



# LO-DOKUMENTATION

Nr. 1 / 2009

## Polonia i København

Et studie af polske arbejdsmigranternes  
løn-, arbejds- og levevilkår i Storkøbenhavn

Jens Arnholtz Hansen & Nana Wesley Hansen  
FAOS



# L0-dokumentation

Nr. 1/2009

## **Polonia i København**

Et studie af polske arbejdsmigranternes  
løn-, arbejds- og levevilkår i Storkøbenhavn

Jens Arnholtz Hansen & Nana Wesley Hansen, FAOS  
Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier.  
Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

Maj 2009

LO-dokumentation nr. 1/2009  
Polonia i København  
Et studie af polske arbejdsmigranternes  
løn-, arbejds- og levevilkår i Storkøbenhavn  
Udgivet af Landsorganisationen i Danmark, maj 2009  
Jens Arnholtz Hansen & Nana Wesley Hansen, FAOS  
Forsidefoto: Corbis/Polfoto  
Tryk: Silkeborg Bogtryk  
Layout: LO's grafiske værksted  
LO-varenr: 2111  
ISSN: 1600-3411  
ISBN: 978-87-7735-937-8,  
ISBN-online: 978-87-7735-938-5

## Indholdsfortegnelse

Forord .....	5
Sammenfatning .....	7
1. Indledning .....	13
2. Undersøgellesdesign .....	18
2.1 Respondentdrevet udvalgsmetode .....	18
2.2 Manglende svar og systematiske skævheder .....	20
2.3 Dataindsamlingsprocessen .....	22
2.4 Repræsentativitet .....	22
3. Polakker i Storkøbenhavn – demografi og baggrund ..	24
3.1 Køn og alder .....	24
3.2 Partner, børn og familie .....	25
3.3 Hvor i Polen kommer polakkerne fra? .....	27
3.4 Uddannelsesbaggrund .....	29
4. Migration .....	31
4.1 Migrationsmotivation .....	31
4.2 Informationskanaler og netværk .....	39
4.3 Mobilitet og migrationsmønstre .....	41
4.4 Migrationsbølger .....	45
4.5 Sammenfatning: En migrationsproces .....	47

5. Opholdsgrundlag, skat og det uformelle arbejdsmarked .....	49
5.1 Opholdsgrundlag i Danmark .....	50
5.2 Formelle og uformelle arbejdsindikatorer .....	53
5.3 Arbejde og skat .....	58
5.4 Sammenfatning: Langt de fleste på det formelle arbejdsmarked, men særlige problemområder .....	60
6. Polakernes løn og arbejdsvilkår .....	62
6.1 Polakkerne som del af den danske arbejdsstyrke .....	62
6.2 Løn .....	63
6.3 Arbejdstid .....	67
6.4 Arbejds miljø og trivsel .....	69
6.5 Sammenfatning: Polakernes placering på arbejdsmarkedet .....	71
7. Et mindre attraktivt jobmarked for polakkerne? .....	74
7.1 Det kønsopdelte arbejdsmarked og polakkerne .....	75
7.2 Ansættelsestyper og løn- og arbejdsvilkår .....	78
7.3 Vold, udnyttelse og diskrimination .....	79
7.4 Forventer polakkerne noget bedre? .....	81
7.5 Sammenfatning: Segmenteringsmekanismer .....	82
8. Polakkerne og den danske model .....	84
8.1 Arbejdsmarked og mulighed for jobskifte .....	85
8.2 Overenskomstdækning og viden om det danske arbejdsmarked .....	91
8.3 Sammenfatning: Mulighed for forbedring? .....	95
9. Samfunds- og velfærdsintegration .....	97
9.1 Bolig, forbrug og fritid .....	100
9.2 Pension og velfærd .....	104
9.3 Sammenfatning: Velfærd på kort og lang sigt .....	106
Litteratur .....	108
Efterskrift .....	112

## Forord

Selv om tidligere udvidelser af de europæiske fællesskaber ikke udløste større arbejdskraftbevægelser over de åbnede landegrænser, gav udvidelsen i 2004 med de nye østlande igen anledning til bekymring for, at "polske blikkenslagere" ville komme og presse løn- og arbejdsvilkår i de gamle EU-lande.

Det førte til overgangsordninger i en række lande, hvor man både åbnede for østeuropæiske arbejdstageres adgang til de nationale arbejdsmarkeder, men samtidig søgte at sikre de nationale vilkår for deres arbejde.

Den danske Østafstale trådte i kraft den 1. maj 2004 og blev efter gradvise lempelser udfaset den 1. maj 2009. Man kan herefter vurdere dens effekter.

I modsætning til tidligere åbninger mod syd, viste åbningen mod øst sig at give anledning til, at mange valgte at rejse mod vest for at arbejde. Tilstrømningen af arbejdskraft oversteg selv de mest bekymredes forventninger.

Det kan derfor ikke undre, at det har været uoverkommeligt at sikre, at de alle kom til at arbejde på danske løn- og arbejdsvilkår. Mobiliteten udfordrede dermed både overgangsordninger og aktører på det danske arbejdsmarked.

Med gennemførelsen af denne analyse af 500 polakkers oplevelser og individuelle vilkår på og omkring deres arbejde har vi fået et mere nuanceret billede af udfordringerne og de muligheder, der er for gøre noget ved dem.

Målet er fortsat at sikre både det åbne arbejdsmarked og efterlevelse af danske overenskomstvilkår. Derfor må arbejdsmarkedets parter og myndighederne aktivt understøtte den udenlandske arbejdskraft i deres integration på arbejdsmarkedet og i civilsamfundet.

LO tog oprindelig initiativ til denne analyse og takker arbejdsgiverne for at have medvirket, Beskæftigelsesministeriet for at have støttet arbejdet økonomisk og ikke mindst FAOS for at have gennemført den omfattende forberedelse, indsamling og bearbejdning af det store datamateriale.

Må resultaterne bidrage til en positiv udvikling for alle på et fortsat velfungerende og åbent dansk arbejdsmarked – med udstrakt overenskomstdækning og samarbejde.

Harald Børsting  
LO-formand



# SAMMENFATNING

Undersøgelsen bygger på interview med 500 polakker i Storkøbenhavn, som er blevet udvalgt gennem en respondentdrevet udvalgsmetode. Udvalgsmetoden og den relativt store gruppe interviewpersoner gør, at undersøgelsens resultater er repræsentative for den samlede gruppe af polakker i Storkøbenhavn.

## Polakkerne i Storkøbenhavn

De polske arbejdstagere i Storkøbenhavn er en sammensat gruppe. Hvis man havde forestillet sig en ung enlig mand, der arbejder i bygge og anlæg som prototypen, viser undersøgelsen et langt mere sammensat billede. For det første er der langt flere kvinder, end de officielle registre viser. Hele 45 % af polakkerne i Storkøbenhavn var kvinder på undersøgelsestidspunktet. I forlængelse heraf er der mange polske par, som er kommet til Storkøbenhavn; 44 % af polakkerne i Storkøbenhavn bor sammen med deres partner i Danmark. Dertil kommer, at en del har taget deres børn med til Danmark. 15 % af polakkerne i Storkøbenhavn har taget deres børn med, og yderligere 10 % regner med at gøre

det i den nærmeste fremtid. I forhold til kvalifikationer har polakkerne i Storkøbenhavn forskellige uddannelser, og er generelt højere uddannet, end den gennemsnitlige polak. Hele 32 % har en videregående uddannelse. Der er en overrepræsentation af unge mennesker imellem polakkerne i Storkøbenhavn; 53 % af polakkerne i Storkøbenhavn er 20-29 år gamle. Geografisk set kommer de fra alle dele af Polen, dog med en overvægt fra de nordlige regioner.

## Migration til Danmark

De socioøkonomiske forskelle mellem Polen og Danmark har haft stor indflydelse på polakkernes motivation for at tage til Danmark. Den gennemsnitlige timeløn i Polen har for de interviewede ligget på, hvad der svarer til 24 kr. i timen, og kun 54 % af polakkerne har haft fuldtidsbeskæftigelse umiddelbart før, de kom til Danmark. Langt størstedelen har dog ikke oplevet armod eller haft problemer med at betale deres faste udgifter, men har ønsket at forbedre deres økonomi ved at tage arbejde i Danmark. Det er 59 % af polakkerne, der angiver dette som

den primære grund til, at de tog til Danmark, imens andre 17 % angav ønsket om at få nye oplevelser.

Sociale netværk spiller en stor rolle for polakernes migrationsproces, og for hvilke jobtyper polakkerne ender i ved ankomsten til Danmark. Kun meget få polakker er blevet kontaktet direkte af en dansk arbejdsgiver i rekrutteringsøjemed, men til gengæld har venner og familie spillet en stor rolle for deres bevægelsesmønster og ansættelse.

Polakkerne synes generelt at være en meget mobil gruppe; hele 45 % har tidligere arbejdet i et andet land end Polen eller Danmark. Der er dog variationer i denne andel fra branche til branche med bygge- og anlægsarbejderne, som de mest mobile.

Polakkerne minder mere om personer, der har bosat sig fast i Danmark, end om cirkulære migranter, der rejser frem og tilbage. Hele 72 % af polakkerne i Storkøbenhavn gav udtryk for, at de bor fast i Danmark og kun sjældent tager til Polen. Polakkernes rejsemønster synes således også at være tilpasset de danske ferier, så mange polakker forlader Danmark i feriemånederne, men ellers ikke.

Der er sket en forandring i sam-

mensætningen af polakkerne over tid; imens der umiddelbart efter udvidelsen var en overvægt af mænd og personer med arbejde, før de kom til landet, er der senere hen kommet en mere ligelig kønsfordeling blandt polakkerne, og de er i højre grad taget til Danmark uden at have et konkret job stillet i udsigt.

### Opholdsgrundlag, skat og det uformelle arbejdsmarked

I forbindelse med overgangsordningen har der været meget fokus på de østeuropæiske arbejdstageres opholdsgrundlag, og især hvorvidt de har haft arbejds- og opholdstilladelse. Det er i undersøgelsen kun 56 % af polakkerne i Storkøbenhavn, der har søgt en arbejds- og opholdstilladelse, men alligevel er det kun 7 % af polakkerne, der ikke umiddelbart har et opholdsgrundlag i Danmark. Det skyldes, at mange af de, som ikke har en arbejds- og opholdstilladelse, har et andet opholdsgrundlag, såsom permanent opholdstilladelse, er udstationeret eller er ansat i overenskomstdækket virksomhed efter maj 2008.

Specielt efter revision af Østaftalen i maj 2008 er der kommet meget fokus på, om de nye EU-borgere har et EU-registreringsbevis. Kun 6 % af polakkerne i Storkø-

benhavn angiver, at de har et EU-registreringsbevis, selv om det er obligatorisk efter 3 måneders ophold i Danmark (6 måneder, hvis man er arbejdssøgende). Selvom tallet er lavt, kan man ikke forvente, at alle polakkerne har et registreringsbevis. Nogen har opholdt sig udenfor Danmark for mindre end 3 måneder siden, og er dermed ikke pålagt at have registreringsbeviset, imens andre fortsat har en arbejds- og opholdstilladelse. Til gengæld peger den lave andel af polakker, der har et EU-registreringsbevis på potentielle problemer med den løbende overvågning af antallet af arbejdstagere fra andre EU-lande i Danmark. Denne overvågning er blandt andet baseret på EU-registreringsbeviser. Derfor kan den lave andel af polakkerne, som har et sådant bevis antyde, at den løbende overvågning kan give et skævt billede af, hvor mange EU-arbejdstagere, der rent faktisk opholder sig i Danmark. Blandt årsagerne til den lave andel af polakkerne, der har et registreringsbevis kan være manglende incitament, mangel på information og krav om personligt fremmøde for at få et registreringsbevis.

Udover det manglende EU-registreringsbevis er polakkerne ikke nødvendigvis at betragte som del

af det uformelle arbejdsmarked. Mange har en almindelig ansættelseskontrakt, betaler skat og har endda et dansk CPR-nummer. Man kan dog sige, at en gruppe på 12 % i en vis forstand opholder sig og arbejder på den uformelle del af det danske arbejdsmarked. Polakker, som ofte findes på denne del af arbejdsmarkedet er selvstændige uden registreret firma, udstationerede uden ansættelseskontrakt, samt personer der arbejder i jobs, hvor der ofte forekommer manglende skattebetaling, såsom bygge- og anlægsbranchen og rengøring i private hjem. Meget få polakker angiver, at de benytter sig af skattemæssige fradragsmuligheder. Det kan enten skyldes, at polakkerne er dårligt bekendt med skattereglerne i Danmark, eller at de faktisk ikke opfylder betingelserne for at få for eksempel fradrag for dobbelt husførelse.

### Polakkernes løn og arbejdsvilkår i Danmark

Sammenligner man polakkernes løn, arbejdstid og arbejdsmiljø med danskernes generelt, står det klart, at polakkerne har dårligere vilkår, end den gennemsnitlige dansker. Dette kan ikke forklares med forskelle i uddannelsesniveau. Det kan til gengæld forklares med de typer af jobs, polakkerne befinder sig i. Det er jobs, hvor

lønniveauet er lavt, samtidig med at arbejdstiderne og arbejdsmiljøet er relativt dårligt. Jobs, som er mindre attraktive, og hvor konkurrencen fra danske arbejdstagere sandsynligvis er mindre. Der kan dog skelnes mellem tre forskellige grupper af polakker, som arbejder inden for forskellige jobtyper.

For det første den største gruppe af polakker, som befinder sig i jobs, der også for de danske medarbejderes vedkommende, er præget af lav løn, krav om arbejdstidsfleksibilitet og manglende udvikling og brug af kvalifikationer. 14 % af polakkerne arbejder således som avisbud, 30 % arbejder inden for rengøring, 14 % har manuelt lager- og fabriksarbejde. Såkaldte 'dårlige job', hvor polakkerne ikke skiller sig væsentlig ud fra deres danske kollegaer.

For det andet er der en meget lille gruppe af polakker (15 %), som befinder sig i en meget bred kategori af 'bedre' jobs, som har det til fælles, at de kræver et vist uddannelsesniveau. Det kan være alt fra receptionister over sygeplejersker til ingeniører. Undersøgelsen peger på, at polakkerne i disse 'bedre' jobs generelt har dårligere vilkår, end deres danske kollegaer, både når det handler om løn og medbestemmelse.

For det tredje er der en gruppe af polakker (27 %), som arbejder inden for bygge- og anlægsbranchen. Her får polakkerne en markant lavere løn, end deres danske kollegaer, men har til gengæld større mulighed for at bruge deres kvalifikationer. Det er inden for byggebranchen, at polakkerne er mest tilfredse med deres arbejdsvilkår, samtidig med at det er her, der er de største lønforskelle mellem danskere og polakker.

### Et mindre attraktivt jobmarked for polakkerne

Udover jobtypen er kønsdelingen på det danske arbejdsmarked, og ikke mindst ansættelsestypen, nogle af de primære faktorer, der påvirker polakkernes løn- og ansættelsesvilkår. Undersøgelsen viser, hvordan polakkerne fordeler sig på ansættelsestyper:

- 6 % selvstændige,
- 19 % udstationerede
- 12 % vikarer
- 63 % lønmodtager i en dansk virksomhed

De selvstændige polakker har på alle parametre de bedste løn- og arbejdsvilkår, og er også mest tilfredse med deres arbejde, selv om en del af dem opholder sig på den uformelle del af det danske arbejdsmarked. Udover den relativt

lille gruppe af selvstændige, finder man de bedste løn- og arbejdsvilkår blandt polakker, der er direkte ansat i danske virksomheder. De fleste problemer finder man derimod blandt vikarer og udstationerede. Det er dog forskellige problemer, der præger de to grupper. Blandt vikarerne er hovedproblemet at få timer nok, og at få brugt deres kvalifikationer. 57 % af vikarerne synes, de har for få timer, og 91 % føler ikke, at de får brugt deres kvalifikationer. Blandt de udstationerede er problemet en relativt lav løn og for mange timer. Deres gennemsnitlige timeløn ligger på 103 kr. i timen, og 22 % af de udstationerede føler, at de arbejder for mange timer.

På tværs af ansættelsestyper peger undersøgelsen samtidig på, at en del af polakkerne har haft en række meget negative oplevelser på det danske arbejdsmarked. 38 % af polakkerne i Storkøbenhavn har således oplevet ikke at få løn for deres arbejde, 32 % er blevet truet med fyring, og 17 % er blevet truet med vold på deres arbejdsplads. Sammenligner man polakernes vurdering af deres danske og tidligere polske arbejde, er der ikke de store forskelle. Det er dog tydeligt, at de bedre kan forsørge sig selv med et dansk job, men i mindre grad får brugt deres kvalifikationer.

## Polakkerne og den danske model

Undersøgelsen viser, at polakkerne får bedre løn- og arbejdsvilkår over tid. En del af dette kan skyldes, at de skifter job. 50 % af polakkerne i Storkøbenhavn har skiftet job en eller flere gange, imens de har været i Danmark, og en del af dem får forbedret deres vilkår i den forbindelse. Til gengæld er polakkerne ikke nødvendigvis særligt godt stillet på længere sigt, når det gælder indkomst- og beskæftigelsesikkerhed: 10 % er medlem af en a-kasse, ingen af polakkerne har modtaget kontanthjælp, få får efteruddannelse sammenlignet med deres danske kollegaer, og en stor gruppe af polakkerne har næsten ingen danske netværk at trække på, når de skal finde nyt job. Mange polakker planlægger således at skifte job inden for de næste år, men de fleste forudser samtidig, at det bliver svært at finde et nyt job i Danmark.

Polakkerne har et ringe kendskab til den danske arbejdsmarkedsmodel; næsten halvdelen ved ikke, om deres arbejde er overenskomstdækket. Tæt på tre fjerdedele har aldrig haft kontakt til en dansk fagforening, og kun 11 % af polakkerne i Storkøbenhavn er medlem af en dansk fagforening. Til gengæld er polakkerne kun i ringe

grad negativt stemte over for danske fagforeninger, og hele 63 % mener, at de ville have haft færre problemer i Danmark, hvis de havde været medlem af en fagforening. Undersøgelsen viser også, at overenskomstdækning, fagforeningsmedlemskab og tilstedeværelsen af en tillidsrepræsentant er med til at sikre polakkerne bedre løn og mere normal arbejdstid, mens polakernes vurdering af deres mulighed for at bruge egne kvalifikationer, tage initiativ i arbejdet, få indflydelse på arbejdet, og om arbejdet fordeles retfærdigt, bliver signifikant mere negativ ved tilstedeværelsen af en tillidsrepræsentant. Dette kan både skyldes, at polakkerne på arbejdspladser med tillidsrepræsentanter får en større bevidsthed om problemerne, men kan også skyldes, at tillidsrepræsentanterne er mindre gode eller tilbøjelige til at kæmpe for polakernes arbejdsmiljø.

### Samfunds og velfærdsintegration

Kun 16 % af polakkerne sparer op, mens de opholder sig i Danmark, og det er således en lille gruppe, der kan betegnes som egentlig 'målsætningsmigranter'. Samtidig planlægger en fjerdedel af polakkerne at blive permanent i Danmark. Dette kan selvfølgelig ændre sig over tid, men den relativt store

gruppe, som planlægger at blive i Danmark, aktualiserer bredere integrationsmæssige aspekter af polakernes ophold i Danmark. For det første kan det konstateres, at polakernes sociale liv rækker ud over deres arbejdsplads. En del deltager i forskellige fritidsaktiviteter i Danmark, ligesom de bruger deres netværk til at finde bolig. Men mange polakkers netværk er udelukkende polske netværk, og en sådan isolation kan betyde, at en gruppe på længere sigt vil opleve et integrationsproblem i forhold til det danske civilsamfund. For det andet, er det langt fra alle de legale polakker, som får udbetalt de sociale ydelser såsom børnepenge, som de ellers er berettiget til i henhold til EU-bestemmelserne. Ønsker man fuld integration af polakkerne i det danske samfund, og lige adgang til velfærdsydelser i overensstemmelse med EU-bestemmelserne, er der både på kort og på langt sigt et behov for bedre information til de nye arbejdstagere – ikke bare om arbejdsmarkeds- og overenskomstmæssige forhold, men også om boligforhold og velfærdsrettigheder.

# 1. Indledning

Med EU-udvidelsen i 2004 opstod der ikke alene en nyt forenet Europa, men også en ny situation på de nationale arbejdsmarkeder. Åbningen af grænserne for arbejdstagere fra de nye østeuropæiske medlemslande gav arbejdstagere med socioøkonomiske vilkår, der lå meget langt fra de gamle EU-landes, adgang til at bevæge sig frit inden for EU. Tilbage ved udvidelsen i 2004 var forventningerne til antallet af østeuropæere, der ville komme til Danmark, relativt beskedne. Alligevel gav de socioøkonomiske forskelle mellem nye og gamle medlemslande anledning til bekymring for, at arbejdsmigranter fra Østeuropa ville presse danske løn- og arbejdsvilkår. På den baggrund blev et flertal i Folketinget enige om at udnytte de fælleseuropæiske muligheder for at oprette en dansk overgangsordning; Østaftalen. Denne aftale skulle på en gang åbne det danske arbejdsmarked for de østeuropæiske arbejdstagere og samtidig sikre, at de kom til at arbejde på danske løn- og arbejdsvilkår (Pedersen & Andersen 2007). Østaftalen trådte i kraft den 1. maj 2004, og er siden gradvist lempet, og endeligt blevet udfaset den 1. maj 2009.

Ud over de socioøkonomiske forskelle mellem gamle og nye medlemslande var det også nyt, at så mange personer faktisk valgte at rejse til udlandet (Dølvik & Eldring 2008; Meardi 2008). Mens den geografiske mobilitet i de gamle medlemslande har været meget beskedne (EU-kommissionen 2007), valgte østeuropæere i hundredtusindvis at bevæge sig mod vest for at arbejde. Også i Danmark oversteg tilstrømningen alle forventninger. Fra maj 2004 og frem til maj 2009 blev der, inden for rammerne af Østaftalen, udstedt omkring 44.000 arbejds- og opholdstilladelse til østeuropæiske arbejdstagere, og dertil kommer et ukendt antal selvstændige erhvervsdrivende og udstationerede arbejdstagere, som også er kommet til Danmark fra de nye medlemslande. På de første fem år efter udvidelsen er der således kommet næsten lige så mange østeuropæere til landet, som Finansministeriet (2003) skønnede ville komme i perioden frem til 2030. Det er især højkonjunktoren i den danske økonomi og manglen på arbejdskraft, der specielt fra 2006 og frem har bidraget kraftigt til at trække de

nye EU-borgere til landet. På den måde har de østeuropæiske arbejdstagere leveret et positivt bidrag til den danske vækst (Malchow-Møller et al. 2009). Efter nedgangen i konjunkturerne i 2008 peger meget på, at en del østeuropæere er taget hjem, og tilstrømningen til landet synes at være taget af. Men tal fra Danmarks Statistik viser, at 2008 alligevel var det år, hvor der kom flest østeuropæiske arbejdstagere til landet, og på trods af finanskrisen er der fortsat mange østeuropæiske arbejdstagere på det danske arbejdsmarked.

Det store antal østeuropæiske arbejdstagere, der er kommet ind på det danske arbejdsmarked, har rejst en lang række spørgsmål, som det ikke umiddelbart har været muligt at svare på. Alene vurderingen af, hvor mange østeuropæere, der er kommet til landet, har været vanskelig. De officielle registre har kun registreret de østeuropæere, der var dækket af Øst-aftalen. De, der har været her som udstationerede, selvstændige eller helt illegalt, er ikke talt med. Dertil kommer, at der har manglet et overblik over, hvad der skete med de østeuropæiske arbejdstagere, der havde været på det danske arbejdsmarked mere end et år, og som derfor ikke længere havde be-

hov for en arbejds- og opholdstilladelse.

Ud over antallet af østeuropæere, der er kommet hertil, og om de er blevet her, har spørgsmålene om, hvilken løn- og hvilke arbejdsvilkår østeuropæerne får, stået centralt lige siden udvidelsen. Mobiliteten blandt de nye østeuropæiske arbejdstagere har udfordret både myndigheder og arbejdsmarkedsorganisationerne i forhold til at sikre, at lovgivning, herunder overgangsordningens regler og dernæst overenskomsterne, overholdes. Spørgsmål såsom, om Øst-aftalen blev overholdt, om overenskomsterne og den danske model presses, og om de østeuropæiske arbejdstagere er med til at sænke lønningerne for danske arbejdstagere og også fremover vil fortsætte hermed, har stået helt centralt.

Forskellige undersøgelser har givet svar på nogle af disse spørgsmål. Tidligere rapporter har forsøgt at vurdere antallet af østeuropæere, der ville komme til Danmark efter udvidelsen, og har på den baggrund afvist, at der ville blive tale om et stort migrationspres efter udvidelsen (Vestergaard & Sørensen 2004). Nyere undersøgelser har vist, at de østeuropæiske arbejdstagere på trods af den relativt store tilstrømning har bi-



draget positivt til den danske økonomi, uden nødvendigvis at have sat de danske arbejdstageres lønninger under pres (Malchow-Møller et al. 2009). Andre undersøgelser har fokuseret på Østaf-talens konsekvenser for tilgangen af arbejdskraft fra de nye lande og har konkluderet, at overgangsordningen har fungeret efter hensigten, når man betragter almindelige lønmodtagere. Til gengæld viser undersøgelserne, at østeuropæiske virksomheder og deres udstationerede medarbejdere kun i et meget begrænset omfang kan siges at være del af det organiserede danske arbejdsmarked (Pedersen & Andersen 2007; Ibid 2008). Samme undersøgelser har også påpeget de problemer, fagbevægelsen møder i forsøg på at organisere den nye arbejdskraft, og selvstændige analyser er blevet foretaget af fagforeningernes strategier med at organisere østeuropæerne (Eldring & Hansen 2009, Hansen & Hansen 2008). Særlig fokus har der været på vilkårene i den danske bygge- og anlægssektor, hvor også virksomhedernes erfaringer med at bruge østeuropæisk arbejdskraft er blevet analyseret (Hansen & Andersen 2008). Her blev der peget på, at virksomhederne bruger deres østeuropæiske arbejdstagere på meget forskellig vis, og at de tilknyttede både som direkte ansatte,

som vikarer og som medarbejdere for udenlandske underentreprenører.

Disse undersøgelser har således fokuseret på arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationernes samt myndighedernes syn på de udfordringer, de østeuropæiske arbejdstageres tilstedeværelse har rejst, mens østeuropæernes egne oplevelser og individuelle vilkår har været helt udeladt. Den foreliggende undersøgelse er den første systematiske analyse af de østeuropæiske arbejdstageres løn-, arbejds- og levevilkår, set med deres egne øjne. Modsat alle tidligere gennemførte undersøgelser tager denne højde for, at en helt grundlæggende præmis for at studere denne gruppes vilkår er, at en del af populationen er skjult, fordi den ikke figurerer i hverken officielle eller uofficielle registre. Der er af praktiske metodiske grunde taget udgangspunkt i én enkelt gruppe af østeuropæere – nemlig polakkerne – som er langt den største gruppe af østeuropæerne på det danske arbejdsmarked. Der er i alt blevet interviewet 500 polakker, som alle er blevet stillet over 500 spørgsmål om deres liv i Danmark. Studiet har begrænset sig til Stor-københavn, og det giver en række begrænsninger med hensyn til hvilke brancher og problemstil-

linger, der er repræsenteret. For eksempel siger denne undersøgelse ikke noget om de polakker, der arbejder i landbruget. Trods denne begrænsning giver undersøgelsens metodiske grundlag mulighed for at sige noget generelt om polakkerne i Storkøbenhavns løn-, arbejds- og levevilkår. Vilkår, som sandsynligvis vil gøre sig gældende for polakker, der arbejder i andre byområder i Danmark, og som sandsynligvis også giver et om ikke fuldendt så dog solidt billede af de vilkår, som østeuropæiske arbejdstagere med andre nationaliteter møder i Danmark. Samtidig giver undersøgelsen ikke bare et bud på løn og arbejdstid, men også polakkernes branchemæssige fordeling, deres uddannelses- og erhvervsbaggrund, typen af deres ansættelsesforhold, deres øvrige arbejds- og ansættelsesvilkår samt deres vurdering af disse. Herudover giver undersøgelsen også mulighed for at vurdere, hvor mange der arbejder på den uformelle del af arbejdsmarkedet, om de betaler skat, hvordan de bor, når de er i Danmark, om de har deres familie med, hvor ofte de tager hjem til Polen, og hvor lang tid de har tænkt sig at blive i Danmark. På den baggrund rækker undersøgelsen ud over de dagsordner, der hidtil har været fokuseret på i forhold til østeuropæiske arbejdstagere i Dan-

mark. Resultaterne fra undersøgelsen har relevans ikke bare for den aktuelle situation med forholdsvis mange østeuropæiske arbejdstagere i Danmark, men analyserne vil også fremover, når eventuelt nye grupper af migranter trækkes til for at afhjælpe arbejdskraftmangel, kunne sige noget om, hvad der møder udenlandske arbejdstagere, og hvordan de reagerer.

Rapportens opbygning er som følger: I det følgende kapitel præsenteres undersøgelsens metodiske udgangspunkt og den respondent-drevne udvalgsmetode, som gør det muligt at generalisere de indsamlede data til hele gruppen af polakker i Storkøbenhavn. De efterfølgende kapitler indeholder analyser af forskellige emner: Polakkernes demografiske, geografiske og uddannelsesmæssige baggrund (kapitel 3); polakkernes motivation for at rejse til Danmark og de migrationskanaler, der har ført dem hertil (kapitel 4); polakkernes juridiske status og legaliteten af deres ophold i Danmark (kapitel 5); polakkernes løn- og arbejdsvilkår i Danmark sammenholdt med danske arbejdstageres løn- og arbejdsvilkår (kapitel 6); polakkernes oplevelser på det danske arbejdsmarked generelt og i forhold til spørgsmålet om, hvorvidt de møder særli-

ge strukturelle udfordringer (kapitel 7); polakkernes muligheder for at bevæge sig rundt på det danske arbejdsmarked og deres tilknytning til den danske models institutioner (kapitel 8); polakkernes fremtidsperspektiv og deres mere generelle levevilkår, imens de er i Danmark (kapitel 9). Rapportens konklusioner findes i sammenfatningen.

## 2. Undersøgellesdesign

Resultaterne i denne undersøgelse bygger på en spørgeskemaundersøgelse, hvor 500 polakker er blevet interviewet med brug af et stramt struktureret spørgeskema. Interviewformen er benyttet for at sikre forståelse af spørgsmål og sikre gennemførelse af spørgeskemaet. Af hensyn til udvælgelsesmetoden har det været nødvendigt at afgrænse undersøgelsen til én gruppe østeuropæere, og polakkerne er valgt, fordi de udgør den største gruppe blandt de østeuropæiske arbejdstagere på det danske arbejdsmarked. Undersøgelsen er afgrænset til Københavnsområdet, da metoden til udvælgelse af informanter bygger på sociale netværk, som vi mener blandt andet er betinget af geografisk nærhed. Spørgeskemaet indeholdt over 500 standardiserede spørgsmål og tog i gennemsnit 55 minutter at gennemføre. Interviewene blev gennemført i perioden 31. august til 24. november 2008.

### 2.1 Respondentdrevet udvalgsmetode

Da der ikke findes et samlet og validt register over de østeuropæere, der opholder sig i Danmark, har

det ikke været muligt at lave et almindeligt strikprøveudtræk. De registre, der eksisterer over arbejdstagere med arbejds- og opholdstilladelse, omfatter ikke udstationerede, illegale og sandsynligvis kun delvist dem, der arbejder som vikarer. I stedet er interviewpersonerne blevet udvalgt via en såkaldt respondentdrevet udvalgsmetode (Heckathorn 1997; Salganik & Heckathorn 2004). Metoden blev udviklet til at indsamle data om grupper, som er svære at opfange via officielle registre, eller som udgør såkaldte 'skjulte populationer', der er kendetegnet ved, at medlemskab af gruppen kan være stigmatiserende. Metoden er oprindeligt udviklet i USA til studier af blandt andet HIV-smittede (Heckathorn 2007), men er tidligere blevet anvendt på polske arbejdsmigranter i et norsk pilotstudie, som blev gennemført på forskningsinstituttet Faf0 i 2006 (Friberg & Tyldum 2007). Der er tale om en slags sneboldsmetode, hvor de første interviewpersoner bruges til at rekruttere nye interviewpersoner blandt deres polske venner og bekendte.

Ved at lade interviewpersonerne

rekruttere hinanden, undgår man de tekniske og etiske problemer, der er ved at tage kontakt til personer, der ikke selv har indvilget i at blive interviewet. I en respondentdrevet udvalgsmetode er det interviewpersonerne selv, der tager kontakt, hvis de ønsker at blive interviewet. Udover det etiske aspekt, udgør denne fremgangsmåde et centralt element i metoden, fordi den sikrer mod skævheder i udvalget af interviewpersoner. Selv om de første interviewpersoner er forsøgt udvalgt tilfældigt, kan udvalget være skævt. Udvalger man for eksempel sine interviewpersoner på et offentligt sted, hvor der er mange polakker, er der måske mere skjulte grupper, som har få sociale kontakter, som man ekskluderer fra sin undersøgelse. Ved at lade rekrutteringsprocessen køre igennem lange kæder via polakkernes netværk, vil en sådan indledende skævhed gradvis blive reduceret og udjævnet. Det vil således kun være skævheder i polakkernes måde at rekruttere hinanden på, der skaber skævhed i undersøgelsen.

Det særlige element ved metoden er, at data efterfølgende vægtes for disse skævheder i udvalget, ud fra information om netværksstørrelse og overgangssandsynligheder mellem forskellige grupper. Over-

gangssandsynligheden refererer til sandsynligheden for, at personer med visse karakteristika vil kende og rekruttere personer med et lignende eller andet sæt karakteristika. Grundtanken er, at sandsynligheden for, at en respondent bliver rekrutteret, er bestemt af både sandsynligheden for, at de kender en, der bliver rekrutteret (netværksstørrelse), og sandsynligheden for, at de vil blive rekrutteret af den, de kender (overgangssandsynlighed). Når disse to størrelser kendes, kan man udregne et populationsestimat (PPA) for en bestemt gruppe i populationen ud fra følgende formel (Salganik & Hekathorn 2004, 218);

$$PP_A = \frac{D_B \times C_{B,A}}{D_A \times C_{A,B} + D_A \times C_{B,A}}$$

hvor  $D_B$  og  $D_A$  er det gennemsnitlige antal kontakter interviewpersonerne i henholdsvis gruppe A og B har inden for den relevante population (polakker i Storkøbenhavn), og hvor  $C_{A,B}$  og  $C_{B,A}$  er overgangssandsynlighed fra henholdsvis gruppe A til B og fra gruppe B til A. På den måde kan metoden bruges til at give repræsentative estimater af de storkøbenhavnske polakkers sammensætning i forhold til alle de stillede spørgsmål. Metoden er dog endnu

kun udviklet til at lave estimater af enkelte variables fordeling. I den konkrete undersøgelse er der derfor blevet udarbejdet to forskellige kombinerede vægtvariable, der sikrer, at alle de anvendte variable har frekvenser, der svarer til de estimater, der er fundet via den ovenstående formel. Den ene variabel er blevet brugt til at analysere alle spørgsmål, der relaterer sig til polakernes arbejdsforhold i Danmark, mens den anden er brugt til at analysere alle andre spørgsmål. Anvendelsen af to forskellige vægte betyder, at tallene ikke altid er sammenlignelige på tværs af de enkelte delanalyser. Blandt de polakker, der er i beskæftigelse, udgør de udstationerede polakker f.eks. 19 %, mens de kun udgør 14 % blandt den samlede gruppe af polakker. Det kan skabe en smule forvirring, men det er vigtigt at understrege, at det er denne vægtning, der er forudsætning for at undersøgelsens resultater er repræsentative, og at det er muligt at lave analyser, der rækker ud over simple frekvensopgørelser (se Friberg & Tyldum 2007).

## 2.2 Manglende svar og systematiske skævheder

Selv om metoden således tager højde for skævheder i det oprindelige udvalg og skævheder i rekrutteringssandsynligheder, er der også

skævheder, den ikke kan gøre noget ved.

Vi har gjort brug af et dobbelt incitamentssystem i dataindsamlingen (Heckathorn 1997; Friberg & Tyldum 2007). For at fremskynde rekrutteringsprocessen og gøre det mere interessant at deltage og rekruttere, er alle interviewpersoner i denne undersøgelse således blevet betalt 200 kr. for at deltage i et interview, og yderligere 200 kr. hvis de efterfølgende kunne rekruttere to nye interviewpersoner. Udbetalingen af penge har også haft det formål at forebygge skævheder i forhold til at videnskabelige undersøgelser primært tiltrækker ressourcestærke deltagere. Via det økonomiske incitament har undersøgelsen også tiltrukket mere resourcesvage respondenter, uden at den almindelige villighed til at ønske at deltage for at videregive information om egen livssituation er blevet kompromitteret. Pengene for interviewene blev udbetalt før gennemførelsen af interviewet, og interviewpersonerne blev gjort opmærksom på, at de gerne måtte undlade at svare på spørgsmål, de ikke ønskede at besvare. De 200 kr. for at rekruttere blev først udbetalt efter, de nye interviewpersoner var blevet interviewet.

I løbet af undersøgelsen er vi alli-

gevel stødt på grupper, som ikke har ønsket at deltage, fordi de var bekymrede for hvilke konsekvenser, dette ville have for dem selv. Sådanne personer kan betragtes som frafald ligesom i almindelige undersøgelser, hvor potentielle interviewpersoner også kan undlade at deltage i en undersøgelse. Hvad der kendetegner denne gruppe mere præcist, ved vi af gode grunde ikke, men noget peger på at nogle bygge- og anlægsarbejdere har følt sig for presset af arbejdsgivere og måske også frygtet for indblanding fra fagforeningerne eller bare været for presset rent tidsmæssigt til, at de har ønsket at deltage. Inden for blandt andet bygge- og anlæg er der også en del som arbejder som udstationerede, og som det også har været vanskeligt at komme i kontakt med. De udstationerede byggearbejdere opholder sig ofte i Danmark i kortere perioder, de arbejder mange timer og bliver ofte transporteret frem og tilbage fra deres midlertidige bopæl af deres arbejdsgiver, hvilket sandsynligvis gjorde det svært for dem at finde tid og transportmulighed til at blive interviewet. Metoden har af sig selv kompenseret for dette, ved at vægte bygge- og anlægsarbejdere. Men om de grupper, der ikke har ønsket at deltage, har haft andre vilkår og erfaringer, end de bygge- og an-

lægsarbejdere, der faktisk har deltaget, vides ikke.

Også hvad angår manglende svar, er denne undersøgelse udsat for de samme problemer, som andre typer af spørgeskemaundersøgelser. Det er derfor ikke alle respondenter, der har svaret på alle spørgsmål. Det skal i den forbindelse nævnes, at 34 ud af de 500 interviewpersoner aldrig har haft et job i Danmark, og som følge heraf ikke har svaret på spørgsmål om deres løn- og arbejdsvilkår. Af den grund vil antallet af svar vedrørende disse spørgsmål aldrig komme over N=466. Et andet problem, som ligeledes gør sig gældende ved andre typer af empiriske undersøgelser, er i hvor høj grad, man kan stole på, at informanterne svarer sandt, når de for eksempel bliver spurgt om følsomme emner såsom deres skatteindbetalinger og legaliteten af deres ophold. Ved starten af hvert enkelt interview har de polsktalende interviewere gjort informanterne opmærksomme på, at de på intet tidspunkt var nødsaget til at svare på et spørgsmål, hvilket dog ikke har ledt til, at visse spørgsmål i højere grad er blevet forsøgt undgået. En række spørgsmål har også været indført for at kunne krydskontrollere svar, som er afgivet på følsomme spørgsmål, og der er ikke fundet nogen syste-

matiske skævheder. I dele af den efterfølgende analyse, for eksempel omkring legalitetsspørgsmål, har disse kontrolspørgsmål været inkluderet med henblik på netop at kvalificere analysen.

### 2.3 Dataindsamlingsprocessen

De 500 interviews blev gennemført af 13 polsktalende interviewere, hvoraf tre endvidere har fungeret som koordinators og interviewprocessen. Koordinatorerne og interviewerne har spillet en vigtig rolle i at skabe et trygt miljø for respondenterne og har ved flere lejligheder også ageret som indgange til enkelte startrespondenter – såkaldte "frø". Som sagt er målet med den respondentdrevne udvalgsmetode at lave et dataudtræk for en given population på baggrund af et socialt netværk kendetegnet ved gensidige venskabsrelationer. En håndfuld tilfældigt udvalgte "frø" udtages til de første interviews. Ud fra disse frø påbegyndes rekrutteringskæder, hvor hver person, der har ladet sig interviewe som "frø", har mulighed for at rekruttere to nye informanter fra sit eget netværk. I alt igangsattes ni "frø" i denne undersøgelse, hvoraf syv rekrutterede videre. Heraf gik to dog umiddelbart i stå efter første rekruttering. For hver gang en informant rekrutterede videre i et net-

værk, kunne en ny bølge af interviews gennemføres. Jo flere bølger, jo større (eller bredere) bliver bølgerne. Af de fem rekrutteringskæder som fortsatte, var tre langsomme kæder, der nåede at rekruttere op til henholdsvis 5., 7. og 9. bølge, hvorimod de to sidste kæder rekrutterede langt hurtigere og på samme tid nåede op på henholdsvis 14. og 16. bølge. Enkelte "frø" blev interviewet ved den katolske kirke på Amager. Langt størstedelen af interviewene er imidlertid gennemført på FAOS.

### 2.4 Repræsentativitet

Den respondentdrevne udvælgelsesmetode gør det muligt at estimere sammensætningen af den bredere population, som det netværk, der undersøges, repræsenterer. Denne undersøgelses resultater er således repræsentative for gruppen af polakker i Storkøbenhavn, som er ankommet efter 1991 og er over 18 år gammel på undersøgelsestidspunktet. Vi har antaget, at gruppen af polakker inden for en vis geografisk og tidsmæssig afgrænsning udgør et netværk. Ydermere har undersøgelsens design taget højde for, at nogle grupper inden for dette netværk vil være sværere at komme i kontakt med, end andre. I vid udstrækning er dette lykkedes, da undersøgelsens resultater bekræfter, at vi har



fået mange grupper – også svært tilgængelige grupper, så som illegale, arbejdsløse og andre ressourcetsvage grupper – med i undersøgelsen. Som nævnt har designet stødt på udfordringer især i forhold til udstationerede polakker. De optræder dog stadig i undersøgelsen, og ved hjælp af vægtningen er denne gruppe inkluderet på lige fod med de andre i undersøgelsen.

Statistisk kan man ikke generalisere til en bredere gruppe, end polakkerne i Storkøbenhavn. Alligevel mener vi, at mange af undersøgelsens resultater giver et godt billede af de løn-, arbejds- og levevilkår, som polakker i andre storbyer i Danmark formentlig har og sandsynligvis også de vilkår, som mange af de andre grupper fra de nye EU-lande oplever i Danmark.

Ved at afgrænse undersøgelsen til et byområde er de mange arbejdstagere fra de nye EU-lande, som måtte arbejde i for eksempel landbruget blevet ekskluderet, og undersøgelsen kan ikke sige noget om denne gruppes branchemæssige vilkår. Det er dog muligt, at nogen af de samme tendenser vil gøre sig gældende i landbruget i forhold til det regelværk, som arbejdstagerne fra de nye EU-lande er underlagt. Når der for eksempel er meget få polakker i Storkøben-

havn, som har et EU-registreringsbevis, gør dette sig sandsynligvis også gældende for de polakker, som arbejder i landbruget

## 3. Polakker i Storkøbenhavn – demografi og baggrund

En af de gængse måder at fremstille arbejdstagere, som er kommet til Danmark siden EU-udvidelsen fra de nye EU-lande, er som unge, ofte mandlige håndværkere, som enten er singler på eventyr, eller som er taget til Danmark for at kunne forsørge deres familie hjemme i Polen. Ofte har det også været antaget, at de er relativt dårligt uddannet, en smule forarmede, og at det er det økonomiske pres, som har fået dem til at tage til Danmark for at arbejde. Endvidere snakker man også ofte om de østeuropæiske arbejdstageres helt særlige villighed til at arbejde fleksibelt, længe og meget. Sådanne forestillinger ligger ofte mere eller mindre implicit i mediernes og myndighedernes diskussioner af de østeuropæiske arbejdstagere og her specifikt polakkerne, som er den største gruppe blandt de østeuropæiske arbejdstagere i Danmark. Disse forestillinger er dog sjældent blevet afprøvet i forhold til generaliserbare data. Den norske undersøgelse ”Polonia i Oslo” (Friberg & Tyldum 2007) er en af de meget få undersøgelser, som har udfordret disse forestillinger. For eksempel var det et overraskende

resultat fra Oslo-undersøgelsen, at der var så relativt mange kvinder blandt polakkerne. Hvor de officielle registre viste, at der kun var omkring 17 % kvinder i Norge, viste undersøgelsen, at det reelle tal nærmere var 26 % i Oslo. I de følgende kapitler vil vi se nærmere på nogle af disse forestillinger ved at beskrive, hvem polakkerne i Storkøbenhavn er. I dette kapitel redegør vi for køn, alder, familie, uddannelse, tidligere erhvervs erfaring osv. blandt polakker i Storkøbenhavn. Dette er helt grundlæggende informationer om gruppen af polakker, som danner baggrund for de senere analyser af, hvordan de polske arbejdstagere er kommet til Danmark, og hvilke leve- og arbejdsvilkår de har, mens de er her.

### 3.1 Køn og alder

I Danmark har de officielle registreringer over de polske arbejdstagere, der har fået arbejds- og opholdstilladelse, vist, at mellem en femtedel og en fjerdedel var kvinder. Dette tal står i skarp kontrast til denne undersøgelses resultater, der viser, at 45 % af polakkerne i Storkøbenhavn var

kvinder på undersøgelsestidspunktet. Forestillingen om, at det hovedsageligt er mandlige polakker, der kommer til Danmark, kan med andre ord ikke bekræftes. Den næsten ligelige fordeling mellem mænd og kvinder rejser en række spørgsmål om, hvor de polske kvinder arbejder, om de er kommet hertil sammen med deres partner, om deres tilstedeværelse er udtryk for, at de polske familier rykker til Danmark, eller blot, at polske kvinder er lige så mobile som de polske mænd. En del af disse spørgsmål vil blive taget op i efterfølgende kapitler.

Når man kigger på polakernes alder, kan vores undersøgelse bekræfte, at det i høj grad er relativt unge personer, som er taget til Danmark. Set i forhold til aldersfordelingen i både Polen og Danmark er der tale om en kraftig overrepræsentation, når hele 53 % af polakkerne i Storkøbenhavn er mellem 20 og 29 år på interviewtidspunktet. Samtidig skal man huske på, at en del af de, der har deltaget i undersøgelsen, har været i Danmark i en årrække og derfor har været et par år yngre, da de første gang kom til Danmark, hvilket også peger på, at det i høj grad er de unge, der er taget af sted. Samtidig er det vigtigt at holde fast i, at der ikke er tale om et en-

tydigt billede; over en femtedel af polakkerne i Storkøbenhavn er over 40 år, og selvom nogle kan have været yngre, da de kom til Danmark, er der stadig en del, som er taget af sted i en moden alder.

**Tabel 3.1 Polakernes fordeling på alder**

	I København	I Polen
18-19 år	2 %	5 %
20-29 år	53 %	26 %
30-39 år	23 %	20 %
40-49 år	11 %	20 %
50-64 år	11 %	29 %
Total	100 %	100 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelse (N=500) er sammenholdt med informationer hentet fra 'Demographic Yearbook of Poland 2008'.

### 3.2 Partner, børn og familie

Heller ikke forestillingen om, at polakkerne er singler, der rejser ud for sig selv, kan bekræftes. Faktisk har to tredjedele af polakkerne i Storkøbenhavn en ægtefælle eller en partner, som de bor sammen med. Kun en fjerdedel er singler, hvilket ikke er specielt mange, når aldersfordelingen tages i betragtning. Der er selvfølgelig forskelle hen over aldersgrupperne; de 18 til 29-årige er i langt højere grad singler eller samboende, mens de, der er ældre, i højere grad er gift, fraskilt eller efterladt efter afdøde ægtefæller.

**Tabel 3.2. Polakkernes civile status**

Gift	31 %
Samboende, men ikke gift	36 %
Separeret eller fraskilt	7 %
Efterladt	1 %
Single	25 %
Total	100 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelse (N=500).

Af de polakker, der har en ægtefælle eller en samboende partner, bor to tredjedele af dem sammen med denne ægtefælle eller partner i Danmark. En forklaring på, at så mange bor sammen med deres ægtefælle eller partner i Danmark, kunne være, at polakkerne har fundet danske partnere. Det er dog kun tilfældet for 3 % af dem. Der er med andre ord tale om, at en meget stor andel af polakkerne bor sammen med deres polske partner eller ægtefælle i Danmark. Forestillingen om, at det er de polske mænd, der tager af sted for at forsørge deres familie hjemme i Polen, er derfor også problematisk, fordi det ofte er par, der tager af sted. Dette sker både ved, at de polske kvinder følger efter deres mænd som 'medfølgende hustruer', men i høj grad også ved at par tager af sted sammen med henblik på, at begge skal arbejde. 27 % af alle kvinder har haft en partner i Danmark, inden de selv ankom, og kan således betegnes som "medføl-

gende hustruer", mens hele 66 % af kvinderne har en kæreste eller husbond, mens de opholder sig i Danmark. Godt 14 % af alle kvinder har partnere, som bor i Polen, mens langt størstedelen bor sammen med deres (overvejende polske) partnere i Danmark. For mændenes vedkommende, er det 29 %, der har en partner i Polen, mens 37 % bor sammen med deres partner i Danmark.

42 % af polakkerne i Storkøbenhavn har børn. Det er også et overraskende højt tal, når man tænker på nogle af de udfordringer, der kan være forbundet med enten at tage børnene med sig eller ved at arbejde langt væk fra sine børn. Det er dog kun en tredjedel af de polakker, der har børn, som har dem med til Danmark. Det svarer til, at 15 % af polakkerne i Storkøbenhavn har taget deres børn med til Danmark. Samtidig regner yderligere 10 % med, at deres børn vil komme til Danmark og bo sammen med dem på et senere tidspunkt. 46 % af polakkerne angiver i øvrigt, at de bor sammen med deres forældre, men disse forældre bor altovervejende fortsat i Polen. Her er hovedsageligt tale om yngre polakker, der fortsat bor sammen med deres forældre i Polen, og som har en midlertidig bolig, imens de er i Danmark (se kapitel 9).

### 3.3 Hvor i Polen kommer polakkerne fra?

Når man taler om østeuropæiske arbejdstagere, er det som nævnt vigtigt ikke at skære alle over en kam. Der er store forskelle mellem de forskellige landes socioøkonomiske forhold, uddannelsessystemer osv. Men også når det gælder polakkerne, er det vigtigt at være opmærksom på nogle geografiske forskelle.

For det første er det interessant at vide, om de polakker, der kommer til Danmark, er byboere eller kommer fra landet. Nogle fremstillinger har peget på det sidste og har deraf sluttet, at det var polske bønder, der kom til Danmark for at arbejde i industri og byggeri. Det sidste gælder ikke for polakkerne i Storkøbenhavn, hvor der kun er meget få bønder iblandt. Til gengæld er der en overrepræsentation af polakker fra mindre byer. Som tabel 3.3 viser, er der næsten fire gange så mange af polakkerne i Storkøbenhavn, der er fra byer med under 5.000 indbyggere, som der er i Polen. Til gengæld er der mange færre, som kommer fra de helt store byer med over 100.000 beboere.

Disse forskelle siger noget om, at det er der, hvor der er færre job- og livsmuligheder, at incitamentet til at rejse er størst.

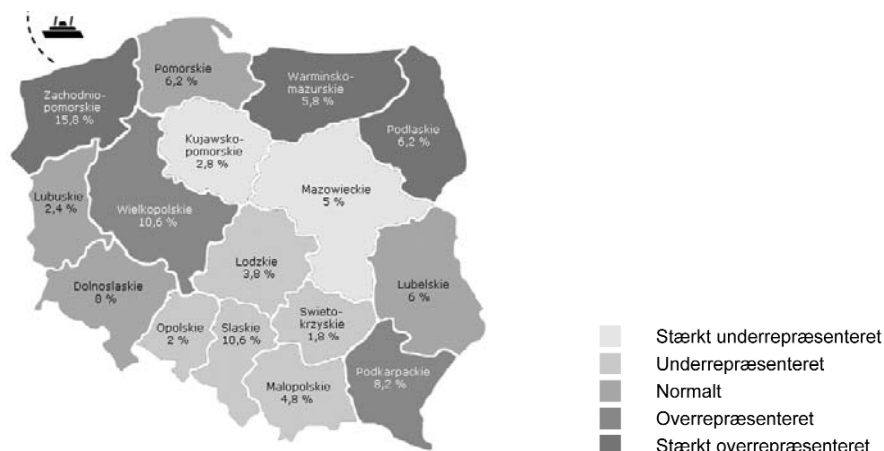
**Tabel 3.3. Polakernes procentvise fordeling på bystørrelse**

	Polakker i Storkøbenhavn	Polakker i Polen
100.000- beboere	37,5	47,2
10.000-100.000 beboere	37,4	43,1
5.000-10.000 beboere	8,8	5,7
Mindre end 5.000 beboere	16,3	4,0
Total	100,0	100,0

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelse (N=495) samt tal fra Polens Centrale Statistikbureau's 'Population - Size and structure by territorial division as of June 30, 2008'.

Et andet væsentligt aspekt er, hvilke regioner polakkerne kommer fra. Figur 3.1 viser, at polakkerne kommer fra alle dele af Polen. Tallene på kortet viser den procentvise fordeling af de interviewede polakkers geografiske oprindelse i Polen. Den region, der kommer flest fra, er den geografisk nærtliggende Zachodniopomorskie-region, hvor næsten 16 % af polakkerne i Storkøbenhavn kommer fra. Derudover kommer der relativt mange fra Slaskie- og Wielkopolskie-regionerne, som begge har leveret 10,6 % af polakkerne i Storkøbenhavn. For Slaskie-provinsens vedkommende er dette dog ikke udtryk for noget stort bidrag, da hele 12,2 % af Polens befolkning bor i denne provins. Det understreger, at den relative fordeling i forhold til regionernes indbyggertal er vigtig at tage med i betragtning.

**Figur 3.1. Hjemregion for polakkerne i Storkøbenhavn**



Kilde: Data fra FAOS-undersøgelse samt tal fra Polens Centrale Statistikbureaus 'Population – Size and structure by territorial division as of June 30, 2008'.

Kortet er farvet, så provinsernes relative bidrag til migrationen ses i forhold til deres samlede indbyggertal. Jo mørkere farve, jo mere overrepræsenteret er regionen blandt polakkerne i Storkøbenhavn, og omvendt. Det ses, at flere af de regioner, der ligger tæt på Danmark, er overrepræsenterede, mens de sydlige og centrale regioner generelt er underrepræsenterede. En undtagelse er dog Podkarpackie i det sydlige Polen, som er overrepræsenteret, trods det at den ligger temmelig langt mod syd.

Ud over den geografiske fordeling

kan det også være interessant at kigge på de socioøkonomiske forskelle i de forskellige afsenderregioner. I figur 3.2 har vi valgt at fokusere på ledighedsniveauet i de forskellige regioner.

Det ses, at der er et vist sammenfald mellem ledighedsniveauet og de regioner, der relativt set har sendt mange polakker af sted til Danmark. Der er dog ikke noget to-talt sammenfald, da for eksempel Świętokrzyskie-regionen, der har en meget høj ledighed, har sendt meget få polakker af sted til Storkøbenhavn. Man skal dog huske

**Figur 3.2. Ledighedsniveau i Polen fordelt på regioner, 2008**



Kilde: Baseret på tal fra Polens Centrale Statistikbureaus 'Registered unemployment I-III quarter 2008'.

på, at Storkøbenhavn og Danmark ikke er det eneste sted, polakkerne søger til for at finde arbejde og slå sig ned. Hvis man kiggede på den totale emigration fra Polen til de gamle EU-medlemslande, kunne der godt være en stærk sammenhæng mellem ledighedsniveau og den andel, der migrerer. Men vores undersøgelse viser, at der altså er kommet relativt mange fra for eksempel Wielkopolskie-regionen, som har en meget lav ledighed, men ligger tæt på Danmark. Det peger på, at geografisk tæthed har haft betydning for hvilke polakker, der er kommet til Storkøbenhavn.

### 3.4 Uddannelsesbaggrund

Kigger man på polakkernes uddannelsesbaggrund, er det tydeligt, at det er en relativt veluddannet gruppe, der er kommet til København. For det første er der slet ingen, der ingen uddannelse har, og der er langt færre, som kun har grunduddannelse, end i Polen generelt. For det andet er der en langt højere andel, som har en videregående uddannelse. Det er samtidig interessant at bemærke, at der er en lavere andel, som har en erhvervsuddannelse. Forestillingen om, at det primært er håndværkere, der er kommet hertil fra

Polen, kan med andre ord ikke entydigt bekræftes. Tværtimod synes der at være mange, som har en helt anden uddannelsesbaggrund, og der er en overrepræsentation af polakker med en gymnasial uddannelse i Storkøbenhavn.

**Tabel 3.4. Fordelingen på uddannelsesniveauer blandt polakker**

	i Storkøbenhavn	i Polen
Ingen uddannelse	0 %	3 %
Grundskole	5 %	17 %
Gymnasial uddannelse	20 %	10 %
Erhvervsuddannelse	44 %	54 %
Videregående uddannelse	32 %	17 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelse (N=500) samt tal fra Polens Centrale Statistikbureaus databank.

Igen spiller alder en rolle; de helt unge (under 20) har i langt højere grad uddannelse på grundniveau, mens de ældste polakker er de bedst uddannede. Kigger man på kønsfordelingen, er det tydeligt, at der er fem gange så mange mænd som kvinder, der har en grundlæggende erhvervsuddannelse, mens der er dobbelt så mange kvinder som mænd, der har en videregående uddannelse.



## 4. Migration

I dette kapitel beskrives og analyseres tre faktorer, som vedrører polakkerne i Storkøbenhavns bevægelse fra Polen til Danmark. For det første kortlægges polakkernes motiver for at tage til Danmark, hvor blandt andet de socioøkonomiske forskelle mellem Polen og Danmark, og polakkernes job, inden de kom til Danmark, indgår. For det andet beskrives de rekrutterings- og informationsmekanismer, som har haft indflydelse på, at polakkerne har valgt at tage til Danmark. For det tredje diskuteres de forskellige mønstre i polakkernes måde at bevæge sig på mellem Polen og Danmark med henblik på at kunne identificere, om der er tale om særlige pendlergrupper eller grupper, som bevæger sig cirkulært mellem Danmark, Polen og eventuelt også andre lande. Endelig analyserer vi forandringer i polakkernes sammensætning over tid. Grundlaget for at give en karakteristik af gruppen af polakker, som ankom til Danmark før EU-udvidelsen, er svært, men derfor kan der alligevel identificeres en række tendenser, som kan have afgørende betydning for, hvordan tilstrømningen af po-

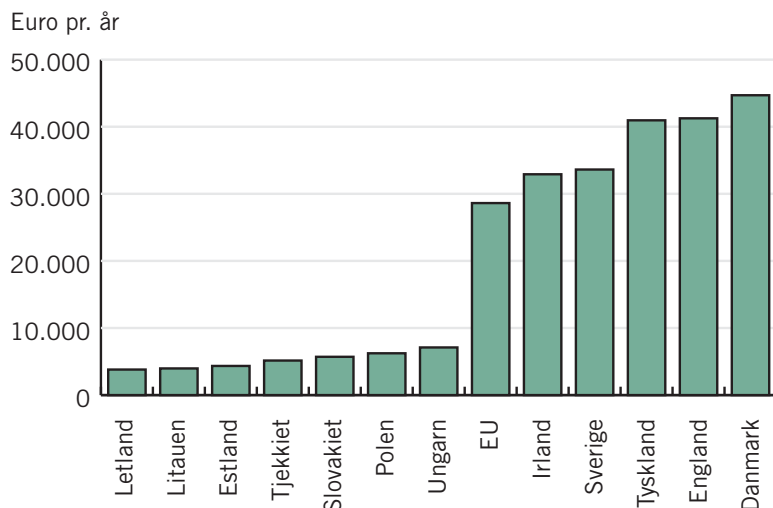
lakker har udviklet sig og kan tænkes at ville udvikle sig fremover.

### 4.1 Migrationsmotivation

En af de helt centrale faktorer, der kan forklare, hvorfor arbejdskraften inden for EU primært har bevæget sig fra øst mod vest, er de store socioøkonomiske forskelle mellem de gamle og de nye EU-medlemslande. Som nedenstående graf viser, var der for eksempel omkring udvidelsen stor forskel i den gennemsnitlige løn mellem øst- og vesteuropæiske medlemslande. I maj 2004 var gennemsnitslønnen for en dansk lønmodtager således syv gange højere, end for en polsk lønmodtager, og på trods af store procentvise lønstigninger i bl.a. Polen er der ikke sket nogen markant udligning af denne forskel endnu. Hvis lønniveauet korrigeres for prisforskelle i de to lande, udlignes forskellene en del, men danske lønmodtagere har fortsat 3-4 gange højere købekraft, end polske lønmodtagere.

Samtidig skal der tages højde for, at arbejdsløsheden i mange af de nye medlemslande har ligget bety-

**Graf 4.1. Gennemsnitlig løn i udvalgte EU-lande**



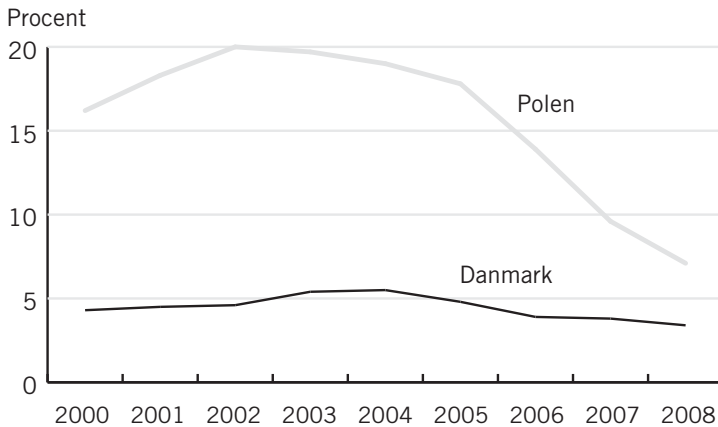
Kilde: Baseret på tal fra Eurofound: 'Industrial relations developments in Europe 2006'.

deligt højere, end i de gamle medlemslande. Graf 4.2 viser det procentvise ledighedsniveau i Danmark og Polen, og selvom den polske ledighed er faldet dramatisk de seneste år, så var ledigheden så sent som i 2007 fortsat over dobbelt så høj som i Danmark.

Disse generelle forskelle påvirker selvsagt polakkernes jobmuligheder og deres potentielle lønninger, og kan derfor virke som en motivation til at søge til lande, hvor lønningerne er højere, og hvor ledigheden er lavere. Dermed er det dog

ikke sikkert, at de polakker, der faktisk tager til udlandet – og for eksempel er kommet til Danmark – også er arbejdsløse eller lavtlønnede i hjemlandet. Blandt polakkerne i Storkøbenhavn var 54 % i fuldtidsbeskæftigelse enten i Polen eller i udlandet, inden de ankom, mens 23 % enten var deltidsansat eller studerende. En gruppe på 18 % var arbejdsløse, hvoraf 12 % var arbejdssøgende i måneden, inden de ankom. De sidste 5 % faldt ind under andre kategorier, så som barselsorlov, sygemeldt el. lign.

## Graf 4.2. Ledighedsniveauet i Danmark og Polen



Kilde: Baseret på tal fra OECD's online statistik.

**Tabel 4.1. Beskæftigelse én måned før ankomst til Danmark**

Fuldtidsansat/selvstændig i Polen	45 %
Deltidsansat i Polen	8 %
Arbejdende i et andet land	9 %
Arbejdsløs	18 %
Studerende	15 %
Andet	5 %
Total	100 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=500).

Blandt polakkerne i Storkøbenhavn er der altså en overrepræsentation af arbejdsløse i forhold til det polske ledighedsniveau, men

det er samtidig vigtigt at understrege, at gruppen af polakker er sammensat. For at få et bedre billede af dette er det nødvendigt at kigge på, hvilken erhvervs erfaring og hvilke tidligere job polakkerne har haft, inden de kom til Danmark.

Af polakkerne i Storkøbenhavn har 10 % aldrig haft et arbejde i Polen. Nogle af disse 10 % kan have haft et arbejde i et andet land, men for langt de flestes vedkommende er deres job i Danmark det første, de har haft. Det er ty-

pisk de yngste polakker, der kommer til Danmark uden tidligere erhvervs erfaring, og en del af dem havde heller ikke fundet et arbejde i Danmark på undersøgelsestidspunktet. For de resterende 90 % af polakkerne, der har erhvervs erfaring, er det imidlertid ganske vanskeligt at opgøre deres tidligere beskæftigelse på en overskuelig måde. En måde kan være at kigge på branchefordelingen, som fremstillet i tabel 4.2. Kategorien 'Andet' dækker her over en række brancher, hvor der kun var meget få polakker.

**Tabel 4.2. Polakernes branche i Polen**

Fremstilling og industri	14 %
Bygge- og anlæg	15 %
Handel, hotel og restauration	25 %
Transport, post og telekommunikation	6 %
Offentlig eller personlig service	31 %
Andet	10 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=449).

Som det kan ses, har rigtig mange af polakkerne arbejdet inden for offentlig eller personlig service samt handel, hotel og restauration. Desværre er det meget brede kategorier, som kan dække over vidt forskellige job, og det er derfor nødvendigt at konkretisere polakernes jobtyper. Problemet er bare, at disse jobtyper ikke er lette at

sammenfatte. Ud over de 29 prædefinerede svarkategorier har interviewpersonerne nævnt næsten 200 forskellige jobtyper, som er spredt ud over store dele af beskæftigelsesstrukturen. Alt fra receptionist, pizzabud og taxachauffør over kontorarbejder, bager og socialarbejder til translator, revisor og arkæolog. Det polske arbejdsmarked er tilsyneladende lige så sammensat, som det danske, og de polakker, der er kommet til Storkøbenhavn, er fra næsten alle dele af dette arbejdsmarked. I et forsøg på at sammenfatte denne diversitet har vi taget udgangspunkt i den klassificering af jobtyper, der var relevant for at beskrive polakernes job i Danmark (se kapitel 6 nedenfor). Det har dog været nødvendigt at differentiere yderligere, da næsten halvdelen af polakkerne ellers ville falde i residualkategorien 'Andet'.

Tabel 4.3 viser, hvilke job polakkerne har haft, før de kom til Danmark. De mellemkvalificerede polakker har typisk jobfunktioner, der i Danmark ville kræve enten en færdiggjort erhvervsuddannelse eller en kortere videregående uddannelse.

De forskellige jobtyper indikerer altså, at en stor del af de polakker, der er kommet til Storkøbenhavn,

**Tabel 4.3. Polakkernes jobtype i Polen**

Offentlig ansat – kvalificeret arbejde	6 %
Selvstændig erhvervsdrivende	2 %
Revision, bank eller økonomisk rådgivning	3 %
Administrativt arbejde/kontorarbejde	5 %
Rengøring	2 %
Butiksmedarbejder eller bartender	20 %
Madlavning	5 %
Chauffør	5 %
Bygge- og anlægsarbejde	16 %
Fabriks- og lagerarbejde	7 %
Andet arbejde – lavt kvalificeret	5 %
Andet arbejde – mellemkvalificeret	11 %
Andet – højt kvalificeret	3 %
Aldrig haft arbejde i Polen	10 %
Total	100 %

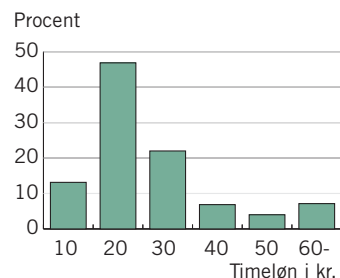
Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=500).

ikke bare er relativt veluddannede, men også at de har haft job i alle dele af den polske beskæftigelsesstruktur. Polakkernes oplevelse af deres job i Polen skal imidlertid kvalificeres yderligere for at få et bedre billede af, hvilken erhvervs erfaring de medbringer til Danmark. Hele 45 % af de polakker, der havde job i Polen, mente ikke, at de fik brugt deres kvalifikationer i det job, de havde i Polen. Over 15 % af polakkerne havde ikke en skriftlig kontrakt på deres polske arbejde, og tæt på 30 % var bange for at miste deres job. Endelig har 40 % angivet, at de skulle udføre farlige opgaver i deres pol-

ske arbejde. Der er således en gruppe af polakkerne, som kommer fra relativt dårlige og måske endda utrygge arbejdsforhold fra deres job i Polen, og disse forhold kan have spillet en rolle for motivationen til at søge job i udlandet. I tillæg hertil må også polakkernes løn og arbejdstid tages med i betragtning. Der er en del polakker, der enten ikke har kunnet eller ikke har ønsket at opgive deres bruttoløn i Polen (for eksempel de 10 % som ikke tidligere har været i beskæftigelse), men 336 af polakkerne har besvaret spørgsmålet om bruttoløn. Graf 4.3 viser fordelingen af polakkernes lønninger i Polen omregnet til timelønninger opgjort i danske kroner.

Polakkerne i Storkøbenhavn har således, inden de kom til Dan-

**Graf 4.3. Polakkernes timeløn i Polen**



Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=350).

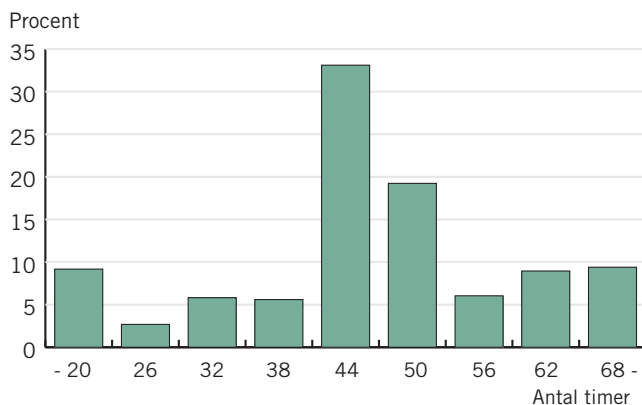
mark, haft en gennemsnitsløn på ca. 24 kr. i timen i Polen. Heraf er det kun omkring 7 %, der tjente 60 kr. eller mere i timen. Den økonomiske fordel ved at tage selv et lavt lønnet job i Danmark bliver på denne baggrund tydelig.

Den reguleringsmæssigt fastsatte arbejdsuge er på 40 timer i Polen, mens den gennemsnitlige arbejdstid ligesom i Danmark ligger lidt over. For polakkerne i Storkøbenhavn har der været tale om en gennemsnitlig arbejdsuge på omkring de 44 timer, før de kom til Danmark, men en del af polakkerne er vant til at arbejde enten en del mere eller en del mindre. Omkring 9 % arbejdede således 68 eller flere timer om ugen i Polen, og en tred-

jedel arbejdede efter eget udsagn normalt mere end de 48 timer om ugen, der som udgangspunkt i EU's arbejdstidsdirektiv udgør den maksimale gennemsnitlige ugentlige arbejdstid hen over en periode på 4 måneder. En del af de mange arbejdstimer kan måske forklares med, at 14 % af polakkerne ud over deres hovedbeskæftigelse også havde et ekstra job, og at 12 % var selvstændige erhvervsdrivende. Dertil kommer, at tæt på en tredjedel af polakkerne angiver at have haft ledelsesansvar i deres job i Polen, hvilket også kan bidrage til at øge timeantallet. Alt i alt peger tallene på, at mange af polakkerne er vant til at arbejde mange timer.

Specielt polakkernes lønniveau i

**Graf 4.4. Polakkernes ugentlige arbejdstid i Polen**



Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=447).

Polen kan begrunde en antagelse om, at det er økonomiske problemer eller ligefrem fattigdom, der får polakkerne til at rejse til udlandet. I interviewundersøgelsen tilkendegiver 45 % af polakkerne, at de ikke kunne forsørge sig selv og deres familie med den indkomst, de havde, inden de kom til Danmark. Der er dog tydelige kønsforskelle i disse besvarelser, for dette udsagn kommer kun fra en tredjedel af mændene, mens det er ca. 60 % af kvinderne, der giver udtryk for, at de ikke har haft en tilstrækkelig indkomst til at forsørge sig selv og deres familie. Det er derfor vigtigt at tage højde for de store kønsmæssige forskelle i forhold til, hvad polakkerne har tjent, og hvor mange timer de har arbejdet i Polen. De polske mænd arbejder således gennemsnitligt 49 timer om ugen og tjente gennemsnitligt, hvad der svarede til 27 kr. i timen, mens de polske kvinder arbejdede 36 timer om ugen og tjente, hvad der svarede til 20 kr. i timen. På den baggrund kan besvarelsen til en vis grad afspejle et arbejdsmarked, hvor det i høj grad er manden, der er hovedforsørger, og hvor mange kvinder oplever deres lønindkomst som utilstrækkelig til at forsørge hele familien. Men hvis der er tale om en familie, betyder det ikke, at denne som sådan har haft økonomiske problemer, da

mandens (eller den fælles) indtægt kan have sørget for at dække udgifterne.

Adspurgt om deres generelle økonomiske situation inden de drog af sted til Danmark første gang, angiver de fleste af polakkerne, at de har været rimeligt stillet. 64 % har aldrig oplevet ikke at kunne betale faste udgifter eller have råd til dagligvarer og almindelige fornødenheder. De polakker, der har været arbejdsløse i Polen, har oftere end andre oplevet at være påvirket af negative økonomiske faktorer, men også en del fuldtidsbeskæftigede har oplevet at sidde stramt i det økonomisk i Polen. Der er altså ikke tale om én entydig dårligt stillet gruppe, som udgøres af arbejdsløse, men om en gruppe, som både indbefatter arbejdsløse og beskæftigede, der har haft for lille indkomstgrundlag eller på anden vis har siddet i en ufordelagtig økonomisk situation. Samlet set havde mellem 36-37 % af polakkerne i Storkøbenhavn i månederne, inden de kom til Danmark, oplevet at måtte begrænse udgifter til mad eller ikke at have råd til at betale dagligdagsregninger, og godt 30 % mener, at dette i høj eller nogen grad har påvirket deres beslutning om at forlade Polen. Omkring 64 % – altså de fleste af de polske migranter i Storkøbenhavn – har

imidlertid ikke oplevet direkte økonomisk nød i forhold til at klare dagligdagen i Polen. Forestillingen om, at polakkerne som gruppe primært er kommet, fordi de har været under økonomisk pres eller været decideret fattige, bør derfor nuanceres.

Alligevel har en stor del svaret, at den vigtigste faktor for deres beslutning om at rejse til Danmark har været at få job eller tjene flere penge. Økonomi spiller altså nok en rolle, men for dem, som ikke har været arbejdsløse eller oplevet at være økonomisk presset i Polen, er der i højere grad tale om et økonomisk "pull" snarere, end et økonomisk "push". Forstået på den måde, at det altså ikke nødvendigvis er forarmelse i Polen eller andre negative faktorer, som presser polakkerne til at forlade Polen, men derimod udsigten til bedre økonomiske muligheder i det andet land, som tiltrækker.

**Tabel 4.4. Polakernes væsentligste motivation for at rejse til Danmark**

Få et job/tjene flere penge	59 %
Få nye erfaringer og se verden	17 %
Få et bedre familieliv	15 %
Andet	8 %
I alt	100 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=499).

Som det kan ses ud af tabel 4.4, er det dog ikke alene økonomiske årsager, der får polakkerne til at flytte sig. Hele 41 % har svaret, at den vigtigste årsag til, at de besluttede at rejse til Danmark, slet ikke var af økonomisk art, men derimod begrundet med et ønske om at skabe et bedre familieliv og ønsket om at få nye erfaringer og opleve verden. Økonomi kan måske nok spille en vigtig rolle i disse ambitioner, men er altså ikke nødvendigvis det, der er afgørende for beslutningen om at drage af sted. Når vi ovenfor har nævnt, at 45 % af polakkerne ikke følte, at de fik brugt deres kvalifikationer i deres polske job, kunne det for eksempel give anledning til at spørge, om polakkerne rejser udenlands for at prøve sig selv og deres kompetencer af.

Blandt de 17 %, som har svaret, at nye erfaringer og ønsket om at se verden har været afgørende for deres beslutning, er der en overvægt af mænd og en klar undervægt af polakker med meget kort uddannelse og arbejdsløse, men ellers tegner der sig ikke noget entydigt mønster, hverken på baggrund af alder, uddannelse eller jobtype. Den økonomiske udbuds/efterspørgselstankegang kan altså ikke alene forklare, hvad der ligger til grund for beslutningen om at tage



arbejde i udlandet. Gruppen af polakker i Storkøbenhavn har forskellige økonomiske, uddannelsesmæssige og sociale udgangspunkter, hvilket også afspejler sig i, hvad der påvirker dem til at tage beslutningen om at tage til Danmark, trods det, at de som gruppe deler de samme reguleringsmæssige og socioøkonomiske rammebetingelser.

## 4.2 Informationskanaler og netværk

Et spørgsmål er, hvorfor polakkerne er rejst fra Polen for at finde arbejde. Et andet er, hvorfor de lige netop er kommet til Danmark, og ikke mindst hvordan kontakten til det danske arbejdsmarked er etableret. Det er spørgsmål, der bl.a. er politisk interessante, fordi de kan sige noget om, hvorvidt det er muligt at styre arbejdskraftmobiliteten fremover. Er det for eksempel målrettede rekrutteringskampanjer, der har trukket polakkerne til Danmark, eller er de blot kommet af sig selv én for én.

Blandt polakkerne i Storkøbenhavn er svaret ofte nej til begge disse muligheder. Derimod spiller deres personlige kontakter og sociale netværk en stor rolle. International migrationsforskning har påpeget vigtigheden af at inddrage især de personlige relationer mel-

lem individer og netværk som vigtige kilder til analyser af migrationsmekanismer (Massey 1987, Amado 2006). Polakkernes besvarelser tyder på, at det også gør sig gældende for dem. Hele 81 % af polakkerne kendte på forhånd andre polakker, som havde været i Danmark, inden de selv ankom første gang. Spørger man polakkerne, hvordan de fik deres første job i Danmark, svarer halvdelen da også, at de blev kontaktet, og at den, der kontaktede dem, var en ven eller et familiemedlem. Kun 5 ud af de 500 respondenter, som deltog i undersøgelsen, har oplevet at blive kontaktet af et professionelt rekrutteringsbureau eller en arbejdsgiver. Blandt de 35 %, som selv har taget kontakt, da de skulle anskaffe sig et job i Danmark, er det igen i langt de fleste tilfælde ikke en arbejdsgiver, de har kontaktet, men derimod en personlig bekendt. Kun 12 % af polakkerne har svaret direkte på en annonce.

**Tabel 4.5. Hvordan fik du dit første job i Danmark?**

Nogen kontaktede mig	50 %
Jeg kontaktede selv nogen	35 %
Jeg svarede på en annonce	12 %
Andet	3 %
Total	100 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=466).

**Tabel 4.6. Hvordan fik du dit første job i Danmark?**

	Familie venner	Arbejdsgiver bureau
Blev kontaktet af ...	98 %	2 %
Kontaktede selv ...	70 %	30 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=406).

Den professionaliserede rekrutteringspraksis fra danske virksomheder har måske nok trukket nogen polakker til Danmark, men først og fremmest er det altså de netværk, der eksisterer polakkerne imellem, som videregiver informationer om Danmark og derigennem trækker polakkerne til Danmark. De polske netværk kan sandsynligvis både optræde som mere eller mindre professionelle rekrutteringsagenter, men en stor del vil også blot være venner og bekendte, som ikke direkte har rekruttering for øje, men som videreformidler muligheder til andre polakker. Det skal her bemærkes, at knapt halvdelen af polakkerne slet ikke havde set sig om efter et job i udlandet i de sidste 6 måneder, inden de kom til Danmark, og som sådan heller ikke havde haft særligt fokus på Danmark. For mange polakker kan det altså nærmest virke som en tilfældighed, at de er kommet til Danmark, men det er altså i høj grad deres netværk af bekendtskaber og familierelatio-

ner, der har været afgørende for, hvor de tog hen.

På spørgsmålet om, hvorvidt der er andre end respondenten selv, som direkte har haft indflydelse på beslutningen om at tage til Danmark, har 42 % af polakkerne svaret, at familie, partner og/eller venner har haft en vis indflydelse. Ingen har svaret, at deres arbejdsgiver har haft indflydelse på deres beslutning, hvilket kan undre, når man tænker på, at en del er udstationeret af deres arbejdsgiver. På samme vis har polakkerne også i vid udstrækning benyttet sig af personlige kontakter til at opsøge mere viden om Danmark. Af de 67 % af polakkerne, som har søgt information om Danmark, inden de tog hertil, har knapt halvdelen søgt blandt deres personlige netværksrelationer. Samtidig med at en næsten lige så stor del også har søgt selvstændigt på internettet. Kun 17 % har imidlertid søgt på officielle danske internetsider, og kun yderst få har kontaktet arbejdsgivere eller ambassaden for at få information om Danmark.

Netværksrelationer blandt polakker, som kender Danmark, fungerer således både som informationskilder og som en slags mere eller mindre professionaliserede jobformidlere. Ser man på, hvilke jobty-

per polakkernes polske venner og bekendte arbejdede i, og hvilke jobtyper polakkerne selv ender i, er der da også en signifikant sammenhæng. De polakker, der kender andre polakker, som arbejdede med bygge- og anlægsarbejde i Danmark, har stor sandsynlighed for også selv at arbejde inden for bygge- og anlægsbranchen osv. Tabel 4.7 viser denne tendens.

Sammenhængen ville træde endnu stærkere frem, hvis man tog højde for det kønsopdelte arbejdsmarked, polakkerne kommer ind på i Danmark. En del kvinder har kendt deres mandlige partnere, som typisk har arbejdet i byggebranchen eller på fabrik, mens de selv er kommet til at arbejde inden for rengøring.

### 4.3 Mobilitet og migrationsmønstre

Siden EU-udvidelsen har emigrationen fra Polen langt oversteget immigrationen til landet. Det er anslået, at mindst en halv million polakker opholdt sig i udlandet i mere end 2 måneder i 3. kvartal af 2007 (OECD 2008). Denne vurdering anses for at være et minimum, og da registreringen er dårlig, er der sandsynligvis tale om en langt større gruppe af polakker, som i kortere eller længere tid opholder sig i udlandet. Hele 45 % af polakkerne i Storkøbenhavn har da også på et eller andet tidspunkt arbejdet i et eller flere andre lande end Polen og Danmark. Næsten 16 % har arbejdet i mere end ét andet land. Det har overvejende været europæiske lande med Tyskland (21 %),

**Tabel 4.7. Sammenhængen mellem den type job, de personer, som respondenterne kendte, arbejdede i, og den type job, respondenterne selv arbejder i**

	Personer respondenterne kender fordelt på jobtype				Total
	Rengøring	Bygge og anlæg	Fabrik og lager	Andet arbejde	
Respondentens jobtype					
Rengøring	58 %	20 %	19 %	22 %	28 %
Bygge og anlæg	11 %	62 %	31 %	11 %	30 %
Fabrik og lager	18 %	8 %	44 %	21 %	17 %
Andet arbejde	13 %	10 %	6 %	46 %	25 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=298).

England (8 %), Norge (5 %), Irland (4 %) og Sverige (4 %) som de lande, hvor flest tidligere har prøvet at arbejde. Der er altså tale om en stor gruppe af polakker, som i høj grad tænker arbejdsmarked ud over de nationale grænser, og for hvem Danmark ikke nødvendigvis er hverken den første eller den sidste udenlandske destination.

Der er dog store branchemæssige variationer med hensyn til, hvor mobile de polske arbejdstagere er. Byggeriet er kendetegnet ved blandt andet at være konjunkturfølsomt og i et vist omfang præget af sæsonbetonet arbejde, hvilket kan forklare, hvorfor flere byggearbejdere er mere mobile i forhold til at arbejde på tværs af landegrænser. Men derfor er det også nødvendigt at fastholde, at for polakker i andre jobtyper er tendensen til mobilitet noget lavere, og at høj mobilitet derfor ikke nødvendigvis er en særlig egenskab ved polakkerne, men også har meget at gøre med de job, de har. Mens 64 % af bygge- og anlægsarbejderne således har arbejdet i et andet land, inden de kom til Danmark, gør det samme sig kun gældende for 34-35 % blandt rengøringsarbejdere og avisbude.

Mændene er de mest mobile, da de udgør to tredjedele af dem, der har

**Tablet 4.8. Fordeling på arbejdstype af polakker, som har arbejdet i andre lande end Danmark og Polen**

Rengøring	35 %
Bygge og anlæg	64 %
Fremstillingsvirksomhed	47 %
Avisbud	34 %
Andre typer arbejde	47 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=223).

været i udlandet og arbejde, før de kom til Danmark. Kvinderne er langt fra immobile, og knap 30 % af dem, som har arbejdet i andre lande end Danmark og Polen, udgøres af kvinder. Som nævnt ovenfor har en del kvinder fulgt efter deres partner til Danmark, men dette er dog langt fra hovedparten. Kvinderne har som mændene et netværk af familie og venner, og det er kun godt hver fjerde kvinde, som har svaret, at deres polske netværk i Danmark har indbefattet deres partner. Et andet bemærkelsesværdigt faktum er, at der også blandt de meget mobile polakker er en stor gruppe på 46 %, som har børn. Langt de fleste, som har angivet at have børn og at have arbejdet i andre lande, er mænd, men en fjerdedel udgøres af kvinder.

Selvom der er en overvægt af mænd i byggebranchen blandt de meget mobile polakker, er der meget, som vidner om, at spørgsmålet om, hvad der karakteriserer den

gennemsnitlige migrant fra Polen, er temmelig komplekst og ikke udelukkende kan repræsenteres af unge mænd uden familiære forpligtelser. Til gengæld synes mobiliteten ikke at være så stor, som det ofte antages, når polakkerne først er kommet til Danmark. En del af debatten om de polske – og mere generelt de østeuropæiske – arbejdstagere har handlet om, hvorvidt deres bevægelsesmønstre var anderledes end de migrantgrupper, man tidligere har kendt til. Spørgsmålet er, om det er særlig passende at tale om arbejdstagerne fra de nye medlemslande som 'migranter', eller om en betegnelse såsom 'mobile arbejdstagere' ville være bedre. Der kan være to argumenter bag denne omdefinering af de polske arbejdstagere. Det første argument er, at de i høj grad er målsætningsmigranter, som er kommet til Danmark for at arbejde i en kortere eller længere periode med den målsætning at tjene penge til et helt specifikt formål som at købe hus, starte egen

virksomhed eller blot til at forbedre deres generelle levestandard i hjemlandet. Når det specifikke beløb er optjent, tager de hjem igen og bliver altså ikke boende i Danmark, sådan som tidligere migrantgrupper. Hvorvidt denne forestilling holder stik, tager vi op i kapitel 9. Det andet argument er, at polakkerne er såkaldte cirkulerende arbejdstagere, der rejser frem og tilbage mellem Polen og Danmark, og derved benytter den geografiske nærhed og de relativt lave transportomkostninger til at drage fordel af forskellene mellem de to landes pris- og lønniveauer. De kan derved tjene en relativ høj løn i Danmark og handle billigt i Polen. Der er næppe tale om dagpendlere, men tidligere undersøgelser har peget på, at der etableres ordninger, hvor polakker arbejder intensivt i Danmark et par uger for derefter at afspadsere i Polen.

Som tabel 4.9 viser, kan argumentet om, at polakkerne er cirkulære

**Tabel 4.9. Sådan opholder polakkerne sig i henholdsvis Danmark og Polen**

Jeg bor i Danmark og tager kun sjældent til Polen (3-5 gange om året)	72 %
Jeg bor i Danmark, men tager til Polen mindst en gang om måneden	17 %
Jeg arbejder i Danmark i 4-6 uger, tager så hjem et par uger og kommer så til Danmark igen	7 %
Jeg arbejder i Danmark for at udføre en specifik opgave og tager så hjem	3 %
Total	100 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=458).

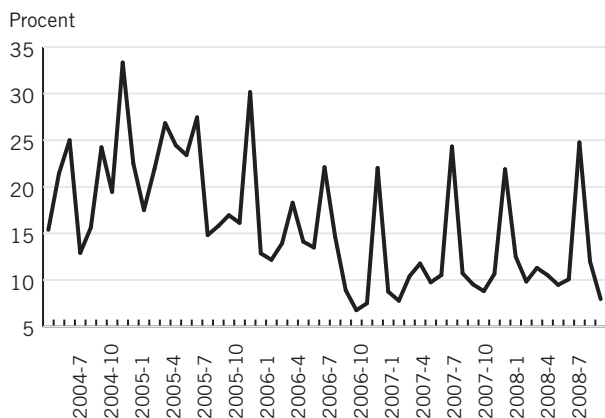
migranter, kun i ringe omfang bekræftes. Langt de fleste af polakkerne i undersøgelsen betegner sig selv som personer, der bor eller har mere eller mindre fast ophold i Danmark. 72 % angav således, at beskrivelsen "Jeg bor i Danmark og tager kun sjældent til Polen (3-5 gange om året)" var det, der passede bedst på deres rejsemønster. I realiteten kan antallet af hjemrejser derfor være endnu færre. I den anden ende er det kun 3 %, der angiver, at de tager hjem, når en specifik arbejdsopgave er udført; et tal, der skal sammenholdes med, at minimum 14 % af polakkerne i Storkøbenhavn er udstationerede og derfor, per definition, bør have netop dette opholdsmønster. Dette må tolkes som udtryk for, at størstedelen af de udstationerede reelt ikke tager hjem efter endt opgave, men på den ene eller anden måde fortsætter i en ny arbejdsopgave.

Når vi har spurgt mere detaljeret ind til, hvilke måneder polakkerne præcist har opholdt sig i Danmark, siden de kom til landet første gang, bekræftes dette mønster delvist. Grafen nedenfor viser den procentvise andel af polakkerne, der på et givet tidspunkt ikke er i Danmark. Da grafen kun tager udgangspunkt i de personer, der faktisk har været i Danmark for første gang, er den første del af grafen ba-

seret på ganske få besvarelser og er derfor meget følsom over for enkeltindviders bevægelser. Men efterhånden som grafen baseres på flere personer, bliver mønsteret mere tydeligt. For det første kan det ses, at der konstant er mellem 5-10 % af polakkerne i undersøgelsen, der er hjemme i Polen eller i hvert fald befinder sig i et andet land end Danmark. Der er ikke nødvendigvis tale om de samme personer, men det afspejler en vis grad af cirkulation til og fra Danmark blandt polakkerne. For det andet kan man konstatere, at denne cirkulation har en række 'højdepunkter', som falder i traditionelle ferieperioder, nemlig juli og december. Polakkerne i Storkøbenhavn har med andre ord tilpasset sig den danske ferierytme. Det er dog sjældent over 25 % af polakkerne, der er væk fra Danmark på samme tid, hvilket vil sige, at tre fjerdedele af polakkerne hele tiden er i Danmark. Der er derfor heller ikke tale om tydelige sæsonudsving, hvilket bl.a. kan skyldes, at undersøgelsen er foretaget i Storkøbenhavn og derfor ikke inkluderer polakker, som arbejder i for eksempel landbruget.

Sammenfattende kan det konstateres, at polakkerne er relativt mobile, og at denne mobilitet er påvirket af deres jobtype. Imidlertid er

**Graf 4.5. Polakkernes procentvise ophold uden for Danmark over tid**



Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=500).

polakkerne, som opholder sig i Storkøbenhavn, ikke i særlig høj grad kendetegnet ved at opføre sig som cirkulære migranter, men minder mere om personer, der mere fast har bosat sig i Danmark i en kortere eller længere periode, og som i et vist omfang har tilpasset sig den danske ferierytme. I forlængelse heraf er det for langt størstedelens vedkommende relevant at betegne dem som egentlige migranter. Om der er 'målsætningsmigranter', der tager hjem til Polen efter en periode, vil vi som nævnt vende tilbage til i kapitel 9.

#### 4.4 Migrationsbølger

Det er vigtigt at understrege, at de resultater, der er præsenteret ovenfor, ikke repræsenterer statistiske fænomener, men udvikler sig

over tid. En periode på 4 år (2004-2008) er kort tid i et migrationsperspektiv, men alligevel kan der ses tegn på forandringer i migrationsmønstre og rejsemotivation, når man kigger på grupper af polakker, der er kommet på forskellige tidspunkter. En mindre gruppe er kommet før EU-udvidelsen (5%), mens knap 12% er ankommet efter EU-udvidelsen, men før den første revision af Østaftalen i maj 2006. Imellem de to revisioner af Østaftalen ankom 49% af den samlede gruppe, mens de resterende 34% er kommet efter den sidste revision af Østaftalen, som trådte i kraft i maj 2008. Den gruppe der ankom før 2004 er dårligt repræsenteret i denne undersøgelse, og det giver derfor ikke meget mening at gå dybere end i denne gruppes

karakteristika. Ser man på de efterfølgende grupper, er de største forandringer over tid at spore mellem dem, der ankom lige efter EU udvidelsen og den gruppe, som ankom i tiden efter maj 2008<sup>1</sup>.

For det første falder alderen hen over de to grupper. Her falder andelen af 40- til 50-årige fra 15 % til 3 % på de første 3 år efter østudvidelsen. Et lignende fald sker også for de 30- til 40-årige, mens der sker en mere end en fordobling i antallet af personer mellem 18 og 29. Der er altså kommet flere yngre polakker til, jo længere tid der er gået efter udvidelsen. For det andet sker der en forandring i den kønsmæssige sammensætning af polakkerne over tid. Efter udvidelsen og i perioden frem til maj 2008, er to tredjedele af polakkerne, der kommer til Storkøbenhavn mænd. Herefter falder andelen af mænd, så der er en ligelig fordeling blandt mænd og kvinder i den gruppe polakker, der er ankommet efter maj 2008. For det tredje sker der også en forandring i, hvorvidt polakkerne i forvejen har fået et job i Danmark, inden de rejser

af sted. Næsten to tredjedele af de polakker, som ankom i perioden lige efter udvidelsen men inden maj 2008 har haft et job på hånden da de ankom. Derefter falder andelen til 38 % for den efterfølgende gruppe. Det tegner et billede af, at den migration, der fandt sted umiddelbart efter udvidelsen, var decideret arbejdsmigration, baseret på ventende job, mens der i den sidste periode er tale om en stigende tendens til bare at tage af sted og tage det, som det kommer.

**Tablet 4.10. Variationer i polakker-nes baggrund i to migrationsbølger**

	Maj 2004 til maj 2008	Efter maj 2008
Under 30 år	49 %	71 %
Kvinder	40 %	50 %
Havde job i Danmark på forhånd	60 %	38 %

Kilde: Baseret på FAOS-undersøgelsen (N=469).

Dertil kommer en række andre forskelle mellem de to grupper. Gruppen, der er kommet umiddelbart efter udvidelsen, har i højere grad, end den anden gruppe, haft egen virksomhed og har mere erfaring med at arbejde i udlandet, før de tog til Danmark første gang. Man kunne måske kalde denne gruppe for 'migrationsentreprenører', for de har sjældnere, end den anden gruppe, kendt personer i Danmark inden de kom, og de er i højere grad sing-

1) For at imødegå problemet med forskelle i gruppestørrelse, herunder at nogle grupper er meget små, er der gennemført almindelige signifikantest. Hvis intet andet er bemærket, er resultaterne signifikante.



ler, end den senere gruppe. Gruppen skiller sig også ud ved, at ingen af personerne i den har været arbejdsløse og arbejdssøgende, umiddelbart før de kom til Danmark.

Den sidste gruppe af polakker har også særlige kendetegn. Som nævnt er de yngre, der er flere kvinder, og de har i ringere grad et job, der venter på dem, når de kommer til Danmark. Til gengæld har de brugt meget mere energi på at søge information om Danmark og danske forhold, så det kan virke som om, de i højere grad, end de tidligere grupper, har valgt netop Danmark ud.

#### 4.5 Sammenfatning: En migrationsproces

De ovenstående forskellige perspektiver på polakkernes bevægelse fra Polen til Danmark illustrerer de mange sociale processer, som er i spil ved migration. En af de helt centrale pointer fra den internationale migrationsforskning er, at de sociale processer, som sættes i gang ved, at mennesker flytter sig fra et geografisk område til et andet, forandrer sig over tid, hvorved migrationen går fra at være et afgrænset tværnationalt fænomen til at blive del af en større international tendens med egen social infrastruktur (Piore 1979, Massey 1987). Med et kort tidsper-

spektiv på ca. 4 år, hvor størstedelen af migrationen fra Polen til Danmark har stået på, er det endnu ikke muligt at konstatere, om bevægelserne har fået deres egen sociale infrastruktur, men der tegner sig dog en række tendenser.

De socioøkonomiske forskelle, som gør sig gældende mellem Danmark og Polen, spiller en stor rolle for migrationen. Der er store fordele at hente for polakkerne i forhold til at kunne få beskæftigelse, bedre løn og endda sandsynligvis arbejde lidt mindre i Danmark. Trods det, at der er en gruppe blandt polakkerne, som har været arbejdsløse og økonomisk pressede, er det imidlertid for langt størsteparten af polakkerne udsigten til at kunne forbedre sin situation i Danmark frem for forarmelse i hjemlandet, som er bevæggrunden for at tage af sted fra Polen. I processen omkring migrationsbeslutningen spiller det personlige netværk mellem polakker en stor rolle. Det er det sociale netværk, som fungerer som informations- og rekrutteringskanal, og som også spiller en stor rolle for, hvor polakkerne finder ansættelse i Danmark.

Ved at analysere forskelle i motivation og brugen af netværk mellem forskellige grupper af polakker, som er ankommet på forskellige tids-

punkter, begynder der imidlertid at tegne sig et mønster, som kan ligne tidligere studier af migration. Hen over tid lader det til, at netværkene får en øget betydning for de migranter, som ankommer til Danmark, samtidig med, at de nye grupper af migranternes motivation ser noget anderledes ud og i mindre grad tager udgangspunkt i økonomi, men snarere har fokus på, hvilke muligheder de kan få ud af et ophold i Danmark.

Der er uden tvivl tale om en løbende proces, hvor nye polakker ankommer, mens andre tager hjem. Det er imidlertid kendetegnende for gruppen af polakker, at de opholder sig i Danmark i længere perioder, og relativt få kan karakteriseres som egentlige pendlere eller cirkulære migranter. Den geografiske nærhed gør det muligt at tage på jævnlige ferier i Polen og holde de sociale kontakter ved lige, men langt hovedparten opfatter sig selv som bosat i Danmark, der kun sjældent tager tilbage til Polen.

Disse karakteristika tyder på den ene side på, at bevægelsen fra de nye østeuropæiske EU-lande til de gamle vesteuropæiske på mange måder bærer præg af tidligere sete migrationsprocesser, hvor migrationen i sit udgangspunkt er meget præget af udbud- og efterspørgselsmekanismer på et tværnationalt

arbejdsmarked, men hen over tid udvikler sig til i højere og højere grad at blive tæt forbundet med de sociale netværk, som udvikler sig på tværs af landegrænser og i mindre grad er styret af udbud og efterspørgsel. Det til trods for, at der her er tale om en arbejdskraftsbevægelse kendetegnet ved en relativ geografisk nærhed og inden for EU, som jo både er et politisk og økonomisk fællesskab. På den anden side er der også karakteristika ved polakkernes baggrund, motivation og bevægelsesmønstre, som tyder på, at migrationen kan få en anden social infrastruktur, end tidligere tiders arbejdsmigration. Polakkerne er, som nævnt i kapitel 3, relativt veluddannede, en gruppe af dem er meget mobile, og de vælger at flytte sig i forhold til, hvor de kan få nye oplevelser og muligheder, og kan måske ses som prototypen på, hvordan et succesfuldt indre marked med fri bevægelighed for arbejdskraften om nogle år kan se ud inden for et udvidet EU.

I de næste kapitler tages der fat i de adgangskriterier, som regulerer polakkernes adgang til Danmark samt, hvordan polakkerne er placeret på det danske arbejdsmarked og i forhold til det danske velfærdssamfund. Endelig gennemgås de forestillinger, som polakkerne har om deres fremtid.

## 5. Opholdsgrundlag, skat og det uformelle arbejdsmarked

Før optakten til EU udvidelsen i maj 2004 var der kun ringe fokus på fænomenet illegale arbejdstagere på det danske arbejdsmarked. Men med åbningen af grænserne mod de nye østeuropæiske medlemslande, har dette spørgsmål tiltrukket sig stor opmærksomhed. I dette kapitel analyserer vi, om polakkerne i Storkøbenhavn kan siges at være legale eller illegale. Da illegalitet er en problematisk betegnelse for EU-borgere, nærmere vi os dette spørgsmål ved at kigge på en række beslægtede spørgsmål. Først ser vi på det juridiske grundlag for, at østeuropæerne kan opholde sig i Danmark efter EU-udvidelsen: Overgangsordningen, eller den såkaldte ”Østafftale”, som har reguleret adgangen til Danmark fra tiden lige efter udvidelsen i 2004 til maj 2009, og som er blevet revideret flere gange undervejs. Vi analyserer i forlængelse heraf polakkernes opholdsgrundlag, og hvorvidt de er registreret af de danske myndigheder. I den anden del af kapitlet anvender vi andre indikatorer for, om polakkerne befinder sig på den formelle eller uformelle del af det danske arbejdsmarked. Udgangspunktet er,

hvorvidt polakkerne på lige fod med andre arbejdstagere i Danmark er registreret hos de relevante myndigheder og modtager løn på en måde, som sandsynliggør, at de betaler skat til den danske stat. En indikator kan være, om man betaler skat af sin løn, en anden om man får udbetalt sin løn kontant eller via en lønkonto, endvidere giver manglende kontraktlig ansættelse virksomhederne mulighed for at kunne omgå registrering af lønmodtageren hos SKAT. Disse indikatorer kunne lige såvel gælde for danske arbejdstagere som for udenlandsk arbejdskraft. Imidlertid er andre indikatorer også blevet inddraget såsom, hvorvidt polakkerne har et EU-registreringsbevis, et CPR-nummer eller betaler skat til hjemlandet. Indikatorer som er skræddersyet til netop udenlandske arbejdstagere fra de nye EU-lande og her specifikt polakker. Som et sidste delafsnit tager dette kapitel fat i de generelle skatteregler som omfatter polakkerne i Danmark og ser nærmere på, hvem som betaler skat, og hvem der benytter sig af de skattefordele, som rejsende arbejdstagere har adgang til i Danmark.

## 5.1. Opholdsgrundlag i Danmark

Før optakten til østudvidelsen fandtes der stort set ikke illegale udenlandske arbejdstagere på det danske arbejdsmarked, eller der var i hvert fald meget lidt fokus på denne problemstilling, men op til og lige efter udvidelsen skete der en stigning af antallet i denne gruppe. En væsentlig grund var, at østeuropæerne nu udgjorde en gruppe, som på den ene side principielt havde ret til at bevæge sig frit ind på det danske arbejdsmarked i kraft af EU-traktatens regler om arbejdskraftens fri bevægelighed, men som på den anden side var underlagt Østaftalen og dermed skulle have en arbejds- og opholdstilladelse for at kunne arbejde for en dansk arbejdsgiver. De der arbejdede for en dansk arbejdsgiver uden en arbejds- og opholdstilladelse, kunne således betragtes som illegale arbejdstagere. Der har derfor været stort fokus på, om de østeuropæiske arbejdstagere har haft en arbejds- og opholdstilladelse. Med de gradvise revisioner af Østaftalen i maj 2006 og igen i maj 2008 er det imidlertid blevet mere og mere vanskeligt at tale om en gruppe af illegale arbejdstagere fra de nye EU-lande. Denne udvikling er ikke nødvendigvis negativ, idet revisionerne har betydet at flere og flere af de,

der tidligere var illegale arbejdstagere uden opholds- og opholdstilladelse, er blevet legale arbejdstagere. Dette stiller dog nogle udfordringer til denne undersøgelse, fordi en del polakker fortsat skal have eller har en arbejds- og opholdstilladelse, mens andre alene skal have et EU-registreringsbevis på lige fod med andre EU-borgere.

56 % af polakkerne i Storkøbenhavn har angivet, at de eller deres arbejdsgiver har søgt om en arbejds- og opholdstilladelse. Det betyder dog ikke, at de resterende 44 % nødvendigvis er i Danmark uden opholdsgrundlag. Før revisionen af Østaftalen i maj 2008 skulle alle østeuropæiske arbejdstagere have en arbejds- og opholdstilladelse, men efter revisionen var det kun østeuropæere, der var ansat i ikke-overenskomstdækkede virksomheder, der skulle ansøge om en sådan. Det kan tænkes, at en gruppe blandt polakkerne ikke har søgt en arbejds- og opholdstilladelse, fordi deres arbejdsgiver er overenskomstdækket, og de derfor ikke skal søge. Det er dog kun 3 % af polakkerne, der positivt har angivet denne forklaring, imens yderligere 4 % angiver, at de ikke ved om de har en arbejds- og opholdstilladelse, men at deres arbejdsgiver har taget det fulde ansvar. Dertil kommer dog en gruppe på godt 12 %, som har en

permanent opholdstilladelse. Gruppen består af personer, som er ankommet både før og efter udvidelsen, og denne gruppe har følgelig ikke behov for en arbejds- og opholdstilladelse. Det har desuden siden udvidelsen været legalt for polakkerne at opholde sig i Danmark uden en arbejdstilladelse, hvis de er udstationeret fra et udenlandsk firma eller selvstændige erhvervsdrivende, der tilbyder sine serviceydelser i Danmark. Udstationering og udbud af serviceydelser hører nemlig under EU-traktatens regler om fri udveksling af tjenesteydelser, og har på intet tidspunkt været omfattet af Østaftalen. Denne mulighed er dog i visse tilfælde blevet brugt til at omgå reglerne om ophold- og arbejdstilladelser. Vores undersøgelse peger på, at der er godt 14 % udstationerede blandt de polakker, som opholder sig i Storkøbenhavn og endvidere har 2-3 % har angivet at være selvstændige enten med en virksomhed registreret i Polen eller i Danmark. Kigger man nærmere på polakkernes besvarelser viser det sig, at der er en del overlap imellem de forskellige former for opholdsgrundlag. Nogle er både selvstændige og har en arbejds- og opholdstilladelse, andre har måske eget firma og permanent opholdstilladelse, osv.

Der er dog 13 % af polakkerne, som

slet ikke har noget opholdsgrundlag. Mange af dem arbejder for danske arbejdsgivere. Dertil kommer 17 % som ikke ved, om de har en arbejds- og opholdstilladelse, men som i hvert tilfælde hverken er selvstændige, udstationerede eller har permanent opholdstilladelse. En stor andel af disse er kommet efter den sidste revision af Østaftalen, og kan således tænkes at være ansat hos en overenskomstdækket arbejdsgiver. Det er dog kun tilfældet for en meget lille gruppe af polakkerne. Til gengæld er der en ret stor gruppe blandt de, der umiddelbart ikke har et opholdsgrundlag eller ikke ved, om de har et opholdsgrundlag i form af en arbejds- og opholdstilladelse, som er kommet til Danmark indenfor de seneste 6 måneder. Som sådan kan de betragtes som jobsøgende, hvilket giver lov til at opholde sig i Danmark i 6 måneder. Tager man disse forbehold med i beregningen, er det alt i alt 7 % af polakkerne i Storkøbenhavn, som ikke umiddelbart lader til at have et opholdsgrundlag i Danmark. En del af dem, kan dog være fulgt med deres partner til Danmark, hvilket ville konstituere et opholdsgrundlag. Hvorvidt dette er tilfældet, kan datamaterialet dog ikke bruges til at sige noget om.

En ting er polakkernes opholds-

grundlag, noget andet er den registrering, der sker af deres tilstedeværelse i Danmark. Efter revisionen af Østaftalen i maj 2008 skulle de østeuropæere, som var ansat i en overenskomstdækket virksomhed, som nævnt ikke have en arbejds- og opholdstilladelse, men skulle efter 3 måneder have et EU-registreringsbevis. Efter den endelige udfasning af Østaftalen i maj 2009 gælder dette ligeledes østeuropæiske arbejdstagere i ikke overenskomstdækkede virksomheder. Østeuropæerne er altså underlagt de samme regler, som alle andre arbejdstagere fra de resterende EU-lande. Registreringen af polakker og udenlandske arbejdstagere tager således udgangspunkt i, hvor mange EU-registreringsbeviser, der er udstedt, og det har derfor været et centralt spørgsmål om udenlandske arbejdstagere faktisk fik et EU-registreringsbevis. Vi kan på grundlag af vores undersøgelse ikke generalisere til andre grupper udenlandske arbejdstagere, men kan konstatere, at det kun var 6 % af polakkerne i Storkøbenhavn, der havde et EU-registreringsbevis på undersøgelsestidspunktet, imens 5 % ikke vidste, om de havde et. 42 % af polakkerne i undersøgelsen har opholdt sig i Danmark i kortere end 3 måneder, og er således ikke forpligtet til at have fremskaffet et registrerings-

bevis endnu. De resterende 58 % burde have et registreringsbevis, men det er altså langt fra alle, der har fået et. Da der i denne gruppe kan optræde polakker, der har været ubrudt i Danmark i mere end 5 år eller på anden måde fået en permanent opholdstilladelse samt arbejdsøgende polakker, der endnu ikke har været i Danmark i 6 måneder, vil den procentdel, der faktisk burde have et registreringsbevis sandsynligvis være mindre. Dertil kommer, at en del polakker fortsat har en gyldig arbejds- og opholdstilladelse og dermed er registreret ad denne vej. Endvidere har tendensen til at mangle registreringsbeviset ikke ændret sig, hvad angår de polakker, der er kommet efter den sidste revision af Østaftalen.

Den lave andel af polakker, der har et EU-registreringsbevis peger på potentielle problemer med den løbende overvågning af antallet af EU-borgere i Danmark. Denne monitorering foretages af Udlændingestyrelsen og er blandt andet baseret på EU-registreringsbeviser. Hvis det kun er en meget lille del af de EU-borgere, der kommer til landet, som faktisk får et EU-registreringsbevis, vil den løbende overvågning kunne give et skævt billede af, hvor mange EU-borgere, der rent faktisk opholder sig i Dan-

mark. Tallet peger også på, at det fald i antallet af myndighedsregistrerede østeuropæiske arbejdstagere på det danske arbejdsmarked, som især tog til i starten af 2008, ikke nødvendigvis repræsenterer et reelt fald i antallet af østeuropæiske arbejdstagere på det danske arbejdsmarked. Faldet kan faktisk dække over, at registreringer gradvist er overgået til at være baseret på udstedelsen af EU-registreringsbeviser, som i hvert tilfælde polakkerne i langt mindre grad tilegner sig. For at få et EU-registreringsbevis skal man møde personligt op hos Statsforvaltningen og fremvise ansættelseskontrakt, brev fra uddannelsesinstitution, vielsesattest, hvis man er medfølgende ægtefælle, eller godtgøre, at man kan forsørge sig selv. Der er kun meget få incitamenter til at møde op for udenlandske arbejdstagere, da det ikke er direkte ulovligt ikke at blive registreret. Samtidig er det tænkeligt, at mange polakker ikke ved, at de skal have et EU-registreringsbevis.

## 5.2 Formelle og uformelle arbejdsmarkedsindikatorer<sup>2</sup>

Når man forskningsmæssigt beskæftiger sig med udenlandske arbejdstagere, er der typisk fokus på, om de har deres opholdsgrundlag i orden, eller om de opholder sig illegalt i værtslandet. Når der er tale om EU-borgere, som må bevæge sig frit inden for EU, er det dog problematisk at bevare dette fokus. Kategorierne legal og illegal passer ganske enkelt dårligt på den enkelte lønmodtagers ret til at bevæge sig frit mellem EU-landene. Imidlertid kan man tale om, at nogle polakker er bedre integrerede på den mere formelle del af det danske arbejdsmarked, end andre. Det formelle arbejdsmarked kan betragtes som den del af det danske arbejdsmarked, der fungerer i henhold til både love, myndigheders formforskrifter og gængs praksis. Det uformelle arbejdsmarked hentyder til forskellige former for overtrædelse af de gængse krav og regler, så som det f.eks. er ulovligt ikke at betale skat, mens det at modtage løn kontant ikke er egentlig ulovligt, men ofte forbundet med praksisser omkring "sort" arbejde. For at kunne sige noget

---

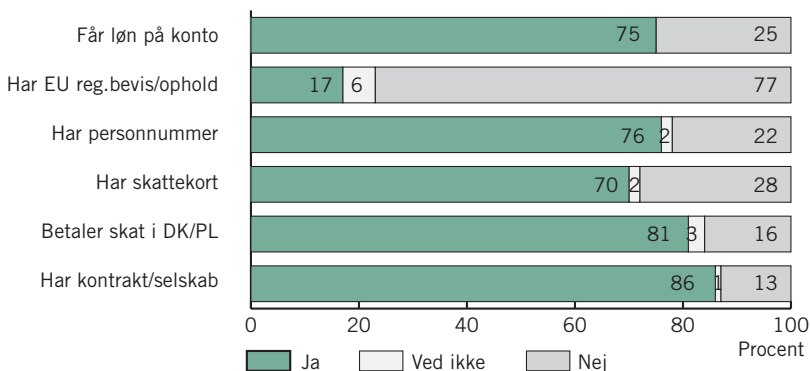
2) Analyserne ovenfor vedrører alle polakkerne i undersøgelsen, imens de efterfølgende analyser kun vedrører de af polakkerne, der er i arbejde. Det har betydning for vægtningen af data (jf. metodeafsnittet).

om, hvorvidt polakkerne i større eller mindre grad er på den formelle eller den uformelle del af det danske arbejdsmarked, har vi valgt at brede analysen ud og se på, hvorvidt polakkerne har ansættelseskontrakter, om de har et skattekort og betaler skat i overensstemmelse med reglerne, og om de har et dansk CPR-nummer, som er forudsætningen for at have et skattekort. Endvidere kan det være relevant at se på, om de får udbetalt deres løn via en konto eller, om de modtager den kontant. Ud fra disse faktorer kan man sige noget om, hvor integrerede polakkerne i Storkøbenhavn er på den formelle del af arbejdsmarkedet. Denne metode er blevet benyttet i det norske studie af polakker i

Oslo til at analysere polakkernes grad af illegalitet (Friberg & Tyldum 2007). Metoden har den fordel, at den inddrager flere forskellige faktorer i bedømmelsen af, hvordan polakkerne placerer sig. En vigtig del af metoden er også, at den giver mulighed for at krydstjekke information med henblik på at kunne kontrollere for eventuelle uoverensstemmelser i polakkernes besvarelser og dermed kvalitetssikre informationen.

Som det fremgår af figur 5.1, er det omkring tre fjerdedele af de erhvervsaktive polakker i Storkøbenhavn, som har et personnummer, betaler skat, har kontrakt med deres arbejdsgiver og får deres løn udbetalt via en bankkonto.

**Figur 5.1. Indikatorer for formelle-uformelle arbejdsforhold i procent af de erhvervsaktive polakker i Storkøbenhavn.**



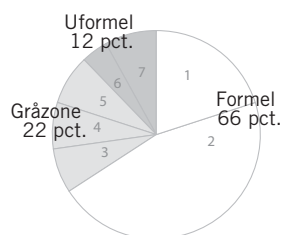
Kilde: FAOS-undersøgelsen (N=459-466)



Dette indikerer, at mange sandsynligvis befinder sig på den formelle del af det danske arbejdsmarked til trods for, at relativt få har et EU-registreringsbevis. Umiddelbart kan det synes som en uoverensstemmelse, at så få polakker har et EU-registreringsbevis, mens mange har et CPR-nummer. Et EU-registreringsbevis – eller for dem, som ankom før maj 2008, en arbejds- og opholdstilladelse – er nemlig den umiddelbare forudsætning for at få et CPR-nummer. Denne uoverensstemmelse kan der være flere forklaringer på. Det kan tænkes, at polakkerne ikke ved, hvad et EU-registreringsbevis er, og derfor har svaret forkert. Man skal dog bemærke, at der er 6 %, som netop har svaret, at de ikke ved, om de har et EU-registreringsbevis. Vi må derfor som udgangspunkt regne med, at de der svarer, at de ikke har et EU-registreringsbevis, faktisk ikke har det. Dernæst kan det hænge sammen med, at mange af polakkerne har fået et såkaldt kildeskattenummer, med henblik på at kunne blive registreret hos SKAT, fra de har fået arbejde af. Et kildeskattenummer minder til forveksling om et CPR-nummer, og giver adgang til et særligt sundhedskort, der fungerer som en midlertidig sygesikring, indtil man ansøger herom på baggrund af et egentligt CPR-num-

mer. En del af polakkerne kan også have søgt og fået et CPR-nummer på baggrund af en opholds- og arbejdstilladelse, hvis de er ankommet til Danmark før maj 2008. Som tidligere nævnt kan nogle af disse tilladelser muligvis være udløbet i mellemtiden, men polakkerne har måske ikke fået søgt om et EU-registreringsbevis i overensstemmelse med de nye regler. At relativt få har et EU-registreringsbevis, siger blot, at der er en del som måske ikke helt har orden i deres papirer, men isoleret set er det ikke i sig selv en indikator på, at man befinder sig på den ufor-

**Figur 5.2. Polakkerne i Storkøbenhavns placering på forskellige dele af det formelle-uformelle arbejdsmarked i Danmark”**



Baseret på indikatorer for formelle-uformelle arbejdsforhold (fravær af indikatorer for placering på det formelle arbejdsmarked: Får løn på konto, har EU-registreringsbevis eller permanent opholdstilladelse, har CPR, har skattekort, betaler skat, har kontrakt eller eget selskab).

**Tabel 5.1. Polakker i Storkøbenhavn, som arbejder enten i den formelle del, i gråzonen eller i den uformelle del af det danske arbejdsmarked, fordelt efter arbejdsgivertype**

	Vikar	Selvstændig	Dansk arbejdsgiver	Udstationeret	Total
Formel	91 %	25 %	71 %	39 %	66 %
Gråzone	6 %	50 %	19 %	40 %	22 %
Uformel	3 %	25 %	10 %	21 %	12 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=466).

melle del af arbejdsmarkedet. Samlet set er det da også svært at konstatere præcist, hvor stor en gruppe af polakkerne, som arbejder helt eller delvist på den uformelle del af arbejdsmarkedet målt ud fra indikatorer i figur 5.1. Nogle polakker har deres skattemæssige forhold i orden, men mangler en kontrakt og et opholdsbevis. Andre har personnummer og ansættelseskontrakt, men får deres løn udbetalt kontant og betaler ikke skat. Til tider har nogen respondenter også direkte modsagt sig selv. Nogle har kontrakt, men får udbetalt deres løn i kontanter, mens andre har svaret, at de betaler skat i Danmark, men at de ikke har noget skattekort. Med udgangspunkt i det tidligere nævnte norske studie af polakker i Osloområdet illustrerer figur 5.2, hvor mange af polakkerne, som har svaret nej til en eller flere af indikatorerne. Har polakkerne sagt ja til alle indikatorerne med undtagelse

af én, bliver de betragtet som værende på den formelle del af arbejdsmarked. Har de derimod svaret nej til to-fire af indikatorerne, betragtes de som værende i en gråzone. Mangler polakkerne fem til seks af indikatorerne, må de imidlertid betragtes som værende på den uformelle del af det danske arbejdsmarked, hvor blandt andet sort arbejde flourer.

Denne metode til opgørelse af polakernes placering på det danske arbejdsmarked kan i visse tilfælde give et lidt skævt billede. Det er for eksempel direkte ulovligt ikke at betale skat, hvis man er skattepligtig, imens det ikke nødvendigvis er ulovligt at få udbetalt sin løn kontant. Der skal dog mangle temmelig mange af indikatorerne, før man bliver placeret i gruppen, der arbejder på den uformelle del af arbejdsmarkedet. Den gruppe, som arbejder på den uformelle del af det danske arbejdsmarked, udgør kun knap 12

procent og heriblandt er polakker, som arbejder som selvstændige i Danmark, eller som er udstationerede overrepræsenterede. Det samme gør sig gældende vedrørende de polakker, som arbejder i gråzonen.

Der er altså en tendens til, at de polakker, som arbejder som vikarer eller for danske arbejdsgivere, i højere grad befinder sig på den formelle del af arbejdsmarkedet. Helt overordnet bekræfter resultatet den tendens, som tidligere er påvist i forbindelse med de polakker, som opholdte sig i Oslo-området i 2006 (Friberg & Tyldum 2007), dog er der langt færre polakker i Storkøbenhavn, som ikke arbejder i overensstemmelse med regler og almindelig praksis, end man fandt i Oslo. Samtidig lader det til, at de udstationerede polakker i Storkøbenhavn er bedre integrerede på det helt og holdent legale og formelle del af arbejdsmarked, end polakkerne i Oslo var det. Det skal bemærkes, at de polakker, som er udstationerede, nemmere ryger i gråzonen, idet mindst tre af indikatorerne ikke nødvendigvis er pålagt dem af myndighederne. For eksempel behøver de ikke et CPR-nummer eller et dansk skattekort. Man kan dog forvente af de udstationerede, at de har en reel ansættelseskontrakt og betaler skat i Polen, eller et andet land, hvis ikke i

Danmark. Faktisk bør det bemærkes, at en hel del af de udstationerede har sagt ja til en eller flere af indikatorerne, som umiddelbart kun skulle være relevant for almindelige arbejdstagere (for eksempel arbejdstilladelse, dansk skattekort, osv.). Blandt polakkerne i Storkøbenhavn, har 19 % angivet, at de er ansat i en udenlandsk virksomhed og dermed er udstationerede. Men det er kun 3 %, som har angivet, at de har et opholdsmønster, som kunne tyde på den midlertidighed, som er en del af fænomenet udstationering (se tabel 4.9 i afsnit 4. 3). Dette sammenholdt med, at flere af de udstationerede har arbejdstilladelse, CPR-nummer og skattekort, kan tyde på, at de måske ikke er reelt udstationerede. Det kan dog også være, at nogen af de udstationerede, som har erhvervet sig en arbejdstilladelse, CPR-nummer og et skattekort, tidligere har været ansat i en dansk virksomhed eller været selvstændige, og endelig kan det være, at nogen af de udstationerede er i en proces, hvor de på længere sigt regner med at finde et job i en dansk virksomhed og opholde sig i længere tid i Danmark. Uanset hvordan det forholder sig med de udstationerede, der befinder sig i gråzonen, er der hele 21 % af de udstationerede, som er røget helt ud i den uformelle del af

det danske arbejdsmarked ved stort set ikke at besidde nogle af de nævnte indikatorer.

### 5.3 Arbejde og skat

Alt efter opholdsgrundlag kan østeuropæerne drage nytte af en række fradrag, som ændrer sig over tid. De vigtigste er de såkaldte rejsefradrag eller fradrag for dobbelt-husførelse i Danmark og hjemlandet. Rejsefradraget gælder kun for midlertidigt arbejde i op til 12 måneder. Efter 12 måneder hos samme arbejdsgiver kan man i stedet for rejsefradrag opnå fradrag for dobbelt husførelse, som kan benyttes i op til to år, men som til gengæld er noget lavere. Det er vigtigt at understrege, at disse fradrag og ydelser også kan benyttes af danskere, der arbejder langt fra deres hjem eller har dobbelt husførelse, og at fradragene skal ses som kompensation for de udgifter, der er forbundet hermed. De skattemæssige aspekter er ikke inddraget i de senere sammenligninger mellem danskere og polakkers løn (se kapitel 6). Når vi alligevel tager spørgsmålet op, er det fordi beregninger fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2007) har vist, at de østeuropæiske arbejdstagere, på grund af deres mange dage hjemmefra, kan benytte disse fradrag til at opnå relativt høje nettolønninger, selv om deres bruttoløn-

ninger ligger under danskernes. Der findes imidlertid meget store lokale variationer i vurderingen af østeuropæernes skattepligt og fradragsmuligheder (Hansen & Andersen 2008), og det kan derfor som sådan være svært at analysere sig frem til et klart mønster over, hvem som benytter sig af fradrag, skattefri diæter og rejsegodtgørelser.

Vores undersøgelse viser, at 26 % af polakkerne benytter sig af disse skattefradragsmuligheder, mens godt 10 % modtager skattefri diæter og rejsegodtgørelse fra deres arbejdsgiver. De to grupper overlapper delvist, så det i alt er 28 % af de arbejdende polakker, der får fradrag eller skattefri diæter. Umiddelbart kan dette tal synes meget lavt, fordi afstanden mellem Danmark og Polen gør polakkerne til oplagte kandidater til disse fradrag og diæter. Man kunne som udgangspunkt tro, at polakkerne var dårligt informeret om de danske skatteregler, men når man kigger nærmere på tallene er der også andre mulige forklaringer.

For det første kan det tænkes, at skattemyndighederne vurderer, at polakkerne reelt ikke har deres faste bopæl i Polen og derfor ikke er berettiget til disse fradrag. Det kunne gøre sig gældende for de

mange af polakkerne i Storkøbenhavn, som bor i Danmark sammen med deres partner. Selv om der faktisk er 13 % af de arbejdende polakker, som får fradrag eller godtgørelse, selv om de har en partner i Danmark, er der samtidig 22 %, der ikke får fradrag. Også for polakker helt uden partner kan det give problemer at dokumentere dobbelt husførelse. Som nævnt angav hele 72 % af polakkerne, at de bor i Danmark og kun sjældent tager tilbage til Polen. Dette opholdsmønster udelukker ikke nødvendigvis, at polakkerne kan få fradrag eller godtgørelse, men en del af de, der har angivet dette opholdsmønster er singler, og kan derfor have svært ved at dokumenterer, at de faktisk bor fast i Polen. Der er således en gruppe på 12 % af de arbejdende polakker i Storkøbenhavn, som har netop dette opholdsmønster, som ikke har en partner og som ikke får fradrag.

For det andet kan det være, at en gruppe polakker slet ikke betaler skat, og derfor ikke har meget at bruge et skattefradrag til. Hele 28 % af de erhvervsaktive polakker i Danmark har svaret, at de ikke har noget dansk skattekort, og 25 % har angivet, at de ikke betaler skat i Danmark. Som følge heraf kan de heller ikke få fradrag eller skattefri godtgørelse. Nogle af dem, som har

**Tabel 5.2. Skattebetaling fordelt på jobtyper**

	Ja	Nej
Rengøring private hjem	4 %	96 %
Rengøring ikke-private hjem	96 %	4 %
Butiksmedarbejder eller bartender	100 %	0 %
Avisbud	95 %	5 %
Fabriks- og lager arbejde	95 %	5 %
Ufaglært bygge og anlæg	51 %	49 %
Faglært bygge og anlæg	70 %	30 %
Andet arbejde	90 %	10 %

Kilde: Data fra FAOS undersøgelsen (N=464).

svaret, at de ikke har et skattekort, er muligvis i besiddelse af et elektronisk skattekort, men er ikke bekendt med det, selvom dette burde fremgå af deres lønseddel. Det er dog svært at fortolke disse tal helt håndfast, og der er givetvis en gruppe af polakkerne, som ikke betaler skat. Ser man på, hvordan de fordeler sig på de forskellige jobtyper, er det helt entydigt, at det især er blandt dem, som arbejder med rengøring i private hjem, at der ikke bliver betalt skat.

Betragter man tallene for dem, som arbejder i bygge og anlæg, er der både blandt de faglærte og de ufaglærte en relativ stor andel, som ikke betaler skat. Dette hænger godt sammen med, at lidt over halvdelen af alle udstationerede

befinder sig inden for bygge og anlæg, og at 96 % af alle dem, som betegner sig som selvstændige, også er at finde inden for byggeriet. Dette er netop de to grupper, hvor der findes mest i den formelle del af det danske arbejdsmarked.

#### 5.4 Sammenfatning: Langt de fleste på det formelle arbejdsmarked, men særlige problemområder

I forbindelse med overgangsordningen har der været fokus på de østeuropæiske arbejdstageres opholdsgrundlag og især, hvorvidt de har haft en arbejds- og opholdstilladelse. Godt halvdelen af polakkerne i Storkøbenhavn har søgt en arbejds- og opholdstilladelse. Andre har et opholdsgrundlag i form af permanent opholdstilladelse, udstationering, eller er ansat i overenskomstdækket virksomhed efter maj 2008. Det er kun 7 % af polakkerne, der ikke umiddelbart har et opholdsgrundlag i Danmark.

Meget få af polakkerne i Storkøbenhavn har i dag et EU-registreringsbevis, og der er derved mange, som ikke har deres opholdsgrundlag helt i orden. At så stor en andel af polakkerne ikke har et EU-registreringsbevis eller en permanent opholdstilladelse er dog ikke nødvendigvis tegn på, at de opholder sig i Danmark ulov-

ligt. Mange af polakkerne har muligvis stadig en arbejds- og opholdstilladelse, imens en anden stor gruppe blandt polakkerne har opholdt sig udenfor Danmark for mindre end 3 måneder siden, og derfor ikke nødvendigvis bør have et EU-registreringsbevis. Mange af disse polakker har dog tidligere været erhvervsaktive i Danmark og samlet set, kan den lave andel, som har et EU-registreringsbevis, give problemer for den løbende overvågning af udlændinge i Danmark, og derfor også for registreringen af udenlandsk arbejdskraft på det danske arbejdsmarked.

Havde disse forskellige grupper søgt om et opholdsbevis, havde de dog sandsynligvis fået det, for måler man på flere indikatorer, tegner der sig et billede, hvor langt størstedelen af polakkerne i høj grad arbejder på den formelle del af det danske arbejdsmarked. De danske tal peger på en højere grad af integration på det formelle arbejdsmarked blandt polakkerne i Storkøbenhavn, end man fandt blandt polakkerne i Oslo i 2006. Det ændrer dog ikke ved, at 12 % af polakkerne arbejder på det uformelle arbejdsmarked, hvor man finder eksempler på sort arbejde, manglende kontrakter og uregistrerede arbejdstagere..

De polakker, der arbejder som vikarer eller for danske arbejdsgivere, befinder sig i vid udstrækning på det formelle arbejdsmarked, mens mange af de udstationerede og selvstændige polakker, befinder sig i enten gråzonen eller på den uformelle del af arbejdsmarkedet i Danmark. Af de udstationerede, som lander i gråzonen, kan flere måske siges at være fejlplacerede, da andre regler gælder for dem end for de polske arbejdstagere, som er ansat af en dansk arbejdsgiver. De udstationerede polakker i Storkøbenhavn lader i det hele taget til at være lidt bedre integrerede på den formelle del af arbejdsmarkedet, end polakkerne i Oslo var det i 2006. Samtidig er omkring en femtedel af de udstationerede dog uden tvivl placeret helt og holdent på det uformelle arbejdsmarked.

To jobtyper har særlige problemer. For det første bygge- og anlæg, da det er her, at man finder godt halvdelen af alle udstationerede, og 96 % af alle dem, som betegner sig som selvstændige. Ser man på skatteindbetalinger, er der også mange af polakkerne i bygge- og anlæg, som ikke betaler skat. For det andet kan man pege på et meget nærværende problem med manglende skattebetalinger blandt de kvinder, som arbejder i rengøring i private hjem.

Langt størstedelen af polakkerne i Storkøbenhavn har dog angivet, at de betaler skat enten til Danmark eller Polen, men overraskende nok er det relativt få af polakkerne i Storkøbenhavn, som drager nytte af de skattefradragsmuligheder og muligheder for skattefri udbetalinger, som står til rådighed for dem som lønmodtagere i Danmark. Dette understreger, at der sandsynligvis er en del polakker, som er meget dårligt bekendt med skatte reglerne, og bekræfter endvidere, at der er en gruppe, som i modstrid med reglerne, slet ikke betaler skat til Danmark.

## 6. Polakkernes løn- og arbejdsvilkår

I dette kapitel analyseres polakkernes konkrete løn- og arbejdsvilkår på det storkøbenhavnske arbejdsmarked, med det formål at give et billede af de polske arbejdsmigranternes arbejdsmarkedstilknøytning og status. I integrationslitteraturen forstås arbejdsmarkedstilknøytning og status på arbejdsmarkedet som foranderlige processer, der pågår over tid (Penninx 2007). Målet for "integrationen" er, at de udenlandske arbejdstagere kan opnå samme arbejdsmarkedsmæssige status, som andre normalbeskæftigede. Traditionelt har dansk forskning i arbejdsmarkedintegration primært fokuseret på de "gamle" indvandrergrupper, som kom hertil fra slutningen af 1960'erne og som grundlæggende opholder sig permanent i Danmark. Her er de helt centrale indikatorer for måling af arbejdsmarkedintegration, erhvervs- og beskæftigelsesfrekvensen samt lønudviklingen (Pedersen 2002; Liebig 2007). Til gengæld har der i mindre grad været fokus på løn- og arbejdsvilkår samt andre elementer, der siger noget om kvaliteten af de jobs, som indvandrergrupperne har og deres generelle mulighe-

der for at bevæge sig på arbejdsmarkedet for at forbedre denne kvalitet. Dette gør sig gældende bredt for udenlandske arbejdstagere i Danmark. Imidlertid har der særligt for de nye arbejdstagere fra Østeuropa i høj grad også manglet systematisk viden, og det har derfor heller ikke været muligt hverken at be- eller afkræfte rygter om generelt dårligere arbejdsvilkår for polakker, litauere og de andre grupper, som i dag optræder i større antal på det danske arbejdsmarked. I dette kapitel sammenlignes polakkerne i Storkøbenhavns løn og arbejdsvilkår med danskeres. Først ses der nærmere på, hvordan polakkerne er tilknyttet det danske arbejdsmarked, og hvilke jobtyper de befinder sig i. Dernæst sammenlignes deres løn, arbejdstid og arbejdsmiljø med danskeres generelt.

### 6.1 Polakkerne som del af den danske arbejdsstyrke

På undersøgelsestidspunktet var 73 %<sup>3</sup> af de polske migranter i Kø-

3) Procentsatsen for polakkerne bygger på surveydata fra herværende undersøgelse og inkluderer studerende med erhvervs-mæssig bibeskæftigelse, som også er inkluderet i Danmarks Statistiks RAS1F1.



benhavnsområdet i beskæftigelse. Til sammenligning var beskæftigelsesfrekvensen for personer med dansk oprindelse 79,9 % og for indvandrere generelt 57 % i 2007. Polakernes beskæftigelsesfrekvens svarer altså i højere grad til etniske danskeres, end de 'gamle' indvandrers grupper beskæftigelsesfrekvens. Med til denne historie hører dog, at godt 90 % af polakkerne befinder sig i aldersgruppen 18-50 år, der er gruppen med den højeste beskæftigelsesfrekvens i Danmark – nemlig 80-86 %. Samtidig har polakkerne i Storkøbenhavn paradoksal nok også en meget høj ledighedsprocent på omkring 17 %, hvilket langt overstiger både de 2,1 % på landsplan og de omkring 3 % for københavnere, som var ledighedsprocenten i november-december 2008 (Danmarks Statistik, januar 2009). Årsagen til dette umiddelbare paradoks er, at polakkerne næsten alle sammen befinder sig i arbejdsstyrken, imens en del danskere og 'gamle' indvandre befinder sig udenfor denne, og derfor hverken er beskæftigede eller ledige. Det hører også med til billedet, at langt størstedelen af de ledige polakker, på undersøgelsestidspunktet kun havde været ledige i op til 3 måneder, og de søgte stort set alle efter nyt arbejde. Samtidig med at dataindsamlingen gik i gang lukkede den

danske gratisavis Nyhedsavisen, som primært distribuerede til Københavnsområdet, og i den forbindelse mistede en del avisbude deres job. En større gruppe af de polakker, som har rapporteret at være arbejdsløse, var da også netop avisbude, hvilket sandsynligvis også har påvirket den høje ledighedsprocent i gruppen af polakker. Trods den relativt høje ledighed blandt polakkerne tegner der sig derfor samlet set et billede af en migrantgruppe, der i vidt omfang har fået adgang til det danske arbejdsmarked. Spørgsmålet er imidlertid herfra, hvorvidt de, når de er i beskæftigelse, også oplever at have samme løn- og arbejdsvilkår som danskere.

## 6.2 Løn

Udover at løn i sig selv er en grundsten i ansættelsesrelationen, kan den også sige noget om den enkeltes placering på arbejdsmarked. Argumentet er, at jo mere velintegreret man er, jo bedre muligheder har man også for at få et job, hvor man kan tjene en løn, der svarer til ens evner og forudsætninger. Det er dog vigtigt at pointere, at det ikke alene er evner og forudsætninger, der afgør lønniveauet, når det handler om de østeuropæiske arbejdstagere. For at forstå deres lønniveau er man samtidig nødt til at tage deres forventninger med i be-

tragtning. Som tidligere nævnt lå polakkerne i Storkøbenhavns gennemsnitsløn på 24 kr. i timen, inden de kom til Danmark, hvilket er noget over mindstelønnen i Polen på omkring 15 kr. i timen (Eurostat, Minimum Wage, 1997-2008). De seneste år har den gennemsnitlige nominalløn i Polen udgjort omkring en syvendedel af den danske gennemsnitsløn. En polsk arbejdstager, uden det store kendskab til det danske arbejdsmarked, vil derfor umiddelbart kunne finde en løn attraktiv, der med danske øjne betragtes som lav. Det er da også over halvdelen af undersøgelsens deltagere, der synes, at deres danske løn er 'høj' eller 'meget høj' sammenlignet med polske lønninger, imens yderligere 40 % mener, den er 'okay'. De polske arbejdstageres lønninger må ses som et forhandlingsresultat, hvor både overenskomstregulering, Østaf-talen, polakernes kvalifikationer, deres arbejdsevne, deres forventninger og kendskab til det danske arbejdsmarked samt meget andet indgår. Hvis man umiddelbart sammenligner de polske arbejdstageres løn med danskernes<sup>4</sup>, er det imidlertid tydeligt, at der er en stor lønmæs-

sig forskel. Hvor de polske lønmodtagere gennemsnitligt tjener 116 kr. i timen, tjener timelønnede danske lønmodtagere på det private arbejdsmarked gennemsnitligt 169 kr. i timen. Det vil sige, at de polske arbejdstagere kun tjener ca. 68 % af det, de danske arbejdstagere tjener.

Selvom der er tydelige forskelle på, hvad danskere og polakker tjener, er der to faktorer som nødvendigvis må tages med i betragtning, hvis der skal være tale om en rimelig sammenligning; uddannelsesniveau og arbejdsfunktion. Hvad angår uddannelse, kan en del af forklaringen på, at danskerne tjener mere, end polakkerne, være, at de polske arbejdstagere har dårligere kvalifikationer, end deres danske kollegaer. Det kunne for eksempel skyldes, at der er en overrepræsentation af lavtuddannede blandt de polakker, der er kommet til Danmark, eller at polakker generelt er dårligere uddannede, end danskere. Som vist i kapitel 3, er der ikke grundlag for at konkludere, at de polske arbejdstagere er lavere uddannede, end deres danske kollegaer.

---

4) Det, der sammenlignes, er smalfortjenesten, altså lønnen uden tillæg, pension, etc. Der sammenlignes med timelønnede lønmodtagere uden ledelsesansvar. Da der kun er 2-3 af polakkerne, der arbejder i det offentlige, er der alene taget udgangspunkt i det private arbejdsmarkeds lønninger. Tallene, der sammenlignes med, er en smule for lave; dels fordi der sammenlignes med landsgennemsnit (frem for hovedstadsområdet, som ligger en smule over), og dels fordi tallene er fra 2007 og ikke 2008, hvor undersøgelsen er gennemført.

**Tabel 6.1. Gennemsnitlig timeløn (smalfortjeneste) fordelt på uddannelsesniveauer**

	Polakker	Danskere
Grundskole	103 kr.	144 kr.
Gymnasial uddannelse	119 kr.	163 kr.
Erhvervsuddannelse	113 kr.	165 kr.
Videregående uddannelse	120 kr.	207 kr.
Gennemsnitsløn	116 kr.	169 kr.

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=452) og Danmarks Statistik.

Det er klart, at uddannelsesforskellene til en vis grad kan forklares med sammenhængen mellem alder og uddannelse. Imens de 20-29-årige er stærkt overrepræsenteret blandt polakkerne i forhold til danskerne, er de helt unge og de over 50-årige stærkt underrepræsenterede. Men selv om det er forklaringen på den skæve fordeling, ændrer det ikke ved, at et lavt uddannelsesniveau ikke kan forklare, hvorfor de polske arbejdstagere får en lavere løn, end deres danske kollegaer. Når vi differentierer lønniveauet efter uddannelse, ser vi, at der både for danskere og polakker er en sammenhæng mellem, hvor højt man er uddannet og, hvor meget man tjener, men som tabel 6.1 viser, er der stadig betydelige forskelle mellem, hvad danskerne og polakkerne tjener. Faktisk bliver den relative forskel i lønniveauet større, jo højere uddannelsesniveau.

En forklaring kan, som vi skal se, være, at polakkerne ikke får mulighed for at udnytte deres kvalifikationer fuldt ud, men befinder sig i jobs, som de er overkvalificerede til. Det er derfor også vigtigt at se nærmere på, hvilken type jobs og arbejdsfunktioner polakkerne har. Vi havde i første omgang analyseret dette ud fra branchefordeling, men fandt, at dette gav et misvisende billede af de faktiske arbejdsfunktioner og jobs, polakkerne har. Som det fremgår af tabel 6.2, befinder mange af polakkerne sig i meget specifikke jobfunktioner, hvor de i øvrigt er kraftigt overrepræsenteret i forhold til fordelingen på det danske arbejdsmarked. Polakkerne har for eksempel 6 gange så ofte rengøringsarbejde som danskerne, ligesom de 70 gange så ofte er avisbudde. Det har været bemærkelsesværdigt, at polakkerne med især rengørings-, samt fabriks- og lagerarbejde ofte angiver, at den største etniske gruppe på deres arbejdsplads er personer fra de gamle indvandrerlande (Tyrkiet, Pakistan, Irak, Iran, etc.). De polske arbejdstagere er med andre ord kraftigt overrepræsenteret i jobs, som ligger i den nederste del af arbejdsmarkedet.

Til gengæld er de så kraftigt underrepræsenteret i en række andre

**Tabel 6.2. Lønmodtagernes fordeling på jobtyper**

	Polakker	Danskere
Rengøring, køkkenhjælp, vaskeri	29,5 %	4,8 %
Avisbud	14,1 %	0,2 %
Fabriks- og lagerarbejde	14,0 %	4,8 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=466) og Danmarks Statistik.

funktioner – ofte funktioner, hvor der kræves specialviden og tekniske kompetencer – ligesom det igen er værd at minde om, at der stort set ingen polakker er inden for den offentlige sektor. Det skal dog nævnes, at gruppen af polakker, som laver "andet arbejde", dækker over en lang række af temmelig forskelligartede jobtyper, hvoriblandt et fåtal arbejder som for eksempel ingeniør eller anden akademisk arbejde, tandlægeassistent, sygeplejerske, sælger, receptionist, eller lignende. Underrepræsentationen af polakker i sådanne jobtyper kan ikke forklares med polakkernes manglende uddannelse, men kan i sig selv forklare en hel del af lønforskellen mellem danskere og polakker.

Hvis man således sammenholder polakkernes løn, med danskernes lønninger inden for de samme jobfunktioner, kan man se, at lønfor-

skellen varierer markant mellem forskellige jobtyper. For fabriksarbejdere er forskellen på 12 %, inden for rengøring, køkkenhjælp eller på vaskeri er den på 11 %, og for avisbude er der kun 5 % i lønforskel. En del af disse forskelle vil med rimelighed kunne forklares med forskelle i anciennitet mellem danskere og polakker. Dette skal holdes op imod den generelle forskel på 32 %, der gennemsnitligt kan findes mellem polakkerne og danskerne.

**Tabel 6.3. Timeløn (smalfortjenesten) fordelt på jobtype**

	Polakker	Danskere
Rengøring, køkkenhjælp, vaskeri	111,48 kr.	125,84 kr.
Avisbud	123,87 kr.	130,42 kr.
Fabriks- og lagerarbejde	119,74 kr.	136,19 kr.
Bygge- og anlægsarbejde	112,61 kr.	163,73 kr.
Andet arbejde	110,84 kr.	168,19 kr.

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=452) og Danmarks Statistik.

Som man kan se, er der dog stadig nogle områder, hvor lønniveauet afviger kraftigt. Det er specielt inden for bygge- og anlægsarbejde, som også er der, hvor man har oplevet de kraftigste konflikter mellem arbejdsgivere og arbejdstagere vedrørende arbejdskraft fra

de nye østeuropæiske medlemslande. De store afvigelser, der er fundet i denne undersøgelse stemmer overens med de forskelle der blev fundet indenfor bygge- og anlægsbranchen, da en lignende undersøgelse blev foretaget i Oslo (Friberg & Tyldum 2007). Samtidig har en undersøgelse blandt danske arbejdsgivere, der benyttede østeuropæisk arbejdskraft indenfor for bygge- og anlægsbranchen også vist store lønmæssige forskelle mellem danske og østeuropæiske arbejdstagere (Hansen & Andersen 2008). Noget kunne altså tyde på, at disse konflikter har en objektiv begrundelse i store lønforskelle, imens lønforskellene inden for andre områder er noget mindre.

### 6.3 Arbejdstid

Udnyttelsen af arbejdstiden er afgørende for den enkelte virksomheds produktivitet og bruges ofte også som et udtryk for den generelle produktivitet i samfundet. Tidligere studier har peget på, at en mindre gruppe af arbejdsgivere vælger udenlandsk arbejdskraft for at opnå mere fleksibilitet i forhold til organiseringen af arbejdsopgaver (Hansen & Andersen 2008). Hvorvidt dette også gælder arbejdstid, er ikke dokumenteret. Hele 39 % af polakkerne har imidlertid tidsbegrænset ansættelse,

hvoraf nogle kan være af længere og andre af kortere varighed. En jobusikkerhed, som knap 10 % af danskerne også må leve med, men som kan have særlige implikationer i en migrationssammenhæng, hvor sociale netværk og sprogkundskaber er mindre stærke.

En ofte fremhævet påstand er, at de polske arbejdsmigranter generelt set er mere fleksible, også når det gælder arbejdstid især i form af villighed til at arbejde længe, når det kræves. Gennemsnitlig har de polakker, som arbejder i Storkøbenhavn, en 37,6 timers arbejdsuge. Ser man på fordelingen, står det dog klart, at polakker i langt mindre grad end danske lønmodtagere tilnærmer sig de 37 timer. 39 % af danskerne har en 37 timers arbejdsuge, mens det samme kun gør sig gældende for 16 % af polakkerne.

**Tabel 6.4. Fordeling af polske lønmodtagere i Storkøbenhavn og danske lønmodtagere på arbejdstid**

	Polakker	Danskere
Under 15 timer	4 %	8 %
15-36 timer	44 %	22 %
37 timer	16 %	39 %
38-48 timer	20 %	23 %
49 timer og derover	16 %	8 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=455) og Danmarks Statistik.

Der er dobbelt så mange polakker som danskere, som har lange arbejdsuger på over 48 timer, mens en lille procentdel på 5 % arbejder helt op til 70 timer eller mere om ugen. Som det også gør sig gældende for danskere, er det primært mænd, der har de lange arbejdsuger. Forskellen i arbejdstid skal forstås med udgangspunkt i de jobtyper, som henholdsvis de polske mænd og kvinder har. Rengøringsarbejdet er domineret af kvinder, mens mænd dominerer byggeriet, og det er især i byggeriet, at de mange arbejdstimer lægges. Halvdelen af de polakker, som arbejder med ufaglært bygge- og anlægsarbejde, arbejder mere end 49 timer om ugen. Det er svært at pege på en entydig maksimumgrænse for arbejdstid på tværs af sektoroverenskomster. Der er ikke nødvendigvis noget i vejen med at arbejde mange timer, så længe det følger den enkelte overenskomsts bestemmelser vedrørende overarbejdsbetaling, afspadsering med videre, og ikke overskrider 48-timersreglen i EU's arbejdstidsdirektiv; ifølge hvilket man i udgangspunktet ikke må arbejde mere end 48 timer om ugen over en periode på over 4 måneder iberegnet overarbejde.

I betragtning af at nogle af polakkerne i Storkøbenhavn opholder sig

midlertidigt i Danmark, er det muligt, at de rent faktisk ønsker at arbejde mange timer med henblik på at tjene mest muligt, mens de er her. Derfor er det også bemærkelsesværdigt, at en stor gruppe på 48 % af polakkerne har arbejdsuger på under 37 timer. Denne gruppe fordeles sig nogenlunde ligeligt på polske mænd og kvinder. Sammenligner man med tal fra Danmarks Statistik, er der samlet set tale om 30 % danskere, som har under 37 timers arbejde om ugen, en gruppe som domineres af kvinder på deltid. Blandt polakkerne er der dog ikke tale om samme kønsmæssige skæveling, men derimod er de polakker, som har korte arbejdsuger, placeret i bestemte jobtyper. Det drejer sig om rengøring, fabriks- og lagerarbejde, butiksarbejde, bartendere og avisbude. Arbejdsområder, hvor der er udbredt brug af skæve arbejdstider. Lidt over halvdelen af polakkerne er tilfredse med længden af deres arbejdstid, en lille gruppe mener, at den er for lang, mens 33 % har givet udtryk for, at de gerne vil arbejde mere. De 10 procent, som har svaret, at de arbejder mere, end de ønsker, er primært de polakker, som har lange arbejdsuger. Langt de fleste af de polakker, som arbejder i Storkøbenhavn oplever, at de har færre arbejdstimer, end de havde i Polen, hvilket størstedelen er tilfredse med, dog er problemet for

en tredjedel af dem, om de kan få nok timer.

## 6.4 Arbejdsmiljø og trivsel

Når de polske arbejdstagere spørges om, hvad de generelt set synes om deres arbejde her i landet, indikerer ca. 60 % at de er glade for deres job. Vedrørende deres arbejdsmiljø og trivsel, tegner der sig dog et lidt mere broget billede. Arbejdsmiljø kan måles på mange måder, alt efter om man har fokus på det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø. I denne undersøgelse har vi spurgt bredt til de polske arbejdsmigranternes oplevelse af eget job både i forhold til skæve arbejdstider, fysisk belastning i arbejdet og den psykosociale trivsel målt ved indflydelse på eget arbejde og mulighed for udvikling. Svarene gør det muligt at lave nogle enkle sammenligninger med danskerne generelt og drage paralleller til de eksisterende forhold i de jobtyper, hvor polakkerne primært arbejder.

Skæve arbejdstider er mindre udbredt blandt de polske arbejdere, end man måske umiddelbart skulle tro i betragtning af, at nogle af de brancher, hvor de primært er repræsenteret, er brancher, der er kendt for skæve arbejdstider såsom rengøringsarbejde. Sammenlignet med danske arbejdere er der dog stadig en højere procentdel

blandt polakkerne, der har regelmæssigt natarbejde. Det er overrepræsentationen af polakker, der arbejder som avisbude og i mindre grad fabriks- og lagerarbejderne og rengøring i ikke-private hjem, der resulterer i denne skævdeling. Der er også markant flere polakker, som arbejder om lørdagen, end danskere. Her vejer både rengøring i ikke-private hjem, ufaglærte byg-gearbejdere og avisbude tungt. Langt de fleste polakker er katolikker og under dataindsamlingen stod det klart, at et af de helt centrale samlingspunkter for de polakker, der bor og arbejder i Storkøbenhavn, er de katolske messer, som afholdes om søndagen enkelte steder i Københavnsområdet. Dette er sandsynligvis en af forklaringerne på, at polakkerne lidt sjældnere arbejder om søndagen, selvom de lader til at være mere tilbøjelige til at arbejde på skæve tidspunkter, end danskerne.

**Tabel 6.5. Forskelle i arbejdstidspunkt mellem polske lønmodtagere i Storkøbenhavn og danske lønmodtagere**

	Polakker	Danskere
Aftenarbejde	41 %	43 %
Natarbejde	25 %	11 %
Lørdagsarbejde	64 %	18 %
Søndagsarbejde	36 %	16 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=455) og Danmarks Statistik.



I tillæg til de skæve arbejdstider har mange af de polske arbejdere også fysisk krævende arbejde. Hele 60 % rapporterer, at de har stående arbejde med 'nogle løft', mens yderligere 24 % rapporterer, at de har 'hårdt fysisk arbejde med højt arbejdstempo'. Sidstnævnte gruppe dækker både rengøringsarbejde, bygge- og anlægsarbejde, avisbude og fabriks- og lagerarbejde. De ufaglærte byggearbejdere oplever deres arbejde som mere fysisk belastende, end de faglærte byggearbejdere, men alt i alt er det både de polske mænd og kvinder, som oplever, at der stilles store krav til deres fysik og hurtighed i arbejdet.

Selvom man har hårdt fysisk arbejde, kan man naturligvis godt trives på sin arbejdsplads. Der er dog en tendens til, at polakkerne sammenlignet med danskerne generelt har både færre udviklingsmuligheder i jobbet og mindre indflydelse på eget arbejde. For eksempel oplever 37 % af polakkerne kun 'i ringe grad' at skulle tage initiativ på jobbet, mens det samme kun gør sig gældende for 9 % af danskerne. Ligeledes oplever 48 % af polakker 'sjældent' eller 'næsten aldrig' at have indflydelse på deres job, mens dette kun gør sig gældende for 22 % af de beskæftigede danskere. Polakkerne har altså også en mindre grad af "trivsel"

i deres arbejde, når det kommer til udviklingsmuligheder på arbejdet og brug af egne kvalifikationer, end danskerne generelt set har. Dette gælder også den lille gruppe af polakker, som har andet arbejde, der kræver specialviden og tekniske kompetencer. Sammenlignede man danskeres og polakkers trivsel i de særlige jobtyper, hvor polakkerne primært er repræsenteret, vil vurderingerne sandsynligvis være mere konvergerende. Alle de jobtyper, hvor polakkerne er overrepræsenteret undtagen byggeriet, er således placeret inden for brancher, hvor danskerne i det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø psykiske arbejdsmiljøkohorte fra 2005 har angivet, at udviklingsmulighederne er under gennemsnittet. Det samme gør sig gældende med hensyn til mulighederne for at have indflydelse på eget arbejde. Det er da også netop jobtyper, såsom fabriks- og rengøringsarbejde, som er kendt for ensidige opgaver og lave fremtidsmuligheder (Burr & Albertsen 2005). I byggeriet har de faglærte bedre trivsel end de ufaglærte, men samlet set skiller denne branche sig generelt ud ved at have bedre trivsel på de psykosociale parametre, såsom udvikling og indflydelse, end nogen af de andre brancher, hvor polakkerne er overrepræsenterede.



Lange arbejdstider, skæve arbejdstider og høj grad af fysisk arbejde kan nemt resultere i arbejdsskader. Det kan være stress, søvnbesvær, en pludselig ulykke på en byggeplads eller slid fra løb på trapper eller monotont arbejde. I undersøgelsen har vi spurgt polakkerne, om de har oplevet arbejdsskader inden for de seneste 12 måneder. Knap 9 % har oplevet at få en arbejdsskade, der har resulteret i minimum én fraværsdag fra arbejdet. Til sammenligning kan nævnes, at der i alt i 2007 blev anmeldt 39.949 arbejdsskader til Arbejdsskadestyrelsen i Danmark, hvilket svarer til, at mindre end 1,5 % af alle beskæftigede i Danmark har anmeldt en arbejdsskade. Byggeriet er en af de brancher, som har flest ulykker på arbejdspladsen per ansatte, men overrepræsentationen af polakker i denne branche, kan ikke alene forklare det høje arbejdsskadetal blandt polakkerne. Trods det løse sammenligningsgrundlag vidner disse tal altså om, at polakkerne befinder sig i jobs, hvor de er klart mere udsatte for arbejdsskader, end hvad de fleste danskere oplever.

### 6.5 Sammenfatning: Polakkernes placering på arbejdsmarkedet

Over halvdelen af de polske arbejdstagere er glade for deres job i

Danmark og et stort flertal mener, at deres job er godt lønnede. Men når vi, som i denne artikel, sammenligner deres løn, arbejdstid og arbejdsmiljø med de danske arbejdstageres, er det tydeligt, at de fleste polakker har betydeligt dårligere vilkår, end den gennemsnitlige dansker. Den socioøkonomiske forskel mellem Polen og Danmark gør det rent lønmæssigt attraktivt for polakkerne at tage arbejde i Danmark, og polakkerne er da også lige netop i forhold til lønnen generelt tilfredse med deres vilkår her i Danmark selvom, at de faktisk får lavere løn, end danskerne uanset, hvilken branche og jobtype de befinder sig i. Lønforskellen kan ikke forklares med et lavere uddannelsesniveau blandt polakkerne. Rent faktisk vokser lønforskellen med uddannelsesniveau, og polakkerne er ofte overkvalificerede til de job, de har i Danmark. Derfor er det også kun 30 % af polakkerne, der synes, at de får brugt deres kvalifikationer i deres nuværende job i Danmark. Sammenligner man polakkernes og danskernes arbejdstid, kan man kun til en vis grad bekræfte den generelle opfattelse af, at polakkerne arbejder mange timer. Dobbelt så mange polakker som danskere har meget lange arbejdsuger, men de udgør stadig en mindre del af den samlede gruppe. Derimod er der en stor

gruppe, som har færre end 37 timer om ugen, hvilket er bemærkelsesværdigt – ikke mindst set i sammenhæng med det lave lønniveau, hvor man kunne forestille sig, at flere timer ellers ville kunne have kompenseret herfor. Det billede som er blevet tegnet af polakernes arbejdsmiljø i denne analyse peger samstemmende med løn og arbejdstid på, at de ofte befinder sig i jobs, hvor der stilles store krav til fleksibilitet og fysisk styrke, men hvor medbestemmelse og brug af kvalifikationer ikke er i højsæde. Sagt med andre ord, arbejder størstedelen af polakkerne i job, man kan betegne som kvalitativt 'dårlige' ikke bare lønmæssigt, men også arbejdsmiljømæssigt. Job, som er mindre attraktive, og hvor konkurrencen fra danske arbejdstagere sandsynligvis vil være mindre.

Der er dog forskelle at spore mellem forskellige grupperinger af polakkerne inden for bestemte typer af job. Overordnet kan man tale om tre grupperinger. For det første befinder den største gruppe af polakker sig i jobs, der også for de danske medarbejders vedkommende, er præget af lav løn, krav om arbejdstidsfleksibilitet og manglende udvikling og brug af kvalifikationer. Såkaldte 'dårlige job', hvor polakkerne har dårlige

vilkår, men ellers ikke skiller sig væsentlig ud fra deres danske kollegaer. For det andet er der en meget lille gruppe af polakker, som befinder sig i 'bedre job', som kræver mellemlang eller lang videregående uddannelse, og som er præget af rimelig gode lønninger og en vis grad af medbestemmelse. Det kan være jobs såsom ingeniør eller anden akademisk arbejde, tandlægeassistent, sygeplejerske, sælger, receptionist, eller lignende. I virkeligheden en meget spredt gruppe med meget forskellige jobtyper. Polakernes erfaringer i disse jobs er sammensatte, men vores data indikerer, at polakkerne i disse jobs generelt har dårligere vilkår, end deres danske kollegaer, både når det handler om løn, og hvad angår medbestemmelse. For det tredje er der en gruppe af polakker, som arbejder inden for bygge- og anlægsbranchen, og som primært består af mænd. Her får polakkerne en markant lavere løn, end deres danske kollegaer, men til gengæld har de i højere grad mulighed for at bruge deres kvalifikationer. Især de faglærte byggearbejders svar har indikeret, at deres arbejdsmiljø er væsentligt bedre, trods meget lange arbejdsuger. Af den grund er det også inden for netop byggebranchen, at polakkerne er mest tilfredse med deres arbejde, imens deres danske kollegaer er mest be-

kymrede for, om de vil trykke lønnen og i det hele taget sænke standarden for arbejdsmiljø og sikkerhed (Hansen & Andersen 2008, Andersen & Hansen 2008, Hansen & Hansen 2008). En problematik, som i den offentlige debat har af født en hel del fokus på netop polakkerne i denne branche. Når dette er sagt, er det fælles træk for de polske arbejdstagere stadig, at de alle på den ene eller den anden måde har en dårlig placering på det danske arbejdsmarked. De befinder sig i lavstatus jobs med lav kvalitet i arbejdet og har ikke mulighed for at bruge egne kvalifikationer eller udvikle sig på jobbet. De er måske nok frie fugle og kan rejse videre eller hjem, når de vil, men tilsammen er deres placering på det danske arbejdsmarked et dårligt udgangspunkt for at kunne stille krav til forbedringer af løn- og arbejdsvilkår via forhandling eller jobskift, og på den måde placere sig bedre på det danske arbejdsmarked.

## 7. Et mindre attraktivt jobmarked for polakkerne?

I modsætning til tidligere har EU-udvidelserne i 2004 og 2007 givet anledning til store arbejdstagerbevægelser, men når disse arbejdstagere på trods af deres kvalifikationer i udpræget grad kun finder jobs i den nederste del af jobhierarkiet, er spørgsmålet, om man overhovedet kan se denne udvikling som tegn på, at det europæiske arbejdsmarked med fri bevægelighed for arbejdskraften endelig er begyndt at fungere. De polske arbejdstageres placering på det danske arbejdsmarked leder tanker hen på klassiske segmenteringsteoretiske studier af de store migrationsbølger i efterkrigstiden. I sin nu klassiske 'Birds of Passage' pegede Piore (1979) for eksempel på, at det var de vesteuropæiske landes segmenterede arbejdsmarkedsstruktur, der skabte efterspørgslen efter migrantarbejdere, som var villige til at tage lavstatus jobs. Erfaringer fra en række europæiske lande tyder da også på, at det er en generel tendens, at de østeuropæiske arbejdstagere er blevet placeret i lavstatus jobs, som hjemlige arbejdstagere ikke har ønsket at varetage (Dundon et al. 2007; Friberg & Tyldum 2007; Herrera 2008).

Piores studier peger på grundlæggende problemstillinger omkring denne type arbejdskraftbevægelser. For det første er der en diskriminationsproblematik, hvorved migrantarbejderne uanset kvalifikationer tillægges særlige personlige egenskaber og dermed kun får adgang til særlige lavt kvalificerede jobs. Sagt med andre ord sker der en segmentering af arbejdskraften – en pointe som efterfølgende er blevet gentaget flere gange (Peck 1996; Herera 2008). For det andet er det problematisk, at arbejdsmigranterne i høj grad bliver fastholdt i lavt betalte og statusmæssigt lavt placerede jobs, som måske nok i første omgang blev betragtet som en midlertidig indgang til mere centrale dele af de vesteuropæiske arbejdsmarkeder, men som viser sig at være såkaldte "dead-end-jobs" og på længere sigt spild af menneskelige ressourcer. For det tredje peger Piore på en nok væsentlig problematik; at dannelsen af sådanne lavstatus jobmarkeder, såfremt produktionsomkostningerne i sådanne sektorer falder tilstrækkeligt, har potentiale til at brede sig og på sigt undergrave de mere velfungerende

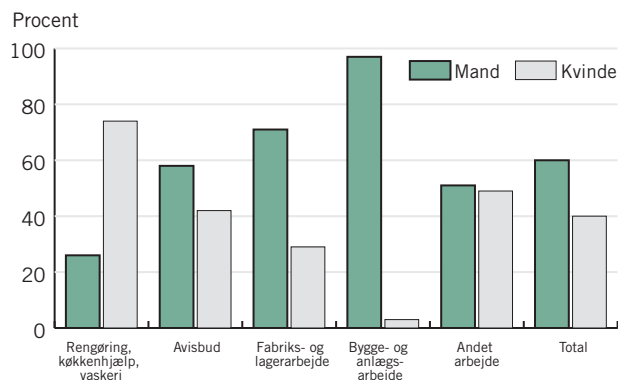
dele af jobmarkedet. Om der er tale om en egentlig dannelse af et lavstatusjobmarked, som har potentiale til at undergrave dele af det danske arbejdsmarked, er et spørgsmål, det er for tidligt at svare på. I de følgende afsnit analyseres det derimod, om polakkerne oplever særlige segmenteringsmekanismer på det danske arbejdsmarked. Først analyseres det kønsopdelte arbejdsmarkeds konsekvenser for polakernes løn- og arbejdsforhold, dernæst analyseres konsekvenserne af de ansættelsestyper, som polakkerne befinder sig i, og som det tredje tema ses der nærmere på, hvorvidt polakkerne i Storkøbenhavn oplever diskrimination på deres arbejdssteder. Endelig analyseres ligheder og sammenhænge mellem de arbejdsvilkår, polakkerne møder i Danmark og hvad de har oplevet tidligere i Polen. I det efterfølgende kapitel 8 vender vi blikket mod, hvilke muligheder polakkerne har for at forbedre deres vilkår og bevæge sig rundt på det danske arbejdsmarked.

### 7.1 Det kønsopdelte arbejdsmarked og polakkerne

Et af de bemærkelsesværdige resultater af den norske undersøgelse af polakkerne i Oslo-området, gennemført i 2006, var den stærke kønsmæssige segmentering

af polakkerne. Undersøgelsen viste, at polakkerne fordelte sig med en meget stærk overrepræsentation af henholdsvis kvinder i rengøring og mænd i byggeriet (Friberg & Tyldum 2007). Kun en fjerdedel af de erhvervsaktive polske kvinder i Oslo-området befandt sig i andre brancher end rengøring, og kun 7 % af mændene arbejdede med andet end byggeri. En sådan segmentering gør sig til en vis grad også gældende blandt polakkerne i Storkøbenhavn i 2008, men dog med en række nuancer. Figur 7.1 illustrerer den procentvise fordeling af polske kvinder og mænd i forskellige jobtyper, hvor de polske arbejdstagere er beskæftigede. Kvinderne er overrepræsenterede inden for rengøring, køkkenhjælp og vaskeri, mens mændene er svagt overrepræsenterede i alle andre brancher og helt dominerer byggebranchen. Også i Storkøbenhavn er det altså primært polske kvinder, der arbejder i rengøring, og polske mænd, der arbejder i byggeriet. Imidlertid er polakkerne i Storkøbenhavn langt bredere fordelt i forskellige jobtyper, end polakkerne i Oslo var det i 2006, og i en række af disse brancher er den kønsmæssige skævvdeling knap så tydelig. Blandt avisbudene er det under 60 % af polakkerne, der er mænd, og blandt de polakker, der har 'andet' arbejde, er der næsten

**Figur 7.1. De polske lønmodtagere i Storkøbenhavns fordeling på jobtyper og køn i %**



Kilde: Faos-undersøgelsen (N =466)

en ligelig fordeling blandt kønne.

Den kønsmæssige fordeling af polakkerne i Storkøbenhavn er dog ikke markant anderledes end den kønsopdeling, som eksisterer på det danske arbejdsmarked i øvrigt. Det er en kendt sag, at det danske arbejdsmarked er kønsopdelt både vertikalt i forhold til uddannelse og branche og horisontalt i forhold til kønsarbejdsdelingen mellem mænd og kvinder med samme uddannelse (Holt et al. 2006). På det danske arbejdsmarked er det således generelt mændene, der helt og holdent dominerer bygge og anlæg. Desuden er mænd let overrepræsenterede i stort set alle andre brancher på nær inden for den offentlige og personlig service (Holt

et al. 2006, s 50). Samtidig er de polske kvinder, ligesom kvinder generelt på det danske arbejdsmarked, overrepræsenterede i hotel og restauration og privat service. Denne opdeling tyder på, at det er strukturerne på det danske arbejdsmarked, som påvirker, hvordan de polske arbejdstagere fordeles kønsmæssigt uafhængigt af polakernes præferencer. Det samme gør sig gældende, når det handler om gennemsnitsløn og antallet af arbejdstimer; mændene får en (lidt) højere løn og arbejder flere timer, hvilket igen hænger sammen med de brancher, de arbejder i.

Som tidligere nævnt i kapitel 3, er der langt færre kvinder registrerede i de officielle tal for, hvor mange polske kvinder, som opholder sig i

Danmark i forhold til, at 45 % af polakkerne i Storkøbenhavn er kvinder. Dette kunne indikere, at kvinderne i højere grad er at finde på den mere uformelle del af det danske arbejdsmarked. Langt størstedelen af dem, som arbejder med rengøring og køkkenhjælp, arbejder på hoteller eller andre typer af virksomheder eller institutioner. Inden for denne gruppe har langt de fleste rimeligt ordnede forhold. De fleste har for eksempel skriftlig kontrakt på dansk, CPR-nummer, får udbetalt løn på en bankkonto og betaler skat. De har dog sjældent, på samme vis som polakker i de andre jobtyper, et EU-registreringsbevis. Lidt under en femtedel af alle dem, som arbejder med rengøring og køkkenhjælp arbejder imidlertid med rengøring i private hjem. Det svarer til knap 5 % af den samlede gruppe af polakker. Denne mindre gruppe er i endnu højere grad domineret af kvinder og befinder sig for en meget stor dels vedkommende i den uformelle del af det danske jobmarked. Langt hovedparten har intet CPR nummer, betaler ikke skat, har ikke skattekort, har mundtlige kontrakter og modtager betaling direkte i hånden. Samlet set er rengøring, uanset om man arbejder for private eller ikke-private hjem, kendetegnet ved dårlige løn- og arbejdsforhold, og de kvinder,

som befinder sig her, er for en stor dels vedkommende overkvalificerede til deres job, hvis man betragter deres uddannelsesniveau. Endvidere er en stor del af dem, som arbejder med rengøring og køkkenhjælp på hoteller og institutioner, ansat som vikarer, og som sådan er de underlagt andre forhold, end fastansatte.

Ser man nærmere på løn- og arbejdsvilkår, som i kapitel 6, står det samtidig klart, at det især er i byggeriet, hvor der jo primært arbejder mænd, at der er tale om de største forskelle målt på løn mellem danskere og polakker. Disse mænd er for det første gennemsnitligt ældre, end kvinderne, og for det andet har de en anden uddannelsesbaggrund. Der er både en faglært gruppe, som har en erhvervsuddannelse, og en gruppe som er ufaglært. Samlende for disse to grupper er, at de i langt højere grad end alle de andre grupper – på nær de kvinder som arbejder med rengøring i private hjem – tenderer til at befinde sig i den uformelle del af det danske jobmarked, når man ser på indikatorerne om opholdsbevis, skat, løn-udbetaling, kontrakt mv. Som tidligere nævnt er placeringen på henholdsvis den formelle eller uformelle del af det danske arbejdsmarked i høj grad forbundet

med, hvilken ansættelsestype man har, og i byggeriet er der større grupper af både udstationerede og selvstændige. I næste afsnit skal ansættelsestypens konsekvenser for polakkernes løn- og arbejdsvilkår analyseres nærmere.

## 7.2 Ansættelsestyper og løn- og arbejdsvilkår

Polakkerne kan opdeles i fire forskellige ansættelsestyper: Selvstændige, ansat i en udenlandsk virksomhed (udstationerede), ansat af et dansk vikarbureau eller direkte ansat i en dansk virksomhed. Polakkerne i Storkøbenhavn fordeles sig på disse ansættelsestyper, således at 6 % er selvstændige, 19 % er udstationerede af en udenlandsk virksomhed, 12 % er vikarer, 63 % er direkte ansatte i en

dansk virksomhed. Som det fremgår af tabel 7.1, har ansættelsestypen indflydelse på stort set alle de områder, som kendetegner polakkernes løn- og arbejdsvilkår. Tager man de udstationerede polakker først, har de den laveste gennemsnitsløn. Det er også de udstationerede polakker, som arbejder flest timer, og som oplever, at arbejdet på deres arbejdsplads fordeles mest uretfærdigt. I det hele taget har de udstationerede polakker ikke en særlig positiv oplevelse af deres eget arbejdsmiljø.

Som den næstlavest lønnede gruppe er vikarernes helt store problem deres lave antal ugentlige arbejdstimer. Vikarerne er således kraftigt overrepræsenteret i gruppen af polakker, der har under 30 ti-

**Tabel 7.1. Sammenhæng mellem ansættelsestype og grundlæggende løn- og arbejdsvilkår for polakkerne i Storkøbenhavn**

	Selvstændig	Udenlandsk virksomhed	Dansk vikarbureau	Dansk virksomhed
Gennemsnitlig timeløn i danske kr.	135	103	112	119
Under 30 timer	0 %	14 %	37 %	16 %
49 timer og derover	30 %	37 %	9 %	10 %
For mange timer	0 %	22 %	7 %	8 %
For få timer	30 %	31 %	57 %	30 %
Får ikke brugt sine kvalifikationer	21 %	53 %	91 %	69 %
Skal sjældent tage initiativ	18 %	30 %	48 %	37 %
Mangler indflydelse på arbejde	25 %	46 %	58 %	49 %
Arbejdet fordeles uretfærdigt	0 %	44 %	29 %	20 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=452-466).



mer, og hele 57 % af vikarerne vil le i forlængelse heraf gerne have flere timer, end de har. Vikarerne er desuden den gruppe, der har de største problemer med arbejdsmiljøet. For eksempel har hele 91 % af de polakker, som arbejder som vikarer for danske bureauer rapporteret, at de ikke får brugt deres kvalifikationer, og over halvdelen mangler indflydelse på deres arbejde.

Man skulle umiddelbart tro, at selvstændige har stor indflydelse på eget arbejde, og derfor også skal tage en hel del initiativ i deres arbejde med henblik på fortsat at få nye opgaver. Det er derfor bemærkelsesværdigt, at 20-25 % af de selvstændige har svaret det modsatte. Langt de fleste selvstændige er bygge- og anlægsarbejdere. Et område, hvor fagforeningerne flere gange har påpeget problemet omkring de såkaldte "arme-ben-virkomheder", som egentlig ikke er selvstændige virksomheder, men blot er registreret som selvstændige for at omgå lovregulering eller overenskomsterne. Det er muligt, at de relativt mange selvstændige, der ikke føler, de har indflydelse på deres arbejde, kan ses som et udtryk for netop sådanne konstruktioner. En anden mulighed er, at en del af de selvstændige polakker primært hyres til at udføre rutine-

opgaver, som ikke kræver hverken ekspertise eller selvstændighed. Uanset hvad, skal tallene for de selvstændige ses i forhold til alle andre grupper, og der er de selvstændige klart de mindst negative. De opnår den højeste gennemsnitsløn, et tilpas antal timer, den bedste udnyttelse af deres kvalifikationer og en retfærdig fordeling af arbejdet.

Ser man bort fra de (relativt få) selvstændige, er der størst sandsynlighed for, at polakkerne får en rimelig løn og rimelige arbejdstider, hvis de ansættes i en dansk virksomhed. Det betyder dog ikke, at man ikke sagtens stadig kan mangle udviklingsmuligheder og mulighed for at bruge egne kvalifikationer. Samlet tegner tallene dog et billede af, at det typisk er blandt udstationerede og vikarer, at man finder de største problemer.

### 7.3 Vold, udnyttelse og diskrimination

I forbindelse med diskussioner af det uregulerede og uformelle arbejdsmarked, som nogle af arbejdstagerne fra de nye EU-lande er placeret på, har emner såsom vold, udnyttelse og diskrimination indimellem været nævnt (Spencer et al 2007). Hvad angår diskrimination, har en række af de polske respondenter under interviewene be-

rettet om diskrimination på arbejdspladsen og i andre sammenhænge. Enkelte udtrykte, at danskerne ikke syntes at se særligt positivt på arbejdskraften fra de nye EU-lande, mens andre mente, at de ikke anerkendes for deres kompetencer og regnes for en slags andenrangs EU-borgere. Enkelte havde observeret, at migranter med tyrkisk eller arabisk baggrund blev behandlet værre, end polakkerne, idet polakkerne regnes for en bedre arbejdskraft. Betragter man den samlede gruppe, er det bestemt ikke alle, men alligevel 30 % af de beskæftigede polakker, som giver udtryk for, at de har oplevet at blive behandlet dårligt af danskere på arbejdspladsen. Når det kommer til udnyttelse har en del af polakkerne oplevet forskellige konfliktfyldte arbejdssituationer, hvor de ikke mener, at de er blevet betalt ordentligt for deres arbejde, har måttet lave farligt arbejde, el-

ler simpelthen har været bange på deres arbejdsplads.

Som det fremgår af tabel 7.2 har hele 38 % af polakkerne oplevet ikke at blive betalt for deres arbejde, mens 45 % er blevet betalt mindre end aftalt. Det er selvfølgelig svært at vide præcist, hvad der er foregået i de enkelte situationer, men tallene er så høje, at det alligevel er bemærkelsesværdigt. Også andelen, der er blevet sat til at lave farligt arbejde eller er blevet truet med fyring, er ganske høje. Der er en tendens til, at udstationerede oftere, end andre, oplever ikke at blive betalt for arbejde, de har udført, mens de selvstændige oftere oplever at blive betalt mindre, end aftalt, eller at skulle overarbejde uden at blive betalt. Det er også de selvstændige, som tenderer til at være bange på jobbet, mens det er de udstationerede, der oftest oplever at skulle

**Tabel 7.2. Fordeling af polakker, der har haft følgende oplevelser en eller flere gange på deres arbejdsplads i Danmark**

	Ja	Nej
Ikke at blive betalt for sit arbejde	38 %	62 %
At blive betalt mindre end aftalt	45 %	55 %
At skulle overarbejde uden at blive betalt	37 %	63 %
At lave farligt arbejde	42 %	58 %
At være bange på arbejdet	26 %	74 %
At blive truet af arbejdsgiver med at blive fyret	32 %	68 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=466).

udføre farligt arbejde. Langt de fleste selvstændige og udstationerede befinder sig i byggeriet, men 31 % af de udstationerede er også at finde iblandt de polakker, som arbejder med rengøring, køkkenhjælp og vaskeri i ikke-private hjem. En jobtype, hvor man, som tidligere nævnt, finder mange kvinder.

Det er ikke muligt at sammenligne tallene fra tabel 7.2 med lignende tal for danskere, men svarene kan bekræfte, at der er en gruppe af polakker, som har haft meget dårlige oplevelser på det danske arbejdsmarked, og, som det fremgår af ovenstående, er visse grupper mere udsatte, end andre. Tabel 7.3 viser, at det er 3 % af de beskæftigede polakker i Storkøbenhavn, som har oplevet fysisk vold på arbejdspladsen, mens knap en femtedel har oplevet at blive truet med vold, og det er mange i betragtning af de jobtyper, som polakkerne befinder sig i.

**Tabel 7.3. Fordeling af polakker, der har haft følgende oplevelser en eller flere gange på deres arbejdsplads i Danmark**

	Ja	Nej
Blevet truet med vold	17 %	83 %
Oplevet fysisk vold fra kunde/arbejdsgiver/kollega	3 %	97 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=466).

Fysisk og psykisk vold på arbejdspladsen forbindes ofte med jobs, hvor man har tæt kontakt til patienter, klienter, socialt udsatte og/eller marginaliserede grupper og pårørende. Tallene for polakkerne i Storkøbenhavn viser, at fysisk vold er en sjældenhed, men den psykiske, i form af trusler, forekommer altså oftere. Det er de selvstændige, som oftest har følt sig truet, og ser man på jobtyper, er det først og fremmest i bygge- og anlæg, at polakkerne oplever at blive truet; dernæst kommer avisbudene. Samtidig skal det nævnes, at hele 8 % af kvinderne har oplevet en eller anden form for sexchikaner på deres arbejde, og her er de kvinder, der arbejder som butiksmedarbejdere eller bartendere, overrepræsenterede.

## 7.4 Forventer polakkerne noget bedre?

Efter at have undersøgt, hvordan strukturen på det danske arbejdsmarked påvirker polakkernes placering og vilkår på det danske arbejdsmarked, og have set nærmere på de mere grelle eksempler på dårlig behandling i form af diskrimination og vold, er det nærliggende at spørge til, om polakkernes erfaringer i Danmark ligner den arbejdserfaring, de har fra Polen. Hvis den gør, kan det jo være, at de betragter deres egne vilkår anderledes, end danskere ville, og måske

heller ikke forventer bedre vilkår, når de kommer til Danmark.

I tabel 7.4 sammenholdes de arbejds erfaringer, som polakkerne i Storkøbenhavn har haft i henholdsvis Polen og Danmark. Det er kun de polakker, der har haft arbejde i både Danmark og Polen, som er taget med i analysen. Umiddelbart er der ikke den store forskel at spore.

**Tabel 7.4. Polakker som har haft nedenstående oplevelser i deres job i Polen og/eller i deres job i Danmark, og som har erhvervs erfaring fra både Polen og Danmark**

	Job i Polen	Job i Danmark
Bange for at miste job	30 %	27 %
Kan beholde job	78 %	72 %
Bange på jobbet	24 %	20 %
Laver farligt arbejde	43 %	26 %
Glad for jobbet	78 %	70 %
Fik brugt mine kvalifikationer	54 %	29 %
Kan forsørge sig selv økonomisk	54 %	94 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=334-381).

Den helt afgørende forskel ligger i det økonomiske; 94 % af de polakker, som både har haft job erfaringer i Polen og i Danmark, mener, at de kan forsørge sig selv økonomisk med deres danske job, og det skal sammenlignes med, at kun 54 % mente, at det samme var muligt

med deres polske job. Til gengæld får de i mindre grad brugt deres kvalifikationer, er en smule mindre glade for deres job og føler sig lidt mindre trygge i forhold til, om de kan beholde det. På den anden side laver de noget mindre farligt arbejde i Danmark, end de gjorde i Polen. Noget firkantet kan man sige, at de polakker som har erhvervs erfaringer fra både Polen og Danmark foretager et ”trade-off”, hvor egne kvalifikationer og arbejds glæde byttes til fordel for bedre økonomi og en lidt bedre sikkerhed. Men tallene kan samtidig stille spørgsmålstegn ved forestillingen om, at polakkerne generelt har oplevet meget ringere arbejds vilkår i Polen, og at de derfor er villige til at acceptere dårligere vilkår. Deres tolerance i forhold til farligt arbejde og lave lønninger er måske større, men de kan sagtens se, når deres kvalifikationer ikke bliver udnyttet ordentligt.

## 7.5 Sammenfatning: Segmenteringsmekanismer

Der er meget store forskelle på forholdene for polakkerne i de forskellige ansættelsestyper og jobtyper, og forskellene spiller tæt sammen med den kønsmæssige arbejdsdeling, som findes på det danske arbejdsmarked. Mest iøjefaldende er effekterne af ansættelsestypen på løn- og arbejds vilkår. Der

er størst sandsynlighed for, at polakkerne får en rimelig løn og rimelige arbejdstider, hvis de ansættes i en dansk virksomhed, selvom de stadig kan mangle udviklingsmuligheder og mulighed for at bruge egne kvalifikationer. De selvstændige opnår den højeste gennemsnitsløn, et tilpas antal timer, den bedste udnyttelse af deres kvalifikationer og en retfærdig fordeling af arbejdet, men befinder sig måske nok på grænsen til den uformelle del af det danske arbejdsmarked. En mindre gruppe af polakkerne, som primært består af mænd fra byggeriet, og den lille gruppe af kvinder, som arbejder med rengøring i private hjem, befinder sig klart på den mere uformelle del af det danske arbejdsmarked. Diskrimination og vold er imidlertid ikke forbeholdt disse grupper udelukkende. Butiksassistenter, bartendere og kvinder i rengøring og køkkenarbejde i ikke-private hjem har rapporteret om at blive behandlet dårligt af danskerne, og avisbudene har oplevet trusler om vold. Alligevel er det kendetegnende for mændene i byggeriet, at de især oplever ikke at blive betalt det aftalte og at blive truet med vold på deres arbejdsplads. Dette er dog tæt koblet med deres ansættelsestype. Ansættelsestypen har altså ikke bare betydning for, hvordan polakkerne er placeret på

den uformelle eller formelle del af det danske arbejdsmarked, som belyst i kapitel 5, men har også stor betydning for, hvilken løn og ansættelsesforhold polakkerne oplever. Typisk er det blandt de udstationerede og vikarerne, at man finder de største problemer med løn- og arbejdsvilkårene.

Det billede, som er blevet tegnet her af de strukturer, som påvirker polakkernes arbejdsforhold, og som kan resultere i mere eller mindre trygge forhold, er måske nok kendetegnende for det arbejdsmarked, polakkerne befinder sig på, men er ikke nødvendigvis uforanderligt. I næste kapitel analyseres det, hvilke muligheder polakkerne har for at bevæge sig på det danske arbejdsmarked og erhverve sig bedre forhandlingsudgangspunkt med henblik på at få bedre vilkår. Herved adresseres også spørgsmålet, om de jobtyper, hvor polakkerne er overrepræsenteret, primært skal ses som "adgangsjob", hvorfra polakkerne kan bevæge sig videre til bedre jobs på det danske arbejdsmarked.

## 8. Polakkerne og den danske model

I det forudgående kapitel er en række af de forhold og barrierer, som polakkerne oplever på det danske arbejdsmarked, blevet analyseret. Vi har forsøgt at tegne et slags strukturelt billede af polakernes situation på undersøgelsestidspunktet, uden at deres muligheder for at forbedre deres forhold og overkomme de barrierer, de møder, er taget med i betragtning. Det er dog også vigtigt at have fokus på de forandringer, der kan ske over tid. For eksempel kan polakernes kompetencer i forhold til at klare sig på det danske arbejdsmarked ændre sig over tid, ligesom at accepten af dem på arbejdsmarkedet kan forandre sig. Ved at forbedre sprogkundskab, erhverve sig kontakter til danskere og i det hele taget blive bedre bekendt og mere erfaren med det danske arbejdsmarked, kan det tænkes, at polakkerne kan opnå bedre løn- og arbejdsvilkår. I dette kapitel analyseres polakernes muligheder for, at forbedre deres løn- og arbejdsvilkår individuelt via jobskift samt kollektivt via fagforeningsmedlemskab og overenskomstdækning. Indledningsvist undersøges kort, om hvorvidt polakkerne får bedre

løn- og arbejdsvilkår over tid. I tabel 8.1 tages udgangspunkt i den samme periodisering af ankomsttidspunktet, som i kapitel 4, endvidere fremhæves de signifikante sammenhænge. Af tabellen fremgår det, at polakkerne får gjort bedre brug af deres kvalifikationer, får bedre løn og mere indflydelse over tid. Jo længere en periode de har været i Danmark, desto bedre er deres forhold på undersøgelsestidspunktet. Sideløbende bliver de dog også mere opmærksom på diskrimination og uretfærdighed, jo længere de opholder sig i Danmark. Således er de polakker, der kom før udvidelsen, mere kritiske overfor arbejdsfordelingen, end de andre polakker. Endda mere kritiske, end de sidst ankomne, som ellers synes at have de mest objektive grunde til at være kritiske, idet de har de dårligste vilkår.

Med en kort tidshorisont på 4 år er det dog svært at sige noget håndfast, om hvorvidt der over tid foregår en integrationsproces i forhold til at opnå bedre løn- og arbejdsvilkår. Men der er ingen tvivl om, at de senest ankomne polakker har de dårligste løn- og arbejdsvilkår, det

**Tabel 8.1. Sammenhæng mellem ankomsttidspunkt til Danmark og grundlæggende løn- og arbejdsvilkår for polakkerne**

	Før maj 2004	Maj 2004	Maj 2006 til maj 2008	Efter maj 2008
Gennemsnitlig timeløn	123 kr.	118 kr.	117 kr.	111 kr.
Får ikke brugt sine kvalifikationer	36 %	42 %	76 %	77 %
Mangler indflydelse på arbejdet	28 %	27 %	49 %	62 %
Synes arbejdet fordeles uretfærdigt	36 %	22 %	22 %	30 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=439).

te kan både skyldes manglende arbejdsmarkedsintegration, særlige karakteristika ved de senere grupper af polakker eller en øget konkurrence blandt arbejdsmigranterne om jobbene. Den øgede konkurrence skyldes dels, at flere er kommet til landet, og dels at finanskrisen har været under opsejling i sidste halvdel af 2008, hvilket især i den første fase har påvirket byggeriet. Trods den korte tidshorisont og kompleksiteten i de faktorer, som påvirker polakkernes løn- og arbejdsvilkår analyseres i de næste afsnit de institutionelle muligheder, som den danske model giver de polske lønmodtagere på det danske arbejdsmarked, herunder mulighederne for at forbedre deres egne vilkår. Dernæst analyseres, hvordan polakkernes egne ressourcer spiller sammen med modellen.

### 8.1 Arbejdsmarked og mulighed for jobskifte

På det danske arbejdsmarked har der i længere tid været fokus på

beskæftigelsessikkerhed frem for jobsikkerhed. Dermed er der mindre fokus på at arbejdstagerne beholder et konkret job og større fokus på den enkelte arbejdstagers mulighed for at opnå beskæftigelse på en eller anden virksomhed. Dette gør, at det i modsætning til i mange andre europæiske lande er relativt let for danske arbejdsgivere at afskedige deres medarbejdere. Der eksisterer til gengæld forskellige institutionelle arrangementer på det danske arbejdsmarked, som skal sikre arbejdstagernes indkomst- og også gerne beskæftigelsessikkerhed. Det ene element i dette institutionelle arrangement er dagpengeforsikringen, som danner et relativt generøst sikkerhedsnet for dem, som i perioder står uden arbejdsmarked. Det andet element er aktiverings-, efteruddannelses- og jobformidlingssystemet, der har fokus på dels at opkvalificere arbejdstagerne til at kunne tage et nyt arbejde inden for deres branche, og dels

formidle dem videre til nyt arbejde. Udover disse to institutionelle arrangementer har en del studier peget på, at arbejdstageres sociale netværk også har betydning for, hvor let det er at finde nyt arbejde (Granovetter 1995; Madsen 1983; Pedersen 2008). A-kassemedlemskab, løbende opkvalificering og omfanget af sociale netværk siger derfor noget om mulighederne for at bevare indkomst og finde nyt arbejde, hvilket er centralt, når man taler om arbejdsmarkedsintegration på det danske arbejdsmarked – uanset om man er dansker eller polak. Udover at dette er med til at sikre indkomst og beskæftigelse, styrker det også den enkelte arbejdstagers muligheder for at få ordentlige vilkår i sit job; enten ved jobskifte eller som en potentiel mulighed i en situation, hvor der forhandles om løn og arbejdsvilkår. Hvis der ikke er ordentlige muligheder for et jobskifte, opstår der en afhængighed af den nuværende arbejdsgiver, der gør det svært at kræve bedre løn- og arbejdsvilkår.

I første omgang kan det konstateres, at 10 % af polakkerne i Storkøbenhavn er medlem af en A-kasse. For nogle vil dette tal være overraskende højt, fordi de har relativt lave forventninger til polakkernes integration i det danske arbejdsmarkedssystem. Siden EU-udvi-

delsen og frem til maj 2008 har det i praksis været meget vanskeligt for arbejdstagere fra de nye EU-lande at opnå ret til dagpenge, fordi de ikke kunne stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Deres arbejdstilladelser var nemlig knyttet til konkret jobs. Først efter 12 måneders ansættelse i Danmark, forsvandt kravet om arbejdstilladelse. Efter maj 2008 bortfaldt kravet om en arbejds- og opholdstilladelse for østeuropæiske arbejdstagere ved ansættelse i overenskomstdækket arbejde. Det har gjort det nemmere for østeuropæerne at stå til rådighed for arbejdsmarkedet og derved at få gavn af et A-kasse medlemskab. Det var dog kun få måneder efter denne ændring, at undersøgelsen blev gennemført, og det er måske en af grundene til, at så relativt få polakker er medlem af en A-kasse. For sammenlignet med andelen af danskere, der er A-kassemedlemmer, som ligger på omkring 70 % (Due & Madsen 2009), er der tale om en meget beskeden gruppe polakker, der er forsikrede. En forklaring kan være, at polakkerne ikke kender særlig meget til det danske arbejdsmarked og derfor ikke ved, at de skal forsikre sig mod arbejdsløshed i en A-kasse. Således vidste 5 % af polakkerne ikke, om de var medlemmer af en A-kasse eller ej. En anden forklaring kan være, at polakkerne ikke



kalkulerer med at blive arbejdsløse i Danmark, og derfor regner med at tage tilbage til Polen, hvis de bliver ledige. En tredje forklaring kan være, at der er uklarhed om, hvorvidt polakkerne kan stå til rådighed for det danske arbejdsmarked, og dermed få dagpenge, hvis de faktisk skulle blive ledige. Hvorvidt dette skyldes manglende kendskab til arbejdsmarkedet, intentioner om at tage hjem, hvis man mister sit arbejde, eller noget helt tredje, vides ikke, men det tyder på, at polakkerne kun i ringe grad er sikret en indtægt, hvis de står uden arbejde. Selvom at 18 % af polakkerne var arbejdssøgende på undersøgelsestidspunktet, har kun 2 % af dem modtaget dagpenge, imens de har været i Danmark. Dertil kommer, at der er lokale variationer blandt kommunerne i vurderingerne af polakkernes (og mere generelt, østeuropæernes) mulighed for at få kontanthjælp og andre sociale ydelser. Det er således ingen af polakkerne, der har modtaget kontanthjælp, og en stor del af dem har således ingen reel indkomst, når de er arbejdsløse.

Ser man på efteruddannelse, har 27 % af polakkerne modtaget sprogundervisning i forbindelse med deres ophold i Danmark. Undervisningen har i overvejende grad været arrangeret af dem selv

(52 %), eller af kommunale myndigheder (33 %), og kun for 6 % vedkommende har det været arrangeret af arbejdsgiveren. Sprog er ellers en central kompetence i forhold til at klare sig på det danske arbejdsmarked, og som det fremgår af tabel 8.2, er der en tydelig sammenhæng mellem sprogkompetencer og løn. Kan polakkerne tale dansk, får de mere i løn samtidig med, at de i højre grad får brugt deres kvalifikationer og har mere indflydelse på deres arbejde. Engelske sprogkundskaber giver til dels de samme muligheder, men er ikke helt så fremmede som at kunne tale dansk. Det er en relativ lille gruppe på 9 % af polakkerne, der taler dansk, hvorimod 51 % har angivet, at de taler engelsk. De dansktalende polakker er imidlertid særlige i og med, at de hører til den gruppe, der har opholdt sig længst tid i Danmark, og som i størst muligt omfang har danske arbejdsgivere. Denne gruppe arbejder også inden for andre typer af job, end de tidligere nævnte, hvor polakkerne er overrepræsenterede. Måske gør det sig gældende, at integrationsfaktorer i form af erfaring, viden, og netværk spiller sammen med de sproglige kompetencer. Men sprogkundskaber har stadig en selvstændig betydning, hvilket bl.a. kan ses ved, at de engelsktalende polakker har mere

indflydelse på deres job, end de kun polsktalende, og de har også i højere grad mulighed for tage mere initiativ. Men den engelsktalende gruppe føler i højere grad, end den rent polsktalende gruppe, at de ikke får brugt deres kompetencer. Dette kan skyldes, at den engelsktalende gruppe har mere uddannelse, men ikke bruger den fuldt ud i deres danske job. Alt i alt peger dette på, at polakkerne har gavn af sproglig opkvalificering, hvis de skal arbejde i Danmark i en længere periode.

Kigger man på faglig opkvalificering har knap 7 % af polakkerne deltaget i eksterne kurser, og lidt over 6 % har deltaget i interne kurser. Der er et betydeligt overlap mellem de to grupper, således at det reelt kun er 9 % af polakkerne, der har modtaget nogen form for faglig opkvalificering i forbindelse med deres ophold i Danmark, men

til gengæld er det i langt højere grad arbejdsgiverne, der har arrangeret denne opkvalificering. Tal fra Danmarks Statistik viser, at de tilsvarende tal for danske lønmodtagere er henholdsvis 38 % og 40 % på årsbasis. I betragtning af, at en stor del af polakkerne har opholdt sig i Danmark i længere tid, er det bemærkelsesværdigt, at så få har modtaget opkvalificering. Dette kan der være flere forklaringer på; en kan være, at arbejdsgiverne betragter dem som midlertidige medarbejdere, som enten vil rejse af sig selv eller vil blive afskediget, når der er mindre at lave. I det lys vil opkvalificering kunne betragtes som en alt for langsigtet investering i de polske medarbejdere. En anden forklaring kan være, at en del af polakkerne arbejder i brancher, hvor der generelt ikke gøres meget ud af opkvalificering. En tredje forklaring kan være, at det danske efteruddannelsessystem

**Tabel 8.2. Sammenhæng mellem sprog og grundlæggende løn- og ansættelsesvilkår**

	Taler dansk	Taler engelsk	Taler ikke dansk eller engelsk
Gennemsnitlig timeløn i kr.	126 kr.	118 kr.	110 kr.
Får ikke brugt sine kvalifikationer	49 %	76 %	66 %
Skal sjældent tage initiativ	31 %	33 %	41 %
Mangler indflydelse på arbejde	21 %	48 %	55 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=452).

ikke har forudsætninger for at lave opkvalificeringsforløb for udenlandske medarbejdere på danske virksomheder.

Uanset om det skyldes, at de betragtes som midlertidige ansatte, at der er institutionelle barrierer i det danske efteruddannelsessystem eller noget helt tredje, så viser tallene, at polakkerne får langt mindre efteruddannelse, end en gennemsnitlig dansk arbejdstager. Det kan på sigt betyde, at polakkerne bliver dårligere kvalificeret, end deres danske kollegaer, og alene af den grund får sværere ved at finde nyt arbejde eller få ordentlige løn- og ansættelsesvilkår. På undersøgelsestidspunktet fik de polakker, der modtog efteruddannelse, også en bedre løn, men forskellen var ikke signifikant. Det er nok i højre grad et tegn på, at de polakker, der får efteruddannelse, er værdsatte som medarbejdere, end et tegn på at deres kvalifikationer giver dem en højere løn. Men manglende opkvalificering kan sagtens alligevel få stor betydning for polakkerne løn- og arbejdsvilkår på sigt.

Polakkernes sociale netværk er lidt sværere at sammenligne med danske arbejdstageres. For det første er der ikke nogle opgørelser over danske lønmodtagers net-

værk, eller hvordan de fungerer, så der er ikke noget man umiddelbart kan sammenligne med. For det andet har polakkerne både polske og danske kontakter og det er svært at sige, om de har sammen betydning på det danske arbejdsmarked. Meget tyder på, at polakkerne indtil videre primært gør brug af deres polske kontakter, i form af venner og familie, når de søger nyt arbejde. Således angiver 47 % af polakkerne, at de har fået hjælp til at finde et job af deres familie eller venner. Kun 8 % har fået hjælp til at finde nyt arbejde fra deres kollegaer eller fra deres arbejdsgiver, og kun 1 % har fået hjælp fra den danske arbejdsformidling. Sidstnævnte kan både skyldes, at de ikke opsøger hjælp på arbejdsformidlingen, eller at de ikke hjælpes ved henvendelse. Umiddelbart har polakkerne altså bedst gavn af deres polske kontakter, men det kan også skyldes, at de ikke har særlig mange danske kontakter. For mange af de 'gamle' indvandregrupper (Mailand & Andersen 2007) har det vist sig, at deres manglende kontakter til danske arbejdstagere har stor betydning for deres muligheder for at finde arbejde (Møller & Rosdahl 2006). Selv om at de har store kontaktnetværk internt i deres etniske gruppe, mangler de ofte kontakt til det samlede danske arbejdsmar-

ked. På sigt kan det samme problem tænkes at berøre polakkerne, således at de bliver låst fast i en type jobs, eller i ledighed så længe de opholder sig i Danmark. Det er derfor væsentligt at bemærke, at 22 % af polakkerne ikke kender en eneste dansker, imens 34 % kun kender 1-5 danskere. Der er altså tale om en relativt stor gruppe af polakkerne, der kun har meget ringe kontakt til danske arbejdstagere, og som derfor kan være i fare for at blive isoleret. Disse tal skal selvfølgelig ses i forhold til, hvor lang tid polakkerne har været i Danmark, men de må også ses i lyset af, at en stor del af polakkerne arbejder i danske virksomheder, og som sådan burde have kontakt med deres danske kollegaer.

Når det kommer til den faktiske bevægelse på arbejdsmarkedet har halvdelen af de polske arbejdstagere haft mere end ét job i Danmark. Det er en meget vigtig konstatering, fordi de viser, at en del af polakkerne i Storkøbenhavn faktisk bevæger sig rundt på det danske arbejdsmarked. Nogle er blevet fyret, imens andre selv har sagt op, men fælles er, at de har søgt nyt arbejde i Danmark frem for at tage tilbage til Polen. Antallet af jobskift siger dog ikke nødvendigvis i sig selv noget om, hvorvidt løn- og arbejdsvilkår forbedres (Ibsen

2007). Det siger måske mere, at 29 % af polakkerne har skiftet job med den intention at få bedre løn, bedre arbejdstidspunkt, bedre arbejdsvilkår eller en bedre ansættelseskontrakt mere generelt. Der er da også en tydelig forskel i lønniveauet for de 16 % af polakkerne, der har skiftet job for at få bedre løn, og de resterende 84 %, som ikke har. På samme måde er de, der har skiftet job for at få bedre arbejdstid, mere tilfredse med deres arbejdstid, og de der har skiftet job for at få bedre arbejdsvilkår har fået mere medbestemmelse og skal tage mere initiativ i deres arbejde. En del af polakkerne har altså mulighed for at forbedre deres vilkår, når de bevæger sig rundt på arbejdsmarkedet. Men igen er dette i høj grad betinget af deres netværk. Der er også en klar sammenhæng mellem antallet af danske bekendte og den løn polakkerne får, om de får de timer, de ønsker, om de har indflydelse på deres arbejde og om deres arbejde kræver at de skal tage initiativ.

Disse tal peger på, at ikke alle polakkerne er fastlåst i deres nuværende job, men faktisk kan bevæge sig rundt på arbejdsmarkedet. På interviewtidspunktet planlagde 63 % af polakkerne i Storkøbenhavn således at finde et nyt arbejde i Danmark inden for det næste år,

men samtidig mente over halvdel, at det ville blive svært at finde et nyt job.

## 8.2 Overenskomstdækning og viden om det danske arbejdsmarked

Det er ikke alene mulighederne for at begå sig på arbejdsmarkedet, der afgør polakkernes løn- og arbejdsvilkår. Det danske arbejdsmarked er i høj grad reguleret af kollektive overenskomster, som fastsætter regler for løn, arbejdstid ol. Det er de institutionaliserede forhandlingsforhold mellem lønmodtager og arbejdsgiverorganisationerne i Danmark, som sikrer disse kollektive overenskomster. Når det handler om de polakker, som er ankommet til Danmark med henblik på arbejde og ophold efter EU-udvidelsen, har staten i kraft af den danske overgangsordning – "Østaf-talen" – endvidere haft indflydelse på reguleringen, i hvert fald frem til maj 2009, hvor overgangsordningen blev udfaset. Østaf-talen stillede grundlæggende krav om, at arbejdstagere fra de nye østeuropæiske medlemslande skulle arbejde på 'danske vilkår', når de arbejdede i Danmark (Pedersen og Andersen 2007). 'Danske vilkår' har i praksis været det samme som 'overenskomstmæssige vilkår', hvilket også har været tydeligt i forbindelse med de forskellige revisioner af Østaf-talen.

På den baggrund burde langt de fleste polakker være ansat i virksomheder, der er overenskomstdækkede, og være sikret over 100 kr. i timen, som de fleste sektoroverenskomsters "minimumssatser" – eksklusiv alle tillæg – sjældent ligger under. I praksis viser polakkernes svar dog, at knap 15 % af dem får under de 100 kr. i timen, og der er vel at mærke ikke kun tale om udstationerede eller selvstændige. Det samme mønster gør sig gældende, når man betragter polakkernes arbejdstid. Som tidligere bemærket arbejder 48 % af polakkerne i Storkøbenhavn mindre end 37 arbejdstimer om ugen. Før revisionen af Østaf-talen i maj 2008 var et andet helt centralt kriterium for opholds- og arbejdstilladelse til borgere fra de nye EU-lande, at de skulle kunne dokumentere mindst 30 timers arbejde om ugen, med mindre de havde et overenskomstdækket arbejde, hvor overenskomsten tillod, at man kunne dispensere herfra. Man kan med udgangspunkt heri definere en "normal" arbejdsuge for de polske arbejdsmigranter til at burde ligge mellem 30-37 timer. Knap 18 % af polakkerne arbejder imidlertid under 30 timer om ugen, mens 13 % arbejder præcist de 30 timer, som den tidligere Østaf-tale foreskrev.

Alt i alt er der altså en meget stor

gruppe polakker, der har arbejdsuger, som falder under 37 timer, der er typisk i Danmark. Set i sammenhæng med deres generelle lave lønniveau kan det have reelle konsekvenser for denne gruppes muligheder for at opretholde et rimeligt indkomstgrundlag. Så vidt den lovgivningsmæssige regulering i kraft af Østtaftalen, som er blevet udfaset fra maj 2009.

Den væsentligste del af den danske arbejdsmarkedsregulering er imidlertid baseret på aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. Denne reguleringsform har en lang tradition på det danske arbejdsmarked (Due et al 1993), men har ikke en særlig fremtrædende rolle på for eksempel det polske arbejdsmarked. Af den grund kan overenskomstsyste- met og denne "danske model" for arbejdsmarkedsregulering være noget fremmed for polakkerne. Et centralt spørgsmål er derfor, hvor godt de polske arbejdsmigranter overhovedet er bekendt med overenskomstsyste- met og de løn- og arbejdsvilkår, som størstedelen af danskerne har i kraft af dette syste- m. Ser man bredere på polakker- nes viden om deres overenskomst- mæssige forhold, er det kun 38 % af polakkerne, der positivt ved, at de er dækket af en overenskomst, mens 29 % ikke ved, om deres arbejds- giver har en overenskomst og

hele 19 % slet ikke ved, hvad en kollektiv overenskomst er. Desuden ved 49 % af polakkerne ikke, om der er en overenskomst i den sek- tor, de arbejder i. Disse tal bekræf- ter, at en del af de polske arbejds- tagere ikke har et klart overblik over, hvordan deres arbejde er reguleret, og derfor næppe kan forventes at gøre krav på det, de har ret til iføl- ge overenskomsten. Samtidig er det nok også usandsynligt, at de vil gøre en indsats for at få overens- komsten håndhævet, hvis de ikke kender til dens eksistens eller dens betydning for reguleringen af deres arbejdsvilkår generelt. Det skal i den forbindelse nævnes, at 73,5 % af polakkerne i Storkøbenhavn al- drig har været i kontakt med en dansk fagforening, og at kun 11 % af dem er medlem af en fagfor- ening. Der er dog 5 % som angiver, at de ikke har haft kontakt til en fagforening, som samtidig angiver, at de har haft kontakt til en tillids- mand på arbejdspladsen. Hvis dis- se regnes med, er det 'kun' 69 % af polakkerne, som aldrig har haft kontakt til en dansk fagforening. Det er blandt de selvstændige og arbejdstagere i danske virksomhe- der, at man finder den største grad af fagforeningsmedlemskab, nem- lig 14 %, imens 11 % af vikarerne og kun 8 % af de udstationerede er medlemmer af en dansk fagfor- ening.

I undersøgelsen blev der stillet en række spørgsmål om fagforeninger og overenskomstsyste­met, og det er symptomatisk, at 30-40 % af polakker ikke har svaret på disse spørgsmål. Fagforeninger er tilsyneladende ikke noget, de rigtig forholder sig til. De, der svarer på spørgsmålene, er dog overordnet set ganske positive; under 3 % er generelt imod fagforeninger og under 12 % vurderer, at deres jobmuligheder ville blive forværret, hvis de meldte sig ind i en fagforening, men 23 % har dog frygtet at blive fyret, hvis de tog kontakt til fagforeningen. Samtidig mener 33 %, at fagforeningsmedlemskab er for dyrt, og 22 % mener ikke, at de danske fagforeninger bekymrer sig om polakker­nes problemer. Alligevel mener hele 63 %, at de ville have haft færre problemer i Danmark, hvis de var blevet medlem af en fagforening. Dette indikerer, at polakkerne som sådan ikke har noget imod fagforeninger, og måske endda kan se fordelene ved dem. En dansk pris for medlemskab er dog for dyr, hvilket sandsynligvis både skal ses i lyset af prisforskelle imellem Danmark og Polen, manglende tradition for medlemskab, og manglende viden om, hvad udbyttet er ved et medlemskab.

Så længe polakkerne ikke er klar over, at de får for lidt i løn og ikke

ved, hvad de har krav på, og hvor de kan henvende sig til fagforeninger eller myndigheder, når de bliver underbetalt eller på anden måde diskrimineret, har lovgivning og overenskomster ikke den store betydning for deres løn- og arbejdsvilkår. På den anden side kan lovgivning og overenskomstdækning godt af sig selv sikre, at polakkerne får bedre løn- og arbejdsvilkår, også uden at de selv er klar over hvorfor, eller gør en aktiv indsats for, at overenskomsten opretholdes. Sådan fungerer det også for en del danske arbejdstagere. I tabel 8.3 præsenteres data for, hvorvidt overenskomst, medlemskab af en fagforening og tilstedeværelsen af en tillidsmand på arbejdspladsen har indflydelse på polakker­nes løn og arbejdstid. Som det fremgår af tabellen er der rent faktisk en signifikant forskel på, om polakkerne er overenskomstdækkede eller ej, både i forhold til, hvor meget de får i løn, og i mindre grad også i forhold til, hvor hyppigt de afviger fra en 37 timers arbejdsuge.

En lønforskel på 12-14 kr. synes måske ikke af meget, men på en måned er der tale om ca. 2000 kr. Endvidere skal beløbet ses i forhold til polakker­nes gennemsnitsløn: der er en gennemsnitlig lønforskel på 12 % mellem overens-

**Tabel 8.3. Sammenhæng mellem overenskomstdækning, fagforeningstilnyttning og tilstedeværelse af tillidsrepræsentant i forhold til grundlæggende løn- og arbejdstid for polakkerne**

	Gennemsnitlig løn	Under 30 timer	Over 48 timer
Overenskomst	124 kr.	16 %	8 %
Ingen overenskomst	110,5 kr.	19 %	20 %
Medlem af fagforening	125,5 kr.	9 %	13 %
Ingen fagforeningskontakt	113,5 kr.	20 %	17 %
Tillidsmand	125 kr.	14 %	13 %
Ingen tillidsmand	111,5 kr.	15 %	20 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=452).

komstdækkede og ikke-overenskomstdækkede polakker i Storkøbenhavn.

Derimod har overenskomstdækning eller fagforeningsmedlemskab ikke nogen væsentlig betydning i forhold til polakkernes arbejdsmiljø. Hverken i forhold til skæve arbejdstider, manglende udviklingsmuligheder og medbestemmelse i arbejdet. Til gengæld har tilstedeværelsen eller fraværet af en tillidsmand på arbejdspladsen stor indflydelse, men på en uventet måde. En tillidsmand på arbejdspladsen er med til at sikre, at polakkerne får ordentlig løn og øger også sandsynligheden for, at de har relativt normale arbejdsuger. Hvad der derimod kan overraske er, at polakkernes vurdering af deres mulighed for at bruge egne kvalifikationer, tage initiativ i arbejdet, få indflydelse, og om arbejdet for-

deles retfærdigt bliver signifikant mere negativt ved tilstedeværelsen af en tillidsrepræsentant. Som tabel 8.4 viser, forværres polakkeres vurderinger af deres arbejdsmiljø på en lang række parametre, hvis der er en tillidsmand på arbejdspladsen.

Der kan være mange forskellige forklaringer på denne sammenhæng, men vi vil blot nævne et par stykker. En forklaring kan være branchemæssige forskelle: På den ene side er der tydelige branchemæssige forskelle i polakkernes vurdering af deres arbejdsmiljø, og på den anden side er der også branchemæssige forskelle i hvor hyppigt, der er en tillidsmand på polakkernes arbejdsplads. Denne forklaring må dog afvises. Imens polakkerne typisk er meget tilfredse med deres arbejdsmiljø, når de arbejder inden for bygge- og an-



**Tabel 8.4. Sammenhængen mellem tillidsrepræsentant og vurdering af arbejdsmiljø**

	Tillidsmand	Ingen tillidsmand
Får ikke brugt sine kvalifikationer	74 %	60 %
Skal sjældent tage initiativ	42 %	27 %
Mangler indflydelse på arbejde	64 %	39 %
Arbejdet fordeles uretfærdigt	33 %	23 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=462).

lægsbranchen, er det typisk også her, der i meget lille grad findes tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen. Omvendt er der flere tillidsrepræsentanter inden for fabriks- og lagerarbejde, men her er tilfredsheden med arbejdsmiljøet lavere, end i byggeriet. En anden forklaring kan være, at tillidsrepræsentanterne hovedsageligt fokuserer på de mest basale lønmodtagerrettigheder såsom løn og arbejdstid, men i mindre grad fokuserer på spørgsmål om arbejdsmiljø, trivsel, brug af kompetencer og en retfærdig fordeling af opgaverne. Måske kan polakkerne og deres arbejdsgivere bedre finde en balance omkring disse ting – evt. på bekostning af lønkroner og unormale arbejdsuger – hvis deres forhandling ikke medieres af en tillidsrepræsentant, der ikke kan el-

ler vil gå på kompromis med overenskomsten. Eller det kan tænkes, at tillidsrepræsentanten og arbejdsgiveren indgår et kompromis, der favoriserer de danske, frem for polske medarbejdere, når det handler om at anerkende kompetencer og tildele de interessante opgaver. En sådan handlemåde, kan sikre både tillidsrepræsentant og arbejdsgiver en accept blandt de danske medarbejdere af, at der ansættes udenlandske arbejdstagere på virksomheden. En tredje forklaring, som går i den modsatte retning, kan være, at en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen er med til at øge polakkernes opmærksomhed omkring arbejdsmiljøproblemer og manglende muligheder for at tage initiativ, have medbestemmelse og få brugt sine kvalifikationer. De mere negative svar, behøver således ikke være udtryk for, at der er større problemer, men kan også tolkes som udtryk for en større bevidsthed om problemerne.

### 8.3 Sammenfatning: Mulighed for forbedring?

De polske arbejdstagere har forskellige muligheder for at forbedre deres løn- og arbejdsvilkår på det danske arbejdsmarked. Over tid synes de at finde sig bedre til rette og få større kendskab til, hvordan det danske arbejdsmarked fungerer. En stor andel af polakkerne er begyndt

at skifte job i Danmark, og det giver dem mulighed for at forbedre deres vilkår. Resultatet af jobskifte bevægelser på det danske arbejdsmarked er dog ofte betinget af lønmodtagerens tilknytning til de danske arbejdsmarkedsinstitutioner og sine egne sociale netværk. Det er derfor vigtigt at være opmærksom på, at polakkerne generelt er dårligt integreret ind i den danske arbejdsmarkedsmodel: De er kun i meget ringe grad sikret indkomst ved ledighed, de modtager stort set ikke hjælp til at finde nyt arbejde på arbejdsformidlingen, og de bliver i langt mindre grad opkvalificeret, end deres danske kollegaer. Hertil kommer, at en stor gruppe polakker har et meget begrænset netværk blandt danskere, og derfor er meget afhængige af deres polske kontakter, når de skal finde nyt job i Danmark. Dette kan med tiden forstærke den segmentering, der allerede er forekommet, idet polakkerne kun kender personer inden for en række lavtlønnede brancher.

Når det handler om det kollektive overenskomstsysteem er polakkerne også relativt dårligt integreret. Selv om en del af dem nyder godt af overenskomstdækning, er kun få medlemmer af en fagforening, og mange polakker har et meget ringe kendskab til, hvordan det danske overenskomstsysteem fungerer. Man

kan derfor frygte, at mange af dem vil føle, at danske fagforeninger er ude på at diskriminere dem, når de forsøger at sikre dem danske løn- og arbejdsvilkår. Spørgsmålet om, hvilken betydning tillidsrepræsentanterne spiller for polakkernes løn- og arbejdsvilkår, har derfor stor relevans.

## 9. Samfunds- og velfærdsintegration

Som vi så i det forrige kapitel forandrer polakkernes løn- og arbejdsvilkår sig over tid, når de opholder sig i Danmark. Det peger på, at det indre marked for arbejdskraft i EU ikke fungerer helt uproblematisk; det kræver fortsat en integrationsproces at komme rigtigt ind på det danske arbejdsmarked. Længden af polakkernes ophold og deres fremtidsplaner mere generelt er derfor vigtige tidsmæssige aspekter at holde sig for øje, hvis man vil analysere arbejdsmigration inden for EU. Både i forbindelse med rapporter om økonomiske forbedringer i Polen fra tiden før 2008 og i forbindelse med den efterfølgende verdensomspændende finanskrise samt de nedgående konjunkturer i Danmark fra 2. halvdel af 2008 er det flittigt blevet rapporteret, at polakkerne nu var på vej hjem. I en dansk kontekst har påstanden ofte været baseret på myndighedernes registrering af antallet af aktive arbejdstilladelser, som har været faldende siden slutningen af 2007, men da grundlaget for disse, som nævnt i kapitel 5, er ændret i forbindelse med den seneste revision af Østaftalen, eksisterer der

ikke data, som præcist fortæller, hvor mange østeuropæere, der kommer hertil, samt hvor mange, der vender hjem igen. De data, der er genereret i denne undersøgelse, kan heller ikke bruges til at svare på dette spørgsmål, da det ikke er muligt med brug af denne undersøgelses metode til at sige noget om den samlede størrelse på den polske population i Storkøbenhavn. Metoden er jo netop valgt med udgangspunkt i, at populationen er skjult, ellers kunne almindelige registre have været anvendt.

En del af polakkernes besvarelser peger dog på, at det nok langt fra er dem alle, der planlægger at tage hjem. Af de 42 % af polakkerne i Storkøbenhavn, der har børn, bor 35 % sammen med dem i Danmark og yderligere 10 % regner med at få børnene til Danmark. Hvis det sker, svarer det til, at 20 % af polakkerne tager børn med til Danmark. Af de polakker, der er gift eller har en partner, bor to tredjedele sammen med deres partner og yderligere 12 % tilkendegiver, at deres partner enten med sikkerhed eller måske vil komme til Danmark for at bo sammen med dem.

Hvis det sker, vil det svare til, at over halvdelen af de polske arbejdstagere bosætter sig i Danmark med deres ægtefælle eller kæreste. Dette underbygges af den tidligere nævnte pointe fra afsnit 4.3 om, hvordan polakkerne opholder sig i Danmark. Her angav 72 %, at ”Jeg bor i Danmark og tager kun sjældent til Polen (3-5 gange om året)” var det, der passede bedst på deres opholdsmønster. Der er altså noget, der tyder på, at ikke alle polakkerne er midlertidige mobile arbejdstagere, som agter at tage hjem efter en kort periode, eller fordi konjunkturerne vender. Det er også kun 16 % af polakkerne, der sparer penge op, mens de opholder sig i Danmark. De fleste bruger pengene på at leve i Danmark. Af de polakker, der faktisk sparer penge op, agter 20 % at bruge pengene i Danmark, imens yderligere 20 % agter at bruge dem i både Danmark og Polen. Det betyder, at det er en meget lille gruppe af de polske arbejdstagere, som kan betegnes som ’målsætningsmigranter’, der kun opholder sig i Danmark, til de har optjent et bestemt beløb for derefter at tage hjem.

Direkte adspurgt om, hvor lang tid de agter at blive i Danmark, svarer 25 %, at de regner med at blive i Danmark permanent, imens 45 %

agter at blive her længere end et år. Det er altså 70 % af polakkerne, der direkte adspurgt planlægger at blive i Danmark i mere end et år. Sådanne udtalelser skal tages med visse forbehold, for erfaringerne viser, at folk kan ændre deres opfattelse over tid (Massey 1987); man kan for eksempel bemærke, at jo længere polakkerne har været i Danmark, i jo højre grad har de også tænkt sig at blive her permanent. Størstedelen af de polakker, som har svaret, at de ønsker at blive i Danmark i over et år, men ikke permanent, finder man blandt den gruppe af polakker, som har været i Danmark i kortere tid. Det er dog ikke utænkeligt, at en del af den sidste gruppe med tiden faktisk vil blive permanent i Danmark, selvom de i øjeblikket kun regner med at blive her i en periode.

**Tabel 9.1. Hvor lang tid regner du med at blive i Danmark?**

Et par uger mere	3 %
Et par måneder mere	13 %
Op til et år	15 %
Længere end et år, men ikke permanent	45 %
Permanent	25 %
Total	100 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=500).

Et andet eksempel på, hvordan polakkernes opfattelse af det at arbejde i Danmark har ændret sig

over tid, kan ses ved at sammenholde svarene fra en række forskellige spørgsmål. Mere end 50 % af polakkerne var således enige i, at de ikke var kommet til Danmark, hvis de kunne have fået et ordentligt job i Polen. Men alligevel er 87 % glade for at være i Danmark, og 69 % mener, at Danmark er et bedre sted at bo, end Polen. Der er altså noget, der tyder på, at selv en del af dem, der i første omgang har følt sig tvunget til at tage til Danmark, efter et stykke tid er blevet glade for, at de er kommet hertil. Hvis den proces fortsætter, kan det tænkes, at en stigende andel af polakkerne med tiden vil slå sig ned permanent i Danmark.

Der er en række faktorer, der spiller sammen med polakkernes fremtidsperspektiv. For eksempel er det hele 80 % af de polakker, der har en partner i Danmark, som regner med at blive i Danmark over et år, imens det samme kun gør sig gældende for 61 % af de, der ikke har en partner i Danmark. På samme måde er der et samspil mellem polakkernes fremtidsperspektiv, og om de har børn i Danmark. Hele 81 % af de polakker, der har deres børn i Danmark eller planlægger at få dem hertil, regner med at blive i Danmark over et år, imens det samme gør sig gældende for 66 % af de polakker, der enten ikke har

børn eller har børn hjemme i Polen. At hele 66 %, der enten ikke har børn eller har børn hjemme i Polen, regner med at blive i Danmark i over et år er dog i sig selv en bemærkelsesværdigt stor gruppe.

Også branche synes at spille en rolle for polakkernes fremtidsperspektiv. Af de polakker, der aldrig har haft et job i Danmark, regner hele 44 % med at tage hjem inden for et år, imens det samme kun glæder for 30-36 % af de polakker, der arbejder inden for rengøring, bygge- og anlæg samt fabriks- og lagerarbejde. Blandt de, der har andre typer af arbejde, er det kun 19 %, som regner med at tage hjem inden for et år.

Fremtidsperspektivet påvirker også polakkernes indstilling til for eksempel fagforeningsmedlemskab og skattebetaling. Af de, der agter at blive i Danmark under et år, er det knap 4 % som er medlem af en fagforening, imens det samme gælder for 7 % af de, der vil blive i længere tid og for hele 25 % af de, der planlægger at blive i Danmark permanent. Af de, der agter at blive i Danmark mere end et år, betaler 88 % skat, imens det samme kun gør sig gældende for 72 % af dem, der agter at blive i Danmark under et år.

I betragtning af at de polske arbejdsgivere i Danmark sandsynlig-

vis ikke blot er et midlertidigt fænomen, bliver det på længere sigt væsentligt at følge, hvordan de klarer sig i det danske samfund mere bredt. Spørgsmål som, hvordan de bor og lever i Danmark, og hvordan de gør brug af deres velfærdsrettigheder som EU-borgere, er relevante for deres samlede situation i Danmark. I dette kapitel beskrives polakkernes boligforhold, forbrug og fritid i Storkøbenhavn. Dernæst ses der nærmere på deres pensionsforhold, mens de opholder sig i Danmark, hvilket siger noget om deres sociale beskyttelse på lang sigt, og yderlige ses der på, hvorvidt de gør brug af andre mere kortsigtede velfærdsydelser såsom sygedagpenge, børnetilskud med mere. I den sammenhæng beskrives også polakkernes adgang til og brug af det danske sundhedsvæsen.

### 9.1 Bolig, forbrug og fritid

Langt de fleste polakker bor i en lejlighed eller i et hus, mens lidt over en femtedel bor på et lejet værelse, og en mindre gruppe på 10 % bor på hoteller og vandrerhjem. Boligen er ikke alene en af de største udgifter i de fleste arbejdstageres privatøkonomi, men samtidig er der to centrale emner omkring netop polakkernes boliger, som skal behandles. For det første, hvordan polakkernes boligudgift

står mål med de muligheder, de har for at få skattefradrag for dobbelthusholdning, såfremt de ud over en bolig i Danmark også har en bolig – og eventuelt familie – i Polen. For det andet, hvorvidt polakkerne betaler samme pris for deres bolig, som danskerne. En del historier har verseret, hvor arbejdsgivere og boligudlejere er blevet anklaget for at kræve ublu husleje for relativt beskedne boliger.

**Tabel 9.2. Hvilken type bolig bor du i?**

Hus	17 %
Lejlighed	47 %
Lejet værelse	23 %
Hotel/Vandrerhjem	10 %
Andet	3 %
Total	100 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=499).

Når man spørger polakkerne, hvad de personligt har af udgifter til bolig, er det gennemsnitlige svar lige omkring de 3.000 kr. om måneden. Det er umiddelbart ikke særlig meget, men skal sammenholdes med, at polakkerne i Storkøbenhavn ofte bor sammen med andre. Kun 7 % af polakkerne bor alene i en ejendom, og hele 63 % af polakkerne i Storkøbenhavn deler ikke bare bolig, men ligefrem værelse med én eller flere personer. Det er ikke nødvendigvis et specielt højt tal, når man

tænker på, at 44 % af polakkerne har en partner i Danmark. Det er da også hovedsageligt familie inklusiv partner, som polakkerne deler værelse med. 26 % af polakkerne deler dog også værelse med venner, kollegaer eller nogle helt andre. I et sådan tilfælde kan 3.000 kr. for at dele et værelse betragtes som værende relativt dyrt. Men der er også forskelle i udgiftsniveauet for dem, der deler værelse med familie i forhold til dem, der deler værelse med venner, kollegaer og andre. De, der deler værelse med familiemedlemmer, har gennemsnitlige udgifter på knap 3400 kr. til husleje, imens de, der bor sammen med venner, kollegaer eller andre, har udgifter, der ligger på omkring 2400 kr. At bo sammen med venner og kollegaer er altså en billig måde at få en midlertidig bolig på. Midlertidigheden bekræftes af, at der er langt færre polakker i denne gruppe, som regner med at blive længere tid i Danmark, end der er blandt de polakker, der har en anden boligform. Sammenlignet med den danske befolkning er det en ret høj andel af polakkerne, der deler værelse med mere end én person, men sammenlignet med forestillingen om, at det er en generel tendens blandt polakkerne, viser tallet, at det langt fra er for alle, at det gælder.

Som det fremgår af tabel 9.3, har

13 % af polakkerne svaret, at arbejdsgiveren har været involveret i at finde en bolig til dem. Det er igen et meget højt tal sammenlignet med danskere, men sammenholdt med en forestilling om, at dette er det generelle billede – og med polakkernes specielle situation – kan tallet ikke siges at være specielt højt. Tabellen viser samtidig, at det i høj grad er via venner og familie eller dernæst gennem egen indsats, at polakkerne har fået deres bolig. Igen har polakkerens netværk en stor betydning for, hvordan de har fundet sig til rette i det danske samfund.

**Tabel 9.3. Hvordan har du fundet det sted du bor i Danmark?**

Har selv fundet bolig	28 %
Arbejdsgiver har fundet bolig	13 %
Familie og venner har hjulpet med at finde bolig	49 %
Har fået bolig på anden vis	10 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=496).

En anden ting, der er værd at bemærke om polakkernes boligsituation er, at to tredjedele betaler deres husleje kontant. Det er en praksis, der er ved at være meget usædvanlig i Danmark. På den ene side, kan man forestille sig, at der betales til de venner og den familie, man bor sammen med, eller som har hjulpet med at finde boligen. På den måde ville der ikke

være noget odiøst i kontant betaling. På den anden side, kan det også være udtryk for en praksis, som hører til på det sorte boligmarked. Vi skal minde om, at hele 73 % af polakkerne får deres løn indbetalt på en dansk bankkonto, så der burde i princippet ikke være noget til hinder for, at denne gruppe kunne betale deres husleje elektronisk. Ikke desto mindre er det altså 68 %, som betaler kontant, men hvad det præcist er udtryk for, kan vi ikke sige noget entydigt om.

**Tabel 9.4. Hvordan betaler du for din bolig?**

Betaler kontant	68 %
Betaler via girokort eller betalingservice	21 %
Trækkes fra lønnen	2 %
Arbejdsgiver betaler	4 %
Bor hos venner eller familie	5 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=489).

Samtidig er det værd at bemærke, at 9 % af polakkerne bor gratis hos venner eller familie, eller fordi deres arbejdsgiver betaler for deres bolig. Det er klart, at det har stor betydning for de udgifter polakkerne har, hvis de ikke skal betale for deres egen bolig, men spørgsmålet er, hvor længe de kan opretholde en gratis bolig. Det er da også blandt de polakker, der bor gratis, at man finder den mindste andel af dem, der forestiller sig at ville bli-

ve i Danmark i mere end et år.

En del af polakkerne bor altså sammen med andre eller gratis for at reducere deres leveomkostninger. En anden strategi til at begrænse leveomkostninger kan være at benytte sig af de pris- og lønforskelle, som eksisterer mellem Danmark og Polen. En sådan praksis ville betyde en vis trafik mellem Danmark og Polen, hvilket jo kan bekræftes rent faktisk foregå, når man analyserer polakkernes mobilitetsmønstre, omend det er et mindretal, der hyppigt tager til Polen. Der er især mange, som bevæger sig frem og tilbage omkring ferieperioderne. Tabel 9.4 viser da også, at der er en relativt stor gruppe, som handler hverdagsprodukter ind i Polen, og derved udnytter forskelle i prisniveauer til at få mere ud af deres penge. Dog er det næsten halvdelen, der fortæller, at de aldrig gør det.

**Tabel 9.5. Køber du stort ind af hverdagsforbrugsvarer, når du er i Polen, for at tage disse varer med til Danmark, eller beder dine venner om at gøre det?**

Ja, det gør jeg altid	27 %
Ja, det gør jeg nogle gange	27 %
Nej, det gør jeg aldrig	46 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=500).



Man kunne forestille sig, at det specielt var de polakker, der agtede at tage hjem snart, og som på andre måder forsøger at leve billigt, som handler på denne måde, men der er nærmest ingen sammenhæng imellem de to forhold. Der er altså også blandt de polakker, der agter at blive boende permanent i Danmark, en praksis med at tage til Polen og handle stort ind, for at få mere for pengene.

I og med at mange af polakkerne opfatter sig selv som bosiddende i Danmark, må en del af deres sociale liv også foregå her. Vi har derfor spurgt ind til, hvad de har lavet i deres fritid inden for den seneste måned.

I forbindelse med dataindsamlingsprocessen var vi i kontakt med en række mennesker, som mø-

der polakkerne i deres dagligdag. To særlige områder blev nævnt som mødesteder for polakkerne i Storkøbenhavn. Først og fremmest de katolske kirker i København, som holder messer på polsk om søndagen. Disse højtideligheder er generelt meget velbesøgte. Et andet sted, som blev nævnt som et mødested, var forskellige moler i Københavnsområdet, hvorfra det er muligt at fiske. Som det fremgår af ovenstående, er polakkerne dog langt mere sociale end som så. Langt hovedparten tilbringer flere gange om ugen eller måneden tid sammen med deres venner og bekendte. Det sker overvejende i private rammer i hjemmet, men en stor andel går også ud sammen. Mange går ud på restaurant, bar eller diskotek jævnligt, mens færre benytter sig af andre fritidsaktiviteter såsom biografteater og teatre.

**Tabel 9.6. Hvor ofte har du gjort en af følgende ting inden for den seneste måned?**

	Dyrket en fysisk aktivitet	Shoppet	Gået i biograf, teater, til koncert	Gået på restaurant, cafe, bar, diskotek	Tilbragt tid med venner privat
En gang om ugen eller oftere	39,5 %	29,3 %	5,6 %	27,6 %	61,7 %
En til flere gange om måneden	18,3 %	49,9 %	34,2 %	41,9 %	30,6 %
Aldrig	42,2 %	20,8 %	60,2 %	30,6 %	7,7 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=495-499).

Sidstnævnte hænger sandsynligvis delvist sammen med manglende sprogkundskaber, men andre faktorer såsom manglende økonomisk grundlag, tradition og kultur kan lige så vel spille ind. I betragtning af, hvor relativt få, som har bekendte blandt danskere, foregår langt størstedelen af den sociale aktivitet sandsynligvis inden for de polske netværk.

Samtidig kan det bemærkes, at der er en mindre gruppe af polakker, som tilsyneladende ikke tager del i nogen form for fritidsaktivitet, som er forbundet med økonomiske udgifter.

## 9.2 Pension og velfærd

Polakkerne, som er kommet til Danmark siden EU-udvidelsen, har på lige fod med andre EU-borgere ret til samme sociale beskyttelse, som danskerne nyder godt af, såfremt deres opholdsgrundlag er i orden. Langt de fleste velfærdsydelse i Danmark er universelle på nær væsentlige systemer som dagpengesystemet og de dele af pensionsindbetalingerne, som er knyttet til den beskæftigelsesmæssige status såsom ATP og arbejdsmarkedspensionen. Disse ydelser er forsikringsbaserede. Studier af migranternes adgang til velfærdsydelser har peget på, at adgangen til de forsikringsbaserede ydelser

ofte er begrænset, mens adgangen til de universelle ydelser fungerer bedre (Timonen & Doyle 2008). I kapitel 8 blev polakkernes brug af dagpengesystemet og kontanthjælp analyseret, mens der i dette kapitel skal ses nærmere på pensionsindbetalingerne og de universelle velfærdsydelser.

Pension er en langsigtet velfærdsydelse forstået på den måde, at den er med til at sikre den enkeltes økonomi, når man på grund af alder forlader arbejdsmarkedet. Betragter man de polakker, som er beskæftiget i Danmark, modtager under halvdelen pensionsindbetalinger fra deres job i Danmark. 15 % har svaret, at de modtager pensionsindbetalinger i Polen, mens 16 % har svaret, at de ikke ved, om de modtager pensionsindbetalinger. En fjerdedel af polakker har svaret, at de ikke modtager pensionsindbetalinger overhovedet. Denne forholdsvis store andel, som ikke modtager pensionsbidrag, kan tolkes som udtryk for, at gruppen af polakker i Storkøbenhavn er en relativt ung gruppe, som er tilbøjelig til ikke at være så optaget af pensionsindbetalinger. De manglende pensionsbidrag kan også være udtryk for, at en del af polakkerne enten ikke arbejder på overenskomstmæssige vilkår, eller i hvert fald er meget dårligt bekendt

med deres vilkår. Blandt de polakker, som har danske arbejdsgivere, der ellers skulle give størst sandsynlighed for ordnede vilkår, har for eksempel 21 % svaret, at de ikke modtager pensionsindbetalinger.

**Tabel 9.7. Modtager du pensionsindbetalinger fra dit nuværende/seneste job?**

Ja, i Danmark	45 %
Ja, i Polen	15 %
Nej	25 %
Ved Ikke	16 %
Total	100 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=466).

En strategi til at håndtere den manglende pension kan være at spare op selv. For målsætningsmigranter er pension således mindre relevant, men dem er der, som nævnt, meget få af blandt polakkerne i Storkøbenhavn. Kun 3 procent har svaret, at de sparer op af deres løn til pension, og af dem modtager halvdelen allerede pensionsindbetalinger via deres job.

Vender man blikket mod de danske velfærdsydelser, var der umiddelbart før EU-udvidelsen en frygt for såkaldt 'social turisme', hvor østeuropæere skulle komme til Danmark for at få adgang til disse ydelser. En del af den oprindelige Østaf-tale havde således til formål

at begrænse denne sociale turisme. Østeuropæernes muligheder for at modtage danske velfærdsydelser er dog blevet gradvist lempet igennem de forskellige revisioner af Østaf-talen. Kigger vi på polakkerne faktiske brug af de danske velfærdsydelser, tegner der sig et markant billede af, at polakkerne stort set ikke gør brug af disse ydelser. Som tidligere nævnt, har mange af polakkerne børn og mange bor sammen med dem, mens de opholder sig i Danmark. Det er derfor noget overraskende, at det kun er en meget lille andel af polakkerne, som har modtaget børnetilskud eller tilskud til børnepasning. Det skal nævnes, at det samme billede også gør sig gældende, når man spørger polakkerne, om de modtager sociale ydelser fra Polen.

**Tabel 9.8. Andel af polakkerne, der har modtaget den følgende ydelse**

Sygedagpenge/barseldagpenge	2 %
Børnepenge	7 %
Tilskud til børnepasning	2 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=496-497).

Omkring 32 % af polakkerne i Storkøbenhavn har været i kontakt med det danske sundhedsvæsen, enten i form af skadestuen eller andre former for lægehjælp. En fjerdedel af dem, der har været i kontakt med sundhedsvæsenet, har

ikke et dansk sygesikringsbevis, men alligevel er der stort set ingen, der har oplevet ikke at modtage hjælp. Samtidig har en stor andel af polakkerne sygesikring; hele 47 % har et dansk sygesikringsbevis og dertil kommer, at yderligere 16 % af polakkerne har en europæisk sygeforsikring. 8 % af polakkerne har søgt om at få et dansk sygesikringsbevis, uden dog at have modtaget det. Det efterlader dog fortsat 45 % af polakkerne i Storkøbenhavn, som ikke har nogen sygesikring. Selv om gruppen uden dansk sygesikring selvfølgelig er større blandt de, der planlægger snart at tage tilbage til Polen, så er der også mange, der vil blive i Danmark permanent eller i en årrække, som altså formelt set ikke har adgang til sundhedsvæsenet.

**Tabel 9.9. Har du et dansk Sygesikringsbevis?**

Har et dansk Sygesikringsbevis	47 %
Har søgt om et dansk Sygesikringsbevis, men har ikke fået det	8 %
Har ikke søgt eller fået et dansk Sygesikringsbevis	45 %
Total	100 %

Kilde: Data fra FAOS-undersøgelsen (N=495).

### 9.3 Sammenfatning: Velfærd på kort og langt sigt

En række faktorer peger på, at kun meget få polakker kan betegnes som 'målsætningsmigranter',

der er i Danmark i en kortere eller længere periode med det ene formål at tjene penge, som de kan tage med hjem.

Det er for eksempel kun 16 % af polakkerne, der sparer deres penge op for at kunne tage dem med hjem. Samtidig planlægger en fjerdedel af polakkerne at blive permanent i Danmark. Den andel kan blive større, da vi ved, at jo længere migranterne er i værtslandet jo større bliver sandsynligheden for, at de bliver permanent. Omvendt kan man også forestille sig, at for eksempel stærkt forværrede jobmuligheder kan få nogle til at rejse hjem på trods af, at planen ellers var at blive i Danmark. Problemstillingen er mest aktuell i konjunkturfølsomme erhverv, som byggeriet og produktionsvirksomhed, mens det ikke er sikkert, at de andre jobtyper, hvor polakkerne er overrepræsenterede såsom avisbude og rengøring vil blive lige så påvirkede af en lavkonjunktur. Den relativt store gruppe som planlægger at blive i Danmark aktualiserer sociale og bredere integrationsmæssige aspekter af deres ophold i Danmark.

Repræsentanter fra den danske fagbevægelse har peget på, at hvis polakkerne og andre østeuropæere betaler skat i Danmark og har et typisk dansk forbrug, så vil de også

i højere grad have interesse i at få en dansk løn og derfor i højre grad komme til at støtte op om den danske arbejdsmarkedsmodel, der kan sikre dem dette. Meget tyder på, at dette faktisk karakteriserer en betydelig gruppe af polakkerne. De har et socialt liv i Danmark, som rækker ud over deres arbejdsplads. En del deltager i forskellige kulturelle fritidsaktiviteter i Danmark, ligesom de bruger deres netværk til at finde bolig. Men mange polakkers netværk er udelukkende polske netværk, og en sådan isolation kan betyde, at gruppen på længere sigt vil opleve et integrationsproblem i forhold til det danske civilsamfund.

Et andet integrationsproblem findes i forhold til den danske velfærdsstat. Hvor undersøgelsen af polakker i Oslo (Friberg & Tyldum 2007) pegede på, at manglende adgang til velfærdsydelser er et problem, der i høj grad knyttede sig til de polakker, der opholdte sig illegalt i Norge. Vores undersøgelse peger på, at uanset om polakkerne opholder sig i Danmark mere eller mindre legalt, er det kun meget få, som får udbetalt for eksempel de børnepenge, de ellers er berettigede til i henhold til EU-bestemmelserne om social sikring.

Hvis man ønsker en fuld integra-

tion af polakkerne i det danske samfund, og hvis man ønsker, at de på samme vis som danskere i øvrigt får adgang til sådanne ydelser, er der både på kort og på lang sigt et behov for bedre information til de nye arbejdstagere ikke bare om arbejdsmarkeds- og overenskomst-mæssige forhold, men også om boligforhold og velfærdsrettigheder.

## Litteratur

- Amado, Maria Louise (2006): *Immigrants in the Labour Market: The Strength of Strong Ties*. New York: LFB Scholarly Publishing LLC.
- Andersen, Søren Kaj & Jens Arnholtz Hansen (2008): "Strong Trade Unions Meet EEC Workers – Locating, Monitoring and Organising EEC Workers in the Danish Construction Sector" in Roger Blanpain (ed.): *Challenges in European Employment Relations*, *Bulletin of Comparative labour Relations* 67, Wolters Kluwer, October 2008.
- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2007): *Økonomiske Tendenser 2007. Rapport fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd*.
- Burr, Hermann & Karen Albertsen (2005): *Arbejdstid. Pjece, Arbejds miljøinstituttet*.
- Due, Jesper, Jørgen Steen Madsen og Carsten Strøbye Jensen (1993): *Den Danske Model: En historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem*. Jurist og Økonomforbundets Forlag, København.
- Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen (2009): *Læk. Medlemmerne fosser ud af a-kasserne. Analyse i Politiken*, 17. januar 2009.
- Dølvik, Jon Erik & Line Eldring (2008): *Arbeidsmobilitet fra de nye EU-landene til Norden – Utviklingstrekk og konsekvenser*, Nordisk Ministerråd, 2008:502.
- Dundon, Tony, Gonzalez-Perez, María-Alejandra. & Terrence McDonough (2007): "Bitten by the Celtic Tiger: Immigrant Workers and Industrial Relations in the New 'Glocalized' Ireland", *Economic and Industrial Democracy*, vol. 28, no. 4, pp. 501-522.
- Eldring, Line & Hansen, Jens Arnholtz (2009): "Fagbevegelsen og arbeidsinnvandring: Strategier og resultater i Norge og Danmark" i *Søkelys på arbeidslivet 2009:1*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- EU Kommissionen (2007): *Mobility, an instrument for more and better jobs: The European Job Mobility Action Plan (2007-2010)* (COM (2007) 773 final).
- Eurostat (2008): *Minimum Wage, 1997-2008*, last updated November 25, 2008.
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.
- Finansministeriet (2003): *'Samarbejdet om den økonomiske politik i*

EU'. København: Finansministeriet.

Friberg, Jon Horgen & Guri Tylдум (2007): "Polonia i Oslo – En studie av arbeids- og levkår blant polakker i hovedstadsområdet", Fafo Rapport, 2007:27, Oslo.

Granovetter, M. (1995): *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*, 2. edn., University of Chicago Press.

Hansen, Jens Arnholtz og Søren Kaj Andersen (2008): "Østeuropæiske arbejdere i bygge- og anlægsbranchen. Rekrutteringsstrategier og konsekvenser for løn, ansættelses- og aftaleforhold." FAOS Rapport Januar 2008, København.

Hansen, Jens Arnholtz & Nana Wesley Hansen (2008): "Organizing Migrant Workers in Danish Construction – federation policy and local efforts" Paper for 1st International Sociological Association Forum of Sociology, RC44, Barcelona September 5-8, 2008.

Heckathorn, Douglas D. (1997): "Respondent-Driven Sampling: A New Approach to the Study of Hidden Populations", *Social Problems*, vol. 44, no. 2, pp. 174-199.

Heckathorn, Douglas D. (2007):

"Extensions of Respondent-Driven Sampling: Analyzing Continuous Variables and Controlling for Differential Recruitment", *Sociological Methodology*, vol. 37, no. 1, pp. 151-207.

Herrera, Diego (2008): "Immigration, work and skills in three economic sectors in Catalonia (Spain): domestic service, building and catering", Paper for 1st International Sociological Association Forum of Sociology, RC30, Barcelona September 5-8, 2008.

Holt, Helle, Lars Pico Geerdsen, Gunvor Christensen, Caroline Klitgaard og Marie Louise Lind (2006): "Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ belysning." SFI Rapport 06:02, København, Socialforskningsinstituttet.

Ibsen, Flemming (2007): "Betaler det sig? Flexibilitet og løn i den danske flexicurity-model", *Tidskrift for arbejdsliv*, vol. 9, no. 4.

Liebig, Thomas (2007): "The Labour Market Integration of Immigrants in Denmark" OECD Social Employment and Migration Working Papers No 50.

Madsen, B. 1983, "Arbejdsformidling via det sociale netværk. Om

netværket som faktor i differentieringen mellem stærke og svage grupper på arbejdsmarkedet" i Arbejdsløshedens struktur og konsekvenser, S. S. F. Udvalget vedrørende Arbejdsløshedsforskning, ed., Aalborg, Aalborg Universitetsforlag, s. 203-229.

Mailand, Mikkel & Søren Kai Andersen (2007): "Migranterne og den danske model – udfordringer og samspil," in Beskæftigelsesrådets arbejdsmarkedspolitiske redegørelse for 2006, pp. 65-80.

Malchow-Møller, Nikolaj, Jakob Roland Munch og Jan Rose Skaksen (2009): Det danske arbejdsmarked og EU-udvidelsen mod øst. Rockwool Fondens Forskningsenhed, København, Gyldendal.

Massey, Douglas S. (1987): "Understanding Mexican Migration to the United States" in The American Journal of Sociology. Vol. 92, No. 6 (May 1987), pp. 1372-1403.

Meardi, Guglielmo (2008): "Capital mobility, labour mobility, union mobility? Trade Unions facing multinationals and migration in the EU". Paper for 1st International Sociological Association Forum of Sociology, RC44, Barcelona September 5-8, 2008.

Møller, Simon Skovgaard & Rosdahl, Anders (2006): "Indvandrere i job. Marginalisering og beskæftigelse blandt ikke-vestlige indvandrere og efterkommere." SFI Rapport 06:07, København, Socialforskningsinstituttet.

Nyt fra Danmarks Statistik, januar 2009: Emnegruppe: Arbejdsmarked, Arbejdsløsheden December 2008, Nr. 31.

OECD (2008): International Migration Outlook 2008: Sopemi – 2008 Edition, OECD.  
[www.oecd.org/els/migration/imo](http://www.oecd.org/els/migration/imo)

Peck, Jamie (1996): Work Place. The Social Regulation of Labor Markets. Guildford Press, London.

Pedersen, J. J. 2008, "Jobchancer – betydningen af netværk og virksomhedernes rekrutteringspraksis", Tidsskrift for arbejdsliv, vol. 10, no. 3.

Pedersen, J. Peder(2002): "Arbejdsmarkedetsintegration, arbejdsmarkedspolitik og overførselsindkomster – forskningsmæssig viden om immigration fra mindre udviklede lande siden 1980." AMID Working Paper Series 7/2002.

Pedersen, Klaus og Søren Kai Andersen (2007): "Østtalen – indivi-



duelle østarbejdere. 1. Delrapport. Præsentation og vurdering af udfordringerne for det danske arbejdsmarked af arbejdskraftens fri bevægelighed i EU/EØS" FAOS forskningsnotat nr. 86, oktober 2007.

Pedersen, Klaus og Søren Kaj Andersen (2008): "Det udvidede EU og den fri bevægelighed for østtjenesteydere", FAOS Forskningsnotat nr. 96, juni 2008.

Penninx, Rinus (2007): "Integration Processes of Migrants. Research Findings and Policy Challenges" in *Migracijske i etniche teme* 23 (2007) 1-2: 7-32.

Piore, Michael J. (1979): *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge University Press.

Salganik, Matthew J. & Douglas D. Heckathorn (2004): "Sampling and Estimation in Hidden Populations Using Respondent-Driven Sampling", *Sociological Methodology*, vol. 34, pp. 193-239.

Spencer, Sarah, Martin Ruhs, Bridget Anderson and Ben Rogaly (2007): "Migrants' lives beyond the workplace. The Experiences of Central and East Europeans in the UK". *Compas Report*, Joseph

Rowntree Foundation.

Timonen, Virpi and Martha Doyle (2008): "In Search of Security: Migrant Workers' Understandings, Experiences and Expectations Regarding 'Social Protection' in Ireland" in *Journal of European Social Policy*. Vol. 38, No. 1, pp. 157-175.

Vestergaard, Anne Mette og Catharina Sørensen (2004): "Europa efter Udvidelsen. Østudvidelsen og arbejdskraften: Myter og realiteter." *DIIS Rapport, København, Dansk Institut for Internationale Studier*.

## Efterskrift

Denne rapportes resultater er baseret på en større kvantitativ undersøgelse finansieret af LO og Beskæftigelsesministeriet. I forbindelse med projektet blev en følgegruppe etableret med repræsentanter fra de finansierende parter og Dansk Arbejdsgiverforening. Projektet er gennemført på FAOS under ledelse af centerleder Søren Kaj Andersen, mens undertegnede har haft ansvar for undersøgelsesdesign, dataindsamling og analyse. Ideen til projektet har baggrund i en dialog, som FAOS igennem længere tid har haft med den norske forskningsstiftelse Fafo. Undersøgelsens design tager således udgangspunkt i en tidligere Fafo-undersøgelse af polske arbejdsmigranternes løn- og levevilkår i Oslo området – "Polonia i Oslo" – og vi er en stor tak skyldig til Guri Tyldum og Jon Horgen Friberg fra Fafo for løbende at delagtiggøre os i deres erfaring med respondentdrevet udvælgelsesmetode og viden om polske arbejdsmigranter i Norge. I forbindelse med udviklingen af spørgeskemaet og initiering af dataindsamlingsprocessen har også Joanna Napierala og Paulina Trevena fra Center of Migration Research fra Warszawa Universitet bidraget med erfaring-

er fra tidligere brug af metoden. Desuden har en lang række mennesker i og omkring FAOS ydet en stor indsats til projektet. Student Liv Maria Detlif har været fast tilknyttet projektet og deltaget i alle dele af dataindsamlingen og været helt uundværlig i koordinationen af projektet. En stor tak til vores 13 polsktalende interviewere, som gjorde muligt at gennemføre alle interviews på polsk: Natasza Korniewska, Urszula Mochocka, Eva Hubar, Ewalina Turkindorf, Karolina Maria Sereczynska Hansen, Magdalene Chudzik, Patrycja Cyprys, Anna Manarczyk, Hanna Gospoderczyk, Magdalena Wos og Joanna Kooper. Heraf fungerede Natasza Korniewska, Urszula Mochocka og Eva Hubar som meget kompetente koordinatore af interviewprocessen. Endvidere har student Anne Marie Boesen med hjælp fra Ask Greve, Sebastian Osterwald-Lenum og Jesper Lærkedal stået for indtastning af al data materialet. Anne Marie Boesen har endvidere stået for dele af datarensningen. Sidst men ikke mindst en stor tak til FAOS-administrationen og medarbejdere for gode kommentarer, bistand og opbakning hele vejen gennem projektet.



Landsorganisationen i Danmark  
Islands Brygge 32D  
2300 København S  
Tlf. 3524 6000  
www.lo.dk



## **LO-DOKUMENTATION**

**Nr. 1/2009**

LO-dokumentation er en skriftserie udgivet af LO.

LO-dokumentation indeholder dokumentation og analyser om fagbevægelsen, arbejdsmarkedet og samfundsforhold af betydning for fagbevægelsens udvikling og fremtid.

Med skriftserien ønsker LO at stimulere til diskussion og handling i de faglige organisationers forskellige led i forhold til udviklingen af fagbevægelsen.

Artiklerne i LO-dokumentation baserer sig på forskningsbaseret viden, der er indsamlet af eller rekvireret af LO.

ISSN: 1600-3411  
ISBN: 978-87-7735-937-8,  
ISBN-online: 978-87-7735-938-5  
LO-varenr: 2111