Aalborg Universitet

Migrantarbejderes Arbejdsmiljø og Sikkerhed i Bygge- og anlægsbranchen

Hovedresultater

Overgård, Charlotte Hooper; Høgedahl, Laust; Lund Thomsen, Trine; Jespersen, Magnus; 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., Høgedahl, L., Lund Thomsen, T., Jespersen, M., Sørensen, L. B., & Møller, N. B. (2023). *Migrantarbejderes Arbejdsmiljø og Sikkerhed i Bygge- og anlægsbranchen: Hovedresultater*. 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 providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from vbn.aau.dk on: 10 10, 2026

MIGRANTARBEJDERES ARBEJDSMILJØ OG SIKKERHED I BYGGE- OG ANLÆGSBRANCHEN

HOVEDRESULTATER

AALBORG
UNIVERSITET

Center for Arbejdsmarkedsforskning, Aalborg Universitet, Aalborg 2023

Charlotte Hooper Overgård,

Laust Høgedahl,

Trine Lund Thomsen,

Magnus Jespersen,

Lærke Busk Sørensen

&

Nicoline Bisgaard Møller

LAYOUT:
WWW.GRAFISKAFDELING.DK

INDLEDNING

1

MIGRANTARBEJDERE OG ARBEJDSMILJØ I BYGGERIET

I rapporten "Migrantarbejderes arbejdsmiljø og sikkerhed i den danske bygge- og anlægsbranche" præsenteres resultaterne af en undersøgelse af den udenlandske arbejdskrafts arbejdsmiljø og sikkerhed i den danske bygge- og anlægsbranche samt forskelle i forhold til den danske arbejdskraft.

Forskningsprojektet undersøger og besvarer følgende spørgsmål:

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?

Undersøgelsens resultater er fremkommet ved brug af blandede metoder. Den kvantitative del af undersøgelsen er registerbaseret og bygger på CPR-registrering, tilknytning til arbejdsmarkedet, beskæftigelse, kontakt med sygehuse samt lovpligtige arbejdsskadeanmeldelser.

Den kvalitative del af undersøgelsen bygger på 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, bygherrerepræsentanter, repræsentanter for arbejdsgivere og fagforeningsansatte, byggepladsbesøg samt et litteraturstudie *(scoping study)*.

Her følger først en oversigt over centrale forskningsresultater efterfulgt af en lidt længere sammenfatning af hovedresultaterne i de enkelte kapitler i hovedrapporten. Uddybende resultater kan findes i forskningsprojektets hovedrapport. Det samme gælder uddybende beskrivelse af metode og datagrundlag.

> *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)*

KORT OVERSIGT OVER CENTRALE FORSKNINGSRESULTATER

1. I bygge- og anlægssektoren er antallet af migrantarbejdere de seneste ti år steget fra 8.782 til 25.014 fuldtidsbeskæftigelse i 2023 svarende til en stigning på knap 300 %. Stigningen skyldes især migrantarbejdere fra nye EU-lande og de senere år også migrantarbejdere fra 3. lande (uden for EU).

2. Migrantarbejdere er overrepræsenterede i de fagligste brancher på det danske arbejdsmarked herunder byggeriet. Migrantarbejdere er ligeledes yderligere overrepræsenteret i de fagligste underbrancher i byggeriet bl.a. nedrivning af byggeri og varetager i høj grad såkaldte 3D-job (dirty, dangerous and demanding).

3. Fra 2016 til 2022 udgør migrantarbejdere ca. 37 % af alle dødelige arbejdsulykker, men udgør kun ca. 12 – 13 % af den samlede beskæftigelse i samme periode.

4. Der sker underrapportering af migrantarbejderes arbejdsulykker både på skadestuer og især blandt arbejdsgiveres lovpligtige anmeldelser via EASY-registeret. Det estimeres, at ca. kun hver femte arbejdsulykke for migrantarbejdere fra nye EU-lande registreres.

5. Underrapporteringen skyldes bl.a. pres på migrantarbejderne til at fortsætte arbejdet, via hjemsendelse og ignorere skaderne, ved at forhindre professionel medicinsk behandling og/eller fyring. Data viser eksempler på maskering, omgåelse og udnyttelse af uvidenhed som midler til at holde det reelle antal ulykker uden for registreringerne.

6. Der er incitamenter i branchen, som modvirker rapportering, herunder virksomhedens image udadtil, ulykkesstatistikkernes rolle, såsom "100 dage uden ulykker", og ønsket om at undgå øget opmærksomhed fra Arbejdstilsynet.

7. Migrantarbejderne oplever et enormt arbejdspres, hvor de forventes at arbejde hurtigt, mange timer og uden nødvendige pauser.

8. Migrantarbejderne oplever manglende instruktion fra arbejdsgivere og bekymring om deres ve og vel, hvor økonomi og tidsplaner er vigtigere end sikkerhed og helbred.

9. Migrantarbejderne er positive over for reelle arbejdsmiljøtiltag, men beretter at indsatserne ofte har formel karakter, som ikke er beregnet til at gøre en reel forskel for sikkerhed og arbejdsmiljø.

10. Migranterne oplever en høj grad af ulighed og forskelsbehandling set relativt i forhold til danske lønmodtagere. Det gælder bl.a. forhold som løn, arbejdstempo, arbejdstid samt allokering af det dårligste og farligste arbejde. De tilskriver forskellene danskernes bedre adgang til at sige fra.

11. Fyring, trusler om fyring og afhængighed til arbejdsgiveren f.eks. i forbindelse med bolig er alle forhold, der forklarer, hvorfor arbejdsmigranter har svært ved at sige fra overfor dårlig behandling, ordrer om overarbejde, ordrer om at udføre arbejdet uforsvarligt eller udfører farligt arbejde. Også i tilfælde, hvor arbejdet kan have store sundhedsmæssige konsekvenser til følge.

12. Migrantarbejdere, som er ansat i udenlandske virksomheder, oplever de værste arbejdsmiljø- og sikkerhedsproblemer. Det er især fraværet af danske kolleger, der har stor negativ betydning for arbejdsmiljøforhold.

13. Migrantarbejdere, der er mest tilfredse med deres arbejdsmiljøforhold, har ordnede lønforhold, danske kollegaer, normale arbejdstider, modtager grundig instruktion og udfører opgaver, der passer til faglig kunnen. De bliver heller ikke presset på arbejdstempoet.

14. Tilsyn er svært, fordi migrantarbejderne bliver beordret til at stoppe arbejdet, forlade pladsen eller gemme sig, når Arbejdstilsynet ankommer.

2

MIGRANTERNES OPLEVELSER I BYGGE- OG ANLÆGSBRANCHEN I DANMARK

Afsnittet her indeholder en sammenfatning af de vigtigste resultater fra kapitlerne 4 og 5 i hovedrapporten om migrantarbejdernes oplevelser i bygge og anlægsbranchen.

2.1 Hverdagen på arbejdet

Migrantarbejdernes mest dominerende oplevelse i hverdagen er, at de skal arbejde hurtigt og hurtigere end danskerne. Stort set alle migrantarbejdere beretter om et pres på arbejdshastigheden, eller som mange udtrykker det: Det skal gå "hurtigt, hurtigt, hurtigt". Migranterne fortæller således om et arbejdspres, som er betydeligt og svært at holde til.

Migrantarbejderne arbejder ofte mange timer. Migrantarbejderne forklarer, at de på den ene side selv kan have et ønske om at arbejde mange timer. Samtidig problematiserer migrantarbejderne de mange arbejdstimer, fordi de mange timer ikke altid bunder i et ønske, men i et pres fra arbejdsgiverne, som det er svært at sige fra overfor. Samtidig er migrantarbejder opmærksomme på, at lange arbejdsdage er en risikofaktor i forhold til ulykker og nedslidning.

Problematiseringen af arbejdstid og -tempo kobles også til løn. Således forklarer nogle, at de mange timer er motiveret af den lavere løn, som gør det sværere for dem end danskerne at opnå en fornuftig løn. Migrantarbejderne bliver altså nødt til at arbejde flere timer end danskerne for at opnå samme indtjening.

Urimelig lav løn påvirker trivslen. Men selv hvor lønnen falder inden for overenskomstmæssige rammer, har den relativt lavere løn potentiale til at påvirke trivslen på arbejdspladsen. Migrantarbejderne oplever det som helt urimeligt, at de bliver nødt til at arbejde flere timer samt hurtigere, men til en lavere løn end danskerne.

Migranterne oplever, at der mangler instruktion. Det er slående, hvor dominerende temaet om manglende instruktion er i det samlede materiale. Når en polsk migrantarbejder, 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" er han således talerør for mange andre migrantarbejdere, som tilsvarende beretter om manglende instruktion.

Migrantarbejderne oplever, at de tildeles de værste opgaver. Migrantarbejderne finder det urimeligt og som et udtryk for forskelsbehandling, at de skal udføre de farligste, hårdeste og mest beskidte opgaver på byggepladserne, mens danskerne udfører de lettere jobs.

De fleste migrantarbejdere i undersøgelsen 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.

Kun få fortæller om et kollegialt fællesskab med danskere. Det skyldes, at migrantarbejderne ofte arbejder i nationalt opdelte sjak og kun har begrænset kontakt med de danske arbejdstagere. Nogle steder er der ikke ansat én eneste dansker på arbejdspladsen.

Forholdet til kollegaer afhænger af, om der er tale om danskere eller andre migrantarbejdere. Således beskriver migrantarbejderne et positivt, men distanceret forhold til danskerne, hvor der ikke sker meget interaktion og kun meget sjældent udenfor arbejdspladsen. Forholdet til andre migranter er tættere, men ofte præget af konflikter og en hård omgangstone både blandt arbejderne selv, men også i forhold til ledelse.

Boliger, der bliver stillet til rådighed af arbejdsgivere, giver anledning til manglende trivsel. Der er langt mellem migrantarbejdere, der er imponerede over de tildelte boliger. Næsten enstemmigt beskriver migrantarbejderne i anviste boliger disse som mangelfulde, kolde og overfyldte med utilstrækkelig adgang til bad og køkken. Mange deler værelse og sågar seng med andre migrantarbejdere. Uanset standen forbindes bolig, som er knyttet direkte til og afhænger af ansættelse et bestemt sted, som problematisk. Det skyldes, at migranterne føler sig pressede til at acceptere uacceptable tilstande på arbejdet, fordi fyring også medfører udsættelse af boligen. Bolig er dermed med til at øge afhængigheden af arbejdsgiveren.

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

2.2 Kulturmødet og egen faglige kunnen

Resultaterne peger på et blandet billede af kultur og kulturmødet. Kulturforskelle mellem migrantarbejdere og danske lønmodtagere bliver blankt afvist af nogle. Andre kan af gode grunde ikke medbringe en arbejdskultur fra deres arbejdsliv i branchen i hjemlandet, fordi deres første møde med bygge- og anlægsbranchen sker i Danmark. De har med andre ord ikke en arbejdskultur med sig hjemmefra, da de aldrig har arbejdet på en byggeplads i deres hjemland.

Andre migrantarbejdere beretter derimod om en særlig arbejdskultur i deres hjemland og andre vesteuropæiske lande. Migranterne beskriver denne arbejdskultur som gennemsyret af højt arbejdstempo, hårdt arbejde og mange timer. Denne arbejdskultur fra hjemlandet minder dog til forveksling om den arbejdskultur, de fleste migrantarbejdere oplever på de danske og andre vesteuropæiske byggepladser. Således er det nærliggende at antage, at nogle 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 viderefører selvsamme arbejdskultur, nemlig højt tempo, mange timer og uden brokkeri.

De migrantarbejdere, der prioriterer sikkerhed frem for højt arbejdstempo og mange timer, og dermed ikke lever op til det kulturelle image om brokkefri, hårdtarbejdende migrantarbejdere, straffes ofte enten ved fyring eller truslen om fyring. Den anderledes mentalitet i det omfang, den allerede eksisterede inden mødet med danske byggepladser, bliver kultiveret, og ethvert forsøg på at skabe en "bedre", mere sikker arbejdskultur straffes hårdt.

Helt overordnet oplever migrantarbejderne 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 informanterne i vores undersøgelse ikke har formelle faglige uddannelser, hverken fra eget land eller Danmark. Dog har mange udstrakt erfaring fra eget eller andre lande. Informanterne har gennemsnitligt 12 års erfaring i byggeriet.

Nogle migrantarbejdere bliver ansat udenfor deres eget fag, f.eks. murere, der arbejder som tømrere. Migranterne oplever dermed, at deres faglighed fravælges. I stedet er det andre egenskaber, der er i høj kurs hos arbejdsgivere, herunder især arbejdsvillighed til at arbejde mange timer, i højt tempo og uden brok.

2.3 Forskellige sikkerhedstiltag

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. De personer, der er på fornavn med tilsynspersonerne, og som oplever en alliance mellem dem selv og tilsynspersonen, beretter således om positive oplevelser, mens andre oplever tilsynet som en formalitet.

Til trods for, at det er lovpligtigt at have arbejdsmiljøorganisering, fungerer arbejdsmiljøorganiseringen enten slet ikke på de fleste pladser eller migrantarbejderne holdes uden for arbejdsmiljøorganiseringen i det omfang, organiseringen eksisterer.

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.

Forskelsbehandling er igen den største kilde til utilfredshed. Forskelsbehandlingen er afgørende for, hvordan migranterne oplever specifikke arbejdsmiljøtiltag. Når migranter vurderer deres egen adgang til sikkerhedsudstyr, personlige værnemidler og fornødent værktøj, bruger de danskerne som sammenligningsgrundlag. F.eks. opleves manglende udlevering af sikkerhedssko ikke som uretfærdigt så længe, det er ens for alle.

2.4 Menneskesyn og attituder

Oplevelsen af manglende bekymring for migrantarbejdernes ve og vel er et gennemgående og foruroligende tema, som har vidtrækkende konsekvenser for migrantarbejdernes trivsel, men også for at gå sikkert på arbejde hver dag. Migrantarbejderne oplever således, at de primært opfattes som arme og ben uden anden menneskelig værdi. Migrantarbejderne oplever denne behandling som decideret forskelsbehandling. Det er altså en behandling der kun omhandler dem, men som danskerne kan undgå.

Migrantarbejderne beretter vidt og bredt om attituder, der peger mod, at migranternes ve, vel og sikkerhed, kun har lidt værdi i sig selv. Menneskesynet handler primært om arbejdsgivere. Når migranter således beretter om forskelsbehandling, mindreværd, og manglende fokus på sikkerhed, er det primært arbejdsgiverne, der står for skud.

Lønsnyd og andre former for svindel er et gennemgående, dominerende tema. Når data vurderes samlet, udgør oplevelserne et katalog af forskellige svindelnumre og udspekulerede måder at snyde og bedrage migrantarbejderne på. Svindel opstår primært i forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager, og det opstår derimod ikke i forholdet mellem kollegaer, i forholdet til bygherre, Arbejdstilsynet eller andre tilsynsmyndigheder. I enkelte tilfælde er mellemmænd indblandet.

2.5 Arbejdslivet generelt

Fyring eller trusler om fyring er en oplevelse, som mange migrantarbejdere deler. 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 udføre farligt arbejde, selv ikke når det har store sundhedsmæssige konsekvenser til følge.

Fyring har andre store konsekvenser for migranter, fordi det ikke nødvendigvis kun er selve jobbet, der ryger, selvom det selvfølgelig kan være ødelæggende nok i sig selv. Ofte er det også bolig transport og måltider, der forsvinder sammen med jobbet.

Usikkerhed i ansættelsen er et vilkår, som migrantarbejderne må finde sig i. Selvom migrantarbejderne 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.

Sprogproblemer forbindes til oplevelsen af at have prekære arbejdsliv. Mens de interviewede informanter i overvejende grad ikke tilskriver manglende fællessprog problemer i det daglige arbejde, så medfører det manglende dansk og engelsk i stedet en række andre problematikker. 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. Manglende sprogkundskaber begrænser dermed migranternes muligheder og øger afhængigheden til arbejdsgiveren.

> *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)*

3

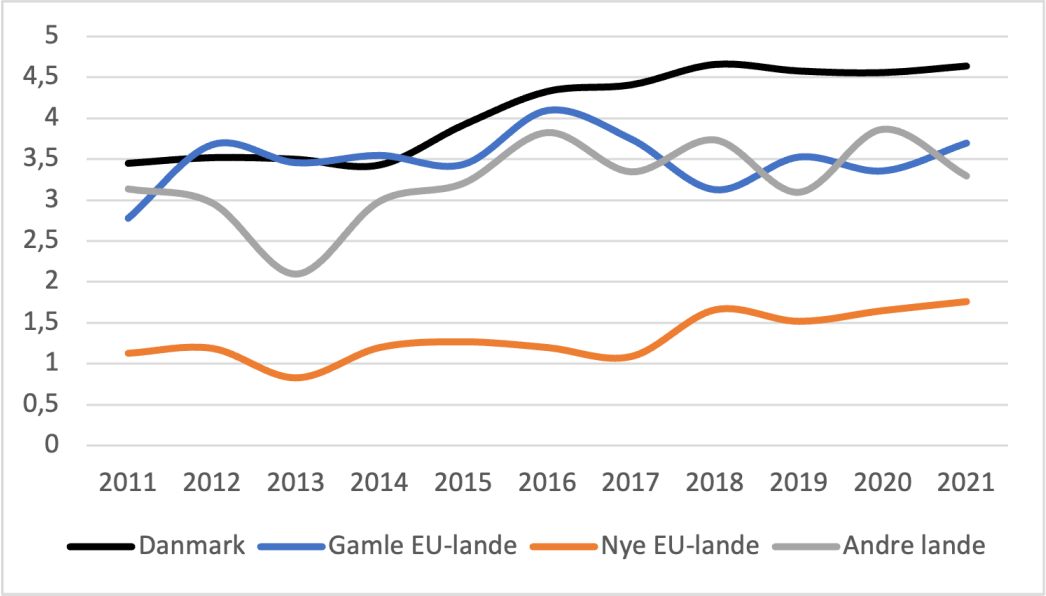
ARBEJDSULYKKER OG UNDERRAPPORTERING

Dette afsnit indeholder resultater om, hvorvidt nationalitet har betydning for antallet af anmeldte arbejdsulykker samt grunde til underrapportering. Den fulde analyse findes i kapitel 6 i hovedrapporten.

3.1 Ulykker

Registeranalysen bekræfter i tråd med et tidligere dansk studie (Biering et al., 2017), at der rapporteringer få arbejdsulykker for migrantarbejdere. De relativt å rapporteringer vedrører især borgere fra nye EU-lande, se figur 1, som vedrører anmeldelse til EASY. Et lignende billede tegner sig for rapportering til sygehusvæsnet, se hovedrapportens kapitel 6.

FIGUR 1: SANDSYNLIGHEDER FOR INDRAPPORTERING AF ARBEJDSULYKKER TIL EASY FORDELT PÅ NATIONALITET – BYGGERIET, I PROCENT



Borgere fra det nye EU kan dermed fremstå som værende ikke nær så modtagelige for risici, og derfor ikke udsat for ulykker i nær så stor grad som danskerne. Dette resultat skyldes dog primært massiv underrapportering og ikke, at migrantarbejderne faktisk har færre ulykker. Et forsigtigt estimat på baggrund af analyserne er, 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 det som minimum konstateres, at tidligere estimater 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) vurderes på baggrund af analyserne i dette projekt alt for konservative i forhold til migrantarbejdere i bygge- og anlægsbranchen.

Helt overordnet må det i stedet konkluderes, at der er så mange ubekendte faktorer forbundet med registerdata fra både skadestuer og EASY-registret, at der fortsat ikke reelt findes viden om, hvor mange ulykker, der reelt sker i bygge- og anlægsbranchen. Der mangler validt data, der kan bruges til at vurdere, hvilke og hvor mange ulykker, der reelt foregår på de danske byggepladser. Der sker sandsynligvis mange flere ulykker blandt migrantarbejdere end hidtil formodet.

3.2 Grunde til underrapportering

Dette rejser spørgsmålet om, hvad underrapportering skyldes? 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, ved at 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 registrene.

Der er nogle modsatrettede incitamenter i branchen, som gør det mere attraktivt at skjule ulykker end at anmelde dem. Sammenkogt og delvist overlappende peger informanter på virksomhedens image udadtil, ulykkesstatistikkernes rolle, såsom "100 dage uden ulykker" og ønsket om at undgå øget opmærksomhed fra Arbejdstilsynet.

Mørketallene skyldes altså ikke primært forvirring, travlhed, ukendskab til reglerne eller andet. Resultaterne viser, at de store mørketal skyldes systematisk omgåelse af gældende regler med henblik på at skjule de reelle ulykkestal. Underrapporteringen vedrører i særlig grad migrantarbejdere, mens danskeres ulykker i større omfang bliver behandlet og registreret.

4

FYSISKE FORHOLD OG ARBEJDETS ORGANISERING

I projektet er det undersøgt, hvorfor migrantarbejdere opnår dårlige arbejdsmiljø- og sikkerhedsforhold. Nogle forklaringer findes i migrantarbejdernes oplevelser, som allerede er fremlagt ovenfor, herunder arbejdstempo, arbejdstid, trusler om fyring, manglende instruktion i arbejdet, forskelsbehandling og arbejdsgiveres manglende bekymring for mennesket bag arbejdskraften.

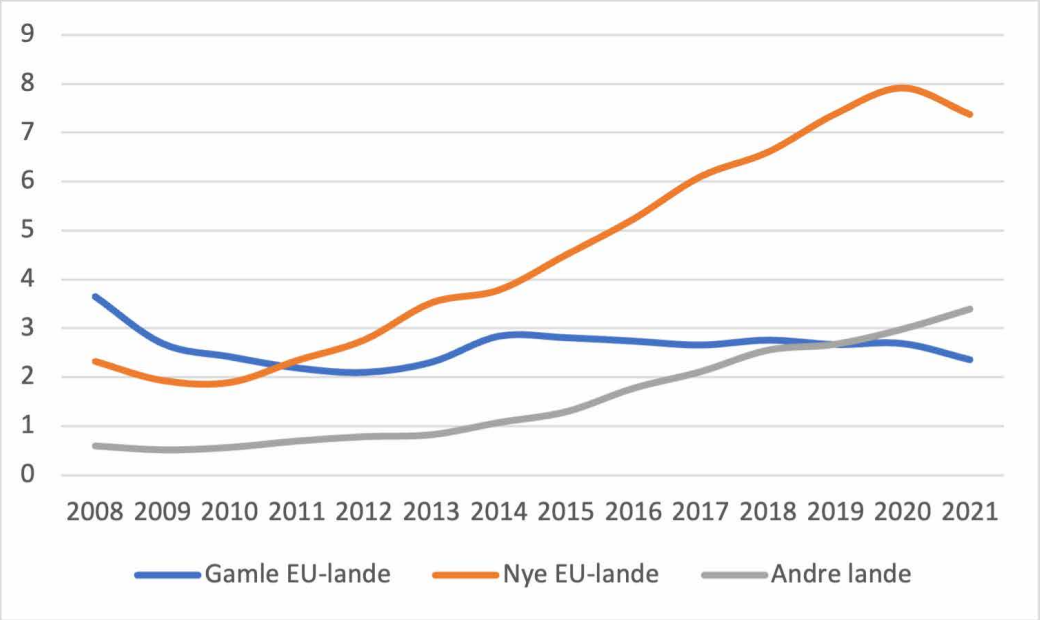
Men der findes også andre grunde, herunder den slags arbejde, som migranterne udfører, og arbejdets organisering. De væsentligste resultater om arbejdets art og organisering præsenteres her, mens den fulde analyse findes i kapitel 7 i rapporten.

4.1 Arbejdets art

Når migranterne har en helt anderledes sikkerhedsprofil end danskerne, skyldes det den slags arbejde, som migranterne laver på byggepladserne. Migranterne udfører de jobs, som i den internationale litteratur betegnes 3D jobs (dirty, dangerous and demanding) (Connell, 1993).

Således viser vores kvantitative registeranalyse, at der i årene 2008 til 2021 er sket en ganske markant stigning i migranternes deltagelse i de farligste brancher både i og udenfor byggeriet. Figur 2 viser fordelingen i de farligste brancher i byggeriet, som er 1) opførelse og nedrivning af byggeri, 2) anlægsarbejde og 3) færdiggørelse af byggeri.

FIGUR 2: ANDELE AF MIGRANTARBEJDERE I DE FARLIGSTE BRANCHER I BYGGERIET, I %, FORDELT PÅ TRE GRUPPER



Figuren viser, at især borgere fra nye EU-lande overtager arbejdet i de farligste brancher (opførelse og nedrivning af byggeri, anlægsarbejde og færdiggørelse af byggeri) i byggeriet. Som figuren viser, udgør borgere fra nye EU-lande kun 2,32 % af brancherne i 2008, mens de i 2021 udgør 7,37 %.

Migrantarbejderne arbejder især med beton og i nedrivningsbranchen, som er forbundet med særligt farligt arbejde, såsom kontakt med støv, asbest, PCB, isolering og andre farlige materialer.

Migrantarbejdere varetager primært manuelle opgaver. Migranterne varetager ufaglært arbejde, altså arbejde hvor styrke og udholdenhed tæller mere end teknisk know-how. Disse job slider mere på kroppen. Derudover må migrantarbejderne tåle, at måden hvorpå opgaven skal løses, ikke er optimal i forhold til sikkerhed, fordi de f.eks. ikke har de rigtige og nødvendige hjælpemidler.

Når migrantarbejderne således har flere ulykker end danskerne, skyldes det således, at migranterne finder jobs i helt særligt farlige brancher, inklusivt byggeriet. 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 og uden samme adgang til hjælpemidler. 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 uden adgang til de hjælpemidler, som danskere har adgang til.

Dermed viser analysen også, at danskerne i stigende grad kan undgå 3D jobs. Migrantarbejdere og danskere, som er ansat i samme firma og til at løse en fælles opgave, deler altså ikke opgaverne lige. 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 og asbest samt hårdt og tungt manuelt arbejde melder sig på den korte (ulykker) eller lange (nedslidning) bane, selvfølgelig forudsat at migranterne rejser hjem.

4.2 Arbejdets organisering

Analysen viser derudover, at det ikke tilfældigt, at migranterne får tildelt netop de farligste opgaver, mens danskerne kan undgå dem. Arbejdsdelingen er resultatet af nogle bestemte processer på byggepladserne. Disse processer tager tydeligst form af forfordeling, segregering og eksklusion. Det er svært ikke at komme frem til, at segregeringen sker nogle gange med fuldt overlæg, altså med den hensigt at adskille arbejdsmigranterne fra den danske arbejdskraft.

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. Der berettes også om udnyttelse af migranternes arbejdsvillighed, som overstiger enhver definition af frivillighed. Arbejdsvilligheden forventes. Og nogle gange fremmes villigheden under trusler om fyring.

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. Faglige informanter vurderer, at den organiserede arbejdskriminalitet er stigende, og at migrantarbejderne må tåle stigende grader af og mere udspekulerede former for snyd og bedrageri.

Der peges også på stigende indblanding af organiserede kriminelle fra både indland og udland. De sager, der bliver anmeldt og kommer for en domstol, udgør formentligt kun et mindretal i forhold til, hvor udbredt den organiserede arbejdskriminalitet er. Migrantarbejdernes udsathed på arbejdsmarkedet, gør dem tilsvarende udsat overfor snyd og kriminalitet.

> *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)***

5

MIGRANTERNES KULTUR, VIDEN OG ERFARING

I projektet er det også undersøgt, hvorvidt migranters dårlige arbejdsmiljø og sikkerhed skyldes migranternes karakteristik, altså deres baggrund, viden, erfaring og kultur. Den fulde analyse findes i kapitel 8 i hovedrapporten. Resultaterne opsummeres her.

Migrantarbejdere i bygge- og anlægsbranchen er i gennemsnit kun en smule yngre end danskere (lige omkring 40 år gamle). Ca. 42% af både danskere og udlændinge er gifte. 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 forskelle i ulykkesprofiler, kan tilskrives alder eller en formodet speciel bekymringsfri/risikobetonet tilværelse som ugift/ung.

Gruppen af migranter i byggeriet består i øvrigt af færre kvinder. Hvor 11% af danskerne er kvinder, er kun 7% af migrantarbejdere kvinder. 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, er det medvirkende til en øget risikoprofil.

Resultaterne viser, at migrationen i høj grad skyldes efterspørgsel af job og bedre løn end muligt i hjemlandet. Arbejdstagernes mobilitet og forskellene mellem de mulige lønindkomster kombineret med ansvar over for familier og låneforpligtelser til f.eks. boliger, betyder, at migranter har meget at miste. Dette gør migrantarbejderne mere tilbøjelige til at acceptere dårligt arbejdsmiljø og farligt arbejde end deres danske kolleger. Migrantarbejdernes alternativer kan være så utilstrækkelige, at det er svært at sige fra overfor arbejdsgiver.

Resultaterne viser, at det er omstridt, hvorvidt migrantarbejderne i nogle tilfælde mangler faglig ballast og dermed viden om, hvordan arbejdet kan udføres sikkert. Migrantarbejderne mener overordnet ikke selv, at de mangler faglighed, mens mange faglige informanter mener, at de gør.

Nogle informanter har desuden peget på kulturforskelle. Men det er usikkert, om det der opleves som en anderledes kultur i virkeligheden beror på noget helt andet, f.eks. uddannelse. Derudover, kan det tænkes, at brugen af ordet "kulturforskelle" dækker over opførsel, som fremstår uhensigtsmæssigt for omverdenen, men som f.eks. skyldes ordrer, eller arbejde som bliver udført under trusler om fyring. Det kan heller ikke afvises, at den udbredte henvisning til "kultur" blandt faglige informanter dækker over afsenderens ubevidste tro på, at dansk "kultur" er overlegen.

Helt overordnet har det været svært at påvise, at der reelt findes en anderledes form for sikkerhedskultur blandt migrantarbejdere og danskere. Dermed støtter resultaterne i indeværende studie tidligere studier (Guldenmund et al., 2013), som peger på, at forskelle snarere skyldes forskellige grader af træning og oplæring end nationalitet. Der er også mere støtte i data for, at arbejdsmigranternes sikkerhed er situationsbestemt, altså afgjort af de vilkår, arbejderne møder.

> *Jeg bliver, fordi jeg tjener bedre. Jeg ofrer sundheden for at jeg kan forsørge min familie. Ligesom andre rumænere.*
>
> *(DANIEL)*

6

SIKKERHEDS- OG ARBEJDS-MILJØINDSATSEN

I projektet er det også undersøgt, på hvilken måde migranters dårlige arbejdsmiljø og sikkerhed skyldes sikkerheds- og arbejdsmiljøindsatsen. Den fulde analyse findes i kapitel 8 i hovedrapporten. Her fremlægges de vigtigste resultater om sikkerheds- og arbejdsmiljøindsatsen.

Migranterne er overvejende udelukket fra arbejdsmiljøindsatsen. Der peges på manglende instruktion af migrantarbejdere, eksklusion fra arbejdsmiljøorganisering og mangelfulde introforløb. Derudover er der stor villighed til at opfatte arbejdsmiljøloven som værende til forhandling. Og samtidig ser det ikke ud til, at der er store konsekvenser ved at bryde loven.

Det er svært for selv meget ambitiøse arbejdsmiljøansatte at komme igennem med tiltag. I forlængelse heraf, peges der på, at netop de personer, der er ansat til at varetage migrantarbejdernes hensyn ofte, er klædt for dårligt på til opgaven.

Ikke overraskende peges der på sprogproblemer i indsatsen. Det er ikke overraskende, fordi netop sprogproblemer identificeres i stort set alt tidligere litteratur om migranter (Arnholtz & Hansen, 2009). Der er en tendens til at opfatte sprogproblemer som et problem, der hidrører hos migrantarbejderne, og ikke hos de ansatte, som varetager arbejdsmiljøindsatsen.

Formelle frem for reelle, virksomme tiltag, der faktisk forbedrer sikkerheden, dominerer for migrantarbejderne. Resultaterne peger altså mod det, der i den internationale litteratur beskrives som safety work, altså sikkerhedsarbejde, i stedet for forbedring af sikkerhed i arbejdet (safety of work) (Rae et al., 2018; Rae & Provan, 2018).

Arbejdstilsynets indsats vanskeliggøres på grund 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.

7

BRANCHENS ORGANISERING OG KARAKTERISTIKA

Endeligt er det i projektet undersøgt, på hvilken måde migranters dårlige arbejdsmiljø og sikkerhed skyldes branchens organisering af arbejdet. Den fulde analyse findes i kapitel 8 i hovedrapporten. De vigtigste resultater præsenteres her.

Det er en medvirkende faktor til migranternes dårligere arbejdsmiljø og sikkerhed, at det er så let at hyre og fyre i branchen, hvilket skyldes den generelle høje numeriske fleksibilitet på det danske arbejdsmarked. Det gør migrantarbejderne udsatte, når de samtidig har så dårlige alternativer i deres hjemlande samt lave forventninger til muligheden for at skaffe nye og bedre job. Generel usikkerhed, prekariat, er dermed en medvirkende årsag til risikobetonet adfærd på arbejdet.

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, fordi det dermed forventes, at migranterne arbejder mange dage i træk og mange timer i træk. Migranter kan have en særlig interesse i at kunne arbejde mange timer, og de er lettere at presse end danskerne. Dermed bliver det især migrantarbejderne, der er udsatte i et arbejdsmarked drevet af urealistiske tidsplaner. Trætte og udmattede arbejdere er naturligvis mere udsatte for ulykker. De er også mere udsatte for nedslidning og følgevirkninger.

Der peges også på udbredt brug af kæder, hvor opgaver udliciteres gennem en kæde af selskaber fra det ene selskab til det næste. Der er enighed om, at jo længere kæderne bliver, jo større er problemerne. Kæder flytter ansvaret, men det dræner også processen økonomisk, hvilket gør det svært at gennemføre gode tiltag længere ned i kæderne. Interessenter peger på, at problemerne opstår, selvom hovedentreprenøren tager arbejdsmiljøet seriøst og har procedurer på plads med henblik på at sikre et godt arbejdsmiljø.

Endeligt peger den samlede data i retning af en generaliseret frygt blandt migranterne. Det er ikke altid gennemskueligt, hvad frygten er rettet mod. I nogle tilfælde, er det tydeligvis arbejdsgiveren, der næres frygt for. Men den mistillid, vi beretter om her, er ikke altid konkret, og den er ikke nødvendigvis rettet mod et bestemt sted eller bestemte aktører. Det er en generel mistillid. Det er usikkert, hvorfor den eksisterer, men det er klart, at den er der. Det betyder, at fagforeninger, offentlige myndigheder og arbejdsmiljøansatte har vanskeligt ved at hjælpe og beskytte migranterne.

> *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)*

8

ET ANSTÆNDIGT ARBEJDSLIV

I forhold til de mange migranter i datamaterialet, som beretter om problemer på arbejdspladserne, og som er utilfredse med alle eller mange aspekter af deres arbejdsliv, er der en mindre gruppe på ni personer, som skiller sig markant ud. Disse migranter beskriver deres arbejdsliv i positive vendinger. Disse ni migranter giver indsigt i et anstændigt arbejdsliv.

Resultaterne viser, at arbejdspladserne skal tilbyde ordnede lønforhold, danske kollegaer, grundig instruktion, opgaver der passer til faglig kunnen og normale arbejdstider. For arbejdsgivere, der ønsker tilfredse medarbejdere, er der også god grund til at beskæftige sig med faglighed i forhold til arbejdsopgaver. Således viser analysen, 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 medbragt faglig baggrund og viden.

Arbejdsgiverne skal ikke 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, da migranter dermed mister råderetten over deres bolig.

Analysen peger også på, at lange arbejdsdage og mange timer ikke gør migranterne tilfredse. Derimod peger analysen på, at der er god grund til at skære ned for timerne, hvis man som arbejdsgiver gerne vil have tilfredse medarbejdere. Den arbejdsvillighed, som migranterne kommer med, og som arbejdsgivere så stærkt efterspørger, skal ikke misbruges under konstante trusler om fyring, hvis arbejdsgiver har et ønske om tilfredse medarbejdere.

Samtidig peger analysen også på, at der er en sammenhæng mellem ansvarsbevidste individer med orden i bolig- og familieforhold, med sproglige kompetencer og med allierede, såsom danske venner eller kærester, på den ene side og muligheden for at have et anstændigt arbejde på den anden.

> *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)**

9

UKRAINSKE FLYGTNINGES ARBEJDSMILJØ

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). På grund af den særlige interesse for netop denne gruppe, gengives her de vigtigste resultater i forhold til denne gruppe. Den fulde analyse findes i kapitel 10 i hovedrapporten.

Tre ukraineres beretninger viser, at der er arbejdsgivere, der er villige til at gå langt for at udnytte en allerede desperat situation. Til trods for forskelligheder i deres beretninger, har de ukrainske flygtninge det til fælles, at de deler oplevelser med de måske værste arbejdsliv blandt migranterne i dette projekt, herunder menneskehandel og manglende udbetaling af løn.

Alle tre ukrainere har desuden været ude for arbejdsulykker, som ikke er blevet håndteret korrekt. Vi udleder, at den relative magtposition mellem arbejdsgiver og migranter er en medvirkende forklarende faktor på, hvor dårligt individer bliver behandlet.

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. Resultater viser, at det er svært for myndighederne at beskytte disse særligt sårbare migranter mod skruppelløse arbejdsgivere eller kriminelle.

> *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)**

10

TEORETISERING OG KATEGORISERING AF FORSKELLIGE MIGRANTGRUPPERS ARBEJDSMILJØ-PROBLEMER

For at afdække og skabe overblik over de risici, migranterne møder, blev der i projektet udviklet en kategorisering af migranter. Kategoriseringen sker i forhold til egne erfaringer samt 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 i forskellige slags virksomheder i bygge- og anlægsbranchen.

Til udvikling af relevante kategorier, har vi taget udgangspunkt i tre grupper af arbejdere:

- Håndværker i hjemlandet, migration for at arbejde som håndværker i Danmark (karrierehåndværkerne)
- 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:

- Ansat i dansk virksomhed
- Ansat i udenlandsk virksomhed
- Ansat i én virksomhed, men indlejet i en andet virksomhed. I vores datasæt finder denne form for ansættelse sted i et vikarbureau.

TABEL 15: MATRIX, MIGRANTERS BAGGRUND VS. TILKNYTNING TIL VIRKSOMHEDER

Baggrund og erfaring → Tilknytning ↓	Karrierehåndværkere	Nomaderne	Opportunisterne
Dansk virksomhed	A	B	C
Udenlandsk virksomhed	~~D~~	E	F
Vikar	G	H	~~I~~

På denne baggrund har vi udviklet en matrix, som identificerer 9 forskellige kategorier (se Tabel 1). Nogle kategorier har for 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 tabellen.

Beskrivelsen af de enkelte kategorier findes i kapitel 11 i hovedrapporten. Det er for omfattende at medtage beskrivelserne her. Helt overordnet viser resultaterne, at der er arbejdsmiljøproblemer for alle. Der er ingen kategorier, som slet ikke har arbejdsmiljøproblemer.

10.1 Delte oplevelser på tværs af kategorier

I det følgende fokuseres der på resultater, der går på tværs af de enkelte kategorier.

Migrantarbejdere, der er ansat i danske virksomheder, deler nogle oplevelser, uanset baggrunde. Et af de tydeligste mønstre er udelukkelse fra arbejdsmiljøorganiseringen. Derudover sker der forskelsbehandling. Karriehåndværkerne oplever forskelle i krav, arbejdstid og opgaver, mens nomaderne oplever forskelsbehandling i forhold til arbejdstempo.

Migrantarbejdere, der er indlejet deler en række oplevelser, uanset deres baggrunde. Både karrierehåndværkere og nomader mangler instruktion, bliver udsat for et stort arbejdspres, 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 resultaterne, 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.

Migrantarbejdere, der arbejder for udenlandske virksomheder, deler også en række oplevelser, uanset deres baggrunde. Både nomader og opportunister mangler instruktion eller grundig instruktion. De oplever stort arbejdspres, og at der ikke er plads til selv mindre forseelser. De lever med frygt for fyring og lever 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.

Opsummerende indikerer resultaterne, 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 migrantarbejdere, 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 bekymringer handler om hårdt fysisk arbejde og nedslidning, forskelle i krav til arbejdstid og opgaver, beretter karrierehåndværker-vikarerne helt anderledes om meget seriøse arbejdsmiljøproblemer.

Karrierehåndværker-vikarerne 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 arbejdspres og en prekær tilværelse, som følge af vikaransættelsen, samt isolation både i og udenfor arbejdet.

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. 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 og magt, fordi der med hver nye ansættelse medfører nye rammer, som ikke kun vedrører ét aspekt, men mange.

Opportunisterne, som er ansat i danske eller udenlandske firmaer, deler kun få oplevelser. De delte oplevelser er mangel på instruktion og tildelingen af 3D jobs, 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.

Sammenfattende giver vores analyse et første bud på en differentiering, der gør interessenter i stand til ikke bare at tale om graden af arbejdsmiljøproblemer, men også om arten af arbejdsmiljøproblemer. Analysen har vist, hvordan baggrund og ansættelsesforhold tilsammen giver nogle forskellige udfald, og at der er problematikker for alle kategorier, men at problemerne ikke er ens.

Resultaterne viser, at de værste problemer relaterer sig til både den midterste kolonne og den midterste række (jf. nedenstående Tabel 2). Således viser analysen, at de mest seriøse problemer knytter sig til udenlandske virksomheder (den grønne ring) og til nomadetilværelsen (den blå ring) i tabellen. Det betyder også, at nomader i udenlandske virksomheder er ekstra udsatte, og dermed kræver ekstra indsats i forhold til at sikre arbejdsmiljø og sikkerhed.

Da analysen 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.

TABEL 2: DE VÆRSTE ARBEJDSMILJØPROBLEMER

Baggrund og erfaring → / Tilknytning ↓	Karrierehåndværkere	Nomaderne	Opportunisterne
Dansk virksomhed	A	B	C
Udenlandsk virksomhed	D	E	F
Vikar	G	H	I

11

KONKLUSION

I denne rapport har vi undersøgt udenlandsk arbejdskrafts arbejdsmiljø og sikkerhed i den danske bygge- og anlægsbranche. Vi skitserer her konklusioner i og på tværs af kapitlerne. Den fulde konklusion findes i kapitel 12 i hovedrapporten.

11.1 Hvordan er migranters arbejdsmiljø og sikkerhed?

Det konkluderes helt overordnet, at der er god grund til at være bekymret for migrantarbejdernes arbejdsmiljø og sikkerhed i den danske bygge- og anlægsbranche. Hovedrapporten fastslår således, at der eksisterer en række problemer i forhold til migranters arbejdsmiljø og sikkerhed, og at disse problemer er udbredte og alvorlige.

11.2 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 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.

Desværre giver registrene ikke 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.

11.3 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. Der er tale om systematiske indsatser, hvor maskering, omgåelse og udnyttelse af uvidenhed er midler til at holde det reelle antal ulykker uden for registreringerne. Resultaterne viser også, at der er nogle modsatrettede incitamenter i branchen, som gør det mere attraktivt at skjule ulykker end at anmelde dem.

11.4 Arbejder migranter i særligt farlige brancher og med særligt farlige opgaver?

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 specifikt, 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).

11.5 Betyder det noget, om virksomheden er dansk eller udenlandsk?

Det konkluderes, at migranters arbejdsmiljø og sikkerhed er situationsbestemt og dermed også afhængig af, hvor migranterne er ansat. Virksomheden har indflydelse på den faktiske sikkerhed, og hvordan migranterne oplever deres arbejdsmiljø og sikkerhed. 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 arbejdspres, 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. Det er også migranter i udenlandske firmaer, der oftest beretter om udbredt snyd og svindel.

Når denne gruppes oplevelser sammenlignes med migranter i de andre kategorier, observerer vi, at ansatte i udenlandske virksomheder har de værste arbejdsmiljøproblemer, men er tæt fulgt af vikarer. Ansættelse i danske virksomheder er en mulig forbedring af arbejdsmiljøsituationen.

Samtidig konkluderes det, 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.

11.6 Hvordan adskiller migranternes sikkerhed og arbejdsmiljø sig fra danskernes?

Vi konkluderer, at migranter bliver tilbudt et dårligere arbejdsmiljø og har dårlige sikkerhed end danskerne. Migranterne er meget mere udsatte end danskerne for både dødelige og ikke-dødelige ulykker og de oplever forskelsbehandling i alle aspekter af deres ansættelse.

11.7 Sker der social dumping?

Spørgsmålet må besvares med et rungende ja, når spørgsmålet vurderes i forhold til Beskæftigelsesministeriets definition af social dumping: "Udenlandske lønmodtagere har løn- og arbejdsvilkår, som ligger under det sædvanlige danske niveau" (FAOS, 2023), inklusivt på arbejdsmiljøområdet (Beskæftigelsesministeriet, 2023).

Den samlede mængde data viser tydeligt, 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 konkluder 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.

11.8 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 fejlmargin, at det er svært at vide, hvad der reelt foregår.

En forsigtig konklusion på spørgsmålet er dog, at det dårlige arbejdsmiljø ikke smitter, hvis vi vurderer spørgsmålet som et øjebliksbillede på nuværende tidspunkt, hvor der er højkonjunkturer i branchen. Vi baserer især denne konklusion på, at migranter i stigende grad overtager det farligste arbejde fra danske lønmodtagere i branchen, og at informanter konsekvent taler om A- og B-hold, ikke en generel forværring for alle arbejdere i branchen. Se dog en uddybet diskussion i hovedrapporten om dette spørgsmål, som kun vanskeligt lader sig besvare.

11.9 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. Af den grund, advarer vi mod at slå ned tilfældige steder i hovedrapporten eller i øvrigt udforme meget simple forestillinger om årsagssammenhænge. I stedet skyldes forskellene en række faktorer. Det er således en række sammenhængende faktorer, der leder til de forskellige resultater for hhv. migrantarbejdere og danskere. Disse påvirkninger kan overordnet henføres til hhv. arbejdets art, arbejdets organisering, migrantarbejdernes medbragte viden og erfaring, arbejdsmiljøtiltag og praksis samt branchens vilkår og måde at organisere arbejdet på.

11.10 Skyldes dårligere arbejdsmiljø og sikkerhed kulturforskelle?

Det konkluderes helt overordnet, at migranternes sikkerhed er situationsbestemt og dermed ikke afhængig af kultur. Vi konkluderer dermed i forlængelse af tidligere forskning (Guldenmund, 2000; Guldenmund et al., 2013), at kultur ikke spiller en rolle for sikkerheden, men at sikkerheden i stedet afgøres af de vilkår, som migranterne møder.

11.11 Er der ingen migranter, der er tilfredse?

Det konkluderes, at det er muligt at få et anstændigt arbejdsliv i bygge- og anlægsbranchen på det danske arbejdsmarked under bestemte forhold. 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 (såsom almindelig arbejdstid) og hvad der ikke er til stede (såsom trusler om fyring).

11.12 Hvem er særligt udsatte?

Det konkluderes 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 og på tværs af kapitler i hovedrapporten, om hvilke grupper af migranter, der er særligt grund til at være bekymrede for.

- Ansatte i udenlandske virksomheder, herunder virksomheder hvor det eneste "danske" er det danske CVR-nummer
- Nomaderne, altså migranter, der har arbejdet i andre lande og er orienterede mod hele Europa som deres arbejdsplads
- Vikarer og andet indlejet arbejdskraft
- Ukrainske flygtninge
- Migranter som ikke har danske kollegaer
- Migranter som ikke arbejder almindelige arbejdsuger
- Migranter hvis bolig er afhængig af ansættelsen
- 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.

> *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)**

12

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. Forslagene gives her i en forkortet listeform. I kapitel 13 i hovedrapporten findes en udvidet liste.

- Generel oplysning
- Undervisning i arbejdsmiljø
- Sprogundervisning
- Større økonomiske konsekvenser/større bøder for regelbrud
- Større konsekvenser for lønsnyd
- Blacklisting af virksomheder
- Blandede sjak
- Grundigere instruktion og brug af tilgængeligt informationsmateriale på egne sprog
- Bedre uddannelse af mellemledere
- Arbejdsgivers vurdering af migranternes faglige kapacitet
- Lige løn
- Flere tilsyn og flere ressourcer til tilsyn
- Fælles myndighedsindsats med indsatsen i Norge som forbillede
- Bedre samarbejde mellem især Arbejdstilsynet og virksomheder
- Tilsyn med arbejdsmiljøorganisation
- Ændret fokus hos Arbejdstilsynet, fokus på psykisk arbejdsmiljø, arbejdspres og på boliger
- Mere fokus på forsikringer af arbejdere i udenlandske firmaer
- Flere tilsyn og bedre tilsyn med arbejdsklausuler
- Bedre og mere uddannelse af arbejdsmiljøansatte. Brug af arbejdsmiljømateriale på relevante sprog
- Mere fokus på psykisk arbejdsmiljø blandt arbejdsmiljøansatte
- Krav om ID-kort
- Udbredelse af kædevansvar
- Opbygning af vidensbank om tiltag, der virker
- Retvisende data
- Vidensdeling via Arbejdstilsynet

Forskerholdet 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 og myndighederne 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.

LÆSEVEJLEDNING OG KORT INTRODUKTION TIL ALLE KAPITLER I HOVEDRAPPORTEN

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

Indledende kapitler	Kapitel 1 indeholder forord, formål med rapporten og forskningsspørgsmål.
	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.
Litteraturstudie, forudgående forskning om emnet	Kapitel 3 indeholder et litteraturstudie af eksisterende viden om migranters 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).
Migrantarbejderes oplevelser i bygge- og anlægsbranchen i Danmark	Kapitel 4 undersøger hvordan migranterne selv oplever deres arbejdsmiljø og sikkerhed i den danske bygge- og anlægsbranche. Kapitlet 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.
	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.
Ulykker og underrapportering	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 noget overraskende resultater af registerundersøgelsen og udforske grunde til underrapportering.
Årsagssammenhænge: Grunde til forskelligheder	Kapitlerne 7 og 8 vurderer det helt centrale spørgsmål om, hvorfor der er forskelle for migranter og danske arbejdere.
	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.
	Kapitel 8 vedrører andre påvirkninger, herunder migranternes egne karakteristika, de arbejdsmiljøtiltag, der sker på pladserne samt branchens vilkår.
Variationer i migranternes oplevelser	Kapitel 9 undersøger, hvad der karakteriserer et anstændigt arbejdsliv. Analysen til besvarelse af dette spørgsmål beror på en tematisk analyse af ni tilfredse arbejdere.
	Kapitel 10 sætter fokus på ukrainske flygtninges arbejdsliv.
	Kapitel 11 er en teoretisering og kategorisering af grupper af migranter. Kapitlet undersøger om erfaring og ansættelse som hhv. vikar, i dansk og udenlandsk firma betyder noget for de oplevelser, migranterne har.
Konklusion og tiltag til forbedringer	Kapitel 12 indeholder en konklusion, som beror på forskernes samlede analyse.
	Kapitel 13 indeholder et katalog over forslag til, hvordan migranters arbejdsmiljø og sikkerhed kan forbedres.

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.

REFERENCER

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

Arnholtz, J., & Hansen, N. W. (2009). Polonia i København: Et studie af polske arbejdsmigranters løn-, arbejds- og levevilkår i Storkøbenhavn. FAOS. https://fho.dk/wp-content/uploads/lo/2017/05/2111-lodokumentation-2009-1-polonia.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), 235-242. https://doi.org/10.1136/oemed-2016-103681

Connell, J. (1993). Kitanai, Kitsui and Kiken: The Rise of Labour Migration to Japan. Economic & Regional Restructuring Research Unit, University of Sydney.

FAOS (u.å.). Social dumping. https://faos.ku.dk/arbejdsmarkedets-begreber/social-dumping/

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)00014-X

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

Hansen, C. D., Kyed, M., Fonager, K. & Bøggild, H. (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

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

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-underrapporteing-arbejdsulykker-ny-1.pdf

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

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

AALBORG
UNIVERSITET