

## Danske virksomheders brug af østeuropæisk arbejdskraft

### *Hvad bygger undersøgelsen på?*

Den samlede undersøgelse er bygget op omkring flere datasæt, der alle omhandler en undersøgelsesperiode, som strækker sig fra den 1. marts 2011 til den 29. februar 2012. Formålet er at give et billede af virksomhedernes brug af østeuropæisk arbejdskraft gennem et kalenderår. Tanken er, at en vis andel af østeuropæerne har sæsonarbejde, hvorfor det bliver vigtigt at dække et fuldt år.

Den samlede undersøgelse består af:

1. Registerdata baseret på en særkørsel vedrørende østeuropæere, der arbejdede i Danmark i undersøgelsesperioden
2. Kortlægning: Et repræsentativt udsnit af danske virksomheder spurgt om de brugere østeuropæisk arbejdskraft i undersøgelsesperioden

Udvalgte brancher:

- 1) Landbrug
- 2) Udvalgte dele af industrien (jern- og metalindustrien samt fødevarerindustrien)
- 3) Bygge og anlæg
- 4) Hotel og restauration
- 5) Rengøring

3. Kortlægning: Mere end 10.000 virksomheder inden for udvalgte brancher kontak- tet om brug af østeuropæisk arbejdskraft i undersøgelsesperioden
4. Hovedundersøgelsen med svar fra virksomheder inden for brancherne:  
829 virksomheder der brugte østeuropæisk arbejdskraft, samt  
541 virksomheder der *ikke* brugte østeuropæisk arbejdskraft

### *Forbehold og afgrænsninger*

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

## Konklusion 1

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

### Virksomhedernes vigtigste motiv for at bruge østeuropæisk arbejdskraft:

Det vigtigste motiv for at benytte østeuropæisk arbejdskraft er for den største andel af virksomhederne 'mangel på kvalificeret dansk arbejdskraft'. Det angiver 42 % af virksomhederne. Dette omhandler, som det fremgår af tabellen nedenfor, tilsyneladende kun i mindre grad egentlige faglige kompetencer, men i høj grad at virksomhederne oplever østeuropæere som bl.a. 'mere arbejdsvillige', med 'mindre fravær' og 'mere fleksible i forhold til tilrettelæggelse af arbejdstiden'. Samtidig angiver 32 % af brugervirksomhederne, at brugen af østeuropæisk arbejdskraft giver reducerede lønomkostninger.

*Virksomhedernes vurdering af østeuropæisk arbejdskraft og konsekvenserne af brugen (i procent)*

	Landbrug	Udvalgte dele af industrien	Bygge og anlæg	Hotel og restauration	Rengøring	Total
Mere arbejdsvillige	85	71	72	71	70	75
Reducerede lønomkostninger	49	25	38	21	7	32
Fleksibilitet ift. arbejdstid	74	60	71	53	42	63
Mindre fravær	77	59	57	53	51	62

*N: 829 brugervirksomheder*

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

### Motiverede østeuropæere:

Østeuropæere vil, som det fremgår af tabellen (se bagsiden), typisk opleve lønninger i Danmark, som ligger mindst fire til fem gange højere end for tilsvarende arbejde i hjemlandet. I landbruget er den gennemsnitlige timeløn endda mere end 20 gange højere end i Bulgarien. Det kan antageligt være en stærk motivationsfaktor for den enkelte, der kommer hertil. Den østeuropæer, der er kommet til Danmark for at tjene penge i en kortere eller længere periode, og måske ikke har nogen familie med, bliver givetvis oplevet som en attraktiv arbejdskraft i mange af de undersøgte virksomheder.

*Hvor mange gange højere er lønnen i Danmark end i udvalgte østeuropæiske lande (årlige gennemsnitlige bruttolønninger)*

Bulgarien	13
Rumænien	10
Litauen	9
Letland	7
Polen	6
Estland	6
Ungarn	6
Slovakiet	5
Tjekkiet	5
Slovenien	3

*Kilde: Eurostat 2012*

### **Skærpet konkurrence om jobbene:**

6 % af virksomhederne angiver som det vigtigste motiv for at bruge østeuropæere, at de ikke havde danske ansøgere. Set i relation til det dominerende udsagn om, at mangel på kvalificeret arbejdskraft er det vigtigste motiv for at benytte østeuropæere, kan det tolkes således, at der oftest vil være danske ansøgere til de pågældende stillinger, men at østeuropæerne har 'kvalifikationer', der gør, at de bliver foretrukket af virksomhederne. Overordnet peger dette på, at konkurrencen om jobbene inden for de undersøgte brancher er blevet skærpet.

### *Konklusion 2*

*Østeuropæere **ansat** i danske virksomheder får oftest en løn, der ligger over mindstebetalingen i overenskomsten, men samtidig er lønnen lavere, end hvad danskere får i tilsvarende job.*

***Udstationeredes løn kunne vi ikke få oplysninger om fra arbejdsgiverne.***

### **Gennemsnitlig løn:**

De lønoplysninger, virksomhederne giver, viser, at den gennemsnitlige timeløn for østeuropæerne i undersøgelsen *ansat* i en dansk virksomhed er 128 kr.

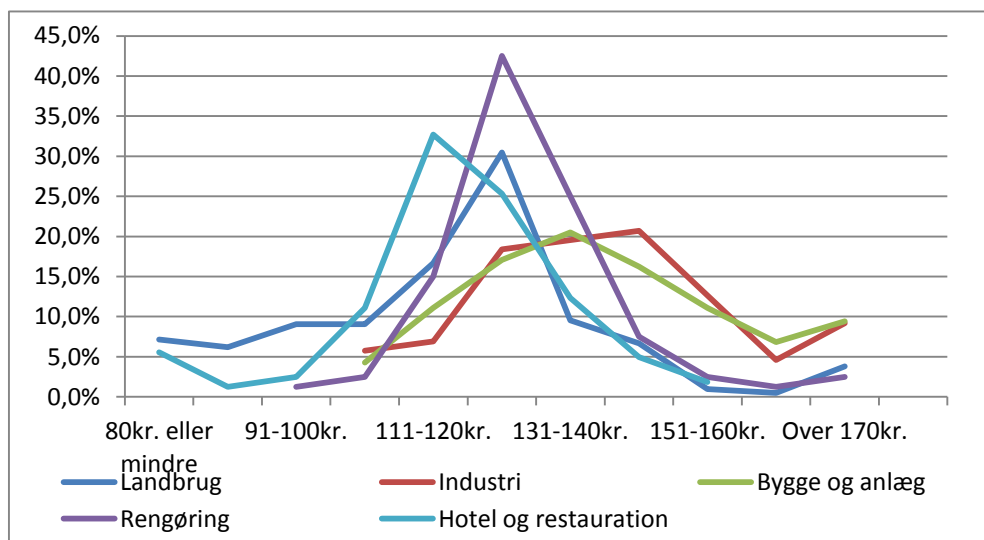
### **Lønforskelle mellem og inden for brancher:**

Den gennemsnitlige timeløn dækker over visse forskelle mellem brancherne. Den gennemsnitlige timeløn var således 141 kr. i udvalgte dele af industrien, 139 kr. i bygge og anlæg, 130 kr. i rengøring og 120 kr. i både hotel og restauration og landbrug. Her er tale om en løn, der ligger tæt på eller lidt over mindstebetalingssatserne i overenskomsterne.

Den gennemsnitlige timeløn dækker over en vis spredning i timelønnen i de enkelte brancher. Ser vi på denne spredning skiller landbrug og hotel og restauration sig ud. Arbejdsgiverne hér fortæller bl.a., at de 10 % lavestlønnede inden for landbrug i gennemsnit får 85 kr. i timen, og omkring 50 % af østeuropæerne inden for landbrug og hotel og restauration får en gennemsnitlig timeløn på 120 kr. eller mindre. Til sammenligning er det samme tilfældet for mellem 15 % og 20 % af østeuropæerne inden for bygge og anlæg, udvalgte dele af industrien og rengøring. I disse tilfælde er der således tale om en løn, der ligger tæt på eller under overenskomsternes mindstebetalingssatser (se figuren på bagsiden).

For udvalgte dele af industrien og bygge og anlæg gør det sig endvidere gældende, at lønnen generelt er højere end i de andre brancher, men at der også er en vis spredning inden for brancherne. En tilsvarende spredning kan ikke ses inden for rengøring. Her ses de mindste forskelle og mere end 80 % af østeuropæerne får en gennemsnitlig timeløn på mellem 111 kr. og 140 kr.

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



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

#### Lavere løn end danskere:

En indikation på eventuelle lønforskelle mellem østeuropæere og danskere i samme type job kan man få ved at sammenligne østeuropæernes løn med den såkaldte smalfor-tjeneste for danskere i tilsvarende job. Dette viser, at danske arbejdstagere inden for landbrug samt bygge og anlæg får henholdsvis 19 % og 16 % mere i løn i gennemsnit end østeuropæiske arbejdstagere. Forskellen inden for udvalgte dele af industrien samt ho-tel og restauration var henholdsvis 10 % og 12 %. Inden for rengøring fandt vi den mindste forskel, idet danske ansatte kun tjente 6 % mere end østeuropæerne. 75 % af virk-somhederne angiver, at østeuropæernes arbejdsopgaver er mindst ligeså kompetence-krævende, som dem deres danske ansatte varetager.

#### Der er forskel på østeuropæernes løn afhængig af om virksomheden er overens-komstdækket og/eller medlem af en arbejdsgiverorganisation:

Den gennemsnitlige timeløn i virksomheder med og uden overenskomst er henholdsvis 132 kr. og 119 kr. Den gennemsnitlige timeløn i virksomheder, som er medlem af en arbejdsgiverorganisation er 132 kr. mod 120 kr. i ikke-medlemsvirksomheder.

#### Vi kunne ikke få brugbare oplysninger om udstationeredes og vikarers løn:

Vi forsøgte også at spørge til udstationeredes og vikarers løn, men de kontaktede virk-somheder, der angav, at de havde haft østeuropæiske udstationerede eller vikarer til-knyttet i undersøgelsesperioden, kunne eller ville generelt ikke fortælle noget om disse grupperes løn. Det var blot 21 % af virksomhederne, der havde haft østeuropæere tilknyt-tet via underentreprenører, som kom med brugbare svar om den gennemsnitlige time-løn. På den baggrund er det ikke muligt at sige noget repræsentativt om de udstatione-redes lønforhold. Vi ved dog fra tidligere undersøgelser, at lønnen for netop udstatione-rede er lavere end generelt i brancherne.

### *Konklusion 3*

*Østeuropæerne er blevet en fast bestanddel af det danske arbejdsmarked.*

#### **Østeuropæerne er blevet en del af den ordinære drift:**

78 % af brugervirksomhederne svarer, at østeuropæerne er blevet 'en del af den ordinære drift', samtidig svarer 78 % af brugervirksomhederne, at de også i fremtiden forventer at bruge østeuropæisk arbejdskraft som en fast bestanddel af arbejdsstyrken. Bare 2 % af brugervirksomhederne svarer, at de slet ikke forventer at bruge østeuropæisk arbejdskraft i fremtiden.

#### **Østeuropæerne står ikke forrest i køen ved afskedigelser:**

Når virksomheder med østeuropæere har været tvunget til at reducere arbejdsstyrken, så er det 37 % af virksomhederne, som fortæller, at de har reduceret den danske såvel som den østeuropæiske gruppe af arbejdstagere. Til sammenligning har 36 % valgt udelukkende at afskedige østeuropæere, mens 28 % har valgt udelukkende at afskedige danskere. Med andre ord peger det på, at østeuropæerne ikke generelt set har stået forrest i køen, når arbejdsstyrken skulle reduceres.

#### **Forskellige ansættelses- og tilknytningsformer benyttes:**

75 % af virksomhederne angiver, at de fastansætter østeuropæerne. Knap 40 % oplyser, at de har ansatte på tidsbegrænsede kontrakter, og knap 20 % oplyser, at de er ansat hos underentreprenører. Flere bruger altså forskellige kontraktformer. Virksomhederne, som benytter underentreprenører og/eller vikarbureauer angiver, at brugen af særligt er forbundet med fordele i forhold til at dække midlertidige behov for arbejdskraft (79 %), få større fleksibilitet i forhold til arbejdstiden (71 %), lavere omkostninger (59 %).

#### **Østeuropæerne udfører et mindst ligeså godt arbejde som danske ansatte:**

76 % af virksomhederne vurderer, at østeuropæerne udfører arbejdet ligeså godt som deres danske arbejdstagere, samtidig vurderer 18 % af virksomhederne, at østeuropæerne udfører arbejdet bedre, mens bare 4 % vurderer arbejdet dårligere. Konkurrencen om jobbene inden for brancherne er således ikke kun skærpet pga. større arbejdsvillighed og fleksibilitet, men også fordi virksomhederne mener, at østeuropæerne gør arbejdet mindst ligeså godt.

### *Konklusion 4*

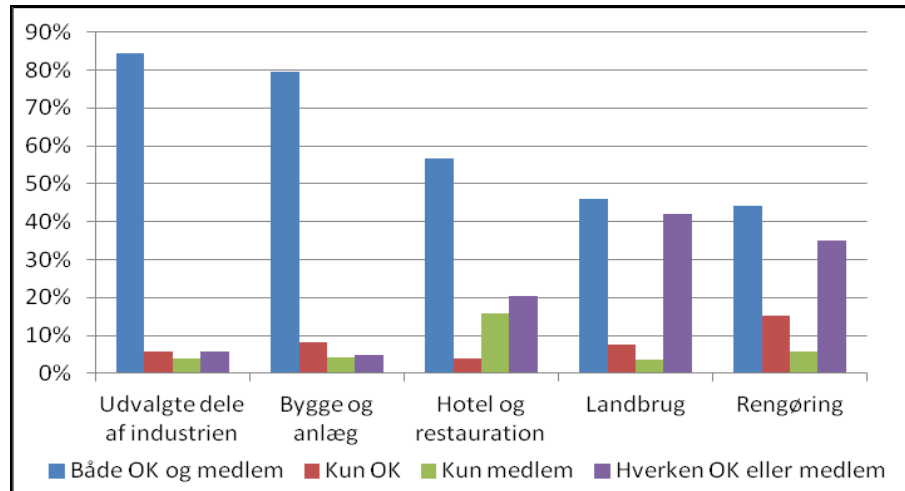
*Brancherne med østeuropæere er i varierende grad del af det organiserede arbejdsmarked (medlem af arbejdsgiverorganisation, overenskomst dækket mv.).*

#### **Nogle brancher er i højere grad del af det organiserede arbejdsmarked end andre:**

Man kan spørge i hvor høj grad virksomhederne i den pågældende branche er en del af eller integreret i, hvad vi kalder det organiserede danske arbejdsmarked. Det handler i første omgang om medlemskab af arbejdsgiverorganisation og overenskomstdækning. Vi ved fra virksomhedernes oplysninger, at hvis virksomheden er medlem af en arbejds-

giverforening og/eller er overenskomstdækket, så aflønnes der højere, end hvis det ikke er tilfældet. Der vil ligeledes oftere være tillidsrepræsentanter og f.eks. være indgået aftaler om tilrettelæggelsen af arbejdstiden. Som det fremgår af figuren nedenfor deler dette perspektiv de undersøgte brancher i tre grupper.

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



N: 829 brugervirksomheder

1) Landbrug og rengøring, hvor omkring halvdelen af virksomhederne angiver at være medlem af en arbejdsgiverorganisation og at være overenskomstdækket. I landbruget fortæller 70 % af virksomhederne, at man ikke har tillidsrepræsentant, i rengøring er det tilsvarende tal 44 %. Det er kendetegnende, at der inden for disse brancher er en forholdsvis sporadisk eller slet ingen kontakt til de faglige organisationer, hvilket også hænger sammen med en forholdsvis lav organisationsgrad på lønmodtagersiden.

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

3) Omtrent midt imellem disse brancher ligger hotel og restauration, hvor medlemskab af arbejdsgiverorganisation og overenskomstdækning ligger på et mellemniveau i forhold til de ovennævnte yderpunkter.

## *Social dumping – hvad fortæller undersøgelsen?*

### *Lønnen for østeuropæere ansat i danske virksomheder*

#### **Ikke alle får en løn, som ligger over mindstebetalingen i overenskomsterne**

Inden for landbrug angiver arbejdsgiverne, at de 10 % lavestlønnede i gennemsnit får 85 kr. i timen. Oplysningerne fra virksomhederne viser endvidere, at omkring 50 % af østeuropæerne inden for landbrug og hotel og restauration får en gennemsnitlig timeløn på 120 kr. eller mindre. Til sammenligning er det samme tilfældet for mellem 15 % og 20 % af østeuropæerne inden for bygge og anlæg, udvalgte dele af industrien og rengøring. I disse tilfælde er der således tale om en løn, der ligger tæt på eller under overenskomsternes mindstebetalingssatser.

Da oplysningerne kommer fra arbejdsgivere må vi antage, at nogle vælger ikke at delta f.eks. med baggrund i meget lave lønninger.

Vi har ikke oplysninger om øvrige lønomkostninger; f.eks. feriepenge, pensionsbidrag mv.

### *Lønnen for udstationerede og vikarer*

#### **Vi kunne ikke få brugbare oplysninger om udstationeredes og vikarers løn:**

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

Denne tolkning understøttes yderligere af, at 60 % af virksomhederne, som tilknytter østeuropæere via underentreprenører angiver reduktion af lønomkostninger som en fordel herved.