

Danske virksomheders brug af østeuropæisk arbejdskraft

Søren Kaj Andersen og Jonas Felbo-Kolding

Danske virksomheders brug af østeuropæisk arbejdskraft
Copyright 2013 FAOS

Printed in Denmark, juni 2013
ISBN: 978-87-91833-83-0

Layout: FAOS
Layout (omslag): Ribergaard & Munk
Tryk: Grafisk, Det Humanistiske Fakultet, Københavns Universitet
Oplag: 300 eks.

Indhold

Forord	5
Sammenfatning	7
Forklaringer på virksomhedernes brug af østeuropæisk arbejdskraft.....	7
Østeuropæerne på det danske arbejdsmarked – omfang og karakteristika	14
Virksomhederne og østeuropæerne – fremtidige perspektiver	16
1 Indledning – udvidelsen af arbejdsmarkedet	20
Arbejdsmigrationsbølger og ændringer i reguleringen	22
Fra stats- til markedsregulering af migrationen	25
Lavtlønslande som del af et åbent arbejdsmarked	26
Arbejdsmigrationens forskellige former inden for EU	28
Arbejdsmigration og ændringer i virksomhedernes arbejdskraftstrategier	30
Datagrundlag og metode.....	32
Afgrænsninger	38
Bogens opbygning	40
2 Østeuropæere – hvor mange og hvor arbejder de?.....	41
Arbejdsmigrationens omfang	42
Østeuropæerne der arbejder i Danmark – omfang og karakteristika.....	46
Køn, alder, geografi og jobmobilitet.....	52
Brugerandele inden for delbrancher	60
Opsummering af hovedpointer	64
3 Virksomhedernes brug af østeuropæisk arbejdskraft – omfang og tilknytningsformer	68
Karakteristika ved bruger- og ikke-brugervirksomheder	68
Omfanget af tilknyttede østeuropæiske arbejdstagere	73
Hvilke østeuropæiske lande kommer arbejdskraften fra?	77
Virksomhedernes valg af ansættelses- og tilknytningsformer	80
Opsummering af hovedpointer	84
4 Virksomhedernes motivation for at benytte østeuropæisk arbejdskraft	87
Forklaringer på brugen af østeuropæisk arbejdskraft.....	87
Hvorfor benytter virksomhederne underentreprenører/udstationeret arbejdskraft?.....	90
Hvorfor har virksomhederne ikke brugt østeuropæisk arbejdskraft?.....	92
Hvordan påvirkes brugen af østeuropæisk arbejdskraft af generelle ændringer i arbejdskraftbehovet?	95
Virksomhedernes vurdering af østeuropæernes arbejdsopgaver	101
Kvaliteten af østeuropæernes arbejde.....	104
Fordele og ulemper ved brug af østeuropæisk arbejdskraft.....	107
Tiltag og ordninger for østeuropæiske arbejdstagere.....	111
Virksomhedernes rekruttering af arbejdstagere og underentreprenører	114

Opsummering af hovedpointer	116
5 Virksomhederne, østeuropæerne og det organiserede arbejdsmarked	120
Medlemskab af arbejdsgiverorganisation og overenskomstdækning	120
Krav om overenskomstdækning hos underentreprenører og vikarbureauer?	126
Virksomhederne og det lokale samarbejde med tillidsrepræsentanten ...	128
Virksomhedernes relationer til de faglige organisationer	133
Opsummering af hovedpointer	139
6 Virksomhederne og østeuropæernes løn- og ansættelsesvilkår	142
Løn – indledende metodiske betragtninger	144
Ansatte østeuropæeres løn	146
Løn og nationalitet	149
Løn, medlemskab af arbejdsgiverorganisation og overenskomstdækning	150
Løn og virksomhedernes motiver for at benytte østeuropæere	152
Østeuropæeres og danskeres gennemsnitlige timeløn	154
Ansatte østeuropæeres lønniveau og danskeres smalfortjeneste	156
Virksomhedernes vurdering af lønniveau og -regulering	157
Virksomhederne og østeuropæernes arbejdstid	162
Opsummering af hovedpointer	168
7 Virksomhedernes fremtidige brug af østeuropæisk arbejdskraft	171
Opsummering af hovedpointer	177
8 Brancherne og brugen af østeuropæisk arbejdskraft	178
Landbrug	179
Rengøring	181
Hotel og restauration	182
Bygge og anlæg	183
Udvalgte dele af industrien	186
Opsummering af hovedpointer	186
Referencer	188

Forord

Det ganske omfattende analyse- og skrivearbejde, som ligger bag denne bog, havde ikke kunnet lade sig gøre uden vejledning, hjælp og støtte fra flere forskellige sider. For at tage det sidste først, så skal Beskæftigelsesministeriet takkes for finansieringen af de undersøgelser, der ligger til grund for bogen. Endvidere en tak til LO og Dansk Arbejdsgiverforening for at finansiere udgivelsen af dette materiale. Alle tre parter, Beskæftigelsesministeriet, LO og Dansk Arbejdsgiverforening, skal takkes for den indsats, de har lagt i projektets følgegruppe.

Den indledende kortlægning og omfattende survey om danske virksomheders brug af østeuropæisk arbejdskraft blev gennemført i samarbejde med Danmarks Statistik – tak for et godt og konstruktivt samarbejde. Og tak til det store hold af interviewere, der har arbejdet på projektet.

Undervejs i arbejdet viste der sig i dialog med Arbejdsmarkedstyrelsen en mulighed for at få udarbejdet en særlig række data vedrørende østeuropæere på det danske arbejdsmarked. Tak til styrelsens Statistik og Analysekontor for velvilje og imødekommenhed over for at gennemføre disse særkørsler. Det gav en væsentlig ny dimension til det oprindelige projekt.

En tak skal også gå til Forskningsstiftelsen Fafo, der i henholdsvis 2006 og 2009 gennemførte undersøgelser af norske virksomheders brug af østeuropæisk arbejdskraft. Disse undersøgelser har inspireret til denne undersøgelse. Forskere fra Fafo har beredvilligt stillet materiale fra de pågældende undersøgelser til rådighed for FAOS, og Fafo har ved møder og en fortløbende dialog videregivet erfaringer fra deres forskningsarbejde. Vi vil i den forbindelse særligt takke Line Eldring, Jon Erik Dølvik og Rolf K. Andersen.

Klaus Pedersen var ansat på FAOS, da projektet startede, og Klaus var med i det indledende arbejde med at tilrettelægge de forskellige undersøgelser. Tak til Klaus for indsatsen.

Jens Arnholtz har læst og kommenteret udkast til bogens kapitler. Anna Christine Schmidt og Carsten Jørgensen har læst korrektur, og Anna Sonne Eriksen har stået for bogens layout. Tak til alle jer FAOS-kollegaer for indsatsen.

Endelig skal lyde en tak til Department for Business and Politics ved CBS, idet Søren Kaj Andersens arbejde på projektet delvist er blevet finansieret af det såkaldte SONIC-projekt ved dette institut.

Søren Kaj Andersen & Jonas Felbo-Kolding
København, juni 2013

Sammenfatning

Forklaringer på virksomhedernes brug af østeuropæisk arbejdskraft

Det danske arbejdsmarked synes at have forandret sig. En ny gruppe af arbejdstagere, østeuropæerne, er blevet synlige og har skabt debat. Vi har længe haft et fælles nordisk arbejdsmarked, hvor svenskere, nordmænd og til dels også tyskere er kommet til Danmark, når der har været stor efterspørgsel efter arbejdskraft, og hvor danskere omvendt er taget ud for at finde arbejde udenlands, når jobmulighederne var bedre dér. Ved særlig stor efterspørgsel på arbejdskraft, som i forbindelse med 1960'ernes højkonjunktur, har vi set egentlige indvandringsbølger fra bl.a. Tyrkiet og eks-Jugoslavien. Men det, vi ser med de østeuropæiske arbejdstagere, er muligvis anderledes. Det var givetvis højkonjunkturen frem til finanskrisen, som satte gang i danske virksomheders efterspørgsel efter østeuropæiske arbejdstagere, men udviklingen siden da viser lige så tydeligt, at det faktum, at der til stadighed kommer flere østeuropæere til Danmark, intet har med konjunkturer at gøre. I stedet tyder noget på, at arbejdsgivere, der i de gode år før finanskrisen fik oparbejdet praksisser for ansættelse eller anden tilknytning af østeuropæere, er fortsat med at bruge disse arbejdstagere uanset krise og stigende ledighed.

I denne undersøgelse spørger vi, hvorfor er dette sket? Konkret retter vi blikket mod arbejdsgiverne og spørger, hvad er deres motivation for at benytte østeuropæisk arbejdskraft? Baggrunden for at spørge arbejdsgiverne er, at deres efterspørgsel efter disse arbejdstagere har været en afgørende drivkraft bag arbejdsmigrationen fra Østeuropa. Nordiske studier har vist, at de faktiske jobmuligheder i modtagerlandene har været styrende for migrationen, hvilket betyder, at østeuropæerne er søgt derhen, hvor de kan få job (Dølvik og Eldring 2008). Samtidig har vi kunnet konstatere, at de såkaldte overgangsordninger – i Danmark Østaf-talen – slet ikke blev afgørende for omfanget af arbejdsmigrationen til de enkelte nordiske lande. Nok en begrundelse for denne undersøgelse har været, at vi tidligere har spurgt østeuropæerne – konkret polakker – hvorfor de er kommet til landet, og hvad der kendetegner deres løn- og arbejdsvilkår, hvorfor det giver mening nu at fokusere på arbejdsgiverne (Hansen og Hansen 2009).

Hovedspørgsmålene i denne bog omhandler arbejdsgivernes motivation for og erfaringer med at bruge østeuropæisk arbejdskraft. Skyldes det manglende muligheder for at rekruttere dansk arbejdskraft? Er det fordi østeuropæere er en bedre arbejdskraft – mere arbejdsvillige og fleksible? Eller er det simpelthen, fordi de er billigere, altså får en lavere løn, end danskere i tilsvarende job?

Den samlede undersøgelse er bygget op omkring flere datasæt, der alle omhandler en undersøgelsesperiode, som strækker sig fra den 1. marts 2011 til den 29. februar 2012. Formålet er at give et billede af virksomhedernes brug af østeuropæisk arbejdskraft gennem et kalenderår. Tanken er, at en vis andel af østeuropæerne har sæsonarbejde, hvorfor det bliver vigtigt at dække et fuldt år. For det første blev der i samarbejde med Arbejdsmarkedsstyrelsen gennemført en særkørsel vedrørende østeuropæere, der arbejdede i Danmark i undersøgelsesperioden. Denne særkørsel handler om omfang og karakteristika ved enkeltpersoner fra Østeuropa, der har arbejdet i Danmark i perioden. Herefter vendte vi os mod virksomhederne og gennemførte i samarbejde med Danmarks Statistik en kortlægning af private virksomheders brug af østeuropæisk arbejdskraft. I den første del af denne kortlægning blev et repræsentativt udsnit på 2.257 private virksomheder udvalgt med henblik på at identificere de brancher, hvor brugen af østeuropæisk arbejdskraft er særlig udbredt. Da disse brancher og delbrancher var identificeret, blev anden del af kortlægningen gennemført. Denne gang var det den totale gruppe af virksomheder inden for disse brancher og delbrancher, i alt 10.111 virksomheder, der blev forsøgt kontaktet. Dette førte frem til hovedundersøgelsen, hvor 3.265 virksomheder blev kontaktet med et omfattende spørgeskema. Virksomhederne kom fra de fem udvalgte brancher og delbrancher, hvor særligt mange østeuropæere er ansat eller på anden vis tilknyttet, og hvor andelen af brugervirksomheder er udbredt: 1) landbrug, 2) udvalgte dele af industrien (jern- og metalindustrien samt fødevareindustrien), 3) bygge og anlæg, 4) hotel og restauration og 5) rengøring. Det er således bestemte dele af arbejdsmarkedet, der i særlig grad er påvirket af den forandring, som tilstedeværelsen af den østeuropæiske arbejdskraft skaber.

Hovedundersøgelsens datagrundlag består af svar fra 829 virksomheder, der i undersøgelsesperioden brugte østeuropæisk arbejdskraft, samt 541 virksomheder inden for samme brancher og delbrancher, som havde valgt *ikke* at bruge østeuropæisk arbejdskraft. Med andre ord har vi også valgt at spørge virksomheder inden for brancherne med for-

holdsvis mange østeuropæere, hvorfor de har fravalgt brugen af denne arbejdskraft.

Det skal understreges, at her er tale om en undersøgelse, hvor vi spørger virksomheder – typisk en daglig leder eller ejer – om brugen af østeuropæisk arbejdskraft. Ikke mindst fordi der har været stor debat om østeuropæeres løn- og arbejdsvilkår, må vi antage, at der er virksomheder, som ikke ønsker at medvirke i en sådan undersøgelse. Dette kan naturligvis præge de svar, vi får frem, forstået således, at virksomheder med løn og vilkår, der ligger klart under, hvad der ellers er almindeligt for det danske arbejdsmarked, kan være underrepræsenterede i undersøgelsen. Vi har kunnet konstatere et systematisk bortfald af informationer i relation til lønoplysninger om vikarer og udstationerede østeuropæere. Men generelt er der ingen systematik i det generelle bortfald, som indikerer, at nogle grupper skulle være væsentligt underrepræsenterede.

Da den samlede undersøgelse som præsenteres i denne bog bygger på flere store datasæt, betyder det også, at resultaterne af undersøgelsen er ganske omfattende. Gennem bogens kapitler vil mangfoldigheden af disse resultater blive fremlagt. Nogle konklusioner er dog særligt markante. Særligt fire overordnede konklusioner skal fremhæves:

1. *Virksomhederne vælger østeuropæere som arbejdskraft, da de bliver anset for mere arbejdsvillige og fleksible.*
2. *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.*
3. *Østeuropæerne er blevet en fast bestanddel af det danske arbejdsmarked.*
4. *Brancherne med østeuropæere er i meget varierende grad del af det organiserede arbejdsmarked (medlem af arbejdsgiverorganisation, overenskomstdækket mv.).*

I det følgende skal vi uddybe disse fire overordnede konklusioner.

Konklusion 1

Virksomhederne vælger østeuropæere som arbejdskraft, da de bliver anset for mere arbejdsvillige og fleksible.

Det vigtigste motiv for at benytte østeuropæisk arbejdskraft er for den største andel af virksomhederne 'mangel på kvalificeret dansk arbejdskraft'. Det angiver 42 % af virksomhederne. Dette handler tilsyneladende ikke om egentlige faglige kompetencer, men om at østeuropæere bliver oplevet som bl.a. 'mere arbejdsvillige', har 'mindre sygefravær'. og bliver anset for 'mere fleksible i forhold til tilrettelæggelse af arbejdstiden'. Østeuropæere vil ofte opleve lønninger i Danmark, som ligger mindst fire til fem gange højere end for tilsvarende arbejde i hjemlandet, hvilket antageligt kan være en stærk motivationsfaktor for den enkelte, der kommer hertil. Den østeuropæer, der er kommet til Danmark for at tjene penge i en kortere eller længere periode, og måske ikke har nogen familie med, bliver givetvis oplevet som en attraktiv arbejdskraft i mange af de undersøgte virksomheder. 6 % af virksomhederne angiver som det vigtigste motiv for at bruge østeuropæere, at de ikke havde danske ansøgere. Set i relation til det dominerende udsagn om, at mangel på kvalificeret arbejdskraft er det vigtigste motiv for at benytte østeuropæere, kan det tolkes således, at der oftest vil være danske ansøgere til de pågældende stillinger, men at østeuropæerne har 'kvalifikationer', der gør, at de bliver foretrukket af virksomhederne. Overordnet peger dette på, at konkurrencen om jobbene inden for de undersøgte brancher er blevet skærpet.

Konklusion 2

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.

De lønoplysninger, virksomhederne giver, viser, at den gennemsnitlige timeløn for østeuropæerne i undersøgelsen ansat i en dansk virksomhed er 128 kr. Ser man på de enkelte brancher i undersøgelsen, fordeler den gennemsnitlige timeløn sig i tre grupper. Én gruppe bestående af udvalgte dele af industrien samt bygge og anlæg – de to brancher med flest faglærte, hvor den gennemsnitlige timeløn ligger på ca. 140 kr. Én 'gruppe' bestående af rengøring, hvor den tilsvarende timeløn er ca. 130

kr. Og endelig en sidste gruppe bestående af hotel og restauration samt landbrug – to brancher med primært ufaglært arbejdskraft, hvor den gennemsnitlige timeløn er på 120 kr. Gennemsnitslønnen for ansatte i de forskellige brancher kan dog godt dække over markante lønforskelle inden for branchen. Det viser sig bl.a., at de 10 % lavestlønnede inden for landbrug ifølge arbejdsgiverne får 85 kr. i timen i gennemsnit, mens den tilsvarende gruppe inden for hotel og restauration får 105 kr. De 10 % højestlønnede inden for rengøring tjener i gennemsnit 148 kr. i timen., mens de tilsvarende grupper inden for udvalgte dele af industrien samt bygge og anlæg tjener henholdsvis 172 kr. og 170 kr. pr. time i gennemsnit.

Samlet set tegner disse lønoplysninger fra arbejdsgiverne et billede, hvor de fleste østeuropæere ansat i danske virksomheder får en løn, der ligger tæt ved eller lidt over mindstebetalingssatserne i de gældende overenskomster i de undersøgte brancher. Der er dog grupper blandt de 10 % lavestlønnede, hvis lønniveau ligger under mindstebestemmelserne i overenskomsterne.

Det er vigtigt at understrege, at disse lønoplysninger udelukkende omhandler østeuropæere direkte ansat i danske virksomheder. Det skal også nævnes, at vi har spurgt ind til den 'gennemsnitlige' timeløn ved kontakten til virksomhederne, hvilket giver en usikkerhed om de faktiske lønforhold for de enkelte ansatte. Af de her nævnte lønoplysninger fremgår det heller ikke, hvordan det ser ud med de samlede lønomkostninger, herunder f.eks. vedrørende feriepenge og pensionsbidrag.

Den timeløn, vi har forsøgt at spørge ind til, når vi kontaktede virksomhederne, er den såkaldte smalfortjeneste, hvilket vil sige løn uden forskellige tillæg for f.eks. overarbejde, pensionsbidrag m.m. På den baggrund har vi sammenlignet østeuropæernes løn med smalfortjenesten for danske lønmodtagere i tilsvarende jobfunktioner. Det skal understreges, at der er en vis usikkerhed forbundet med en sådan sammenligning. Der er tale om forskellige datakilder, og der kan være forhold vedrørende f.eks. den faktiske jobfunktion og anciennitet, som spiller ind her. Med disse forbehold in mente viser det sig, at den gennemsnitlige timeløn for østeuropæerne ansat i danske virksomheder er lavere end danske arbejdstageres timeløn i alle fem undersøgte brancher. Der er dog variationer i forhold til, hvor stor forskellen mellem de to gruppers lønninger er. Mens danske arbejdstagere inden for landbrug samt bygge og anlæg får henholdsvis 19 % og 16 % mere i timen i gennemsnit end østeuropæiske arbejdstagere, er forskellen inden for udvalgte dele af industrien samt hotel og restauration henholdsvis 10 %

og 12 %. Inden for rengøring finder vi den mindste forskel, idet danske ansatte kun tjener 6 % mere end østeuropæerne. Det kan tilføjes, at disse lønforskelle svarer meget godt til, hvad der kom frem i en tidligere undersøgelse, da vi spurgte polakker om deres løn (Hansen og Hansen 2009).

Vi forsøgte i denne undersøgelse også at spørge til udstationeredes og vikarers løn, men de kontaktede virksomheder, der angav, at de havde haft østeuropæiske udstationerede eller vikarer tilknyttet i undersøgelsesperioden, kunne eller ville generelt ikke fortælle noget om disse gruppers løn. Det var blot 21 % af virksomhederne, der havde haft østeuropæere tilknyttet via underentreprenører, som kom med brugbare svar om den gennemsnitlige timeløn. På den baggrund er det ikke muligt at sige noget repræsentativt om de udstationeredes lønforhold.

Konklusion 3

Østeuropæerne er blevet en fast bestanddel af det danske arbejdsmarked.

Ser vi lidt mere overordnet på virksomhedernes motivation for at benytte østeuropæere, så tyder meget på, at den økonomiske højkonjunktur og den historisk lave ledighed i årene frem mod finanskrisen skabte et ekstraordinært behov for arbejdskraft i Danmark med flaskehalse inden for flere sektorer. Dette fik mange arbejdsgivere til at forsøge at rekruttere udlændinge og her ikke blot f.eks. svenskere og tyskere, som traditionelt er blevet trukket til Danmark under højkonjunkturer. Med EU-udvidelsen i 2004 kom der en meget mere direkte mulighed for at rekruttere østeuropæere. Denne rekruttering under højkonjunkturen har tilsyneladende fået en blivende effekt. Nu svarer næsten 80 % af brugervirksomhederne, at østeuropæerne er blevet 'en del af den ordinære drift', mens knap 20 % fortæller, at de benytter østeuropæere i perioder, når der er særlig travlt. Østeuropæisk arbejdskraft er med andre ord ikke længere kun en del af løsningen i spidsbelastningsperioder. De er blevet en fast bestanddel af det danske arbejdsmarked uafhængig af økonomiske konjunkturer.

Vi kan også se, at når virksomheder med østeuropæere har været tvunget til at reducere arbejdsstyrken, så er det godt halvdelen af virksomhederne, som fortæller, at de har reduceret den danske såvel som den østeuropæiske gruppe af ansatte eller på anden måde tilknyttede. Med andre ord peger det på, at østeuropæerne ikke har stået forrest i køen, når arbejdsstyrken skulle reduceres. Tendensen er dog anderledes, når det gælder nye ansættelser. Her fortæller godt 80 % at have

øget arbejdsstyrken med danskere, mens godt 50 % har taget nye østeuropæere ind. Brugervirksomhederne er således generelt set mere tilbøjelige til at (ny)ansætte dansk.

Vedrørende ansættelsesformer eller andre mulige tilknytningsformer (f.eks. udstationerede og vikarer) svarer klart størstedelen af virksomhederne, at de fastansætter østeuropæerne. Det drejer sig om tre fjerdedele af brugervirksomhederne. Knap 40 % oplyser, at de har ansatte på tidsbegrænsede kontrakter, og knap 20 % oplyser, at de er ansat hos underentreprenører. Flere bruger altså forskellige kontraktformer. Det er særligt inden for bygge- og anlægsbranchen, at virksomhederne tilknytter østeuropæisk arbejdskraft gennem underentreprenører, som indlejet arbejdskraft og i form af selvstændige/enkeltmandsfirmaer. Mens knap en tredjedel af brugervirksomhederne inden for bygge og anlæg benytter sig af ansatte hos underentreprenører, er det samme tilfældet for godt 10 % af virksomhederne inden for udvalgte dele af industrien og rengøring. Tilknytningen af arbejdskraft i form af selvstændige/enkeltmandsfirmaer er særlig udbredt indenfor bygge og anlægsbranchen.

Konklusion 4

Brancherne med østeuropæere er i meget varierende grad del af det organiserede arbejdsmarked (medlem af arbejdsgiverorganisation, overenskomstdækket mv.).

Man kan anlægge forskellige perspektiver på disse særlige branchedynamikker. Et perspektiv omhandler, i hvor høj grad virksomhederne i den pågældende branche er en del af eller integreret i, hvad vi kalder det organiserede danske arbejdsmarked. Det handler i første omgang om medlemskab af arbejdsgiverorganisation og overenskomstdækning. Vi ved fra oplysningerne fra virksomhederne, at hvis virksomheden er medlem af en arbejdsgiverforening og/eller er overenskomstdækket, så aflønnes der højere, end hvis det ikke er tilfældet. Der vil ligeledes ofte være tillidsrepræsentanter og f.eks. være indgået aftaler om tilrettelæggelsen af arbejdstiden.

Umiddelbart deler dette perspektiv de undersøgte brancher i tre grupper. For det første landbrug og rengøring, hvor omkring halvdelen af virksomhederne angiver at være medlem af en arbejdsgiverorganisation og at være overenskomstdækket. I landbruget angiver 70 % af virksomhederne, at man ikke har tillidsrepræsentant, i rengøring er det tilsvarende tal 44 %. Det er kendetegnende, at der inden for disse brancher er en forholdsvis sporadisk eller slet ingen kontakt til de faglige

organisationer, hvilket også hænger sammen med en forholdsvis lav organisationsgrad på lønmodtagersiden.

Heroverfor står for det andet bygge og anlæg samt de udvalgte dele af industrien. Her angiver op mod 90 % af virksomhederne at være medlem af en arbejdsgiverorganisation samt overenskomstdækket. Det er på lønmodtagersiden modsvaret af en forholdsvis høj organisationsgrad, hvilket understreger tilstedeværelsen af forholdsvis stærke organisationer på både arbejdsgiver- og lønmodtagersiden. Der er dog en markant forskel på konsekvenserne af østeuropæerne i bygge og anlæg sammenlignet med de udvalgte dele af industrien. Det drejer sig om, at udstationerede østeuropæere udgør langt størstedelen af østeuropæerne i bygge og anlæg. Tidligere undersøgelser peger på, at løn og arbejdsvilkår for denne gruppe ligger betragteligt lavere, end hvad der ellers kendetegner denne branche. Det forhold, at 60 % af virksomhederne angiver, at brug af underentreprenører med udstationerede østeuropæere giver en reduktion af omkostninger, kan pege i samme retning.

Sådan omtrent midt imellem disse brancher ligger hotel og restauration, hvor medlemskab af arbejdsgiverorganisation og overenskomstdækning ligger på et mellemniveau i forhold til de ovennævnte yderpunkter. Samtidig er der tale om erhverv, hvor vi må antage, at mange af østeuropæerne har lavt kvalificeret, måske ufaglært, arbejde.

Som dette umiddelbart illustrerer, så tegner der sig et ret sammensat billede, når vi betragter brancherne, og hvorvidt de er en del af og integreret i det organiserede danske arbejdsmarked.

Østeuropæerne på det danske arbejdsmarked – omfang og karakteristika

Ud over de overordnede hovedkonklusioner skal en række mere grundlæggende informationer om virksomhederne og brugen af østeuropæisk arbejdskraft fremhæves.

Flest østeuropæere arbejder inden for rengøring, landbrug, bygge og anlæg, de udvalgte dele af industrien (jern- og metalindustrien og fødevarerindustrien), handel, hotel og restauration samt transport. Hvad angår de øvrige dele af det private arbejdsmarked, så er det antalsmæssigt forholdsvis små grupper af østeuropæere, vi finder dér. Den indledende kortlægning viste, at 9 % af samtlige danske virksomheder i den private sektor på tværs af brancher benyttede østeuropæisk arbejdskraft inden for undersøgelsesperiodens 12 måneder. Når vi herefter ser på, hvor stor en andel af samtlige virksomheder inden for de enkelte brancher, der havde østeuropæere ansat eller tilknyttet på anden vis (f.eks. via

udstationering), skiller nogle brancher sig ud. Vores indledende kortlægning med fokus på de udvalgte brancher viste, at 42 % af samtlige landbrug, herunder hører også skovbrug og planteskoler, benyttede østeuropæisk arbejdskraft. Det samme var tilfældet for 38 % af hotellerne. Inden for de udvalgte dele af industrien var brugerandelen 27 %, inden for rengøring 23 % og inden for restauration 20 %. Bygge og anlæg fremkom med en brugerandel på 8 %. Et særligt forbehold over for brugerandelen i bygge og anlæg er, at her fylder udstationering fra bl.a. polske virksomheder meget. Det kan betyde en undervurdering af brugerandelen samtidig med, at f.eks. polske virksomheder, der entrerer direkte med f.eks. private husstande i Danmark, ikke optræder i vores undersøgelse, da virksomhederne er kontaktet på basis af dansk CVR-nummer. Dette fører i sig selv til en undervurdering af udbredelsen. Underrepræsentation kan også opstå, hvis vi ikke har fået kontakt til personer i danske entreprenørvirksomheder eller hos bygherrer, der har været i stand til og villige til at oplyse om indgåede kontrakter med tjenesteydere (underentreprenører).

Det samlede antal østeuropæere, der arbejder i Danmark, er steget støt hen over de sidste knap 10 år. Dette er sket på trods af finanskrisen og det efterfølgende fald i beskæftigelsen i Danmark. Tilsammen udgjorde ansatte og udstationerede østeuropæere i den 12 måneder lange undersøgelsesperiode 64.329 personer. Omregnet til fuldtidsbeskæftigede er der tale om noget nær en halvering af dette tal. Det hører med, at registreringen af udstationerede givetvis ikke er fuldstændig, men er præget af en vis underregistrering. Generelt viser opgørelserne, at vi har fået en i et historisk perspektiv omfattende arbejdsmigration fra først og fremmest Polen, men også andre central- og østeuropæiske stater. Det er et særligt træk ved arbejdsmigrationen fra Østeuropa, at forholdsvis mange tilsyneladende arbejder her i en begrænset tidsperiode og derefter vender hjem igen. Nogle kommer muligvis tilbage for at tage nok en arbejdsperiode her i landet – den såkaldte cirkulære migration – og atter nogle, men nok forholdsvis få, har en pendler-lignende adfærd med hyppige ture frem og tilbage mellem hjemlandet og det danske arbejdsmarked. Det er væsentligt her, at korttidsmigrationen bliver understøttet af den fælles europæiske regulering, herunder ikke mindst muligheden for, at virksomheder i andre EU-lande kan udstationere hjemlig arbejdskraft med henblik på at løse opgaver i f.eks. den danske bygge- og anlægssektor.

Ser man på det samlede billede af virksomhedernes størrelse og omfanget af virksomheder, der benytter østeuropæere, fremkommer der et

sammensat billede. For det første er mange af virksomhederne, der benytter denne arbejdskraft, små, idet 42 % af alle virksomhederne med østeuropæere har mellem fem og ni ansatte – det hænger dog også sammen med den generelle erhvervsstruktur i Danmark. De små virksomheder har generelt ikke mange østeuropæere ansat eller tilknyttet på anden vis; mere end halvdelen af brugervirksomhederne har haft 1-4 østeuropæiske arbejdstagere ansat eller tilknyttet inden for de seneste 12 måneder. Det er også klart, at andelen af virksomheder, der benytter østeuropæere, samlet set stiger med størrelsen. Der er forholdsvis mange større virksomheder, der har relativt mange ansat eller tilknyttet, idet mere end 100 af undersøgelsens virksomheder med østeuropæisk arbejdskraft, svarende til 13 %, har haft 20 eller flere ansat eller tilknyttet i perioden. Som vi vender tilbage til senere, skyldes dette til dels strukturelle forskelle mellem de undersøgte brancher: Der er mange små landbrug og rengøringselskaber med få østeuropæere, og der er ligeledes en større gruppe virksomheder inden for de udvalgte dele af industrien med relativt mange østeuropæere ansat eller tilknyttet.

Virksomhederne og østeuropæerne – fremtidige perspektiver

I det følgende skal vi kort ridse nogle perspektiver op på baggrund af den samlede undersøgelses resultater. Det handler her om, hvad vi kan forvente os fremover vedrørende omfanget af arbejdsmigrationen fra Østeuropa; hvilke brancher de vil arbejde i samt spørgsmålet om, hvorvidt flere vil blive ansat direkte i danske virksomheder, eller om mange fortsat vil være tidsbegrænset tilknyttet via f.eks. udstationering.

Vi har set, at antallet af østeuropæere, der arbejder i Danmark, er steget i de senere år trods krisen og en generelt faldende beskæftigelse herhjemme. Man kan spørge, hvordan dette vil udvikle sig fremover. Vil der fortsat komme stadig flere hertil? Eller vil udviklingen stabilisere sig, således at et vist andel bosætter sig i Danmark og en anden forholdsvis stabil andel vil komme hertil på mere midlertidig basis? Et umiddelbart svar – som dog ikke svarer direkte på spørgsmålet – vil være, at virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft, og her konkret østeuropæere, vil være afgørende. Ser vi på de virksomheder, der i dag benytter østeuropæisk arbejdskraft, er svaret ganske entydigt, at de også fremover vil benytte østeuropæerne som del af den ordinære drift. Yderligere angiver mange, at i tilfælde af spidsbelastninger vil de også bruge østeuropæere. Meget få vil slet ikke udnytte denne mulighed. Samtidig viser undersøgelsen også, at de samme virksomheder med

østeuropæere ansat eller tilknyttet oftere har ansat danskere end østeuropæere i undersøgelsesperioden. Her er altså ikke tale om, at man konsekvent erstatter danskere med østeuropæere. Snarere er det en både/og-løsning.

Man kan endvidere spørge, om vi fremover vil se, at der kommer mange østeuropæere ind i andre brancher end dem, vi har undersøgt her. For det første må det nævnes, at vi allerede i dag finder østeuropæere i brancher, dog i et mindre antal, som ikke har været en del af denne undersøgelse. Det gælder først og fremmest inden for transport og handel. Dernæst kan man spørge, om vi fremover vil se østeuropæere i større antal arbejde i andre brancher end de her nævnte. Atter vil det umiddelbare svar være, at det vil komme an på efterspørgslen. Skulle der komme et økonomisk opsving samtidig med, at vi ser en demografisk ændring slå igennem i form af færre personer i den arbejdsdygtige alder, kan det komme til at betyde, at arbejdsgivere i andre brancher vælger at rekruttere østeuropæere. Kigger vi f.eks. mod Norge, hvor der gennem en længere årrække har været en mere generel mangel på arbejdskraft, finder vi østeuropæere i langt flere dele af industrierhvervene samt inden for f.eks. pleje- og sygeplejeområderne.

Der er dog et paradoks, som allerede i dag træder frem i forbindelse med det stigende antal østeuropæere på det danske arbejdsmarked. I perioden fra slutningen af 2008 og frem til begyndelsen af 2012 voksede antallet af ufaglærte ledige i Danmark fra omkring 30.000 til godt 60.000 fuldtidspersoner (AE 2013). Det er i samme periode, vi ser, at der samlet set arbejder stadig flere østeuropæere i Danmark, som får beskæftigelse inden for brancher, hvor der i vid udstrækning er tale om ufaglært arbejde. Dette paradoks bliver forstærket af, at der generelt sker en udvikling på det danske arbejdsmarked, hvor efterspørgslen efter ufaglært arbejdskraft falder. Et fald, som vil fortsætte i de kommende år. Der findes flere prognoser for, hvordan efterspørgslen vil udvikle sig, men blandt andre har AE udregnet, at fra 2010 til 2020 vil efterspørgslen efter ufaglært arbejdskraft falde med mere end 210.000 personer. Samtidig vokser behovet for uddannet arbejdskraft (AE 2011). Dette giver i sig selv en udfordring med henblik på at sikre opkvalificering og beskæftigelse for de grupper, der i dag ikke har en faglig uddannelse. Samtidig understreger det paradokset i, at udlændinge – i denne sammenhæng østeuropæere – i stigende omfang udfører ufaglært arbejde i Danmark. Vender vi blikket mod østeuropæernes løn- og ansættelsesvilkår, tyder både denne undersøgelse og tidligere studier på, at direkte ansættelse i en dansk virksomhed giver større sandsynlighed for løn og vilkår, der

svarer til de gældende overenskomster. På den baggrund kan man spørge, om østeuropæerne fremover i højere grad vil blive ansat i danske virksomheder frem for at få en tilknytning som udstationeret, vikar eller lignende? Undersøgelser fra Norge har vist, at der er en tendens til, at flere af østeuropæerne over tid bliver fastansat i de norske virksomheder (Fafo 2009:15). Kan man forestille sig, at stadig flere danske virksomheder på lignende vis vil fastansætte østeuropæerne? Ja, det er i hvert fald ikke usandsynligt. Men der lader dog til at være, hvad man kan kalde mere strukturelle forklaringer på den midlertidige brug af østeuropæisk – og muligvis også anden udenlandsk – arbejdskraft i nogle af de undersøgte brancher. Det er f.eks. en velkendt praksis i byggeriet, at entreprenørvirksomheder i et begrænset omfang fastansætter. Derimod hyrer virksomhederne ind i relation til de enkelte opgaver, der kommer. Med andre ord er den udbredte brug af midlertidige ansættelser en del af organiseringen af arbejdsopgaverne i branchen. Hertil kommer, at det også er en velkendt del af branchens struktur, at byggherrer eller hovedentreprenører hyrer underentreprenører ind i relation til bygge- og anlægsopgaver. På et åbent marked lægger dette op til og er ligefrem et knæsat princip i EU-reguleringen, at udenlandske entreprenører – f.eks. polske – kan byde ind på opgaver på lige fod med danske entreprenører. Denne struktur for organisering af opgaver vil givetvis ikke forandre sig. Ser vi mod andre brancher som f.eks. landbrug og gartnerier samt hotel og restauration, finder vi en hel del sæsonarbejde, som givetvis et godt stykke hen ad vejen bygger på midlertidige ansættelser, eventuelt i form af brug af vikarer, og antageligt også vil gøre det i fremtiden.

De østeuropæere, der kommer hertil, er et spejlbillede af den forholdsvis sammensatte måde, hvorpå de bliver ansat eller på anden måde tilknyttet danske virksomheder i kortere eller længere perioder. Vi ved, at der er stadig flere østeuropæere, der har valgt at bosætte sig i Danmark. Man kan formode, at de generelt stille og roligt vil blive integreret på det danske arbejdsmarked – at de får fastansættelser og både vil forvente og kræve, at de får løn- og arbejdsvilkår som danskere i øvrigt har. Men der er også andre grupper af østeuropæere, der er meget mobile, og som måske vender tilbage hver sommer i forbindelse med sæsonarbejde (cirkulær migration) eller i kortere eller længere perioder arbejder her, mens de fortsat er bosat i hjemlandet (pendlere). Dette peger på, at løn- og arbejdsvilkår varierer ganske meget for de østeuropæere, der er kommet til Danmark i de senere år. Her finder vi i den ene ende af skalaen personer, der har bosat sig her, eller er på vej til at gøre

det, og som har et arbejdsliv, der grundlæggende svarer til, hvad danskere har. I denne gruppe finder vi først og fremmest polakker. I den anden ende af skalaen finder vi personer, der arbejder her midlertidigt – måske som ansat i f.eks. landbruget, måske som udstationeret eller vikar fra et østeuropæisk bureau. Generelt vil de være bosat i hjemlandet. I denne gruppe finder vi bl.a. rumænere og bulgarere. Et bud på den fremtidige udvikling er, at denne diversitet fortsat vil eksistere på grund af bl.a. de ovennævnte strukturelle forhold. Dog kan man forestille sig, at vi vil se en stadig større andel af østeuropæerne bosætte sig i Danmark.

Under alle omstændigheder peger udviklingen på, at der kan komme flere østeuropæere, der bosætter sig i Danmark, men samtidig også flere, der arbejder her på midlertidig basis. Udviklingen kan meget vel få betydning for størrelsen og sammensætningen af den fremtidige arbejdsstyrke i Danmark og dermed også få konsekvenser for vores forestillinger om de arbejdskraftmæssige udfordringer, som den demografiske udvikling stiller os over for.

1 Indledning – udvidelsen af arbejdsmarkedet

I 2004 blev EU udvidet med otte nye medlemsstater; Polen, Estland, Letland, Litauen, Tjekkiet, Slovakiet, Slovenien og Ungarn. Fra 2007 kom yderligere Bulgarien og Rumænien med i EU. Udvidelsen betød, at de nye medlemsstater blev en del af EU's indre marked, hvorfor arbejdstagere og virksomheder fra disse lande fik mulighed for at bevæge sig frit på de vesteuropæiske arbejdsmarkeder og omvendt.

Forventningen var, at kun et forholdsvis begrænset antal østeuropæere ville komme til Vesteuropa for at arbejde. Det viste sig dog hurtigt, at den højkonjunktur, vi oplevede i årene umiddelbart efter udvidelsen, fik ganske mange østeuropæere til at rejse mod vest. I Norden så vi først og fremmest mange komme til Norge – en udvikling, der allerede havde været på vej før 2004 på grund af arbejdskraftmangel i Norge. Danmark kom dog hurtigt med. Særligt var det i byggeriet og inden for det grønne område, at primært polakker og baltre fandt arbejde. I disse år blev det tydeligt, at det danske arbejdsmarked var forandret. Hvor vi tidligere havde set, at svenskere og tyskere kom til Danmark for at arbejde, når der var særligt gode jobmuligheder her – og at danskere søgte til de samme to lande, når det forholdt sig omvendt – så kom der nu også arbejdstagere fra nabolandene mod sydøst. Den samlede arbejdsstyrke, danske virksomheder kunne trække på, var blevet udvidet.

Fra 2008, hvor finanskrisen ramte, skete der et fald i tilgangen af arbejdskraft fra Østeuropa. Det var ikke overraskende, da nogle af de brancher, hvor østeuropæerne i større omfang havde været til stede, var blevet hårdt ramt af krisen. Det gjaldt fx byggeriet. Men ser vi på, hvor mange østeuropæere der samlet set har arbejdet i Danmark i de seneste år – de såkaldte bestandstal – så ligger de forholdsvis stabilt, endda med en svag stigning. Med andre ord er der trods økonomisk lavkonjunktur stadig et relativt stort antal østeuropæere, der arbejder i Danmark. Hvorfor er det tilfældet? Hvad er arbejdsgivernes motivation for at bruge østeuropæisk arbejdskraft? Dette er to af hovedspørgsmålene i denne rapport, der overordnet har til formål at analysere danske virksomheders brug af østeuropæisk arbejdskraft. Det omhandler her den arbejds-kraftstrategi eller -praksis, som virksomheder har udviklet i relation til brugen af østeuropæisk arbejdskraft. Hovedspørgsmål i relation hertil er *for det første*, hvor stor en andel af danske virksomheder der benytter

østeuropæisk arbejdskraft, samt i hvilke brancher dette særligt sker. *For det andet* spørgsmålet om, i hvor stor udstrækning østeuropæerne bliver fastansat i modsætning til tidsbegrænsede ansættelser eller tilknytning som udstationeret arbejdskraft eller andre former for midlertidigt arbejdsophold. Dette spørgsmål er begrundet af, at det tilsyneladende er en forholdsvis stor andel af østeuropæerne, der arbejder i Danmark på en eller anden form for tidsbegrænset arbejdsophold. *For det tredje* undersøger rapporten bredt arbejdsgivernes motivation for at benytte den østeuropæiske arbejdskraft, samt omvendt også hvorfor andre arbejdsgivere i brancher, hvor der ellers er en udbredt brug af østeuropæisk arbejdskraft, fravælger brugen af disse arbejdstagere. *For det fjerde* bliver løn og arbejdsforhold belyst. Det sker, da vi ved fra tidligere undersøgelser, at nogle grupper af østeuropæere har meget lange arbejdsdage samt lønninger, der ligger klart under det gældende overenskomstmæssige niveau (Hansen og Andersen 2008). Dette er ofte blevet omtalt som problemer med 'social dumping'.

Når vi her sætter fokus på virksomhederne og deres brug af østeuropæisk arbejdskraft skyldes det dels, at der ikke er gennemført en større systematisk undersøgelse af virksomhedernes strategier og praksis på dette område samt af de motiver, der ligger bag virksomhedernes valg af denne arbejdskraft. Dels er netop virksomhedernes valg på dette område tilsyneladende afgørende for den samlede arbejdsmigration. Tidligere undersøgelser peger nemlig på, at arbejdsmigrationen fra de østeuropæiske lande i vid udstrækning er efterspørgselsfølsom; med andre ord er det først og fremmest arbejdsgivernes efterspørgsel efter østeuropæisk arbejdskraft, som bliver bestemmende for omfanget af arbejdsmigrationen. Et illustrativt eksempel på dette var de såkaldte overgangsordninger, der i årene efter 2004 i flere vesteuropæiske lande regulerede vilkårene for tilgangen af østeuropæere. Danmark og Norge indførte forholdsvis ens regler, der gav fri adgang, men stillede krav til løn og ansættelsesforhold. Sverige valgte ikke at indføre nogen overgangsordning. Alligevel blev det klart Norge og dernæst Danmark, der tiltrak det største antal østeuropæere. Denne udvikling kan udlægges som en illustration af, at reglerne for overgangsordningerne ikke har været styrende for, hvor mange østeuropæere der ville komme – omfanget af arbejdsmigrationen har snarere været styret af efterspørgslen. Med andre ord peger det på, at det er virksomhedernes ønske om at benytte østeuropæere, som først og fremmest driver denne udvikling (Dølvik og Eldring 2005, Hansen og Andersen 2008, Pedersen og Andersen 2007, 2008).

Arbejds migrationsbølger og ændringer i reguleringen

Set i et historisk perspektiv har vi i flere omgange set bølger af udlændinge komme til Danmark for at arbejde, først og fremmest udløst af arbejdskraftmangel i landet. Hen over de sidste hundrede år har arbejdstagere fra vores umiddelbare nabolande – Tyskland, Sverige og Norge – søgt til Danmark. Omvendt har danske arbejdstagere også søgt til nabolandene, når beskæftigelsesmulighederne var få herhjemme.

Af andre særlige migrationsbølger til Danmark kan det nævnes, at som det har været tilfældet i de senere år, så kom der også polakker til Danmark for at arbejde i årene fra midten af 1890'erne og frem til slutningen af 1920'erne. Det var de såkaldte 'roepolakker', der i første omgang kom som sæsonarbejdere og primært arbejdede på Lolland-Falster. Højdepunktet i denne indvandring kom i 1914, hvor 14.000 polakker arbejdede i landet. Deres tilstedeværelse skabte debat om dårlige arbejdsvilkår og lønpres. Opgørelser af løn og arbejdstid tyder på, at polakkerne fik en lavere løn end danskerne¹. En af konsekvenserne af debatten var Polaklovene fra 1908 og 1912, der bl.a. stillede krav om kontrakt og arbejdsbog, som kunne dokumentere udbetalt løn. I 1929 blev der sat et politisk stop for polakkernes adgang til det danske arbejdsmarked. 3-4.000 af polakkerne endte med at blive i Danmark (Østergaard 2007:298-303, Kolstrup 2010:kap. 2).

I 1953 fik vi en ny udlændingelov, der var en bemyndigelseslov og derfor ikke indeholdt detaljerede regler for udstedelse af opholds- og arbejdstilladelse. De nærmere regler blev i stedet fastlagt gennem administrative bestemmelser i form af bekendtgørelser og cirkulærer, der kunne ændres, når og hvis arbejdskraftbehovet forandrede sig.

Vedtagelsen i 1954 af den fællesnordiske pasunion og det fælles nordiske arbejdsmarked gav mulighed for, at nordiske statsborgere frit kunne bosætte sig og arbejde i et andet nordisk land. Målsætningen hermed var at samarbejde om fuld beskæftigelse og udvidelse af arbejdsstyrken ved at give mulighed for, at ledige kunne bevæge sig derhen, hvor der var job at få. Hermed var der åbnet for, at arbejdstagere i Norden frit kunne vandre over grænserne.

Den positive økonomiske udvikling og opbygningen af velfærdsstaten op gennem 1960'erne førte til en generel mangel på arbejdskraft – ikke bare i Danmark, men også i landene omkring os. Dette var baggrunden for, at de såkaldte gæste- eller fremmedarbejdere kom til

¹ For en nærmere beskrivelse af opgørelserne se Kolstrup 2012: 102-105.

Danmark – og resten af Vesteuropa – i denne periode. De arbejdere, der kom til Danmark, kom fortrinsvis fra Tyrkiet, Jugoslavien og Pakistan. Reguleringen af indvandringen var liberal i den forstand, at det var muligt at rejse ind på turistvisum for herefter at få et arbejde og hente en arbejdstilladelse og opholdsbevis hos den lokale politimyndighed. Fagbevægelsen var bekymret for løntryk og krævede, at de fremmede skulle have samme løn- og ansættelsesvilkår som danskere i tilsvarende stillinger. I medierne var der historier om underbetaling, men generelt lykkedes det fagbevægelsen at organisere mange af gæstearbejderne, hvilket må ses i lyset af, at mange blev ansat i jern- og metalindustrien, hvor fagbevægelsen stod stærkt. Opgørelser viser, at en meget stor andel var ufaglærte (Sane 2000:295).

I 1970 blev der indført et stop for nye førstegangsarbejdstilladelser, og fornyelser af arbejdstilladelser skulle nu indhentes i danske konsulater inden afrejsen hertil. I november 1973 suspendede arbejdsministeren – efter drøftelse med arbejdsmarkedets organisationer – alle tidligere bestemmelser om fremmedarbejderkvoter. Hermed var der indført et indvandringsstop (Østergaard 2007:345-359). Udstedelsen af arbejdstilladelser til tyrkere, jugoslavere og i det hele taget andre grupper af ikke-vestlige indvandrere toppede i 1970, hvor der udstedtes knap 10.000 arbejdstilladelser til ikke-vestlige arbejdstagere². Herefter faldt tilgangen brat, angiveligt som følge af stoppet for nye førstegangsarbejdstilladelser. Det samlede antal af personer med en arbejdstilladelse fra de ikke-vestlige lande var ved udgangen af 1970 oppe på omkring 20.000, og op gennem den første halvdel af 1970'erne forandrede dette tal sig stort set ikke³.

Ved indgangen til 1973 var Danmark blevet medlem af EF og var dermed også blevet en del af det fælles europæiske arbejdsmarked. Den fri bevægelighed for arbejdstagere er et grundlæggende princip, der går tilbage til etableringen af Det Europæiske Fælleskab i 1957. Det har op gennem årene dog ikke været anderledes end, at kun meget få europæere arbejder i udlandet. Heller ikke senere, da fællesskabet blev udvidet i 1981 med Grækenland og i 1985 med Spanien og Portugal, førte det til nogen arbejdsmigration af betydning til Danmark. En relativ høj arbejdsløshed på 8-10 % i disse år var givetvis medvirkende til, at arbejds-

² Ikke-vestlige lande omfatter her Afrika, Asien (minus Japan og Kina), Tyrkiet, Jugoslavien og statsløse. Kilde: Statistisk Årbog 1971, side 71, "Antal udlændinge med arbejdstilladelse".

³ Kilde: Statistisk Årbog 1975, side 52, "Antal udlændinge med arbejdstilladelse".

tagere fra de på daværende tidspunkt nye medlemsstater ikke kom til Danmark i et nævneværdigt antal.

Op til udvidelsen af EU med otte øst- og centraleuropæiske stater i 2004 var der i fagbevægelsen bekymring for omfanget af en eventuel arbejdsmigration fra øst og effekten på løn og arbejdsvilkår. Denne bekymring fandtes også i andre EU-medlemsstater, hvilket førte til en fælles EU-regulering, der gav mulighed for at etablere nationale overgangsordninger vedrørende øst- og centraleuropæeres adgang til arbejdsmarkedene i vest. Danmark indførte 1. januar 2004 en overgangsordning vedrørende østeuropæiske arbejdstageres adgang til det danske arbejdsmarked. Den såkaldte Østaf-tale åbnede det danske arbejdsmarked for arbejdstagere fra de nye medlemslande, men stillede krav om, at de blev ansat "... på overenskomstmæssige vilkår, eller på vilkår der på anden måde er sædvanlige for det danske arbejdsmarked."⁴ Således var det i udgangspunktet nødvendigt for østeuropæerne at opnå en opholds- og arbejdstilladelse, før de kunne påbegynde arbejde i Danmark. I de efterfølgende år blev reglerne lempet i et par omgange for endeligt at blive udfaset 1. maj 2009. Dette skete i overensstemmelse med EU-reglerne for disse overgangsordninger.

Vores nabolande reagerede som nævnt forskelligt på udvidelsen af det europæiske arbejdsmarked. Norge, der ikke er EU-medlem, men som via deres EØS-aftale er en del af det indre marked, og derfor skal følge reguleringen omkring dette, indførte en overgangsordning, der var meget lig den danske. Sverige afstod, ligesom Storbritannien, fra at indføre nogen ordning overhovedet. Tyskland valgte modsat en mere restriktiv overgangsordning, som løb frem til 2011, begrundet i en særlig omfattende arbejdsmigration fra øst, som havde skabt forstyrrelser på det tyske arbejdsmarked. Mens overgangsordningerne i Danmark og de fleste andre lande kun omfattede de individuelt vandrende arbejdstagere, skal det bemærkes, at Tyskland sammen med Østrig var de eneste stater, der iværksatte overgangsordninger, som også omfattede tjenesteydere og de udstationerede arbejdstagere, de medbragte.

Det viste sig dog ganske hurtigt, at der kom et ikke ubetydeligt antal tjenesteydere med egne udstationerede arbejdstagere til Danmark. Det drejede sig i første række om polske og andre østeuropæiske bygge- og anlægsvirksomheder, der kom ind som underentreprenører på det dan-

⁴ Aftale mellem Venstre, Konservative, Socialdemokratiet, Socialistisk Folkeparti, Det Radikale Venstre og Kristendemokraterne om adgangen til det danske arbejdsmarked efter udvidelsen af EU pr. 1. maj 2004.

ske marked. Det viste sig også, at det netop var blandt sådanne udstationerede arbejdstagere, at der oftest forekom løn og arbejdsvilkår, der ikke levede op til niveauet og bestemmelser i de relevante overenskomster (Hansen og Andersen 2008). Dette førte bl.a. til etableringen af et Register over Udenlandske Tjenesteydere (RUT) den 1. maj 2008. De første par år lod relativt få udenlandske virksomheder sig registrere, hvilket førte til kritik af registeret og en udbredt antagelse om en betragtelig underregistrering. Reglerne omkring RUT-registeret blev på den baggrund strammet op pr. 1. januar 2010, bl.a. med et skærpet bødekraft ved manglende registrering (Andersen og Pedersen 2010).

Fra stats- til markedsregulering af migrationen

Ser vi overordnet på arbejdsmigrationen til Danmark gennem tiderne, så ligger der to forskellige principper bag den måde, hvorpå arbejdsmigrationen er blevet styret. *For det første* national lovgivning, hvor staten fastsætter rammerne for, hvordan og eventuelt hvor mange udenlandske arbejdstagere der kan komme ind på det danske arbejdsmarked. Det kan fx ske gennem en bemyndigelseslov, der giver myndighederne mulighed for at lempe adgangen for udlændinge til det danske arbejdsmarked, når der opstår mangel på arbejdskraft, og omvendt reelt stoppe for tilgangen, når der ikke er behov for udenlandsk arbejdskraft. Denne type regulering ser vi i dag over for såkaldte tredjelandsborgere, det vil sige borgere fra lande uden for EU. Her giver ordninger som fx Beløbsordningen og Positivlisten myndighederne mulighed for at lette eller stramme adgangen til det danske arbejdsmarked alt efter, hvordan behovet for arbejdskraft vurderes. Heri ligger også en særlig selektion; det er ikke arbejdskraft generelt, der får adgang, men grupper med en særlig indtægtsmulighed eller særlige kvalifikationer. Bemyndigelsesloven fra 1953 var udtryk for en sådan regulering. Herunder hører også arbejds- og opholdstilladelser til de gæste- eller fremmedarbejdere, der kom til Danmark i 1960'erne og begyndelsen af 1970'erne. Da krisen ramte i 1973 og arbejdsløsheden steg, blev der indført et indvandringsstop.

For det andet ser vi en generel åbning af arbejdsmarkedet på tværs af grænser, der giver andre statsborgere adgang til det danske arbejdsmarked på lige vilkår med danske arbejdstagere. Hermed træder staten så at sige tilbage fra den regulerende rolle og overlader det til markedet at styre, hvor arbejdskraften bevæger sig hen. Der er med andre ord både en frihed for arbejdstagere til at bevæge sig over grænser for at søge arbejde og en frihed for arbejdsgivere til at efterspørge arbejdskraft på

tværs af grænser (Favell og Hansen 2002). Skabelsen af det fællesnordiske arbejdsmarked i 1954 er udtryk for en sådan generel åbning, der har givet nordiske borgere mulighed for frit at søge job i andre nordiske lande, hvor der fx har været en særlig efterspørgsel efter deres arbejdskraft. Danske sygeplejersker, læger og ingeniører, der har søgt til Norge, og svenskere ansat i detailhandlen i det storkøbenhavnske område er eksempler på disse bevægelser fra de seneste år. Den fri bevægelighed for arbejdstagere i EU er udtryk for den samme generelle åbning af arbejdsmarkeder. Som nævnt fik det ikke særlig mærkbare konsekvenser for det danske arbejdsmarked, hverken da vi trådte ind i EF, eller da fællesskabet senere blev udvidet med sydeuropæiske stater. Men udvidelsen mod øst har skabt en ny situation med en ganske betydelig arbejdsmigration fra i første række de nære lande såsom Polen og de baltiske stater, men dernæst også fra andre medlemsstater i Øst- og Centraleuropa. Her er med andre ord ikke tale om en arbejdsmigration, som vi via national regulering kan vælge at begrænse, da det er en af de basale frihedsrettigheder i EU-traktaten. Arbejdstagere inden for det samlede EU kan bevæge sig frit.

Hermed har vi bevæget os fra en statsregulering – lovgivning – vedrørende vilkårene for at komme ind på det danske arbejdsmarked til en fri bevægelighed, hvor det først og fremmest er markedsforholdene, som via udbud og efterspørgsel styrer, hvor arbejdstagere bevæger sig hen. Det vil sige, at virksomhedernes strategier i forhold til brug eller ikke-brug af denne udenlandske arbejdskraft samt disse udenlandske arbejdstageres motiver for at rejse ud bliver centrale for at forstå migrationens omfang og særlige karakteristika.

Lavtlønslande som del af et åbent arbejdsmarked

Udvidelsen af EU i maj 2004 øgede EU's befolkning med en femtedel og arbejdsstyrken med en tredjedel, mens det samlede BNP kun blev forøget med 5 % (Boeri og Brückner 2005). Bag dette ligger ganske voldsomme forskelle i økonomi og velfærd mellem de øst- og vesteuropæiske EU-stater. Dette kan illustreres ved bruttonationalprodukt målt pr. indbygger i PPS (Purchasing Power Standard), hvilket gør det muligt at sammenligne indkomstniveauet mellem udvalgte stater⁵. I 2011 lå BNP pr. indbygger i Danmark og Sverige pænt på den anden side af 300.000

⁵ PPS (Purchasing Power Standard) er en såkaldt kunstig valuta, der tager højde for de prisforskelle, der ikke afspejles i valutakurserne.

kroner, mens nabolandene mod sydøst – Polen, Estland, Letland og Litauen – alle havde et BNP pr. indbygger på lige godt 70.000 kroner⁶. Med andre ord ligger det generelle indtægtsniveau i Danmark og Sverige mere end fire gange højere end i landene på den anden side af Østersøen.

Der findes mange forskellige beregninger af lønforskellene mellem vesteuropæiske stater på den ene side og øst- og centraleuropæiske på den anden. En opgørelse fra Eurostat af bruttoindkomst for fuldtidsansatte peger også på, at danske lønninger er omkring seks gange større end de polske⁷. Samtidig hører det med, at den relativt beskedne lønspredning i Danmark og i de nordiske lande i øvrigt betyder, at lønforskellene tenderer til at blive særligt store inden for ufaglært og relativt lavtlønnet arbejde, mens forskellene ikke er så store ved mere kompetencekrævende og højere lønnet arbejde.

Samlet set vidner tallene dog om betragtelige lønforskel, der meget vel kan være afgørende for både, hvorfor polakker eller andre østeuropæere vælger at søge beskæftigelse i Danmark, og hvorfor danske arbejdsgivere vælger at ansætte eller på anden vis tilknytte østeuropæere. Netop fordi arbejdsmarkedet er blevet åbnet, og markedsforholdene i vid udstrækning er blevet styrende for arbejdsmigrationen, rejser spørgsmålet sig, hvilken form for konkurrence om job og arbejdskraft denne åbning af arbejdsmarkedet vil føre til. Erfaringer fra de første år efter udvidelsen viser, at der i hvert fald er grupper af østeuropæere på det danske arbejdsmarked, der ikke har opnået samme løn- og arbejdsvilkår som danske lønmodtagere i tilsvarende job (Hansen og Andersen 2008, Hansen og Hansen 2009), men det har været vanskeligt at sige noget om løn- og arbejdsvilkår generelt for den samlede gruppe af østeuropæere på det danske arbejdsmarked.

Generelt må man sige, at når lavtlønslande bliver en del af et fælles åbent arbejdsmarked, rejser det spørgsmål om, hvorvidt løn og arbejdsvilkår i højtønslandene (fx Danmark) bliver presset eller underbudt af arbejdstagerne fra lavtlønslandene. Det er også en iagttagelse i denne sammenhæng, at Polen ikke blot er et nyt nabo-arbejdsmarked, på linje med de andre lande, som Danmark i øvrigt grænser op til. Sverige, Norge og Tyskland har som tidligere nævnt tiltrukket dansk arbejds-

⁶ <http://eu-oplysningen.dk/fakta/tal/BNPcapita/>

⁷ [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Earnings_in_the_business_economy_\(average_gross_annual_earnings_of_full-time_employees\),_2008-2010_\(1\)_EUR.png&filetimestamp=20121001124232](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Earnings_in_the_business_economy_(average_gross_annual_earnings_of_full-time_employees),_2008-2010_(1)_EUR.png&filetimestamp=20121001124232)

kraft i perioder, hvor konjunkturerne har været gunstigere i disse nabolande. Set i relation til nabolandet på den anden side af Østersøen vil det givet være længe, før konjunkturelle forskelle kan gøre det attraktivt for danske lønmodtagere at søge job dér. De strukturelt betingede indkomstforskelle er simpelthen for store.

Det kan dog tilføjes, at Polen set i et lidt andet perspektiv er interessant for dansk økonomi. Dansk vareeksport til Polen er steget med knap 80 procent siden udvidelsen af EU i 2004⁸, og Polen er ligeledes i de seneste år blevet attraktivt i forhold til danske investeringer samt salg af tjenesteydelser på en række forskellige områder.

Arbejdsmigrationens forskellige former inden for EU

Indvandring af arbejdskraft har traditionelt været kendetegnet ved, at udenlandske arbejdstagere er kommet til Danmark og har fået ansættelse i en dansk virksomhed. Deres adgang til det danske arbejdsmarked var typisk tæt knyttet til et konkret job i en bestemt dansk virksomhed. I takt med at de blev integreret i arbejdslivet på virksomheden, endte mange også med at blive her permanent.

Det særlige ved EU-traktaten er som nævnt, at den ikke bare sikrer, at lønmodtagere har ret til at bevæge sig frit og dermed søge arbejde på tværs af EU-landenes grænser. Den sikrer også virksomheders ret til at levere tjenesteydelser på tværs af grænserne. Tjenesteydelser dækker her bredt over mange typer af ydelser, men er i sammenhæng med de senere års arbejdsmigration fra Østeuropa særligt blevet kendt i form af fx polske entreprenører, der medbringer egen arbejdskraft for at løse bygge- og anlægsopgaver i Danmark (Hansen og Andersen 2008, Kristiansen 2011). Mere overordnet betragtet bliver det vurderet, at tidsbegrænset frem for permanent migration efter EU-udvidelsen og før finanskrisen udgjorde en større andel end ved tidligere migrationsbølger (Galgóczi et al. 2012:4). Dette har også medført, at begreber som 'returmigration' – det vil sige migration, hvor arbejdstageren efter en given arbejdsperiode vender tilbage til hjemlandet – samt 'cirkulær migration' – hvilket vil sige et migrationsmønster, hvor arbejdstageren i gentagne perioder arbejder i modtagerlandet – er blevet benyttet til at karakterisere de senere års migration fra Øst- og Centraleuropa.

Det betyder, at arbejdsgivere har en række valgmuligheder med henblik på ansættelse enten fast eller midlertidigt eller en anden form

⁸ <http://www.business.dk/okonomi/boom-i-dansk-eksport-til-kina-og-polen>

for tilknytning af østeuropæerne, fx via tjenesteydere og deres udstationerede arbejdskraft. Omfanget af tjenesteydere fra andre EU-lande, der udstationerede arbejdskraft til Danmark, accelererede ganske markant i årene efter 2004. Udviklingen skyldtes såvel udvidelsen af EU som det forhold, at tyske virksomheder, som følge af boomet i den danske bygge- og anlægssektor, i stigende omfang udførte opgaver i Danmark.

De individuelle vandrende arbejdstagere er borgere i et andet EU-land eller familiemedlemmer til sådanne borgere, der rejser med, når de pågældende finder arbejde hos en arbejdsgiver i et andet medlemsland. Ifølge EU-retten skal de vandrende arbejdstagere behandles på lige fod med de nationale arbejdstagere i opholdslandet. De skal have adgang til landets sociale ydelser, sundhedsydelser osv. De bliver samtidig fuldt skattepligtige i det land, de tager ophold i for at arbejde. Opholdslandet skal på en række områder anerkende deres formelle kvalifikationer og deres erfaringer fra arbejde i andre EU-lande. Det er kun muligt at afskære udenlandske EU-borgere fra offentlige jobs, hvor der udføres egentlig myndighedsudøvelse. Opholdslandet kan stille samme krav til individuelle vandrende arbejdstagere, som man stiller til egne statsborgere.

Adgangen til at levere tjenesteydelser er mere juridisk kompleks, end når det handler om individuelle vandrende arbejdstagere. Tjenesteydere kan levere ydelser over grænserne i EU under en af følgende fem former: 1) En arbejdsgiver etableret i et andet EU-land udstationerer midlertidigt arbejdstagere i Danmark for at præstere en arbejdsydelse (*sædvanlig tjenesteydelse via udstationering*). 2) Et vikarbureau etableret i et andet EU-land udstationerer vikarer i Danmark til at løse opgaver her for en dansk virksomhed/arbejdsgiver (*vikarudstationering*). 3) En dansk virksomhed med filial, hovedkoncern eller datterselskab i et andet EU-land sender ansatte fra den udenlandske afdeling til Danmark (*koncernindleje af arbejdskraft*). 4) En enkeltmandsvirksomhed etableret i et andet EU-land løser en tidsbegrænset arbejdsopgave i Danmark (*enkeltmandstjenesteydelse*). 5) En arbejdsgiver etableret i et andet EU-land løser en opgave i hjemlandet og sender ydelsen til Danmark (*fjerntjenesteydelse*). Denne femte form er dog ikke relevant i denne sammenhæng, da den ikke vil bringe nogen udenlandsk lønmodtager til Danmark.

Alle de her nævnte former for grænseoverskridende udførelser af tjenesteydelser er omfattet af Lissabontraktatens bestemmelser om adgangen til frit at levere tjenesteydelser over grænserne i EU (artikel 56 EUF). Det betyder, at medlemsstaterne ikke må etablere begrænsninger i tjenesteydelsernes frie grænseoverskridende bevægelser.

Vi omtaler i de følgende kapitler de forskellige måder, hvorpå danske virksomheder benytter østeuropæisk arbejdskraft som forskellige 'ansættelses- og tilknytningsformer'. Østeuropæeren kan være ansat – fast eller tidsbegrænset. De fire øvrige måder at benytte arbejdskraften på medfører ikke en ansættelse. Her er derimod tale om en 'tilknytning' via indleje af vikarer fra et dansk vikarbureau eller en af de forskellige former for udstationering.

Når denne opdeling skal understreges i denne sammenhæng skyldes det, at hidtidige undersøgelser har vist, at løn- og ansættelsesforhold, der klart ligger under, hvad der ellers er gældende i de relevante kollektive overenskomster, først og fremmest er forekommet i forbindelse med udstationering, brug af vikarer og enkeltmandsvirksomheder. Med andre ord; når der ikke er tale om en direkte ansættelse i den danske virksomhed. Dette leder også hen til spørgsmålet om, hvorfor danske virksomheder vælger at benytte en eller flere af disse tilknytningsformer frem for at ansætte østeuropæere direkte. Dermed er vi fremme ved spørgsmålet om virksomhedernes motiver for at benytte østeuropæisk arbejdskraft og her specifikt, hvorfor man vælger en udstationeringsløsning frem for en ansættelse.

Arbejdsmigration og ændringer i virksomhedernes arbejdskraftstrategier

Det giver ganske markante ændringer i virksomhedernes rammebetingelser, når mere eller mindre hele Europa bliver et fælles arbejdsmarked, hvor de senest tilkomne medlemmer i fællesskabet yderligere udgøres af lavtlønslande. Hertil kommer, at åbningen af markederne også giver virksomheder i andre EU-lande mulighed for at løse opgaver i Danmark via udstationering af egen arbejdskraft. Med andre ord stilles danske virksomheder ikke blot over for muligheden for at ansætte østeuropæere og andre EU-borgere, de kan også vælge at benytte underentreprenører – de såkaldte tjenesteydere – fra andre EU-lande, der medbringer egen arbejdskraft og løser opgaver i Danmark. Således kan det også understreges, at de ændrede rammevilkår giver en række forskelligartede interne valgmuligheder for virksomhederne. Det er disse valgmuligheder og de faktiske valg, virksomhederne har truffet, denne rapport beskæftiger sig med. Det er vigtigt samtidig at nævne, at denne nye adgang til arbejdskraft også medfører en øget konkurrence. Her er dels tale om en øget konkurrence om jobs, da den potentielle arbejdsstyrke er væsentlig større, dels om en øget konkurrence mellem virk-

somheder primært illustreret ved, at østeuropæiske tjenesteydere kan løse opgaver inden for Danmarks grænser.

Det hører med til det samlede billede her, at virksomheder også kan vælge at outsource produktion eller aktiviteter offshore, altså ud af landet til lavtlønslande og dermed reducere produktionsomkostninger⁹. Det er først og fremmest i forhold til fremstillingsindustrien, at vi kender til eksempler på, at produktion flyttes til Østeuropa, Asien osv. I de senere år har vi også set, at forskellige former for 'back-office'-aktiviteter, it-opgaver mv., bliver flyttet til lavtlønslande. Det er en del af sagens natur, at der er typer af arbejdsopgaver, der ikke kan flyttes ud af landet. Det gælder umiddelbart private services som fx rengøring, hotel- og restaurationsvirksomhed osv. Det gælder selvfølgelig også for bygge- og anlægsbranchen, at opgaver skal udføres her i landet. Trods disse forskellige muligheder inden for forskellige brancher i forhold til, *hvor* opgaver kan udføres, er der givetvis eksempler, hvor det vil være en konkret overvejelse i virksomhederne, hvorvidt aktiviteterne skal drives i Danmark med dansk eller udenlandsk arbejdskraft, *eller* om de skal flyttes ud af landet. Hermed er det også sagt, at der kan være direkte relationer mellem brug af udenlandsk – konkret østeuropæisk – arbejdskraft og eventuel udflytning af arbejdsopgaver. I denne sammenhæng beskæftiger vi os dog ikke nærmere med udflytning af produktion eller aktiviteter i øvrigt, men koncentrerer os om østeuropæere, der kommer til Danmark.

Som nævnt indledningsvis handler det om, hvor stor en andel af danske virksomheder der overhovedet vælger at benytte østeuropæisk arbejdskraft, samt hvad det er for brancher, der i et særligt omfang benytter denne arbejdskraft. Dernæst om man vælger at ansætte eller bruge en anden form for tilknytning (fx udstationering), samt hvad det er for motiver, der ligger til grund for disse valg. Meget tyder på, at mangel på arbejdskraft i årene op til finanskrisen var den betydelige drivkraft bag virksomhedernes rekruttering af østeuropæere. Men hvorfor er antallet af østeuropæere på det danske arbejdsmarked forblevet stabilt – endda steget svagt – hen over kriseårene? Udviklingen rejser også spørgsmål om løn- og ansættelsesvilkår. Med de forholdsvis store lønforskelle, der er mellem Danmark og fx Polen, de baltiske lande og ikke mindst de nyeste medlemslande, Rumænien og Bulgarien, tilsiger en almindelig markedslogik, at den fri bevægelighed kan sætte danske

⁹ Se fx Økonomi- & Erhvervsministeriet, *Økonomisk Tema: Danske virksomheders outsourcing*, 2008.

lønninger under pres. Det vil givetvis i særlig grad gøre sig gældende på beskæftigelsesområder med forholdsvis lave kvalifikationskrav, da danske lønninger her sammenlignet med stort set alle lande uden for Skandinavien ligger forholdsvis højt. Vi ved fra tidligere undersøgelser (Hansen og Andersen 2008, Hansen og Hansen 2009) og fagretlige sager fra de senere år, at i hvert fald nogle østeuropæere har løn- og arbejds-vilkår, der ikke lever op til bestemmelser i de relevante overenskomster. Men det er samtidig uhyre vanskeligt at få et præcist billede af, hvor udbredte sådanne løn- og ansættelsesvilkår er blandt østeuropæere, der arbejder i Danmark.

Hvad virksomhederne vælger af strategier i forhold til brug af uden-landsk og konkret østeuropæisk arbejdskraft, kan få betydning for, hvordan løn og vilkår udvikler sig på det danske arbejdsmarked, og det kan i et større perspektiv også påvirke udviklingen af den kollektive af-talemodel. Samtidig må det også fremhæves, at virksomhedernes prak-sis og strategier i forhold til valg af arbejdskraft ikke foregår i et uaf-hængigt tomrum, men hænger sammen med ændringer i konkurrence-vilkår og de tiltag, som såvel arbejdsmarkedets parter kan blive enige om i overenskomstfornyelserne som de politiske tiltag, der opnår flertal i Folketinget.

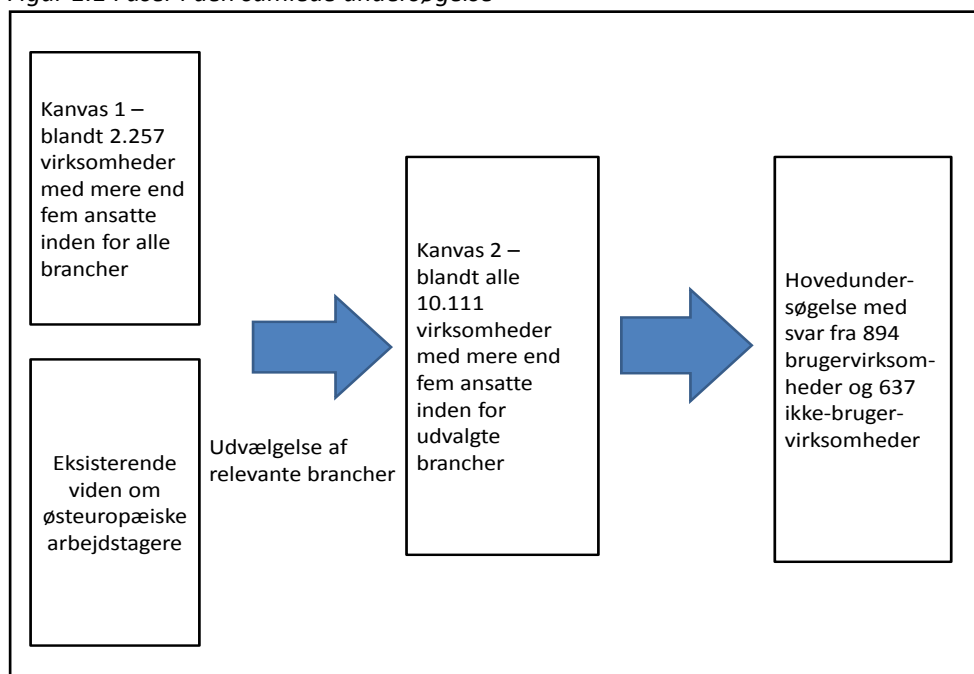
Datagrundlag og metode

Datagrundlaget i denne rapport består i første række af en survey, hvor virksomhederne er blevet spurgt om deres brug af østeuropæisk ar-bejdskraft. Det er således virksomhederne og ikke arbejdstagerne, der som udgangspunkt er i fokus i rapporten. Det skyldes skiftet fra stats-til markedsregulering, som gør virksomhederne og deres arbejdskraft-strategier til et centralt element i analysen af den østeuropæiske ar-bejdskrafts udbredelse. Selvom virksomhederne er i centrum i denne rapport, eksisterer der dog i dag en ganske betydelig information om østeuropæiske arbejdstagere i eksisterende registerdata, hvorfor det er oplagt at benytte denne information som udgangspunkt for en under-søgelse af virksomheders brug af denne arbejdskraft. Disse registerdata kan bl.a. sige noget om omfanget af arbejdsmigrationen fra de østeuro-pæiske lande til Danmark samt give et vist indblik i, hvilke brancher de i særligt omfang arbejder inden for. De data for østeuropæiske arbejds-tagere, der vil blive præsenteret i kapitel 2, kommer i første række fra E-indkomstregisteret og Registeret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT). Data udgøres her af en række særkørsler vedrørende vores undersøgel-sesperiode 1. marts 2011 til 29. februar 2012, som er gennemført i sam-

arbejde med Arbejdsmarkedsstyrelsens Statistik- og Analysekontor. Netop fordi vi hermed har fået registerdata for den periode, som hovedundersøgelsen – survey'en – omhandler, så er det blevet muligt for det første at kvalificere det udvalg af brancher, vi sætter fokus på i hovedundersøgelsen. For det andet giver det os mulighed for at parallelisere resultater fra vores survey med eksisterende registerdata – dog hele tiden med det forhold for øje, at de anvendte registerdata fokuserer på østeuropæiske arbejdstagere, mens survey'en fokuserer på danske virksomheder og deres oplysninger om brug af østeuropæisk arbejdskraft. Begrundelsen for at fokusere på en 12 måneders periode er, at vi ikke blot ønsker at give et øjebliksbillede af brugen af østeuropæisk arbejdskraft, da en betydelig gruppe antagelig udfører sæsonarbejde, fx diverse opgaver inden for det grønne område i sommermånederne og tilsvarende opgaver inden for hotel og restauration i højsæsonen. Således er målet at give et billede af brugen af denne arbejdskraft hen over et kalenderår.

Datagrundlaget for rapporten består ud over hovedundersøgelsen og registerdata fra Arbejdsmarkedsstyrelsen desuden af to kanvasundersøgelser¹⁰, som blev gennemført inden hovedundersøgelsen.

Figur 1.1 Faser i den samlede undersøgelse



¹⁰ Kanvas kommer af det engelske 'canvassing', hvilket betyder at interviewe eller stemme dørklokker. Her dækker det over opringning til virksomheder.

Figur 1.1 viser den samlede undersøgelsesproces, hvorefter de enkelte elementer i den samlede undersøgelse præsenteres enkeltvis. Formålet med dette er at give et samlet overblik over undersøgelsesprocessen samtidig med, at de enkelte dele repræsenterer bidrag, der hver især belyser problemstillinger om østeuropæiske arbejdstagere på det danske arbejdsmarked.

Som det fremgår af figuren ovenfor består projektet helt overordnet af fire elementer: 1) den eksisterende viden om østeuropæiske arbejdstagere som den findes i forskellige registerdata primært fra Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2) en indledende kanvas blandt et repræsentativt udsnit af danske virksomheder inden for alle brancher i den private sektor, 3) en opfølgende kanvas blandt alle virksomheder med mere end fem ansatte inden for udvalgte brancher, hvor udbredelsen af brugen af østeuropæisk arbejdskraft er særlig stor, og endelig 4) en hovedundersøgelse blandt brugervirksomheder og en gruppe af ikke-brugervirksomheder. De fire elementer danner på forskellig vis forudsætninger for hinanden og er på den måde med til både at kvalificere det endelige datagrundlag samtidig med, at hver af de enkelte trin tilføjer ny viden omkring brugen af østeuropæisk arbejdskraft.

Eksisterende registerdata giver et rimelig solidt indblik i omfanget af østeuropæere på det danske arbejdsmarked, samt hvilke brancher de arbejder i, såfremt de er direkte ansat i et dansk firma. Vanskeligere bliver det i forhold til diverse former for udstationering og udenlandske enkeltmandsvirksomheder. Om end RUT-registeret efterhånden indeholder ganske mange registreringer, så er der ikke her tale om en totalregistrering af udstationeringer og enkeltmandsvirksomheder, men om indberetninger fra de enkelte udenlandske virksomheder. Det er i høj grad dette forhold, som sammen med rapportens fokus på udbredelsen af brug og ikke omfanget af østeuropæere på arbejdsmarkedet begrundes kanvas 1. Det vil sige, målsætningen var ikke blot at få ansatte østeuropæere i danske virksomheder med i undersøgelsen, men også at inddrage udstationerede og enkeltmandsvirksomheder. Eksisterende registerdata dannede herefter sammen med resultaterne fra kanvas 1 grundlaget for den senere udvælgelse af relevante brancher, hvor vi kan have en begrundet forventning om at finde en kritisk masse af virksomheder, som benytter østeuropæisk arbejdskraft.

Kanvas 1: Kortlægning af udbredelsen af danske virksomheders brug af østeuropæisk arbejdskraft i virksomheder med fem eller flere ansatte inden for den private sektor

I kanvas 1 er 2.489 repræsentativt udvalgte virksomheder med mindst fem ansatte inden for alle brancher på arbejdsmarkedet blevet kontaktet i forhold til, hvorvidt de i perioden fra 1. marts 2011 til 29. februar 2012 har benyttet østeuropæisk arbejdskraft.

Tabel 1.1 Bortfald i kanvas 1 (i procent)

	Svar	Nægter	Ikke opnået svar	Under afvikling/ konkurs/ophørt
5-9 ansatte	91	1	2	6
10-49 ansatte	91	1	3	5
50+ ansatte	85	0	6	9
I alt	91	1	3	6

N: 2.489 repræsentativt udvalgte virksomheder med fem eller flere ansatte inden for den private sektor

Af disse opnåede vi, som det fremgår af tabel 1.1, svar fra 91 % af virksomhederne svarende til 2.257 virksomheder. Virksomhederne er desuden, såfremt de har benyttet østeuropæisk arbejdskraft, blevet spurgt, hvordan arbejdskraften har været tilknyttet (ansat, udstationeret osv.). Resultaterne af kanvas 1 giver dermed et billede af udbredelsen af virksomhedernes brug af østeuropæiske arbejdstagere inden for de enkelte brancher og delbrancher, samt et overblik over ansættelses- og tilknytningsformer. Da der er tale om en stikprøve og ikke en totalpopulation af alle de relevante virksomheder, skal udbredelsen inden for de enkelte brancher, som de præsenteres i kapitel 2, opfattes som estimer af den 'sande' udbredelse af brug inden for den private sektor.

Kanvas 2: Kortlægning af udbredelsen af danske virksomheders brug af østeuropæisk arbejdskraft i alle virksomheder med fem eller flere ansatte i udvalgte brancher

Kanvas 1 førte til en ret specifik udvælgelse af konkrete delbrancher inden for eksempelvis industrien. Det skyldes, at det ud fra kanvas 1 og den eksisterende viden om arbejdstagerne fra særkørslen fra AMS var muligt at udskille andelen af virksomheder, der bruger østeuropæere på et højt detaljeringniveau, og dermed fokusere kræfterne på de brancher/delbrancher med den højeste andel af brugervirksomheder. Efter denne udvælgelse fulgte kanvas 2, denne gang blandt 10.111 virksomheder med fem eller flere ansatte inden for de udvalgte brancher og delbrancher. Kanvas 2 havde til formål at få identificeret samtlige brugervirksomheder samt at indsamle kontaktoplysninger på de relevante kontaktpersoner i disse virksomheder. En afledt effekt af dette arbejde

var noget nær en detaljeret afdækning af virksomhedernes brug af østeuropæisk arbejdskraft inden for de udvalgte brancher, da størstedelen af virksomhederne inden for de udvalgte brancher og delbrancher blev (forsøgt) kontaktet. Som det fremgår af tabel 1.2 er det især de mindste virksomheder, der ikke er opnået svar fra.

Tabel 1.2 Bortfald i kanvas 2 (i procent)

	Svar	Nægter	Ikke svar
5-9 ansatte	82	5	13
10-49 ansatte	87	4	9
50+ ansatte	89	4	7
I alt	84	4	11

N: 10.111 virksomheder inden for udvalgte brancher

Det er ikke overraskende i betragtning af, at mange mindre virksomheder har en mindre klar organisation end større virksomheder. Det betyder, at daglige ledere i små virksomheder typisk har flere almindelige driftsopgaver ud over deres ledelsesopgaver og derfor er mindre tilgængelige. Blandt de 8.538 virksomheder, der blev opnået svar fra, svarede 1.545 virksomheder ja til at have brugt østeuropæisk arbejdskraft inden for perioden. I lighed med kanvas 1 blev brugervirksomhederne også i forbindelse med kanvas 2 spurgt om, på hvilken måde den østeuropæiske arbejdskraft havde været tilknyttet virksomheden. De egentlige resultater af kanvas 2 præsenteres i kapitel 2.

Hovedundersøgelsen

Efter kanvas 2 blev den egentlige hovedundersøgelse iværksat blandt de identificerede brugervirksomheder. Ud over de virksomheder, som i forbindelse med kanvas 1 og 2 var blevet identificeret som brugervirksomheder, blev desuden 600 virksomheder, som i forbindelse med kanvasundersøgelserne havde svaret nej til at have brugt østeuropæisk arbejdskraft i perioden, tilfældigt udtrukket blandt 'nej-virksomhederne' inden for de i kanvas 2 udvalgte (del)brancher, samt 1.120 virksomheder inden for samme (del)brancher, som ikke kunne træffes i forbindelse med kanvasundersøgelserne. Disse blev forsøgt kontaktet igen i et forsøg på at opnå en større gruppe af brugervirksomheder. I alt blev 3.265 virksomheder således forsøgt kontaktet i forbindelse med hovedundersøgelsen. Af disse opnåede vi svar fra i alt 1.530 bruger- og ikke-brugervirksomheder.

Tabel 1.3 Bortfald hovedundersøgelsen (i procent)

	Ja til brug i kanvas	Nej til brug i kanvas	Kunne ikke træffes i kanvas	I alt
Svar	68	52	15	47
Ikke truffet/ikke svaret	16	43	85	44
Nægter at svare	13	5	0	7
Andet	4	0	0	2

N: 3.265 virksomheder inden for udvalgte brancher i den private sektor

Som det fremgår af tabellen, er svarprocenten højest for gruppen af virksomheder, som svarede ja til brug i kanvas, lavere for virksomhederne, der svarede nej, og klart lavest for de virksomheder, som ikke kunne træffes i forbindelse med kanvas. Ser man på andelen af virksomheder, som nægter at svare på yderligere spørgsmål i hovedundersøgelsen, ses det, at 13 % af virksomhederne, som i kanvas har svaret ja til at bruge østeuropæisk arbejdskraft, nægter at svare på yderligere spørgsmål om denne brug. Som det fremgår i præsentationen af resultaterne af hovedundersøgelsen i kapitel 3-7 har omkring 18 % af virksomhederne ændret svar i forhold til brugen af østeuropæisk arbejdskraft, så de fra at svare ja i kanvas til de bliver spurgt igen i forbindelse med hovedundersøgelsen har ændret svaret til nej. Det samme er sket for 10 % af virksomhederne, som i forbindelse med kanvas svarede, at de ikke havde brugt østeuropæisk arbejdskraft, men i forbindelse med hovedundersøgelsen svarer, at de har brugt østeuropæisk arbejdskraft. Det er selvsagt ikke muligt at vide, hvad forklaringen på dette er. En umiddelbar forklaring kan dog være, at der er tale om svar fra forskellige personer. Kanvas 1 og 2 blev gennemført ved opringning til virksomhederne og ved, at den første person i virksomheden, interviewerens kom i kontakt med, blev spurgt, hvorvidt virksomheden brugte eller havde brugt østeuropæisk arbejdskraft, mens svaret på samme spørgsmål i hovedundersøgelsen blev stillet til den 'daglige leder' af virksomheden. Forklaringen på det ændrede svar kan således være, at der er tale om forskellig viden hos forskellige personer. En anden forklaring på skiftet fra ja til brug i kanvas til nej til samme spørgsmål i hovedundersøgelsen kan være et ønske om ikke at deltage i undersøgelsen hos den 'daglige leder'.

Efter afslutningen af dataindsamlingen er data blevet rensset, således at en række delbrancher ikke indgår i grundlaget for analyserne. Det drejer sig om post- og kurértjenester, vikarbureauer, elinstallation og vvs-arbejde. Da disse brancher har meget få brugervirksomheder i data-

grundlaget og samtidig ikke logisk kan lægges sammen med andre af brancherne, vil de i en række af analyserne i rapporten blive udeladt. Yderligere er det kendetegnende ved vikarbureauer, at de som udgangspunkt kan levere arbejdskraft til alle de andre brancher og brancher uden for hovedundersøgelsens fokus. Det er derfor misvisende at tale om vikarbureauer som en entydig gruppe af virksomheder. Delbrancherne elinstallation og vvs-arbejde adskiller sig fra resten af bygge- og anlæg ved at være underlagt krav om certificering, hvilket gør, at virksomhedernes arbejdskraftstrategier inden for disse delbrancher må forventes at være nogle andre, end hvad der generelt gør sig gældende inden for bygge og anlæg. Da der kun er få brugervirksomheder inden for disse delbrancher, er det ikke muligt konkret at teste, hvorvidt det er tilfældet.

I hovedundersøgelsen har vi spurgt ind til de centrale temaer i denne undersøgelse; om virksomhedernes motivation for og erfaringer med at benytte østeuropæisk arbejdskraft samt forhold og vurderinger vedrørende løn- og ansættelsesforhold. Alle temaer der ikke er dækket af eksisterende registerdata.

Afgrænsninger

Der er visse begrænsninger i undersøgelsesdesignet i forhold til at få alle relevante tilknytningsformer fuldt repræsenteret i undersøgelsen. Det gælder fx i forhold til udstationerende virksomheder, fx en polsk håndværksmester, der kommer til Danmark og udfører opgaver for private. Identifikationen af virksomheder, der indgår i undersøgelsen, er baseret på CVR-numre. Privatpersoner, der indgår en kontrakt med en sådan polsk håndværksmester, vil ikke figurere i denne undersøgelse. Det samme gælder for privatpersoner, der indgår en kontrakt med en enkeltmandsvirksomhed, eller en østeuropæisk vikar fra et bureau i et andet EU-land. Der er lovkrav om, at en sådan udstationerende virksomhed, herunder enkeltmandsvirksomheder og udstationerede vikarer, skal være registreret i RUT-registeret. Det betyder, at hvis der er foretaget en korrekt registrering, så vil personer under disse tilknytningsformer optræde i de registerdata, vi præsenterer i kapitel 2, men altså ikke i hovedundersøgelsen bag denne rapport.

Der er i forhold til virksomheders brug af underentreprenører (udstationeret østeuropæisk arbejdskraft) det praktiske problem, at sådanne kontraktlige forhold er man ikke nødvendigvis bekendt med i en personale- eller HR-afdeling, da der er tale om en aftale mellem to virksomheder, hvor alle ansættelsesretlige forhold umiddelbart ligger hos den

udenlandske udstationerende virksomhed. Det vil sige, at hvor vi ellers vil gå til personale- eller HR-afdelingen for at få oplysninger om de ansatte, så vil sådanne kontrakter typisk ligge hos en projekt- eller overordnet økonomisk ledelse. Vi har søgt at reducere problemet ved i samarbejde med Dansk Byggeri og 3F's Byggegruppe at finde frem til de relevante kontaktpersoner. Vi har derfor i interviewfasen bedt om at komme i kontakt med de daglige ledere. De samme kontaktproblemer gør sig gældende i forhold til østeuropæiske enkeltmandsvirksomheder og indlejet arbejdskraft.

Nok et generelt forbehold, vi må tage, er, at netop udstationeret østeuropæisk arbejdskraft og østeuropæiske enkeltmandsvirksomheder og til en vis grad også bureauvikarer og indlejet arbejdskraft har været genstand for fagforeningernes opmærksomhed og en ganske lang række af sager om lønninger og arbejdsvilkår, der ikke levede op til gældende overenskomster, arbejdsmiljøregler mv. Dette kan betyde, at i en undersøgelse som denne, hvor vi henvender os til virksomhederne for at høre om deres brug af sådanne tilknytningsformer, så vil der være en forholdsvis stor gruppe, der ikke ønsker at deltage i undersøgelsen.

Her skal også siges et par ting om brug af ord og begreber. Da tyrkere, ex-jugoslavere og pakistanere m.fl. kom til Danmark fra 1960'erne og frem, blev de omtalt som 'gæste- eller fremmedarbejdere'. Man kan sige, at her var signaler om, dels at de var her midlertidigt (som gæster) og derfor forventeligt ville tage hjem igen, hvilket i udstrakt grad dog ikke blev tilfældet. Dels at de ikke rigtigt hørte til her (var fremmede) med alt, hvad det nu indbefatter. Siden østeuropæere begyndte at komme til Danmark i et større antal efter EU-udvidelsen i 2004, er de ofte blevet omtalt som 'østarbejdere'. I den bredere europæiske debat bliver der først og fremmest talt om 'labour migrants' (arbejdsmigranter) og ofte i mere tekniske rapporter om 'EU10-migranter'. I denne rapport benytter vi 'arbejdsmigranter' som det overordnede begreb for østeuropæere, der er kommet til Danmark for at arbejde. Derudover vil vi ikke benytte noget særligt begreb, men netop omtale arbejdstagerne fra Østeuropa som 'østeuropæere'. Når vi skriver om østeuropæiske arbejdsmigranter, så omhandler det personer fra de ti øst- og centraleuropæiske stater, der er kommet med i EU i 2004 og 2007 (Polen, Estland, Letland, Litauen, Tjekkiet, Slovakiet, Slovenien, Ungarn, Bulgarien og Rumænien). Kommer vi ind på arbejdsmigration fra andre øst- og centraleuropæiske stater end de nævnte, vil det fremgå eksplicit.

Bogens opbygning

Bogen er bygget op omkring en sammenfatning samt otte kapitler. I den indledende sammenfatning præsenterer vi bogens hovedresultater samt nogle videre perspektiver heraf. I kapitel 1 redegøres der indledningsvis for den udvidelse af arbejdsmarkedet, som overgangen fra stats- til markedsregulering samt nye arbejdsmigrationsstrømme har medført. I kapitel 2 rettes fokus mere specifikt mod østeuropæiske arbejdstagere, og vi ser med udgangspunkt i registerdata nærmere på omfanget, udbredelsen og karakteren af arbejdsmigrationen fra Østeuropa. I kapitel 3 skifter fokus fra de østeuropæiske arbejdstagere til virksomhederne, som benytter østeuropæisk arbejdskraft. Her ser vi med baggrund i hovedundersøgelsen nærmere på bl.a. omfanget og tilknytningsformer. I kapitel 4 vender vi os mod et af hovedspørgsmålene i bogen – virksomhedernes motivation for at benytte østeuropæisk arbejdskraft – ligesom vi kigger på virksomhedernes vurdering af arbejdskraften. I kapitel 5 fokuserer vi på virksomhederne, østeuropæerne og det organiserede arbejdsmarked, dvs. virksomhedernes relation til medlemskab af arbejdsgiverorganisationer, overenskomstdækning og tilstedeværelsen af tilidsrepræsentanter. Konsekvenserne af relationen til det organiserede arbejdsmarked for østeuropæernes løn- og arbejdsvilkår står i centrum i kapitel 6, hvor vi ser nærmere på de gennemsnitlige timelønninger for østeuropæerne i de enkelte brancher samt deres ugentlige arbejdstid. I kapitel 7 kigger vi fremad med udgangspunkt i virksomhedernes forventninger til den fremtidige brug af østeuropæisk arbejdskraft. Endelig samler vi i kapitel 8 en del af trådene fra de foregående kapitler omkring betydningen af branchetilhør set i forhold til virksomhedernes valg, holdninger og vurderinger vedrørende brugen af østeuropæisk arbejdskraft.

2 Østeuropæere – hvor mange og hvor arbejder de?

Der eksisterer i dag relativt gode tal for, hvor mange EU-borgere der kommer til Danmark og arbejder. Et grundlæggende problem har tidligere været, at netop den fri bevægelighed for arbejdskraften inden for EU har betydet, at vi ikke har haft nogen fuldstændig registrering af disse arbejdstagere. Dermed var det vanskeligt at få overblik over den samlede gruppe af arbejdstagere, der kom til Danmark fra de øst- og centraleuropæiske EU-medlemsstater. Dette forandrede sig i 2008, da bl.a. E-indkomstdata¹¹ og data om nationalitet blev kørt sammen, og hvor visse af de fremkomne oplysninger blev tilgængelige på Arbejdsmarkedsstyrelsens hjemmeside; jobindsats.dk. I samarbejde med Arbejdsmarkedsstyrelsen har vi, som nævnt i metodegennemgangen (Kapitel 1), fået lavet en særkørsel for EU-10-borgere, der har haft lønindkomst i Danmark i den periode, vores hovedundersøgelse omhandler. Hermed får vi et ganske præcist billede af, hvor mange østeuropæere der havde lønindkomst i Danmark i undersøgelsesperioden, og vi får også en række andre oplysninger om disse arbejdstagere, fx hvor de arbejder. I denne særkørsel optræder desuden data fra Registeret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT), hvorved vi også får udstationerede østeuropæere med, selvom de ikke har nogen skattepligtig lønindtægt i Danmark. De modtager deres løn fra den virksomhed i fx Polen, som udstationerede dem, og er derfor skattepligtige i deres hjemland¹².

Disse data og ikke mindst udviklingen i omfanget af arbejdstagere er relevant i forhold til forståelsen af de senere analyser af virksomhedernes brug af arbejdskraften. Efter gennemgangen af disse data vender vi os i den sidste del af kapitlet mod de indledende faser af hovedundersøgelsen – gennemførelse og resultater af kanvas 1 og 2 – samt udvælgelsen af de brancher, der indgår i hovedundersøgelsen.

¹¹ Alle virksomheder og offentlige myndigheder mv., der udbetaler løn, pension, dagpenge, kontanthjælp, SU og lignende indberetter oplysninger herom til E-indkomstregisteret. Der er ingen bagatelgrænse for indberetningskravet. Ud over statistisk brug anvendes E-indkomstdata af SKAT, ATP, Ferie Konto, a-kasser og offentlige myndigheder til kontroller og analyser. Data indberettes månedligt af den udbetalende arbejdsgiver, myndighed eller institution.

¹² Dog kun de første seks måneder. Herefter er de skattepligtige i Danmark.

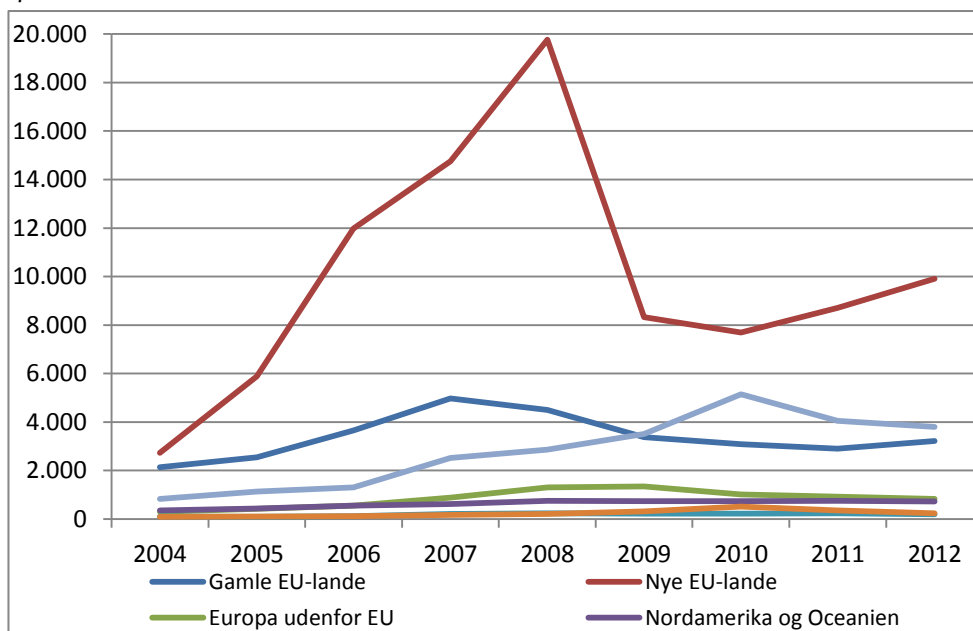
Arbejdsmigrationens omfang

Inden vi tager fat på data fra særkørslen og de særlige informationer, der ligger i E-indkomstdata og RUT-registeret gennemgår vi en række registerdata, som gør det muligt at dække en længere tidsperiode – i dette tilfælde fra 2004 og frem. Med andre ord kan vi dække udviklingen i arbejdsmigrationens omfang fra EU-udvidelsen og frem. Tallene for, hvor mange arbejdsmigranter der er kommet hertil, bliver opgjort på forskellig vis. I det følgende vil der blive skelnet mellem 'tilgangen' af arbejdsmigranter, som omhandler, hvor mange der er kommet til landet inden for en given periode, og antallet af 'bosatte', altså personer, der har valgt at blive i landet. De to forskellige måder at opgøre omfanget af arbejdsmigrationen på fortæller om to dimensioner ved migrationen. Som beskrevet i kapitel 1 antager migrationen forskellige former. Nogle arbejdsmigranter kommer til landet, bliver fastansat i en virksomhed og bosætter sig, mens andre kun arbejder her kortvarigt, måske som vikar på en tidsbegrænset kontrakt. Det sker bl.a. i form af den cirkulære migration, hvor den enkelte østeuropæer kommer hertil og arbejder i perioder, afbrudt af kortere eller længere ophold i hjemlandet.

Det gælder for de følgende to figurer (2.1 og 2.2), at her alene indgår migranter, der er registreret som tilflyttere med en opholdsadresse i CPR-registeret. Dette betyder, at udlændinge, som forventes at opholde sig i Danmark i mindre end 3 måneder, ikke indgår. Derudover er der yderligere en risiko for, at en del EU-migranter med et forventet ophold på mindre end 6 måneder heller ikke indgår, eftersom disse personer ikke er forpligtede til at meddele tilflytning¹³. Til denne gruppe hører f.eks. pendlere med bopæl i udlandet ansat på danske virksomheder og udstationerede EU-arbejdstagere. Det må forventes alt andet lige at medføre en underrapportering af det faktiske omfang af migranter. Omfanget af underrapporteringen er ikke mulig at bestemme. Det er med andre ord de aktuelle 'bestandstal', som det ikke er muligt at få med her.

¹³ Fremgår af CPR-lovens § 16, stk. 2 (Lbk. 878 af 14. september 2009)
<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=125606>

Figur 2.1 Tilgang af udenlandsk arbejdskraft med erhverv som opholdsgrundlag efter oprindelsesland 2004-2012

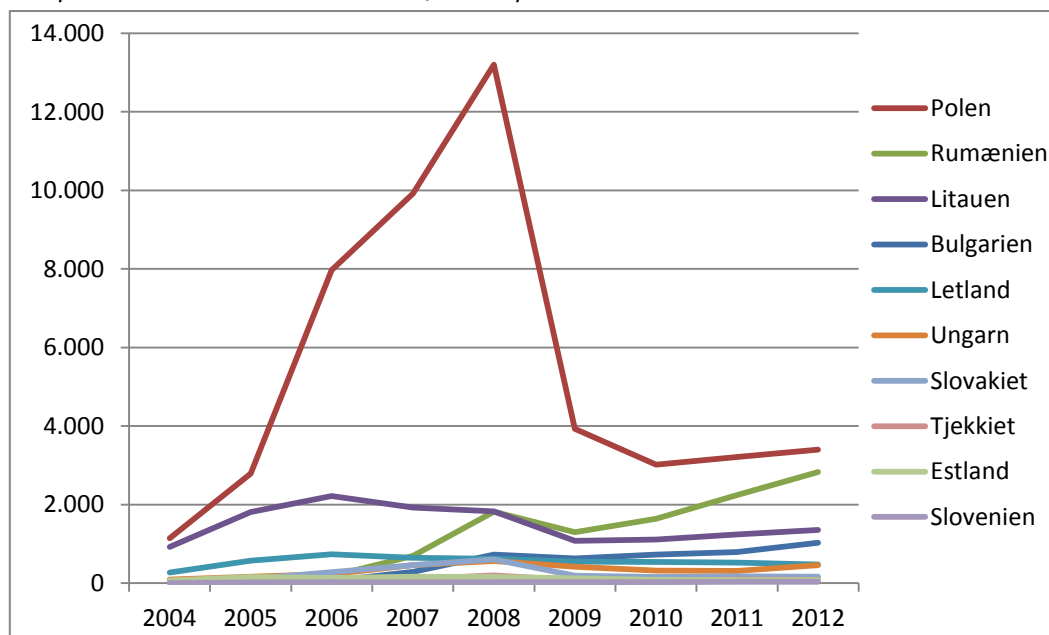


Kilde: Jobindsats.dk – Udlændingeregisteret, Statsforvaltningernes register over udenlandske borgere, CPR-registeret.

Tallene for tilgangen af udlændinge til det danske arbejdsmarked i figur 2.1 er tydeligt præget af den markante tilgang af østeuropæere fra de nye østeuropæiske EU-medlemsstater (EU-10) fra 2004 og frem til 2008. Tallene peger på, at den økonomiske højkonjunktur sammen med den historisk høje beskæftigelse og tilsvarende lave ledighed i Danmark i denne periode har trukket udenlandsk arbejdskraft til landet – i et særligt omfang østeuropæere, dernæst andre EU-borgere. Kurven for antallet af østeuropæere, der kommer til Danmark, knækker i 2008, da finanskrisen rammer beskæftigelsen, men tilgangen stabiliserer sig dog i slutningen af 2009 og stiger så atter lidt frem mod 2012.

Går vi tættere på, hvilke østeuropæiske lande denne nye gruppe af arbejdsmigranter kommer fra, så viser figur 2.2 tydeligt, at det frem til 2008 primært var polakker, der kom hertil. Det var samtidig også tilgangen af polakker, som faldt mest dramatisk, da krisen ramte beskæftigelsen i 2008.

Figur 2.2 Tilgang af østeuropæisk arbejdskraft med erhverv som opholdsgrundlag efter oprindelsesland 2004-2012 – kun Østeuropa



Kilde: Jobindsats.dk – Udlændingeregisteret, Statsforvaltningernes register over udenlandske borgere, CPR-registeret.

Anderledes forholder det sig med de to næststørste migrantgrupper: Litauere er ikke kommet hertil i et stort antal, men dog i stigende omfang frem til 2006. Herefter sker der et fald frem til 2009, men siden 2009 har vi igen set en svagt stigende tilgang af litauere. Samme tendens, men endnu mere markant, gør sig gældende for rumænere og bulgarere. Rumænien kommer sammen med Bulgarien først med i EU i 2007. Hermed får de mulighed for at komme til Danmark og på trods af, at vi her rammer kriseårene og ser et lille fald fra 2008 til 2009, kommer specielt rumænerne til landet i større antal efter 2009. Ser vi udelukkende på årene, efter krisen indtræder i 2008, er rumænerne klart den gruppe, der vokser mest markant. Noget kunne dermed tyde på, at vi på sigt vil se et skifte, så tilgangen af rumænere overhaler tilgangen af polakker. Som det vil fremgå senere, er der dog langt igen, før det samlede antal af rumænere overhaler det samlede antal af polakker på det danske arbejdsmarked. Som det fremgår af figur 2.3 nedenfor, er polakkerne således klart den største gruppe, når vi fokuserer på gruppen af bosatte østeuropæere.

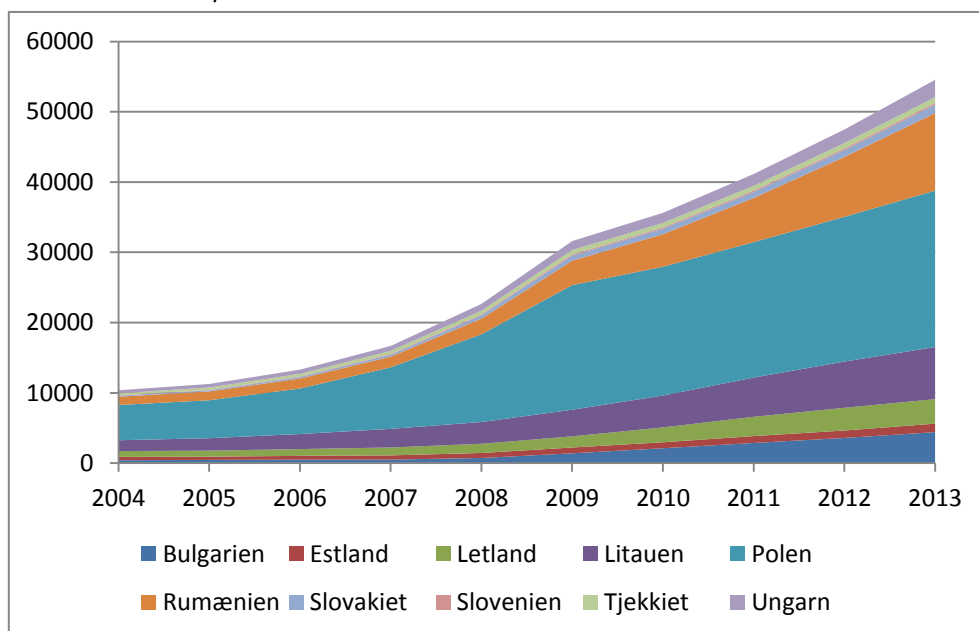
Antallet af østeuropæere, der har bosat sig i Danmark, er steget markant – særligt fra 2005 og frem. Specielt gruppen af polakker – som også ved starten af denne periode var den største – er øget markant. Figur 2.2

viste en voldsom stigning i tilgangen af først og fremmest polakker. Under den økonomiske højkonjunktur i årene op til 2008 var det en udbredt forestilling, at østeuropæerne kom til Danmark på grund af den historisk lave ledighed og deraf manglende arbejdskraft i mange brancher (jf. Bauer og Zimmerman 1999). Den store årlige tilgang af polakker har da heller ikke ført til en tilsvarende stigning i antallet af bosatte polakker; med andre ord så er en del af polakkerne rejst hjem igen. Det har dog været tilfældet igennem hele perioden efter udvidelsen, at de østeuropæiske arbejdstagere har rejst en del frem og tilbage. Da krisen slog igennem, gav det anledning til en forestilling om, at nu tog stort set alle østeuropæerne hjem, da vi ikke længere havde det samme behov for deres arbejdskraft. Men stigningen i antallet af bosatte østeuropæere – og her særligt polakker – viser, at en stor gruppe er blevet og tilsyneladende har slået sig ned her i landet. Og det gælder ikke kun polakkerne, men den samlede gruppe af migranter fra Østeuropa.

Ser man yderligere nærmere på, hvor stor en andel de enkelte nationaliteter udgør af den samlede gruppe af bosatte østeuropæere, viser figur 2.3, at der er sket væsentlige forskydninger internt mellem de enkelte nationaliteter. Selvom antallet af polakker bosat i Danmark er steget de seneste ti år, er deres andel af den samlede gruppe af bosatte østeuropæere i den samme periode faldet med mere end 15 procentpoint fra højdepunktet i 2009. Det skyldes primært, at bl.a. andelen af rumænere i samme periode er blevet næsten fordoblet, men også andelen af bulgarere er steget i perioden.

Det var med henblik på at opnå et bedre overblik over den samlede gruppe af arbejdsmigranter, altså inklusive personer med et kortere ophold på det danske arbejdsmarked, at såvel E-indkomstregisteret og RUT-registeret blev etableret i 2008. I det følgende vil vi på baggrund af særkørsler fra disse to registre gennemgå en række karakteristika ved de østeuropæere, der er kommet til og arbejder i Danmark i undersøgelsesperioden.

Figur 2.3 Østeuropæiske nationaliteters andel af den samlede gruppe af østeuropæere bosat i Danmark i perioden 2004-2013



Kilde: Statistikbanken (FOLK2): Folketal 1. januar efter herkomst, oprindelsesland, alder og tid.¹⁴ Udelukkende personer mellem 18 og 65 år er udvalgt.

Østeuropæerne der arbejder i Danmark – omfang og karakteristika

E-indkomstregisteret registrerer oplysninger om arbejdsindkomst for beskæftigede i danske virksomheder. Det betyder, at oplysninger om østeuropæiske arbejdstagere kan fordeles på individuelle karakteristika som fx oprindelsesland, tidspunkt for ankomst til Danmark, køn og alder¹⁵. Det betyder, at i modsætning til de ovenfor præsenterede data, så er det udelukkende østeuropæere med en lønindkomst i Danmark, der optræder i tallene. Samtidig giver disse tal en mulighed for at opgøre, hvor mange østeuropæere, der arbejder i landet i en given periode eller på et givent tidspunkt – det såkaldte 'bestandstal'.

¹⁴ Det er vigtigt i denne sammenhæng at være opmærksom på, at figur 2.3 bygger på folketal for alle indvandrere fra de østeuropæiske lande i Danmark 1. januar i de pågældende år, hvorimod figur 2.1 og 2.2 udelukkende omhandler østeuropæere med lønindkomst uafhængig af, hvorvidt de har bopæl i Danmark.

¹⁵ Data, der bliver præsenteret i dette og efterfølgende afsnit, er blevet til på grundlag af udtrækskriterier aftalt i samarbejde mellem Arbejdsmarkedsstyrelsens Statistik- og Analysekontor og FAOS.

Tabel 2.1 Antal arbejdstagere fordelt på branche og statsborgerskab

	Polen	Rumænien	Litauen	Bulgarien	Andre EU10-lande*	EU10* i alt	Danmark	EU10 andel af DK+EU10
Landbrug	3.100	2.802	2.789	146	1.383	10.220	35.278	22%
Råstofudvinding	31	4	4	1	4	44	4.272	1%
Industri	5.080	480	629	152	683	7.024	277.286	2%
Energi	9	2	2	1	2	16	9.821	0%
Vand og renovation	45	6	10	0	15	76	11.491	1%
Bygge og anlæg	2.295	262	308	40	282	3.187	143.834	2%
Handel	2.041	691	548	290	644	4.214	410.876	1%
Transport	1.176	846	437	162	504	3.125	130.202	2%
Hotel og restauration	1.231	640	529	937	719	4.056	78.807	5%
Info. og kommunikation	172	130	61	37	137	537	90.850	1%
Finans og forsikring	75	33	36	17	49	210	80.103	0%
Ejendomshandel og -udlj.	245	94	86	31	56	512	37.718	1%
Vidensservice	377	189	99	70	177	912	121.878	1%
Rengøring mv.	5.011	1.974	2.225	915	1.534	11.659	96.563	11%
Undervisning	359	195	149	81	266	1.050	186.877	1%
Social og sundhed	523	128	176	66	223	1.116	331.763	0%
Kultur og fritid	225	105	31	23	76	460	49.968	1%
Anden service	206	70	43	21	136	476	70.246	1%
Total	23.321	9.195	8.468	3.169	7.276	51.429	2.610.596	2%

Kilde: E-indkomstregistret. Særkørsel foretaget af AMS for perioden fra 1. marts 2011 til og med 29. februar 2012.

* Betegnelsen EU10-lande benyttes i denne sammenhæng som en samlet betegnelse for de ti østeuropæiske lande, undersøgelsen beskæftiger sig med.

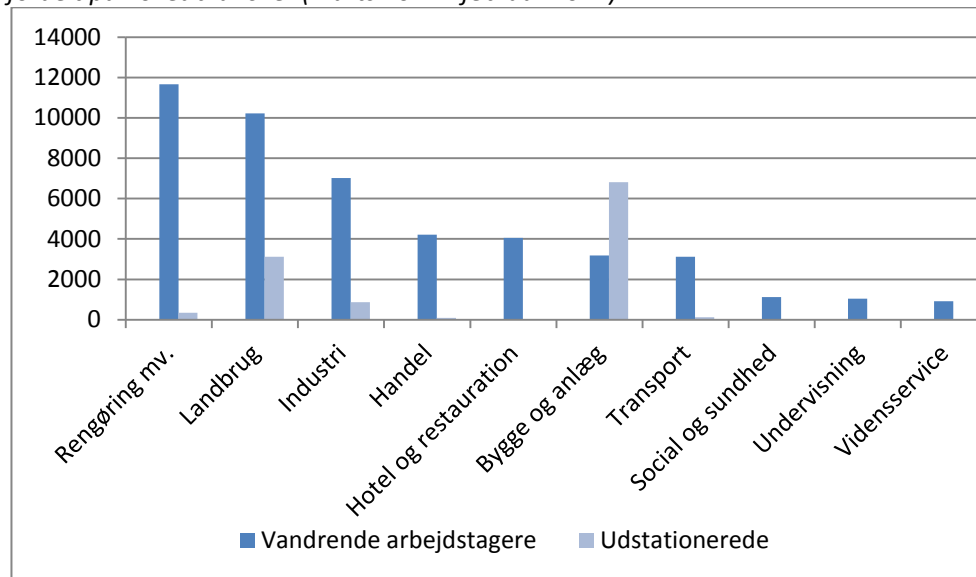
Som det fremgår af tabel 2.1 ovenfor, har i alt 51.429 østeuropæere haft lønindkomst i danske virksomheder i perioden 1. marts 2011 til 29. februar 2012. Det betyder også, at der er trukket A-skat for disse persons vedkommende. Det gælder for samtlige, at de er kommet til Danmark i 2004 eller senere. Der er således her ikke tale om østeuropæere, der er kommet til Danmark før EU-udvidelsen. Fra data i Jobindsats.dk ved vi, at omregner man østeuropæernes beskæftigelse til fuldtidsbeskæftigelse, så er der tale om noget, der ligner en halvering i forhold til personantallet; altså omkring 25.000 fuldtidsbeskæftigede. Tallene vidner med andre ord om, at en ganske stor andel af østeuropæerne ikke har haft fuldtidsbeskæftigelse gennem perioden. Mest sandsynligt er det, at en relativ stor andel har haft midlertidig beskæftigelse i landet. Det kan være sæsonarbejde inden for landbrug, hoteller, kroer eller lignende. Det kan også være ansættelser på tidsafgrænsede bygge- og an-

lægsprojekter – et område hvor der generelt også for danske ansatte er tradition for projektansættelser. Her kan dog også være tale om deltid-ansættelser, fx inden for rengøring. I analysen af hovedundersøgelsen kommer vi i kapitel 6 nærmere ind på østeuropæernes arbejdstid. Tabel 2.1 giver et samlet overblik over antallet af østeuropæiske arbejdstagere inden for alle brancher i den private sektor. Som det allerede er illustreret i figurerne ovenfor, udgør polakkerne klart den største gruppe af de ansatte østeuropæiske arbejdstagere på det danske arbejdsmarked. Mens rumænere og litauere følger efter som de næststørste grupper. Ud over antallet og fordelingen af østeuropæere inden for de enkelte brancher giver tabellen også et billede af forholdet mellem antallet af østeuropæiske arbejdstagere og antallet af danske arbejdstagere inden for de enkelte brancher. Det interessante i den sammenhæng er bl.a., at det på denne måde bliver tydeligt, at selvom der er ansat henholdsvis 7.024 og 10.220 østeuropæere inden for henholdsvis industri og landbrug, så er forholdet mellem antallet af østeuropæere og danskere helt forskelligt de to brancher imellem. De 7.024 østeuropæere inden for industrien udgør således bare 2 % af den samlede gruppe af arbejdstagere, hvis man slår gruppen af danskere og østeuropæere sammen. Til sammenligning udgør de 10.220 østeuropæere inden for landbrug 22 % af den samlede gruppe af danske og østeuropæiske arbejdstagere. Østeuropæernes vidt forskellige andele af de samlede grupper hænger selvsagt sammen med den samlede størrelse på grupperne. I praksis ser vi i hovedundersøgelsen nærmere på, hvorvidt virksomhederne inden for bl.a. landbrug og de udvalgte dele af industrien opfatter og bruger østeuropæisk arbejdskraft forskelligt.

CPR-registeret – og loven i øvrigt – pålægger den tilflyttede at lade sig bopælsregistrere. Der sker dog ingen aktiv myndighedsopfølgning på kravet, om end der gives bøde ved manglende registrering. Man kan antage, at der trods dette krav er mange, der ikke lader deres bopæl registrere. Man kan også antage, at den manglende registrering hænger sammen med, at arbejdsopholdet er forholdsvis kortvarigt og derfor ikke forekommer relevant at registrere for den tilrejsende.

Figur 2.5 viser for det første østeuropæere, der er *ansat* i danske virksomheder i undersøgelsesperioden fordelt på brancher (de blå søjler). Rengøring og det grønne område ligger klart i top med henholdsvis knap 12.000 og godt 10.000 ansættelser, mens industrien ligger et stykke under med godt 7.000 ansatte østeuropæere. Bygge og anlæg og transport ligger på nogenlunde samme niveau med omkring 3.000 ansatte østeuropæere.

Figur 2.4 Østeuropæisk arbejdskraft (vandrende arbejdstagere og udstationerede) fordelt på hovedbrancher (marts 2011 - februar 2012)



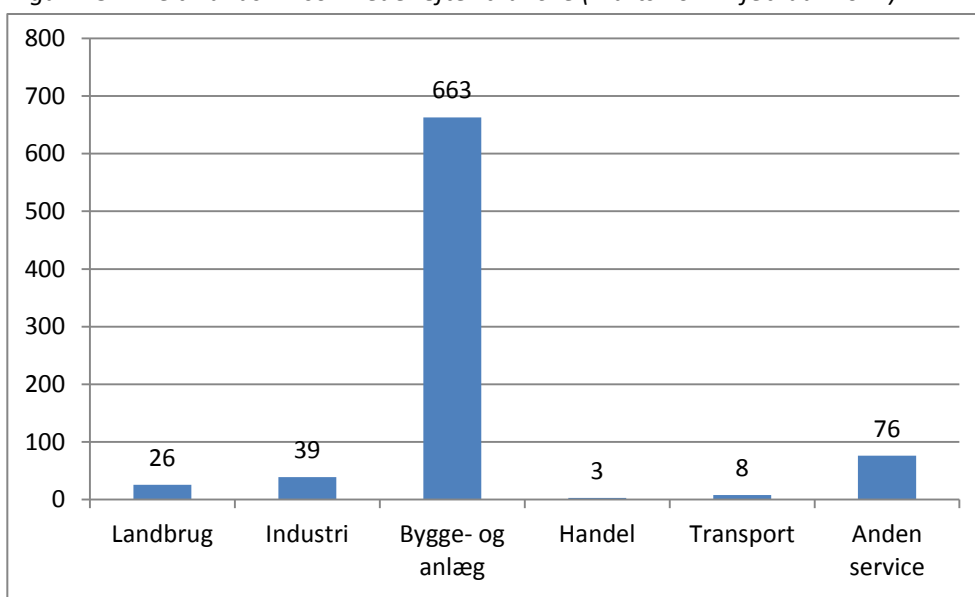
Kilde: E-indkomstregisteret og RUT-registeret, AMS-udtræk

Går man ned på et mere detaljeret brancheniveau, viser det sig, at østeuropæere på transportområdet primært arbejder med distribution (aviser m.v.). For det andet viser figuren udstationerede østeuropæere fordelt på brancher. Her adskiller én branche sig markant fra de øvrige: Bygge og anlæg. Her finder vi ikke blot den klart største andel af udstationerede østeuropæere; bygge- og anlæg er også kendetegnet ved, at antallet af udstationerede er dobbelt så højt som antallet af ansættelser. Man er altså i denne branche mere tilbøjelig til at benytte udstationerede arbejdstagere end ellers. Ud over bygge og anlæg anvendes udstationerede også i et vist omfang inden for det grønne område, mens der er klart færre registrerede udstationeringer inden for industrien og på serviceområdet. Den registrerede anvendelse af udstationerede inden for transportområdet er umiddelbart meget begrænset, men her skal man imidlertid erindre, at der på godstransportområdet ikke er pligt for udenlandske tjenesteydere til registrering i RUT-registeret. Den angivne forekomst af udstationerede på transportområdet vedrører formentlig danske vognmænds anvendelse af chaufførvikarer fra udenlandske transportvikarbureauer.

Bygge og anlægs relativt høje anvendelse af lødere tilknyttet arbejdskraft understreges i figur 2.5 nedenfor, hvor det fremgår, at langt hovedparten af østeuropæiske enkeltmandsvirksomheder er registreret som bygge- og anlægsvirksomheder. Umiddelbart kan man sige, at det ligger på linje med, at en stor andel af danske virksomheder i bygge og

anlæg ligeledes er enkeltmandsvirksomheder (CVR-registeret). Dog kan der være tale om, at en stor del af de udenlandske enkeltmandsvirksomheder har en anderledes rolle i branchen end de danske enkeltmandsvirksomheder. Fra de faglige organisationer er det blevet hævdet, at mange af de udenlandske enkeltmandsvirksomheder knyttes i grupper til større enkeltstående byggeopgaver. Med andre ord kan det være udtryk for en anderledes måde at organisere og tilknytte arbejdskraft på – ofte omtalt som ”arme-og-ben-virksomheder”, hvilket ikke kan sammenlignes med fx den selvstændige murer, der tager mindre arbejder hos primært private kunder.

Figur 2.5 Enkeltmandsvirksomheder efter branche (marts 2011 - februar 2012)



Kilde: RUT-registeret, AMS-udtræk

Der har gennem de senere år været fremført kritik af manglende registrering i RUT. Dette har ført til stramninger af reglerne, og der er da også i de seneste år sket en markant stigning i antallet af registrerede udenlandske tjenesteydere og enkeltmandsvirksomheder. Hermed er registreringen givetvis kommet tættere på det faktiske antal tjenesteydere og udstationerede medarbejdere – også i bygge- og anlægssektoren. Man kan dog også konstatere, at når Arbejdstilsynet gennemfører kontrolaktioner i samarbejde med SKAT og politiet, så har man gennem 2012 kunnet melde om manglende registrering for udenlandske virksomheders vedkommende. Omfanget af såkaldte ’reaktioner’ for manglende registrering varierer, og som Arbejdstilsynet selv gør opmærksom på, kan man ikke udlede noget generelt på basis af disse stikprøvekon-

troller¹⁶. Samlet set må man dog konstatere, at kontrolaktionerne til stædighed fører til anmeldelser af udstationerede virksomheder, som ikke er registreret. Antallet af påtaler for manglende RUT-registreringer er dog faldende.

Samlet set er der således ud over de godt 51.000 østeuropæiske arbejdstagere, der blev registreret i perioden fra marts 2011 til og med februar 2012, registret 12.085 udstationeringer til Danmark samt 815 enkeltmandsvirksomheder i RUT-registeret¹⁷. Det samlede antal registrerede østeuropæiske arbejdstagere i Danmark udgjorde således 64.329 personer i perioden. Det skal dog bemærkes, at RUT-registeret opgør antal udstationeringer og altså ikke unikke enkeltpersoner, hvorfor samme person kan optræde mere end én gang i opgørelsesperioden. Vedrørende de registrerede enkeltmandsvirksomheder fra Østeuropa var 80 % af polsk oprindelse. De resterende var jævnt fordelt mellem Litauen, Letland, Tjekkiet og Slovakiet. Baggrunden for denne overrepræsentation af virksomheder med polsk oprindelse skal givetvis findes i det faktum, at polske arbejdstagere også generelt er overrepræsenterede inden for bygge og anlæg.

Generelt viser opgørelserne fra E-indkomstregisteret og RUT-registeret, at vi har fået en i et historisk perspektiv omfattende arbejdsmigration fra først og fremmest Polen, men også andre central- og østeuropæiske stater. Meget tyder samtidig på, at familier måske nok i et vist omfang er fulgt med og har slået sig ned her, men det er et særligt træk ved arbejdsmigrationen fra Østeuropa, at forholdsvis mange arbejder her i en begrænset tidsperiode og derefter vender hjem igen. Nogle kommer muligvis tilbage for at tage nok en arbejdsperiode her i landet – den såkaldte cirkulære migration – og atter nogle, men nok forholdsvis få, har en pendler-lignende adfærd med hyppige ture frem og tilbage mellem hjemlandet og det danske arbejdsmarked. Det er væsentligt her, at korttidsmigrationen bliver understøttet af den fælles europæiske regulering, herunder ikke mindst muligheden for, at virksomheder i andre EU-lande kan udstationere arbejdskraft med henblik på at løse opgaver i fx den danske bygge- og anlægssektor.

¹⁶ Jf. <http://arbejdstilsynet.dk/da/tilsyn/udenlandske-virksomheder.aspx>

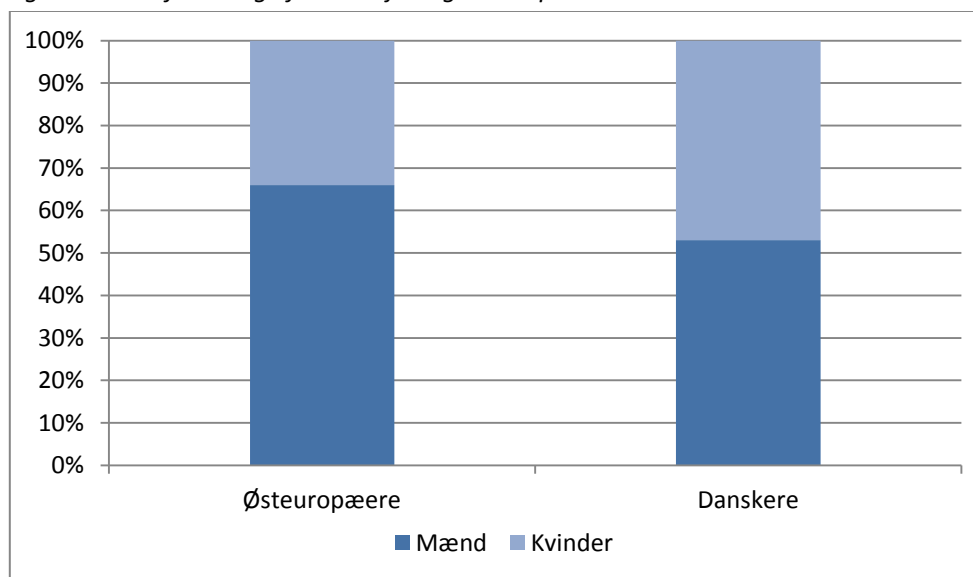
¹⁷ RUT-registeret indeholder data om udenlandske tjenesteydere og de arbejdstagere, de har udstationeret til Danmark for at præstere tjenesteydelser. Registeret rummer oplysninger om den branche, tjenesteydelsen angår, tjenesteyderens nationalitet, antallet af udstationerede, varighed for udstationeringen og stedet, hvor opgaven udføres. Tjenesteyderens registrering i RUT skal ske umiddelbart ved arbejdsopgavens påbegyndelse. Ud over tjenesteydere med udstationerede registreres også udenlandske enkeltmandsvirksomheder, som præsterer tjenesteydelser i Danmark.

Køn, alder, geografi og jobmobilitet

Registeroplysningerne i E-indkomstregisteret giver mulighed for at se nærmere på en række karakteristika ved de østeuropæiske arbejdstagere, der er ansat i danske virksomheder. I det følgende vil vi derfor, inden vi vender blikket mod virksomhedernes brug af østeuropæisk arbejdskraft, se nærmere på henholdsvis arbejdstagernes køn og alder, samt hvor i landet de er bosat, og hvordan deres jobmobilitet er.

Siden EU-udvidelserne i 2004 og 2007 er andelen af kvinder blandt østeuropæiske arbejdstagere steget, dog særligt i de seneste år. Umiddelbart efter EU-udvidelsen i 2004 var det især mænd, der søgte til Danmark, inden for de seneste år er fordelingen blevet mere jævn.

Figur 2.6 Kønsfordeling efter arbejdstagernes oprindelse



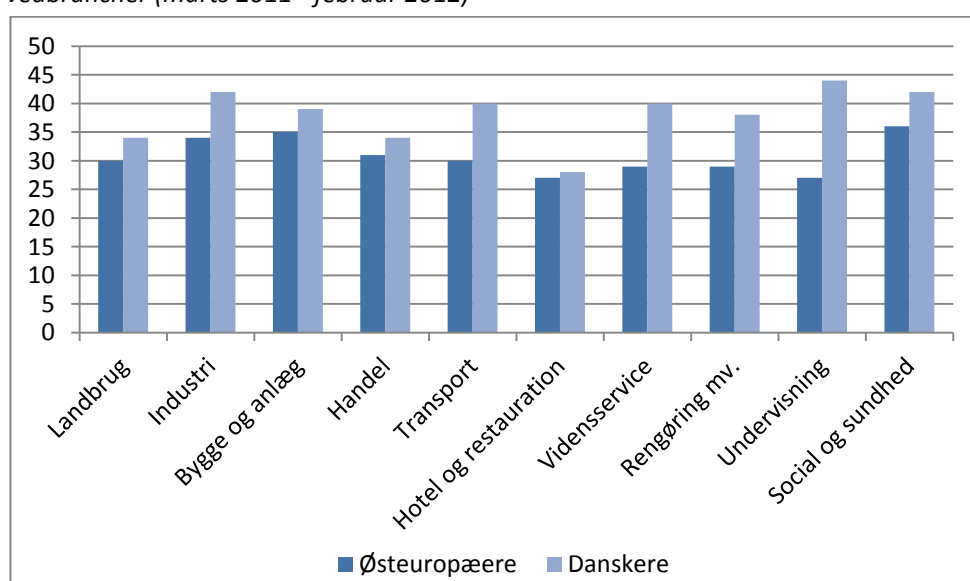
Kilde: E-indkomstregistret, AMS-udtræk

Figur 2.6 overfor viser, at i undersøgelsesperioden var 65 % af de østeuropæiske arbejdstagere ansat i danske virksomheder mænd, mens den tilsvarende procentfordeling blandt danskere var 51/49 i mændenes favør. Forskellen kan bl.a. forklares via brancherelationen, sådan at forstå, at det primært er brancher domineret af mandlig arbejdskraft, som har efterspurgt den østeuropæiske arbejdskraft. Et andet bidrag til at forstå forskellen kan hentes fra kvindernes ligeledes begrænsede repræsentation på de hjemlige østeuropæiske arbejdsmarkeder.

Almindeligvis er de yngre aldersgrupper bedst repræsenteret blandt arbejdsmigranter. Dette hænger bl.a. sammen med, at yngre mennesker har færre familiære forpligtelser, og at de hyppigere er ramt af ledighed

end ældre arbejdstagere i deres hjemland. Hertil kommer en ofte refereret adfærdsmæssig vurdering af unge mennesker som værende mere mentalt åbne over for radikale livsændringer (Heinz og Ward-Warmedinger 2006:21; Alvez-Plata et al. 2003). De danske registerdata bekræfter, at østeuropæerne i gennemsnit er knap ti år yngre (32 år) end de danske arbejdstagere (41 år). Når aldersprofilen brydes ned på hovedbrancher (DB07), viser det sig, at aldersforskellen mellem danskere og deres østeuropæiske kolleger er særlig stor inden for undervisning, vidensservice, transport og rengøring.

Figur 2.7 Aldersgennemsnit for østeuropæiske og danske arbejdstagere inden for hovedbrancher (marts 2011 - februar 2012)



Kilde: E-indkomstregisteret, AMS-udtræk

Vi bevæger os nu væk fra de eksisterende registerdata vedrørende arbejdstagere fra Østeuropa og over til den første kanvas-undersøgelse vedrørende virksomhederne og deres brug af denne arbejdskraft.

Kanvas 1: Kortlægning af udbredelsen af danske virksomheders brug af østeuropæisk arbejdskraft i virksomheder med fem eller flere ansatte inden for den private sektor

Som nævnt i afsnittet om projektets metode i kapitel 1 gennemførte vi forud for hovedundersøgelsen blandt virksomhederne inden for de udvalgte brancher en indledende kortlægning af brugen af østeuropæisk arbejdskraft blandt alle virksomheder i den private sektor på det danske arbejdsmarked med fem eller flere ansatte. Formålet hermed var helt

overordnet at kortlægge, hvilke brancher eller delbrancher der i særlig grad benytter østeuropæisk arbejdskraft, i form af såvel direkte ansættelse som andre former for tilknytning.

Tabel 2.2 Andel brugervirksomheder (i procent) og antal østeuropæiske arbejdstagere (E-indkomstregisteret) fordelt på brancher

Landbrug	40 %	10.220
Vidensservice	13 %	912
Energiforsyning	13 %	16
Transport	12 %	3.125
Hotel og restauration	11 %	4.056
Andre serviceydelser mv.	10 %	476
Information og kommunikation	10 %	537
Industri	10 %	7.024
Bygge og anlæg	8 %	3.187
Ejendomshandel og udlejning	7 %	512
Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service	6 %	11.659
Kultur og fritid	6 %	460
Handel	5 %	4.214
Finansiering og forsikring	5 %	210
Sundhed og socialvæsen	4 %	1.116
Råstofindvinding	0 %	44
Vandforsyning og renovation	0 %	76
Undervisning	0 %	1.050
I gennemsnit/ I alt	9 %	51.429

N: 2.257 repræsentativt udtrukne virksomheder.

Denne indledende kortlægning viste, som det fremgår af tabellen ovenfor, at 9 %¹⁸ af virksomhederne på tværs af brancher i den private sektor enten på tidspunktet for undersøgelsen brugte eller inden for de seneste 12 måneder havde brugt østeuropæisk arbejdskraft. Når man kigger nærmere på andelen af brugervirksomheder inden for de enkelte brancher, står det tydeligt frem, at brugen af østeuropæisk arbejdskraft godt nok er et fænomen, man kender til inden for mange brancher, men også at det ikke overraskende er mere udbredt inden for nogle brancher end andre. Særligt skilte landbrug sig klart ud fra de resterende brancher, idet andelen af brugervirksomheder her var helt oppe på 40 %, mens

¹⁸ Vedrørende repræsentativiteten af de fremkomne besvarelser i kanvas 1 skal det understreges, at svarandelene er forbundet med en vis – omend beskedent – usikkerhed. Med et 95 % konfidensniveau er estimeret af udbredelsen af virksomhedernes brug af østeuropæisk arbejdskraft forbundet med en usikkerhed på 0,0117 procentpoint.

brugerandelen i ingen af de andre brancher oversteg 13 %. Ovenfor viste registerdata, at 27 % af arbejdstagerne inden for landbrug kommer fra Østeuropa, og de er altså fordelt på 40 % af virksomhederne i branchen.

Omvendt viste kortlægningen, at brugerandelen inden for én af de andre brancher, hvor spørgsmålet om østeuropæere har fyldt meget, bygge og anlæg, var lavere, end hvad der umiddelbart kunne forventes. Brugerandelen blandt virksomhederne inden for bygge og anlæg var 8 %. Det hører dog med til billedet her, at bygge og anlæg, som vist ovenfor, er præget af en stor andel af udstationeringer og enkeltmandsvirksomheder. Netop denne løsere tilknyttede arbejdskraft kan, som det er beskrevet i afsnittet om undersøgelsens metode i kapitel 1, være underrepræsenteret i den gennemførte kortlægning. Kortlægningen gav ikke umiddelbart mulighed for at undersøge eventuelle delbrancher inden for de ovenfor specificerede 19 brancher. Det er derfor ikke på baggrund af den indledende kortlægning muligt at sige noget om, hvorvidt brugen inden for visse underbrancher er større end inden for andre. Ud over landbrug og bygge og anlæg skiller brancherne nederst i tabellen, råstofindvinding, vandforsyning og renovation samt undervisning, sig ud ved, at ingen af virksomhederne i kortlægningen inden for disse brancher har haft østeuropæisk arbejdskraft tilknyttet i perioden. Den resterende del af brancherne har mellem 4 % og 13 % brugervirksomheder og deler sig i to lige store grupper med henholdsvis over 10 % brugervirksomheder og under 10 % brugervirksomheder. Brancherne kan desuden med god mening grupperes efter branchernes krav til medarbejdernes kompetenceniveau. Benyttes dette kriterium adskiller brancher som landbrug, hotel og restauration, transport og rengøring mv.¹⁹ sig klart fra eksempelvis vidensservice, information og kommunikation samt ejendomshandel og udlejning, idet de førstnævnte brancher primært er karakteriseret ved et relativt lavt kompetenceniveau, mens de sidstnævnte brancher omvendt generelt set er karakteriseret ved et relativt højt kompetenceniveau. Arbejdsmigrationen fra Østeuropa er dermed ikke udelukkende koncentreret i brancher præget af ufaglært arbejdskraft, omend langt størstedelen findes her – jf. tabel 2.1. Der findes også en mindre gruppe af østeuropæere inden for mere kompetencekrævende fag som fx vidensservice, information og kommunikation mv. Hertil skal det tilføjes, at brancheregistreringen på virksomheder

¹⁹ Analyser af data fra Arbejdsmarkedsstyrelsen viser, at det primært er inden for delbranchen rengøring, at andelen af brugervirksomheder er høj, hvilket afspejles i den senere udvælgelse.

gør, at det ikke er muligt at se, hvilke jobfunktioner østeuropæerne varetager inden for den enkelte virksomhed og branche. Det betyder, at en østeuropæer i en brugervirksomhed inden for hotel og restauration i realiteten godt kan udføre rengøringsarbejde. Ligesom brugervirksomheder inden for vidensservice i realiteten godt kan benytte ufaglært østeuropæisk arbejdskraft.

Sammenligner man den andel, østeuropæere udgør af den samlede gruppe af arbejdstagere (2 % ifølge tabel 2.1), med andelen af brugervirksomheder af østeuropæisk arbejdskraft (9 % inden for den private sektor ifølge tabel 2.2), viser det sig, at udbredelsen af brugen af østeuropæisk arbejdskraft er større end andelen af arbejdstagere kunne indikere. Her er det dog værd at bemærke, at undersøgelsen udelukkende beskæftiger sig med virksomheder med fem eller flere ansatte. Dermed ved vi ikke noget om hverken det samlede omfang af arbejdstagere eller brugerandelen blandt de mindste virksomheder.

Tabel 2.3 Andel brugervirksomheder fordelt på størrelse (i procent)

5-9 ansatte	7
10-49 ansatte	9
50+ ansatte	14
I gennemsnit	9

N: 191

Ser vi nærmere på andelen af brugervirksomheder fordelt på virksomhedernes størrelse, viser der sig en klar sammenhæng på tværs af brancher; brugerandelen stiger i takt med virksomhedens størrelse. Den generelle brugerandel på 9 % dækker således over, at brugerandelen blandt de mindste virksomheder med fem til ni ansatte er 7 %, mens den er 9 % blandt de mellemstore virksomheder med 10 til 49 ansatte og 14 % for virksomhederne med 50 eller flere ansatte. Med til det billede hører samtidig, at virksomhederne inden for landbrug i gennemsnit er mindre end virksomhederne generelt. Så på trods af, at brugerandelen blandt de mindste virksomheder inden for landbrug er 43 %, er det stadig ikke nok til at ændre ved det generelle billede af, at andelen af virksomheder, der bruger eller har brugt østeuropæisk arbejdskraft, stiger i takt med virksomhedernes størrelse. Det skyldes bl.a., at denne sammenhæng meget tydeligt slår igennem i en række af de store brancher som industri og handel. I industrien er brugerandelen for de mindste virksomheder 8 %, mens den for de største er dobbelt så høj, 16 %. In-

den for handel er brugerandelen for de mindste virksomheder helt nede på 3 %, mens den for de største er mere end fire gange så høj, 13 %. Tendensen inden for de store brancher er dermed med til at skabe den generelle sammenhæng mellem størrelse og andelen af brugervirksomheder på tværs af brancher.

Ser vi nærmere på, hvordan virksomhederne har tilknyttet de østeuropæiske arbejdstagere, er det tydeligt, at virksomhederne primært har haft østeuropæerne fastansat i virksomheden. Næsten halvdelen af brugervirksomhederne angiver at have benyttet sig af denne tilknytningsform. Også brugen af tidsbegrænset ansættelse og brugen af underentreprenører er relativt udbredt blandt brugervirksomhederne. Mens 15 % af brugervirksomhederne har benyttet sig af tidsbegrænset ansættelse, har 17 % benyttet sig af underentreprenører. Desuden har 11 % benyttet sig af bureauvikarer. Omvendt er det meget få af virksomhederne, der har benyttet sig af indleje eller selvstændige/enkeltmandsfirmaer. Tabellen efterlader dermed et klart indtryk af, at fastansættelse på den ene side er den klart mest udbredte tilknytningsform, når virksomhederne bruger østeuropæisk arbejdskraft, men også at forskellige former for midlertidig ansættelse er meget udbredt.

Tabel 2.4 Andel brugervirksomheder fordelt på tilknytningsformer (i procent)

	I gennemsnit
Fastansat	48
Tidsbegrænset ansat	22
Ansæt hos underentreprenør	20
Bureauvikar	11
Indlejet	2
Selvstændig/enkeltmandsfirmaer	1
Andet	3
Ved ikke	9

N: 191²⁰

Det er således nærliggende at tænke, at i hvert fald en væsentlig del af virksomhederne primært bruger østeuropæerne som en perifer arbejdskraft, som eventuelt hentes ind i forbindelse med spidsbelastningsperi-

²⁰ Virksomhederne har haft mulighed for at angive mere end én tilknytningsform, idet samme virksomhed kan have haft forskellige østeuropæere tilknyttet på forskellig vis. I praksis har 26 af de 191 virksomheder benyttet sig af to tilknytningsformer, mens tre virksomheder har benyttet sig af tre tilknytningsformer og en enkelt virksomhed har benyttet sig af fire tilknytningsformer.

oder. I forbindelse med kanvas 2 og hovedundersøgelsen belyses netop spørgsmålet omkring brugervirksomhedernes tilknytningsformer inden for de udvalgte brancher.

Ser vi nærmere på de enkelte brancher, tegner der sig et billede af, at brancher som vidensservice, information og kommunikation, bygge og anlæg samt handel særligt benytter sig af forskellige former for midlertidig ansættelse, mens brancher som industri og landbrug i højere grad benytter sig af fast ansættelse.

I forlængelse af resultaterne af kanvas 1 samt særkørslen for østeuropæiske arbejdstagere fra Arbejdsmarkedsstyrelsen blev de brancher og delbrancher udvalgt, inden for hvilke virksomheder med fem eller flere ansatte blev kontaktet i kanvas 2. Denne anden kanvas havde til hensigt at identificere brugervirksomheder inden for de udvalgte brancher til deltagelse i hovedundersøgelsen. Brancherne blev udvalgt ud fra et overordnet kriterium om at sikre sig en tilstrækkelig høj brugerandel blandt virksomhederne til at kunne udsige noget meningsfyldt omkring vilkår, motiver og erfaringer med brugen. Grænsen for inklusion af delbrancher blev sat på en brugerandel på 3 % for at sikre et tilstrækkeligt antal brugervirksomheder inden for delbranchen. Samtidig blev der taget højde for antallet af arbejdstagere inden for branchen. Når eksempelvis energiforsyning ikke blev udvalgt til hovedundersøgelsen, skal det ses i lyset af, at det samlede antal østeuropæere ansat inden for branchen i undersøgelsesperioden var 16. I alle andre brancher end bygge og anlæg blev specifikke delbrancher inden for den enkelte hovedbranche udvalgt²¹. Inden for industri betød det bl.a., at kun virksomheder inden for delbrancherne fødevareindustri samt stål- og metalvareindustri blev udvalgt til kanvas 2, da kanvas 1 og særkørslen fra Arbejdsmarkedsstyrelsen viste, at andelen af brugervirksomheder og andelen af østeuropæiske arbejdstagere inden for netop disse delbrancher var væsentlig højere end generelt inden for industrien. Det samme gjorde sig gældende inden for rejsebureauer, rengøring og anden operationel service, hvor forekomsten af østeuropæiske arbejdstagere og brugervirksomheder var koncentreret omkring rengøring, hvorfor kun

²¹ Delbrancherne er udvalgt inden for de enkelte hovedbrancher i Danmarks Statistiks DB07 branchekode. Det betyder, at delbrancherne hotel og restauration er udvalgt inden for hovedbranchen overnatningsfaciliteter og restaurationsvirksomhed; landbrug er udvalgt inden for hovedbranchen landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri; Post- og kurértjenester er udvalgt inden for hovedbranchen transport og godshåndtering; udvalgte dele af industrien er udvalgt inden for hovedbranchen industri; vikarbureauer og rengøring er udvalgt inden for hovedbranchen administrative tjenesteydelser og hjælpetjenester.

virksomheder inden for denne delbranche blev kontaktet i forbindelse med kanvas 2.

I sidste ende blev følgende (del)brancher udvalgt:

- Landbrug
- Udvalgte dele af industrien (fødevare- og stål- og metalvareindustrien)
- Bygge og anlæg
- Post- og kurértjenester
- Hotel og restauration
- Vikarbureauer
- Rengøring

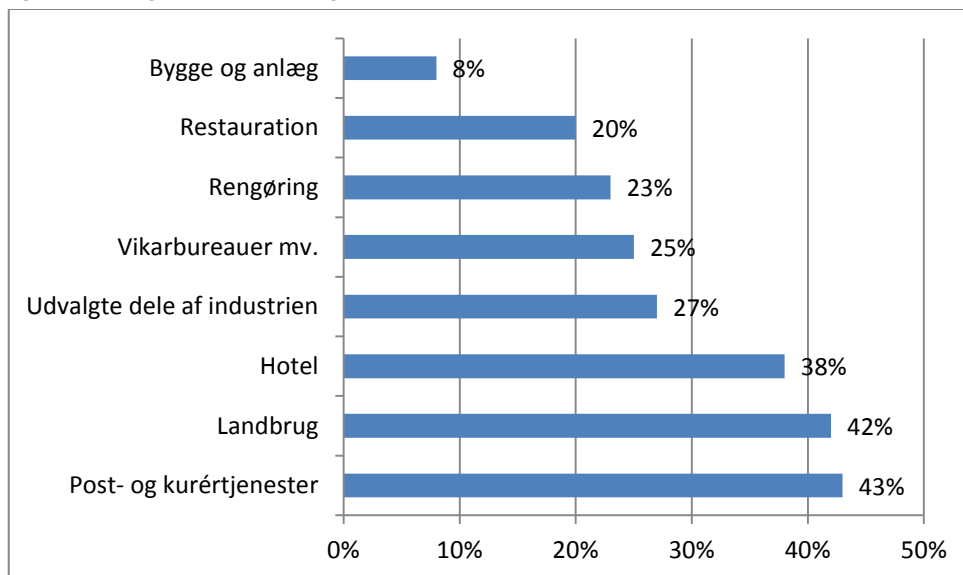
Kanvas 2: Kortlægning af udbredelsen af danske virksomheders brug af østeuropæisk arbejdskraft i alle virksomheder med fem eller flere ansatte i udvalgte brancher

Som i tilfældet med kanvas 1 giver kanvas 2 mulighed for at undersøge andelen af brugervirksomheder, samt hvilke tilknytningsformer de benytter sig af. Kanvas 2 giver samtidig pga. det langt større antal virksomheder i kanvasen (10.111 virksomheder) mulighed for at undersøge andelen af brugervirksomheder inden for specifikke brancher under de enkelte udvalgte (del)brancher. Bygge og anlæg kan eksempelvis opdeles i 19 underbrancher, hvilket giver mulighed for at undersøge, hvorvidt brugerandelen er lige stor inden for alle dele af de pågældende brancher. Også hotel og restauration, udvalgte dele af industrien samt landbrug kan opdeles i underbrancher. Det samme gælder dog ikke for hverken vikarbureauer, rengøring eller post- og kurértjenester, da der her allerede er tale om underbrancher.

Nedenfor ser vi først nærmere på den generelle brugerandel inden for de udvalgte brancher, hvorefter vi ser nærmere på brugerandelen inden for de udvalgte branchers relevante underbrancher. Som det fremgår af figur 2.8, har udvælgelsen af brancher og delbrancher ud fra kriteriet om at opnå en stor gruppe brugervirksomheder betydet, at alle brancher på nær bygge og anlæg har en brugerandel på minimum 20 %. Når andelen af brugervirksomheder inden for bygge og anlæg er 8 %, er det udtryk for, at vi her har valgt at kontakte virksomheder inden for alle delbrancher og dermed ikke på samme måde som inden for andre hovedbrancher har lavet en specifik udvælgelse blandt delbrancher. Når bygge og anlæg er den eneste branche, hvor brugerandelen er den

samme i kanvas 1 og 2, er det således udtryk for, at det er den eneste branche, hvor der ikke er sket en afgrænsning fra kanvas 1 til kanvas 2.

Figur 2.8 Brugerandel i udvalgte brancher



N: 1539 brugervirksomheder i kanvas 2

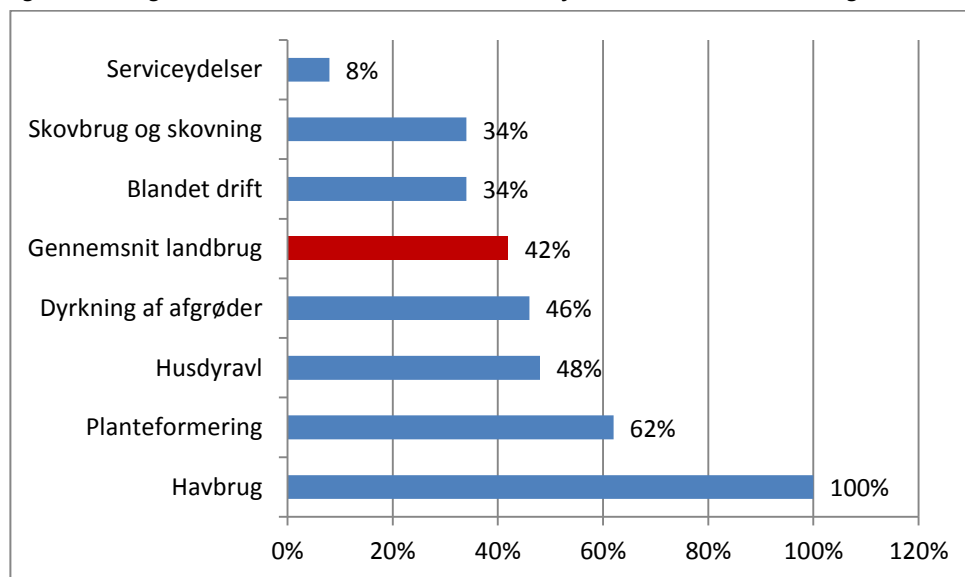
Ser vi på figuren, fremgår det, at brugerandelen er størst inden for post- og kurértjenester (bladomdeling) og landbrug, hvor mere end 40 % af virksomhederne bruger eller har brugt østeuropæisk arbejdskraft i perioden. Mens kun landbrug havde en brugerandel på mere end 13 % i forbindelse med den generelle kortlægning af virksomhedernes brug af østeuropæisk arbejdskraft på hele arbejdsmarkedet, har den snævrere og mere målrettede brancheudvælgelse medført væsentlig højere brugerandele. De samlede brugerandele inden for de udvalgte brancher dækker, på trods af de relativt høje andele, over væsentlige forskelle mellem delbrancher inden for de udvalgte brancher. Nedenfor vender vi derfor blikket mod delbrancherne i forsøget på at finde eventuelle mønstre i forhold til, hvilke delbranchers virksomheder der særligt benytter østeuropæisk arbejdskraft.

Brugerandele inden for delbrancher

Som figur 2.9 nedenfor viser, er der stor forskel på andelen af brugervirksomheder inden for de enkelte delbrancher i landbruget. Mens det kun er 8 % af de 119 virksomheder inden for delbranchen serviceydelser til landbrug og dyreavl, som bruger eller har brugt østeuropæisk arbejdskraft inden for perioden, er det modsat 62 % af virksomhederne

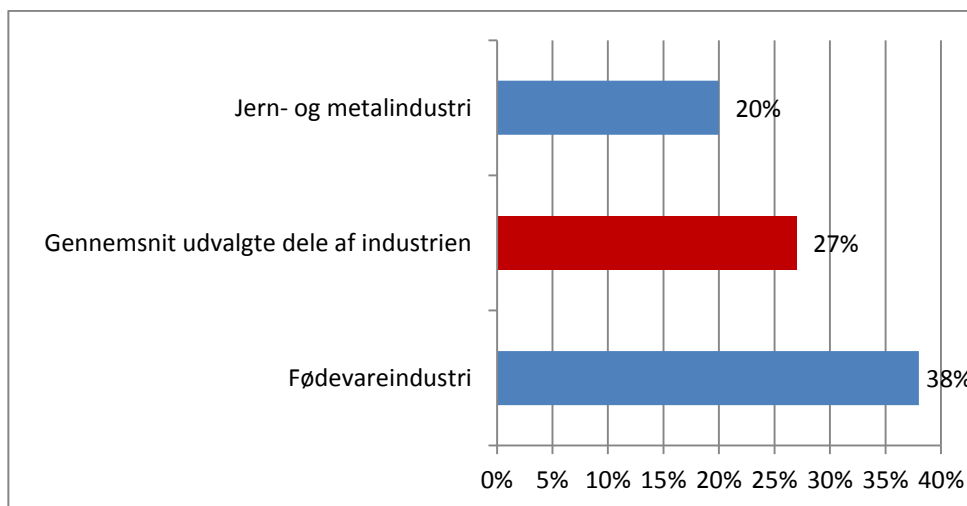
inden for planteformering. Brugerandelen på 100 % blandt virksomhederne inden for havbrug dækker over, at alle tre virksomheder inden for havbrug, som har deltaget, har angivet, at de bruger eller har brugt østeuropæisk arbejdskraft. Ellers ses det, at spredningen mellem de resterende delbrancher er relativt lille og fordeler sig omkring gennemsnittet inden for hele branchen på 42 %.

Figur 2.9 Brugerandel blandt virksomheder inden for delbrancher i landbrug



N: 368 brugervirksomheder inden for landbrug

Figur 2.10 Brugerandel blandt virksomheder inden for delbrancher i udvalgte dele af industrien

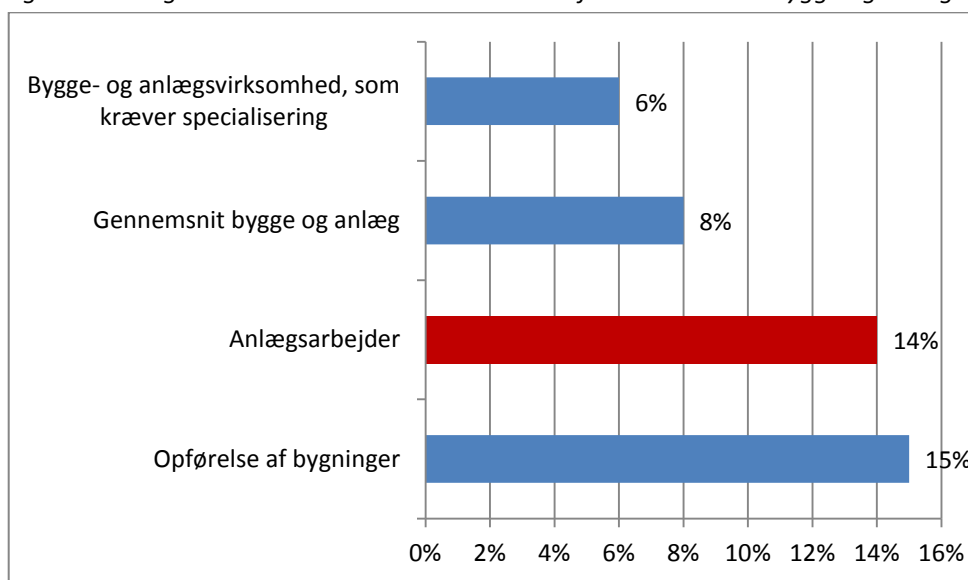


N: 147 brugervirksomheder inden for udvalgte dele af industrien

Som det fremgår af figur 2.10, er der tydelig forskel mellem andelen af brugervirksomheder inden for de to delbrancher. Mens brugerandelen inden for jern- og metalindustrien er på 20 %, er den næsten dobbelt så høj inden for fødevareindustrien, 38 %. I modsætning til landbrug var der i forbindelse med brancheudvælgelsen til kanvas 2 og hovedundersøgelsen foretaget en kraftig selektion blandt delbrancherne inden for industrien, hvilket gør, at der reelt kun er tale om to overordnede delbrancher; jern- og metalindustrien og fødevareindustrien.

Som det fremgår af figur 2.11 nedenfor, er der store forskelle mellem de enkelte delbrancher inden for bygge- og anlægsbranchen. Mens andelen af brugervirksomheder inden for opførelse af bygninger og forskellige former for anlægsarbejde er henholdsvis 15 % og 14 %, er brugerandelen inden for de dele af bygge- og anlægsbranchen, som kræver specialisering, helt nede på 6 %. Nogle af de brancher, der trækker ned i billedet, er bl.a. el-installation, hvor bare 3 % af virksomhederne bruger eller har brugt østeuropæisk arbejdskraft inden for perioden på 12 måneder, og vvs- og blikkenslagerforretninger, hvor brugerandelen er 5 %. Fraregnes disse to store områder, stiger brugerandelen inden for den resterende del af bygge og anlæg til 11 %.

Figur 2.11 Brugerandel blandt virksomheder inden for delbrancher i bygge og anlæg



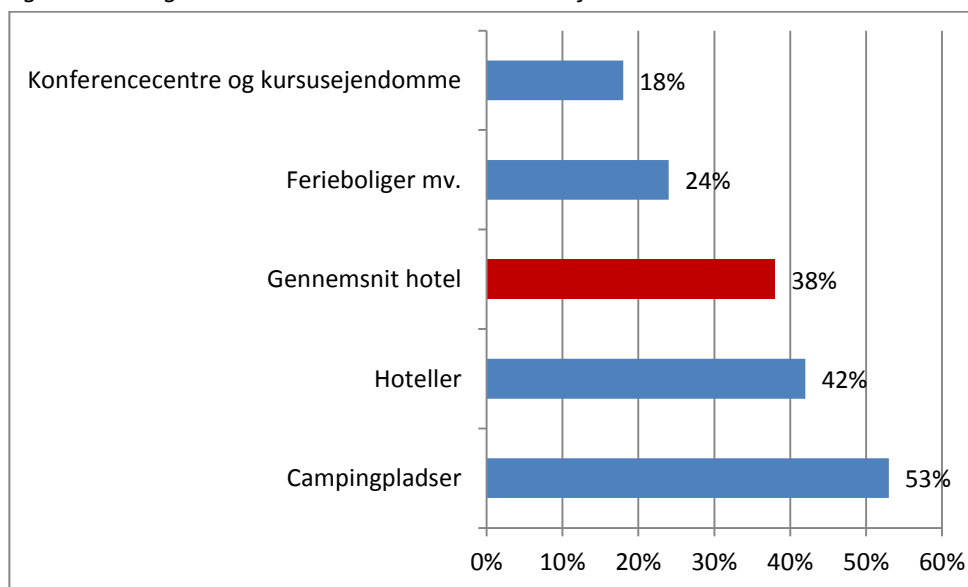
N: 345 brugervirksomheder inden for bygge og anlæg

Den lave andel inden for delbrancher, som kræver specialisering, må ses i sammenhæng med kravene om certificering inden for disse fagområder, hvilket også gør det langt vanskeligere for udlændinge at arbejde inden for disse fagområder. Blandt murere lå brugerandelen også på 5

%. Omvendt trækker bl.a. tagdækningsvirksomhed op i det samlede billede inden for de dele af bygge- og anlægsbranchen, som kræver specialisering, idet brugerandelen her er oppe på 15 %. Noget tyder dermed på, at brugerandelen hænger sammen med det påkrævede kompetenceniveau inden for de pågældende delbrancher, således at brugerandelen er højest i de delbrancher, hvor kompetencekravene er lave, og falder i takt med, at kompetencekravene stiger.

Ser man på tværs af de udvalgte brancher i hele hovedundersøgelsen, ser man også på dette overordnede plan en tendens til, at andelen af brugervirksomheder er størst i de arbejdskraftintensive brancher og delbrancher, hvor kompetencekravene til gengæld er relativt lave, og omvendt mindst i de delbrancher, hvor kompetencekravene er størst.

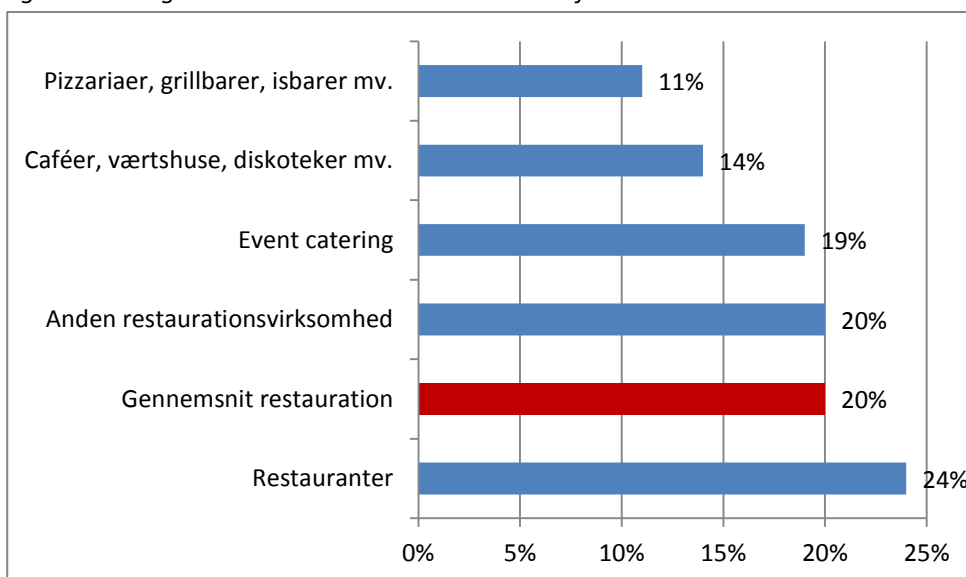
Figur 2.12 Brugerandel blandt virksomheder inden for delbrancher i hotel



N: 178 brugervirksomheder inden for branchen hotel

Som det fremgår af figur 2.12, er der store forskelle inden for hotelbranchen i forhold til brugerandelen blandt virksomhederne. Mens hele 53 % af campingpladserne bruger eller har brugt østeuropæisk arbejdskraft inden for perioden, er det tilsvarende tal for konferencetre og kursusjendomme 18 %. I det hele taget deler delbrancherne inden for hotel sig tilsyneladende i to grupper; én gruppe med konferencetre og kursusjendomme og ferieboliger mv. og en anden med hoteller og campingpladser.

Figur 2.13 Brugerandel blandt virksomheder inden for delbrancher i restauration



N: 247 brugervirksomheder inden for restauration

Figur 2.13 viser, at der er en vis spredning inden for restaurationsbranchen i forhold til andelen af virksomheder, der benytter østeuropæere. Pizzeriaer, grillbarer, isbarer mv. er således den delbranche, hvor den mindste andel virksomheder bruger eller har brugt østeuropæisk arbejdskraft inden for perioden. Det kan måske umiddelbart undre i betragtning af, at netop denne delbranche i flere omgange har været i fokus i forbindelse med bl.a. SKATs razziaer i forhold til at benytte udokumenteret udenlandsk arbejdskraft. Tallene i denne kortlægning kan ikke afkræfte denne opfattelse, men indikerer nok nærmere, at det er nogle andre grupper af udenlandsk arbejdskraft, der særligt benyttes inden for denne delbranche. I den anden ende af branchen set i forhold til brugerandel findes restauranter, hvor næsten hver fjerde virksomhed bruger eller har brugt østeuropæisk arbejdskraft.

Opsummering af hovedpointer

I denne afrunding skal vi dels samle op på data fra en særkørsel gennemført af Arbejdsmarkedsstyrelsen vedrørende omfanget af østeuropæere, der arbejdede i Danmark i det tidsrum, vi spørger ind til i hovedundersøgelsen, dels opsummere resultaterne af de to indledende undersøgelser (kanvas 1 og 2).

- *Hvor stor har tilgangen af østeuropæere været?*

Tilgangen af østeuropæere til det danske arbejdsmarked stiger markant fra 2004 til 2008 og bliver på få år klart den største gruppe af udlændinge, der kommer til landet. De øst- og centraleuropæiske staters medlemskab af EU fra 2004 muliggjorde udviklingen, men den egentlige drivkraft bag tilgangen var givetvis den økonomiske højkonjunktur og den historisk lave ledighed i Danmark, som skabte flaskehalse på arbejdsmarkedet. Kurven for antallet af østeuropæere, der kommer til Danmark, knækker i 2008, da finanskrisen rammer beskæftigelsen, men tilgangen stabiliserer sig dog i slutningen af 2009 og stiger så atter i årene efter.

- *Hvor mange østeuropæere arbejder her (bestandstal), og hvor arbejder de?*

Trods krisen fra 2008 og frem sker der en fortsat stigning i antallet af østeuropæere, der opholder sig og arbejder i Danmark. Det gælder særligt for polakker, men også andre østeuropæere som rumænere arbejder i et stigende omfang i Danmark. Der er flest østeuropæere inden for rengøring, landbrug, udvalgte dele af industrien, hotel og restauration og handel.

- *Hvor mange østeuropæere var ansat i danske virksomheder i undersøgelsesperioden?*

I alt 51.429 østeuropæere havde en lønindkomst i danske virksomheder i undersøgelsesperioden 1. marts 2011 til 29. februar 2012. Det betyder også, at der er trukket A-skat for disse personers vedkommende. Det gælder for samtlige, at de er kommet til Danmark i 2004 eller senere. De største grupper arbejder inden for rengøring, landbrug og industri. De mere end 50.000 østeuropæere, der har arbejdet i Danmark i perioden, svarer til cirka 25.000 fuldtidsbeskæftigede.

- *Udstationerede dominerer i byggeriet!*

Vedrørende tilknytningsform for arbejdskraften skiller bygge og anlæg sig ud fra alle øvrige brancher, idet den klart største andel af østeuropæere i denne branche er udstationerede. Med andre ord er den dominerende tendens ikke, at danske byggevirksomheder ansætter østeuropæere. Derimod dominerer danske entreprenørers og bygherrers brug af fx polske underentreprenører, som medbringer egne ansatte. Det kan også konstateres, at østeuropæiske enkeltmandsfirmaer, der tager op-

gaver i Danmark, stort set udelukkede er et fænomen inden for byggebranchen.

- *Hvor mange østeuropæere arbejdede i alt i Danmark i undersøgelsesperioden?*

Tilsammen udgjorde ansatte og udstationerede østeuropæere i den 12 måneders periode, undersøgelsen dækker, 64.329 personer og omregnet til fuldtidsbeskæftigede cirka en halvering af dette tal. Samtidig hører det med, at registreringen af udstationerede givetvis ikke er fuldstændig, men er præget af en vis underregistrering. Generelt viser opgørelserne fra E-indkomstregisteret og RUT-registeret, at vi har fået en i et historisk perspektiv omfattende arbejdsmigration fra først og fremmest Polen, men også andre central- og østeuropæiske stater. Meget tyder samtidig på, at familier måske nok i et vist omfang er fulgt med og har slået sig ned her, men det er et særligt træk ved arbejdsmigrationen fra Østeuropa, at forholdsvis mange arbejder her i en begrænset tidsperiode og derefter vender hjem igen. Nogle kommer muligvis tilbage for at tage nok en arbejdsperiode her i landet – den såkaldte cirkulære migration – og atter nogle, men nok forholdsvis få, har en pendler-lignende adfærd med hyppige ture frem og tilbage mellem hjemlandet og det danske arbejdsmarked. Det er væsentligt her, at korttidsmigrationen bliver understøttet af den fælles europæiske regulering, herunder ikke mindst muligheden for, at virksomheder i andre EU-lande kan udstationere arbejdskraft med henblik på at løse opgaver i fx den danske bygge- og anlægssektor.

- *9 % af de private virksomheder i Danmark benytter østeuropæisk arbejdskraft*

Den indledende kortlægning (kanvas 1) viste, at 9 % af virksomhederne på tværs af brancher i den private sektor inden for undersøgelsesperioden brugte østeuropæisk arbejdskraft. Den indledende kortlægning bekræftede dermed billedet fra de forudgående registeranalyser af, at der er tale om et relativt udbredt fænomen inden for nogle brancher/delbrancher, mens østeuropæerne er fraværende fra andre dele af arbejdsmarkedet. Når man kigger nærmere på andelen af brugervirksomheder inden for de enkelte brancher, fremgår det, at særligt landbrug skilte sig klart ud fra de resterende brancher, idet andelen af brugervirksomheder her var helt oppe på 40 %, mens brugerandelen i ingen af de andre brancher oversteg 13 % af samtlige virksomheder i den

pågældende branche. Denne kanvas omfattede 2.257 repræsentativt udtrukne virksomheder.

- *Andele af brugervirksomheder inden for udvalgte (del)brancher*

Anden del af den indledende kortlægning (kanvas 2) omfattede brancher og delbrancher med særligt store grupper af østeuropæere tilknyttet. De udvalgte (del)brancher var landbrug, udvalgte dele af industrien (fødevare- og stål- og metalvareindustrien), bygge og anlæg, post- og kurértjenester, hotel og restauration, vikarbureauer og rengøring. Andelen af virksomheder, der havde benyttet østeuropæere, var størst inden for post- og kurértjenester (bladomdeling) og landbrug, hvor mere end 40 % af virksomhederne havde østeuropæere ansat eller på anden vis tilknyttet i perioden. De øvrige (del)brancher havde brugerandele på mellem 8 % og 38 %. Denne kanvas omfattede 10.111 virksomheder.

- *De fleste fastansætter østeuropæerne, men forholdsvis mange har en tidsbegrænset tilknytning*

Mere end halvdelen af alle brugervirksomhederne, på tværs af de enkelte brancher, havde østeuropæere ansat fast i virksomheden. Det gælder særligt for de største virksomheder med minimum 50 ansatte. Mens 69 % af de største brugervirksomheder har haft østeuropæerne fast ansat i virksomheden, er det samme tilfældet for henholdsvis 57 % af de mindste virksomheder og 55 % af de mellemstore virksomheder. Omvendt er det særligt de små virksomheder, som ansætter østeuropæere tidsbegrænset. Udstationering er mest udbredt hos de mellemstore virksomheder, hvor knap 20 % af virksomhederne benytter sig af denne tilknytningsform. Samtidig skal det nævnes, at udstationering sandsynligvis er underrepræsenteret i undersøgelsen.

3 Virksomhedernes brug af østeuropæisk arbejdskraft – omfang og tilknytningsformer

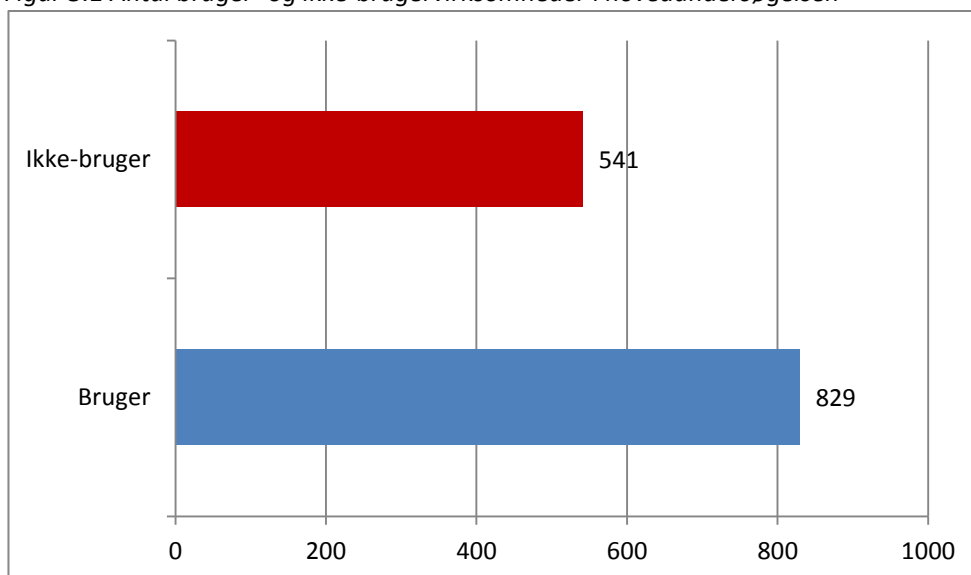
I det foregående kapitel blev eksisterende registerdata om den østeuropæiske arbejdskraft præsenteret. Disse data fortalte om, hvor mange der er kommet hertil, hvilke lande de kommer fra, hvilke brancher de arbejder i m.m. Vi præsenterede desuden de to forundersøgelser (kanvas 1 og 2), som vi gennemførte med henblik på nærmere at identificere, hvilke brancher og delbrancher der i særligt omfang beskæftiger østeuropæere, samt de konkrete brugervirksomheder – altså virksomheder, der benytter østeuropæere. I kapitel 3 bevæger vi os nu til hovedundersøgelsen, hvor vi har spurgt de identificerede brugervirksomheder om deres motiver for og erfaringer med at bruge østeuropæisk arbejdskraft.

Ud over brugervirksomheder identificerede vi i kanvas 1 og 2 en gruppe virksomheder inden for de udvalgte brancher/delbrancher, der ikke benytter østeuropæisk arbejdskraft (ikke-brugervirksomheder). Disse virksomheder fravælger altså til trods for tilstedeværelsen af den østeuropæiske arbejdskraft i deres branche at tilknytte den til deres virksomhed. Denne sidste gruppe indgår også i det følgende, dels fordi udsagn og vurderinger fra ikke-brugervirksomheder inden for brancher/delbrancher, hvor der er et forholdsvis stort antal østeuropæere, er relevante for forståelsen af forholdene i branchen, dels kan denne gruppe af ikke-brugervirksomheder fungere som en kontrolgruppe i den forstand, at den kan illustrere de overvejelser, forskellige virksomheder gør sig i forhold til deres arbejdskraftstrategier.

Karakteristika ved bruger- og ikke-brugervirksomheder

Indledningsvis er det nødvendigt at kortlægge karakteristika ved såvel brugervirksomheder som ikke-brugervirksomheder på en række centrale baggrundsparmetre for at tegne et billede af analysens datagrundlag. Nedenfor præsenteres derfor fordelingen af brugervirksomheder på henholdsvis branche, geografisk region og størrelse målt på antallet af fuldtidsbeskæftigede ansat i virksomheden.

Figur 3.1 Antal bruger- og ikke-brugervirksomheder i hovedundersøgelsen

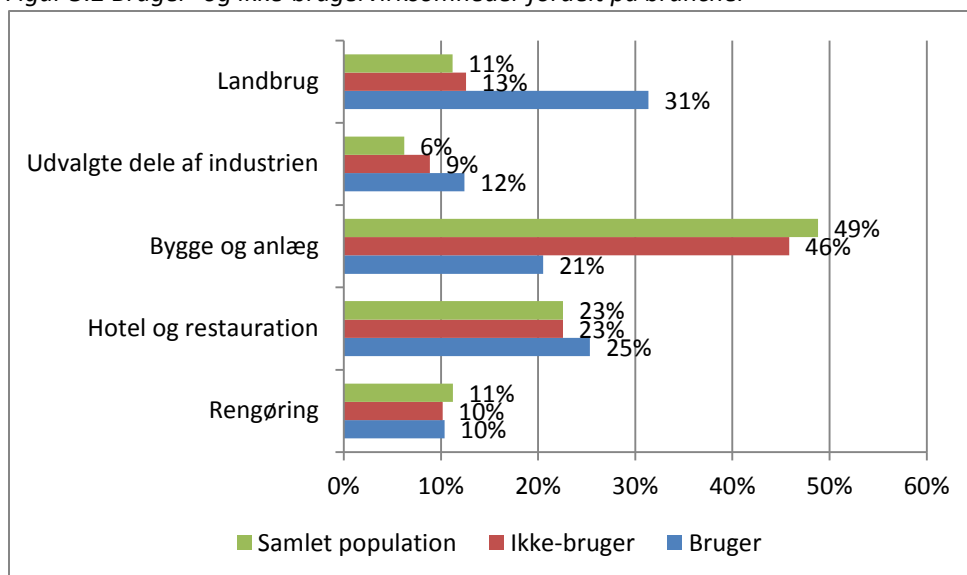


N: 829 brugervirksomheder, 541 ikke-brugervirksomheder

Som det fremgår af figur 3.1 består rapportens datagrundlag af besvarelser fra henholdsvis 829 brugervirksomheder og 541 ikke-brugervirksomheder. I de efterfølgende analyser vil vi, qua projektets fokus på bl.a. erfaringer med brugen af arbejdskraft fra de nye EU-lande, kigge nærmere på gruppen af brugervirksomheder. Gruppen af ikke-brugervirksomheder vil dog blive inddraget undervejs i de tilfælde, hvor det er relevant, bl.a. i forhold til spørgsmålet om, hvorfor de har valgt ikke at bruge østeuropæisk arbejdskraft.

Figur 3.2. viser tydeligt, at landbrug, bygge og anlæg samt hotel og restauration udgør en relativt større del af brugergruppen end rengøring og udvalgte dele af industrien. Tilsammen udgør landbrug med 31 %, hotel og restauration med 25 % og bygge og anlæg med 21 % mere end 73 % af den samlede brugergruppe. Omvendt udgør rengøring og udvalgte dele af industrien med henholdsvis 10 % og 12 % de mindste brancher. Når der er så store forskelle mellem andelene i henholdsvis bruger- og ikke-brugergruppen inden for landbrug og bygge og anlæg afspejler det på den ene side forskellene mellem de enkelte branchers andele af den samlede population af virksomheder med fem eller flere ansatte, som det ses af tallene for den samlede population, og på den anden side branchernes forskellige brugerandele.

Figur 3.2 Bruger- og ikke-brugervirksomheder fordelt på brancher



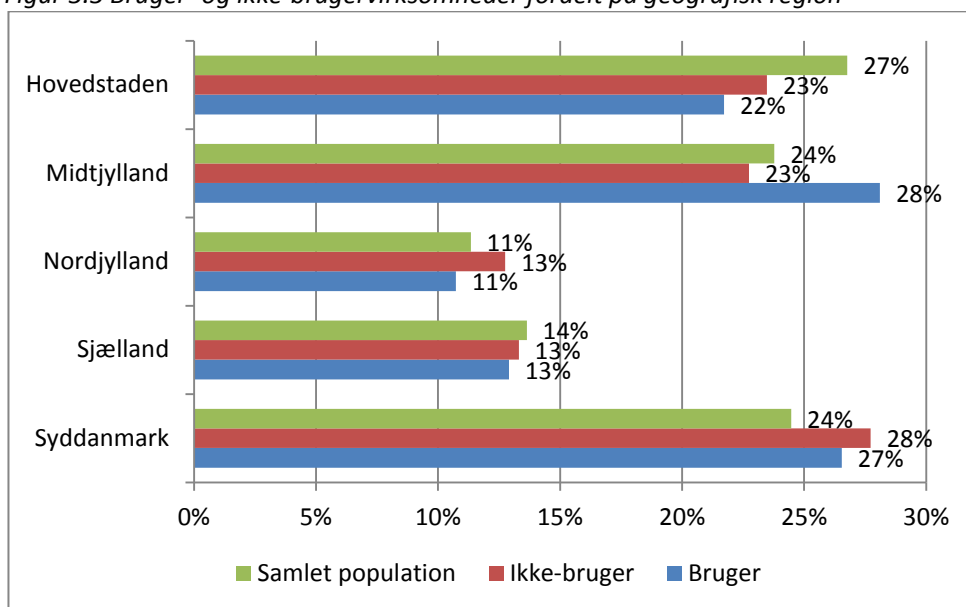
N: 829 brugervirksomheder, 541 ikke-brugervirksomheder. 26.044 virksomheder, som opfylder kravene om at være en del af en af de udvalgte brancher, og som samtidig har fem eller flere ansatte.

Når virksomheder inden for landbrug således er overrepræsenterede blandt brugervirksomhederne sammenlignet med populationen skyldes det, at andelen af brugervirksomheder inden for landbrug er større end gennemsnittet i de udvalgte (del)brancher. Omvendt skyldes overrepræsentationen af ikke-brugervirksomheder inden for bygge og anlæg, at brugerandelen inden for denne branche er lavere end gennemsnittet i de udvalgte brancher. Her hører det med, som nævnt i metodeafsnittet (kapitel 1), at der givetvis er en underrepræsentation af brugervirksomheder fra bygge og anlæg i undersøgelsen, da vi sandsynligvis ikke i tilstrækkelig grad får bygge- og anlægsvirksomheder, der via underentreprenører benytter udstationerede østeuropæere, med i undersøgelsen.

Fokuserer man på kontrolgruppen af ikke-brugervirksomheder skiller bygge og anlæg sig klart ud fra de andre brancher. Næsten halvdelen af alle ikke-brugervirksomheder (46 %) er således fra bygge og anlæg. Det hænger dog, som det ses af sammenligningen med den samlede population, sammen med, at virksomhederne inden for bygge og anlæg udgør næsten halvdelen af alle virksomheder inden for den samlede population. Ligesom i gruppen af brugervirksomheder udgøres top tre ud over bygge og anlæg af landbrug samt hotel og restauration. Sammenholder man fordelingen på tværs af brancher for henholdsvis bruger- og ikke-brugervirksomheder, er det tydeligt, at fordelingerne adskiller sig markant. For eksempel er der næsten 30 procentpoint forskel på den andel, virksomheder inden for bygge og anlæg udgør af de

to grupper. Omvendt forholder det sig med landbrug, hvor der er 18 procentpoint flere virksomheder i bruger-gruppen end i ikke-brugergruppen.

Figur 3.3 Bruger- og ikke-brugervirksomheder fordelt på geografisk region



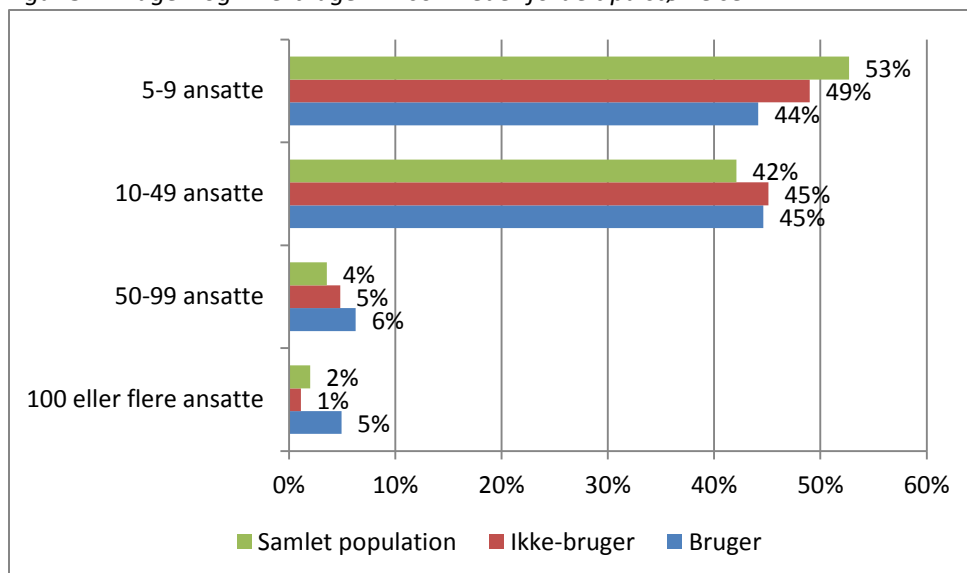
N: 829 brugervirksomheder, 541 ikke-brugervirksomheder. 26.044 virksomheder, som opfylder kravene om at være en del af en af de udvalgte brancher, og som samtidig har fem eller flere ansatte.

Af figur 3.3 fremgår det, at tre regioner, Hovedstaden, Midtjylland og Syddanmark, med henholdsvis 23 %, 27 % og 27 % tegner sig for størstedelen af brugervirksomhederne, mens region Nordjylland og Sjælland omvendt kun tegner sig for henholdsvis 11 % og 13 %. Sammenholder man den regionale fordeling af brugervirksomheder med den regionale fordeling i den samlede population af virksomheder med fem eller flere ansatte, som blev udtrukket inden for de udvalgte brancher, ses det, at andelen af brugervirksomheder i hovedstadsregionen er ca. fire procentpoint lavere end i den samlede population af virksomheder, som blev udtrukket i undersøgelsen. Omvendt er andelen af brugervirksomheder i region Midtjylland ca. tre procentpoint højere. Disse forskudninger i tallene kan skyldes forskelle i erhvervsstrukturen, såsom at der er langt flere landbrugsvirksomheder i region Midtjylland end i hovedstadsområdet, mens der er et større antal bygge- og anlægsvirksomheder i hovedstadsområdet.

Af figur 3.4 fremgår det, at langt størstedelen af virksomhederne i undersøgelsen er små. 88 % af brugervirksomhederne har således under

50 ansatte²². Det samme er dog gældende for hele 95 % af alle virksomhederne inden for de udvalgte brancher.

Figur 3.4 Bruger- og ikke-brugervirksomheder fordelt på størrelse



N: 829 brugervirksomheder, 541 ikke-brugervirksomheder. 26.044 virksomheder, som opfylder kravene om at være en del af en af de udvalgte brancher, og som samtidig har fem eller flere ansatte.

Som både første og anden kanvas viste, hænger overrepræsentationen af større virksomheder blandt brugervirksomhederne sammen med, at en større andel af virksomhederne med 50 eller flere ansatte benytter eller har benyttet arbejdskraft fra de nye EU-lande inden for de seneste 12 måneder. Det er dog samtidig værd at holde sig for øje, at bortfaldet i forhold til opnåelse af kontakt har en størrelsesmæssig bias, således at bortfaldet er større blandt de mindste virksomheder, hvor det ikke er lykkedes at opnå svar fra 13 % af virksomhederne med mellem fem og ni ansatte mod 7 % for virksomheder med 50 eller flere ansatte. Der er som nævnt i metodeafsnittet i kapitel 1 dog ingen umiddelbar systematik i forhold til, hvilke virksomheder det ikke har været muligt at opnå kontakt til, eller som ikke har ønsket at deltage, ud over skævheden i forhold til størrelse.

Underopdeler man gruppen af brugervirksomheder på både størrelse og brancher, ser man i tabel 3.1 en klar sammenhæng mellem, hvil-

²² Virksomhedernes størrelse defineres i forhold til antallet af årsværk. Bogen igennem bruges dog betegnelsen ansatte i stedet for årsværk. Det er vigtigt i denne sammenhæng at gøre opmærksom på, at forskellen på betegnelserne består i, at et årsværk betegner den samlede arbejdstid el. det samlede arbejde svarende til én persons fuldtidsarbejde i et år.

ken branche brugervirksomhederne tilhører, og hvor store disse virksomheder er. Særligt to brancher skiller sig ud fra det samlede billede. Landbrug skiller sig ud ved at have en klar overrepræsentation af helt små virksomheder, idet næsten to tredjedele af alle virksomhederne inden for denne branche har mellem fem og ni ansatte.

Tabel 3.1 Brugervirksomheder fordelt på branche og størrelse (i procent)

	5-9 ansatte	10-49 ansatte	50-99 ansatte	100 eller flere ansatte
Landbrug	66	33	1	0
Udvalgte dele af industrien	16	49	17	19
Bygge og anlæg	35	51	9	6
Hotel og restauration	38	55	5	2
Rengøring	47	38	9	6
I gennemsnit	44	45	6	5

N: 829 brugervirksomheder

Omvendt skiller de udvalgte dele af industrien sig ud ved i forhold til de resterende brancher at have en større andel store virksomheder – hele 36 % af brugervirksomhederne inden for industrien har 50 eller flere ansatte. De resterende tre brancher, bygge og anlæg, hotel og restauration samt rengøring, har fordelinger, som adskiller sig noget, men som alligevel har mere til fælles end de andre to brancher. Det er dog værd at bemærke, at der inden for brugervirksomhederne i rengøringsbranchen tilsyneladende er tale om en vis polarisering med flest små brugervirksomheder, men også med en relativt stor andel store brugervirksomheder. Det fremgår af resultaterne fra første og anden kanvas, at der på tværs af brancher er en sammenhæng mellem størrelse og brugen af østeuropæisk arbejdskraft, således at jo større virksomheden er, jo større er også sandsynligheden for, at virksomheden benytter arbejdskraft fra de nye EU-lande.

Omfanget af tilknyttede østeuropæiske arbejdstagere

Efter at have fokuseret på kortlægningen af andelen af brugervirksomheder først på hele arbejdsmarkedet og siden inden for de udvalgte (del)brancher vender vi nu blikket mod de 829 brugervirksomheder i hovedundersøgelsen. Fokus rettes her indledningsvis mod omfanget af tilknyttede østeuropæiske arbejdstagere. Formålet er ikke at afdække det samlede omfang af østeuropæere på det danske arbejdsmarked – her giver de præsenterede registerdata i kapitel 2 et mere præcist billede. Formålet her er at afdække, hvorvidt der eksempelvis er en sam-

menhæng mellem omfanget af virksomhedernes brug af østeuropæisk arbejdskraft, den branche, virksomheden er en del af, og virksomhedens størrelse. Yderligere bliver det undersøgt, hvorvidt der er en sammenhæng mellem antallet af østeuropæere tilknyttet virksomheden og den andel, østeuropæerne har udgjort af virksomhedens samlede arbejdsstyrke i perioden.

Tabel 3.2 Antal ansatte østeuropæere i perioden (fuld tid og deltid - i procent)

Antal østeuropæiske arbejdstagere	Andel af brugervirksomhederne
1-4 østeuropæiske arbejdstagere	54
5-9 østeuropæiske arbejdstagere	20
10-19 østeuropæiske arbejdstagere	10
20 eller flere østeuropæiske arbejdstagere	13
Ved ikke	3

N: 829 brugervirksomheder

Som det fremgår af tabel 3.2 ovenfor, har mere end halvdelen af brugervirksomhederne haft 1-4 østeuropæiske arbejdstagere ansat eller tilknyttet inden for de seneste 12 måneder. Heraf har 17 % bare haft en enkelt østeuropæer ansat eller tilknyttet. Det er i sig selv ikke overraskende, hvis man tager i betragtning, at 42 % af alle brugervirksomhederne har mellem fem og ni ansatte. Det er samtidig værd at bemærke, at mere end 100 af undersøgelsens brugervirksomheder svarende til 13 % har haft 20 eller flere arbejdstagere fra de nye EU-lande ansat eller tilknyttet i perioden.

Kigger vi nærmere på, hvilke virksomheder der har haft få eller mange arbejdstagere ansat, viser det sig i tabel 3.3 ikke overraskende, at de forholdsvis mange små virksomheder (5-9 beskæftigede) benytter forholdsvis få østeuropæere (67 % har haft 1-4 tilknyttet), mens de store virksomheder (100 eller flere beskæftigede) benytter flere østeuropæere (56 % har haft 20 eller flere tilknyttet). Det kommer også frem, at 11 % af virksomhederne med mellem fem og ni ansatte inden for perioden på 12 måneder har haft ti eller flere østeuropæere tilknyttet virksomheden. Det kan dække over, at virksomheden har haft østeuropæere inde i kortere perioder eksempelvis på deltid eller som vikar således, at antallet bliver højt sammenlignet med det antal ansatte, virksomheden repræsenterer. Dette mønster kan ses i sammenhæng med de forholdsvis mange østeuropæere, der er registreret uden fast bopæl i Danmark (jf. kapitel 2) – de opholder sig her i kortere arbejdsperioder. Nogle af de samme tendenser kan også gøre sig gældende for de omkring 35 % af virksomhederne med 5-9 ansatte, der har haft mellem 5 og 9 eller flere

østeuropæiske arbejdstagere ansat eller tilknyttet inden for de seneste 12 måneder.

Tabel 3.3 Antal østeuropæiske arbejdstagere tilknyttet, fordelt på virksomhedsstørrelse (antal beskæftigede opgjort på grundlag af ansatte - i procent)

	5-9 beskæft- igede	10-49 beskæft- igede	50-99 beskæft- igede	100 eller flere beskæftigede	I gennem- snit
1-4 østeuropæiske arbejdstagere	67	53	23	17	56
5-9 østeuropæiske arbejdstagere	22	19	23	17	21
10-19 østeuropæiske arbejdstagere	6	13	27	11	11
20 eller flere østeuropæiske arbejdstagere	5	15	27	56	13
I alt	100	100	100	100	100

N: 801 brugervirksomheder. 27 virksomheder, som svarede, at de ikke vidste, hvor mange arbejdstagere de havde haft tilknyttet i perioden, og én virksomhed, som nægtede at svare, er udeladt i ovenstående tabel.

Undersøger man sammenhængen mellem virksomhedens størrelse og antallet af ansatte eller på anden vis tilknyttede østeuropæere inden for de enkelte brancher, viser der sig at være en række sammenhænge. Blandt de mindste virksomheder med mellem fem og ni ansatte skiller hotel og restauration sig ud fra de øvrige brancher ved, at mere end 80 % af brugervirksomhederne kun har haft 1-4 ansatte eller tilknyttede østeuropæere, og yderligere har 16 % af de resterende virksomheder haft mellem 5 og 9 arbejdstagere ansat eller tilknyttet. Det kan umiddelbart undre, at omfanget inden for hotel og restauration ikke er større, fordi man må forvente, at hotel og restauration er en branche med sæsonarbejde ligesom landbrug. Betydningen af sæsonarbejde inden for landbruget afspejles i det faktum, at 39 % af brugervirksomhederne her med mellem 5 og 9 ansatte har haft minimum mellem 5 og 9 østeuropæiske arbejdstagere ansat eller tilknyttet de seneste 12 måneder. Samtidig har de mindste virksomheder inden for rengøring generelt benyttet flere østeuropæiske arbejdstagere end de mindste virksomheder inden for landbrug. Når man kigger på virksomhederne med mellem 10 og 49 ansatte, viser det sig ikke overraskende, at virksomhederne på tværs af brancher har benyttet flere østeuropæiske arbejdstagere end de mindste virksomheder. Hele 48 % af brugervirksomhederne inden for landbrug har således benyttet minimum ti østeuropæiske arbejdstagere inden for

de seneste 12 måneder. Ligesom for de mindste virksomheder skiller hotel og restaurationsbranchen samt bygge og anlæg sig også ud i forhold til de mellemstore virksomheder ved at være de brancher, hvor virksomhederne bruger klart færrest østeuropæiske arbejdstagere. Inden for de udvalgte dele af industrien har 28 % af de mellemstore brugervirksomheder benyttet minimum 20 arbejdstagere inden for de seneste 12 måneder. Kigger man endelig på virksomhederne med mere end 50 ansatte, er det vigtigt at holde sig for øje, at der inden for de fleste af brancherne er tale om så små tal, at tallene er behæftet med en generel usikkerhed. Dog er det 60 % af brugervirksomhederne på tværs af brancher, der har benyttet minimum ti østeuropæiske arbejdstagere. Det er værd at bemærke, at selv om de store og mellemstore virksomheder fylder relativt lidt i gruppen af brugervirksomheder, så fylder de noget mere, hvis man kigger på, hvor mange østeuropæere de har tilknyttet. For eksempel har 20 små virksomheder med 1-4 østeuropæere ikke nødvendigvis lige så mange østeuropæere ansat eller tilknyttet som en enkelt stor virksomhed med '20 eller over'.

Ovenstående bør dog ikke forlede én til at tro, at den andel, de østeuropæiske arbejdstagere udgør af virksomhedens samlede arbejdsstyrke, også stiger i takt med virksomhedernes størrelse. Det forholder sig, som det fremgår af tabel 3.4, lige omvendt. Mens østeuropæere i 45 % af de mindste virksomheder udgør mere end 20 % af den samlede arbejdsstyrke, er det samme tilfældet i henholdsvis 32 % af de mellemstore (10-49 ansatte) og 29 % af de store virksomheder (50 eller flere ansatte).

Tabel 3.4 Østeuropæernes andel af virksomhedernes samlede arbejdsstyrke fordelt på virksomhedernes størrelse (i procent)

	Under 5 %	6-10 %	11-20 %	21-50 %	Over 50 %
5-9 ansatte	16	16	22	28	17
10-49 ansatte	33	18	17	22	10
50 eller flere ansatte	33	24	15	18	11
I gennemsnit	25	18	19	24	13

N: 779 brugervirksomheder

Ser vi nærmere på de forskellige brancher, viser tabel 3.5, at det særligt er inden for landbrug og rengøring, at østeuropæerne udgør en væsentlig del af den samlede arbejdsstyrke. Mens østeuropæerne i 13 % af alle virksomhederne i undersøgelsen udgør over halvdelen af den samlede arbejdsstyrke, er det samme tilfældet i henholdsvis 21 % af virksomhederne inden for landbrug og 23 % af virksomhederne inden for rengø-

ring. Kigger man på tværs af både brancher og virksomhedsstørrelser, er det interessant at konstatere, at østeuropæiske arbejdstagere i 9 % af virksomhederne har udgjort minimum 75 % af arbejdsstyrken, og inden for landbrug har østeuropæiske arbejdstagere i 8 % af virksomhederne udgjort minimum 90 % af arbejdsstyrken, mens det samme er tilfældet i 12 % af brugervirksomhederne inden for rengøring.

Tabel 3.5 Østeuropæernes andel af virksomhedernes samlede arbejdsstyrke, fordelt på brancher (i procent)

	Under 5 %	6-10 %	11-20 %	21-50 %	Over 50 %
Landbrug	9	8	19	42	21
Udvalgte dele af industrien	17	27	16	30	11
Bygge og anlæg	37	22	20	12	9
Hotel og restauration	42	21	24	10	3
Rengøring	26	23	13	15	23
Gennemsnit alle brancher	25	18	19	24	13

N: 829 brugervirksomheder

I det hele taget er de to brancher kendetegnet ved, at østeuropæiske arbejdstagere i en relativt stor andel af virksomhederne udgør en væsentlig del af arbejdsstyrken. I modsætning hertil står som tidligere nævnt bygge og anlæg samt hotel og restauration. I det efterfølgende kapitel 4 ser vi nærmere på, hvorvidt denne gruppe af virksomheder, hvor østeuropæerne udgør minimum halvdelen af arbejdsstyrken, adskiller sig fra det generelle billede mht. motivationen for at benytte østeuropæisk arbejdskraft.

Hvilke østeuropæiske lande kommer arbejdskraften fra?

Gennemgangen af registerdata i kapitel 2 viste, at blandt østeuropæerne på det danske arbejdsmarked udgør polakkerne langt den største gruppe. Dette billede går igen, når vi spørger virksomhederne, hvilke lande østeuropæerne kommer fra. Vi har spurgt til de østeuropæiske lande, hvorfra vi via registerdata ved, at de fleste arbejdsmigranter kommer fra samt 'andre østeuropæiske lande'. I tillæg har vi spurgt til arbejdsmigranter fra Tyskland og Sverige – atter lande hvorfra vi ved, at der kommer en forholdsvis stor gruppe pendlere/arbejdsmigranter. Endelig har vi spurgt til 'andre vestlige lande'.

Det fremgår af tabel 3.6, at 60 % af brugervirksomhederne har haft arbejdstagere fra Polen ansat eller tilknyttet inden for de seneste 12 må-

neder. 27 % af brugervirksomhederne har benyttet arbejdskraft fra nummer to på listen over lande, Rumænien. Det kan samtidig konstateres, at også arbejdstagere fra Litauen benyttes bredt inden for de udvalgte brancher, 25 % af virksomhederne har benyttet arbejdskraft herfra.

Tabel 3.6 Andel af brugervirksomheder, som har benyttet østeuropæisk arbejdskraft fra de enkelte lande (i procent)

	Landbrug	Udvalgte dele af industrien	Bygge og anlæg	Hotel og restauration	Ren-gøring	Gns. på tværs af brancher
Polen	41	88	72	56	70	60
Rumænien	43	16	9	27	29	27
Litauen	34	18	16	23	27	25
Letland	20	10	8	13	16	14
Estland	2	5	1	10	9	5
Andre øst-europæiske lande	12	14	8	24	35	17
Tyskland	4	22	17	10	16	11
Sverige	2	8	5	10	11	6
Andre vest-europæiske lande	10	10	2	13	17	10

N: 829 brugervirksomheder

Note: Virksomhederne har haft mulighed for at angive at have benyttet arbejdstagere fra mere end én nationalitet, hvorfor tallene ikke summer til 100 %.

I den modsatte ende af skalaen har bare 5 % af virksomhederne benyttet arbejdskraft fra Estland i den samme periode. Estland skiller sig dermed markant ud i forhold til de andre lande, mens Letland med 14 % placerer sig nogenlunde midt mellem bunden og midterfeltet. Ser man nærmere på virksomhedernes brug af forskellige nationaliteter af østeuropæere, viser der sig, hvad man kunne kalde et nærhedsprincip for nogle nationaliteter, eksempelvis arbejdstagere fra Polen og Litauen.

Nærhedsprincippet kan desuden også medvirke til at forklare, hvorfor andelen af virksomheder, der har benyttet arbejdskraft fra hvert af de tre baltiske lande – Litauen, Letland og Estland – falder i takt med, at den fysiske afstand stiger. Vi ved, at geografisk nærhed og traditionelle bånd mellem landene har medført, at der foregår en ganske betydelig migration fra Letland til Sverige og fra Estland til Finland og altså også fra Litauen til Danmark (Dølvik og Eldring 2008). Ud over den geografiske nærhed, så bekræfter dette migrationsmønster en generel antagelse inden for migrationsforskningen om, at når en gruppe migranter har

etableret sig i et modtagerland, så etableres der også migrantnetværk mellem modtager- og senderlande, hvorigennem ny rekruttering af migranter formidles (Portes & Bach 1985; Boyd 1989). 11 % af brugervirksomhederne har desuden ud over østeuropæisk arbejdskraft benyttet arbejdskraft fra Tyskland, mens 6 % har benyttet arbejdskraft fra Sverige. Arbejdstagere fra vores nabolande udgør dermed en del af disse virksomheders samlede strategi i forhold til at sikre sig arbejdskraft sammen med rekruttering af østeuropæere. Hertil kommer så også, at der må andre årsager på banen til at forklare, at så stor en andel af virksomhederne benytter arbejdstagere fra Rumænien. En mulig forklaring kan her være en selv i østeuropæisk sammenhæng meget lav forventning blandt arbejdstagerne til løn- og ansættelsesvilkår. Med andre ord kan der være tale om, at rumænere er parate til at acceptere løn- og ansættelsesforhold, som fx polakker er tilbøjelige til at takke nej til.

Ser vi nærmere på sammenhængen mellem de enkelte brancher og østeuropæernes oprindelsesland, er det tydeligt, at østeuropæere fra nogle lande i højere grad er repræsenteret inden for nogle brancher end andre. Selvom 60 % af alle brugervirksomhederne har benyttet arbejdstagere fra Polen, er der store udsving mellem brancherne. Hele 88 % af brugervirksomhederne inden for de udvalgte dele af industrien har benyttet polske arbejdstagere, mens det tilsvarende tal for landbruget blot er 41 %. Landbruget er i øvrigt den eneste branche, hvor polakkerne ikke udgør den største enkeltgruppe i undersøgelsen, idet 43 % af brugervirksomhederne inden for landbruget har benyttet rumænsk arbejdskraft inden for de seneste 12 måneder. Billedet af, at østeuropæere fra andre lande fylder forholdsvis mere i landbruget, blev også bekræftet i de præsenterede data om arbejdsmigranter fra Arbejdsmarkedsstyrelsen i kapitel 2. Her fremgår det, at landbrug er den branche, hvor polakker relativt set udgør den mindste andel set på tværs af alle brancher. Målt på antallet af østeuropæere udgør polakkerne 30 %, mod 27 % rumænere og 27 % litauere. Helt anderledes er billedet, hvis vi vender os mod industrien og bygge og anlæg. Her udgør polske arbejdstagere 72 % af alle østeuropæiske arbejdstagere inden for branchen.

Yderligere skiller rengøring sig ud i forhold til de andre brancher ved i væsentlig højere grad at benytte arbejdskraft fra andre østeuropæiske lande. Mens 35 % af virksomhederne inden for rengøring har benyttet sig af arbejdskraft fra de andre EU-lande, er det samme tilfældet for blot 8 % af virksomhederne inden for bygge og anlæg. I et senere afsnit ser vi nærmere på, hvordan virksomhederne har rekrutteret østeuropæerne, og vi ser i den sammenhæng også nærmere på, om der er nogle

mønstre i forhold til forskellige grupper, som kan forklare, hvorfor arbejdstagere fra forskellige lande tilsyneladende grupperer sig inden for bestemte brancher.

Virksomhedernes valg af ansættelses- og tilknytningsformer

Spørgsmålet om virksomhedernes valg af ansættelses- eller tilknytningsform står centralt i forhold til arbejdsmigrationen fra Østeuropa siden EU-udvidelsen. Som fremhævet i kapitel 1, så blev 'gæstearbejderne' i 1960'erne og starten af 1970'erne typisk ansat direkte i den danske virksomhed, de kom til at arbejde for. Den fri bevægelighed på EU's indre marked for ikke bare arbejdstagere, men også for virksomheder (de såkaldte tjenesteydere), der kan udstationere egen arbejdskraft, har skabt en ny situation. På den baggrund har vi spurgt til følgende ansættelses- og tilknytningsformer²³:

1. *Fast ansat*

Østeuropæeren er ansat direkte og uden tidsbegrænsning i den danske virksomhed

2. *Tidsbegrænset ansat*

Østeuropæeren er ansat direkte, men tidsbegrænset, i den danske virksomhed

3. *Bureauvikar*

Østeuropæeren er ansat i et vikarbureau – dansk eller fra andet EU-land – som udlejer østeuropæeren til den danske virksomhed (hvis bureauet er placeret i andet EU-land er her tale om vikarudstationering)

4. *Ansæt hos underentreprenør*

Østeuropæeren er ansat i en virksomhed fra et andet EU-land, som den danske virksomhed har indgået kontrakt med om levering af tjenesteydelser via udstationeret arbejdskraft (sædvanlig tjenesteydelse via udstationering)

5. *Indlejet fra udenlandsk virksomhed*

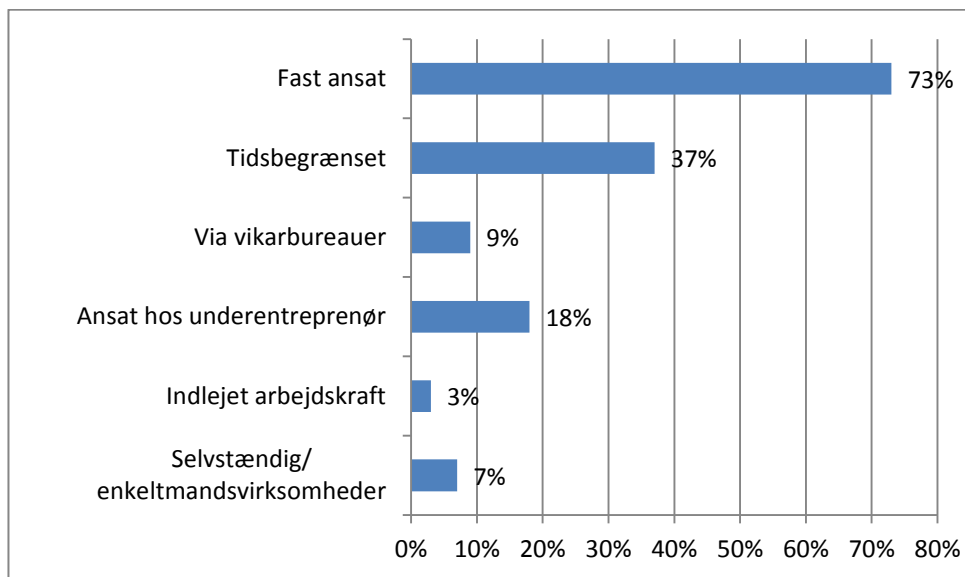
Østeuropæeren er udlejet til den danske virksomhed fra fx et datterselskab placeret i Østeuropa (koncernudstationering)

²³ Se også kapitel 1, afsnittet 'Arbejdsmigrationens forskellige former'.

6. *Selvstændig/enkeltmandsejet virksomhed*

Østeuropæeren er etableret som et selvstændigt enkeltmandsfirma i hjemlandet og har indgået kontrakt med den danske virksomhed om levering af en tjenesteydelse (enkeltmandstjenesteydelse)

Figur 3.5 Virksomhedernes valg af ansættelses- og tilknytningsformer på tværs af brancher



N: 829 brugervirksomheder

Ser vi på den samlede brug af de forskellige ansættelses- og tilknytningsformer, så er det klart den største andel af virksomhederne, 73 %, der angiver at have fastansat østeuropæerne. Herefter oplyser 37 %, at de er ansat på tidsbegrænsede kontrakter, og 18 %, at de er ansat hos underentreprenører. De øvrige tilknytningsformer viser alle lavere procentandele. I forhold til disse totaltal er det vanskeligt at vurdere, om der er særlige ansættelses- eller tilknytningsformer, der bliver over- eller undervurderet i dette talmateriale, dog med det forbehold allerede nævnt i metodeafsnittet (kapitel 1), at ansatte hos underentreprenører/udstationerede sandsynligvis er underrepræsenteret i undersøgelsen. Det kan konstateres, at i en tilsvarende norsk undersøgelse fra 2009 fremstår der et totalbillede for ansættelses- og tilknytningsformer på det norske arbejdsmarked, som stort set er parallelt til, hvad vi finder i danske virksomheder (Andersen m.fl. 2009). Den eneste markante forskel er, at der er flere østeuropæiske vikarer i Norge, mens der er flere ansat i tidsbegrænsede stillinger i Danmark. Netop denne forskel bekræftes også af andre undersøgelser (Friberg m.fl. 2013).

Som vist i tabel 3.7 er der betydelige brancheforskelle vedrørende foretrukne ansættelses- og tilknytningsformer. I forhold til det at tilknytte arbejdskraft gennem fastansættelse ligger rengøring i toppen, hvor 90 % af virksomhederne har benyttet sig af denne tilknytningsform.

Tabel 3.7 Virksomhedernes valg af ansættelses- og tilknytningsformer fordelt på branche (i procent)

	Landbrug	Udvalgte dele af industrien	Bygge og anlæg	Hotel og restauration	Rengøring	I gennemsnit
Fast ansat	71	83	63	73	90	73
Tidsbegrænset	58	33	16	31	30	37
Via vikarbureauer	12	16	9	7	1	9
Ansæt hos underentreprenør	17	12	29	14	12	18
Indlejet arbejdskraft	3	5	8	0	0	3
Selvstændig/ enkeltmandsvirksomheder	2	1	9	2	3	4

N: 829 brugervirksomheder

Note: Virksomhederne har haft mulighed for at angive flere forskellige tilknytningsformer, da de ikke gensidigt udelukker hinanden, hvorfor tallene ikke summer til 100 %.

Til sammenligning gør det samme sig gældende for 63 % af virksomhederne inden for bygge og anlæg, for 71 % af virksomhederne inden for landbrug og for 73 % af virksomhederne inden for hotel og restauration. Ved siden af denne udbredelse af fastansættelse, er der dog en større minoritet af virksomheder, i alt 219 brugervirksomheder, som udelukkende benytter sig af midlertidige former for tilknytning. Enkelte brancher skiller sig til gengæld ud i forhold til de andre tilknytningsformer, således har hele 58 % af virksomhederne inden for landbrug benyttet sig af tidsbegrænsede ansættelser inden for de seneste 12 måneder. Dermed skiller branchen sig markant ud fra de andre brancher, idet udvalgte dele af industrien med 33 % af virksomhederne er den branche, hvor næstflest virksomheder har benyttet sig af denne tilknytningsform. Forskellen kan skyldes sæsonarbejde inden for landbruget. Omvendt skiller bygge og anlæg sig ud ved at være den branche, hvor færrest virksomheder har benyttet sig af denne tilknytningsform, bare 16 % af virksomhederne inden for bygge og anlæg har således haft østeuropæisk arbejdskraft tilknyttet via tidsbegrænset ansættelse.

Ser man nærmere på virksomhederne inden for bygge og anlæg, viser det sig, at de til gengæld har benyttet sig af andre former for tidsbegrænset ansættelse, idet de i højere grad end virksomhederne inden for de andre brancher i undersøgelsen tilknytter østeuropæisk arbejdskraft

gennem underentreprenører, indlejet arbejdskraft og i form af selvstændige/enkeltmandsfirmaer. Mens hele 29 % af virksomhederne inden for bygge og anlæg benytter sig af ansatte hos underentreprenører, er det samme tilfældet for 12 % af virksomhederne inden for udvalgte dele af industrien og rengøring. Tilknytningen af arbejdskraft i form af selvstændige/enkeltmandsfirmaer er særlig udbredt inden for bygge- og anlægsbranchen, hvor diskussionen omkring motiverne for at tilknytte arbejdskraft på denne måde også har været mest udbredt.

Selvom undersøgelsen således bekræfter de tendenser, vi så i de præsenterede registerdata fra Arbejdsmarkedsstyrelsen i kapitel 2, er der tale om et noget andet billede. Mens registerdata viste, at der var dobbelt så mange udstationerede østeuropæiske arbejdstagere i bygge og anlæg, som der var ansatte i denne sektor, viser vores hovedundersøgelse det modsatte, nemlig at fast ansættelse er dobbelt så udbredt som udstationering inden for bygge og anlæg. Det er selvfølgelig vigtigt i denne sammenhæng endnu en gang at huske på, at registerdata fra Arbejdsmarkedsstyrelsen omhandler østeuropæiske arbejdstagere, mens vores undersøgelse omhandler virksomhederne og den andel, som bruger den østeuropæiske arbejdskraft. En del af forklaringen på forskellen kan derfor være, at det er forholdsvis få store virksomheder, der tilknytter mange østeuropæere via udstationering, mens der omvendt er forholdsvis mange mindre virksomheder, der til gengæld fastansætter færre østeuropæere. Det er dog nærliggende også at antage, at en del af forklaringen, som nævnt i metodeafsnittet i kapitel 1, er, at virksomheder, som benytter udstationering, er underrepræsenterede i undersøgelsen. Kigger man nærmere på de underentreprenører, som virksomhederne i undersøgelsen har benyttet i tilknytningen af østeuropæisk arbejdskraft, viser det sig, at der er en tendens til, at virksomheder inden for landbrug, udvalgte dele af industrien samt bygge og anlæg i højere grad end virksomheder inden for hotel og restauration samt rengøring har benyttet underentreprenører etableret i udlandet. Tendensen er dog ikke statistisk signifikant. Det samme billede gør sig gældende i forhold til sammenhængen mellem branche, og hvorvidt de benyttede vikarbureauer er etableret i Danmark eller i udlandet.

Der sker således ikke bare en udvælgelse i forhold til arbejdstagernes nationalitet i forhold til branchen, men tillige i forhold til tilknytningsform. Ud over ovenstående iagttagelser kan man konstatere, at også brugen af forskellige tilknytningsformer stiger i takt med virksomhedernes størrelse. Virksomhederne med 50 eller flere ansatte benytter sig således af flere tilknytningsformer end de mindre virksomheder. Det

mønster gælder især for brugen af vikarbureauer, underentreprenører og indlejet arbejdskraft, som særligt benyttes af større virksomheder. Årsagen til dette kan være, at de større virksomheder har de nødvendige ressourcer til at optræde som fx hovedentreprenør for (mindre) udenlandske underentreprenører, eller de har udenlandske datterselskaber, som de kan indleje arbejdskraft fra. Vedrørende brugen af vikarer kan man hævde, at det er vanskeligere at påpege forhold, der umiddelbart forklarer, hvorfor større virksomheder i højere grad end mindre benytter denne tilknytningsform. Det hører dog med her, at der statistisk set kun findes en sammenhæng mellem størrelse, og hvorvidt en virksomhed har tilknyttet østeuropæisk arbejdskraft via underentreprenører. Det er således ikke muligt at finde en statistisk signifikant sammenhæng mellem størrelse og brugen af nogle af de andre tilknytningsformer.

De 63 % af brugervirksomhederne i byggeriet, der angiver, at de fastansætter østeuropæerne, er måske nok den laveste andel blandt de brancher, der indgår i undersøgelsen, men det kan alligevel undre, at en så stor andel svarer, at de fastansætter. Det hænger sammen med, at projektansættelse i form af sjak, der bliver ansat på konkrete byggeopgaver, er udbredt i branchen, og at fastansættelser kun har en begrænset udbredelse. Dette atypiske billede understreges af, at kun 16 % af brugervirksomhederne angiver at have østeuropæere i tidsbegrænsede stillinger. Man kan antage, at bygge- og anlægsvirksomheder, der benytter østeuropæere i et eller andet omfang, er mere tilbøjelige til at fastansætte dem, end hvad der er tilfældet, når der hyres danskere ind til byggeopgaver.

Opsummering af hovedpointer

Nedenfor opsummeres hovedpointerne vedrørende virksomhedernes størrelse – store og små – og brugen af østeuropæisk arbejdskraft. Hertil kommer branchevariationer vedrørende, hvor mange østeuropæere man ansætter eller tilknytter, og hvor stor en andel de udgør af virksomhedens samlede arbejdsstyrke. Her samles også op på variationer i brugen af de forskellige ansættelses- og tilknytningsformer.

- *Både store og små virksomheder benytter østeuropæere, men mønsteret varierer mellem brancherne*

Landbrug skiller sig ud, idet næsten to tredjedele af alle brugervirksomhederne inden for denne branche har mellem fem og ni ansatte. Omvendt skiller de udvalgte dele af industrien sig ud ved i forhold til

de resterende brancher at have en større andel store brugervirksomheder. Hele 36 % af brugervirksomhederne inden for industrien har 50 eller flere ansatte. De resterende tre brancher, bygge og anlæg, hotel og restauration samt rengøring, har fordelinger, som adskiller sig noget, men som alligevel har mere til fælles end de andre to brancher. Der er for brugervirksomhederne i rengøringsbranchen tilsyneladende tale om en vis polarisering med flest små brugervirksomheder, men også med en relativt stor andel af store brugervirksomheder.

- *Mange virksomheder har få østeuropæere ansat eller tilknyttet og få virksomheder har mange*

Mere end halvdelen af brugervirksomhederne har haft 1-4 østeuropæiske arbejdstagere ansat eller tilknyttet inden for de seneste 12 måneder. Heraf har 17 % bare haft en enkelt østeuropæer ansat eller tilknyttet. Dette skal ses i lyset af, at 42 % af alle brugervirksomhederne har mellem fem og ni ansatte. Det er samtidig værd at bemærke, at mere end 100 af undersøgelsens brugervirksomheder svarende til 13 % har haft 20 eller flere arbejdstagere fra de nye EU-lande ansat eller tilknyttet i perioden.

- *Flere arbejder tilsyneladende i en tidsbegrænset periode*

11 % af virksomhederne med mellem fem og ni ansatte har inden for perioden på 12 måneder benyttet ti eller flere østeuropæere. Det kan dække over, at virksomheden har haft østeuropæere inde i kortere perioder eller på deltid således, at antallet bliver højt sammenlignet med det antal ansatte, virksomheden repræsenterer. Dette mønster kan også ses i sammenhæng med de forholdsvis mange østeuropæere, der er registreret uden fast bopæl i Danmark (jf. kapitel 2) – de opholder sig her i kortere arbejdsperioder. Hele 48 % af brugervirksomhederne inden for landbrug har således benyttet minimum ti østeuropæiske arbejdstagere inden for de seneste 12 måneder.

- *Østeuropæerne udgør nogle gange en stor andel af arbejdsstyrken*

Kigger man på tværs af både brancher og virksomhedsstørrelser, udgjorde østeuropæiske arbejdstagere i 13 % af brugervirksomhederne en majoritet af arbejdsstyrken. I 9 % af virksomhederne udgjorde de endda minimum 75 % af arbejdsstyrken, og inden for landbrug udgjorde østeuropæiske arbejdstagere i 8 % af virksomhederne minimum 90 % af arbejdsstyrken, mens det samme var tilfældet i 12 % af brugervirksomhederne inden for rengøring. I det hele taget er de to brancher kende-

tegnet ved, at østeuropæiske arbejdstagere i en relativt stor andel af virksomhederne udgør en væsentlig del af arbejdsstyrken. I modsætning hertil står bygge og anlæg samt hotel og restauration.

- *Der er kommet flest polakker til Danmark, men der er flest rumænere i landbruget*

Hele 88 % af brugervirksomhederne inden for de udvalgte dele af industrien har benyttet polske arbejdstagere, mens det tilsvarende tal for landbruget blot er 41 %. Landbruget er den eneste branche, hvor polakkerne ikke udgør den største enkeltgruppe i undersøgelsen, idet 43 % af brugervirksomhederne inden for landbruget har benyttet rumænsk arbejdskraft inden for de seneste 12 måneder.

- *Hvilken ansættelses- eller tilknytningsform bruger virksomhederne?*

73 % af brugervirksomhederne angiver at have fastansat østeuropæerne. Herefter oplyser 37 %, at de er ansat på tidsbegrænsede kontrakter, og 18%, at de er ansat hos underentreprenører og dermed er udstationeret. Det er særligt inden for bygge- og anlægsbranchen, at virksomhederne tilknytter østeuropæisk arbejdskraft gennem underentreprenører, indlejet arbejdskraft og i form af selvstændige/enkeltmandsfirmaer. Mens 29 % af virksomhederne inden for bygge og anlæg benytter sig af ansatte hos underentreprenører, er det samme tilfældet for 12 % af virksomhederne inden for udvalgte dele af industrien og rengøring. Generelt benytter virksomheder med 50 eller flere ansatte sig af flere tilknytningsformer end de mindre virksomheder. Det mønster gælder især for brugen af vikarbureauer, underentreprenører og indlejet arbejdskraft, som særligt benyttes af større virksomheder. Vedrørende virksomheder, der benytter sig af underentreprenører med udstationerede østeuropæere er det vigtigt at understrege, at de sandsynligvis er underrepræsenteret i undersøgelsen.

4 Virksomhedernes motivation for at benytte østeuropæisk arbejdskraft

Som nævnt i kapitel 1 peger hidtidige undersøgelser på, at arbejdsmigration fra Østeuropa først og fremmest er drevet af virksomheders efterspørgsel efter arbejdskraft. Dette betyder, at når østeuropæere kommer til Danmark og arbejder i danske virksomheder, hvad enten de bliver ansat eller tilknyttet på anden vis, er det i vid udstrækning en konsekvens af, at danske virksomheder efterspørger denne arbejdskraft. Denne konstatering siger dog ikke noget om, hvad efterspørgslen skyldes. Vores fokus på omfanget af arbejdsmigrationen i de foregående kapitler fortæller således ikke noget om, hvorfor brugerandelen blandt virksomheder inden for eksempelvis landbrug er så meget højere end inden for andre brancher. Derfor retter vi i dette kapitel blikket mod virksomhedernes motivation for at benytte østeuropæisk arbejdskraft, og herunder belyser vi, hvad det er for forhold, der spiller ind, når virksomheder vælger at benytte østeuropæisk arbejdskraft. Vi spørger også ind til virksomhedernes erfaringer med denne arbejdskraft: Hvilke arbejdsopgaver har de østeuropæiske arbejdstagere typisk? Hvor godt udfører de arbejdet? Og hvad gøres der for at integrere østeuropæerne på arbejdspladsen? Afsluttende handler det om rekrutteringen af den østeuropæiske arbejdskraft.

Forklaringer på brugen af østeuropæisk arbejdskraft

Arbejdsgivere kan have flere forskellige motiver til at benytte østeuropæisk arbejdskraft. Som allerede nævnt havde det helt givet en afgørende betydning i årene op til finanskrisen, at ledigheden var historisk lav på det danske arbejdsmarked, og at der opstod mangel på arbejdskraft inden for flere sektorer. Dette var givetvis udgangspunktet for, at mange danske arbejdsgivere tog skridtet til at rekruttere østeuropæere. Modsat har vi i de seneste år set ledigheden stige på det danske arbejdsmarked, hvilket alt andet lige må betyde, at behovet for arbejdskraft 'udefra' er svundet. Spørgsmålet er, hvad der herefter er virksomhedernes motivation for (fortsat) at benytte østeuropæisk arbejdskraft? Ikke mindst har repræsentanter for de faglige organisationer fremført, at det handler om at få billig arbejdskraft. Med andre ord skulle østeu-

ropæerne arbejde til en lavere løn og måske under ringere vilkår end danskere med tilsvarende beskæftigelse. Vi vil tage dette og andre spørgsmål op i det følgende med henblik på at besvare spørgsmålet om, hvorfor virksomhederne vælger at benytte østeuropæiske arbejdstagere.

Det skal som et generelt forbehold nævnes, at spørgsmålet om, hvorfor arbejdsgivere vælger østeuropæere, har været omgærdet af megen medieopmærksomhed og samtidig også politisk bevågenhed, hvilket kan påvirke de svar, vi har fået fra virksomhederne.

Tabel 4.1 omhandler virksomhedernes vigtigste motiv for at bruge østeuropæisk arbejdskraft fordelt på brancher. Som det fremgår, angiver mere end 40 % af alle brugervirksomhederne, at de anvender østeuropæisk arbejdskraft på grund af mangel på kvalificeret dansk arbejdskraft. Efterspørgslen efter østeuropæisk arbejdskraft er dermed udtryk for en mangel på dansk arbejdskraft, hvilket umiddelbart må forventes at betyde, at der ikke er tale om et tilvalg af østeuropæisk arbejdskraft på bekostning af dansk arbejdskraft, men i stedet et tvunget valg begrundet i manglende dansk arbejdskraft med de rette kvalifikationer. Denne begrundelse harmonerer dog ikke umiddelbart med det forhold, at den registrerede ledighed gennem undersøgelsesperioden lå på godt 6 %²⁴, samt at de brancher, der er tale om her, kun i et begrænset omfang kræver særlige kvalifikationer. Det hører med til billedet, at når vi her spørger til 'kvalificeret dansk arbejdskraft', så kan det indeholde flere dimensioner. Det kan dreje sig om forhold som direkte formelle kompetencer over tillærte faktiske kvalifikationer til forholdsvis basale kvalifikationer som fx at vise interesse for og engagement i arbejdsopgaverne, kunne begå sig socialt på arbejdspladsen osv. Som det vil fremgå senere i dette kapitel, vurderer en betydelig del af brugervirksomhederne, at østeuropæerne er 'mere arbejdsvillige' og har et 'lavere sygefravær' end danskere. Det er givetvis forhold, som også spiller ind i virksomhedernes vurdering af 'kvalifikationer'.

Blandt brancherne i undersøgelsen er det i bygge og anlæg, at vi finder den største andel af faglært arbejdskraft og dermed de største kompetencekrav. Samtidig er det den branche, hvor den mindste andel af virksomhederne netop angiver 'mangel på kvalificeret dansk arbejdskraft' som vigtigste motiv for at bruge østeuropæere.

²⁴ Jf. <http://www.dst.dk/da/Statistik/emner/arbejdsloeshed/registreret-ledighed.aspx>

Tabel 4.1 Hvad er/har været virksomhedens vigtigste motiv for at bruge østeuropæisk arbejdskraft fordelt på brancher (i procent)

	Land- brug	Udvalgte dele af in- dustrien	Bygge og anlæg	Hotel og restauration	Ren- gøring	I gns.
Fordi der er mangel på kvalificeret dansk arbejdskraft	50	53	32	37	41	42
For at få øget fleksibilitet med hensyn til placering af arbejdstiden	17	17	16	15	14	16
For at reducere lønudgifterne	10	6	10	4	1	7
Bedre arbejdskraft (mere arbejdsvillige, bedre kvalificeret)*	6	6	8	10	7	8
Europæisk arbejdsmarked - Ansat i lige konkurrence med danske arbejdstagere*	3	4	9	11	10	7
Ingen danske ansøgere*	6	4	2	10	7	6
Ikke et bevidst valg (ansat hos underentreprenør)*	2	5	8	6	6	5
Andre begrundelser	5	6	12	6	13	8

N: 829 brugervirksomheder

Note: Virksomhederne har haft mulighed for at vælge mellem en række svarmuligheder. Til at starte med angav hele 35 % af virksomhederne 'andre begrundelser' for deres motivation. Disse er efterfølgende blevet omkodet, og nogle er blevet grupperet i nye samlede svarkategorier, som her er markeret med en *, mens andre er blevet placeret i én af de eksisterende svarmuligheder.

Yderligere kan det bemærkes, at andelen af virksomheder inden for bygge og anlæg, som angiver denne begrundelse, er størst inden for kategorien 'murere og anden specialiseret bygge- og anlægsvirksomhed'. Det kunne tyde på, at i hvert fald inden for mindre dele af denne branche løser østeuropæere forholdsvis kompetencekrævende opgaver.

Tabellen viser også, at fleksibilitet i forhold til placering af arbejdstid er det vigtigste motiv for 16 % af virksomhederne på tværs af brancherne. At så stor en andel af virksomhederne nævner fleksibilitet i placering af arbejdstiden antyder på den ene side, at det er af stor betydning for virksomhederne uafhængigt af branche, og på den anden side, at østeuropæerne kan opfylde dette behov. Ser man nærmere på de enkelte brancher, er det tydeligt, at særligt de virksomheder inden for udvalgte dele af industrien og rengøring, som benytter sig af midlertidige tilknytningsformer, lægger vægt på fleksibiliteten i placering af arbejdstid. Det kan hænge sammen med, at de midlertidige tilknytningsformer

giver mulighed for at have en gruppe medarbejdere, som i den periode, de er tilknyttet virksomheden, arbejder mere end normal arbejdstid, hvilket giver arbejdsgiveren mere fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdstiden. Østeuropæernes fleksibilitet i forhold til arbejdstid kan ikke overraske set i lyset af, at mange kommer til Danmark for at arbejde i en given periode, ofte ikke har familien med og kun har få relationer til venner og bekendte her i landet. Med andre ord vil mange arbejdsmigranter givetvis være villige til at imødekomme fleksibilitetskrav og samtidig arbejde mange timer, da det giver den største indtjening i opholdsperioden.

Med hensyn til virksomhedernes ønske om at reducere lønomkostninger er det særligt virksomheder inden for landbrug og bygge og anlæg, som angiver denne begrundelse. 10 % af virksomhederne inden for disse brancher angiver dette som det vigtigste motiv. Det viser sig desuden, at der er en sammenhæng mellem virksomhedernes tilknytningsform og hvilket motiv, de angiver som det vigtigste for at bruge østeuropæisk arbejdskraft både bredt set og specifikt i forhold til reduktion af lønomkostninger. Mens 5 % af de virksomheder, der tilknytter østeuropæere gennem fast ansættelse, angiver, at de bruger østeuropæisk arbejdskraft for at reducere lønomkostningerne, er det samme tilfældet for 14 % af virksomhederne, der udelukkende benytter forskellige former for midlertidig tilknytning. Inden for bygge og anlæg er andelen af virksomheder, der udelukkende benytter midlertidige former for tilknytning, og som angiver reduktion af lønomkostninger som det vigtigste motiv, oppe på 19 %, altså svarende til en femtedel af brugervirksomhederne i denne branche. Der er i undersøgelsen desuden spurgt ind til virksomhedernes næst-vigtigste motiv for at bruge østeuropæisk arbejdskraft. Her var fordelingen helt overvejende sammenfaldende med fordelingen for det vigtigste motiv, dog med den markante forskel, at mere end 30 % af virksomhederne angav ikke at have haft mere end ét motiv for at bruge østeuropæisk arbejdskraft.

Hvorfor benytter virksomhederne underentreprenører/udstationeret arbejdskraft?

På grund af det fokus, der har været på udenlandske virksomheder, fx polske underentreprenører i byggeriet, og den udstationerede arbejdskraft, de medbringer, har vi spurgt nærmere ind til, hvorfor danske virksomheder vælger at benytte disse underentreprenører.

Tabel 4.2 Motiver for at tilknytte østeuropæisk arbejdskraft gennem underentreprenører (i procent)

	Helt/delvist enig	Hverken enig eller uenig	Helt/delvist uenig	Ved ikke
Nemmere at dække midlertidigt behov	79	13	5	2
Større fleksibilitet i forhold til arbejdstid	71	18	8	2
Lavere omkostninger	59	23	14	3
Færre risici	57	21	20	3
Bedre kvalificeret arbejdskraft	22	31	47	1
Lettere ved at kvalitetssikre arbejdet	18	31	49	2

N: 146 brugervirksomheder, der inden for perioden på 12 måneder har tilknyttet østeuropæisk arbejdskraft gennem underentreprenører

Som det fremgik af tabel 3.5 i kapitel 3 har 146 af brugervirksomhederne valgt at tilknytte østeuropæisk arbejdskraft gennem underentreprenører. Både denne undersøgelse og opgørelserne fra RUT-registeret viser, at brugen af underentreprenører er særligt udbredt blandt virksomhederne inden for bygge og anlæg. Ser man på faktorerne på tværs af brancher, viser der sig en klar tendens. Mere end 70 % af brugervirksomhederne er således helt eller delvist enige i, at det at benytte underentreprenører med udstationerede gør det lettere at dække midlertidige behov for arbejdskraft og giver større fleksibilitet med hensyn til placering af arbejdstid end at ansætte direkte. Det stemmer således fint overens med, at fleksibilitet i forbindelse med placeringen af arbejdstiden er det motiv, den næststørste andel af virksomhederne nævner som motiv for i det hele taget at benytte østeuropæisk arbejdskraft. Næsten 60 % af brugervirksomhederne er desuden helt eller delvist enige i, at det at benytte underentreprenører med udstationerede betyder lavere omkostninger og færre risici. Det er påfaldende, at så stor en andel af virksomhederne, der har benyttet underentreprenører med østeuropæisk arbejdskraft, angiver, at brugen af underentreprenører er forbundet med lavere omkostninger, i betragtning af at blot 7 % af brugervirksomhederne på tværs af brancher angiver reduktion af lønomkostninger som generelt motiv. Modsat giver den forholdsvis høje andel, som fremhæver lavere omkostninger som motiv for at benytte østeuropæiske underentreprenører, umiddelbart mening i relation til tidligere undersøgelser, som viser, at særligt udstationerede østeuropæere har op-

levet lønninger, der ligger klart under, hvad der ellers kendetegner danske overenskomster (Hansen og Andersen 2008, Hansen og Hansen 2009). I modsætning til disse positive vurderinger af det at benytte underentreprenører med udstationerede medarbejdere står vurderingen af den arbejdskraft, underentreprenørerne medbringer. Blot 22 % af brugervirksomhederne mener således, at arbejdskraften er bedre kvalificeret. Ligeledes vurderer blot 18 % af brugervirksomhederne, at underentreprenører med udstationerede medarbejdere har bedre muligheder for at kvalitetssikre arbejdet end deres egen virksomhed i forhold til de konkret udførte arbejdsopgaver.

Tilbage står således et billede af, at virksomhederne primært benytter underentreprenører for at dække midlertidige behov og opnå fleksibilitet i arbejdstiden og dernæst for at opnå lavere omkostninger og færre risici. I kapitel 5 ser vi nærmere på løn- og arbejdsvilkår og herunder, hvorvidt det har betydning, at arbejdskraften er tilknyttet gennem fast ansættelse eller underentreprenører.

Hvorfor har virksomhederne ikke brugt østeuropæisk arbejdskraft?

Denne undersøgelse omhandler brancher, hvor virksomhederne i særlig grad benytter østeuropæisk arbejdskraft. Dog er det ikke anderledes end, at der stadig er et flertal af virksomheder inden for disse brancher, som *ikke* har benyttet østeuropæisk arbejdskraft i undersøgelsesperioden. Brugen inden for disse brancher er dog så udbredt, at vi antager, at alle virksomheder inden for brancherne, hvad enten de har valgt at bruge østeuropæisk arbejdskraft eller ej, har forholdt sig til spørgsmålet som en del af den enkelte virksomheds arbejdskraftstrategi. Undersøgelsen inkluderer derfor som nævnt i kapitel 2 en gruppe af virksomheder, som har valgt *ikke* at bruge østeuropæisk arbejdskraft. Nedenfor ser vi nærmere på, hvilke begrundelser de angiver i forhold til deres fravalg af denne arbejdskraft.

På tværs af brancher angiver 43 % af ikke-brugervirksomhederne, at grunden til, at de ikke har brugt østeuropæisk arbejdskraft, er, at de ikke har haft behov for ny arbejdskraft. Ser man arbejdskraftstrategier i et mere overordnet strategisk perspektiv, kunne man sige, at selv virksomheder, som ikke har haft behov for ny arbejdskraft, i princippet har skullet forholde sig til spørgsmålet om østeuropæisk arbejdskraft, idet de kunne vælge at erstatte eksisterende dansk arbejdskraft med østeuropæisk arbejdskraft. Svaret om manglende behov kan derfor på den ene side ses som en afvisning af den slags overvejelser.

Tabel 4.3 Hvorfor har virksomhederne ikke brugt østeuropæisk arbejdskraft i perioden, fordelt på brancher (i procent)

	Land- brug	Udvalgte dele af industrien	Bygge og anlæg	Hotel og restau- ration	Ren- gøring	Total
Vi foretrækker danske arbejds- tagere og underentreprenører	59	67	77	36	58	63
Vi har ikke haft behov for ny arbejdskraft	50	48	39	46	44	43
Vi har hørt dårlige ting om østeuropæisk arbejdskraft	21	15	44	9	27	29
Vi forventer, at det vil udløse en negativ reaktion fra vores danske ansatte	21	26	41	8	20	27
Vi er bekymrede for at få proble- mer med danske fagforeninger	18	9	19	8	15	15
Vi foretrækker arbejdskraft og un- derentreprenører fra andre lande end de østeuropæiske	19	9	12	9	13	12
Vi har dårlig erfaring med østeuropæisk arbejdskraft ansat i virksomheden	10	0	10	5	7	8
Vi har dårlig erfaring med underentreprenører med østeuropæisk arbejdskraft	1	4	9	5	2	6

N: 630 ikke-brugervirksomheder

Note: Spørgsmålene er stillet som enkeltstående spørgsmål, og svarene er dermed ikke gensidigt udelukkende. Det har derfor været muligt for virksomhederne at angive mere end én begrundelse. Tabellen illustrerer andelen af virksomheder, der har svaret ja til de enkelte udsagn.

Man kunne dog også på den anden side se de 43 % ikke-brugervirksomheder som potentielle brugere, som blot ikke har haft et behov endnu. Her er det dog værd at bemærke, at over halvdelen af gruppen (62 %) samtidig angiver, at de foretrækker danske arbejdstagere og underentreprenører, mens 31 % og 30 % har henholdsvis hørt dårlige ting om østeuropæisk arbejdskraft eller frygter, at det vil udløse en negativ reaktion fra deres danske ansatte. Potentialet i forhold til fremtidig brug kan derfor godt være mere begrænset, end hvad begrundelsen om manglende behov umiddelbart kunne indikere.

Den vigtigste årsag i alle brancher på nær hotel og restauration er, at virksomhederne foretrækker danske arbejdstagere og underentreprenører. Dette svar gør det ikke umiddelbart muligt at sige, hvorfor de foretrækker danske arbejdstagere og underentreprenører, men en række af de andre svar giver dog en indikation af, hvordan fravalget skal fortolkes. Når 77 % af virksomhederne inden for bygge og anlæg foretrækker

danske arbejdstagere og underentreprenører, kan det måske hænge sammen med, at henholdsvis 44 % og 41 % af virksomhederne i denne branche samtidig angiver, at de har hørt dårlige ting om østeuropæisk arbejdskraft, eller at de forventer, at det vil udløse en negativ reaktion fra deres danske ansatte. Ser man på hotel og restauration, er billedet det modsatte. Her angiver blot 36 % af virksomhederne, at de foretrækker danske arbejdstagere og underentreprenører. Samtidig angiver kun henholdsvis 9 % og 8 % af virksomhederne inden for branchen, at de har hørt dårlige ting om østeuropæisk arbejdskraft, eller at de forventer, at det vil udløse en negativ reaktion fra deres danske ansatte. De markante forskelle, der er mellem bygge og anlæg på den ene side og hotel og restauration på den anden, kan meget vel hænge sammen med den opmærksomhed og diskussion, der har været omkring østeuropæernes tilstedeværelse inden for bygge og anlæg. Fagforeningerne har her haft et højt aktivitetsniveau, hvilket har ført til arbejdsretlige sager, medieomtaler mv.

Dette betyder også, at det, der på overfladen kan fremstå som et tilvalg af dansk arbejdskraft, måske for nogle virksomheder snarere er udtryk for et fravalg af udenlandsk arbejdskraft bygget på rygter og frygt for reaktioner. Samlet set er det på tværs af brancher kun 8 % af virksomhederne, som angiver, at de har dårlige erfaringer, mod 29 %, som angiver, at de har hørt dårlige ting. Noget tyder dermed på, at det i højere grad netop er rygter, som er afgørende for ikke bare virksomhedernes holdninger, men også handlinger i forhold til østeuropæisk arbejdskraft. Henholdsvis 19 %, 18 % og 15 % af virksomhederne inden for bygge og anlæg, landbrug og rengøring er således bekymrede for at få problemer med danske fagforeninger. Atter må vi antage, at variationerne afspejler de forskelle mellem brancherne, der har været i forhold til debat og sager om fx underbetaling af østeuropæisk arbejdskraft. Noget kunne tyde på, at debatten og sagerne i bygge og anlæg har medført en tilbageholdenhed i dele af branchen i forhold til at bruge østeuropæisk arbejdskraft. Også bekymringen omkring relationen til fagforeningerne er udtalt inden for de brancher, hvor der har været et negativt fokus på østeuropæisk arbejdskraft (landbrug, bygge og anlæg og til dels rengøring).

I forhold til virksomhedernes konkrete dårlige erfaringer er der en klar sammenhæng mellem størrelse og andelen af virksomheder, som angiver at have dårlige erfaringer med brugen af østeuropæisk arbejdskraft. Mens 13 % af de mindste virksomheder på tværs af brancher angiver at have dårlige erfaringer, er det samme tilfældet for blot 3 % af

virksomhederne med minimum ti ansatte. Det kan være udtryk for, at det kræver visse ressourcer at få en organisation med udenlandsk arbejdskraft til at fungere. Det kan handle om delvis omstrukturering af arbejdsorganisering, overvindelse af sprogbarrierer, indsigt i løsning af praktiske problemer om skat, bolig, transport osv. (se også Hansen og Andersen 2008). Det er alle forhold, der kræver tid og ressourcer, og som alt andet lige er en større udfordring for den mindre virksomhed. Det kan dog også skyldes, at konsekvenserne ved det at bruge østeuropæisk arbejdskraft er tydeligere i mindre virksomheder end større virksomheder, hvor den østeuropæiske arbejdskraft i nogle tilfælde blot udgør en mindre del af den samlede arbejdsstyrke. Det ses samtidig, at fravalget af østeuropæisk arbejdskraft ikke betyder et tilvalg af arbejdskraft fra andre lande. Kun landbrug, hvor næsten hver femte ikke-brugervirksomhed angiver dette, skiller sig ud. De andre brancher ligger alle tættere på 10 %.

Hvordan påvirkes brugen af østeuropæisk arbejdskraft af generelle ændringer i arbejdskraftbehovet?

Spørgsmålet omkring virksomhedernes brug af østeuropæisk arbejdskraft er i sidste ende et spørgsmål om virksomhedernes forskellige arbejdskraftstrategier. Som vi så ovenfor, er der dog en stor del af de virksomheder, som ikke har brugt østeuropæisk arbejdskraft, som angiver, at det skyldes, at de ikke har haft et reelt behov for at tilknytte ny arbejdskraft i den pågældende periode. Nedenfor fokuserer vi på, hvordan netop forandringer i virksomhedernes behov for arbejdskraft påvirker deres brug af henholdsvis østeuropæisk og dansk arbejdskraft for derved at få et bedre billede af virksomhedernes arbejdskraftstrategier i såvel opgangs- som nedgangstider. Samtidig handler det også om, hvordan arbejdsgiverne opfatter den østeuropæiske arbejdskraft i forhold til virksomhedens danske arbejdskraft. Er østeuropæerne således de første til at måtte forlade virksomheden, hvis behovet for arbejdskraft falder, eller bliver de her behandlet på lige fod med virksomhedens danske ansatte?

Som det fremgår af nedenstående tabel, har virksomhederne inden for de forskellige brancher oplevet ret forskellige behov inden for de seneste 12 måneder. Mens størstedelen af virksomhederne ikke har oplevet nogen ændring i forhold til deres behov for arbejdskraft, er andelen af virksomheder, som har oplevet et stigende behov, næsten fire gange så stor som andelen af virksomheder, som har oplevet et faldende behov.

Tabel 4.4 Andel af virksomheder, der inden for undersøgelsesperioden har oplevet et enten faldende, stigende eller uændret behov for arbejdskraft, fordelt på brancher (i procent)

	Faldende behov	Stigende behov	Ingen ændring
Landbrug	5	28	68
Udvalgte dele af industrien	17	38	46
Bygge og anlæg	6	44	49
Hotel og restauration	8	21	70
Rengøring	14	33	53
Gns. alle brancher	8	31	60

N: 829 virksomheder

Også i denne sammenhæng skiller virksomhederne inden for bygge og anlæg sig en smule ud. Mens bare 6 % af virksomhederne har oplevet et faldende behov, har hele 44 % oplevet et stigende behov. Det kunne tyde på, at krisetendenserne i hvert fald for virksomhederne inden for bygge og anlæg er vendt. Omvendt er hotel og restauration den branche, hvor færrest virksomheder har oplevet en ændring i behov. Nedenfor ser vi nærmere på, hvordan henholdsvis faldende og stigende behov for arbejdskraft påvirker virksomhedernes brug af henholdsvis dansk og østeuropæisk arbejdskraft.

Tabel 4.5 Virksomhedernes valg i forhold til reduktion af hhv. dansk og østeuropæisk arbejdskraft fordelt på brancher (i procent)

	Faldende brug af østeuropæisk arbejdskraft	Faldende brug af dansk arbejdskraft
Landbrug	67	42
Udvalgte dele af industrien	59	65
Bygge og anlæg	64	45
Hotel og restauration	41	41
Rengøring	58	58
Gns. alle brancher	57	51

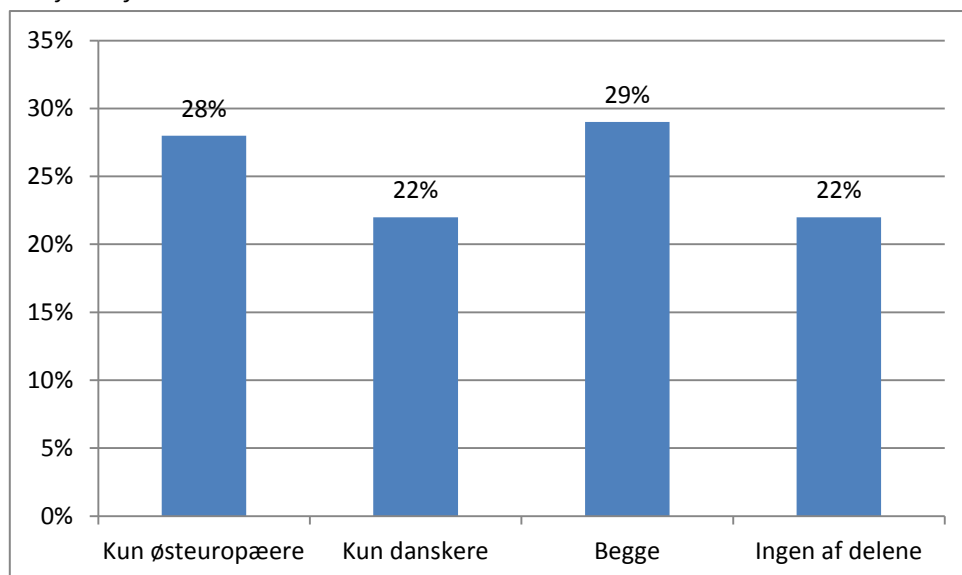
N: 66 brugervirksomheder, som har oplevet et faldende behov for arbejdskraft i den pågældende periode, og som har valgt at reducere brugen af enten østeuropæisk eller dansk arbejdskraft eller begge dele.

Af tabel 4.4 fremgår det, at der tilsyneladende er en vis forskel mellem brancherne i forhold til, hvordan virksomhederne forholder sig til et faldende behov for arbejdskraft. Ser man på tværs af brancherne, er det

værd at bemærke, at der på trods af den tilsyneladende forskel mellem andelene af virksomheder, som har valgt at reducere brugen af henholdsvis dansk og østeuropæisk arbejdskraft, ikke er tale om signifikante forskelle. Selvom 57 % af virksomhederne således har valgt at mindske brugen af østeuropæisk arbejdskraft, mens det samme er tilfældet for 51 % i forhold til brugen af dansk arbejdskraft, kan det ikke siges at være udtryk for egentlige forskelle. Det, som ved første blik kan se ud som om, at den østeuropæiske arbejdskraft står forrest i køen, når virksomheder inden for disse brancher skal skære i arbejdsstyrken, er således ikke nødvendigvis tilfældet. På baggrund af de begrænsede data om netop dette forhold må vi i stedet omvendt konstatere, at der ikke er grundlag for at sige, at reduktion i brugen af arbejdskraft som konsekvens af faldende arbejdskraftbehov blandt brugervirksomhederne samlet set rammer dansk eller østeuropæisk arbejdskraft hårdere. Det samme gør sig gældende for de forskellige brancher. Her er der dog også en række tendenser. Mens 67 % af virksomhederne inden for landbrug og 64 % af virksomhederne inden for bygge og anlæg har valgt at mindske brugen af østeuropæisk arbejdskraft, har henholdsvis 42 % og 45 % af virksomhederne inden for samme brancher valgt at mindske brugen af dansk arbejdskraft. Omvendt forholder det sig umiddelbart inden for udvalgte dele af industrien, hotel og restauration samt rengøring. Inden for udvalgte dele af industrien er andelen af virksomheder, som har valgt at mindske brugen af dansk arbejdskraft, således større end andelen af virksomheder, som har valgt at mindske brugen af østeuropæisk arbejdskraft. Inden for hotel og restauration og rengøring er andelene af virksomheder, som har mindsket brugen af dansk og østeuropæisk arbejdskraft, lige store.

Andelene af virksomheder inden for de enkelte brancher, som har valgt at mindske enten brugen af dansk eller østeuropæisk arbejdskraft, dækker dog ikke over, at eksempelvis 67 % af virksomhederne inden for landbrug, som har oplevet faldende behov, har valgt at mindske brugen af østeuropæisk arbejdskraft, mens *andre* 42 % har valgt at mindske brugen af dansk arbejdskraft. Konkret forholder det sig således, at 20 ud af de 39 virksomheder, der har valgt at mindske brugen af østeuropæisk arbejdskraft, også har valgt at mindske brugen af dansk arbejdskraft. Det betyder samtidig, at næsten halvdelen (19 virksomheder) af de virksomheder, som har mindsket brugen af østeuropæisk arbejdskraft, ikke har valgt at lade det faldende behov have konsekvenser for eventuelle danske ansatte.

Figur 4.1 Virksomhedernes valg i forhold til reduktion af hhv. dansk og østeuropæisk arbejdskraft



N: 69 brugervirksomheder

Det betyder også omvendt, at 20 af de 35 virksomheder, der har valgt at mindske brugen af dansk arbejdskraft, også har valgt at mindske brugen af østeuropæisk arbejdskraft, mens 15 virksomheder har valgt ikke at lade det faldende behov have konsekvenser for deres østeuropæiske ansatte. Endelig har 15 af virksomhederne med et faldende behov valgt hverken at lade det have konsekvenser for den danske eller den østeuropæiske arbejdskraft. Der tegner sig dermed et billede af, at nogle virksomheder i forbindelse med et faldende behov vælger at fordele konsekvenserne mellem deres danske og østeuropæiske arbejdskraft, mens andre virksomheder vælger at lade konsekvenserne ramme enten den ene eller anden gruppe. Fordelingen mellem de to forskellige tilpasningsstrategier fordeler sig i øvrigt nogenlunde lige. Det bekræfter dermed samtidig billedet af, at den østeuropæiske arbejdskraft ikke kan siges at stå forrest i afskedigelseskøen, når arbejdskraftbehovet falder.

Vender man sig mod de 31 % af virksomhederne, som har oplevet et stigende behov for arbejdskraft inden for de 12 måneder, svarende til 259 virksomheder, angiver 55 % af disse virksomheder på tværs af brancher, at det stigende behov for arbejdskraft har betydet en øget brug af østeuropæisk arbejdskraft.

Tabel 4.6 Andel af virksomheder, der ifm. et stigende behov for arbejdskraft har valgt at øge brugen af hhv. østeuropæisk eller dansk arbejdskraft, fordelt på brancher (i procent)

	Øget brug af østeuropæisk arbejdskraft	Øget brug af dansk arbejdskraft
Landbrug	71	72
Udvalgte dele af industrien	62	79
Bygge og anlæg	45	92
Hotel og restauration	42	93
Rengøring	50	82
Gns. alle brancher	55	84

N: 259 virksomheder, som har oplevet et stigende behov for arbejdskraft

Særligt virksomhederne inden for landbrug har i forbindelse med det stigende behov for arbejdskraft valgt at øge deres brug af østeuropæisk arbejdskraft. Inden for landbrug er det således 71 % af brugervirksomhederne med stigende behov for arbejdskraft, der har valgt at øge brugen af østeuropæisk arbejdskraft. Andelen af virksomheder inden for landbrug, der har valgt at øge brugen af dansk arbejdskraft i samme periode, er blot ét procentpoint højere. Inden for landbruget har der således været en ensartet tilgang af såvel dansk som østeuropæisk arbejdskraft. Det samme er dog langt fra tilfældet inden for de andre brancher. Forskellen er særlig stor inden for hotel og restauration, hvor det stigende behov for arbejdskraft i 93 % af virksomhederne har betydet øget brug af dansk arbejdskraft, mens det i 42 % af virksomhederne har ført til øget brug af østeuropæisk arbejdskraft. Det er værd i denne sammenhæng at huske på, at halvdelen af virksomhederne inden for landbrug angav manglende kvalificeret dansk arbejdskraft som det primære motiv for overhovedet at benytte østeuropæisk arbejdskraft, mens det samme blot var tilfældet for 37 % af virksomhederne inden for hotel og restauration. Når så stor en del af virksomhederne inden for landbrug vælger at øge brugen af østeuropæisk arbejdskraft ved stigende behov, er det derfor nærliggende at antage, at i hvert fald en del af forskellen i arbejdskraftstrategier blandt virksomhederne i de to brancher skyldes forskellige motiver.

Krydser man som ovenfor spørgsmålene om, hvorvidt det stigende behov har ført til øget brug af henholdsvis østeuropæisk eller dansk arbejdskraft, fremkommer en række sammenhænge. Inden for landbrug har 51 % af virksomhederne, der har valgt at øge brugen af arbejdskraft med enten dansk eller østeuropæisk arbejdskraft, valgt at øge brugen af

begge, mens henholdsvis 24 % og 25 % af virksomhederne har valgt udelukkende at dække det stigende behov for arbejdskraft med enten østeuropæisk eller dansk arbejdskraft. Billedet af en branche, som i særlig grad har taget den østeuropæiske arbejdskraft til sig, må dermed siges at blive bekræftet, idet branchen ikke bare har den højeste andel af virksomheder, der har øget brugen af begge grupper, men fordi det også er den branche, hvor den største andel af virksomhederne har valgt kun at øge brugen af østeuropæere.

Tabel 4.7 Har et stigende behov for arbejdskraft betydet øget brug af enten dansk eller østeuropæisk arbejdskraft eller begge? Fordelt på brancher (i procent)

	Begge grupper	Kun danskere	Kun østeuropæere
Landbrug	51	25	24
Udvalgte dele af industrien	41	38	21
Bygge og anlæg	39	54	7
Hotel og restauration	39	55	5
Rengøring	37	48	15
Gns. alle brancher	42	44	14

N: 259 virksomheder, som har haft et stigende behov for arbejdskraft i perioden

Som det også fremgår af tabel 4.7, er det langt fra det generelle billede. Her er det overordnede billede i stedet, at virksomhederne primært har dækket deres stigende behov ved hjælp af dansk arbejdskraft. Forskellen mellem konsekvenserne i forhold til ansættelse af henholdsvis danskere og østeuropæere er særlig markant inden for bygge og anlæg samt hotel og restauration. Ud over de 39 % af virksomhederne, som har dækket deres stigende behov med arbejdskraft fra begge grupper, er der således henholdsvis 54 % og 55 % af virksomhederne, der har valgt at dække behovet uden brug af østeuropæere, mens bare 7 % og 5 % har valgt at dække behovet udelukkende ved brug af østeuropæere. Det tegner dermed et klart billede af to brancher, hvor den danske arbejdskraft har forrang i forhold til den østeuropæiske. Det stemmer også overens med, at virksomhedernes primære motiv for at benytte østeuropæisk arbejdskraft har været mangel på kvalificeret dansk arbejdskraft. Det er dog i den sammenhæng værd at bemærke, at netop bygge og anlæg samt hotel og restauration er de to brancher, hvor færrest af virksomhederne angiver netop denne begrundelse. Det er derfor tankevækkende, at andelen af virksomheder inden for landbrug, der kun øger brugen af østeuropæere ved stigende behov, er størst, i betragtning

af at det samtidig er inden for landbrug, at den største andel af virksomhederne begrundet brugen af østeuropæisk arbejdskraft med mangel på kvalificeret dansk arbejdskraft – i en situation, hvor der pga. den generelle økonomiske krise burde være tilstrækkeligt med ledige med de kvalifikationer, som landbruget typisk efterspørger. Det kan på den ene side være udtryk for, at det er vanskeligt for landbruget at tiltrække danskere til de ledige job, de har. På den anden side kan det også være udtryk for, at selvom det er en mindre del af landbrugene, der nævner det som det vigtigste motiv for at benytte østeuropæere, så er reduktion af lønudgifter og øget fleksibilitet vedrørende arbejdstid afgørende for, at de vælger østeuropæere fremfor danskere.

Virksomhedernes vurdering af østeuropæernes arbejdsopgaver

En påstand, man kan støde på i debatten om østeuropæisk arbejdskraft, er, at de påtager sig det mindre kompetencekrævende arbejde, hvilket angiveligt også kan være med til at forklare eventuelle lavere lønninger til østeuropæerne. I det følgende beskæftiger vi os med virksomhedernes vurdering af østeuropæernes arbejdsopgaver sammenlignet med de opgaver, danskerne løser i virksomhederne. Formålet er at indkredse, om der er nogle generelle forskelle på de opgaver, som henholdsvis østeuropæere og danskere løser – er det fx således, at det mere simple og mindre kvalifikationskrævende arbejde løses af østeuropæere?

Tabel 4.8 Virksomhedernes vurdering af østeuropæernes arbejdsopgaver fordelt på brancher (i procent)

	Mindre kompetencekrævende	Lige så kompetencekrævende	Mere kompetencekrævende	Ved ikke
Landbrug	28	68	3	0
Udvalgte dele af industrien	17	81	3	0
Bygge og anlæg	23	69	5	2
Hotel og restauration	30	67	4	0
Rengøring	16	78	5	1
Gns. alle brancher	25	71	4	1

N: 829 brugervirksomheder

Overordnet har virksomheder på tværs af brancherne en forholdsvis ens vurdering af østeuropæernes arbejdsopgaver – jf. tabel 4.8. En klar

majoritet, omkring tre fjerdedele af virksomhederne, vurderer, at østeuropæerne udfører lige så kompetencekrævende arbejdsopgaver, som deres danske medarbejdere. Omkring en fjerdedel vurderer opgaverne som mindre kompetencekrævende, mens kun få procent af virksomhederne vurderer dem som mere kompetencekrævende.

Der er visse variationer i vurderingerne mellem brancherne. Landbrug samt hotel og restauration skiller sig delvist ud, idet henholdsvis 28 % og 30 % af virksomhederne i disse to brancher vurderer, at de østeuropæiske arbejdstagere har udført arbejde, der er mindre kompetencekrævende end det, de danske ansatte i virksomheden udfører. I rengøring og udvalgte dele af industrien er det en mindre andel af virksomhederne, henholdsvis 16 % og 17 %, der vurderer arbejdet som mindre kompetencekrævende. At netop virksomhederne inden for landbrug angiver, at østeuropæerne har udført arbejdsopgaver, der er mindre kompetencekrævende end virksomhedens danske arbejdstagere, er bemærkelsesværdigt i betragtning af, at halvdelen af alle bruger-virksomhederne inden for landbrug angav, at de bruger østeuropæisk arbejdskraft pga. mangel på kvalificeret dansk arbejdskraft. Kobler man dette motiv med angivelsen af, at arbejdet er mindre kompetencekrævende, taler det således for, at manglen på dansk arbejdskraft for en væsentlig del af virksomhederne inden for landbrug ikke handler om manglende faglige kvalifikationer blandt danske arbejdstagere, men måske snarere, at virksomhederne ikke mener at finde den rette interesse for og det rette engagement i jobbet hos danske ansøgere.

Overordnet efterlader det et indtryk af, at virksomhederne primært benytter østeuropæerne til arbejde på samme kompetenceniveau som deres danske ansatte. Det billede stemmer, som vi kan se nedenfor, samtidig overens med det faktum, at størstedelen af virksomhederne har angivet, at østeuropæerne indgår som en integreret del af virksomhedens arbejdsstyrke og dermed, som det er blevet nævnt tidligere, ikke kan betragtes som en perifer del af arbejdsstyrken, som kun benyttes ved særlig spidsbelastning eller lignende.

Virksomhedernes vurdering ovenfor giver et billede af, hvilken type arbejdsopgaver østeuropæerne løser. Med henblik på at komme tættere på østeuropæernes funktion i de danske virksomheder, har vi spurgt til, hvilken rolle den østeuropæiske arbejdskraft spiller i forhold til den ordinære drift og i forbindelse med spidsbelastning i virksomheden.

Som det fremgår af tabellen nedenfor, er østeuropæerne generelt blevet en del af den ordinære drift i størstedelen af brugervirksomhederne.

Tabel 4.9 Hvordan anvendes den østeuropæiske arbejdskraft? Fordelt på brancher (i procent)

	Blevet en del af den ordinære drift	Bruges i perioder med høj belastning	Er anvendt til opgaver uden for driften	Ved ikke
Landbrug	73	23	3	0
Udvalgte dele af industrien	83	16	2	0
Bygge og anlæg	69	23	4	4
Hotel og restauration	84	13	1	1
Rengøring	91	7	0	2
I gennemsnit	78	18	2	2

N: 829 brugervirksomheder

Virksomhederne er blevet spurgt til, hvordan de *primært* bruger østeuropæisk arbejdskraft, med mulighed for kun at angive én svarmulighed. Det er gjort for at identificere, hvilken rolle østeuropæere generelt spiller i forhold til danske virksomheders arbejdskraftstrategier. 78 % af virksomhederne på tværs af brancher har angivet, at østeuropæerne er blevet en del af den ordinære drift, mens 18 % har angivet, at østeuropæerne hovedsageligt bruges i perioder med høj belastning. Desuden er det sjældent, at østeuropæerne har været anvendt til opgaver uden for driften, bare 2 % af virksomhederne angiver dette. Det er dog samtidig vigtigt at holde sig for øje, at der er væsentlige forskelle mellem de enkelte brancher. Mens 91 % af virksomhederne inden for rengøring angiver, at østeuropæerne er blevet en del af den ordinære drift, er det samme tilfældet for 'blot' 69 % af virksomhederne inden for bygge og anlæg og for 73 % af virksomhederne inden for landbrug. At netop bygge og anlæg samt landbrug har de laveste andele af virksomheder, hvor østeuropæerne er blevet en del af den ordinære drift, og de højeste andele af virksomheder, hvor østeuropæerne bruges i perioder med høj belastning, hænger sandsynligvis også sammen med, at netop disse brancher er kendetegnet ved en vis grad af sæsonudsving. De to brancher er således også kendetegnet ved at have den laveste andel virksomheder, som har haft østeuropæere ansat fast i perioden, samtidig med at en høj andel af virksomhederne inden for brancherne benytter sig af forskellige former for midlertidige ansættelsesformer.

Krydser man opdelingen ovenfor med virksomhedernes størrelse, bliver det tydeligt, at mønstrene inden for de enkelte brancher er meget forskellige. Inden for landbrug er der en klar tendens til, at andelen af

virksomheder, som angiver, at østeuropæerne er blevet en del af den ordinære drift, er væsentligt lavere for virksomheder med ti eller flere ansatte end for virksomheder med mellem fem og ni ansatte. Mens 82 % af de mindste virksomheder angiver, at østeuropæerne er blevet en del af den ordinære drift, er det samme blot tilfældet for 57 % af virksomhederne med ti eller flere ansatte. Det samme mønster ses inden for bygge og anlæg, hvor der dog 'kun' er tale om en forskel på 15 procentpoint. Inden for udvalgte dele af industrien, hotel og restauration samt rengøring gør det modsatte mønster sig gældende. Her stiger sandsynligheden for, at østeuropæerne er blevet en del af den ordinære drift, i takt med, at virksomhedernes størrelse stiger. Inden for industrien stiger andelen af virksomheder, som angiver, at østeuropæerne er blevet en del af den ordinære drift, fra 75 % for de mindste virksomheder til 89 % for de største virksomheder med 50 eller flere ansatte. Meget tyder på, at branchespecifikke dynamikker gør sig gældende eller måske ligefrem, at særlige forhold i delbrancher har betydning for, hvorfor både mindre og større virksomheder anser østeuropæerne som en del af den ordinære drift. Overordnet danner sig et billede af, at østeuropæerne bliver mødt med samme kompetencekrav som danske ansatte, og at de er blevet en del af den ordinære drift.

Kvaliteten af østeuropæernes arbejde

Et af de elementer, som må forventes at have stor betydning i forhold til perspektiverne for virksomhedernes fremtidige brug af østeuropæisk arbejdskraft, er virksomhedernes vurdering af kvaliteten af østeuropæernes arbejde. Det er forventeligt, at virksomhedernes incitament til også i fremtiden at ansætte eller på anden måde tilknytte østeuropæisk arbejdskraft vil være større jo mere positivt, de vurderer østeuropæernes arbejde. Med udgangspunkt i ovenstående konstatering af, at den østeuropæiske arbejdskraft i vid udstrækning er blevet en fast bestanddel af virksomhedernes arbejdsstyrke, må vi i udgangspunktet forvente en positiv vurdering af kvaliteten af østeuropæernes arbejdsindsats.

Som tabel 4.10 tydeligt illustrerer, mener størstedelen af brugervirksomhederne på tværs af brancher, at den østeuropæiske arbejdskraft udfører arbejdet lige så godt som danske arbejdstagere. Hele 76 % af alle virksomhederne angiver, at det er tilfældet, mens 18 % af virksomhederne angiver, at østeuropæerne udfører arbejdet bedre end danske arbejdstagere, og bare 4 % angiver, at de udfører arbejdet dårligere. Disse klare resultater på tværs af brancher dækker dog over forskelle i vurderingen blandt virksomhederne inden for de enkelte brancher.

Tabel 4.10 Hvordan vurderer du østeuropæernes arbejde i din virksomhed i forhold til dine danske arbejdstagere? (i procent)

	Bedre	Lige så godt	Dårligere	Ved ikke
Landbrug	21	77	2	0
Udvalgte dele af industrien	16	82	3	0
Bygge og anlæg	12	77	9	2
Hotel og restauration	20	75	5	1
Rengøring	24	72	1	2
I gennemsnit	18	76	4	1

N: 829 brugervirksomheder

Mens 24 % af virksomhederne inden for rengøring, 21 % af virksomhederne inden for landbruget og 20 % af virksomhederne inden for hotel og restauration vurderer, at østeuropæerne udfører arbejdet bedre end danske arbejdstagere, er det samme kun tilfældet for 12 % af virksomhederne inden for bygge og anlæg. Det er samtidig også inden for bygge og anlæg, at man finder den største andel af virksomheder, som vurderer, at østeuropæerne udfører arbejdet dårligere end danske arbejdstagere. Mens 9 % af virksomhederne inden for bygge og anlæg deler denne vurdering, er det samme blot tilfældet for 1 % af virksomhederne inden for rengøring. Billedet bekræfter dermed tendensen til, at både bruger- og ikke-brugervirksomhederne inden for bygge og anlæg generelt er mere forbeholdne over for den østeuropæiske arbejdskraft, hvad enten det handler om vurderingen af konsekvenserne ved at benytte østeuropæisk arbejdskraft eller det handler om den konkrete vurdering af deres arbejde. Disse gennemsnitlige tal kan meget vel dække over, at vurderingen af østeuropæerne så at sige deler vandene i byggebranchen; der er virksomheder, der mener, at de udgør en bedre og mere værdifuld arbejdskraft, og der er virksomheder, der mener det modsatte.

Som nævnt tidligere kan det desuden hænge sammen med, at bygge og anlæg er branchen med de største krav til kvalifikationer i denne undersøgelse. Såfremt det handler om branchens krav til kvalifikationer, er der dog ikke tale om en sammenhæng, som vi genfinder i fx udvalgte dele af industrien, som umiddelbart er den branche med de næststørste krav til kvalifikationer. Her er det kun 3 % af virksomhederne, der vurderer, at østeuropæerne gør arbejdet dårligere end virksomhedens danske arbejdstagere. En anden mulighed kunne være, at sammenhængen handler om virksomhedernes motiv for at bruge østeuropæisk arbejdskraft. Man kunne således forestille sig, at virksomheder, der bruger østeuropæisk arbejdskraft pga. mangel på kvalificeret dansk arbejdskraft,

ville stille lavere krav end virksomheder, som bruger arbejdskraften for at reducere lønomkostningerne. Her kan vi igen konstatere, at sammenhængen eksisterer for bygge og anlæg, men at det samme ikke er tilfældet for landbrug, hvor 10 % af virksomhederne (ligesom i bygge og anlæg) angav reduktion af lønomkostninger som motiv, mens kun 2 % af virksomhederne svarer, at østeuropæerne gør arbejdet dårligere. Der lader altså ikke til at være nogen generel forklaring på tværs af brancher. I stedet skal forklaringen tilsyneladende findes i specifikke forhold inden for bygge og anlæg.

Man kunne dog også forestille sig, at en række andre faktorer kan spille ind på virksomhedernes vurdering, eksempelvis hvordan østeuropæerne har været tilknyttet. Man kan forestille sig, at virksomhederne vil vurdere fastansattes arbejde mere positivt end midlertidigt ansattes arbejde. Det lader da også til at være tilfældet. Virksomheder, der har haft østeuropæere fastansat, vurderer således østeuropæernes arbejde bedre end virksomheder, hvor det ikke er tilfældet. Tilknytningen via vikarbureauer og underentreprenører har tilsyneladende en negativ indvirkning på virksomhedernes vurdering af arbejdskraftens arbejde. Mens 13 % af virksomhederne, der udelukkende har haft østeuropæerne tilknyttet midlertidigt, vurderer deres arbejde bedre end arbejdet udført af virksomhedens danske ansatte, er det samme tilfældet for 20 % af de virksomheder, der har haft østeuropæisk arbejdskraft fastansat. Tilknytningsformen har dermed betydning for virksomhedernes vurdering af østeuropæernes arbejde. I forlængelse af ovenstående pointe omkring de særlige forhold inden for bygge og anlæg kan det konstateres, at forskellene mellem brancherne i vurderingen af den østeuropæiske arbejdskrafts arbejde ikke alene kan forklares med forskellige tilknytningsmønstre. Når man tager højde for, hvorvidt virksomhederne har haft østeuropæere fastansat i virksomheden, og udelukkende fokuserer på virksomheder, hvor det er tilfældet, skiller virksomhederne inden for bygge og anlæg sig således fortsat ud, idet de vurderer arbejdet mindre positivt end virksomhederne inden for de andre brancher.

Ud over sammenhængen mellem tilknytningsformer og branche og virksomhedernes vurdering af østeuropæernes arbejde findes der desuden en klar sammenhæng mellem kompetenceniveauet for de arbejdsopgaver, østeuropæerne løser, og virksomhedernes vurdering af deres arbejde. På tværs af branche forholder det sig sådan, at jo højere kompetenceniveau jo bedre vurdering af arbejdet. Det kan måske hænge sammen med, at virksomhederne i de tilfælde, hvor der er tale om mere kompetencekrævende arbejde, har valgt at rekruttere den østeuropæi-

ske arbejdskraft som specialister med særlige kompetencer, der ikke findes blandt virksomhedens danske ansatte. Hvis det er tilfældet, er det ikke så mærkeligt, at østeuropæerne i en sammenligning med danske ansatte klarer sig bedre.

Ud over disse sammenhænge er der desuden en klar sammenhæng mellem vurderingen af østeuropæernes arbejde og virksomhedens strategi i forbindelse med stigende behov for arbejdskraft. Jo bedre vurdering jo større sandsynlighed for, at stigende behov er blevet udfyldt med østeuropæisk arbejdskraft. Yderligere ses det, at vurderingen af østeuropæerne generelt er bedre i virksomheder, hvor østeuropæerne udgør en stor andel af den samlede arbejdsstyrke. Nedenfor ser vi nærmere på, hvad virksomhedernes samlede vurdering af østeuropæernes arbejde bunder i.

Fordele og ulemper ved brug af østeuropæisk arbejdskraft

Fokuserer man på virksomhedernes vurdering af en række forhold omkring det at benytte østeuropæisk arbejdskraft, ses det, at disse vurderinger kun delvist kan forklare virksomhedernes samlede vurdering af østeuropæernes arbejde, som den blev præsenteret ovenfor. Mens vi i tabel 4.10 så, at andelen af virksomheder, som vurderede, at østeuropæernes arbejde var bedre end danske arbejdstageres, var størst blandt virksomheder inden for rengøring, så viser tabel 4.11 nedenfor, at denne generelt positive vurdering inden for rengøring ikke afspejles i de samme virksomheders vurdering af en række mere specifikke forhold omkring østeuropæernes arbejde. Disse forhold kan til gengæld forklare den generelt positive vurdering blandt virksomhederne inden for landbruget.

Mens hele 85 % af virksomhederne inden for landbruget vurderer, at de østeuropæiske arbejdstagere er mere arbejdsvillige end danske arbejdstagere, er det samme tilfældet for 'blot' 70 % af virksomhederne inden for rengøring, som dermed er den branche, hvor den mindste andel af virksomhederne vurderer østeuropæerne som mere arbejdsvillige. Den helt tydelige konklusion er dog, at tre ud af fire virksomheder i undersøgelsen vurderer, at østeuropæerne er mere arbejdsvillige end danske arbejdstagere. Når rengøring er den branche, hvor flest virksomheder vurderer, at østeuropæerne gør arbejdet bedre end danske arbejdstagere, er det altså ikke en konsekvens af, at en større del af virksomhederne inden for rengøring mener, at østeuropæerne er mere arbejdsvillige.

Tabel 4.11 Virksomhedernes vurdering af brugen af østeuropæisk arbejdskraft og konsekvenserne heraf (i procent)

	Landbrug	Udvalgte dele af industrien	Bygge og anlæg	Hotel og restauration	Rengøring	Total
Mere arbejdsvillige	85	71	72	71	70	75
Reducerede lønomkostninger	49	25	38	21	7	32
Fleksibilitet ift. arbejdstid	74	60	71	53	42	63
Mindre fravær	77	59	57	53	51	62
Indebærer sprogproblemer	59	75	71	57	74	64
Negative reaktioner fra danske ansatte	12	26	30	7	12	16

N: 829 brugervirksomheder – kun signifikante sammenhænge er inkluderet

Note: Spørgsmålene er stillet som enkeltstående spørgsmål, svarene er dermed ikke gensidigt udelukkende. Det har derfor været muligt for virksomhederne at angive mere end én begrundelse. Tabellen illustrerer andelen af virksomheder, der har svaret ja til udsagnet

Ser man på virksomhedernes vurdering af østeuropæerne i forhold til at reducere lønomkostningerne, ses den samme tendens som i vurderingen af østeuropæernes arbejdsvillighed. På den ene side skiller landbruget sig ud ved at have den største andel virksomheder, der er helt eller delvist enige i, at det at benytte østeuropæere betyder reducerede lønomkostninger. Hele 49 % af virksomhederne deler denne vurdering. Det samme er tilfældet blandt 38 % af virksomhederne inden for bygge og anlæg, som er nummer to på listen. På den anden side skiller rengøring sig klart ud ved, at andelen her blot er 7 %. Dette peger på, at det ikke er forventningen om at reducere lønomkostninger, der ligger bag den positive vurdering af østeuropæerne hos virksomhederne inden for rengøring. Vender man blikket mod spørgsmålet om fleksibilitet i forhold til placeringen af arbejdstid, gentager mønstret fra spørgsmålet om reducerede lønomkostninger sig. Landbrug med 74 % samt bygge og anlæg med 71 % af virksomhederne er de brancher, som vurderer østeuropæernes betydning mest positivt. I det hele taget er der stor spredning mellem de enkelte brancher i forhold til deres vurdering af dette spørgsmål. Således er de tilsvarende andele inden for henholdsvis udvalgte dele af industrien, hotel og restauration samt rengøring 60 %, 53 % og 42 %. Rengøring skiller sig dermed endnu en gang ud som den branche, der vurderer betydningen af de østeuropæiske arbejdstagere

mindst positivt. En umiddelbar antagelse kan her være, at landbrug samt bygge og anlæg er brancher, hvor man har et fleksibilitetsbehov, der i særlig grad kan imødekommes med østeuropæiske arbejdstagere, hvorimod dette ikke gør sig gældende inden for rengøring.

Ser vi nærmere på virksomhedernes vurdering af, hvorvidt brugen af østeuropæiske arbejdstagere fører til mindre fravær, skiller virksomhederne inden for landbrug sig endnu en gang ud. Hele 77 % af virksomhederne inden for landbrug er helt eller delvist enige i, at arbejdstagere fra Østeuropa har mindre fravær end danske arbejdstagere. Til sammenligning er den tilsvarende andel for de øvrige brancher mellem 50 % og 60 %. En antagelse kan her være, at arbejdsgivere i landbruget i særlig grad har oplevet fraværproblemer blandt danske medarbejdere. Omvendt kan det også skyldes, at østeuropæerne i landbruget har et specielt lavt fravær.

Vender man sig mod de potentielt negative effekter af at benytte østeuropæisk arbejdskraft, gentager mønstret sig i nogen grad, men nu med omvendt fortegn. Landbrug samt hotel og restauration er nu de brancher, hvor den mindste andel af virksomhederne vurderer, at det indebærer sprogproblemer at benytte østeuropæiske arbejdstagere. Man kunne umiddelbart forestille sig, at netop disse brancher også er kendetegnet ved relativt lave sprogkrav i forhold til at kunne udføre arbejdet. Inden for disse brancher er henholdsvis 59 % og 57 % helt eller delvist enige i, at det indebærer sprogproblemer. Den overordnede konklusion er dog på tværs af brancher, at 64 % af virksomhederne mener, at det indebærer sprogproblemer. Det må siges at være en relativt stor andel, som samtidig dækker over, at næsten tre ud af fire virksomheder inden for udvalgte dele af industrien og rengøring deler denne opfattelse.

Mens der har været tale om relativt store forskelle mellem virksomhederne inden for de enkelte brancher med hensyn til de foregående spørgsmål, er det en næsten lige stor andel af virksomhederne inden for alle brancher, mellem 51 % og 60 %, der er helt eller delvist enige i, at arbejdstagere fra Østeuropa mangler viden om arbejdsmiljø og sikkerhed. 30 % af virksomhederne på tværs af brancher er dog samtidig helt eller delvist uenige i denne vurdering. Senere ser vi nærmere på, hvilke tiltag virksomhederne har taget i forhold til den østeuropæiske arbejdskraft i relation til bl.a. oplæring i arbejdsmiljø og sikkerhed. Her vil vi forvente flere tiltag fra virksomheder inden for de brancher, hvor man mener, at der er problemer forbundet med brugen af østeuropæisk arbejdskraft.

Endelig har vi spurgt til den effekt, arbejdstagere fra Østeuropa kan have i forhold til danske ansatte og fagforeninger. Her ses det, at selvom størstedelen af virksomhederne inden for alle brancher er helt eller delvist uenige i, at arbejdstagere fra Østeuropa kan føre til negative reaktioner fra danske ansatte, er der samtidig tydelige forskelle mellem de enkelte brancher. Mens 86 % af virksomhederne inden for hotel og restauration og 79 % af virksomhederne inden for landbrug er helt eller delvist uenige heri, er det samme blot tilfældet for halvdelen af virksomhederne inden for bygge og anlæg og for 61 % af virksomhederne inden for udvalgte dele af industrien. Til gengæld er 30 % af virksomhederne inden for bygge og anlæg og 26 % af virksomhederne inden for udvalgte dele af industrien omvendt helt eller delvist enige heri. Der er altså tale om en vis polarisering mellem virksomhederne internt i disse to brancher. Sammenligner man disse vurderinger med svarene fra gruppen af ikke-brugervirksomheder omkring årsagerne til, at de ikke har benyttet østeuropæisk arbejdskraft, ses til dels et tilsvarende mønster. 41 % af ikke-brugervirksomhederne inden for bygge og anlæg angav således, at de ikke har benyttet østeuropæisk arbejdskraft, fordi de forventede, at det ville kunne udløse en negativ reaktion fra deres danske ansatte. Det samme gjorde sig gældende for 26 % af virksomhederne inden for udvalgte dele af industrien. Yderligere angav hele 44 % af ikke-brugervirksomhederne inden for bygge og anlæg, at de havde hørt dårlige ting om arbejdstagere fra Østeuropa. Til sammenligning var den tilsvarende andel for hotel og restauration bare 9 % som beskrevet ovenfor. Det efterlader altså et indtryk af, at særligt virksomhederne inden for bygge og anlæg, hvad enten de har benyttet østeuropæisk arbejdskraft eller ej, har større reservationer i forhold til, hvilke reaktioner de kan forvente i forbindelse med det at benytte østeuropæisk arbejdskraft. Som nævnt tidligere er der noget, der tyder på, at disse reservationer i mindre grad bunder i konkrete dårlige oplevelser med den østeuropæiske arbejdskraft, de måtte have benyttet, og måske snarere er udtryk for mere eller mindre velunderbyggede forestillinger, man har i virksomhederne. Reaktionerne inden for bygge og anlæg kan desuden bunde i den højere grad af faglig aktivitet inden for branchen vedrørende østeuropæere og mediernes mange historier om brud på overenskomster mv.

De samme brancheforskelle gør sig til gengæld ikke gældende i forhold til vurderingen af relationen til de danske fagforeninger. Her er der i højere grad tale om en bred enighed på tværs af brancher om, at det at benytte arbejdstagere fra Østeuropa kan give problemer. I kapitel

5 fokuseres der på graden af faktisk kontakt mellem virksomhederne og de danske fagforeninger.

Tiltag og ordninger for østeuropæiske arbejdstagere

Efter ovenfor at have fokuseret på virksomhedernes opfattelser af både kvaliteten og karakteren af østeuropæernes arbejde, og ikke mindst fordele og ulemper ved at bruge østeuropæisk arbejdskraft, omhandler det følgende de tiltag, virksomhederne har iværksat i forhold til østeuropæiske arbejdstagere. En stor del af virksomhederne har ovenfor påpeget, at brugen af østeuropæisk arbejdskraft er forbundet med bl.a. sprogproblemer. Vi vil derfor have en forventning om, at virksomhederne vil have iværksat tiltag i forhold til bl.a. den problemstilling.

Tabel 4.12 Har din virksomhed iværksat nogle af følgende tiltag for østeuropæiske arbejdstagere? Fordelt på brancher (i procent)

	Faglig oplæring	Oplæring i arb.miljø og sikkerhed	Sprogundervisning	Brug af tolk	Brug af to-sproglige arbejdsledere	Arbejdstidsordninger
Landbrug	83	80	46	6	57	58
Udvalgte dele af industrien	75	79	34	27	53	42
Bygge og anlæg	47	70	26	20	45	53
Hotel og restauration	75	76	22	3	39	34
Rengøring	78	83	28	16	45	31
Gns. alle brancher	72	77	32	12	48	46

N: 829 brugervirksomheder

Note: Spørgsmålene er stillet som enkeltstående spørgsmål, svarene er dermed ikke gensidigt udelukkende. Det har derfor været muligt for virksomhederne at angive mere end én begrundelse. Tabellen illustrerer andelen af virksomheder, der har svaret ja til udsagnet

Set på tværs af brancherne angiver tre fjerdedele af virksomhederne, at de har iværksat faglig oplæring og oplæring i arbejdsmiljø og sikkerhed. Omkring halvdelen beretter om brug af tosproglige arbejdsledere, og at der er iværksat arbejdstidsordninger. Sprogundervisning angives som et tiltag hos en tredjedel af virksomhederne, og en mindre andel beretter om brug af tolk. Samlet set tegner det et billede af, at forholdsvis mange virksomheder bruger ressourcer og tid på særlige tiltag over for de østeuropæere, der er ansat eller tilknyttet på anden vis.

Ved siden af dette overordnede billede træder en række variationer mellem brancherne frem. Bygge og anlæg skiller sig endnu en gang ud fra resten af brancherne ved, at under halvdelen af virksomhederne inden for branchen benytter sig af faglig oplæring af østeuropæerne. Til sammenligning er det samme tilfældet for minimum tre ud af fire af virksomhederne inden for de resterende fire brancher. Der kan være mange forklaringer på denne forskel. Én mulig forklaring kan være opfattelsen af begrebet 'faglig oplæring'. En skillelinje mellem bygge og anlæg og de resterende brancher i undersøgelsen er det generelle kompetenceniveau. Bygge og anlæg og de udvalgte brancher inden for industrien er således kendetegnet ved at have en væsentlig større andel faglærte end de resterende brancher²⁵. Mens faglig oplæring i eksempelvis rengøring eller landbrug kan gennemføres på relativt kort tid, er det samme ikke tilfældet inden for bygge og anlæg, hvor det højere generelle kompetenceniveau gør, at faglig oplæring ofte vil have en mere omfattende karakter. Hvis man går ud fra, at de ansatte eller på anden vis tilknyttede østeuropæere er faglærte, så vil behovet for faglig oplæring også være mindre. Når der, som vi så i tabel 4.10, er næsten dobbelt så mange virksomheder i bygge og anlæg, svarende til 9 % , der vurderer østeuropæernes arbejde som dårligere end danskernes, så kan det skyldes manglende faglige kompetencer hos østeuropæerne. En yderligere faktor, som også vil kunne forklare den lave andel af faglig oplæring inden for bygge og anlæg, er den store andel af virksomheder, der har haft østeuropæere tilknyttet via underentreprenører. I disse tilfælde vil det være den udstationerende virksomhed, der står for den faglige oplæring af de udstationerede.

Ud over bygge og anlæg skiller også landbrug sig ud fra de resterende brancher, hvis man kigger på tværs af de forskellige tiltag og ordninger. Virksomhederne inden for landbrug ligger højt i forhold til faglig oplæring, oplæring i arbejdsmiljø og sikkerhed, sprogundervisning, brug af to-sproglige arbejdsledere og arbejdstidsordninger, mens de ligger meget lavt i forhold til brugen af tolk. Der tegner sig dermed et billede af en branche, som tager en lang række tiltag i forhold til de østeuropæiske arbejdstagere. Næsten halvdelen af brugervirksomhederne inden for branchen benytter sprogundervisning. Det kunne indikere en mere integrerende tilgang til det at benytte østeuropæisk arbejdskraft,

²⁵ Jf. <http://www.statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1440>. Det er vigtigt her at bemærke, at der er tale om det generelle uddannelsesniveau i industrien, og at der ikke nødvendigvis kræves en faglig uddannelse inden for fødevarerindustrien.

hvor man ikke bare tilknytter østeuropæerne i en periode, men også forsøger at integrere dem. Det bryder samtidig med det billede, opgørelsen over virksomhedernes valg af tilknytningsformer fordelt på de enkelte brancher, viste. Her så vi, at 58 % af virksomhederne inden for landbrug benyttede sig af tidsbegrænsede ansættelser. Når så stor en andel af virksomhederne inden for landbrug alligevel benytter sprogundervisning, kan det hænge sammen med specifikke forhold i organiseringen af ikke bare det konkrete arbejde, men også omkring arbejdstagernes ophold i Danmark. Inden for landbruget er det således normalt, at østeuropæerne fysisk bor hos den enkelte landmand. Det kan være med til at øge incitamentet hos begge parter til at lære sprog, da manglende sprogkompetencer udfordrer den daglige kommunikation mellem parterne om andet end det strengt arbejdsrelaterede.

Vedrørende landbrug samt hotel og restauration er der også klare forskelle i de tiltag, de to brancher iværksætter. Hvor 46 % af landbrugene benytter sprogundervisning, og 57 % benytter to-sprogede arbejdsledere, er det tilsvarende kun gældende for henholdsvis 22 % og 39 % af virksomhederne inden for hotel og restauration. Den lave andel inden for hotel og restauration, der benytter tolk, er således ikke i samme udstrækning som inden for landbrug udtryk for et tilvalg af andre tiltag i forhold til de sproglige udfordringer, men i højere grad et generelt fravalg af tiltag. Det er dog i den sammenhæng værd at huske på, som vi også så ovenfor i tabel 4.11, at hotel og restauration er den branche sammen med landbrug, hvor andelen af virksomheder, der vurderer, at østeuropæiske arbejdstagere indebærer sprogproblemer, er klart mindst. Derfor er det også tankevækkende, at så stor en andel af virksomhederne inden for landbrug tager så mange tiltag i forhold til netop østeuropæernes sproglige integration.

Ser vi endelig på brugen af arbejdstidsordninger, der bl.a. kan give østeuropæerne mulighed for at opspare fri-perioder til at besøge hjemlandet, er det tydeligt, at landbrug samt bygge og anlæg skiller sig ud med henholdsvis 58 % og 53 % af virksomhederne, der angiver at have sådanne ordninger. Det stemmer overens med, at de to brancher, som tidligere nævnt, er kendetegnet ved, at en stor andel af virksomhederne benytter midlertidige former for ansættelse eller tilknytning, hvor østeuropæerne eksempelvis arbejder mere end fuld tid i en periode for så til gengæld at opspare fri-perioder. I kapitel 5 fokuserer vi nærmere på østeuropæernes løn- og ansættelsesforhold, herunder arbejdstid. Her vil det bl.a. fremgå, at der er store forskelle mellem brancherne i forhold til, hvor meget østeuropæerne i gennemsnit arbejder om ugen. Ud over

ovenstående ses der en tæt sammenhæng mellem virksomhedernes vurdering af østeuropæernes arbejde og omfanget af tiltag. På tværs af tiltag og ordninger forholder det sig sådan, at andelen af virksomheder, der vurderer, at østeuropæerne udfører arbejdet bedre end danske arbejdstagere, er større, hvis virksomheden har iværksat tiltag og ordninger for østeuropæerne. Andelen af virksomheder, der vurderer østeuropæernes arbejde bedre end danskernes, er således 23 % blandt virksomheder, der arbejder med arbejdstidsordninger, mens den er 14 % for virksomheder, der ikke arbejder med disse ordninger.

Virksomhedernes rekruttering af arbejdstagere og underentreprenører

Som vi så i kapitel 3, er der store forskelle på, både hvor stor en andel af virksomhederne, der har haft tilknyttet østeuropæisk arbejdskraft fra de enkelte lande, og inden for hvilke brancher de forskellige nationaliteter er koncentreret. Desuden har vi set nærmere på, hvordan virksomhederne har tilknyttet den østeuropæiske arbejdskraft – er de ansat, vikarer osv. Nu tager vi spørgsmålet om, hvordan de er blevet rekrutteret, op. Det vil kunne give en del af forklaringen på, hvorfor nogle nationaliteter er særligt markant til stede i bestemte brancher. Desuden vil det kunne give et billede af, hvor struktureret rekrutteringen af østeuropæisk arbejdskraft er.

Som det klart fremgår af tabel 4.13, har virksomhederne uafhængigt af branchetilhør primært rekrutteret østeuropæerne via personlige kontakter. Mere end tre ud af fire brugervirksomheder angiver således at have rekrutteret på denne måde. At så stor en andel af virksomhederne har benyttet sig af personlige kontakter i rekrutteringen af østeuropæere antyder, at en stor del af rekrutteringen reelt foregår uden om mere etablerede rekrutteringskanaler. Det kan samtidig være en væsentlig del af forklaringen på, hvorfor nogle nationaliteter er markant til stede i nogle brancher. Hvis ny arbejdskraft rekrutteres gennem allerede ansatte eller tilknyttede medarbejdere, er det ikke overraskende, at det i praksis vil have den konsekvens, at rekrutteringen begrænses til bestemte nationaliteter. Disse afgrænsninger gælder ikke bare mellem de enkelte lande, men kan også ses inden for de enkelte lande, hvor tidligere studier af migrationsstrømmene i forbindelse med bl.a. gæste- og fremmedarbejderne i 1960'erne og 70'erne har vist, at rekrutteringen af eksempelvis tyrkere reelt var afgrænset til konkrete regioner i afsenderlandet.

Tabel 4.13 Hvordan har I rekrutteret den østeuropæiske arbejdskraft og underentreprenørerne? (i procent)

	Landbrug	Udvalgte dele af industrien	Bygge og anlæg	Hotel og restauration	Ren- gøring	Gns. alle brancher
Personlige kontakter	78	78	75	79	87	78
Samarbejdspartnere	22	17	26	10	14	18
Vikarbureauer i DK	19	23	15	9	7	15
Private jobformidlere/ professionelle mellemænd	21	8	4	5	6	10
Andet	8	3	6	13	12	9
Det kommunale jobcenter – Eures	6	8	3	7	13	7
Specifik søgning i deres hjemlande	6	6	2	1	2	4
Filialer i udlandet	2	11	5	0	0	3
Vikarbureauer – Østeuropa	4	1	1	0	0	2

N: 829 brugervirksomheder

Note: Spørgsmålene er stillet som enkeltstående spørgsmål og svarene er dermed ikke gensidigt udelukkende. Det har derfor været muligt for virksomhederne at angive mere end én begrundelse. Tabellen illustrerer andelen af virksomheder, der har svaret ja til udsagnet

Ud over at så høj en andel af virksomhederne på tværs af brancher har benyttet personlige kontakter, ses det, at rengøring er den branche, hvor den største andel af virksomhederne har benyttet sig af denne form, mens bygge og anlæg omvendt er den branche, hvor den relativt set mindste andel har benyttet personlige kontakter. De to brancher adskiller sig bl.a. ved relativt store forskelle i forhold til branchernes generelle kompetenceniveau. Ud over personlige kontakter har 18 % af virksomhederne benyttet sig af rekruttering via samarbejdspartnere. Denne praksis er særligt udbredt inden for bygge og anlæg samt landbrug. I lyset af at vi i kapitel 3 så, at det også er inden for disse brancher, at flest virksomheder har benyttet underentreprenører, er det ikke overraskende, da det må forventes, at denne rekrutteringsform forudsætter kontakt til en eller flere samarbejdspartnere. I det hele taget er der en tendens til, at virksomhederne inden for landbrug, udvalgte dele af industrien samt bygge og anlæg benytter flere kanaler i forhold til deres rekruttering af østeuropæere end virksomhederne inden for hotel og restauration samt rengøring. Ser man igen nærmere på de enkelte kanaler, er det påfal-

dende, at virksomhederne inden for landbrug i langt højere grad end virksomhederne inden for de resterende brancher benytter sig af private jobformidlere eller professionelle mellemmand. Det tyder altså på, at der specifikt inden for landbruget er etableret en praksis for denne form for rekruttering.

Derudover fremgår det, at virksomhederne inden for udvalgte brancher i industrien i højere grad end de resterende brugervirksomheder benytter sig af vikarbureauer i Danmark og filialer i udlandet. Sandsynligheden for, at en virksomhed i Danmark har filialer i udlandet, er i høj grad afhængig af virksomhedens størrelse. Den større brug af rekruttering gennem filialer i udlandet hænger derfor sammen med, at bruger-virksomhederne inden for industrien i undersøgelsen gennemsnitligt er større end brugervirksomhederne inden for de andre brancher. Samtidig trækker det i samme retning, at outsourcing af arbejdsopgaver må antages at være mere udbredt inden for industrien, hvilket igen er medvirkende til, at en større andel af virksomhederne her har filialer i udlandet. Fokuserer man omvendt på hotel og restauration samt rengøring er begge brancher kendetegnet ved, at deres 'produktion' eller services grundlæggende leveres inden for landets grænser i mødet med den endelige 'forbruger', og at berøringsfladerne med udenlandske virksomheder er færre end inden for eksporterhvervene. Dette kan være med til at forklare, hvorfor disse to brancher i særlig grad benytter sig af personlige kontakter i deres rekruttering. Virksomhederne inden for rengøring er dog også mere tilbøjelige end virksomhederne inden for de andre brancher til at benytte det kommunale jobcenter i deres rekruttering.

Opsummering af hovedpointer

Oven på gennemgangen af virksomhedernes motiver for at benytte østeuropæisk arbejdskraft vil vi dels opsummere en række generelle resultater på tværs af de brancher, der indgår i undersøgelsen, dels se nærmere på de mere branchespecifikke karakteristika, som træder frem.

- *Virksomhedernes vigtigste motiver for at benytte østeuropæere*

Mere end 40 % af alle virksomhederne, der bruger østeuropæisk arbejdskraft, angiver, at de gør det pga. mangel på kvalificeret dansk arbejdskraft. Når vi her spørger til 'kvalificeret dansk arbejdskraft', kan det indeholde flere dimensioner. Men meget tyder på, at dette ikke handler om formelle faglige kvalifikationer, men snarere om at østeuropæerne bliver oplevet som 'mere arbejdsvillige', har 'mindre sygefra-

vær' og bliver anset for 'mere fleksible i forhold til tilrettelæggelse af arbejdstiden'. Dernæst beretter knap hver femte virksomhed, at det vigtigste motiv er øget fleksibilitet med hensyn til placeringen af arbejdstiden.

- *Virksomhedernes vurdering af fordele ved brug af østeuropæisk arbejdskraft*

85 % af virksomhederne inden for landbrug og 75 % på tværs af brancher vurderer, at de østeuropæiske arbejdstagere er mere arbejdsvillige end danske arbejdstagere. 77 % af virksomhederne inden for landbrug er helt eller delvist enige i, at arbejdstagere fra Østeuropa har mindre fravær end danske arbejdstagere. 63 % af brugervirksomhederne inden for alle de udvalgte brancher angiver, at østeuropæere giver en øget fleksibilitet i forhold til placeringen af arbejdstid.

- *Underentreprenører med udstationeret arbejdskraft giver fleksibilitet og lavere omkostninger*

Mere end 70 % af virksomhederne, der benytter underentreprenører med udstationerede østeuropæere, er helt eller delvist enige i, at det at benytte underentreprenører med udstationerede gør det lettere at dække midlertidige behov for arbejdskraft og giver større fleksibilitet med hensyn til placering af arbejdstid end at ansætte direkte. Næsten 60 % af brugervirksomhederne er desuden helt eller delvist enige i, at det at benytte underentreprenører med udstationerede betyder lavere omkostninger for hvervgiveren.

- *Vurderingen af, hvorvidt brugen af østeuropæere fører til reducerede lønomkostninger, varierer mellem brancherne*

Halvdelen af landbrugene er helt eller delvist enige i, at det at benytte østeuropæere betyder reducerede lønomkostninger. Det samme er tilfældet blandt 38 % af virksomhederne inden for bygge og anlæg, der ligger som nummer to på listen. På den anden side skiller rengøring sig klart ud ved, at andelen her blot er 7 %.

- *Virksomhedernes vurdering af østeuropæernes arbejdsopgaver og kompetencer*

76 % af brugervirksomhederne angiver, at den østeuropæiske arbejdskraft udfører arbejdet lige så godt som danske arbejdstagere. 18 % af virksomhederne mener, at østeuropæerne udfører arbejdet bedre end danske arbejdstagere, og 4 % angiver, at de udfører arbejdet dårligere.

Vedrørende karakteren af arbejdsopgaverne vurderer 71 % af virksomhederne, at østeuropæiske arbejdstagere har udført arbejde, der er lige så kompetencekrævende som det, de danske ansatte udfører. 25 % angiver, at der er tale om mindre kompetencekrævende opgaver.

- *Østeuropæerne står ikke forrest i køen, når der skal afskediges, men virksomhederne foretrækker danskere, når der skal ansættes*

57 % af virksomhederne med et faldende behov for arbejdskraft har valgt at mindske brugen af østeuropæisk arbejdskraft, mens det samme er tilfældet for 51 % af virksomhedernes vedkommende i forhold til brugen af dansk arbejdskraft. Det giver et billede af, at den østeuropæiske arbejdskraft ikke kan siges at stå forrest i køen i forbindelse med et faldende arbejdskraftbehov, men at der i stedet er tale om, at danskere og østeuropæere er lige udsatte ved faldende behov. 55 % af virksomhederne angiver, at det stigende behov for arbejdskraft har betydet en øget brug af østeuropæisk arbejdskraft. 84 % angiver at have øget medarbejderstyrken med danskere. Virksomheder, der har østeuropæere blandt medarbejderne, er således alligevel mest tilbøjelige til at ansætte danskere.

- *Østeuropæerne er blevet en del af den ordinære drift*

78 % af virksomhederne på tværs af brancher har svaret, at østeuropæerne er blevet en del af den ordinære drift, mens 18 % har angivet, at østeuropæerne hovedsageligt bruges i perioder med høj belastning. Østeuropæerne er inden for de udvalgte brancher blevet en permanent del af det danske arbejdsmarked.

- *Mønstrene for brugen af østeuropæisk arbejdskraft varierer mellem brancherne*

Inden for landbruget er der en klar tendens til, at andelen af virksomheder, som angiver, at østeuropæerne er blevet en del af den ordinære drift, er væsentligt lavere for virksomheder med ti eller flere ansatte end for virksomheder med mellem fem og ni ansatte. Mens 82 % af de mindste virksomheder angiver, at østeuropæerne er blevet en del af den ordinære drift, er det samme blot tilfældet for 57 % af virksomhederne med ti eller flere ansatte. Det samme mønster ses inden for bygge og anlæg, hvor der dog 'kun' er tale om en forskel på 15 procentpoint. Inden for udvalgte dele af industrien, hotel og restauration samt rengøring gør det modsatte mønster sig gældende. Her stiger sandsynligheden for, at østeuropæerne er blevet en del af den ordinære drift, i takt med, at virk-

somhedernes størrelse stiger. Meget tyder på, at branchespecifikke dynamikker eller måske ligefrem særlige forhold i delbrancher har betydning for, hvorfor både mindre og større virksomheder benytter østeuropæerne som en del af den ordinære drift.

5 Virksomhederne, østeuropæerne og det organiserede arbejdsmarked

Et af de tilbagevendende spørgsmål i relation til de virksomheder, der anvender den østeuropæiske arbejdskraft, er, hvorvidt de er en del af det organiserede danske arbejdsmarked – dvs. om virksomhederne er medlem af en arbejdsgiverorganisation, og om de er dækket af en kollektiv overenskomst. I forlængelse heraf ligger naturligvis spørgsmålet om, hvad det er for løn- og ansættelsesvilkår, østeuropæerne arbejder under. Hvorvidt arbejdet er overenskomstdækket giver klare signaler om løn og vilkår, om end det hører med, at brud på overenskomsten kan forekomme. En nærmere undersøgelse af østeuropæernes løn- og arbejdstidsforhold vender vi tilbage til i det efterfølgende kapitel.

Kapitlet er opbygget således, at vi først tager fat på spørgsmålene om medlemskab af arbejdsgiverforening og overenskomstdækning. I forlængelse af sidstnævnte kommer vi også ind på, om virksomhederne, der benytter underentreprenører eller vikarbureauer med østeuropæere ansat, stiller krav om overenskomstdækning. Dernæst omhandler det virksomhedernes relationer til de faglige organisationer og deres repræsentanter i virksomhederne; tillidsrepræsentanterne. Det drejer sig i udgangspunktet om, hvorvidt der findes tillidsrepræsentanter på disse arbejdspladser, og dernæst, hvilken dialog eller samarbejde de eventuelt har vedrørende ansatte eller på anden måde tilknyttede østeuropæere.

Medlemskab af arbejdsgiverorganisation og overenskomstdækning

I det følgende præsenterer vi en række informationer om medlemskab af arbejdsgiverforening fordelt på brancher, virksomhedsstørrelse mv. Det skal nævnes, at det ikke kan udelukkes, at der er virksomheder, som har angivet medlemskab af en brancheorganisation, som en positiv tilkendegivelse af medlemskab af 'arbejdsgiverorganisation'. Det der generelt vil være den afgørende forskel mellem en branche- og en arbejdsgiverorganisation er, at sidstnævnte er overenskomstbærende. Efterfølgende inddrages spørgsmål om overenskomstdækning.

Tabel 5.1 Er din virksomhed medlem af en arbejdsgiverorganisation? Fordelt på brancher (i procent)

	Ja	Nej
Landbrug	50	50
Udvalgte dele af industrien	88	12
Bygge og anlæg	87	13
Hotel og restauration	73	25
Rengøring	50	50
I gennemsnit	68	31

N: 829 brugervirksomheder

Som det fremgår af tabel 5.1 ovenfor, er der en klar sammenhæng mellem branche og andelen af virksomheder, der er medlem af en arbejdsgiverorganisation. Tilsyneladende deler de fem brancher sig i to grupper med hotel og restauration et sted imellem. I udvalgte dele af industrien samt bygge og anlæg er andelen af medlemmer forholdsvis høj, hvor mere end 87 % af virksomhederne er organiseret i en arbejdsgiverforening, mens den omvendt inden for landbrug og rengøring er væsentlig lavere, hvor kun omkring halvdelen af virksomhederne er organiseret i en arbejdsgiverforening. Dette peger ikke uventet på væsentlige brancheforskelle i forhold til organiseringsgraden for virksomheder. Det er dog i den sammenhæng nødvendigt at huske, at virksomhedernes størrelse varierer betragteligt mellem de enkelte brancher. Eksempelvis er en langt større andel af virksomhederne inden for landbrug mindre end virksomhederne inden for de udvalgte dele af industrien. Det er derfor nødvendigt at undersøge, hvorvidt der i praksis er tale om en sammenhæng, som er betinget ikke af branche, men af størrelsesmæssige forskelle.

Tabel 5.2 Er din virksomhed medlem af en arbejdsgiverforening? Fordelt på størrelse (i procent)

	Ja	Nej
5-9 ansatte	54	45
10-49 ansatte	76	23
50 eller flere ansatte	91	8
I gennemsnit	68	31

N: 829 brugervirksomheder

Som det fremgår af tabel 5.2, er der en tydelig sammenhæng mellem størrelse og andelen af virksomheder, der er medlem af en arbejdsgiverorganisation. Hvor 54 % af virksomhederne med 5-9 ansatte er medlem af en arbejdsgiverorganisation, er det samme tilfældet for henholdsvis 76 % og 91 % af virksomhederne med 10-49 ansatte og

50 eller flere ansatte. Tallene peger dermed på, at der er en sammenhæng både mellem medlemskab og branche og mellem medlemskab og størrelse. Man kan herefter spørge, om det udelukkende er størrelse og branche, der er afgørende for medlemskab? Det kan vi kontrollere ved at se på, om effekten af branche er afhængig af virksomhedernes størrelse og omvendt.

Tabel 5.3 Medlemskab af arbejdsgiverforening fordelt på størrelse og branche (i procent)

		Ja	Nej
Landbrug	5-9 ansatte	41	59
	10-49 ansatte	66	33
	50 eller flere ansatte	100	0
	I gennemsnit	50	50
Udvalgte dele af industrien	5-9 ansatte	63	38
	10-49 ansatte	90	10
	50 eller flere ansatte	97	3
	I gennemsnit	88	12
Bygge og anlæg	5-9 ansatte	78	22
	10-49 ansatte	90	11
	50 eller flere ansatte	100	0
	I gennemsnit	87	13
Hotel og restauration	5-9 ansatte	70	29
	10-49 ansatte	76	22
	50 eller flere ansatte	73	20
	I gennemsnit	73	25
Rengøring	5-9 ansatte	43	58
	10-49 ansatte	49	52
	50 eller flere ansatte	77	23
	I gennemsnit	50	50

N: 829 brugervirksomheder

Krydser man alle tre variable (medlemskab, branche og størrelse), viser det sig, at sammenhængen mellem størrelse og medlemskab af en arbejdsgiverforening statistisk forsvinder for virksomhederne inden for både hotel og restauration samt rengøring. Inden for disse to brancher er det således ikke muligt at finde en signifikant sammenhæng mellem størrelse og medlemskab. Det hører dog med til historien, at der i forhold til virksomhederne inden for rengøring ses en ikke signifikant tendens til, at sandsynligheden for, at en virksomhed er medlem af en arbejdsgiverorganisation, er større jo større virksomheden er, mens billedet er mere broget inden for hotel og restauration. Inden for både landbrug, udvalgte dele af industrien

samt bygge og anlæg ses en klar sammenhæng mellem størrelse og medlemskab af en arbejdsgiverorganisation, således at en større andel af de store virksomheder er medlem af en arbejdsgiverorganisation.

Tabel 5.4 Overenskomstdækning fordelt på branche (i procent)

	Ja	Nej	Nægter at svare
Landbrug	54	46	0
Udvalgte dele af industrien	90	10	0
Bygge og anlæg	88	9	0
Hotel og restauration	61	37	1
Rengøring	59	41	0
I gennemsnit	68	31	0

N: 829 brugervirksomheder

Vender vi blikket mod andelen af virksomheder, der er overenskomstdækket inden for de enkelte brancher, ses ikke overraskende et billede, som i store træk svarer til sammenhængen mellem medlemskab af en arbejdsgiverorganisation og branche. Det er således inden for udvalgte dele af industrien samt bygge og anlæg, at den største andel af virksomheder er dækket af en kollektiv overenskomst. Det betyder også, at andelen ligesom med medlemskab af en arbejdsgiverorganisation er lavest for virksomhederne inden for landbrug, rengøring samt hotel og restauration. Det er dog værd at bemærke et par ting. Andelen af virksomheder, der er dækket af en kollektiv overenskomst, er større inden for alle brancher på nær hotel og restauration, hvor 73 % af brugervirksomhederne er medlem af en arbejdsgiverorganisation, mens 61 % af de samme virksomheder er overenskomstdækkede. At andelen af virksomheder med overenskomstdækning generelt er større end andelen af medlemmer af en arbejdsgiverorganisation er ikke overraskende i betragtning af, at en del virksomheder vil have indgået tiltrædelsesaftaler, hvor de ikke er medlemmer af en arbejdsgiverorganisation, men vælger at følge den gældende overenskomst på det givne område. Inden for hotel og restauration er billedet dog lige omvendt, her er andelen af medlemmer af en arbejdsgiverorganisation 12 procentpoint højere end andelen af virksomheder, der er dækket af en kollektiv overenskomst. Dette kan hænge sammen med, at der er hoteller og restauranter, som er medlem af en brancheforening, som de i denne sammenhæng angiver som en arbejdsgiverforening. Et eksempel er Danmarks Restauranter og Cafeer (DRC), som ud over restauranter og cafeer også har visse hoteller som medlemmer. Såfremt der som i DRC's tilfælde er tale om arbejdsgiverorganisationer, der ikke

er overenskomstbærende, kan det således forklare medlemskabet af 'arbejdsgiverforening', uden at virksomheden er overenskomstdækket.

Tabel 5.5 Overenskomstdækning fordelt på størrelse (i procent)

	Ja	Nej
5-9 ansatte	54	45
10-49 ansatte	74	24
50 eller flere ansatte	95	5
I gennemsnit	68	31

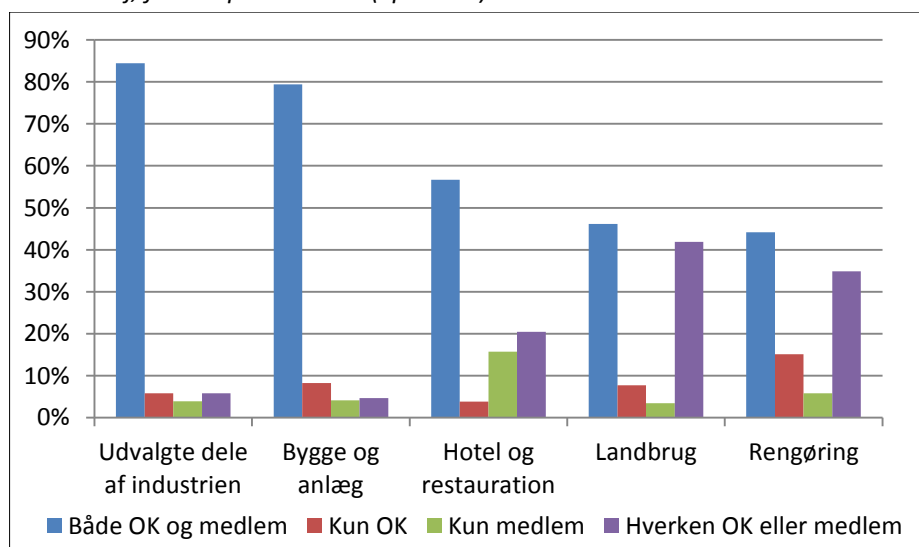
N: 829 brugervirksomheder

Som det fremgår af tabel 5.5 ovenfor, er der også en klar sammenhæng mellem størrelse og andelen af virksomheder, der er dækket af en kollektiv overenskomst. Ligesom ved sammenhængen mellem størrelse og medlemskab og mellem branche og medlemskab er det dog nødvendigt at undersøge, hvorvidt sammenhængen også kan genfindes, hvis der kontrolleres for effekten af den anden faktor.

Billedet ændrer sig noget i forhold til de sammenhænge, vi så, mellem størrelse og branche og medlemskab af en arbejdsgiverorganisation, hvis vi fokuserer på, hvorvidt virksomheden er dækket af en kollektiv overenskomst. Hvor det i forhold til medlemskab af en arbejdsgiverforening kun var muligt at finde en sammenhæng med størrelse inden for landbrug, udvalgte dele af industrien samt bygge og anlæg, er billedet et lidt andet i forhold til det at være dækket af en kollektiv overenskomst. Her findes der således ligesom for medlemskab en signifikant sammenhæng inden for landbrug og udvalgte dele af industrien, men ikke inden for bygge og anlæg, hvilket først og fremmest må ses som en konsekvens af en forholdsvis høj grad af overenskomstdækning i bygge og anlæg generelt; så mindre virksomheder i vid udstrækning også er overenskomstdækkede. Til gengæld er det i modsætning til medlemskab af en arbejdsgiverorganisation muligt at finde en sådan sammenhæng mellem størrelse og andelen af virksomheder, der er dækket af en kollektiv overenskomst, inden for både rengøring samt hotel og restauration. I alle tilfælde er sammenhængen på tværs af brancher sådan, at en større andel blandt de store virksomheder er dækket af en kollektiv overenskomst end blandt de små virksomheder.

Figur 5.1 sammenfatter de hidtidige tabeller i kapitlet omkring virksomhedernes relation til, hvad vi kalder det organiserede arbejdsmarked.

Figur 5.1 Overenskomstdækning og/eller medlemskab af en arbejdsgiverorganisation eller ej, fordelt på brancher (i procent)



N: 829 brugervirksomheder

Vi skelner ovenfor mellem fire forskellige grader af tilknytning til det organiserede arbejdsmarked: 1) virksomheder, som både er dækket af en kollektiv overenskomst og medlem af en arbejdsgiverorganisation, 2) virksomheder, som er dækket af en kollektiv overenskomst, men ikke er medlem af en arbejdsgiverorganisation, 3) virksomheder, som er medlem af en arbejdsgiverorganisation, men ikke er dækket af en kollektiv overenskomst, og endelig 4) virksomheder, som hverken er dækket af en kollektiv overenskomst eller medlem af en arbejdsgiverforening. Særligt skellet mellem virksomhederne, som *både* er medlem af en arbejdsgiverorganisation og overenskomstdækkede på den ene side, og virksomhederne, som *hverken* er medlem af en arbejdsgiverorganisation eller overenskomstdækkede på den anden side, må betegnes som et skel mellem virksomheder, der står henholdsvis inden for og uden for det organiserede arbejdsmarked.

Af figuren fremgår det tydeligt, at brancherne deler sig i to grupper med hotel og restauration som en slags mellemkategori. Andelen af virksomheder inden for udvalgte dele af industrien samt bygge og anlæg, som er både overenskomstdækkede og medlemmer, er henholdsvis 84 % i udvalgte dele af industrien og 79 % i bygge og anlæg, mens kun 6 % og 5 % hverken er overenskomstdækkede eller medlemmer. Til sammenligning gælder det for rengøring og landbrug, at henholdsvis 44 % og 46 % både er medlem af en arbejdsgiverforening og overenskomstdækket, mens 35 % inden for rengøring og 42 % inden for landbrug ikke er nogen af delene. Desuden fremgår det, at 15 % af virksomhederne inden for rengøring er overenskomstdækkede, men ikke medlemmer af en arbejdsgiverorganisation. Det

indikerer, at der her er tale om en branche, hvor man i højere grad benytter tiltrædelsesaftaler. Omvendt skiller hotel og restauration, som nævnt tidligere, sig ud ved, at 16 % af brugervirksomhederne inden for branchen er medlemmer af en arbejdsgiverorganisation, men ikke overenskomstdækkede.

Krav om overenskomstdækning hos underentreprenører og vikarbureauer?

En ting er, hvorvidt brugervirksomhederne selv er dækket af en kollektiv overenskomst, men en særskilt problematik er, hvordan de samme virksomheder forholder sig til spørgsmålet om kollektiv overenskomst, når de benytter underentreprenører eller vikarbureauer. Spørgsmålet om hovedentreprenørers ansvar for løn- og arbejdsvilkår – eventuelt via krav om overenskomstdækning – har stået centralt både i forbindelse med overenskomstfornyelser og i den politiske diskussion om tiltag mod social dumping. Baggrunden er som tidligere nævnt, at udstationerede og vikarer fra Østeuropa ofte har vist sig at være de grupper af arbejdsmigranter, hvor der er opstået sager om meget lave lønninger, manglende udbetaling af overtidstillæg, pension m.m. (Hansen og Andersen 2008, Hansen og Hansen 2009). Politisk har dette ført til diskussioner om indførelse af et såkaldt kædeansvar, hvor hovedentreprenøren hæfter for løn- og arbejdsvilkår hos underentreprenører. I overenskomstmæssig sammenhæng fremførte 3F's Byggegruppe ved overenskomstfornyelsen 2012 krav om indførelse af et tredjepartsansvar med henblik på at sikre overenskomstdækning af underentreprenører; altså typisk østeuropæiske underentreprenører med udstationeret arbejdskraft. Hverken den politiske debat eller kravene fremført i forbindelse med overenskomstforhandlinger har dog hidtil ført til regulering på dette område. Det hører dog med, at der i byggeriets overenskomst er indskrevet en anbefaling om, at hovedentreprenører sikrer overenskomstdækning hos underentreprenører. Dette skal også ses i sammenhæng med, at byggebranchen i langt højere grad end nogen andre brancher ser østeuropæerne blive tilknyttet deres branche via udstationeringsarrangementer – jf. kapitel 2.

Kigger man nærmere på forholdet mellem det at forlange, at underentreprenører eller vikarbureauer har indgået overenskomst, og virksomhedernes branchetilhør, ses der, som det fremgår af tabel 5.6, en tydelig sammenhæng.

Tabel 5.6 Stilles der krav om overenskomstdækning hos underentreprenører og vikarbureauer, fordelt på branche? (i procent)

	Altid/tit	Af og til	Sjældent/aldrig
Landbrug	16	7	71
Udvalgte dele af industrien	68	0	28
Bygge og anlæg	61	4	29
Hotel og restauration	57	9	32
Rengøring	27	0	64
Total	44	5	45

N: 204 brugervirksomheder, som enten har eller har haft østeuropæiske arbejdstagere tilknyttet via underentreprenører eller vikarbureauer.

Mens hele 68 % af virksomhederne inden for udvalgte dele af industrien altid eller tit stiller det som krav, er det samme blot tilfældet for 16 % af virksomhederne inden for landbrug og 27 % af virksomhederne inden for rengøring²⁶. Også inden for hotel og restauration stiller over halvdelen af virksomhederne altid eller tit krav om overenskomst, når de tilknytter arbejdskraft via underentreprenører eller vikarbureauer. Inden for bygge og anlæg, hvor man altså har en overenskomstmæssig anbefaling om at stille krav om overenskomst, angiver cirka to tredjedele, at de følger dette, mens der omvendt er knap en tredjedel, der sjældent eller aldrig stiller krav om overenskomst.

Virksomhedernes eventuelle krav om overenskomstdækning hos underentreprenører og vikarbureauer afhænger desuden også af, hvorvidt virksomhederne selv er overenskomstdækkede. Mens lidt over halvdelen af de overenskomstdækkede virksomheder forlanger, at underentreprenører og vikarbureauer er overenskomstdækkede, når virksomhederne bruger dem, er det samme blot tilfældet for 11 % af de ikke-overenskomstdækkede virksomheder. Ud over ovenstående faktorer har det også betydning for, om virksomheden forlanger overenskomstdækning ved brug af underentreprenører eller vikarbureauer, hvorvidt virksomheden vurderer, at fagforeningerne inden for branchen sikrer overenskomstdækning. Andelen af virksomheder, som på den ene side vurderer, at det er tilfældet, og som samtidig stiller krav om overenskomstdækning, er således væsentlig større end den tilsvarende andel blandt de af virksomhederne, som ikke mener, at fagforeningerne løfter denne opgave. Sammenholder man virksomhedernes vurderinger af, hvilke konsekvenser tilknytningen af østeuropæisk arbejdskraft har i forhold til re-

²⁶ Det er værd at bemærke, at der blot er tale om 11 virksomheder inden for rengøring, som har benyttet underentreprenører eller vikarbureauer inden for de seneste 12 måneder.

duktion af lønomkostninger eller større fleksibilitet, fremgår det, at særligt virksomheder, hvor østeuropæerne ikke er ansat med henblik på denne form for effektivisering, stiller krav om overenskomstdækning hos underentreprenører og vikarbureauer. Tilbage står altså et billede af, at hvis virksomhederne selv har valgt at have overenskomst og har ansat den østeuropæiske arbejdskraft på lige fod med den danske arbejdskraft, så er sandsynligheden for, at de forlanger overenskomstdækning hos underentreprenører eller vikarbureauer, også større.

En anden version af spørgsmålet om kravet om overenskomstdækning er, hvorvidt virksomheden kræver indsigt i lønvilkår ved brug af underentreprenører eller vikarbureauer. Vi kan konstatere, at der ikke på samme måde som i forhold til overenskomstdækning kan tales om en polarisering, hvor virksomhederne på den ene side enten altid (eller tit) eller på den anden side aldrig (eller i hvert fald sjældent) stiller krav om indsigt i lønvilkårene. I stedet ses det, at en væsentlig lavere andel af virksomhederne stiller sådanne krav. Mens ca. 45 % af virksomhederne altid eller tit stillede krav om overenskomstdækning, stiller blot 27 % af virksomhederne altid eller tit krav om indsigt i lønforhold. Til gengæld stiller 59 % af virksomhederne aldrig eller sjældent sådanne krav til underentreprenører eller vikarbureauer. Mens der i forhold til krav om overenskomstdækning var tale om væsentlige variationer afhængig af branchetilhør og størrelse, er det samme ikke tilfældet i forhold til krav om indsigt i lønvilkår.

Opsamlende kan man konstatere, at der i en del tilfælde ikke er tale om et sammenfald mellem, hvorvidt virksomhederne stiller krav om overenskomstdækning og indsigt i lønforhold. 44 % af de virksomheder, der altid eller tit stiller krav om overenskomstdækning ved brugen af underentreprenører og vikarbureauer, stiller aldrig eller sjældent krav om indsigt i lønvilkårene. Omvendt stiller 22 % af de virksomheder, som altid eller tit stiller krav om indsigt i lønvilkår, aldrig eller sjældent krav om overenskomstdækning. Så selv om det generelle billede er, at virksomhederne enten på den ene side altid eller tit, eller på den anden side aldrig eller sjældent stiller krav til underentreprenører i forhold til løn og arbejdsvilkår, er der altså også en væsentlig gruppe af virksomhederne, som kun stiller krav til det ene.

Virksomhederne og det lokale samarbejde med tillidsrepræsentanten

Nok en dimension, der fortæller om, i hvilket omfang østeuropæerne er en del af det organiserede danske arbejdsmarked eller ej, omhand-

ler brugervirksomhedernes kontakter til og eventuelle samarbejde med de faglige organisationer inden for de relevante brancher. Det handler her både om det eventuelle samarbejde internt i forhold til tillidsrepræsentanter – såfremt sådanne findes på arbejdspladsen – og eksternt i forhold til virksomhedernes kontakt med fagforeninger og herunder eventuelle krav fra fagforeninger om fx indgåelse af overenskomst. Virksomhedernes kontakt til tillidsrepræsentanterne og fagforeningerne giver et billede af, om fagforeningerne spiller en rolle i forhold til virksomhederne, og i så fald hvilken rolle de spiller, når det drejer sig om virksomhedens brug af østeuropæisk arbejdskraft.

Tillidsrepræsentanten er centralt placeret på de enkelte virksomheder i kraft af det lokale samarbejde mellem ledelse og medarbejdere og i den forbindelse sikringen af, at medarbejdernes løn og vilkår opfylder den relevante overenskomsts bestemmelser. Det er med dette udgangspunkt, at vi har spurgt nærmere ind til, hvilken rolle tillidsrepræsentanten spiller i forbindelse med virksomhedernes brug af østeuropæisk arbejdskraft.

Tabel 5.7 Bliver vilkårene for brug af østeuropæisk arbejdskraft aftalt eller drøftet med TR, fordelt på brancher? (i procent)

	Som regel indgået en aftale	Som regel drøftet	Drøftet nogle gange	Hverken drøftet eller indgået en aftale	Har ikke tillidsrepræsentanter	Ved ikke
Landbrug	4	10	8	8	69	0
Udvalgte dele af industrien	17	17	18	27	19	1
Bygge og anlæg	13	13	13	24	34	4
Hotel og restauration	5	8	8	22	54	3
Rengøring	8	10	6	28	44	3
I gennemsnit	8	11	10	19	49	2

N: 829 brugervirksomheder

En forudsætning for, at en tillidsrepræsentant kan have en rolle i forhold til drøftelser eller aftaler på virksomhederne om brug af østeuropæisk arbejdskraft, er selvsagt, at virksomheden rent faktisk har en tillidsrepræsentant. Som det fremgår af tabel 5.7 ovenfor, er der store forskelle mellem de enkelte brancher i forhold til, hvor stor en andel af virksomhederne der har en tillidsrepræsentant. Mens hele 81 % af virksomhederne inden for udvalgte dele af industrien har en tillidsrepræsentant, er det samme blot tilfældet for 31 % af virksomhederne inden for landbrug. Sammenligner man andelen af virksomheder med en tillidsrepræsentant med Tillidsrepræsentantun-

dersøgelsen 2010, er tendenserne nogenlunde de samme (Navrbjerg et al. 2010). Andelen af virksomheder med en tillidsrepræsentant er størst inden for industrien og lavest inden for rengøring samt hotel og restauration²⁷. Disse forskelle indikerer, at forudsætningerne for et lokalt samarbejde på virksomhederne mellem medarbejdere og ledelse om østeuropæiske arbejdstagere er vidt forskellige. De store forskelle mellem brancherne i forhold til tilstedeværelsen af tillidsrepræsentanter på virksomhederne har selvsagt også betydning for, hvor store andele af virksomhederne, der har indgået aftaler eller drøftet vilkårene for brug af østeuropæisk arbejdskraft. I tabel 5.8 nedenfor er de af virksomhederne, som i tabel 5.7 ovenfor har angivet, at de ingen tillidsrepræsentant har, taget ud. Tabellen giver dermed et billede af, hvordan virksomheder med tillidsrepræsentanter inddrager disse i forhold til brugen af østeuropæisk arbejdskraft i de forskellige brancher.

Tabel 5.8 Bliver vilkårene for brug af østeuropæisk arbejdskraft aftalt eller drøftet med TR (kun virksomheder med TR), fordelt på brancher? (i procent)

	Som regel indgået en aftale	Som regel drøftet	Drøftet nogle gange	Hverken drøftet eller indgået en aftale	Ved ikke
Landbrug	14	31	28	25	1
Udvalgte dele af industrien	20	22	23	34	1
Bygge og anlæg	19	19	19	35	6
Hotel og restauration	11	18	18	47	6
Rengøring	15	19	10	50	6
I gennemsnit	16	22	20	38	4

N: 421 brugervirksomheder

Som det tydeligt fremgår af tabel 5.8, er der forskel på både, i hvor høj grad tillidsrepræsentanterne inddrages, og også, hvilken grad af indflydelse de opnår. Mens landbrug, som vi så ovenfor, er den branche, hvor færrest virksomheder har en tillidsrepræsentant, er det samtidig også den branche, hvor den største andel af tillidsrepræsentanterne rent faktisk inddrages. Her inddrages tillidsrepræsentanterne på ca. 75 % af virksomhederne, inden for hotel og restauration samt rengøring er det samme blot tilfældet for omkring

²⁷ Landbrug indgår ikke som en selvstændig kategori i disse data, men der er umiddelbart ingen grund til at tro, at det generelle billede adskiller sig væsentligt fra billedet i vores undersøgelse. Med andre ord er der tilsyneladende ikke den store forskel her mellem virksomheder med østeuropæere ansat eller på anden måde tilknyttet og så virksomheder generelt i disse brancher.

halvdelen af virksomhederne. Forskellene i forhold til, hvor stor en del af virksomhederne inden for de enkelte brancher, der som regel indgår aftaler om vilkårene for brug af østeuropæisk arbejdskraft, er dog begrænset. Det er dog værd at bemærke, at virksomhederne inden for udvalgte dele af industrien samt bygge og anlæg igen skiller sig ud. Ellers findes de største variationer i forhold til inddragelse af tillidsrepræsentanterne på de mere uforpligtende inddragelsesformer, hvor parterne drøfter vilkårene uden at indgå bindende aftaler. I læsningen af tabel 5.7 (tabellen med virksomheder uden tillidsrepræsentanter) er det vigtigt at have in mente, at fordelingen af virksomhederne i tabel 5.8 (tabellen renset for virksomheder uden tillidsrepræsentanter) dækker over en delmængde af de samlede virksomheder inden for de enkelte brancher. Når man på 20 % af virksomhederne med tillidsrepræsentant inden for udvalgte dele af industrien som regel indgår aftaler omkring vilkårene for brug af østeuropæisk arbejdskraft, er det tilfældet for 17 % af alle virksomhederne inden for branchen i undersøgelsen. Omvendt udgør de 14 % af virksomhederne inden for landbrug, der som regel indgår en aftale, blot 4 % af alle virksomhederne inden for branchen.

Ser vi nærmere på, hvilke karakteristika der ellers kendetegner de virksomheder, hvor der er en tæt kontakt mellem parterne lokalt, er det samtidig tydeligt, at sandsynligheden for, at parterne har indgået en aftale eller i hvert fald drøftet vilkårene, er større, hvis virksomheden er medlem af en arbejdsgiverforening eller er dækket af en kollektiv overenskomst. Det peger på, at i jo højere grad virksomheden er en del af det organiserede danske arbejdsmarked, i jo højere grad er det også sandsynligt, at spørgsmålet om vilkårene for brugen af østeuropæisk arbejdskraft tages op lokalt. I forlængelse heraf ses også en klar tendens til, at sandsynligheden for at have indgået en egentlig aftale om arbejdstidsordninger er større for virksomheder, hvor tillidsrepræsentanten inddrages på en eller anden vis. Samlet peger dette på, at disse forhold så at sige ikke eksisterer løsrevet på virksomhederne, men snarere er en del af et mønster, der også karakteriserer løn- og ansættelsesvilkår på den pågældende virksomhed.

Som vi kan se i tabel 5.9 nedenfor, er der en klar sammenhæng mellem størrelse og tilstedeværelsen og inddragelsen af tillidsrepræsentanter. Mens hele 66 % af virksomhederne med 5-9 ansatte ikke har en tillidsrepræsentant, er det samme blot tilfældet for 15 % af virksomhederne med 50 eller flere ansatte.

Tabel 5.9 Bliver vilkårene for brug af østeuropæisk arbejdskraft aftalt eller drøftet med TR, fordelt på antal ansatte (i procent)

	Som regel indgået en aftale	Som regel drøftet	Drøftet nogle gange	Hverken drøftet eller indgået en aftale	Har ikke tillidsrepræsentanter	Ved ikke
5-9 ansatte	4	11	8	10	66	1
10-49 ansatte	10	10	11	25	41	3
50 eller flere ansatte	18	15	16	32	15	3
I gennemsnit	8	11	10	19	49	2

N: 829 brugervirksomheder

Denne skævhed smitter selvsagt af, når man ser på andelen af virksomheder, hvor tillidsrepræsentanten inddrages, og giver et billede af en langt tættere dialog på de større virksomheder. Mens tillidsrepræsentanten som regel indgår en aftale på 18 % af de største virksomheder, er det samme tilfældet på kun 4 % af de mindste virksomheder. Det hører dog med, at på de største virksomheder er der en tredjedel, hvor spørgsmålet hverken er drøftet ej heller indgået aftale om på trods af tilstedeværelsen af en tillidsrepræsentant. Samlet er det, ligesom i forhold til fordelingen på brancher, relevant at se på, hvordan inddragelsen af tillidsrepræsentanterne ser ud, hvis vi udelukkende fokuserer på de af virksomhederne, som rent faktisk har en tillidsrepræsentant.

Tabel 5.10 Bliver vilkårene for brug af østeuropæisk arbejdskraft aftalt eller drøftet med TR på de virksomheder, hvor en sådan findes, fordelt på antal ansatte (i procent)

	Som regel indgået en aftale	Som regel drøftet	Drøftet nogle gange	Hverken drøftet eller indgået en aftale	Ved ikke
5-9 ansatte	11	31	23	29	4
10-49 ansatte	17	17	19	42	5
50 eller flere ansatte	22	18	19	38	4
I gennemsnit	16	22	20	38	4

N: 421 brugervirksomheder

Som det fremgår af tabel 5.10 ovenfor, ændrer billedet af inddragelsen sig noget, når man udelukkende fokuserer på de af virksomhederne, der har en tillidsrepræsentant. Mens der fortsat er en klart større andel af de større virksomheder, der som regel indgår en aftale, viser tabellen samtidig, at de mindre virksomheder samlet set fak-

tisk i højere grad end de store virksomheder inddrager tillidsrepræsentanterne i forhold til vilkårene for brug af østeuropæisk arbejdskraft. Inddragelsen har bare mere karakter af drøftelser end egentlige aftaler. Så mens 42 % af virksomhederne med 10 til 49 ansatte og 38 % af virksomhederne med 50 eller flere ansatte hverken har drøftet eller indgået en aftale, er det samme tilfældet for 29 % af de mindste virksomheder med 5 til 9 ansatte. Ser man derimod nærmere på, hvor stor en del af virksomhederne der enten som regel eller nogle gange drøfter spørgsmålet, er det tilfældet for 54 % af de mindste virksomheder, mens det kun er tilfældet for 36 % og 37 % af virksomheder med henholdsvis 10-49 ansatte og 50 eller flere ansatte. Samarbejdet har således tilsyneladende en mere uformel karakter på de mindste virksomheder. Det er desuden værd at bemærke, at en manglende inddragelse af tillidsrepræsentanterne, hvad enten det er i form af drøftelser eller egentlige aftaler, ikke nødvendigvis kan tages som udtryk for, at spørgsmålet omkring vilkårene for brug af østeuropæisk arbejdskraft ikke drøftes lokalt på virksomheden mellem medarbejdere og ledelse. Tidligere undersøgelser af det lokale samarbejde på virksomhederne har således vist, at samarbejdet mellem medarbejdere og ledelse, særligt på de mindste arbejdspladser uden tillidsrepræsentanter, ofte kan antage en mere uformel karakter (Felbo-Kolding & Mailand 2012). En 'manglende' inddragelse af en ikke-eksisterende tillidsrepræsentant er dermed ikke nødvendigvis udtryk for en lavere grad af samarbejde på de mindste virksomheder.

Virksomhedernes relationer til de faglige organisationer

En anden dimension i samarbejdet mellem arbejdsmarkedets parter er relationen mellem virksomhederne, i praksis deres ledelser, og fagforeningerne. Baggrunden for at tage denne relation op er, at når arbejdsmarkedet først og fremmest reguleres via kollektive overenskomster inden for de forskellige brancher, så kan man forestille sig, at arbejdsgivere, der benytter østeuropæisk arbejdskraft, enten bliver kontaktet af fagforeninger, der ønsker at sikre, at arbejdet er overenskomstdækket, eller omvendt, at arbejdsgiveren måske selv tager kontakt til de faglige organisationer med henblik på at afklare spørgsmål om østeuropæernes forhold.

Som det fremgår af tabel 5.11 har næsten to ud af tre virksomheder ikke haft kontakt med en fagforening i forbindelse med brugen af østeuropæisk arbejdskraft. Til sammenligning havde 38 % af virksomhederne med en tillidsrepræsentant hverken indgået en aftale eller drøftet vilkårene for brug af østeuropæisk arbejdskraft. Noget tyder dermed på, at hvis ledelsen vælger at drøfte brugen af østeu-

ropæisk arbejdskraft, sker det lokalt på virksomheden med medarbejdernes repræsentanter.

Tabel 5.11 Har virksomheden været i kontakt med en dansk fagforening i forbindelse med brugen af østeuropæisk arbejdskraft, fordelt på brancher (i procent)

	Vi er blevet kontaktet af fagforeningen	Vi har selv taget kontakt	Vi har ikke haft kontakt	Ved ikke
Landbrug	17	12	70	2
Udvalgte dele af industrien	7	32	57	4
Bygge og anlæg	23	21	51	5
Hotel og restauration	6	13	79	2
Rengøring	15	23	62	0
I gennemsnit	14	17	66	3

N: 829 brugervirksomheder

Ser man nærmere på tabellen, viser det sig desuden, at det i 14 % af tilfældene er fagforeningerne, der har taget kontakt til virksomheden. Dermed kan man konstatere, at det faktisk er en større del af virksomhederne, der selv har taget kontakt til fagforeningerne, nemlig 17 %. På trods af, at der særligt inden for nogle brancher fra fagforeningernes side har været et stort fokus i medierne på konsekvenserne af østeuropæisk arbejdskraft på det danske arbejdsmarked. Dette kan tolkes som, at nogle virksomheder vurderer, at fagforeningerne kan spille en positiv rolle, når det kommer til brugen af østeuropæisk arbejdskraft. Denne tendens sås også i en tidligere undersøgelse blandt bygge- og anlægsvirksomheder, hvor godt en tredjedel af virksomhederne svarede, at de selv havde henvendt sig til fagforeningerne i forbindelse med ansættelse eller tilknytning af østeuropæisk arbejdskraft (Hansen og Andersen 2008:67). Det hører dog med, at henvendelse til en fagforening også kan have det primære mål at undgå problemer senere hen. Det er ikke muligt med undersøgelsen at sige noget om, hvad virksomhedernes henvendelser drejer sig om. Ser man nærmere på de enkelte brancher, ser man nogle tydelige forskelle mellem virksomhedernes ageren i forhold til fagforeningerne. Mens 79 % af virksomhederne inden for hotel og restauration og 70 % af virksomhederne inden for landbrug ikke har haft kontakt med en dansk fagforening, er det samme tilfældet for 51 % af virksomhederne inden for bygge og anlæg samt 57 % af virksomhederne inden for udvalgte dele af industrien. Forskellene i forhold til, i hvor høj grad virksomhederne inden for de enkelte brancher er blevet kontaktet af fagforeningerne, springer desuden i øjne-

ne. Her er en tendens til, at virksomhederne inden for de brancher, hvor brugen af østeuropæiske arbejdstagere har ført til en omfattende faglig aktivitet og omtaler i medierne, oftere er blevet kontaktet af fagforeninger. Mens 23 % af virksomhederne inden for bygge og anlæg, 17 % af virksomhederne inden for landbrug og 15 % af virksomhederne inden for rengøring er blevet kontaktet, er det samme blot tilfældet for 6 % og 7 % af virksomhederne inden for henholdsvis hotel og restauration samt udvalgte dele af industrien. Som nævnt ovenfor er det dog ikke ensbetydende med, at virksomhederne inden for udvalgte dele af industrien ikke har haft kontakt til fagforeningerne. Branchen er med 32 % således klart den, hvor den største andel af virksomhederne selv har taget initiativ til at kontakte fagforeningen. Sammenholdt med sammenhængen mellem udbredelsen af tillidsrepræsentanter i industrien og villigheden til at inddrage dem i drøftelser og aftaler efterlader det umiddelbart et indtryk af en branche med et forholdsvis tæt samarbejde mellem parterne på flere niveauer. Sandsynligheden for, at virksomheden er blevet kontaktet af en dansk fagforening, er størst, hvis virksomheden har haft østeuropæisk arbejdskraft tilknyttet gennem underentreprenører. Det kan meget vel være et resultat af fagforeningernes fokus på netop denne tilknytningsform og her særligt i byggeriet, hvor udstationeringer fylder meget – jf. kapitel 2.

Ligesom det var tilfældet i forhold til inddragelsen af tillidsrepræsentanter, er sandsynligheden for, at virksomheden har været i kontakt med en dansk fagforening, større, hvis virksomheden er medlem af en arbejdsgiverforening eller er dækket af en kollektiv overenskomst. Igen er det påfaldende, at andelen af virksomheder, der selv har taget kontakt til en fagforening, er større, hvis virksomheden er medlem af en arbejdsgiverorganisation eller er dækket af en kollektiv overenskomst.

Tabel 5.12 Har virksomheden været i kontakt med en dansk fagforening i forbindelse med brugen af østeuropæisk arbejdskraft, fordelt på virksomhedens størrelse (i procent)

	Vi er blevet kontaktet af fagforeningen	Vi har selv taget kontakt	Vi har ikke haft kontakt	Ved ikke
5-9 ansatte	14	14	71	1
10-49 ansatte	14	18	64	4
50 eller flere ansatte	14	29	53	4
I gennemsnit	14	17	66	3

N: 829 brugervirksomheder

Tabel 5.12 ovenfor viser, at andelen af virksomhederne, der er blevet kontaktet af en dansk fagforening, ikke afhænger af virksomhedernes størrelse. Både for de små, mellemstore og store virksomheder er det således 14 % af virksomhederne, der er blevet kontaktet. Der er dog forskelle mellem de forskellige virksomhedsstørrelser, når man ser nærmere på andelen af virksomheder, der selv har taget kontakt, og andelen af virksomheder, der ikke har haft kontakt. Mens 71 % af de mindste virksomheder slet ikke har været i kontakt med en dansk fagforening i forbindelse med brugen af østeuropæisk arbejdskraft, er det samme tilfældet for 64 % og 53 % af virksomhederne med henholdsvis 10-49 ansatte og 50 eller flere ansatte. Det omvendte mønster ser vi i forhold til, hvor stor en andel af virksomhederne der selv har taget kontakt til en fagforening. Mens 14 % af de mindste virksomheder selv har taget kontakt, er det samme tilfældet for mere end dobbelt så mange af de største virksomheder. I fagforeningernes arbejde fordeler de tilsyneladende ressourcerne ligeligt mellem de forskellige virksomhedsstørrelser, forskellen i forhold til kontakten mellem virksomheder og fagforeninger kommer derfor til at afhænge af, i hvilken grad virksomhederne selv tager initiativ til kontakt. Her ser vi et mønster, som minder om det, vi så i forhold til inddragelsen af tillidsrepræsentanten, hvor det er mere almindeligt for de største virksomheder overhovedet at have en tillidsrepræsentant og dermed et formaliseret samarbejde. Man kan umiddelbart forestille sig, at det samme gør sig gældende i forhold til kontakten til fagforeningerne. En anden forklaring kan være, at større virksomheder ganske enkelt har flere ledelsesressourcer til rådighed og dermed bedre muligheder for at have en løbende kontakt med de relevante fagforeninger.

Tabel 5.13 Har virksomheden været i kontakt med en dansk fagforening i forbindelse med brugen af østeuropæisk arbejdskraft, fordelt på inddragelse af tillidsrepræsentant (i procent)

	Vi er blevet kontaktet af fagforeningen	Vi har selv taget kontakt	Vi har ikke haft kontakt	Ved ikke
TR inddrages	18	28	50	3
TR inddrages slet ikke	10	16	72	3
Ingen TR	14	12	74	1
Ved ikke	0	17	50	33
I gennemsnit	14	17	66	3

N: 829 brugervirksomheder

Som det fremgår af tabel 5.13 ovenfor, skal en væsentlig del af forklaringen på, hvorfor en større andel af de store virksomheder har

kontakt til fagforeningerne i forbindelse med brugen af østeuropæisk arbejdskraft, findes i samarbejdet med tillidsrepræsentanten. Den væsentligste forskel er således, som tallene klart viser, ikke mellem virksomheder med eller uden en tillidsrepræsentant, men derimod mellem på den ene side de virksomheder, som inddrager deres tillidsrepræsentant enten ved at indgå egentlige aftaler eller gennem drøftelser, og på den anden side de virksomheder, som har en tillidsrepræsentant, men ikke inddrager vedkommende, eller virksomheder, som slet ikke har en tillidsrepræsentant. Forskellen slår igenem i forhold til, hvorvidt virksomheden er blevet kontaktet af en dansk fagforening, men særlig markant i forhold til, hvorvidt virksomheden selv har taget kontakt. Mens 18 % af virksomhederne, hvor tillidsrepræsentanten inddrages, er blevet kontaktet af en dansk fagforening, er det samme tilfældet for 10 % af virksomhederne, hvor der er en tillidsrepræsentant på virksomheden, men hvor vedkommende ikke inddrages. Det er i denne sammenhæng værd at huske, at der ingen forskel var afhængig af virksomhedernes størrelse i forhold til, hvor stor en del af virksomhederne, der er blevet kontaktet af en dansk fagforening i forbindelse med brugen af østeuropæisk arbejdskraft.

I forhold til andelen af virksomheder, der selv har taget initiativ til kontakt, er det tilfældet for 28 % af virksomhederne, hvor tillidsrepræsentanten inddrages, og bare 12 % for virksomheder uden en tillidsrepræsentant. Tallene efterlader et klart billede af, at tilstedeværelsen af en tillidsrepræsentant ikke i sig selv sikrer, at virksomhederne er i kontakt med en fagforening, men at det i stedet afhænger af karakteren af det lokale samarbejde mellem ledelse og tillidsrepræsentant på virksomheden.

Vender vi os mod en tredje dimension af det organiserede danske arbejdsmarked, kollektive overenskomster, ser vi en række sammenhænge, og om man vil ikke-sammenhænge. Eksempelvis er det ikke muligt at finde en sammenhæng mellem, hvilken branche virksomhederne tilhører, og hvorvidt de er blevet stillet over for et krav om overenskomst. Selvom der er væsentlige forskelle mellem, hvor stor en andel af virksomhederne der er blevet kontaktet af en fagforening, er det altså ikke på samme måde muligt at finde en tilsvarende forskel i forhold til kravet om kollektiv overenskomst. Der ses dog en tendens til, at særligt virksomhederne inden for udvalgte dele af industrien samt bygge og anlæg er blevet stillet over for krav om kollektiv overenskomst. Mens det ikke er muligt at finde væsentlige forskelle mellem brancher, er det modsatte tilfældet i forhold til virksomhedernes størrelse.

Tabel 5.14 Er virksomheden blevet stillet over for krav om kollektiv overenskomst i forbindelse med brugen af østeuropæisk arbejdskraft, fordelt på virksomhedernes størrelse (i procent)

	Ja	Nej	Ved ikke
5-9 ansatte	9	89	1
10-49 ansatte	15	82	4
50 eller flere ansatte	28	69	3
I gennemsnit	14	84	2

N: 829 brugervirksomheder

Mens 28 % af de største virksomheder med 50 eller flere ansatte er blevet stillet over for et krav om kollektiv overenskomst, er det samme blot tilfældet for 9 % af de mindste virksomheder og 15 % af virksomhederne med mellem 10 og 49 ansatte. Det, som givetvis slår igennem her, er, at brancher som landbrug, rengøring samt hotel og restauration er kendetegnet ved en relativ lav organisationsgrad, hvorfor fagbevægelsen inden for disse brancher har vanskeligheder med at få overenskomstdækket de mindste virksomheder. Ligesom med spørgsmålet om inddragelsen af eventuelle tillidsrepræsentanter og kontakten til en dansk fagforening spiller det også ind i forhold til sandsynligheden for at være blevet stillet over for et krav om en kollektiv overenskomst, om virksomheden er medlem af en arbejdsgiverforening. Mens 18 % af de virksomheder, der er medlem af en arbejdsgiverforening, er blevet stillet over for krav om kollektiv overenskomst, er det samme blot tilfældet for 6 % af virksomhederne, som ikke er medlemmer. Det kan virke ulogisk, at 19 % af virksomhederne, der er dækket af en kollektiv overenskomst, er blevet stillet over for krav om kollektiv overenskomst, mens det samme kun er tilfældet for 3 % af de virksomheder, der ikke er dækket af en kollektiv overenskomst. Rent logisk skulle man tro, at det ville være de virksomheder, der ikke allerede var dækket af en kollektiv overenskomst, der ville blive stillet over for et krav om at blive det. Når det modsatte er tilfældet og endda i meget stor udstrækning, må det være udtryk for, at en stor del af de virksomheder, som er blevet stillet over for et krav om overenskomst, efterfølgende har valgt at blive dækket af en kollektiv overenskomst eventuelt via medlemskab af en arbejdsgiverorganisation. Det tyder dermed på, at i relation til de kontaktede virksomheder har fagforeningernes indsats for at få virksomheder til at tegne overenskomst, i forbindelse med virksomhedernes brug af østeuropæisk arbejdskraft, båret frugt i en stor del af tilfældene.

Opsamlende kan vi konstatere, at i forbindelse med brugen af østeuropæisk arbejdskraft tegner der sig et billede af, at en række

virksomheder, særligt inden for udvalgte dele af industrien samt bygge og anlæg, i vid udstrækning er en del af det organiserede arbejdsmarked, hvorved vi tænker på medlemskab af arbejdsgiverforening, overenskomstdækning og et samarbejde med de faglige organisationer på flere niveauer, mens virksomhederne med østeuropæisk arbejdskraft inden for landbrug, hotel og restauration samt rengøring i lidt varierende grad, men dog alligevel i et klart mindre omfang er en del af det organiserede arbejdsmarked.

Opsummering af hovedpointer

I det følgende opsummerer vi hovedpointer vedrørende de arbejdsgivere, der benytter østeuropæisk arbejdskraft, og deres forhold til det, vi kalder det organiserede danske arbejdsmarked; medlemskab af arbejdsgiverorganisation, overenskomstdækning og samarbejdsrelationer til fagbevægelsen.

- *Virksomheder med østeuropæere og medlemskab af arbejdsgiverorganisation*

Der er en klar sammenhæng mellem branche og andelen af virksomheder, der er medlem af en arbejdsgiverorganisation. Umiddelbart deler de fem brancher sig i to grupper, hvor virksomhederne i de udvalgte dele af industrien samt bygge og anlæg har en medlemsandel på op mod 90 %. Inden for landbrug og rengøring er det derimod kun halvdelen af virksomhederne, som er medlem af en arbejdsgiverorganisation. Hotel og restauration ligger et sted imellem de to andre grupper.

- *Overenskomstdækning blandt virksomheder med østeuropæere*

Andelene af virksomheder, der er overenskomstdækkede inden for de enkelte brancher, svarer i store træk til billedet af sammenhængen mellem medlemskab af en arbejdsgiverorganisation og branche. Det er således også virksomhederne inden for udvalgte dele af industrien samt bygge og anlæg, der har den største andel af virksomheder, der er dækket af en kollektiv overenskomst. Det betyder også, at andelen ligesom med medlemskab af en arbejdsgiverorganisation er lavest for virksomhederne inden for landbrug, rengøring samt hotel og restauration.

- *Brancherne er i forskelligt omfang en del af det organiserede arbejdsmarked*

Mens omkring 80 % af virksomhederne i de udvalgte dele af industrien samt bygge og anlæg er såvel medlem af en arbejdsgiverorganisation som overenskomstdækket, er det kun tilfældet for knap

halvdelen af virksomhederne inden for rengøring og landbrug. Godt halvdelen af hotellerne og restauranterne har både arbejdsgivermedlemsskab og overenskomst. Omvendt er andelen af virksomheder inden for landbrug og rengøring, der hverken er medlem af en arbejdsgiverorganisation eller har overenskomst, syv til otte gange større, end hvad vi finder inden for udvalgte dele af industrien og i bygge og anlæg.

- *Krav om overenskomst for udstationerede og vikarer*

Mens 68 % af virksomhederne inden for udvalgte dele af industrien angiver altid eller tit at stille krav om overenskomst, så er det modsatte tilfældet inden for landbruget – 71 % angiver sjældent eller aldrig at stille dette krav. Særlig interessant i denne sammenhæng er bygge og anlæg, da det er her, vi finder langt størstedelen af de udstationerede østeuropæere. Blandt arbejdsgiverne i sektoren angiver 61 %, at de altid eller tit stiller overenskomstkraav, mens 29 % sjældent eller aldrig stiller dette krav. Noget tilsvarende gør sig gældende inden for hotel og restauration, mens andelen, der stiller dette krav, er lavere inden for rengøring.

- *Krav om indsigt i lønforhold*

Mens ca. 45 % af virksomhederne altid eller tit stillede krav om overenskomstdækning, stiller blot 27 % af virksomhederne altid eller tit krav om indsigt i lønforhold. Dette kan være udtryk for, at nok er der en større andel af virksomhederne, som stiller krav om overenskomst, men det er en klart lavere andel, som følger op på kravet ved også at kræve indsigt i lønforholdene. Modsat ved krav om overenskomstdækning er der i forhold til indsigt i løn ingen betydelige variationer i andelen mellem brancherne.

- *Tilstedeværelsen af tillidsrepræsentanter på virksomhederne med østeuropæere*

På knap 70 % af landbrugene, hvor østeuropæere er ansat eller tilknyttet, er der ingen tillidsrepræsentant. Det samme gælder for omkring halvdelen af virksomhederne inden for hotel og restauration samt rengøring, 34 % af virksomhederne inden for bygge og anlæg samt 19 % af virksomhederne i udvalgte dele af industrien. Ser vi nærmere på gruppen af virksomheder, hvor der er tillidsrepræsentanter, og hvilke karakteristika der kendetegner virksomheder med en forholdsvis tæt kontakt mellem ledelse og tillidsrepræsentanter, viser det sig, at sandsynligheden for, at parterne har indgået en aftale eller i hvert fald drøftet vilkårene for østeuropæerne, er større, hvis virksomheden er medlem af en arbejdsgiverforening eller er

dækket af en kollektiv overenskomst. Med til billedet hører også, at tilstedeværelsen af en tillidsrepræsentant ikke i sig selv sikrer, at virksomhederne er i kontakt med en fagforening, men at det i stedet afhænger af karakteren af det lokale samarbejde mellem ledelse og tillidsrepræsentant på virksomheden.

6 Virksomhederne og østeuropæernes løn- og ansættelsesvilkår

Tilbage i 2003 op til udvidelsen af EU med de øst- og centraleuropæiske stater fik vi en politisk debat herhjemme om nødvendigheden af at udnytte den mulighed, EU-reguleringen lagde op til, om at indføre en såkaldt overgangsordning vedrørende østeuropæernes adgang til det danske arbejdsmarked. Bekymringen var her, at arbejdsgivere ville udnytte muligheden til at ansætte eller på anden vis tilknytte østeuropæere med det formål at presse lønninger og underminere eksisterende arbejdsvilkår. Overgangsordningen, den såkaldte Øst-aftale, blev udformet som en slags 'sikkerhedsmekanisme' i den forstand, at der ikke blev sat kvoter for eller på anden måde begrænset, hvor mange østeuropæere der kunne komme til Danmark og arbejde. Derimod gav denne politiske aftale principielt fri adgang til det danske arbejdsmarked, dog med et krav om, at arbejdstagere fra de nye EU-lande blev ansat på "overenskomstmæssige vilkår eller på vilkår, der på anden måde er sædvanlige for det danske arbejdsmarked"²⁸. Overgangsordningen løb fra 2004 til 2009, hvor den blev udfaset. Siden da har det været op til de overenskomstmæssige parter at sikre, at overenskomsternes bestemmelser om mindstebetaling bliver overholdt. Her handler det særligt om de mulige kampskridt, fagforeningerne kan tage over for ikke-overenskomstdækkede arbejdsgivere i form af blokade og sympatikonflikt.

Spørgsmålet om underbetaling af østeuropæere har fået stor opmærksomhed i medierne siden større grupper af østeuropæere kom til Danmark særligt under højkonjunkturen frem til 2008. Dette har også ført til, at 'social dumping' er gået hen og blevet et af de vigtige temaer ved overenskomstfornyelser, hvilket kom særlig tydeligt frem ved fornyelsen af de private overenskomster i 2010. Social dumping har også fået betydelig politisk opmærksomhed, først og fremmest i forbindelse med udenlandske tjenesteydere og de arbejdstagere, de har udstationeret på det danske arbejdsmarked. Det har drejet sig om etableringen af RUT-registeret (jf. kapitel 1), opstramninger af reglerne vedrørende dette register samt en styrket

²⁸ *Aftale mellem Venstre, Konservative, Socialdemokratiet, Socialistisk Folkeparti, Det Radikale Venstre og Kristendemokraterne om adgangen til det danske arbejdsmarked efter udvidelsen af EU pr. 1. maj 2004.*

myndighedsindsats fra Arbejdsmiljøtilsynet, Skat og Politiet (Andersen og Petersen 2010).

Tidligere undersøgelser har vist, at østeuropæere i et vist omfang får lavere løn end danskere for det samme arbejde. En undersøgelse i byggeriet viste, at særligt udstationerede og vikarer fra Østeuropa i visse tilfælde havde lønninger, der lå langt under de overenskomstmæssige mindstebestemmelser (Hansen og Andersen 2008). En undersøgelse blandt polakker i det storkøbenhavnske område viste også, at polakkerne generelt havde lavere løn end danskere i tilsvarende job, og at det var særlig udtalt ved faglært arbejde som f.eks. i byggeriet (Hansen og Hansen 2009). I modsætning til Poloniaundersøgelsen spørger vi i denne undersøgelse arbejdsgiverne om, hvad de giver i løn. Som det allerede er nævnt i kapitel 1 (se metodeafsnittet), viste det sig, at halvdelen af virksomhederne med udstationeret østeuropæisk arbejdskraft tilknyttet ikke ville, eller kunne, svare på spørgsmål om løn. Dette efterlod os med så få besvarelser, at det ikke er statistisk muligt at sige noget repræsentativt om de udstationeredes lønforhold. Det samme gælder enkeltmandsvirksomheder – her forekommer i sagens natur ikke nogen lønudbetaling, men indgås en entreprisekontrakt, men denne undersøgelse giver ikke mulighed for at få oplysninger frem om indtjeningen i enkeltmandsvirksomheden. Når vi derfor tager lønspørgsmålet op i dette kapitel, handler det udelukkende om østeuropæere, der er ansat i danske virksomheder. Dette udgør en begrænsning, da vi på baggrund af tidligere undersøgelser må antage, at de grupper af østeuropæere, der får de laveste lønninger, dermed ikke kommer med i denne undersøgelse. Omvendt viser opgørelserne fra jobindsats.dk (jf. kapitel 2), at selvom der er usikkerhed om antallet af udstationerede på det danske arbejdsmarked, så er langt størstedelen af østeuropæerne ansat i danske virksomheder. Det er således dette markante flertal, hvis lønforhold vi kan inddrage i denne sammenhæng.

Kapitlet er bygget op således, at vi begynder med at præsentere de data, vi har fået, vedrørende den løn, østeuropæerne får. Disse løndata analyserer vi i relation til en række forskellige spørgsmål som branche, nationalitet mv. Vi forsøger også at beskrive, hvordan østeuropæernes lønniveau ligger sammenlignet med den løn, danskere modtager i et tilsvarende job. I forlængelse af gennemgangen af løndata inddrager vi en række spørgsmål fra hovedundersøgelsen, hvor vi har spurgt danske arbejdsgivere om deres vurderinger vedrørende lønforhold og –regulering i deres branche. Afsluttende tager vi spørgsmål op om østeuropæernes arbejdstid.

Løn – indledende metodiske betragtninger

De data vedrørende løn, som vi præsenterer i det følgende, bygger på, at vi har spurgt arbejdsgivere, der benytter østeuropæisk arbejdskraft, 'hvilken timeløn arbejdstagere fra de nye EU-lande i gennemsnit fik for deres arbejde'. Med denne formulering har vi forsøgt at spørge ind til et lønbegreb svarende til Danmarks Statistiks smaltfortjeneste-begreb – det begreb, der gerne skulle komme tættest på det, som de fleste forstår ved en timeløn. Tanken er med andre ord her, at dette lønbegreb ikke indeholder forskellige former for tillæg (for f.eks. overarbejde) eller sociale bidrag (som f.eks. pension). Det må dog understreges, at når der spørges til løn i en sådan bredt anlagt undersøgelse, vil de fremkomne tal være behæftet med nogen usikkerhed i forhold til den eksakte løn, men dog kunne læses som et signal om, hvor lønniveauet ligger.

Det skal også nævnes, at vi har valgt ikke at spørge til østeuropæernes arbejdsfunktioner grundet den store kompleksitet, som vi antageligt ville komme frem til i et eventuelt forsøg på at koble løn til specifikke arbejdsfunktioner. I stedet må vi nøjes med at koble løn til eksempelvis branche eller virksomhedsstørrelse. En eventuel sammenhæng mellem virksomhedernes branchetilhør og deres generelle lønniveau vil til gengæld kunne give et billede af lønforskelle mellem brancher med primært faglærte og ufaglærte arbejdstagere.

Vedrørende de specifikke lønoplysninger har vi valgt i forbindelse med behandlingen af datamaterialet at sætte en nedre grænse ved en gennemsnitlig timeløn på 20 kr. og en øvre grænse ved 250 kr. for virksomhedernes indberetninger af løn. Det betyder i praksis, at alle indberetninger, hvor virksomhederne har angivet, at de i gennemsnit har betalt østeuropæiske arbejdstagere ansat enten fast eller tidsbegrænset mindre end 20 kr. eller mere end 250 kr. i timen, er blevet udeladt og derfor ikke indgår i lønberegningerne. Den nedre og øvre grænse er valgt ud fra en vurdering på baggrund af tidligere undersøgelser (Hansen & Hansen 2009) af, hvad der kan siges at konstituere et 'normalt' lønniveau inden for brancherne. Det betyder, at 26 indberetninger på mindre end 20 kr. i timen er blevet udeladt, heraf 13 indberetninger på 1 kr., som må betragtes som udtryk for, at respondenterne enten ikke ønskede at besvare spørgsmålet eller fejllindtastninger. Den nedre grænse på 20 kr. er yderligere sat dér, fordi beregninger fra Eurostat (EU's statistikkontor) viser, at den gennemsnitlige bruttotimeløn i eksempelvis Bulgarien er ca. 17 kr. Det udelukker selvsagt ikke, at der rent faktisk findes virksomheder, som i gennemsnit har betalt deres fast- eller tidsbegrænsede ansatte under 20 kr. i timen, men det gør det mindre sandsynligt, at vi finder østeuropæere som er villige til at arbejde under det niveau. Såfremt

det alligevel er tilfældet, vil der være tale om særtilfælde, som hvis de medtages i beregningerne af eksempelvis gennemsnitlig timeløn inden for de enkelte brancher vil skævvride det generelle billede. Den øvre grænse er ud fra samme logik sat ved 250 kr., hvilket i praksis har medført, at fem virksomheders indberetninger er blevet udeladt af beregningerne. Som med den nedre grænse er det ikke muligt at udelukke, at enkelte virksomheder rent faktisk har betalt deres østeuropæiske arbejdstagere så høj en løn, men selv hvis det er tilfældet, er der som med de laveste lønninger tale om undtagelser, som bekræfter reglen, og som hvis de medtages skævvrider det generelle billede. Ud over de 31 indberetninger, som er blevet udeladt qua den nedre og øvre grænse, er yderligere 11 indberetninger udeladt, fordi respondenterne har nægtet at besvare spørgsmålet omkring fast- og tidsbegrænset ansatte østeuropæeres lønvilkår i deres virksomhed. Endeligt har 55 virksomheder angivet, at de ikke ved, hvad østeuropæerne har fået i gennemsnitlig timeløn. Her kan det heller ikke udelukkes, at man ikke har ønsket at oplyse om lønniveauet.

Ud over oplysningerne omkring gennemsnitslønninger for østeuropæere ansat i virksomhederne var det som nævnt ambitionen at indsamle tilsvarende data i forhold til lønniveauet for østeuropæere tilknyttet enten via vikarbureauer eller underentreprenører. Det viste sig dog i praksis ikke at være muligt at indsamle et tilstrækkeligt datagrundlag for disse grupper. Tabel 6.1 viser fordelingen af virksomhedernes angivelser af gennemsnitlige timelønninger for henholdsvis østeuropæere ansat i virksomheden, østeuropæere tilknyttet via vikarbureau og østeuropæere tilknyttet via underentreprenør.

Tabel 6.1 Indberetninger af gennemsnitlig timeløn fordelt på tilknytningsformer

	Ansæt i virksomheden	Tilknyttet via vikarbureauer	Tilknyttet via underentreprenører
Brugbare indberetninger	656	62	67
Afvigere	31	31	28
Nægter at svare	11	26	27
Ved ikke	55	158	200

N: Ansæt i virksomheden 753, tilknyttet via vikarbureau 277 og tilknyttet via underentreprenør 322

Som det fremgår af tabellen, er det kun 22 % af indberetningerne (fra 62 virksomheder) af den gennemsnitlige timeløn for østeuropæerne tilknyttet via vikarbureauer, som reelt er brugbare. Det samme gør sig gældende for 21 % af indberetningerne for virksomheder, som

har haft østeuropæere tilknyttet via underentreprenører (svarende til 67 virksomheder). For virksomheder, som har haft østeuropæere ansat enten fast eller tidsbegrænset, er det 87 % (svarende til 656 virksomheder). Særligt gruppen af virksomheder, som angiver, at de ikke ved, hvad østeuropæerne har fået i løn, adskiller indberetningerne af den gennemsnitlige timeløn for de tre tilknytningsformer. Data giver således ikke mulighed for på sikker vis at sige noget om den gennemsnitlige timeløn for østeuropæere tilknyttet via vikarbureauer eller underentreprenører.

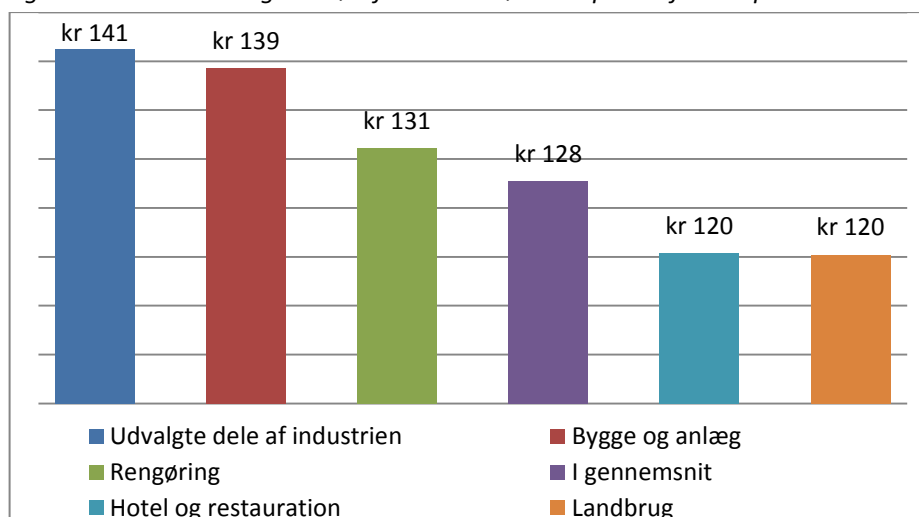
Sammenholder man disse tal med det faktum, at det ikke er flere end 27 % af virksomhederne, som vi så tidligere, der altid eller ofte stiller krav om indsigt i lønforhold for østeuropæere ansat hos underentreprenører eller vikarbureauer, kan man hævde, at det ikke er overraskende, at så få virksomheder kan besvare spørgsmålet omkring disse østeuropæeres lønforhold. Modsat kan det også være udtryk for, at arbejdsgiverne her ønsker at skjule de faktiske lønforhold. Bortfaldet, som skyldes, at virksomhederne enten har indberettet 'for høje' eller 'for lave' gennemsnitlige lønninger eller har angivet, at de ikke ved hvad den gennemsnitlige timeløn er, eller har nægtet at svare, er en smule skævt fordelt. Mens bortfaldet inden for rengøring er 5 % er det tilsvarende tal i hotel og restauration 17 %. Da der primært er tale om, at virksomhederne angiver ikke at kende den gennemsnitlige timeløn (10 % af virksomhederne inden for hotel og restauration), er det ikke muligt at vurdere, hvorvidt de 'manglende' indberetninger ville forrykke billedet nævneværdigt. Det er dog vigtigt at understrege at indberetningerne samlet set repræsenterer 87 % af de brugervirksomheder, som har haft østeuropæere ansat. Den store andel brugbare indberetninger om løn giver således et solidt udgangspunkt for analyserne af løn.

Nedenfor vil vi først præsentere undersøgelsens resultater i forhold til østeuropæernes lønforhold og ikke mindst sammenhængene mellem lønforhold og andre faktorer. Herefter vil vi perspektivere østeuropæernes løn ved at sætte den i relation til lønniveauer for sammenlignelige grupper af danske arbejdstagere.

Ansatte østeuropæeres løn

Der er mange måder at præsentere østeuropæernes lønforhold på, når de er ansat enten fast eller tidsbegrænset i en dansk virksomhed. Som vi tidligere har set, eksisterer der væsentlige forskelle mellem virksomhederne afhængig af deres branchetilhør. En af de mest oplagte måder er derfor selvsagt at se på, hvordan den gennemsnitlige timeløn ser ud inden for forskellige brancher.

Figur 6.1 Gennemsnitlig timeløn for ansatte østeuropæere fordelt på brancher

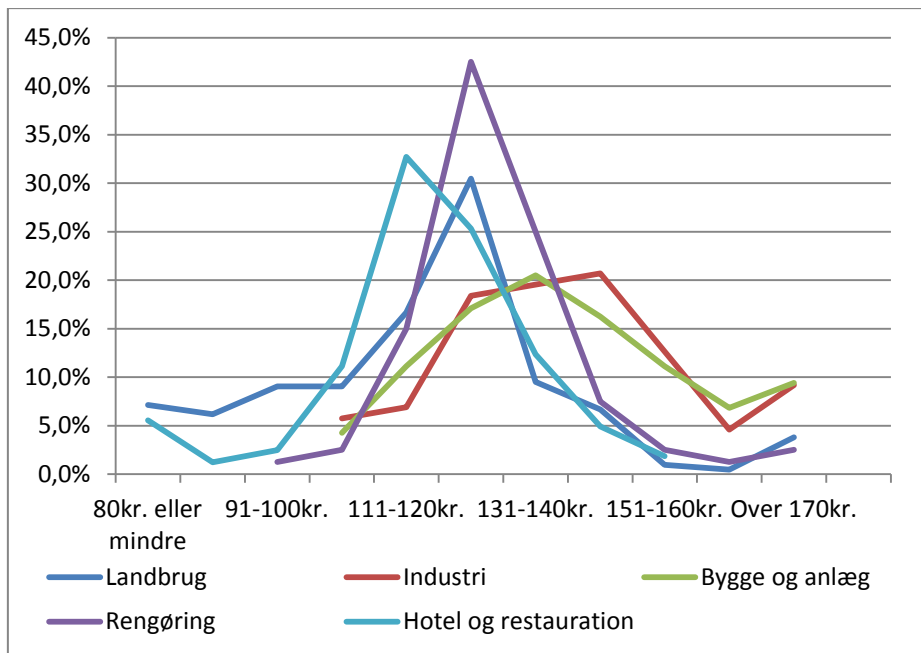


N: 656 brugervirksomheder, som inden for undersøgelsesperioden har haft østeuropæiske arbejdstagere ansat enten fast eller tidsbegrænset

Som det fremgår af figur 6.1 ovenfor fordeler brancherne sig i forhold til den gennemsnitlige timeløn i tre grupper. Én gruppe består af udvalgte dele af industrien samt bygge og anlæg – de to brancher med flest faglærte; én 'gruppe' består af rengøring; og endelig består én gruppe af hotel og restauration samt landbrug – to brancher med primært ufaglært arbejdskraft. Fordelingen inden for de enkelte grupper stemmer således overens med forventningen ud fra kompetencekrav og svarer, som vi senere vil se, også til forskelle i lønniveauet for danske arbejdstagere i samme brancher. Den gennemsnitlige timeløn for østeuropæerne i undersøgelsen ansat i en dansk virksomhed på tværs af brancher er 128 kr.

Figur 6.1 med gennemsnitlig timeløn i de enkelte brancher er, som ordet gennemsnitlig antyder, udtryk for et gennemsnit af en række konkrete indberetninger, som rummer en vis spredning. Det er derfor relevant også at se nærmere på, hvad der ligger bag de konkrete gennemsnit, da det giver et indtryk af, om der er et bestemt lønniveau i hele branchen, som alle virksomhederne betaler de østeuropæiske arbejdstagere, når de er ansat direkte i virksomhederne. Det behøver langt fra at være tilfældet, og der kan være stor spredning inden for de enkelte brancher i forhold til lønniveau. Stor spredning vil kunne betyde, at østeuropæerne i nogle virksomheder får lønninger, der svarer til gennemsnittet for danske arbejdstagere inden for samme branche, mens andre østeuropæere ansat i andre virksomheder inden for samme branche får lønninger, som ligger væsentligt under.

Figur 6.2 Andel af virksomheder, hvor ansatte østeuropæere får en gennemsnitlig timeløn inden for de enkelte intervaller, fordelt på brancher (i procent)



N: 656 brugervirksomheder, som inden for undersøgelsesperioden har haft østeuropæiske arbejdstagere ansat enten fast eller tidsbegrænset

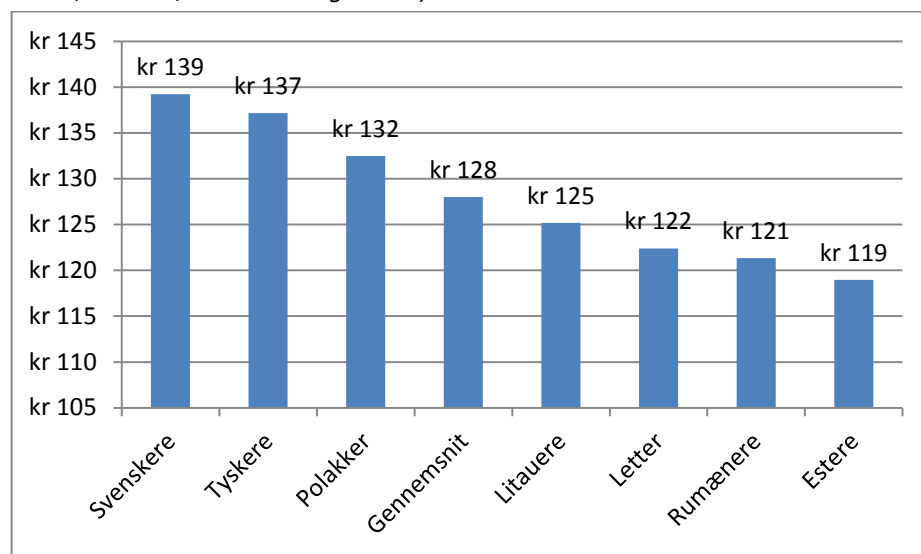
Som det kan ses i figur 6.2, er der stor forskel på spredningen i forhold til den gennemsnitlige timeløn inden for de enkelte brancher. Mens mere end 82 % af virksomhederne inden for rengøring angiver, at de har betalt østeuropæerne mellem 111 kr. og 140 kr., er der langt større spredning inden for de andre brancher. Inden for landbrug er der således en relativt stor gruppe, som får en væsentlig lavere løn end gennemsnittet. De 10 % lavestlønnede inden for landbrug får ifølge arbejdsgiverne således gennemsnitligt 85 kr. i timen, mens den tilsvarende gruppe inden for hotel og restauration får 105 kr. på trods af, at den gennemsnitlige timeløn i begge brancher er 120 kr. Grunden til, at den gennemsnitlige timeløn er ens i de to brancher på trods af de væsentlige forskelle på lønnen for de lavestlønnede, skal findes i det faktum, at de 10 % højestlønnede i landbrug i gennemsnit får næsten 150 kr. i timen, mens den tilsvarende gruppe inden for hotel og restauration får ca. 140 kr. De relativt små forskelle i den gennemsnitlige timeløn for de forskellige brancher dækker dermed over væsentlig spredning inden for brancherne. Det er desuden interessant, at de 10 % lavestlønnede inden for rengøring med en gennemsnitlig timeløn på 115 kr. rent faktisk ligger på niveau med de tilsvarende grupper inden for udvalgte dele af industrien samt bygge og anlæg. Når den gennemsnitlige timeløn for hele rengøringsbranchen alligevel er ca. 10 kr. lavere, skyldes det som nævnt, at spredningen inden for rengøring er væsentlig mindre end

inden for de to andre brancher. Det ses bl.a. ved, at de 10 % højest-lønnede inden for rengøring i gennemsnit tjener 148 kr. i timen, mens de tilsvarende grupper inden for udvalgte dele af industrien samt bygge og anlæg tjener henholdsvis 172 kr. og 170 kr. I det følgende vil vi se nærmere på, om de gennemsnitlige timelønninger og spredningen både inden for og på tværs af brancher kan forklares med andre forhold.

Løn og nationalitet

En af de faktorer, som tilsyneladende har betydning for østeuropæernes lønvilkår, når de ansættes i danske virksomheder, er andre udenlandske kollegers nationalitet. Figur 6.3 nedenfor bygger på oplysninger om, hvilke nationaliteter der er ansat i virksomheden. Det viser sig, at virksomheder, som har henholdsvis polske, svenske og tyske ansatte, betaler en højere gennemsnitlig timeløn end den gennemsnitlige timeløn for østeuropæere ansat på virksomheder, som har henholdsvis litauere, rumænere og estere ansat.

Figur 6.3 Gennemsnitlig timeløn for ansatte østeuropæere fordelt på, hvilke nationaliteter der er ansat/forekommer på virksomheden (svenskere, tyskere, polakker, litauere, rumænere og estere)



N: 656 brugervirksomheder, som har haft østeuropæere ansat enten fast eller tidsbegrænset fra de pågældende lande

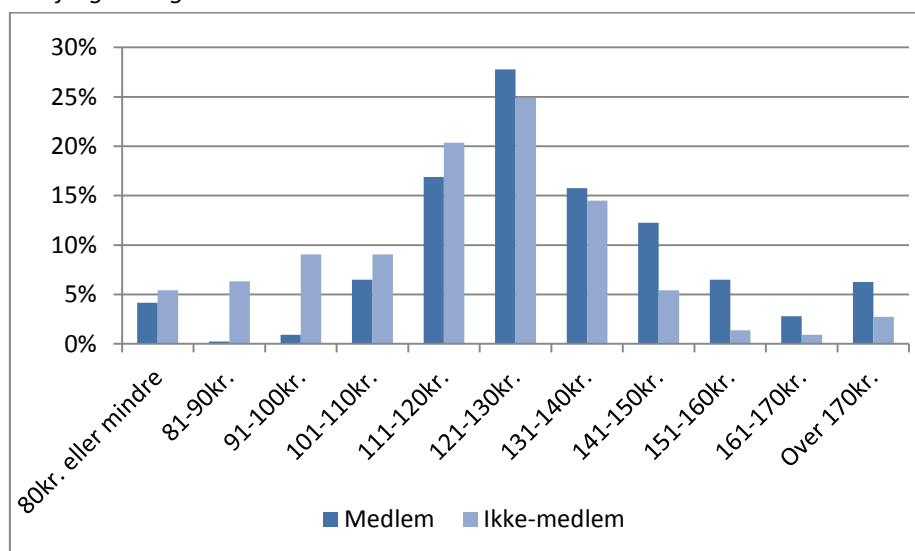
Når det trækker lønnen op for østeuropæere at arbejde i virksomheder, hvor der også arbejder svenskere og tyskere, kan det skyldes de kompetencekrav, der stilles på disse arbejdspladser, om end lønforventninger også kan spille ind. Når tilstedeværelsen af polakker er med til at trække lønnen op, kan årsagen, som vi så i kapitel 3, være, at polakkerne i særlig grad er ansat i brancher med krav om faglærte kompetencer, såsom bygge og anlæg samt udvalgte dele af industri-

en, hvor timelønnen generelt er højere. Det er dog værd at bemærke, at virksomheder, som har ansat polakker, også inden for brancher med primært ufaglært arbejdskraft, såsom landbrug samt hotel og restauration, angiver en højere gennemsnitlig timeløn end virksomheder, som ikke har polakker ansat. Forklaringen på den generelt højere løn i virksomheder, som har polakker ansat, skyldes således ikke blot en skævhed i forhold til, hvilke brancher forskellige grupper af østeuropæere er ansat i. Da vi ikke i denne undersøgelse kan sige noget om de forskellige gruppers arbejdsfunktioner, er det ikke muligt at afklare, hvorvidt forklaringen skal findes her. Mens virksomheder med polakker ansat generelt angiver at betale en højere timeløn end virksomheder, som ikke har polakker ansat, er det modsatte tilfældet for virksomheder med litauere, letter, rumænere og estere ansat. Her viser det sig dog, at den egentlige forklaring er, at de virksomheder, som benytter arbejdskraft herfra, primært findes inden for de brancher, hvor den gennemsnitlige timeløn generelt er lavere end gennemsnitligt for alle brancher.

Løn, medlemskab af arbejdsgiverorganisation og overenskomstdækning

Som det fremgår af figur 6.4, er der en sammenhæng mellem den gennemsnitlige timeløn, og hvorvidt virksomheden er medlem af en arbejdsgiverorganisation.

Figur 6.4 Gennemsnitlig timeløn fordelt på medlemskab af en arbejdsgiverorganisation

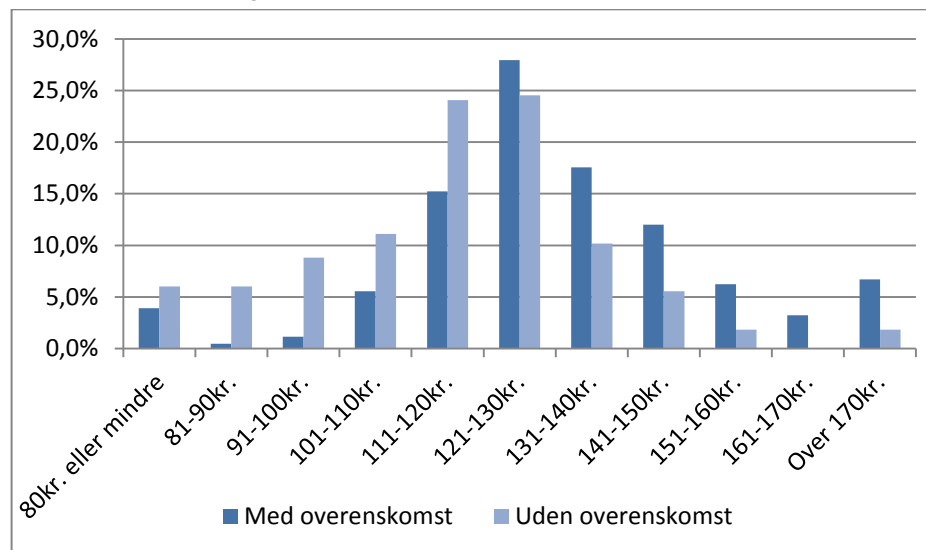


N: 656 brugervirksomheder, som har haft østeuropæere ansat enten fast eller tidsbegrænset

Figuren viser, hvor stor en andel af henholdsvis medlems- og ikke-medlemsvirksomhederne, der har angivet den gennemsnitlige time-

løn i deres virksomhed til at være inden for det pågældende interval. Som det fremgår, er der en generel overrepræsentation af ikke-medlemsvirksomheder i de laveste fem intervaller, mens der omvendt er en overrepræsentation af medlemsvirksomheder i de højeste fem intervaller. Kigger man udelukkende på den gennemsnitlige timeløn for henholdsvis medlems- og ikke-medlemsvirksomheder slår forskellen selvsagt også igennem her, hvor den gennemsnitlige timeløn i medlemsvirksomheder er på 132 kr., mens den er 120 kr. i ikke-medlemsvirksomheder. Et tilsvarende billede ser vi, som det fremgår af figur 6.5 nedenfor, når vi sammenligner virksomheder med eller uden overenskomstdækning.

Figur 6.5 Gennemsnitlig timeløn for ansatte østeuropæere, fordelt på overenskomstdækning



N: 656 brugervirksomheder, som har haft østeuropæere ansat enten fast eller tidsbegrænset

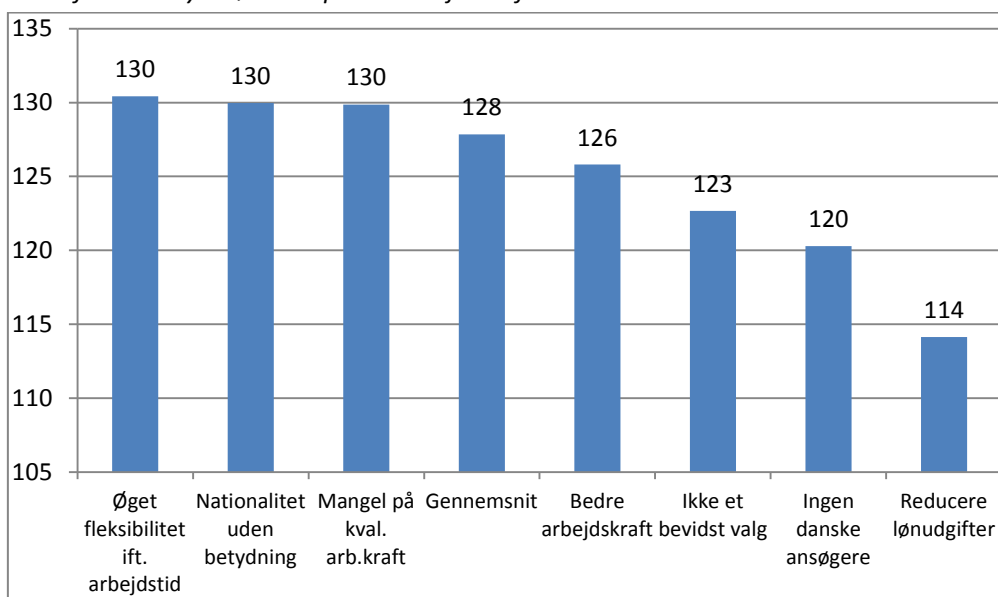
Som det fremgår af figuren, gentager billedet fra spørgsmålet om medlemskab af en arbejdsgiverorganisation sig. På tværs af brancher er den gennemsnitlige timeløn for overenskomstdækkede - og ikke-overenskomstdækkede virksomheder henholdsvis 132 kr. og 119 kr. Noget tyder dermed på, at virksomhederne, som vælger at stå uden for arbejdsgiverorganisationer og overenskomstdækning, betaler østeuropæere mindre end virksomheder, som er medlem og/eller overenskomstdækket. Med sammenhængen mellem branchetilhør og medlemskab af en arbejdsgiverorganisation og overenskomstdækning in mente, er det dog relevant at undersøge, hvorvidt forskellene i figurene ovenfor blot er udtryk for de generelle forskelle på lønniveauet i de enkelte brancher, eller om der er tale om reelle forskelle, som skyldes overenskomstdækning. Her viser det sig, at der er en sammenhæng mellem overenskomstdækning og lønni-

veauet inden for landbrug og rengøring. Når det ikke er muligt statistisk at finde en tilsvarende sammenhæng inden for bygge og anlæg, udvalgte dele af industrien samt hotel og restauration skyldes det for de to første branchers vedkommende primært, at meget få virksomheder ikke er overenskomstdækket. Tendensen er dog den samme som inden for landbrug og rengøring, nemlig at virksomheder, som er dækket af en kollektiv overenskomst, angiver et højere lønniveau end virksomheder, som ikke er dækket. Det samme gør sig gældende for medlems- og ikke-medlemsvirksomheder.

Løn og virksomhedernes motiver for at benytte østeuropæere

Som vi så i kapitel 4, angav kun 7 % af brugervirksomhederne reduktion af lønomkostninger som det vigtigste motiv for at bruge østeuropæisk arbejdskraft. I stedet blev manglen på kvalificeret dansk arbejdskraft fremhævet af mere end 40 % af alle virksomhederne. Som nævnt i kapitel 4 var det påfaldende, at halvdelen af brugervirksomhederne inden for landbrug og 41 % af brugervirksomhederne inden for rengøring nævnte manglen på kvalificeret arbejdskraft som det vigtigste motiv i betragtning af, at begge brancher er kendetegnet ved relativt lave formelle kompetencekrav. Man kunne derfor have en antagelse om, at eksempelvis lønreduktion kunne spille en rolle.

Figur 6.6 Gennemsnitlig timeløn for ansatte østeuropæere, fordelt på vigtigste motiv for at benytte østeuropæisk arbejdskraft



N: 656 brugervirksomheder, som har haft østeuropæiske arbejdstagere ansat enten fast eller tidsbegrænset

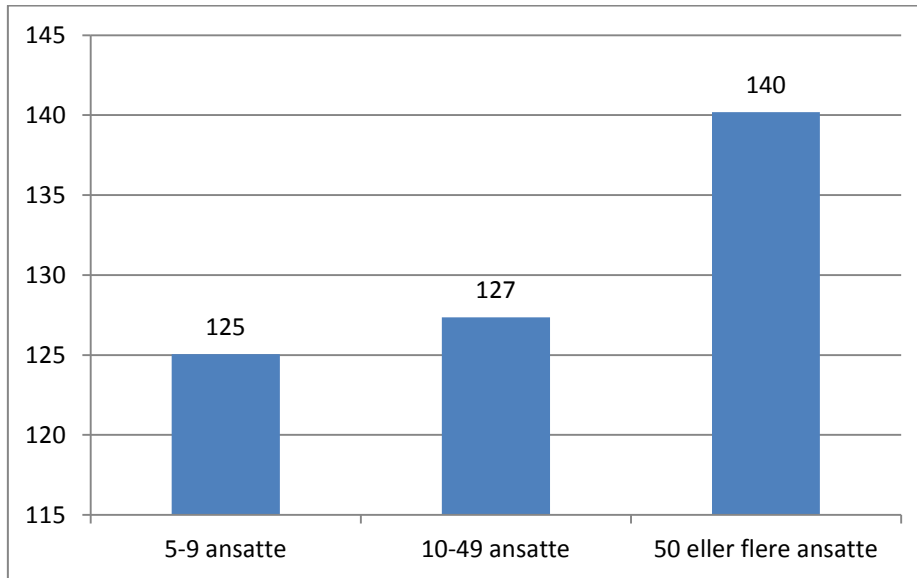
Som figur 6.6 ovenfor viser, er der dog ikke noget, der tyder på, at svaret om mangel på kvalificeret dansk arbejdskraft reelt dækker over et ønske om at reducere lønomkostningerne. Den gennemsnitlige timeløn for østeuropæere i virksomheder, som har angivet mangel på kvalificeret dansk arbejdskraft som vigtigste motiv, ligger således over det generelle gennemsnit blandt brugervirksomhederne. Det samme gør sig gældende for lønniveauet i de virksomheder, som angiver at bruge østeuropæere for at øge fleksibiliteten i forhold til placeringen af arbejdstid, samt de virksomheder, som angiver, at østeuropæerens nationalitet har været uden betydning for, at vedkommende er blevet ansat. Omvendt illustrerer figuren, at lønniveauet for østeuropæere i virksomheder, hvis vigtigste motiv for at ansætte østeuropæere har været at reducere lønudgifter, er væsentligt lavere end gennemsnittet. Det samme gør sig gældende for virksomheder, som angiver, at der ingen danske ansøgere har været til jobbene. En mulighed er, at danske arbejdstagere undlader at søge de stillinger, virksomhederne har, pga. lønniveauet, mens en anden mulighed er, at der er tale om stillinger, som danskere uafhængigt af lønniveauet ikke ønsker at tage. Gør det sidste sig gældende, er det muligt, at virksomhederne, når de ansætter østeuropæere, samtidig vælger at aflønne dem lavere end gennemsnittet for virksomhederne i undersøgelsen. En tredje mulighed er, at der er tale om en kombination af de to, således at der er tale om typer af job, som blandt danske arbejdstagere er forbundet med lav anseelse, bl.a. fordi der er tale om en løn, som er lavere end gennemsnittet, og at virksomhederne derfor ansætter østeuropæere.

Billedet er nogenlunde det samme på tværs af brancher, dog adskiller bl.a. bygge og anlæg sig en smule fra det generelle billede ved, at den gennemsnitlige timeløn i virksomhederne, som angiver reduktion af lønudgifter som vigtigste motiv, er 139 kr. og dermed det samme som den gennemsnitlige timeløn for østeuropæere i branchen.

Vender vi os kort mod sammenhængen mellem østeuropæernes gennemsnitlige timeløn og virksomhedernes størrelse, viser figur 6.7, at de største virksomheder gennemsnitligt betaler østeuropæerne en højere timeløn. Mens de mindste virksomheder i gennemsnit betaler 125 kr. i timen betaler de største virksomheder med 50 eller flere ansatte 140 kr. i timen. Forskellene skyldes dog forskelle mellem virksomhedernes størrelse inden for de enkelte brancher. Landbrug er således den eneste branche, hvor lønnen stiger i takt med virksomhedens størrelse, og her er det vigtigt at være opmærksom på, at bare tre landbrugsvirksomheder har 50 eller flere ansatte, hvorfor de enkelte indberetninger vejer forholdsmeæssigt mere end

inden for eksempelvis industrien, hvor den gennemsnitlige timeløn er beregnet på baggrund af 32 virksomheder. Det er således branchetilhør og ikke virksomhedernes størrelse som er afgørende for østeuropæernes løn.

Figur 6.7 Gennemsnitlig timeløn for ansatte østeuropæere, fordelt på virksomhedernes størrelse



Østeuropæeres og danskeres gennemsnitlige timeløn

Efter hidtil at have fokuseret udelukkende på den gennemsnitlige timeløn for østeuropæere ansat i danske virksomheder, vil vi i dette afsnit sammenligne lønniveauet for henholdsvis østeuropæiske og danske arbejdstagere. Det vil være med til at sætte østeuropæernes lønninger i perspektiv og give endnu en brik til det samlede billede af, hvilken rolle løn kan have i forhold til virksomhedernes brug af østeuropæisk arbejdskraft.

Undersøgelsen har taget udgangspunkt i brugervirksomhederne i de fem undersøgte brancher. Udgangspunktet i brancher har dog som nævnt den svaghed, at det ikke er muligt at sige noget om de konkrete arbejdsopgaver, medarbejderne inden for de enkelte brancher udfører. Det betyder, at en medarbejder i en virksomhed, som er registreret til at høre til metalindustrien, reelt kan udføre rengøringsarbejde, som henføres til i en anden branche. Beregnes den gennemsnitlige timeløn for danskere på baggrund af branche, indgår desuden alle arbejdstageres lønninger. Det betyder, at både lønninger for ledere, elever, unge og funktionærer inden for branchen indgår i beregningen, hvorved man i realiteten vil få et dårligt sammenligningsgrundlag, idet arbejdsopgaverne ikke matcher dem, østeuropæerne må forventes at have i virksomhederne. I beregningen af lønningerne for danskere i de udvalgte brancher er der derfor taget

udgangspunkt i medarbejdernes *arbejdsfunktioner* i stedet for virksomhedernes branchetilhør. Det gør det muligt at sortere medarbejdere med ledelsesfunktioner og funktionæropgaver fra og i stedet beregne gennemsnitslønninger for de resterende medarbejdere med 'almindelige' arbejdsfunktioner. For at sikre, at gennemsnitslønningerne så vidt muligt modsvarer brancheopdelingerne i undersøgelsen, er arbejdsfunktionerne dog udvalgt ud fra branchetilhør²⁹. Pga. koblingen mellem branche og arbejdsfunktion i Danmarks Statistiks register kan der dog opstå tvivl om, hvilken branche en konkret arbejdsfunktion skal relateres til. I nærværende undersøgelse ses problemstillingen i forhold til, hvilken branche arbejdsfunktioner som hotelkarl og stuepige skal relateres til. Arbejdsfunktionerne indgår som underkategorier til den overordnede kategori rengøring, men samtidig har arbejdsfunktionerne som navnene antyder tilknytning til hotelbranchen. For at illustrere problemstillingen kan man med et tænkt eksempel sige, at hvis en stuepige eller hotelkarl er ansat på et hotel og gør rent, så hører arbejdsfunktionen ind under hotelbranchen. Hvis samme stuepige eller hotelkarl er ansat i en rengøringsvirksomhed, som er hyret til at gøre rent på et hotel, så hører arbejdsfunktionen ind under rengøring. Da det ikke umiddelbart er muligt at adskille rengøring på hoteller fra rengøring af kontorer og private hjem, er arbejdsfunktionen i denne undersøgelse relateret til rengøringsbranchen og indgår som sådan kun som en del af beregningsgrundlaget for lønningerne i rengøringsbranchen. Da virksomhederne for størstedelens vedkommende angav, at østeuropæerne løser opgaver, som er lige så kompetencekrævende som de opgaver, danske medarbejdere løser (jf. kapitel 4), har vi valgt også at inkludere arbejdsfunktioner, som kræver visse formelle kompetencer – eksempelvis smørrebrødsjomfru og ernæringsassistent – i beregningerne af gennemsnitslønninger for danske arbejdstagere. Desuden har vi som tidligere nævnt ekskluderet henholdsvis elever, unge og ledere fra beregningsgrundlaget. Det gøres for, at lønniveauet for danskere ikke undervurderes ved at udelukke jobfunktioner som østeuropæere faktisk også udfører.

Ligesom vi i undersøgelsen har søgt at spørge ind til den såkaldte smalfortjeneste – jf. de indledende metodiske betragtninger til kapitlet – så tager vi i forhold til danskeres lønindtægt i tilsvarende jobkategorier ligeledes udgangspunkt i, hvad der her defineres som smalfortjeneste pr. præsteret time. Der er med andre ord tale om arbejds-

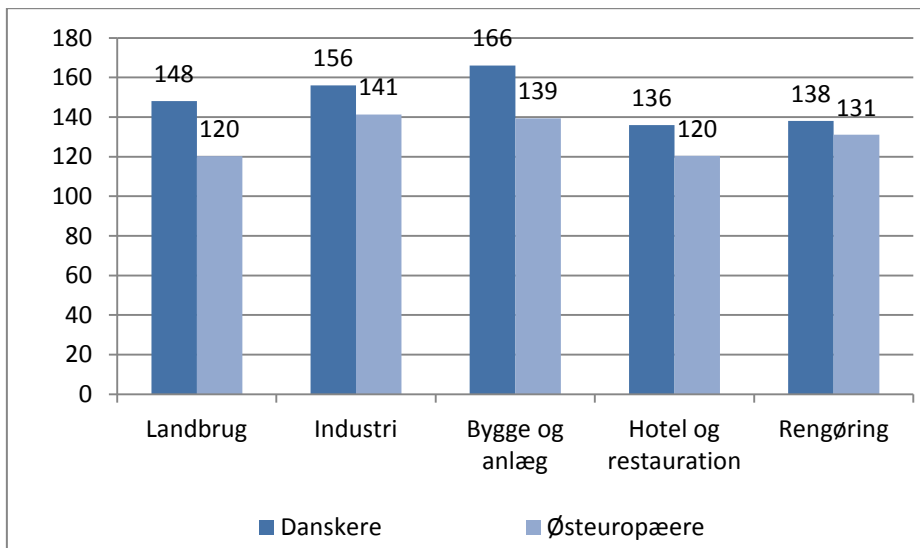
²⁹ Udvalgelsen af relevante arbejdsfunktioner tager udgangspunkt i Danmarks Statistiks DISCO-08, som beskriver fagklassifikation. For en nærmere beskrivelse af DISCO-08 se <http://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/Nomenklaturer/disco08>.

tagerens fortjeneste med fradrag af genetillæg, løn under sygdom mv., ferie og søgnehelldags-betalinger og pension. Det understreges, at når løndata fra forskellige kilder på denne måde sammenlignes, må der tages forbehold for den usikkerhed, der hermed opstår. Alt i alt betyder dette, at den efterfølgende analyse ikke skal ses som en eksakt sammenligning af danskeres og østeuropæeres lønniveauer, men mere som en sammenligning, der giver en indikation af forskelle og ligheder mellem de to grupper.

Ansatte østeuropæeres lønniveau og danskeres smalfortjeneste

Som det fremgår af figur 6.8 nedenfor, er den gennemsnitlige timeløn for østeuropæere ansat i danske virksomheder i alle fem brancher lavere end smalfortjenesten for danske arbejdstagere med arbejdsfunktioner inden for samme brancher. Der er dog variation i forhold til, hvor stor forskellen mellem de to gruppers lønninger er. Mens danske arbejdstagere inden for landbrug i gennemsnit får 19 % mere i timen end østeuropæiske arbejdstagere, er forskellen inden for rengøring 6 %. Bygge og anlæg skiller sig sammen med landbrug ud med en gennemsnitlig forskel på 16 %, mens danske arbejdstagere inden for udvalgte dele af industrien samt hotel og restauration får henholdsvis 10 % og 12 % mere end ansatte østeuropæere.

Figur 6.8 Ansatte østeuropæeres gennemsnitlige timeløn sammenlignet med smalfortjeneste for tilsvarende grupper af danskere



N: 656 brugervirksomheder, som inden for undersøgelsesperioden har haft østeuropæiske arbejdstagere ansat enten fast eller tidsbegrænset og 164.546 danske arbejdstagere ansat med udvalgte arbejdsfunktioner inden for de relevante brancher.

Det kan umiddelbart virke ulogisk, at lønforskellene er størst inden for landbrug, gartnerier mv., da kompetencekravene her må forven-

tes at være relativt lave for både danske og østeuropæiske ansatte, i hvert fald når man tager i betragtning, at arbejdsfunktioner, som forudsætter 'viden på mellemniveau', er udeladt af beregningsgrundlaget for danskernes smalfortjeneste. Når det alligevel er tilfældet, kan det måske skyldes, at en væsentlig del af virksomhederne i undersøgelsen inden for landbrug ikke er overenskomstdækket. Et forhold, som vi ovenfor så havde betydning for de ansatte østeuropæeres timelønninger (jf. figur 6.5).

At de næsthøjeste lønforskelle findes inden for bygge og anlæg ligger fint i forlængelse af en tidligere undersøgelse (Hansen & Hansen 2009), som viste, at lønforskellene mellem danskere og østeuropæere generelt var størst inden for faglærte brancher. Når lønforskellene inden for udvalgte dele af industrien ikke er større end 10 %, kan det tolkes som udtryk for, at det i mindre grad er faglært arbejde, der udføres af østeuropæere inden for f.eks. fødevareindustrien. Det er samtidig værd at huske på, at netop landbrug samt bygge og anlæg, som vi så i kapitel 4, var de brancher, hvor den største andel af virksomhederne angav, at deres vigtigste motiv for at bruge østeuropæisk arbejdskraft var at reducere lønudgifterne. Noget kunne dermed tyde på, at en del af virksomhederne i praksis også reducerer lønudgifterne på denne måde. Et andet forhold, som bestyrker denne fortolkning, er det faktum, at lønforskellene mellem østeuropæere og danskere er mindst inden for rengøring, som samtidig er den branche, hvor færrest virksomheder, bare 1 %, angiver reduktion af lønudgifter som vigtigste motiv. Tilbage står i alle tilfælde et billede af, at de ansatte østeuropæere i undersøgelsen generelt set får lavere løn end danskere med sammenlignelige arbejdsfunktioner.

Virksomhedernes vurdering af lønniveau og -regulering

I Danmark er lønnen fastsat gennem de kollektive overenskomster. Det betyder, at vi som et af få EU-lande ikke har nogen form for lovgivning, der regulerer mindstelønnen. Der er grundlæggende to måder, hvorpå man kan regulere mindstelønnen via lovgivning. For det første kan man fastsætte en national mindsteløn gældende for det samlede arbejdsmarked. Fastsættelsen af denne mindsteløn ligger i politikernes hænder. I f.eks. Storbritannien indførte New Labour i 1997 en sådan national mindsteløn på baggrund af et stigende antal lønmodtagere med meget lave indtægter. For det andet kan man via lovgivning give mulighed for, at overenskomstbestemmelser kan gøres almengyldige. Hermed dækker overenskomsten ikke blot de overenskomstdækkede virksomheder, men alle virksomheder inden for den givne branche. Norsk lovgivning indeholder denne mulighed for at gøre f.eks. bestemmelser om løn og arbejdstid

almengyldige inden for udvalgte brancher (Andersen og Hansen 2008).

Med den så at sige rene overenskomstregulering af løn er det i Danmark muligt for virksomheder, der ikke er dækket af en overenskomst, helt lovligt at betale lønninger, der ligger klart under niveauet i de relevante overenskomster. Men selv om det er lovligt, kan det stadig væk blive opfattet som unfair konkurrence blandt arbejdsgivere. Vi har på den baggrund spurgt virksomhederne, hvorvidt de vurderer, at der er behov for at indføre en mindsteløn fastsat ved lov. Svarene kan være med til at give et billede af, i hvor høj grad virksomhederne har tillid til, at den danske aftalemodel er i stand til at håndtere den udfordring, nye arbejdstagere fra arbejdsmarkeder i lavindkomstlande i Østeuropa udgør. Vi har med dette spørgsmål valgt ikke at differentiere mellem en national lovfastsat mindsteløn og lovgivning, der kan gøre lønsatser i overenskomster almengyldige. Også i forhold til vurderingen af behovet for lovregulering af mindsteløn har virksomhedernes branchetilhør betydning.

Tabel 6.2 Er der efter din mening behov for en regulering ved lov af mindstelønnen i din branche, fordelt på brancher (i procent)

	I høj eller nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
Landbrug	25	10	62	3
Udvalgte dele af industrien	29	16	55	0
Bygge og anlæg	34	16	46	5
Hotel og restauration	32	16	47	5
Rengøring	48	10	37	5
I gennemsnit	32	13	51	4

N: 829 brugervirksomheder

Indledningsvis bør det fremhæves, at over halvdelen af alle brugervirksomhederne fuldstændig afviser, at der er behov for regulering af mindstelønnen ved lov. Som det fremgår af tabel 6.2, er der dog store forskelle mellem særligt virksomhederne inden for rengøring og virksomhederne inden for landbrug. Mens næsten halvdelen af virksomhederne inden for rengøring mener, at der er behov for regulering ved lov, er det samme blot tilfældet for hver fjerde landbrugsvirksomhed. Det er i den sammenhæng værd at huske, at landbruget i kortlægningen af udbredelsen af virksomhedernes brug af østeuropæisk arbejdskraft skilte sig markant ud fra de andre brancher, idet omkring 40 % af alle virksomhederne inden for branchen benytter eller havde benyttet østeuropæisk arbejdskraft. Til sammenligning var brugerandelen inden for rengøring 23 %. Når hele 62 % af virksomhederne inden for landbrug slet ikke mener, at der er be-

hov for regulering af mindstelønnen ved lov, er det altså ikke udtryk for, at brugen af østeuropæisk arbejdskraft er et begrænset fænomen. Ser vi nærmere på, hvordan virksomhederne inden for de forskellige brancher fordeler sig i forhold til spørgsmålet om behov for regulering af mindstelønnen ved lov, afhængigt af om de er medlem af en arbejdsgiverforening eller ej, viser der sig et klart mønster inden for netop rengøring og landbrug. Mens 76 % af virksomhederne inden for landbrug, som *ikke er medlem* af en arbejdsgiverforening, slet ikke mener, at der er behov for lovregulering i forhold til mindsteløn, er det samme tilfældet for 47 % af virksomhederne, som *er medlem* af en arbejdsgiverforening. Omvendt mener 40 % af virksomhederne, som *er medlem* af en arbejdsgiverforening, at der i høj eller nogen grad er behov for lovregulering, mens det samme blot er tilfældet for 11 % af virksomhederne, som *ikke er medlem*.

Inden for rengøring ses lige det modsatte billede. Her mener 19 % af de virksomheder, som *ikke er medlem* af en arbejdsgiverforening, at der slet ikke er behov for lovregulering, mens det samme er tilfældet for hele 56 % af de virksomheder, som *er medlem*. Omvendt mener 28 % af medlemsvirksomhederne, at der i høj eller nogen grad er behov for lovregulering, mens det samme er tilfældet for hele 67 % af ikke-medlemsvirksomhederne. En tilsvarende forskel i forhold til spørgsmålet om behov for lovregulering af mindsteløn mellem overenskomstdækkede og ikke-overenskomstdækkede virksomheder ses til gengæld kun inden for landbrug. Her ses til gengæld en klar sammenhæng, hvor mere end tre gange så mange af de overenskomstdækkede virksomheder i høj eller nogen grad mener, at der er behov for lovregulering. En logisk fortolkning heraf vil være, at virksomheder, hvis de selv overholder reglerne ved at give overenskomstmæssig løn, men samtidig oplever at blive udsat for ulige konkurrence fra andre virksomheder, som ikke overholder reglerne i forhold til aflønning, i større udstrækning vil ønske lovregulering, som sikrer lige vilkår. Hvor forbindelsen til den danske aftalemodel gennem medlemskab af en arbejdsgiverorganisation inden for rengøring dermed resulterer i en afvisning af behov for lovregulering, finder vi den stik modsatte relation inden for landbrug.

Ser vi nærmere på, hvad der ligger til grund for virksomhedernes vurdering af behovet for regulering af mindsteløn ved lov, ser vi et klart mønster i forhold til virksomhedernes vurdering af en række andre forhold. Som tabel 6.3 nedenfor viser, har det eksempelvis stor betydning for virksomhedernes vurdering af behovet, hvordan de vurderer deres egen situation efter udvidelsen af EU i 2004 og 2007.

Tabel 6.3 Er der efter din mening behov for en regulering ved lov af mindstelønnen i din branche, fordelt på vurderingen af om konkurrenter bruger billigere udenlandsk arbejdskraft i Danmark, som følge af EU-udvidelsen (i procent)

	Behov for regulering af mindsteløn i branchen ved lov?			
	I høj eller nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
<i>Bruger konkurrenter billigere udenlandsk arbejdskraft i Danmark, som følge af EU-udvidelsen?</i>				
Helt/delvist enig	37	14	46	3
Hverken enig eller uenig	29	16	49	6
Helt/delvist uenig	20	9	67	3
Ved ikke	21	13	58	8
I gennemsnit	32	13	51	4

N: 829 brugervirksomheder

Der er en sammenhæng mellem virksomhedernes holdning til behovet for lovregulering af mindstelønnen og deres vurdering af, hvorvidt konkurrenterne bruger billigere arbejdskraft – jf. tabel 6.3 ovenfor. I jo mindre grad virksomhederne vurderer, at konkurrenterne bruger billigere udenlandsk arbejdskraft i Danmark som følge af EU-udvidelsen, jo mindre tilbøjelige er de til at efterspørge lovregulering af mindsteløn. Mens to ud af tre virksomheder, som enten er helt eller delvist uenige i, at konkurrenterne bruger billigere arbejdskraft som følge af EU-udvidelsen, slet ikke mener, at der er behov for regulering af mindsteløn i branchen ved lov, er det samme tilfældet for 46 % af de virksomheder, som omvendt er helt eller delvist enige i samme udsagn. Med andre ord: Selv blandt de virksomheder, der mener, at konkurrenterne bruger billigere udenlandsk arbejdskraft i Danmark, synes størstedelen ikke, at der er behov for lovregulering af mindstelønnen. Et tilsvarende billede ser vi i forhold til virksomhedernes vurdering af spørgsmålene om EU-udvidelsens andre konsekvenser. Selvom de af virksomhederne, der mener, at udvidelsen har medført flere konkurrenter fra de nye lande, flere useriøse aktører inden for deres branche eller en decideret nedgang i aktiviteten på grund af konkurrencen fra firmaer med billig østeuropæisk arbejdskraft, er mere tilbøjelige til at mene, at der er behov for lovregulering, er det stadig et mindretal af virksomhederne, som ønsker lovregulering. Fortolkningsmulighederne peger her i to retninger: På den ene side kan det ses som udtryk for, at virksomhederne over en bred kam og på trods af erkendelsen af, at den kollektive aftaleregulering presses af udenlandsk arbejdskraft, fortsat ikke ønsker parternes autonomi begrænset til fordel for lovregulering. På den anden side hører det med, at de virksomheder, der svarer her, selv kan væ-

re blandt dem, der benytter sig af billig udenlandsk arbejdskraft og af samme årsag kan være imod en lovregulering af mindsteløn. I den sammenhæng er det dog interessant at konstatere, at det ikke er muligt at finde en sammenhæng mellem, hvor meget virksomhederne angiver, at de betaler deres østeuropæere og deres holdning til behovet for regulering af mindsteløn ved lov.

I forlængelse af ovenstående sammenhæng mellem virksomhedernes vurdering af, hvorvidt konkurrenterne bruger billigere udenlandsk arbejdskraft, og vurderingen af, hvorvidt der er behov for lovregulering, er det måske ikke overraskende, at en tilsvarende sammenhæng findes i forhold til vurderingen af, hvorvidt lønningerne til østeuropæiske arbejdstagere i branchen ligger under niveauet i de kollektive overenskomster.

Tabel 6.4 Er der efter din mening behov for en regulering ved lov af mindstelønnen i din branche, fordelt på vurderingen af, hvorvidt østeuropæiske arbejdstagere inden for virksomhedens branche får lønninger, der ligger under niveauet i de kollektive overenskomster (i procent)

	Behov for regulering af mindsteløn i branchen ved lov?			
	I høj eller nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
<i>Får østeuropæere inden for jeres branche lønninger der ligger under niveauet i de kollektive overenskomster?</i>				
I høj grad	48	10	39	3
I nogen grad	40	18	39	3
I mindre grad	25	19	54	1
Slet ikke	20	10	68	2
Ved ikke	24	5	45	26
I gennemsnit	32	13	51	4

N: 829 brugervirksomheder

Som tabel 6.4 ovenfor viser, er der en klar sammenhæng mellem vurderingen af lønniveauet for østeuropæiske arbejdstagere i branchen og virksomhedens vurdering af behovet for en lovregulering af mindstelønnen. Mens næsten halvdelen af de virksomheder, som vurderer, at østeuropæerne i deres branche får lønninger under overenskomstens niveau, mener, at der er behov for lovregulering, er det samme blot tilfældet for hver femte af de virksomheder, som slet ikke vurderer, at østeuropæerne får lønninger under overenskomstens niveau. Der er således en klar tendens til, at de brugervirksomheder, som mener, at virksomheder i deres branche betaler østeuropæerne lønninger under overenskomstens niveau, er mere tilbøjelige til at ønske lovregulering. Det er nærliggende at tage det som udtryk for, at disse virksomheder mener, at der er tale om ulige

konkurrence og derfor ønsker, at lovgiverne skal sikre lige konkurrence ved at regulere rammerne for lønnen. Det er i den sammenhæng værd at bemærke, at mere end halvdelen (55 %) af virksomhederne inden for landbrug, som mener, at østeuropæerne inden for deres branche får lønninger under overenskomstens niveau, samtidig ikke mener, at der er behov for lovregulering. Det kan umiddelbart ses som en principiel afvisning af lovregulering af løn og dermed som et udtryk for en branche, hvor man ønsker, at staten skal blande sig udenom rammerne for lønfastsættelse, selv hvis man mener, at man bliver udsat for ulige konkurrencevilkår. Mere konkret har der ved tidligere overenskomstforhandlinger været fremført krav fra arbejdsgiversiden om en kraftig reduktion af mindsteløn, da vurderingen var, at det ville være nødvendigt for at kunne klare sig i den internationale konkurrence. På den måde kan udmeldingen fra virksomhederne i landbruget ses som udtryk for et erhverv, der oplever sig presset af overenskomsternes lønniveau, og som derfor finder det både legitimt og måske endda nødvendigt at presse lønniveauet ned.

Virksomhederne og østeuropæernes arbejdstid

Et andet centralt tema i forhold til østeuropæernes ansættelsesvilkår ud over løn er arbejdstid. Som det fremgik af kapitel 4, angav 16 % af virksomhederne, at det vigtigste motiv for at benytte østeuropæisk arbejdskraft var ønsket om at få øget fleksibilitet med hensyn til placering af arbejdstiden. Da vi senere i kapitel 4 rettede fokus mod virksomhedernes motiver for at tilknytte østeuropæisk arbejdskraft gennem underentreprenører, angav hele 71 % af virksomhederne større fleksibilitet i forhold til arbejdstid som motiv. Ligeledes vurderede 63 % af virksomhederne, at brugen af østeuropæisk arbejdskraft rent faktisk betød større fleksibilitet. Arbejdstid er således et centralt element i forhold til virksomhedernes brug af østeuropæisk arbejdskraft.

Som det fremgår af tabel 6.5 nedenfor, har den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for næsten halvdelen af de østeuropæiske arbejdstagere været 37 timer. Det mest almindelige er således, at østeuropæerne arbejder fuld tid. 20 % har dog haft under 37 timer, hvoraf blot 6 % har haft under 20 timer om ugen. Omvendt har 30 % af de østeuropæiske arbejdstagere haft mere end 37 timer om ugen, og 12 % har haft mere end 40 timer om ugen.

Tabel 6.5 Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid for østeuropæiske arbejdstagere (inkl. arbejdstagere tilknyttet gennem underentreprenører eller vikarbureauer - i procent)

Under 10 timer	2
10-19 timer	4
20-36 timer	14
37 timer	47
37-40	18
Mere end 40 timer	12
Nægter at svare	0
Ved ikke	3

N: 829 brugervirksomheder

Sammenligner man østeuropæernes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med den tilsvarende for danske arbejdstagere mellem 15 og 64 år, viser det sig, at østeuropæerne i højere grad end danske arbejdstagere arbejder fuld tid. Mens 47 % af østeuropæerne gennemsnitligt arbejder 37 timer om ugen, er det samme tilfældet for 40 % af danskerne (Statistikbanken).

Tabel 6.6 Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid for østeuropæiske og danske arbejdstagere (for østeuropæere inkl. arbejdstagere tilknyttet gennem underentreprenører eller vikarbureauer - i procent)

	Danskere	Østeuropæere
Under 37 timer	31	20
37 timer	40	47
Over 37 timer	29	30
Ved ikke	0	3

N: Østeuropæere: 829 brugervirksomheder, danskere: Arbejdskraftundersøgelsen

Note: Data for danskeres arbejdstid stammer fra den såkaldte Arbejdskraftundersøgelse, hvor Danmarks Statistik hvert kvartal kontakter danskere i alderen 15-74 år. Samlet set deltager 85.000 danskere årligt i undersøgelsen. Det er ikke muligt at underopdele danskerne arbejdstid på brancher.

Her er det selvfølgelig værd at bemærke, at de to grupper ikke nødvendigvis er fuldstændig sammenlignelige, idet det må forventes, at få af de østeuropæiske arbejdstagere er under 18 år. Med forbehold for, at vi ikke i vores undersøgelse kender alderen på de østeuropæiske arbejdstagere, virksomhederne har haft ansat eller tilknyttet i perioden, hvilket ligger til grund for vurderingen af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, giver opgørelser over alderen for østeuropæiske arbejdstagere med lønindkomst i Danmark et billede af, at størstedelen er over 24 år, og dermed er gruppen af de østeuropæiske

arbejdstagere sammenlignelig med gruppen af danskere. Der er dog tale om, at 23 % af de lidt over 63.000 østeuropæiske arbejdstagere med lønindkomst i Danmark i 2012 er mellem 16 og 24 år. Ser man nærmere på forskellene mellem den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for danskere og tilsvarende for de østeuropæiske arbejdstagere i undersøgelsen, fremgår det desuden, at en næsten lige så stor andel af østeuropæerne som af danskerne gennemsnitligt har arbejdet mere end 37 timer om ugen, svarende til 30 % af østeuropæerne mod 29 % af danskerne. Her er det dog værd at bemærke, at sammenholder man tallene for danskernes gennemsnitlige arbejdstid med den gennemsnitlige normale arbejdstid for danskere fremgår det, at den gennemsnitlige arbejdstid i brancherne, som er udvalgt i denne undersøgelse ligger over gennemsnittet for danskere på tværs af brancher. Det betyder i praksis, at sammenligningen af østeuropæernes gennemsnitlige arbejdstid med den gennemsnitlige arbejdstid for alle danskere efter al sandsynlighed undervurderer arbejdstiden for danskere inden for de udvalgte brancher. Helt overordnet består forskellene mellem gruppen af danske arbejdstagere og gruppen af østeuropæiske arbejdstagere således i, at en større andel af danskerne på den ene side arbejder mindre end 37 timer om ugen, mens en større andel af østeuropæerne på den anden side arbejder 37 timer. Hvis man udelukkende ser på den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, adskiller de østeuropæiske arbejdstageres arbejdstid sig således ikke væsentligt fra danskernes. Som det fremgår af de efterfølgende analyser, dækker de generelle tal på tværs af brancher dog over væsentlige forskelle afhængig af bl.a. branchetilhør og tilknytningsform.

Tabel 6.7 Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid fordelt på brancher (i procent)

	Under 37 timer	37 timer	Over 37 timer	Ved ikke
Landbrug	3	50	46	0
Udvalgte dele af industrien	4	59	34	3
Bygge og anlæg	4	55	37	4
Hotel og restauration	48	36	11	5
Rengøring	56	31	10	2
I gennemsnit	20	47	30	3

N: 829 brugervirksomheder

Som det fremgår af tabel 6.7 ovenfor, er der væsentlige forskelle i forhold til de østeuropæiske arbejdstageres gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inden for de forskellige brancher i undersøgelsen. Mens bare 3 % af virksomhederne inden for landbrug og 4 % af virksomhederne inden for udvalgte dele af industrien samt bygge og anlæg

angiver den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for de østeuropæiske arbejdstagere til under 37 timer, er det samme tilfældet for hele 56 % af virksomhederne inden for rengøring og for 48 % af virksomhederne inden for hotel og restauration. Selvom den gennemsnitlige arbejdstid i de fleste virksomheder inden for landbrug, udvalgte dele af industrien samt bygge og anlæg er 37 timer, er situationen samtidig den i hele 46 % af virksomhederne inden for landbrug og henholdsvis 37 % og 34 % af virksomhederne inden for bygge og anlæg samt udvalgte dele af industrien, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er over 37 timer. Til sammenligning er det blot tilfældet i henholdsvis 10 % af virksomhederne inden for rengøring og 11 % af virksomhederne inden for hotel og restauration. At den ugentlige arbejdstid ligger lavt i rengøring samt hotel og restauration er forventeligt, da arbejdsopgaverne her ofte koncentrerer sig på bestemte tider af døgnet. Således er hele 61 % af danskerne inden for hotel og restauration også ansat på deltid (RASOFF33). Der tegner sig dermed et billede af, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for østeuropæiske arbejdstagere på tværs af brancher ikke er væsentlig forskellig fra danskeres, men at der er store forskelle mellem de enkelte brancher. Ud over virksomhedernes branchetilhør findes der yderligere en række faktorer med betydning for de østeuropæiske arbejdstageres arbejdstid.

Som det fremgår af tabel 6.8 nedenfor, varierer den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid afhængig af, om virksomheden har benyttet den pågældende tilknytningsform. Andelen af virksomheder, som benytter eller har benyttet fast ansættelse, og som angiver at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er over 37 timer, er således 12 procentpoint lavere end for virksomheder, som udelukkende har benyttet sig af midlertidige tilknytningsformer. Omvendt forholder det sig ikke overraskende i forhold til de midlertidige tilknytningsformer. Andelen af virksomheder, hvor de østeuropæiske arbejdstagere har arbejdet over 37 timer om ugen, er således ca. 10 procentpoint højere for samtlige af de midlertidige tilknytningsformer. Noget tyder dermed på, at virksomhederne, når de tilknytter den østeuropæiske arbejdskraft midlertidigt, samtidig lader dem arbejde mere end 37 timer om ugen. Det kunne igen tyde på, at den østeuropæiske arbejdskraft benyttes til at sikre større fleksibilitet i forhold til ikke bare placering af arbejdstiden, men også i forhold til arbejdstidens længde.

Tabel 6.8 Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid fordelt på tilknytningsformer (i procent)

	Benyttet eller ikke-benyttet tilknytningsform	Under 37 timer	37 timer	Over 37 timer	Ved ikke
Fast ansat	Benyttet	20	52	27	1
	Ikke-benyttet	20	35	39	6
Tidsbegrænset ansat	Benyttet	18	45	36	1
	Ikke-benyttet	21	48	27	3
Vikarbureauer	Benyttet	14	47	39	0
	Ikke-benyttet	20	47	30	3
Underentreprenører	Benyttet	18	35	38	10
	Ikke-benyttet	20	50	29	1
Indlejet arbejdskraft	Benyttet	0	50	50	0
	Ikke-benyttet	20	47	30	3
Selvstændig/ Enkeltmandsvirksomhed	Benyttet	20	43	37	0
	Ikke-Benyttet	20	47	30	3

N: 829 brugervirksomheder.

NB: Tabellen illustrerer, hvor stor en andel af de virksomheder, som har benyttet den enkelte tilknytningsform, der har angivet den gennemsnitlige arbejdstid som henholdsvis under 37 timer, 37 timer eller over 37 timer. Virksomhederne har haft mulighed for at angive flere tilknytningsformer.

Omvendt fremgår det af tabellen, at de fastansatte østeuropæere endda i lidt mindre grad end danske arbejdstagere gennemsnitligt arbejder mere end 37 timer. Mens 29 % af de danske arbejdstagere, som det fremgik af tabel 6.14 ovenfor, arbejder mere end 37 timer ugentligt, er det samme tilfældet for 27 % af østeuropæerne ansat i virksomheder, som benytter fast ansættelse. Kigger man nærmere på virksomhederne inden for de enkelte brancher, viser det sig, at særligt virksomhederne inden for bygge og anlæg skiller sig ud. Mens andelen af virksomheder med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid for de østeuropæiske arbejdstagere på over 37 timer er 36 % på tværs af brancher, er den tilsvarende andel inden for bygge og anlæg 59 %, når de benytter midlertidige tilknytningsformer. Noget kunne dermed tyde på, at bygge- og anlægsvirksomhederne benytter midlertidige ansættelser, når de tilknytter østeuropæere, som skal arbejde mere end 37 timer. Det kan skyldes, at disse grupper hyres ind til afgrænsede opgaver, hvor det afgørende er løsningen af den konkrete opgave og ikke den ugentlige arbejdstid. Som vi så i kapitel 4, er der stor forskel på tværs af brancherne i forhold til virksomhedernes brug af arbejdstidsordninger, hvor medarbejderne eksempelvis får mulighed for at opspare overarbejde til friperioder i hjemlandet.

I forhold til østeuropæernes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er der en klar sammenhæng med virksomhedernes brug af arbejds-

tidsordninger. Mens 30 % af virksomhederne, hvor den gennemsnitlige arbejdstid er under 37 timer om ugen, har etableret arbejdstidsordninger med mulighed for at opspare overarbejde til friperioder, er det samme tilfældet for henholdsvis 45 % af virksomhederne, hvor den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer om ugen, og 63 % af virksomhederne, hvor den gennemsnitlige arbejdstid er over 37 timer om ugen. Arbejdstidsordningerne er særligt udbredt inden for landbrug samt bygge og anlæg, som samtidig er de to brancher, hvor der hyppigst arbejdes ud over de 37 timer om ugen – jf. tabel 6.15. Dette peger på, at der specielt i disse to brancher sker en systematisk tilrettelæggelse af arbejdstiden, således at østeuropæerne kan arbejde mange timer i bestemte perioder (f.eks. når de er i Danmark) og holde fri i andre perioder (f.eks. når de er i hjemlandet).

En anden faktor med indflydelse på østeuropæernes arbejdstid er deres tilknytning til virksomheden. Arbejdstiden er således kortere for østeuropæerne i de virksomheder, hvor de indgår som en fast bestanddel af arbejdsstyrken, mens andelen af virksomheder med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 37 timer er højere i de tilfælde, hvor østeuropæerne indgår i forbindelse med spidsbelastningsperioder eller opgaver uden for driften. Opsamlende kan det konstateres, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for østeuropæere på den ene side ikke adskiller sig væsentligt fra danske arbejdstageres. På den anden side er det samtidig tydeligt, at arbejdstiden er meget forskellig fra branche til branche. Bygge og anlæg samt landbrug tilknytter således tilsyneladende østeuropæisk arbejdskraft for på den ene side at få en fleksibilitet i forhold til placeringen af arbejdstiden, men også for på den anden side at få mulighed for at forøge omfanget af arbejdstimer i bestemte perioder. Omvendt ser det ud inden for hotel og restauration samt rengøring. Disse forskelle mellem brancherne kan dog også genfindes blandt danske arbejdstagere og skyldes den særlige karakter, arbejdsopgaverne typisk har inden for brancherne. Når man ofte hører historier om østeuropæiske arbejdstagere, der arbejder lange dage, og når virksomhederne fremhæver den arbejdstidsfleksibilitet, der ligger i dette fænomen, så kan det skyldes en vidtgående fleksibilitet i arbejdstidstilrettelæggelsen, der bl.a. medfører lange arbejdsuger i bestemte perioder, men som gennemsnitligt ikke giver udslag i en arbejdstid, der adskiller sig fra danskeres. Man kan således antage, at danskere med lange arbejdsuger har arbejdstiden fordelt mere jævnt over alle uger, mens østeuropæernes gennemsnitlige arbejdstid dækker over kraftige variationer arbejdsugerne imellem.

Opsummering af hovedpointer

I det følgende opsummerer vi hovedpointer vedrørende arbejdsgivernes oplysninger om lønforhold og deres generelle vurderinger af lønniveauer og regulering i deres branche. Dernæst opsummeres også spørgsmålene om arbejdstid.

- *Virksomheder med vikarer og udstationerede kunne/ville ikke sige noget om løn*

Det var blot 21 % af virksomhederne, der har haft østeuropæere tilknyttet via underentreprenører, og 22 % af virksomhederne, som har benyttet østeuropæiske vikarer, der gav brugbare svar om østeuropæernes gennemsnitlige timeløn. Langt de fleste angav ikke at kende til østeuropæernes løn. På den baggrund har det ikke været muligt at sige noget repræsentativt om disse gruppers lønforhold.

- *Ansatte østeuropæeres gennemsnitlige timeløn*

Den gennemsnitlige timeløn for østeuropæerne i undersøgelsen ansat i en dansk virksomhed på tværs af brancher er 128 kr. Ser man på de enkelte brancher i undersøgelsen, deler den gennemsnitlige timeløn brancherne i tre grupper. En gruppe bestående af udvalgte dele af industrien samt bygge og anlæg – de to brancher med flest faglærte, og hvor den gennemsnitlige timeløn ligger på ca. 140 kr. En 'gruppe' bestående af rengøring, hvor den tilsvarende timeløn er ca. 130 kr. Og sidst en gruppe bestående af hotel og restauration samt landbrug – to brancher med primært ufaglært arbejdskraft, hvor den gennemsnitlige timeløn er på 120 kr.

- *De lavest og højest lønnede østeuropæere*

De 10 % lavest lønnede inden for landbrug får ifølge arbejdsgiverne gennemsnitligt 85 kr. i timen, mens den tilsvarende gruppe inden for hotel og restauration får 105 kr. De 10 % højest lønnede inden for rengøring tjener i gennemsnit 148 kr. i timen, mens de tilsvarende grupper inden for udvalgte dele af industrien samt bygge og anlæg tjener henholdsvis 172 kr. og 170 kr. pr. time i gennemsnit.

- *Virksomheder, der er medlem af arbejdsgiverorganisation eller overenskomstdækket, betaler højere løn*

Den gennemsnitlige timeløn for østeuropæere i virksomheder, der er medlem af en arbejdsgiverorganisation, er 132 kr., mens den er 120 kr. i ikke-medlemsvirksomheder. Forskellen går igen i relation til overenskomstdækkede og ikke-overenskomstdækkede virksomheder, hvor den gennemsnitlige timeløn i overenskomstdækkede virk-

somheder er 132 kr., mens den er 119 kr. i ikke-overenskomstdækkede virksomheder.

- *Østeuropæere får lavere løn end danskere i tilsvarende job*

Den gennemsnitlige timeløn for østeuropæerne ansat i danske virksomheder er lavere end smalfortjenesten for danske arbejdstagere med arbejdsfunktioner inden for samme brancher. Det gælder for alle fem undersøgte brancher. Der er dog variation i forhold til, hvor stor forskellen mellem de to gruppers lønninger er. Mens danske arbejdstagere inden for landbrug samt bygge og anlæg får henholdsvis 19 % og 16 % mere i timen i gennemsnit end østeuropæiske arbejdstagere, er forskellen inden for udvalgte dele af industrien samt hotel og restauration henholdsvis 10 % og 12 % i danske arbejdstageres favør. Inden for rengøring finder vi den mindste forskel, idet danske ansatte kun tjener 6 % mere end østeuropæerne.

- *Et flertal af virksomhederne ønsker ikke nogen form for lovgivning om mindsteløn...*

På tværs af brancherne ønsker lige godt halvdelen af brugervirksomhederne ikke nogen form for lovregulering af mindstelønnen. Der er dog en tredjedel af virksomhederne, der i nogen eller høj grad ønsker en sådan lovgivning. Selv blandt virksomheder, der mener, at udvidelsen af EU har medført flere konkurrenter fra de nye lande, flere useriøse aktører inden for deres branche eller en decideret nedgang i aktiviteten på grund af konkurrencen fra firmaer med billig østeuropæisk arbejdskraft, er det et mindretal, som ønsker lovregulering.

- *Men virksomhedernes holdning til lovregulering om mindsteløn varierer på tværs af brancherne*

Den største andel af virksomheder, der slet ikke ønsker nogen lovregulering af mindsteløn, finder vi inden for landbrug (62 %). Det er tilfældet på trods af, at mere end halvdelen (55 %) af virksomhederne inden for landbrug mener, at østeuropæerne inden for deres branche får lønninger under overenskomstens niveau. Den umiddelbare konklusion må blive, at man i landbrugene ikke vurderer det som et problem, at det er tilfældet. I den modsatte ende finder vi rengøring, hvor 48 % af virksomhederne i høj eller nogen grad mener, at der er behov for regulering af mindstelønnen ved lov.

- *Arbejdstiden for østeuropæere er ikke væsentligt længere end for danskere*

Når man ofte hører historier om østeuropæiske arbejdstagere, der arbejder lange dag, og når virksomhederne i undersøgelsen fremhæver den arbejdstidsfleksibilitet, der ligger i dette fænomen, så kan det skyldes en vidtgående fleksibilitet i arbejdstidstilrettelæggelsen, der bl.a. medfører lange arbejdsuger i bestemte perioder, men som gennemsnitligt ikke giver udslag i en arbejdstid, der adskiller sig fra danskeres. Undersøgelsen peger således på, at andelen af østeuropæere, som arbejder henholdsvis mindre end 37 timer, 37 timer og over 37 timer ikke adskiller sig væsentligt fra mønstret blandt danskere. Til gengæld organiseres deres arbejde i en del tilfælde med arbejdstidsordninger, der giver meget lange arbejdsuger efterfulgt af friuger.

- *Forholdsvis mange arbejder mere end fuld tid i landbruget*

Selvom den gennemsnitlige arbejdstid i de fleste virksomheder inden for landbrug, udvalgte dele af industrien samt bygge og anlæg er 37 timer, er situationen samtidig den i 46 % af virksomhederne inden for landbrug og henholdsvis 37 % og 34 % af virksomhederne inden for bygge og anlæg samt udvalgte dele af industrien, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er over 37 timer. Til sammenligning er det blot tilfældet i henholdsvis 10 % af virksomhederne inden for rengøring og 11 % af virksomhederne inden for hotel og restauration.

- *Omkring halvdelen af østeuropæerne inden for rengøring og hotel og restauration arbejder mindre end fuld tid*

Mens bare 10 % og 11 % af virksomhederne inden for henholdsvis rengøring og hotel og restauration arbejder mere end 37 timer om ugen, arbejder 56 % og 48 % af østeuropæerne inden for samme brancher mindre end 37 timer om ugen. Arbejdstidsfleksibiliteten blandt østeuropæere består således ikke bare af lange uger, men også af en villighed til at tage meget korte uger. At den ugentlige arbejdstid ligger lavt i rengøring samt hotel og restauration er forventeligt, da arbejdsopgaverne her ofte koncentrerer sig på bestemte tider af døgnet. Således har såvel mange danskere som udlændinge fra andre lande end Østeuropa også deltidsansættelse inden for de to brancher.

7 Virksomhedernes fremtidige brug af østeuropæisk arbejdskraft

I dette sidste kapitel, hvor vi præsenterer data fra hovedundersøgelsen, retter vi opmærksomheden mod udsagn fra virksomhederne, der fortæller om, hvad vi kan forvente vedrørende den fremtidige brug af østeuropæisk arbejdskraft. Vi har tidligere set, at op mod 80 % af virksomhederne anser østeuropæerne som del af den ordinære drift. Det grundlæggende spørgsmål er, om de også på længere sigt ser østeuropæerne som en fast bestanddel af deres arbejdsstyrke. Dette belyser vi i det følgende koblet til bl.a. virksomhedernes vurderinger af kvaliteten af østeuropæernes arbejde, samt de særlige ansættelses- og tilknytningsformer der er valgt.

Som det fremgår af tabel 7.1 nedenfor er det knap 80 % af bruger-virksomhederne, der vurderer, at østeuropæerne også i fremtiden vil udgøre en fast bestanddel af deres medarbejdergruppe. Dette bekræfter, at østeuropæerne er kommet for at blive og ikke udelukkende er en form for arbejdskraftreserve, som virksomhederne kan trække på, når der opstår et ekstraordinært stort behov for arbejdskraft. Svarene i nedenstående tabel tyder i stedet på, at østeuropæerne inden for de udvalgte brancher i undersøgelsen for alvor har fået fodfæste på det danske arbejdsmarked. Udover den store andel af virksomheder, som også i fremtiden vil benytte østeuropæisk arbejdskraft som en fast bestanddel af arbejdsstyrken, vil 69 % af virksomhederne benytte østeuropæisk arbejdskraft, når der er meget at lave, mens det blot er 2 % af virksomhederne på tværs af brancherne, der slet ikke vil benytte østeuropæisk arbejdskraft i fremtiden.

Tabel 7.1 Vil virksomhederne også i fremtiden benytte østeuropæisk arbejdskraft fordelt på brancher? (i procent)

	Fast bestanddel	Spidsbelastnings-perioder	Slet ikke
Landbrug	82	74	2
Udvalgte dele af industrien	83	77	1
Bygge og anlæg	69	64	4
Hotel og restauration	77	64	2
Rengøring	77	70	0
I gennemsnit	78	69	2

N: 829 brugervirksomheder

Bag den generelle tilkendegivelse om også i fremtiden at benytte østeuropæisk arbejdskraft gemmer sig visse brancheforskelle. En mindre andel af virksomhederne inden for bygge og anlæg end virksomhederne inden for de andre brancher i undersøgelsen vil således i fremtiden bruge østeuropæisk arbejdskraft. Inden for bygge og anlæg er det dog stadig 69 % og 64 % af brugervirksomhederne som henholdsvis vil bruge østeuropæisk arbejdskraft som en fast bestanddel af arbejdsstyrken og/eller i spidsbelastningsperioder. Mens det blot er 4 % af virksomhederne inden for bygge og anlæg, som slet ikke vil bruge østeuropæisk arbejdskraft i fremtiden. Forskellene mellem de enkelte brancher i forhold til vurderingen af fremtiden er således ikke så meget i forhold til brug/ikke-brug, men i højere grad i forhold til hvor stor en andel af virksomhederne, der vil bruge den østeuropæiske arbejdskraft som en fast bestanddel af arbejdsstyrken eller både som en fast bestanddel og i forbindelse med spidsbelastningsperioder. I det hele taget må man sige, at det at blot 2 % af alle virksomhederne i undersøgelsen, svarende til bare 16 virksomheder i alt, vurderer at de slet ikke vil benytte østeuropæisk arbejdskraft i fremtiden er et stærkt signal. Hvis man samtidig regner med, at det forhold overhovedet at benytte østeuropæisk arbejdskraft i første omgang er forbundet med visse startomkostninger, er det påfaldende, at bare 2 % af virksomhederne ikke mener, at det har været omkostningerne værd.

Ser vi nærmere på, hvilke andre faktorer, der influerer på virksomhedernes vurdering af deres fremtidige brug af østeuropæisk arbejdskraft står en række faktorer mere klart frem. Som det fremgår af tabel 7.2 nedenfor er der en klar sammenhæng mellem den måde den østeuropæiske arbejdskraft bruges i virksomheden i dag og forventningerne til den fremtidige brug.

Tabel 7.2 Vil virksomhederne også i fremtiden benytte østeuropæisk arbejdskraft som en fast bestanddel af arbejdsstyrken fordelt på hvordan arbejdskraften bruges i dag (i procent)

	Vil i fremtiden benytte østeuropæisk arbejdskraft		
	Ja	Nej	Ved ikke
Blevet en del af den ordinære drift	85	13	3
Bruges i perioder med høj belastning	57	40	3
Er anvendt til opgaver uden for driften	37	47	16
Ved ikke	31	38	31
I gennemsnit	78	19	3

N: 829 brugervirksomheder

Som vi så i kapitel 4 er den østeuropæiske arbejdskraft i 78 % af brugervirksomhederne allerede i dag en del af den ordinære drift. Når 85 % af de samme virksomheder angiver, at østeuropæerne i fremtiden vil indgå som en fast bestanddel af arbejdsstyrken, må det således ses som udtryk for et ønske om at videreføre virksomhedens eksisterende arbejdskraftstrategi. På samme måde kan den klare generelle sammenhæng mellem den måde virksomhederne i dag bruger østeuropæisk arbejdskraft på, og den måde de vil bruge den i fremtiden ses som udtryk for, at en stor andel af virksomhederne har planer om at benytte østeuropæisk arbejdskraft på samme måde i fremtiden. Når 57 % af virksomhederne, som i dag primært bruger østeuropæisk arbejdskraft i forbindelse med perioder med høj belastning angiver, at de i fremtiden forventer at benytte arbejdskraften som en fast bestanddel, kan det dog måske ses som udtryk for en bevægelse i retning af en større integration af de østeuropæiske arbejdstagere. Det kan dog heller ikke udelukkes, virksomhederne fortsat primært vil trække den østeuropæiske arbejdskraft ind i spidsbelastningsperioder, og at svaret dermed skal ses som et udtryk for, at de derudover også vil benytte østeuropæisk arbejdskraft som en fast bestanddel. Et andet billede på, at virksomhedernes nuværende brug har betydning for deres forventninger til fremtiden, kan ses ved, at sandsynligheden for, at virksomhederne i fremtiden vil benytte østeuropæisk arbejdskraft som en fast bestanddel er større, jo større andel østeuropæerne i dag udgør af virksomhedens arbejdsstyrke.

Går vi et spadestik dybere i forhold til, hvorfor virksomhederne i så udpræget grad forventer at benytte østeuropæisk arbejdskraft i fremtiden, ser vi en klar sammenhæng mellem virksomhedernes vurdering af kvaliteten af de østeuropæiske arbejdstageres arbejde og forventningen til, at østeuropæerne vil blive en fast bestanddel af arbejdsstyrken.

Tabel 7.3 Vil virksomhederne også i fremtiden benytte østeuropæisk arbejdskraft som en fast bestanddel af arbejdsstyrken, fordelt på virksomhedernes vurdering af kvaliteten af østeuropæernes arbejde (i procent)

	Ja	Nej	Ved ikke
Bedre	92	7	1
Lige så godt	76	20	4
Dårligere	50	44	6
Ved ikke	38	38	13
I gennemsnit	78	19	3

N: 829 brugervirksomheder

Det interessante i tabel 7.3 ovenfor er ikke så meget, at 92 % af de virksomheder, som vurderer, at østeuropæerne alt i alt gør arbejdet bedre end danske arbejdstagere samtidig forventer, at de i fremtiden vil benytte østeuropæere som en fast bestanddel af arbejdsstyrken. Det er som sådan logisk på et åbent europæisk arbejdsmarked, at virksomhederne benytter den bedste arbejdskraft. Til gengæld er det som udgangspunkt omvendt mindre logisk, hvorfor halvdelen af de virksomheder, der vurderer, at de gør arbejdet dårligere end danske arbejdstagere i fremtiden vil benytte østeuropæere som en fast bestanddel af deres arbejdsstyrke. Det er vigtigt her at være opmærksom på, at der, som vi så i kapitel 4, er tale om relativt få virksomheder, som vurderer, at østeuropæerne gør arbejdet dårligere. Der er dog en tendens til, at en større andel af virksomheder, hvis vigtigste motiv til at benytte østeuropæisk arbejdskraft var mangel på kvalificeret dansk arbejdskraft eller et ønske om større fleksibilitet i forhold til arbejdstid, end gennemsnitligt på trods af at de mener, at østeuropæerne gør et dårligere stykke arbejde end danske arbejdstagere, i fremtiden vil benytte dem som en fast bestanddel af arbejdsstyrken. Det kunne tyde på, at kvaliteten af arbejdet for nogle virksomheder ikke er det vigtigste, men at arbejdskraftens tilgængelighed, arbejdstidsfleksibilitet og måske også lavere løn spiller en vigtig rolle. Det er i den sammenhæng interessant, at andelen af virksomheder, som på trods af at østeuropæernes arbejde vurderes som dårligere, alligevel vil benytte dem som en fast bestanddel af arbejdsstyrken, er størst blandt virksomhederne inden for landbrug, hotel og restauration og rengøring – altså de brancher hvor kompetencekravene generelt set er lavest. Mens 50 % af virksomhederne, der vurderer østeuropæernes arbejde som dårligere end danske arbejdstageres, alligevel vil bruge dem som en fast bestanddel af arbejdsstyrken, er det hele 65 % af virksomhederne, der på trods af en tilsvarende vurdering vil benytte dem, når der er meget at lave. Det er blot med til at understrege i hvor høj grad østeuropæiske arbejdstagere er blevet en integreret del af disse virksomheders arbejdskraftstrategi.

En anden faktor som spiller ind i forhold til forventningerne til den fremtidige brug er spørgsmålet om, hvor kompetencekrævende det arbejde, som østeuropæerne hidtil har udført i virksomheden, har været. I de virksomheder, hvor østeuropæerne har udført arbejde, som er mere kompetencekrævende end det virksomhedens danske arbejdstagere har udført forventer en større andel, at virksomheden i fremtiden vil benytte østeuropæisk arbejdskraft som en fast bestanddel. Mens 97 % af de virksomheder, som vurderer at arbejdet har været mere kompetencekrævende forventer at bruge dem som en fast bestanddel i fremtiden, er det samme tilfældet for 73 % af de

virksomheder, som vurderer, at arbejdet har været mindre kompetencekrævende. Det tyder således på, at de virksomheder, som rent faktisk benytter østeuropæisk arbejdskraft til at udføre arbejdsopgaver, som de ikke kan finde kvalificerede danske arbejdstagere til, også i fremtiden vil gøre det. Mens de virksomheder, der primært benytter arbejdskraften til arbejdsopgaver med lave kompetencekrav, ikke på samme måde ser den østeuropæiske arbejdskraft som en fast bestanddel af sin arbejdsstyrke.

Endeligt har virksomhedernes hidtidige valg af tilknytningsformer betydning for sandsynligheden af deres forventninger til fremtidig brug af østeuropæisk arbejdskraft. Mens omkring 83 % af virksomhederne, der hidtil har haft den østeuropæiske arbejdskraft tilknyttet enten ved fastansættelse eller tidsbegrænset ansættelse i virksomheden forventer at benytte østeuropæerne som en fast bestanddel af arbejdsstyrken, er det samme tal for virksomheder, som har haft arbejdskraften tilknyttet via underentreprenører 64 %. Noget tyder dermed på, at virksomhedernes hidtidige tilknytningsformer har stor betydning for deres fremtidige forventninger. Det er vigtigt i denne sammenhæng at huske på, at virksomhederne både hidtil og i fremtiden har mulighed for at benytte flere tilknytningsformer samtidig eller på forskellige tidspunkter. Når andelen af virksomheder, som forventer at benytte arbejdskraften enten som en fast bestanddel eller i forbindelse med spidsbelastningsperioder er så høj er det således udtryk for, at den generelle forventning til den fremtidige brug er høj.

Tabel 7.4 Vil virksomhederne også i fremtiden benytte østeuropæisk arbejdskraft som en fast bestanddel af arbejdsstyrken, fordelt på virksomhedernes hidtidige tilknytningsformer (i procent)

	Fast bestanddel	Spidsbelastningsperioder
Fastansat	84	67
Tidsbegrænset	83	78
Vikarbureauer	77	78
Underentreprenører	64	79
Indlejet arbejdskraft	73	96
Selvstændig/enkeltmandsvirk.	87	83
I gennemsnit	78	69

N: 829 brugervirksomheder

Note: Virksomhederne har haft mulighed for at angive flere hidtidige tilknytningsformer, ligesom de har kunnet angive forventninger om at ville benytte flere tilknytningsformer i fremtiden.

Foruden de oven for nævnte faktorer, som spiller ind i forhold til virksomhedernes forventninger til deres fremtidige brug af østeuro-

pæisk arbejdskraft som en fast bestanddel, har også nedenstående faktorer betydning.

Det viser sig bl.a., at hvis virksomhederne vurderer de østeuropæiske arbejdstagere som mere arbejdsvillige er sandsynligheden større for, at de vil benytte dem som en fast bestanddel af arbejdsstyrken. Det samme gør sig gældende, hvis de vurderer, at brugen af østeuropæisk arbejdskraft giver større fleksibilitet til placering af arbejdstiden, samt hvis de vurderer, at østeuropæerne har mindre fravær end danske arbejdstagere. Den omvendte effekt har det, hvis virksomhederne vurderer, at brugen af østeuropæisk arbejdskraft indebærer sprogproblemer, eller at de østeuropæiske arbejdstagere mangler viden om arbejdsmiljø. Her bliver sandsynligheden således lavere.

Udover de oven for beskrevne sammenhænge kan det også nævnes, at der er en række faktorer, som tilsyneladende ikke har betydning for virksomhedernes forventninger til deres fremtidige brug af østeuropæisk arbejdskraft. Det er således ikke muligt at finde en sammenhæng mellem virksomhedernes vurdering af at østeuropæere giver reducerede lønomkostninger, og så hvorvidt virksomhederne vil bruge dem i fremtiden. Ligeledes er det heller ikke muligt at finde nogen sammenhæng mellem virksomhedernes angivelse af, at brugen af østeuropæisk arbejdskraft medfører problemer med danske ansatte eller fagforeninger. De problemer, virksomhederne påpeger, medfører dermed ikke lavere forventninger til den fremtidige brug.

Når det er sagt, tegner der sig altså et billede af, at en lang række forskellige faktorer påvirker, hvorvidt og hvordan virksomhederne regner med at bruge østeuropæisk arbejdskraft i fremtiden. Selv om de fleste brugervirksomheder generelt er positive i forhold til at bruge østeuropæisk arbejdskraft i fremtiden, så har deres oprindelige motiver for at rekruttere østeuropæerne, deres hidtidige praksisser med at bruge dem og deres konkrete erfaringer med dem en betydning for hvor positive de er. Det fører tilbage til spørgsmålet om virksomhedernes arbejdskraftstrategier, som udvikles løbende ud fra de erfaringer virksomhederne gør sig, og de problemstillinger de står overfor. Brugen af østeuropæisk arbejdskraft er altså ikke bare baseret på en ensidig fokus på at få den billigst mulige arbejdskraft for at skaffe lette konkurrencefordele, men på en strategisk afvejning af en lang række sammensatte motiver.

Opsummering af hovedpointer

I det følgende skal vi kort opsummere hovedpointer vedrørende virksomhedernes forventninger til fremtidig brug af østeuropæisk arbejdskraft.

- *Østeuropæere vil også i fremtiden udgøre en fast bestanddel af virksomhedernes arbejdsstyrke*

Knap 80 % af brugervirksomhederne vurderer, at østeuropæerne også i fremtiden vil udgøre en fast bestanddel af deres arbejdsstyrke. Ligeledes angiver knapt 70 % af virksomhederne, at de vil benytte østeuropæisk arbejdskraft, når der er meget at lave, mens det blot er 2 % af virksomhederne på tværs af brancherne, der slet ikke vil benytte østeuropæisk arbejdskraft i fremtiden. Svarene understreger, at østeuropæeren ikke er i Danmark for at opfylde et midlertidigt behov, men er en integreret del af arbejdsstyrken i de undersøgte brancher.

- *Fremtidig brug afhænger af vurderingen af kvaliteten af arbejdet...*

Mere end 90 % af de virksomheder, som vurderer, at østeuropæerne alt i alt gør arbejdet bedre end danske arbejdstagere forventer samtidig, at de i fremtiden vil benytte østeuropæere som en fast bestanddel af arbejdsstyrken. Samtidig angiver halvdelen af de virksomheder, der vurderer, at de gør arbejdet dårligere end danske arbejdstagere, at de i fremtiden vil benytte østeuropæere som en fast bestanddel af deres arbejdsstyrke.

- *... arbejdskraftens tilgængelighed, arbejdstidsfleksibilitet og måske også lavere løn spiller dog også en rolle for fremtidig brug*

Der er en tendens til, at en større andel af virksomheder, hvis vigtigste motiv til at benytte østeuropæisk arbejdskraft var enten mangel på kvalificeret dansk arbejdskraft eller et ønske om større fleksibilitet i forhold til arbejdstid, end ellers, i fremtiden vil benytte dem som en fast bestanddel af arbejdsstyrken, selv hvis de mener, at østeuropæerne gør et dårligere stykke arbejde end danske arbejdstagere. Det kunne tyde på, at kvaliteten af arbejdet for nogle virksomheder ikke er det vigtigste, men at arbejdskraftens tilgængelighed, arbejdstidsfleksibilitet og måske også lavere løn spiller en vigtig rolle.

8 Brancherne og brugen af østeuropæisk arbejdskraft

Det har gennem denne undersøgelse vist sig, at branchetilhøret i høj grad har været det forhold, der forklarede forskelle i virksomheders valg, holdninger og vurderinger vedrørende brugen af østeuropæisk arbejdskraft. Med andre ord tyder det på, at der langt hen ad vejen er særlige brancheforhold, der forklarer, hvorfor østeuropæisk arbejdskraft fylder særligt meget i de undersøgte brancher. Hertil hører, at vi også har undersøgt andre baggrundsvariable som f.eks. virksomhedernes størrelse og deres geografiske placering. Som det er fremgået i de foregående kapitler, så er virksomhedernes størrelse i visse sammenhænge med til at forklare forskelle vedrørende brugen af østeuropæisk arbejdskraft, men kun i visse sammenhænge. Den geografiske placering har stort set ikke haft nogen betydning for de emner, vi har taget op. Hermed står tilbage, at brancherne fremstår som den væsentligste forklarende parameter.

Derfor skal vi i dette sidste kapitel kort ridse nogle af de markante forskelle mellem de undersøgte brancher op. Man kan lægge forskellige perspektiver på de branchemæssige forskelle og ligheder, der er i relation til østeuropæere i danske virksomheder. Ét omhandler i hvor høj grad virksomhederne i den pågældende branche er en del af eller integreret i, hvad vi kalder det organiserede danske arbejdsmarked. Det handler i første omgang om medlemskab af arbejdsgiverorganisation og overenskomstdækning. Vi ved fra oplysningerne fra virksomhederne, at der aflønnes højere, hvis virksomheden er medlem af en arbejdsgiverforening og/eller overenskomstdækket. Dette perspektiv er relevant i denne sammenhæng, da det giver en indikation på, om løn og arbejdsvilkår for østeuropæerne svarer til, hvad der i øvrigt kendetegner det danske arbejdsmarked.

Umiddelbart deler denne tilgang de undersøgte brancher i tre grupper. For det første landbrug og rengøring, hvor netop medlemskab af arbejdsgiverorganisation, overenskomstdækning, tilstedeværelse af tillidsrepræsentant mv. ligger forholdsvis lavt. Det er kendetegnende, at der inden for disse brancher er en forholdsvis sporadisk eller slet ingen kontakt til de faglige organisationer, hvilket også hænger sammen med en forholdsvis lav organisationsgrad på lønmodtagersiden. Det gælder blandt brugervirksomhederne, men også de to brancher mere generelt, at man kan hævde, at det organiserede danske arbejdsmarked ikke når lige så bredt ud som på de fleste øv-

rige brancher. Vedrørende jobfunktionerne i disse brancher må vi umiddelbart antage, at mange af jobfunktionerne, som østeuropæerne varetager her, har karakter af lavt kvalificeret, måske ufaglært, arbejde.

Heroverfor står for det andet bygge og anlæg samt de udvalgte dele af industrien. Her ser vi i klart højere grad medlemskab af arbejdsgiverorganisation, overenskomstdækning og tilstedeværelse af tillidsrepræsentanter. Det er på lønmodtagersiden modsvaret af en forholdsvis høj organisationsgrad, hvilket understreger tilstedeværelsen af forholdsvis stærke organisationer på både arbejdsgiver- og lønmodtagersiden. Om end jobfunktionerne for østeuropæere inden for bygge og anlæg samt i udvalgte dele af industrien kan have karakter af ufaglært arbejde, så må vi antage, at jobbene i højere grad end inden for de to ovennævnte brancher stiller visse faglige krav – måske er det egentligt faglært arbejde. Der er dog en markant forskel på konsekvenserne af østeuropæerne i bygge og anlæg sammenlignet med de udvalgte dele af industrien. Det drejer sig om, at udstationerede østeuropæere udgør langt størstedelen af østeuropæerne i bygge og anlæg. Tidligere undersøgelser peger på, at løn og arbejdsvilkår for denne gruppe ligger betragteligt lavere, end hvad der ellers kendetegner denne branche (Hansen og Andersen 2008). Det forhold, at 60 % af virksomhederne angiver, at brug af underentreprenører med udstationerede østeuropæere giver en reduktion af omkostninger, kan pege i samme retning. Sådan omtrent midt imellem disse brancher ligger hotel og restauration, hvor medlemskab af arbejdsgiverorganisation og overenskomstdækning ligger på et mellemniveau i forhold til de ovennævnte yderpunkter. Samtidig er der tale om erhverv, hvor vi må antage, at mange af østeuropæerne har lavt kvalificeret, måske ufaglært, arbejde.

Som dette umiddelbart illustrerer, så tegner der sig et ret sammensat billede, når vi betragter brancherne i forhold til, hvorvidt virksomhederne er en del af og integreret i det organiserede danske arbejdsmarked. I det følgende skal vi se nærmere på, hvad der karakteriserer brugen af østeuropæere i de forskellige brancher.

Landbrug

Der er en række karakteristika, der træder frem vedrørende de landbrug, skovbrug, gartnerier mv., hvor der arbejder østeuropæere. Umiddelbart iøjnefaldende er den forholdsvis høje brugerandel inden for denne branche samlet set, idet 40 % af virksomhederne angav, at de benyttede eller havde benyttet østeuropæere i de seneste 12 måneder. Dernæst er denne branche den eneste, hvor polakkerne ikke udgør den største enkeltgruppe, idet 43 % af brugervirksomhe-

derne har benyttet rumænsk arbejdskraft i perioden. Andelen af polakker er dog næsten lige så stor. Man kan spørge, hvorfor så mange rumænere? De relativt mange polakker og litauere, der arbejder i Danmark, kan bl.a. forklares ved den geografiske nærhed. Dette giver ikke mening i forhold til rumænere. En mulig forklaring er rumænerne forventninger til løn og vilkår forstået således, at i Rumænien ligger lønniveauet lavere end i f.eks. Polen og Litauen. De relativt lave lønninger for i hvert fald visse grupper af østeuropæere i landbruget kunne pege på denne forklaring.

I relation til, hvad man kan kalde det organiserede arbejdsmarked – eller den danske aftalemodel – tegner der sig et særligt billede inden for landbruget. Set i relation til medlemskab af arbejdsgiverorganisation og overenskomstdækning, er det omkring halvdelen af brugervirksomhederne, der hverken er medlem eller dækket af overenskomst. Det er også en forholdsvis stor andel af virksomhederne med østeuropæere (70 %), der angiver, at der ikke er nogen tilfidsrepræsentant. Kigger vi nærmere på ansættelsesformer angiver 58 % af virksomhederne inden for landbruget at have benyttet tidsbegrænsede ansættelser – det er den største andel blandt de undersøgte brancher. I forhold til løn ser vi, at de 10 % lavestlønnede inden for landbrug ifølge arbejdsgiverne får gennemsnitligt 85 kr. i timen. I de øvrige undersøgte brancher ligger de lavestlønnede 10 % ikke tilsvarende lavt. Den største andel af virksomheder, der slet ikke ønsker nogen lovregulering af mindsteløn, finder vi inden for landbrug (62 %). Det er tilfældet på trods af, at mere end halvdelen (55 %) af virksomhederne inden for landbrug mener, at østeuropæerne inden for deres branche får lønninger under overenskomstens niveau. En umiddelbar udlægning af dette må blive, at man i landbrugene ikke vurderer det som et problem, at lønningerne ligger under overenskomstens mindstebestemmelser. I forbindelse med brug af vikarer og underentreprenører har vi spurgt, om virksomheden stiller krav om overenskomstdækning. Her svarer 71 % i landbruget, at de sjældent eller aldrig stiller dette krav. Vedrørende dette spørgsmål finder vi i den modsatte ende virksomhederne inden for udvalgte dele af industrien, hvor 28 % angiver, at de sjældent eller aldrig stiller dette krav.

Samlet fremkommer der et billede af landbrug, skovbrug, gartnerier m.m. som virksomheder inden for en branche, hvor tilknytningen til det organiserede danske arbejdsmarked er løs, og hvor der således er mange arbejdsgivere, der vælger at stå uden for arbejdsgiverorganisationer, overenskomster m.m. Det skal nævnes, at et forhold, som nok spiller ind her, er, at landbruget skiller sig ud ved, at der er mange små virksomheder, idet næsten to tredjedele af alle

brugervirksomhederne inden for denne branche har mellem fem og ni ansatte. Generelt ligger medlemskab af arbejdsgiverforening, overenskomstdækning og valg af tillidsrepræsentant lavere, når det drejer sig om små virksomheder. Tendensen til at stå uden for det organiserede arbejdsmarked er dog markant i landbruget, selv hvis vi tager højde for virksomhedernes størrelse.

Det er samtidig et træk ved landbruget, at virksomhederne ligger højt i forhold til faglig oplæring, oplæring i arbejdsmiljø og sikkerhed, sprogundervisning, brug af to-sproglige arbejdsledere og arbejdstidsordninger. Der tegner sig dermed et billede af en branche, som tager en lang række tiltag i forhold til de østeuropæiske arbejdstagere, som de benytter. Det er forhold, som er et signal om, at arbejdsgiverne bevidst tilstræber en forholdsvis stærk integration af østeuropæerne i branchen. Det styrker også billedet af en branche, der i særlig grad har taget den østeuropæiske arbejdskraft til sig. Dette bekræftes også af, at det er denne branche, hvor den største andel af virksomhederne har valgt kun at øge arbejdsstyrken med østeuropæere i undersøgelsesperioden.

Rengøring

Andelen af virksomheder inden for rengøring (kanvas 2), som i undersøgelsesperioden benyttede eller havde benyttet østeuropæere lå på 23 %. Altså en klart lavere andel end i landbruget. Ser vi på medlemskab af arbejdsgiverorganisation og overenskomstdækning ligner situationen ellers, hvad vi så inden for landbruget. Det er halvdelen af brugervirksomhederne, der ikke er medlem af en arbejdsgiverorganisation, og godt 40 %, som ikke er overenskomstdækket. Vedrørende tilstedeværelsen af en tillidsrepræsentant er det omkring halvdelen af virksomhederne, der ikke har en sådan. Det spiller givetvis ind her, at der er mange små virksomheder i branchen samtidig med, at vi også kan se, at den østeuropæiske arbejdskraft i en tredjedel af de mindste virksomheder inden for rengøringsbranchen har udgjort mere end 50 % af virksomhedens samlede arbejdsstyrke. Med andre ord fylder østeuropæerne ganske meget i de mindste virksomheder. Samtidig ser vi, at østeuropæere ikke er den eneste gruppe udlændinge, som fylder i rengøring. 35 % af alle virksomhederne i undersøgelsen har således også brugt arbejdstagere fra andre østeuropæiske lande. Billedet af en branche, hvor udlændinge generelt udgør en væsentlig del af arbejdsstyrken, bekræftes yderligere af, at registertal fra Danmarks Statistik viser, at 30 % af den samlede arbejdsstyrke inden for hovedbranchen rejsebureau, rengøring og anden operationel service udgøres af udlændinge.

Umiddelbart ser vi som nævnt nogle af de samme karakteristika ved rengøringsbranchen som i landbruget vedrørende rengøringsvirksomhedernes tilknytning til det organiserede arbejdsmarked. Det er dog værd at bemærke, at rengøringsbranchen også er kendetegnet ved en række særlige karakteristika. I forhold til løn, så er det inden for rengøring, at vi af alle undersøgte brancher finder den mindste forskel mellem østeuropæeres og danskeres løn (6 %). Her er tale om forholdsvis lavt lønnet arbejde, men altså kun en beskedne forskel i løn mellem de to grupper. Det er umiddelbart påfaldende, fordi vi samtidig har en lav overenskomstdækning, som gør, at vi må sige, at det ikke er overenskomstdækningen, der er afgørende for lønnen her. Det hører dog med, at lønspredningen blandt de undersøgte brancher er klart mindst inden for rengøring. Rengøring er samtidig den af de undersøgte brancher, hvor spørgsmålet om lønomkostninger og en reduktion af disse fylder mindst i forhold til brugen af østeuropæisk arbejdskraft. Mens 7 % af virksomhederne i undersøgelsen i gennemsnit angiver reduktion af lønomkostninger som det vigtigste motiv for at bruge østeuropæisk arbejdskraft, er det blot 1 % af virksomhederne inden for rengøring.

Hotel og restauration

I hotelbranchen benytter forholdsvis mange østeuropæere (38 %), mens tallet ligger lavere i restaurationsbranchen (20 %) – jf. kanvas 2. I gennemsnit er tre fjerdedele af arbejdsgiverne inden for den samlede branche, hotel og restauration, medlem af en arbejdsgiverorganisation, og overenskomstdækningen ligger på godt 60 %. Omkring halvdelen af virksomhederne har en tillidsrepræsentant.

Den gennemsnitlige timeløn for de ansatte østeuropæere i hotel- og restaurationsbranchen ligger på 120 kr. i timen. Det er det samme som i landbruget, og det er den laveste angivne gennemsnitlige timeløn til østeuropæere blandt de adspurgte brancher. Set i forhold til danskere får østeuropæere, i de beregninger vi har kunnet udarbejde, i gennemsnit 12 % mindre i løn i hotel- og restaurationsbranchen. Set i forhold til de øvrige undersøgte brancher ligger denne forskel på et mellemniveau.

Mens vi så, at østeuropæere inden for landbrug og rengøring i mange virksomheder udgør en væsentlig del af virksomhedens samlede arbejdsstyrke, er det modsatte tilfældet inden for hotel og restauration. Her udgør østeuropæerne hos hele 42 % maksimalt 5 % af den samlede arbejdsstyrke – og i bare 3 % af virksomhederne udgør de over 50 %. De store forskelle mellem den andel, østeuropæerne udgør i henholdsvis rengøring og landbrug på den ene side og hotel og restauration på den anden kan hænge sammen med forskel-

le i omfanget af kunderelaterede aktiviteter. Mens rengøring og landbrug er kendetegnet ved en stor grad af alene-arbejde, er i hvert fald nogle dele af opgaverne inden for hotel og restauration kendetegnet ved at indebære direkte interaktion med kunder. Yderligere ved vi, at hotel og restauration ligesom rengøring og landbrug er en branche præget af store grupper af indvandrere og andre udlændinge³⁰. Med andre ord skyldes forskellen mellem brancherne ikke, at hotel og restauration i højere grad benytter andre grupper af udlændinge end østeuropæere.

Virksomhederne inden for hotel og restauration adskiller sig yderligere fra de andre brancher i undersøgelsen ved at være den branche, hvor flest virksomheder selv angiver, at de har benyttet østeuropæisk arbejdskraft, fordi de ingen danske ansøgere har haft. 10 % af virksomhederne inden for hotel og restauration har således angivet, at det vigtigste motiv for at benytte østeuropæisk arbejdskraft er, at de ingen danske ansøgere har haft. Det er i den sammenhæng værd at bemærke, at det samme motiv angives af 6 % af alle virksomhederne i undersøgelsen, men det dækker over, at henholdsvis 7 % og 6 % af virksomhederne inden for henholdsvis rengøring og landbrug angiver det som vigtigste motiv, mens det samme blot er tilfældet for 2 % af virksomhederne inden for bygge og anlæg.

Bygge og anlæg

Andelen af virksomheder, der angiver at bruge østeuropæere, er forholdsvis lav (8 %) set i lyset af den megen opmærksomhed i medierne, der har været omkring østeuropæere i byggeriet. Der er et særligt forhold ved østeuropæerne i bygge- og anlæg, som kan betyde, at omfanget af østeuropæere i branchen bliver undervurderet i undersøgelsen. Det handler om, at vi fra registerdata (jf. kapitel 2) ved, at der er mere end dobbelt så mange udstationerede som ansatte østeuropæere i branchen. Et tilsvarende mønster finder vi ikke i nogen af de andre brancher. Det kan for det første betyde, at østeuropæiske mestre eller mindre entreprenører, der arbejder for private husstande uden at være tilknyttet en dansk entreprenør, ikke er blevet en del af vores undersøgelse – de mangler et dansk CVR-nummer, for at vi havde kunnet kontakte dem. For det andet har kontaktpersonerne i nogle af de danske bygge- og anlægsvirksomheder måske ikke kendt til eller qua den store opmærksomhed omkring udstationerede måske ikke har villet oplyse om entreprisefor-

³⁰ Jf. <http://www.statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1440>

hold og udstationerede østeuropæere. Disse forhold kan have ført til, at omfanget af østeuropæere i branchen er blevet undervurderet.

Mistanken om en underregistrering af udstationerede østeuropæere skyldes også, at godt 60 % af bygge- og anlægsvirksomhederne fortæller, at de fastansætter, mens knap 30 % beretter, at de har underentreprenører med udstationerede østeuropæere. Her har vi altså det omvendte billede i forhold til registreringer af enkeltpersoner, hvor der er dobbelt så mange udstationerede som ansatte østeuropæere i branchen (jf. kapitel 2). Det er dog vigtigt her at holde fast i, at det er andelen af virksomheder, der anvender den ene eller anden ansættelse eller tilknytningsform, som vi registrerer i vores undersøgelse. Det betyder også, at en mulig forklaring på den lave forekomst af virksomheder, som benytter underentreprenører kan være, at mange små eller mindre bygge- og anlægsvirksomheder har fastansat østeuropæere – ofte nogle få (f.eks. 2-4 personer) – mens relativt få store bygge- og anlægsvirksomheder har haft mange udstationerede arbejdstagere i undersøgelsesperioden. Det stemmer overens med, at undersøgelsen peger på, at det primært er større virksomheder, som benytter underentreprenører.

Ser vi nærmere på bygge og anlæg som en del af det organiserede arbejdsmarked, adskiller branchen sig fra de tre ovenstående brancher. Her angiver op mod 90 % af virksomhederne at være medlem af en arbejdsgiverorganisation, og en tilsvarende andel fortæller, at de er overenskomstdækket. Yderligere er det blot 34 % af virksomhederne, der angiver, at de ikke har nogen tillidsrepræsentant. Her er med andre ord tale om en branche, der i disse grundlæggende spørgsmål er vel forankret i det danske forhandlings- og aftalesystem.

Ser vi på lønforholdene for østeuropæerne i branchen, må vi for det første konstatere, at når vi spurgte ind til løn, var det blot 21 % af de virksomheder, der havde haft østeuropæere tilknyttet via underentreprenører, der gav brugbare svar om udstationerede østeuropæeres gennemsnitlige timeløn. Langt de fleste angav ikke at kende til østeuropæernes løn. På den baggrund har det ikke været muligt at sige noget repræsentativt om disse gruppers lønforhold. Med andre ord må vi på baggrund af registreringen af enkeltpersoner (jf. kapitel 2) antage, at det er den største gruppe af østeuropæere i bygge og anlæg, hvis løn vi ikke er i stand til at sige noget om.

Vi ved fra tidligere undersøgelser (Hansen og Andersen 2007, Hansen og Hansen 2008), at de udstationerede østeuropæere i byggeriet er en gruppe, der ofte har lavere lønninger og dårligere arbejdsvilkår, end hvad vi ellers finder i denne branche. Der er også indikationer på en sådan tendens i denne undersøgelse. Mens f.eks.

5 % af de virksomheder, der tilknytter østeuropæere gennem fast ansættelse, angiver, at de bruger østeuropæisk arbejdskraft for at reducere lønomkostningerne, er det samme tilfældet for 14 % af virksomhederne, der udelukkende benytter forskellige former for midlertidig tilknytning. Inden for bygge og anlæg er andelen af virksomheder, der udelukkende benytter midlertidige former for tilknytning, og som angiver reduktion af lønomkostninger som det vigtigste motiv, oppe på 19 %, altså svarende til en femtedel af brugervirksomhederne i branchen. Vi har også spurgt bygge- og anlægsvirksomhederne, om de stiller krav om overenskomst over for udstationerede og vikarbureauer. Blandt arbejdsgiverne i sektoren beretter 61 %, at de altid eller tit stiller krav om overenskomst, mens 29 % sjældent eller aldrig stiller dette krav. Det peger på en vis polarisering mellem arbejdsgivere i bygge og anlæg.

Kigger vi dernæst på lønnen for de fastansatte østeuropæere, hvad der i forlængelse af ovenstående må antages at være mindretallet af østeuropæere i bygge og anlæg, viser det sig, at de får en gennemsnitlig timeløn på 139 kr. pr. time. Sammenlignet med danskeres gennemsnitlige timeløn er der en forskel på 16 %, hvilket kun bliver overgået af den forskel, vi finder inden for landbruget. Denne relativt store forskel kan være udtryk for det relativt store spænd, der er i bygge og anlæg, mellem mindstebetalingssatser og den faktiske løn for bygningsarbejdere. Mere konkret kan det være udtryk for, at den typiske danske bygningsarbejder får en lokalt aftalt løn eventuelt baseret på en akkord, mens østeuropæeren typisk er ansat på en fast timeløn (jf. Hansen og Andersen 2008).

Der er data i undersøgelsen, der tydeligere end, hvad der er tilfældet i de øvrige undersøgte brancher, efterlader et indtryk af, at tilstedeværelsen af østeuropæerne skaber forskelligartede vurderinger og kontroverser, ikke bare mellem arbejdsgivere og lønmodtagere, men også internt blandt arbejdsgiverne. Et forhold her omhandler vurderinger fra henholdsvis virksomheder, der benytter østeuropæere, og virksomheder, der ikke benytter denne arbejdskraft. F.eks. angav 41 % af ikke-brugervirksomhederne inden for bygge og anlæg, at de ikke har benyttet østeuropæisk arbejdskraft, fordi de forventede, at det ville kunne udløse en negativ reaktion fra deres danske ansatte. Yderligere angav hele 44 % af ikke-brugervirksomhederne inden for branchen, at de havde hørt dårlige ting om arbejdstagere fra Østeuropa. Det efterlader et indtryk af en branche, hvor der blandt arbejdsgiverne er en vis polarisering i vurderingen og dernæst brugen af den østeuropæiske arbejdskraft. Reaktionerne kan meget vel også bunde i en højere grad af faglig aktivitet inden for

branchen vedrørende østeuropæere og mediernes mange historier om brud på overenskomster mv.

Udvalgte dele af industrien

Andelen af virksomheder, der bruger østeuropæisk arbejdskraft inden for de udvalgte dele af industrien (jern- og metalindustri og fødevarerindustri), ligger på 27 % – altså et mellemniveau set i relation til de øvrige undersøgte brancher. Næsten 90 % af virksomhederne angiver her både at være medlem af en arbejdsgiverorganisation, og at virksomheden er overenskomstdækket. Det er også inden for denne delbranche, at den største andel af virksomheder (68 %) fortæller, at de altid eller tit vil stille krav om overenskomstdækning, hvis udstationerede eller vikarer tilknyttes virksomheden. Det er tilfældet i denne delbranche, at den mindste andel (19 %) angiver, at der ikke er nogen tillidsrepræsentant. Umiddelbart vidner disse tal om en delbranche, der blandt de undersøgte brancher viser den stærkeste integration i det organiserede arbejdsmarked, dvs. i organisations- og aftalesystemet. Her spiller det givetvis ind, at modsat flere af de ovennævnte brancher er disse dele af industrien præget af forholdsvis store virksomheder; 36 % af brugervirksomhederne her har 50 eller flere ansatte. Alene af den grund kan vi forvente en større udbredelse af overenskomster, tillidsrepræsentanter mv.

I forhold til løn er det inden for de udvalgte dele af industrien, at vi finder den højeste gennemsnitlige timeløn for østeuropæere blandt de undersøgte brancher. Den gennemsnitlige timeløn ligger på 141 kr. i timen, men den ligger dog stadig 10 % under, hvad danskere ifølge vores beregninger tjener i tilsvarende job. Det er også inden for denne delbranche, vi finder den største andel af virksomheder, som bruger fastansættelse, og det er inden for denne delbranche, virksomhederne i størst udstrækning bruger officielle rekrutteringskanaler.

Opsummering af hovedpointer

I det følgende skal vi kort opsummere hovedpointer i forhold til særlige branchekarakteristika vedrørende brugen af østeuropæisk arbejdskraft.

- *Der er klare variationer mellem brancherne i forhold til, hvorvidt de er en del af det organiserede danske arbejdsmarked*

Brancherne deler sig i tre grupper: 1) landbrug og rengøring, hvor medlemskab af arbejdsgiverorganisation, overenskomstdækning mv. ligger forholdsvis lavt. 2) Modsat forholder det sig med bygge og anlæg samt de udvalgte dele af industrien. Her ser vi en klart hø-

jere grad af medlemskab af arbejdsgiverorganisation, overenskomstdækning og tilstedeværelse af tillidsrepræsentanter. 3) Sådan omtrent midt imellem de andre brancher ligger hotel og restauration i forhold til medlemskab af arbejdsgiverorganisation og overenskomstdækning.

- *Bygge og anlæg adskiller sig yderligere i forhold til tilknytningsformer*

Selvom brancherne som nævnt kan grupperes i tre grupper, hvor bygge og anlæg og udvalgte dele af industrien i forhold til relationen til det organiserede arbejdsmarked kan siges at udgøre en samlet gruppe, adskiller virksomhederne inden for bygge og anlæg sig fra resten af brancherne, hvad angår tilknytningsform. Registerdata viser således, at to tredjedele af østeuropæerne inden for bygge og anlæg er tilknyttet som udstationerede – et billede som til dels bekræftes af virksomhederne i undersøgelsen, hvor bygge og anlæg er den branche, hvor flest virksomheder benytter denne tilknytningsform.

- *Løn spiller en relativt mindre rolle inden for rengøring*

Både med hensyn til lønspredningen blandt østeuropæere ansat inden for rengøring samt forskellene mellem lønningerne for danskere og østeuropæere, skiller rengøring sig ud fra de andre brancher. Størstedelen af østeuropæerne inden for rengøring får således gennemsnitligt ca. 130 kr. i timen. Inden for rengøring finder vi samtidig den mindste forskel, idet danske ansatte kun tjener 6 % mere end østeuropæerne. Mens danske arbejdstagere inden for landbrug samt bygge og anlæg får henholdsvis 19 % og 16 % mere i timen i gennemsnit end østeuropæiske arbejdstagere, er forskellen inden for udvalgte dele af industrien samt hotel og restauration henholdsvis 10 % og 12 % i danske arbejdstageres favør. Rengøring er samtidig den af de undersøgte brancher, hvor spørgsmålet om lønomkostninger og en reduktion af disse fylder mindst i forhold til brugen af østeuropæisk arbejdskraft. Mens 7 % af virksomhederne i undersøgelsen i gennemsnit angiver reduktion af lønomkostninger som det vigtigste motiv for at bruge østeuropæisk arbejdskraft, er det blot 1 % af virksomhederne inden for rengøring.

Referencer

- AE 2011, Mangel på uddannet arbejdskraft koster samfundet over 20 mia. kr. AE. Tilgængelig online på <http://www.ae.dk/analyser>
- Andersen, R., Bråten, M., Eldring, L., Friberg, J.H. og Ødegård, A.M. (2009) Norske bedrifters bruk av østeuropæisk arbejdskraft. Fafo-rapport 2009:46.
- Andersen, S.K. og Pedersen, K. (2010) Social dumping. FAOS Forskningsnotat nr. 110, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
- Bauer, T.K. og Zimmerman, K.F. (1999) Assessment of Possible Migration Pressure and its Labour Market Impact Following EU Enlargement to Central and Eastern Europe.) IZA Research Report No. 3.
- Boeri, T. og Brückner, H. (2005) Migration, Co-ordination Failures and EU Enlargement, IZA Discussion Papers 1600, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Boyd, M. (1989) Family and personal networks in migration, International Migration Review, Special Silver Anniversary Issue, 23:3.
- Dalskov Pihl, M. og Baadsgaard, M. (2012) Hver 10. ufaglærte er arbejdsløs. AE. Analyse tilgængelig online på <http://www.ae.dk/analyser>
- Danish Technological Institute (2008), Job Mobility in the European Union: Optimising its Social and Economic Benefits, tilgængelig online på <http://www.dti.dk/25567>.
- Dølvik, J.E. og Eldring, L. (2008) Arbeidsmobilitet fra de nye EU-landene til Norden – Utviklingstrekk og konsekvenser. temaNord 2008:502, Nordisk Ministerråd.
- Favell, A. og Hansen, R. (2002) 'Markets against politics: Migration, EU Enlargement and the Idea of Europe', i Journal of Ethnic and Migration Studies, vol. 28, no. 4, ss 581-602.
- Friberg, J.H. (2013) Temporary staffing and recruitment in the Nordic countries. Nordisk Ministerråd. Forthcoming.
- Galgóczi, B., Leschke, J. and Watt, A. (2012) EU Labour Migration in Troubled Times. Ashgate.
- Hansen, J.A. og Andersen, S.K. (2008) Østeuropæisk arbejdere i bygge- og anlægsbranchen. FAOS Forskningsnotat nr. 92, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
- Hansen, N.W. og Hansen, J.A. (2009) Polonia i København. Et studie af polske arbejdsmigranteres løn-, arbejds- og levevilkår i Storkøbenhavn, LO-dokumentation, nr. 1.
- Heinz, F. F. og Ward-Warmedinger, M. (2006) Cross-Border Labour Mobility within an Enlarged EU. European Central Bank, Occasional Paper Series, no. 56.

- Jensen, C.A. (2009) Has Globalisation Changed the Phillips Curve?, Industri-Level Evidence on the Effect of Unemployment Gap on Wages, Study Paper nr. 23, Rockwool Fondens Forskningsenhed, København.
- Jensen, C.A., Malchow-Møller, N., Munch, J.R. og Skaksen, J.R. (2007) Udenlandsk arbejdskraft i landbruget. Omfang, udvikling og konsekvenser, Arbejdsnotat nr. 17, Rockwool Fondens Forskningsenhed, København.
- Juul, J.S. (2013) Stigning i østeuropæisk arbejdskraft i Danmark. AE. Analyse tilgængelig online på <http://www.ae.dk/analyser>
- Kolstrup, S. (2010) Polske stemmer. Polske indvandringsbølger 1892-2008, Frydenlund.
- Kristiansen, J. (2011) 'Arbejdsgivernes frie valg af arbejdskraft og produktionssted' i S.T. Poulsen og S. Jørgensen, Frit valg. Velfærd i Den Europæiske Union, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København.
- Pedersen, K. og Andersen, S.K. (2007) Østtalen – individuelle østarbejdere, 1. delrapport. Præsentation og vurdering af udfordringerne for det danske arbejdsmarked af arbejdskraftens fri bevægelighed i EU/EØS, FAOS Forskningsnotat nr. 86, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
- Pedersen, K. og Andersen, S.K. (2008) Det udvidede EU og den fri bevægelighed for østtjenesteydere, FAOS Forskningsnotat nr. 96, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
- Portes, A. og Bach, R. L. (1985) Latin Journey: Cuban and Mexican Immigrants in the United States. Berkeley: University of California Press.
- Sane, H.Z. (2000) Billige og villige. Fremmedarbejdere i fædrelandet ca. 1800-1970, Farums Arkiver og Museer.
- Østergaard, B. (2007) Indvanderne i Danmarks historie. Syddansk Universitetsforlag, Odense.