oplevelsen af at blive behandlet som mindreværdige i forhold til danskere. Denne oplevelse understøttes generelt af andre

faglige informanter. Under dataindsamlingen blev vi således vant til, at faglige informanter talte om A- og B-hold i forhold til denne tematik.

Hovedbudskabet fra faglige informanter er, at B-holdet må tåle en række forhold, som A-holdet ikke må tåle. Der berettes om stor forskelsbehandling grundet nationalitet. Informanterne fortæller om eksistensen af A- og B-hold, hvor A-holdet er de danske arbejdere og B-holdet er migrantarbejderne.

**/// Men vi har altså bare et A- og B-hold. Sådan er det. Helt tydeligt.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

Der er generel enighed om, at migrantarbejderne må tåle de dårligere forhold, fordi de er udlændinge. Ingen har peget på, at der kunne være andre bedre forklaringer.

**/// Der er A- og B-hold. Der er danskere, som får alt. Og så er der udlændige, som får så lidt som muligt. Nogle siger "fordi jeg er udlænding. Det er derfor jeg får mindre. Det er derfor jeg bliver behandlet sådan. Fordi jeg er udlænding".**

(TOLK)

Accepten af eksistensen af B-hold manifesterer sig i det daglige arbejde. Et godt eksempel, som viser hvordan B-holdet behandles, er personlige værnemidler. B-holdet får ikke tildelt det samme udstyr som A-holdet. En arbejdsmiljøkonsulent fortæller om sine erfaringer fra den tid, hvor han var en del af den menige arbejdsstyrke på en særlig farlig byggeplads, grundet eksistensen af kemiske stoffer.

**/// Så var jeg ude for, at mig og mine kollegaer, vi stod med hørevern, overtræksdragter. Vi havde de rigtige filtermasker på. Vi havde en arbejdsplan for, hvor lang tid, vi måtte være derinde. Så åbner vi døren til elevatoren. Så står der bare 10 polakker og kigger på os. De kommer lige op fra det der område. Vi accepterer, at de går ind på områder uden sikkerhedsforanstaltninger. Så der er simpelthen en fuldstændig legitimeret forskel mellem et A- og et B-hold. Og så accepterer du, i henhold til arbejdsmiljøloven, at de bliver disponeret for nogle ting, som vi overhovedet ikke accepterer.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Når det først er blevet generelt accepteret, at der eksisterer et B-hold, er det næsten klart, at migranterne tager det for givet, at de bliver nødt til at finde sig i meget mere og noget andet end de danske arbejdere. Der sker altså en form for normdannelse som internaliseres. "De accepterer præmissen om, at de arbejder på den måde", som en informant fra fagforeningen formulerede det.

## Udnyttelse af arbejdsvillighed, ulige magtpositioner og vidensasymmetri

Udnyttelse er et gennemgående tema i interviewmaterialet. Langt de fleste faglige informanter peger på udnyttelse af migrantarbejderne i en eller anden form. Mange peger især på udnyttelse af uvidenhed om danske regler og danske vilkår, samt udnyttelse af migrantarbejdernes prekære adgang til gode jobs i hjemlandet. Men der peges også på udnyttelse af andre afhængighedsforhold.

Arbejdsvilligheden kan, som det første, udnyttes. I den eneste undersøgelse af danske virksomheders brug af udenlandsk arbejdskraft, konkluderer forfatterne at "danske virksomheder vælger østeuropæere som arbejdskraft, da disse bliver anset for arbejdsvillige" (Andersen & Felbo-Kolding, 2013, s. 9). Migranterne anses som mere fleksible end danskerne, og med mindre sygefravær (Andersen & Felbo-Kolding, 2013, s. 161). Som anført i kapitel 4, oplever migranterne også sig selv som arbejdsvillige.

De tidligere fund understøttes af de faglige informanter. Der er stor enighed blandt faglige informanter om, at migranter er mere arbejdsvillige end danskerne.

**Der er ikke noget, der hedder stress hos dem. Det bliver behandlet som en sygdom, ikke? "Åh, han gider ikke. Stress! For hvad?"**

(TOLK)

Arbejdernes egen forståelse af arbejdsvilligheden samt arbejdsgivernes præference for arbejdsvillighed betyder noget i forhold til migranternes sikkerhed.

Adskillige informanter henleder opmærksomheden på den svære grænse mellem villighed og tvang. En informant for fagforeningen forklarer, hvor svært det er at lave en sådan vurdering.

**Hvis chefen siger, at du skal løse den her opgave, og du har de her ting til rådighed. Du skal løse den. Så må de jo på bedste vis finde ud af det. Så kan man sige, er det en ordre eller er det egen vilje? Det ved jeg sgu ikke.**

(FAGFORENING)

Villighed betyder også villighed til at udføre opgaven med de redskaber, som er til stede på pladsen, og at være kreative i forhold til løsningen af opgaven. Villigheden betyder også, at migranterne udfører opgaver, som de ikke er ansat til (og måske ikke har kvalifikationer til). Andre fortæller nemlig, at villigheden betyder, at man ikke stiller krav, eller som en fagforeningsinformant fortæller; man skal "klappe hælene sammen, gøre honnør. Uagtet, om det er uforsvarligt eller hvad" og en tolk forklarer, at "arbejdsgivere, de ved godt, at udlændinge, de stiller ikke krav".

Der er mange eksempler i vores interviewmateriale, der støtter op om denne generelle oplevelse. Således fortæller en informant fra en tilsynsmyndighed på samme måde, at villigheden har at gøre med migranternes parathed til at parere ordre.

**Hvorimod en udenlandsk arbejder som udgangspunkt gør, hvad han får besked på... Så det du ikke kan få danskere til at gøre, det kan du sagtens få en udlænding til at gøre.**

(TILSYNSMYNDIGHED)

Den forventede villighed betyder altså, at migranterne ikke stiller krav. Og arbejdere, der ikke stiller krav, er attraktive ifølge denne logik. Deres arbejdsvillighed bliver en kvalitet i arbejdet. Der er således enighed om, at migrantarbejdere ikke brokker sig, og i stedet "giver den en skalle", som en informant fra en tilsynsmyndighed udtrykker det.

Grunden til, at migranterne ikke brokker sig, er at brokkeri anses som et brud på forestillingen om de arbejdsvillige migranter. Det anses altså

ikke som foreneligt at 'brokke sig' og samtidig være arbejdsvillig, selvom der kan være gode faglige, sikkerhedsmæssige og arbejdsmiljømæssige grunde til at sige fra i arbejdet. Som det fremgår, er arbejdsvilligheden ikke nødvendigvis en villighed som i frivillighed, men derimod en villighed, som forventes af arbejdsgivere, og hvor manglende villighed straffes hårdt af arbejdsgiverne, typisk med fyring.

Udnyttelse af hjemlandets dårligere forhold på arbejdsmarkedet er et andet gennemgående tema. Argumentet er, at forskelle i de økonomiske markeder udnyttes til virksomhedens vinding. Der findes ingen særregler i Danmark, der forpligter arbejdsgivere til et udvidet ansvar for migrantarbejdere, selvom vi ved, at de er udsatte qua deres migrantstatus og deres ringere indtjeningsmuligheder i hjemlandet.

Migrantarbejdernes uvidenhed udnyttes også. Dette blev gentaget af næsten alle faglige informanter.

**Det er den her uvidenhed, der ofte bliver spillet på. Jeg vil også vove at påstå, at det også er derfor, der er så mange udlændinge, der bliver udnyttet. Pga. deres uvidenhed. Fordi de er nye i Danmark. De kender ikke til reglerne, lønmæssige overenskomster, det sikkerhedsmæssige. Og så er det nemmere at udnytte dem.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

Der peges også på, at reglerne er indviklede og svære at tilegne sig, hvilket gør det lettere for arbejdsgivere at udnytte uvidenheden. Denne uvidenhed udnyttes ikke kun i det daglige arbejde, som når migrantarbejderne ikke får udleveret personlige værnemidler. Den udnyttes også, når der sker ulykker på pladserne.

**For der er jo nogle ting, der pålagt arbejdsgiveren, men det bliver ikke gjort. Og udlændinge ved ikke, at det skal gøres. Og nogle gange venter de for lang tid.**

(TOLK)

Når migrantarbejderne har været i Danmark i længere tid, bliver de bedre til at navigere i systemet. Dette har også konsekvenser for arbejdsmiljøet og sikkerheden.

**Vi kan se, at jo længere tid de har været i Danmark, jo bedre bliver de til at overholde reglerne. De kender dem. Og viljen til at overholde dem. Forståelsen for og i det hele taget kendskab til den danske model bliver større. Fordi de gradvist begynder at tale med andre håndværkere.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

Over tid tilegner migrantarbejderne sig noget af den viden, der er nødvendig for at begå sig på det danske arbejdsmarked. Men læringsprocessen forsøges aktivt og bevidst at gøres mere langvarig fra forskellige sider. Manglende viden og eventuel faglig ballast forbliver karakteristika, som ikke søges overvundet, men i stedet aktivt forlænges (se også afsnittet om segregation og isolation ovenfor).

Der kan være andre afhængighedsforhold, end blot afhængigheden af lønindkomst, der gør det svært for individer at sige fra og kræve deres ret. F.eks. har flere respondenter fortalt om rekrutteringsstrategier, hvor enten familier eller grupper rekrutteres fra det samme geografiske område.

Denne rekrutteringsmåde giver arbejdsgiveren en klemme på den individuelle arbejder, fordi konsekvenserne er kollektive. Hvis arbejdere og arbejdsgivere f.eks. kommer fra det samme sted i deres hjemlande, kan der eksistere afhængighedsforhold, som strækker sig ud over lønnen og ansættelsesforholdet.

**// Hvis de kommer fra den samme by som arbejdsgiveren, i Litauen eller Rumænien. Der er alle mulige andre afhængighedsforhold, som gør det vanskeligt rent faktisk at få den hjælp, som der er tilbud om indenfor de her rammer.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

Der peges i det hele taget på, at der eksisterer afhængighedsforhold internt i grupperne.

**// Der er et pres fra kollegaerne. Hvis der er en af dem, der melder sig syg. Hvis der er en, der hopper ud af kæden. Så skal de andre rende stærkere. Fordi det er ikke accepteret, at man ikke når det, man skal. Så går det ud over nogle andre.**

(FAGFORENING)

Andre klemmer inkluderer optagelse af lån, som kan være optaget gennem enten officielle eller uofficielle kanaler. Konsekvenserne ved ikke at afbetale til tiden kan opleves for store til at individer er villige til at kræve sin ret.

**// Dem der henter dem herop, firmaet, de ved lige præcis, hvad de gør. Og de har dem i deres hånd. Fordi, de folk der kommer her, nogle gange har de lånt penge for at kunne betale for transporten og så kommer de her og knokler de der 10 timer om dagen. Hvis ikke mere nogle gange.**

(TOLK)

Opsummerende er der en række karakteristika ved migrantarbejdere, som er for lette at udnytte – og derfor bliver det. Nogle af disse er givne, såsom de ulige økonomiske markeder og vidensasymmetri, mens andre skabes, f.eks. gennem rekrutteringsstrategier.

### Arbejds kriminalitet

Selvom den udnyttelse, der berettes om ovenfor, naturligvis er slem i sig selv, findes der mere alvorlige anklager om snyd, bedrag og organiseret arbejds kriminalitet. Mange af de anklager kommer fra migranterne selv, som fremlagt i kapitel 5. Faglige informanter peger i samme retning. Der berettes altså om, at behandlingen ikke kun er et spørgsmål om ulige magtforhold og vidensasymmetri i arbejdsrelationen, men viljen til at ville ofre migranter for egen økonomisk vinding.

Det, der henvises til i det følgende, er organiseret arbejds kriminalitet, hvor arbejdsgivere og arbejdsgiveres forlængede arm bedrager og tvinger migrantarbejderne til at arbejde på måder og under forhold, der ikke blot er amoralske, men også i strid med lovgivningen, herunder arbejdsmiljølovgivning. Den udsatte position, som er diskuteret ovenfor, gør migrantarbejderne til lette ofre. Sammenfattende for de enkelte eksempler her er, at grunden til at arbejdsmiljøer er anderledes for den udenlandske arbejdskraft er, at der er nogle, der spekulerer i migrantarbejdernes ve og vel med henblik på egen vinding.

Der er adskillige tegn på, at migrantarbejderne behandles med intention om at snyde og bedrage. Et klart tegn på, at reglerne er overtrådt med vilje, er når migranterne er blevet instrueret i, hvad de må sige og hvem de må tale med. Det er ofte ikke svært at gætte sig til, at arbejderne har fået instruktion, som når de f.eks. lyver om, at de netop er startet, kun er på pladsen for at drikke kaffe eller at de ikke kan huske selv de mest basale informationer.

**// Som regel er de instrueret. "Jeg er lige startet. Jeg er lige kommet".**

(TOLK)

Et andet tegn på, at overtrædelser ikke blot skyldes uvidenhed er, at nogle arbejdsgivere gemmer migrantarbejderne væk, f.eks. geografisk i et sommerhusområde eller uden for almindelig arbejdstid.

**// Det er også derfor, det er vigtigt at være afsted i weekender og i ferier osv. Hvor man måske gemmer nogle af de her opgaver, der kan være farlige. Ofte er farlige.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

Et andet klart tegn på, at der foregår intentionel omgåelse, er løgne om de faktiske forhold på byggepladserne.

**// Ham i service, han sagde. "De kommer bare for at slappe af en gang imellem. Der bor ingen derovre. De slapper bare af. Det var ikke en beboelse".**

(TOLK)

Et andet aspekt af den organiserede arbejds kriminalitet er produktionen af falsk dokumentation samt bestikkelse.

**// Og de er blevet supergode til at lave falsk dokumentation til os.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

**// Nogle skal lige mærke, at her kan jeg ikke gøre det, jeg plejer at gøre. Her kan jeg ikke bestikke. (...) Det er forsøgt rigtig mange gange.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Andre igen har berettet om tæskehold, dødstrusler, trusler mod familier, returkommissioner og migranter, der må tåle at dele deres lønning enten med chefen eller kolleger. Med disse mange eksempler på behandling, er det svært at komme til det resultat, at det blot er reglerne i Danmark, der er for svære at forstå, eller at det blot er den enkelte arbejder, der ikke kan eller vil følge reglerne.

## 7.4 OPSAMLING OG DISKUSSION

Opsummerende om de fysiske forhold, opgaver og krav, viser vores data, at migrantarbejderne ikke bare må finde sig i at arbejde i den allerfarligste af alle brancher, nemlig byggeriet. Indenfor byggeriet, optager migrantarbejderne en stigende andel af ansættelserne i de allerfarligste underbrancher, nemlig opførelse og nedrivning af byggeri, anlægsarbejde og færdiggørelse af byggeri. De arbejder også i de farligste fag i disse brancher, herunder beton og nedrivning. Men risikoen ved at arbejde i disse specifikke brancher er endnu højere for migranter end de danskere, der også arbejder med

f.eks. beton og nedrivning, fordi migranterne tildeles de manuelle, udsatte og beskidte jobfunktioner uden samme adgang til hjælpemidler. Vi opsummerer og diskuterer resultaterne nedenfor.

For det første, viser den kvantitative undersøgelse, at der i årene 2008 til 2021 er sket en ganske markant stigning i denne gruppes deltagelse indenfor de farligste brancher i byggeriet. Endvidere overgår andelen af borgere fra nye EU-lande nu andelen af danskere, der arbejder indenfor de farligste underbrancher i byggeriet.

For det andet, viser den kvalitative og mere finmaskede analyse af 121 interviews, at migranterne især finder job i nedbryderbranchen, som er forbundet med kontakt med særligt farligt arbejde, såsom kontakt med støv, asbest, PCB, isolering og andre farlige materialer, samt laver beton.

For det tredje, viser den kvalitative analyse, at migrantarbejdere primært varetager manuelle opgaver og varetager ufaglært arbejde. Altså arbejde, hvor styrke og udholdenhed tæller mere end teknisk know-how.

For det fjerde, må migrantarbejderne tåle, at måden hvorpå opgaven skal løses, ikke er optimal i forhold til sikkerhed. Lidt firkantet kan man sige, at migrantarbejderne har større risiko end danskerne for at måtte arbejde i regn, i mudder, i støv samt udføre de særligt farlige opgaver efter normal arbejdstid uden adgang til de hjælpemidler, som danskere har adgang til.

Dermed viser analysen også, at danskerne kan undgå de jobs, som i den internationale litteratur betegnes som 3D-jobs. Migrantarbejdere og danskere, som er ansat i samme firma og til at løse en fælles opgave, deler altså ikke opgaverne ligeligt. I stedet må migrantarbejderne finde sig i at få tildelt de mindst attraktive opgaver på pladserne. Med denne arbejdsdeling slipper danskerne for mange af de mest usunde, nedslidende og farlige jobs. Dette er naturligvis til gavn for de danske arbejdere, men det er også til gavn for det danske sundhedsvæsen, fordi konsekvenserne primært bæres af migrantarbejdernes egne nationale sundhedsvæsner, når konsekvenserne af omgang med støv, asbest, hårdt og tungt manuelt arbejde melder sig på den korte (ulykker) eller lange (nedslidning) bane. Selvfølgelig forudsat at migranterne rejser hjem.

Konkluderende finder analysen altså, at der sker en sortering af arbejdere både på brancheniveau, underbrancheniveau, fagniveau og opgaveniveau. Derudover sker der en sortering i adgangen til hjælpemidler i arbejdets udførelse. Når migrantarbejderne således har flere dødelige (Beskæftigelsesministeriet, 2022) og ikke-dødelige ulykker (Se kapitel 6) end danskerne, skyldes det således til dels, at migranterne finder jobs i helt særligt farlige brancher, inklusiv i byggeriet. Men det skyldes også, at de får tildelt de farligste opgaver i de farligste underbrancher, og må udføre de mest støvede og hårdeste af jobfunktionerne.

Migranternes allokering til de farligste brancher er ikke overraskende, idet den internationale forskning peger på netop denne sammenhæng: migrantarbejdere får arbejde i brancher, der har lav social status og en højere risiko for skader (Hudson, 2007; Hvid & Buch, 2020; Moyce & Schenker, 2018). Det er således efterhånden velkendt i den internationale litteratur, at migranter hovedsageligt er ansat i jobs som er beskidte, farlige og vanskelige, og som er kendetegnet ved monotoni og gentagelser: migrantarbejdere får arbejde i brancher, der har lav social status og har en højere risiko for skader (Hudson, 2007; Hvid & Buch, 2020; Moyce & Schenker, 2018).

Et væld af international litteratur cementerer dette forhold mellem migrantstatus, ikke-attraktive jobs og arbejdsmiljøproblemer (Hargreaves et al., 2019; Moyce & Schenker, 2018; Mucci et al., 2019; Orrenius & Zavodny, 2009; Ronda Pérez et al., 2012). Disse dårligste jobs findes i høj-risiko sektorer, såsom byggeri, tung industri og landbrug (Mucci et al., 2019). Når vi vurderer vores egne fund i forhold til den internationale litteratur, har vi grund til at stole på vores resultater og fundenes validitet. Når således vores egne både kvantitative og kvalitative analyser peger i samme retning som både den danske og internationale litteratur, er vi ikke i tvivl: Migranterne er udsatte, fordi de arbejder i de farligste brancher.

Vores analyse viser derudover, at det ikke tilfældigt, at migranterne får tildelt netop de farligste opgaver, mens danskerne kan undgå disse. Arbejdsdelingen er resultatet af nogle bestemte processer på byggepladserne, som tager form af segregering og eksklusion. Tidligere forskning har også peget på stærk segregering (COWI, 2012; Refslund og Arnholtz, 2021). Det er svært ikke at komme frem til, at segregeringen sker nogle gange med fuldt overlæg, altså med den hensigt at adskille migrantarbejderne fra danskerne. Segregeringen er altså skabt bevidst. Lignende mekanismer for segregering berettes der også om i tidligere forskning fra Danmark, hvor migranter og danskere bliver sat så langt fra hinanden i kantinen, som overhovedet muligt (Rasmussen & Biering, 2020). Tidligere forskning fra både indland og udland peger også på segregeringsmekanismer, som f.eks. separate kantiner på spanske byggepladser eller separering i kantine i Danmark (Meardi et al., 2012; Rasmussen & Biering, 2020).

Der berettes om skabelsen og opretholdelsen af B-hold, som har dårligere adgang til stort set alt, og som er underlagt helt andre vilkår og forventninger end A-holdet. Eksisterende litteratur har ligeledes fundet, at migrantarbejderne bliver udsat for dårlig behandling. Således berettes meget eksisterende litteratur om udbredt diskrimination og dårlig behandling (Arnholtz & Hansen, 2009). Blandt andet fandt en ældre undersøgelse, som vi også tidligere har henvist til, at omkring en tredjedel af de polske arbejdere var blevet truet med fyring, og næsten hver femte var blevet truet med vold på deres arbejdsplads (Arnholtz & Hansen, 2009). Dårlig behandling og udnyttelse muliggøres af ulige magtforhold. Det ulige magtforhold mellem arbejdsgiver og arbejdstager er også dokumenteret i anden forskning. Denne anden forskning har således også fundet, at målgruppen er underlagt et meget ulige magtforhold til deres arbejdsgiver eller mellemmand/vikarbureau, hvilket får arbejderne til at acceptere urimelige vilkår og udsætte sig selv for fare (COWI, 2012; L. M. Pedersen & Thomsen, 2011; Simkunas & Thomsen, 2018).

Der sker også ansvarsforflyttelse i retning af migrantarbejderne. Arbejdsgivere, der ikke påtager sig instruktionspligten, ansvaret for arbejdets udførelse eller det arbejdsmiljømæssige ansvar, opfylder i deres ansvar ifølge arbejds miljølovens §15. De flytter ansvaret og risiko i retning af migrantarbejderne.

Endelig berettes der om organiseret snyd, bedrageri og arbejdskriminalitet i et omfang, som det er svært at sætte tal på, men som der er enighed om eksisterer bredt i hele branchen. Det er velkendt, at der sker svindel overfor migrantarbejdere. Således har også tidligere studier dokumenteret lønsvind (Arnholtz & Hansen, 2009; COWI, 2012), falske lønfradrag (Refslund & Arnholtz, 2021), samt gældslaveri og menneskehandel (Grillis & Dyreborg, 2015). Så selv om det ikke er noget nyt, vurderer interviewdeltagere, at den organiserede arbejdskriminalitet er stigende, og at migrantarbejderne må tåle værre og mere udspekulerede former for snyd og bedrageri, samt stigende indblanding af mafia grupper fra både indland og udland. Der er grund til at tro, at de sager der bliver anmeldt og kommer for en domstol er et mindretal i forhold til, hvor udbredt den organiserede kriminalitet er.



**8**

**FOKUS PÅ  
MIGRANTERNE  
MEDBRAGTE KULTUR,  
VIDEN OG ERFARING  
SAMT ARBEJDS-  
MILJØINDSATSEN  
OG BRANCHEN**

Dette kapitel er en fortsættelse af kapitel 7. Hvor kapitel 7 fokuserede på arbejdsforholdene og især arbejdets art, fokuserer dette kapitel på migranternes karakteristik, altså deres baggrund, viden, erfaring og kultur. Vi fokuserer også på arbejdsmiljøindsatsen og på branchens organisering. Vi minder om, at formålet i dette og kapitel 7 er at afdække de totale påvirkninger i arbejdet med henblik på at forklare, hvorfor migranter har flere dødelige og ikke-dødelige ulykker end danskere. Samtidig forudsætter vi, at ulykker hænger sammen med andre resultater i migranternes arbejdsliv, herunder sundhed og trivsel.

I dette kapitel fokuserer vi først på selve migrantarbejderen, herunder tørsten efter løn og jobs, migrantarbejdernes viden og faglige niveau, manglende viden om Danmark og reguleringen af arbejdsmarkedet, og den isolation, som migranterne oplever. Endeligt undersøges det, om migrantarbejdere medbringer en anderledes sikkerhedskultur end danskernes. Dernæst vurderer vi forskellige indikatorer på, hvorvidt arbejdspladsens programmer og praksis værdisætter sikkerhed for migranter, herunder inklusion i arbejdsmiljøorganiseringen, inklusion i det hele taget, introforløb og den faglige ballast af sikkerhedspersonel. Endelig undersøges det, hvilke forhold på brancheniveau, der har indflydelse på sikkerheden og arbejdsmiljøet for migrantarbejdere. Der peges især på kæder, urealistiske tidsplaner, arbejdsmarkedsmodellen og usikre ansættelsesvilkår i hele branchen.

## 8.1 TEMATIKKER OM MIGRANTARBEJDERENS KARAKTERISTIKA

Alle personer kommer til deres arbejdsplads med en eller anden ballast, viden, erfaring, forventninger og motivationer, som måske eller måske ikke inkluderer tidligere arbejde i byggebranchen. Der er altså karakteristika, som primært hidrører migranterne selv. Man kan måske lidt populært sige, at afsnittet her drejer sig om, hvem migranterne er, men med fokus på, hvordan det påvirker sikkerheden og herved arbejdsmiljøet.

### Demografisk profil

Vi præsenterer først nogle deskriptive karakteristika for hele branchen. Vi ønsker dermed at undersøge, om vi kan forklare forskellene i ulykkesprofilen ud fra demografiske variabler, f.eks. om migrantarbejderne er specielt unge (og dermed sundere og mere risikovillige end danskerne). Således viser tabel 14 udvalgte tal til beskrivelse af byggebranchens demografi for henholdsvis danskere og udlændinge. Tallene beror på egne beregninger på grundlag af registerdata.

TABEL 14: BYGGEBRANCHENS DEMOGRAFI FOR HENHOLDSVIS DANSKERE OG MIGRANTER, 2021

Danskere		Migranter	
Alder	40,6 ÅR	Alder	39 ÅR
Kvinder	10,89 %	Kvinder	6,72 %
Gift	42,46 %	Gift	42,51 %

Som det fremgår af tabel 14, er migrantarbejdere i gennemsnit kun en smule yngre end danskere. Gruppen består i øvrigt af færre kvinder. Hvor 10,89% af danskerne er kvinder, er kun 6,72% af udlændingene kvinder. Ca. 42% af både danskere og migranter er gift. Sammenlignende kan det altså konstateres, at migranter ikke er specielt unge eller specielt gamle. De har heller ikke en anderledes profil i forhold til ægtestand. Vi kan derfor udelukke, at den særlige ulykkesprofil kan tilskrives alder eller en formodet speciel bekymringsfri tilværelse som ugift/ung.

Mænd har generelt en øget risikoprofil i forhold til kvinder, og der er en sammenhæng mellem maskulinitet og ulykker (Hansen et al., 2020). Flere mænd end kvinder kommer ud for arbejdsulykker, og ulykkerne er ofte mere alvorlige for mændene end kvinderne. Når der således er en overrepræsentation af mænd i forhold til kvinder blandt migranter i forhold til danskere, kan vi også formode, at de har en øget risikoprofil.

### Løn og risiko vejes op mod hinanden

Det er nærliggende at formode, at den relativt højere løn i Danmark sammenlignet med hjemlandet gør migranter mere villige til at tage chancer. I vores undersøgelse er det især informanter fra faglige organisationer, der peger på denne afvejning af risiko og indtjening. Fagforeningsfolk argumenterer altså for, at indtjeningsmulighederne får migrantarbejderne til at lukke øjnene for eller acceptere risikofyldt arbejde.

**“ Og så siger de halleluja, jeg har et job, og jeg tjener, og jeg kan sende nogle penge til familien. Alt det andet, det er underordnet for dem.**

(FAGFORENING)

Der er meget, der tyder på, at indtjening er vigtigt. Når vi har spurgt migranterne selv, er lønnen den mest dominerende motivation til at søge arbejde i Danmark. Således angives indtjening som den primære motivation, både konkret i forhold til en selv og generaliserende i forhold til andre migrantarbejdere.

F.eks. fortæller polske Gilbert, at “det var dét som fristede, altså lønnen” og ukrainske Vasyil fortæller også, at “jeg ville have en god løn”. Lettiske Kārlis fortæller samstemmende, at han ikke skulle tænke over det længe, da en ven spurgte, om han ville arbejde i Danmark.

**“ Min ven spurgte mig “vil du have noget arbejde i Danmark?”. Jeg siger selvfølgelig ‘ja’, og lønnen var rigtig god, så “let’s go!”. [...] Da han fortalte, hvor stor hans løn var, tænkte jeg, at jeg ville gøre det samme [som ham] og tage til Danmark.**

(KÅRLIS FRA LETLAND)

Jakub fortæller uddybende, at "der er ikke grund til, at jeg skal bruge min tid på at arbejde i Polen, når jeg tjener flere penge her". En ung polsk arbejder, forklarer uddybende om forskellen mellem at arbejde i Danmark og i Polen.

**// Hvis vi tænker på de sidste 12 måneder. Så arbejder jeg i 4 uger. Og så har jeg fri i 2 uger. Det giver 8 måneder beskæftigelse. 4 måneder fri plus ferie. Og så kan jeg tjene flere penge end i Polen. Så hvis vi skal sammenligne det, så er det meget bedre forhold for os her end i Polen.**

(UNG POLSK ARBEJDER)

Tilsvarende fortæller informanter generaliserende, at den primære motivation for at søge arbejde i Danmark handler om indtjeningsmulighederne. F.eks. fortæller spanske Alexandru, som har rødder i Rumænien, at "polakker, rumænere, som kommer til Danmark, de kommer, fordi man kan tjene nogle penge. Det er den store gulerod". Lettiske Janis erklærer sig enig, da han fremsætter, at "penge er den primære grund til, at de ikke er i deres egne lande". Især peges der på, at migrantarbejdere med fast bolig i hjemlandet alene arbejder i Danmark på grund af indtjeningen. Fagforeningsfolk, som selv har anden nationalitet end dansk, og som kommer i kontakt med mange migrantarbejdere, erklærer sig enige i, at den helt overskyggende motivation er indtjeningsmulighederne relativt til indtjeningsmulighederne i egne lande.

Den eksakte forskel i indtjeningsniveauet skal tages med forbehold, men migrantarbejderne fortæller, at de kan tjene mellem dobbelt og fire gange så meget som i hjemlandet. Disse angivelser beror på mange forhold, inklusive geografi, uddannelse, land og andet. Angivelserne skal derfor tages som personlige oplevelser af forskellene, ikke objektive angivelser af forskelle i indtjeningsmuligheder. Samtidig peger mange migrantarbejdere på, at lønnen alene er favorabel, hvis den skal bruges i hjemlandet. Den er ikke attraktiv for herboende migrantarbejdere.

For nogle er den højere indtjening alene en velkommen, men ikke nødvendig, lønstigning. Den højere indtjening gør det nemlig muligt at få og gøre nogle ting, som ellers ikke ville være mulige, eller som Amadei udtrykker det, at få "råd til de sjove ting". Andre fortæller i mere generelle vendinger om ønsket om "et bedre liv" uden at konkretisere, hvad der menes med det.

Mange er dog afhængige af den højere løn, og det er især låneforpligtelser til hus i hjemlandet, der skaber behov for den danske løn. F.eks. fortæller portugisiske Estevo om vanskelighederne ved at beholde sin bolig som en direkte motivation til at søge arbejde i Danmark.

**// På det tidspunkt var det svært, fordi lønningerne var faldende i mit land, så på det tidspunkt var det ikke nok, jeg kunne tjene til at opretholde et hus.**

(ESTEVO FRA PORTUGAL)

Også Aiko, som vi interviewer i en kælder i en villa, hvor han bor sammen med 10 andre mænd, fortæller også om, hvor afhængig han er af de højere indtjeningsmuligheder i Danmark.

**// Jeg har en kone, der er handikappet, og derfor har indkomsten været rigtig lille. Så kom jeg til Danmark, fordi lønningerne var væsentligt højere. Og ved siden af, er jeg også i gang med at bygge et hus hjemme i Litauen.**

(AIKO FRA LITAUEN)

Vi kan således helt overvejende bekræfte, at den primære grund til at arbejde i Danmark handler om lønforskelle.

Indtjeningsmuligheder kobles på migranternes risikoprofil. Faglige informanter peger således ofte på, at risiko og indtjening opvejes mod hinanden. En informant fra fagbevægelsen forklarer affirmativt, at sikkerhed vejes op mod indtjening.

**// [Migranterne] gør ting, som vi danskerne ikke kunne drømme om at gøre. Og det er jo klart. For de er jo økonomisk afhængige af, at der skal mad på bordet.**

(FAGFORENING)

En anden person fra fagbevægelsen supplerer:

**// Så var det bedre at arbejde farligt i Danmark end at være arbejdsløs i Rumænien eksempelvis.**

(FAGFORENING)

Blandt migrantarbejderne i vores studie, peges der også på, at indtjening og risiko måles mod hinanden. Måske er det klareste eksempel på denne afvejning et citat fra rumænske Daniel, som fortæller, at forsørgelsen af familien er så vigtig, at han er villig til at ofre sin egen sundhed.

**// Jeg bliver, fordi jeg tjener bedre. Jeg ofrer sundheden for, at jeg kan forsørge min familie. Ligesom andre rumænere.**

(DANIEL)

Ukrainske Boris forklarer på samme vis, at han har haft diskusprolaps tre gange i netop opsagte job, hvor han løftede tunge betonelementer på 120 til 130 kilo manuelt, men "blev ved med at arbejde, fordi jeg mangler penge". Russiske Igor fortæller samstemmende, at "man bare lukker øjnene og arbejder, arbejder, arbejder", mens Herbert fortæller om de overvejelser, han havde i forhold til en specifik arbejdsopgave:

**// Så sagde jeg til min chef, at "det kan jeg ikke arbejde med. Det er ikke det værd. Pengene. Måske kan jeg overleve det, hvis jeg får mere i løn. Hvis der er en chance for, at jeg kan få flere penge, så okay, måske jeg kan gøre det".**

(HERBERT FRA TJEKKIET)

Motivationen, den højere indtjeningsmulighed og den nødvendige indtjening har også en anden konsekvens. Arbejdere, der er afhængige af indtjening, har ikke samme exitmuligheder som danskere, som f.eks. dagpenge eller andet sikkerhedsnet.



### Andre normer og vaner (sikkerhedskultur)

I løbet af arbejdet med dette projekt, i det oprindelige opdrag og ved fremlæggelsen af resultaterne, møder vi ofte den holdning, at migranterne har en anderledes sikkerhedskultur. Det følger af denne tankegang, at sikkerhedskulturen er inferior i forhold til sikkerhedskulturen i Danmark, og det er derfor, migranterne har flere ulykker. Der er både metodiske og teoretiske udfordringer ved at efterprøve sådanne påstande.

For det første, er det langt fra klart, hvad der menes med kultur, hverken i daglig brug eller analytisk. Den Store Danske angiver således, at "Kultur er et ofte u håndgribeligt begreb" (Den store Danske, 2023), mens The Oxford Dictionary er lidt mere præcis, når den angiver at kultur er "the attitudes, behaviour, opinions, etc. of a particular group of people" (Cambridge Dictionary, 2023), altså "en bestemt gruppe menneskers holdninger, adfærd, meninger osv."

Når ordet kultur bliver sat sammen med sikkerhed, bliver det igen mere kompliceret. Sikkerhedskultur er nemlig dels et ord, som lægmænd bruger, men det bruges også akademisk, dog oftest i ældre litteratur. Sikkerhedskultur er således et omstridt begreb, og der er mange forskellige definitioner. Den akademiske litteratur har overvejende forladt fokus på sikkerhedskultur, fordi det er en fortsat udfordring at få fastlagt ikke bare, hvordan sikkerhedskultur påvirker ulykker, men også hvordan sikkerhedskultur opstår og bliver så "fast", at man kan tale om en kultur. Begrebet sikkerhedskultur er så abstrakt, at det nærmest er umuligt at operationalisere og bruge i analysen (Bisbey et al., 2021).

Men der er også andre problemer i forhold til at bruge begrebet på den måde, som interessenter bruger begrebet. Kultur, ifølge definitionerne i den akademiske litteratur, opstår nemlig i sociale sammenhænge. Kultur er fælles, og langt de fleste definitioner af sikkerhedskultur peger på delte opfattelser og værdier som definitionen af kultur (Bisbey et al., 2021). Det er ligeledes vigtigt at fremhæve, at langt de fleste definitioner af sikkerhedskultur peger på, at sikkerhedskulturen hører til i *organisationen*. Sikkerhedskulturen er en del af den organisatoriske kultur (Guldenmund, 2000). Kulturen er således *ikke* noget, som individer kan have. Og individer kan dermed ikke tage den med sig, f.eks. fra land til land.

Med alle disse forbehold forholder vi os derfor en smule anderledes til denne formodede sammenhæng. Vi undersøger i stedet, om migranterne hovedsageligt er orienteret mod hjemlandets sikkerhed, og om det kan udledes deraf, at migrantarbejdere medtager en lavere standard fra hjemlandet og overfører disse til arbejdspladserne i Danmark. Vi sætter derfor også kultur i anførselstegn i det følgende, fordi ordet ikke har en fast betydning og bruges meget løst.

Mange faglige informanter tager udgangspunkt i deres observationer på byggepladserne, hvor de har lagt mærke til, at migrantarbejdere udfører arbejdet *anderledes* end danskere. Nogle faglige informanter omtaler disse forskelle som "kulturforskelle", som allerede anført. Men allerede fra det første citat nedenfor, bliver det klart at interviewdeltagerne ofte bruger ordet meget løst og uden fast betydning. F.eks. er dét, der henvises til her, mangel på uddannelse, selvom det bliver kaldt kultur.

**// Det er så fordi, de har en anden viden, faglig baggrund. Og så træffer de beslutninger baseret på det. Men der er sådan lidt kulturforskelle, ikke?**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

Nogle peger på, at den anderledes "kultur" gør sig udslag i hårdere, manuelt og fysisk arbejde.

**// Det er en tradition. En kultur. Det ligger indlejret i dem. At det ikke er et problem at bære.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

Således gør disse offentlige myndigheder sig til talsmænd for en speciel kultur, en kultur som er indlejret i migrantarbejderne. Og de faglige informanter støttes af et ikke ubetydeligt mindretal blandt migranterne selv. Nogle migranter peger således også på kulturforskelle, som anført i kapitel 4. Denne "kultur" forbindes med arbejdsvillighed, arbejdsfasthed og uansvarlighed i forhold til sikkerhed.

Samtidig minder vi om, at migranterne ikke har en konform baggrund. Vi drager her på den opdeling vi fremlagde i kapitel 4, hvor vi identificerer tre nogenlunde afgrænsede grupper blandt vores informanter, nemlig karrierehåndværkere, nomader og opportuniste. Kun om karrierehåndværkerne (migranter, der primært har arbejdet som håndværkere eget land), kan man meningsfuldt forvente, at de medtager vaner og normer fra hjemlandet omkring sikkerhed og opførsel på byggepladser, især når de mangler ordentlig instruktion fra arbejdsgiver.

Om nomaderne (migranter, der primært har arbejdet som håndværkere i andre europæiske lande) giver det kun lidt mening at tro, at kulturen er medbragt hjemmefra. I stedet kan man meningsfuldt forvente at vaner og normer primært er et resultat af vaner og normer tilegnet på byggepladser rundt omkring i Europa. Nomadernes tillagte vaner, normer og måder at arbejde på er altså formentlig også blevet tilegnet på danske og andre vesteuropæiske byggepladser, ikke nødvendigvis hjemlandets byggepladser. Eller sagt med andre ord – og lidt firkantet – den anderledes "kultur" er snarere et resultat af opdragelse, behandling og oplæring på vesteuropæiske byggepladser, ikke på hjemlandets. Vi minder også om, at nogle migranter i denne gruppe ikke har arbejdet i hjemlandet i en årrække, og at det efterhånden er mange år siden EU blev udvidet i 2004, først med otte nye medlemsstater og senere, i 2007, med yderligere to lande (Andersen & Felbo-Kolding, 2013). Muligheden for at arbejde i vestlige EU-lande har altså eksisteret i snart 20 år.

Den sidste gruppe, gruppe 3, personer, der ikke har arbejdet som håndværkere i hjemlandet, men er blevet håndværkere i takt med migrationen, kalder vi opportuniste. Disse personer har typisk ingen håndværksmæssig uddannelse eller erfaring, når de starter på byggepladserne i Danmark. Blandt vores informanter, er der migranter, som har arbejdet som kokke, konditorer, kontorfunktionærer, ingeniører, chauffører, akademikere og journalister i deres egne lande. Alt oplæring i håndværkerfaget er dermed sket udenfor rammerne af deres nationale bygge- og arbejdspladser. Disse personer har altså ikke nogen medbragt sikkerhedskultur alene af den grund, at de aldrig har haft mulighed for at tilegne sig vaner og måder at arbejde på fra hjemlandets byggepladser. Deres vaner og normer er derfor et udslag af opdragelse og oplæring på de danske byggepladser.

Opsummerende må det lægges til grund, at alle arbejdere, der på noget tidspunkt har arbejdet på en byggeplads et eller andet sted i ind- eller udland, og det inkluderer selvfølgelig også migranterne, naturligvis kommer med nogle tillagte vaner og normer. Det er nærmest givent. Men beviser for, at kulturforskelle er den overvejende grund til migranternes øgede risiko for ulykker, har vi svært ved at finde. Tværtimod. Når vi vurderer tematikkerne i de 84 interviews med migrantarbejdere, som vi har gengivet i kapitel 4 og 5, vidner materialet om stor bekymring for egen sikkerhed og frustration med, vrede over og angst for den dagligdag, de må tåle på danske arbejdspladser, ikke alene en fortælling om kulturforskelle.

### **Manglende viden**

Viden er et anderledes og mere håndgribeligt tema i det samlede interviewmateriale. Manglende viden blandt migranterne er også et af de mest dominerende temaer i interviewmaterialet blandt faglige informanter. Som det fremgår af kapitel 4, problematiserer migranterne ikke selv deres faglige niveau. Og det er på netop dette punkt, at forskellene mellem faglige informanter og migranterne selv er tydeligst. De faglige informanter er nemlig ikke enige med migranterne. Der peges især på to former for viden: Viden om det faglige i jobbet og manglende viden om hvilke rettigheder, arbejdstagere har i Danmark.

Nogle interviewdeltagere peger således på migrantarbejdernes manglende faglige ballast som en af grundene til deres dårligere resultater i forhold til sikkerhed. Viden om hvordan arbejdet udføres forsvarligt og sikkert, er en del af den faglige ballast, argumenteres det. Det er viden, danske håndværkere tilegner sig på deres uddannelsesinstitutioner og socialiseres til i oplæringen. I situationer, hvor faguddannelsen fungerer optimalt, får danske lærlinge og svende både faglig viden, og herunder viden om at udføre arbejdet på forsvarlig vis:

**/// [Man] får nogle værktøjer med sig. Man får et kursus i, hvordan man sætter et stillads op. Man får et kursus i, hvordan man håndterer farlige giftstoffer. Hvordan man slukker en ildebrand. Hvordan man laver førstehjælp.**

(FAGFORENING)

Den faglige ballast har betydning, fordi der her følger en arbejdsmiljøopdragelse med de danske håndværksspecifikke uddannelser. Sikkerhed på arbejdet er altså knyttet op på fagligheden, argumenterer de faglige informanter.

Den stærke opdeling i fag, som vi kender i Danmark, og som gør, at danske håndværkere primært søger jobs inden for deres egen uddannelse, er mindre skarp blandt migranterne. Det betyder dels, at der er mange, der arbejder uden for deres eget fag (f.eks. en murer, der laver tømrerarbejde). Det betyder også, at nogle arbejdere er villige til at deltage i en bred vifte af håndværk, såkaldte multihåndværkere, uden dog at have de for Danmark kendte specialuddannelser.

**/// Men vi har også mere sådan all-around byggeri. Det er der mange, der er. Du kan lave lidt murerarbejde, lidt tømrerarbejde.**

(TOLK)

Endeligt er det ikke uhørt, at firmaer ansætter folk helt uden håndværksmæssig baggrund, f.eks. universitetsuddannede, der arbejder med gips eller beton. Både faglige informanter og migrantarbejdere peger på denne problemstilling. Det er umiddelbart logisk, at det er svært for en universitetsuddannet at gå sikkert på arbejde på en byggeplads i et fremmed land.

Den faglige uddannelse har dermed betydning for sikkerheden. Når migrantarbejdere starter på de danske byggepladser uden uddannelse, eller arbejder i et andet fag end deres eget, har de ikke den tilstrækkelige viden om sikkerhed og arbejdsmiljø. Argumentet er altså, at selvom arbejderne er i stand til at udføre det konkrete stykke arbejde, udføres arbejdet ikke nødvendigvis på den sikreste eller mest hensigtsmæssige måde.

**/// De har ikke nogen faglig uddannelse som os andre. Og dermed har de heller ikke ... De tænker simpelthen ikke arbejdsmiljø. Det er ikke noget de tænker over simpelthen. Så det er rigtig svært at klandre dem for noget, som vi andre er opdraget til at tænke om vores fag. Som de simpelthen ikke tænker over. Det er jo ikke fordi, de er dumme eller dovne.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Der er således grund til at tage forbehold her, fordi der er så stor uenighed blandt migranter og andre informanter. Det er også svært at vide, om interviewdeltagernes synspunkt er objektive i den forstand, at de reflekterer på den aktuelle situation i byggebranchen. Det er altså svært at vide, om de forskellige holdninger, der kommer til udtryk her, afspejler begge gruppers faktiske faglige niveau og viden om, hvordan man udfører arbejde på forsvarlig vis. Måske er disse holdninger et udtryk for mistro og manglende tillid i branchen. Den kan også være udtryk for en "os" og "dem" mentalitet, hvor arbejdere på tværs af lande ikke føler sig forenet i faget.

Samtidig er det intuitivt rigtigt, at hvis man ikke har den tilstrækkelige faglige viden, så er det også svært at lave arbejdet på den mest forsvarlige måde. Hvis man ikke har lært at bruge en vinkelsliber forsvarligt, er man naturligvis mere udsat i brugen af den. Derudover har vi ovenfor kategoriseret tre forskellige grupper af arbejdere, hvor nogle har den faglige ballast, mens nogle tydeligvis ikke kan forudsættes at have den. F.eks. kan det nok lægges til grund, at Mikolaj, som er uddannet økonom og arbejder som nedbryder samt Ryszard, som er civilingeniør, men arbejder med beton, næppe har den faglige ballast og dermed viden om arbejdsmiljø, da de først starter i byggebranchen.

Manglende viden om arbejdstagerrettigheder i Danmark er en anden tematik i forhold til uvidenhed. Der peges på, at reglerne er indviklede og svære at tilegne sig. Julian, som er medlem af og aktiv i fagbevægelsen, forklarer hvorfor viden er så vigtig.

**/// Danskerne ved det godt. De kender godt reglerne, og ved godt at de skal have arbejdstøj, at de skal have udstyr, at de skal have en eller to eller tre pauser i løbet af dagen. Polakker kender ikke noget til alt det.**

(JULIAN FRA POLEN)

Argumentet er altså, at denne manglende viden betyder, at migrantarbejderne er udsatte, fordi de ikke kræver f.eks. personlige hjælpemidler eller instrukser i deres arbejde.

**De har ret til at sige "hallo, hvor er min hjelm, hvor er min sikkerhedssko". Går noget i stykker, så går du til arbejdsgiveren. Du skal have nye sko, når de går i stykker. Du skal ikke vente i et år.**

(TOLK)

Når migrantarbejderne har været i Danmark i længere tid, bliver de bedre til at navigere i systemet. Det har også konsekvenser for sikkerheden.

**Vi kan se, at jo længere tid de har været i Danmark, jo bedre bliver de til at overholde reglerne. De kender dem. Og viljen til at overholde dem. Forståelsen for og i det hele taget kendskab til den danske model bliver større. Fordi de gradvis begynder at tale med andre håndværkere.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

Samlet set, peges der således på manglende viden hos migrantarbejderne, som en medvirkende grund til den øgede ulykkesprofil. Den uvidenhed, som informanterne henviser til, manifesterer sig på i hvert fald to måder i forhold til sikkerhed. For det første, er migrantarbejderne mere direkte udsatte overfor ulykker, hvis de ikke har den nødvendige faglige og arbejdsmiljømæssige viden. Men den manglende viden har også en anden effekt. Det gør dem mere sårbare overfor udnyttelse, en tematik, som vi har dækket i kapitel 4.

### Opsummering og refleksion, migrantarbejderens karakteristika

I denne del af rapporten har vi fokuseret på den enkelte medarbejders karakteristika. Formålet er at identificere de påvirkninger, der har at gøre med den enkelte medarbejder, og som er med til at give det anderledes resultat for migrantarbejderne.

Vi har dels vist, at det er omstridt, hvorvidt migrantarbejderne i nogle tilfælde mangler faglig ballast og dermed viden om, hvordan arbejdet kan udføres sikkert. At migrantarbejderne mangler kvalifikationer, er et argument som tidligere er blevet fremført. Således beskriver informanter fra byggesektorens organisationer i tidligere forskning også migrantarbejderne som havende manglende erfaring, eller som "generalister" uden de specifikke delsektorkompetencer, der normalt anvendes i Danmark, eller med kvalifikationer, der ikke er direkte sammenlignelige (COWI, 2012; Guldenmund et al., 2013). Andet eksisterende litteratur peger på, at migrantarbejderne hovedsageligt er orienteret mod deres hjemlande. Det følger deraf, at når der er lavere standard for sikkerheden i hjemlandene, vil dette medføre en lavere standard på arbejdspladserne i Danmark (COWI, 2012; Guldenmund et al., 2013; Refslund & Sippola, 2020). Vi kan dermed udlede, at der er mere støtte for de faglige informanternes argumenter om manglende faglighed og konsekvenser deraf, end der er for nogle migrantarbejderens argumenter om, at det ikke er tilfældet.

Vi har også vist, at migrantarbejderne er tørstige efter jobs og (højere) løn. Vores fund støttes af tidligere forskning. Der er således enighed om, at lønforskelle er hovedårsagen til, at migrantarbejderne søger arbejde i Danmark (Andersen & Felbo-Kolding, 2013). Arbejdstagernes mobilitet og forskellene mellem de mulige lønindkomster kombineret med ansvar over for familier og pårørende betyder, at migrantarbejderne har meget at miste, hvilket formodes at gøre migrantarbejderne mere tilbøjelige til at leve med et dårligt arbejdsmiljø og farligt arbejde, sammenlignet med deres danske kolleger. Migrantarbejderens alternativer kan være så utilstrækkelige, at det er svært at sige fra overfor dårlige arbejdsvilkår og den stærkere part, arbejdsgiveren. Den måde hvorpå de ulige økonomiske markeder mellem

hjemlandet og Danmark motiverer den enkelte arbejdstager er veldokumenteret i eksisterende litteratur (Andersen & Felbo-Kolding, 2013; Arnholtz & Hansen, 2009).

Nogle interviewdeltagere har desuden peget på kulturforskelle. Men det er usikkert, om det der opleves som en anderledes kultur i virkeligheden har at gøre med manglende faglig uddannelse og manglende viden. Derudover kan det tænkes, at brug af ordet "kulturforskelle" dækker over for meget. Alternativt dækker ordet over afsenderens ubevidste tro på, at dansk "kultur" er overlegen. Det bruges nærmest eufemistisk eller panegyrisk. Der er også en anden måde at tænke om den "kultur", som migrantarbejderne selv fremhæver. Et etnografisk studie (N. Nielsen & Sandberg, 2014) argumenterer således, at polske arbejdere markedsfører sig selv som havende en bestemt mentalitet, en "polskhed", som forfatterne kalder det i artiklen. Migrantarbejderne bygger altså ifølge denne logik en form for brand. Dette anderledes brand opstår som en reaktion på den manglende mulighed for at kunne profilere sig med en højere faglighed. I stedet skaber migrantarbejderne en niche, hvor effektivitet og arbejdsvillighed bliver kendetegn (N. Nielsen & Sandberg, 2014). Hvis "kultur" nærmere er et brand end reelle normer og vaner, skal de vedligeholdes. Og det kan kun vedligeholdes ved at leve op til forestillingen om arbejdsomhed, koste hvad det vil.

Vi har som sagt haft svært ved at påvise, at der reelt findes en anderledes form for sikkerhedskultur. Dermed støtter vi et andet studie (Guldenmund et al., 2013), som peger på, at forskelle snarere skyldes forskellige grader af træning og oplæring end etnicitet. I dette studie af tre europæiske lande, inklusivt Danmark, fandt forskerne det således svært at påvise, at dårligere sikkerhed skyldes kulturelle forskelle. Forskerne skriver: "Denne og andre undersøgelser indikerer ikke, at kulturelle påvirkninger spiller en afgørende rolle" (Guldenmund et al., 2013). I stedet peger Guldenmund et al. (2013) på, at sikkerhed er situationsbestemt, altså afgjort af de vilkår, arbejderne møder. Hermed bliver situationsbestemt viden helt central.

En systematisk gennemgang af litteraturen finder også, at forskellig opførelse på byggepladsen ikke skyldes nationalitet. Med andre ord, det er ikke muligt at skyde skylden for dårlig sikkerhed på den enkelte persons race eller fødeland:

De gennemgåede landbaserede undersøgelser bekræfter, at der ikke er grund til at tro, at medarbejdernes etniske eller nationale baggrund bestemmer deres sikkerhedspraksis. (Grøn & Knudsen, 2012, s. 98)

Derudover skal vi minde om, at den danske sikkerhed ikke var imponerende inden indtoget af østarbejdere fra 2004 og fremad. Således fandt studier fra tiden inden østeuropæernes indtog, at Danmark haltede stærkt bagefter i forhold til især Sverige (Grill et al., 2015, 2017). Det er svært at forestille sig at dette skyldes, at svenskerne har f.eks. mindre magtdistance eller andet, men mere nærliggende, at forskelle skyldes bedre oplæring, instruktion, kontrol og bedre uddannelse mm.

Måske er den vigtigste pointe, vi kan lave her, at vi må modtage migrantarbejderne, som de er. Pladserne, arbejdsgiverne, arbejdsmiljøfolkene og Danmark som land kommer ikke langt med at ønske sig migrantarbejderne med anderledes kultur, viden, erfaring, sprog og holdninger, end det der er tilfældet. Den uddannelse, viden og baggrund, migrantarbejderne kommer med, må tages om givne. Det, der kan laves om på, er hvordan arbejdspladserne og Danmark i det hele taget tager imod, oplærer og imødegår arbejdskraften, som den ankommer. Hvis migrantarbejderne mangler viden, må den leveres. Hvis migrantarbejderne udfører arbejdet på en måde, der bringer dem

selv eller andre i fare, må de instrueres i bedre metoder. Den næste del af rapporten vil undersøge, hvorvidt interessenterne på byggepladsen løfter dette ansvar.

## 8.2 TEMATIKKER OM SIKKERHEDS- OG ARBEJDSMILJØINDSATSEN

I dette afsnit vurderer vi forskellige indikatorer på arbejdspladsens intentioner, programmer og praksis i forhold til arbejdsmiljø og sikkerhed. I forhold til analysemodellen (Sorensen et al., 2016) beskæftiger vi os med det, der i modellen betegnes "Arbejdspladsens arbejdsmiljø og sikkerhedsintentioner, programmer og praksis". Arbejdspladsen er således det fulde batteri af indsatser, herunder indsatser som varetages af arbejdsgivere, bygherrer og offentlige indsatser. I en dansk sammenhæng er det primært de forskellige tiltag, der er stipuleret i Arbejdsmiljøloven. Og det er da også netop arbejdsmiljøloven, som faglige informanter orienterer deres svar i retning af.

Vi viser, at interviewdeltagerne generelt peger på manglende instruktion af migrantarbejdere, eksklusion fra arbejdsmiljøorganisering og mangelfulde introforløb. I forlængelse heraf, peges der på, at netop de personer, der er ansat til at varetage migrantarbejdernes hensyn er for dårligt klædt på til opgaven. I denne forbindelse giver det bedre mening end ovenfor at bruge litteraturen om sikkerhedskultur (Bisbey et al., 2021; Guldenmund, 2000) som analyseramme. Vi minder nemlig om, at sikkerhedskultur er socialt skabt i relationer mellem mennesker og "bor" i organisationen, ikke enkeltindivider. Vi minder også om, at de tiltag, som virksomheder sætter i værk, ikke må fejlforklages som kultur. Men når virksomhederne ikke har hensigtsmæssige procedurer på plads og signalerer, at de ikke værdsætter sikkerhed for alle, misbruger de deres mulighed for at påvirke sikkerhedskulturen i positiv retning (Bisbey et al., 2021).

### Det er svært for arbejdsmiljøansatte at få gennemført gode arbejdsmiljøtiltag

Arbejdsmiljøkoordinering i Danmark og det videre EU har sit fundament i EU-lovgivning (Ajslev & Møller, 2023). Med direktiv 92/57/EØF af 1992 blev arbejdsmiljøkoordinering et vigtigt redskab i de politiske initiativer, der søger at forbedre arbejdsmiljø, sundhed og sikkerhed blandt bygningsarbejdere (Ajslev & Møller, 2023).

Selve arbejdsmiljøkoordineringen bliver til dels varetaget af en arbejdsmiljøkoordinator, som har ansvaret for at sikre samarbejdet mellem arbejdsgiverne i arbejdsmiljøspørgsmål og for at sikre, at arbejdsgiverne anvender de generelle forebyggelsesprincipper (Ajslev & Møller, 2023). Arbejdsmiljøkoordinatoren skal koordinere arbejdsmiljøet, hvor der er mere end én arbejdsgiver til stede (Aulin og Capone Citation 2010). Koordinatoren kan være ansat af bygherren, entreprenøren eller som ekstern arbejdsmiljørådgiver. Arbejdsmiljøkoordinatoren skal i lovgivningsmæssig henseende "handle på bygherrens vegne". I 2019 gennemførte 1207 personer det obligatoriske uddannelsesforløb for at blive certificeret arbejdsmiljøkoordinator i Danmark. Det er et tal svarende til de foregående tre år (Ajslev & Møller, 2023). Kurset tager en uge.

Udover koordinatorens arbejde, ansætter nogle firmaer interne arbejdsmiljøfolk. Her er der stor forvirring omkring titler. Nogle gange bæres titlerne chef, projektleder eller andet. Andre igen arbejder som arbejdsmiljøkonsulenter. Disse har intet fast arbejdssted, men arbejder i stedet som uafhængige konsulenter. Næsten alle vores informanter blandt denne

gruppe har bred erfaring både med varetagelse af bygherreansvar, internt, og fra offentlige tilsynsstillinger.

De arbejdsmiljøfolk, vi har interviewet til dette projekt, er blevet udpeget af andre som dygtige og ambitiøse. Dette til trods, oplever også disse arbejdsmiljøfolk, at det kan være svært at komme igennem med arbejdsmiljøtiltag. Det kan være svært for selv de mest professionelle i branchen, og de som tager deres ansvar alvorligt, at komme igennem med gode arbejdsmiljøtiltag.

**“ Så jeg har altid kæmpet for, at arbejdsmiljø det skal være et fagområde, det har jeg også oplevet i rådgiverbranchen. Når man sidder som P-koordinator, man er jo en sekundær ludobrik, der er irriterende og siger dumme ting i projekteringsfasen. Der er ikke nogen, der er i hvert fald ikke mange, der ser værdien i at den gode arbejdsmiljøkrone. [...] Man skal virkelig, virkelig holde fast for at få dem til at forstå det.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Vi udleder, at selv de dygtigste i branchen har svært ved at slå igennem.

Andre arbejdsmiljøansatte i branchen har meget mindre erfaring, viden og ballast, end vores informanter. Nogle faglige informanter peger da også på, at alt for mange arbejdsmiljøfolk er alt for dårligt uddannede. En informant fra de faglige organisationer fortæller, hvordan han oplever arbejdsmiljøfolkernes evne til at beskytte arbejderne.

**“ De har godt nok sådan nogle sikkerhedsfolk til at gå rundt. Men de aner jo ikke, hvad de laver.**

(FAGFORENING)

Der er rift om de dygtige arbejdsmiljøfolk, og der er ikke nok af dem, hvilket betyder, at ansatte ikke altid har den fornødne faglige baggrund. En ansat fortæller, med dårlig skjult foragt, om andre arbejdsmiljøansatte.

**“ Alt det her, der hedder arbejdsmiljø, det er den her konstruktørelv, der bliver sat til det. At kigge på det.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Den manglende faglige ballast kombineret med minimal uddannelse i arbejdsmiljø betyder, at ansatte arbejdsmiljøfolk ikke nødvendigvis kan sætte sig igennem, når de primære hensyn er tidsplaner og økonomi (se senere i dette kapitel).

**“ Oi, hvor vi bare bakker meget med, at for det første er det unge mennesker, som ikke får den fornødne uddannelse, som ikke har prokura til at træffe nogle beslutninger. Til at sætte igennem. Og de er simpelthen ikke uddannede til det. De er simpelthen ikke kvalificerede nok til at håndtere de her komplekse byggesager. Vide alt det, som vi sidder og snakker om. Og kende byggebranchen. Og kende byggepladskulturen. Og kende mekanismerne. Det aner de simpelthen ikke noget om.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

De bliver "kørt over", som en arbejdsmiljøansat udtrykker det.

**// Hvis du ikke har din viden med dig, så bliver du kørt over, og hvis du ikke har dig selv med, så bliver du også kørt over. Det er en hård verden, og vi er sgu også nogle lidt specielle folk, os der synes det er spændende, det kan jeg godt se, når jeg sådan kigger rundt. Altså fordi... hvem fanden gider holde på den her holdeplads hver dag ikke? Men altså, det er vi nogle, der gør.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Der bliver peget på, at uddannelses tilbuddene indenfor arbejdsmiljø halter bagefter<sup>11</sup>, hvilken gør arbejdsmiljøfolk dårligt klædt på til opgaven.

**// Men der er ikke nogen uddannelse. Men det er det, der er problemet faktisk. [...] Så det der grundniveau, det ligger kun i koordinatoruddannelsen, som varer 5 dage, hvor man sidder og snakker med alle mulige, og man tænker bare, hold da kæft altså ikke, der var ikke mange nyheder, kan man sige vel.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Den samme arbejdsmiljøchef fortæller videre, at der er kæmpe rift i branchen efter folk ligesom ham selv, der har den brede erfaring. Han betegner det manglende udbud af kvalificerede arbejdsmiljøkoordinator som en branchebrist.

**// Så der ligger helt klart sådan en branchebrist. Jeg har lige søgt nu her og skulle ansætte en, og de personer der søgte, det var nogle gamle betoner, som synes arbejdsmiljø var spændende, men det kan jeg jo ikke bruge til noget, fordi jeg skal jo sende dem ud på kæmpe byggepladser, og bygherrerne forventer, at det er en professionel. Så jeg har været ude og trække i nogle, som sidder i branchen, så vi bytter rundt alle os, der har med arbejdsmiljø at gøre. Vi bytter rundt, og hold kæft ... Jeg tænker, der må flyve mange 1000 krone sedler rundt, fordi man kan kun trække på folk med lønnen efterhånden. Så det er et branchehul, kan man sige.**

(ARBEJDSMILJØANSAT).

Blandt vores informanter bliver der overordnet stillet spørgsmålstejn ved effektiviteten af arbejdsmiljøindsatsen.

### Sproglige udfordringer i arbejdsmiljøindsatsen

Manglende sprogfærdigheder udpeges som en udfordring i forhold til den udenlandske arbejdskraft. En meget stor del af de informanter, som ikke selv er migranter, peger på sprog som en udfordring i forhold til sikkerhedsindsatsen (se kapitel 4 om migranternes modsatte opfattelse).

Udfordringerne opstår på forskellige måder. F.eks. peger der på, at nødvendige instruktioner ikke bliver givet videre, eller ikke videregivet på et sprog, der forstås af arbejderne.

**// Ja altså jeg tror udfordringen er, at der er den der sprogbarriere, at det er stort issue, det tror jeg faktisk det er, at det bliver negligeret lidt, og så "jamen nu har vi sagt det på engelsk, og oversætter vi bare til formanden, og så går han ligesom videre med det". Men det kan man jo ikke være sikker på.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Denne bekymring knytter sig således til arbejdernes sikkerhed, fordi fyldestgørende instruktion formodes at medvirke til bedre sikkerhed. Det formodes altså, at manglende sprogkunderskaber hos arbejdstagerne og arbejdsledere skaber farlige situationer.

**// Det at han ikke har dansk som modersmål. Men måske som tredje sprog, eller at han ikke engang kan det. At engelsk også er svært. Det gør at han måske heller ikke er instrueret i sine arbejdsopgaver korrekt.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

**// Og problemet er jo, når nu vi holder sikkerhedsmøder, så her der foregår det på dansk. Det vil sige at selv en formand, som snakker engelsk, deltager ikke... Så er det så sådan en chef, der så kan formidle noget videre til en formand på engelsk, der så skal formidle noget videre på polsk til sine kollegaer, og så bliver det sgu... Så kan jeg være i tvivl nogle gange, hvad det er, der bliver meldt ud af de ting, hvor jeg er overbevist om, at de også indimellem tænker, "jamen det er sgu da et underligt system, de har her i Danmark", fordi man ikke måske bliver ordentligt informeret. Det er jo... Kommunikation er jo en svær ting i forvejen, det kan vi jo se på bare de danske medarbejdere, så det er endnu sværere, når det kører over 3 forskellige sprog til sidst.**

(ARBEJDSMILJØKOORDINATOR)

Til at sikre, at manglende sprog ikke medfører farlige situationer, bruges tosprogede arbejdere som mellemlid. Nogle har gode erfaringer hermed:

**// Det er vigtigt at have tosprogede. Så hidkalder vi dem eller supervisere, for så kan de forklare. Det kan man godt klare. Men læringen er, at man skal sikre sig, at der er nogle, der er rigtig gode til engelsk. Eller deres sprog og dansktalende.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Andre er mere skeptiske. Selv i situationer, hvor der bruges tosprogede mellemlid, som har til opgave at formidle instrukser om arbejdet og sikkerhed, formoder nogle interessenter, at der er potentiale for forvirring og dermed risiko, fordi oversættelserne måske ikke fanger alle nuancerne.

**// Hvis man skal arbejde med den udenlandske arbejdskraft, så skal man sikre sig at det sprogmæssige ikke er en barriere. Det kan man blandt andet gøre ved at sikre sig, at der er nogle i byggeledelsen, der kan tale dansk. Ellers kan man også kommunikere på engelsk. Men der sker bare rigtig mange misforståelser alligevel. Selvom man synes, man er god til engelsk og alle sådan nogle ting.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

11 Den første uddannelse i arbejdsmiljøledelse er for første gang udbudt i efteråret 2023 på Syddansk Universitet: [https://www.sdu.dk/da/uddannelse/efter\\_videreuddannelse/master/arbejdsmiljoeledelse](https://www.sdu.dk/da/uddannelse/efter_videreuddannelse/master/arbejdsmiljoeledelse)

På samme vis er især de faglige organisationer skeptiske overfor en praksis, hvor det officielle sprog er festsat til engelsk uden hensyntagen til, om arbejderne på gulvet reelt kan tale og forstå engelsk.

### **Men så skriver de bare, at projektsproget er engelsk, og dem der taler engelsk, det er ingeniøren.**

(FAGFORENING)

Som det fremgår af ovenstående citater, er det primært andre informanter end migrantarbejderne, og kun enkelte migrantarbejdere, som gør sig til talsmænd for sprog som en risikofaktor.

### **Udelukkelse fra arbejdsmiljøorganisering**

I dette afsnit fokuserer vi på den del af arbejdsmiljøindsatsen, der varetages gennem arbejdsmiljøorganisationen (AMO) på byggepladserne. Især fokuserer vi på migrantarbejdernes adgang til at deltage i denne indsats qua den valgte stilling som Arbejdsmiljørepræsentant (AMR).

Reglerne om AMO er nedfældet i Arbejdsmiljølovens (LBK nr 2062 af 16/11/2021) kapitel 2 om samarbejde om sikkerhed og sundhed. De vigtigste regler er gengivet i figur 21.

**FIGUR 21: LOVGIVNING OM ARBEJDSMILJØORGANISATION (AMO)**

Arbejdsmiljøorganisationen (AMO) er et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere om et godt arbejdsmiljø. AMOs opgaver og funktion handler primært om at medvirke til at skabe rammerne for et godt arbejdsmiljø i virksomheden. AMO har også en vigtig opgave i at påvirke kollegerne til løbende at arbejde hen imod et godt arbejdsmiljø. AMO har både strategiske og operationelle opgaver (Arbejdstilsynet, 2011).

Lovreglerne om arbejdsmiljøorganisation findes i Arbejdsmiljøloven (LBK nr 2062 af 16/11/2021). Ifølge § 6 skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed i virksomheder med 1-9 ansatte ske ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, de ansatte og eventuelle arbejdsledere. I virksomheder med 10-34 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed organiseres i en arbejdsmiljøorganisation bestående af 1 eller flere arbejdsledere og 1 eller flere valgte arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) med arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne som formand. I virksomheder med 35 eller flere ansatte skal samarbejdet organiseres således, at der oprettes en arbejdsmiljøorganisation med følgende to niveauer: 1) de daglige opgaver, og 2) de overordnede opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed.

Udover lovreglerne har Arbejdstilsynet udarbejdet en række vejledninger. Ifølge disse vejledninger er de valgte AMR'er således en del af arbejdsmiljøorganisationen, hvor de andre nøglepersoner er arbejdsgiveren og udpegede arbejdsledere (Arbejdstilsynet, 2011). Der skal være mindst det samme antal arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i AMO. Formålet er at sikre, at arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter deltager ligeværdigt i AMO-arbejdet (Arbejdstilsynet, 2011).

De ansatte skal have mulighed for regelmæssig kontakt med den del af AMO, som varetager opgaverne inden for deres område. De ansatte skal have let ved at få kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentant og medlemmerne af AMO ligesom medlemmerne af AMO skal have mulighed for at udføre opsøgende arbejde i forhold til de ansatte.

Arbejdsgiveren skal sikre, at medlemmerne af AMO kan deltage i virksomhedens planlægning af arbejdsmiljøarbejdet. (Arbejdstilsynet, 2011), og at der er rimelig tid afsat til arbejdet, jf. § 8. Ligeledes skal arbejdsgiveren sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse af en varighed på 3 dage, jf. § 9.

Måske er den klareste indikation på, at AMO ikke fungerer som det skal, migrantarbejdernes problemer med at give meningsfulde svar, når adspurgt om valgte AMR og AMO, som dokumenteret i kapitel 4. Migranterne selv har påfaldende lidt at sige om AMO og AMR, og med så lidt at sige, er det svært ikke at komme til den konklusion, at AMO har ringe effekt i forhold til migrantarbejderes arbejdsmiljø.

Vores umiddelbare konklusion støttes af de faglige informanter. Det er således en udbredt opfattelse blandt faglige informanter, at migranter er ekskluderet fra arbejdsmiljøorganiseringen på byggepladserne. De bliver dermed også ekskluderet fra den overordnede opgave, som det er at planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om arbejdsmiljø.

En arbejdsmiljørådgiver, som besøger et stort antal byggepladser hver uge, observerer således, at "de deltager jo heller ikke i sikkerhedsmøderne.

De deltager ikke i noget som helst". Den samme arbejdsmiljørådgiver deler sin opfattelse af, hvorfor migranterne ikke deltager.

### **Så kommer der en arbejdsmiljøleder. Altså en leder fra deres firma. Vi forventer jo, at der både kommer en ansat og en arbejdsgiver. Så kommer der kun arbejdsmiljølederen. Så får vi at vide, at dem der har prøvet at snakke med vores udenlandske kolleger, jamen de bliver ikke spurgt. Og når de bliver spurgt, så får de at vide, at det skal de ikke. Og så er der jo nogle, hvis de spørger, så bliver de jo fyret.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Nogle argumenterer for, at lovsættet slet ikke virker efter hensigten, og forklarer at de derfor selv benytter andre metoder end den lovpligtige AMO. F.eks. fortæller en arbejdsmiljøansat på en stor offentlig byggeplads, at de "ikke hænger sig i", hvorvidt AMO fungerer.

**// Nogle gange er det lederen, der kommer. Nogle gange er det repræsentanten alt efter, hvad der lige er tid til. Det hænger vi os ikke så meget i – det gør jeg i hvert fald ikke. Det der er vigtigt, er bare at der er en fra firmaet, der deltager. Som har prokura til at sige ja og nej. Det samme med sikkerhedsmøder. Reelt skal der jo både sidde arbejdsgiver og AM-repræsentant. Det er lovgivning. Det forholder jeg mig ikke så meget til, må jeg indrømme.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Som det fremgår af interviewet, opfatter i hvert fald denne informant loven som et valg. Og der er da også enkelte informanter fra de faglige organisationer og tilsynsmyndigheder, der peger på, at der ikke er konsekvenser af manglende AMO. Det er altså gratis at bryde loven i dette tilfælde.

Andre arbejdsmiljøansatte oplever, at det især er svært at få løst tilknyttede arbejdere, såsom vikarer, involveret i AMO.

**// Ja helt sikkert, det har vi også bemærket i arbejdsmiljøorganisationen, der er altså lidt mere... man er lidt mere ligeglad, der er ikke et så stort tilhørsforhold til virksomheden, og det gør jo altså måske, at "nå ja, det kan godt være, at de har alle de regler og politikker, men jeg skal kun være her en kort periode".**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Andre peger på, at grunden til at AMO ikke fungerer i det hele taget og i forhold til migrantarbejdere i særdeleshed er, at deres bidrag er for ukvalificerede. Både arbejdsmiljøkonsulenter, der kommer på mange pladser, og ansatte i firmaerne oplever, at migranterne ikke er klædt på til opgaven og derfor ikke kan bidrage.

**// Hvad er det egentlig, der er vores opgave. Hvad går det ud på? Hvad er det, jeg skal bidrage med? Det ved de ikke.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Den manglende faglige ballast (se tidligere i dette kapitel) får betydning i denne sammenhæng. Evnen til at påtage sig ansvar skal være til stede. Det er ikke nok at deltage i møder som modtager af information.

**// Og det er lige præcis det, danske håndværkere de kan, når de kommer ind på en byggeplads. Så er de simpelthen opflasket med... helt fra børnehaven, gennem folkeskolen, at de skal deltage. De skal tage aktivt ansvar. De har nogle pligter, de skal deltage i samarbejdet.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

I den forbindelse peges der på, at det gode arbejdsmiljø opnås ved at indgå i en dialog om at finde løsninger på de "sorte huller", som en arbejdsmiljørådgiver kalder det. Det er situationer, hvor der er flere muligheder for at løse opgaven, og hvor det kræver indsigt at vurdere, hvordan opgaven kan løses på den bedste måde. Ikke alt er klart forklaret i vejledningerne og lovgivningen. Beslutninger kræver derfor en konkret vurdering.

**// En ting er at sidde og bare være brokkerøv. De findes selvfølgelig også. Men det er også noget med at være uddannet til og være villig til at tage dialogen og finde løsninger. Der hvor viden ikke er nok, men vi skal tage en vurdering. For der er jo ikke svar på alting. Men man skal i hvert fald være kvalificeret og parat til at tage nogle vurderinger**

(ARBEJDSMILJØANSAT).

Det er klart, at jo færre, der har en forståelse for arbejdsmiljø, desto dårligere bliver denne beslutningstagen.

**// I mange af de danske virksomheder, der vælger man en arbejdsmiljørepræsentant, som deltager i de her sikkerhedsmøder. Og det meste, det står på dansk. Det står ikke på de der 3 til 4 fremmedsprog, der også er på byggepladsen. Nogle steder står der "pas på" på fire sprog. Andre steder står der slet ikke "pas på". Eller kun på et [sprog].**

(FAGFORENING)

Sprog nævnes også som en barriere for deltagelse, idet der ikke sørges for mødefacilitering på et sprog eller med tolke, som gør det muligt at deltage på en meningsfyldt måde. Andre peger dog på, at information ofte formidles via en i sjakket, der kan dansk eller engelsk. Men det er åbenbart, at der er stor mulighed for både miskommunikation eller at informationerne simpelthen ikke bliver formidlet, når kommunikation sker på denne måde.

**// Der er ofte en i et større sjak, der kan kommunikere med andre. Fordi de jo skal have nogle instrukser. Forhåbentlig også arbejdsmiljøinstrukser. Men det er jo ikke sikkert, det ryger videre, vel?**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

Der er heller ingen garanti for, at vedkommende der tilfældigvis kan et ekstra sprog, har de fornødne pædagogiske/kommunikative værktøjer, der skal til for at formidle kompliceret information såsom arbejdsmiljøinstrukser.

**// Jeg har selv siddet på sikkerhedskurser. Og den udenlandske arbejdskraft forstår ingenting selvom det foregår på engelsk. Det er tydeligt – også for os, der bare sidder der – at de forstår jo ingenting.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

En af grundene til at AMR'ernes bidrag opleves som ukvalificeret kan være, at AMR vælges blandt de engelsksprogede, ikke de bedst kvalificerede:

**// På den plads, som jeg har været på i tre år, så har vi en AM-repræsentant. Man vælger typisk kun blandt de kolleger, som taler engelsk. Og så får de også typisk udleveret en computer, så de kan arbejde lidt.**

(POLSK ARBEJDER UNDER GRUPPEINTERVIEW)

Dermed nævnes sprog og kommunikation igen som et problem. Sprog er altså en tilbagevendende bekymring.

Helt overordnet må det altså konkluderes, at AMO ikke fungerer efter hensigten på nogle (og formentlig mange) pladser, og at migrantarbejderne er særligt ekskluderede i indsatsen om eget arbejdsmiljø og ekskluderingen både skyldes, at de ikke bliver inviteret med i opgaven, men også at de ikke er i stand til at løse opgaven, når de er med.

### **Formel, fremfor reel sikkerhed**

Formel fremfor reel sikkerhed er et gennemgående tema i interviewene. Argumenterne sammenlagt går ud på, at forskellige arbejdsmiljø tiltag er ikke nødvendigvis til gavn for migrantarbejderne eller har en reel virkning på nedbringelse af ulykker, bedre trivsel eller andet (*Safety of work*), men derimod alene har den effekt at fremstå, som om sikkerhed er vigtigt. De formelle indsats, der findes på byggepladserne (*Safety work*) medfører således ikke reelt forbedringer i sikkerheden for migrantarbejderne.

Migrantarbejderne peger på, at sikkerhedstiltagene ikke er reelle, men alene har til hensigt at få det til at se ud som om, firmaer og bygherrer bekymrer sig om migrantarbejdernes sikkerhed og velbefindende. Tyske Ernst, som har arbejdet i grænselandet i mange år, observerer, at

**/// Det er sikkerheden, der ser godt ud. De har papirer, hvor der står noget om sikkerhed og kvalitet. Det står jo næsten i alle papirerne. Men det er jo ikke rigtigt.**

(ERNST)

Ansatte i de faglige organisationer har samme opfattelse og forklarer, at hans generelle oplevelse er, at både arbejdsgivere og bygherre ikke altid er interesserede i at skabe reel sikkerhed, men blot at få det til at fremstå sådan.

**/// Men nogle gange får vi jo også sådan nærmest opfattelsen af, at det er et alibi. Så ser det pænt ud, og der har været sikkerhedsmøder, og de er blevet introduceret, og i virkeligheden er det bare sådan noget, der skal overstås, ikke.**

(FAGFORENING)

En informant fra en tilsynsmyndighed fortæller om vanskelighederne ved at føre tilsyn, fordi offentlige bygherrer medvirker til at skjule, hvad der foregår på byggepladserne.

**/// Men det vil altid være [offentlig bygherre] selv, der vurderer, hvad skal der ske. Der kan være alle mulige skjulte dagsordener og rygklapperi, og folk de kender. Og så kan den stille og roligt blive pakket væk. Det kan også være nogle, der tænker, det har vi simpelthen ikke behov for, at det kommer frem det her.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

I et andet eksempel, fortolker en arbejdsmiljøansat tilsvarende om mekanismer i forholdet mellem bygherre og udbudstager:

**/// Firmaet vasker jo hænderne. Nu har vi jo sørget for, at der er en fra jeres eget hold, der lige kan sørge for det her. Så har ... det har I jo skrevet under på her i udbudsmaterialet. Så vi vasker jo bare hænderne. Og så sørger I jo selv for den der.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

En anden informant fra de faglige organisationer fortæller om et konkret stort privat byggeri:

**/// De har en helvedes masse regler. Og ting, som medarbejderen skal leve op til. De håndhæver dem. Hårdt. Men det er ikke sikkerhed for medarbejderens skyld. Det er desværre ikke det samme, som at der ikke sker uheld. Så jeg ser det lidt som en måde at dække sig ind på. At man har et fantastisk arbejdsmiljø på pladsen.**

(FAGFORENING)

Disse tiltag har altså ikke til hensigt at beskytte migrantarbejderne, men derimod at beskytte firmaet, her bygherre, i forhold til sagsanlæg. På denne måde sker der en ansvarsforflyttelse i retning af medarbejderne. En arbejdsmiljøkoordinator, bekræfter at sådan praksis, som sikrer en formel overdragelse af ansvaret til underentreprenør, også værdisættes i kæderne.

**/// De skal skrive under på, at de har hørt og forstået det hele. Og de dokumenter får vi så leveret hos vores entreprenør, så vi altid kan sige "det har vi fortalt dem".**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Migrantarbejdere deler oplevelsen af, at sikkerhedskurser, arbejdsmiljøorganisering og andet ikke nødvendigvis er til for migrantarbejdernes skyld, men alene er noget, der skal overstås, så firmaerne kan fremstå, som om de har gjort et eller andet.

**/// Lige efter vi selv har været på kurset på skype, og lige så snart vi kom tilbage, så blev vi presset til igen at arbejde og producere. Ja, altså det er kun for at vise, at vi har været på kursus.**

(ESTEVO FRA PORTUGAL)

Julian er enig.

**/// Arbejdsgiveren udfører dem [arbejdsmiljøkurser], men arbejdsgiveren er ligeglad med, om vi overholder det.**

(JULIAN FRA POLEN)

Polske Alan fortæller om et konkret eksempel, hvor firmaet forsøger at fralægge sig ansvaret. Dette sker helt konkret ved at:

**/// Lederens hustru, som var den daglige leder, hun kom med nogle papirer på dansk. Som hun sagde vedrørte arbejdsmiljø. I skal bare skrive under, at I vil passe på hinanden.**

(ALAN FRA POLEN)

Det er klart, at underskrivelse af et dokument har minimal effekt i forhold til at skabe reel sikkerhed på arbejdspladsen (*Safety of work*). I dette eksempel afskrives ansvaret til arbejdstagerne og til gavn for arbejdsgiveren.

Sammenlagt er det, der sker på byggepladserne altså en primær opmærksomhed mod formaliteter samt afskrivning af ansvaret, i stedet for reelle tiltag. Der fokuseres på procedurer, papirarbejde, som har til hensigt at dokumentere, at ansvaret er flyttet til andre. Sammenlagt demonstrerer citaterne også, at ansvaret afskrives nedad og i retning af arbejderne selv.



Der sker altså en risikoforflyttelse væk fra bygherre i retning af firmaer, fra hovedentreprenører til underentreprenører og fra disse i retning af arbejdere.

Et andet kritikpunkt går på, at firmaerne fokuserer på de letteste og billigste tiltag i stedet for tiltag, der gør en reel forskel for sikkerheden, men også er dyrere og mere indgribende at gennemføre. Således forklarer en informant for de faglige organisationer, at

**Der er en holdning blandt de store aktører, at vi skal påvise, at vi har gjort noget for det, så derfor pålægger vi, at de skal have hjelme på, handsker på, men de fjerner ikke de store problemer for de koster.**

(FAGFORENING)

På samme vis fortæller en arbejdsmiljøkonsulent om en konkret og speciel farlig arbejdsplads, hvor arbejdet indebærer håndtering af og arbejde i kemisk farlige miljøer.

**Der var [farlige kemikalier], ammoniak og der var svampesporer og det hele. Og det eneste, de kunne koncentrere sig om det var briller, hjelme og sikkerhedssko.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Argumentet er altså, at der bliver fokuseret på de billige tiltag i stedet for at fokusere på de aspekter af arbejdet, der er farligst og formentlig også dyrere at gøre noget ved.

### Arbejdstilsynets indsats besværliggøres

Som det fremgår af kapitel 4, oplever migrantarbejderne, at arbejdsgivere beordrer dem til at stoppe arbejdet, når Arbejdstilsynet kommer på tilsyn. I det følgende bygger vi på disse fund og udforsker, hvordan vi kan forstå Arbejdstilsynets indsats i forhold til spørgsmålet om, hvorfor migrantarbejdere er mere udsatte på byggepladserne.

En selvstændig arbejdsmiljøkonsulent giver sit bud på motivet for ordrene om at stoppe arbejdet, når Arbejdstilsynet kommer på besøg. Han peger på et finansielt motiv.

**Men nogle har den opfattelse, at så er det billigere, at de sidder nede i skurvognen i to timer.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Vi må lægge til grund, at virksomhederne ikke nødvendigvis anser Arbejdstilsynet som en sparringspartner, som kan bruges i en målrettet indsats til at forbedre arbejdsmiljøet. Bøderne har måske ovenikøbet en modsatrettet effekt, fordi firmaerne vil gå langt for at undgå en bøde. Dette er til trods for, at Arbejdstilsynet arbejder dialogbaseret. Det er klart, at det er svært for Arbejdstilsynet at opfylde deres kernefunktion, når arbejderne enten forsvinder eller stopper med at arbejde, mens tilsynet er i gang.

En informant, som varetager tilsynsmyndigheden er kommet til samme fortolkning. Denne person er også overbevist om, at migrantarbejderne dækker over firmaerne, fordi konsekvenserne ved ikke at gøre det er for høje.

**For de vil ikke have noget i klemme. De vil bare have lov til at fortsætte, så de kan få deres løn.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

En anden informant fra en tilsynsmyndighed har en lignende oplevelse, og forklarer uddybende, at

**Nogle gange, hvis man giver sig god tid på tilsynet, bruger en tolk på deres sprog og opnår en tillid. En gensidig tillid, så kan du nogle gange nå til, at de fortæller nogle ting, som ikke er godt. Hvor de siger, men du må ikke gå videre med det. For så mister jeg mit arbejde.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

Manglende værktøjer i Arbejdstilsynets værktøjskasse og/eller i Arbejdstilsynets praksis opleves som et problem. Disse udsagn formuleres oftest, som det der mangler i tilsynet. Der er enighed både blandt informanterne i Arbejdstilsynet og andre informanter om, at Arbejdstilsynets primære fokus er på det der kan ses og opleves her og nu. Med en tilsynsførendes ord "Vi skal konstatere det". Det kan være svært at få øje på det, der ikke umiddelbart kan konstateres.

En sådan blind vinkell i tilsynet er det psykiske arbejdsmiljø og trivsel.

**Hvordan føler de egentlig, de bliver behandlet, når de bliver sat til nye arbejdsopgaver? Der er jo også noget psykisk arbejdsmiljø i det, tænker jeg.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Det er i sagens natur svært at se trivsel, og det er heller ikke et selvstændigt fokus i Arbejdstilsynet. To medarbejdere i Arbejdstilsynet beskriver, hvordan fokus flyttes fra trivsel og psykisk arbejdsmiljø til det mere preserende i arbejdet.

**Jeg har ikke oplevet, at vi har spurgt arbejdsgiver ind til, hvordan er tonen herude, fordi vi har fokuseret på, at der er nogle arbejdsmiljøproblemer, der er mere presserende. Så jeg har ikke oplevet den del.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

**Der er så meget andet, vi også kunne spørge ind til så. Så har man ligesom valgt at sige, at der hvor der er størst sundheds risici eller ulykkesfare, det er det vi fokuserer på. Derfor har jeg ikke oplevet, at vi spørger ind til den der del.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

Som et andet eksempel peges der på, at Arbejdstilsynet ikke fører adækvat tilsyn med hvorvidt arbejdsmiljøorganisering er på plads, og alternativt, om arbejdsmiljøorganiseringen virker efter hensigten, og om de valgte repræsentanter er i stand til at løfte opgaven. Arbejdstilsynet fører heller ikke tilsyn med arbejdernes boligsituation, selvom bolig oftest er en del af migrantarbejdernes samlede arbejdsopgave, som vi har diskuteret andetsteds.

Tyske Ernst peger på, at tilsynet alene er et øjebliksbillede, og at det øjebliksbillede ændrer sig i samme øjeblik som Arbejdstilsynet forlader stedet.

**/// Det er også godt, at de kontrollerer så meget i Danmark, men det ser kun godt ud i det moment, hvor de går igennem butikken og de lige kigger hvordan og hvorledes fem minutter senere. De kigger jo også kun på papirer og alt muligt. Om hegnet er så og så højt, og alt det der. Det skal bare se fint ud. Og lige så snart de er ude af biksen, så er der ikke nogen, der er interesseret i sikkerhed.**

(ERNST)

Derudover opfatter især informanter fra de faglige organisationer det som uhensigtsmæssigt, at Arbejdstilsynet ikke må bruge billeder, der er taget af andre.

**/// De må ikke bruge mine billeder, AT. De skal tage deres billeder selv.**

(FAGFORENING)

Andre igen peger på, at de finansielle incitamenten til at sikre et godt arbejdsmiljø og sikkerhed er for små. Helt konkret peger flere især de faglige organisationer på, at bødestørrelserne er for små. Her sammenlignes der især med Sverige, hvor bødestørrelserne har ry for at være højere.

**/// Bødestørrelsen i Danmark er jo virkelig lille i forhold til andre lande. Om det var noget, der kunne få rykket noget. Altså simpelthen at størrelsen på hammeren er afgørende. Det tror jeg. For hvis du kigger [til] Sverige, så er bødestørrelsen meget, meget større.**

(FAGFORENING)

En særlig form for problemstilling knytter sig til lovens validitet/gennemslagskraft på byggepladserne. Både informanter i Arbejdstilsynet og udenfor rapporterer, at loven opleves som værende til forhandling. Under vores egne interviews har vi også oplevet denne holdning. F.eks. har arbejdsmiljøansatte forklaret, at de undgår at bruge arbejdsmiljøorganiseringen i deres arbejde, med det argument, at der findes bedre metoder end det, som loven foreskriver. Arbejdsmiljøloven opleves altså som noget, der kan forhandles og omgås, eller som en arbejdsmiljøchef formulerer det: "Man tror den er vejledende".

Arbejdstilsynet fortæller samstemmende, at der bliver sat spørgsmålstegn ved loven og Arbejdstilsynets myndighed på området. F.eks. fortæller en tilsynsførende, at

**/// Vi har oplevet en bygherre sige til os, jamen jeg har spurgt en rådgiver og han siger, at det er i orden, det vi gør. Og der var vi nødt til at sige "jamen hallo, hvis du får en fartbøde af politiet, så går du da ikke hen og spørger en anden, om det er i orden at køre for stærkt her". Vi er myndigheden. Vi har sagt, at I skal gøre sådan og sådan. Og så siger du til os, at det bestemmer du ikke?**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

Endeligt peges der på, at Arbejdstilsynet alene fanger konsekvenserne, men ikke har beføjelser til at vurdere, hvad denne informant anser som den virkelige synder, nemlig urealistiske tidsplaner og økonomiske hensyn:

**/// Altså Arbejdstilsynet for eksempel, de har det jo meget med at komme og give et påbud på et manglende rækværk. Du har ikke høreværn på eller briller på eller et eller andet. Hvor de skal op i et større perspektiv og sige: "jamen man kan ikke lave det her på den tid, det kan simpelthen ikke lade sig gøre". [...] Og taberne i det spil er jo håndværkerne, inklusiv den udenlandske arbejdskraft fordi de bliver nogle gange nødt til at springe over, hvor gærdet er lavest.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Til trods for de oplevede mangler, kalder næsten alle informanter på mere tilsyn, ikke mindre.

### Opsummering og refleksion, sikkerheds- og arbejdsmiljøindsatsen

Der er stort potentiale i arbejdsmiljøtiltag (Dyrborg et al., 2021). Således viser en nyere undersøgelse, at prioriteringen af arbejdsmiljøet "hænger sammen med en signifikant, moderat reduktion i anmeldeligt arbejde-ulykker, og en signifikant stærk reduktion i alvorlige arbejdsulykker".

Men vores studie viser, at det er svært for selv meget ambitiøse arbejdsmiljøansatte at komme igennem med tiltag. Oplevelsen af, at arbejdsmiljø ikke tages alvorligt, bakkedes op af en næsten ny dansk undersøgelse foretaget af Ajslev og andre NFA-ansatte (Ajslev et al., 2022). Denne undersøgelse af arbejdsmiljøkoordinatorer, som er udvalgt til undersøgelsen, fordi de er særligt dygtige, giver en god indsigt i arbejdsmiljøkoordinatorernes dagligdag. Lige som tilfældet er i vores eget studie, beskriver alle informanter i NFA-studie (Ajslev et al., 2022), hvordan det er "svært at implementere arbejdsmiljøtiltag, fordi de fleste andre interessenter i byggeorganisationen ikke prioriterer arbejdsmiljø over andre dagsordener og kan være ret afvisende over for arbejdsmiljøkoordinatoren" (2022, s. 57). Studiet (Ajslev et al., 2022) beskriver også, at arbejdsmiljøkoordinatorerne har svært ved at bevare et positivt billede af deres egen indflydelse på byggepladserne, og nogle beskriver sig selv som et nødvendigt onde og perifere til beslutningsprocesserne (Ajslev et al., 2022).

På samme vis bliver der også i den internationale litteratur sat spørgsmålstegn ved effektiviteten af arbejdsmiljøindsatsen. Altså, om stigningen i personel med arbejdsmiljø som fokuspunkt kan spores som virkninger. F.eks. fremføres det, at "Organisationer har muligvis bemærket denne mangel på indvirkning, som sikkerhedsprofessionelle har på sikkerheden" (Provan & Pryor, 2019, s. 286). Den internationale litteratur peger på, at det er svært at omsætte arbejdsmiljøarbejde til arbejdsmiljøresultater.

Migranterne bliver ifølge informanter udelukket fra arbejdsmiljøindsatsen. Hvis vi tænker på sikkerhedskultur som sociale processer mellem ledelsen, andre arbejdere og i faglige grupper (Bisbey et al., 2021), er det klart at sådan eksklusion både på og udenfor arbejdet har indflydelse på sikkerhedskulturen i organisationen. Vi ved, at sikkerhed påvirkes i en positiv retning når der sker en dyb identifikation mellem arbejderne i et sjak (L. P. Andersen et al., 2018), samt når ledelsen klart signalerer, at de værdsætter og sætter sikkerhed i højsædet (Bisbey et al., 2021). Når arbejdsgivere klart signalerer, at migrantarbejdernes liv ikke værdsættes på samme måde som danskernes, og når migrantarbejderne ligeledes ikke har mulighed for at interagere, må sikkerheden blive ringere. Sikkerhedskulturen i organisationen vil således forringes, når både den ledelsesmæssige signalering og inddragelse af migrantarbejderne i arbejdsmiljøorganiseringen mangler.

Ikke overraskende peges der på sprogproblemer. Det er ikke overraskende, fordi netop sprogproblemer identificeres i stort set alt litteratur om migranter (Arnholtz & Hansen, 2009; COWI, 2012; Guldenmund et al., 2013). Vi vil dog advare mod at opfatte sprogproblemer som noget, der udelukkende vedrører migrantarbejderen selv. Migrantarbejdere er mobile, udskifteligt og transiente, og kan have ringe incitament til at lære sproget. Sprogproblemer bør derfor løses organisationelt og i branchen, ikke ved at forvente, at den enkelte migrantarbejder lærer dansk.

Som det også fremgik af kapitel 4, besværliggøres Arbejdstilsynets indsats af indstilling af arbejdet, ordrer til at forlade pladsen, gøre rent eller sætte sig i skurvognen. Det gør det svært for Arbejdstilsynet at udføre deres kerneopgave og dermed beskytte migranterne. Selvom mange har kaldt på mere tilsyn som en løsning, et kald som er blevet besvaret med øget finansiering til tilsyn, kan vi ikke undgå at forholde os kritisk til et argument om mere af noget, der ikke virker efter hensigten og i forhold til migranter i særdeleshed.

Formelle i stedet for reelle tiltag, der faktisk forbedrer sikkerheden, dominerer. I den forbindelse kan der drages paralleller til kapitel 4, hvor migranterne jo netop også forklarer om korte introkurser, og forskellige overspringshandlinger, som har til hensigt at få det til at fremstå, som om sikkerheden vægtes. I den internationale litteratur beskrives det som de danske informanter fortæller som safety work, altså sikkerhedsarbejde (Rae & Provan, 2018). I den internationale litteratur peges der på, at der trods stigningen i fagpersoner, der har til ansvar at sikre sikkerheden på arbejdspladserne, ikke kan konstateres en tilsvarende forbedring af sikkerheden på arbejdspladserne (Safety of work) (Rae et al., 2018). Derudover er det opsigtsvækkende, at der er så stor villighed til at opfatte arbejdsmiljøloven som værende til forhandling. Og samtidig ser det ikke ud til, at der er særlige konsekvenser for at bryde loven. Se også tidligere forskning i denne sammenhæng (L. M. Pedersen & Thomsen, 2011).

### 8.3 TEMATIKKER OM BRANCHENS ORGANISERING OG KARAKTERISTIKA

I denne del af rapporten fokuseres der på branchens organisering af arbejdet. Vi tager altså et skridt væk fra individuelle arbejdspladser til måden, hvorpå arbejdet er organiseret på branche niveau. Vi er her interesseret i aspekter af arbejdets organisering, som sker udenfor den enkelte byggeplads (Sorensen et al., 2016), men som øver indflydelse på sikkerhed og arbejdsmiljø. Vi fortsætter med en induktiv tilgang og de følgende afsnit er derfor fremkommet ved kodning af interviewmaterialet.

#### **Økonomi og tidsplaner har hovedprioritet**

Alle interviewede arbejdsmiljøansatte, informanter fra de faglige organisationer samt de fleste informanter i offentlige myndigheder peger på en sammenhæng mellem arbejdsmiljø, økonomi og tidsplaner. Helt overordnet opleves stramme tidsplaner og stram økonomi som en trussel mod gode arbejdsmiljøtiltag. Arbejdsmiljø opleves altså som et modsatrettet hensyn i forhold til økonomi og tidsplaner. Arbejdsmiljøansatte oplever, at deres eget arbejde og deres egen person opleves som irriterende i forhold til kerneopgaver. Enkelte peger på, at et godt arbejdsmiljø har potentiale til at være en økonomisk gevinst, men at dette potentiale ikke er realiseret på nuværende tidspunkt. I det følgende udfolder vi sammenhængen mellem arbejdsmiljø, økonomi og tidsplaner.

Helt overordnet, er der enighed om, at arbejdsmiljø ikke bliver prioriteret. Dette citat opsummerer denne opfattelse: "Det bliver simpelthen ikke prioriteret højt nok". Mere konkret opleves arbejdsmiljø og sikkerhed som et modsatrettet hensyn i forhold til økonomi og tidsplaner. En arbejdsmiljøansat skærer helt ind til benet, da han erklærer: "Det er kroner og ører. Og tid. Det er de to aspekter, der er i det her". En informant fra de faglige organisationer tilslutter sig: "Det kan du jo nok godt regne ud, hvis det er for billigt. Hvis det er for godt til at være sandt, så er det for godt til at være sandt". En informant fra en tilsynsmyndighed uddyber, at når økonomien er for stram, så er der "jo heller ikke så mange penge tilbage med hensyn til sikkerheden". I tilslutning til andre, udtrykker en informant det på denne måde:

**// Der bliver bare tænkt mere penge, end der bliver tænkt sikkerhed. Og det er jo bare realiteten.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Der er således enighed blandt alle adspurgte grupper, om den manglende prioritering af arbejdsmiljø, og at denne manglende prioritering skyldes et andet hensyn, hensynet til tidsplaner og økonomi.

En informant fra en tilsynsmyndighed forklarer med et simpelt eksempel, hvorfor økonomi og arbejdsmiljø accepteres som modsatrettede hensyn:

**// Hvis du har to huse, der bliver bygget. I det ene hus, der bruger de stiger til at lave noget af alt arbejdet i højden, og den anden har de lejet et stort dyrt stillads. Der går danske håndværkere til en høj løn, og så går der nogle østarbejdere til en lav løn. Det der hus det kan bygges meget billigere. Det tager lidt længere tid, men det er nok billigere alligevel.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

I kampen om prioriteter, oplever de arbejdsmiljøansatte, at arbejdsmiljø altid taber på prioriteringslisten.

**// Man kan jo godt forstå det. Det er tidsplanerne, det er projektering, tidsplaner og penge. Det er det. Og fremdriften. Det er det første alle prioriterer. Så kommer arbejdsmiljøet nedenunder.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Og det har konsekvenser:

**// Man kan ikke blive ved med at presse citronen til at gøre det hurtigere og billigere, for på et eller andet tidspunkt må nok være nok, men hvornår man opdager det, det gør man sikkert aldrig. Entreprenørerne de prøver jo at finde en løsning og løse opgaven, det er jo tit det, som måske er den store udfordring, at man ikke går sammen og siger: "Jamen det her, det kan simpelthen ikke lade sig gøre, nu kan vi ikke arbejde hurtigere, vi kan ikke arbejde oven i hinanden, det er simpelthen ikke reelt nok".**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Det er værd at lægge mærke til, at flertallet af arbejdsmiljøansatte peger på generelle vilkår i branchen, og ikke henviser til konkrete firmaer, som er specielt nærige eller ligeglade med arbejdsmiljøet.

**/// Og det hænger jo også sammen med, at alt bliver jo presset, altså i min verden så hænger alle de udfordringer, der er også med den udenlandske arbejdskraft, de hænger jo sammen med de udfordringer, der generelt er i bygge-anlæg af siddende... bygherrerne presser på priser og tid, specielt på tiden, og entreprenørerne siger jo faktisk ja til nogle tidsplaner, som de ved ikke holder, som så når vi kommer ud på pladsen, så skal vi prøve og løse nogle ting, som... og så skal vi jo have nogle, også for priserne, nogle der er så billige som muligt, og så får man jo måske nogle, som ikke har så stor erfaring eller uddannelse i lige specifikt det, de skal lave, og så bliver det lidt derefter både på arbejdsmiljødelen og på kvalitetsdelen, og så bider det lidt sig selv i enden.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Arbejdsmiljøansatte omtaler derimod tidsplaner og økonomi som et vilkår i arbejdet, et vilkår som det enkelte firma ikke er i stand til at forhandle individuelt. Det er også værd at lægge mærke til, at flertallet af arbejdsmiljøansatte ikke udelukkende henviser til den udenlandske arbejdskraft, når de italesætter problemerne.

Kun en enkelt informant fokuserer specifikt på migrantarbejderne ved italesættelsen af, hvor problemerne opstår. En arbejdsmiljøkoordinator fortæller, at

**/// Det er ligesom om, at lige så snart, det er udenlandsk arbejdskraft, så er det ligesom, arbejdsmiljø, det bliver bare skubbet over i et hjørne.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Der er derfor grund til at udlede, at branchen generelt er udsat for et urealistisk tidspres, og at økonomiske hensyn tager prioritet på bekostning af arbejdsmiljøet. Når den udenlandske arbejdskraft bliver specielt pressede i situationen, findes der altså andre grunde end kun tid og økonomiske hensyn. Vi peger her på, at de danske arbejdere er i bedre stand til at modstå trykket som starter oppefra, mens migrantarbejderne ikke har mange andre valg end at finde sig at i trykket lander på deres skuldre.

Selvom tid og økonomi uden sammenligning med andre faktorer bliver udpeget som den skyldige faktor i forhold til at sikre gode arbejdsmiljøtiltag, såsom tilsyn, peger enkelte andre også på uvidenhed eller decideret modvilje.

**/// Og nogle gange er det fordi, man ikke ønsker det eller fordi, man tror det koster penge. Nogle gange er det fordi, man er uvidende. Nogle gange er man ikke klar over reglerne.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Nogle peger på, at det er svært at ændre tingenes tilstand, fordi vaner og *business as usual* dedikerer, hvordan byggepladser ledes, og at det skyldes fokus på tidsplanerne uden refleksion over tingenes tilstand:

**/// Kunne det være, at vi måske skulle gøre det på en anden måde? Kunne der være nogle ting, som vi kunne gøre for, at vores arbejdsdag kunne blive nemmere? Er der noget andet, vi skal gøre i stedet for? Det tænker de slet ikke igennem. Nej, vi skal bare være derovre nu.**

(ARBEJDSMILJØKOORDINATOR/CHEF)

En arbejdsmiljøansat udtrykker ærgrelse over, at der formodes et sådant absolut modsætningsforhold mellem arbejdsmiljø på den ene side og tid og økonomi på den anden. Nogle er optimistiske omkring en anden dagsorden, og ser potentiale i en forståelse af, at modsætningsforholdene ikke er givne. De argumenterer i stedet for, at et godt arbejdsmiljø kan være foreneligt med økonomi – og måske endda kan være værdiskabende:

**/// Og så er der faktisk utrolig mange penge i det her arbejdsmiljø. For det er jo med til at optimere det hele også. Hvis det er rent, og det hele bare kører, så har du også en bedre byggeproces. Så tandhjulene hænger sammen. Det skal bare lige findes ud af at siges på den rigtige måde. Og nogle firmaer, de har opdaget det her med at hvis vi har en byggeperiode og vi har en byggeplads, der ikke ligner lort. Altså, hvor der er ryddet op og det hele det kører, så giver det gladere mennesker. Og det giver ikke så mange konfrontationer derude.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Det opleves samtidig, at det er svært at bevise en værdiskabelse i et godt arbejdsmiljø, og især at bevise den som en økonomisk værdiskabelse. En arbejdsmiljøansat, som primært arbejder strategisk med arbejdsmiljø, forklarer om firmaets evidensproblemer:

**/// Kan vi ikke regne lidt på det her? [...]. Vi er også nødt til at tale økonomi, når vi taler arbejdsmiljø. For hvad er det, vi kan vinde ved det her? Der bliver spurgt "koster det penge?" og jeg siger, "kunne du tænke dig at spare nogle penge?". "Nå ja, kan vi spare penge?" Ja, det kan vi faktisk. Når vi tænker os om, så tror jeg, at vi sparer nogle penge. Men jeg kan jo ikke dokumentere det. Der er jo få, der kan dokumentere det. Alle de tiltag, som vi går og gør, som så bare lykkes. Hvordan regner vi på det? Så den der evidens, der ligger i at regne på det, den er rigtig svær at skabe.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Der peges især på problemer, og dermed også potentiale i, projekteringsfasen. Der er enighed om, at udbudsfasen medfører en skævvridning i retning af økonomiske hensyn, hvorved arbejdsmiljøhensyn får minimal betydning. Med andre ord, det kan ikke betale sig for firmaer at værdisætte arbejdsmiljø højere end økonomi i udbudsfasen.

**/// Det tilbud fra en udenlandsk virksomhed, det ligger 50 eller 100.000 kroner under hvad de danske virksomheder gør. Det skæver vi til. For det er i forvejen møg dyrt at bygge. Så accepterer de simpelthen den risiko. Det er kroner og øre.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

Som det fremgår af denne udveksling med en informant, som henviser til udbudsrunderne i en dansk kommune, kan firmaer konkurrere på prisen, selvom udbudsgiverne kan regne ud, at lave bud går ud over arbejdsmiljø og sikkerhed.

**/// Tilsynsmyndighed: Så når der kommer en og giver et uforholdsmæssigt lavt bud, så ved vi godt på forhånd, hvordan det kan lade sig give sig.**

**Forsker: Bliver det så udelukket fra processen?**

**Tilsynsmyndighed: Nej, det gør det ikke. [...] Man vil jo gerne hvert år sige, at vi [kommunen] har sparet 8-10% på vores kontrakter. Det kan vi ikke blive ved med.**

**Så det skal være voldsomt lavt, inden der er flag, der går op. Inden man som ordregiver tænker, nå, der er måske noget her vi skal være lidt opmærksomme på. På et tidspunkt, der rammer vi simpelthen et niveau, hvor det er så katastrofalt. Det siger leverandørerne også. At man presser dem. Fra kommunens side.**

På samme vis peges der også på urealistiske tidsplaner, som sætter byggeprocessen under pres allerede fra starten af.

**/// Det kan ikke passe, at når du starter op på et byggeri, så er du faktisk to måneder bagud. Fra dag et. Det giver jo ikke en ret god byggeproces.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

En informant peger også på at indsatsen, der er bagudrettede, ikke opnår det tilsigtede formal, når projektet allerede er fejlprojekteret fra starten. Urealistiske tidsplaner og projektering, hvor det primære hensyn er tid og økonomi, ofrer ultimativt arbejderne og skaber et arbejdsmiljø, hvor Arbejdstilsynets redskabskasse ikke er tilstrækkelig:

**/// Altså Arbejdstilsynet for eksempel, de har det jo meget med at komme og give et påbud på et manglende rækværk. Du har ikke høreværn på eller briller på eller et eller andet. Hvor de skal op i et større perspektiv og sige: "jamen man kan ikke lave det her på den tid, det kan simpelthen ikke lade sig gøre". Og så hutler entreprenørerne sig igennem og får noget ekstra arbejde og noget tidsforlængelse i den forbindelse og så videre og så videre, så man klarer sig igennem, og man får som regel altid bygget et eller andet fornuftigt, så bygherrerne er tilfredse, og entreprenørerne er tilfredse, men det kan være en lang, stejl vej derhen, og taberne i det spil er jo håndværkerne, inklusiv den udenlandske arbejdskraft fordi de bliver nogle gange nødt til at springe over, hvor gærdet er lavest.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Sammenfattende er pointen, at arbejdsmiljøansatte oplever, at det er svært at sikre et godt arbejdsmiljø i processen, når økonomien allerede i udbuds- og projekteringsfasen har fået førstehedsrangorden uden skelen til, hvorvidt udførelsen skal kunne lade sig gøre arbejdsmiljømæssigt forsvarligt.

**Kæder udhuler muligheden for at gå godt på arbejde**

Brugen af kæder er en faktor i organiseringen af arbejdet, som har stor indflydelse på arbejdsmiljø og sikkerhed og måske især for migranterne. Der er enighed om, at problemer ikke så ofte opstår for hovedleverandøren, men at problemerne opstår længere nede i kæden. Der er enighed om, at problemerne er udbredte, når der bruges underentreprenører. Der er også enighed om, at jo længere kæderne bliver, jo større er problemerne.

**/// Alle virksomheder, uanset om de er store eller små – så finder vi noget hos deres underleverandør.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

**/// Og jo længere, vi kommer ned i kæden, jo større er problemet.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

Der peges på, at problemerne opstår, selvom hovedentreprenøren tager arbejdsmiljøet seriøst og har procedurer på plads med henblik på at sikre et godt arbejdsmiljø.

**/// Ikke hos hovedleverandørens egne folk, eller meget sjældent, men hos deres underleverandører. Og de samme store virksomheder har jo også ... de iværksætter alt muligt for, at de gerne vil have et godt arbejdsmiljø og alt muligt.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

Der gives forskellige bud på, hvorvidt hovedleverandøren er klar over, at arbejdsmiljøet trykkes som følge. Nogle peger på, at hovedentreprenøren simpelthen ikke ved, hvad der sker længere nede i kæden.

**/// Nej, jeg tror egentlig gerne, at de vil det. De er simpelthen ikke klar over, hvad der foregår. Også fordi man tager opgaver ind – der er jo voldsomt travlt for tiden – så man gaffer opgaver ind, uden sådan egentligt selv at kunne løse dem. Og så sælger man dem videre nedad.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

Andre er mere kyniske, og peger på at selve videresælget af entreprisen burde alarmere hovedentreprenøren. Argumentet er, at det ikke muligt at videresælge en entreprise, tage noget af profitten, og samtidig forvente at arbejdet udføres med samme hensyn til arbejdsmiljø og sikkerhed.

**/// Dem der har den største udbytte af den her migrantarbejde og udlicitering, hvor du hele tiden skærer noget af summen og... du har ikke gjort noget udover, at du har solgt en opgave videre. Og det sidder du bare på dit kontor og tjener penge på.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

Der peges således på, at det er selve muligheden for at udlicitere, der skaber nogle uheldige incitamenters med negative resultater for arbejdsmiljø og sikkerhed.

**/// Det er jo klart, at beløbet på kontrakten, det bliver jo ikke større. Jo længere du går ned, jo flere skal tjene. Så hvis man lige stopper i 10 sekunder og tænker sig om, så er man godt klar over, at når den havner nede i fjerde led, så er der så lidt tilbage, at der skal ske et eller andet mystifistisk for, at det kan lade sig give sig.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

Kædeansvar fremhæves som et tiltag med potentiale.

**/// Det [kædeansvar] er en del af løsningen. Det tvinger din hovedleverandør, din umiddelbare kontakt, til at tage det seriøst. Det er store danske virksomheder, der behandler deres egne ansatte glimrende, men som ikke er klar over, hvad der sker bare nede i 2. led. Og slet ikke i 3. og 4. led.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

Nogle peger endda på, at kædeansvaret måske har en pervers, modsattrettede virkning, der gør, at de arbejdere, der er mest udsatte længst ude i kæderne ikke har noget talerør, eller ikke bliver genstand for selvstændig opmærksomhed, fordi kædeansvaret skubber ansvaret op til hovedentreprenøren. Når ansvaret placeres mange kæder væk fra den enkelte arbejders hverdag, kan det være svært for dem i bunden af kæden at blive set og hørt. Den enkelte medarbejder bliver derfor ikke nødvendigvis hverken konsulteret eller regnet som part i egen sikkerhed. Den forventning om, at de tiltag, der sker i det øverste led, bliver kommunikeret ud til det yderste led, er ikke nødvendigvis reel.

**/// De har så en hel masse underentreprenører. Det er deres ansvar. Det er det, vi kalder kædeansvar. Så laver en af dem noget forkert, så henvender vi os bare til den entreprenør, som vi har en kontrakt med. Vi går ikke helt ud og snakker med det yderste led.**

(ARBEJDSMILJØRÅDGIVER)

Samtidig har nogle af de adspurgte påstået, at nogle kommuner ikke tager deres ansvar alvorligt, selv når de er blevet gjort opmærksomme på, at der problemer på arbejdspladserne.

**/// Der kan være alle mulige skjulte dagsordener og rygklapperi, og folk der kender hinanden. Og så kan den stille og roligt blive pakket væk.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

Opsummerende kan det fremføres, at kæder er problematiske ikke bare i forhold til løn, men også i forhold til sikkerhed og arbejdsmiljø. Der er enighed om, at problemer opstår, når kæderne er lange. Der er også enighed om, at kædeansvar er en vigtig mekanisme i forhold til overvågning og placeringen af ansvaret. Der er også enighed om, at kædeansvar kun har en funktion, hvis der samtidig er tilsyn. Men ingen af de interviewdeltagere, som har medvirket i dette studie, har ment, at kædeansvar med tilsyn er tilstrækkeligt til at fjerne problemerne. Det skal dog bemærkes, at den manglende dokumentation til dels skyldes, at nogle af tilsynsmyndighederne stadig er forholdsvis nye og derfor fortsat mangler dokumentation for virkningen.

**Usikre ansættelsesforhold modvirker langvarige indsatser**

Nogle sikkerheds- og arbejdsmiljøproblemer har deres rod i ansættelsesmåderne i branchen. Det lyder helt utroligt, men især tilsynsmyndigheder peget på, at det er svært at fastslå, om den enkelte arbejder er ansat, hvordan han er ansat samt hvem han er ansat af.

**/// Det her med hvordan man er ansat, det kan godt være lidt komplekst at finde ud af. Og arbejdsgiveransvaret, det er noget af det, vi skal opklare, når der er arbejdsmiljøproblemer.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

Den reelle organisering af arbejdet knytter sig til specifikke byggepladser, som er midlertidige konstellationer af medarbejdere fra flere virksomheder, der ofte arbejder på samme midlertidige arbejdssted på samme tidspunkt. Det er medvirkende til forvirringen.

Det er vigtigt at slå fast, at migrantarbejderen selv heller ikke altid selv kender sine ansættelsesforhold ifølge tilsynsmyndighederne. Arbejderne selv ved simpelthen ikke, hverken om de er ansatte og i så fald, hos hvem.

**/// Nogle gange er de sådan "nej, jeg fik det igennem den her person", "jeg tror, at det er virksomheden, vi har aftalt noget, men jeg har ikke fået min løn endnu". Så nogle gange, ved de heller ikke præcist, hvem det er.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

Der peges endvidere på, at arbejdsgivere tager folk ind uden at vide, hvem de er, hvad de kan og hvilke uddannelser, der har. De ved altså reelt ikke, hvem de har ansat i firmaet.

**/// Der er desværre dem, nu får jeg lige 20 mand fra et eller andet land. "du skal bare gøre sådan og sådan". Du bestemmer. Og du får dem til at gøre det.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Det er således ikke alle slags ansættelsesforhold, der giver anledning til bekymringer. I interviewmaterialet peges der især på problematikker omkring selvstændige. Selvstændige er nemlig som udgangspunkt selv ansvarlige for arbejdsmiljøet.

Igen er det vigtigt at slå fast, at de selvstændige ikke altid selv ved, at de er selvstændige. Det er vigtigt, fordi det ville være forkert at formode, at de såkaldte falske selvstændige er skyldige, snu individer fra andre lande, der kun har til hensigt at omgå reglerne. Tværtimod. Ofte ved migranterne ikke, hvem de arbejder for, eller om de er selvstændige i formel forstand, ifølge de faglige informanter. Interviewdeltagere fra kontrolmyndighederne beretter næsten enstemmigt om den forvirring, som mange udenlandske arbejdere har omkring deres ansættelsesforhold.

**/// Så spørger jeg "jamen hvilket CVR-nummer står på din lønseddel?" Hvor får du din løn fra? De tror jo nogle gange selv, at de er ansat der. Hvilket de selvfølgelig jo ikke er. Så det kan være svært.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

Derudover, er der mange der peger på, at hverken byggeledelse eller ledelsen i de enkelte virksomheder har styr på, hvem der er ansat, og hvem der opholder sig på pladserne. Dette har i hvert fald til dels at gøre med ansættelsesforholdene. I Danmark er det let at hyre og fyre. Det gør, at arbejdsgivere er villige til at tage folk ind uden mange overvejelser. Men det betyder også, at der ikke nødvendigvis er meget screening af fagligt niveau eller viden om arbejdsmiljø og sikkerhed.

**// Hvis det var mig, der havde et firma, og jeg ikke anede, hvem jeg havde ansat. Så er du pisseligeglad, hvis du ikke engang ved, hvem du har ansat. Hvordan kan det egentlig hænge sammen det hele? Hvis du ikke ved, hvem du har ansat. Hvordan skal du så få styr på dit arbejdsmiljø?**

(ARBEJDSMILJØRÅDGIVER)

Men den manglende viden har også at gøre med regelvirring og måske decideret omgåelse. Denne bekymring knytter sig igen specielt til ansættelse af selvstændige. Mange peger nemlig på, at der findes ansættelsesforhold, hvor arbejderen ikke reelt er selvstændig. Det er det, nogle henviser til som falske selvstændige. Dette er situationer, hvor en anden virksomhed reelt leder og fordeler arbejdet og i øvrigt har instruktionsmyndigheden overfor den enkelte arbejder, selvom personen formelt er selvstændig.

**// Det er selvstændige, udenlandske virksomheder uden ansatte. Det er altså en håndværker, der udstationerer sig selv. Men kaldet en virksomhed. Men de fungerer sjældent som en virksomhed, der selv køber materialer, og planlægger og styrer hele deres dag. Næh, der går 5 eller 10 selvstændige ved siden af hinanden, og de er ledet af en eller anden arbejdsleder. Men reglerne giver mulighed for at man kalder sig selv selvstændig.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

I arbejdsmiljølovens forstand er personerne i eksemplet ikke selvstændige. Grunden til det, er at de ikke selv leder og fordeler arbejdet. De har ikke noget råderum. Når sådanne såkaldte selvstændige ikke reelt er selvstændige i forhold til planlægningen af arbejdet, betegnes de i forhold til arbejdsmiljøet som "falske" selvstændige. De har derfor heller et selvstændigt ansvar for de fejl, de laver.

**// Men i arbejdsmiljølovens forstand, der synes vi ikke, de er selvstændige. For de arbejder ikke selvstændigt. De står ikke selvstændigt til ansvar for de fejl, de laver. De skal ikke erstatte.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

En anden gruppe, der giver anledning til bekymring, er ansatte i vikarbureauer. Det kan være svært for både ansatte og andre at vide, hvem der er ansat i vikarbureauer.

**// Nogle gange så kan de også have arbejdstøj på, der signalerer at de faktisk er fra leverandøren, men ikke fra et vikarbureau.**

(OFFENTLIG MYNDIGHED)

Ansættelse i vikarbureauer må nok anses som den mest usikre form for ansættelse, uden garanti for indkomst. Denne ulige magtbalance må formodes at have indflydelse på arbejdsmiljø og sikkerhed, fordi det er svært at stille krav, når ansættelsen er så usikker.

**// Når du er vikar, så har du ikke faste timer. Du ved ikke... de kan ringe til dig i morgen og sige "vi har ikke...". Og så venter du på, hvornår de ringer igen. Og så stiller man ikke krav.**

(FAGFORENING)

Det overordnede billede er således, at branchens ansættelsesvilkår er usikre. I et usikkert arbejdsmarked, hvor der ikke er reel sikkerhed for indkomst næste måned, næste uge og næste dag, er det svært for enkelte arbejdere at stå på deres rettigheder og kræve f.eks. personlige værnemidler.

### Generaliseret frygt og mistillid

Der eksisterer udbredt frygt og mistillid blandt migrantarbejderne i den danske byggebranche. Før det første, har vi selv mærket stor mistillid især i rekrutteringen af migranter til dette projekt og også hos nogle arbejdsgivere. Der kan selvfølgelig godt være andre grunde til, at det har været svært at rekruttere, men der er alligevel mange tegn på, at uvilligheden skyldes frygt og mistillid. F.eks. fortalte to håndværkere, som vi mødte på en plads, at de blot var der for at drikke kaffe, selvom det var tydeligt, at de netop havde været i gang med en opgave, fordi de stod i korte ærmer på en råkold dag. På andre pladser forsvandt arbejdsstyrken, mens vi talte med nogle kollegaer. På endnu en plads, råbte byggelederen efter os, at "de skider i bukserne, hvis I går derop nu", da vi var på vej op i skurvognene.

Under rekrutteringen af informanterne på de sociale medier, har mange spurgt gentagne gange til deres anonymitet og bedt om gentagne bekræftelser på, at vi ikke deler deres identitet. Andre igen har nægtet at tale om bestemte emner, typisk ulykker. Dette er sket selv blandt dem, som har deltaget i interviewet med indbundne fingre. Og andre har nægtet at dække bestemte emner med diktafonen slået til. Andre igen har bevidst ikke nævnt navne eller steder. Nogle har været så nervøse, at de ikke engang vil svare på spørgsmålet om alder. Herbert sætter ord på frygten for at fortæller om sin arbejdsplads:

**// Jeg har billeder af det. Men jeg kan ikke risikere at sende det. Det er et offentligt projekt. Bare ved at sidde her risikerer jeg...**

(HERBERT)

Interviewet med ukrainske Vasyl anser vi som et af de interview, hvor informanten udviste den største frygt. Han var synligt bange under selve interviewet, og det havde taget os flere forsøg at få ham i tale. Interviewet var svært at få i gang, han svedte, bandede og var synligt påvirket af situationen. Stemningen blev lidt bedre, da tolken lidt forsinket hjalp med oversættelsen. Vasyl optog også selv interviewet, selvom det var uklart, hvad han ville bruge det til. Selvom Vasyl var interesseret i at deltage i interviewet for sikre, at andre landmænd ikke kom i den samme utrygge situation, som han selv, var der emner, som han ikke ville tale om.

**// Det kan jeg desværre ikke fortælle af sikkerhedsmæssige [...] Og jeg prøver at finde alle kræfter for at stå frem. Men igen, det vil jeg kun gøre, hvis der bliver garanteret sikkerhed for mig selv og for min familie.**

Med tolkens hjælp, forstår vi, at Vasyl har været offer for menneskehandel med henblik på renoveringsarbejde, og at grunden til hans frygt skyldes repressalier fra mellemmand og menneskehandlerne. Selvom kun få af vores informanter har været drevet af den samme frygt i samme grad som Vasyl, giver hans reaktion et godt indtryk af den frygt, der eksisterer i nogle dele af branchen, og hvorfor det kan være svært at nå de personer, som har det allerværst i bygge- og anlægsbranchen.

Trusler er ikke noget ukendt fænomen, og det er ikke kun blandt de mest udsatte, såsom ukrainske Vasyl. Andre informanter beretter også om trusler. En gruppe rumænske arbejdere læste op af de SMS'er, som var afsendt af arbejdsgiveren, mens de deltog i et fagforeningskursus. SMS'erne beordrede, at arbejderne skulle komme tilbage "hvis de ikke, ville blive straffet". Og truede med, at "ellers tager vi andre midler i brug". Det var klart, at de pågældende arbejdere var stærkt påvirkede af situationen. De udviste frygt og afmagt. I løbet af dagen, blev de ude af stand til at deltage i det kursus, de havde tilmeldt sig. De diskuterede løbende deres forskellige muligheder, og hvad konsekvenserne ville blive af at fortsætte kurset. Kun en enkelt fortsatte kurset.

Og selvom der ikke mangler konkrete eksempler i interviewmaterialet på person-afhængig frygt, altså frygt for specifikke arbejdsgivere, strækker frygten sig udover det. Der er således tale om en generaliseret frygt, hvor migrantarbejdere taler om frygt og utryghed uden at kunne formulere hvad og hvem, de er bange for.

Tilsynsmyndigheder, fagforening og arbejdsmiljøansatte beretter således, at de bliver mødt med udbredt mistillid og frygt på pladserne. F.eks. fortæller en ansat i de faglige organisationer om det arbejdsmiljøkontrolbesøg, han netop har foretaget på en større byggeplads i hovedstaden.

**// De forsvandt jo. Det så vi lige så snart, vi kom ind ad døren: At arbejdsgiveren tog telefonen op til øret og begyndte at ringe. Og det er noget, vi ser tit. Så forsvinder de. Så det var jo ikke overraskende, men skræmmende.**

(FAGFORENINGSANSAT PÅ ARBEJDSMILJØKONTROLBESØG)

En anden fagforeningsansat på tilsyn, som tidligere har arbejdet som arbejdsmiljøkoordinator for bygherre, fortæller samstemmende, at hvis du "kører ud af en af de små veje, så møder du ikke nogen af de organiserede firmaer, og det er næsten alt sammen udenlandsk. Og hvis man tager en grøn hjelm på, folk de springer over hækkene og løber væk". Den samme person udleder dog, at frygten er skabt i forholdet til arbejdsgiveren.

**// Det er meget tydeligt, når jeg går som almindelig håndværker og prøver at snakke med de polske håndværkere, hvis vi står nede i kælderen rundt om et hjørne, så vil de gerne snakke. Men oppe på overfladen, hvor byggeledelsen kan se dem, så ryster de på hovedet og går videre. Der skal de ikke nyde noget af det.**

(FAGFORENINGSANSAT, DER DELS ARBEJDER SOM HÅNDVÆRKER OG DELS FORETAGER ARBEJDSMILJØTILSYN FOR FAGFORENING)

Fagforeningsfolk fortæller således samstemmende, at denne generaliserede frygt ikke opstår uden grund. Fagforeningsfolk, der er interviewet til dette projekt, fortæller enstemmigt om vold og trusler mod vold mod nogle migrantarbejdere. Nogle af disse hændelser er dokumenteret i Fagbladet 3F og i tidligere forskning (Arnholtz & Hansen, 2009). Men vores data vidner om, at det ikke kun er arbejdsgivere, der er genstand for mistro og frygt. Stort set alle, uanset om de er fra bygherre, tidligere kollegaer, offentlige tilsynsmyndigheder, fagforening fortæller om den generaliserede frygt.

Uafhængige arbejdsmiljørådgivere deler også denne opfattelse af mistro og frygt for udefrakommende,

**// For det første er det jo vanskeligt at snakke med dem. De forsvinder jo. De vil jo ikke snakke. [...] Der er sådan en udbredt mistro ude på byggepladserne.**

(ARBEJDSMILJØANSAT)

Tilsynsmyndigheder oplever også at blive mødt med mistro og frygt. Tilsynsmyndigheder fortæller, at nogle reagerer ved at løbe fra pladsen. Andre viser deres mistro på andre måder, f.eks. ved at ringe til arbejdsgiveren i stedet for selv at svare på spørgsmål. Efter myndighedernes opfattelse er dette et tegn på, at der ikke er tillid til, at det ikke kan få personlige konsekvenser at tale med myndigheder, som f.eks. en fryng.

Det er dog ikke alle myndigheder, der bliver mødt med lige stor frygt og mistro. F.eks. oplever en informant, som tidligere har været ansat i fagbevægelsen, men som nu er ansat i en bygherretilsynsmyndighed, at "når jeg kommer på byggepladserne nu, er jeg overrasket over, hvor godt vi bliver taget imod". Det er svært at vide, hvorfor personen fra netop denne tilsynsmyndighed har en anden oplevelse end det generelle billede.

Denne generaliserede frygt medfører, at migrantarbejdere udsætter sig selv for risici. Når man ikke tør stå frem og stå imod, tåler man i stedet de farlige situationer. De myndigheder, som er sat i verden for at beskytte arbejderne, får dermed også svært ved at komme i mål med indsatsen.

**Opsummering og refleksion, branchens organisering og karakteristika**

Praksis og regler på brancheniveau har stor indflydelse på arbejdernes risikovillighed og arbejdsmiljø. Der peges især på kæder, urealistiske tidsplaner, arbejdsmarkedsmodellen, usikre ansættelsesforhold og generaliseret frygt og mistillid i branchen som centrale faktorer med indflydelse på sikkerhed og arbejdsmiljø. Der henvises her til faktorer, der har indflydelse på tværs af branchen og influerer enhver, der søger og har job i bygge- og anlægsbranchen. Der er altså tale om faktorer, som ikke blot har med enkelte brode kar at gøre, eller specielt dårlige, rodede eller uordentlige byggepladser. Hovedpointen her er, at der er aspekter af arbejdets organisering i branchen, som har negativ indflydelse på sikkerhed og arbejdsmiljø.

Således er det f.eks. en medvirkende faktor, at det er så let at hyre og fyre i branchen og det danske arbejdsmarked generelt grundet den høje numeriske fleksibilitet. Det gør migrantarbejderne utroligt udsatte, når de samtidig har så dårlige alternativer i deres hjemlande, og når vi ved fra kapitel 4, at migranterne har så lave forventninger til evne til at skaffe nye og bedre jobs. Tidligere forskning har også peget på frygten for at miste deres job og generel usikkerhed som medvirkende årsager til risikobetonet adfærd på arbejdet (Simkunas & Thomsen, 2018). I kapitel 11 viser vi, at vikaransatte som indlejet ansatte er særligt udsatte.



Derudover peges der på urealistiske tidsplaner, hvor økonomien altid har fortrin i forhold til arbejdsmiljø og sikkerhed. Urealistiske tidsplaner har indflydelse på arbejdsmiljø og sikkerhed, som migranterne også har fortalt detaljeret om (se kapitel 4). Det har den betydning, at arbejdere forventes at arbejde mange dage i træk og mange timer i træk. Trætte og udmattede arbejdere er naturligvis mere udsatte for uheld. De er også mere udsatte for nedslidning og følgevirkninger. Migranterne kan have en interesse i at kunne arbejde mange timer, som både vores egen og anden forskning har vist (Arnholtz & Hansen, 2009; COWI, 2016). Dermed bliver det især migrantarbejderne, der er udsatte i et arbejdsmarked drevet af urealistiske tidsplaner. Der peges også på udbredt brug af kæder, hvilket både flytter ansvar, men også dræner processen økonomisk, hvilket gør det svært at gennemføre gode tiltag længere ned i kæderne.

Endeligt peger den samlede data i retning af en generaliseret frygt. Denne generaliserede frygt gør det svært at hjælpe migranterne. Det er ikke altid gennemskueligt, hvad det egentlig er frygten er rettet mod. I nogle tilfælde, er det tydeligvis arbejdsgiveren, der næres frygt for. I vores projekt, har migranterne ikke fortalt, at de nærer mistillid til fagforeningerne,

men tidligere forskning peget på, at fagforeningerne mødes med generel mistillid (Arnholtz & Hansen, 2009; Rasmussen et al., 2016; Refslund, 2021). Men den mistillid, vi beretter om her, er ikke så konkret, og den er ikke nødvendigvis rettet mod et bestemt sted eller bestemte aktører. Det er i stedet en generel mistillid. Det er usikkert, hvorfor den eksisterer, men det er klart, at den er der. Således beretter både fagforeninger, offentlige myndigheder og arbejdsmiljøansatte om vanskeligheder ved at hjælpe og beskytte migranterne.

De faktorer, vi har skitseret her, har indflydelse på alle i branchen. De har derfor indflydelse, uanset hvad intentionerne hos de enkelte aktører i øvrigt måtte være. For eksempel kan det svært for en udenlandsk virksomhed langt nede i en kæde at gennemføre gode arbejdsmiljøtiltag, når leddene længere oppe i kæden har skullet den profit, der ville gøre et sådant tiltag muligt. På samme måde, kan det være svært for den enkelte virksomhed at overholde hviletidsregler og undgå helt urimelige arbejdstider i en branche, som udliciterer entrepriser med urealistiske tidsrammer. Og det kan være svært for dem med gode intentioner at hjælpe udsatte migranter.





**9**

**ET ANSTÆNDIGT  
ARBEJDSLIV**

Dette og de to næste kapitler har det til fælles, at de fokuserer på forskellige undergrupper af migranter. Analysen her starter dermed med den helt generelle observation, at alle migranter naturligvis ikke har det på samme måde, eller deler præcist de samme oplevelser. Der er stor variation i, hvem migranterne er, hvordan de er havnet på byggepladser i Danmark, og hvilke slags virksomheder, migranterne arbejder i. Der er selvfølgelig også stor forskel på både seriøsiteten af oplevelserne, og hvor omfattende arbejdsmiljøproblemerne er.

I dette kapitel og de næste to kapitler forfølger vi derfor varieteten i oplevelserne på arbejdspladserne/af arbejdslivet med henblik på en mere nuanceret analyse. I et første skridt, fokuserer vi på de migranter, som ifølge egne udsagn er tilfredse med deres arbejdsliv. Vi viser, hvad det gode, det anstændige arbejdsliv, er kendetegnet ved, men også hvad det ikke er kendetegnet ved.

I kapitel 10 fokuserer vi på de ukrainske flygtninge blandt informanterne. Disse er informanter, som indtager en særstilling på arbejdsmarkedet qua deres flygtningestatus, men også – som det vil fremgå af analysen – har nogle problemer i deres arbejdsliv, som vi ikke har set tilsvarende hos andre grupper af migranter.

Endeligt byder kapitel 11 på en finmasket analyse, hvor vi sammenholder migranternes erfaringsmæssige baggrund (kARRIEREHÅNDVÆRKER, nomade, oportunist) med de ansættelsesmæssige forhold (dansk, udenlandsk, indlejet). Vi viser, at det giver mere mening at tale om forskellige former for arbejdsmiljøproblemer i relation til ansættelse og baggrund end blot intensitet.

## 9.1 DE TILFREDSE MIGRANTER OG ET ANSTÆNDIGT ARBEJDSLIV

I forhold til de mange migranter i samplet, som beretter om problemer på arbejdspladserne, og som er utilfredse med alle eller mange aspekter af deres arbejdsliv, er der en mindre gruppe på 9 personer, som skiller sig markant ud. Disse migranter beskriver deres arbejdsliv i positive vendinger, og fortæller f.eks., at "jeg har ingen problemer", at "jeg er glad" eller "jeg er meget tilfreds". De beretter altså om en overordnet tilfredshed med deres arbejdsliv. De 9 personer er altså udvalgt ud fra, hvordan disse migranter selv vurderer deres arbejdsliv. I metodeafsnittet i kapitel 2, kan der læses mere om udvælgelsen.

Samtidig giver disse 9 migranter også en indsigt i et anstændigt arbejdsliv. I dette afsnit bruger vi derfor analyserammen om decent work (Bellace, 2011; Brill, 2021; European Commission, u.å.), som vi præsenterede i kapitel 4. Vi bruger den analytiske ramme til at klarlægge, hvad der skal til, for at opnå et sådant anstændigt arbejdsliv, herunder hvilke forhold der er til stede eller ikke til stede. Samtidig bruger vi decent work som en vision for et bedre arbejdsliv for alle. Med analysen kan vi give konkrete bud på, hvordan et bedre arbejdsliv adskiller sig fra det dårlige arbejdsliv, og hvad der skal til, for at forbedre den enkelte migrants arbejdsliv.

Analysen er bygget op omkring nogle af de samme tematikker, som blev præsenteret i kapitel 4. Dette viser, hvordan de tilfredse migrantarbejderes oplevelser med det danske arbejdsmarked centrerer omkring samme elementer som de mindre tilfredse migrantarbejdere, men at der under elementerne forefindes forskellige forudsætninger for migranternes enten gode eller dårlige arbejdsliv.

### **Virksomhed, herunder ansættelse og national sammensætning af medarbejdere**

Størstedelen af gruppen af de tilfredse migrantarbejdere arbejder ved danske virksomheder. Bortset fra Angelo, som har en enkeltmandsvirksomhed tilknyttet et formidlingsfirma i Italien, er de resterende 8 tilfredse migrantarbejdere fastansatte ved danske firmaer (som defineret ved at have danske CVR-numre). Flere af migrantarbejderne startede desuden med at arbejde for vikarbureauer, og har forbundet det med fremgang, at de er blevet tilbudt faste stillinger i danske virksomheder. Der er tilsyneladende ingen mønster i størrelsen af virksomhederne, som varierer fra små til mellemstore til meget store virksomheder. I de fleste tilfælde har de danske virksomheder også danske ejere, men igen er billedet ikke konformt.

En af migrantarbejderne, Jānis, italesætter desuden den etniske sammensætning af medarbejdere i virksomheden som essentiel, da arbejdet med danske kolleger kan fremme flere forudsætninger for 'det gode arbejdsliv' i Danmark:

**/// Og jeg har meget ondt af nogle af de fyre, der bor her i Danmark. Det er ikke kun letter, men også rumænere, polakker, fra republikken [Tjekkiet]. Folk fra knap så rige lande. De har boet her længe, men de kender stadig ikke loven. Jeg sagde til mig selv, at jeg ikke ville være en af de fyre. Jeg vil socialisere mere med danskere. Jeg vil vælge denne måde, og derfor arbejder kun i danske virksomheder med danske kolleger.**

(JĀNIS FRA LETLAND)

Jānis vægter socialisering med de danske kolleger, da det generelt kan give ham bedre forudsætninger både fagligt og kulturelt i Danmark.

I forlængelse af Jānis tankegang, bliver det relevant at kigge på hvorvidt den etniske sammensætning på migrantarbejdernes arbejdspladser påvirker deres tilfredshed. Ud af de 9 migranter, arbejder 5 udelukkende med danskere. De resterende 4 migranter arbejder sammen med forskellige nationaliteter, herunder danskere. Kun en enkelt tilfreds migrant har slet ingen danske kollegaer. Opsummerende synes tendensen, at migrantarbejdere som er ansat i danske virksomheder, har bedre forudsætninger for 'et anstændigt arbejdsliv', sammenlignet med migrantarbejdere ansat i udenlandske virksomheder. Vi minder også om, at netop danske kollegaer opfattes som ønskværdigt også hos de migranter, som ikke er tilfredse (se kapitel 4). Socialisering med danskere pointeres som centralt, men den øvrige sammensætning af medarbejdere synes underordnet for migrantarbejdernes tilfredshed.

### **Lederne signalerer vigtigheden af sikkerhed**

Sikkerhed på arbejdspladserne er ligeledes et gennemgående tema for delte oplevelser i gruppen af tilfredse migrantarbejdere. Undtaget Leonard, hvis chef ikke går synderligt op i arbejdernes sikkerhed, beskriver de resterende otte informanter, hvordan deres ledere på byggepladserne prioriterer sikkerhed. Eksempelvis beskriver Ioan, hvordan "chefen går rigtig meget op i sikkerhed, og han stopper medarbejderne op, hvis han opdager at der er noget, der ikke overholder sikkerhedsreglerne". Tilsvarende fortæller Nicu, hvordan "cheferne fortæller, hvordan man skal gøre. Og hvis de opdager, at der er noget, der ikke bliver gjort rigtigt, det bliver påpeget". Blandt størstedelen af de tilfredse medarbejdere deles således en opfattelse af, at lederne på byggepladserne prioriterer deres ve og vel, og sikrer dem et arbejde under forsvarlige og sikre arbejdsvilkår.

Mange af de tilfredse informanter har en god relation til deres leder. Dette kommer tydeligst til udtryk ved Kawa, som har en meget tæt relation til hans chef. Han beskriver chefen som en "kammerat":

**/// Førhen var det ham og jeg, der var sammen. Og vi var jo sammen ligesom kammerater, kan man sige. Vi snakker om alt og det hele. Jeg føler ikke, at han var en chef for mig. Han hjalp mig i gang med rigtig mange ting her i livet.**

(KAWA FRA SYRIEN)

Relationen til chefen udtrykkes som en gensidig tillid, som udgør en central forudsætning for Kawas tilfredshed med sit arbejdsliv i Danmark. Foruden den tætte faglige og sociale relation, understreger Kawa også chefens prioritering af sikkerhed:

**/// Den allerførste ting, han sagde til mig, var, at det første var sikkerhed. Vi skulle ikke komme til skade, hverken ham eller mig. Vi skal passe på hinanden, og det gør vi også.**

(KAWA FRA SYRIEN)

Relationen til chefen og prioriteringen af sikkerhed synes dermed at hænge sammen, ifølge Kawa.

Dette betones ligeledes af Razvan: "Det er chefen, vores chef, han siger til os, altid, at selvom vi har nok erfaring... Han vil stadigvæk sige til os, at vi skal passe på". Ydermere fortæller Razvan, hvordan chefen tilbyder dem at tage fri ved personligt behov: "Og han siger altid, 'vi snakker, når du er klar igen. Så bare bliv hjemme og slap af. Så tager vi den igen næste gang'". Razvans relation til chefen er ikke lige så tæt som Kawas, men Razvan forbinder ligeledes den positive faglige relation med chefens prioritering af sikkerhed og sundhed på byggepladsen.

Gennem en opmærksomhed på sikkerhed på byggepladserne, føler migrantarbejderne sig således set og prioriteret. På baggrund af deres beretninger, udgør prioriteringen af sikkerhed på byggepladserne dermed en relevant forudsætning for 'det gode arbejdsliv' for migrantarbejdere i Danmark. Gennem ledelsens prioritering af medarbejdernes helbred og en positiv - men ikke nødvendigvis tæt - relation mellem medarbejder og leder, kan der etableres en tilfredshed hos migrantarbejderne.

### Allierede

I analysen af gruppen af de tilfredse migrantarbejdere blev det også tydeligt, hvordan mange af dem undervejs i deres tid i Danmark havde fået hjælp i diverse situationer. Mange af migranterne beskriver således relevante personer, som på forskellig vis har medvirket til den tilfredshed, de oplever. Vi kalder dem "allierede". Kawa fortæller f.eks. udførligt om, hvordan hans arbejdsgiver har hjulpet ham med både sprog, bolig og arbejde. Kun to af de tilfredse migranter beskriver ikke, hvorvidt de har modtaget hjælp fra specifikke aktører undervejs i deres tid i Danmark.

De allierede tager form af en datter, en søster, en barndomsven, kolleger eller arbejdsgiver, som i Kawas eksempel. Men de allierede kan også være medmennesker generelt. Eksempelvis fortæller Ioan:

**/// Jeg har mødt meget venlige mennesker, og synes at både borgerservice og alle steder, der har jeg fået god service og vejledning i, hvad jeg skulle. Også da jeg hentede min kone og vores barn. Og i skolen også.**

(IOAN FRA RUMÆNIEN).

De tilfredse migranter beretter desuden, hvordan deres allierede har hjulpet dem med alt fra sproglige eller kulturelle udfordringer, til hjælp med de danske systemer, herunder CPR, SKAT og lignende. Migranterne er positive omkring betydningen af deres allierede, hvorfor disse aktører kan tolkes som central for, hvorvidt migranterne opnår et anstændigt arbejdsliv i Danmark. Med reference til informanternes egne beretninger, udgør de allierede således også centrale forudsætninger for tilfredshed. Det der er pointen her, er, at migrantarbejdere, der tilfældigvis har haft eller er stødt på mennesker, der er villige til at involvere sig i deres liv, har bedre forudsætninger for at opnå et anstændigt arbejdsliv end migranter, der ikke har sådanne allierede.

### Uddannelse er mindre vigtigt, men den faglige erfaring er

I tidligere afsnit udtaler Jänis, hvordan migrantarbejderes forudsætninger på det danske arbejdsmarked afhænger af, hvorvidt de er uddannet tilstrækkelig. Derfor analyseres også den uddannelsesmæssige baggrund og deres faglighed i den resterende del af gruppen af tilfredse migrantarbejdere.

Alle informanterne i gruppen har en uddannelse, men det er forskelligt hvorvidt de bruger denne i deres arbejdsliv i Danmark. Kun Romuald, som er uddannet elektriker, og Leonard, som blandt andet er uddannet tømrer, bruger deres uddannelser i Danmark. Udover formel uddannelse, har størstedelen af migranterne i gruppen mange års praktisk erfaring indenfor forskellige håndværkerfag. Migranterne har mellem 3 og 17 års håndværkermæssig erfaring, og alle giver udtryk for at føle sig erfarne indenfor deres arbejdsområde.

Denne sikkerhed i faglighed kan medvirke, at migrantarbejderne føler sig kvalificerede og af betydning på byggepladsen, hvilket kan medvirke til deres tilfredshed. Eksempelvis beskriver Angelo, hvordan han grundet hans højtspecialiserede faglighed indenfor marmor og granit oplever at føle sig prioriteret på byggepladserne. Samtidig betoner Romuald, hvordan han har fået sin polske uddannelse som elektriker godkendt i Danmark. Det skal dog pointeres, at ingen af informanterne direkte italesætter sammenhængen mellem praktisk erfaring og tilfredshed.

Gruppens faglige sammensætning indikerer, at migranternes uddannelsesmæssige baggrund ikke nødvendigvis er forudsættende for deres arbejdsliv i Danmark. Der ses således ikke et mønster i, at de der er tilfredse, har en relevant og anvendt uddannelse. Derimod fremstår det, at det er migrantarbejdernes erfaring og etablering i deres fag, der kan spille en rolle for, hvorvidt de oplever at have et anstændigt arbejdsliv.

### Ingen problemer med løn og arbejdstid

Gruppen beskriver overordnet set en tilfredshed med deres løn. De resterende medlemmer er dog tilsyneladende tilfredse med deres løn, og ingen af dem beskriver manglende betaling eller brud med den aftale løn. Dette afviger således fra de mindre tilfredse migrantarbejdere, der som beskrevet andetsteds har været udsat for udeblivende løn og/eller en for lav løn, sammenlignet med risici i arbejdsopgaverne (Se kapitel 4). Kun én enkelt migrantarbejder, Razvan, beskriver at han føler sig overkvalificeret til at modtage samme løn som sine landsmænd. Det er dog uklart, hvad han helt

konkret er utilfreds med. Tilfredshed med løn, herunder sats og udbetaling, står dermed som konstituerende for et anstændigt arbejdsliv.

Foruden løn, forekommer der også en generel tilfredshed med arbejdstiden. Bortset fra Bogden, har de resterende migranter i gruppen en almindelig arbejdstid på 37 timer ugentligt. Det er desuden karakteriserende for gruppen, at de ikke bliver mødt med krav om overarbejde mod deres vilje. Til dette beskriver migranterne også, at de ved overarbejde modtager betaling herefter.

Opsummerende har arbejdstid og løn en afspejlende effekt på tilfredsheden med at arbejde i Danmark. De tilfredse migranter udtrykker en generel oplevelse af at være betalt tilstrækkeligt og i overensstemmelse med kvaliteten af deres arbejde. De presses ikke på løn, arbejdstimer eller overarbejde som andre.

### Sproglige kompetencer er vigtige

Det er gennemgående for gruppen af tilfredse migrantarbejdere, at de besidder sprogkompetencer indenfor enten dansk eller engelsk. Alle 9 migranter taler engelsk i et omfang, som tillader dem at kommunikere med deres kolleger og ledere på byggepladserne. Eksempelvis beskriver Ioan, da adspurgt til hvorvidt han oplever kommunikation på engelsk som et problem, at det "er den eneste måde at kommunikere på, fordi jeg ikke har lært dansk og ikke går til sprogundervisning endnu. Men jeg synes det fungerer".

Foruden engelsk, taler 6 af de tilfredse migrantarbejdere i varierende grad dansk, som i tilstrækkelig grad gør dem i stand til at kommunikere uden problemer med danskere på arbejdspladsen. Til dette beskriver Razvan, hvordan migrantarbejderses sprogkompetencer er afgørende for at facilitere et godt arbejdsliv i Danmark:

**// Forsker: Tænk du, at man er nødt til at snakke dansk, for at få et rigtig godt job i Danmark? Ligesom det du har nu.**

**Razvan: Ja, det tror jeg. Det tror jeg er vigtigt. Fordi jeg snakker også med andre rumænere, vi kender. Vi siger til dem, at det er en god idé, hvis de starter med at lære dansk.**

Razvan tænkte allerede, da han kom til Danmark, at han "skulle starte med at lære dansk", og hans videre oplevelser bekræfter ham i, hvordan denne beslutning har haft stor betydning for hans muligheder på det danske arbejdsmarked. I samme tone betoner Romuald, hvordan sproglige kompetencer spiller en afgørende rolle for, hvordan migrantarbejdere sikrer sig gode jobs med optimale arbejdsvilkår:

**// Jeg kender jo en masse polakker, de arbejder jo på byggepladser rundt omkring. Der er nogle, der kan lidt engelsk. Men de fleste kan jo ikke sproget. Det er jo det der med sproget som gør, at man siger ja til nogle arbejdsbetingelser, som man måske ellers ikke ville.**

(ROMUALD FRA POLEN)

Opsummerende italesætter de tilfredse migrantarbejdere dermed sproget som en grundlæggende forudsætning for at skabe et anstændigt arbejdsliv i Danmark. Hertil pointeres det også, hvordan migranterne enten gennem sprogkurser eller socialisering i højere grad sættes i stand til at kommunikere på arbejdspladsen, men samtidig også forstå vilkårene for dem selv og deres arbejde.

### Stabile bolig- og familieforhold

Gruppen af tilfredse migrantarbejdere har forskellige boligforhold: 3 informanter bor til leje, mens de resterende 6 bor i egen købt bolig i Danmark. Til dette følger, at flere af dem, der på tidspunktet for interviewet boede til leje, havde et fremtidigt ønske om at købe egen bolig i Danmark. Boligforholdene synes relevante i lyset af tilfredshed, da de skaber et indtryk af, hvor etablerede migranterne enten er eller ønsker at være i Danmark. Ingen af de tilfredse migranter har fået stillet bolig til rådighed af arbejdsgiver eller har i øvrigt boligforhold, der er knyttet op på deres arbejde.

I forlængelse af denne etablering, bliver også gruppens familieforhold centrale. Alle migranter undtagen Angelo har partner og børn. Af disse, har hele 6 ud af de tilfredse migranter både partner og børn bosat i Danmark. Endvidere påpeger de 2 resterende migranter, at de er i gang med enten at overtale, eller reelt flytte deres familier hertil. Dermed er det generelt sigende for gruppen af tilfredse migranter, at de har et ønske om at være og blive i Danmark. De er dermed veletablerede i forhold til både bolig- og familieforhold.

Til dette følger dog en væsentlig pointe om, at det ikke kan vurderes hvorvidt disse forhold ensrettet har ført til migranternes tilfredshed. Som udgangspunkt, kan etableringen af bolig og familie i Danmark godt agere forudsætninger for et anstændigt arbejdsliv, men omvendt kan migranterne netop også have valgt at etablere sig, fordi de indledningsvist var tilfredse. Retningen for sammenhængen kan dermed ikke afgøres, men dette er heller ikke ønsket her. Analysen viser blot, at der er en sammenhæng mellem bolig- og familieforhold på den ene side og migrantarbejdernes tilfredshed med det danske arbejdsmarked på den anden side.

### Ansvarsbevidst mentalitet hos migrantarbejderne

Der opstår et nyt og interessant tema i analysen af de tilfredse migrantarbejdere, hvilket centrerer omkring en bestemt mentalitet, som flere af informanter påtaler. Eksempelvis udtalte Jānis i tidligere nævnte citat, "Det afhænger af dig". Tilsvarende beskriver Nicu, hvordan "det er hver mand for sig selv. Jeg mener, at det er ens eget ansvar", når det kommer til hvordan man opnår et tilfredsstillende arbejdsliv i Danmark. Endvidere kobler Nicu også mentaliteten op på den enkelte migrantarbejders sikkerhed på byggepladsen: "Jeg er meget opmærksom på sikkerhedsregler, fordi jeg har et barn derhjemme, som jeg gerne vil tilbage til. Så det er også ens eget ansvar, man tager". Der er således tilsyneladende en sammenhæng mellem mentaliteten og ansvar for eget arbejdsliv og tilfredsheden hos migranterne.

Informanterne taler om denne ansvarsbevidste mentalitet, når det handler om deres egen konkrete og daglige sikkerhed på byggepladsen. Men ligeledes overfører mange af de tilfredse migranter denne mentalitet generelt, når de forklarer, hvordan de er nået dertil, hvor de er i dag. Det er således det, at de har taget ansvar og sagt fra, som har medvirket til at de har overkommet udfordringer på arbejdsmarkedet og sikret sig selv bedre jobs samt arbejdsforhold. På denne måde kan en ansvarsbevidst mentalitet fungere som medforklarende til, hvordan migranterne har opnået forskellige mål, som videre har medvirket til at de på tidspunktet for interviewet er tilfredse med deres arbejdsliv i Danmark. Beretningerne fra informanterne vidner således om, at mentaliteten hos migrantarbejdere i Danmark kan udgøre en ud af de mange forudsætninger for at opnå et anstændigt arbejdsliv.

### **Oplevelser, som de tilfredse migranter ikke deler**

Ligesom det er vigtigt at definere, hvad der kendetegner et anstændigt arbejdsliv, er det vigtigt at definere hvad der *ikke* definerer et anstændigt arbejdsliv. Til den opgave bruger vi de samme koder som i kapitel 4 for at vurdere, hvilke aspekter der ikke er til stede for de migranter, der er tilfredse med arbejdslivet.

For det første, er der ingen af de 9 migranter, der beretter om, at de laver farligt arbejde. Der er heller ingen af dem, der fortæller om fyringer eller trusler om fyring. Ingen af dem beretter om grov diskrimination og forskelsbehandling fra ledelsens side. Ingen fortæller, at der mangler instruktion i arbejdet. Ingen har på nuværende arbejdsplads oplevet at de er blevet snydt eller bedraget. Ingen oplever, at chefen pålægger dem eller forventer et højt arbejdstempo eller højere arbejdstempo end andre. Ingen oplever, at de skal udføre arbejde, de ikke er fagligt rustede til. Ingen forklarer om urimelige forventninger til arbejdsvillighed. Ingen forklarer, at de skal holde med at arbejde eller forsvinde under Arbejdstilsynets besøg. Ingen beretter om boligproblemer. Ingen fortæller om kulturelle forskelle.

### **Opsamling og diskussion, de tilfredse migranter og et anstændigt arbejdsliv**

I dette kapitel har vi ændret blikket til at fokusere på de mest tilfredse migranter. Det er naturligvis ikke en akademisk definition, og den er heller ikke særlig præcis. Samtidig er den så præcis, at det har været forholdsvist uproblematisk at identificere de tilfredse migrantarbejdere. Det har været uproblematisk, fordi de så åbenlyst fortæller en helt anden version af deres arbejdsliv end det, vi ellers blev vant til under dataindsamling. Vi havde derfor ret tidligt en fornemmelse af, at der var en mindre gruppe, som adskilte sig fra de andre. Det er dem, vi har sat fokus på i dette kapitel.

Analysen her benytter den teoretiske ramme om "decent work", altså visionen og målet om at kunne gå anstændigt på arbejde. Visionen om det anstændige arbejde bliver dermed også en søgen efter, hvori det anstændige arbejde består, og hvad der skal til for at gøre det ikke anstændige arbejde til anstændigt arbejde. Vi er altså med analysen i stand til at give et ret konkret bud på, hvordan arbejdslivet skal se ud fra migranternes synspunkt for at kunne betegnes anstændigt.

Samlet set peger analysen på, at ansvarsbevidste individer med orden i bolig- og familieforhold, med sproglige kompetencer og med allierede har den største mulighed for at have anstændigt arbejde. Samtidig peger analysen på, hvad arbejdspladserne skal tilbyde, herunder ordnede lønforhold, danske kollegaer, grundig instruktion, opgaver der passer til faglig kunnen og normale arbejdstider. Når vi sammenholder resultaterne her med resultaterne i kapitel 4 og 5, har vi også grund til at udlede, at arbejdsgiverne ikke skal kræve farligt arbejde, true med fyring, snyde, bedrage, diskriminere og forskelsbehandle og stille urimelige krav til arbejdstempo og arbejdsvillighed. De skal heller ikke gøre bolig afhængig af ansættelsen, hvis de vil opnå tilfredse medarbejdere.

Der er nogle tematikker, der fortjener lidt ekstra opmærksomhed. Især er der grund til at fokusere på arbejdstempo og arbejdstid, fordi der eksisterer en fortælling i det offentlige rum, som også er gentaget af mange faglige informanter, om at migranterne gerne vil arbejde mange timer, og at alt andet er lige meget. Men analysen peger altså på, at lange arbejdsdage og mange timer ikke gør migranterne tilfredse. Derimod peger vores analyse i dette kapitel på, at der er god grund til at skære ned for timerne, hvis man gerne vil have tilfredse medarbejdere. Vi peger også på, at de mange timer hænger sammen med den lavere løn, som gør det nødvendigt for migranterne at arbejde flere timer for at opnå samme løn, noget som migranterne oplever som forskelsbehandling.

Den arbejdsvillighed, som migranterne kommer med, og som arbejdsgivere så stærkt efterspørger (Andersen & Felbo-Kolding, 2013) skal ikke misbruges under konstante trusler om fyring, hvis arbejdsgiver har et ønske om tilfredse medarbejdere. For arbejdsgivere, der ønsker tilfredse medarbejdere, er der også god grund til at beskæftige sig med faglighed i forhold til arbejdsopgaver. Således kan vi udlede af analysen i dette kapitel, at tilfredse medarbejdere føler sig godt rustet til den faglige opgave. Denne faglighed er ikke en, der er knyttet til uddannelse, men derimod til grundig instruktion, oplæring og indsigt i medbragte faglig baggrund og viden.

Helt overvejende, er vores resultater ikke overraskende. Den internationale litteratur om decent work peger nemlig på mange af de samme elementer i et ordentligt arbejdsliv, som vores analyse peger på. Således peger visionen om decent work netop på elementer såsom ordentlig løn, sikkerhed i ansættelsen, lige behandling af alle, sikkerhed for både arbejder og familier og social integration (European Commission, u.å.).

The background of the page is filled with a pattern of thin, wavy blue lines that create a sense of movement and depth. The lines are more densely packed in some areas and more spread out in others, creating a dynamic, organic feel.

**10**

**UKRAINSKE  
FLYGTNINGES  
ARBEJDSMILJØ**

I dette kapitel fortsætter vi i forlængelse af det foregående kapitel med at forfølge varieteten i oplevelserne med henblik på en mere nuanceret analyse. I dette kapitel sætter vi fokus på ukrainske flygtninge. Ukrainske statsborgere er en gruppe som Center Mod Menneskehandel har haft et særligt fokus på, fordi der er en forventning om, at personer, der flygter fra krig og uroligheder, er specielt udsatte for menneskehandel (Pers. komm. 2023). Her gengiver vi 3 ukrainske informanternes historier i sammenhæng og deres helhed. Som det fremgår, har de 3 flygtning oplevet meget forskellige arbejdsliv. Til trods for forskellighederne, har de også det til fælles, er at netop disse 3 personer deler de måske værste arbejdsliv blandt migranterne i dette projekt.

## 10.1 VASYL

Vasyl er fra Ukraine. Vasyl er cirka 30 år gammel. Han har en mellemlang uddannelse. Det tager flere tilløb at få Vasyl i tale. Han laver om på aftalerne, bliver væk og da vi endelig får ham i tale, bruger vi det meste af interviewet på at berolige ham om, at han kan føle sig tryk, selvom han fortæller sin historie. Under interviewet virker informanten ofte skeptisk, når tolken oversætter spørgsmålene. Han er også skeptisk, da forskeren ønsker at afslutte interviewet, idet han oplever at han har mere at fortælle. Det kan ikke udelukkes, at informanten har misforstået, hvad han ville kunne få ud af interviewet, og han reagerer derfor ikke altid positivt, når tolken stiller forskers spørgsmål.

Til sidst i interviewet får tolken endeligt udredt, at informanten fejlagtigt tror, at han opholder sig ulovligt i Danmark, og at modviljen i hvert fald delvist skyldes frygt og opgiveness. Efterfølgende tager forskeren flere gange kontakt til informanten, samt søger råd hos Center Mod Menneskehandel, men informanten ønsker ikke at gå videre med sin situation. Vasyl fortæller sin historie, fordi han ikke ønsker, at andre skal ende i en lignende situation. Her kommer Vasyls historie.

Vasyl blev lokket til Danmark fra Ukraine med løfte om et godt job. Han havde set opslaget på nettet. Han fortæller, at "det blev lovet, [...] at selve arbejdskontrakten bliver udstedt lige så snart jeg kommer til Danmark". Da han ankommer til Danmark med den arrangerede transport, spørger han om hjælp til at få sine papirer i orden i forbindelse med arbejdet. Det er på dette tidspunkt, at han bliver bildt ind, at han opholder sig ulovligt i Danmark. Vasyl fortæller:

**Ukrainske flygtninges arbejdsmiljø Men så spørger jeg, "hvordan er det med hensyn til papirerne? Hvordan skal det foregå". Og så siger de, "Hvad tror du? Du er illegal i et fremmed land. Hvad regner du med?"**

(VASYL FRA UKRAINE)

Adspurgt til, hvad der videre skete, fortæller han, at "så arbejdede jeg. Hårdt arbejde. Jeg arbejdede 10-12 timer".

Det var også på det tidspunkt, at han indså, at han ikke skulle arbejde som elektriker som lovet, men lave alt slags byggearbejde: "Det bliver aftalt, at man skal udføre en slags arbejde, men det viste sig så, at det var noget helt andet vi skulle lave". Da forsker spørger Vasyl, hvad han faktisk skulle lave, bliver han usikker, nervøs og bange for at fortælle noget, der kan identificere ham. Han siger:

**Det kan jeg desværre ikke fortælle af sikkerhedsmæssige... Fordi forstå mig ret, jeg ved ikke om jeg er købt eller solgt. Jeg ved ikke, om jeg får opholdstilladelse, altså lovligt ophold i landet. Så jeg vil ikke risikere at fortælle noget, der i princippet kan være imod mig.**

(VASYL FRA UKRAINE)

Vasyl fortæller også, at han arbejder samme sted, som han bor: "hvor man arbejder, så er det også arbejdspladsen. Nedenunder var der [en forretning], der skulle laves, og så ovenpå første salen, der bor man".

Vasyl fortæller også, at han og de 2 andre ukrainere kun måtte forlade byggepladsen om aftenen, og at arbejdsgiveren advarede om, at det "er på eget ansvar, når vi tager ud. Så må vi selv klare os, hvis det er. Så har det ikke noget med os at gøre". Da han er af den opfattelse, at han opholder sig i landet ulovligt, forlader han stort set aldrig byggepladsen.

Derfra tager interviewet en ny drejning. Vasyl fortæller nemlig, at han har slemme fysiske skader på kroppen [vi kender omfanget og arten af disse, men deler ikke oplysningerne af hensyn til Vasyl]. Han fortæller, at skaderne skyldes en ulykke på arbejdet, hvor han kommer slemt til skade. Han fortæller også:

**Der var ikke nogen, der var interesserede i at hjælpe mig, fordi det var ulovligt. Altså der var ingen forsikringer. Jeg var ikke forsikret som sådan, og ingen forsikringer i firmaet. Så der var ikke nogen, der var interesseret i at hjælpe mig. Det var derfor, jeg tog til [et andet Europæisk land], og [fik behandling]. Og så selv betale for behandlingen og så videre. Fordi de der, som jeg kalder kloge svindlere, de havde oprettet firmaet for et par cent. Og de udgifter, det er jo en katastrofe for dem. At de skal betale for noget, som de ikke synes de vil [betale for].**

(VASYL FRA UKRAINE)

Da der bliver spurgt videre til forløbet, fortæller Vasyl, at arbejdsgiveren havde meddelt ham, at han selv må finde ud af det.

Vasyl bliver spurgt, om det er fordi, han er illegal i Danmark, at han rejser til et andet land for at få behandling:

**Selvfolgelig. Konsekvenserne ville være, hvis jeg skulle til en dansk læge... [...] Det er jo grunden til, at jeg tog til [det land], fordi der kan man godt finde på en eller anden historie, og så får man behandling. Men det kunne jeg ikke i Danmark. Jeg er illegal, og det kan også have konsekvenser for mit ophold generelt. Ikke kun på arbejde. Så det betyder jo, at jeg kan skyde mig selv i foden.**

(VASYL FRA UKRAINE)

På intet tidspunkt får Vasyl løn for sit arbejde, og i øvrigt ingen økonomisk støtte til at håndtere arbejdsulykken. Vasyl betegner selv situationen som gidseltagning: "forstår du hvad det betyder? At vi mennesker som arbejder, vi er en form for gidsler". Han fortæller videre, at den manglende betaling gør det umuligt at rejse eller flygte fra situationen. Han fortæller også, at han anser sig selv som et offer for organiseret kriminalitet, udført af hvad han kalder "kreative" individer.



Vasyl fortæller også, at han netop ikke søger hjælp hos myndighederne, fordi han er bange for, at det kan skade hans sag på sigt og forhindre fremtidig lovligt ophold i Danmark:

**“Jeg søger i princippet opbakning, støtte, og ekstra hjælp af myndighederne eller nogen steder. [...] Jeg kan først gå til medierne, eller gøre noget, når jeg er 100% sikker på at jeg er i sikkerhed, min familie også, og at der ikke sker noget konsekvensmæssigt. [...] Så det er enormt vigtigt, først og fremmest, at jeg er i sikkerhed. Og så kan jeg bagefter gå til medierne, eller lave en eller anden indsats.**

(VASYL FRA UKRAINE)

Dermed fravælger Vasyl at søge hjælp hos myndighederne.

## 10.2 BORIS

Boris er fra Ukraine. Han er midt i 40'erne, og han har arbejdet i byggebranchen i 26 år. Han er tydeligvis muskuløs og stærk. Stærk er også en betegnelse, han bruger om sig selv. Han har ingen formel uddannelse, men hans praktiske erfaring inkluderer både tømrerarbejde, murerarbejde, letbeton og mere.

Boris fik sit første job i Danmark gennem jobcentret. Han fortæller, hvordan jobcentret faciliterer processen:

**“Så bliver man samlet, hvis man har interesse og erfaring, i [anonymiseret navn på jobcenter], som er jobcenteret her. Sådan syv til ti mennesker. Og så kommer de, der har lavet jobopslaget, virksomheden. Og de spørger ind til om der er interesse, hvilken type arbejde man har lavet, hvilke arbejdsopgaver man har, om man har nogle billeder. Så blev man sådan lidt interviewet omkring det.**

(BORIS FRA UKRAINE)

Han fortæller om de arbejdsopgaver, han møder på arbejdspladsen. Den primære opgave består i at løfte og sætte nogle meget tunge elementer på plads. Han fortæller, at betonelementerne er 60 gange 240/300 centimeter store i areal og 10 centimeter tykke. Betonelementerne vejer mellem 90 og 130 kilo. Boris starter med at pakke elementerne ud, og dernæst løfter han disse elementer alene og manuelt fra opbevaringsstedet til monteringsstedet. Han forklarer, at han bruger "sådan en trillebør", men at han alene skal løfte/skubbe elementet op på vognen. Dernæst skal elementet flyttes, et arbejde som oftest varetages af en enkelt person.

Ved monteringen står makkeren på en stige og limer det nye element til det eksisterende element, mens Boris skubber elementet i lodret stilling. Han forklarer, at fremgangsmåden har til hensigt at spare på tiden og at gøre arbejdet hurtigere. Boris forklarer, at arbejdsgiveren fører kvalitetstilsyn, men ikke tilsyn med arbejdsmetoder eller arbejdsmiljø og sikkerhed. De tjekker produktet, men ikke processen.

Boris er interesseret i at forbedre arbejdsgangene, og han døjer med diskusprolaps. Han har derfor spurgt arbejdsgiveren efter mekaniske hjælpemidler. Helt konkret har han set, at der holder en slags minikran på arbejdsgiverens hjemsted. Han fortæller, at arbejdsgiveren har informeret ham om, at ingen af de andre 90 ansatte har lyst til at bruge kranen, fordi

den gør arbejdstempoet langsommere. Boris tager arbejdsgiverens ord for det, og han forsøger derfor heller ikke at benytte maskinen.

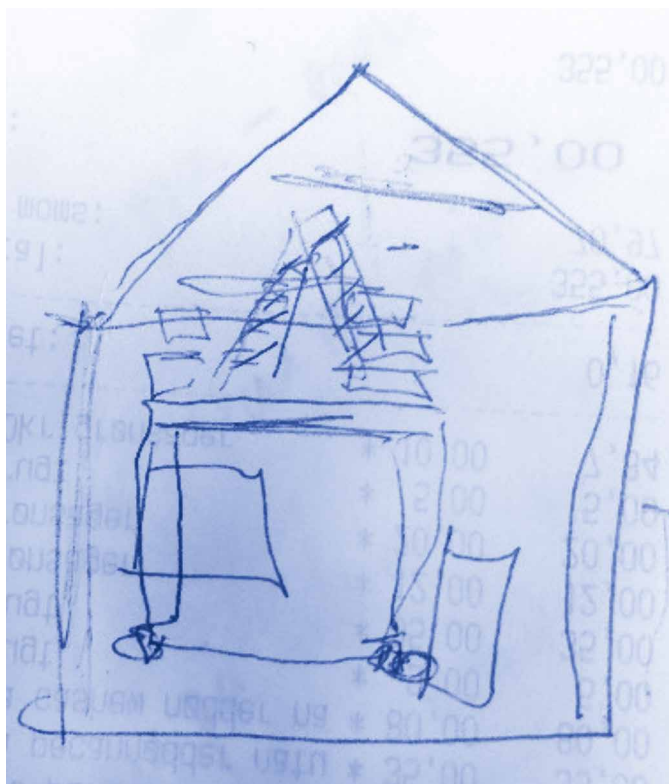
Boris beskriver også andre farlige situationer, hvor Boris på grund af manglende nødvendige hjælpemidler selv må finde en løsning. Som illustration tegner han bagpå en bon under interviewet. Han forklarer samtidig, hvordan han stiller en stige ovenpå et rullestillads, og lægger plader på tværs, som han selv og kollegaen kan stå på. Tegningen er inkluderet nedenfor.

Boris fortæller også, at ledningerne på byggepladsen var gamle og slidte, og at de ofte lå i vand, når det regnede. Han fortæller også, at elforsyningen ikke var tilsluttet [HPFI] relæet. Endeligt fortæller han også, at der mangler toilet og skurvogne, at kollegaen går på toilettet på en spand, og at der ikke er mulighed for at skifte tøj eller spise sin madpakke indendørs.

Boris fortæller, at han har været ude for en arbejdsulykke, hvor en plade falder på hans arm. Han fortsætter dog med at arbejde, fordi han gerne vil tjene penge. Arbejdsgiveren spørger til skaden, men insisterer ikke på at anmelde skaden. På samme vis beretter han om en landsmand, som er blevet hjerteopereret, men fortsætter arbejdet fordi "han er i den situation, hvor han kommer fra, Ukraine, så han har rigtig meget brug for pengene, og han burde ikke arbejde". Boris fortæller videre: "Han må faktisk ikke efter at være blevet opereret i hjertet. Så må han slet ikke arbejde der, men han ville det selv. Men han blev så også en af dem, der løftede de tunge ting".

Selvom forsker ikke på noget tidspunkt spørger direkte til løn, vender Boris flere gange til det omfattende snyd med lønninger, som ultimativt får Boris til at opsige arbejdet. Da vi møder Boris, har han netop søgt hjælp hos og meldt sig ind i en fagforening.

**FIGUR 22: BORIS' TEGNING AF SELVBYGGET STILLADS AF STIGE OG BETONELEMENTER**



### 10.3 BORYSLAV

Boryslav er ankommet som flygtning fra Ukraine. Boryslav har et alvorligt handicap [som vi kender til, men ikke deler her på grund af identifikationsmuligheder]. Han er cirka 40 år gammel. Hans opholdstilladelse i Danmark placerer ham i første gang i en mindre provinsby. Til trods for det meget alvorlige handicap, søgte han og fik arbejde i bygge- og anlægsbranchen i en meget større by forholdsvis hurtigt efter sin ankomst til Danmark. Han forlader derfor provinsen midlertidigt.

Hans arbejde består primært i borearbejde. Under sit arbejde får han problemer med følelseløshed i fingrene. Han går til lægen, som fastslår, at der er tale om en arbejdsulykke. Dokumentationen, som han viser til forsker under interviewet, fastslår, at han skal sygemeldes.

Selv mener han, at problemerne opstår på grund af sukkersyge. På grund af sin egen opfattelse af tingenes sammenhæng og på opfordring af sin kommunale sagsbehandler i provinsen opsiger han sit job og rejser tilbage til provinsen. Han fortæller:

**// Jeg var løbet tør for insulin. Så henvendte jeg mig til kommunen. Men de kunne ikke hjælpe med det. [...] Jeg begyndte at få problemer med mit helbred og min sukkersyge. Så jeg fik det problem at mine hænder, at om morgenen kunne jeg ikke bruge mine hænder. Og jeg havde rigtig meget smerte om aftenen. Så jeg var nødt til at tage tilbage til [provinsen]. Det var på grund af mit helbred, at jeg var nødt til at sige op.**

(BORYSLAV FRA UKRAINE)

Manglende løn og løn til tiden forringer Boryslavs situation. For det første betyder manglende løn til tiden, at hans adgang til insulin afskæres. Mangel på penge gør Boryslav ude af stand til at købe insulin, mens han er i arbejde, hvilket påvirker helbredet og ultimativt gør, at han stopper med at arbejde.

Men den manglende lønudbetaling til tiden, får også et andet uheldigt udfald. En forsinket og ufuldstændig lønudbetaling mange måneder for sent betyder, at Boryslav mister sin ret til offentlige ydelser. Og derfor har han igen ikke råd til sin insulin. På tidspunktet for interviewet, har han mistet retten til offentlige ydelser, han har ingen indtægter, og han er ude af stand til at gennemskue, hvordan han skal navigere systemerne for at få hjælp. Han er synlig påvirket af situationen, og han afbryder interviewet efter kort tid for at ryge.

Ligesom Vasyl er den manglende hjælp hos myndighederne et tema, som Boryslav gerne vil tale om. Han har søgt hjælp hos fagforeningen, og han fortæller at den lokale afdeling af fagforeningen har tilbudt ham hjælp. Han er dog ikke medlem. Kommunen er han mere kritisk overfor. Han forklarer om sine oplevelser:

**// I kommunen der er det så anderledes end, hvordan det fungerer hos os. For de er ligeglade. Man bliver sendt fra den ene afdeling til den anden. For hos os, der er det sådan, at når man kommer til sådan et sted som kommunen, så i det mindste, så får man rådgivning om, hvor man skal hen. Eller et godt råd om hvad man skal gøre fra de medarbejdere, som man møder. Men her siger folk bare direkte, at det er ikke mit arbejde.**

(BORYSLAV FRA UKRAINE)

Han fortæller, at han uberettiget er blevet trukket i offentlige ydelser. Boryslav overordnede oplevelse er, at "der er ikke nogen, der kan hjælpe mig med det". Han er kritisk overfor oplysningsniveauet, for som han siger om lovgivningen: "Vi er jo helt blanke i forhold til, hvad vores rettigheder er".

### 10.4 OPSAMLING OG DISKUSSION, UKRAINSKE FLYGTNINGES OPLEVELSE AF ARBEJDSLIVET

Ukrainerne er specielt sårbare i kraft af deres flygtningestatus. De 3 ukraineres beretninger viser, at der er arbejdsgivere, der er villige til at gå langt for at udnytte en allerede desperat situation. Vi udleder, at den relative magtposition mellem arbejdsgiver og migranter er en medvirkende forklarende faktor på, hvor dårligt individer bliver behandlet. Der er således tegn på, at tilsidesættelsen af mennesket bag arbejdskraften ikke rammer alle ens. Jo større forskel i den relative magt, jo større er risikoen for udnyttelse og svindel. Det klareste mønster i temaet er således, at danskerne har en helt anden menneskelig værdi på arbejdspladserne end migranterne qua deres relative magt vis-à-vis arbejdsgivere.

Derudover viser ukrainernes historie hvor magtesløse myndighederne er i indsatsen med at hjælpe denne gruppe af personer, selvom Danmark i øvrigt har været venligt stemt over for de ukrainske flygtninge. Myndighederne i Boryslavs situation er faktisk medvirkende til, at hans situation forringes, selvom det naturligvis må lægges til grund, at sagsbehandlerne i kommunen har rådet Boryslav på baggrund af deres bemyndigelse. I Boris's situation bliver myndighederne ufrivillige medsvorne i et rekrutteringssystem, som ikke beskytter Boris mod udspekulerede arbejdsgivere, som er villige til at tilbyde endda meget opslidende og farlige arbejdsopgaver uden tilstrækkelige hjælpemidler. Myndighederne er heller ikke i stand til at beskytte Vasyl, som vejer risikoen ved at søge hjælp op mod sin fremtidige mulighed for at blive i Danmark. På samme vis som tidligere forskning (Guldenmund et al., 2013), finder vi også, at det er svært for myndighederne at beskytte disse særligt sårbare migranter mod skruppelløse arbejdsgivere.

# 11

## **TEORETISERING OG KATEGORISERING AF FORSKELLIGE MIGRANTGRUPPERS ARBEJDSMILJØ- PROBLEMER**

Dette kapitel fokuserer ligesom de to foregående kapitler på varieteterne i migranternes oplevelser med henblik på en mere nuanceret analyse. Dette kapitel bygger ligesom kapitel 9 og 10 på den simple observation, at migranter ikke er ens. Ikke alle migranter kommer til arbejdspladsen med den samme erfaring. Det er derfor ikke alle migranter, der er lige udsatte i arbejdet. På samme måde er alle arbejdspladser heller ikke ens.

For at afdække og skabe overblik over de risici, migranterne møder, blev der i projektet udviklet en kategorisering af migranter i forholdet til egne erfaringer samt deres ansættelsessteder. I dette kapitel præsenterer vi en matrix, som tager højde for begge. De enkelte kategorier giver indblik i migranternes arbejdsliv og afdækker den typiske arbejdsmiljøsituation for de enkelte kategorier samt hvilke arbejdsmiljøproblemer, migranterne oplever i deres arbejde i forskellige slags virksomheder i bygge- og anlægsbranchen. Motivationen for at udvikle disse forskellige kategorier bunder i en erkendelse af, at migranternes erfaringer spænder vidt. Samtidig er motivationen, at kategorierne kan bane vejen for interventioner, der er målrettet konkrete kategorier og deres specifikke arbejdsmiljøproblematikker.

Beskrivelsen af hver kategori baserer sig på de indsamlede kvalitative interviews fra migranter. Selve beskrivelsen af hver kategori er fremkommet ved at analysere data fra de konkrete personer blandt vores informanter, som svarer til hver kategori. Formålet er at fange nogle gennemgående karakteristika med henblik på at forstå hvilke risici, der møder forskellige grupper af migranter.

## 11.1 MATRIX TIL UDVIKLING AF KATEGORIER

Til udvikling af relevante kategorier, har vi for det første taget udgangspunkt i den distinktion, vi præsenterede i kapitel 4. Vi identificerede således tre grupper af arbejdere som vurderet i forhold til den opsamlede erfaring.

- Håndværker i hjemlandet, migration for at arbejde som håndværker i Danmark (karierehåndværkerne)
- Måske været håndværker i hjemlandet, men har primært arbejdet i andre Vesteuropæiske lande (nomaderne)
- Ikke håndværker i hjemlandet, blevet håndværker i takt med migrationen (opportunisterne)

Derudover har vi opdelt migranterne i grupper baseret på deres ansættelsesforhold. Det har vi gjort i erkendelse af, at arbejdsmiljø og sikkerhed foregår på arbejdspladser. Derfor må enhver vurdering af risici og arbejdsmiljøforhold naturligvis vurderes i forhold til arbejdspladsen. Spørgsmålet er dog, hvordan det giver mening at opdele virksomheder. Vi har her valgt at læne os op ad den simple distinktion mellem udenlandske og danske virksomheder<sup>12</sup>. Det er en distinktion, der bruges af offentlige myndigheder, som arbejder risikostyret (Arbejdstilsynet, SKAT) og som også ofte citeres som en meningsfuld distinktion i litteraturen (Arnholtz, 2021; Arnholtz & Andersen, 2016). Vi har derudover lænet os op ad egne data, som peger på, at vikarer møder særlige arbejdsmiljøudfordringer som indlejet arbejdskraft. Vi har således brugt denne opdeling:

- Ansat i dansk virksomhed
- Ansat i udenlandsk virksomhed
- Ansat i en virksomhed, men indlejet i en andet virksomhed. I vores datasæt finder denne form for ansættelse sted i et vikarbureau.

På denne baggrund har vi udviklet en matrix, som identificerer 9 forskellige kategorier (se Tabel 15).

TABEL 15: MATRIX, MIGRANTERS BAGGRUND VS. TILKNYTNING TIL VIRKSOMHEDER

Baggrund og erfaring ↕ Tilknytning ↕	Karierehåndværkere	Nomaderne	Opportunisterne
Dansk virksomhed	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
Udenlandsk virksomhed	<del><b>D</b></del>	<b>E</b>	<b>F</b>
Vikar	<b>G</b>	<b>H</b>	<del><b>I</b></del>

Ikke alle 84 migranter er med i denne analyse<sup>13</sup>. For det første er alle migranter, som er interviewet i grupper undtaget, fordi vi ikke ved så meget om disse migranter, som de andre. Andre migranter har netop skiftet job, og kan derfor ikke udtale sig om det nye job. Andre igen er (solo)selvstændige eller er ansat, hvor der er tvivl om ansættelsesformen, firmastrukturen eller ejerskabet. Desværre betyder det også, at nogle kategorier ender med få informanter. Vi har ikke fundet det ønskværdigt at forsøge at skabe beskrivelser, hvor der er mindre end tre informanter i en kategori.

Derfor er netop disse to kategorier overstreget i Tabel 15.

Migranterne i dette projekt fordeler sig i øvrigt langt fra ligeligt i de forskellige kategorier: Der er kategorier, som kun repræsenterer ganske få migranter blandt informanterne, og kategorier, der repræsenterer mange informanter.

<sup>12</sup> Se metodeafsnittet om vanskelighederne ved at lave denne distinktion, som vanskeliggøres af at nogle udenlandske virksomheder, herunder datterselskaber, organiserer sig i danske firmaer og får danske CVR-numre.

<sup>13</sup> Se metodeafsnit i kapitel 2 om udvælgelse af migranter til denne del af analysen.

## 11.2 HVAD ER DE ENKELTE KATEGORIER MEST OPTAGEDE AF?

På samme vis som i kapitel 4, giver vi her en oversigt over, hvilke temaer kategorierne dækker i interviewene samt en oversigt over, hvor dominerende

disse emner er i forhold til hinanden. Oversigten er motiveret af et ønske om at vise ikke bare, hvad migranterne taler om, men også i hvilket omfang. Analysen som fremstillet i tabel 16 baserer sig på i alt 43 migranter og fordeler sig som angivet i toppen af hver kolonne.

**TABEL 16: KODER OG FOREKOMSTEN AF KODNINGER FOR KATEGORIERNE BASERET PÅ ALLE MIGRANTER I HVER KATEGORI**

	A	B	C	E	F	G	H
Antal migranter som hver kategori er baseret på	5	10	5	13	3	4	3
Arbejds miljø og sikkerhed i andre lande vs. Danmark	1	4	0	3	1	1	0
Arbejdsopgaver uden kvalifikationer	0	3	0	3	2	0	2
Arbejdstempo vs. sikkerhed og arbejdsmiljø	2	5	2	6	2	1	1
Arbejdsvillighed	0	4	0	3	1	0	1
Attituder til arbejdssikkerhed	4	6	4	6	2	1	1
Besøg fra Arbejdstilsynet	3	3	2	4	2	1	1
Boligerne som arbejdspladserne stiller til rådighed	2	1	0	4	0	0	1
Diskrimination	1	2	2	3	0	1	1
Farligt arbejde	0	0	1	1	1	0	0
Forholdene til de danske kollegaer	1	1	3	2	0	3	1
Hierarkier	0	1	0	1	1	0	0
Højt arbejdstempo	2	6	1	3	2	1	1
Kultur, normer, vaner og mentalitet	1	5	1	2	1	2	0
Løn og arbejdstid	4	6	3	3	3	1	3
Mindreværd	1	1	1	1	1	2	0
Omgangstone	1	5	1	3	0	1	1
Sammenligninger med danskere	2	5	2	5	2	1	3
Sikkerhedsinstruktioner	3	8	4	7	2	2	2
Andre arbejdsmiljø- og sikkerhedsforanstaltninger	1	4	1	5	1	1	1
Sikkerhedsudstyr og fysisk arbejdsmiljø	4	8	3	5	3	3	3
Sproglige udfordringer	3	7	1	4	3	2	1
Svindel	3	3	1	5	1	0	2
Trusler og vold	1	0	0	0	1	0	0
Fyring og trusler om fyring	3	5	1	3	3	0	2
Uklar kommunikation om sikkerhed	1	0	0	1	1	2	1
Ulykker og håndtering	3	6	1	3	2	1	2

Det, denne oversigt bidrager med, er en oversigt over forekomsten af kodninger til hvert tema indenfor hver kategori. Modellen er i sig selv især velegnet til at få et overblik over, hvilke temaer bestemte kategorier ikke taler om. F.eks. kan vi se i modellen, at kategori G, karrierehåndværkere i vikarfirmaet ikke føler sig fyringstruet, men F ikke taler om diskrimination. Den giver også et godt overblik over, hvor fyldigt de enkelte temaer er.

Værdien af oversigten i sig selv skal ikke overvurderes, da der jo netop ikke er det samme antal respondenter i hver kategori, hvilket betyder at de enkelte kolonneværdier ikke direkte kan sammenlignes. Det skyldes også, at kvalitative data ikke kan og bør kvantificeres. I stedet skal oversigten tages som et skridt i analysen nedenfor af, hvordan migrantarbejderne i de forskellige kategorier oplever eget arbejdsmiljø.

I den næste analyse indgår der endnu færre migranter. Til brug for denne analyse, har vi udvalgt 3 tilfældige repræsentanter fra hver kategori, så i alt 21 migranter, se Tabel 17. Baggrunden for dette er sammenlignelighed på

tværs af kategorier, som kun er muligt, når antallet af informanter er det samme i hver kategori.

**TABEL 17: KODER OG FOREKOMSTEN AF KODNINGER FOR KATEGORIERNE BASERET PÅ TRE TILFÆLDIGE MIGRANTER FRA HVER KATEGORI**

	A	B	C	E	F	G	H
Arbejds miljø og sikkerhed i andre lande vs. Danmark	1	2	0	1	1	1	0
Arbejdsopgaver uden kvalifikationer	0	0	0	1	2	0	2
Arbejdstempo vs. sikkerhed og arbejds miljø	1	3	1	3	2	1	1
Arbejdsvillighed	0	0	0	1	1	0	1
Attituder til arbejdssikkerhed	3	3	3	2	2	1	1
Besøg fra Arbejdstilsynet	2	1	1	2	2	1	1
Boligerne som arbejdspladserne stiller til rådighed	1	0	0	1	0	0	1
Diskrimination	1	0	2	1	0	1	1
Farligt arbejde	0	0	1	0	1	0	0
Forholdene til de danske kollegaer	1	0	2	1	0	3	1
Hierarkier	0	0	0	1	1	0	0
Højt arbejdstempo	1	2	0	1	2	1	1
Kultur, normer, vaner og mentalitet	1	3	0	2	1	2	0
Løn og arbejdstid	2	1	2	1	3	1	
Mindreværd	0	0	1	0	1	2	0
Omgangstone	1	3	1	1	0	1	1
Sammenligninger med danskere	2	2	1	2	2	1	3
Sikkerhedsinstruktioner	2	3	3	3	2	2	2
Andre arbejds miljø- og sikkerhedsforanstaltninger	1	2	1	2	1	1	1
Sikkerhedsudstyr og fysisk arbejds miljø	2	2	2	3	3	3	3
Sproglige udfordringer	2	3	1	1	3	2	1
Svindel	1	0	0	1	1	0	2
Trusler og vold	1	0	0	0	1	0	0
Fyring og trusler om fyring	1	3	0	1	3	0	2
Uklar kommunikation om sikkerhed	1	0	0	1	1	2	1
Ulykker og håndtering	1	3	1	1	2	1	2

Som det fremgår af oversigten, er der nogle emner, der bliver nævnt meget af bestemte kategorier. Det springer i øjnene at især Kategori B og E og F nævner højt arbejdstempo samt arbejdstempo vs. sikkerhed og arbejds miljø ofte. Med andre ord, så fylder arbejdstempo meget i interviewene med nomader i både danske og udenlandske virksomheder. Men arbejdstempo fylder også meget i interviewene med Kategori E og F, altså ansatte i udenlandske virksomheder.

Det er særligt vikariansatte, uanset om de er nomader eller karrierehåndværkere, der laver sammenligninger med danskere. Fyring og trusler om fyring fylder meget blandt B og F, altså nomader i danske firmaer og

opportuniteter i udenlandske firmaer. Svindel er et yndet emne for nomader, der arbejder som vikarer. F, opportunist i udenlandsk firma, og H, nomade i vikarbureau, taler mest om løn og arbejdstid.

Det er også værd at lægge mærke til, hvad der ikke nævnes. F.eks. er der ingen af de ansatte i danske virksomheder, der fortæller om arbejds villighed eller manglende kvalifikationer i forhold til arbejdet. Der er heller ingen i disse grupper, der fortæller om hierarkier. Vikarerne fortæller ikke om farligt arbejde eller trusler og vold.

Vi minder om, at oversigten ikke forklarer *hvordan* eller *hvad* migranterne forklarer om emnet, men alene i hvilket omfang, de taler om det. Det er f.eks. muligt, at migranter omtaler løn og arbejdstid, selvom det ikke vedrører en oplevet problematik i forhold til dem selv, men at problematikken bringes på banen som en måde at forholde sig til egne oplevelser. Vurderingen af omfang kan derfor kun reelt forstås i sammenhæng med indholdsanalysen nedenfor, hvor vi forholder os til indholdet i hvert tema.

### 11.3 PRÆSENTATION AF TYPISKE ARBEJDSMILJØSITUATION FOR DE ENKELTE KATEGORIER

Nedenfor præsenterer vi hver kategori en for en. Boksen indeholder en generel beskrivelse, en oversigt over de typiske arbejdsmiljøsituationer og de typiske problematikker, som de enkelte kategorier møder på deres respektive arbejdspladser. Under hver boks beskriver vi arbejdsmiljøet for hver kategori. Vi beskriver situationen som typiske tematikker på samme måde som de foregående kapitler.

#### **Karrierehåndværker, arbejder for et dansk firma (Kategori A)**

Der indgår fem informanter, der kan karakteriseres som Kategori A. Analysen herunder beror på analyse af data fra de fem personer.

#### KATEGORI A: KARRIEREHÅNDVÆRKER, ARBEJDER FOR ET DANSK FIRMA

Generel beskrivelse	Typisk arbejdsmiljøsituation	Typiske problematikker
<ul style="list-style-type: none"> <li>Erfaren håndværker</li> <li>Arbejder enten faglært eller ufaglært</li> <li>Dansk firma</li> <li>Har oftest både danske og udenlandske kollegaer</li> <li>Har oftest egen bolig</li> <li>Har som oftest sin familie i Danmark</li> <li>Er ofte medlem af en fagforening</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Overordnet tilfreds</li> <li>Svært at få disse jobs uden forudgående erfaring i Danmark</li> <li>Introkurser, instruktion og andre formaliteter på plads</li> <li>Ikke udpræget udsat ved mangel af grundige instruktioner</li> <li>Personlige værnemidler, maskiner osv. er til rådighed</li> <li>Får løn som aftalt og til tiden</li> <li>Ikke udbredt svindel, snyd og omgåelse med løn</li> <li>Almindelig arbejdsuge og -tid</li> <li>OK, men distanceret forhold til danskerne</li> <li>Arbejder sammen med danskere hvilket styrker position</li> <li>Oftest klædt på til opgaverne med nogle forskelle</li> <li>Mulighed for organisering</li> <li>Ingen boligproblemer</li> <li>Ingen trusler og vold</li> <li>Sjældent trusler om firing</li> <li>Ingen krav om at lave farligt arbejde</li> <li>Investering i migranten</li> <li>Ordnede forhold, overenskomst</li> <li>Kontinuitet</li> <li>Ansættelsessikkerhed</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fysik hårdt arbejde</li> <li>Nedslidning</li> <li>Mangler specifikke certificeringer</li> <li>Forskelle i krav, f.eks. arbejdstid og opgaver</li> <li>Udenfor AMO</li> <li>Ulykker registreres sommetider, men ikke nødvendigvis</li> </ul>

Kategori A består af erfarne håndværkere, som har erfaringen med fra eget land. De har typisk arbejdet i håndværkerbranchen, siden de var meget unge - ofte fra de var kun 16 eller 17 år gamle. A beskriver typisk sig selv som stærke, erfarne og arbejdsomme. Kategori A personerne har oftest kæmpet i flere år for at få ansættelse ved et dansk firma, idet de forbinder ansættelse i et dansk firma med danske kollegaer og dermed stabilitet, bedre arbejdsmiljøforhold og bedre lønindtjening. A beskriver oftest, at alle disse faktorer er væsentlig bedre på nuværende arbejdspladser end på tidligere arbejdspladser. Det nuværende job er dermed oftest ikke det første job i Danmark, og de(t) første jobs var oftest ved en udenlandsk arbejdsgiver eller et vikarbureau.

Personerne i kategori A har oftest været i Danmark i et stykke tid. De er ofte kommet, fordi bekendte kontaktede dem og fortalte om et velbetalt job i Danmark. A opvejede indtjeningsmulighederne overfor afsavnet af familien i hjemlandet, og tog jobbet i håbet om at kunne købe fast ejendom

i hjemlandet. Med tiden sker der dog det, at familien også flytter til Danmark, og at både migranten og familien lærer dansk. Kategori A lejer nogle gange deres boliger, mens andre ejer eller drømmer om at eje egen bolig i Danmark.

A beskriver en situation, hvor de fleste elementer af jobbet svarer til danskernes. A gør sig ikke til talsmand for, at de ankommer med en særlig nationalitet eller kultur. De gør sig heller ikke til talsmand for, at de har en særlig arbejdsvillighed, og at de særligt gerne arbejder mange timer. Derimod arbejder de efter eget ønske almindelige arbejdstimer, hvor arbejdsdagen som regel starter kl.7 og slutter kl.15. De oplever således ikke problemer med lange arbejdsdage, i modsætning til de 55 timer om ugen, som de fleste arbejdede under i tidligere jobs ved udenlandske firmaer, ej heller problemer med udbetaling af løn. A oplever heller ikke, at de udfører arbejde uden rette kvalifikationer, selvom A typisk ingen relevant faguddannelse har. Derfor udfører de også ofte arbejdsopgaver såsom tømrerarbejde, som

de ikke er uddannet til, men som er opgaver, de er i stand til at løse pga. af de færdigheder, de har tilegnet sig gennem mange års erfaring med branchen. A er jævnligt til sikkerhedsmøder og kurser, gerne flere gange om året. De har desuden ikke udbredte problemer med at få det rette sikkerhedsudstyr, og beretter heller ikke om et generelt dårligt fysisk arbejdsmiljø.

Men på nogle områder oplever A, at migranterne mødes med andre krav. Kategori A oplever nemlig, at deres arbejdsgivere presser dem og de andre migranter til at arbejde i et lidt højt tempo og også i et lidt højere tempo end deres danske kollegaer. A fortæller således udstrakt om forskelsbehandling på byggepladsen, når der sammenlignes med danskerne. Det er kategori A's overbevisning, at der stilles nogle andre krav til udlændinge end danskere, såsom tildeling af arbejdsopgaver, hvor danskerne ikke skal udføre det farlige arbejde, mens de får mere i løn.

A oplever generelt, at deres arbejdsgivere ikke prioriterer deres arbejds-sikkerhed. Nogle konkrete eksempler her inkluderer tunge løft, og A oplever også at blive opfordret til at ignorere påbud fra Arbejdstilsynet, når der har været kontrol. A fortæller, at når Arbejdstilsynet kommer på besøg, skal migrantarbejdere på opfordring af arbejdsgiver ændre måden at arbejde på, herunder arbejde langsommere og mere sikkert. Når Arbejdstilsynet er gået, skal de vende tilbage til måden, de arbejdede på, før Arbejdstilsynet

kom. Eventuelle påbud fra Arbejdstilsynet mener A ikke skal tages højtideligt, idet arbejdsgiver efterfølgende direkte beder dem om at arbejde, som de plejer.

A arbejder oftest både sammen med andre migrantarbejdere og danskere på pladsen. Personerne i kategori A fortæller, at de af og til oplever diskrimination på arbejdspladsen. Det drejer sig især om, at deres nationalitet bliver brugt af danske kollegaer som belæg for udtalelser om, at migranter er dårlige til deres arbejde. A oplever således et ikke helt uproblematisk forhold til de danske kollegaer, som bunder i sproglige udfordringer, herunder at kunne forstå den danske humor. Hvor A har forsøgt at tilegne sig det danske sprog, opleves der udfordringer med egen danske tale, der kan ende i misforståelser med de danske kollegaer.

I forbindelse med ulykker, oplever kategori A at få behandling for ulykkerne. Der er dog ikke konsekvent anmeldelse af ulykkerne. Nogle fortæller, at de skal fortælle løgne på skadestuen, og der generelt eksisterer et ønske om ikke at indberette ulykkerne med grundlag i at både migranten selv og chefen ville få store bøder for at indberette en sådan ulykke.

### **Nomade, arbejder for et dansk firma (Kategori B)**

10 informanter kan karakteriseres som kategori B.

<b>KATEGORI B: NOMADE, ARBEJDER FOR ET DANSK FIRMA</b>		
<b>Generel beskrivelse</b>	<b>Typisk arbejdsmiljøsituation</b>	<b>Typiske problematikker</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nomade som har arbejdet i andre europæiske lande</li> <li>Ingen relevant eller kort faglig uddannelse</li> <li>Omfattende erfaring</li> <li>Dansk firma</li> <li>Har oftest både danske og udenlandske kollegaer</li> <li>Har oftest egen bolig</li> <li>Har måske en partner i Danmark</li> <li>Er oftest medlem af en fagforening, evt. en gul fagforening</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Introkurser, instruktion og andre formaliteter på plads</li> <li>Personlige værnemidler, maskiner osv. er til rådighed</li> <li>Ikke udbredt svindel, snyd og omgåelse med løn</li> <li>Får løn som aftalt og til tiden</li> <li>Almindelig arbejdsuge og -tid</li> <li>OK, men distanceret forhold til danskerne</li> <li>Ingen boligproblemer</li> <li>Ingen direkte dårlig behandling eller behandling som mindreværdig</li> <li>Ingen trusler og vold</li> <li>Ingen krav om at lave farligt arbejde</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sikkerhed og arbejdsmiljø til fordel for et højt arbejdstempo</li> <li>Forskelsbehandling i forhold til arbejdstempo</li> <li>Sikkerhedskurser afholdes ikke på de rette sprog</li> <li>Kan ikke stille krav</li> <li>Ingen plads til selv mindre forseelser</li> <li>Trusler om fyring – frygt for fyring</li> <li>Prekær tilværelse</li> <li>Hård omgangstone blandt migranter</li> <li>Ulykker registreres sommetider, men ikke nødvendigvis</li> <li>Udenfor AMO</li> </ul>

B har arbejdet i en række forskellige lande rundt omkring i Europa, inden de kommer til Danmark. B har typisk ikke en relevant faglig uddannelse for bygge- og anlægsbranchen, men kan have en uddannelse som bogholder, automekaniker, frisør o.lign. B er typisk begyndt at arbejde i byggeriet på opfordring af venner, lokket af bedre løn. B er motiveret af lønnen, og er derfor ikke nødvendigvis låst fast i et bestemt fag. Kategori B personer arbejder ofte på store og mellemstore pladser.

B er på interviewtidspunktet ofte begyndt at føre en mere fast tilværelse i Danmark. Det skyldes især opnåelse af arbejde i et dansk firma, men også f.eks. danske/danskboende kærester, som hjælper med at søge bedre stillinger og navigere i det danske system. B er ofte åben for at opgradere sine

kvalifikationer f.eks. en ekstrauddannelse som kranfører.

Personer i kategori B føler sig heldige, fordi de efter mange år på forskellige pladser og i forskellige firmaer i Europa, har fået ansættelse i et dansk firma. Blandt bekendte og migranter, som de møder på byggepladserne, findes der nemlig en forestilling om, at ansættelse i et dansk firma giver stabilitet, sikre arbejdsforhold og overordnede ordnede forhold. Det var derfor med store forventninger, de startede i nuværende jobs.

Den positive forestilling hænger sammen med, at man som migrant har større chance for at få danske kollegaer, noget som migranter forbinder med muligheden for at stå stærkere som arbejdere overfor cheferne. I



firmaet, hvor kategori B migranterne arbejder, er der da også ansat både danske og udenlandske ansatte. B har et OK forhold til de danske kollegaer, men det er distanceret, og ingen af kategori B informanterne kender danskerne særligt godt. B har ofte et anstrengt forhold til de andre udenlandske kollegaer, og de fortæller, at omgangstonen er meget hård blandt migranterne, fordi der ofte bliver råbt og skældt ud.

Kategori B personerne har som nomader et godt grundlag for at sammenligne arbejdsmiljøet på deres danske arbejdsplads med arbejdsmiljøet i andre lande. Her er det deres opfattelse, at arbejdsmiljø og sikkerhed er bedre i Danmark end i de fleste andre lande. Det tilskrives primært, at formaliteterne er på plads. B deltager således jævnligt i sikkerhedsmøder, især i forbindelse med opgaver på nye pladser. Det er dog deres opfattelse, at der kan opstå farlige situationer, hvis man ikke har engelsk eller dansksproglige færdigheder, fordi sikkerhedskurserne afholdes på engelsk eller dansk. De efterspørger derfor sikkerhedskurser på relevante sprog for at sikre at alle på pladserne fuldt ud forstår sikkerhedsprocedurer. I forhold til selve instruktionen i arbejdet oplever B ikke, at der er kommunikationsproblemer. B oplever instruktionen som fyldestgørende.

B er typisk af den opfattelse, at der generelt er styr på formaliteterne, og at der er procedurer på plads, som skal sikre sikkerheden, og at disse procedurer følges. Enkelte oplever således, at arbejdsgiver en sjælden gang afholder kurser

Kategori B personerne har aldrig selv problemer med at få det rette sikkerhedsudstyr, og det er deres opfattelse, at det heller ikke er et problem for kollegaerne. B beretter ikke om et dårligt fysisk arbejdsmiljø eller mangel på personlige værnemidler. Der er også altid de rette maskiner, stilladser mm. på pladserne.

I de tilfælde, hvor der sker ulykker, fortæller kategori B informanterne, at ulykkerne er blevet indberettet og håndteret korrekt. De oplever således helt generelt også i forhold til ulykker, at der er styr på procedurer, regler og formaliteter både i firmaet og på de pladser, hvor han arbejder. Han har kun oplevet besøg fra Arbejdstilsynet få gange, men på de besøg har han ikke oplevet, at han skulle fortælle løgnehistorier eller i øvrigt ophøre med arbejdet.

Kategori B personerne føler sig meget pressede på arbejdet. Presset drejer sig især om, at migranterne i firmaet forventes at arbejde i et meget højt arbejdstempo. Som et resultat af arbejdspresset, må migranter gå på kompromis med sikkerhed og arbejdsmiljø til fordel for et højt arbejdstempo. Selvom både migranterne og de danske håndværkere instrueres i at arbejde sikkerhedsmæssigt forsvarligt på sikkerhedskurser, så oplever de, at de i praksis bliver pacet og presset til at arbejde i højt tempo frem for sikkert. B er af den opfattelse, at det høje arbejdstempo delvist sættes af migranterne og er udtryk for en særlig arbejdskultur. Samtidig fortæller kategori B informanterne dog også, at det høje arbejdstempo skyldes frygten for at blive fyret.

Kategori B migranterne vurderer deres egen situation i forhold til de danske kollegaer, som de arbejder parallelt med, men som de ikke er har fået et nært forhold til. Når det kommer til det høje arbejdstempo, er det deres opfattelse, at det ikke er sådan for danskerne. B oplever således, at der gøres forskel på migrantarbejderne og danskerne. Denne forskelsbehandling drejer sig primært om, at migrantarbejderne pålægges at løse opgaver væsentligt hurtigere end danskerne.

Kategori B oplever helt overordnet deres position på arbejdspladsen som prekær. Det er deres oplevelse, at de er nemme at erstatte, og de derfor altid sidder yderst på stolen. De oplever, at migranter ikke kan stille krav, for så kan arbejdsgiveren altid fyre dem og finde en anden.

Paradoksalt oplever B, at sikkerhedsmæssige forseelser ofte ender i fyring. I forlængelse heraf fortæller de, at der på byggepladsen er ansat arbejdsmiljøfolk, der sikrer, at arbejdet udføres sikkerhedsmæssigt korrekt i det daglige. Nogle oplever disse sikkerhedsansatte som allierede, men andre oplever, at selv mindre forseelser kan føre til fyring. De oplever således, at de formelle regler, som de godt ved er til for sikkerhedens skyld, samtidig udgør en personlig risiko i forhold til eget arbejdsliv og øger følelsen af at leve en prekær tilværelse.

### **Opportunist, der arbejder for et dansk firma (Kategori C)**

Der er fem informanter i undersøgelsen, der kan karakteriseres som Kategori C.

## **KATEGORI C: OPPORTUNIST, ARBEJDER FOR ET DANSK FIRMA**

<b>Generel beskrivelse</b>	<b>Typisk arbejdsmiljøsituation</b>	<b>Typiske problematikker</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Udfører ufaglært arbejde, som ikke kræver faglige kvalifikationer</li> <li>• Har ingen erfaring med branchen</li> <li>• Har oftest en ikke-relevant, oftest videregående uddannelse</li> <li>• Dansk firma</li> <li>• Har oftest primært danske kollegaer og/eller få udenlandske kollegaer</li> <li>• Har oftest egen bolig</li> <li>• Har oftest hele familien i Danmark</li> <li>• Er ofte medlem af en fagforening</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbejdets art er sekundært.</li> <li>• Godt, tæt forhold til danske kollegaer</li> <li>• Tåleligt arbejdspress – det samme som danskernes</li> <li>• Ingen boligproblemer</li> <li>• Ingen trusler om fyring</li> <li>• Ingen trusler og vold</li> <li>• Tryghed i ansættelsen</li> <li>• Ingen svindel, snyd og omgåelse</li> <li>• Almindelig arbejdsuge og -tid</li> <li>• God kommunikation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tildeles de trælse, 3D, jobs</li> <li>• Manglende instruktion</li> <li>• Føler sig overset, lidt udenfor</li> <li>• Sikkerhedskurser ikke på rigtige sprog</li> <li>• Ny i faget uden faglig ballast, derfor udsat</li> <li>• Uudnyttet potentiale i tidligere uddannelser</li> <li>• Skal af og til udføre farligt arbejde</li> <li>• Forskelsbehandling mellem danskerne i firmaet og migrantarbejdere i forhold til arbejdets art og arbejdsopgaver</li> <li>• Problemer med at få personlige værnemidler, maskiner osv.</li> <li>• Udenfor AMO</li> </ul>

Kategori C personerne er endt i Danmark af et sammensurium af grunde. Nogle har besøgt Danmark som unge, andre har været her på ferie et par gange. Kategori C personerne har oftest familie i Danmark og føler tilknytning til Danmark. Disse personer har ofte en videregående uddannelse fra egne lande, som de ikke er i stand til at bruge i Danmark. C har således sjældent en relevant faglig uddannelse. Det der er fælles er, at C aldrig har arbejdet som håndværker i andre lande end Danmark. Grundet manglende faglig baggrund arbejder C som ufaglært, og udfører primært jobfunktioner, som ikke er tilknyttet specielle faglige danske uddannelser.

Kategori C personerne havde ikke noget specielt ønske om at arbejde i et dansk firma eller i byggebranchen for den sags skyld. De har oftest fundet frem til jobbet gennem andre landsmænd, som havde kontakter i firmaet. I firmaet arbejder de primært sammen med danskere, og nogle er den eneste udlænding i firmaet.

C oplever helt overvejende, at forholdet til de danske kollegaer er godt. Der foregår godmodige drillerier på pladsen, mens nogle fortæller f.eks. at de danske kollegaer laver jokes på deres bekostning om røverier og migranter, og siger f.eks. "det er nok en fra Rumænien". Nogle gange føler disse migranter sig lidt tilsidesatte. De fleste fortæller dog om overvejende gode forhold til de danske kollegaer.

Kategori C personerne er umiddelbart parate til at erklære, at virksomhederne og arbejdsgiverne bekymrer sig om deres sikkerhed på arbejdspladsen. De fortæller dog også, at der fokuseres mere på effektivitet og produktion end på sikkerheden. Helt overvejende oplever disse migranter, at der mangler instruktion. Selvom de arbejder som ufaglærte, og selvom alle i firmaet, inklusiv chefen og kollegerne, ved, at C ikke har en fagligt relevant uddannelse, får de stort set aldrig instruktion i arbejdet eller i øvrigt særlig opfølgning på arbejdsopgaverne. C forventes selv at kunne finde ud af, hvordan opgaverne skal løses. Disse migranter har kun sjældent været på nogen form for kursusdeltagelse eller øvrigt oplæring, og i de tilfælde har kurserne udelukkende været på dansk, hvorfor det har været svært at deltage. C mangler generelt også arbejdstøj og det rette sikkerhedsudstyr såsom stilladser.

Disse migranter sammenligner sig med danskerne, som de jo oftest arbejder tæt sammen med. C oplever konstant, at de skal lave de "trælse" opgaver. De tilskriver denne arbejdsdeling det faktum, at de er udlændinge. Eksempler på sådanne trælse opgaver inkluderer at skulle fjerne meget beskidt affald, lave noget meget beskidt pudsearbejde, sætte tunge gipsplader op i skæve hjørner og hvor, der ikke kan sættes stillads op. Af og til opleves disse trælse opgaver som decideret farlige.

Til gengæld oplever kategori C ikke, at de skal arbejde helt anderledes hurtigere end deres danske kollegaer. På dette område ligner arbejdspresset danskernes. De oplever heller ikke, at de skal være specielt arbejdsvillig. Disse migranter kan af gode grunde ikke sammenligne arbejdsmiljø og sikkerhed i andre lande med arbejdsmiljø og sikkerhed i Danmark. De har jo ikke været i branchen før, de kom til Danmark. Af samme grund har disse migranter heller ikke en oplevelse af at have en helt anderledes kultur end danskerne (se kapitel 4). Det er der gode grunde til, for alt oplæring og normdannelse i forhold til opførsel på byggepladser er jo sket i Danmark.

C føler sig trygge i ansættelserne. Disse migranter har aldrig oplevet at blive truet med fyring. Og hvis det skulle ske, tænker de, at de har gode muligheder for at få et andet job i branchen eller i en anden branche. Til trods for denne tryghed, leder disse migranter efter bedre muligheder. De overvejer, om de skal gå i gang med en dansk tømrer- eller elektrikeruddannelse for at få et bedre arbejdsliv. Disse migranter forsøger også nogle gange at søge arbejde, hvor de kan bruge de medbragte uddannelser fra hjemlandet.

#### **Karrierehåndværker, ansat i et udenlandsk firma (Kategori D)**

Der findes blandt projektets sample ingen informanter, der kan karakteriseres som Kategori D (karrierehåndværker ansat i udenlandsk firma). Det er derfor ikke muligt at konstruere en profil for denne kategori.

#### **Nomade, ansat i et udenlandsk firma (Kategori E)**

13 informanter i undersøgelsen kan karakteriseres som Kategori E.

KATEGORI E: NOMADE, ANSAT I ET UDENLANDSK FIRMA		
Generel beskrivelse	Typisk arbejdsmiljøsituation	Typiske problematikker
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nomade som har arbejdet i andre europæiske lande</li> <li>Ingen relevant eller kort faglig uddannelse</li> <li>Omfattende erfaring</li> <li>Udenlandsk firma</li> <li>Har primært udenlandske kollegaer, arbejder med få danskere</li> <li>Bor som oftest i bolig der stilles til rådighed af virksomheden</li> <li>Familien er som oftest i hjemlandet</li> <li>Er nogle gange/oftest medlem af en fagforening</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Har i nogen grad deltaget i introkurser, instruktion og andre formaliteter</li> <li>AMO kan formelt være på plads</li> <li>Personlige værnemidler, maskiner osv. er til rådighed</li> <li>Begrænset kontakt til danskere</li> <li>Meget viden er skjult for migranten</li> <li>Har ikke nødvendigvis interesse i at lære Danmark at kende og knytte sig</li> <li>Lever en bobletilværelse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stort arbejdspress</li> <li>Mange arbejdstimer</li> <li>Oplever sommetider at måtte udføre farligt arbejde</li> <li>Sikkerhed og arbejdsmiljø tilsidesættes til fordel for et højt arbejdstempo</li> <li>Mangel på grundig og hyppigere instruktion</li> <li>Forskelsbehandling i forhold til arbejdstempo og arbejdets art</li> <li>Kan ikke stille krav</li> <li>Ingen plads til selv mindre forseelser</li> <li>Trusler om og frygt for fyring, mangel på tryghed i ansættelsen</li> <li>Ringe boligforhold</li> <li>Hård omgangstone blandt migranter</li> <li>Ulykker registreres og behandles ikke</li> <li>Oplever svindel, snyd og omgælse på arbejdspladsen</li> <li>Oplever at der kan være problemer med at få løn som aftalt og til tiden</li> </ul>

Migranterne i kategori E har arbejdet i en række forskellige lande rundt omkring i Europa. De kan f.eks. have arbejdet i byggebranchen i England i flere år, i Tyskland og i Italien inden, de kom til Danmark. Et typisk scenarie er, at E søgte ind i byggebranchen på opfordring af en bekendt i håbet om at få en bedre løn, end hvad der var muligt i hjemlandet. E blev særligt fristet, fordi lønnen var mere attraktiv. Disse migranter sender ofte en stor del af lønnen til kone og børn, der stadig bor i hjemlandet, men bruger ikke selv ret mange penge, for de primært er her for at arbejde.

Disse nomader erindrer ikke typisk det første møde med en dansk byggeplads som noget positivt. Det kan f.eks. skyldes, at migranten var blevet lovet gratis kost, logi og transport, men at intet af dette var en realitet, da de ankom. Disse migranter kan også opleve, at der trækkes i vilkårligt beløb fra lønnen hver måned, der skal dække udgifter til kost og logi. Det er også typisk blandt denne gruppe, at der er lønproblemer. F.eks. kan det være aftalt, at lønnen er 135kr. i timen, men den reelle løn er måske 110kr. i timen. Kategori E har også typisk oplevet andet lønsnyd, som f.eks., at virksomheden ikke har villet udbetale løn for de timer, der arbejdes. Dette kan f.eks. være begrundet i, at arbejdet ikke er udført tilfredsstillende, eller det kan være vilkårligt.

Blandt kategori E deles der oplevelser om både manglende behandling og manglende registrering af ulykker. Nogle personer i kategori E, som har været ude for ulykker, fortæller at skulle møde på arbejde med arbejdsulykker, der klart gør det svært at arbejde, såsom brækkede fingre. Dette sker under trussel om fyring. Nogle personer i kategori E drømmer om at blive ansat i en dansk virksomhed, fordi de forestiller sig, at de ville blive snydt mindre. Men de er generelt lige så orienterede mod jobs i andre Vesteuropæiske lande, som de er orienterede mod jobs i Danmark.

Kategori E migranterne i vores undersøgelse er ofte ansat på større byggepladser i Danmark, og der er i disse tilfælde noget beskyttelse forbundet hermed, fordi formaliteter overholdes. F.eks. kan der være valgt arbejdsmiljørepræsentanter og afholdt introduktionsmøder. Men ofte er det kun formaliteterne, der er på plads. En typisk fortælling er, at de har været på et introkursus, der varede 20 minutter til en time, nogle gange på et sprog, de ikke forstod. De oplever helt overordnet, at kurserne er ren proforma, for de har ikke tid til at følge instruktionerne i praksis, fordi de føler sig presset til et højt arbejdstempo i stedet.

I forhold til de få danskere på pladserne, oplever E, at der gøres forskel i behandlingen af migrantarbejderne. E oplever, at migrantarbejderne skal løse opgaver væsentligt hurtigere end danskerne, og at danskerne får lov til at holde alle de pauser, de har brug for. E må ofte kun holde en pause, nemlig frokostpausen.

E arbejder rigtig mange timer, og de føler sig ofte pressede til at vægte arbejdstempo over sikkerhed og arbejdsmiljø af arbejdsgiver. De oplever

også, at det skaber farlige situationer, at arbejdstempoet skal være så højt. Kategori E fortæller, at det er umuligt at stille krav om for eksempel mere sikkerhed, for så kan arbejdsgiveren altid fyre dem og finde andre. Det sker da også ofte, at arbejdsgiver direkte truer med fyring. Alle har set kollegaer blive afskediget øjeblikkeligt, fordi de stillede krav. Migranter i kategori E føler sig også ofte pressede til at udføre arbejdsopgaver, som de ikke har nok erfaring med eller kvalifikationer til. Men som mange siger, hvis ikke de gør det, så kan arbejdsgiver sagtens finde en anden i stedet.

Når Arbejdstilsynet kommer, beder arbejdsgiver alle om at stoppe med at arbejde. Så får de besked på at holde en pause, hvor de må gå ud og ryge en cigaret eller drikke en kop kaffe. Når Arbejdstilsynet er gået, genoptages arbejde.

Kategori E arbejder stort set kun sammen med andre migrantarbejdere. E bor, transporteres og deler sommetider værelse eller seng med andre kategori E migranter. De kan sommetider tale grimt til hinanden og råbe ad hinanden. Der arbejder også få danskere på pladserne, men E har typisk ikke meget at gøre med dem i løbet af en arbejdsdag. Det er også typisk, at kategori E personer fortæller, at de hver dag bliver hentet på bopælen og bliver fragtet til arbejdspladsen. Det kan f.eks. være afgang kl.7 om morgenen, og de bliver hentet igen ved 18-tiden.

E bor således ofte i bolig, der er stillet til rådighed af virksomheden. Her deler E nogle gange værelse med en anden kollega, mens de også deler køkken og badeværelse med mange andre kollegaer eller må spise i en form for kantine. E bor i boligen, fordi det var nemmere at starte på det nye job i Danmark, når boligen allerede var på plads. Boligen var desuden også ofte billigere at bo i, end hvis de skulle finde en lejlighed selv, hvilket kan være rigtig svært især i hovedstadsområdet. Desuden har E ikke nødvendigvis planer om at blive i Danmark permanent.

Boligsituationen er et stort problem for langt de fleste i denne kategori. De drømmer enten om at finde en egen bolig, eller at virksomhedens bolig forbedres, da der ofte er konflikter mellem kollegaerne i boligen. Konflikterne opstår ofte, fordi køkken og bade faciliteterne er begrænset, og de ofte må stå i kø for at komme i bad, samt stå i kø for at lave mad køkkenet. Sommetider går hele aftenen med at stå i kø til bad og køkken. Mange fortæller, at der er koldt i boligen, særligt om vinteren. Migranterne i kategori E mener også, at der er en usikkerhed forbundet med at bo i en bolig, der er tilknyttet virksomheden. Hvis de fyres, mister de både job og hjem, og alle har set kollegaer blive smidt på gaden samme dag, de blev fyret.

E får arbejdstøj, arbejdssko og andet nødvendigt sikkerhedsudstyr, og hvis de ikke har de rette personlige værnemidler, bliver det bestilt. Men nogle har oplevet at skulle arbejde uden, indtil det er kommet. Det er dog ikke her, de største problemer findes.

**Opportunist, med arbejde i udenlandsk firma (F)**

Der findes tre informanter i vores undersøgelse, der kan karakteriseres som kategori F. De er alle lagt til grund for analysen herunder.

KATEGORI F: OPPORTUNIST, MED ARBEJDE I ET UDENLANDSK FIRMA		
Generel beskrivelse	Typisk arbejdsmiljøsituation	Typiske problematikker
<ul style="list-style-type: none"> <li>Løs tilknytning til faget</li> <li>Udfører ufaglært arbejde, som ikke kræver faglige kvalifikationer</li> <li>Har ingen erfaring med branchen</li> <li>Har oftest en ikke-relevant, oftest videregående uddannelse</li> <li>Udenlandsk firma</li> <li>Har primært udenlandske kollegaer</li> <li>Har oftest egen bolig</li> <li>Har ofte familien i Danmark</li> <li>Er ofte ikke medlem af en fagforening</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbejdets art er sekundært.</li> <li>Manglende match mellem kvalifikationer og arbejdet</li> <li>Oplever som oftest ikke problemer med at få løn som aftalt og til tiden</li> <li>Ingen danske kollegaer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3D-arbejde, Farligt</li> <li>Mangel på instruktion</li> <li>Mangler uddannelse/certificeringer</li> <li>Stort arbejdspress - sikkerhed og arbejdsmiljø tilsesættes til fordel for et højt arbejdstempo</li> <li>Mange arbejdstimer</li> <li>Kan ikke stille krav - Ingen plads til selv mindre forseelser</li> <li>Frygt for firing, prekær tilværelse</li> <li>Har ikke deltaget i introkurser eller andre formaliteter</li> <li>Problemer med at få personlige værnemidler, maskiner osv.</li> <li>Oplever svindel, snyd og omgåelse på arbejdspladsen</li> <li>Ulykker registreres ikke</li> <li>Oplever sommetider at måtte udføre farligt arbejde</li> <li>Trusler om firing, mangel på tryghed i ansættelsen</li> <li>Udenfor AMO</li> </ul>

Kategori F migranterne kommer til Danmark af et sammensurium af grunde. Det kan f.eks. være, at F havde familie i Danmark. Oftest bor disse informanter sammen med kæresten, hustruer og børn. De vil oftest gerne blive i Danmark.

Ansættelse i bygge- og anlægsbranchen kan være lidt tilfældig. Det var en mulighed, der bød sig. Disse personer har oftest en mellemlang eller lang uddannelse fra deres hjemland, f.eks. ingeniør, historiker eller andet. Mange af disse personer, har tidligere haft stillinger med ansvar i egne lande. De er ofte veltalende, veluddannede og kritiske. De taler med stor indsigt om arbejdsmiljøforholdene på pladsen.

Kategori F har oftest svært ved at få et job i Danmark, hvor de kan bruge deres medbragte uddannelser, og det er derfor, de søger ind i byggebranchen. F taler ofte flydende engelsk og andre sprog. Der er også stor chance for, at de kan begå sig på dansk. Eftersom disse personer er kommet til Danmark uden forudgående erfaring i byggebranchen, udfører de ufaglært arbejde – ofte i nedrivningsbranchen, hvor de ofte kommer til at sidde fast, fordi de kvalifikationer, de har, ikke kan bruges til at skaffe bedre job. Af gode grunde kan kategori F informanter således heller ikke sammenligne arbejdsmiljø og sikkerhed i andre lande med arbejdsmiljø og sikkerhed i Danmark, for de har nemlig ikke arbejdet i branchen inden, de kom til Danmark.

Oftest arbejder F kun sammen med andre udlændinge. Derfor sammenligner de heller ikke deres arbejdsforhold med de danske kollegaers, for der er ingen danskere.

Kategori F migranter fortæller med detaljerigdom, hvordan de føler sig presset til at vægte arbejdstempo over sikkerhed og arbejdsmiljø. De oplever, at arbejdsgiver generelt presser dem til at arbejde i et højt tempo, og de ved godt, at det skaber farlige situationer. De er derfor helt klar over,

at de er udsatte i arbejdet. De er hurtige til at erklære, at arbejdsgiver ikke prioriterer sikkerheden. Men selvom de er i stand til at vurdere farligheden af arbejdet, er de ikke i stand til at sige fra overfor ordrer.

F arbejder mange arbejdstimer. Ikke fordi de gerne vil, men fordi de ikke synes, det er muligt at sige nej. F arbejder også mange flere arbejdstimer, end de selv mener, de kan holde til. De mener heller ikke, at den løn, de får, er tilsvarende, det arbejde de udfører.

Når F ikke siger fra overfor ordrer og de mange arbejdstimer, så skyldes det at chefen konstant truer med firing, hvis man klager eller stiller spørgsmål ved arbejdsopgaver eller sikkerheden. Disse trusler opleves ikke som tomme trusler, for alle har set flere kollegaer blive udskiftet gennem tiden, netop fordi de sagde fra eller satte spørgsmålstejn ved arbejdsopgavens udførelse.

Når F skal forklare, hvad de ligger til grund, når de siger, at arbejdsgiver prioriterer arbejdsikkerheden, peges der typisk på manglende instruktion i sikkerhed. F fortæller oftest, at de har forsøgt at anmode ledelsen om mere instruktion men uden resultat. F får heller ikke udleveret det rette sikkerhedsudstyr og værktøj. Det gælder både udlevering af de rette masker og udlevering af stort set alt arbejdstøj, hvorfor migranterne i kategori F går på arbejde i deres private træningstøj. De fortæller desuden, at når de ønsker, at der bliver bestilt noget særligt værktøj, så kan det tage flere måneder eller halve års ventetid på at få værktøj, der skal sikre en sikker arbejdsproces. I mellemtiden må de arbejde uden og derfor finde på dårlige løsninger.

Når Arbejdstilsynet kommer, beder arbejdsgiver alle om at stoppe med at arbejde. Så får de besked på at gøre rent og rydde op i stedet. Når Arbejdstilsynet er gået, genoptages arbejde. Kategori F personerne, som jo netop

er kendetegnet ved at være godt uddannede i deres hjemlande, kan godt lægge to og to sammen: De er klar over, at der ikke bliver arbejdet sikkerhedsmæssigt forsvarligt på pladsen, siden arbejdet må stoppe ved kontrol.

Blandt vores informanter er der ingen, der selv har været ude for en arbejdsulykke. Men alle har i årenes løb set flere kollegaer være ude for arbejdsulykker. De har derfor alligevel stor indsigt i, hvordan arbejdsulykker generelt håndteres på arbejdspladsen. Det er deres oplevelse, at ulykker generelt ikke bliver anmeldt. Igen analyseres situationen, og disse migranter har oftest et bud på, hvorfor virksomheden ikke melder ulykker. De peger bl.a. på, at virksomhedens "ulykkesstatistik" så ser fin ud, og at deres forsikring heller ikke bliver dyrere. De griner derfor sammen med de andre ansatte af virksomhedens motto "nul arbejdsulykker".

F fortæller også, at virksomheden gerne sender taxaer for at hente ansatte, der har været ude for en arbejdsulykke, og kører vedkommende på arbejde i et par timer, også selvom de blot kan sidde i kantinen og drikke kaffe. Virksomheden opfordrer også de ansatte til at fortælle, at ulykkerne sker i fritiden. Disse migranter fortæller, at virksomhederne gerne betaler fuld løn til den ansatte, selvom vedkommende kun er på arbejdspladsen et par timer om dagen i en længere periode. Det er også i denne kategori, at migranterne har oplevet, at kollegaer bliver kørt til deres hjemland samme dag, de har været ude for en arbejdsulykke.

### Karrierehåndværker, arbejder som vikar (Kategori G)

Fire informanter i undersøgelsen kan karakteriseres som kategori G. Disse personer danner grundlag for analysen nedenfor.

KATEGORI G: KARRIEREHÅNDVÆRKER, ARBEJDER SOM VIKAR		
Generel beskrivelse	Typisk arbejdsmiljøsituation	Typiske problematikker
<ul style="list-style-type: none"> <li>Oftest ingen eller ingen relevant uddannelse</li> <li>Omfattende erfaring</li> <li>Arbejder oftest ufaglært</li> <li>Vikaransættelse</li> <li>Har oftest både danske og udenlandske kollegaer</li> <li>Har oftest egen bolig</li> <li>Familien er ofte i hjemlandet</li> <li>Det er forskelligt, om man er medlem af en fagforening eller ej</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Har i nogen grad deltaget i introkurser, instruktion og andre formaliteter</li> <li>De mest basale personlige værnemidler, maskiner osv. er til rådighed</li> <li>Ikke udbredt svindel, snyd og omgåelse med løn - Får løn som aftalt og til tiden</li> <li>Oplever ikke trusler om fyring</li> <li>Begrænset kontakt til de danske kollegaer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stort arbejdspress</li> <li>Mange arbejdstimer</li> <li>Mangel på grundig og hyppig instruktion</li> <li>Sikkerhed og arbejdsmiljø tilsesættes til fordel for et højt arbejdstempo</li> <li>Forskelsbehandling i forhold til arbejdstempo og arbejdets art</li> <li>Ulykker registreres ikke nødvendigvis altid</li> <li>3D-arbejde</li> <li>Hjemlandets vaner og måder følger med, når der mangler instruktion</li> <li>Isolation fra samfundet</li> <li>Udenfor AMO</li> <li>Farligt arbejde i mindre omfang</li> </ul>

Karrierehåndværkeren i kategori G er en erfaren håndværker, der har mange års erfaring fra byggebranchen i sit eget land. Disse migranter har typisk arbejdet i branchen siden, de var 16, 17 eller 18 år gamle. De beskriver sig selv som villige til at tage fat, stærke, erfarne og arbejdsomme. Kategori G har sjældent en relevant uddannelse med sig, men de oplever alligevel et stort match mellem de kvalifikationer, de har fået gennem mange års erfaring, og de arbejdsopgaver de udfører på danske byggepladser, som stort set ligner det arbejde, de udførte i hjemlandet. De udfører flere arbejdsopgaver, såsom tømrerarbejde, som de ikke er uddannet til, men som svarer til de færdigheder, de har tilegnet sig gennem flere års erfaring i branchen.

Kategori G personer er ofte endt i Danmark, fordi en bekendt kontaktede dem direkte og fortalte om jobbet i vikarbureauet. De opvejede indtjeningsmuligheder overfor afsavnet af familie i hjemlandet, og tog jobbet fordi lønnen var attraktiv, og familien kunne købe et godt hus for pengene i hjemlandet. På det tidspunkt mente G, at ansættelsen som vikar var ideel, fordi der stadig ville være fleksibilitet til at tage hjem til familien i hjemlandet i ny og næ. G lejer på grund af ønsket om at vende hjem, oftest en meget lille, beskedne lejlighed i Danmark.

G arbejder som oftest på byggepladser, hvor der også arbejder både danskere og migrantarbejdere. Men G kender typisk ikke danskerne, for de taler aldrig med dem på pladsen. På baggrund af deres observationer,

oplever G dog, at der gøres forskel på danskerne og migrantarbejderne. Danskerne får alt det rette udstyr og værktøj udleveret, de får særlige løntillæg, mens migrantarbejderne bliver tildelt det hårde og svære arbejde og heller ikke får særlige løntillæg.

At G er ansat et sted, men arbejder for en anden virksomhed, skaber nogle problemer. Kategori G personer får som oftest udleveret det helt basale sikkerhedsudstyr, men må ofte undvære eksempelvis de rette masker, eller må selv betale for udstyr og specialværktøj, der rækker ud over det mest basale. Disse migranter føler sig derfor lidt klemte, for vikarbureauet vil ikke betale, og virksomheden, der har indlejet arbejdskraften, vil heller ikke betale for det nødvendige udstyr og værktøj. Til gengæld er G af den opfattelse, at danskerne får det hele. De tilskriver både arbejdsdelingen og forskelsbehandlingen det faktum, at de er udlændinge. De kan ikke komme på andre forklaringer. G falder mellem to stole på andre måder. F.eks. mangler G instruktion i arbejdet og må derfor falde tilbage til de arbejdsopgaver, de kender fra de mange års erfaring i hjemlandet. G giver udtryk for et ønske om mere instruktion, et ønske der ikke imødekommes. Informanterne i denne gruppe, har ikke oplevet problemer med at få løn udbetalt eller lignende.

G oplever et højt arbejdstempo. De oplever også at blive presset til at arbejde mange timer. De tilskriver selv dette deres vikaransættelse. Disse

vikaransatte karrierehåndværkere føler ikke, at arbejdsindsatsen bliver værdsat på arbejdspladsen. De føler sig helt overvejende som arme og ben uden menneskelig værdi.

G fortæller måske lidt overraskende ikke udstrakt som så mange andre om truslen om firing, men føler en tryghed i ansættelse. Det kan der være flere grunde til. For det første, er disse migranter qua deres vikaransættelse ikke er knyttet til en bestemt arbejdsplads, og derfor heller ikke kan fyres derfra. I stedet bliver de blot sendt til en anden byggeplads næste gang. For det andet, er G netop en meget erfaren håndværker, som næppe har svært ved at få andet arbejde som vikar.

Kategori G fortæller om håndteringen af flere kollegaers ulykker på arbejdspladserne, herunder manglende rapportering, betaling for stilhed, transport til hjemlandet, manglende specificering af den nøjagtige hændelse på et hospital osv. De har dog heldigvis også oplevet tilfælde, hvor alt forløb efter bogen. Disse migranter er af den opfattelse, at det som regel de store virksomheder, der håndterer ulykkerne, som de bør.

### Nomade, arbejder som vikar (Kategori H)

Der findes tre informanter, der kan karakteriseres som kategori H. Alle er lagt til grund for analysen nedenfor.

KATEGORI H: NOMADE, ARBEJDER SOM VIKAR		
Generel beskrivelse	Typisk arbejdsmiljøsituation	Typiske problematikker
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nomade som har arbejdet i andre europæiske lande</li> <li>Vikaransættelse</li> <li>Omfattende erfaring</li> <li>Arbejder ofte faglært</li> <li>Har oftest både danske og udenlandske kollegaer</li> <li>Har oftest egen bolig</li> <li>Familien er ofte i hjemlandet</li> <li>Det er forskelligt, om man er medlem af en fagforening eller ej</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Har i nogen grad deltaget i introkurser, instruktion og andre formaliteter</li> <li>Meget viden er skjult.</li> <li>Har perifer kontakt med danskere</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3D-arbejde</li> <li>Fysik hårdt arbejde</li> <li>Mangel på grundig og hyppig instruktion</li> <li>Sikkerhed og arbejdsmiljø tilsidesættes til fordel for et højt arbejdstempo</li> <li>Forskelsbehandling mellem danskerne i firmaet og migrantarbejdere i forhold til arbejdstempo og arbejdets art</li> <li>Stort arbejdspress, mange arbejdstimer</li> <li>Ulykker registreres ikke</li> <li>Udenfor AMO</li> <li>De mest basale personlige værnemidler er ikke til rådighed, maskiner osv. er sommetider til rådighed</li> <li>Oplever svindel, snyd og omgåelse på arbejdspladsen</li> <li>Oplever at der kan være problemer med at få løn som aftalt og til tiden</li> <li>Farligt arbejde i mindre omfang</li> </ul>

Nomaderne i kategori H er ligesom andre nomader erfarne håndværkere med mange års erfaringer fra rigtig mange lande. De har nogle gange en faglig uddannelse, såsom elektriker. Det er mange år siden, disse nomader har arbejdet i egne lande, hvis de nogensinde har gjort det.

H er oftest kommet til Danmark lidt tilfældigt. Og de har sjældent et ønske om at arbejde netop i Danmark. Et typisk scenarie er, at en kammerat fra hjemlandet ringede og fortalte om et ledigt job i vikarbureauet. H tager jobbet, hvis lønnen lyder attraktiv nok. Disse migranter har ikke nødvendigvis nogle intentioner om at blive i Danmark, men heller ikke nødvendigvis intentioner om at flytte til sit hjemland igen en dag. De er åbne for at se, hvad fremtiden bringer af nye spændende muligheder at forfølge rundt i verden.

Ligesom migranter i andre kategorier, glorificeres fastansættelse i et dansk firma. De ved dog godt, at det også er det sværeste job at få. Selvom disse migranter er kvalificerede og erfarne håndværkere, så mener de, at de vil have meget svært ved at få netop denne slags ansættelse, som de forbinder med ordnede forhold, bedre løn og færre arbejdsmiljøproblemer. De peger især på manglende dansksproglige kundskaber som årsag til, at de ikke kan finde et sådant job.

H bliver qua sin vikaransættelse sendt rundt på mange, typisk store byggepladser i Danmark. De bliver som oftest sendt på byggepladser, hvor der både er danskere og migrantarbejdere og oplever i særdeleshed, at der gøres forskel på de danske arbejdstagere og de udenlandske. De fortæller blandt andet, at migranter pålægges at fortsætte med arbejdet, når de danske kollegaer gået hjem. De mener ikke, at de kan sige nej til de mange timer, til farligt arbejde og arbejdsopgaver, de ikke er kvalificeret til, mens danskerne godt kan. De oplever desuden, at migrantarbejderne skal løse opgaver på væsentligt kortere tid end danskerne. Danskerne må også tage en pause, når de trænger til det, mens migrantarbejdere ikke må. De danske kollegaer holder desuden 20 minutters længere pause samtidig med, at migranterne får mindre i løn end danskerne.

Migranter i kategori H arbejder mange timer: Arbejdsdagen starter typisk kl. 6.30 og slutter ofte omkring kl.17. Ofte bliver pauserne forkortet af arbejdsgiver, fordi der lige er noget, der er nødvendigt at få ordnet. Migranterne i kategori H er af den overbevisning, at grundlønnen er for lav, og de fortæller også, at de stort set ikke får overbetaling for de mange ekstra arbejdstimer. Nogle føler sig også snydt på andre måder. Et eksempel, er at arbejdsgiver har snydt en til at skrive under på, at han først får overbetaling, når han har arbejdet 46 timer om ugen. Kontrakten var på dansk, som migrantarbejderen ikke forstod. Et andet eksempel er, at arbejdsgiveren har trukket et vilkårligt beløb for defekt værktøj.

H forklarer, at de ofte må arbejde i højt arbejdstempo, og hvis ikke de gør det, risikerer de fyring. De må derfor pga. af pres fra arbejdsgivere vægte et højt arbejdstempo frem for sikkerhed, fordi det kan få omfattende konsekvenser, hvis de ikke udfører de opgaver, der bliver dem pålagt, uanset om arbejdsart og udførelse er forsvarligt eller ej.

Disse migranter kommer nogle gange i klemme mellem firmaet, de er indlejet til og vikarbureauet. Det drejer sig om instruktion: Nogle gange får de instrukser i arbejdets udførelse, andre gange ikke. Disse migranter får heller ikke sikkerhedsudstyr udleveret – hverken af vikarbureauet eller ude på de pladser, de bliver sendt ud på. Ofte oplever de, at vikarbureauet mener, at det er byggepladsernes ansvar, mens byggepladserne mener, at det er vikarbureauets ansvar at udlevere sikkerhedsudstyr. Derfor arbejder migranterne i kategori H oftest uden beskyttelse eller også medbringer de eget basale udstyr hjemmefra. De får udleveret noget af det værktøj, der skal bruges for at løse bestemte arbejdsopgaver, mens de ofte selv må købe værktøj, for at kunne løse visse arbejdsopgaver. Andre konkrete mangler på hjælpemidler drejer sig om stilladser. De oplever, at udenlandske kollegaer ikke får stilladser, men må arbejde på stiger. Danskerne får derimod det rette sikkerhedsudstyr og værktøj. Disse vikarer får sommetider sikkerhedsintroduktioner, når de kommer på en ny plads, oftest af en halv times varighed.

Blandt disse informanter, er der flere der har været ude for en eller flere arbejdsulykker, bl.a. flere brækkede fingre og et brækket ben. Disse arbejdsulykker er aldrig blevet indberettet. De oplever, at de bliver bedt om at møde på arbejde med skaden dagen efter, hvor de så bruger et par timer på at sortere dokumenter eller rengøring. En enkelt har desuden fået en sum penge for at holde tæt om arbejdsulykken, da han var på skadestuen. Disse migranter har også oplevet, at kollegaer er blevet sendt til hjemlandet efter arbejdsulykker. De mener, at hvis man er udsat for en arbejdsulykke, så bliver man overladt til sig selv.

### **Opportunist, der arbejder som vikar (Kategori I)**

Da der kun findes en enkelt informant, der kan karakteriseres som kategori I (opportunist, der arbejder som vikar), kan der ikke konstrueres en profil. Empiri fra en enkelt informant er ikke tilstrækkeligt for at skabe en profil, da profilen således ville korrespondere til en bestemt informant.

## **11.4 DELTE OPLEVELSER PÅ TVÆRS AF KATEGORIER, FOKUS PÅ OPLEVELSER**

I det foregående har vi præsenteret syv kategorier, som er karakteriseret ud fra både baggrund og tilhørsforhold. Det næste spørgsmål er, om der er arbejdsmiljøproblemer, der går igen på tværs af kategorier. I det følgende analyserer vi disse mønstre.

For det første må det konstateres, at manglende deltagelse i arbejdsmiljøorganiseringen er en problematik, der vedrører alle kategorierne, uanset baggrund og tilhørsforhold. Der er således kun ganske få personer, som har nogen form for erfaring med arbejdsmiljøorganisering. Blandt migranterne i dette studie, er det især nomader i udenlandske firmaer, der fortæller om, at AMO formelt er på plads, men samtidig er disse migranter usikre på, hvad det betyder.

Der er heller ingen af kategorierne, som oplever, at ulykker til alle tider behandles og registreres. Her oplever kategori E, F og H primært, at ulykker aldrig registreres, mens kategori A, B og G oplever, at ulykker sommetider

registreres, men ikke til alle tider. Der tegner sig således et billede af, at informanterne der er ansat i udenlandske virksomheder oplever, at ulykker generelt ikke registreres, mens informanterne ansat i danske virksomheder oplever, at ulykker sommetider registreres. For vikarerne er det ikke et entydigt billede, da vikarerne der er karrierehåndværkere oplever, at ulykker sommetider registreres, mens vikarerne der er nomader oplever, at ulykker generelt ikke registreres. Det tydeligste billede er, at manglende registrering vedrører alle.

Stort pres for højt arbejdstempo deles af alle kategorierne med undtagelse af kategori C, opportunist ansat i danske virksomheder, der opfatter arbejdspresset som tåleligt og det samme som danskernes. Der kan være flere forskellige forklaringer herpå. En af dem er, at Kategori C netop er en sammensat gruppe, der er endt i branchen på baggrund af et sammensurium af hændelser og grunde. Nogle migranter i denne gruppe taler godt dansk, er knyttet til Danmark osv. De har måske mulighed for at opføre sig "dansk" og forvente det samme som danskere. Derudover har de netop ikke fagligheden på plads, og de forventer derfor heller ikke nødvendigvis det samme som de fagligt stærkere kollegaer.

Forskelsbehandling begrundet i nationalitet deles af alle undtagen Kategori F, der aldrig arbejder sammen med danskere, og derfor ikke har mulighed for at sammenligne egne arbejdsforhold med danskernes. Kategori C, opportunist i danske firmaer, oplever lidt anderledes fra de andre kategorier kun forskelsbehandling i forhold til arbejdets art og hvilke opgaver, de skal udføre, men ikke at de skal arbejde i et højere arbejdstempo end danskerne. Forskelsbehandling er således gennemgående for alle de migrantarbejdere, der arbejder sammen med danskere.

Kategori B, E, F og H fortæller udstrakt om, hvordan de og deres kollegaer ofte oplever at blive truet med fyring, særligt hvis de stiller krav. Kategori A, C og G oplever ikke at blive truet med fyring på arbejdspladsen. Der tegner sig således et billede af, at informanterne, der er ansat i udenlandske virksomheder, i højere grad oplever at blive truet med fyring. Informanterne ansat i danske virksomheder oplever overvejende ikke, at de trues med fyring, med undtagelse af Kategori B (nomaderne). For vikaransættelserne er det ikke et entydigt billede, da nomaderne oplever at blive truet med fyring, mens karrierehåndværkerne ikke oplever at blive truet med fyring. Det er svært at forklare denne forskel. Men vi kan som minimum konstatere, at vikarers ansættelse adskiller sig fra udførelsen, og ledelsen ikke har grund til at true personer med fyring, hvis man reelt ikke har fyrringsretten.

Kategori E, F, G og H giver udtryk for, at de arbejder mange timer, der i den grad overstiger en almindelig arbejdsuge på 37 timer. Kategori A, B og C udtrykker for, at de arbejder de almindelige 37 arbejdstimer på en uge. Således tegner der sig et billede af, at vikarerne og migrantarbejderne i et udenlandsk firma arbejder mange timer, mens migrantarbejderne ansat i danske firmaer som oftest arbejder 37 timer.

Kategori A og B oplever, at introkurser, instruktion og andre formaliteter er på plads, og de oplever ikke, at de mangler hyppigere og grundigere instruktion. Kategori C og F oplever, at de stort set ikke har deltaget i introkurser eller har fået instruktioner, heller ikke selvom de har et ønske om det. Kategori E, G og H har i nogen grad været til introkurser og instruktion, men oplever at det var for kortvarigt og ikke fyldestgørende. De har et ønske og hyppigere og grundigere introduktion. Man kan således udlede, at det kun er informanter, der er ansat i danske virksomheder, der oplever at få tilstrækkeligt instruktion og introduktion, men der findes også informanter i danske virksomheder, der ikke gør. Informanter der er ansat ved et vikarbureau eller

en udenlandsk virksomhed får enten ingen eller i nogen grad instruktion eller introduktion, men de oplever det ikke som tilstrækkeligt.

Kategori A, B, E oplever generelt, at de personlige værnemidler, maskiner osv. er til rådighed. Kategori C og F oplever, at de generelt ikke får det rette udstyr herunder arbejdstøj, arbejdssko, maskiner og værktøj. Kategori G og H oplever, at de i nogen grad får personlige værnemidler, maskiner, værktøj mm. Dette drejer sig ofte om, at de får det mest basale arbejdstøj og værktøj, men ofte mangler særlige masker, seler, stilladser mm. Det er således ikke et entydigt billede der tegner sig af, hvem der oplever, at de personlige værnemidler, maskiner osv. er til rådighed, og hvem der ikke gør, ud fra deres tilknytning til virksomheden samt deres opsamlede erfaring og baggrund. Kategori G og H er dog en undtagelse, idet det kan udledes, at vikarerne oplever, at kun det mest basale udstyr udleveres.

Kategori A, B, C og G oplever ikke udbredt svindel, snyd og omgåelse med løn på arbejdspladsen. Der tegner sig således et billede af, at de migrantarbejdere der er ansat i en dansk virksomhed bl.a. oplever, at de får deres løn som aftalt og til tiden samt karrierehåndværkerne, der er ansat som vikar. Kategori E, F og H oplever modsat udbredt svindel, snyd og omgåelse med løn på arbejdspladsen, herunder at de ikke får den aftalt løn, ikke får løn til tiden mv. Der tegner sig således et billede af, at de migrantarbejdere der er ansat i en udenlandsk virksomhed, oplever udbredt svindel, snyd og omgåelse med løn. Det samme gør nomaderne, der er ansat som vikar.

Langt de fleste kategorier bor i egen bolig og oplever derfor ikke, at der er problemer relateret til deres boligsituation. Kategori E er dog en undtagelse, dvs. nomaderne, der er ansat ved et udenlandsk firma. Kategori E bor som oftest i boliger, der stilles til rådighed af den virksomhed, de er ansat i. Det er væsentligt at påpege, at selvom det primært kun drejer sig om en Kategori og dermed primært en særlig gruppe migrantarbejdere, der oplever problemer med bolig, så er der en stor del af vores interviewede migrantarbejdere, der korresponderer med Kategori E. Det betyder, at der er en relativ stor del i vores sample, for hvem der har problemer med den bolig, der stilles til rådighed af deres virksomhed.

Kategori A, B, C, G og H er ansat i virksomheder, hvor der er ansat både danskere og migrantarbejdere. Kategori E er ansat i virksomheder, hvor der primært er ansat migrantarbejdere og ganske få danskere. Kategori F er ansat i virksomheder, hvor der slet ikke er ansat danskere. Der tegner sig således et billede af, at migrantarbejderne der er ansat i udenlandske virksomheder, primært har andre migrantarbejdere og sjældent danskere til kollegaer. Migrantarbejdere der er ansat i danske virksomheder eller ved vikarbureauer har som oftest både danskere og andre migrantarbejdere til kollegaer.

## 11.5 OPSUMMERING OG DISKUSSION, VIRKSOMHEDSTILHØRSFORHOLD OG BAGGRUND

Helt overordnet observerer vi, at der er arbejdsmiljøproblemer for alle. Der er ingen kategorier, som er helt fri for at have arbejdsmiljøproblemer. Vores matrix gør os således i stand til at vurdere arten af arbejdsmiljø- og sikkerhedsproblemer i stedet for at opfatte arbejdsmiljøproblemer som noget, der alene fordeler sig på et kontinuum fra godt til slemt. I stedet kan branchen bruge matrixen til at vurdere arten af de typiske problemer inden hver kategori. I det følgende opsummerer vi migranternes oplevelser på tværs af kategorier (vertikalt og horisontalt). Vi starter med virksomhedstilhørsforhold, og fokuserer dernæst på migranternes baggrund.

Migranter, der er ansat i danske virksomheder, deler nogle oplevelser, uanset baggrunde. Men for så vidt angår danske virksomheder, er det sværere at se tydelige mønstre end det er for udenlandske virksomheder. Et af de tydeligste mønstre er udelukkelse fra arbejdsmiljøorganiseringen. Derudover sker der forskelsbehandling. Karrierehåndværkerne og nomader beretter om forskelsbehandling: karrierehåndværkerne oplever forskelle i krav, arbejdstid og opgaver, mens nomaderne oplever forskelsbehandling i forhold til arbejdstempo. I øvrigt adskiller mønstrene sig fra hinanden, og det er svært at sige noget helt generelt om, hvad der kendetegner arbejdsmiljø og sikkerhed for de migranter, der arbejder i danske virksomheder. Dette skyldes måske især, at nomaderne typisk ender på store pladser qua deres nomadetilværelse, mens karrierehåndværkerne arbejder på mindre pladser. Der ser altså ud til at være en vis beskyttelse i arbejde på store pladser, hvor formaliteterne er på plads. Til gengæld beretter nomaderne om meget større arbejdspress i danske virksomheder end karrierehåndværkerne, et arbejdspress som ikke er uligt arbejdspresset i andre Vesteuropæiske lande.

Migranter, der er indlejet deler en række oplevelser, uanset deres baggrunde. Både karrierehåndværkere og nomader mangler instruktion, bliver udsat for et stort arbejdspress, har ingen eller begrænset kontakt til danskere, kan ikke stille krav, oplever at der ikke er plads til selv mindre forseelser, lever en prekær tilværelse som følge af vikaransættelsen. De oplever ingen sikkerhed i jobbet. De oplever også forskelsbehandling. Helt overordnet viser vores resultater, at der er god grund til at være bekymret for indlejet arbejdskraft, som qua deres ansættelsesforhold let kan blive overladt til sig selv, fordi de ikke hører fast til i den virksomhed, som har instruktionspligten. Der er også kun lidt på spil for virksomheder, der kan afprøve nye medarbejdere med minimal indsats, og data viser, at migranterne let kan komme i klemme mellem deres arbejdsgiver og dem, der har instruktionspligten.

Migranter, der arbejder for udenlandske virksomheder, deler også en række oplevelser, uanset deres baggrunde. Både nomader og opportuniste mangler instruktion eller grundig instruktion. De oplever stort arbejdspress, og at der ikke er plads til selv mindre forseelser. De lever altid med en frygt for fyring, en trussel som opleves som reel og som bliver sagt højt. De har derfor en prekær tilværelse. De oplever også, at de slet ikke kan stille krav. De beretter også om stor forskelsbehandling i forhold til danskere, selvom de har ingen eller meget lidt kontakt til danskere. Det er også migranter i udenlandske virksomheder, der oftest beretter om udbredt snyd og svindel. Når vi vurderer denne gruppe i forhold til de andre kategorier, observerer vi, at ansatte i udenlandske virksomheder har de værste arbejdsmiljøproblemer tæt fulgt af vikarer og med ansættelse i et dansk firma som en mulig forbedring af arbejdsmiljøsituationen. Vores resultater støtter dermed tidligere forskning, som også peger på, at de værste problemer findes i udenlandske virksomheder (Arnholtz, 2021; Arnholtz & Andersen, 2016).

Opsummerende indikerer vores resultater helt overordnet, at selvom der ser ud til at være færre og mindre seriøse problemer i de danske virksomheder, så er der problematikker også i disse virksomheder. Det ville altså være forkert helt kategorisk at formode, at danske virksomheder tilbyder et arbejdsmiljø for migranter, der svarer til det, der tilbydes danske håndværkere. Der sker altså forskelsbehandling for så vidt angår arbejdsmiljø og sikkerhed også i danske virksomheder.

Karrierehåndværkere, der er ansat i en dansk virksomhed hhv. som vikarer deler ikke mange oplevelser. Deres oplevelser kunne næsten ikke være mere forskellige. Hvor karrierehåndværkerne i danske virksomheders primære og færre problemer består i hårdt fysisk arbejde og nedslidning, forskelle i krav til arbejdstid og opgaver, beretter karrierehåndværker-vikarerne helt



anderledes om meget seriøse arbejdsmiljøproblemer. De fortæller om farligt, 3D-arbejde, mangel på grundig instruktion, manglende match mellem kvalifikationer og arbejdet, manglende uddannelse/certificeringer, tilsidesættelse af sikkerhed og arbejdsmiljø til fordel for et højt arbejdstempo, forskelsbehandling mellem danskerne i firmaet og migrantarbejdere i forhold til arbejdstempo og arbejdets art, et stort arbejdspress og en prekær tilværelse, som følge af vikaransættelsen, samt isolation både i og udenfor arbejdet. Vi må konkludere, at karrierehåndværkernes oplevelser af arbejdsmiljø og sikkerhed i meget større grad er situationsbestemt end afgjort af migranternes faglige, kulturelle og sociale baggrunde. Med andre ord, det er ansættelsesformen, der betyder noget for migranternes oplevelser.

Nomader, der er ansat i hhv. danske og udenlandske virksomheder og vikarer, deler nogle oplevelser. Det er blandt andet forskelsbehandling i forhold til højt arbejdstempo, som går igen uanset ansættelsesformen. De deler også en oplevelse af, at sikkerhed og arbejdsmiljø tilsidesættes til fordel for et højt arbejdstempo og at de lever en prekær tilværelse. Men der er også mange oplevelser, de ikke deles af alle. Således er det kun de ansatte i danske og udenlandske virksomheder, der beretter om en hård omgangstone, at de ikke kan stille krav og om frygten for fyring. På samme vis er det kun ansatte i udenlandske firmaer og vikaransatte, der oplever problemer med manglende instruktion.

Vi udleder, at nomaderne deler oplevelser på tværs af ansættelsesformer på grund af deres nomadetilværelse. Nomader, der ofte skifter land, ansættelser og virksomheder, har svært ved at tilegne sig nødvendig viden, fordi der med hver nye ansættelse medfører nye rammer, som ikke kun vedrører et aspekt men mange. F.eks. møder en nomade, der skaffer nyt job i Danmark efter en ansættelse i Holland, ikke bare en ny virksomhed, men også nye rammer for løn, arbejdsmarkedssystemet, det danske system, sprog, normer, arbejds gange osv. Derudover bliver oplevelser tilsyneladende påvirket i dette nomadefolket, som deler nogle måder at leve og arbejde på, som de flytter med sig fra land til land. De er isolerede i arbejdet sammen med de andre nomader. Dette betyder, at nomaderne modsat karrierehåndværkerne og opportunisterne deler nogle oplevelser,

som ser ud til at være afgjort af deres nomadetilværelse. Vi observerer også, at nomaderne har nogle af de mest seriøse problemer og lider under mange arbejdsmiljø- og sikkerhedsproblematikker. Samtidig er nogle af deres værste oplevelser knyttet til ansættelse i udenlandske virksomheder og som vikarer.

Opportunisterne, som er ansat i danske eller udenlandske firmaer, deler kun få oplevelser. De delte oplevelser er mangel på instruktion og tildeelingen af 3D, inklusivt det farlige arbejde og hvilket måske er forventeligt i betragtning af deres manglende faglige baggrund. Derudover deler opportunisterne nærmest ingen oplevelser til trods for, at det eneste, der adskiller deres ansættelse, er om firmaet er dansk eller udenlandsk. Vi noteres os således, at kun opportunist i udenlandske virksomheder fortæller om manglende certificeringen, stort arbejdspress, forskelsbehandling, umuligheden i at stille krav og at sikkerhed og arbejdsmiljø tilsidesættes til fordel for et højt arbejdstempo og en generel prekær tilværelse. Vi noterer, at ligesom det er tilfældet for karrierehåndværkerne, er migranternes arbejdsmiljø situationsbestemt.

Sammenfattende giver vores analyse et første bud på en differentiering, der gør interessenter i stand til ikke bare at tale om graden af miljøproblemer, men også om arten af arbejdsmiljøproblemer. Analysen har vist, hvordan baggrund og ansættelsesforhold tilsammen giver nogle forskellige udfald. Disse udfald kan interessenter i branchen bruge til at forstå, hvorledes der skal sættes ind overfor bestemte grupper, således at indsatsen bliver målrettet den pågældende gruppe.

Hvis vi samtidig skal give et bud på, hvor de værste arbejdsmiljøproblemer findes, kan vi udlede, at de værste problemer relaterer sig til både den midterste kolonne og den midterste række (jf. nedenstående Tabel 18). Således kan vi se, at de værste problemer knytter sig til udenlandske firmaer (den grønne ring) og til nomadetilværelsen (den blå ring) i Tabel 18. Det betyder også, at nomader i udenlandske firmaer er ekstra udsatte, og dermed kræver ekstra indsats i forhold til at sikre arbejdsmiljø og sikkerhed.

**TABEL 18: DE VÆRSTE ARBEJDSMILJØPROBLEMER. MIGRANTERS BAGGRUND VS. TILKNYTNING TIL FIRMAER**

Baggrund og erfaring ↕ Tilknytning ↕	Karrierehåndværkere	Nomaderne	Opportunisterne
Dansk virksomhed	A	B	C
Udenlandsk virksomhed	D	E	F
Vikar	G	H	I

Da vores analyse efter vores bedste viden er den første af slagsen, har vi ikke mulighed for at vurdere vores resultater i forhold til tidligere forskning og dermed ikke vurdere værdien af modellen udover, hvordan interessenter i branchen vil modtage og godtage modellen. Vi tager et yderligere forbehold her, fordi vi har forsøgt at kvantificere kvalitative data, hvilket kræver påpasselighed, fordi oplevelser ikke skal reduceres til et spørgsmål om udbredelse. Derudover har vi kun kunnet udvælge få informanter i hver gruppe. En efterprøvning af teorien kræver kvantitativ efterprøvning, f.eks. ved en spørgeskemaundersøgelse på en byggeplads, hvor der findes alle ni grupper af arbejdere samt danskere. Det ville logisk være det næste skridt.

Endeligt skal vi også gøre opmærksomme på, at matrixen naturligvis er forenklet. Det der gør sig gældende for branchen er nemlig, at der findes et virvar af ansættelsesformer og virksomhedsstrukturer. F.eks. optræder der virksomhedsformer, som ikke nødvendigvis afspejler realiteterne, såsom de såkaldt falske selvstændige, og virksomheder, hvor det eneste "danske" er CVR-nummeret, såsom datterselskaber af udenlandske firmaer, eller tidligere udenlandske virksomheder, som har erhvervet CVR-nummer for at undgå RUT-registrering. Endeligt arbejder nogle migranter sort for "jyske dollars" eller er blevet menneskehandlet. Disse slags "ansættelser" er ikke inkluderet her.

Vi ved også, at danske kollegaer forbindes med bedre arbejdsmiljøsituationer, og der er større chance for at have danske kollegaer i danske virksomheder, og det er derfor svært at vide, om effekten drejer sig om virksomheden eller kollegaerne. Derudover skifter migranterne ofte job, og det gør det svært at placere migranter i en bestemt kategori. Men som et

første bud på, hvordan det er muligt at forestille sig forskellige migranter i arbejdsmarkedet og dermed også deres forskellige arbejdsmiljøproblemer er håbet, at analysen kan bidrage til en differentieret indsats i forhold til forskellige grupper af migranter.



The background of the page is filled with a pattern of thin, dark blue lines. These lines are arranged in a series of concentric, wavy bands that curve across the page, creating a sense of movement and depth. The lines are most densely packed in the upper and lower portions of the page, with more space between them in the center where the text is located.

**12**

**KONKLUSION**

Denne rapport fremlægger resultaterne af forskning om udenlandsk arbejdskrafts arbejdsmiljø og sikkerhed i den danske bygge- og anlægsbranche. Vi har i kapitlerne 4 og 5 undersøgt, hvordan udenlandsk arbejdskraft oplever egen arbejdsmiljø og sikkerhed. I kapitel 6 har vi undersøgt, hvordan migranternes ulykkesprofil adskiller sig fra danskernes, herunder også underrapportering og grundene hertil. Med henblik på at forstå, hvorfor migranterne har en anderledes sikkerhedsprofil og oplever dårligt arbejdsmiljø, har vi i kapitel 7 undersøgt forholdene på arbejdspladsen, herunder arten af arbejde og de tildelte arbejdsopgaver, mens kapitel 8 fokuserer på migranterne selv, arbejdsmiljøtiltag samt branchen som helhed. I kapitlerne 9 til 11 har vi opdelt informanterne for at belyse, hvilke arbejdsmiljøproblemer forskellige grupper af migranter typisk har eller ikke har samtidig med, at vi har kastet lys på, hvordan et anstændigt arbejdsliv ser ud. Disse kapitler følger kapitel 2, hvor vi gennemgår litteratur publiceret forud for vores eget studie. På tværs af kapitlerne er vi samtidig i stand til at give et bud på, hvorvidt ansættelse i hhv. dansk og udenlandske virksomheder samt erfaring betyder noget for migranternes arbejdsmiljø og sikkerhed. Vi gennemgår her de vigtigste konklusioner i og på tværs af kapitlerne.

## 12.1 HVORDAN ER MIGRANTERS ARBEJDSMILJØ OG SIKKERHED I DEN DANSKE BYGGE- OG ANLÆGSBRANCHE?

Det konkluderes helt overordnet, at der er god grund til at være bekymret for migrantarbejdernes arbejdsmiljø og sikkerhed i den danske bygge- og anlægsbranche. Rapporten fastslår således, at der eksisterer en række problemer i forhold til migranternes arbejdsmiljø og sikkerhed, og at disse problemer er udbredte og seriøse.

De vigtigste resultater i forhold til migrantarbejdernes arbejdsmiljø og sikkerhed i den danske bygge og anlægsbranche opsummeres nedenfor. Situationen er som følger:

- Migranter er stærkt overrepræsenterede i forhold til dødelige ulykker i bygge- og anlægsbranchen.
- Det er overvejende sandsynligt, at migranter er stærkt overrepræsenterede i forhold til ikke-dødelige ulykker.
- Migranternes ulykker anmeldes ikke, ulykker skjules, og der sker omgåelse af reglerne om anmeldelse i stort omfang.
- Arbejdstempo og -tid: Migranternes mest dominerende oplevelse i hverdagen er ønsket, men også krav og forventninger om, at de skal arbejde hurtigt og i mange timer. Migranterne oplever, at de er udsatte for ulykker, fordi de er trætte og udmattede. Migrantarbejdere, der arbejder mange timer med hårdt fysisk arbejde, vurderer også, at de er mere udsatte for nedslidning. Der peges også på psykiske problemer som følge af det høje arbejdspress.
- Arbejdsvillighed udnyttes. Migranternes arbejdsvillighed forventes, kræves og bliver udnyttet. Dermed strækkes arbejdsvilligheden på den anden side af frivillighed, og bliver til et krav i arbejdet.
- Fyring og trusler om fyring er en oplevelse, der deles af mange. Under truslen om fyring er migrantarbejderne dårligt i stand til at sige fra – også når kravene medfører risiko for egen sikkerhed. Fyring har store konsekvenser for migranter, fordi det ofte ikke kun er selve jobbet, der risikeres, selvom det selvfølgelig kan være ødelæggende nok i sig selv. Ofte er det også boligen, transporten og/eller kosten, der forsvinder sammen med jobbet.
- Migranterne er isolerede på arbejdsmarkedet. Migranter oplever, at de bliver holdt adskilt fra danskerne, f.eks. gennem forskellige pausetidspunkter eller fysisk adskillelse.

Migranterne beskriver således et positivt, men distanceret forhold til danskerne, hvor der ikke sker meget interaktion på pladserne og kun i ringe omfang udenfor arbejdspladsen.

- Forholdet til andre migranter er ofte tæt, men konfliktfyldt. Miljøet er præget af konflikter og en hård omgangstone både blandt arbejderne og i forhold til udenlandsk ledelse.
- Boliger: Der knytter sig væsentlige og forskellige problemer til anviste boliger, som er dårlige, overfyldte og utilstrækkelige. Derudover gør boliger, som afhænger af ansættelsen, migranter sårbare i forhold til fyring.
- Migranter oplever ikke, at manglende sprogfærdigheder er et problem i forhold til det daglige arbejde eller sikkerhed. Dette måske lidt overraskende resultat skyldes, at mange migranter taler adskillige sprog, og flere end de fleste danskere på byggepladserne. Migranterne er derfor i vid udstrækning i stand til at kommunikere på tværs af nationaliteter, selvom de ikke taler de sprog, som ledelsen forudsætter, typisk dansk og engelsk. Migranterne har ikke megen kontakt med dansk og engelsktalende ledelse, og arbejder ofte alene med andre migranter med hvem, de let kan kommunikere. I denne opfattelse adskiller migranternes egen opfattelse af sprogproblemer fra de faglige informanter, som næsten uden undtagelse peger på sprog, som en vigtig barriere og en risiko i arbejdet.
- Migranter opfatter manglende sprog som et problem i forhold til at sikre sig selv bedre rettigheder og bedre jobmuligheder.
- Migranterne mangler instruktion i arbejdet. Uden instruktion og nogle gange uden nødvendig viden eller de rette værktøjer og hjælpemidler overlades migranterne til at forsøge sig frem. Den manglende instruktion oplever migranterne som ligegyldighed fra arbejdsgiver og også som en unødigt risiko i arbejdet.
- Faglighed: Der er uenighed om, hvorvidt migranterne har tilstrækkelig faglighed, og om fagligheden har indflydelse på sikkerhed og arbejdsmiljø. Helt overordnet oplever migranterne ikke, at deres samlede kunnen/faglighed er dårligere end danskernes, selvom der er enkle personer, der problematiserer manglende uddannelser og faglighed. Denne opfattelse deles ikke af andre interessenter i branchen. Adskillige faglige informanter i studiet gør sig til talsmænd for sådanne opfattelser og peger på at arbejdsmiljøet er en integreret del af fagligheden. Det følger heraf, at manglende faglighed giver dårligere arbejdsmiljø og dårligere sikkerhed.
- Fagligheden bliver fravalgt, når det kommer til migranter. Migranterne oplever således ikke, at faglighed er den primære kvalitet, som arbejdsgivere efterspørger blandt migranter. I stedet er det andre egenskaber, der er i høj kurs, herunder især arbejdsvillighed til at arbejde mange timer, i højt tempo og uden brok.
- Ledelsen bekymrer sig ikke om migranternes ve og vel. Migranterne beretter vidt og bredt om attituder, der peger mod, at migranternes ve, vel og sikkerhed kun har lidt værdi i sig selv. Migranterne oplever, at især arbejdsgivere alene opfatter dem som arme og ben uden bekymring for mennesket bag arbejdskraften.
- Svindel og bedrag er velkendte vilkår i arbejdet og en oplevelse, der deles af overraskende mange. Samlet udgør migrantarbejdernes erfaringer et katalog af forskellige svindelnumre og udspekulerede måder at snyde og bedrage migranterne på. Svindel opstår primært i et bestemt forhold, nemlig mellem arbejdsgiver og arbejdstager.
- Intensiteten af og omfanget af erfaringerne mht. svindel, vold, menneskehandel og trusler, vidner i mange tilfælde om decideret arbejdskriminalitet.
- Usikkerhed i ansættelsen er et vilkår, som migranterne må finde sig i. Selvom migranterne burde kunne nyde en vis beskyttelse ved at

arbejde i en sektor i vækst, oplever de ikke selv, at de har adgang til at vælge og vrage mellem ansættelser, og frygten for ikke at kunne finde det næste job er stor og disciplinerer dermed migranterne

- Manglende investering i migranterne. Arbejdets midlertidige karakter tilskynder ikke virksomhederne til at investere tid og ressourcer i grundig instruktion og at opgradere kompetencer og viden.
- Introduktionskurser opfattes som et positivt tiltag i det omfang, der er reelt indhold i kurset. Desværre oplever mange, at kurserne er en formalitet, der bare skal overstås.
- Interne tilsyn på arbejdspladserne opfattes som det sikkerhedsinitiativ med de bedste resultater i forhold til egen sikkerhed. Igen afhænger opfattelsen dog af, hvorvidt tilsynet er reelt og opleves som værende for migranternes skyld.
- Arbejdsmiljøorganiseringen er stort set ikke eksisterende i forhold til migranter.
- Arbejdstilsynets besøg udløser arbejdsstop. Igen og igen har migranterne fortalt, at de skal stoppe arbejde, forlade pladsen, forsvinde eller gemme sig, når Arbejdstilsynet ankommer.
- Adgang til sikkerhedsudstyr, personlige værnemidler og andre hjælpemidler: Der er beretning om manglende basale personlige værnemidler, men det er oftest ikke dette, der fylder mest i migranternes forklaringer. De største problemer i forhold til udstyr og værnemidler knytter sig til forskelsbehandling, f.eks. når migranter oplever, at danskerne har bedre udstyr, såsom vinterjakker eller bedre hørevern.

## 12.2 ER MIGRANTER SÆRLIGT UDSATTE I FORHOLD TIL ULYKKER?

Den helt overordnede konklusion er, at migrantarbejdere er helt specielt udsatte i bygge- og anlægsbranchen. Bygge- og anlægsbranchen er en branche, der er farlig at arbejde i for alle. Men den er ikke lige farlig for alle. Det er væsentligt farligere for en migrant at gå på arbejde i bygge- og anlægsbranchen, end det er for en dansker. Således ved vi, at migranter er stærkt overrepræsenterede i forhold til dødelige arbejdsulykker. I perioden 2016 til 2022 udgjorde migrantarbejdere i bygge- og anlægsbranchen ca. 37% af dødsulykkerne, men kun ca. 13% af de beskæftigede (Beskæftigelsesministeriet, 2022).

Desværre giver registrene ikke os mulighed for at fastlægge, hvor udsatte migranterne er for ikke-dødelige ulykker. Det skyldes, at vi ikke kan stole på de registre, som burde måle ulykkesincidenser blandt migranter. Usikkerheden opstår på grund af underrapportering. Et forsigtigt bud er således, at kun cirka 20% af alle ikke-dødelige ulykker for nye EU-borgere bliver anmeldt, mens 80% ikke bliver anmeldt. Når det sammenholdes med tidligere bud på mørketallenes størrelse, må vi som minimum konstatere, at de er for konservative. Det tidligere officielle bud på hhv. 56% for alle brancher (Lander et al., 2015) og 51% for bygge- og anlægsbranchen specifikt (Arbejdstilsynet, 2017) er på baggrund af vores analyser alt for konservative i forhold til migrantarbejdere i bygge- og anlægsbranchen. Når der sker omgåelse på den måde, som den kvantitative analyse godtgør, og interviewdeltagerne hævder, bør man behandle registerbaserede tal med stor forsigtighed og ikke behandle anmeldelserne som et faktisk billede på, hvad der foregår i branchen. Den store usikkerhed mht. hvad og hvor meget, der registreres, gør det desværre umuligt at sige noget autoritativt om antallet af ikke-dødelige ulykker.

## 12.3 HVILKE ÅRSAGER ER DER TIL DE STORE MØRKETAL OG UNDERRAPPORTERING

Konklusion er, at nogle arbejdsgivere systematisk skjuler arbejdsulykker. Dette foregår f.eks. ved forskellige former for pres på arbejderen til at fortsætte arbejdet, ved hjemsendelse, ved at ignorere skaderne og forhindre professionel medicinsk behandling og/eller fyring. Det der tydeliggøres i den kvalitative analyse er, at der tilsyneladende er tale om systematiske indsatser, hvor maskering, omgåelse og udnyttelse af uvidenhed er midler til at holde det reelle antal ulykker uden for registreringerne. Vi konkluderer i forlængelse her, at der er nogle incitament i branchen, som gør det attraktivt ikke at anmelde ulykker, herunder fokus på ulykkesstatistik og øget opmærksomhed fra Arbejdstilsynet efter ulykker.

## 12.4 ARBEJDER MIGRANTER I SÆRLIGT FARLIGE BRANCHER?

Konklusionen på dette spørgsmål er, at migranter arbejder i bestemte brancher, og at disse brancher også er særligt farlige. Til støtte for denne konklusion fremfører vi, at:

- Migranter er overrepræsenterede i de farligste brancher både generelt og i bygge- og anlægsbranchen.
- Migranter varetager i stigende grad arbejdet i de farligste brancher både generelt og i bygge- og anlægsbranchen.
- Migranterne arbejder i de farligste underbrancher i de allerede farlige brancher, herunder med beton og i nedrivning.
- Migranter tildeles de farligste, mest beskidte og krævende jobopgaver (3D) på pladserne.
- Migranterne får dårligere værktøj, mindre instruktion, dårligere beskyttelse og mangler oftere hjælpemidler i arbejdet.

Når migranterne således har større risiko for både dødelige og ikke-dødelige ulykker skyldes det, at de får arbejde i de farligste brancher og udfører de farligste jobs i de brancher. Vores studie bekræfter forskning fra andre lande, som konkluderer, at ansættelse i de farligste brancher er den helt overskyggende grund til, at migranter har øget ulykkesprofil (Hvid & Buch, 2020).

## 12.5 BETYDER DET NOGET, OM VIRKSOMHEDEN ER DANSK ELLER UDENLANDSK?

Vi konkluderer, at migranternes arbejdsmiljø og sikkerhed er afhængig af, hvor de er ansat. Virksomheden har indflydelse på, hvordan migranterne oplever deres arbejdsmiljø og sikkerhed. Sikkerhed og arbejdsmiljø er situationsbestemt, og situationen er anderledes for migranter i hhv. danske og udenlandske virksomheder.

Migranter, der arbejder for udenlandske virksomheder, deler en række oplevelser, uanset deres forskellige baggrunde, erfaringer, nationaliteter, eller andet. Migranter i udenlandske virksomheder, oplever manglende instruktion, et stort arbejdspress, og at der ikke er plads til selv mindre forseelser. De lever med en konstant frygt for fyring, en trussel som opleves som reel og som bliver sagt højt. De har derfor en prekær tilværelse. De oplever også, at de ikke kan stille krav. Det er også migranter i udenlandske virksomheder, der oftest beretter om udbredt snyd og svindel. Når vi vurderer denne gruppe i forhold til de andre kategorier, observerer vi, at ansatte i udenlandske virksomheder har de værste arbejdsmiljøproblemer,

men tæt fulgt af vikarer, og med ansættelse i en danske virksomhed som en mulig forbedring af arbejdsmiljøsituationen. Vores resultater støtter dermed tidligere forskning, som også peger på, at de værste problemer findes i udenlandske virksomheder (Arnholtz, 2021; Arnholtz & Andersen, 2016).

Samtidig konkluder vi, at selvom der ser ud til at være færre og mindre seriøse problemer i de danske virksomheder, så er der også problematikker i disse virksomheder. Det ville altså være forkert helt kategorisk at formode, at danske virksomheder tilbyder et arbejdsmiljø for migranter, der svarer til det, der tilbydes danske håndværkere. Der sker altså social dumping af arbejdsmiljøet også i danske virksomheder.

## 12.6 HVORDAN ADSKILLER MIGRANTERNES SIKKERHED OG ARBEJDSMILJØ SIG FRA DANSKERNES?

Forskellene viser sig klarest i ulykkesdata. På baggrund af vores kvantitative analyser konkluder vi, at migranterne er meget mere udsatte end danskerne for både dødelige og ikke-dødelige ulykker. Det var således allerede kendt, at migranterne har flere dødelige ulykker end danskere. Vores egen analyse sandsynliggør samtidig, at migranter har øget risiko for ikke-dødelige ulykker. Migranter har næsten tre gange så stor risiko for at blive udsat for en arbejdsulykke som danskere. Vi må derfor tage kraftig afstand fra tidligere dansk forskning, som konkluderer, at udenlandsk arbejdskraft har arbejdsmiljø og sikkerhed, der svarer til danskernes (Biering et al., 2017; Rasmussen & Biering, 2020). Vores egen analyse, der som bekendt beror på både registerdata og kvalitative data, gør os i stand til at konkludere at det positive billede i ulykkesstatistikkerne skyldes underrapportering, ikke at migranter reelt er en slags supermennesker, der ikke kommer til skade.

Den anderledes ulykkesprofil knytter sig primært til forskelsbehandling i arbejdet. Forskelsbehandling er da også et gennemgående tema på tværs af alt data. I forhold til danskere, peger migranter især på ringere eller mangel på personlige værnemidler, ringere adgang til maskinelle hjælpemidler, allokering af det dårligste og farligste arbejde, længere arbejdstider og en forventning om, at migranterne skal arbejde hurtigere og uden pauser. Migranterne peger helt overvældende på danskernes helt anderledes adgang til at kunne sige fra overfor arbejdsgiver som den primære grund til forskellene. Majoriteten af faglige informanter bakker op om migranternes oplevelser, og forklarer på samme vis, at der sker stor forskelsbehandling på pladserne, hvor migranter må tåle helt anderledes behandling, vilkår, sikkerhed og krav end danskerne.

Vi bliver dog nødt til tage et forbehold her. Vi baserer primært analysen på, hvordan migranterne oplever, at de selv bliver behandlet i forhold til danskerne. Vi har ikke spurgt danskere, hvordan de vurderer eget arbejdsmiljø. Vi har således ikke sammenlignet danskere og migranterne i forhold til de samme parametre og danske arbejdere i bygge- og anlægsbranchen har ikke fået en stemme i dette projekt. En sådan sammenligning kunne med fordel laves ved en spørgeskemaundersøgelse, hvor alle arbejdere på de samme to eller tre pladser får tildelt det samme spørgeskema. En sådan spørgeskemaundersøgelse kunne med fordel udgøre det næste skridt i skabelsen af bedre evidens om migranter i bygge- og anlægsbranchen.

## 12.7 SKER DER SOCIAL DUMPING?

Konklusion på, hvorvidt der sker social dumping, kommer an på, hvordan social dumping defineres. Hvis vi vurderer den samlede mængde data i forhold til Beskæftigelsesministeriets definition af social dumping, som er, at udenlandske lønmodtagere har løn- og arbejdsvilkår, som ligger under det sædvanlige danske niveau (FAOS, n/d), inklusivt på arbejdsmiljøområdet (Beskæftigelsesministeriet, 2023), er der ikke tvivl. Så må spørgsmålet besvares med et rungende ja. Den samlede mængde data viser helt uden for nogen form for tvivl, at migranter langt fra har et arbejdsmiljø, der svarer til danskernes. De er også langt mere udsatte for risici i forhold til sikkerhed. De oplever forskelsbehandling i forhold til alle aspekter i arbejdet. Således er forskelsbehandling den mest gennemgående oplevelse blandt migranterne, og knytter sig til alt fra farligt arbejde, anderledes pres på hastighed, arbejdstid, løn, tildelingen af opgaver, registrering af ulykker osv.

Vi konkluderer også, at der sker social dumping i alle slags virksomheder, inklusivt de danske. Her er et af de tydeligste mønstre udelukkelse fra arbejdsmiljøorganiseringen. Derudover sker der forskelsbehandling, som især knytter sig til forskelle i krav, arbejdstid, opgaver og arbejdstempo.

Men der findes også en anden definition, som bruges i den akademiske litteratur. Her knyttes der et motiv til definitionen. I denne definition bruges social dumping til at betegne en strategi for at sænke lønninger eller andre standarder *med henblik på at øge konkurrenceevnen* (Grillis & Dyreborg, 2015, s. 15). I forhold til denne definition, er vi ikke i stand til at lave en klar konklusion, fordi vi ikke har indblik i arbejdsgivernes, hovedentreprenørers eller bygherres motivationer. Vi kan således ikke konkludere, at forskelsbehandling sker *med grundlag* i et motiv om at øge konkurrenceevnen, selvom det selvfølgelig er muligt at spekulere i et sådant motiv. Men forskningsmæssigt og på grundlag af datamaterialet i dette projekt er der ikke grundlag for denne konklusion.

## 12.8 SMITTER MIGRANTERNES DÅRLIGE ARBEJDSMILJØ DANSKERE I BRANCHEN?

Et andet spørgsmål er, om det dårlige arbejdsmiljø for migranter påvirker andre i branchen. Bag det spørgsmål ligger en bekymring om, at det dårlige arbejdsmiljø "smitter" forstået på den måde, at danskerne også har fået et dårligere arbejdsmiljø som følge af migrantarbejderenes indtog på det danske arbejdsmarked.

Der er metodiske problemer forbundet med besvarelse af dette spørgsmål. Spørgsmålet forudsætter, at det er muligt at sammenligne over tid i takt med indtoget af mere udenlandsk arbejdskraft. Men netop de registre, som burde kunne benyttes til netop sådan en analyse, lider af så stor underrapportering og dermed fejlmargen, at det er svært at vide, hvad der reelt foregår.

En forsigtig konklusion på spørgsmålet er dog, at det dårlige arbejdsmiljø ikke smitter på den måde, som der formodes med spørgsmålet. Vi baserer vores konklusion på det følgende:

- Vores kvantitative analyser viser, at migranter i stigende grad overtager arbejdet i de farligste brancher. Det betyder samtidig, at danskerne i stigende grad kan undgå arbejde i netop disse farligste brancher og dermed undgå de risici, der er forbundet med disse brancher.
- Danskerne kan undgå de jobs, som i den internationale

litteratur betegnes 3D-jobs, fordi migranterne bliver valgt i uddeling af disse opgaver. Danskerne slipper for mange af de mest usunde, nedslidende og farlige jobs.

- Den kvalitative analyse peger på, at nogle underbrancher, mest tydeligt beton og nedrivning, efterhånden næsten udelukkende varetages af udlændinge. Disse er brancher, som alle er enige om har betydelige risici forbundet med dem, herunder udsættelse for asbest.
- Migranterne fortæller detaljeret om forskelsbehandling, som altid er til danskerne fordel, og hvor danskerne ikke skal finde sig i det, migranterne skal finde sig i.
- Faglige informanter beretter om A- og B-hold, hvilket indikerer, at A-holdet har væsentligt anderledes arbejdsmiljø og sikkerhed end B-holdet.

Vi tager flere forbehold her. En mere autoritativ konklusion på et sådant spørgsmål kræver en helt anderledes form for forskningsdesign, hvor både danskere og migranter følges over tid og bliver målt på de samme kriterier over tid. En autoritativ konklusion på spørgsmålet kræver et longitudinal study design, hvor der sker samtidig, fyldestgørende og ens dataindsamling fra både migranter og danskere på samme tidspunkter og under sammenlignelige forhold.

Det er også muligt at forestille sig, at migranternes indtog kan påvirke trivsel på anden vis end blot ved udførelse af farligt arbejde eller i ulykkestatistikker. Det er f.eks. muligt at forestille sig, at danskernes oplevelse af at blive truet på indkomstgrundlaget af migranter påvirker truslen, uanset om truslen er reel. På samme måde er det muligt at forestille sig, at det påvirker trivslen at se udenlandske kollegaer blive behandlet dårligt eller tvunget til at udføre dårligt arbejde. Det påvirker måske også danske håndværkeres trivsel, hvis de ikke kan tale med de nærmeste kollegaer.

Samtidig er det let at forestille sig, at konkurrencen fra udenlandske virksomheder "smitter" danske virksomheder, fordi indtoget af udenlandske firmaer har medført et prispres, hvor bl.a. arbejdsmiljøtiltag sorteres fra for at være konkurrencedygtige, og at dette prispres kanaliseres ned gennem arbejdskæderne. Men på nuværende tidspunkt findes der ikke autoritativ forskning om disse spørgsmål.

Endelig skal vi være opmærksomme på, at dataindsamlingen viser billedet på et bestemt tidspunkt (ultimo 2021 til primo 2023), hvor branchen og økonomien er inde i højkonjunkturperiode, og hvor danskerne ikke har udpræget svært ved at få arbejde. Det er ikke usandsynligt at data indsamlet under lavkonjunkturer, hvor det er sværere at få jobs, ville vise andre resultater. Med andre ord kan det forventes, at lavkonjunkturer ændrer billedet, idet det også for danskere kunne blive svært at sige fra overfor urimelige krav og pres fra arbejdsgivere, og at også danskerne vil få ringere arbejdsmiljø som resultat.

## 12.9 HVORFOR ER DER FORSKELLE I ARBEJDSMILJØET OG SIKKERHEDEN?

Konklusion på dette spørgsmål er helt overordnet, at der ikke er én faktor, der gør udslaget. Det er således ikke muligt at isolere en enkelt grund, og f.eks. sige "det er bare fordi...". Af den grund, advarer vi mod at slå ned tilfældige steder i afsnittet eller i øvrigt udforme meget simple forestillinger om årsagssammenhænge. I stedet skyldes forskellene mange faktorer. Det er således en række sammenhængende faktorer, der leder til de forskellige resultater for hhv. migranter og danskere. Disse påvirkninger

kan overordnet henføres til hhv. arbejdspladsen, migrantarbejderne, arbejdsmiljøtiltag og praksis samt branchens vilkår og måde at organisere arbejdet på.

Der er også et metodisk problem, der gør det svært at give lette svar på spørgsmålet om, hvorfor migrantarbejdere er mere udsatte. Dette problem har at gøre med kausalitet. Det er næsten umuligt at isolere årsag og virkning, og meget simple forestillinger om retningen af årsagssammenhænge løber ofte ind i problemer. Det er mere hensigtsmæssigt at tænke på sammenhænge i stedet for kausalitet.

Alligevel forsøger vi at pege på nogle hovedpointer, som konkretiserer, hvorfor forskellene opstår i forhold til de målbare resultater, mest tydeligt ulykker:

- Borgere fra især nye EU-lande er overrepræsenterede i de farligste brancher, både indenfor arbejdsmarkedet som helhed, men også internt bygge- og anlægsbranchen. Alene af den grund, er de allerede mere udsatte, fordi ansættelse i de farligste brancher kommer med de største risici og de største arbejdsmiljøproblemer.
- Der sker en sortering af arbejdere både på brancheniveau, underbrancheniveau, fagniveau og opgaveniveau. Migranterne finder jobs i helt særligt farlige brancher, inklusivt byggeriet. Her får de tildelt de farligste opgaver i de farligste underbrancher og må udføre de mest beskidte, farlige og svære af jobfunktionerne.
- Der eksisterer anderledes krav til migranternes arbejdstempo og arbejdstid. Det høje arbejdstempo og lange arbejdsuger gør migranterne særligt udsatte.
- Der er manglende instruktion og migranter tager chancer under trusler om firing.
- Segregering og eksklusion forhindrer migranterne i at blive integreret på byggepladserne. Segregeringen sker nogle gange med fuldt overlæg, altså med den hensigt at adskille migranterne fra den danske arbejdsstyrke.
- Der sker ansvarsforflyttelse fra arbejdsgivere i retning af migrantarbejderne.
- Der skabes og opretholdes A- og B-hold. A og B-hold er udtryk for en dualisering af arbejdsmarkedet, hvor B-holdet er underlagt helt andre vilkår og forventninger end A-holdet.
- Omfattende og organiseret snyd, bedrageri og arbejdskriminalitet gør det umuligt for migranterne at have et anstændigt arbejdsliv.
- Nogle migranter mangler faglighed, og der har dermed nedsat mulighed for at gå sikkert på arbejde især i tilfælde, hvor arbejdsgiveren ikke giver tilstrækkelig instruktion.
- Arbejdstagernes mobilitet og forskellene mellem de mulige lønindkomsterne kombineret med ansvar over for familier og pårørende betyder, at migranter har meget at miste, hvilket formodes at gøre migrantarbejderne mere tilbøjelige til at leve med et dårligt arbejdsmiljø og farligt arbejde end deres danske kolleger.
- Arbejdsmiljøansatte har svært ved at komme igennem med tiltag. Migranterne bliver ifølge informanter udelukket fra arbejdsmiljøindsatsen, og arbejdsmiljøansatte oplever, at der er sprogproblemer i formidlingen mellem arbejdsmiljøansatte og migranter.
- Det er svært for Arbejdstilsynet at udføre deres kerneopgave og dermed beskytte migranterne. Forhindringerne opstår konkret, fordi arbejdet nedlægges ved Arbejdstilsynets ankomst.
- Formelle i stedet for reelle tiltag, der faktisk forbedrer sikkerheden, dominerer billedet. Der er mere fokus på *safety work* end *safety of work*.

- Arbejdsmiljøloven opfattes som værende til forhandling og ikke som lovgivning, som gælder i forhold til migranter. Dette er klarest i den nærmest fuldstændige udelukkelse af migranter i arbejdsmiljøorganiseringen.
- Branchens måde at organisere arbejdet og arbejdsstyrken har også indflydelse på migranterne dårlige sikkerhed. Der peges især på kæder, urealistiske tidsplaner og økonomi og usikre ansættelsesforhold i branchen.

De mest alvorlige anklager om årsagerne til migranternes ringere sikkerhed og arbejdsmiljø rettes mod virksomhederne og arbejdets tilrettelæggelse. Der berettes om manglende ansvarstagen, om udbredt og intentionel segregering, skabelsen af et B-hold, som har dårlige adgang til stort set alt, og som er underlagt helt andre vilkår og forventninger end A-holdet. Der berettes også om organiseret arbejdskriminalitet i et omfang, som det er svært at sætte tal på, men som der er enighed om eksisterer bredt i hele branchen.

Når præmissen er, at man må finde sig i at være del af B-holdet, er det svært for migrantarbejderne at sige fra. De ulige magtforhold gør det umuligt at kræve det samme som den danske arbejdsstyrke. Når migrantarbejderne således har et dårligt arbejdsmiljø og flere ulykker, er det primært fordi, der er nogle virksomheder, chefer og mellemledere, der gør det umuligt for migrantarbejderne at udføre arbejdet forsvarligt, og som ikke behandler migrantarbejderne med samme ansvarsfølelse og respekt, som danske arbejdere møder.

## 12.10 SKYLDES DÅRLIGERE ARBEJDSMILJØ OG SIKKERHED KULTURFORSKELLE?

Vi konkluderer helt overordnet, at migranternes sikkerhed er situationsbestemt og dermed ikke afhængig af kultur. Vi konkluderer dermed i forlængelse af tidligere forskning, at kultur ikke spiller en rolle for sikkerheden, men at sikkerheden i stedet afgøres af de vilkår, som migranterne møder (Grøn & Knudsen, 2012; Guldenmund et al., 2013). Vi forklarer følgende, hvorfor vi kommer til samme konklusion som tidligere forskning med udgangspunkt i data.

Hvis vi starter med migranternes egne perspektiver, så er der langt fra enighed blandt migranterne om en anderledes kultur. Kulturforskelle afvises blankt af nogle migrantarbejdere, mens et betydeligt mindretal mener, at der kan være forskelle. Der er altså uenighed intent i gruppen af migranter. Faglige informanter er mere parate til at påpege kulturforskelle og peger især på autoritet for chefer og et ønske om at gøre arbejdet godt og effektivt.

Blandt de faglige informanter er der således stort set enighed om, at migranterne gør tingene anderledes, mindre hensigtsmæssigt og med mindre bekymring for eget ve og vel. De faglige informanter henviser ofte til dette som en kulturforskel. Når vi vurderer disse udsagn i sammenhængen, peges der dog også ofte på situationer, som lige så godt kan have at gøre med ringe faglighed og manglende oplæring at gøre. Vi vurderer også, at kultur bruges som et samlebegreb, som faglige informanter tyer til i vurderingen af "de andre", og især når det er svært at finde mening i opførsel, som tilsyneladende ser ud til at gå mod migranternes egne interesse, såsom manglende seler eller tilsyneladende villighed til at tage chancer. "Kultur" er nogle gange flettet ind i fordomme, hvor "den danske måde" vurderes som en overlegen kultur.

Påstanden om kulturforskelle i arbejdet knytter sig til bestemte forestillinger om, hvem migranterne er. Der er en således forestilling om, at den typiske migrant kommer direkte fra et forfærdeligt arbejdsliv på en byggeplads i f.eks. Rumænien til et dansk firma i Danmark og derfor tager en anden (læs: dårligere) kultur med sig. Men den direkte transition fra Rumænien til Danmark er ikke et typisk scenarie blandt migranterne i projektet. Når vi vurderer migranternes baggrunde, observerer vi for det første en gruppe af migranter, som aldrig har arbejdet i byggebranchen i hjemlandet (vi kalder dem opportunisterne). Disse migranter kan af gode grunde ikke kan medbringe vaner og fremgangsmåder fra hjemlandet. De har nemlig aldrig været en del af arbejdsstyrken på byggepladserne i eget land.

Andre migranter kommer med erfaring. Nogle har denne erfaring fra andre vesteuropæiske lande (vi kalder dem nomaderne). Nogle har erfaringen med fra hjemlandet (vi kalder dem karrierehåndværkere). Fælles for både nomader og karrierehåndværkere er, at de ofte beretter om et arbejdsliv udenfor Danmark, som er gennemsyret af højt arbejdstempo, hårdt arbejde og mange timer. Men i forhold til disse to grupper, er det svært at se, at den situation, der beskrives fra hjemlandet eller andre vesteuropæiske lande, adskiller sig væsentligt fra situationen i Danmark, som jo netop beskrives på samme måde. Også i Danmark er arbejdssituationen gennemsyret af højt arbejdstempo, hårdt arbejde og mange timer.

Vi minder også om, at langt fra alle migranter arbejder i virksomheder med "danske" værdier. Nogle arbejder i danske virksomheder med udenlandske ejer eller danske datterselskaber af udenlandske virksomheder. Andre er udstationerede med den udenlandske virksomhed. Pointen er, at når og hvis kulturen er anderledes, er den ikke kun opstået som et resultat af normdannelse i eget land, men bliver i høj grad kultiveret også på de danske byggepladser og andre Vesteuropæiske lande.

Et lignende spørgsmål er, om der eksisterer en særlig sikkerhedskultur blandt migrantarbejderne. Vi har som anført andetsteds haft svært ved at lave netop en sådan kulturanalyse, fordi sikkerhedskultur som fagligt begreb har en bestemt betydning. Helt kort henviser sikkerhedskultur som teori nemlig til en kultur, der opstår i organisationer, ikke til noget som migranter har. Bag ordet ligger der en grundlæggende formodning om, at migranter har en anderledes kultur, som gør dem særligt utilbøjelige til at bekymre sig om egen sikkerhed. Vi er også stødt på denne formodning hos informanter. I det følgende forholder vi os til denne formodning om migranternes ligegyldighed overfor egen sikkerhed.

Vi har ikke fundet grundlag for at konkludere, at der findes en sådan særlig ligegyldighed. Tværtimod. Når vi vurderer den samlede mængde data fra især migranterne selv er det svært at finde belæg for sådanne formodninger. Migranterne beretter modsat det, der forudsættes, detaljeret om egen bekymring for sikkerheden, forskellige forsøg på at forbedre egen sikkerhed og om arbejdsgiveres ofte totale mangel på bekymring for migranternes sikkerhed. Den ligegyldighed, som formodes hos andre informanter, har vi ikke kunnet genkende hos migranterne. I lyset af de mange historier vi har hørt fra migranter, der i stor frustration og nogle gange med mistet førlighed som resultat, er blevet tvunget til eller har følt sig tvunget til at udføre farligt arbejde, er det svært at få øje på, at de dårlige resultater mht. sikkerhed skulle kunne reduceres til en helt speciel ligegyldighed hos migrantarbejdere. Det er lettere at få øje på ligegyldighed hos arbejdsgivere end hos migranterne selv.



## 12.11 ER DER INGEN MIGRANTER, DER ER TILFREDSE?

Vi konkluderer, at det er muligt at få et anstændigt arbejdsliv på det danske arbejdsmarked, og at nogle migranter har og bliver tilbudt arbejdsliv, som migranterne er tilfredse med. Vi henviser til denne situation som "det anstændige arbejdsliv". Det anstændige arbejdsliv er kendetegnet både i forhold til, hvad der er til stede og hvad der ikke er til stede. Det anstændige arbejdsliv kendetegnes ved følgende karakteristika:

- Migrantarbejdere, der arbejder på arbejdspladser med ordnede lønforhold, danske kollegaer, grundig instruktion, opgaver der passer til faglig kunnen og normale arbejdstider er mest tilfredse.
- Migrantarbejdere, der er helt tilfredse med deres arbejde, laver ikke farligt arbejde, bliver ikke truet med fyring, bliver ikke snydt og bedraget, bliver ikke diskrimineret og forskelsbehandlet og de bliver heller ikke udsat for urimelige krav til arbejdstempo og arbejdsvillighed.
- Individuer med orden i bolig- og familieforhold, med sproglige kompetencer og med allierede har den største mulighed for at have anstændigt arbejde. De tilfredse migranter bor ikke i en bolig, som afhænger af jobbet.

## 12.12 HVEM ER SÆRLIGT UDSATTE?

Vi konkluderer helt overordnet, at der er stor variation i migranternes arbejdsliv, arbejdsmiljø og sikkerhed. Ikke to fortællinger er ens. Alligevel forsøger vi her at pege på nogle generelle mønstre i data over, hvilke grupper af migranter, der er særligt grund til at være bekymrede for.

- Ukrainske flygtninge
- Vikarer og andet indlejet arbejdskraft
- Nomaderne, altså migranter, der har arbejdet i andre lande og er orienterede mod hele Europa som deres arbejdsplads
- Ansatte i udenlandske virksomheder, herunder virksomheder hvor det eneste "danske" er det danske CVR-nummer
- Migranter som ikke har danske kollegaer
- Nyligt ankomne migranter
- Migranter uden faglig erfaring
- Migranter som ikke arbejder almindelige arbejdsuger
- Migranter som får stillet bolig til rådighed
- Migranter som ikke kan tale engelsk eller dansk, fordi det gør det svært at forlade dårlige ansættelser

Disse migranter er dermed også, de migranter, der kræver den største indsats.



The background of the page is filled with a pattern of thin, wavy blue lines that create a sense of movement and depth. The lines are more densely packed in some areas and more spread out in others, creating a dynamic, organic feel.

**13**

**TILTAG DER  
KAN FORBEDRE  
MIGRANTERNES  
ARBEJDSMILJØ  
OG SIKKERHED**

Undervejs i projektet har informanter enten på opfordring eller af sig selv givet bud på, hvad der skal til for at forbedre forholdene. Som en måde at konkludere rapporten på, samles disse forslag her. De skal tages som udtryk for holdninger, ønsker og formodninger om evnen til at ændre tilstandene for migranter til det bedre. Det er altså ikke forslag, som nødvendigvis er afprøvet, evalueret eller i øvrigt finder støtte i forskningen. Forslagene skal heller ikke tages som et udtryk for forskerholdets anbefalinger. Generel oplysning og mere kontrol er forslag, der er gentaget oftest og af den bredeste skare af informanter. Vi har intentionelt udeladt forslagenes ophavsmænd, så læseren kan engagere uden blik for afsenderens tilhørsforhold.

### 13.1 GENEREL OPLYSNING, MIGRANTER

- Generel oplysning om det danske system, myndigheder og regler. Forslaget går ud på at klæde migranterne bedre på ved at give migranterne mere viden. Sådan viden inkluderer som minimum information om lønsystemer, relevante myndigheder, centrale lovregler. Det inkluderer også viden om, hvilke instanser der kan kontaktes i tilfælde af problemer.
- Informationsrunder på pladserne. Forslaget går ud på, at information uddeles ved rundringer på pladserne.
- Tvangsmæssig information ved fremmøde hos offentlige myndigheder. Forslaget går et skridt videre end det generelle mere vage ønske ovenfor om mere oplysning. Dette forslag går ud på, at alle migranter skal have tvangsmæssig oplysning samtidig med udlevering af skattekort, sygesikringsbevis. Ifølge forslaget skal migranterne skrive under på, at de læst og forstået deres rettigheder.
- SMS ved indrejse i Danmark med link til informationssider. Forslaget går ud på, at alle får en SMS ved indrejse i Danmark. For migranter, der er kommet for at arbejde, peger SMS'en i retning af relevante hjemmesider, hvor der gives oplysninger om arbejdsrettigheder mm.
- Uddeling af informationsmateriale på egne sprog i form af kort brochure eller hæfte. Forslaget går i sin enkelthed ud på at gøre materiale tilgængeligt på relevante sprog, da det ikke kan formodes at migranter kan læse og forstå dansk eller engelsk.

### 13.2 UNDERVISNING I ARBEJDSMILJØ, MIGRANTER

- Undervisningsmateriale i form af videoer. Forslaget går ud på, at der sker udvikling af undervisningsmateriale på relevante sprog, så migranter kan få bedre viden om arbejdsmiljø.
- Arbejdsmiljøkurser i fagforeningsregi. Et konkret forslag, som lægger sig op ad det mere generelle forslag om mere arbejdsmiljøundervisning, er konkrete kurser i fagforeningsregi.
- Arbejdsmiljøkurser afholdt af arbejdsgiver. Et andet konkret forslag, som lægger sig op ad det mere generelle forslag om mere arbejdsmiljøundervisning, er kurser afholdt af arbejdsgiver.
- Arbejdsmiljøkurser afholdt på erhvervsskolerne. Endnu et konkret forslag, som peger i retning af mere arbejdsmiljøundervisning. Dette forslag går dog på undervisning på erhvervsskolerne i form af lovpligtige kurser.
- Obligatorisk uddannelse i arbejdsmiljø for alle migranter. Forslaget går ud på, at der skal skabes obligatoriske arbejdsmiljøkurser for migranter. Disse lovpligtige kurser i arbejdsmiljø skal være en betingelse for virke på danske byggepladser. Dette forslag kalder på lovpligtige kurser i modsætning til valgfrie kurser.

- Bedre uddannelse af de migranter, som vælges som arbejdsmiljørepræsentanter. Forslaget tager udgangspunkt i en erkendelse af, at arbejdsmiljøorganisationen ikke fungerer i forhold til migranter, men forudsætter, at der er sket valg af arbejdsmiljørepræsentant. Forslaget argumenterer således for bedre uddannelser af de valgte repræsentanter.

### 13.3 ANDRE TILTAG I FORHOLD TIL MIGRANTERNE

- Sprogundervisning. Forslaget skal ses som et udspring af en erkendelse af, at migranter med sprogkunderskaber har bedre arbejdsliv.
- Skærpet personligt ansvar. Dette forslag går ud på, at migranterne i højere grad bliver personligt ansvarlige for overtrædelser af arbejdsmiljøregler.

### 13.4 INDSATSER I FORHOLD TIL ARBEJDSGIVERE

- Større økonomiske konsekvenser/større bøder for regelbrud. Forslaget går ud på, at overtrædelser af arbejdsmiljøloven og andre regelsæt skal medføre større bøder. Forslaget følger af en erkendelse af, at nogle regler i arbejdsmiljøloven tilsyneladende er "gratis" at overtræde og at bødestørrelserne for andre overtrædelser ikke udgør et tilstrækkeligt incitament.
- Større konsekvenser for lønsnyd. Forslaget tager udgangspunkt i, at det har få konsekvenser at snyde med løn.
- Blacklisting af personer eller virksomheder, som gentagne gange eller i særligt skærpende tilfælde overtræder arbejdsmiljøloven eller andre regelsæt.
- Blandede sjak, hvor migranter arbejder med danskere. Forslaget skal ses i forlængelse af en erkendelse af, at migranter der arbejder tæt med danskere, har lettere ved at håndhæve deres rettigheder i forhold til at gå sikkert på arbejde.
- Grundig instruktion med brug af tilgængeligt informationsmateriale på egne sprog.
- Bedre uddannelse af mellemledere. Forslaget går ud på at opgradere mellemledernes kompetencer og skærpe ansvaret for grundig instruktion.
- Arbejdsgivers vurdering af migranternes faglige kapacitet. Forslaget går ud på, at migranternes faglige kapacitet skal afprøves inden start på byggepladser. En sådan afprøvning omfatter medbragte uddannelser, herunder faglig og arbejdsmiljøviden. Forslaget skal sikre, at medarbejderne er klædt på til de opgaver, de bliver stillet over for, og lægger ansvaret for dette hos arbejdsgiver.
- Krav om lige løn. Forslaget går ud på, at migranter ikke lovligt kan betales mindre end danskerne. Forslaget skal ses i forlængelse af, at manglende lige løn opleves som forskelsbehandling selv under forhold, hvor det ikke bryder loven.

### 13.5 INDSATSER I FORHOLD TIL OFFENTLIGE-/TILSYNSMYNDIGHEDER

- Flere tilsyn og flere ressourcer til tilsyn. Forslaget går ud på, at der skal være mere kontrol på pladserne<sup>14</sup>.
- Fælles myndighedsindsats med indsatsen i Norge som forbillede. I Norge findes der en fælles myndighedsindsats i forhold til social dumping. Mange henviser til denne model som forbillede for en dansk fælles myndighedsindsats.
- Bedre samarbejde mellem især Arbejdstilsynet og virksomheder. Forslaget er et ønske om, at Arbejdstilsynet i større omfang ses som virksomhedens allierede, så Arbejdstilsynet kan indgå i løsningsforslag og hjælpe med konkrete tiltag.
- Tilsyn med arbejdsmiljøorganisation. I erkendelse af, at arbejdsmiljøorganisationen typisk ikke fungerer i forhold til migrantarbejderen, går dette forslag ud på, at Arbejdstilsynet skal føre tilsyn/mere tilsyn med arbejdsmiljøorganisation.
- Ændret fokus hos Arbejdstilsynet. Især efterspørges mere fokus på psykisk arbejdsmiljø, arbejdspress og på boliger. Forslaget skal forstås som en konsekvens af et nuværende manglende fokus på netop disse områder, selvom det formodes at netop disse områder giver anledning til dårligt arbejdsmiljø.
- Mere fokus på forsikringer af arbejdere i udenlandske virksomheder. Et meget konkret forslag omhandler bedre tilsyn med udenlandske virksomheders forsikringsdækning hvilket formodes mangelfuld/manglende.
- Flere tilsyn og bedre tilsyn med arbejdsklausuler. Dette forslag retter sig både geografiske områder uden dette slags tilsyn, men også mere hårdtslående tilsynsmyndigheder, så det har større konsekvenser for virksomheder ikke at overholde klausulerne.

### 13.6 INDSATSER I FORHOLD TIL ARBEJDSMILJØANSATTE

- Bedre og mere uddannelse af arbejdsmiljøansatte. Forslaget skal ses i forlængelse af manges frustration med det for lave uddannelsesniveau blandt nogle arbejdsmiljøansatte.
- Brug af informationsmateriale på relevante sprog. Dette konkrete forslag har til hensigt at imødegå de sproglige problemer, som findes på pladserne. Der peges på, at arbejdsmiljøansatte skal benytte materiale på relevante sprog i stedet for at læne sig op ad tosprogede arbejdere og/eller tolke.
- Mere fokus på psykisk arbejdsmiljø. Forslaget har at gøre med psykisk arbejdsmiljø som en blind vinkel, som arbejdsmiljøansatte har dårligt øje for, og heller ikke har uddannelse indenfor.

### 13.7 ØGEDE KRAV FRA BYGHERRE

- Krav om ID-kort. I forlængelse af de igangværende forsøg med ID-kort i Danmark og i det øvrige EU, og den generelle opmærksomhed mod sådanne, har mange faglige informanter store forhåbninger til netop ID-kort.
- Udbredelse af kædevansvar. Mange peger på, at kædeansvar er et vigtigt redskab til at modvirke social dumping.

### 13.8 VIDENS- OG EVIDENSBANK

- Opbygning af vidensbank om tiltag, der virker. Og bedre adgang til og oplysning om sådanne mulige interventioner.
- Retvisende data. Forslaget er en følge af en erkendelse af, at relevante registre ikke er retvisende. Uden retvisende data er det svært at opbygge en evidensbank. I forlængelse heraf, ønsker især faglige informanter en mulighed for at indsamle mere retvisende data.
- Evidensdeling via Arbejdstilsynet. Et konkret centrerer omkring Arbejdstilsynets virke og tilgang til tilsynet. Der kaldes på, at Arbejdstilsynet kan føre viden ud i virksomhederne.

### 13.9 AFSLUTTENDE BETRAGTNINGER OM TILTAG, DER KAN FORBEDRE TILSTANDENE

Vi lader således informanterne have det sidste ord. Vi håber, kataloget kan bruges som inspiration i forhold til konkrete indsatser. Vi vil overlade det til branchen selv at vurdere, hvilke forslag i kataloget, der passer til den konkrete situation og opfordrer samtidig branchen til at være modige og ambitiøse. Vi opfordrer også branchen til at dokumentere og dele både gode og dårlige erfaringer med konkrete tiltag.

<sup>14</sup> Data er primært indhentet inden den 30. marts 2023, hvor der blev afsat i alt 673,2 mio. kr. i perioden 2023-2026 for at videreføre og videreudvikle indsatsen mod social dumping, arbejdslivskriminalitet og illegal arbejdskraft.



B I L A G 1

**ANNOTERET  
OVERBLIK OVER  
EKSISTERENDE  
FORSKNING**

# BILAG 1

Her følger et annoteret overblik med fokus på metode, hovedkonklusioner og hvordan studiet kan belyse arbejdsmiljøet

<b># 1 Titel</b>	Andersen SK and Arnholtz J (2008) Strong trade unions meet EEC workers. In: Blanpain R (ed.) Challenges in European Employment Relations. Bulletin of Comparative labour Relations, Wolters Kluwer.
<b>Fokus</b>	De udfordringer som fagforeningerne har mødt efter masseindvandring efter udvidelsen af EU.
<b>Lande</b>	Danmark.
<b>Hvem</b>	Fagforeninger i byggebranchen.
<b>Forsknings spørgsmål eller hensigt</b>	Bør fagforeninger udstille sanktioner og regler eller bør de mobilisere migrantarbejdere?
<b>Metode</b>	Interview med repræsentanter for fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer.
<b>Artiklens konklusioner og hovedresultater</b>	Fagforeninger er gået fra at udstikke regler til at forsøge at mobilisere de nye arbejdere.
<b>Indsigt om arbejdsmiljø</b>	Nye migranter er en trussel mod den danske model og de kollektive aftaler. Bredt forstået har det derfor betydning for den forholdene på arbejdsmarkedet i Danmark.
<b>#2 Titel</b>	Andersen S and Felbo-Kolding J. (2013) Danske Virksomheders Brug af Østeuropæisk Arbejdskraft [Danish enterprises' use of East European workers]. Copenhagen: Copenhagen University.
<b>Fokus</b>	Arbejdsgivernes holdninger og erfaringer.
<b>Lande</b>	Danmark.
<b>Hvem</b>	Alle slags migrantarbejdere og især østeuropæere. Denne rapport indeholder en separat sektion om bygge- og anlæg.
<b>Forsknings spørgsmål eller hensigt</b>	Hovedfokus arbejdsgivernes perspektiv. Hvad motiverer organisationer til at ansætte østeuropæiske arbejdere, og hvilken slags erfaringer har de haft. Har de f.eks. tage imod migranter, fordi det er svært at rekruttere danske arbejdstagere, er de bedre, mere arbejdsvillige og fleksible. Eller er det fordi migranter er billigere?
<b>Metode</b>	Forskellige registerdata og spørgeskemaundersøgelse.
<b>Artiklens konklusioner og hovedresultater</b>	Virksomhederne vælger østeuropæere som arbejdskraft, da de bliver anset for mere arbejdsvillige og fleksible. Østeuropæere ansat i danske virksomheder får oftest en løn, der ligger over mindstebetalingen i overenskomsten, men samtidig er lønnen lavere end hvad danskere får i tilsvarende job. Østeuropæerne er blevet en fast bestanddel af det danske arbejdsmarked. Brancherne med østeuropæere er i meget varierende grad del af det organiserede arbejdsmarked (medlem af arbejdsgiverorganisation, overenskomstdækket mv.).

**Indsigt om arbejdsmiljø** Arbejdsgivere ansætter migrantarbejdere, fordi de anses for at være mere arbejdsvillige og fleksible. Dette peger på, at migrantarbejdere udsættes for andre forventninger end danske arbejdere. At ansætte migrantarbejdere er forbundet med problemer internt i forhold til danske arbejdstagere, som er negative over for at have migrantarbejdere i virksomheden. Det tyder på, at der er udbredt mistillid og diskrimination blandt danske arbejdstagere.

**# 3 Titel** Arnholtz J. (2021) Posted work, enforcement capacity and firm variation: Evidence from the Danish construction sector. *Economic and Industrial Democracy* 42: 1149-1164.

**Fokus** Håndhævelse af arbejdstagerrettigheder i forhold til udstationerede arbejdstagere.

**Lande** Danmark.

**Hvem** Udstationerede arbejdere, bygge og anlæg.

**Forskningsspørgsmål eller hensigt** At analysere udfordringerne ved at håndhæve arbejdstagerrettigheder.

**Metode** Tre datasæt:  
 • RUT registre og 3F internt register  
 • Interviews med 150 udstationerede arbejdere  
 • Interviews med repræsentanter fra 29 udstationerende virksomheder og 18 interviews med personer fra fagforeninger, arbejdsgiverforeninger, offentlige myndigheder og rådgivere.

**Artiklens konklusioner og hovedresultater** Brugen af underleverandører er et særligt problem. Udbredt snyd og bedrag. En udbredt strategi er at undgå overenskomstdækning og derved opnå lovlig dispensation fra dansk lønregulering. Der berettes også om svindelnumre, f.eks. brugen af falske lønsedler eller uforklarlige lønudsættelser. Alternativt, betale for normen, 37 timer, men kræve ulønnede timer oveni.

**Indsigt om arbejdsmiljø** Manglen på lovbestemt regulering og den frivillige karakter af organiseringen af det danske system efterlader nogle store smuthuller for arbejdsgiverne at udnytte. Migrantarbejderne er dårligt beskyttede i det nuværende system.

**#4 Titel** Arnholtz J and Andersen S. (2016) Udenlandske virksomheder og udstationerede arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen København: FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

**Fokus** Udenlandske virksomheder og udstationerede arbejdstagere.

**Lande** Danmark.

**Hvem** Virksomheder, udstationerede arbejdere i byggebranchen.



<b>Forskningsspørgsmål eller hensigt</b>	Belyse udstationerede arbejdere og udenlandske virksomheder. At få en bedre forståelse for, hvilke typer af problemer der opstår for og på grund af de udenlandske virksomheder, og hvorfor de opstår.
<b>Metode</b>	Flere datasæt: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Registerdata (RUT)</li> <li>• 29 Interviews med udenlandske virksomheder og andre aktører</li> <li>• Interviews med udstationerede arbejdere (51 tyske og 147 polske udstationerede arbejdere).</li> </ul>
<b>Artiklens konklusioner og hovedresultat</b>	Migranter får meget lavere løn og arbejder flere timer. Migranter har en uddannelsesbaggrund, der ligner danskernes.
<b>Indsigt om arbejdsmiljø</b>	Arbejdere relaterer deres arbejdsforhold og løn til deres hjemmearbejdsmarkeder, ikke de danske. De ved, at de får en dårligere aftale end deres danske kolleger, men bruger det ikke som referencepunkt.
<b># 5 Titel</b>	Arnholtz J and Hansen NW. (2009) Polonia i København: Et studie af polske arbejdsmigranternes løn-, arbejds- og levevilkår i Storkøbenhavn. Copenhagen: FAOS. Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier.
<b>Fokus</b>	Løn og arbejdsforhold.
<b>Lande</b>	Danmark.
<b>Hvem</b>	Polske migranter i København.
<b>Forskningsspørgsmål eller hensigt</b>	At forstå hvilken løn og hvilke arbejdsvilkår østeuropæere er underlagt. At forstå hvorvidt lovgivning og arbejdsmarkedsaftaler overholdes.
<b>Metode</b>	Spørgeskemaer, 500 polske arbejdere.
<b>Artiklens konklusioner og hovedresultater</b>	Polske arbejdere har dårligere løn og arbejdsvilkår end danskere. Især er bygningsarbejdere løst knyttet til det danske arbejdsmarked og derfor ikke organiserede. De går ind for fagforeninger, men er mistænksomme over for repræsentanter for arbejdsmiljø og sundhed. Det er i byggebranchen, at polske arbejdere er mest tilfredse med deres arbejdsforhold, mens det er her, der er de største lønforskelle mellem danskere og polske arbejdere. Mishandling er udbredt, såsom ikke at få løn, at blive truet med fyring og vold.
<b>Indsigt om arbejdsmiljø</b>	Polske arbejdere er dårligt integrerede, har ikke danske netværk at trække på. De føler sig usikre med hensyn til arbejdsløshed, og de har ikke adgang til uddannelsesordninger, der tillader mobilitet opad. De er generelt dårligt organiseret i fagforeninger. Mange arbejder for udenlandsk registrerede virksomheder, derfor har de mindre magt kollektivt og fagforeninger står dårligere som resultat.
<b># 6 Titel</b>	Arnholtz J and Hansen NW. (2012) Labour market specific institutions and the working conditions of labour migrants: The case of Polish migrant labour in the Danish labour market. Economic and Industrial Democracy 34: 401-422.
<b>Fokus</b>	At forstå hvordan løn og arbejdsvilkår påvirker polske arbejdere.
<b>Lande</b>	Danmark.
<b>Hvem</b>	Polske migranter i København.

<b>Forskningsspørgsmål eller hensigt</b>	Er det de østeuropæiske migrantarbejders individuelle karakteristika eller de institutionelle ordninger, der regulerer deres job, der forklarer deres dårlige arbejdsforhold? Formålet med denne artikel er at besvare disse spørgsmål.
<b>Metode</b>	Spørgeskemaer, 500 polske arbejdere.
<b>Artiklens konklusioner og hovedresultater</b>	Polske arbejdere er dårligt integreret i det danske arbejdsmarkedssystem. Sammenlignet med danskerne gennemsnitsløn er polske arbejders lønninger lave. Polakker har typisk arbejdskrævende job, fysisk krævende arbejde. 16 % af polakkerne arbejder mere end 48 timer om ugen, hvilket er dobbelt så meget som blandt danske arbejdere. Polakker har færre muligheder for udvikling og mindre indflydelse på deres arbejde.
<b>Indsigt om arbejdsmiljø</b>	Disse fund sætter spørgsmålstegn ved den danske model. Polakkerne er dårligt integreret i den danske model, og de lider under dårligere løn- og arbejdsvilkår end danskerne generelt. Forskellene i arbejdsforhold mellem danskere og polakker kan hovedsageligt tilskrives det decentrale reguleringsniveau i den danske model. Mens lovgivning og overenskomster opstiller klare minimumsstandarder inden for alle sektorer, sker der en differentiering med hensyn til aflønning, arbejdstid og psykosocialt arbejdsmiljø. Det skyldes variation som muliggøres af overenskomsterne. Individuelle faktorer er ikke gode forklaringer på, hvorfor polakkerne får løn og varige arbejdsforhold langt under niveauet for deres danske kolleger. De enkelte faktorer giver måske en del af forklaringen mellem forskellige grupper blandt de polske arbejdere, men de kan næppe forklare, hvorfor polakkerne ikke nyder "danske forhold".
<b># 7 Titel</b>	Arnholtz J and Refslund B. (2019) Active Enactment and Virtuous Circles of Employment Relations: How Danish Unions Organised the Transnationalised Copenhagen Metro Construction Project. <i>Work, Employment and Society</i> 33: 682-699.
<b>Fokus</b>	Hvordan fagforeninger kan organisere arbejdere, når der bruges underleverandører og transnationale arbejdere.
<b>Lande</b>	Danmark.
<b>Hvem</b>	Transnationale arbejdere. Dvs. situationer hvor både arbejdere og firmaer er udenlandske. Metrobyggeriet.
<b>Forskningsspørgsmål eller hensigt</b>	At vise, hvordan danske fagforeninger har haft succes med at organisere byggeriet af Københavns Metro Cityring.
<b>Metode</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Systematisk søgning og gennemgang af nyhedsartikler om arbejdsrelaterede begivenheder på metrobyggeriet (2011-2016)</li> <li>• Interviews med fagforeningsrepræsentanter, arbejdsgiverforeningsrepræsentanter, arbejdsinspektører (Arbejdstilsynet)</li> <li>• 3F-evalueringsrapport med data om fagforeningsprocenter som indeholdt 35 interviews transnationale arbejdere.</li> </ul>
<b>Artiklens konklusioner og hovedresultater</b>	Succesen med at vinde bedre vilkår for arbejdere forklares ved, at fagforeningen ændrede deres strategier. Dette omfatter bestræbelser på at skabe fælles mål og identitet på tværs af divergerende grupper af arbejdstagere og aktivt at søge ændringer i de offentlige ejeres holdning til ansættelsesforhold.
<b>Indsigt om arbejdsmiljø</b>	Tværnationale arbejdstagere er meget afhængige af deres arbejdsgiver og støtter derfor ofte deres bestræbelserne på at omgå reglerne. Mobile arbejdstagere har normalt lavere lønforventninger, bruger sjældent arbejdsmarkedet til at forbedre deres vilkår og er ikke fagorganiseret. De har svært ved at påtvinge og håndhæve kollektive overenskomster. De er tilbageholdende med fagforeningsmedlemskab. Høj politisk opmærksomhed giver bedre vilkår.

<b># 8 Titel</b>	Biering K, Lander F and Rasmussen K. (2017) Work injuries among migrant workers in Denmark. Occupational and Environmental Medicine 74: 235.
<b>Fokus</b>	Arbejdsulykker.
<b>Lande</b>	Danmark.
<b>Hvem</b>	Migranter overfor ikke-migranter.
<b>Forskningsspørgsmål eller hensigt</b>	At sammenligne arbejdsulykker for migranter i forhold til ikke-migranter.
<b>Metode</b>	Data fra tre forskellige kilder: skadestuebesøg, indberettede skader til Arbejdstilsynet og data fra Danmarks Statistik fra årene 2003 til 2013.
<b>Artiklens konklusioner og hovedresultater</b>	Samlet set finder denne undersøgelse, at rapporterede skader blandt migranter er lidt lavere end blandt danskere. Højrisikosektorer tegner sig som forventet for relativt flere ulykker, men det er mest dominerende hos danske arbejdere. Endnu mere overraskende er der ikke observeret øget risiko blandt unge migranter, og især ikke i højrisikjob.
<b>Indsigt om arbejdsmiljø</b>	Udenlandske arbejdere har et godt og lige så godt arbejdsmiljø som danskerne. Denne artikel peger især på "healthy worker bias" og at stort politisk årvågenhed giver bedre arbejdsmiljø.
<b># 9 Titel</b>	COWI. (2012) Minimering af ulykkesrisici for migrantarbejdere beskæftiget i byggebranchen og primær landbrug. Copenhagen: Arbejds miljøforskningsfonden.
<b>Fokus</b>	Ulykker i byggebranchen og landbrug.
<b>Lande</b>	Danmark.
<b>Hvem</b>	Byggebranchen.
<b>Forskningsspørgsmål eller hensigt</b>	Formålet var at skabe øget kendskab til migrantarbejdernes arbejdssituation og udvikle et idékatalog til at lette initiativer til forebyggelse af ulykker, som kan implementeres af myndigheder, arbejdsmarkedets parter, arbejdsgivere og andre.
<b>Metode</b>	Repræsentanter fra danske myndigheder, arbejdsmarkedets parter, arbejdsmiljøorganisationer, migrantarbejdernes sociale netværk i Danmark og en række arbejdsgivere (og kolleger) er blevet interviewet om deres forståelse og erfaringer i forhold til migrantarbejdernes arbejdssituation og eksponering mht. arbejdsulykker. En række migrantarbejdere blev interviewet via tolke om deres ønsker og motiver for at komme til Danmark for at arbejde samt deres forståelse af arbejdsforhold, risiko for ulykker og forslag til sikkerhedsforbedringer i deres arbejdssituation.
<b>Artiklens konklusioner og hovedresultater</b>	Der berettes om manglende eller uregelmæssige lønudbetalinger. Andre fortæller om arbejdsulykker og risikabelt arbejde. Mange migranter oplever at være udsat for højere risici end deres danske kolleger.
<b>Indsigt om arbejdsmiljø</b>	Migrantarbejderne kender generelt til sikkerhed fra deres hjemlande, men har en tendens til at ignorere dette for at glæde arbejdsgiverne eller for at vise sig som en effektiv arbejdstager.

<b># 10 Titel</b>	COWI. (2016) Indsats mod arbejdsulykker ved offentlige bygge- og anlægsprojekter, hvor der beskæftiges udenlandsk arbejdskraft. Copenhagen: Arbejdsmiljøforskningsfonden.
<b>Fokus</b>	Arbejdsklausuler
<b>Lande</b>	Danmark
<b>Hvem</b>	Udenlandsk arbejdskraft til gennemførelse af opgaver indenfor bygge og anlæg.
<b>Forskningsspørgsmål eller hensigt</b>	Udviklingen af et værktøj, som (offentlige) bygherrer kan tage i anvendelse for at mindske risikoen for arbejdsulykker ved bygge- og anlægsprojekter, hvor der beskæftiges udenlandsk arbejdskraft.
<b>Metode</b>	Dette projekt bruger flere metoder. Den relevante metode for denne undersøgelse er en undersøgelse af offentlige regioner og kommuner om deres brug af arbejdsklausuler.
<b>Artiklens konklusioner og hovedresultater</b>	Fokus er primært på løn og ansættelsesvilkår med henblik på at sikre overholdelse af overenskomster. Som sådan er det ikke almindelig praksis at medtage sikkerhedskrav i arbejdsklausulerne.
<b>Indsigt om arbejdsmiljø</b>	Sikkerhed er ikke en del af de kontraktmæssige aftaler. Fokus er i stedet på løn og andre ansættelsesvilkår.

<b># 11 Titel</b>	Grillis A-N and Dyreborg J. (2015) Social dumping – et særligt problem for byggebranchen? Tidsskrift for Arbejdsliv 17: 10–30.
<b>Fokus</b>	Social dumping.
<b>Lande</b>	Danmark.
<b>Hvem</b>	Byggebranchen.
<b>Forskningsspørgsmål eller hensigt</b>	Det overordnede formål med denne artikel er at tydeliggøre begrebet social dumping som udgangspunkt for en diskussion af de problemer, der er med social dumping i byggebranchen.
<b>Metode</b>	Deltagerobservation af den koordinerede indsats fra politiet, SKAT og Arbejdstilsynet og tilgængeligt materiale fra Arbejdstilsynet og andre myndigheder.
<b>Artiklens konklusioner og hovedresultater</b>	Artiklen konkluderer, at social dumping kan forstås ved at se på de bagvedliggende mekanismer, og at social dumping er en trussel mod især lønningerne.
<b>Indsigt om arbejdsmiljø</b>	Byggesektoren er særligt sårbar over for social dumping. Det er de underliggende mekanisme der skal tages i betragtning, ikke individet. Kontrolorganisationer (Arbejdstilsynet) reagerer kun på overtrædelser, der kan observeres.

<b>#12 Titel</b>	Guldenmund F, Cleal B and Mearns K. (2013) An exploratory study of migrant workers and safety in three European countries. Safety Science 52: 92-99.
<b>Fokus</b>	Sikkerhed.
<b>Lande</b>	Danmark, England, Holland.
<b>Hvem</b>	Byggeri, landbrug, transport.
<b>Forskningsspørgsmål eller hensigt</b>	Denne undersøgelse sammenligner tre europæiske lande, Danmark, Storbritannien og Holland. Fokus er på sikkerheden for migrantarbejdere, især dem, der kommer fra østeuropæiske lande. Særlig opmærksomhed blev givet til forholdet mellem sikkerhed og migrantarbejders nationale baggrund.
<b>Metode</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 44 interviews med inspektører (byggeri, landbrug og industri), sikkerhedschefer (byggeri og industri) og fagforeningsfolk (byggeri og landbrug)</li> <li>• Et selvadministreret spørgeskema af logistik(transport)medarbejdere fra én virksomhed - ved hjælp af NOSACQ-50 sikkerhedsklimaspørgeskemaet.</li> <li>• Begrænset ulykkesdataanalyse. Danske data dækkede perioden fra 2003 til 2006.</li> </ul>
<b>Artiklens konklusioner og hovedresultater</b>	Indvandrere (2017) har flere ulykker pr. 10.000 arbejdere end danskere (181) og efterkommere (156). Relativt flere indvandrere får erstatning som følge af en ulykke end danskere og efterkommere. Disse er primært polske (og litauere og letter) migranter.
<b>Indsigt om arbejdsmiljø</b>	Der er et problem med migranter og sikkerhed. Viden og kommunikation betragtes som de største problemer. Mangel på kvalifikationer. Regering/beskyttelse ses som en trussel snarere end service. Sprog. Manglende koordinering mellem statslige myndigheder. Arbejdere medskyldige i deres egen skæbne. Villige til at acceptere lave standarder for sikkerhed (til gengæld for indtægt). Migranter udfører mere farligt arbejde og er udsat for højere risici.
<b>#13 Titel</b>	Nielsen N and Sandberg M (2014) Between social dumping and social protection. The challenge of creating orderly working conditions among Polish circular migrants in the Copenhagen area, Denmark. Ethnologia Europaea 44: 23-37. DOI: 10.16995/ee.1119.
<b>Fokus</b>	Ordrede forhold
<b>Lande</b>	Danmark
<b>Hvem</b>	Polske, byggebranchen
<b>Forskningsspørgsmål eller hensigt</b>	Skabe ordnede arbejdsforhold på usikre og midlertidige arbejdspladser
<b>Metode</b>	.Etnografisk, observation og interviews
<b>Artiklens konklusioner og hovedresultater</b>	"polskhed" bruges som et brand til at positionere sig selv på byggepladserne.
<b>Indsigt om arbejdsmiljø</b>	Migrantarbejdere fremstiller sig som arbejdsvillige og fleksible for at skabe ordnede arbejdsforhold for sig selv. Hvad der finder sted på arbejdsmarkedet og arbejdspladser er også ikke kun forbundet med, men i høj grad påvirket af den specifikke organisation af de familier, som arbejderen er knyttet til.

<b>#14 Titel</b>	Pedersen AHM and Thomsen TL (2020) Precarious Working Lives – Migrant Workers’ experience of Working Conditions in the Danish Labour Market. In: Changes and Challenges of Cross-Border Mobility within the European Union. Berlin: Peter Lang.
<b>Fokus</b>	Risikofaktorer
<b>Lande</b>	Danmark.
<b>Hvem</b>	Polske migrantarbejdere i bygge- og anlægsbranchen
<b>Forskningsspørgsmål eller hensigt</b>	At undersøge risikofaktorer for polske arbejdere. Fokus på Arbejds miljø og sikkerhed
<b>Metode</b>	Narrative interviews. 13 interviews med 21 personer
<b>Artiklens konklusioner og hovedresultater</b>	Konklusioner cirkler omkring prekariatstænkning. De har ikke faste jobs osv.
<b>Indsigt om arbejdsmiljø</b>	Migranternes position afhænger af deres arbejdsgiver. De er fyringstruede. De laver en afvejning mellem fysiske og psykiske risici.
<b>#15 Titel</b>	Rambøll. (2016) Analyse af udenlandske tjenesteyderes karakteristika og behov. Copenhagen: Arbejdstilsynet.
<b>Fokus</b>	Udenlandske firmaer.
<b>Lande</b>	Danmark.
<b>Hvem</b>	Arbejdsgivere, udenlandske.
<b>Forskningsspørgsmål eller hensigt</b>	At samle viden om udenlandske arbejdsgivere for at sikre bedre tilsyn.
<b>Metode</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Litteraturstudie</li> <li>• Kortlægning af de firmaer, der er registrerede i RUT</li> <li>• Kvalitativ del, herunder interviews med nyregistrerede RUT-virksomheder.</li> </ul>
<b>Artiklens konklusioner og hovedresultater</b>	Udenlandske udbydere er overvejende motiveret af økonomiske incitamenter. De er dog også motiveret af "sunde forretningskulturer", såsom at blive betalt, kvalitetsarbejde og effektivitet. Af interesse for dette studie er de også motiverede af et bedre arbejdsmiljø.
<b>Indsigt om arbejdsmiljø</b>	Arbejderne er vant til en anden arbejdsmiljøkultur. Sikkerhed og arbejdsmiljø har ikke samme fokus for den enkelte medarbejder. Virksomhederne bliver mere pro arbejdsmiljø over tid. De fleste virksomheder er positive over for Arbejdstilsynet. Det er derfor ikke så meget viljen, som det er viden, der står i vejen for overholdelse. Virksomhedens størrelse har ikke betydning for, om de kender til arbejdsmiljøregulering. De kender til dem gennem relationer, ikke formelle kanaler. Forfatterne peger også på potentialet for at distribuere viden via internettet.

<b>#16 Titel</b>	Rasmussen S, Refslund B, Sørensen OH, et al. (2016) Reducing precarious work in Europe through social dialogue: The case of Denmark. Aalborg: Aalborg University.
<b>Fokus</b>	Usikkert arbejde, dialog og samarbejde.
<b>Lande</b>	Danmark.
<b>Hvem</b>	Byggeri, Rengøring, Fiskeri.
<b>Forskningsspørgsmål eller hensigt</b>	Hvordan dialog kan hjælpe med at reducere prekariat.
<b>Metode</b>	Casestudie: Semistrukturerede interviews samt sekundære kilder såsom politiske dokumenter, rapporter fra fagforeninger og arbejdsgiverforeninger, medieindslag, overenskomster og tidligere forskningsundersøgelser. Som en del af projektrapporten er der gennemført i alt 42 interviews med repræsentanter fra fagforeninger, arbejdsgiverforeninger, lokale fagforeningsafdelinger, tillidsrepræsentanter, lokale ledere, vikarbureauer og migrantarbejdere.
<b>Artiklens konklusioner og hovedresultater</b>	Casestudiet tyder på, at fagforeningens succes ofte afhænger af deres evne til at 1) opbygge tillidsbaserede relationer til de vandrende arbejdstagere, 2) bevise, at de kan gøre en forskel for de vandrende arbejdstageres løn- og arbejdsvilkår samt 3) stærke fagforeninger. tilstedeværelse på arbejdspladsen, hvilket ofte kræver en form for samarbejde eller social dialog med arbejdsgiverne i forhold til at sikre fagforeningernes adgang til arbejdspladserne og dermed adgang til migranten).
<b>Indsigt om arbejdsmiljø</b>	Der skal opbygges tillid, hvis migrantarbejderne skal hjælpes.
<b>#17 Titel</b>	Rasmussen K and Biering K (2020) Work Environment and Health among Migrant Workers. In: Changes and Challenges of Cross-Border Mobility within the European Union. Berlin: Peter Lang.
<b>Fokus</b>	Arbejdsulykker.
<b>Lande</b>	Danmark.
<b>Hvem</b>	Migranter overfor ikke-migranter.
<b>Forskningsspørgsmål eller hensigt</b>	At sammenligne arbejdsulykker for migranter i forhold til ikke-migranter.
<b>Metode</b>	Data fra tre forskellige kilder: skadestuebesøg, indberettede skader til Arbejdstilsynet og data fra Danmarks Statistik fra årene 2003 til 2013.
<b>Artiklens konklusioner og hovedresultater</b>	Samlet set finder denne undersøgelse, at rapporterede skader blandt migranter er lidt lavere end blandt danskere. Højrisikosektorer tegner sig som forventet for relativt flere ulykker, men det er mest dominerende hos danske arbejdere. Endnu mere overraskende er der ikke observeret øget risiko blandt unge migranter, og især ikke i højrisikjob.
<b>Indsigt om arbejdsmiljø</b>	Udenlandske arbejdere har et godt og lige så godt arbejdsmiljø som danskerne. Denne artikel peger især på "healthy worker bias" og at stort politisk årvågenhed giver bedre arbejdsmiljø.

<b>#18 Titel</b>	Refslund B. (2021) When strong unions meet precarious migrants: Building trustful relations to unionise labour migrants in a high union-density setting. <i>Economic and Industrial Democracy</i> 42: 314-335.
<b>Fokus</b>	Forholdet mellem fagforening og migranter.
<b>Lande</b>	Danmark.
<b>Hvem</b>	Byggeri og Fiskeri.
<b>Forskningsspørgsmål eller hensigt</b>	Forstå samspillet mellem de stærke danske fagforeninger og migrantarbejderne ved at identificere og diskutere nogle af de udfordringer, som både migrantarbejderne og fagforeningerne står over for, samt identificere en vellykket organiseringsindsats.
<b>Metode</b>	Det empiriske input til denne artikel er hovedsageligt baseret på to dybdegående casestudier, hvoraf det ene er byggeriet, til et europæisk komparativt forskningsprojekt. Casestudierne er baseret på 20 dybdegående interviews, ni i hvert casestudie og to på nationalt plan, feltobservationer, observation af to møder mellem tillidsrepræsentanter og migranter.
<b>Artiklens konklusioner og hovedresultater</b>	Artiklen peger på behovet for at opbygge et tillidsfuldt forhold mellem migrantarbejderne og fagforeningerne for at give migranterne mulighed for bedre at navigere på det nationale arbejdsmarked og øge arbejderne magt på arbejdspladsen i forhold til arbejdsgivere.
<b>Indsigt om arbejdsmiljø</b>	Tillid mellem fagforeninger og migranter er altafgørende for at sikre bedre rettigheder for arbejdere.
<b>#19 Titel</b>	Refslund B and Sippola M. (2020) Migrant workers trapped between individualism and collectivism: The formation of union-based workplace collectivism. <i>Economic and Industrial Democracy</i> : Online.
<b>Fokus</b>	Arbejdsgivernes strategier og migranternes strategier.
<b>Lande</b>	Danmark og Finland.
<b>Hvem</b>	I Danmark: Byggeri og Slagteri.
<b>Forskningsspørgsmål eller hensigt</b>	Formålet er at illustrere hvordan fagforeningsstrategier forklare de forskellige grader af migranternes inklusion på arbejdsmarkedet og hjælpe med at forstå, hvorfor kløfter mellem migranter og andre arbejdstagere dannes.
<b>Metode</b>	Casestudier: Flere former for data, inklusiv interviews og feltnotater baseret på observationer, medieundersøgelser og andre tilgængelige kilder.
<b>Artiklens konklusioner og hovedresultater</b>	Nærhed, følelse af sammenhold, fælles problemopfattelse og referencegrupper er nødvendige for, at migranter kan udvikle kollektive arbejdsmarkedsstrategier.
<b>Indsigt om arbejdsmiljø</b>	Når arbejdsgivere engagerer sig i strategier for at adskille arbejdstagere, og migranter har individualistiske strategier, er det svært at sikre bedre arbejdsvilkår.



<b>#20 Titel</b>	Simkunas DP and Thomsen TL. (2018) Precarious Work? Migrants' Narratives of Coping with Working Conditions in the Danish Labour Market. Central and Eastern European Migration Review 7: 35-51.
<b>Fokus</b>	Migranternes oplevelse af prekariat.
<b>Lande</b>	Danmark.
<b>Hvem</b>	Byggeri og Rengøring.
<b>Forskningsspørgsmål eller hensigt</b>	At forstå migranternes erfaringer med usikre arbejdsforhold i rengørings- og byggebranchen på det danske arbejdsmarked.
<b>Metode</b>	Biografiske narrative interviews med fokus på, hvordan mennesker skaber deres livshistorier.
<b>Artiklens konklusioner og hovedresultater</b>	Migranternes afhængighed af andre for at bevare deres beskæftigelse og indkomst.
<b>Indsigt om arbejdsmiljø</b>	Migranternes afhængighed af andre skaber en ulige magtbalance migranterne og arbejdsgiveren i begge brancher. Magtrelationerne kommer til udtryk gennem, hvor stor indflydelse en arbejder har på løn, arbejdsforhold, arbejds- og repræsentationssikkerhed og muligheder for advancement.
<b>#21 Titel</b>	Spanger M and Hvalkof SD (2020) Migranternes Mobilitet: Mellem Kriminalisering, Menneskehandel Og Udnyttelse På Det Danske Arbejdsmarked [Migrant Mobility: Between Kriminalisation, Trafficking and Exploitation in the Danish Labour Market]. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag: <a href="https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/348073070/Migranternes_mobilitet_0A.pdf">https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/348073070/Migranternes_mobilitet_0A.pdf</a> .
<b>Fokus</b>	Migranternes arbejdssituation på det danske arbejdsmarked, rekrutteringsprocessen og hvordan en række aktører påvirker migranternes arbejdsvilkår og mobilitet.
<b>Lande</b>	Danmark.
<b>Hvem</b>	Byggeri, Landbrug og Rengøring.
<b>Forskningsspørgsmål eller hensigt</b>	At undersøge migranternes transnationale mobilitet, deres arbejdsforhold i forhold til arbejdsmarkedet i Danmark og det danske politikområde for bekæmpelse af menneskehandel
<b>Metode</b>	Interviews med migrantarbejdere, arbejdsgivere, offentligt ansatte og fagforeninger
<b>Artiklens konklusioner og hovedresultater</b>	Migranter er prekære i det danske arbejdsmarked
<b>Indsigt om arbejdsmiljø</b>	Specifikke virksomhedstyper bruges til at udnytte arbejdere. F.eks. bruges CPR-numre og CVR-numre uhensigtsmæssigt til at udnytte arbejdere. Også organiseringen af arbejdet i f.eks. kæder er skadelige. Samlet set oplever arbejdstagerne det danske arbejdsmarked som udnyttende.





**15**

**LITTERATURLISTE**

- Ahonen, E., & Benavides, F. (2006).** Risk of fatal and non-fatal occupational injury in foreign workers in Spain. *Journal of epidemiology and community health*, 60, 424–426. <https://doi.org/10.1136/jech.2005.044099>
- Ahonen, E. O., Benavide, F. G., & Benach, J. (2007).** Immigrant populations, work and health – A systematic literature review. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 33(2), 96–104. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1112>
- Ajslev, J. Z. N., & Møller, J. L. (2023).** The art of role-switching-positioning practices and the relational roles of OSH coordinators in the Danish construction industry. *Construction Management and Economics*, 1–21. <https://doi.org/10.1080/01446193.2023.2195195>
- Ajslev, J. Z. N., Møller, J. L., & Nimb, I. E. E. (2022).** Occupational Safety and Health Coordinators – Puzzle-piece Caretakers or Necessary Evils. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 12(4). <https://doi.org/10.18291/njwls.132249>
- Andersen, L. P., Nørddam, L., Joensson, T., Kines, P., & Nielsen, K. J. (2018).** Social identity, safety climate and self-reported accidents among construction workers. *Construction Management and Economics*, 36(1), 22–31. <https://doi.org/10.1080/01446193.2017.1339360>
- Andersen, S., & Arnholtz, J. (2008).** Strong trade unions meet EEC workers. I R. Blanpain & L. Dickens (Red.), *Challenges in European Employment Relations* (s. 101–116). *Bulletin of Comparative Labour Relations*, Wolters Kluwer.
- Andersen, S., & Felbo-Kolding, J. (2013).** Danske Virksomheders Brug af Østeuropæisk Arbejdskraft. (1. oplag). FAOS.
- Andersen, S. K., & Arnholtz, J. (2008).** Strong trade unions meet EEC workers. I R. Blanpain & L. Dickens (Red.), *Challenges in European Employment Relations* (101–116). *Bulletin of Comparative Labour Relations*, Wolters Kluwer.
- Andersen, S. K., & Pedersen, K. (2010).** Social dumping: Overenskomster og lovregulering—Baggrund og perspektiver. Københavns Universitet, København. [https://faos.ku.dk/pdf/forskningsnotater/forskningsnotater\\_2010/Fnotat\\_110.pdf/](https://faos.ku.dk/pdf/forskningsnotater/forskningsnotater_2010/Fnotat_110.pdf/)
- Arbejdstilsynet (2011).** Samarbejde om arbejdsmiljø på midlertidige eller skiftende arbejdssteder på bygge- og anlægsområdet. Arbejdstilsynet, København. <https://at.dk/regler/at-vejledninger/samarbejde-midlertidige-skiftende-arbejdssteder-bygge-anlaeg-f-3-4/>
- Arbejdstilsynet (2017).** Underanmeldelse for arbejdsulykker — Beregning baseret på Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 2. Kvartal 2013. Arbejdstilsynet, København. <https://at.dk/media/3118/underanmeldelse-arbejdsulykker-2013.pdf>
- Arbejdstilsynet (2020a).** Arbejdsulykker i byggeriet 2015–2019: Arbejdsskader – tal og fakta nr. 2/2020. Arbejdstilsynet, København. <https://at.dk/media/6533/arbejdsulykker-byggeriet-2015-2019.pdf>
- Arbejdstilsynet (2020b).** Tilskadekomne i bygge- og anlægsbrancherne: Arbejdsskader – tal og fakta nr. 2a/2020. Arbejdstilsynet, København. <https://at.dk/media/6534/tilskadekomne-bygge-anlaegsbrancherne.pdf>
- Arbejdstilsynet (2022).** Arbejdsrelaterede dødsulykker: Ulykker sket i 2022 (per 15. August) – Sammenlignet med dødsulykker perioden 2016–2021. Arbejdstilsynet, København. <https://www.ft.dk/samling/2021/alm-del/beu/bilag/340/2613465.pdf>
- Arbejdstilsynet (2023).** Stor arbejdsmængde og tidspres. <https://at.dk/regler/at-vejledninger/stor-arbejdsmaengde-tidspres-4-1-1/#id478477395>
- Arbejdstilsynet (u.å.).** Arbejdstilsynets opgaver, organisation og strategi. <https://at.dk/om-os/opgaver-organisation-og-strategi/>
- Arbejdstilsynet, Skattestyrelsen, & Politi (2020).** Afrapportering af den fælles myndighedsindsats for ordnede forhold (social dumping) 2012–2019. <https://www.ft.dk/samling/2020/alm-del/REU/bilag/2/2256987.pdf>
- Arksey, H., & O'Malley, L. (2005).** Scoping studies: Towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(1), 19–32. <https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>
- Arnholtz, J. (2021).** Posted work, enforcement capacity and firm variation: Evidence from the Danish construction sector. *Economic and Industrial Democracy*, 42(4), 1149–1164. <https://doi.org/10.1177/0143831x19853022>
- Arnholtz, J., & Andersen, S. (2016).** Udenlandske virksomheder og udstationerede arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen. FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet. [https://faos.ku.dk/ansatte/?pure=da%2Fpublications%2Fudenlandske-virksomheder-og-udstationerede-arbejdstagere-i-bygge-og-anlaegsbranchen\(8d243070-2231-4a89-a1dd-76335f24fcfa\).html](https://faos.ku.dk/ansatte/?pure=da%2Fpublications%2Fudenlandske-virksomheder-og-udstationerede-arbejdstagere-i-bygge-og-anlaegsbranchen(8d243070-2231-4a89-a1dd-76335f24fcfa).html)
- Arnholtz, J., & Hansen, N. W. (2009).** Polonia i København: Et studie af polske arbejdsmigranternes løn-, arbejds- og levevilkår i Storkøbenhavn. FAOS. <https://fho.dk/wp-content/uploads/lo/2017/05/2111-lodokumentation-2009-1-polonia.pdf>
- Arnholtz, J., & Hansen, N. W. (2013).** Labour market specific institutions and the working conditions of labour migrants: The case of Polish migrant labour in the Danish labour market. *Economic and Industrial Democracy*, 34(3), 401–422. <https://doi.org/10.1177/0143831x12450055>
- Bazeley, P. (2009).** Analyzing Qualitative Data: More than 'Identifying Themes'. *Malaysian Journal of Qualitative Research*, 2009(2), 6–22.
- Bellace, J. R. (2011).** Achieving social justice: The nexus between the ILO's fundamental rights and decent work. *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 15(1), 5–28.
- Berntsen, L. (2016).** Reworking labour practices: On the agency of unorganized mobile migrant construction workers. *Work, Employment and Society*, 30(3), 472–488. <https://doi.org/10.1177/0950017015617687>

**Beskæftigelsesministeriet (2022).** Samråd Z og Æ om dødsulykker og udenlandske ansatte i brancher hvor arbejdsmiljøet halter. Beskæftigelsesudvalget 2021-22. <https://www.ft.dk/samling/20211/almdel/beu/spm/503/svar/1912376/2631883.pdf>.

**Beskæftigelsesministeriet (2023).** Aftale om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping. <https://bm.dk/media/22487/aftaletekst-arbejdsmiljoe.pdf>

**Biering, K., Lander, F., & Rasmussen, K. (2017).** Work injuries among migrant workers in Denmark. *Occupational and Environmental Medicine*, 74(4), 235. <https://doi.org/10.1136/oemed-2016-103681>

**Bisbey, T. M., Kilcullen, M. P., Thomas, E. J., Ottosen, M. J., Tsao, K., & Salas, E. (2021).** Safety Culture: An Integration of Existing Models and a Framework for Understanding Its Development. *Human Factors*, 63(1), 88-110. <https://doi.org/10.1177/0018720819868878>

**Bo, I. G., & Thomsen, T. L. (2016).** *Narrativ Forskning: Tilgang og metoder.* Hans Reitzels Forlag.

**Braun, V., & Clarke, V. (2006).** Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

**Brill, L. (2021).** What Is Decent Work? A Review of the Literature. I F. Christie, M. Antoniadou, K. Albertson, & M. Crowder (Red.), *Decent Work* (s. 11-26). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-80117-586-920211002>

**Brinkmann, S., & Tanggaard, L. (2022).** Kvalitative metoder, tilgange og perspektiver: En introduktion. I *Kvalitative Metoder: En grundbog* (3. udg.). Hans Reitzels Forlag.

**Cambridge Dictionary (2023).** Culture. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/culture>

**Casey, T., Riseborough, K., & Krauss, A. (2015).** Do you see what I see? Effects of national culture on employees' safety-related perceptions and behavior. *Accident Analysis and Prevention*, 2015, 173-184. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2015.03.010>

**Chu, L. (2021).** Impact of long working hours on health based on observations in China. *BMC Public Health*, 21(1), 1347. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11190-0>

**Connell, J. (1993).** *Kitanai, Kitsui and Kiken: The Rise of Labour Migration to Japan.* Economic & Regional Restructuring Research Unit, University of Sydney.

**Connell, P. P., Saddak, T., Harrison, I., Kelly, S., Bobart, A., McGettrick, P., & Collum, L. T. M. (2007).** Construction-related eye injuries in Irish nationals and non-nationals: Attitudes and strategies for prevention. *Irish journal of medical science*, 176(1), 11-14. <https://doi.org/10.1007/s11845-007-0002-5>

**COWI (2012).** Minimering af ulykkesrisici for migrantarbejdere beskæftiget i byggebranchen og primær landbrug. Arbejdsmiljøforskningsfonden. <https://amff.dk/media/11545/minimering-af-ulykkesrisici.pdf>

**COWI (2016).** Indsats mod arbejdsulykker ved offentlige bygge- og anlægsprojekter, hvor der beskæftiges udenlandsk arbejdskraft. Arbejdsmiljøforskningsfonden. <https://amff.dk/media/11504/indsats-mod-arbejdsulykker-slutrapport.pdf>

**Creswell, J. W. (2003).** *Research Design. Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (2. Udg.). Sage Publications.

**Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2018).** *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (3. Udg.). Sage Publications.

**Danaj, S., Zólyomi, E., Kayran, E. N., & Geyer, L. (2023).** Third-country companies and workers in the European Construction Sector: A Regulatory, Quantitative, and Qualitative Analysis. Vienna: European Centre for Social Welfare Policy and Research. <https://www.euro.centre.org/publications/detail/4701>

**Danmarks Statistik (2023).** Over 3 mio. Lønmodtagere i august. <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NytHtml?cid=46296>

**Davidson, C. C., & Orr, D. J. (2009).** Occupational injuries in foreign-national workers presenting to St James's Hospital Plastic Surgery service. *Irish medical journal*, 102(4), 108-110.

**Den store Danske (2023).** Kultur. <https://denstoredanske.lex.dk/kultur>

**Denison, D. (1996).** What IS the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *The Academy of Management Review*, 21(3), 619-654. <https://doi.org/10.2307/258997>

**Disruptionsrådet (2018).** Arbejdskraftens frie bevægelighed – rettigheder og rimelighed. <https://bm.dk/media/6179/baggrundspapir-arbejdskraftens-frie-bevaegelighed.pdf>

**DR (2018) Tema:** Kurt Beier Transport-sagen. <https://www.dr.dk/nyheder/tema/kurt-beier-transport-sagen>

**DR (2023)** Den sidste store overenskomst er i hus: 25 kroner skal bremse social dumping. <https://www.dr.dk/nyheder/penge/den-sidste-store-overenskomst-er-i-hus-25-kroner-skal-bremse-social-dumping>

**Dyreborg, J., Thorsen, S. V., Laursen, L. L., & Villadsen, E. (2021).** Sammenhænge mellem virksomheders arbejdsmiljøindsats og anmeldte arbejdsulykker. NFA.

- Ervasti, J., Pentti, J., Nyberg, S. T., Shipley, M. J., Leineweber, C., Sørensen, J. K., Alfredsson, L., Björner, J. B., Borritz, M., Burr, H., Knutsson, A., Madsen, I. E. H., Magnusson Hanson, L. L., Oksanen, T., Pejtersen, J. H., Rugulies, R., Suominen, S., Theorell, T., Westerlund, H., ... Kivimäki, M. (2021).** Long working hours and risk of 50 health conditions and mortality outcomes: A multicohort study in four European countries. *The Lancet Regional Health. Europe*, 11, 100212–100212. <https://doi.org/10.1016/j.lanepe.2021.100212>
- European Commission (u.å.).** Employment and decent work. [https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/sustainable-growth-and-jobs/employment-and-decent-work\\_en#:~:text=The%20International%20Labour%20Organization%20\(ILO,employment%20and%20safe%20working%20conditions](https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/sustainable-growth-and-jobs/employment-and-decent-work_en#:~:text=The%20International%20Labour%20Organization%20(ILO,employment%20and%20safe%20working%20conditions)
- FAOS (u.å.).** Social dumping. <https://faos.ku.dk/arbejdsmarkedets-begreber/social-dumping/>
- Flynn, M. A. (2014).** Safety & the Diverse Workforce: Lessons from NIOSH's work with Latino Immigrants. *Professional safety*, 59(6), 52–57.
- Flyvbjerg, B. (2001).** Making social science matter. Cambridge University Press.
- Flyvbjerg, B. (2006).** Five Misunderstandings About Case-Study Research. *Qualitative Inquiry*, 12(2), 219–245. <https://doi.org/10.1177/1077800405284363>
- Frickmann, F., Wurm, B., Jeger, V., Lehmann, B., Zimmermann, H., & Exadaktylos, A. K. (2012).** 782 consecutive construction work accidents: Who is at risk? A 10-year analysis from a Swiss university hospital trauma unit. *Schweizerische Medizinische Wochenschrift*, 142, w13674–w13674. <https://doi.org/10.4414/smw.2012.13674>
- Giraud, M., Bena, A., Mosca, M., Farina, E., Leombruni, R., & Costa, G. (2019).** Differences in work injury risk between immigrants and natives: Changes since the economic recession in Italy. *BMC Public Health*, 19(1), 836. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7178-2>
- Gravseth, H. M., Wergeland, E., & Lund, J. (2003).** Arbejdsskader behandlet ved Legevakten i Oslo og Ambulansetjenesten. *Tidsskrift for den Norske Lægeforening*, 123(15), 2060–2064.
- Grill, M., Grytnes, R., & Törner, M. (2015).** Approaching safety in the Swedish and Danish construction industry: Professionals' perceptions of safety culture differences. *Safety Science Monitor*, 19(2).
- Grill, M., Pousette, A., Nielsen, K., Grytnes, R., & Törner, M. (2017).** Safety leadership at construction sites: The importance of rule-oriented and participative leadership. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 43(4), 375–384. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3650>
- Grillis, A. N., & Dyreborg, J. (2015).** Social dumping—Et særligt problem for byggebranchen? *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 17(2), 10–30. <https://doi.org/10.7146/tfa.v17i2.108990>
- Grøn, S., & Knudsen, F. (2012).** Why do Filipinos have fewer reported work accidents than other nationals? Findings from literature. *International maritime health*, 63(2), 96–101.
- Guldenmund, F. (2000).** The nature of safety culture: A review of theory and research. *Safety Science*, 34(1), 215–257. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)0014-X](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)0014-X)
- Guldenmund, F. (2010).** Understanding and exploring Safety Culture. Doctoral thesis. Uitgeverij BOXPress. [http://www.safetypro.co.nz/wp-content/uploads/2018/10/Guldenmund.2010.Understanding\\_and\\_Exploring\\_Safety\\_Culture-1.pdf](http://www.safetypro.co.nz/wp-content/uploads/2018/10/Guldenmund.2010.Understanding_and_Exploring_Safety_Culture-1.pdf)
- Guldenmund, F., Cleal, B., & Mearns, K. (2013).** An exploratory study of migrant workers and safety in three European countries. *Safety Science*, 52, 92–99. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2012.05.004>
- Hakim, C. (2004).** Key Issues in Women's Work: Female Diversity and the Polarisation of Women's Employment (2. Udg.). Routledge-Cavendish. <https://doi.org/10.4324/9781843146148>
- Halkier, B. (2020).** Fokusgrupper. I S. Brinkmann & L. Tanggaard (Red.), *Kvalitative Metoder: En Grundbog* (s. 167–184). Hans Reitzels Forlag.
- Hansen, C. D., Morten Kyed, Kirsten Fonager, & Henrik Bøggild. (2020).** 'Rigtige mænd' på retræte? Bygningshåndværkeres sociale køn og forestillinger om tilbagetrækning. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 22(1), 12–30. <https://doi.org/10.7146/tfa.v22i1.120188>
- Hargreaves, S., Rustage, K., Nellums, L. B., McAlpine, A., Pocock, N., Devakumar, D., Aldridge, R. W., Abubakar, I., Kristensen, K. L., Himmels, J. W., Friedland, J. S., & Zimmerman, C. (2019).** Occupational health outcomes among international migrant workers: A systematic review and meta-analysis. *The Lancet Global Health*, 7(7), e872–e882. [https://doi.org/10.1016/S2214-109X\(19\)30204-9](https://doi.org/10.1016/S2214-109X(19)30204-9)
- Hudson, K. (2007).** The new labor market segmentation: Labor market dualism in the new economy. *Social Science Research*, 36(1), 286–312. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2005.11.005>
- Hummelgaard, P. (2022).** Samråd Z og Æ om dødsulykker og udenlandske ansatte i brancher hvor arbejdsmiljøet halter. <https://www.ft.dk/samling/2021/almde/1/1/beu/spm/503/svar/1912376/2631883.pdf>
- Hvid, H., & Buch, A. (2020).** Migrantarbejderes arbejdsmiljø og metoder til overvågning og regulering heraf. Et litteraturstudium. *Arbejdstilsynet, København*. <https://at.dk/media/6899/migrantarbejderes-arbejdsmiljoe.pdf>
- Isusi, I., Corral, A., Durán, J., de Kok, J., Snijders, J., Bühring, T., & Curtaelli, M. (2020).** Workforce Diversity and Musculoskeletal Disorders: Review of Facts and Figures and Examples. European Agency for Safety and Health at Work. [https://oxfordresearch.eu/wp-content/uploads/2021/05/Workforce\\_diversity\\_and\\_MSDs.pdf](https://oxfordresearch.eu/wp-content/uploads/2021/05/Workforce_diversity_and_MSDs.pdf)
- Jobindsats (2023).** Udenlandsk Arbejdskraft i Danmark. <https://www.jobindsats.dk/databank/arbejdsmarked/udenlandsk-arbejdskraft/>

- Johnson, R. B., & Onwuegbuzie, A. J. (2004).** Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come. *Educational Researcher*, 33(7), 14–26. <https://doi.org/10.3102/0013189X033007014>
- Kristiansen, S. (2017).** Fortolkning, for forståelse og den hermeneutiske cirkel. I *Kvalitativ Analyse: Syv Traditioner*. Hans Reitzels Forlag.
- Lander, F., Nielsen, K. J., Rasmussen, K., & Lauritsen, J. M. (2015).** Underrapportering af arbejdsulykker. Landsorganisationen i Danmark, København. <https://fho.dk/wp-content/uploads/2020/02/4413-opa-underrapportering-arbejdsulykker-ny-1.pdf>
- Lovelady, A. (2020).** Hvem passer Danmarks grise? <https://videnskab.dk/kultur-samfund/beretning-fra-landet-hvem-passer-danmarks-grise/>
- Meardi, G., Martín, A., & Riera, M. L. (2012).** Constructing Uncertainty: Unions and Migrant Labour in Construction in Spain and the UK. *Journal of Industrial Relations*, 54(1), 5–21. <https://doi.org/10.1177/0022185611432388>
- Mehmetoglu, M., & Jakobsen, T. G. (2017).** *Applied Statistics using Stata* (Bd. 2017). Sage Publications.
- Moyce, S. C., & Schenker, M. (2018).** Migrant Workers and Their Occupational Health and Safety. *Annual Review of Public Health*, 39, 351–365. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-040617-013714>
- Mucci, N., Traversini, V., Giorgi, G., Garzaro, G., Fiz-Perez, J., Campagna, M., Rapisarda, V., Tommasi, E., Montalti, M., & Arcangeli, G. (2019).** Migrant Workers and Physical Health: An Umbrella Review. *Sustainability*, 11(1), 232. <https://doi.org/10.3390/su11010232>
- Møller, J. L., Garde, A. H., Ajslev, J. Z., Nimb, I. E. E., Andersen, H. V. E., Lohmann-Devantier, R., & Nielsen, H. B. (2020).** Notat om sårbarhed blandt udenlandske arbejdstagere i Danmark. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).
- Nielsen, J. (2007).** Struggles for health and safety in the Danish construction industry. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 13(1), 21–26. <https://doi.org/10.1179/107735207800245018>
- Nielsen, N., & Sandberg, M. (2014).** Between social dumping and social protection. The challenge of creating orderly working conditions among Polish circular migrants in the Copenhagen area, Denmark. *Ethnologia Europaea*, 44, 23–37. <https://doi.org/10.16995/ee.1119>
- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017).** Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1). <https://doi.org/10.1177/1609406917733847>
- Orrenius, P. M., & Zavodny, M. (2009).** Do immigrants work in riskier jobs? *Demography*, 46(3), 535–551. <https://doi.org/10.1353/dem.0.0064>
- Overgaard, C., Jespersen, M., Høgedahl, L., & Thomsen, T. L. (2023).** Migrants' work environment in the Danish construction sector, a scoping study. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 13(3). <https://doi.org/10.18291/njwls.135435>
- Overgaard, C., Withers, M., & Mcdermott, J. (2022).** What do we know about the experiences of migrant care workers in Australia? A scoping study. *The Australian Journal of Social Issues*, 57(3), 663–686. <https://doi.org/10.1002/ajs4.207>
- Pedersen, A. H. M., & Thomsen, T. L. (2020).** Precarious Working Lives—Migrant Workers' experience of Working Conditions in the Danish Labour Market. I T. L. Thomsen, *Changes and Challenges of Cross-border Mobility within the European Union*. Peter Lang.
- Pedersen, L. M., & Thomsen, T. L. (2011).** Arbejdsmigration fra de nye EU-lande: En kilde til vækst eller en trussel mod de (u)faglærte danske arbejdstagere? *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 13(3), 45–63. <https://doi.org/10.7146/tfa.v13i3.110992>
- Peng, C.-Y. J., & So, T.-S. H. (2002).** Logistic Regression Analysis and Reporting: A Primer. *Understanding Statistics*, 1(1), 31–70. [https://doi.org/10.1207/S15328031US0101\\_04](https://doi.org/10.1207/S15328031US0101_04)
- Pereira, S., Dos Santos, N., & Pais, L. (2019).** Empirical Research on Decent Work: A Literature Review. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(1), 4–4. <https://doi.org/10.16993/sjwop.53>
- Peutere, L., Rosenström, T., Koskinen, A., Härmä, M., Kivimäki, M., Virtanen, M., Ervasti, J., & Ropponen, A. (2021).** Length of exposure to long working hours and night work and risk of sickness absence: A register-based cohort study. *BMC Health Services Research*, 21(1), 1199. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07231-4>
- Provan, D. J., & Pryor, P. (2019).** The emergence of the occupational health and safety profession in Australia. *Safety science*, 117, 428–436. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.04.036>
- Rae, A., & Provan, D. (2018).** Safety work versus the safety of work. *Safety Science*, 111, 119–127. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.07.001>
- Rae, A., Provan, D., Weber, D., & Dekker, S. (2018).** Safety clutter: The accumulation and persistence of 'safety' work that does not contribute to operational safety. *Policy and Practice in Health and Safety*, 16(2), 194–211. <https://doi.org/10.1080/14773996.2018.1491147>
- Rambøll (2016). *Analyse af Udenlandske Tjenesteyderes Karakteristika og Behov*. Arbejdstilsynet. <https://at.dk/media/2373/analyse-udenlandske-tjenesteyderes-karakteristika-behov.pdf>
- Rantanen, J., Muchiri, F., & Lehtinen, S. (2020).** Decent Work, ILO's Response to the Globalization of Working Life: Basic Concepts and Global Implementation with Special Reference to Occupational Health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10), 3351. <https://doi.org/10.3390/ijerph17103351>
- Rasmussen, C., Jørgensen, M. B., Carneiro, I. G., Flyvholm, M.-A., Olesen, K., Søgaard, K., & Holtermann, A. (2012).** Participation of Danish and immigrant cleaners in a 1-year worksite intervention preventing physical deterioration. *Ergonomics*, 55(2), 256–264. <https://doi.org/10.1080/00140139.2011.592651>

- Rasmussen, K., & Biering, K. (2020).** Work Environment and Health among Migrant Workers. I *Changes and Challenges of Cross-border Mobility within the European Union*. Peter Lang.
- Rasmussen, M. (2016).** Notat: Flere østeuropæiske arbejdstagere er en god nyhed for Danmark Tænketanken Europa. [http://thinkeuropa.dk/sites/default/files/notat\\_flere\\_oesteuropaeiske\\_arbejdere\\_er\\_en\\_god\\_nyhed.pdf](http://thinkeuropa.dk/sites/default/files/notat_flere_oesteuropaeiske_arbejdere_er_en_god_nyhed.pdf)
- Rasmussen, S., Refslund, B., Sørensen, O. H., & Larsen, T. (2016).** Reducing Precarious Work in Europe through Social Dialogue: The case of Denmark. Aalborg University. [https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/244600846/Denmark\\_final\\_report.pdf](https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/244600846/Denmark_final_report.pdf)
- Refslund, B. (2021). When strong unions meet precarious migrants: Building trustful relations to unionise labour migrants in a high union-density setting. *Economic and Industrial Democracy*, 42(2), 314–335. <https://doi.org/10.1177/0143831X18760989>
- Refslund, B., & Arnholtz, J. (2021).** Power resource theory revisited: The perils and promises for understanding contemporary labour politics. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X211053379. <https://doi.org/10.1177/0143831X211053379>
- Refslund, B., & Sippola, M. (2020).** Migrant workers trapped between individualism and collectivism: The formation of union-based workplace collectivism. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X20967412. <https://doi.org/10.1177/0143831X20967412>
- Ronda Pérez, E., Benavides, F. G., Levecque, K., Love, J. G., Felt, E., & Van Rossem, R. (2012).** Differences in working conditions and employment arrangements among migrant and non-migrant workers in Europe. *Ethnicity & Health*, 17(6), 563–577. <https://doi.org/10.1080/13557858.2012.730606>
- Saeed, A., Khan, I., Dunne, O., Stack, J., & Beatty, S. (2009).** Ocular injury requiring hospitalisation in the Southeast of Ireland: 2001–2007. *Injury*, 41(1), 86–91. <https://doi.org/10.1016/j.injury.2009.01.118>
- Saldaña, J. (2009).** An Introduction to Codes and Coding. I J. Saldaña (Red.), *The Coding Manual for Qualitative Researchers*. Sage.
- Salvatore, M., Baglio, G., Cacciani, L., Spagnolo, A., & Rosano, A. (2012).** Work-Related Injuries Among Immigrant Workers in Italy. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 15(1), 182–187. <https://doi.org/10.1007/s10903-012-9673-8>
- Saunders, B., Sim, J., Kingstone, T., Baker, S., Waterfield, J., Bartlam, B., Burroughs, H., & Jinks, C. (2018).** Saturation in qualitative research: Exploring its conceptualization and operationalization. *Quality & Quantity*, 52(4), 1893–1907. <https://doi.org/10.1007/s11135-017-0574-8>
- Simkunas, D. P., & Thomsen, T. L. (2018).** Precarious Work? Migrants' Narratives of Coping with Working Conditions in the Danish Labour Market. *Central and Eastern European Migration Review*, 7(2), 35–51. <https://doi.org/10.17467/ceemr.2018.09>
- Sorensen, G., Dennerlein, J. T., Peters, S. E., Sabbath, E. L., Kelly, E. L., & Wagner, G. R. (2021).** The future of research on work, safety, health and wellbeing: A guiding conceptual framework. *Social Science & Medicine*, 269, 113593–113593. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113593>
- Sorensen, G., McLellan, D. L., Sabbath, E. L., Dennerlein, J. T., Nagler, E. M., Hurtado, D. A., Pronk, N. P., & Wagner, G. R. (2016).** Integrating worksite health protection and health promotion: A conceptual model for intervention and research. *Preventive Medicine*, 91, 188–196. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2016.08.005>
- Sorensen, G., Peters, S., Nielsen, K., Nagler, E., Karapanos, M., Wallace, L., Burke, L., Dennerlein, J. T., & Wagner, G. R. (2019). Improving working conditions to promote worker safety, health, and wellbeing for low-wage workers: The workplace organizational health study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(8), 1449. <https://doi.org/10.3390/ijerph16081449>
- Spanger, M., & Hvalkof, S. D. (2020).** Migranters Mobilitet: Mellem Kriminalisering, Menneskehandel og Udnyttelse på det Danske Arbejdsmarked. Aalborg Universitetsforlag. [https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/348073070/Migranters\\_mobilitet\\_OA.pdf](https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/348073070/Migranters_mobilitet_OA.pdf)
- Standing, G. (2011).** *The Precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.
- Sterud, T., Tynes, T., Mehlum, I. S., Veiersted, K. B., Bergbom, B., Airila, A., Johansson, B., Brendler-Lindqvist, M., Hviid, K., & Flyvholm, M.-A. (2018).** A systematic review of working conditions and occupational health among immigrants in Europe and Canada. *BMC Public Health*, 18(1), 770. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5703-3>
- Su, X., & Chan, K. L. (2023).** The associations of decent work with wellbeing and career capabilities: A meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 14, 1068599–1068599. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1068599>
- Sundhedsdatastyrelsen. (u.å.).** Landspatientregisteret (LPR). <https://sundhedsdatastyrelsen.dk/da/registre-og-services/om-de-nationale-sundhedsregistre/sygdomme-laegemidler-og-behandlinger/landspatientregisteret#:~:text=Hver%20gang%20en%20person%20har,Landspatientregisteret%2C%20der%20administreres%20af%20Sundhedsdatastyrelsen>
- Tracy, S. J. (2010).** Qualitative Quality: Eight “Big-Tent” Criteria for Excellent Qualitative Research. *Qualitative Inquiry*, 16(10), 837–851. <https://doi.org/10.1177/1077800410383121>
- Tracy, S. J., & Hinrichs, M. M. (2017).** Big Tent Criteria for Qualitative Quality. I J. Matthes, *The International Encyclopedia of Communication Research Methods* (s. 1–10). Wiley Blackwell.
- Tutt, D., Pink, S., Dainty, A. R. J., & Gibb, A. (2013).** ‘In the air’ and below the horizon: Migrant workers in UK construction and the practice-based nature of learning and communicating OHS. *Construction Management and Economics*, 31(6), 515–527. <https://doi.org/10.1080/01446193.2012.756145>





**AALBORG  
UNIVERSITET**