

083

Hovedresultater fra projektet

Østeuropæiske arbejdere i bygge- og anlægsbranchen

**Rekrutteringsstrategier og konsekvenser for løn-, ansættelses-
og aftaleforhold**

Jens Arnholtz Hansen og Søren Kaj Andersen

September 2007

Employment Relations
Research Centre
Department of Sociology
University of Copenhagen

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier
Sociologisk Institut
Københavns Universitet

Øster Farimagsgade 5
Postboks 2099
DK – 1014 København K
Tel: +45 35323299
Fax: +45 35323940
faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse.....	2
Forord	3
Formål.....	3
Sammenfatning af hovedresultater.....	4
Metode.....	6
Hvorfor benytte østeuropæere i bygge- og anlægsvirksomheder?	6
Rekruttering af østeuropæere.....	9
Antallet af østeuropæiske arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen	11
Virksomhedernes erfaringer, problemer og strategier	17
Løn og arbejdsvilkår for østarbejdere	20
Fagforeningerne erfaringer, problemer og strategier	23
Fremtiden	26

Forord

Denne rapport er en foreløbig sammenfatning af hovedkonklusionerne fra en undersøgelse FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, har fortaget på foranledning af arbejdsmarkedets parter i bygge- og anlægssektoren. Den endelige afrapportering vil foreligge oktober 2007. Det betyder, at den endelige rapport vil indeholde en lang række uddybninger og tilføjelser sammenlignet med denne foreløbige rapportering af hovedresultater. Desuden vil der kunne forekomme mindre justeringer vedrørende resultater og konklusioner i den endelige rapport. FAOS vil gerne takke de finansierende parter Byggeriets Uddannelsesfond, BYG/TIB's Uddannelsesfond samt Malerforbundet for at gøre projektet muligt og for det løbende samarbejde omkring gennemførelsen af projektet. Ligeledes vil vi også gerne takke alle de organisations-, myndigheds- og virksomhedsrepræsentanter samt de østeuropæiske arbejdstagere, der har stillet op til kortere eller længere interviews. Vi håber, rapporten kan hjælpe med til at give overblik over de hidtidige erfaringer med østeuropæisk arbejdskraft i bygge- og anlægssektoren.

Formål

Arbejdsmarkedet indenfor bygge- og anlægssektoren er under forandring i disse år. Aktiviteten indenfor sektoren er rekord høj og ledigheden følgelig rekord lav. Denne udvikling har accelereret efterspørgslen efter udenlandsk arbejdskraft, herunder arbejdskraft fra Østeuropa. Samtidig viser tal fra Skat, at antallet af udenlandske byggevirksomheder i Danmark er tredoblet i løbet af det sidste år, og at antallet af medarbejdere fra de nye EU-lande er firedoblet i samme periode.

Formålet med projektet har derfor *for det første* været, at undersøge danske bygge- og anlægsvirksomheders hidtidige erfaringer med østeuropæisk arbejdskraft. Fokus har været på dels de barrierer og problemer, virksomhederne er stødt på, dels hvad der kendetegner gode erfaringer, som bygge- og anlægsvirksomheder har fået med østeuropæisk arbejdskraft. Her drejer det sig såvel om kontakten til østeuropæere, hvordan de tilknyttes virksomheden, som hverdagen på arbejdspladsen. Formålet har i den henseende været at frembringe information og viden, der kan kvalificere virksomheders valg og strategier med henblik på brug af østeuropæisk arbejdskraft.

Formålet med projektet har *for det andet* været at undersøge, hvilke konsekvenser for løn, ansættelses- og aftalevilkår den øgede tilstedeværelse af østeuropæisk arbejdskraft har haft, samt eventuelt kan få fremover. Projektet har så vidt muligt forsøgt at kortlægge omfanget af østarbejdere i bygge- og anlægssektoren. Der er også blevet kigget på, hvilke dele af bygge- og anlægssektoren der primært benytter østarbejdere, hvordan de er ansat/tilknyttet virksomhederne, ligesom karakteristika ved de østeuropæiske arbejdstageres løn- ansættelses- og arbejdsvilkår er forsøgt beskrevet. Projektets formål har således været, at give et samlet overblik over de hidtidige, og mulige fremtidige, konsekvenser af den øgede tilstedeværelse af østeuropæisk arbejdskraft for løn-, ansættelses- og aftalevilkår i bygge- og anlægssektoren.

Sammenfatning af hovedresultater

Vedrørende rekruttering har 2/3 af virksomhederne rekrutteret østeuropæiske arbejdskraft *via personlige kontakter*. Derudover spiller *vikarbureauer* en ny og betydelig rolle i rekrutteringen af østeuropæere og givetvis udlændinge i det hele taget til bygge- og anlægssektoren. Meget få virksomheder har benyttet den *offentlige arbejdsformidling* eller *private jobformidlere* som rekrutteringsvej. Virksomhederne har haft meget blandede oplevelser med vikarbureauer.

Otte ud af ti virksomheder angiver *akut mangel på arbejdskraft* som motivation for at rekruttere østeuropæisk arbejdskraft. Langt mindre grupper af virksomhederne – én ud af ti - angiver utilfredshed med dansk arbejdskraft og ønsket om billigere arbejdskraft som motivation for at rekruttere østarbejdere.

Antallet af østarbejdere har været kraftigt stigende siden maj 2004. Der var godt 3.650 østeuropæere ansat med arbejds- og opholdstilladelse i august 2007 og det estimeres at der er 1.500 ansat, som endnu ikke har arbejds- og opholdstilladelse. Det skønnes, at der derudover er mellem 300 og 500 direkte ansatte østarbejdere, som ikke længere registreres af Udlændingetjenesten samt 350 til 550 østeuropæiske vikarer i bygge- og anlægsbranchen. Ydermere skønnes det, med en betydelig usikkerhed, at der aktuelt er omkring 11.000 udstationerede østeuropæisk arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen, ligesom det vurderes, at der er 100 selvstændige østeuropæere med dansk virksomhed. Der er ingen tvivl om, at der i den danske bygge- og anlægsbranche befinder sig et større antal *illegale* østeuropæiske arbejdstagere og udstationerede medarbejdere bl.a. fra enkeltmandsvirksomheder, men antallet er ikke muligt at opgøre. Den samlede vurdering er derfor, at der ved udgangen af august 2007 arbejdede omkring 17.000 østeuropæere i den danske bygge- og anlægsbranche. Hertil kommer et ukendt antal illegale østarbejdere.

Det er virksomheder indenfor alle dele af bygge- og anlægsbranchen, som bruger østeuropæisk arbejdskraft, men *østarbejderne er overrepræsenterede indenfor bygge- og anlægsarbejde* og uspecificerede dele af branchen, imens de er stærkt underrepræsenterede inden for El og VVS. Østarbejdernes arbejdsopgaver fordeles sig bredt, det vil sige de udfører på arbejdsmandsarbejde, specialarbejde og faglært arbejde.

Kun 16 % af virksomhederne kan slet ingen fordele se ved at bruge østeuropæisk arbejdskraft. Men de resterende 84 % af virksomhederne angiver en række forskellige fordele. Udover at de er til at få fat i, synes den største fordel at være, at de er villige til at tage arbejdsopgaverne (39 %). I forlængelse heraf, men på et mere overordnet plan, bemærker omkring hver tredje af virksomhederne, at de østeuropæiske arbejdstagere udviser større fleksibilitet med hensyn til arbejdstid og faggrænser end deres danske kollegaer.

En mindre gruppe af virksomhederne, 16 %, har oplevet at indkøring og oplæring af østarbejderne har krævet flere ressourcer end normalt, og en gruppe på 18 % har oplevet, at manglende kendskab til sikkerhedsregler og byggestandarder har givet problemer. Men det største problem, oplevet af 84 % af virksom-

hederne, er sprogproblemer. Disse forsøges ofte håndteret via tolk eller tredjesprog, men er fortsat et problem, som virksomhederne må arbejde med.

Overgangsreglers og skattereglers administration vækker frustration blandt en tredjedel af virksomhederne. Uklare regler, varierende fortolkninger og lange sagsbehandlingstider stiller sig til tider i vejen for en hurtig indkøring af de østeuropæiske arbejdstagere. 40 % af virksomhederne har dog ikke haft nogen problemer med regler og procedurer på området, og muligheden for forhåndsgodkendelse har tydeligvis gjort rekrutteringen af østarbejdere lettere.

Over halvdelen af virksomhederne har planer om fremover at benytte østeuropæisk arbejdskraft som en fast bestanddel. Kun 6 % af virksomhederne vil med sikkerhed ikke benytte østarbejdere fremover.

Løn og ansættelsesvilkår for østeuropæere ansat ved danske virksomheder følger tilsyneladende stort set danske overenskomster, men med en tendens til at overenskomsternes minimalløn bliver til normalløn. Spørgsmål omkring betaling for bolig, transport mv. har også i en række sager reelt udhulet lønnen. Østeuropæiske vikarer er i nogle tilfælde blevet stærkt underbetalt, mens andre dele af vikarbranchen tilsyneladende følger gældende overenskomster og anden regulering. Undersøgelsen peger på, at problemer vedrørende østeuropæeres løn og arbejdsvilkår i første række optræder blandt de udstationerede. Fagbevægelsen har særligt her haft store udfordringer med henblik på at skulle lokalisere og organisere østarbejdere, tegne overenskomster med østeuropæiske virksomheder, kontrollere at overenskomsterne blev overholdt og at arbejdsretslige sanktioner bliver effektueret. Dette skaber en risiko for, at udstationerede østeuropæere i branchen kommer til at udgøre en form for parallelt arbejdsmarked, hvor løn og arbejdsvilkår generelt ligger under de standarder, der ellers kendetegner den danske bygge- og anlægssektor. Ifølge fagbevægelsen gør en række af de samme problemer sig gældende for danske virksomheder, der udelukkende har østeuropæiske ansatte.

Det kan konstateres, at *effektiviteten af samarbejdet mellem de relevante myndigheder og de faglige organisationer med henblik på at sikre overholdelse af overgangsordningen for østarbejdere og anden regulering har varieret meget i forskellige dele af landet.*

Fagbevægelsen har via et meget højt aktivitetsniveau haft held til *at tegne et kraftigt stigende antal tiltrædelsesoverenskomster med både danske og udenlandske virksomheder.* Til gengæld er det gået mere trægt med organiseringen af østeuropæiske arbejdstagere; forskelle i tradition for medlemskab samt manglende incitament synes at stå i vejen.

Metode

Metodisk bygger rapporten på to hovedelementer. *For det første* længerevarende interview med arbejdstager- og arbejdsgiver repræsentanter, lokale fagforeningsfolk, enkeltvirksomheder, myndighedspersoner og andre aktører på området. Der er i alt gennemført 44 interview. En del af disse interview er gennemført som regionale studier af rapportens problemstillinger. Således er der gennemført besøg og interview i København, Nordsjælland, Trekantsområdet og Aalborg og omegn. I relation til de regionale studier er 15 østeuropæiske arbejdstagere i kortere interview blevet spurgt om deres løn- og ansættelsesforhold, ophold i Danmark m.m. – de var alle polakker.

For det andet en spørgeskemaundersøgelse baseret på telefoninterviews om bygge- og anlægsarbejdsgiveres brug af og erfaringer med østeuropæiske arbejdstagere. Undersøgelsen har taget udgangspunkt i de bygge- og anlægsvirksomheder, der medio maj 2007 var forhåndsgodkendte – jf. Østaftalen. Det drejede sig om ca. 400 virksomheder. Det er lykkedes at gennemføre interview med 275 virksomheder, hvoraf 236 har haft østeuropæisk arbejdskraft tilknyttet som enten ansat, vikar eller udstationerede arbejdstagere.

Af de 125 som ikke har deltaget, har hovedårsagen været ukorrekte oplysninger eller manglende kontakt; nogle af de CVR-numre og virksomhedsnavne der var blevet oplyst af Udlændingenservice, findes ikke i hverken CVR-registeret eller i forskellige elektroniske telefonbøger (krak.dk, degulesider.dk). I andre tilfælde har det været oplysningerne i CVR-registeret eller i de forskellige telefonbøger, der har været ukorrekte. Yderligere er der tilfælde, hvor telefonen aldrig blev taget trods mindst otte opringninger på hvert nummer eller der har været en telefonsvarer hver gang. Samlet set drejer dette frafald sig om en gruppe på 65 virksomheder svarende til 16 % af den samlede population. En anden gruppe, på 31 virksomheder, har ikke ønsket at deltage, imens de sidste 29 virksomheder egentlig havde givet tilsagn om at deltage i undersøgelsen, men det blev bare aldrig praktisk muligt at finde tid til det inden for undersøgelsens tidsramme.

I spørgeskemaundersøgelsen har virksomhederne ofte haft mulighed for at angive mere end en svarmulighed; på den måde indfanges virksomhedernes sammensatte oplevelser og strategier bedre, men det betyder samtidig at svarene ikke er gensidige udelukkende, og at en del tabeller derfor summer til mere end 100 %.

Hvorfor benytte østeuropæere i bygge- og anlægsvirksomheder?

Når virksomheder vælger at benytte østeuropæisk arbejdskraft, kan der være flere årsager. Det kan skyldes, at det er den tilgængelige arbejdskraft på grund af de senere års lave ledighed og høje beskæftigelse. Det kan også skyldes et ønske om omkostningsbesparelser, større fleksibilitet i arbejdsstyrken og andet.

I spørgeskemaundersøgelsen angiver over 81 % af virksomhederne, at det er *akut mangel på arbejdskraft*, der er deres motivation for, at de har valgt at bruge

østeuropæere. Godt en sjettedel af virksomhederne har haft så akut mangel på arbejdskraft, at de har rekrutteret østarbejdere, selv om de ville fortrække danske håndværkere, og slet ikke kan nævne nogen fordel ved at benytte østeuropæisk arbejdskraft. Men selv om akut mangel på arbejdskraft er den væsentligste forklaring på, at virksomhederne søger østeuropæisk arbejdskraft, så er det ikke den eneste forklaring. En anden men dog langt mindre udbredt forklaring,

Motivation for at benytte østeuropæisk arbejdskraft?	
	%
Akut mangel på arbejdskraft	81
Utilfredshed med den danske arbejdskraft	11
Østeuropæisk arbejdskraft er billigere	10
Ønske om at opbygge erfaringer med østeuropæisk arbejdskraft	6

der gives af 11 % af virksomhederne er, at man er *utilfredse med de danske arbejdstagere*. Selv om det er en meget lavere andel af

virksomhederne, der har angivet denne forklaring, er den stadig vigtige at få med; dels fordi den er med til at synliggøre, at der også er andre begrundelser for at trække østeuropæisk arbejdskraft til landet end akut mangel på arbejdskraft, og dels fordi den understreges af en del kommentarer fra virksomhederne. Som en virksomhedsrepræsentant udtrykker det

”Danskerne er forkælede og kan ikke andet end at brokke sig. De har ingen stolthed i forhold til deres arbejde, men tænker kun på hvor mange penge de kan presse ud af arbejdsgiveren”

En anden fortæller, at ”... de danskere, vi kunnet få, var bare ikke dygtige nok og havde ikke den fornødne arbejdsmoral”.

En række udtalelser om fordelene ved de østeuropæiske arbejdstagere underbygger denne utilfredshed med de danske arbejdstagere. F.eks. fremhæver 39 % af arbejdsgiverne, at en fordel ved østeuropæerne er, at de er villige til at tage alle typer arbejdsopgaver. En række interview med mindre mestre har peget på deres utilfredshed med, at danske håndværkere er blevet ’kræsne’ – specielt under højkonjunkturerne, hvor de efter mestrenes vurdering hurtigt skifter job, hvis de ikke får det, som de vil have det. En mester udtrykte det således;

”Det bedste ved polakkerne er, at de også er her i morgen tidlig. Og det vi hører andre steder fra er, at de er meget mere loyale og ikke smutter så hurtigt igen”.

I forlængelse heraf fremhæves det af mange virksomheder, at de østeuropæiske arbejdstagere har en helt anden arbejdsmoral, og at de gør præcis, hvad de får besked på, uden brok. Det er vigtigt at minde om, at disse arbejdsgiverudtalelser også kan ses fra et arbejdstagersynspunkt, og at en motivation for at bruge østeuropæisk arbejdskraft altså kan være at undgå arbejdstagere, der forstår at stille krav til de løn, arbejds- og ansættelsesvilkår de tilbydes.

En tredje motivation for at benytte østeuropæisk arbejdskraft er, at *de er billigere*. Hver tiende virksomhed angiver dette som motivation for at rekruttere østeuropæisk arbejdskraft, imens 17 % af virksomhederne ser det som en fordel

ved østarbejderne efter de har fået erfaringer med at bruge dem. Det er altså kun en mindre del, der angiver omkostningsreduktion som motivationen for at rekruttere østeuropæisk arbejdskraft, men andelen, der ser en fordel ved billigere arbejdskraft, vokser, når virksomhederne gør sig erfaringer med de østeuropæiske arbejdstagere.

Dertil kommer, at nogle virksomheder har valgt at satse på østeuropæisk arbejdskraft frem for at forsøge at tiltrække danske arbejdstagere med højere lønninger.

”Vi har valgt den politik, at vi ikke vil ligge og stjæle fra vores konkurrenter. De stjæler dem jo bare tilbage igen lidt senere, og så bliver beløbene bare 5-10-20 kr. højere. Det bliver en ond skrue. Så er vi gået til udlandet for at se, hvad vi kan få”.

I den forbindelse kan det nævnes, at beregninger fra Dansk Byggeri har vist, at 70 % af merbeskæftigelsen i branchen i 2006 kom fra udlandet, og at denne tilstrømning har været med til at begrænse lønudviklingen. Trods tilstrømning af østeuropæisk og anden udenlandsk arbejdskraft har branchen dog oplevet en ganske god reallønsudvikling, og fagforeningsrepræsentanter vurderer ikke, at tilstedeværelsen af østarbejdere har bidraget til at trykke lønnen.

En anden tendens er, at det for nogle virksomheder ligefrem er blevet et ’brand’ at kunne levere billig arbejdskraft under en højkonjunktur, der har skruet ventetider og priser i vejret. Her er tale om f.eks. agenturer og bureauer, der formidler kontakten mellem polske håndværkere og danske kunder. På den baggrund virker det som et lavt, tal når kun 6 % af virksomhederne angiver, at deres motivation har været at opbygge erfaringer med østeuropæisk arbejdskraft. Det lader til, at en række virksomheder pga. akut arbejdskraft mangel har været nødt til at opbygge erfaringer, som har gjort, at de fremover vil benytte østeuropæisk arbejdskraft.

Det er bemærkelsesværdigt, at 43 % af de bygge- og anlægsvirksomheder,

Nye og gamle virksomheder i branchen og blandt forhåndsgodkendte?		
	Bygge- og anlægsbranchen	Forhåndsgodkendte virksomheder
Virksomheder startet efter maj 2004	23	43
Virksomheder startet før maj 2004	77	57

der havde fået en forhåndsgodkendelse pr. ultimo maj 2007, var virksomheder etableret

efter 1. maj 2004. Det samme gør sig gældende for 37 % af de virksomheder, der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen. Hvor meget dette skyldes henholdsvis 1) den generelle opstart af nye virksomheder i branchen, 2) den ekstra opstart der må forventes med en kraftig højkonjunktur eller 3) åbningen af arbejdsmarkedet i Østeuropa er svært at afgøre. De tre elementer spiller givetvis sammen. Men det er tydeligt, at andelen af nystartede virksomheder blandt de forhåndsgodkendte virksomheder overstiger andelen af nystartede virksomheder i branchen som helhed – også under de seneste års højkonjunktur. To forklaringer synes umiddelbart mulige: Enten at disse virksomheder ved deres opstart ikke har kunnet finde danske medarbejdere og derfor har søgt i Østeuro-

pa, eller at virksomhederne er blevet startet netop fordi, der her var en mulighed for at få billig og fleksibel arbejdskraft.

Rekruttering af østeuropæere

I dette afsnit vil der være fokus på virksomhedernes rekrutteringsstrategier, hvordan de har fundet den østeuropæiske arbejdskraft, og hvilke problemer de oplever i denne forbindelse.

To tredjedele af virksomhederne har angivet, at de har rekrutteret østeuropæiske arbejdstagere eller fået kontakt til østeuropæiske underentreprenører *via personlige kontakter*. En del entreprenører har haft kontakter i et eller flere østeuropæiske lande, eller har været i familie med personer fra disse lande. Med udvidelsen af den EU har de kunnet bruge disse kontakter som en rekrutteringsmulighed. For andre har det nærmest været en tilfældighed, at de er stødt

Hvordan har virksomheden rekrutteret østeuropæisk arbejdskraft?	%
Via personlige kontakter	64
Via vikarbureauer	25
Via samarbejdspartner	15
Via specifik søgning i andre lande	4
Via filialer i udlandet	3
Via private jobformidlere/ professionelle mellemænd	3
Via arbejdsformidlingen	3

på personer med kontakter i Østeuropa, og i atter andre tilfælde har virksomheden haft forretningsforbindelser i østeuropæiske lande. Men personlige kontakter kan også være kontakter til andre danskere, som har haft østeuropæisk arbejdere, som de ikke længere ønsker at have an-

sat, eller det kan dække over, at de første østeuropæiske ansatte har skaffet flere medarbejdere. Uanset hvad det helt præcist dækker over, er de mange personlige kontakter et udtryk for, at rekrutteringen ikke kan karakteriseres som systematisk, men snarere som tilfældig. Som en virksomhedsleder forklarede:

”Vi har heldige at finde nogle igennem en kammerat jeg har, for ellers kender jeg ikke nogle øst fra, der ville kunne hjælpe med at rekruttere medarbejdere”.

Lignede kommentarer genfindes ofte, og de kan ses som tegn på, at det i mange tilfælde kun er de virksomheder, der i forvejen har haft kontakter, som har gjort brug af østeuropæisk arbejdskraft. Den store betydning, personlige kontakter har for rekrutteringen af østeuropæiske arbejdstagere, kan på den ene side ses som en afspejling af branchens arbejdsmarked, hvor personlige kontakter ofte spiller en afgørende rolle. På den anden side er der en kvalitativ forskel, fordi kontakten mellem østeuropæiske arbejdstagere og danske virksomheder formidles igennem langt færre kanaler. Der er ganske enkelt færre personer, der har kontakter i Østeuropa, end personer der har kontakter på det danske arbejdsmarked. På den baggrund kan det tænkes, at der findes en del virksomheder, som egentlig gerne ville ansætte østarbejdere, men som ikke har nogle kontakter og ikke ved hvordan de skal komme i gang, netop fordi de i normale rekrutteringssituationer ville benytte deres kontakter. Denne tese understøttes af interview med virksomheder, der har startet rekruttering helt uden kontakter. Disse interview

vidner om, at der skal bruges relativt mange ressourcer på at rekruttere og ansætte østeuropæiske arbejdstagere, hvis man ikke umiddelbart har de relevante kontakter.

Blandt virksomhederne i spørgeskemaundersøgelsen fortæller 25 %, at de er gået *via vikarbureauer* for at få tilknyttet østeuropæere. Nogle af disse har givet udtryk for, at de får en bedre arbejdskraft ved at gå igennem vikarbureauerne, end hvis de selv skulle finde medarbejderne i Østeuropa. Det må ses på baggrund af, at nogle vikarbureauer har faste procedurer for 'screening' og rekruttering af håndværkere, med henblik på at sikre, at de har de rette kvalifikationer. En generel erfaring er tilsyneladende, at østeuropæernes faglige kvalifikationer er meget blandede. Der er eksempler på virksomheder, der måtte sende 2/3 af østeuropæerne hjem, fordi de ikke havde de nødvendige kvalifikationer. Set på den baggrund har en del virksomheder efter al sandsynlighed fundet det attraktivt at benytte sig af vikarer – og derved 'udlicitere' denne selektionsproces til et vikar- eller rekrutteringsbureau. Cirka 40 % af de virksomheder, der har benyttet vikarer, har efterfølgende ansat nogle af disse vikarer fast. På den måde har vikarbureauerne fungeret som rekrutteringsbureauer - 1/3 af de virksomheder der har benyttet vikarbureauer, har udelukkende brugt dem til rekruttering.

På den anden side har mange virksomheder også haft dårlige oplevelser med vikarbureauer. Utilfredse og underbetalte vikarer, faglige blokader af vikarbureauerne eller brudte aftaler om løn og arbejdsvilkår er nogle af de negative oplevelser, virksomhederne har haft med vikarbureauerne, og mange siger direkte, at vikarbureauet har snydt dem eller er alt for dyre. Det er til dels på denne baggrund, at mange virksomheder efterfølgende har ansat deres vikarer fast. På den måde har vikarbureauerne fungeret som rekrutteringsbureauer og åbninger imod det østeuropæiske arbejdsmarked. "Når man først har et par polakker, er det intet problem at få de resterende", som en virksomhedsrepræsentant forklarede. "Når man først har fået en, så finder han selv resten, og på den måde ansætter de nærmest sig selv". En del af de personlige kontakter er derved opbygget via vikarbureauernes mellemkomst.

En tredje rekrutteringsstrategi er igennem *samarbejdspartnere*. Det drejer sig om mindre virksomheder, der rekrutterer ved at overtage østeuropæiske medarbejdere, som tidligere har arbejdet hos andre. Eller det drejer sig om større virksomheder, der finder deres underentreprenører gennem samarbejdspartnere. Det kan f.eks. bemærkes, at der er langt færre virksomheder, der finder deres underentreprenører ved at tage til Østeuropa og søge efter dem, end ved at benytte deres samarbejdspartnere som rekrutteringskanaler.

En sidste rekrutteringsvej er, at virksomheder bliver *kontaktet uopfordret* af enten østeuropæiske arbejdstagere direkte, underentreprenører eller vikarbureauer. Det er kun 8 % af virksomhederne, der har oplevet dette, men det viser, at der er en vis mobilitet blandt østeuropæerne i bygge- og anlægssektoren. Nogle få har oplevet, at østeuropæerne bare kommer og 'banker på', men for det meste henvender de sig på pladser, hvor de selv har arbejdet. Flere af de interviewede østarbejdere giver også udtryk for, at de har skiftet job i Danmark

eller tidligere har arbejdet i andre lande end deres hjemland. Utilfredshed med løn- og ansættelsesvilkår hos tidligere arbejdsgivere er også årsag til jobskift.

Endelig må det bemærkes, at det er *meget få virksomheder, der har benyttet den offentlige arbejdsformidling eller private jobformidlere* som rekrutteringsvej. Nogle enkelte mellemstore virksomheder har haft gode erfaringer med arbejdsformidlingen, men langt de fleste har valgt andre veje. I forhold til private jobformidlere har der længe verseret rygter om agenter, som tog 10 % honorar for at skaffe østeuropæiske arbejdstagere til virksomheder, der har haft akut behov for arbejdskraft. Men det er tilsyneladende ikke mange virksomheder der egentlig har gjort brug af disse tilbud. Meget få og ofte større virksomheder har søgt specifikt i østeuropæiske lande eller brugt udenlandske filialer til at rekrutterer.

Selv om der altså er nogle mønstre, der har med virksomhedsstørrelsen at gøre, er det langt fra sådan, at det har afgørende betydning. Interview med repræsentanter fra tre af de største entreprenørvirksomheder viste f.eks. tre helt forskellige rekrutteringsstrategier; en bruger udelukkende underentreprenører, som enten opsøges direkte i hjemlandet eller bliver rekrutteret gennem samarbejdspartner; en ansætter udelukkende og får de fleste medarbejdere ved at de selv henvender sig til virksomheden; og en bruger sine filialer i Østeuropa til at trække arbejdskraften til landet.

Antallet af østeuropæiske arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen

Skal man give et overblik over omfanget af brugen af østeuropæisk arbejdskraft i bygge- og anlægsbranchen siden åbningen for østeuropæisk arbejdskraft maj 2004, er det nødvendigt at skelne mellem fire forskellige måder, hvorpå virksomheder i bygge- og anlægsbranchen kan tilknytte østeuropæisk arbejdskraft:

- *Direkte ansatte østeuropæere*, der har fået arbejde i Danmark. Ifølge den danske overgangsordning skal disse arbejdstagere have en arbejds- og opholdstilladelse for at kunne arbejde i landet¹.
- *Vikarer fra Østeuropa*, der er ansat i et dansk vikarbureau og som udlejes til danske bygge- og anlægsvirksomheder. Vikarer skal ligesom vandrende arbejdstagere i øvrigt have en arbejds- og opholdstilladelse for at kunne arbejde i landet². Ifølge Østaftalen gælder dette krav også for vikarer, der er ansat i et østeuropæisk vikarbureau, som udlejes til f.eks. virksomheder i den danske bygge- og anlægsbranche.
- *Udstationerede arbejdstagere*, som er ansat i en østeuropæisk virksomhed, der opererer som entreprenør eller underentreprenør i den danske bygge- og anlægssektor. Indenfor denne kategori falder også østeuro-

¹ Per 1.1.2008 bortfalder dette krav i fald den ansættende virksomhed er dækket af en overenskomst. Jf. revision af Østaftalen, juni 2007.

² Også for vikarer bortfalder dette krav per 1.1.2008, når de er ansat i en overenskomstdækket dansk virksomhed.

De forhåndsgodkendte *vikarbureauer* har typisk mange østeuropæiske ansatte (sammenlignet med andre typer af virksomheder), og de er stærkt overrepræsenterede i forhold til branchens størrelse som helhed. Omfanget af bureauvikarer, der arbejder i bygge- og anlægsbranchen, er ikke inkluderet i tallet for de direkte ansatte østarbejdere i branchen, og det kan ikke opgøres på baggrund af de data, der er tilgængelige vedrørende udstedte opholds- og arbejdstilladelser.

Hvor lang tid har jeres østeuropæiske ansatte været her?	
	%
0-6 måneder	27
6-12 måneder	25
Over 12 måneder	48

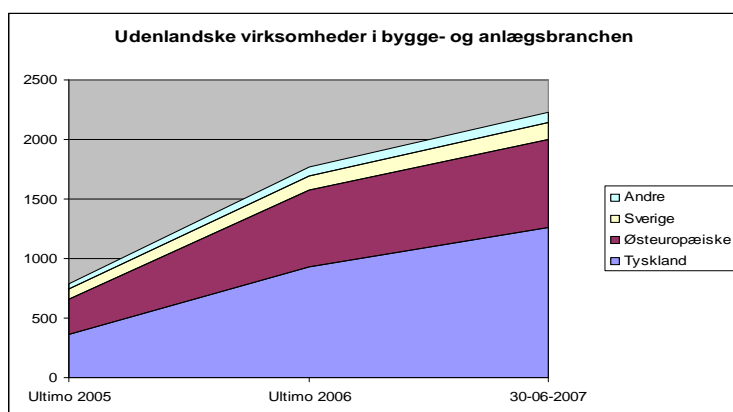
Derfor behandles gruppen særskilt her. Både en række interviews og spørgeundersøgelsen

peger på, at en lang række af vikarbureauer har været særdeles aktive i bygge- og anlægsbranchen siden 2004. Disse udsagn bekræftes af tal fra Danmarks Statistik, der viser at det er inden for produktion samt bygge- og anlæg, at vikarbranchen har haft sin største indtjening og vækst i 2006. Sammenholdes opgørelser fra Danmarks Statistik med virksomhedernes udsagn og undersøgelsen mere generelt, vil et moderat bud være at der er mellem 350 og 550 østeuropæiske vikarer i bygge- og anlægsbranchen.

Der findes i dag ingen pålidelige opgørelser over, hvor mange *udstationerede arbejdstagere* fra Østeuropa eller andre EU-lande, der befinder sig i Danmark. Der er dog tre registre, som giver visse tal vedrørende udenlandske virksomheder og deres udstationerede arbejdstagere.

For det første det såkaldte Tønder-register, hvor udenlandske virksomheder, der opererer i Danmark, er forpligtede til at lade sig registrere. SKAT, som står for registeret, understreger selv, at der er en vis underregistrering i dette regi-

ster. Ved besøg på bl.a. byggepladser kan det således konstateres, at der er en del virksomheder der ikke er registreret. Hvor stor den gruppe er og hvilken type virksomheder det drejer sig om vides ikke. Der er derfor et vist forbehold knyttet til de opgørelser SKAT har lavet, men de viser dog en klar tendens (jf. grafen). Der er på ganske kort tid sket en kraftig vækst i antallet af uden-



landske virksomheder der opererer i den danske bygge- og anlægsbranche. Størstedelen af de udenlandske virksomheder i bygge- og anlægsbranchen er tyske. Den klart næststørste gruppe udgøres af østeuropæiske virksomheder. Medio 2007 var der således knapt 740 registrerede østeuropæiske virksomheder i bygge- og anlægsbranchen. Hvor mange ansatte, disse virksomheder har med til Danmark, er ikke registreret.

For det andet er der det såkaldte 7E-register hvor danske entreprenører, der benytter sig af udenlandske underentreprenører, skal oplyse en række forhold vedrørende disse underentreprenørers medarbejdere. De hidtidige opgørelser fra

7E registeret fremstår dog som mangelfulde. Medio 2007 var der blevet indberettet cirka 300 udenlandske virksomheder med knap 1250 ansatte. Til sammenligning havde Tønder-registeret på samme tidspunkt registreret knap 1900 udenlandske virksomheder i bygge- og anlægsbranchen – et tal, som SKAT i forvejen mener, er udtryk for en underregistrering. Årsagen til forskellen mellem de to tal er ikke helt klar, men det er tydeligt, at 7E-registeret ikke kan bruges som nogen klar indikator på, hvor mange udstationerede der er i branchen.

For det tredje de såkaldte E101 blanketter, som fungerer som socialforsikring for udstationerede arbejdstagere. Også dette tal er ganske problematisk, da der i 2006 kun blev udstedt knapt 2000 E101 blanketter til østeuropæere, der er udstationeret i Danmark. Forklaringen på underregistreringen kan være, at den danske sygesikring er skattefinansieret, og at der derfor ikke er nogen begrundelse for at få udstedt en blanket. Men det synes oplagt at der må være en anden forklaring.

Med henblik på at opgøre det samlede antal udstationerede østeuropæere i den danske bygge- og anlægssektor kan man i første omgang tage udgangspunkt i 7E registerets opgørelse, som viser, at der er cirka fire ansatte pr. virksomhed. Kvalitative interview med større entreprenørvirksomheder, der har indberettet deres underentreprenører til 7E-registeret, tyder dog på, at dette gennemsnitlige antal medarbejdere er for lavt sat. I den gennemførte spørgeskemaundersøgelse blandt de forhåndsgodkendte virksomheder havde en del virksomheder underentreprenører tilknyttet. Oplysningerne viser her, at de østeuropæiske underentreprenører i gennemsnit havde 15 udstationerede medarbejdere. Umiddelbart virker også dette tal lidt for lavt sat; for det første kan det, ved at sammenholde kvalitative interviews og spørgeskemaundersøgelser, konstateres, at nogle virksomheder i spørgeskemaundersøgelsen angiver et for lavt antal medarbejdere hos deres underentreprenører. For det andet er der en del enkeltmandsvirksomheder blandt underentreprenørerne i spørgeskemaundersøgelsen, og det er sandsynligt, at de virksomheder, der er registreret i Tønder-registeret gennemsnitligt, er større, og at der er relativt flere ikke-registrerede enkeltmandsvirksomheder. Men når man sammenholder med 7E registerets tal, er det vanskeligt at skyde over de 15 personer pr. virksomhed. Hvis gennemsnitsvurderingen på 15 udstationerede personer holder for de 740 østeuropæiske virksomheder i Tønder-registeret, vil det svare til omkring 11.000 udstationerede arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen i forsommeren 2007. Der er dog en betydelig usikkerhed omkring dette tal.

Der er to måder, hvorpå østeuropæere kan fungere som *selvstændige erhvervsdrivende* i Danmark. Enten ved at etablere virksomhed i deres hjemland eller ved at etablere virksomhed i Danmark. Det første er at betragte som udstationering. Antallet af udenlandske personer, der har etableret selvstændig virksomhed i udlandet, bliver registreret af Statsforvaltningen, og tallet opgøres af Udlændingetjenesten. Tallet lå i 2005 på omkring 1.500 personer, men er steget, så der allerede i første halvdel af 2007 er registreret cirka 1.700 udlændinge, der har etableret egen virksomhed i Danmark. En del af denne gruppe er givetvis enkelt-mands-firmaer ('arme-og-ben' virksomheder). Tallet dækker dog alle

udlændinge, ikke kun østeuropæere, og er et samlet tal for alle brancher. Samlet må det derfor vurderes, at det er forholdsvis få østeuropæere, der har etableret sig inden for bygge- og anlægsbranchen, og som er registreret som selvstændige erhvervsdrivende. Det drejer sig måske om 100 personer – måske op til 3-400 selvstændige.

Hertil kommer medarbejdere i de virksomheder, der ikke er registreret i Tønder-registeret, og det er forventeligt, at der i denne gruppe er en del 'arme-og-ben' virksomheder. Ind til videre har der ikke været registreret markante tendenser til brug af 'arme-og-ben' virksomheder, men interview med fagforeningsfolk peger på, at de østeuropæiske arbejdstagere i stigende grad bliver tilknyttet som sådan, fordi de derved kan tjene flere penge, samtidig med at arbejdsgiverne undgår en række administrative problemer omkring udbetaling af pension, feriepenge, etc.

Der er ingen tvivl om, at der i den danske bygge- og anlægsbranche befinder sig et større antal *illegale* østeuropæiske arbejdstagere og udstationerede medarbejdere. Både blandt fagforeningsfolk, men også blandt virksomheder, som selv har østeuropæiske ansatte, er der en klar erkendelse af, at en sådan gruppe eksisterer. Denne gruppe kan siges at være sammensat af tre grupper: for det første af udstationerede arbejdstagere i ikke-registrerede virksomheder, for det andet arbejdstagere, der arbejder for danske arbejdsgivere, men som ikke har arbejds- og opholdstilladelse og for det tredje østeuropæiske arbejdstagere, der arbejder direkte for danske byggeherrer og privatpersoner, uden at have oprettet en virksomhed eller have et ansættelsesforhold. De tre grupper kan delvist overlape, da forskellige juridiske konstruktioner kan gøre det vanskeligt at bestemme, på hvilket grundlag de østeuropæiske arbejdstagere er i landet. Antallet af illegale østeuropæere i den danske bygge- og anlægssektor er det ikke muligt at opgøre præcist. Politiet modtog i 2006 737 anmeldelser af arbejdstager og arbejdsgiver for illegalt arbejde – 366 af disse var østeuropæiske arbejdstagere. Mange anmeldelser er kommet fra fagbevægelsen, men interview med fagforeningsrepræsentanter antyder, at man delvist har opgivet at anmelde overtrædelser til politiet. Tallet kan derfor ikke med sikkerhed siges at repræsentere den samlede mængde af illegalt arbejde.

Samlet vurderes det derfor, at der medio 2007 arbejdede omkring 17.000 østeuropæere i den danske bygge- og anlægsbranche, hvilket svarer til 9 % af den officielle beskæftigelse i bygge- og anlægsbranchen. Hertil kommer et ukendt antal illegale østarbejdere.

Østarbejderne – beskæftigelse og arbejdsfunktioner

Et af det spørgsmål, der har været ringe belyst med hensyn til brugen af østeuropæisk arbejdskraft, er, hvilket arbejde og hvilke arbejdsfunktioner de udfører. I spørgeskemaundersøgelsen har vi for det første spurgt til, hvilke dele af bygge- og anlægsbranchen, der har østarbejdere tilknyttet (ansatte, vikarer og udstationerede). Det fremgår her, at 'bygge- og anlægsentreprenører' er stærkt overrepræsenteret. Ligeledes er 'andre bygge- og anlægsvirksomheder' også klart overrepræsenteret. De øvrige brancheområder er underrepræsenterede – specielt

Procentvis fordeling af arbejdstagere på delbrancher?		
	Østarbejderne	Generelt
Bygge- og anlægsentreprenører	52	23
Tømrer- og bygningssnedkerforretninger	10	16
Murerforretninger	3	7
Maler- og glarmestervirksomhed	7	7
VVS- og EI-installation	2	21
Fremstillingsvirksomheder	7	19
Andre bygge- og anlægsvirksomheder	20	7

de områder hvor der kan kræves autorisation.

Vi har dernæst spurgt om, hvilken type arbejde østeuropæerne udfører. Som vist i tabellen nedenfor er det me-

get jævnt fordelt, hvilke typer arbejdsfunktioner de østeuropæiske arbejdstagere har varetaget. Denne spredning kan i første omgang skyldes østarbejdernes forskellige kvalifikationer – hvilket er en væsentlig pointe i sig selv. Mange virksomheder må tilsyneladende bruge en del ressourcer på rekruttering, fordi de skal finde ud af, hvad den enkelte arbejdstager egentlig kan. Men derudover er det igen tilsyneladende et spørgsmål om strategi: Nogle virksomheder accepterer østeuropæernes bredere, men mindre specialiserede faglige profil, og bruger dem som 'multihåndværkere', der på den ene side arbejder lidt langsommere end en specialiseret dansker, men som på den anden side skaber besparelser på den ventetid, der normalt ville være pga. koordineringen imellem forskellige faggrupper. Andre virksomheder bruger energi på at finde ud af, hvad de østeu-

ropæiske arbejdere egentlig kan; nogle steder kan man høre, at de polske arbejdere er gode til at pudse vægge op og lægge tag. Her bruges de altså til det de er gode til, som en slags specialarbejdere med meget specifikke kvalifikationer. Andre

igen ser primært de østeuropæiske arbejdere som lavt kvalificeret arbejdskraft, der kan bruges til at gå til hånde, tage sig af det grove etc..

Samlet tegner, der sig et billede af, at østeuropæerne varetager alle typer af arbejdsopgaver på danske byggepladser. Forestillingen om, at de kommer her op og laver 'det grove' arbejde, er kun delvist korrekt. Flere virksomheder har fremhævet, at de østeuropæiske arbejdstagere som udgangspunkt arbejder på en anden måde end de danske. De er vant til, at materialerne er relativt dyre og arbejdslønnen en mindre del af de samlede omkostninger. Derfor passer de bedre på materialerne, men kan til gengæld være længere tid om at udføre arbejdsopgaverne.

Hvilken type arbejde udfører østarbejderne?	
	%
De udfører ufaglært arbejde (slæber, graver huller, etc.)	24
De udfører specialiseret faglært arbejde	26
De udfører specialiseret ufaglært arbejde	18
De udfører multifunktion	31

Virksomhedernes erfaringer, problemer og strategier

Et centralt spørgsmål i undersøgelsen har været, hvilke oplevelser og erfaringer virksomhederne har fået i forbindelse med tilknytningen af østeuropæisk arbejdskraft, samt hvordan de har søgt at håndtere disse. Udover spørgsmålet om rekruttering og tilknytning har det også drejet sig om indkøring, oplæring, samarbejds- og sprogproblemer samt problemer omkring indkvartering.

En ting er virksomhedernes oprindelige motivation for at bruge østeuropæisk arbejdskraft. Noget andet er, om de ser *fordele ved den østeuropæiske arbejdskraft*, og om de har gjort sig særlige erfaringer i den forbindelse. Som udgangs-

Fordele ved at bruge østarbejdere?	
	%
Arbejdskraften er tilgængelig	42
Villige til at tage opgaverne (f.eks. delopgaver eller det grove arbejde)	39
Større fleksibilitet med hensyn til arbejdstid	33
Større fleksibilitet med hensyn til faggrænser	28
Billigere/omkostningsbesparelser	17
Højere kvalitet i arbejdet/mere grundige	16
Specialister inden for området	3
Ingen fordele	16

punkt kan det nævnes, at ca. 16 % af virksomhederne slet ingen fordele ser ved at bruge østeuropæisk arbejdskraft. Men de resterende 84 % af virksomhederne angiver en række forskellige fordele. Udover at de er til at få fat i, synes den største

fordel at være, at de er villige til at tage arbejdsopgaverne (39 %).

I forlængelse heraf, men på et mere overordnet plan, bemærker 28 % af virksomhederne, at de østeuropæiske arbejdstagere udviser større fleksibilitet med hensyn til faggrænser end deres danske kollegaer. Således har ca. 30 % af virksomhederne angivet, at de bruger deres østeuropæiske arbejdstagere som 'multihåndværkere', der laver alt. Interview i forbindelse med virksomhedsledere og faglige repræsentanter i forskellige dele af landet har vist, at netop spørgsmålet om faggrænser og hvilken overenskomst, der skal dække en 'multihåndværker', er et af de spørgsmål, der kan skabe konflikter mellem virksomheder og lokale fagforeninger. Et andet spørgsmål, der giver anledning til sammenstød, omhandler arbejdstid. Her ser 33 % af virksomhederne en fordel i, at de østeuropæiske arbejdstagere er mere fleksible med hensyn til arbejdstid end deres danske kollegaer. En anden kommentar, som ofte er blevet givet er virksomhederne, er, at de østeuropæiske arbejdere aldrig har sygedage, ikke skal have sygedagpenge og ikke bruger tid på barns første sygedag.

Det samme gælder omkostningsbesparelser, hvor 17 % peger på, at en fordel er, at den østeuropæiske arbejdskraft er billigere. Tallet virker umiddelbart lidt lavt, når man tænker på, at næsten 2/3 betaler deres østeuropæiske ansatte mellem 10 og 50 kr. mindre i timen end danske ansatte. Interview med forskellige virksomheder har dog vist, at en del af denne 'besparelse' bliver brugt til ekstra administration, indkøring og andre udgifter, der knytter sig til østarbejderne. En anden forklaring lyder, at de østeuropæiske arbejdstagere er langsommere eller knap så dygtige som deres danske kollegaer. Blandt de lokale fagforeninger er der eksempler på, at man accepterer denne forklaring som begrundelse for, at de østeuropæiske arbejdstagere skal have mindre i løn end deres danske kollegaer.

Men skal man tro virksomhedernes besvarelser, er det generelle billede ikke, at de østeuropæiske arbejdstagere og underentreprenører er dårligere end deres danske kollegaer.

Det er kun 7 % af virksomhederne, der har angivet, at de er langsommere, 3 % at de ikke er så fagligt dygtige og 3 % at kvaliteten af deres arbejde er dårligere.

Ulemper ved at bruge østarbejdere?	
	%
Problemer med at kommunikerer	84
Manglende kendskab til danske byggestandarter og sikkerhedsregler	18
Indkøring og oplæring tager længere tid og kræver flere ressourcer	16
Ingen ulemper	10
De er langsommere end danskerne	7
Der er problemer forbundet med indkvartering	7
De tager ikke på same måde initiative som danskerne	4
De er ikke så fagligt dygtige som danskerne	3
Kvaliteten af deres arbejde er dårligere end danskernes	3
Der er problemer med samarbejde med dem	0

I modsætning hertil har 16 % angivet, at en fordel ved deres østeuropæiske arbejdere er den høje kvalitet i det arbejde, de udfører. Påstandene om, at de østeuropæiske arbejdstagere er dårligere kvalificeret, laver et dårligere stykke arbejde, er langsommere og er mindre

initiativrige end deres danske kollegaer synes altså ikke i nævneværdig grad at blive bekræftet af virksomhedernes udsagn. Til gengæld oplever 16 % af virksomhederne, at de må bruge flere ressourcer og mere tid på indkøring og oplæring end ved danske arbejdstagere.

Kort sammenfattet kan man sige, at virksomhederne har meget forskellige erfaringer med at bruge østeuropæisk arbejdskraft og derfor også har oplevet forskellige problemer. Et problem, der dog synes at gå igen, er sprogsproblemet, som 84 % af virksomhederne mener, er en ulempe ved at benytte østarbejdere. Sprogbarrieren forsøges ofte overvundet ved at bruge et tredjesprog, som engelsk eller tysk, eller ved at bruge en tolk. I begge tilfælde gives der dog udtryk for, at sproget stadig er en barriere i hverdagen – specielt når danske og østeuropæiske arbejdstagere skal arbejde sammen. Måske af den grund er der også meget der tyder på, at danske og østeuropæiske arbejdere sjældent arbejder direkte sammen. En del virksomheder bruger udelukkende østeuropæiske arbejdskraft, mens andre adskiller de danske og østeuropæiske arbejdstagere i forskellige sjak. Enkelte virksomheder har dog også haft held med at integrere østarbejderen i de almindelige sjak, og det er bemærkelsesværdigt, at ingen virksomheder i undersøgelsen rapporterer om samarbejdsproblemer.

En del af virksomhedernes erfaringer med østeuropæisk arbejdskraft handler om deres møde med *de danske myndigheder og de regler, der regulerer østarbejdernes adgang til det danske arbejdsmarked*. Det drejer sig i første omgang om udlændingeloven, østaftalen og Udlændingetjenesten, men dertil kommer også spørgsmål om skatteregler samt CPR-nummer. Det er kendetegnende at ¾ af virksomhederne i spørgeskemaundersøgelse har haft uddybende kommentarer om dette emne, og det følgende skal derfor ses som et forsøg på at sammenfatte hovedtendenserne.

For det første er det værd at bemærke at 40 % af virksomhederne i spørgeskemaundersøgelsen ikke har oplevet nogen problemer i deres kontakt med myndighederne. Det hele er gået glat igennem uden længere ventetider. Det er

tilsyneladende heller ikke selve Østaf-talen eller reglerne for arbejds- og opholdstilladelse, der har givet problemer for en større gruppe af virksomheder, men i højere grad procedurerne for behandling af ansøgninger.

Megen af kritikken rettes mod Udlændingsservice, der siges at have meget lange behandlingstider. ”Vi søgte i starten af august, og de fik først deres opholdstilladelse i midten af december”. Virksomhederne oplever det som problematisk, fordi arbejds- og opholdstilladelser i mange tilfælde er forudsætning

Har virksomheden haft problemer med regler og procedurer?	
	%
Ingen problemer	40
Problemer med regler for arbejds- og opholdstilladelse	6
Problemer med procedurer for arbejds- og opholdstilladelse	30
Skattereglernes forståelighed	11
Skattereglernes administration	32
Problemer med registreringskrav	6

for at få de ansatte ordentligt etableret. Godt nok må de gerne arbejde i ansøgningsperioden, men til gengæld har en del virksomheder ople-

vet, at deres østeuropæisk ansatte hverken kunne få skattekort eller CPR-nummer, før de havde en arbejds- og opholdstilladelse. Derved får virksomhederne ofte problemer med at udbetale den rigtige løn, hvilket i enkelte tilfælde har givet problemer med fagforeningen, og andre gange får deres medarbejdere problemer med at komme til lægen.

Den lange behandlingstid forlænger med andre ord en indkøringssproces, der kræver en del ressourcer for virksomhederne. Mange virksomheder peger dog på, at det er blevet langt lettere, efter at de er blevet forhåndsgodkendte – hvilket først blev muligt maj 2006. Herefter oplever mange, at det er gået langt hurtigere, og at sagsbehandlingstiden er blevet mere rimelig.

Til gengæld er der stadig udtalt kritik af skatteregler og -procedurer. Også her peges der på, at behandlingstiden er meget lang, hvilket giver problemer, fordi virksomhederne ikke kan komme til at udbetale løn. Men derudover peges der også på, at der ikke er klarhed omkring reglerne. Det handler dels om, at skattereglerne ikke er nemme at gennemskue – hverken når det handler om fradrag til enkeltpersoner eller reglerne for, hvornår underentreprenører hører ind under dansk eller hjemlandets skattelovgivning. Dels peges der på, at udmeldingerne fra skattemyndighederne kan variere fra person til person, fra kontor til kontor og fra kommunalt til centralt niveau. Mange virksomheder oplever, at de lokale skattemyndigheder slet ikke har kendskab til reglerne, og at de selv må sætte sig ind i dem for at få tingene gjort rigtigt. ”Hver gang skal vi belære SKAT om hvad de skal gøre, for de aner det ikke selv”.

Udover de skattemæssige forhold bliver der også peget på at kommunerne og folkeregisteret er en kilde til langvarig sagsbehandling og administrative problemer. Mange virksomheder har oplevet, at det har været nødvendigt, at deres østeuropæiske ansatte får et CPR-nummer for at kunne oprette en lønkonto og derved få udbetalt løn. Dertil kommer, at folkeregisterreglerne til tider kolliderer med overenskomsterne. Som en konsulent på området forklarede det:

”Fagbevægelsen stiller nogle bestemte krav til, hvornår han skal have nogle hvileperioder pga. arbejdstid og den slags. Men så kan han ikke få et CPR-nummer, for i de der hvileperioder, der tager han garanteret hjem, og så har han ikke sammenhængende perioder i Danmark”.

Ofte må arbejdsgiveren indover for at udrede problemerne, for det går ikke altid gnidningsfrit, når de østeuropæiske arbejdstagere eller virksomheder forsøger at håndtere myndighedernes krav på egen hånd.

Udover disse problemer peger en del virksomheder på, at omfanget af forskellige regelsæt og forskellige myndigheder, som skal kontaktes, i sig selv kan være problematisk. ”Der er utrolig mange papirer, og ingen ved helt, hvor de forskellige papirer skal hen ...”. Det kan betyde, at en del virksomheder ikke nødvendigvis har svært ved at håndtere hvert enkelt regelsæt i sig selv, men at det samlede billede bliver omfattende. I enkelte tilfælde så omfattende, at man har undladt at ansætte og i stedet har brugt underentreprenører eller vikarer, som derved overtager personaleansvaret. Andre har gjort det så godt de kan, men uden at være sikre på, at alt er i orden;

”Vi vil gerne overholde reglerne, men når de er så komplicerede som de er, har jeg meget svært ved at sikre mig, at vi ikke får en eller anden sag et eller andet sted”.

Og andre igen har gjort opmærksom på, at et hovedsageligt er et opstarts problem:

”Der er en frygtelig masse ting man skal sætte sig ind i, men efterhånden som man kommer mere igennem det, bliver det nemmere. Så vi har gjort, hvad vi kan”.

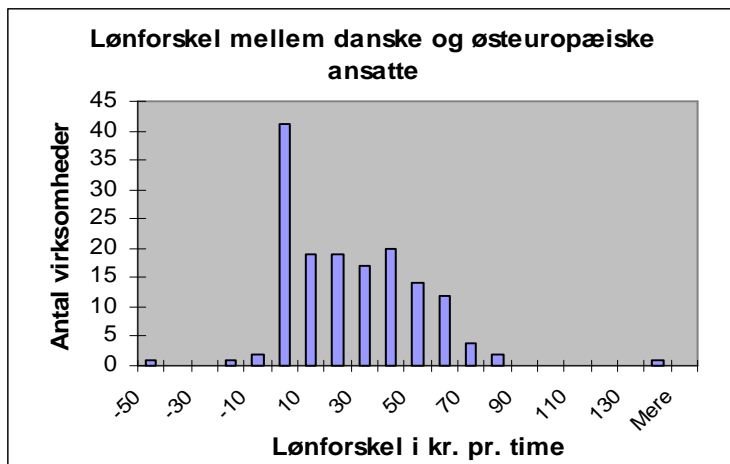
En del virksomheder har benyttet sig af advokater, revisorer og andre former for konsulenter til at få styr på de juridiske og tekniske ting omkring ansættelse eller underentretning med østeuropæere. Spørgeskemaundersøgelsen viser, at 18,2 % af virksomhederne enten har afsat eller ansat personer til specifikt at tage sig af håndteringen af østarbejderne eller har benyttet sig af hjælp ude fra (f.eks. fra advokater eller deres arbejdsgiverforening).

Som en sidste ting skal det nævnes, at det kun er 6 % af virksomhederne, der klager over besværligheder forbundet med registreringskrav. Selv 7E registerets krav om at indberette underentreprenørers ansatte og deres identitet, bopæl, etc. synes ikke at volde mange virksomheder problemer – måske fordi de ikke er opmærksomme på kravene.

Løn og arbejdsvilkår for østarbejdere

Et stort tema i debatten om østarbejdere har været deres løn- og ansættelsesvilkår. I det følgende vil østarbejdernes løn- og ansættelsesvilkår kort blive diskuteret.

For det første er det værd at bemærke, at de østeuropæiske arbejdstageres løn- og ansættelsesvilkår synes at hænge sammen med den måde, de er tilknyttet den danske virksomhed på. Mens de direkte ansatte østeuropæere ifølge

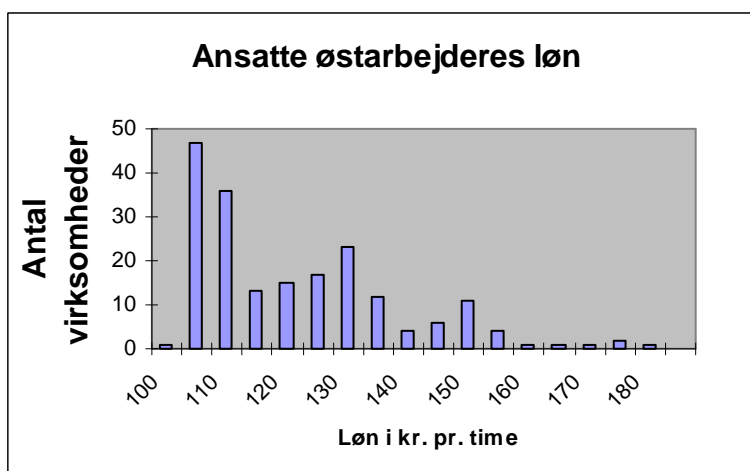


virksomhedernes eget udsagn får mellem 100 og 177 kr. i timen, med en gennemsnitsløn på 121 kr., får østarbejdere som har været tilknyttet via underentreprenører eller vikarbureauer mellem 30 og 160 kr. i time, med gennemsnitligt 105-110 kr. i timen. De sidste to tal er baseret på udsagn fra de henholdsvis 46 og 41 % af virksomhederne, der har stillet krav til deres underentreprenører eller vikarbureauer om løn-

niveau, eller de henholdsvis 9 % eller 21 % som i det mindste har sat sig ind i hvad der gives. I betragtning af, at mindstelønnen ofte gives, kan lønningerne forventes at være endnu lavere blandt de underentreprenører eller vikarbureauer, som ikke er blevet mødt med krav.

For det andet kan det bemærkes, at gennemsnitslønningerne i alle tilfælde ligger noget under, hvad virksomhederne giver deres egne medarbejdere, og hvad der er det gennemsnitlige lønniveau i branchen. Ifølge virksomhederne får deres danske ansatte mellem 100 og 250 kr., med en gennemsnitlig løn på 144 kr., mens branchens gennemsnitlige *timeløn* lå på 145 kr. i 2005. En tredjedel af arbejdsgiverne fremhæver dog, at de giver præcis det samme til deres østeuropæiske arbejdstagere som til deres danske. Som det fremgår af diagrammet, betyder det, at der er en relativ stor gruppe, der giver deres østeuropæiske ansatte mellem 10 og 50 kr. mindre i timen end deres danske.

Der gives fra arbejdsgivernes side en række forklaringer på lønforskellene



mellem østeuropæere og danskere; mindre effektivitet, dårligere kvalifikationer, dårligere anciennitet, mindre ansvar, flere indkøringsproblemer og længere oplæring. En del af disse modsiges af arbejdsgivernes egne udsagn om fordele og ulemper ved at bruge østarbejdere, og en anden del passer dårligt sammen med, hvordan branchen normalt fungerer. Disse modsigelser kan

tyde på, at østarbejderen til en vis grad befinder sig på et parallelt arbejdsmarked, hvor løn- og arbejdsvilkår fungerer anderledes end for danskere i branchen. F.eks. er de østeuropæiske arbejdstagere i vidt omfang afskåret fra at arbejde på akkord, da de ikke har forudsætningerne for at forhandle priser og ikke forstår

systemet. Derudover har østarbejderne i mindre grad mulighed for at opnå lønstigninger ved at skifte arbejdsgiver, hvilket gør dem mere afhængige af at opnå anciennitet.

Der peges fra arbejdsgivernes side også på de flere administrative ressourcer der bruges, omkostninger til (at skaffe) indkvartering, sprogproblemer ol. Der gør det mere omkostningsfuldt at bruge østarbejdere. Dertil kommer, at en del virksomheder begrundet forskellen med, at danske håndværkere aldrig ville gå til den løn, østeuropæerne får, og derfor får de mere i løn. Fra fagforeningernes side peges der på, to problemer med lønningerne; Dels en kraftig underbetaling, hvor ofte udenlandske eller nystartede virksomheder betaler østarbejderne langt under minimallønnen. Dels et skred fra minimalløn til normalløn, hvor specielt større virksomheder benytter østarbejderne til at holde lønudviklingen på et moderat niveau og samtidig gøre minimalløn til normalløn for østarbejderne.

Hvad angår det første, er der ikke bare tendenser til direkte underbetaling, men også til forskellige arrangementer, hvor arbejdsgiverne kræver en usædvanlig høj betaling for boligforhold eller transport. Tilfælde, hvor huslejen har varieret med timeantallet eller kvalifikationsniveauet, har været gode eksempler herpå, men i mange tilfælde er der tale om en gråzone, hvor arbejdsgiverne af praktiske grunde står for boligen og trækker udgifterne herfor på lønsedlen.

Hvad angår bevægelsen fra minimal til normalløn er billedet er mere sammensat, men en del af tendenserne kan bekræftes. Det kan f.eks. konstateres, at der er relativt mange nye virksomheder blandt de forhåndsgodkendte, ligesom

Fordelingen af virksomheder efter størrelse?		
	I branchen år 2004	Blandt forhåndsgodkendte
'1 ansat'	39,7%	36,5%
'2-4 ansatte'	27,0%	10,4%
'5-9 ansatte'	16,8%	11,7%
'10-19 ansatte'	10,1%	12,8%
'20-49 ansatte'	4,9%	14,1%
'50-99 ansatte'	1,1%	6,1%
'100 +'	0,4%	8,3%

der er relativt mange store virksomheder (sammenlignet med branchen som helhed). Blandt de virksomheder, der har ansat deres østeuropæiske medarbejdere, er det en relativ stor andel, der betaler omkring minimallønnen (som det fremgår af dia-

grammet ovenfor), og interview med arbejdsgivere og fagforeningsfolk giver et billede af, at der ikke pågår lokalforhandlinger mellem østarbejderne og arbejdsgiverne.

Også hvad angår arbejdstid kan der ses tendenser til sådanne forskydninger indenfor overenskomstens rammer. Mange østeuropæiske arbejdstagere arbejder ifølge deres kontrakt de overenskomstmæssige 37 timer pr. uge. I praksis dækker dette dog ofte over ordninger, hvor der arbejdes flere timer i de uger, hvor østarbejderne opholder sig i Danmark. Overarbejdet afspadseres når de opholder sig i hjemlandet. I praksis arbejder østeuropæiske arbejdstagere gennemsnitligt 44 timer pr. uge når de er i Danmark.

Fagforeningerne erfaringer, problemer og strategier

I det følgende vil fagforeningernes problemer og strategier i forhold til østarbejdere blive beskrevet. Der har vist sig en række problemstillinger, som er blevet forsøgt håndteret med forskellige nye initiativer og strategier.

En første problemstilling har at gøre med *lokaliseringen af de østeuropæiske arbejdstagere og virksomheder*. For det første har det været svært for fagforeningerne at afgøre, hvor mange østeuropæiske arbejdstagere, der overhovedet findes i de forskellige regioner, da de sædvanlige statistiske registreringer ikke kan bruges omkring østarbejderne. Dertil kommer problemer med at finde de steder, hvor østarbejderne arbejder og bor. Pga. grund af den høje organisationsgrad vil bygge- og anlægssektoren normalt være relativt gennemskuelig for fagforeningerne; deres medlemmer melder ofte ind, hvor de arbejder, og hvor der bygges. Det er anderledes med østarbejderne, der i langt mindre grad er organiseret, og som det derfor er sværere at få et overblik over. Oveni kommer, at nogle danske arbejdsgivere og østeuropæiske virksomheder har flyttet deres østeuropæiske ansatte rundt og derved har været svære at lokalisere for fagforeningerne. Ydermere har det været en næsten umulig opgave for fagforeningerne at finde frem til de østeuropæere, der har arbejdet i private hjem eller sommerhusområder.

Som et forsøg på at imødegå dette problem har mange fagforeninger forsøgt at lave forskellige former for koordineret registrering over arbejdssteder, hvor der findes østarbejdere. Derudover er der visse steder blevet foretaget supplerende pladsbesøg med specielt fokus på østarbejdere, og i lokale fagforeninger er der blevet sat personer af til specifikt at arbejde med at lokalisere, undersøge forhold for og organisere østarbejdere.

Den anden problemstilling handler om at få *tegnet overenskomster* med østeuropæiske virksomheder eller danske virksomheder, der har ansat østeuropæiske arbejdstagere. Da forhåndsgodkendelse har krævet en overenskomst, har de sidste nævnte været et relativt mindre problem, som har drejet sig om ikke-forhåndsgodkendte virksomheder eller virksomheder, der har tegnet overenskomst med den kristelige fagforening. Til gengæld har arbejdet med østeuropæiske virksomheder været ganske omfattende og langt fra let; interview med lokale fagforeningsrepræsentanter har synliggjort, at det kræver en relativ stor indsats med koordinering på tværs af lokalafdelinger og fagforeninger. Men trods problemerne har der været et højt aktivitetsniveau, med et historisk højt antal af blokader og sympatikonflikter, og som resultat heraf et historisk højt antal tiltrædelsesoverenskomster, indgået med både danske og udenlandske virksomheder.

En tredje problemstilling har handlet om at *kontrollere, at overenskomster bliver overholdt*. En række eksempler har vist, at dette ikke altid er tilfældet. Der er flere grunde. En del af de nystartede virksomheder har ganske enkelt ikke sat sig ind i, hvad overenskomsten indebar, og har derfor misligholdt den. Andre har tilsyneladende med fuldt overlæg overtrådt overenskomsten. Og andre igen har opereret med forskellige tekniske konstellationer, der befinder sig i en gråzone. I alle tre tilfælde har det vist sig meget vanskeligt for fagforeningerne at kontrollere, om overenskomsterne bliver overholdt – specielt hvis de østeuropæiske arbejdstagere ikke ønsker at samarbejde. For at håndtere denne

problemstilling indeholder mange tiltrædelsesoverenskomster klausuler om adgang til at se lønsedler eller anden dokumentation for overenskomstens overholdelse, ligesom overenskomstresultatet fra 2007 indeholder bestemmelser, der kan forbedre fagforeningernes muligheder for om kontrollere, at overenskomsterne overholdes. På lokalt niveau er der delte meninger om effektiviteten af disse nye overenskomstbestemmelser.

Alle tre problemstillinger har medført frustration blandt fagforeningerne over den manglende indsigt i, hvad der foregår, og en stigende mistænkeliggørelse af alle østeuropæiske arbejdstagere og virksomheder, der ikke ønsker at samarbejde. Specielt udenlandske virksomheder og danske virksomheder der udelukkende har østeuropæisk ansatte, er i søgelyset. Frustrationen blandt fagforeningerne og fagforbundene er ikke blevet mindre af, at samarbejdet med myndighederne ikke altid har fungeret optimalt. Det kan konstateres, at samarbejdet med myndighederne har varieret meget fra område til område, men generelt har koordinationsudvalgene, med myndigheds- og fagforeningsrepræsentanter, ofte været for formelle til at have den store effekt. Til gengæld har den formelle kontakt i nogle tilfælde givet anledning til et mere uformelt, fleksibelt og effektivt samarbejde mellem forskellige myndigheder og fagbevægelsen. Samarbejdets succes og myndighedernes involvering lader til at være meget personafhængig, og specielt politiets indsats har varieret meget fra region til region. Disse tendenser falder sammen med omstruktureringer af både politi, skattemyndigheder og til dels også arbejdstilsynet, hvilket ikke har gjort samarbejdet nemmere, og fagbevægelsens vurdering er, at der er afsat alt for få ressourcer af til indsatsen fra myndighedsside. "Hvis bare myndighederne sørgede for at loven blev overholdt, ville vi være godt tilfreds", som en faglige repræsentant har udtrykt det. Denne vurdering bekræftes af interview med myndighedspersoner.

På den baggrund er det blevet en mere og mere tydeligt erkendelse i fagbevægelsen, at det er nødvendigt at sætte større fokus på organiseringen af de østeuropæiske arbejdstagere. Derfor er der også på forbundsniveau sket et strategisk skift fra fokus på kontrol og håndhævelse til kontakt og organisering (BAT 2006). Et sådant samlet strategiskift dækker dog samtidig over en række forskellige strategier på lokalt niveau. De forskellige lokale strategier kan kort sammenfattes i tre hovedstrategier; 1) En strategi, der nok efterhånden er mindre udbredt, handler om at gøre det *så dyrt som muligt* for arbejdsgiverne at bruge østeuropæisk arbejdskraft (f.eks. ved at stille meget høje lønkrav og krav om medregning af pension og feriepenge i tiltrædelsesoverenskomsterne); 2) en strategi, der handler om, at østarbejderne skal have *præcist samme vilkår* som danskerne, og at de ekstra udgifter, østarbejderne og arbejdsgiverne må have, ikke vedrører overenskomsterne ('for de har jo selv valgt at komme her/hente dem herop'); 3) en strategi, der handler om at *få det til at fungere* for alle parter, også selv om det kræver tilpasninger af overenskomster eller accept af, at arbejdsgiverne har ekstra udgifter ved at bruge østarbejdere, som de kompenserer for via et lavere lønniveau. Men på trods af de forskellige strategier er der tilsyneladende også lokalt sket et skift hen imod øget fokus på at organisere de østeuropæiske arbejdstagere.

Det generelle arbejde med at organisere er til dels blevet understøttet af østafstelen, som har krævet, at arbejdsgiverne har en overenskomst for at blive forhåndsgodkendt. Spørgeskemaundersøgelsen viser, at 24 % af de adspurgte forhåndsgodkendte virksomheder er blevet overenskomstdækkede i forbindelse

Har virksomheden tegnet overenskomst for at blive forhåndsgodkendt?	%
Var medlem af en arbejdsgiverforening i forvejen	57
Havde en tiltrædelsesoverenskomst i forvejen	17
Har meldt sig ind i en arbejdsgiverforening under DA	11
Har tegnet tiltrædelsesoverenskomst med et LO forbund	11
Har meldt sig ind i Kristelig Arbejdsgiverforening	1
Har tegnet tiltrædelsesoverenskomst med Kristelig Fagforening	1
Har ingen overenskomst	1

med ansøgning om forhåndsgodkendelse. På den anden side betyder det langt fra, at alle deres østeuropæiske medarbejdere bliver medlemmer af en fagforening, og selv om en del ar-

bejdsgivere samarbejder med fagforeningen, og selv om enkelte endda betaler for deres østarbejdes medlemskab, er der stadig langt op til branchens normale organisationsgrad. Præcis hvor mange østeuropæere, der er organiseret i bygge- og anlægssektorens fagforeninger, har det indtil videre ikke været muligt at få et overblik over.

Interviewene med østarbejdere har vist, at en del af dem er positive overfor at blive kontaktet af danske fagforeninger, også selv om de ikke altid ønsker at melde sig ind. Samtidig viser interview foretaget med østeuropæiske arbejdere

Hvilken kontakt har virksomheden haft med fagforeningen?	%
Er blevet kontaktet af fagforeningen	28
Har selv taget kontakt til fagforeningen	36
Har ikke haft kontakt til fagforeningen	39

og fagforeningsrepræsentanter også, at hovedbarrieren for en øget organisering er en manglende forståelse for fagforeningens rolle på arbejdsmarkedet i Danmark, kombineret med en manglende tradition i

hjemlandet for at være medlem af en fagforening. Dertil kommer, at der set med mange østarbejders øjne er meget få incitament for at melde sig ind; de har som udgangspunkt kun planer om at blive her i en kortere periode for at tjene penge, og med lønninger omkring minimallønnen og skattefradrag kan de opnå en meget høj indkomst sammenlignet med den, de ville få der hjemme. Det har med andre ord ikke meget at klage over, og mange lokale fagforeningsfolk gør opmærksom på, at det ofte først er, når de er blevet snydt meget alvorligt, at østarbejderne henvender sig til fagforeningerne. Denne situation har ofte bidraget til at forøge frustrationen hos fagforeningerne.

Denne frustration er kun blevet forværret af den fjerde problemstilling, som handler om at *forhindre omgåelse af sanktioner*. Denne problemstilling handler om, at virksomheder, der er blevet dømt eller står foran en dom i arbejdsretten, på forskellig vis undgår dommen. Der er tale om enkelte eksempler på, at virksomheder går konkurs, forsvinder eller bruger de østeuropæiske domstole til at genindkræve det, de har måttet betale i Danmark. Ofte drejer det sig om sager, hvor det er svært at inddrage efterbetaling og bod fra østeuropæiske virksomheder, der har færdiggjort deres arbejde og er rejst hjem. Selv om der er tale om få eksempler, vækker de stor bekymring, fordi de undergraver hele det fagretslige system.

Fremtiden

Et centralt spørgsmål i debatten om østeuropæisk arbejdskraft er, om den er kommet for at blive. Det er i denne forbindelse vigtigt at fremhæve, at bygge- og anlægssektoren altid har været præget af arbejdskraft mobilitet på tværs af grænser, og der er heller ingen tvivl om, at den nuværende højkonjunktur har haft og stadig vil have stor betydning for omfanget af østeuropæisk arbejdskraft i branchen. På den anden side er det heller ikke uvæsentligt at kende virksomhedernes indstilling til den fremtidige brug af østeuropæisk arbejdskraft.

Vil virksomheden fremover benytte østeuropæisk arbejdskraft?	%
Ja, som en fast bestanddel	51
Ja, når der er meget at lave	32
Ved ikke/Måske	11
Nej, slet ikke	6

Spørgeskemaundersøgelsen peger på, at rigtig mange virksomheder også vil benytte østeuropæisk arbejdskraft i fremtiden. Således angiver 51 % af virksomhederne, at de fremover vil bruge østeuropæisk arbejdskraft i en eller anden form som en

'fast bestanddel'. Andre 32 % giver udtryk for, at de vil bruge det, når der er meget at lave, mens 11 % ikke er afklaret med, om det vil bruge østarbejdere i fremtiden. Kun 6 % giver udtryk for, at de ikke vil bruge østeuropæisk arbejdskraft i nogen form. Det er værd at bemærke, 43 % af virksomhedernes fremtidige brug af østeuropæisk arbejdskraft sandsynligvis afhænger af den økonomiske udvikling og hvor meget virksomhederne har at lave, mens over halvdelen vil bruge dem uanset hvad. Forklaringen skal findes i en kombination af faktorer, hvor den fremtidige arbejdskraftsituation på den danske arbejdsmarked og de investeringer, virksomhederne har gjort i brug af østeuropæisk arbejdskraft, vejer tungt. Investeringer af tid og ressourcer, i 1) at lære at bruge udenlandsk arbejdskraft, 2) at lære specifikt at bruge østeuropæisk arbejdskraft (hvor sprogproblemer synes at spille en større rolle) og 3) at lære at bruge forskellige tilknytningsformer f.eks. i form af administrative procedurer, kan virke som et incitament for, at virksomhederne fremover vil fortsætte med at benytte østeuropæisk arbejdskraft.

Det er også værd at bemærke, at forventningerne om fremtidig brug af østeuropæisk arbejdskraft varierer meget afhængig af, hvilken tilknytningsform der er blevet brugt ind til videre. Generelt er der en tendens til, at virksomhederne i højere grad forestiller sig at tilknytte østarbejdere på samme måde som de tidligere har prøvet, men de, der har brugt vikarer er markant mere negativt indstillet overfor at bruge østarbejdere i fremtiden, mens de, der selv har ansat, er markant mere positive. De der har brugt underentreprenører ligger et sted midt imellem.

Samtidig er det interessant at bemærke, at både vikarer og underentreprenører i højere grad forventes at blive brugt, når der er meget at lave, mens direkte ansatte østarbejdere i højere grad forventes at blive brugt som en fast bestanddel. Hvor det første kan ses som et udtryk for, at den østeuropæiske arbejdskraft vil blive brugt som en måde at fylde hullerne på det danske arbejdsmarked, så er den anden tendens tegn på at de østeuropæiske arbejdstagere i stigende og mere

permanent grad bliver en fast bestanddel af den danske bygge- og anlægsbranche.

Specielt den sidste tendens rejser en række spørgsmål om hvilke strukturelle udviklingstendenser den øgede tilstedeværelse af østeuropæisk og mere generelt udenlandsk arbejdskraft og virksomheder vil igangsætte. Mange virksomheder giver udtryk for, at de fremover vil bruge østeuropæisk arbejdskraft, fordi de ikke forventer at kunne få dansk arbejdskraft. De ser tegn på, at den demografiske og uddannelsesmæssige udvikling vil gøre det stadig vanskeligere at skaffe dansk arbejdskraft til bygge- og anlægssektoren. Det giver anledning til at spørge, hvad der vil ske, hvis en stadig større andel af arbejdstagerne og virksomhederne i bygge- og anlægsbranchen kommer fra Østeuropa eller udlandet mere generelt. Når 7 ud af 10 ny arbejdstagere i branchen i 2006 var fra udlandet, hvad vil der ske med den fortsatte uddannelse af lærlinge inden for byggesektoren? Vil de bidrage til at uddanne lærlinge fra deres hjemlande? Eller vil importen af udenlandsk arbejdskraft forringe de fremtidige muligheder for at skaffe faglært arbejdskraft?

Den samme række af spørgsmål kan stilles, når det drejer sig om efter- og videreuddannelse; Når undersøgelsen viser, at manglende kendskab til danske sikkerhedsregler og byggestandarter samt sprogbarrierer giver problemer i hverdagen, hvordan vil de så påvirke bestræbelser på at forbedre sikkerhed, kvalitet og samarbejde i branchen? Vil den udenlandske del af arbejdsstyrken løbende blive opkvalificeret og hvad skal der til for at sikre dette? Sidst men ikke mindst, hvordan vil partssamarbejdet om at forbedre produktivitet og kvalitet i den danske bygge- og anlægssektor blive påvirket af, at et stadigt stigende antal virksomheder og arbejdstagere kun befinder sig i branchen midlertidigt og ikke nødvendigvis har samme forståelse af de fælles bestræbelser?

Det er alt sammen spørgsmål der har ligget uden for dette projekts rækkevidde, men som det vil være væsentligt at kigge nærmere på fremover.