

Udenlandske virksomheder og udstationerede arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen

Jens Arnholtz & Søren Kaj Andersen

**Udenlandske virksomheder og udstationerede arbejdstagere
i bygge- og anlægsbranchen - omfang, konsekvenser og udfordringer**
Copyright 2016 FAOS

Printed in Denmark, Marts 2016

ISBN: 978-87-93320-08-6

Layout: FAOS

Layout (omslag): Ribergaard & Munk

Tryk: Grafisk, Det Humanistiske Fakultet, Københavns Universitet

Oplag: 370 eks.

Indhold

Forord.....	5
1. Introduktion.....	6
Del 1: Den udenlandske arbejdskraft i bygge- og anlægssektoren	7
2. Den historiske udvikling i antallet af udenlandske arbejdstagere i den danske bygge- og anlægsbranche.....	8
2.1 Udenlandsk arbejdskraft i et historisk perspektiv.....	8
2.2 Herboende, pendlere og udstationerede.....	11
2.3 Beskæftigede og fuldtidsbeskæftigede	13
2.4 De udstationerede.....	15
2.5 Andelen af udenlandsk arbejdskraft i bygge- og anlægsbranchen ...	17
Del 2: Udenlandske virksomheder i bygge- og anlægsbranchen	21
3. Introduktion til bogens andel del	22
3.1 Hvad er en udenlandsk virksomhed?	22
3.2 Opbygning af bogens anden del.....	24
4. Data og metode i bogens anden del	25
4.1 Statistisk materiale	25
4.2 Interview med virksomheder og aktører	27
5. En sammensat gruppe af udenlandske virksomheder	28
5.1 Forskelle i virksomhedernes størrelse.....	28
5.2 Forskelle i opgavetype.....	36
5.3 Forskelle i arbejdsopgavens varighed	38
5.4 Opsamling.....	40
6. De udenlandske virksomheders relationer til andre aktører.....	42
6.1 Relationen til danske myndigheder.....	44
6.2 Relationen til fagforeningerne	48
6.3 Relationen til arbejdsgiverorganisationerne.....	51
6.4 Relationen til revisorer, lønbureauer og advokater.....	53
6.5 Mellemmænd	59
7. Hvorfor opstår der problemer med de udenlandske virksomheder?	62
7.1 Forklaring nr. 1: Manglende viden og information	63
7.2 Forklaring nr. 2: Manglende administrativ kapacitet.....	64
7.3 Forklaring nr. 3: Komplicerede overenskomster.....	65
7.4 Forklaring nr. 4: Mistillidskultur	67
7.5 Forklaring nr. 5: Forventning om lavere priser.....	68
Del 3: De udstationerede arbejdstagere.....	71
8. Introduktion til tredje del af bogen	72
8.1 Hvad er en udstationeret arbejdstager?	72
8.2 Formål og opbygning af tredje del af bogen	73

9. Metode - respondentdrevet udvælgelsesmetode	75
9.1 Begrundelsen for den respondentdrevet udvælgelsesmetode	75
9.2 Tyske og polske udstationerede i Storkøbenhavn som målgruppe ..	77
9.3 Vægtning af data	78
9.4 Dataindsamlingsproces	80
9.5 Udfordringer i dataindsamlingsprocessen	81
9.6 Usikkerheder i data og repræsentativitet	84
10. Hvem er de udstationerede arbejdstagere i Danmark?	86
10.1 Alder, civilstatus og husstand.....	86
10.2 Uddannelsesmæssig baggrund og erhvervs erfaring	87
10.3 Erhvervs erfaring og erfaringer med tidligere udstationeringer	89
10.4 Sammenfatning: Den udstationerede bygningsarbejder i Danmark.	90
11. Forskellige typer af udstationering til Danmark	92
11.1 Årsager til udstationering og typer af udstationering.....	92
11.2 Arbejdet i Danmark og måder at være udstationeret på.....	94
11.3 Sammenfatning: Forskellige former for udstationering.....	95
12. Udstationerede arbejdstageres løn- og arbejdsvilkår i Danmark.....	97
12.1 Kontraktforhold for de løst ansatte	97
12.2 Løn, overarbejde og udstationeringsgoder	97
12.3 Vurdering af løn.....	102
12.4 Overenskomstdækning	104
12.5 Arbejdstid og rejsemønstre	105
12.6 Relationer til arbejdsgivere	110
12.7 Opsamling: Udstationering som et eller flere arbejdsmarkeder	112
13. Udstationerede arbejdstagere og det organiserede danske arbejdsmarked	114
13.1 Organisationsgrad blandt de udstationerede arbejdstagere.....	114
13.2 Udstationerede arbejdstageres relationer til danske fagforeninger	115
13.3 Barrierer for skabelse af relationer i det danske samfund.....	117
13.4 Sammenfatning: Barrierer for interaktion og organisering.....	120
14. Diskuterende sammenfatning	121
14.1 De udenlandske virksomheder.....	122
14.2 De udstationerede arbejdstagere	126
14.3 Delmarkeder og udfordringer for overenskomstsyste	132
15. Bilag 1: Anvendte data	138
15.1 RAS-data og Statistikbanken	138
15.2 Jobindsats.dk: E-indkomstregisteret og RUT-data	139
15.3 Data fra RUT-registeret og 3F's registreringer	142
15.4 Interview med udenlandske virksomheder i branchen.....	144
15.5 Interview med andre aktører i branchen	146
16. Referencer.....	147

Forord

Denne bog er resultatet af et større forskningsprojekt, som FAOS gennemførte i perioden juni 2014 til marts 2016. Vi vil gerne takke Dansk Byggeri og 3F's Byggegruppe, som har finansieret projektet. Vi vil gerne takke En særlig tak skal lyde til Kim Lind Larsen og Palle Bisgaard fra 3F's byggegruppe og Peter Stenholm fra Dansk Byggeri, som har siddet i projektets følgegruppe og dermed støttet det løbende projektarbejde.

Projektet har involveret en lang række personer, som alle har bidraget til at gøre denne bog mulig. Først og fremmest skal der lyde en stor tak til Astrid Stampe Lovelady, der som forskningsassistent leverede et uvurderligt bidrag til indsamlingen af de data bogens analyser trækker på. Vi vil også nævne de otte tysk- eller polsktalende interviewere, der har foretaget interview med udstationerede arbejdstagere: Natalia Marczevska, Michal Oliwiecki, Lisa Koch, Heidi Gabriel Hansen, Ewelina Hajska, Ewa Susanna de Summer-Brason, David Grünhagen, Anna-Mamusu Sesay. Ydermere skal der lyde en tak til studentermedhjælperne Christian Haldrup, Natalia Grillis, Søren Nielsen-Gravholt og Emil Bellamy Begtrup-Bright, som har bidraget til dataforberedelse, samt til Carsten Jørgensen og Luna Nikoline Kyhl for henholdsvis korrekturlæsning og opsætningen af bogen.

Der skal også lyde en stor tak til alle de udstationerede arbejdstagere og virksomhedsrepræsentanter, som har ladet sig interviewe i løbet af projektet, samt de mange personer i organisationer, virksomheder, styrelser, ministerier, osv. som undervejs har bidraget til projektet på den ene eller den anden måde.

En væsentlig motivation for projektet har været manglen på viden om løn- og ansættelsesforhold for de udstationerede arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen. Fordi de udstationerede arbejdstagere er ansat i udlandet, findes der ikke oplysninger om disse forhold i danske registre. Ligeledes ved vi meget lidt om, hvordan de udenlandske virksomheder oplever overenskomstforhold og anden arbejdsmarkedsregulering, når de kommer til landet. Samlet set ligger der et stort arbejde bag produktionen og analysen af det datamateriale, som danner baggrund for den foreliggende bog. Vi håber derfor, at analyserne vil vække interesse og bidrage til at nuancere debatten om udenlandske virksomheder og udstationerede arbejdstagere i bygge og anlægsbranchen.

1. Introduktion

Denne bog er resultatet af projektet 'Udenlandske arbejdstagere og arbejdsgivere i bygge- og anlægsbranchen - omfang, konsekvenser og udfordringer', som FAOS har gennemført for Dansk Byggeri og Byggegruppen i 3F i perioden fra juni 2014 til december 2015. Projektets baggrund er den omfattende debat, der har været om udenlandsk arbejdskraft generelt og udstationering specifikt i bygge- og anlægsbranchen. Denne debat har handlet om social dumping og ganske mange enkeltsager, som har fået stor mediebevågenhed. Derudover har debatten været præget af usikkerhed vedrørende omfanget af problemerne samt mangel på nærmere indsigt i, hvad der kendetegner udenlandske virksomheders og udenlandske arbejdstageres situation i branchen. Det er med dette afsæt, at formålet med denne bog er at kaste lys over, hvordan fænomenet udenlandsk arbejdskraft og udenlandske virksomheder tager sig ud i den danske bygge- og anlægssektor.

Udgangspunktet for diskussionerne er den stigende tilstedeværelse af udenlandsk arbejdskraft i bygge- og anlægssektoren. Under højkonjunktoren og frem til finanskrisen i 2008 var der en stigning i antallet af udenlandske bygningsarbejdere i Danmark. Særligt i forlængelse af EU's udvidelse i 2004 rejste mange østeuropæere til Danmark for at arbejde. Ligeledes tog mange bygningsarbejdere fra de gamle EU-lande, især Tyskland, til Danmark. I krisens kølvand er tilgangen af udenlandsk arbejdskraft faldet, men der arbejder fortsat mange udlændinge – og særligt østeuropæere – i den danske bygge- og anlægsbranche. I de seneste år er antallet af udenlandske arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen nu igen nået op på højde med det niveau, der var under højkonjunktoren tidligt i 00'erne. Den udenlandske arbejdskraft kan med andre ord siges at have bevæget sig fra at have været en del af løsningen, da der var manglen på arbejdskraft under den markante højkonjunktur, til at blive en fast bestanddel af arbejdsstyrken i branchen både under og efter krisen. Samtidig har udvidelsen af Københavns Metro og andre store bygge- og anlægsprojekter betydet, at nye typer af store udenlandske virksomheder også er blevet en fast bestanddel af den danske bygge- og anlægsbranche, og på villavejene er mindre polske og tyske virksomheder med til at renovere og udbygge de danske parcelhuse mm.. Med udsigt til et begyndende opsving og virksomhedernes meldinger om arbejdskraftsmangel vil det kunne forventes, at der i

de kommende år igen vil ske en stigning i antallet af udenlandske arbejdstagere og virksomheder i den danske bygge- og anlægsbranche.

Tilstedeværelsen af udenlandske arbejdstagere og virksomheder i bygge- og anlægsbranchen har som nævnt givet anledning til kontroverser under overskrifter som 'social dumping' og 'unfair konkurrence' (Andersen og Pedersen, 2010; Arnholtz og Hansen, 2011; Arnholtz og Eldring, 2015; Grillis og Dyreborg, 2015). Det er tydeligt, at bygge- og anlægsbranchen i særlig grad er kendetegnet ved, at udlændingene rejser til Danmark som udstationeret arbejdskraft. Med andre ord spiller udenlandske entreprenører og håndværksmestre, der kommer til landet og løser opgaver med deres egen arbejdskraft, en helt særlig rolle i branchen. Denne udstationering rejser en række udfordringer, som giver spørgsmålet om udenlandsk arbejdskraft nogle helt specielle karakteristika i bygge- og anlægsbranchen (Andersen og Arnholtz Hansen, 2008). *For det første* rejser udstationering en række juridiske problemstillinger om, hvorvidt en udstationeret arbejdstagers løn- og arbejdsvilkår reguleres af hjemlandets eller værtslandets regler. *For det andet* rejser den indbyggede midlertidighed, der ligger i udstationeringsfænomenet, nogle særlige udfordringer i forhold til organisering af arbejdstagere og overenskomstdækning af virksomheder (Andersen og Felbo-Kolding, 2014). *For det tredje* betyder udstationering også, at udenlandske virksomheder med begrænset kendskab til dansk arbejdsmarkedsregulering generelt og overenskomstforhold specifikt, har fået en mere betydelig rolle i branchen.

Det er således afgørende at få en bedre forståelse af de udenlandske virksomheder og de udstationerede arbejdstagere, hvis man ønsker at forstå den udenlandske arbejdskraft i bygge- og anlægsbranchen. I en lang række af de interview, vi har foretaget både før og under den undersøgelse som her præsenteres, har en række forskellige aktører peget på, at udfordringerne omkring udenlandsk arbejdskraft i bygge- og anlægssektoren i særdeleshed handler om udstationering og udenlandske virksomheder. Hovedudfordringen ved at undersøge de udstationerede arbejdstageres vilkår er dog, at de offentlige statistikker ikke indeholder informationer om udstationerede arbejdstageres løn- og arbejdsvilkår. Derfor må information om disse forhold hentes via spørgeskemaundersøgelser, som kræver omfattende ressourcer.

To tidligere undersøgelser af virksomhedernes brug af udenlandsk arbejdskraft, har vist, at udstationerede udgør en stor andel af de udenlandske arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen. Men de har samtidig også tydeliggjort, at de danske virksomheder, der

benyttede underleverandører med udstationeret arbejdskraft, ikke kan eller vil informere om f.eks. lønforhold (Arnholtz Hansen og Andersen, 2008; Andersen og Felbo-Kolding, 2013). Dertil kommer at mindre udenlandske håndværksmestre mv., der arbejder direkte for private, slet ikke har været med i disse undersøgelser, da de er vanskelige at finde og komme i kontakt med. Lidt mere information om de udstationerede arbejdstageres løn og arbejdsvilkår gav en spørgeskemaundersøgelse blandt polske arbejdstagere i Storkøbenhavn. Den pegede på, at udstationerede arbejdstagere generelt havde dårligere vilkår end polske arbejdstagere, der var ansat i danske virksomheder (Arnholtz Hansen og Hansen, 2009b), men datagrundlaget var relativt beskedent, hvorfor det var vanskeligt at drage entydige konklusioner. Samlet set pegede disse undersøgelser på et fortsat behov for mere viden om udenlandske virksomheder og deres medarbejdere i den danske bygge- og anlægsbranche.

Af den grund har udstationeret arbejdskraft og udenlandske virksomheder været et centralt fokuspunkt i dette projekt. Der findes ganske omfattende registerdata, som kan bruges til at belyse de udenlandske arbejdstagere, som er ansat i danske virksomheder. I forbindelse med projektet har FAOS haft adgang til en del af disse data og har undersøgt, om de kunne bruges til at kaste nyt lys over debatten om udenlandsk arbejdskraft. Hovedvægten i projektet har dog været på de udenlandske virksomheder og deres udstationerede arbejdstagere.

Det er disse to grupper af aktører, der er mindst information om. Bogen er opdelt i tre forskellige dele, som hver bygger på forskellige data og metoder. *Første del* trækker på en række offentlige datakilder for at tegne et billede af den udenlandske arbejdskraft i bygge- og anlægssektoren generelt. Det er altså både udstationerede arbejdstagere og udenlandske arbejdstagere, der er ansat i danske virksomheder, som behandles i denne del af bogen. Der tegnes et billede af den stigning, der er sket i mængden af udenlandsk arbejdskraft gennem det seneste årti, og hvordan den udenlandske arbejdskraft fordeles sig i grupper af herboende, pendlere og udstationerede.

I *anden del* af bogen stilles der skarpt på de udenlandske virksomheder. Der fokuseres dels på variationer i de udenlandske virksomheders størrelse, arbejdsopgaver og opgavevarigheden, dels på de aktører, de udenlandske virksomheder får relationer til i den danske bygge- og anlægsbranche samt dels hvilke problemer, der ofte opstår omkring de udenlandske virksomheder vedrørende løn- og arbejdsvilkår. Denne del af bogen trækker på en række interview med både udenlandske virksomheder og aktører, som de samarbejder med i forbindelse med deres ophold i Danmark .

I *tredje del* vender vi blikket mod de udstationerede arbejdstagere. På baggrund af en spørgeskemaundersøgelse henvendt til 200 udstationerede arbejdstagere tegner vi et billede af, hvem de udstationerede arbejdstagere er, hvordan de er kommet til Danmark, hvordan deres forhold er, mens de er her, og hvordan de oplever den danske bygge- og anlægsbranche. Det skal bemærkes, at selv om 200 interview ikke nødvendigvis synes af meget, så er der tale om den hidtil største undersøgelse af udstationerede arbejdstageres vilkår gennemført i Europa¹.

I den *Sammenfattende diskussion* trækker vi trådende sammen fra de forskellige dele af bogen og diskuterer mere bredt hvilke udfordringer og spørgsmål bogen peger på. Endelig er bogen forsynet med et *bilag*, der går i dybden med forskellige spørgsmål om data og metode. I del 2 og del 3 findes der selvstændige metodeafsnit, men da det har været en selvstændig opgave i projektet at undersøge mulighederne for at bruge forskellige datakilder til at belyse omfang og konsekvenser af den udenlandske arbejdskraftstilstrømning, har vi valgt at udarbejde et selvstændigt bilag om dette.

¹ I 2010 publicerede Eurofound en 'State-of-the-art'-rapport om udstationering i Europa (Eurofound, 2010). Den indeholdt dog hovedsageligt en redegørelse for de forskellige måder Udstationeringsdirektivet fra 1996 var blevet implementeret i medlemslandene. Kun i to lande havde man andet end anekdotiske informationer om udstationerede løn og arbejdsvilkår: Norge og Danmark. Disse informationer var baseret på de såkaldte Polonia undersøgelser (Friberg og Eldring, 2011; Arnholtz Hansen og Hansen, 2009b; Friberg og Tyldum, 2007), hvor antallet af udstationerede i den danske undersøgelse var omkring 50 personer. Efterfølgende er der blevet publiceret en række resultater fra et større forskningsprojekt om udstationering, som blev finansieret af det Europæiske Forskningsråd og gennemført under ledelse af Nathan Lillie (Lillie et al., 2014; Berntsen og Lillie, 2012; Wagner og Lillie, 2013; Lillie og Sippola, 2011b; Wagner, 2015; Wagner, 2014). Disse resultater er samlet set baseret på 64 interview med udstationerede arbejdstagere i en række lande (Caro et al., 2015).

Del 1: Den udenlandske arbejdskraft i bygge- og anlægssektoren

2. Den historiske udvikling i antallet af udenlandske arbejdstagere i den danske bygge- og anlægsbranche

Udenlandsk arbejdskraft er ikke noget nyt fænomen på det danske arbejdsmarked – og heller ikke i bygge- og anlægsbranchen. Når det er sagt, er der sket en stigning i brugen af udenlandske arbejdstagere i branchen, ikke bare som en midlertidig løsning på højkonjunkturrens arbejdskraftmangel, men også som en mere fast bestanddel af branchens arbejdsmarked. I dette afsnit trækker vi på forskellige datakilder for at tegne et billede af udviklingen i antallet af udenlandske arbejdstagere inden for branchen. Af datamæssige grunde er der primært fokus på udenlandske arbejdstagere ansat i danske virksomheder, hvorimod udviklingen i antallet af de såkaldte udstationerede arbejdstagere (ansat i udenlandske virksomheder) kun kan belyses i begrænset omfang.

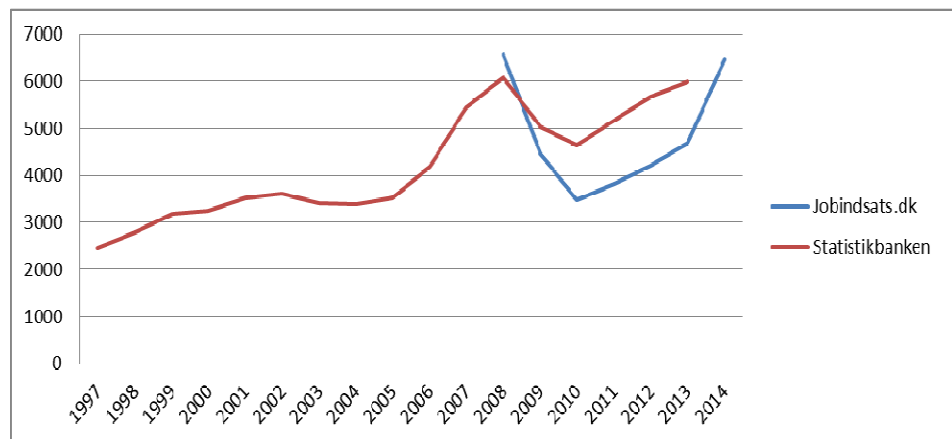
2.1 Udenlandsk arbejdskraft i et historisk perspektiv

Figur 1.1 viser den historiske udvikling i antallet af udenlandske arbejdstagere i den danske bygge- og anlægsbranche. Grafen er baseret på tal fra Danmarks Statistiks Statistikbank og fra Beskæftigelsesministeriets hjemmeside www.jobindsats.dk, der er baseret på e-indkomstregisteret. Som man kan se stemmer de to datakilder ikke helt overens. Uoverensstemmelsen mellem tallene skyldes flere forhold, hvoraf vi blot vil nævne de tre væsentligste: For det første indeholder tallene fra Statistikbanken ikke pendlere (forstået som personer der arbejder i Danmark, men bor i et andet land), hvorimod pendlere er med i tallene for Jobindsats.dk. Det skulle betyde, at tallene fra jobindsats.dk vil blive større end tallene fra Statistikbanken. For det andet vedrører Statistikbankens data oprindelsesland, mens tal fra jobindsats.dk handler om nationalitet. Personer, der har oprindelsesland udenfor Danmark, men har fået dansk statsborgerskab, optræder altså kun som udlændinge i Statistikbanken. Det vil have den modsatte effekt, så tallene i Statistikbanken bliver større end tallene fra jobindsats.dk. For det tredje er tallene fra Statistikbanken baseret på RAS-data, der er et øjebliksbillede fra november hvert år, mens tallene fra Jobindsats.dk er baseret på en løbende opgørelse af fuldtidsbeskæftigelse for udenlandske arbejdstagere. Tallene fra jobindsats.dk bygger altså på en mere nuanceret registrering, men det er

ikke entydigt, hvilken effekt denne forskel vi have på forholdet mellem de to dataserier. Data-serierne er altså ikke umiddelbart sammenlignelige, men er her sammenholdt for netop at vise uoverensstemmelsen mellem de datakilder, man tidligere har trukket på (og som vi må bruge for at få et blik for langtidsudviklingen i udenlandske arbejdstagere) og de datakilder, der nu primært trækkes på (og som giver et mere præcist og hurtigere opdateret billede).

Når det er sagt, vil vi dog også pege på, at det generelle billede for de to datakilder er delvist det samme. Fra midten af 1990'erne og frem sker der en gradvis stigning i antallet af udenlandske arbejdstagere i branchen. Fra 2006 til 2008 sker der en meget markant stigning i antallet af udenlandske arbejdstagere, efterfulgt af et fald umiddelbart efter krisens påbegyndelse. Men fra 2011 og frem sker der igen en stigning i antallet af udenlandske arbejdstagere.

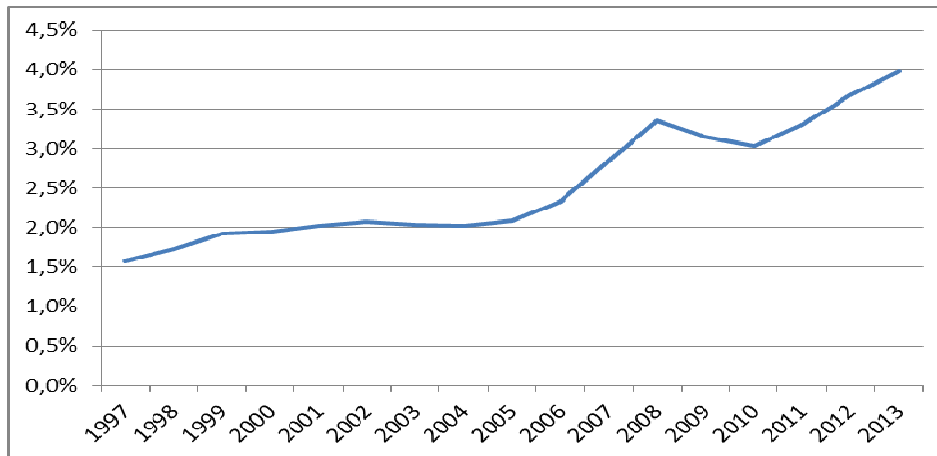
Figur 2.1: Antallet af udenlandske arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen



Kilde: Statistikbanken (RASA for årene 1997-2006, RASB1x for 2007 og RAS308 for 2008-2013) og Jobindsats.dk (e-indkomst data)

Samlet set viser grafen altså, at der er sket en klar stigning i antallet af udenlandske arbejdstagere i den danske bygge- og anlægsbranche igennem en periode på 17 år. Det er en udvikling, der delvis er løbet parallelt med branchens økonomiske konjunkturer. Udviklingen kan dog ikke alene forklares med konjunkturerne. Selv om de økonomiske konjunkturer efter finanskrisen har været langt dårligere, end hvad der var tilfældet i midten af 90'erne, så er antallet af udenlandske arbejdstagere fortsat væsentligt højere end før. Dertil kommer, at antallet af udenlandske arbejdstagere meget hurtigt begyndte at stige igen efter finanskrisen – også hurtigere end, hvad konjunkturudviklingen ville have foreskrevet i 1990'erne. Man kan med andre ord tale om, at der er sket et kvalitativt skift, så niveauet for brugen af udenlandsk arbejdskraft i branchen ganske enkelt har forandret sig og ligger på et højere niveau end før.

Figur 2.2 Udenlandske arbejdstageres andel af den samlede bygge- og anlægsbeskæftigelse



Kilde: Statistikbanken (RASA for årene 1997-2006, RASB1x for 2007 og RAS300 og RAS308 for 2008-2013)

Den samme pointe kan også illustreres ved at studere den udenlandske arbejdskrafts andel af den samlede beskæftigelse i bygge- og anlægsbranchen. Af graf 1.2. fremgår det, at den udenlandske arbejdskrafts andel af den samlede beskæftigelse i bygge- og anlægsbranchen er steget.

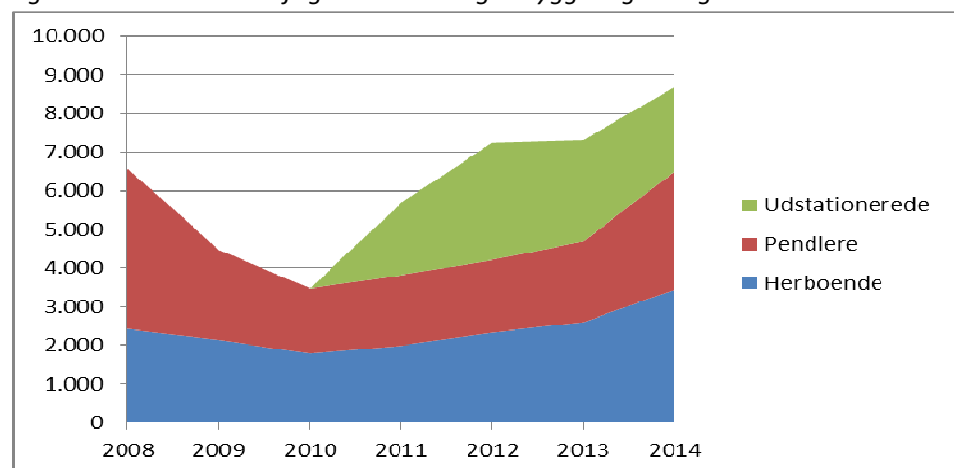
På den ene side viser grafen, at der i perioden 1997-2013 er sket mere end en fordobling i de udenlandske arbejdstageres andel af branchens beskæftigelse (fra 1,6 % til 4 %). I forlængelse heraf ses det også, at selv om den udenlandske arbejdskraft i et vist omfang bruges som en buffer (hvis andel stiger under højkonjunktoren, men som falder under krisen), så er den udenlandske arbejdskrafts andel af branchens beskæftigelse kun faldet i mindre omfang i årene 2009-2011 for så herefter atter at stige. Det peger i retning af, at den første stigning i andelen af udenlandsk arbejdskraft (2005-2008) var betinget af arbejdskraftmangel under højkonjunktoren, mens udviklingen efter 2011 snarere må ses som udtryk for en mere strukturel forandring, hvor udenlandsk arbejdskraft fylder mere i branchen.

På den anden side må man ud fra grafen også konstatere, at den udenlandske arbejdskraft fortsat udgør en ret beskeden andel af den samlede beskæftigelse i branchen. Her skal man dog huske på, at både pendlere og udstationerede ikke er med i tal fra Danmarks Statistik, som grafen er baseret på. Den reelle andel må derfor forventes at ligge højere, men det er ganske vanskeligt at beregne præcist, hvor meget den udenlandske arbejdskraft fylder. For at se nærmere på dette, vil vi først kigge på opdelingen mellem forskellige grupper af udenlandsk arbejdskraft i branchen.

2.2 Herboende, pendlere og udstationerede

Beskæftigelsesministeriet har som nævnt på hjemmesiden jobindsats.dk offentliggjort tal om antallet af udenlandske arbejdstagere siden 2008. De offentliggjorte tal skelner mellem herboende, pendlere og udstationerede (de sidstnævnte kom dog først med i opgørelsen fra 2011 – se nedenfor). Pendlere er defineret som personer, der er ansat i en dansk registreret virksomhed, men som har fast bopæl i et andet land. Udstationerede er defineret som personer, der er ansat i en udenlandsk registreret virksomhed, som leverer tjenesteydelser i Danmark. De udstationerede arbejdstagere er altså ikke ansat i en dansk virksomhed og betaler som udgangspunkt ikke skat i Danmark. Oplysningerne om dem kommer derfor ikke fra e-indkomstregisteret, sådan som det er tilfældet for pendlere og herboende arbejdstagere ansat i danske virksomheder. I stedet kommer oplysningerne fra RUT-registeret. Hverken pendlere eller udstationerede indgår i de tal man kan få fra Statistikbanken. Derfor giver tallene fra jobindsats.dk et mere nuanceret billede af gruppen af udenlandske arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen. Dertil kommer, at registreringerne sker løbende og derfor må forventes at give et mere retvisende billede end RAS statistikken (jf. ovenfor). Den primære ulempe ved de nye data er, at de ikke rækker længere tilbage end 2008 og derfor ikke giver os mulighed for at se udviklingen i et længere perspektiv.

Figur 2.3: Fuldtidsbeskæftigede udlændinge i bygge- og anlægsbranchen

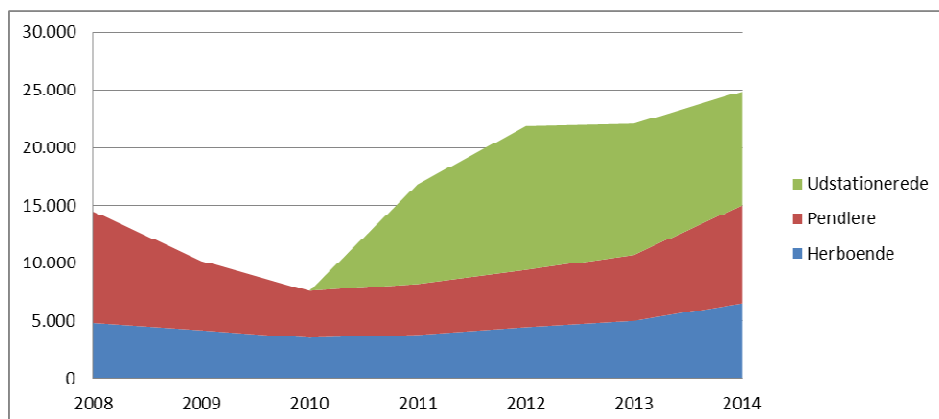


Kilde: Jobindsats.dk (e-indkomst og RUT-registeret)

Tager vi udgangspunkt i skelnen mellem herboende, pendlere og udstationerede, kan vi af figur 2.3 og 2.4 se, at antallet af herboende har været relativt stabilt i perioden 2008-2014, mens antallet af pendlere har forandret sig en del. Tallene går som nævnt ikke tilbage til årene før krisen, men faldet i antallet af pendlere fra 2008 til 2010 ty-

der på, at der under højkonjunktoren var mange pendlere, mens der blev færre under lavkonjunktoren. Efter 2010 er antallet så steget en smule igen, men ligger fortsat under tallene fra 2008. Dertil kommer de udstationerede, men det er svært at sige noget systematisk om udviklingen i deres antal på grund af den korte periode, data har været opgjort i. Udviklingen fra 2011 til 2014 kunne dog pege på den samme dynamik; altså at antallet af udstationerede (ligesom antallet af pendlere) dels er konjunkturfølsomt og dels er for opadgående samlet set.

Figur 2.4: Beskæftigede udlændinge i bygge- og anlægsbranchen



Kilde: Jobindsats.dk (e-indkomst og RUT-registeret)

Hvad angår antallet af udstationerede skal det nævnes, at tallene alene er baseret på, hvad virksomhederne selv har registreret. Der kan være virksomheder, som enten ikke har registreret sig i RUT-registeret eller som ikke har registreret antallet af f.eks. medarbejdere eller længde af arbejdsperiode korrekt. Arbejdstilsynet har siden 2011 lavet opgørelser over antallet af sager de anmelder for den slags forseelser. Den foreløbige opgørelse fremgår af tabel 4.1.

Tabel 4.1 Straffesager for manglende eller ukorrekt anmeldelse i RUT

	2011	2012	2013	2014
	247	415	395	540

Kilde: Arbejdstilsynet (2015)

Der er med andre ord virksomheder, som ikke registrerer sig korrekt. Hvorvidt antallet af straffesager er udtryk for det faktiske omfang af manglende eller ukorrekt registrering i RUT, er det vanskeligt at sige noget om. Som Arbejdstilsynet fremhæver, kan tallene ikke ses som en repræsentativ stikprøve på den manglende registrering, da indsatsen går målrettet efter virksomheder og brancher, hvor underregistreringen er mere sandsynlig. Samtidig kan udviklingen i tallene ikke i sig selv ses som et udtryk for, at der er flere, som ikke registrerer sig, da stigningen kan skyldes, at Arbejdstilsynets har fået tilført

flere ressourcer til opgaven og derfor formår at rejse flere sager. Men tallene fra arbejdstilsynet viser alligevel, at der med stor sandsynlighed er flere udstationerede arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen end dem, der fremgår af graferne.

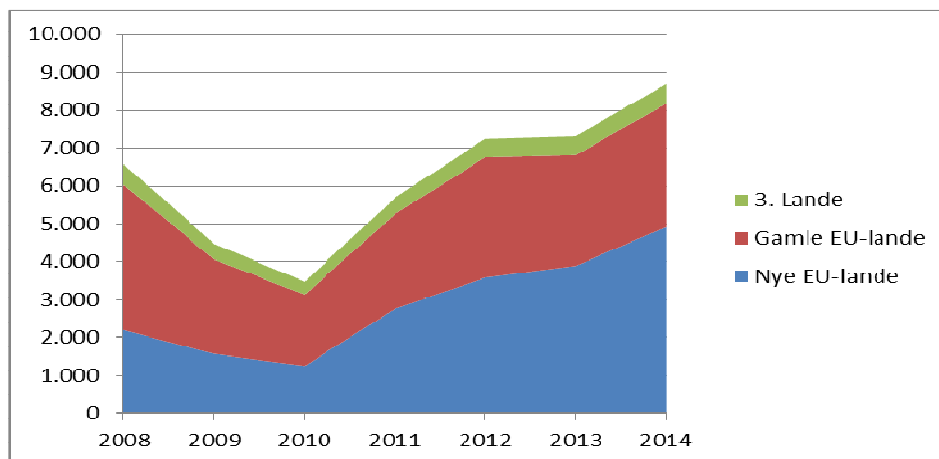
2.3 Beskæftigede og fuldtidsbeskæftigede

Beskæftigelsesministeriet opgør antallet af udenlandske arbejdstagere i henholdsvis antal 'beskæftigede' og antal 'fuldtidsbeskæftigede'. Hvis f.eks. tre tyske tømrer arbejder i Danmark i fire måneder, så vil de blive registreret som tre 'beskæftigede', men kun tælle som én fuldtidsbeskæftiget (fordi de til sammen kun har arbejdet ét helt år i Danmark). Antallet af 'beskæftigede' viser altså hvor mange udenlandske personer der er i den danske bygge- og anlægsbranche, mens antallet af 'fuldtidsbeskæftiget' i højre grad viser noget om hvor meget arbejde disse arbejdstagere leverer i Danmark. Hvis man vil forstå den udenlandske arbejdskrafts bidrag til den danske bygge- og anlægssektor er det altså antallet af 'fuldtidsbeskæftigede' der er det mest interessante.

Som det kan ses ved at sammenholde de to grafer ovenfor er der stor forskel på, om de udenlandske arbejdstagere opgøres i beskæftigede eller fuldtidsbeskæftigede. I perioden var der mellem 2,5 og 3,3 gange så mange beskæftigede som fuldtidsbeskæftigede, når man kigger på de udenlandske arbejdstagere samlet set. Der kan altså komme ret mange udlændinge ind i branchen uden at de nødvendigvis fylder særlig meget rent arbejdstidsmæssigt – sandsynligvis fordi de arbejder her i kortere perioder. Ratioen mellem beskæftigede og fuldtidsbeskæftigede varierer dog afhængig af, om de udenlandske arbejdstagere er herboende, pendlere eller udstationerede. For herboende udlændinge går der et sted mellem 1,9 og 2 beskæftigede personer pr. fuldtidsbeskæftigede. Det vil altså sige, at herboende udenlandske arbejdstagere enten arbejder på halv tid eller kun har arbejde halvdelen af året. Ud fra kendskabet til branchen, synes det sidste at være det mest sandsynlige, da deltid traditionelt set ikke fylder meget i bygge- og anlægsbranchen. For pendlere er ratioen steget kraftigt over perioden; hvor den i 2008 lå på 2,3 beskæftigede pr. fuldtidsbeskæftiget, så lå den i 2014 på 3,5 beskæftigede per fuldtidsbeskæftiget. Antallet af pendlere i branchen er altså steget væsentligt mere end den mængde arbejdskraft de leverer. For de udstationerede ligger tallet endnu højere, nemlig mellem 4,1 og 4,7 i perioden 2011 til 2014. Det betyder, at selv om der fra tid til anden er mange udstationeret arbejdstagere i den danske bygge- og anlægsbranche, så er den mængde af arbejdskraft de leverer ikke nødvendigvis så omfattende.

Skelner man mellem forskellige grupper af udlændinge, kan vi også se visse forskelle. Arbejdstagere fra de gamle EU-medlemslande ligger generelt med en lavere ratio som herboende (1,6-1,8) end arbejdstagere fra de nye medlemslande (2,0-2,3). Men specielt når vi ser på pendlerene er der klar forskel på de to grupper; hvor ratioen for arbejdstagere fra de gamle EU-medlemslande gennemsnitligt ligger på 2,6 beskæftigede per fuldtidsbeskæftiget, så ligger den gennemsnitligt på 3,8 for arbejdstagere fra de nye EU-medlemslande. Der går altså langt flere arbejdstagere fra de nye EU-medlemslande end fra de gamle på en fuldtidsbeskæftiget. Det kan ses som udtryk for at arbejdstagerne fra de nye medlemslande - som individer - er løsere tilknyttet til den danske bygge- og anlægssektor enten i form af kortere ansættelsesperioder eller kortere arbejdstid. Men som graf 2.5 viser, er arbejdstagerne fra de nye medlemslande - som gruppe - blevet en større del af den danske bygge- og anlægssektor end arbejdstagere fra de gamle medlemslande.

Figur 2.5: Fuldtidsbeskæftigede udlændinge i bygge- og anlægsbranchen, fordelt på nye og gamle EU lande samt 3. lande



Kilde: Jobindsats.dk (e-indkomst og RUT-registeret)

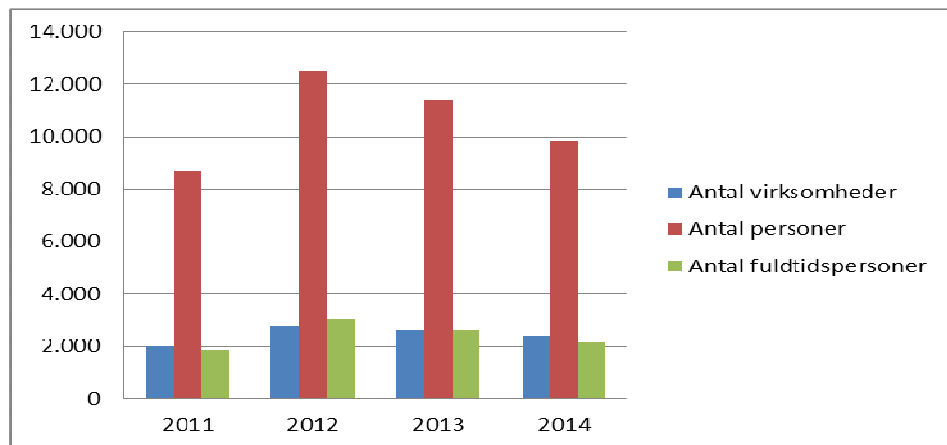
Samlet set peger tallene på en væsentlig pointe: udenlandsk arbejdskraft er ikke bare udenlandsk arbejdskraft. De forskellige grupper har forskellige bevægelsesmønstre og en varierende tilknytning til det danske arbejdsmarked. Debatten om de østeuropæiske arbejdstagere i branchen skyldes således ikke nødvendigvis, at de er østeuropæere, men at de agerer anderledes end andre arbejdstagere i branchen. I den internationale forskning om emnet, har bl.a. Meardi et al. (2012) peget på, at det netop er den fleksibilitet, de østeuropæiske arbejdstagere udviser, som er radikalt anderledes end det, man tidligere har oplevet med den fri bevægelighed i EU. Det viser sig ikke bare ved, at de i langt højere grad bevæger sig på det europæiske

arbejdsmarked end arbejdstagere fra de gamle medlemslande. Det viser sig også ved, argumenterer litteraturen for, at de er villige til at tage en langt bredere vifte af arbejdsopgaver, at arbejde med skæve arbejdstider og flytte sig mellem flere forskellige medlemslande for at finde arbejde.

2.4 De udstationerede

Som allerede nævnt, fylder de udstationerede arbejdstagere væsentligt mere i bygge- og anlægsbranchen end i de fleste andre brancher. De udstationerede arbejdstagere og de udenlandske virksomheder, der udsender dem, vil derfor være hovedfokus i resten af bogen². Men før vi ser nærmere på de udenlandske virksomheder og de udstationerede arbejdstagere, kan det være relevant at se lidt nærmere på antallet af udstationerede arbejdstagere. Vores bedste kilde til information om dette er RUT-registeret. På jobindsats.dk er der publiceret tal fra RUT-registeret siden 2011. Disse data er produceret på baggrund af udenlandske tjenesteyderes egne registreringer i Registeret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT-registeret).

Figur 2.6 Udstationering i byggeriet 2012-2014



Kilde: jobindsats.dk (RUT-registeret)

I figur 2.6 ovenfor er tallene for udstationerede for bygge- og anlægsbranchen gengivet. Som man kan se, har der igennem årene været mellem 2.000 og 2.800 udstationerende virksomheder i branchen. Der er dog en del gengangere imellem disse virksomheder. Antallet af beskæftigede udstationerede varierer igennem årene, men ligger et sted mellem 8.500 og 12.500 personer. Omfanget af fuldtids-

² I praksis indbefatter dette også såkaldte bemandingsvirksomheder, som juridisk fremstår som vikarbureauer, men som i praksis opererer i bygge- og anlægssektoren. Også en del pendlere kan i praksis være omfattet, da visse udenlandske virksomheder etablerer sig i Danmark og efterfølgende genansætter deres ansatte på en dansk kontrakt.

beskæftigede udstationerede ligger klart lavere, et sted mellem 2.000 og 3.000 fuldtidsbeskæftigede. Forskellen mellem antallet af beskæftigede og fuldtidsbeskæftigede er en indikation på, at mange netop ikke arbejder i landet i et helt år, men er her i en kortere periode.

Det skal dog nævnes, at Beskæftigelsesministeriet måde at udregne antallet af 'fuldtidsbeskæftigede' udstationerede ikke svarer til den måde fuldtidsbeskæftigelsen normal udregnes på i Danmark. Normalt beregnes en fuldtidsbeskæftiget person som havende 1.702 timers arbejde på et år, typisk svarende til 230 dage af gennemsnitligt 7,4 timer. De resterende 135 dage går med weekend og ferie. Men når det kommer til udstationerede, beregner Beskæftigelsesministeriet en 'fuldtidsbeskæftiget' som havende 365 dages ophold i Danmark. Med afsæt i et normalt fuldtidsbegreb fører dette sandsynligvis til en undervurdering af fuldtidsbeskæftigelsen blandt de udstationerede udlændinge. Beskæftigelsesministeriets opgørelse af fuldtidsbeskæftigelsen bygger på en implicit antagelse om, at de udstationerede arbejdstagere holder weekend og ferie som normale danskere – altså at 37 % af deres registrerede ophold i Danmark går med at holde fri. Det virker som en urealistisk antagelse; dels fordi udstationerede arbejdstagere typisk arbejder mere end danske arbejdstagere, netop fordi de er udstationerede og dels fordi en udstationerende virksomhed med al sandsynlighed ikke ville registrere medarbejdere, der holder ferie som værende til stede på en given byggeplads. Hvis man i stedet antog, at de udstationerede arbejdstagere kun holder fri én dag om ugen og ikke holder ferie under deres ophold, skal antallet af fuldtidsbeskæftigede udstationerede på jobindsats.dk øges med 30 %. Men det er altså baseret på antagelser, som det er svært at verificere.

En mere retvisende metode ville selvfølgelig være at tage udgangspunkt i de udstationerede arbejdstageres faktiske ugentlige arbejdstid, men vores survey data – som vi kommer tilbage til i del 3 - viser, at den varierer mellem grupperne og derfor er vanskelig at bruge. Tager vi udgangspunkt i vores survey data vedrørende polske udstationerede viser de, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 55 timer om ugen, mens den er 44 timer om ugen for de tyske udstationerede. Og i begge grupper er der variationer fra person til person. Det er altså ganske vanskeligt at beregne et præcist estimat af den arbejdsmængde de udstationerede arbejdstagere leverer i bygge- og anlægsbranchen, men både tilstedeværelsen af uregistrerede arbejdstagere og problemerne med opgørelsen af fuldtidsbeskæftigelsen peger på, at der sandsynligvis er flere end hvad Jobindsats.dk angiver.

2.5 Andelen af udenlandsk arbejdskraft i bygge- og anlægsbranchen

Det er vanskeligt at opgøre andelen af udenlandsk arbejdskraft i den danske bygge- og anlægsbranche præcist. Som gennemgangen ovenfor viser, er antallet af udenlandske arbejdstagere i sig selv vanskeligt at lave en præcis opgørelse af. Dertil kommer spørgsmålet om, hvad der skal tælles med, som en del af bygge- og anlægsbranchen. Endelig er der spørgsmålet om sammenligneligheden af de forskellige datakilder.

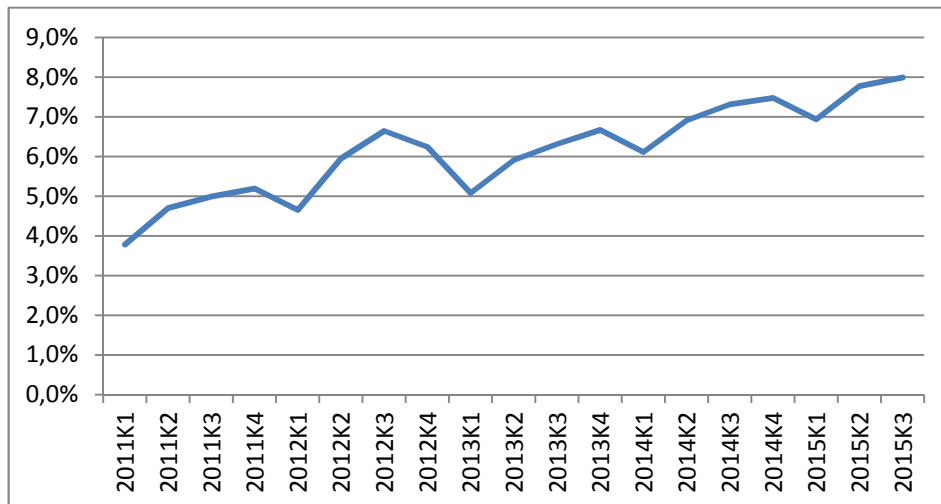
Figur 2.2 viste, at ca. 4 % af de beskæftigede i bygge- og anlægsbranchen var udenlandske arbejdstagere i 2013. Kvaliteten af dette tal er, at det trækker på den samme datakilde (nemlig RAS-data), men problemet er, at det kun medtager herboende udlændinge, og at hverken pendlere eller udstationerede er talt med. Tallene i figur 2.3 peger på, at disse to grupper udgør 64 % af de fuldtidsbeskæftigede udenlandske arbejdstagere i branchen i 2013. Det kunne give anledning til at tro, at de udenlandske arbejdstagere faktisk udgjorde op mod 11 % af fuldtidsbeskæftigelsen i branchen.

Dette stemmer dog dårligt overens med det tal vi får, hvis vi sammenligner den samlede fuldtidsbeskæftigelse for udlændinge i branchen i 2013 – nemlig 7.310 – med Danmarks Statistiks RAS-baserede estimat af fuldtidsbeskæftigelsen i branchen i 2013 – nemlig ca. 150.000. Det giver en andel af udenlandsk arbejdskraft på omkring 4,8 %. Her skal man dog huske, at man sammenligner tal fra to forskellige datakilder: RAS-baserede estimater af fuldtidsbeskæftigelsen baseret på et punktnedslag i løbet af året overfor en løbende opgørelser af fuldtidsbeskæftigelsen for lønmodtagere fra e-indkomst registeret kombineret med noget mere problematiske opgørelser af udstationerede arbejdstageres fuldtidsbeskæftigelse. Specielt den udfordring, der er med vurderingen af fuldtidsbeskæftigelsen for udstationerede, giver anledning til at forvente, at andelen som minimum ligger en smule højere. Problemet er også at e-indkomst registeret alene indeholder lønmodtagere, mens RAS-tallene også rummer selvstændige ol. Det er altså to forskellige grupper der sammenlignes.

En tredje mulighed er at sammenligne tal fra e-indkomst registeret og RUT-registeret med tal fra Statistikbankens løbende konjunkturstatistik, som også trækker på e-indkomstdata, omend i en nogen omarbejdet form ift. den, der præsenteres på jobindsats.dk. Problemet er, at selvstændige (enkeltmandsvirksomheder) ikke tælles med som en del af bygge- og anlægsbranchen, fordi de ikke er lønmodtagere. På den anden side er de selvstændige heller ikke med i den e-indkomstbaserede opgørelse af herboende og pendlende udenlandske arbejdstagere, som man finder på jobindsats.dk. Fordelen er der-

for, at man i høj grad sammenligner to sammenlignelige registre. Figur 2.7 nedenfor viser udviklingen i andelen af udenlandske arbejdstagere beregnet på dette grundlag. Figuren viser, at andelen af udenlandsk arbejdskraft fortsat er stigende og at den udgjorde 8 % af fuldtidsbeskæftigelsen for lønmodtagere i bygge- og anlægsbranchen i tredje kvartal 2015.

Figur 2.7 Udenlandske arbejdstagere som andel af fuldtidslønmødtagere i bygge og anlægsbranchen 2011-2015



Kilde: jobindsats.dk (e-indkomst registeret og RUT-registeret) og Statistikbanken (ERVH1)

Forskellen mellem de 4,8 % beregnet ud fra RAS og de 8 % ud fra e-indkomst data handler altså ikke om forskelle i opgørelsen af antallet af udenlandske arbejdstagere, men forskelle i hvordan man opgør den del af arbejdsmarkedet, som de er del af. I RAS-opgørelsen omfatter bygge- og anlægsbranchen ca. 150.000 personer, mens den i e-indkomst dataene kun udgør ca. 125.000 personer. Den primære forskel er her, at de mange selvstændige håndværkere ikke er med i e-indkomstregisteret. I forlængelse af dette kan et yderligere diskussionspunkt være, om det er relevant at kigge på branchen som helhed eller om det i første række er relevant at fokusere på de fagområder, hvor vi især finder de udenlandske arbejdstagere. I fagbevægelsen er oplevelsen, at de udstationerede arbejdstagere i branchen meget sjældent udfører kontorarbejde eller certificeret arbejde (elinstallation og vvs-arbejde). Opfattelsen i fagbevægelsen er derfor, at det er mere rimeligt at sammenholde antallet af udenlandske arbejdstagere med de 90.000 arbejdstager i branchen, som ikke laver disse typer af arbejde. En særkørsel på delbrancher fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering på udenlandske arbejdstageres fordeling på bygge- og anlægsbranchens delbrancher holdt op mod tal fra Danmarks Statistik bekræfter, at den udenlandske arbejdskraft fylder

relativt mindre i de certificerede fag. I 2013 udgjorde udenlandske arbejdstagere således 6 % af fuldtidsbeskæftigelsen i branchen, men kun 1-2 % i de certificerede fag og ca. 8 % i resten af branchen. Til gengæld er det med de data, der er tilgængelige for nuværende, ikke muligt at konstatere hvem blandt de udenlandske arbejdstagere, som varetager kontorarbejde i branchen.

Samlet set vil et bud derfor være, at den udenlandske arbejdskraft udgør et sted mellem 5-11 % af fuldtidsbeskæftigelsen i bygge- og anlægsbranchen, med 8 % som et relativt konsistent og opdateret bud. Men der er altså stadig en del usikkerheder omkring de forskellige måder at opgøre omfanget af udenlandsk arbejdskraft på.

Del 2: Udenlandske virksomheder i bygge- og anlægsbranchen

3. Introduktion til bogens anden del

Som vist ovenfor fylder udstationeret arbejdskraft en del i den danske bygge- og anlægsbranche. Deres tilstedeværelse peger samtidig på, at udenlandske virksomheder de seneste år også er blevet mere betydningsfulde aktører i den danske bygge- og anlægsbranche. Formålet med anden del af denne bog er derfor at bidrage til en mere systematisk forståelse af de udenlandske virksomheder i branchen. Til denne belysning trækker vi på en kombination af statistiske materiale og mere kvalitative data. De statistiske data bruges primært til at sætte de udfordringer der synliggøres via de kvalitative data i perspektiv. Hvor mange virksomheder og arbejdstagere drejer det sig egentlig om? Hvor meget arbejde leverer de i bygge- og anlægsbranchen? Og hvor mange af dem er egentlig overenskomstdækket? Men de udenlandske virksomheders tilstedeværelse i branchen rejser også en række mere kvalitative spørgsmål. Hvad kendetegner disse virksomheders adfærd og motiver? Hvorfor er det på det danske marked? Hvilken oplevelse har de på det danske arbejdsmarkedssystem? Hvordan oplever de mødet med arbejdsmarkedets parter, overenskomstreguleringen, arbejdsmiljø, danske myndigheder, mv.? For at besvare den slags spørgsmål trækker vi i denne del af bogen også på interview med dels repræsentanter fra udenlandske virksomheder, dels med aktører, der i deres daglige arbejde har betydelige berøringsflader med de udenlandske virksomheder. Formålet med disse interview er, at få en bedre forståelse af:

1. hvilke forskellige typer af udenlandske virksomheder der opererer i den danske bygge- og anlægsbranche, og hvad forskellene mellem dem er.
2. hvilke danske aktører de udenlandske virksomheder har relationer til og hvordan de oplever disse relationer
3. hvilke problemer der opstår rundt om de udenlandske virksomheder og hvorfor de opstår.

3.1 Hvad er en udenlandsk virksomhed?

Indledningsvis rejser vores fokus på de udenlandske virksomheder i bygge- og anlægsbranchen spørgsmålet, hvad vi forstår ved en udenlandsk virksomhed. Juridisk set er det simpelt. Hvis en virksomhed er oprettet i det danske CVR-register er det en dansk virksomhed, ellers er der tale om en udenlandsk virksomhed. Denne forståelse er

også udgangspunktet for denne bog, hvorfor også udstationerede virksomheder kommer til at stå centralt i analyserne. Det hører dog med til billedet, at forholdsvis mange udenlandske virksomheder i bygge og anlæg i de senere år har etableret sig med dansk CVR-nummer. Det kan f.eks. ske ved, at den udenlandske virksomhed opretter en filial i Danmark via registrering som 'anden udenlandsk virksomhed' eller 'filial af udenlandsk virksomhed'. Virksomheden bliver således dansk registreret, men ledelsen og de ansatte kan overvejende - måske udelukkende - være udlændinge, og når opgaven er fuldført, kan det være, at den danske filial lukkes ned. Det betyder, at virksomheden langt hen ad vejen nok lige så godt fungerer som en udstationerede tjenesteyder, men har af forskellige grunde valgt at etablere sig med dansk CVR-nummer. Med hensyn til Registeret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT) betyder dette som udgangspunkt, at virksomheden ikke har pligt til at lade sig registrere i RUT-registeret. Dette forudsætter dog, at medarbejderne i virksomheden har en dansk ansættelseskontrakt under det pågældende CVR- eller SE-nummer, og at der bliver betalt ATP, feriepenge, arbejdsskade-forsikring mv. Der kan dog godt opstå situationer, hvor virksomheder med CVR-/SE-nummer alligevel har pligt til registrering i RUT. Det kan ske, hvis virksomheden har en eller flere medarbejdere, som ikke har en dansk ansættelseskontrakt, men derimod er ansat i f.eks. moderselskabet beliggende i et andet EU-land og udstationeres herfra³. Netop fordi sådanne virksomheder generelt falder uden for RUT-registreringerne, men på mange måder har fællestræk med egentlige udenlandske virksomheder, vil de også blive inddraget i det følgende.

Yderligere skal det nævnes, at hvis vi ser bort fra den rent juridiske forståelse, så kan der også være andre situationer, hvor det kan fremstå som uklart om en virksomhed er udenlandsk. Hvis f.eks. en dansk person driver en polsk virksomhed med polske ansatte, som udelukkende arbejder i Danmark. Det kan ske hvis en dansk iværksætter har en familiemæssig eller anden relation til en polsk virksomhed, som udvides med henblik på at udføre opgaver udelukkende i Danmark. I et sådan tilfælde vil virksomheden være underlagt forpligtigelse til registrering i RUT-registeret og vil derfor indgå i vores analyser som en udstationerede, og dermed udenlandsk virksomhed på trods af, at den reelt styres af en dansk iværksætter. Samlet set kan betegnelsen 'udenlandsk virksomhed' i praksis opfattes noget forskelligt af forskellige aktører i branchen. I nogle af vores

³ For nærmere belysning af dette se Andersen-Mølgaard m.fl. 2015, 211-212.

interview har virksomhedsrepræsentanten således opponeret på at blive betegnet som en udenlandsk virksomhed, mens den selvsamme virksomhed er blevet betegnet som udenlandsk af andre interviewpersoner. Når spørgsmålet om sådanne hverdagsklassifikationer er vigtige skyldes det nok, at betegnelsen 'udenlandsk virksomhed' ikke blot associeres med et rent juridisk forhold, men også med nogle af de problemstillinger vi kigger nærmere på i det følgende.

3.2 Opbygning af bogens anden del

Ind vi går til analysen af de udenlandske virksomheder i bygge- og anlægsbranchen, følger først afsnit 4, som redegøre for de data vi trækker på. Det har i projektet været en selvstændig opgave at udrede en række spørgsmål omkring de datakilder der er til rådighed om udenlandsk arbejdskraft og udenlandske virksomheder, men de mere detaljerede udredninger omkring statistiske data er henlagt til bilag 1 i slutningen af bogen.

I afsnit 5 fokuserer vi på de forskellige typer af udenlandske virksomheder, der har opgaver i den danske bygge- og anlægsbranche, og hvad forskellene mellem dem er. Vi fokuserer på størrelse, opgavetyper og varigheden af opgaverne i Danmark som vigtige faktorer, der også har relation til hvilke typer af kunder/hvervgivere virksomhederne arbejder for og hvilket fremtidsperspektiv de har på den danske bygge- og anlægsbranchebranchen. I afsnittet fremhæver vi også, at de samme faktorer har betydning for relationen til myndigheder og parterne i overenskomstsyste­met.

I afsnit 6 opridser vi hvilke aktører i og omkring bygge og anlægsbranchen de udenlandske virksomheder har relationer til og hvordan disse relationer kan variere på tværs af virksomhedstyper. Vi fokuserer ikke lige kraftigt på alle aktørrelationer, men går især i dybden med virksomhedernes erfaringer med Arbejdstilsynet og arbejdsmarkedets parter.

I afsnit 7 fokuserer vi på de problemer, der opstår omkring de udenlandske virksomheder set ud fra en dansk vinkel. Hovedfokus er her problemer omkring overenskomstsyste­met og hvorfor de opstår. Vi opridser fem forskellige mulige forklaringer på, hvorfor problemerne opstår. Formålet er at skabe et mere nuanceret billede af, hvad der sker, når de udenlandske virksomheder møder den danske arbejdsmarkedsregulering.

4. Data og metode i bogens anden del

Som nævnt i indledningen trækker vi i bogen på forskellige former for data for at belyse de udenlandske virksomheder som aktører i den danske bygge- og anlægsbranche. For det første har vi benyttet os af en række statistiske data. De giver ikke bare et billede af antallet af udstationerede virksomheder og hvor mange årsværk de præsenterer i den danske bygge- og anlægsbranche. Det siger også noget om, hvilken betydning forskellige typer af udstationerede virksomheder har i branchen og sætter derved en ramme for de kvalitative data. For at få en mere dybtgående forståelse af de udenlandske virksomheders oplevelse af den danske bygge- og anlægsbranche har vi foretaget 29 dybtgående, kvalitative interview med udenlandske virksomheder. Igen har fokus primært været på de udstationerede virksomheder, men enkelte dansk etablerede virksomheder er også taget med. Endelig har vi også foretaget 12 interview med i alt 18 personer, der repræsenterer aktører som findes rundt om de udenlandske virksomheder og som har en løbende kontakt med dem. Formålet med disse interview har været, dels at få et blik for nogle tendenser der går på tværs af forskellige virksomheder og dels at få de danske aktørers syn på de udenlandske virksomheder.

4.1 Statistisk materiale

I den statistiske analyse af de udenlandske virksomheder trækker vi på to former for data.

For det første har vi fået leveret et datasæt fra Beskæftigelsesministeriet, som baserer sig på registreringer i RUT-registeret. Der er offentlig adgang til RUT-registeret, men det er kun de virksomheder, der aktuelt opererer i Danmark, som figurerer i registeret. Det datasæt vi har fået leveret af Beskæftigelsesministeriet indeholder også historiske tal – altså registreringer, som går tilbage til år 2008. Datasættet indeholder de fleste af de informationer, som virksomhederne skal oplyse i RUT-registeret, men som det fremgår af Udstationeringslovens § 7 c., kan der ikke gives offentlig adgang til informationer om lønmodtagernes identitet – dette gælder også forskere. Derfor har vi alene fået leveret data om *antallet* af ansatte, som den enkelte virksomhed har registreret på den enkelte plads. Og her har vi ikke fået det eksakte antal, men kategorier som '2-4 ansatte', '5-9 ansatte' osv. Disse to forhold gør det vanskeligt at beregne det eksakte antal

udstationerede ud fra disse data (for en nærmere forklaring se bilag 1)

Vores adgang til data har også givet anledning til nogle mere generelle overvejelser om validiteten af RUT-registeret som datakilde. Den generelle problemstilling er, at RUT-registeret er baseret på selvregistrering uden at data valideres. Det betyder også, at nogle virksomheder helt undlader at lade sig registrere, men også at nogle registreringer er åbenlyst fejlagtige. Vi har således fundet visse 'gengangere' blandt registreringerne registreringer (altså totalt identiske registreringer) samt registreringer med åbenlyse forkerte datoangivelser (datoer frem til 3016 f.eks.). Mere generelt har vi dog et forbehold i forhold til, om det registreringsmønster vi ser i RUT-registeret giver et dækkende billede af de udstationerede virksomheders faktiske opholdsmønster. Som vi skal se nedenfor er der et meget stort antal registreringer med en meget kort periode angivet (1-5 dage udgør over 50 % af registreringerne). For det første kan korte registreringer dække over usikkerhed om og løbende justering af hvor lang tid opgaven faktisk vare. Specielt for de meget små virksomheder, kan mængden af opgaver ændre sig løbende og dermed føre til, at virksomheden må lave en kortvarig genregistrering. Det giver mange registreringer for noget, som i praksis er én samlet periode. For det andet kan der være tale om 'strategiske indberetninger', hvor virksomheder gentagende gange registrerer sig med korte perioder for på den måde at tiltrække sig mindre opmærksomhed fra myndigheder og fagforeninger. Det store antal udenlandske virksomheder gør, at både myndigheder og fagbevægelsen må prioritere indsatsen, og her fokuseres der naturligt nok på de virksomheder, som vil levere megen arbejdskraft (mange udstationerede og i en længere periode). Virksomheder kan altså have en strategisk interesse i at 'flyve under radaren' ved at lave korte registreringer gentagende gange. Begge dele kan betyde at de mange korte registreringer faktisk dækker over længere ophold. . Der er altså forskellige fejlkilder i RUT-dataene, men når det er sagt så er disse data fortsat et ganske anvendeligt redskab til at skabe et vist overblik over mønstrene i udstationeringen.

For det andet, har vi haft adgang til en database som 3F's Byggegruppe har opbygget til internt brug. Databasen er et arbejdsredskab, som bruges af 3F's Byggegruppe til at få overblik over de udenlandske virksomheder; hvem der har haft kontakt med virksomheden, om virksomheden er overenskomstdækket, osv. Databasen er bygget op om data fra RUT-registeret, men indeholder altså yderligere informationer, som vi har knyttet til det datasæt, vi har fået fra Beskæftigelsesministeriet. Igen er der tale om en datakilde, som ikke i udgangspunktet er oprettet med henblik på dataanalyse og valide-

ringsproceduren for data har løbende været under forbedring. De få analyser vi bruger disse data til skal altså også tages med visse forbehold.

Samlet set er der altså visse datamæssige udfordringer når man ønsker at lave en statistisk analyse af de udstationerende virksomheder, men vores vurdering er alligevel at data kan bruges til at vise nogle centrale tendenser⁴

4.2 Interview med virksomheder og aktører

For at opnå en bedre forståelse for de udenlandske virksomheders erfaringer med og perspektiver på den danske bygge- og anlægsbranche, samt for de problemer der opstår omkring de udenlandske virksomheder, har vi foretaget 30 interviews med virksomhedsrepræsentanter; det vil sige arbejdsgivere eller virksomhedernes ansvarlige person for arbejdet i Danmark. Interviewene er blevet gennemført ved brug af en løst struktureret spørgeguide, som er blevet tilpasset virksomhedernes individuelle situationer i Danmark.

Udover virksomhedsinterviewene har vi også fundet det relevant at lave interview med en række aktører rundt om de udenlandske virksomheder. Det er aktører der har en løbende kontakt med de udenlandske virksomheder på den ene eller den anden måde. Mere konkret drejer der sig bl.a. om forskellige repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter, fra myndigheder og fra en række rådgivende aktører (advokater, revisorer, den polske ambassade) osv.

⁴ En nærmere redegørelse for data og valgte metoder findes i bilag 1. Her uddybes en række problemer med og forbehold over for data som de foreligger.

5. En sammensat gruppe af udenlandske virksomheder

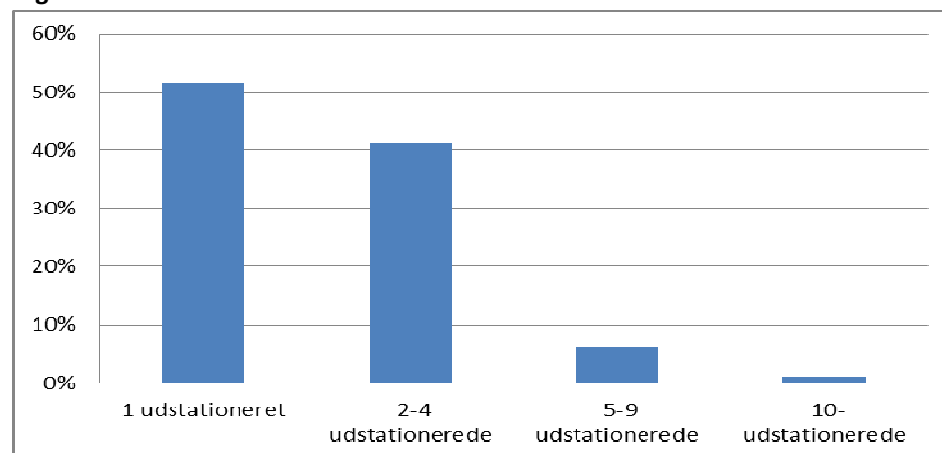
Udenlandske virksomheder er ikke bare udenlandske virksomheder, men adskiller sig fra hinanden på flere måder, som samtidig har betydning for deres adfærd på og deres erfaringer med det danske arbejdsmarked. I vores interview er der særligt tre forhold, som viser sig at have betydning:

- Forskelle i virksomheders størrelse
- Forskelle i opgavetype
- Forskelle i arbejdsopgavens længde

5.1 Forskelle i virksomhedernes størrelse

Antallet af udstationerede medarbejdere fortæller typisk noget om hvilke typer af opgaver og kunder virksomheden har, samt hvilke erfaringer virksomheden har med det danske arbejdsmarked. Derfor er det første vi kigger nærmere på, forskellen mellem små, mellemstore og store virksomheder. Vi har i undersøgelsen lavet interview med virksomheder af vidt forskellig størrelse, men for at få en fornemmelse af hvor mange der er af de forskellige typer af virksomheder starter vi først med at se nærmere på data fra RUT-registeret.

I de data vi har fra RUT-registeret fremgår en kategorial angivelse af, hvor mange ansatte virksomheden har udstationeret i forbindelse med den enkelte opgave. Figur 5.1 nedenfor viser fordelingen af registreringerne i forhold til antallet af ansatte virksomheden har udstationeret. Som man kan se fylder enkeltpersons-udstationeringer over halvdelen af alle registreringer. Det vil nok typisk være enkeltmandsvirksomheder, men kan også være en enkelt arbejdstager, der er blevet udstationeret af en virksomhed med flere ansatte. Yderligere 41 % af registreringerne drejer sig om 2-4 udstationerede, 6 % om 5-9 udstationerede, mens der kun er 1 % som har 10 eller flere udstationerede. Det gennemsnitlige antal udstationerede per registrering var i den treårige periode 2,4 for bygge- og anlægsbranchen.

Figur 5.1: Fordelingen af registreringer i forhold til antal udstationerede arbejdstagere

Kilde: Data fra RUT-registeret.

Det er vigtigt at understrege, at det er registreringer og ikke virksomheder, som vi analyserer her. Den samme virksomhed kan for så vidt godt have et større antal enkeltpersoner registreret på forskellige adresser i det samme tidsrum. Det er også vigtigt at gentage, at registreringsmønstret ikke nødvendigvis er lig med det faktiske bevægelsesmønster. Man kunne f.eks. sagtens forestille sig, at specielt de små virksomheder lavede mange genregistreringer, fordi deres arbejdsopgaver i højre grad ændre sig løbende end større virksomheders. Det vil betyde at de kommer til at optræde mere markant i RUT-registerets registreringer end de gør ude i bygge- og anlægsbranchens virkelighed. Som vi skal se nedenfor leverer virksomheder med kun én udstationeret en væsentligt mindre andel af de udstationeredes samlede arbejdskraft end hvad antallet af registreringer kunne give anledning til at forvente.

I det følgende skelner vi mellem små, mellemstore og store virksomheder. Det gør vi, fordi vores interview peger på, at udenlandske virksomheder af forskellig størrelse adskiller sig på en række parametre. Det gælder både hvad angår typen af opgaver de varetager, perioden de opholder sig i Danmark og hvordan de er kommet her til. Det gælder også i forhold til et reguleringsmæssigt perspektiv, hvor sandsynligheden for at være overenskomstdækket er vidt forskellig ligesom kapaciteten til at forstå og håndtere overenskomster og anden regulering varierer. Det er klart, at der også indenfor de forskellige størrelsesmæssige kategorier findes variationer, og givet det begrænsede antal interview vi har foretaget kan vi ikke påstå at vi kan tegne et komplet billede af forskelle og ligheder mellem små, mellemstore og store virksomheder. Men konsistensen i vores interview hvad angår sammenhængen mellem størrelse og andre forhold gør, at vi alligevel kan pege på nogle tendenser.

De små og mindre virksomheder

Hvad kunder og opgaver angår, viser de interview vi har gennemført, at de mindre virksomheder typisk arbejder for små private kunder (husstande) og udfører opgaver af forskellig håndværksmæssig karakter. I vores interview med de meget små virksomheder, har grænsen mellem virksomheds historie og enkeltpersonernes historie ofte været næsten umulig at identificere. I flere af vores interview med de små virksomheder har vi nærmest fået personfortællinger, når vi har spurgt ind til virksomhedernes engagement i den danske bygge- og anlægsbranche. Mange har fået deres første opgaver gennem personlige kontakter i Danmark eller i forlængelse af ansættelser i danske virksomheder. Efterfølgende har de så brugt referencer fra tidligere kunder til at skaffe sig nye opgaver og måske ansat en ven når der har været meget at lave. Hvad der i RUT-registeret fremstår som en formel virksomhed med 2-4 ansatte kan således vise sig at være et par venner eller familiemedlemmer, som har slået sig sammen om en konkret opgave og i den forbindelse har etableret en virksomhed. I RUT-registeret kan man således også finde en længere række af enkeltmandsvirksomheder, som arbejder på samme adresse i samme periode. Vores interview antyder, at det kan dække over en pragmatisk løsning, hvor man etablerer hver sin virksomhed og løser en konkret opgave i fælleskab. Det betyder også, at virksomhederne kan være konstrueret til lejligheden og at forhold som hvem, der har arbejdsgiveransvaret kan være uklart. Løn og indtjening glider ofte fuldstændig sammen i et, og virksomhedsejerne taler ofte om, hvad de får i 'løn' for en given opgave. Det er i flere tilfælde tydeligt, at det er kunderne, der optræder som den egentlige arbejdsgiver.

Case 1

En ung, nyuddannet polsk ingeniør har startet sit eget renoveringsfirma, fordi han ikke kunne få arbejde som ingeniør i Polen. Nu arbejder han og et par venner, han har ansat, en gang imellem i Danmark, primært med malearbejde. Første opgave fik de igennem en bekendt og så har kundekontakter eller tilfældigheder skabt resten. Så skulle naboen også lige have malet og så ville boligforeningen også gerne have ordnet opgangen. Hans kæreste er med, og på den måde bliver der også lidt ferie ud af det. Resten af pengene sparer de op for at kunne starte noget i Polen en dag. I øjeblikket har han to venner ansat i sin virksomhed, men det varierer med mængden af opgaver. Han forklarer, at det er et stort arbejde at være chef. Der er mange regler og han forsøger ihærdigt at overholde dem alle. Han har haft besøg af både SKAT og arbejdstilsynet. De havde ikke været særlige behagelige oplevelser, og de følte sig all meget mistænkeliggjort. Men han er dog mest bekymret for, hvis fagforeningen skulle komme, selv om han betaler sine ansatte 5

gange det de kunne få der hjemme. Han viste egentlig ikke hvad fagforeningen ville kræve, men bare usikkerheden omkring det gjorde at han blev tydeligt nervøs ved at snakke om dem

I relationen til kunderne er der således fire ting som er slående for disse små virksomheder. *For det første* betragtes kunden ofte som den vigtigste autoritet. Hvis kunden siger, at tingene er ok, så regner disse virksomhedsrepræsentanter med at det er ok, og hvis der opstår problemer, henvender man sig ofte til kunden. I flere af de kontaktede virksomheder har det således været kunden som har optrådt som kontaktperson i RUT-registeret og har været kontaktled til Arbejdstilsynet og SKAT.

For det andet oplever nogle af de små virksomheder, at deres danske kunder som udgangspunkt har en vis skepsis over for deres håndværksmæssige kompetencer. Som en polsk selvstændig illustrativt forklarede det:

'I starten stod de og kiggede os over skulderen, for at se om vi nu gjorde det ordentligt. Dagen efter kom de så og sagde: 'Det er jo blevet rigtig godt. Det havde jeg faktisk ikke forventet, men nu har jeg faktisk nogle flere opgaver til jer''⁵.

Følgelig er det for disse virksomheder vigtigt gradvist at opbygge et renommé via bl.a. referencer fra tidligere kunder.

For det tredje, og i direkte forlængelse heraf, oplever nogle af de små virksomheder, at kunderne har en forventning om, at de skal være billige. En del forklarer således, at de har måtte starte med en meget lav indtjening og så gradvist forsøge og forhandle prisen op, når de har vist deres evne til at løse udføre opgaver tilfredsstillende. Det er dog ikke altid det lykkes at forhandle prisen op. Specielt hvis de små virksomheder baserer sig på mellemænd, der skaffer dem opgaverne, kan det tilsyneladende være vanskeligt. I et par tilfælde har det således været tydeligt, at mellemændene har bidraget til at holde priserne nede ved at advare om, at det kunne være slut med flere opgaver, hvis priserne steg.

For det fjerde må disse små virksomheder typisk udvise stor fleksibilitet. Flere har opgaver i nogle uger eller måneder, hvorefter de tager hjem for at spare på leveomkostningerne, imens de venter på nye opgaver. De fortæller også, at de forsøger at arbejde lidt i hjemlandet, men at det også kan være svært at få opgaver dér. Usikkerheden om-

⁵ Interview 4: to polske enmandsvirksomheder (far og søn), som arbejder sammen

kring nye opgaver peger på, at det såvel for virksomhedsejere som ansatte i disse små virksomheder ikke altid er muligt at vide, hvor de befinder sig selv på kort eller mellemlangt sigt.

Der er dog et par vigtige forbehold, der må tages, før man sætter lighedstegn mellem det angivne antal udstationerede medarbejdere i RUT-registeret og de typer af arbejdsopgaver en given virksomhed udfører. *For det første* kan der være tale om en større udenlandsk virksomhed, som har udstationeret ganske få ansatte til at løse en specifik opgave. Et af vores interview var f.eks. med en repræsentant for en større tysk virksomhed, som varetog en anlægsopgave over en længere periode. I alt havde virksomheden udstationeret fem personer, hvoraf én stod for planlægning og administration, én for pladsorganisering mens de resterende tre medarbejdere betjente 3-4 større eller mindre maskiner på pladsen. Der var med andre ord tale om specialiseret og meget maskinintensivt arbejde, hvilket ikke er typisk for de mindre virksomheder.

Case 2

En ung polak mand og hans svigerfar arbejder sammen, men har hver deres enkeltmandsvirksomhed. De vurderer selv, at det at være selvstændige gør det nemmere i forhold til skat, arbejdstilsyn og fagforeningen. De kom til Danmark for syv år siden, hvor de blev udstationeret af en polsk virksomhed. Men efter et års tid valgte de at blive selvstændige og fandt deres første kunder gennem Den Blå Avis. Nu udfører de mindre renoveringsopgaver for private kunder, som de primært skaffer gennem personlige referencer og anbefalinger fra tidligere kunder. Under opholdet i Danmark opstår der således ofte nye opgaver, når kundens nabo eller familie pludselig også lige skal have ordnet noget. Så må opholdet i Danmark forlænges og de ved derfor aldrig helt, hvor længe de har arbejdsopgaver i Danmark. Typisk arbejder de 12 – 14 timer om dagen, så de kan komme hurtigere hjem til hjemlandet igen. Sådan har det fungeret de sidste seks år, hvor de har rejst frem og tilbage mellem Danmark og Polen. Som oftest arbejder de 2 – 3 måneder i Danmark, hvorefter de rejser hjem. På grund af de høje priser i Danmark, medbringer de en del madvarer og byggematerialer fra Polen. Men da de kører i en almindelig familiebil, er det ikke muligt at medbringe det hele selv. De tager 160 kroner i timen per mand når de arbejder i Danmark. Tidligere tog de kun 120 DKK, men da de også skal betale for bil, benzin og nye redskaber, har de været nødt til at sætte prisen op. De kører cirka 1200 km fra hjemegnen i Polen til Danmark, hvilket tager omkring 14 timer og udgør en betydelig udgift til benzin.

For det andet kan der være meget store virksomheder, som figurerer med ganske få udstationerede ansatte i RUT-registeret. Mange af de udenlandske underentreprenører på Metro-byggeriet har således

etableret danske filialer med relativt mange ansatte samtidig med at de fortsat figurerer med ganske få ansatte i RUT-registeret. Det kan skyldes, at moderselskabet eller et andet datterselskab i koncernen placeret uden for Danmark, har sendt medarbejdere hertil. Eller det kan skyldes at virksomheden oprindeligt er startet som en udstationerende virksomhed, men har fundet ud af at det var mere fordelagtigt at etablerer sig i Danmark.

For det tredje kan der eksistere konstruktioner, hvor mange enkeltvirksomheder i praksis fungerer som én større virksomhed. Vores gennemgang af RUT-registeret har f.eks. vist tilfælde hvor op til 17 enkeltmandsvirksomheder har arbejdet på samme adresse i samme tidsrum. Der er med stor sandsynlighed tale om noget, der er væsentlig mere systematiseret end den praksis vi typisk finder for de små virksomheder. Vi har også talt med mellemmand, der ernærer sig ved at formidle kontakten mellem danske kunder og mindre udenlandske virksomheder. Så der er altså andre mekanismer på spil end virksomhedernes renomme, når de små udstationerende virksomheder finder deres kunder.

Case 3

En Litauisk mand har arbejdet 10 år i Danmark. Efter 8 år oprettede han sin egen virksomhed og ansatte en ven. De laver nu alt forfaldende arbejde, men primært for private husstande?. De bliver timebetalt. Han har en dansk kontakt, der skaffer ham arbejde og som også er med til at forhandle prisen. Bliver den for høj, siger hans kontakt, at så forsvinder kunderne. De har svært ved at få arbejde nok, forklarer han. Lidt den ene uge, lidt den næste, men altid korte kontrakter. Så det er ikke rigtig nok til, at de kan spare op, for det er dyrt at leve i Danmark og der er mange udgifter derhjemme også. Han ville egentlig gerne stoppe med at arbejde i Danmark, tage hjem og leve sammen med sin familie. Men der er ikke meget arbejde i Litauen, og selvom arbejdet er ustabil i Danmark, så tjener de seks gange så meget i timen som hjemme, hvor han også udfører forfaldende arbejde. Han har haft besøg af både arbejdstilsyn og skattemyndigheder, som han oplevede som meget uhøflige. For at undgå at blive dansk beskattet arbejder de kun i Danmark om sommeren, men der er stadig spørgsmålet om moms, som gør et stort indhug i de 150 kr. han tager pr. time. Fagforeningen har han ikke haft kontakt med, men opfatter dem også mest som nogle der forsøger at hjælpe danske virksomheder.

Case 4

En tjekkisk virksomhed, med 23 ansatte har i øjeblikket udstationeret 14 ansatte til en opgave i Danmark. Virksomheden har efter finanskrisen søgt arbejde i hele Europa, og har arbejdet i Tyskland, Holland og Belgien. For tre år side kom de så til Danmark, som underleverandør for et større internationalt firma. Efter første op-

gave var det danske firma tilfreds med arbejdet, hvilket ledte til nye kontrakter. Firmaet udfører kvalitetsarbejde, men samtidig er prisen for arbejdet også lavere end hvad en dansk virksomhed ville kunne levere. Dog bliver det understreget, at kvaliteten og tiden for arbejdet er det vigtigste for kunden. Virksomheden har således måtte sende flere folk til Danmark en forventet, fordi kunden gerne ville have projektet hurtigere færdigt end planlagt. Under opholdet i Danmark har der været kontakt til både fagforeningen, arbejdstilsynet og SKAT. Men de breve de har fået, har været på dansk, så det er deres danske kontaktperson taget sig af. Virksomheden stoler på, at så længe kontaktpersonen siger det er ok, så kan de fortsætte.

De mellemstore og store virksomheder

Ser vi på de mellemstore virksomheder er billedet typisk et andet end blandt de små. Flere virksomhedsrepræsentanter har peget på, at de er taget til udlandet på grund af mangel på opgaver i hjemlandet og muligheden for at skabe en bedre indtjening uden for deres hjemland. Der er altså tale om virksomheder, der eksisterede før man tog til Danmark og som ikke udelukkende er afhængige af opgaver i Danmark. Flere af virksomhederne veksler således mellem at arbejde i deres hjemland, i Danmark eller i andre EU-lande. I mange af interviewene er det tydeligt, at finanskrisen har haft en negativ indvirkning på mængden af arbejde i hjemlandet og derfor har motiveret disse virksomheder til at søge nye markeder. At de netop er kommet til Danmark, kan ofte virke lidt mere tilfældigt, men skyldes ofte personlige kontakter til kunder, mellemand i netop Danmark eller at større virksomheder, som de traditionelt har udført underentrepriser for, nu også opererer i Danmark.

Case 5

En mellemstort belgisk virksomhed har udstationeret 10 af deres 65 ansatte til Danmark for at løse en opgave af 2-3 måneders varighed. Virksomheden har specialiseret i at lægge tag og det er det eneste den laver. Firmaet fungerer som underleverandør for et større belgisk firma og denne belgiske hovedentreprenør har taget firmaet med, fordi de kender virksomhedens arbejdsmåde og kvalitetskrav. Virksomheden har således arbejdet for den samme hovedentreprenør igennem en årrække og har i den forbindelse udført opgaver i en række andre EU-lande og andre steder i verden. Det er ikke nødvendigvis specielt økonomisk attraktivt at arbejde i Danmark – det er mere en del af virksomhedens samlede opgavemængde. De ansatte i virksomheden er stort set alle polske arbejdstagere. De er blevet rekrutteret via et bureau og fordi virksomheden ikke kunne skaffe folk med de rette kvalifikationer i Belgien. Det polske arbejdstagere bor til dagligt i Belgien og får belgisk løn, men når de er i Danmark får det lidt mere og får i øvrigt betalt hotelophold.

De større virksomheder er som oftest kommet til Danmark efter at have budt på et projekt. Opgaverne har altså været i udbud og disse virksomheders veje ind i den danske bygge- og anlægsbranche er således ofte af en mere formel karakter, end hvad der gør sig gældende for de små og nok også til dels mellemstore virksomheder. Alternativt har de store virksomheder tidligere arbejdet sammen med andre større virksomheder, som nu arbejder på store projekter og efterspørger underentreprenører. I begge tilfælde vinder de større virksomheder tilsyneladende projekterne, da de kan byde ind på specifikke opgaver og/eller har tilstrækkeligt mandskab til at kunne løse konkrete opgaver i danske bygge- og anlægsprojekter. Det er klart, at pris også er en vigtig faktor, hvilket de udenlandske virksomheder udmærket er klar over. En tysk virksomhedsrepræsentant fremhævede f.eks., at det skandinaviske marked ikke har de samme specialiserede virksomheder som Tyskland har, men anerkendte samtidigt, at tyske virksomheders evne til at levere billigere arbejdskraft også har stor betydning.

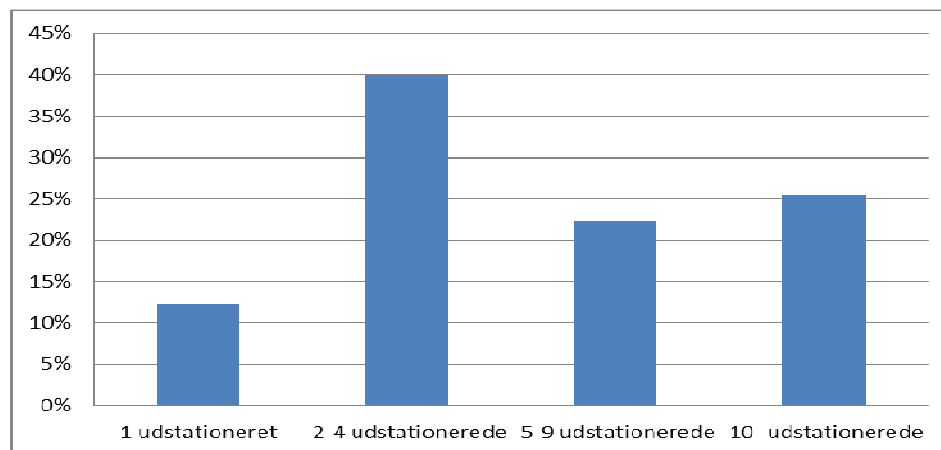
De større virksomheder har typisk et længere tidsmæssigt horisont på tilknytningen til den danske bygge- og anlægsbranche end de små - enten pga. lange kontrakter eller fordi de forsøger at etablere sig i Danmark. Hvor både de små og mellemstore virksomheders engagement og fremtidsplaner i forhold til bygge- og anlægsbranche i høj grad afhænger af om kunder kommer med nye opgaver til dem, så har de store virksomheder typisk et mere strategisk perspektiv, hvor man enten satser på at løse én større konkret opgave eller påtager sig en række forskellige opgaver med henblik på at etablere sig på det danske marked. Nogle af de store udenlandske virksomheder vælger som konsekvens at etablere en danskregistreret virksomhed, f.eks. i form af et datterselskab. Årsagerne til dette kan være flere, men tilsyneladende har det betydning, hvilket juridisk grundlag man har for aktiviteterne i Danmark. Det spiller således tilsyneladende ind, hvorvidt virksomhedens aktiviteter rent skatteteknisk vil blive betragtet som udstationering eller arbejdsudleje.

Årsværk fordelt på antallet af udstationerede

De store udenlandske virksomheder er ofte dem det er nemmest at få øje på i bygge- og anlægsbranchen. De er ofte involveret i store og prestigefyldte bygge- og anlægsprojekter, og opstår der fagretlige sager imod dem, rammer de ofte medierne. Men opgørelsen over, hvor mange årsværk de udenlandske virksomheder leverer i forhold til antallet af medarbejdere de har udstationeret i Danmark, viser, at de store virksomheder ikke fylder helt så meget i branchen som i

mediebilledet. Som det fremgår af figur 5.2 kommer over halvdelen af de årsværk, der leveres af udstationerende virksomheder fra virksomheder, der maksimalt udstationerer fire personer på en opgave. Virksomheder der udstationerer 10 eller flere personer på en opgave leverer samlet set kun 25 % af de årsværk, som de udstationerende virksomheder til sammen præsterer.

Figur 5.2 Årsværk fordelt på antal ansatte, 2012-2014



Kilde: Data fra RUT-registeret

Igen skal man dog huske på, at en del af de helt store udenlandske virksomheder vælger at etablere sig i Danmark, med dansk cvr-nummer, hvorfor udlændinge ansat her ikke indgår i RUT-registeret. Det skal i øvrigt også bemærkes, at de virksomheder der udstationere 1 person fylder væsentligt mindre i figur 5.2 (som handler om årsværk) end i figur 5.1 (som handler om antal registreringer). Omvendt fylder de lidt større virksomheder en del mere. Det er for så vidt ikke så underligt, men er en god påmindelse om, at mange registreringer ikke nødvendigvis er det samme som meget leveret arbejdskraft. Det er dog bemærkelsesværdigt, at virksomheder der har registreret 2-4 personer fylder 40 % i begge figurer.

5.2 Forskelle i opgavetype

Der er ganske store forskelle på de typer af opgaver de udenlandske virksomheder udfører. Starter vi med de små virksomheder, udfører de ofte en meget bred vifte af arbejdsopgaver for deres kunder. Mange af de enkeltmandsvirksomheder eller virksomheder med meget få ansatte vi har interviewet påtog sig således de fleste typer arbejde deres kunder ønskede: Lægge fliser, anlægge terrasser, male trappeopgange, osv. samt sætte el og vvs op (som så efterfølgende blev godkendt af en autoriseret dansk håndværker). Denne bredde i typen af arbejdsopgaver kan hænge sammen med, at de små virk-

somheder oplever, at de må være fleksible for at få tilstrækkeligt med opgaver. Det kan også afspejle, at en del af de arbejdstagere, der er i disse virksomheder ikke har nogen form for håndværksmæssig uddannelse. De kan være dygtige selvlærte, men har i nogle tilfælde en helt anden uddannelsesbaggrund. Vores interview peger også på, at sådanne virksomheder primært kommer fra de central- og østeuropæiske EU-lande, og at deres virksomhedsmodel primært er rentabel på grund af de store prisforskelle mellem disse lande og Danmark.

Igen må det fremhæves, at der blandt de virksomheder, der har få udstationerede i Danmark også findes personer, som arbejder meget specialiseret⁶. Men det er typisk tilfældet, når der er tale om en større virksomhed, som kun sender få medarbejdere til landet. Der er altså stor forskel på, om der er tale om en virksomhed, der har alle sine medarbejdere i Danmark eller om det er en virksomhed, der kun sender en lille andel af sine medarbejdere her til landet. Det ser vi også, hos de mellemstore virksomheder. Her ser vi typisk flere virksomheder med mere specifikke kompetencer, der er blevet hyret til særlige opgaver. Det kan være at sætte elevatorer op for en hovedentreprenør forskellige steder i landet, eller det kan være at lægge særlige former for gulv for blot at nævne to eksempler fra vores interview. Det er så den eneste type af opgaver virksomheden udfører og den gør det til gengæld i flere forskellige lande. Prisen på disse entrepriser er også noget anderledes, antageligvis fordi afhængigheden af netop det danske marked er mindre. Deres specialisering og deres bevægelse på det større internationale marked gør, at de er mindre afhængige af at bruge løn- og arbejdsvilkår som den eneste konkurrenceparameter. Af samme grund finder vi også flere vesteuropæiske virksomheder i denne gruppe, men der findes også central- og østeuropæiske virksomheder i gruppen.

Endelig er der de større virksomheder, som overordnet synes at være delt i to grupper. På den ene side har vi store entreprenør virksomheder, der har materiel og ekspertise til at byde på og varetage store entrepriseopgaver. Når de er i Danmark kan vi enten finde dem som hovedentreprenører på mellemstore projekter, som underleverandører på meget store projekter eller som virksomheder med speci-

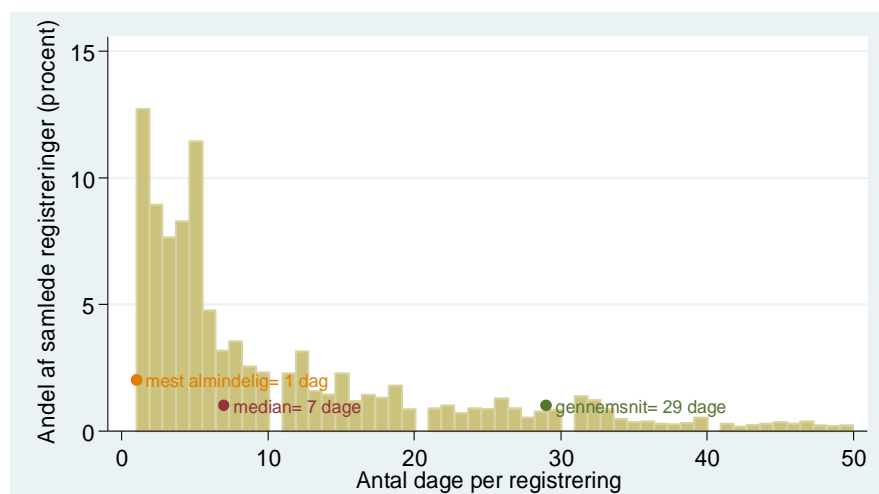
⁶ Ordet 'specialisering' kan have to betydninger i relation til bygge- og anlægsarbejde. På den ene side kan det blot betyde, at en virksomhed eller person kun udfører et meget afgrænset sæt af opgaver (f.eks. at en virksomhed har det som sit speciale at lægge tag). Det er i den forstand vi bruger ordet. På den anden side kan ordet også betyde et meget højt kompetenceniveau, der evt. kræver en særlig autorisation (f.eks. VVS og elinstallationer) eller måske kræver meget specielle maskiner og kompetencen til at bruge dem (f.eks. boring af Metro-tunnelen). Det er ikke sådan vi bruger ordet. I en del af vores interview er der blevet peget på, at denne sidste form for specialisering har betydning for de udenlandske virksomheders tilstedeværelse i Danmark, mens andre interviewpersoner afviser dette.

fikke opgaver på delprojekter. På den anden side har vi såkaldte bemandingsvirksomheder, hvis primære opgave er at levere arbejdskraft til mere eller mindre specifikke arbejdsopgaver. Medarbejdergruppen hos bemandingsvirksomhederne ser umiddelbart meget forskelligartet ud; nogle er velkvalificerede inden for de specifikke områder, hvor de skal løse opgaver; andre har tilsyneladende meget beskedne håndværksmæssige kvalifikationer, hvilket også får betydning for, hvordan arbejdsopgaver kan tilrettelægges og gennemføres.

5.3 Forskelle i arbejdsopgavens varighed

Som en sidste dimension vil vi se nærmere på varigheden af de opgaver virksomhederne har i Danmark. Figur 5.4 viser fordelingen af registreringer i forhold til registreringens varighed. I figuren er der kun medtaget de nederste 90 % af fordelingen, fordi de sidste 10 % ligger så langt ude af x-aksen at det ville gøre grafen ubrugelig, hvis de var taget med. Som man kan se, er der forholdsvis mange kortvarige registreringer i RUT-registeret. Faktisk er registreringer af én dags varighed den hyppigste forekomne længde, efterfulgt af projekter på 5 dage. Næsten halvdelen af alle registreringer i RUT-registeret er således på fem dage eller mindre. Igen skal vi minde om, at der kan være bestemte typer af adfærd, som gør at de mange kortvarige registreringer ikke er en helt præcis afspejling af virksomhedernes faktiske arbejds mønster. Samtidig har nogle projekter en meget lang tidshorizont. Nogle virksomheder har således registreringer der løber alle tre år vi analyserer på (og også ud over de tre år). De kan ikke ses i figuren, men er indregnet i det gennemsnit som fremgår. Man kan således notere sig en betydelig forskel mellem den midterste registreringsperiode (medianen) er 7 dage og den gennemsnitlige registreringsperiode, som på grund af enkelte meget lange projekter er, på hele 29 dage. Det viser igen en betydelig forskel i de udstationerede virksomheders praksis.

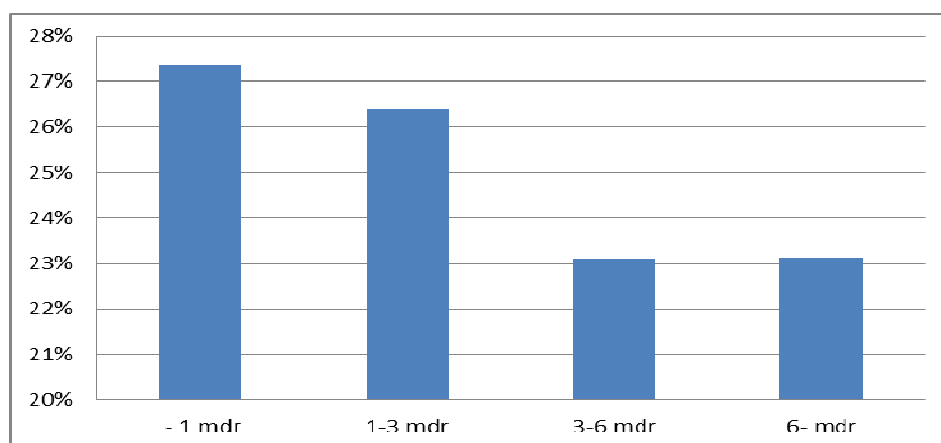
Figur 5.4: Fordelingen af registreringers varighed, 2012-2014



Kilde: Data fra RUT-registeret

Selv om de kortvarige registreringer fylder meget i statistikken over registreringer, så tæller de af gode grunde knap så meget med hensyn til deres bidrag til de årsværk de udstationerende virksomheder leverer i perioden (se figur 5.5). De korte projekter fylder dog fortsat en god del. Som figuren nedenfor viser, skabes over halvdelen af årsværkene på projekter, der har en registreret periode på under tre måneder.

Figur 5.5: Fordeling af årsværk på projektlængde, 2012-2014



Kilde: Data fra RUT-registeret

Set fra en virksomhedssynsvinkel kan årsagen til forskellene i varigheden af opgaverne have meget forskellige forklaringer. For de meget små virksomheder er der typisk tale om små projekter for private kunder, efterfulgt af ophold i hjemlandet og derefter nye opgaver for private kunder i Danmark. Der er således en længerevarende tilknytning til den danske bygge- og anlægsbranche, men brudt op i kortere perioder. For de mellemstore virksomheder med mere kom-

petencekrævende opgaver er tilknytningen ofte anderledes. Opgaverne varer typisk lidt længere og er mere omfattende, men efterfølgende er det ikke sikkert man fortsat vil have tilknytning til det danske marked. Det afhænger af, om der opstår nye opgaver. Når vi spørger til virksomhedernes fremtidsudsigter er det således typisk, at repræsentanterne for de små virksomheder med alle medarbejdere i Danmark taler om personlige forhold, som den afgørende faktor for, om man fortsat vil blive (hvornår har man sparet nok op, familiemæssige forhold osv.). Som kontrast taler de mellemstore virksomheders repræsentanter ofte om, hvorvidt der vil komme opgaver af en karakter, som virksomheden kan og ønsker at varetage.

Endelig er der de store virksomheder, som typisk er i landet i længere perioder – enten i forbindelse med én større opgave eller fordi virksomheden etablerer sig og systematisk begynder at give bud på opgaver i branchen. Denne længerevarende tidshorisont gælder både de specialiserede og de bemandingsvirksomhederne, men antallet af medarbejdere man har placeret i Danmark varierer tilsyneladende meget mere for 'man power'-leverandørerne.

5.4 Opsamling

Kigger man på registreringerne i RUT-registeret får man typisk øje på de meget små virksomheder, og hvor blot 1 % af registreringerne dækker over 10 eller flere udstationerede. Ser man derimod på mængden af årsværk, som de udstationerede virksomheder leverer, så står virksomheder med 10 eller flere udstationerede for 25 % af den arbejdskraft, der leveres. De få udstationerede per virksomhed og de mange korte registreringsperioder gør, at de små virksomheder fylder uforholdsmæssigt meget i registreringerne. Når det er sagt, så leveres en meget stor del af den udstationerede arbejdskraft fortsat af virksomheder, der kun har ganske få personer udstationeret. Disse virksomheder fylder typisk ganske lidt i mediebildet og i fagbevægelsens og myndighedernes indsats for at bekæmpe såkaldt social dumping. Men de leverer altså en substantiel del af den arbejdskraft, som udstationerede virksomheder præsterer i branchen.

De helt små virksomheder er en svær gruppe at studere; de er ofte svære at få øje på, fordi de er få personer, har kortvarige opgaver og bevæger sig meget fra opgave til opgave. Vores interview kan derfor heller ikke tegne et fyldestgørende billede af denne gruppe, men vi kan pege på nogle tendenser. De helt små virksomheder synes ofte at have privatpersoner som kunder og disse kunder beskrives ofte som den autoritet siger godt for udførelsen af arbejdet og skaffer nye opgaver. De små virksomheder renoverer og istandsætter således på privatadresser over hele landet. Det udviser typisk stor fleksibilitet

både hvad angår arbejdstid og rejsemønstre. Typisk forventes de også at have et meget lavt omkostningsniveau sammenlignet med danske håndværkere. Ofte varetager de en meget bred vifte af arbejdsopgaver, men uden at de nødvendigvis har uddannelsesmæssige kvalifikationer til det.

De store (og til dels mellemstore) virksomheder ved vi lidt mere om. De eksisterer typisk som virksomheder uafhængigt af de opgaver de får i lige netop Danmark, og de har typisk en bestemt profil (specifikke arbejdsopgaver de varetager, specielle dele af anlægsprocessen de bidrager til, osv.). På grund af deres størrelse kommer de langt oftere i kontakt med andre aktører end deres kunder når de opererer i den danske bygge- og anlægsbranche. Derfor er det også i højre grad muligt for os at belyse deres adfærd vi andre kilder end interview med virksomhedernes selv. I de følgende afsnit trækker vi således på interview med både udenlandske virksomheder og andre aktører, men vores fokus er primært på de lidt større virksomheder.

6. De udenlandske virksomheders relationer til andre aktører

Analysen af de udenlandske virksomheder som aktører i den danske bygge- og anlægsbranche tager afsæt i interviews med repræsentanter for udenlandske virksomheder. Som det kort er beskrevet tidligere har vi interviewet 29 repræsentanter fra udenlandske virksomheder (se metodebilag 1 for yderligere informationer om interviewene). Det var i udgangspunktet også planlagt at interviewe en række aktører, der kommer i kontakt med de udenlandske virksomheder, så som fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer og arbejdstilsyn. Undervejs i projektarbejdet blev det dog tydeligt, at andre aktører spiller en betydelig rolle i relation til de udenlandske virksomheder. Det drejer sig her i første række om revisionsvirksomheder, advokater, nationale repræsentationer og andre offentlige myndigheder som f.eks. Erhvervsstyrelsen.

Som en konsekvens heraf er det følgende udformet som en 'relationel analyse'. Det betyder, at nok er de udenlandske virksomheders informationer om og vurderinger af deres oplevelser på det danske arbejdsmarked udgangspunktet for analyserne i det følgende. Men fokus i analysen er rettet mod de udenlandske virksomheders relationer til andre aktører i og omkring branchen. Figur 6.1 illustrerer de relationer, som de udenlandske virksomheder primært har til andre aktører i og omkring bygge- og anlægsbranchen. Det drejer sig som udgangspunkt om en relation til en hvervgiver, som kan være alt fra en privat hustand til en hovedentreprenør på et større projekt bag hvilken, der oftest vil optræde en større hvervgiver. Dernæst handler det som nævnt om arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger, som den udenlandske virksomhed muligvis/muligvis ikke har relationer til. Revisionshuse og nationale repræsentationer kan indgå i forskellige former for rådgivning af udenlandske virksomheder vedrørende økonomiske og reguleringsmæssige forhold, herunder også overenskomstregulering. Lønadministration er en service, som virksomheder kan tilkøbe med henblik på administration og udbetaling af løn. Advokater kommer ind i billedet dels ved rådgivning om en længere række af juridiske forhold (virksomhedsetablering, skat og afgifter mv.), dels med bistand i forbindelse med sager – f.eks. vedrørende overenskomstmæssige forhold. Alle udenlandske virksomheder har i princippet en relation til SKAT, da de alle skal betale moms af alle opgaver i Danmark, og Arbejdstilsynet er en myndighedsinstans de

alle kan møde. Det skal påpeges, at spørgsmål om registreringspligt og skatteforhold for udenlandske virksomheders afhænger af, hvilket juridisk grundlag, der er for deres aktiviteter i Danmark. En grundlæggende distinktion går her mellem en virksomhed med dansk CVR-nummer og en uden og dermed baseret i udlandet. Med dansk CVR-nummer er virksomheden skattepligtig i Danmark – det vil en udenlandsk såkaldt tjenesteyder først være efter 12 måneder i Danmark. Med dansk CVR-nummer er de ansatte umiddelbart underlagt de almindelige regler vedrørende ansættelsesforhold, mens udstationsloven sætter rammerne for reguleringen af den tjenesteydende virksomheds medarbejdere.

Figur 6.1 Udenlandske virksomheders relationer til aktører i og omkring bygge- og anlægsbranchen



Samlet tegner der sig et ganske sammensat billede af, i hvilket omfang og på hvilken måde udenlandske virksomheder indgår i relationer til de her fremhævede aktører. Pilene i figuren illustrerer den typiske kontaktvej; altså om det er virksomheden eller aktøren udenfor, der tager kontakten. Men kontakten kan også ske den modsatte vej.

Det skal understreges, at de aktører som de udenlandske virksomheder møder i og omkring den danske bygge- og anlægsbranche principielt ikke er anderledes end, hvad danske virksomheder møder. Danske virksomheder skal som udgangspunkt forholde sig til de samme love og regler, som udenlandske virksomheder og er derfor grundlæggende kendetegnet ved at have relationer til flere af de samme aktører. Når dette er sagt, så er der alligevel forskelle i nogle af de udenlandske virksomheders retsstilling, hvilket i nogle tilfælde

giver særlige relationer til andre aktører. Det gælder f.eks. den udenlandske entreprenør (tjenesteyder) som udstationerer arbejdskraft til Danmark, hvilket sker inden for rammerne af udstationeringsloven – dette er ikke relevant for danske virksomheder. Dernæst vil de udenlandske virksomheder ofte have et ganske anderledes udgangspunkt end danske virksomheder, hvad angår kendskabet til dansk lovgivning og overenskomstregulering og i relation hertil kendskabet til, hvordan kontakt og samarbejde generelt forløber med myndigheder, arbejdsmarkedsorganisationer mv. Samlet udløser det et helt anderledes behov for rådgivning og vejledning. Som vi skal komme nærmere ind på senere fører dette til, at nok har udenlandske virksomheder et godt stykke hen ad vejen relationer til de samme aktører i og omkring bygge- og anlægsbranchen som danske virksomheder, men reelt er her ofte tale om ganske anderledes relationer. Det vil ikke være alle relationer vi går lige meget i dybden med⁷. Det primære sigte med denne bog er at undersøge spørgsmål i relation til løn- og arbejdsvilkår, hvorfor vi i mindre grad beskæftiger os med SKAT, banker m.m. .

6.1 Relationen til danske myndigheder

De udstationerende virksomheders registrering i RUT-registeret har bl.a. til formål at gøre det nemmere for danske myndigheder at kontrollere, om dansk lovgivning bliver overholdt blandt de udstationerende virksomheder. Under den Socialdemokratisk ledede regering 2011-15 blev myndighedskontrollen med de udenlandske virksomheder kraftigt forøget bl.a. i form af en styrket koordineret indsats mellem myndighederne. Arbejdstilsyn, politi og skattemyndighederne gennemfører således fælles kontrolaktioner rundt om i landet. Samtidig fører specielt Arbejdstilsynet tilsyn med om de udenlandske virksomheder overholder arbejdsmiljølovgivningen samt om de er anmeldt i RUT og om det er sket på korrekt vis. Arbejdstilsynet kommer i kontakt med de udenlandske virksomheder via indberetninger til RUT-registeret, som del af den almindelige tilsynsvirksomhed eller på baggrund af henvendelser fra en anden myndighed,

⁷ *Business In Denmark har forsøgt at kortlægge dels aktører som udenlandske virksomheder kan henvende sig til, dels aktører der henvender sig til de udenlandske virksomheder. Samlet optræder der her 13 forskellige myndighedsinstanser (plus en række underinstanser), flere forskellige private rådgivere (revisorer, advokater mv.) i såvel Danmark som hjemlandet, ambassader og handelskamre samt arbejdsmarkedsorganisationer. Hertil kommer en lang række hjemmesider, hvor der kan søges informationer. Det er således en begrænset del af aktørfeltet vi beskæftiger os med; og her særligt dem, der har betydning i forhold til løn- og arbejdsvilkår. Præsentationsmateriale udarbejdet af Business In Denmark, Erhvervsstyrelsen.*

hvervgivere, borgere eller faglige organisationer. Det er Arbejdstilsynets vurdering, at de ugentligt får 30-40 af sådanne henvendelser.

Ser man på resultaterne af de koordinerede aktioner gennemført fra 2012-2015, så er der (som allerede nævnt) tilbagevendende eksempler på udenlandske virksomheder, der mangler at indberette til RUT eller som har mangelfulde indberetninger. Hvordan det samlede billede ser ud vedrørende manglende eller mangelfulde indberetninger kan Arbejdstilsynet dog ikke vurdere, da man ikke har præcise informationer om den samlede gruppe af udenlandske virksomheder i f.eks. bygge- og anlæg. Det kan her tilføjes, at også Arbejdstilsynet de sidste par år har observeret, at stadig flere virksomheder, der umiddelbart fremstår som udenlandske, idet ledelse og medarbejdere er udenlandske, optræder med dansk CVR-nummer. Arbejdstilsynet har vanskeligt ved at vurdere, hvad der ligger bag, at virksomhederne opretter sig med dansk CVR-nummer frem for at fungere som udenlandske tjenesteydere. Det kan være udtryk for, at den pågældende virksomhed er ved at etablere sig mere permanent på det danske marked, men det kan også skyldes, at man ønsker at undgå det kontrol-regime, der følger med en registrering i RUT.

Virksomhedernes erfaringer med Arbejdstilsynet

Den store kontrolindsats er tydelig i interviewene, idet en stor andel af de interviewede virksomheder er blevet besøgt af Arbejdstilsynet (AT). Dette må også ses som en konsekvens af, at AT skal besøge alle virksomheder, der registrerer sig i RUT inden for en 14 dages periode. Flere af de interviewede virksomheds repræsentanter gav da også udtryk for en oplevelse af, at der nærmest var tale om en automatisk respons, så snart man havde registreret sig i RUT. Virksomhedernes oplevelse af AT er meget varierende. En lille malervirksomhed med 3 ansatte fik f.eks. besøg af AT dagen efter de havde påbegyndt deres arbejde. Virksomhedsrepræsentanten forklarede, at AT's medarbejdere havde virket meget mistænksomme, men de kunne ikke finde nogle problemer. En historie der går igen blandt de helt små virksomheder er forundringen over, at AT har adgang til deres arbejdssteder – også private hjem. Nogle virksomhedsrepræsentanter fortæller, at de følte sig mistænkeliggjort, mens andre tilsyneladende ikke rigtig havde forstået, hvad tilsynet gik ud på. Et typisk udsagn fra de små virksomheder er, at der egentlig ikke havde været nogle problemer, hvorfor de finder det underligt, at AT atter kommer på besøg senere hen.

Når de får anmærkninger eller påbud har de små virksomheder tilsyneladende nogle gang svært ved at forstå, hvad de skal gøre. Herefter kan det således være kunden, der står for kontakten til AT, og den lille virksomhed forholder sig følgelig til, hvad deres kunde siger. Mere end

én virksomhedsrepræsentant giver således udtryk for, at hvis bare kunden siger, at tingene er i orden og at de godt må arbejde videre, så er det sådan det bliver.

Går vi til de mellemstore virksomheder er billedet umiddelbart noget anderledes. Virksomhedsrepræsentanterne giver her oftere udtryk for, at de får påtaler fra AT, men der er tilsyneladende også en bedre dialog om, hvad der skal ændres for at få tingene i orden. Således er der på trods af bøder og påbud blandt disse virksomheder flere, der fortæller om god vejledning og dialog. Flere forklarer at arbejdsmiljøreglerne i Danmark er mere strikse end i de fleste andre lande, og at AT i højre grad forventer, at reglerne overholdes end, hvad de er vant til. Men samtidig er AT også behjælpelige med at finde konkrete løsninger og er fleksible, når de godt kan se, at arbejdsopgaven kræver ting som umiddelbart ikke er foreneligt med reglerne. En virksomhedsrepræsentant forklarer f.eks., hvordan man til støbningen af et gulv i en kælder havde købt et stort parti cementsække, der vejede mere end hvad arbejdsmiljøreglerne sagde man måtte løfte. AT anviste, hvordan de kunne benytte sækkevogn og holde nødvendige pauser. På den måde blev arbejdsmiljøet forbedret for arbejdstagerene samtidig med at arbejdsopgaven ikke blev umuliggjort.

Selv om der også blandt de mellemstore virksomheder er nogle, der har en oplevelse af, at danske myndigheder 'jagter' de udenlandske virksomheder, så sætter virksomhedsrepræsentanterne generelt pris på de gode arbejdsmiljøforhold her i landet. En mellemstor spansk underentreprenør fremhæver f.eks. det positive ved, at arbejdsmiljøet bliver kontrolleret ordentligt, så kun de professionelle virksomheder med styr på tingene, kan få lov at arbejde. Men han fremhævede samtidig den næsten panikagtige stemning, der havde præget hele byggepladsen, når AT anmelder sin ankomst for at kontrollere hans virksomhed. Alt var i orden, men frygten var, at hele pladsen skulle blive lukket pga. en mindre fejl.

Blandt de store udenlandske virksomheder finder vi overordnet det samme billede som hos de mellemstore. Der er en grundlæggende accept af Arbejdstilsynets rolle, og en erkendelse af, at det i Danmark basalt set ikke er anderledes end, hvad de kender fra opgaver andre steder. Trods dette er der også nogle som mener, at tilsynet er mere striks her, end hvad de typisk oplever i andre europæiske lande. Vi har dog også mødt store virksomheder, som har haft gentagne problemer i forhold til sikkerhed og arbejdsmiljø. Om end det er vanskeligt at udlede nogen generelle konklusioner på baggrund af de interview, vi har foretaget, så er der noget, som tyder på, at flere forhold spiller sammen og giver problemer for disse virksomheder. Det drejer sig f.eks. om arbejdsbelastninger i form af tunge løft. Problemet for virksomhederne er, at de ikke

umiddelbart kan rette op på dette. Måden arbejdet er tilrettelagt på, den teknologi man har tilgængelig og de kvalifikationer medarbejderne har, gør det ikke muligt at ændre på arbejdsgangen. Det peger på, at problemerne går tilbage til de præmisser, som i udgangspunktet har ligget til grund for kontraktindgåelsen vedrørende opgaven.

Virksomhedernes erfaringer med andre myndighedsinstanser

Som nævnt skal vi ikke gå i dybden med relationerne til myndigheder, hvor spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår ikke direkte har relevans. Et af de steder hvor samspillet mellem udenlandsk virksomhed og myndigheder alligevel får relevans for lønforhold handler om udstedelse af CPR-nummer, sygesikringskort og EU-opholdsbevis. Dette er spørgsmål, som er relevante for den i udgangspunktet udenlandske virksomhed, som etablerer sig med dansk CVR-nummer og hvis medarbejdere derfor bliver underlagt den almindelige danske regulering. Disse medarbejdere skal have CPR-nummer, skatte- og sygesikringskort og EU-opholdsbevis. Hertil kommer også NemId og NemKonto. Særligt virksomheder der over en kort periode bringer relativt store grupper af medarbejdere til Danmark, f.eks. 2-300 mand, har oplevet vanskeligheder med at få udstedt CPR-numre og sygesikringskort. Virksomhederne beretter dels om lang sagsbehandlingstid, manglende tilbagemeldinger når der er fejl i ansøgninger, ændringer i ansøgningsprocedurer og, at myndighederne (Borger-service/International House) simpelthen har haft vanskeligt ved at håndtere større grupper af ansøgninger.

Manglende CPR-nummer er blevet udlagt som forklaring på, hvorfor virksomheder har set sig tvunget til at udbetale relativt store *a conto* beløb, som så først senere hen bliver regnet ind i et egentligt lønregnskab. Virksomhederne beretter dog også om, at samarbejdet med myndighederne er blevet bedre over tid. Som vi vender tilbage til lader der til at være et mønster af, at virksomhederne hver især gør sig erfaringer og følgelig også vælger forskellige strategier for at løse problemerne.

Det skal også nævnes, at specielt i interviewene med de små og mindre virksomheder hører vi meget om de udfordringer, der er med at finde hoved og hale i det danske skattesystem. Det skyldes nok mest at det ganske enkelt er vanskeligt for de små virksomheder at overskue skattesystemet i et fremmet land og få den hjælp og vejledning de har behov for. En del af de mindre virksomheder har således påpeget, at det ikke er det danske skattesystem som sådan, der er problemet (de nævner typisk, at det er langt værre i hjemlandet), men at det bare er vanskeligt, når man skal have fat i en skattemedarbejder, som vil hjælpe en. Nogle har erfaringer med skattemedar-

bejdere, som tilfældigvis taler deres modersmål og så er mange udfordringer løst. Men det er langt fra alle, der har været så heldige og derfor søger en del af de mindre virksomheder rådgivning via informationsmøder. Vores interview og vores deltagelse i forskellige af sådanne informationsmøder tegner altså et billede af, at mange af de mindre udenlandske virksomheder faktisk gør en stor indsats for at leve op til de danske skatteregler. Dette indtryk skal dog tages med det forbehold, at det trods alt er relativt få virksomheder vi har interviewet ud af de tusindvis af udenlandske virksomheder, der de seneste år har opereret på det danske marked.

6.2 Relationen til fagforeningerne

I Danmark reguleres løn og ansættelsesvilkår stort set udelukkende via kollektive overenskomster, hvilket betyder, at udenlandske virksomheder, der ikke er overenskomstdækket, som udgangspunkt kan aftale de løn- og ansættelsesvilkår, som de kan blive enige om med deres medarbejdere. Til gengæld har den danske fagbevægelse så relativt vidtgående redskaber til at presse virksomhederne til at tegne en tiltrædelsesoverenskomst eller blive overenskomstdækket ved at melde sig ind i en arbejdsgiverforening. For en del af de udenlandske virksomheder er den danske fagbevægelses beføjelser og fremgangsmåder meget fremmedartede og overraskende. I særligt Øst- og Centraleuropa har fagbevægelsen i bygge- og anlæg en ganske lav organisationsgrad og slet ikke samme beføjelser eller ressourcer som de tilsvarende organisationer i Danmark.

Virksomhedskontakt og overenskomstdækning

De data vi har haft adgang til fra 3F viser, at fagforeningen fra januar 2012 til august 2014 foretog ca. 5.300 besøg hos i alt 1950 af de 5129 udstationerede virksomheder, der havde opgaver i branchen i denne periode. Det svarer til næsten otte pladsbesøg hver eneste hverdag i perioden. En ting er at have haft kontakt, men fagforeningernes arbejde handler jo i høj grad om at sikre overenskomstdækning. Her viser vores beregninger på baggrund af 3F's data, at 15 % af de udstationerede virksomheder i perioden 2012-2014 har været overenskomstdækket. Denne andel ligger lavt sammenlignet med bygge- og anlægsbranchen generelt. Her viser opgørelser, at op til 65 % af virksomhederne er overenskomstdækket⁸.

I relation til hvor mange arbejdstagere, der er overenskomstdækket tegner der sig dog et lidt anderledes billede. Her viser beregning-

⁸ Se Eurofound (2015)

ger baseret på 3F's data og vores estimater af de enkelte virksomheds bidrag til fuldtidsbeskæftigelsen (se bilag 1), at det er 34 % af det arbejde, der er blevet leveret af de udstationerende udenlandske bygge- og anlægsvirksomheder i perioden, som har været overenskomstdækket⁹. Også her er der tale om et lavt tal sammenlignet med forholdene blandt danske arbejdstagere, hvor omkring 88 % af lønmodtagerne i branchen er dækket af en overenskomst¹⁰.

Estimatet på de 34 % skal dog tages med visse forbehold. Vi har kun et statisk billede af, om en virksomhed er overenskomstdækket eller ej. Er den overenskomstdækket på det givne tidspunkt, forudsættes alt arbejde som virksomheden har leveret inden for perioden, som værende overenskomstdækket. I virkelighedens verden vil der være en del virksomheder, der først bliver overenskomstdækket efter et stykke tid. Men bliver de først det, bliver alt det arbejde de har leveret betragtet som overenskomstdækket. Omvendt skal det bemærkes, at en del af de helt store udenlandske virksomheder har ganske få personer registreret i RUT-registeret, fordi de har etableret en dansk filial med CVR-nummer, hvor flertallet af medarbejderne er ansat. De mange overenskomstdækkede årsværk der f.eks. er leveret i forbindelse med Metro-byggeriet, vil generelt ikke indgå i denne opgørelse. Endelig skal det fremhæves, at de 34 % dækker over et gennemsnit for hele branchen. Som vi vil komme ind på tyder meget på, at der er store forskelle på de virksomheder, som opererer på store bygge- og anlægsprojekter, og de virksomheder der primært udfører opgaver for private husstande. Vores vurdering er, at gennemsnitstallet dækker over betydelige forskelle i overenskomstdækningen mellem disse to delmarkeder, men en væsentlig højere grad af overenskomstdækning på de store pladser og en noget lavere overenskomstdækning på villavejene.

De udenlandske virksomheders erfaringer med danske fagforeninger

En ting er opgørelserne af overenskomstdækningen. Noget andet er hvordan de udenlandske virksomheder oplever deres møde med de

⁹ Det gælder for andelen af såvel virksomheder som arbejdstagere, at alle enkeltmandsudstationeringer er taget ud af tallene, da der her kan være tale om enkeltmandsvirksomheder, hvorfor overenskomst ikke er relevant.

¹⁰ Eurofound (2015) har på baggrund af et nationalt repræsentativitetsstudie opgjort, at der er 110.000 overenskomstdækkede personer i den danske bygge- og anlægsbranche. Hvis man sammenholder dette tal med branchens totale beskæftigelse på 150.000 personer giver det en overenskomstdækning på 74 %. Den totale beskæftigelse i branchen omfatter dog et større antal selvstændige uden lønsum, hvorfor spørgsmålet om overenskomstdækning ikke er relevant for denne gruppe. Sammenholder vi i stedet de 110.000 overenskomstdækkede personer med de 125.000 lønmodtagere i branchen peger det på, at op mod 88 % af lønmodtagerne er overenskomstdækket.

danske fagforeninger og det kollektive overenskomstsysteem. Repræsentanter fra udenlandske virksomheder kender i varierende grad til kollektive overenskomster og fagforeninger, men deres kendskab stammer typisk fra en ganske anderledes virkelighed end den danske. Kort sagt kender øst- og centraleuropæiske virksomheder til fagforeninger der er klart mindre, på alle måder har færre ressourcer, er mere opdelt og i højre grad er partipolitiske end danske fagforeninger. På samme måde er de arbejdsgiverorganisationer de kender små og, i nogle af disse lande, nærmest ikkeeksisterende. I stedet findes der en form for handelskamre, og sektorbaserede kollektive aftaler er oftest fraværende. Det betyder, at når overenskomster indgås, sker det på virksomhedsniveau. Vender vi blikket mod det sydlige Europa finder vi i forskellig udstrækning sektorbaserede kollektive aftaler, men de er på helt anden vis end i Danmark understøttet af lovgivning. Relationerne mellem arbejdsgivere og fagforeninger er generelt mere konfliktpræget, end hvad vi kender fra det danske arbejdsmarked (EU-kommissionen, 2010). Disse forhold skal nævnes for at understrege, at de udenlandske virksomheder kan have forestillinger og forventninger om dansk regulering og organisationerne, der adskiller sig ganske markant fra, hvad vi finder blandt danske virksomheder.

De udenlandske virksomheders erfaringer med danske fagforeninger varierer. Det gælder for det første kontakten til fagforeningerne. Der var flere af de små virksomheder, som vi har interviewet, der slet ikke har mødt fagforeningsrepræsentanter i Danmark. Andre små virksomheder havde dog haft kontakt til den danske fagbevægelse, så størrelse er ikke det eneste som betyder noget. Blandt de større virksomheder var der ledelsesrepræsentanter, som fortalte, at man måske nok havde mødt eller var stødt på fagforeningsrepræsentanter, men aldrig havde haft egentlige møder og drøftelser med dem. Andre kunne berette om ganske langvarige forløb med fagforeningerne på grund af manglende overenskomstdækning eller sager om manglende efterlevelse af overenskomstbestemmelser. Her er primært tale om større virksomheder.

Et tema der ofte dukker op i interviewene i den forbindelse er, at ledelsesrepræsentanterne mener, at de altid bliver mødt med 'mistænksomhed' af fagforeninger, at de bliver set på som 'regelbrydere' og at de grundlæggende bliver behandlet anderledes end danske virksomheder. Spørger man til disse virksomheders oplevelser af fagforeningerne kan man høre karakteristikkere som 'pengemaskiner', der vil gå efter både store og små forhold med henblik på at få virksomheden idømt bod. Der bliver også givet udtryk for, at fagforeningerne angiveligt har en 'skjult dagsorden' – forstået således at de

helst ser, at de udenlandske virksomheder bliver presset ud af markedet. Hos fagforeningerne peger man på, at virksomhedernes egen praksis er forklaringen på, at man har specielt fokus på de udenlandske virksomheder. Man peger f.eks. på, at ca. hvert tredje 48-timersmøde har medført betaling til 3F som konsekvens af at virksomhederne har begået overenskomstbrud. Fra fagforeningens side er der med andre ord en relativt god grund til at opfatte de udenlandske virksomheder som potentielle regelbrydere.

Et andet tema der er dukket op flere gange vedrører dialogen med fagforeningerne. Der er flere virksomhedsrepræsentanter, der mener, at fagforeningerne er vanskelige at få en dialog med om bl.a. korrekt fortolkning og praksis i forhold til specifikke overenskomstbestemmelser. Nogle repræsentanter giver udtryk for, at de bliver præsenteret for overenskomsten, men de kan ikke få nogen efterfølgende dialog om, hvad man så konkret skal gøre på de områder, hvor fagforeningerne særligt ser at der er problemer. Svaret er angiveligt, at virksomheden må tage snakken med f.eks. sin arbejdsgiverorganisation om, hvordan man vil forstå og bruge overenskomsten. I fagforeningerne er argumentet, at det jo grundlæggende er virksomhedernes eget ansvar at overholde de aftaler de indgår og at overenskomststoffet ikke er mere komplicerede end de entreprisekontrakter som virksomhederne indgår. Man peger også på, at man i flere tilfælde har haft meget lange forløb, hvor man har holdt møde på møde for at forklare overenskomstens indhold. Det har bare ikke altid ført til at overenskomsten er blevet fulgt. Disse spørgsmål uddybes i de senere afsnit 7.3 om 'komplicerede overenskomster' og afsnit 7.4 om 'mistillidskultur'.

6.3 Relationen til arbejdsgiverorganisationerne

Arbejdsgiverorganisationerne i byggeriet har i stigende grad fået udenlandske virksomheder som medlemmer. Dansk Byggeri havde ved udgangen af 2015 godt 60 udenlandske medlemmer. Tallet har været svagt stigende gennem de seneste år. Ser man på gruppen fra 2012 og frem, så er der knapt hundrede virksomheder, der ikke længere optræder som medlemmer. For omkring halvdelen skyldes det, at de ikke længere har nogen aktivitet i Danmark. For de resterende kan der være flere forklaringer, men en af dem er, at virksomheden er overgået til at have dansk CVR-status og altså derfor ikke længere optræder som udenlandsk virksomhed. Blandt de godt

60 udenlandske medlemsvirksomheder er, der nogle få der har under 10 ansatte - de øvrige vil typisk være større¹¹.

Det bliver fremhævet af repræsentanter fra Dansk Byggeri, at det grundlæggende princip er, at udenlandske virksomheder tilbydes samme services som danske medlemsvirksomheder. Dog tilføjes det, at der er visse ting, som må være anderledes så som visse hjemmesider med informationer og pjecer på forskellige sprog. Derudover er der en række medarbejdere, og her særligt en chefkonsulent, der i særlig grad tager sig af udenlandske medlemsvirksomheder.

Større virksomheder, der er medlem af en arbejdsgiverorganisation, giver i flere tilfælde udtryk for en god og nyttig rådgivning. Der er tilsyneladende forskelle på omfanget af den rådgivning, de har modtaget. Nogle beretter om, at har man henvendt sig, og har fået konkrete svar og vejledning. Andre fortæller endog om tættere forløb, hvor en organisationsrepræsentant regelmæssigt 'har kigget forbi' og hvor stort og småt er blevet vendt. Der er dog også virksomheder – også dem der beretter om en relativ hyppig kontakt til den danske arbejdsgiverorganisation – der efterlyser flere særlige initiativer over for udenlandske virksomheder. Det kan være i form af arrangementer eller møder, hvor arbejdsgiverorganisationen fortæller nærmere om de typiske problemer de udenlandske virksomheder kan møde vedrørende løn og ansættelsesforhold, når de kommer til Danmark. På organisationssiden giver man dog også udtryk for, at der er grænser for, hvor langt man vil gå i sin i deres rådgivning af de udenlandske virksomheder. Som en arbejdsgiverrepræsentant fortæller, så kan det hos nogle store udenlandske virksomheder være tydeligt, at de har et behov for at etablere 'en tilpasset dansk personaleadministration' for at få løst vanskeligheder omkring løn- og ansættelsesforhold. Et lidt anderledes forhold omhandler, hvordan de udenlandske virksomhedsrepræsentanter oplever de danske arbejdsgiverorganisationer. I interviewene er der eksempler på kommentarer, der udtrykker skepsis over for arbejdsgiverorganisationerne og den rolle de har. F.eks. bliver der spurgt, 'hvis interesser varetager de egentlig?' Oplevelsen er tilsyneladende, at arbejdsgiverorganisationerne i højere grad viser loyalitet over for deres aftaleparter – fagforeningerne – end den (udenlandske) arbejdsgiver, der er medlem af deres organisation. Det kan tilføjes, at dette nok også må ses i sammenhæng med udlændingenes vanskeligheder med fuldt ud at forstå og acceptere indholdet i overenskomsterne – som en virksomhedsre-

¹¹ Baseret på oplysninger fra Dansk Byggeri, december 2015.

præsentant sagde: 'Det virker som om fagforeningerne har skrevet 95% af indholdet i overenskomsten'.

I Dansk Byggeri genkender man problematikken. Man føler det er nødvendigt at stå ved de aftaler, som man har indgået og være loyal overfor overenskomsten, men man ved samtidig godt, at de udenlandske virksomheder kan opfattet det som loyalitet over for fagforeningerne. En del af problemet kan dog også skyldes den umiddelbart joviale og venskabelige tone, som hersker mellem parterne. Den bliver ifølge både Dansk Byggeri og 3F ofte misforstået af udlændingene, som ganske enkelt har svært ved at forstå, at der kan være hårde konfliktspørgsmål mellem parterne, når tonen er sådan. Tonen bidrager altså til forståelse af, at arbejdsgiverorganisationerne primært er loyale overfor arbejdstagerorganisationerne. Som et forsøg på at modvirke dette fejlagtige indtryk har parterne aftalt, at omgangstonen skal være lidt andreledes, når udenlandske virksomhedsrepræsentanter sidder med. . Som en repræsentant for Dansk Byggeri siger: 'Vi har simpelthen besluttet os for at være mere sure'.

Udenlandske virksomheder der løser opgaver for en offentlig hvervgiver kan som følge heraf være underlagt arbejdsklausuler, som indeholder en eller anden form for opfordring til at være medlem af en arbejdsgiverorganisation. Baggrunden er, at klausulerne typisk indeholder krav om at følge gældende overenskomst, hvilket kan ske via en tiltrædelsesoverenskomst, men altså også via medlemskab af en arbejdsgiverorganisation. Selvom det ofte er formuleret som en 'opfordring' mødte vi i interviewene med virksomhederne udlægningen, at de var tvunget til at være medlem af den relevante arbejdsgiverorganisation. Dette kan meget vel også spille ind i relation til den skeptiske holdning hos denne gruppe af udenlandske virksomheder over for deres arbejdsgiverorganisation.

6.4 Relationen til revisorer, lønbureauer og advokater

Når en udenlandsk virksomhed påtager sig en opgave i den danske bygge- og anlægssektor opstår der en række rådgivningsbehov. Det handler umiddelbart om en juridisk og økonomisk rådgivning om love og regler samt, hvordan virksomheden i det hele taget kan organisere sig hensigtsmæssigt i forhold til den pågældende opgave. Vi skal ikke her gå ind i alle dele af denne rådgivning, men koncentrere os om rådgivning, der kan have betydning for løn- og ansættelsesvilkår.

I vores interview med såvel de udenlandske virksomhedsrepræsentanter som forskellige juridiske/økonomiske rådgivere kommer det frem, at et første spørgsmål typisk omhandler, hvilket juridisk grundlag der skal anvendes for virksomhedens tilstedeværelse i

Danmark. Virksomheden kan *for det første* operere som udenlandsk tjenesteyder, der udstationerer arbejdskraft til Danmark. Her stilles visse krav til virksomheden og de udstationerede lønmodtagere bl.a. at arbejdstagerne normalt arbejder i et andet land og kun midlertidigt er udsendt til Danmark, at virksomheden udstationerer arbejdstagerne under egen ledelse og for egen regning, samt at virksomheden registrerer sig i RUT-registeret – jf. udstationeringsloven. Det første år er virksomheden ikke skattepligtig i Danmark, men i hjemlandet. Det samme gælder de første 6 måneder for de udstationerede arbejdstagere. Virksomheden skal dog betale moms fra første dag¹².

For det andet kan virksomheden bringe arbejdstagere til Danmark i form af 'arbejdsudleje', som umiddelbart adskiller sig fra udstationering ved, at den udenlandske arbejdstager udfører arbejdet for en anden virksomhed (en hvervgiver i Danmark), som har det endelige ansvar for ledelse og organisering af arbejdet. Et centralt forhold er med andre ord her, hvem der har ansvaret for udførelsen af den pågældende arbejdsopgave. Ved arbejdsudleje er arbejdstagerne fra dag ét underlagt 30% bruttobeskatning, som skal indeholdes af hvervgiveren. Her er også mulighed for, at den udenlandske lønmodtager kan vælge at blive beskattet som begrænset skattepligtig og dermed opnå adgang til de sædvanlige lønmodtagerfradrag. Der har været en række sager, hvor hovedspørgsmålet har været, hvorvidt en påstået 'udstationering' reelt har haft karakter af 'arbejdsudleje'. Spørgsmålet har med andre ord omhandlet hvor ledelsesansvaret var placeret samt en række andre forhold – jf. SKATs præcisering af reglerne¹³. Virksomhedernes motivation til at søge mod et udstationeringsarrangement har givet været at undgå den danske bruttoskat på arbejdsudleje. *For det tredje* kan virksomheden etablere sig med dansk CVR-nummer som f.eks. 'anden udenlandsk virksomhed' eller 'filial af udenlandsk virksomhed'. For de ansatte i en sådan virksomhed betyder det, at det bliver underlagt de almindelige regler. Det betyder, at opfylder de nogle bestemte krav, så er de kun begrænset skattepligtige i Danmark. Yderligere vil der være ret til personfradrag samt andre fradrag, hvis specifikke betingelser er opfyldt.

Undervejs i vores interview er det mange gange blevet påpeget, at stadig flere udenlandske virksomheder vælger at etablere sig med dansk CVR-nummer. Det er oftest blevet nævnt i relation til større og helt store virksomheder, men Arbejdstilsynet bekræfter, at de også i stigende omfang er stødt på mindre udenlandske bygge- og anlægs-

¹² Se også Udstationeringsloven (<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=161810>) samt Andersen-Mølgaard et al. (2015)

¹³ <http://www.skat.dk/SKAT.aspx?old=2158633>

virksomheder, som har etableret sig med dansk CVR-nummer. Der er flere mulige forklaringer på denne tendens. Det kan skyldes, at der både blandt de store og de små udenlandske virksomheder er stadig flere, som sigter på en mere fast tilknytning til det danske marked. Som det fremgår af vores interview, er der flere såvel små som store virksomheder, der allerede har været forholdsvis længe på det danske marked og som også giver udtryk for planer om at blive. Det kommer også frem i vores interview, at den ovennævnte bruttoskat på arbejdsudleje samt vanskeligheder med at undgå dobbeltbeskatning i hjemlandet kan betyde, at udenlandske virksomheder kan etablere sig med dansk CVR-nummer, begrænset skattepligt for medarbejderne, inkl. relevante fradrag, og derved sikre en større nettoindtjening for medarbejderne ved samme samlede lønomkostninger for virksomheden. Således vil dette angiveligt også tilskynde virksomhederne til at etablere sig med dansk CVR-nummer. Endelig er der flere interviewpersoner, der mener, at der er virksomhederne vælger dansk CVR-nummer for at undgå RUT-registrering og den opmærksomhed, der kan følge dermed (besøg af Arbejdstilsyn og fagforening).

Revisorer og nationale repræsentationer

Det har i denne undersøgelse været tydeligt, at særligt blandt store revisionshuse er der i de senere år kommet en ny opmærksomhed omkring udenlandske virksomheders rådgivningsbehov. Det er samtidig også tydeligt, at revisionshuses også giver rådgivning, som på forskellig vis relaterer sig til og omhandler overenskomstregulering. Det skal givet ses i sammenhæng med, at overenskomstspørgsmål er en betragtelig udfordring for flere af de udenlandske virksomheder. Som vi vil vende tilbage til i afsnit 7.3 opfatter mange af de udenlandske virksomheder overenskomstbestemmelser som komplekst stof, der afviger fra, hvad de kender. Samtidig kan overenskomstsager få et omfang så de kan 'lukke virksomheder' som en revisor udtrykte det med henvisning til nogle af de store sager, der har været.

Udbredelsen af arbejdsklausuler inden for kommuner og regioner har sandsynligvis også betydet, at revisionshusene har set et nyt forretningsområde i at rådgive og levere forskellige typer af services til kommuner og regioner vedrørende håndteringen af arbejdsklausuler. Der er i vores interview kommet bemærkninger frem om, at der er revisionshuse, som har 'brændt fingrene', da de er kommet med fejlagtig rådgivning i relation til overenskomster. På revisionsside er der også røster, der erkender, at man har haft en forholdsvis 'stejl læringskurve' ikke mindst på grund af 'lykkeriddere' blandt de uden-

landske virksomheder, som forsøgte at springe over, hvor 'gærdet var lavest'.

Forskellige typer af nationale repræsentationer spiller også en rådgivende rolle vedrørende reguleringen af løn- og ansættelsesvilkår. Den polske ambassade udarbejdede en manual om danske arbejdsmarkedsforhold henvendt til polske virksomheder, som i sensommeren 2013 førte til anklager om en 'fagforeningsfjendsk' og 'vildledende' manual¹⁴. Den polske ambassade har også haft et samarbejde med et større revisionshus, hvilket bl.a. førte til introduktionsmøder for polske virksomheder, hvor også medarbejdere fra SKAT og nogle gange også arbejdstilsynet og andre myndigheder har deltaget. Det har primært været de mindre virksomheder, der er dukket op til sådanne møder, nok fordi de større virksomheder allerede har tilkøbt rådgivning via revisorer og advokater.

Nok et eksempel er Dansk-Tysk Handelskammer, som tilbyder tyske virksomheder, der kommer til Danmark, en række services, herunder vejledning vedrørende overenskomstforhold, samt varetagelse af en række bogholderifunktioner bl.a. kørsel af løn. Handelskammeret fremstår som et sted, hvor der er opbygget en vis ekspertise om disse forhold og det bliver også nævnt i vores interviews, at det er en kvalificeret service, der leveres.

Lønbureauer

Dette leder frem til brugen af egentlige lønbureauer. Det er ganske udbredt blandt danske bygge- og anlægsvirksomheder at man indgår kontrakt med et lønbureau om at håndtere lønudbetalinger. Generelt vil modellen være, at den pågældende virksomheds personaleadministration informerer lønbureauet om antal arbejdstimer, relevante satser, tillæg, ferie, pension mv., hvorefter lønbureauet står for kørsel af løn og udbetaling. Det er især når virksomheder etablerer sig som 'anden udenlandsk virksomhed', et dansk anpartsselskab eller lignende og samtidig ansætter medarbejdere, hvorfor der skal udbetales løn, ATP, feriepenge, mv., at de får behov for denne service. Modsat vil det generelt forholde sig med de udstationerede virksomheder, hvor lønnen udbetales i hjemlandet. Blandt de udenlandske virksomheder, som har etableret sig som dansk virksomhed, og som vi har mødt eller hørt omtalt, har der umiddelbart været en forskelligartet håndtering af lønadministration og -udbetaling. Vi er stødt på eksempler, hvor den samlede opgave varetages af et revisionshus

¹⁴ Fagbladet 3F – fx 17.9.13:

<http://www.fagbladet3f.dk/nyheder/fagligt/06edbb6e2cbf4876bc4c69fb0543e315-20130917-polsk-ambassade-retter-udskaldt-manual>

inklusive en relativ tæt dialog mellem revisionshus og virksomhed om administrationen af lønforhold. Dette kan tilsyneladende også bevæge sig over i en mere traditionel model, hvor virksomheden successivt opbygger en egentlig løn-/personale administration i relation til deres ansatte i virksomheden. Det betyder dog ikke nødvendigvis, at alle ansatte i denne løn-/personaleadministration arbejder i Danmark – de kan rejse ind med større eller mindre mellemrum. Vi har også mødt eksempler, hvor virksomheden reelt ingen administration har i Danmark og hvor et lønbureau er hyret ind i den forestilling, at bureauet kender til de relevante overenskomster og deres specifikke bestemmelser, herunder også ændringer, der må komme i satsen mv. og derfor at bureauet *de facto* kan stå for såvel administration som kørsel og udbetaling af løn. Flere interviewpersoner fortæller, at et sådan arrangement meget vel kan føre til fejl, da bureauer mangler informationer, der normalt skulle komme fra personaleadministrationen. Det bliver samtidig understreget, at mange lønbureauer leverer en absolut kvalificeret service, men at de ikke kan gøre det bedre end den information de får om specifikke løn- og ansættelsesforhold. Det bliver også nævnt i vores interview, at der er virksomheder, der tilsyneladende forsøger at reducere udgifter til lønbureauet og derfor hyrer en lille bogholderivirksomhed til opgaven uden at sikre sig at de nødvendige kvalifikationer er tilstede. Endelig har vi også mødt eksemplet, hvor virksomheden siger, at administration, kørsel og udbetaling af løn er en så kompleks opgave, at de har været nødt til at opbygge den nødvendige administration selv. Konkret blev der her hyret en par danske medarbejdere ind med erfaring i at køre løn og som fysisk blev placeret på arbejdspladsen. Det giver samtidig medarbejderne en let adgang til lønpersonalet, så spørgsmål om løn og arbejdstid kan stilles og afklares. Virksomheden havde tidligere benyttet et lønbureau, men opsagt samarbejdet på grund af problemer. Det hører med til forståelsen af udfordringerne her, at de lønsedler, der udarbejdes her, bygger på gængse danske lønsystemer, hvorfor lønsedlerne er på dansk. Det betyder, at de udenlandske ansatte har vanskeligt ved at forstå lønsedlerne ud over det nettobeløb, som udbetales. Det kom også frem i Deloitte-undersøgelsen af underentreprenører på metrobyggeriet, at de ansatte ofte havde et meget begrænset kendskab til deres overenskomstmæssige rettigheder og derfor også havde en ringe forståelse af deres lønsedler¹⁵.

¹⁵ Notat fra Metroselskabet, "Undersøgelse af løn- og arbejdsforhold hos udvalgte underentreprenører" Udateret.

Samlet set viser erfaringerne ovenfor, at der tilsyneladende ikke eksisterer nogen gængs, eller typisk, praksis for, hvordan en udenlandsk virksomhed i bygge- og anlæg, der juridisk set vælger at etablere sig i Danmark vælger at håndtere den samlede lønadministration. Der er flere modeller i spil, hvor det ser ud til at være et vist element af 'at prøve sig frem'. Dette ser så også ud til at være en faktor bag fejl og efterfølgende fagretlige sager.

Advokater

Vi skal ikke gøre meget ud af advokaters roller i forhold til de udenlandske virksomheder i denne sammenhæng. Det er først og fremmest en konsekvens af, at advokater generelt har roller i forhold til de udenlandske virksomheder, som er velkendte fra danske virksomheders brug af advokatbistand i relation til forskellige typer af spørgsmål og sager om løn- og ansættelsesforhold. Repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter bekræfter, at de kender til disse advokatfirmaer og anerkender den ekspertise, der eksisterer her vedrørende ansættelsesret og anden retlig viden med relevans for arbejdsmarkedet.

Der er dog advokater, som har dog haft en særlig rolle i nogle af de store arbejdsretlige sager vi har set ramme udenlandske virksomheder. I disse sager har den udenlandske virksomhed hyret advokatbistand i forbindelse med en sag selvom virksomheden har været medlem af Dansk Byggeri og dermed bliver repræsenteret af Dansk Byggeri under sagsforløbet. I en sag fremførte den hyrede advokat det argument, at overenskomsten var i strid med EU-retten fordi den var diskriminerende overfor udenlandske virksomheder. I den konkrete sag videreformidlede Dansk Byggeri dette argument og 3F valgte som konsekvens at undlade at gøre brug af de paragraffer, som blev problematiseret. I en anden sag har en større udenlandsk virksomhed stævnet 3F for uberettiget opkrævning af feriepenge og pensionsindbetaling, Dansk Byggeri for ikke at leve op til sit rådgivningsansvar og Beskæftigelsesministeriet for manglende implementering af et EU direktiv. Og i en verserende sag peger den samme advokat igen på, at overenskomsten er i strid med EU-retten.

Uden at gå i detaljer med sagernes indhold peger denne brug af advokatbistand på, at de udenlandske virksomheder ikke blot nærer mistillid til danske fagforeninger, men til hele det danske overenskomssystem og den måde det danske arbejdsmarked reguleres på. Samtidig peger det også på, at forståelsen for en gensidig loyalitet over for overenskomsten blandt arbejdsgiver- og arbejdstager organisationerne kan blive udfordret af de udenlandske virksomheders

brug af EU-retten. I hvilket omfang dette vil ske i praksis, vil afhænge af de førte sager.

6.5 Mellemmænd

En lidt anderledes kategori af aktører omkring de udenlandske virksomheder er de såkaldte 'mellemmænd'. Vi forstår i denne sammenhæng mellemmænd som aktører, der står mellem virksomhederne og danske hvervgivere. Kendetegnende for dem er, at der er gode til sprog – taler både dansk og/eller engelsk og sproget i virksomhedens hjemland. De er gode til at skabe sig netværk blandt danske hvervgivere og hjemlandets virksomheder. Dem vi har mødt havde deres bopæl i virksomhedernes hjemlande og tager herfra til Danmark for at tjekke op på bygningsarbejde og hjælpe de udenlandske virksomheder. I disse tilfælde klarer de sig i Danmark ved at være gode til engelsk. Deres rolle kan ses som såvel en form for sproglig som en kulturel 'oversætter', da de både skal hjælpe virksomhederne over sproglige barrierer, men også have et vist kendskab til hvad vi kan kalde mere institutionelle forhold, når man driver en virksomhed i dansk sammenhæng. Det drejer sig her om bl.a. skatteforhold, registreringskrav (RUT) etablering af bankforbindelse samt eventuel kontakt til de faglige organisationer. Uanset om mellemmanden har f.eks. en polsk/dansk baggrund eller først i de senere år er kommet til Danmark, så er kravet at han kan navigere mellem disse forskellige instanser i Danmark.

Det hører med til billedet, at mellemmænd i første række har en rolle i forhold til de små/mindre udenlandske virksomheder (derfor optræder de heller ikke i figur 6.1). Modsat vil de større og helt store udenlandske virksomheder selv have kontakterne, der giver dem opgaverne i Danmark og de øvrige services de har behov for, køber de f.eks. i revisionshusene.

Vi mødte en mellemand, der fortæller, at det er vigtigt at kunne hjælpe med de sproglige udfordringer, da mange chefer og medarbejdere i de små udenlandske virksomheder ikke taler engelsk. Han siger om sit hjemlands bygningsarbejdere, at de ofte er 'simple folk', som skal have forklaret tingene og ikke taler fremmedsprog. Han har gennem seks år arbejdet i et relativt begrænset geografisk område. Personlige referencer og opbygning af et netværk af kontakter har været afgørende her. Konkret opfordrer han kunder til at give hans visitkort videre. Han mener ikke, at der er mange kunder, som vil hyre et firma ind på baggrund af avis- eller internetannoncer – de vil hellere gå via personlige referencer. Når han er i hjemlandet, forsøger han at finde egnede virksomheder til fremtidige opgaver i Danmark. Han tilstræber et kontinuerligt samarbejde med virksomhederne og

forsøger at matche de særlige kompetencer medarbejderne i virksomhederne har med de opgaver, der viser sig (udskiftning af vinduer, lægge nyt tag, etc.). Hvervgiverne er typisk private husstande.

Han fortæller, at indtjeningsmulighederne er altafgørende for, at håndsvirksomhederne kommer til Danmark. Ekstraavancen ved at bygget hus i Danmark sammenlignet med hjemlandet kan være 100%. Samtidig vurderer han, at de kan være 30-40% billigere end danske virksomheder. Han siger også, at dette gør danske kunder skeptiske, så hans udfordring bliver at overbevise om, at kvaliteten er i orden. Han støtter også virksomhederne i møder med fagforeningen, hvor diskussionen ofte omhandler lønninger. Han understreger, at han ikke tager nogen beslutninger på virksomhedernes vegne – han støtter og hjælper, efter eget udsagn, blot virksomhederne i dialogen med fagforeningerne. Han tager en fast procentandel af virksomhedernes indtjening, når han hjælper dem, og arbejdet som mellemmand udgør hans levebrød. Han fortæller også, at han kender til en del andre, der udfylder samme funktion som han selv.

Ser vi mere generelt på fænomenet mellemænd, kan man spørge, om de i visse situationer nærmest kommer til at optræde som de reelle arbejdsgivere i den forstand, at de i vid udstrækning styrer de opgaver, der kommer ind og kan samtidig have stor indflydelse på indtjeningsmulighederne. Det var tilfældet for en litauisk arbejdsgiver, som gav udtryk for, at han i vid udstrækning er afhængig af de opgaver, som kommer fra hans mellemmand. Det er samtidig ham som sætter rammen for indtjeningen. Virksomhedens ejer fortæller, at han kan tage 150 DKK i timen for sit arbejde, hvilket han skal betale moms af. Beskeden fra mellemmanden er, at hæver han prisen, så forsvinder opgaverne.

Mellemmændenes måde at arbejde på kan variere ganske betragteligt. En polsk virksomhed er i RUT-registreret som havende mellem 10 og 19 medarbejdere i Danmark. Ved interviewet viser det sig imidlertid, at kontaktpersonen for 'virksomheden' er en form for mellemmand. Virksomheden består af et team af selvstændige bygningsarbejdere fra Polen. Kontaktpersonen havde med udgangspunkt i den specifikke opgave i Danmark sammensat et team af selvstændige bygningsarbejdere (enkeltmandsvirksomheder). Han mener, det giver fleksibilitet for bygningsarbejderne, som individuelt kan vælge at påtage sig opgaver derhjemme eller i Danmark. På byggepladsen er det én af medarbejderne, der fungerer som leder - han taler engelsk og kan instruere resten af teamet. Kontaktpersonen er bosiddende i Polen og tager en gang imellem til Danmark for at følge op på bygningsarbejdet. At sammensætte sådanne teams til forskellige opgaver er hans levebrød.

På trods af, at vi altså har mødt og hørt om forskellige typer af mellemænd, så er det på det foreliggende datagrundlag ikke muligt for os at give en vurdering af, hvor mange mellemænd, der opererer i den danske bygge- og anlægsbranche, eller hvor meget de fylder i forhold til at formidle kontakten mellem danske kunder og udenlandske virksomheder.

7. Hvorfor opstår der problemer med de udenlandske virksomheder?

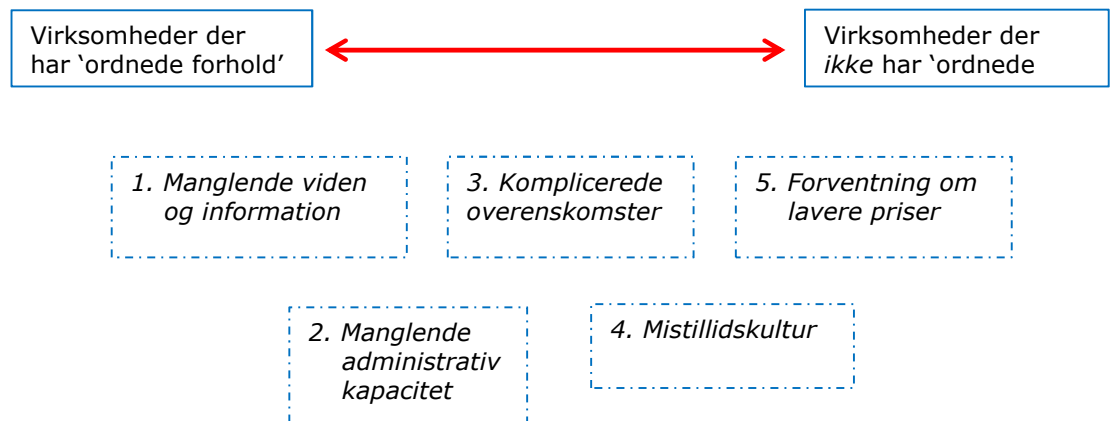
Der er blevet rejst forholdsvis mange fagretlige sager mod udenlandske virksomheder i bygge- og anlægsbranchen fra fagforeningernes side. Disse virksomheder har også fået forholdsvis mange påbud og i nogle tilfælde skærpet tilsyn fra Arbejdstilsynet, og der er fremkommet vurderinger fra SKAT om en ganske omfattende mangel på betaling af skat og afgifter¹⁶. Spørgsmålet er, hvad det er, der går galt.

Ofte bliver spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår i udenlandske virksomheder i bygge- og anlægsbranchen fremstillet som et sort/hvidt-spørgsmål; enten har de 'ordnede forhold' eller også har de ikke. Der er ganske givet aktører i branchen - herunder også udenlandske aktører -, der strategisk og intentionelt søger at omgå overenskomster og givet også lovregulering vedrørende arbejdsmiljø og skat. Spørgsmål er, om det er den typiske adfærd hos de udenlandske virksomheder, der kommer på kant med danske overenskomstbestemmelser og anden regulering?

I det følgende gennemgår vi fem overordnede forklaringer på, hvad det er der sker i de udenlandske virksomheders møde med det danske arbejdsmarked. Atter skal det understreges, at her også indgår virksomheder, der har etableret filialer i Danmark og dermed fået dansk CVR-nummer, men er kendetegnet ved, at såvel ledelse som medarbejderstab er domineret af udlændinge. De fem forklaringer er blevet til på baggrund af interview med repræsentanter fra de udenlandske virksomheder, repræsentanter for de rådgivere disse virksomheder har (revisorer, advokater mv.), repræsentanter for parterne i branchen samt myndighedsrepræsentanter. Med de fem overordnede forklaringer forsøger vi her at udfolde en række nuancer, der kan være med til at beskrive, hvad det er der sker for de udenlandske virksomheder i bygge- og anlæg, når der opstår problemer omkring deres løn- og ansættelsesvilkår. Dette illustrerer vi i figur 7.1.

¹⁶ http://www.ugebreveta4.dk/skat-lader-udenlandske-firmaer-loebe-fra-milliongaeld_14420.aspx

Figur 7.1 Udenlandsk virksomhed – hvorfor går det galt?



Formålet med figuren er at illustrere, at der er flere forklaringer på, hvorfor virksomheder fremstår som virksomheder med ordnende formål eller det modsatte. Hermed også sagt, at nok kan der som nævnt ovenfor være virksomheder, der bevidst og intentionelt snyder, men som vi skal gennemgå nedenfor, er der også andre forhold som gør, at virksomheder ender med at bryde regler og bestemmelser både i overenskomster og i andre former for regulering.

7.1 Forklaring nr. 1: Manglende viden og information

Manglende viden og information om dansk arbejdsmarkedsregulering i bred forstand fremstår som et gennemgående tema blandt de udenlandske virksomheder. Konkret bliver overenskomstreguleringen ofte fremhævet som et område, der er vanskeligt at få tilstrækkelig viden og indsigt i, men der er også andre områder, hvor de udenlandske virksomheder angiver problemer med at få den nødvendige viden – som f.eks. skat og afgifter samt arbejdsmiljø og sikkerhed. De gennemførte interview viser dog, at de helt små virksomheder i mindre grad angiver at have disse problemer. Noget tyder på, at dette til dels skyldes at de så at sige 'flyver under radaren'. Disse små udstationerede firmaer eller enkeltmandsvirksomheder er først og fremmest er optaget af, hvilken aftale de kan få på plads med deres hvervgiver, som ofte er private husholdninger (jf. afsnit 5). Dem vi har mødt har været registreret i RUT-registeret, har muligvis indbetalt moms og har ofte mødt Arbejdstilsynet, men herefter har de tilsyneladende ikke mange andre relationer eller kontakter i og omkring den danske bygge- og anlægsbranche. Ligeledes har flere ikke haft nogen kontakt til danske fagforeninger.

Vedrørende de større virksomheder bliver det specielt fra rådgiverside fremhævet, at faktisk er de relevante informationer i hvert fald et stykke hen ad vejen tilgængelige, men de ligger hos flere for-

skellige instanser som Erhvervsstyrelsen, SKAT og arbejdsmarkedsorganisationerne. Det er vanskeligt at overskue for de udenlandske virksomheder. En hel del af den relevante information ligger på hjemmesider og er kun i et vist omfang tilgængelig på forskellige sprog. Dette kan meget vel være en barriere særligt for de mindre virksomheder/håndværksmestre, der kun i begrænset omfang behersker hovedsprog som engelsk eller tysk. Et forhold der også kommer frem i interview med repræsentanter fra mellemstore udenlandske virksomheder er, at man er vant til at kunne mødes direkte – ansigt til ansigt – med myndighedsrepræsentanter for at kunne løse diverse spørgsmål. Således bliver det fremstillet som uvant, når mange informationer er web-baseret eventuelt suppleret af telefonisk adgang til en engelsktalende myndighedsrepræsentant. Når en del registreringer er baseret på egen-registrering fra virksomhederne som f.eks. SKATs 'tastselv erhverv' og RUT må man umiddelbart antage, at dette for repræsentanter for nok både mindre og mellemstore virksomheder fremstår som uvant, når man ikke kender denne type egen-registrering fra hjemlandet.

7.2 Forklaring nr. 2: Manglende administrativ kapacitet

Repræsentanter fra mellemstore og store udenlandske virksomheder samt forskellige rådgivere beretter om, at virksomhederne bliver overrasket over, hvad det kræver at få særligt de kollektive aftaler iværksat på korrekt vis, herunder ikke mindst at få alle dele af lønadministration og lønudbetaling på plads – jf. afsnit 6.4. Virksomhederne undervurderer typisk omfanget og kompleksiteten af denne opgave. I interviewene kommer det således frem, at man ikke havde forventet det store fokus på løn, herunder alle delelementer af løn og sociale bidrag, fra f.eks. fagforeningsside.

Som gennemgået i afsnit 6.4 vælger de udenlandske virksomheder forskellige modeller for lønadministration og udbetaling. Det betyder også, at de har meget forskelligartede erfaringer med deres tilkøb af disse services. De går lige fra stor tilfredshed med de leverede ydelser til overvejelser om sagsanlæg på grund af fejlagtige og mangelfulde ydelser. En del af problemerne hænger givet sammen med, at de udenlandske virksomheder søger den billigst mulige administrative løsning, når de i en måske tidsbegrænset periode har aktiviteter i Danmark. De undervurderer altså ikke bare kompleksiteten af opgaven med at administrere lønnen, men også det kompetenceniveau, der er behov for blandt deres danske rådgivere for at løfte denne opgave.

Samtidig er det tydeligt, at det stigende antal udenlandske virksomheder i bygge- og anlægsbranchen har skabt et voksende forret-

ningsområde for de forskellige typer af rådgivningsforretninger. Noget tyder på, at disse rådgivningsforretninger har været gennem en form for læreproces i forhold til, hvad det samlet set indebærer at rådgive disse udenlandske virksomheder. Der er rådgivningsvirksomheder, som giver udtryk for, at de har ændret screeningsprocesser, rådgivningsprocedurer mv. som følge af de erfaringer, de har gjort sig over de senere år. Således kan man sige, at det altså ikke alene er de udenlandske virksomheder, men også en del af de danske rådgivningsfirmer, der har undervurderet kompleksiteten og omfanget af den opgave, som løn- og timetalsadministration mv. kræver.

En gruppe af virksomheder, der nok især har oplevet udfordringer her, er dem der etablerer sig med dansk CVR-nummer og bringer forholdsvis mange medarbejdere til landet. De er derfor typisk nytilkomne udlændinge, der bliver ansat på almindelige danske vilkår, hvorfor de skal have CPR-nummer, skattekort (NemId, NemKonto), bankkonto, sygesikringsbevis mv. ligesom enhver anden lønmodtager i landet. Endvidere bliver de typisk del af et dansk lønsystem. Det kræver en vis personalemæssig administration at få dette op at køre. Hvis modellen bag er en filial af en udenlandsk koncern, som er placeret hos et enmandsadvokatselskab og som kun har to-tre ansatte, alle udlændinge og den ene af dem direktøren, så kan det blive vanskeligt at håndtere de personaleadministrative opgaver.

7.3 Forklaring nr. 3: Komplicerede overenskomster

Det hører til dels sammen med den manglende administrative kapacitet, at mange udenlandske virksomheder tilsyneladende kommer til Danmark med et meget beskedent kendskab til de kollektive overenskomster. Det kan dog også kædes sammen med manglende information og vejledning fra hvervgiveren eller manglende forberedelse fra den udenlandske virksomheds side, når de vælger at byde på en opgave i Danmark. En illustrativ historie er her, at en udenlandsk virksomhed, som byder ind på og får en opgave i Danmark, har sat prisberegningen efter kendte omkostninger, og bliver så mødt af fagforeningskrav, som de bliver nødt til at efterkomme med det resultat, at de taber penge på projektet. Ifølge særligt rådgiverrepræsentanter har sådanne oplevelser fået især tyske virksomheder til at trække sig fra det danske marked. Det er under alle omstændigheder et gennemgående tema i interviewene, at de udenlandske virksomheder finder overenskomstreguleringen kompleks og vanskelig at gennemskue.

En del af problemerne handler om sprog, herunder have adgang til den fulde overenskomstekst på et af hovedsprogene (tysk/engelsk). Det handler her også om møder med fagforeningsre-

præsenterer, hvor der tales dansk og hvor de udenlandske virksomhedsrepræsentanter oplever sig som 'købt af'. Her må de så støtte sig til rådgivning fra arbejdsgiverorganisationer, advokater mv. Konkret bliver det også beklaget, at der kan gå halve år før en ny overenskomst er fuldt oversat.

Det kommer dog også frem, at problemerne langt fra kun handler om sprog, men i lige så høj grad om at forstå den faktiske konsekvens af overenskomstbestemmelserne samt, hvordan aftalesystemet samlet set fungerer. Dette er en mere omfattende opgave, hvor det ser ud som om, at få virksomheder formår at følge de gældende overenskomster uden en ganske betragtelig assistance fra rådgivere, herunder arbejdsgiverorganisationer, men som nævnt også advokater og andre rådgivningsvirksomheder. Det hører med til billedet, at der er både virksomhedsrepræsentanter (i deres omtale af kolleger) og rådgivere, der påpeger, at nogle virksomheder, uden helt at kunne gennemskue konsekvenserne, skriver under på overenskomsten og så regner med, at man hen ad vejen finder ud af, hvad det indebærer. Resultatet kan blive fagretlige sager og uforudsete udgifter.

Modsat er der også udenlandske virksomhedsrepræsentanter, der tydeligvis har brugt megen tid på at sætte sig ind i danske overenskomstbestemmelser – ofte godt hjulpet af en arbejdsgiverorganisation eller andre rådgivere. Blandt disse repræsentanter berettes der om de problemer, der er vedrørende samspillet mellem danske overenskomster og regulering i de lande arbejdstagerne kommer fra. Det handler om forskellige sociale sikringsordninger som f.eks. pensionsopsparing og opsparing af feriepenge. Her bliver udtrykt forundring om regelstivhed og manglende afklaring af, hvordan f.eks. 'dobbelbetaling' kan undgås. Her bliver nævnt eksempler i relation til Tyskland, Italien og Polen. Det skal nævnes, at spørgsmålet om regelsamspil ikke kun omhandler overenskomsters relation til reguleringen i de nævnte lande, men også rejser spørgsmål om overenskomstbestemmelser i forhold til EU-retten.

Yderligere kommer det også frem i nogle interview, at der blandt nogle af de udenlandske virksomheder og deres rådgivere er forundring og frustration over, at der er spørgsmål vedrørende adgangen til at indgå lokale aftaler om fleksibel arbejdstid, hvor der blandt parterne bag aftalen er uenighed om fortolkningen af aftalen. Fortolkningstvist er langt fra ukendte eller mærkværdige i overenskomstmæssig sammenhæng, men er blevet yderligere en anstødssten for nogle udenlandske virksomheder og deres rådgivere.

Det hører med til billedet, at faglige repræsentanter her fremhæver, at det grundlæggende problem er, at flere store udenlandske virksomheder ikke accepterer den basale præmis bag lokale arbejds-

tidsaftaler, at der netop skal foreligge en aftale, hvor den enkelte arbejdstager også på længere sigt kan se, hvornår og hvor meget han skal arbejde. De benytter blot aftalerne til mere eller mindre fra dag-til-dag at afgøre, hvor og hvor længe den enkelte skal arbejde. Fra arbejdsgivermodparten lyder det, at ja, der er et fortolknings-spørgsmål, som ikke er heldigt i denne sammenhæng, men når det er sagt, så er der uden, at det bliver unødvendigt vanskeligt, muligheder for at indgå relativt fleksible arbejdstidsaftaler.

7.4 Forklaring nr. 4: Mistillidskultur

Ofte fremhæver vi, at den aftalebaserede regulering i Danmark i vid udstrækning bygger på *tillid* mellem aftaleparterne. Nok har man på mange områder konfliktende interesser, men der eksisterer en gensidig anerkendelse og tillid mellem parterne, hvorpå man administrerer og udvikler de kollektive aftaler. Denne basale anerkendelse og tillid ligger 'på toppen' af aftalesystemet og genfindes i relationerne ude på virksomhedsniveau, hvor regler og kutymen knyttet til aftalerne er del af hverdagen.

De forholdsvis mange sager i byggeriet om udenlandske virksomheders manglende overenskomst eller brud på samme har skabt et stærkt fokus i byggefagenes fagforeninger på social dumping og ikke mindst løndumping hos de udenlandske virksomheder. Dette er også blevet italesat bredt i medieverdenen af de faglige organisationer og ofte som et problem, der generelt er med udenlandske virksomheder i branchen. Dette er baggrunden for, at fagbevægelsen bredt har presset på for at få bestemmelser i overenskomsterne og lovinitiativer (øgede bevillinger til Arbejdstilsynet, styrkede regler omkring RUT-registeret osv.) med henblik på registrering og overvågning af de udenlandske virksomheder og deres medarbejdere. Samlet set er det en historik der vidner om, at fagbevægelsens tillid til de udenlandske virksomheder er yderst beskedent.

De gennemførte interview med repræsentanter fra udenlandske virksomheder viser, at mistilliden et godt stykke hen ad vejen er gensidig. En repræsentant fra en mindre virksomhed fortalte, at han ikke havde mødt nogen fagforening og heller ikke håbede at gøre det, han havde hørt 'dårlige ting' fra andre. En berettede mere afslappet, at hans virksomhed var blevet 'sortlistet' hos 3F, hvilket dog ikke havde haft nogen større betydning for forretningen:

Interviewer: Danish trade unions, have you had any contact with them?'

Respondent: Yeah.. I'm on blacklist. I don't know any Lithuanian companies who are not in a blacklist, so... We had 3-4 meetings with them.. [...] We tried to explain to them how we work, and how we are charging

our customers.. It's not the cheapest job we are doing... [...] Everything is normal.. It's hard to go into Danish system for foreigners [...] If you want to work in Denmark, you need to be Danish company [...] We tried to explain, but nobody listens to you [...] We talked with Lithuanian community here in Denmark, and they said they are 'legal mafia' like we are calling them [...] It feels like you are in blacklist, and it's not good, and you want to be clean, but it's...

I flere interview blev 3F omtalt som 'the legal mafia', hvilket tyder på, at udenlandske virksomhedsrepræsentanter i et vist omfang taler sammen om deres erfaringer med danske fagforeninger.

Rådgivere fra især mellemstore og større udenlandske virksomheder peger på, at disse virksomheder har meget blandede erfaringer med fagforeningerne. Der kan være rimelige og fair drøftelser af overenskomstspørgsmål, men der bliver også nævnt eksempler på fagforeninger, der til stadighed rejser sager om mindre spørgsmål, som måske ingen konkret betydning har for løn og vilkår, men drejer formelle forhold som mangel på forskellige dokumenter, fejlagtige datoer mv. Angiveligt fører det til, at virksomheden oplever sig som 'jagtet' af fagforeningen.

Generelt tegner der sig et billede, hvor de udenlandske virksomheder har svært ved at forstå den rolle fagforeninger har i den danske arbejdsmarkedsregulering. Det gælder mere overordnet deres rolle som part i overenskomstsyste­met, men også mere specifikt det pres fagforeninger kan lægge bag krav om overenskomst via adgangen til at iværksætte blokader og sympatikonflikter. En basal uklarhed over for aktørerne i dansk arbejdsmarkedsregulering kommer særligt frem blandt de mindre virksomheder, idet de i flere tilfælde havde vanskeligt ved at adskille fagforeninger fra Arbejdstilsyn og var usikre på hvem og hvad en arbejdsgiverorganisation repræsenterer.

Bundlinjen er at det tillidsforhold, som ellers er et kendetegnende for forholdet mellem arbejdsmarkedets parter, i relationen mellem fagforeningerne og de udenlandske virksomheder i bygge- og anlæg et godt stykke hen ad vejen er fraværende og snarere præget af en *mistillidskultur*.

7.5 Forklaring nr. 5: Forventning om lavere priser

Almindelig økonomisk teori vil pege på, at kommer der flere virksomheder og byder ind på opgaverne, og er der flere medarbejdere, der byder ind på jobbene, så bliver priserne presset. Siden EU-udvidelsen i 2004 er der først og fremmest kommet langt flere øst- og centraleuropæere – specielt polakker – ind i den danske bygge- og anlægsbranche. Særligt muligheden for at operere som såkaldt tjene-

steyder gav f.eks. polske entreprenører mulighed for at udføre opgaver i Danmark.

Meget tyder på, at det ikke kun er denne genelle forskydning mellem udbud og efterspørgsel, der i dag presser priser i branchen. Flere blandt virksomhederne og på rådgivningsside fortæller, at de udenlandske virksomheder, og her måske især de øst- og centraleuropæiske, bliver mødt med en forventning om lavere priser. Det handler *på den ene side*, som nævnt ovenfor, om små og mindre virksomheder, der beretter om, at deres kunder forventer lave priser. anbefalinger fra tidligere kunder og dermed et styrket renommé kan være en vej frem for dem med henblik på at kunne kræve højere priser for det udførte arbejde. Det skal fremhæves, at der langt hen ad vejen er tale om mindre foretagender uden overenskomst eller måske organiseret som én eller flere enkeltmandsvirksomheder, der løser opgaver i fællesskab. Når de små virksomhedsrepræsentanter taler om disse forhold, handler det altså ikke om at få deres indtjeningsniveau til at stemme overens med danske overenskomster, men om at få dem til at harmonere med deres udgifter ved at arbejde i Danmark og efterfølgende leve i deres hjemland.

På den anden side drejer det sig om større/mellemstore virksomheder/entreprenører, - særligt men ikke udelukkende - fra Øst- og Centraleuropa, der byder ind på opgaver og, hvor der er en forventning om, at opgaverne kan løses billigere. Her bliver det især fremhævet, at det er spændet mellem mindstebetalingssatser og den typiske betaling til danske ansatte i tilsvarende job, der er i spil. Er der tale om opgaver, hvor danske bygningsarbejdere skulle have omkring 180 kr. i timen, ville mange øst- og centraleuropæiske arbejdstagere, samt også grupper af sydeuropæere opleve en løn på omkring mindstebetalingssatsen - knapt 120 kr. i timen – som en god løn. Det skal understreges, at der her typisk er tale om virksomheder, som udfører almindelige og forholdsvis simple håndværksopgaver.

Del 3: De udstationerede arbejdstagere

8. Introduktion til tredje del af bogen

Et er de udenlandske virksomheder og de problemstillinger, der opstår omkring dem. Noget andet er de udstationerede arbejdstagere, som de ofte tager med sig. Det er jo ofte disse udstationerede arbejdstageres løn- og arbejdsvilkår der er den underliggende årsag til mange konflikter. I denne tredje del af bogen er formålet derfor at tegne et statistisk billede af udstationerede bygningsarbejderes løn- og arbejdsvilkår i Danmark. Analyserne er baseret på en spørgeskemaundersøgelse med 150 udstationerede polske bygningsarbejdere og 50 udstationerede tyske bygningsarbejdere – altså de to største grupper af udstationerede bygningsarbejdere i Danmark.

8.1 Hvad er en udstationeret arbejdstager?

En udstationeret arbejdstager er en person, som er ansat i et land (f.eks. Tyskland eller Polen), men sendes midlertidigt til et andet land (f.eks. Danmark) for at udføre en konkret opgave (f.eks. bygge et hus). Som udgangspunkt er personens løn- og arbejdsvilkår fastsat i den ansættelseskontrakt de fik i hjemlandet, og den tager derfor oftest udgangspunkt i hjemlandets løn- og arbejdsvilkår og den måde disse ting er reguleret på i hjemlandet. Men når personen bevæger sig til et andet land, kan der gælde andre regler, som regulerer løn- og arbejdsvilkår. Det giver anledning til et dilemma: skal det være hjemlandets eller værtslandets regler, der regulerer fastsættelsen af løn- og arbejdsvilkår. Begge muligheder indebærer åbenlyse problemer. Hvis det er hjemlandets regler, der skal regulere fastsættelse af løn og arbejdsvilkår, kan det betyde, at arbejdstagere fra lande med et relativt lavt niveau for løn og arbejdsvilkår kan forårsage et meget stort konkurrencepres når de udstationeres til et land, hvor løn og arbejdsvilkår er bedre. Værtslandets arbejdstagere kan blive presset på deres løn og arbejdsvilkår og værtslandets virksomheder kan opleve, at de udsættes for unfair konkurrence. Hvis det derimod er værtslandets regler, der gælder, så kan udenlandske virksomheder finde det vanskeligt at byde ind på markedet. Dels kan det være administrativt besværligt for dem, at de skal til at bruge nye satser for løn, pension, feriebetaling osv., når en medarbejder udstationeres i en ganske kort periode. Dels kan det give problemer for virksomheden, hvis den afgiver tilbud baseret på hjemlandets regler, og så pludselig opdager, at arbejdet bliver væsentligt dyrere på grund af værtslandets regelsæt. Der er med andre ord en åbenlys interessekonflikt.

En centralt spørgsmål er i den forbindelse, hvem der skal afgøre hvilke regler, der bestemmer. I en EU sammenhæng er svaret, at det ikke er noget værtslandets kan fastsætte alene. Det er EU regler, og det enkelte medlemslands fortolkning af disse regler, som afgør dette. I EU regi har man forsøgt at finde en balance mellem de forskellige hensyn, så i praksis er der tale om et kompromis mellem de to hensyn. Der sker dog løbende en afklaring og fortolkning af reglerne i takt med, at konkrete sager bringes til EU-domstolen. Der er altså en vis usikkerhed om hvilke regler der gælder når det handler om reguleringen af udstationerede arbejdstageres løn og arbejdsvilkår. Samtidig er det uklart, hvad der ligger i begrebet midlertidigt. Nogle personer kan være udstationeret i årevis, uden at det ændrer deres status som udstationerede arbejdstagere. Men som nævnt gør midlertidigheden ofte, at arbejdstageres interesse for værtslandets arbejdsmarkedsinstitutioner (fagforeninger, overenskomster, arbejdsmarkedslovgivning, osv.) er begrænset.

8.2 Formål og opbygning af tredje del af bogen

Formålet med tredje del af bogen er at tegne et statistisk billede af de udstationerede arbejdstageres løn- og arbejdsvilkår. Hvad vi faktisk kan sige noget om, og hvilke begrænsninger der er ved studiet kommer vi nærmere ind på i metodeafsnittet. Men overordnet set har fokus været at gå direkte til de udstationerede arbejdstagere (fremfor via virksomheder, fagforeninger eller andre, der kunne have en interesse i at påvirke de udstationerede arbejdstageres udtalelser) og gøre det i et omfang, så vi kommer ud over anekdoteniveauet. Tidligere studier af udstationering har nemlig ofte været præget af både problemer med potentiel selektionsbias (kontakten til de udstationerede er skabt af aktører, der kan have haft en interesse i at påvirke resultatet) og meget små sampels (typisk 10-15 interviews). I modsætning hertil bygger denne del af bogen på en relativt stor survey, hvor samplen er indsamlet uafhængigt af aktører, der kan have haft en interesse i at påvirke resultatet.

Denne del af bogen er struktureret således, at det metodiske grundlag, dataindsamlingsprocessen og metodiske usikkerheder gennemgås i afsnit 9. I afsnit 10 analyseres de udstationerede bygningsarbejderes personlige karakteristika samt uddannelsesmæssige og erhvervsfaglige baggrund. Det har til formål at pege på, hvilke bygningsarbejdere, som typisk bliver udstationeret til Danmark. Afsnit 11 går i dybden med årsagerne til, at arbejdstagerne bliver udstationeret og ser på, hvordan arbejdstagerne som oftest bliver udstationeret. I afsnit 12 ses nærmere på løn- og arbejdsvilkår for de udstationerede bygningsarbejdere, mens de er i Danmark. Emner som time-

løn, ugentlig arbejdstid og de udstationerede arbejdstageres vurdering af deres egne forhold tages op i afsnittet. I afsnit 13 ses der nærmere på de udstationerede arbejdstageres relationer til aktører på det danske arbejdsmarked med specielt fokus på fagforeningen. Der peges også på en række forhold, som gør at de udstationerede arbejdstagere ofte kommer til at leve og arbejde delvist isoleret, mens de er i Danmark.

9. Metode - respondentdrevet udvælgelsesmetode

I det følgende afsnit bliver det metodiske grundlag for bogens analyser – den såkaldte respondentdrevne udvælgelsesmetode - gennemgået. Som det første beskrives selve metoden, og dernæst hvorfor den er valgt. Vi redegør kort for grundlaget for den vægtningsprocedure, som metoden indebærer og dens fordele i forhold til analysen af de udstationerede arbejdstagere. Derefter beskrives den praktiske organisering af dataindsamlingen og nogle af de udfordringer vi har mødt. Slutteligt diskuteres forbehold i forhold til data og dermed metodens repræsentativitet.

9.1 Begrundelsen for den respondentdrevet udvælgelsesmetode

Udstationerede arbejdstagere er en af de mest usynlige grupper på det danske arbejdsmarked. De har ikke dansk cpr-nr. og det er derfor ikke muligt at følge dem via registerdata. Ydermere bevæger de sig ind og ud af landet og opholder sig som ofte i Danmark i kortere perioder. Samlet set betyder det, at udstationerede arbejdstagere er vanskelige at opnå kontakt med og få information om. I den internationale litteratur om udstationering har det betydet, at studier ofte er baseret på et begrænset empirisk materiale – typisk bestående af relativt få kvalitative interview. Sådanne interview kan bidrage med vigtige informationer om udstationerede arbejdstagere, men fremstår ofte som enkeltstående eksempler uden generel udsagnskraft. I dette projekt har ambitionen derfor været at tegne et statistisk billede af udstationerede arbejdstagere og deres vilkår. Det vil sige, at ambitionen er at lade den enkelte arbejdstager og dennes vilkår træde i baggrunden, for i stedet at fokusere på hovedtendenserne i de udstationerede arbejdstageres vilkår.

Der findes i forvejen visse statistiske informationer om udstationerede arbejdstagere i den danske bygge- og anlægsbranche. Udenlandske virksomheder, der udstationerer arbejdstagere til Danmark, er forpligtede til at registrere sig i det såkaldte RUT-register. RUT-data kan give et overblik over omfanget af og typen af udstationerede virksomheder i Danmark. Men registeroplysningerne om de udstationerede arbejdstagere er meget begrænsede, og der findes ingen tilgængelige data om de udstationerede arbejdstageres løn- og

arbejdsvilkår, deres rejsemønstre eller deres baggrund for at være i Danmark.

I RUT-registeret findes der informationer om de enkelte arbejdstagere, som udstationeres til Danmark. Disse informationer er dog underlagt regler om persondatabeskyttelse, og vi har derfor ikke haft mulighed for at få adgang til dem. Der har derfor ikke været mulighed for at få en oversigt over de udstationerede arbejdstagere endsi-ge sende dem et spørgeskema med spørgsmål om deres ophold i Danmark. For at rekruttere et større antal udstationerede arbejdstagere til interview, har det derfor været nødvendigt at benytte en særlig rekrutteringsmetode. Respondentdrevet udvælgelsesmetode (*Respondent Driven Sampling, RDS*) er en metode, der er udviklet for at opnå adgang til såkaldte 'skjulte' grupper i samfundet (Heckathorn, 1997). Det vil sige grupper, der er svære at identificere via registre – enten fordi det der kendetegner gruppen ikke er registret eller, som her, at gruppen ikke optræder i et tilgængeligt register. FAOS har i et tidligere projekt brugt den respondentdrevne udvælgelsesmetode til at opnå kontakt til polske migranter i Københavnsområdet (Arnholtz og Hansen, 2009; Arnholtz Hansen og Hansen, 2009b).

Metoden er som udgangspunkt en såkaldt 'snebolds-metode', hvor man starter med at finde og udføre interview med en række enkeltpersoner inden for målgruppen – såkaldte 'frø'. Derefter beder man disse 'frø' om at rekruttere nye interviewpersoner fra målgruppen. De nye interviewpersoner bliver ligeledes bedt om at finde nye respondenter – og så ruller 'snebolden'. Det betyder, at når kæden først er sat i gang er det interviewpersonerne selv, der rekrutterer hinanden. Det er der en lang række fordele ved.

Rent praktisk har respondenterne langt bedre kontakt til hinanden, end vi har som forskere. Erfaringer fra tidligere undersøgelser viser, de udstationerede arbejdstagere lever og arbejder forholdsvist isoleret fra det samfund der omgiver dem, og at det derfor kan være ganske svært for udefrakommende – herunder også forskere - at skabe kontakt til denne gruppe af arbejdstagere (Wagner, 2014; Caro et al., 2015). Metoden har også den fordel, at vi går direkte til arbejdstagerne og uden om arbejdsgiverne, fagforeninger, myndigheder og andre personer, som kunne have en indflydelse på, hvilke arbejdstagere vi fik kontakt til. Selvrekrutteringsprocessen betyder ligeledes, at forskerens bias mindskes, da det er respondenterne selv, som rekrutterer de næste interviewpersoner. I undersøgelsen var det f.eks. tilfældet, at nogle polske arbejdstagere fra et byggesjak gik i kirke, mens andre fra deres byggesjak ikke gjorde det. De, som ved kirken indvilligede i at deltage, kunne derefter rekruttere andre i deres byggesjak, som vi ikke havde haft adgang til ved kirken. Vi fik på den

måde adgang til arbejdstagere, som bor forholdsvist isoleret og primært bevæger sig mellem det sted de sover, og det sted de arbejder i Danmark. Dem ville vi ikke selv have fået kontakt til som forskere.

Udover det rent praktiske øger metoden også respondenternes tillid til undersøgelsen og dermed dens validitet. De første interviewpersoner har ofte været lidt usikre på, hvad interviewet handlede om, og hvorfor vi overhovedet ønskede at kontakte dem. Men når de første interview er gennemført og landsmænd anbefaler andre at deltage, vil det typisk øge tilliden til undersøgelsen blandt de næste interviewpersoner. Samtidig bliver interviewpersonerne lovet fuld anonymitet og rekrutteringsprocessen er bygget sådan op, at det er interviewpersonerne selv, der henvender sig til os, når de er blevet rekrutteret. På den måde undgår vi, at nogle føler sig pressede til at deltage og muligvis vælger at fortie eller fordreje oplysninger som en konsekvens heraf. Til spørgeskema-undersøgelser knytter der sig altid et usikkerhedsmoment omkring, hvorvidt interviewpersonerne er velinformerede om deres egen situation og svarer korrekt på spørgsmålene, men metoden er altså orienteret mod at give gode betingelser for at få korrekte svar.

En potentiel ulempe ved metoden kan være, at personer med f.eks. meget dårlige vilkår systematisk vælger ikke at deltage i undersøgelsen og dermed skaber en skjult bias i selektionen. Vores oplevelse er dog, at interviewpersonerne har sagt 'god for' undersøgelsen over for hinanden, og at vi derved er kommet meget vidt omkring i gruppen af udstationerede arbejdstagere. Metoden er altså ikke bare med til at øge sandsynligheden for at opnå interview, men validiteten af svarene bliver sandsynligvis også større. Hvis man ved, hvad undersøgelsen går ud på, og man selv møder op, og forbliver anonym, hvorfor skulle man så ikke svare oprigtigt?

9.2 Tyske og polske udstationerede i Storkøbenhavn som målgruppe

De udstationerede arbejdstagere i Danmark har mange forskellige nationaliteter, men vi har valgt at fokusere på udstationerede arbejdstagere fra Polen og Tyskland. Valget af polakker og tyskere som målgruppe er begrundet i flere hensyn. Et centralt hensyn var, at det er meget ressourcekrævende hver gang en ny gruppe skal inddrages. Det kræver ikke bare udformning af spørgeskemaer og oplæring af interviewere på et nyt sprog, men kan i sig selv betragtes som en hel ny undersøgelse, fordi der ikke rekrutteres på tværs af sproggrupper. Derfor blev det valgt at begrænse undersøgelsen til to nationaliteter, hvor målet var at opnå interview med 100 respondenter fra hver gruppe.

Der ligger to overvejelser bag, at valget så faldt på lige netop polske og tyske udstationerede. For det første er det de to største nationaliteter, når vi kigger på RUT-registerets opgørelser over nationalitetsfordelingen af udstationerede arbejdstagere i den danske bygge- og anlægsbranche. Tilsammen udgør de over halvdelen af al den udstationerede arbejdskraft i branchen. Vores antagelse var derfor, at vi ved at fokusere på disse to grupper, fik mulighed for at tegne et billede af, hvordan det står til for et meget stort udsnit af de udstationerede arbejdstager i branchen.

For det andet repræsenterer polakker og tyskere arbejdstagere fra henholdsvis de nye og de gamle EU-medlemslande. Det er ingen hemmelighed, at der er store forskelle i løn og arbejdsvilkår imellem nye og gamle medlemslande, og en antagelse kunne derfor være, at det også ville afspejles sig i de udstationerede arbejdstageres vilkår. De to grupper var altså i udgangspunktet tænkt som repræsentanter for en bredere gruppe af udstationerede end blot tyskere og polakker. Tanken var, at hvis det gælder for de to grupper, så gælder det med en vis sandsynlighed også for andre grupper af udstationerede. I bogen vil vi derfor fra tid til anden tale 'udstationerede arbejdstagere' generelt, men det skal selvfølgelig understreges, at vores data som udgangspunkt kun har udsagnskraft vedrørende polske (og i mindre omfang) tyske udstationerede. Som vi vil diskutere nedenfor gjorde praktiske problemer med dataindsamlingen, at vores udsagnskraft primært vedrører de polske udstationerede.

Ydermere skal det nævnes, at vi som udgangspunkt havde valgt at begrænse undersøgelsens rækkevide til det Storkøbenhavnske område. Igen havde de praktiske hensyn stor betydning. Når en interviewperson kontaktede os, skulle vores interviewere bevæge sig ud til det sted, hvor interviewpersonen befandt sig. Det kunne hurtigt blive en meget omfattende øvelse, hvis interviewpersonerne kunne befinde sig i hele landet. I forberedelsen til undersøgelsen havde vi derfor diskuteret en geografisk afgrænsning med en række ressourcepersoner inden for området, og der var en vis konsensus om, at en undersøgelse i Storkøbenhavn (altså både København, men også området ud til Helsingør, Roskilde og Køge), ville indfange den forskellighed, der er i udstationeringsfænomenet på landsplan. Også på dette punkt blev den praktiske virkelighed dog lidt anderledes.

9.3 Vægtning af data

Den respondentdrevne udvælgelsesmetode er mere end en klassisk sneboldsmetode, hvor respondenterne bruges til at identificere nye respondenter. RDS involverer også et forsøg på at generalisere analysens resultater udover den gruppe som interviewes. Til dette formål

vægter man data i forhold til rekrutteringsnetværkets struktur. Ideen er, at man stiller specifikke spørgsmål om netværkets størrelse og struktur og bruger disse informationer til at gå fra de konkrete interviewpersoner til et mere generaliseret billede af populationens sammensætning.

Siden Heckathorns (1997; 2002; Salganik og Heckathorn, 2004) oprindelige udarbejdelse af RDS-metoden er der blevet lavet en række forbedringer af denne vægtningsprocedure, som efterfølgende er blevet testet via simulationer og via reelle RDS surveys, hvor data sammenlignes med data, som man allerede har om populationen. Der findes således en række forskellige vægtningsprocedurer. I vores analyse har vi valgt at bruge den såkaldte *Gile's Successive Sampling Procedure* (Gile og Handcock, 2010; Gile, 2011), der i dag betragtes som den mest robuste og valide vægtningsprocedure (Tyldum og Johnston, 2014). Vægtningsproceduren tager udgangspunkt i respondenternes netværksstørrelse. Vi har således spurgt respondenterne i undersøgelsen, hvor mange andre udstationerede arbejdstagere (henholdsvis tyske eller polske), de har kontakt til i Danmark. Dette antal betragtes som størrelsen på deres netværk. Det grundlæggende argument bag vægtningsproceduren er, at jo større en respondents netværk er, jo større er sandsynligheden for, at han vil blive rekrutteret til undersøgelsen. For at modvirke denne skævhed i rekrutteringssandsynligheden vægtes data således, at respondenter med et relativt lille netværk vægtes op, mens respondenter med et stort netværk vægtes ned. Rent matematisk og teknisk er proceduren noget mere kompliceret end dette, men vægtning i forhold til netværksstørrelse er det grundlæggende princip i metoden.

I nogle tilfælde vil denne vægtningsprocedurer ikke gøre nogen forskel. Hvis der ikke er en systematisk forskel blandt svarpersonerne med henholdsvis store og små netværk, vil vægtningen have en meget lille betydning. I forhold til udstationerede arbejdstagere giver denne tilgang dog rigtig god mening, fordi der er markante forskelle i deres netværksstørrelse. Nogle kommer til Danmark i et arbejdssjak med op mod hundrede mand og kender derfor mange, der potentielt kan rekruttere dem. Andre kommer til Danmark med en eller to kollegaer og sandsynligheden for, at nogle rekrutterer dem, er derfor meget mindre. Tidligere undersøgelser, og de interview vi har foretaget med de udstationerede virksomheder, har givet os en formodning om, at der vil være forskelle mellem udstationerede arbejdstagere i små og store virksomheder og dermed små og store netværk. I dette tilfælde vil vægtningsproceduren betyde, at de relativt få personer, der bliver rekrutteret fra små virksomheder, vægtes op i analysen. Når man har med en 'skjult' population som udstatio-

nerede arbejdstagere at gøre, kan det ikke definitivt afgøres, om den vægtningsmetoden leverer rammer rigtigt. Men vores sammenligninger med data fra RUT-registeret viser, at vægtningsproceduren leverer estimer¹⁷ der er mere retvisende, end de uvægtede data.

9.4 Dataindsamlingsproces

I forbindelse med den konkrete dataindsamling har der været gjort en række overvejelser om, hvordan vi kunne få indsamlingen til at fungere bedst muligt. Vores erfaring fra tidligere brug af RDS har vist, at udstationerede bygningsarbejdere var den absolut sværeste gruppe at komme i kontakt i populationen af polske arbejdsmigranter i Storkøbenhavn (Arnholtz Hansen og Hansen, 2009b).. Vi måtte derfor gøre en ekstra indsats for at få rekrutteringsprocessen til at køre i praksis.

For det første har alle tidligere undersøgelser peget på, at udstationerede arbejdstagere typisk har meget lange arbejdsdage. Det kræver derfor til tider økonomiske incitamentter at lade sig interviewe efter arbejdstid. Hver respondent fik 25 EUR for at deltage i et interview og yderligere 15 EUR for hver ny rekrutteret interviewperson. Dette blev skønnet til at være en rimelig kompensation for en time af en udstationeret bygningsarbejders fritid. Hver enkelt respondent har kunnet rekruttere højst to personer til undersøgelsen. Formålet med denne begrænsning er, at vi ønsker at udjævne skævheder i den oprindelige sample (sammensætningen af 'frøene') (Heckathorn, 1997). Ved at lade respondenterne rekruttere i lange kæder øger man sandsynligheden for at få adgang til dele af gruppen, som man ikke nødvendigvis ville møde ved at rekruttere på offentlige steder (jf. eksemplet med kirkegænger og ikke-kirkegængere ovenfor).

For det andet blev selve interviewstedet fastsat efter, hvor det var mest fordelagtigt for respondenterne. I en tidligere undersøgelse (Arnholtz Hansen og Hansen, 2009b) blev interviewpersonerne alle interviewet samme sted og det var dem, som måtte transportere sig hen til os. Med de udstationerede arbejdstagere var vores vurdering dog, at de ville have sværere ved selv at stå for transporten, og at vi derfor måtte være mere geografisk fleksible. Vi mødtes derfor ofte ved interviewpersonens bolig i Danmark (skurbyer mv.), på byggepladsen eller på en cafe i nærheden af deres arbejdsplads eller bolig. Vi oplevede, at det især var nødvendigt at møde respondenterne ved deres bolig, da de kom sent hjem fra arbejde, var trætte og altså ofte ikke havde lyst til at mødes på en cafe i de nærliggende byområder.

¹⁷ Vi taler i rapporten om 'estimer' for at understrege, at der er tale om generaliseringer af data baseret på RDS-metoden

Interviewene foregik derfor også ofte om aftenen eller i weekenderne.

For det tredje blev interviewene foretaget af henholdsvis polsk- og tysktalende interviewere. Spørgsmålene var struktureret i spørgeskema, som blev udarbejdet på engelsk og derefter oversat til polsk og tysk. Ikke alle udstationerede arbejdstagere har lige gode sprogkompetencer, og for potentielt at kunne nå så mange af dem som muligt, valgte vi at interviewene skulle foregå på deres modersmål. Det skulle også bidrage til, at interviewet ville blive en behagelig oplevelse, således at respondenterne efterfølgende ville rekruttere andre arbejdstagere til interview. Spørgsmålene var altovervejende stramt strukturerede, med på forhånd givne svarkategorier. Interviewerne indtastede svarene på tablet og svarene blev efterfølgende samlet i to filer (en for tyske og en for polske udstationerede).

For at sikre den gode atmosfære og tillid omkring interviewene havde vi medbragt småkager eller kaffe, hvis interviewene ikke foregik på en cafe. Derudover har det været vigtigt for respondenternes følelse af at blive behandlet godt, at vi ikke bare kom, gennemførte interviewet og gik. Når det har passet sig, har vi derfor også brugt tid på at 'hænge ud' med respondenterne i skurvogne, på byggepladserne og ved deres bolig. Generelt mødte vi en positiv respons overfor, at andre var interesserede i at høre deres stemme i debatten omkring den udstationerede arbejdskraft.

9.5 Udfordringer i dataindsamlingsprocessen

Selve dataindsamlingen var planlagt til at forløbe fra august – december 2014 i det storkøbenhavnske område. Det viste sig dog at være nødvendigt at forlænge denne periode og en vis geografisk udvidelse af rekrutteringsområdet. Der blev hurtigt gennemført mange polske interviews, og det planlagte mål på 100 polske interviews blev nået i midten af januar 2015. Derimod gjorde det faldende antal tyskere i Københavnsområdet det vanskeligt at identificere mulige tyske respondenter. Under planlægningen af projektet var der ifølge RUT-registeret omkring 900 udstationerede tyske arbejdstagere i Københavnsområdet. I efteråret 2014 – hvor undersøgelsen blev igangsat - var der 300. Det betød, at vi skulle interviewe hver tredje udstationerede tysker i området, hvis vi skulle nå 100 tyske interviews.

Samtidig har rekrutteringsprocessen vist sig at fungere forskelligt mellem polakker og tyskere. Polakkerne har eksempelvis været villige til at rekruttere videre, mens det har været svært at motivere de tyske respondenter til at rekruttere videre. Det har desuden været muligt at rekruttere polske respondenter uden for deres arbejdsregi (f.eks. ved en kirke). Særligt etablerede polske fællesskaber som f.eks.

ved kirken, klubber og butikker i Danmark har betydning for de udstationerede polske arbejdstageres netværk i Danmark. De polske respondenter har derfor også rekrutteret uden for deres egen virksomhed.

Det har derimod været yderst vanskeligt at rekruttere tyske respondenter til undersøgelsen, da de generelt set var skeptiske overfor at deltage. Dansk-tysk Handelskammer og Goethe-instituttet var behjælpelige med at forsøge at identificere steder, hvor det ville være muligt at opsøge tyske respondenter. Dansk-Tysk Handelskammer bragte også en annonce om projektet, men ingen henvendte sig på baggrund af annoncen. Flere af de formodede tyske fællesskaber blev besøgt i rekrutteringsprocessen; blandt andet et byggemarked, den tyske kirke, tyske supermarkeder og en ølbar en søndag eftermiddag i Bundesliga-sæsonen. Disse besøg gav dog ingen resultater, og der var derfor nødvendigt at opsøge de tyske udstationerede på byggepladserne. I modsætning til rekrutteringen af de polske respondenter var det heller ikke i samme grad muligt at gå direkte til de tyske arbejdstagere, da de foretrak at afklare deres deltagelse med en leder, før de talte med os. Som vi blev klar over, kontaktede de tyske arbejdstagere nogle gange hovedkontoret i Tyskland for at spørge, om de måtte deltage – og her var svaret ofte nej. Man kan formode, at det for de tyske arbejdstagere måske var utrygt at tale med os, inden dette var bekræftet med en leder.

Problemet ved at gå uden om lederen i en tysk virksomhed kom særligt til udtryk i én situation med en gruppe af udstationerede tyske bygningsarbejdere, som havde indvilliget i at deltage i interviews. De havde foreslået, at vi afholdt en grill-aften med dem ved byggepladsen efter endt arbejdsdag. De ville foretrække dette i stedet for at blive kompenseret 25 EUR for interviewene. Grillarrangementet var aftalt med den danske ledelse på byggepladsen og kantinen ved byggepladsen, som leverede mad til arrangementet. Vores opfattelse var derfor, at alt var i orden omkring arrangementet. På dagen for arrangementet viste det sig imidlertid, lederen på pladsen var blevet vred over, at hans medarbejdere havde sagt ja til at deltage i interviews og foreslået en grill-aften. De måtte derfor hverken tale med os eller deltage i nogen grill-aften. Da vi forsøgte at komme i kontakt med medarbejderne, var det tydeligt, at de var utrygge ved situationen og helst ville undgå os. Den medarbejder, som havde taget initiativ til grill-aftenen, var meget nervøs og sagde til os, at han ikke havde forestillet sig, at det ville skabe problemer at arrangere en grill-aften og ved samme lejlighed være med i nogle interview. Vi opsøgte lederen på pladsen for at tale med ham, men

han ville på ingen måde diskutere det, og vi måtte derfor opgive arrangementet.

Situationen var uden tvivl ubehagelig for alle involverede parter og understregede nødvendigheden af at være opmærksom på de mere hierarkiske ledelsesstrukturer, som dels eksisterer i bygge- og anlægsbranchen (Thiel, 2010) og dels eksisterer uden for de skandinaviske lande (Gullestad, 2002). Heraf kan man også udlede, at de udenlandske virksomheder på sin vis bibeholder hjemlandets normer for firmaledelse, mens de er i Danmark. Disse normer blev i situationen ved grill-aftenen klart overskredet; den danske ledelse af byggepladsen havde sagt ja til vores arrangement, og medarbejderne havde sagt ja. Den tyske chef følte sig dog forbigået, hvilket betød, at medarbejderne slet ikke fik lov til at tale med os. Erfaringerne fra denne situation tog vi med os i de følgende rekrutteringer, hvor vi ofte talte med formanden, den ældste i sjakket eller en anden form for leder, før vi henvendte os til de andre tyske arbejdstagere. Her oplevede vi til gengæld, at vi var meget velkomne, hvis adgangen til medarbejderne var skabt gennem medarbejderen med mest autoritet.

Samlet set har alle disse faktorer dog betydet, at det har været langt mere vanskeligt at rekruttere tyske udstationerede end oprindeligt antaget. Det var faktisk en stor overraskelse for os, at det var så vanskeligt at få lov til at udføre interview med de tyske arbejdstagere, da vi fra starten havde forestillet os, at det ville være nemmere at gennemføre interview med dem end med de polske arbejdstagere. Derudover viste det sig, at de tyske arbejdstagere var tilbageholdende med at tale om løn. Her fik vi flere gange at vide, at de ifølge deres kontrakter ikke måtte fortælle os om deres løn. Igen stod dette i kontrast til de polske arbejdstagere, som i nogle tilfælde gjorde ekstra ud af at forklare os, at de altså i virkeligheden ikke fik den løn, som stod på deres kontrakt.

På grund af vanskelighederne med at rekruttere tyske arbejdstagere valgte vi at køre til Fyn, Sønder-, Midt- og Vestjylland for et rekruttere tyske arbejdstagere. Her viste det sig at være nemmere at identificere og tage kontakt til de tyske arbejdstagere. Inden den første tur til Jylland i midten af november var der blevet gennemført 9 tyske interviews. Yderligere én tur til Jylland i november og én i december betød, at der ved udgangen af 2014 var blevet gennemført 35 tyske interviews. I modsætning til ovenstående grill-situation lød de tyske arbejdstagere ved de fynske og jyske byggepladser ikke til at være bekymrede for at deltage i et interview – heller ikke hvis det gik uden om ledelsen. Hvis de sagde nej til vores forespørgsel, var det vores opfattelse, at det primært var på grund af tidspres. Vi udførte desuden ofte interviewene med tyskerne i arbejdstiden. Vi nåede dog

ikke i mål med de 100 interview blandt tyske udstationerede. Mere præcist opnåede vi interview med 51 tyske udstationerede, mens vi fik interview med hele 147 polske udstationerede.

9.6 Usikkerheder i data og repræsentativitet

Den respondentdrevne udvælgelsesmetodes største fordel – selvrekrutteringen – er også en udfordring. Rekrutteringsprocessen og vægtningen af data er afhængig af en antagelse om, at folk i populationen er forbundet til hinanden i netværk (Tyldum og Johnston, 2014). Alle behøver ikke kende alle, men mange skal helst være forbundet på en eller anden måde, hvis metoden skal fungere optimalt. Er det ikke tilfældet, skal man så mange 'frø'; det vil sige, at man skal sætte mange interview-kæder i gang. Problemet ved dette er, at udvalget af interviewpersonerne bliver mere afhængigt af de personer vi, som forskere har mulighed for at komme i kontakt med.

I løbet af rekrutteringsprocessen er det blevet tydeligt, at de udstationerede arbejdstagere ikke nødvendigvis kender hinanden på tværs af virksomheder. På de store byggepladser vil de ofte have kontakt med deres landsmænd på tværs af virksomheder. Men på villavejene og de mindre pladser kan man sagtens møde udstationerede arbejdstagere, som kun kender deres umiddelbare kollegaer. Specielt for tyskerne i denne undersøgelse har det været nødvendigt at sætte mange nye frø i gang. Derimod har det været nødvendigt at standse flere af de polske kæder for at sikre, at der var en vis geografisk diversitet i den polske gruppe og diversitet i forhold til størrelsen af den virksomhed de er ansat i. Vi har altså forsøgt at kompensere for de manglende netværk mellem udstationerede på små pladser, ved at sætte flere 'frø' og dermed kæder i gang i denne gruppe. Samtidig er gruppen, som allerede nævnt, blevet vægtet op i analysen.

Den oprindelige ambition med projektet var, at begge grupper skulle have en ligeværdig vægt i analysen. Men de problemer, der har været med at rekruttere tyskerne, giver anledning til nogle forbehold. Selvom vores oplevelse primært var, at de tyske udstationerede i Storkøbenhavn afslog at deltage i undersøgelsen pga. en kulturelt betinget loyalitet over for deres arbejdsgiver, så kan vi ikke afvise, at der har været en vis selektionsbias betinget af deres løn og arbejdsvilkår. Vi kan altså ikke afvise, at de tyskere vi har haft mulighed for at interviewe, er dem, der har vilkår der kan tåle 'at komme frem i lyset', og at der findes grupper af tyske udstationerede, der har vilkår som er væsentligt ringere end det der kommer frem i undersøgelsen. Dette forbehold skal specielt ses i lyset af, at de tyske arbejdstagere var langt mere tilbageholdende med at tale om løn end de polske arbejdstagere.

Samlet set må vi derfor præcisere undersøgelsens rækkevide. Når det gælder de polske udstationerede har vi en ret pæn sampl og rekrutteringsprocessen har fungeret, så både arbejdstagere fra de store byggepladser og de små villaveje er kommet med. For den tyske grupper er sampln væsentligt mindre og rekrutteringen er ikke på samme måde kommet rundt på forskellige typer af pladser. For polakkerne kan vi derfor bruge RDS-metoden til at udtale os om polske udstationeredes vilkår generelt (altså udover sampln). Der skal tages forbehold for, at undersøgelsen primært er gennemført i Stor-københavn og at den derfor primært afdækker forholdene her, men hvis man skal tro en række ressourcepersoner i branchen, er der ikke den store forskel på tværs af landsdelene. De tyske udstationerede kan derimod primært fungere som en kontrast til den situation, der opleves af de fleste polakker. Denne kontrast har vi syntes det var værd at holde fast i, fordi den viser, at udstationering kan fungere på forskellige måder, men når vi taler om 'tyskerne' i vores undersøgelse er det primært de tyskere vi har interviewet uden at hævde, at de er repræsentative ud over sampln. Når det kommer til spørgsmålet om de tyske udstationeredes løn har de mange 'ikke-svar' dog gjort, at vi helt har valgt at undlade estimer af den tyske gruppes lønninger.

10. Hvem er de udstationerede arbejdstagere i Danmark?

For at få et indblik i, hvem der typisk bliver udstationeret fra Polen og Tyskland, redegør vi i dette afsnit for de adspurgte udstationerede bygningsarbejders alder, civilstand, husstand, uddannelse, erhvervs erfaring og erfaringer med tidligere udstationeringer. Overordnet set peger dette på, at udstationerede bygningsarbejdere i Danmark ofte er midaldrende familiefædre med uddannelser på niveau med en dansk ungdomsuddannelse.

10.1 Alder, civilstatus og husstand

Alle de adspurgte arbejdstagere var mænd. Når man ser på den aldersmæssige sammensætning i forhold til tre aldersgrupper (0-29 år, 30-49 år og over 50 år), er der hos både de tyske og polske arbejdstagere en klar overvægt af arbejdstagere i alderen 30-49 år (se Tabel 10.1).

Tabel 10.1 Aldersfordeling blandt de udstationerede arbejdstagere

	Udstationerede polske arbejdstagere (n=144)	Udstationerede tyske arbejdstagere (n=51)
0 – 29 år	17 %	14 %
30 – 49 år	64 %	54 %
Over 50 år	19 %	32 %
Total	100 %	100 %

Kilde: FAOS spørgeskemaundersøgelse blandt udstationerede polske og tyske bygningsarbejdere

Den større andel af arbejdstagere i alderen 30-49 år kan for det første have at gøre med typen af arbejdet inden for bygge- og anlægsbranchen, som ofte kræver, at den enkelte er i stand til at udføre fysisk tungt arbejde (hvorfor antallet af arbejdstagere over 50 år reduceres), og at arbejdstagerne har en vis arbejds erfaring (hvorfor antallet af arbejdstagere i den yngste gruppe reduceres). For det andet kan fordelingen have at gøre med det faktum, at der simpelthen er færre i den arbejdsdygtige alder i gruppen 0-29 år og over 50 år i forhold til gruppen på 30-49 år. Til sidst kan det også bunde i, at arbejdstagere i alderen 30-49 år er etablerede familiefædre, som har brug for at tjene den muligvis højere løn i Danmark. Når det er sagt er det dog bemærkelsesværdigt, at der er så relativt mange udstationerede, som er 50 eller over. Specielt når man tager det fysiske arbejde og arbejdstiderne for udstationerede i betragtning (se afsnit 12.5)

Måske ikke overraskende i forhold til aldersfordelingen viser det sig også, at størstedelen af arbejdstagerne i begge grupper er gift (Tabel **10.2**).

Tabel 10.2 Civilstatus blandt de udstationerede arbejdstagere

	Udstationerede polske arbejdstagere (n=144)	Udstationerede tyske arbejdstagere (n=51)
Gift	62 %	53 %
Samboende (ej gift)	6 %	10 %
Fraskilt eller single	32 %	37 %
Total	100 %	100 %

Kilde: FAOS spørgeskemaundersøgelse blandt udstationerede polske og tyske bygningsarbejdere

Derudover har 67 % af de polske arbejdstagere børn, mens det gælder for 62 % af de tyske arbejdstagere. Over halvdelen af de udstationerede arbejdstagere er således gift, har børn og befinder sig i alderen 30-49 år. Udstationering er således ikke primært noget for unge mænd uden familie, som ønsker at opleve verden, men måske i højere grad for de mere 'etablerede' bygningsarbejdere.

10.2 Uddannelsesmæssig baggrund og erhvervs erfaring

Adspurgt om deres uddannelsesbaggrund, svarer langt de fleste af både de polske og tyske arbejdstagere, at de som det sidste gennemført uddannelse har en uddannelse, der svarer til hvad man i Danmark ville kalde en ungdomsuddannelse ; det vil sige en gymnasial uddannelse eller erhvervsuddannelse:

- 88 % af polakkerne svarer, at de som sidste gennemførte uddannelse har en ungdomsuddannelse. Hertil har 7 % af de polske arbejdstagere gennemført en højere uddannelse, mens de resterende 5% kun har gennemført op til slutningen af grundskolen.
- 73 % af de tyske arbejdstagere svarer, at deres sidste gennemførte uddannelse er på niveau med en ungdomsuddannelse. Herudover har 21 % gennemført en højere uddannelse, mens 6 % har gennemført op til det, der svarer til grundskolen.

Det er vigtigt at understrege, at uddannelsessystemerne er forskellige i Danmark, Polen og Tyskland, og at interviewpersonernes svar derfor indikerer længden af den uddannelse de har taget, og ikke at det nødvendigvis svarer til en dansk ungdomsuddannelse. Forskellene i uddannelsesniveaut mellem de polske og tyske arbejdstagere er ikke så store, men fremhæver, at majoriteten af arbejdstagerne i begge grupper har et generelt højt

uddannelsesniveau. Derimod er der væsentligt flere tyskere end polakker, som har uddannelse inden for bygge- og anlægsbranchen:

- Alt i alt er 55 % af de polske arbejdstagere uddannet inden for bygge- og anlægsbranchen, mens 45 % er uddannet uden for denne branche. Ud af de polske arbejdstagere, som har en uddannelse svarende til en dansk ungdomsuddannelse (88 %), svarer 58 % at de er uddannet inden for bygge- og anlægsområdet.
- Alt i alt er 91 % af de tyske arbejdstagere uddannet inden for bygge- og anlægsbranchen, mens 9 % er uddannet uden for denne branche. Ud af de tyske arbejdstagere, som har en uddannelse svarende til en dansk ungdomsuddannelse (73 %), svarer alle, at de er uddannet inden for bygge- og anlægsbranchen.

Det vil sige, at lidt over halvdelen af de udstationerede polske bygningsarbejdere svarer, at de er uddannet inden for bygge- og anlægsbranchen, mens det gælder for næsten alle de udstationerede tyske bygningsarbejdere. Omtrent tre fjerdedele af tyskerne har en bygge- og anlægsrelateret uddannelse på erhvervsuddannelsesniveau. For polakkerne er det omtrent halvdelen der svarer, at de har en bygge- og anlægsrelateret uddannelse på erhvervsuddannelsesniveau. Til sammenligning viser tal fra Danmarks Statistik at omkring 66 % af de beskæftigede i den danske bygge- og anlægsbranche er faglærte. Igen må der dog tages forbehold for forskellene imellem de tre landes uddannelsessystemer, og også for hvordan respondenternes svar skal forstås. Andellen af faglærte polske bygningsarbejdere er f.eks. meget høj når man tager i betragtning, at det polske erhvervsuddannelsessystem har været nærmest nedlagt i en længere periode. Det kan tænkes, at en del af polakkernes svar dækker over, at de først har taget en ungdomsuddannelse uden relation til bygge- og anlægsområdet, for så efterfølgende at have haft en kortere oplæring inden for bygge- og anlægsfaget.

Svarene peger på, at der er en større andel af faglærte blandt de udstationerede tyske bygningsarbejdere end blandt danske bygningsarbejdere, mens der er en lavere andel af faglærte blandt de udstationerede polske bygningsarbejdere i sammenligning med de danske bygningsarbejdere. Tallene kan pege på, at polske udstationerede i højere grad bruges til at udføre ufaglært arbejde og arbejde uden særlige kompetencekrav. Givet uddannelsesniveaueet i gruppen af polakker vil det sige, at nogle personer med en

ungdomsuddannelse - eller endda en videregående uddannelse – inden for et andet område arbejder som ufaglært i bygge- og anlægbranchen. Under vores interview med de mindre virksomheder mødte vi f.eks. en yngre polsk ingeniør, som udførte lettere renovationsarbejde i Danmark sammen med nogle venner.

I modsætning hertil bliver de tyske arbejdstagere måske i højere grad rekrutteret på grund af deres kompetencer indenfor bygge- og anlægsarbejde. Som vi skal se har de ikke bare bedre formelle uddannelseskvalifikationer, men har typisk også en tættere og længerevarende tilknytning til bygge- og anlægsbranchen. Under et interview med tyske virksomhedsrepræsentanter blev det således også fremhævet, at virksomheden havde fået opgaven i Danmark, fordi de danske virksomheder ikke selv kunne levere den nødvendige ekspertise. Den slags oplevelser finder man selvfølgelig også blandt polske virksomheder, men forskellene mellem de tyske og polske udstationeredes kvalifikationer kan tyde på, at de tyske virksomheder hyppigere udfører specialiseret arbejde, mens de polske virksomheder oftere har opgaver, der ikke indeholder de samme kompetencekrav.

Samlet set peger tallene på, at langt de fleste af de udstationerede arbejdstagere har haft en eller anden form for uddannelse eller træning i forhold til det arbejde, de udfører. Samtidigt er der som vist en klar kontrast mellem de tyske udstationerede - der meget ofte har end uddannelsesbaggrund inden for bygge- og anlægsbranchen og derfor må forventes i en vis grad at arbejde som faglært - og de polske udstationerede, som er mere delte mellem at være faglærte inden for branchen eller arbejde som ufaglærte (evt. med kvalifikationer fra andre brancher). Man kan altså forestille sig, at denne forskel handler om en forskel i de to gruppers funktion i den danske bygge- og anlægsbranche: som enten faglært arbejdskraft der leverer forholdsvis specialiseret arbejde eller som ufaglærte arbejdstagere, der primært er udstationerede for at levere ufaglært arbejde og løse relativt arbejdstunge men simple opgaver.

10.3 Erhvervs erfaring og erfaringer med tidligere udstationeringer

De fleste udstationerede arbejdstagere arbejdede i bygge- og anlægsbranchen, inden de kom til Danmark:

- 79 % af de polske arbejdstagere svarer, at de arbejdede i bygge- og anlægsbranchen, inden de rejste til Danmark, mens 13 % angiver, at de arbejdede i andre sektorer. De sidste 8 % gjorde noget tredje.

- 92 % af de tyske arbejdstagere svarer, at de arbejdede i bygge- og anlægsbranchen, inden de rejste til Danmark, mens den resterende andel på 8 % arbejdede i andre sektorer.

Majoriteten af de udstationerede bygningsarbejdere oplyser altså, at de har arbejdet i bygge- og anlægsbranchen, inden de kom til Danmark om end godt 20 % af polakkerne ikke gjorde det.

Størstedelen af både de polske (75 %) og tyske arbejdstagere (71 %) har desuden arbejdet i andre lande end Danmark og deres hjemland. Det fremhæver, at udstationeringen til Danmark ikke er et enkeltstående begivenhed for de fleste af arbejdstagerne.

Tabel 10.3 viser det antal gange, som arbejdstagerne angiver, at de har været udstationeret.

Tabel 10.3 Hvor mange gange har du været udstationeret i alt?

	Udstationerede polske arbejdstagere (n=144)	Udstationerede tyske arbejdstagere (n=51)
1-4 gange	73 %	15 %
5-10 gange	10 %	23 %
Mere end 10 gange	17 %	62 %
Total	100 %	100 %

Kilde: FAOS spørgeskemaundersøgelse blandt udstationerede polske og tyske bygningsarbejdere

Tyskerne angiver at have været udstationeret oftere end polakkerne. En mulig forklaring på tyskernes hyppigere udstationering kan være, at tyskerne i denne undersøgelse primært har arbejdet i Jylland. For tyskerne er det nemt og hurtigt at køre frem og tilbage mellem Jylland og det nordlige Tyskland – hvorfor de måske ofte har arbejde i Danmark og derfor har mange udstationeringer bag sig. En anden forklaring kan være, at de tyske arbejdstagere i højere grad arbejder i virksomheder, der opererer med en relativ fast gruppe medarbejdere på en større del af det europæiske marked. Der er således en del af arbejdstagerne, der har været udstationeret flere gange og i flere lande. Det tyder på, at udstationering ikke er en undtagelse, men i højere grad kan ses som en integreret del af arbejdstagernes liv, hvor de på skift arbejder i hjemlandet og i udlandet.

10.4 Sammenfatning: Den udstationerede bygningsarbejder i Danmark

I en dansk sammenhæng kan udstationerede arbejdstagere fremstå som midlertidige arbejdstagere, uden en fast tilknytning til den danske bygge- og anlægssektor. Men analysen af baggrundsinformationer om de udstationerede polske og tyske arbejdstagere viser, at det ikke samtidig betyder en løs tilknytning til deres hjemlige arbejdsmarked. Tværtimod viser talene, at de udstationerede arbejdstagere overvejende består af en gruppe, der

kan betragtes som en del af arbejdsmarkedets kernetropper: Mariojeten af de udstationerede bygningsarbejdere er gifte familiefædre i alderen 30-49 år, en stor del har en uddannelse og erhvervserfaring inden for bygge- og anlægsbranchen. Mange af de udstationerede arbejdstagerne har således arbejdet i bygge- og anlægsbranchen, inden de blev udstationeret i Danmark, og at majoriteten af dem har været udstationeret flere gange. Der er visse variationer mellem tyskere og polakker; tyskerne er oftere uddannet inden for, og har erhvervserfaring fra, bygge- og anlægsbranchen end deres polske kollegaer. Udstationering synes også i højere grad at være en integreret del af deres arbejdsliv. Blandt polakkerne er der derimod en femtedel, som ikke har arbejdet inden for bygge- og anlægsbranchen før de blev udstationeret til Danmark. Samlet set kan man dog sige, at de udstationerede arbejdstagere i mange tilfælde er faglærte etablerede familiefædre, der som en del af deres arbejde ofte bliver udstationeret. Næste kapitel vil derfor gå i dybden med årsagerne til udstationeringen samt hvilke typer og former for udstationering, der eksisterer.

11. Forskellige typer af udstationering til Danmark

I dette afsnit belyser vi årsagerne til arbejdstagernes udstationering til Danmark. Vi peger også på eksistensen af forskellige typer af udstationering. Overordnet viser billedet, at udstationering i Danmark må forstås i sammenhæng med, hvilken type udstationering, der er tale om.

11.1 Årsager til udstationering og typer af udstationering

Udstationering forekommer, når en virksomhed har fået en arbejdsopgave i et andet land. Det vil typisk føre til, at virksomheden sender medarbejdere til det land, hvor arbejdsopgaven skal udføres. Som udgangspunkt er det altså arbejdsgiverens beslutning, at sende sine medarbejdere til et andet land. Det er klart at den enkelte arbejdstager skal indvilge i at blive sendt af sted, men det er altså typisk en arbejdsgiverbeslutning. Således svarer 81 % af tyskerne da også, at det alene er deres arbejdsgiver, som har afgjort, at de skulle udstationeres. Kun i få tilfælde har den udstationeredes familie spillet en rolle i beslutningen om, at tyskerne er taget afsted. I sammenligning hermed svarer 48 % af de polske arbejdstagere, at der ikke var andre end arbejdsgiveren, som havde indflydelse på at de blev udstationeret. For 41 % polakkerne spillede familien – udover arbejdsgiveren – en rolle for udstationeringen, mens det kun var tilfældet for ganske få tyskere. Her kan mere traditionelle familiemønstre i Polen (fx Dunn, 2004) spille en rolle for, at familien har en større vægtning i forbindelse med arbejdstagernes beslutninger i arbejdslivet. Men forskellen tyder også på, at udstationering for tyskerne i højere grad er en integreret del af deres arbejdsliv, mens det for mange af polakkerne er en mulighed i forbindelse med et konkret jobtilbud.

I den internationale litteratur om udstationering kan man ofte møde det argument, at det er arbejdsløshed og forarmelse i de nye EU-medlemslande, der får folk til at lade sig udstationere på tværs af grænser (Woolfson et al., 2013; Lillie, 2011). Dette bekræftes dog kun i ringe grad, når vi kigger på de to gruppers ledighed i perioden før udstationeringen til Danmark.

- *I måneden* op til udstationeringen i Danmark var 3 % af de polske arbejdstagere arbejdsløse, og *i året* op til udstationeringen

i Danmark oplevede 24 % af de polske arbejdstagere på et tidspunkt at være arbejdsløse.

- *I måneden* op til udstationeringen i Danmark var ingen af de tyske arbejdstagere arbejdsløse, og *i året* op til udstationeringen oplevede 7 % af de tyske arbejdstagere på et tidspunkt at være arbejdsløse.

De tyske arbejdstagere fortæller altså i klart mindre grad end de polske arbejdstagere om at have oplevet arbejdsløshed i året op til udstationeringen. Men generelt må man konstatere, at arbejdsløshed ikke synes at være den afgørende faktor for, hvorfor de polske eller for den sags skyld tyske arbejdstagere vælger – eller føler sig tvunget til – at sige ja til en udstationering. Dette resultat stemmer på sin vis godt sammen med den økonomiske udvikling i de to lande. For selv om der selvfølgelig fortsat er ledighed i både Tyskland og Polen, ligger begge landes arbejdsløshedsniveau under det europæiske gennemsnit og har været faldende i undersøgelsesperioden (Eurostat, juli 2015).

Hvis vi i stedet ser på, hvordan udstationeringen er kommet i stand, ser vi en klar forskel mellem de polske og tyske arbejdstagere.

Tabel 11.1 Ansat før eller i forbindelse med udstationering

	Polakker	Tyskere
Ansæt specifikt til at blive udstationeret til opgaven i Danmark	53%	15%
Ansæt i virksomheden inden udstationering til Danmark	47%	85%
I alt	100%	100%

Mens 85 % af tyskerne altså var ansat i virksomheden inden den nuværende udstationering var det kun tilfældet for 47 % af polakkerne. Det vidner om en markant forskel, hvor udstationering for tyskerne i højere grad er en integreret del af deres arbejdsliv, mens det for mange af polakkerne er en mulighed i forbindelse med et konkret jobtilbud. Yderligere kan det påpeges, at udstationering er en fast bestanddel af arbejdslivet for 80 % af de polakker, der allerede var ansat i virksomheden inden denne udstationering til Danmark, mens det kun er tilfældet for 56 % af de tyske arbejdstagere, der var ansat i virksomheden inden udstationeringen. Mere overordnet peger svarene på, at udstationering kan bygge på forskellige typer af ansættelsesrelationer, der bevæger sig i et kontinuum mellem to typer: på den ene side udstationering, hvor virksomheder sender fastansatte medarbejdere til udlandet for at løse opgaver som en del af virksomhedens almindelige opgaver; på den anden side udstationering, hvor medarbejderne ansættes ad hoc til en specifik opgave i udlandet og

ikke nødvendigvis har nogen tilknytning til virksomheden hverken før eller efterfølgende. Begge typer af relation mellem ansættelse og udstationering findes blandt både tyskere og polakker, men der er altså en meget klar forskel i fordelingen mellem de to nationalitetsgrupper.

11.2 Arbejdet i Danmark og måder at være udstationeret på

Arbejdstagerne er blevet bedt om at angive, hvilke typer af opgaver virksomheden primært varetager i Danmark. Som Tabel 11.2 viser, er der tydelige forskelle mellem de polske og tyske arbejdstagere.

Tabel 11.2 Arbejder den virksomhed, som du er ansat i, mest med...

	Udstationerede polske arbejdstagere (n=144)	Udstationerede tyske arbejdstagere (n=51)
Mindre opgaver for private kunder?	37 %	0 %
Mellemstore kontrakter for større hovedleverandører (danske eller udenlandske)?	27 %	48 %
Store kontrakter for større offentlige eller private bygherrer?	29 %	47 %
Ved ikke	7 %	5 %
Total	100 %	100 %

Kilde: FAOS spørgeskemaundersøgelse blandt udstationerede polske og tyske bygningsarbejdere

De tyske virksomheder har i højere grad end de polske virksomheder indgået kontrakter som enten hovedleverandører eller som underleverandører for hovedleverandører. Ingen af de adspurgte tyskere angiver at arbejde mest med mindre opgaver for private kunder – hvorimod dette altså gør sig gældende for mere end en tredjedel af de polske arbejdstagere. I sammenhæng hermed blev vi under dataindsamlingsprocessen flere gange gjort opmærksom på, at dette billede har ændret sig. Før i tiden var det de tyske biler, som man så på de danske villaveje; i dag derimod er det i højere grad de polske virksomheder, som udfører opgaver for mindre private kunder. Som vi vil vende tilbage til har opdelingen mellem arbejde for private og arbejde på en større byggeplads også en indvirkning på arbejdstagernes vilkår i Danmark.

Alligevel er der ikke den store forskel i f.eks. arbejdsbelastning mellem de tyske arbejdstagere (som primært arbejder på større byggepladser) og polske arbejdstagere (hvor en større andel arbejder for private husstande). Størstedelen af de adspurgte bygningsarbejdere oplever at have et fysisk anstrengende arbejde i Danmark: 96 % af de polske arbejdstagere svarer således, at de oplever nogen eller megen fysisk anstrengelse i deres arbejde, mens dette gælder for 85 % af de tyske arbejdstagere. Bygge- og anlægsbranchens natur taget i be-

tragtning er denne andel af fysisk belastende arbejde hos begge grupper ikke så overraskende.

Under dataindsamlingsprocessen blev det på flere byggepladser nævnt, at polakker bliver brugt til at udføre relativt simple opgaver, mens tyskerne i højere grad bliver brugt til at udføre mere kompetencekrævende opgaver. Det stemmer godt overens med det billede, der tidligere blev tegnet af de to gruppers kompetenceniveau. Relateret hertil synes også at høre en forskel mellem de polske og tyske arbejdstagere, som drejer sig om, hvor ofte arbejdsfunktionerne skifter på daglig basis. Her svarer hele 44 % af de polske arbejdstagere, at deres jobfunktioner skifter fra dag til dag, mens dette kun gør sig gældende for 18 % af de tyske arbejdstagere. Disse svar understøtter billedet af, at særligt tyskerne udfører specifikke faglige arbejdsopgaver, mens polakkerne i højere grad skifter mellem at udføre forskellige (mindre kompetencekrævende) opgaver.

11.3 Sammenfatning: Forskellige former for udstationering

Denne undersøgelses resultater peger på, at det ikke er arbejdsløshed og forarmelse i hjemlandet, der tvinger hverken tyske og polske arbejdstagere til at lade sig udstationere til Danmark. Kun meget få af de udstationerede arbejdstagere har oplevet arbejdsløshed umiddelbart op til deres udstationering. På dette punkt er der altså ikke den store forskel mellem de tyske og de polske udstationerede.

Det er der dog på en række andre punkter. Der er f.eks. en forskel mellem tyskere og polakker, når det kommer til relationen mellem ansættelse og udstationering. Over halvdelen af de polske arbejdstagere er ansat med henblik på udstationering, mens de tyske arbejdstagere i langt højere grad er fastansatte, som udstationeres løbende eller efter en periode med opgaver i hjemlandet. Det er dog ikke en entydig national deling, da også mange polske arbejdstagere er fastansat. Der er måske mere tale om to forskellige modeller for udstationering; én hvor arbejdskraften hyres og fyres i direkte relation til større eller mindre opgaver, og én hvor opgaverne søges på et europæisk marked i relation til de kompetencer og ressourcer man har til rådighed i medarbejderstaben. I forlængelse heraf ses der også en forskel i, hvor ofte de udstationerede arbejdstageres arbejdsopgaver skifter. Her skifter polakkernes arbejdsopgaver meget oftere end tyskernes. Endelig peger svarene og samtaler under dataindsamlingen på, at de polske udstationerede har erstattet de tyske håndværkere når et gælder arbejdsopgaver på de danske villaveje.

Samlet set tegner dette et billede, hvor en betydelig andel af de polske udstationerede hyres direkte til opgaven, ofte skifter arbejdsfunktion og arbejder for mindre private kunder. Dette billede står

dog i kontrast til størstedelen af de udstationerede, som er fastansatte, som sendes til større bygge- og anlægsprojekter for at udføre de samme typer af opgaver hver dag.

12. Udstationerede arbejdstageres løn- og arbejdsvilkår i Danmark

Dette afsnit belyser de udstationerede arbejdstageres vilkår på det danske arbejdsmarked. Afsnittet viser, at udstationerede arbejdstagere har løn og arbejdsvilkår, der er væsentlig anderledes end danske bygge- og anlægsarbejdere. Afsnittet viser også, at de udstationerede arbejdstagere fuldt ud klar er over, at der er forskelle, men at de primært bruger deres hjemlands arbejdsmarked eller andre udstationerede arbejdstagere som 'målestok' for deres vilkår. Som konsekvens er deres interesse for og viden om overenskomstforhold i Danmark meget begrænset.

12.1 Kontraktforhold for de løst ansatte

I juridisk forstand er det helt afgørende for et udstationeringsforhold, at arbejdstagerne har en ansættelseskontrakt i hjemlandet. Arbejdstagerne i denne undersøgelse er derfor blevet spurgt om, hvorvidt de modtog en kontrakt inden udstationeringen til Danmark, og hvilken type kontrakt det var. Spørgsmålet er selvfølgelig hovedsageligt relevant for de arbejdstagere, der er midlertidig ansat eller angiver, at de er blevet ansat specifikt til opgaven. De fastansatte må forventes at have en ansættelseskontrakt, da de ellers næppe ville betegne sig selv som fastansatte.

Blandt de løst ansatte polakker er det kun 27 % der angiver, at de har modtaget en kontrakt før de rejste til Danmark. Til gengæld har 67 % af dem modtaget en kontrakt efter de kom til Danmark¹⁸. En del af de polske udstationerede rejser altså til Danmark uden at have det juridiske grundlag for udstationeringen på plads. En forklaring kan måske være, at kontraktforhold bliver forhandlet mere uformelt mellem bygningsarbejdere (jf. Thiel, 2010). Dette ændrer dog ikke ved det faktum, at det juridiske forhold omkring udstationeringen ikke er afklaret for denne gruppe.

12.2 Løn, overarbejde og udstationeringsgoder

De udstationerede arbejdstageres lønniveau er et konstant diskussionspunkt, bl.a. fordi lønomkostninger er en meget vigtig konkurrenceparameter i bygge- og anlægsbranchen. Historier i medierne og

¹⁸ Antallet af løst ansatte tyskere er så lavt, at en statistisk opgørelse ikke giver mening.

arbejdsretssager tegner fra tid til anden et billede af, at nogle udstationerede arbejdstagere får meget lave timelønninger. Men der findes ingen registerdata eller lignende, som kan sige noget om hvor generelt dette billede. Derfor har oplysninger om de udstationerede arbejdstageres timeløn før skat været centralt i undersøgelsen.

Hvad angår de tyske udstationerede bygningsarbejdere har kun under halvdelen ønsket at oplyse deres lønniveau. Dette giver så stor usikkerhed om tyskernes lønoplysninger, at vi har valgt ikke at give dem her. For de polske udstationerede viser svarene, at de i gennemsnit får 104 kr. i timeløn. Med et 95 % konfidensinterval på knap 5 kr. til hver side, vil det sige at gennemsnitslønnen sandsynligvis ligger et sted mellem 99 og 109 kr. i timen. Det skal dog bemærkes, at medianlønnen for de polske udstationerede er 116 kr. i timen. Gennemsnittet bliver altså trukket ned af nogle personer, der får en væsentligt lavere løn end, hvad der er det mest normale for vores sample. Her er det vigtigt at understrege, at metoden har afgørende betydning for estimatet af gennemsnitslønnen. Som vi skal se nedenfor er det typisk polakkerne i de mindre virksomheder og dem der arbejder for mindre kunder, som får de laveste lønninger. Det har været den gruppe det er sværest at komme i kontakt med, fordi de ikke har særligt store netværk. Men netop af den grund bliver deres svar vægtet op i analysen, hvilket påvirker den samlede vurdering. Det er også vigtigt at påpege, at gennemsnitstallet på 104 kr. i timen ikke siger noget om, hvorvidt, der sker et overenskomstbrud. Medianlønnen på 116 kr. i timen tyder på, at mange af vores respondenter får en timeløn, der netop ligger indenfor overenskomstens rammer, mens der samtidig er en gruppe, som ligger udenfor. Men den sidste gruppe kan meget vel arbejde uden overenskomstdækning. Frem for at fokusere på disse gennemsnitstal kan man sige, at det er mere korrekt at fokusere på forskellen mellem lønningerne blandt de store og de små virksomheder. Der er nemlig markante forskelle i lønniveauet mellem de små og store udstationerede virksomheder. Blandt de polske udstationerede er gennemsnitslønnen for arbejdstagere i virksomheder med under 10 udstationerede arbejdstagere 93 kr. i timen, mens gennemsnitslønnen for arbejdstagere i virksomheder der udstationerer mere end 10 personer er 119 kr. i timen. Altså over 25 kr. i forskel per time.

På samme måde er der forskelle mellem arbejdstagere, der arbejder for store og små kunder. Blandt polakkerne er det lavest betalte de, som arbejder for private husholdninger. Her er timelønnen gennemsnitligt 83 kr. i timen. Den stiger til 106 kr. i timen for dem, der arbejder for underleverandører på større projekter og stiger yderligere til 119 kr. i timen for dem, som arbejder for store hovedentrepren-

nører. Jo mindre kunden og kontrakten er, jo mindre er lønnen altså også.

Medianlønnen for polakkerne peger på, at mange af de polske udstationerede ligger på en timeløn, der altså ligger omkring overenskomstens mindstebetalingssats. Som vi skal se nedenfor i afsnit 12.4 er det langt fra alle udstationerede arbejdstagere, som ved hvorvidt deres virksomhed er overenskomstdækket eller ej. Det giver selvsagt en stor usikkerhed i forhold til at analysere effekten af overenskomstdækning på de polske udstationeredes lønniveau. Alligevel er forskellen så udtalt, at vi vælger at fremhæve den. Blandt de polakker der positivt ved, at de er overenskomstdækket er gennemsnitslønnen 123 kr. i timen (konfidensinterval på 113-133 kr. i timen), mens den er 94 kr. i timen for de der positivt ved, at deres virksomhed ikke er overenskomstdækket (88-100 kr. konfidensinterval). Overenskomstdækning lader altså til at gøre en forskel.

Men bare fordi de er overenskomstdækkede betyder det ikke, at deres løn er på niveau med danske bygge- og anlægsarbejdere. Det er selvfølgelig ikke helt simpelt at sammenligne registerdata og surveydata, ligesom der kan være forskelle i arbejdsfunktioner og lignende. Men som en indikator peger tal fra Danmarks Statistik på, at basisfortjenesten pr. standard time for en timelønnet medarbejder uden ledelsesansvar i den danske bygge- og anlægssektor i gennemsnit lå på knap 172 kr. i timen i 2013. Det tal dækker selvfølgelig over mange forskellige typer af medarbejdere med meget forskellige kvalifikationer¹⁹. Men man skal huske, at det også kan være tilfældet for de polske udstationerede i vores undersøgelse. Generelt set viser de adspurgte arbejdstageres udsagn altså, at de modtager mindre i løn end danske bygningsarbejdere.

Kompensation for overarbejde

Det mest almindelige i begge grupper er at få lønnen udbetalt på månedlig basis. Således får 61 % af de polske arbejdstagere deres løn udbetalt månedligt, mens dette gør sig gældende for 75 % af de tyske arbejdstagere. 15 % af de polske arbejdstagere får udbetalt et fastsat beløb efter projektets afslutning, mens de resterende 22 % får løn hver uge eller hver anden uge. I tyskernes tilfælde får 7 % et fastsat beløb efter projektets afslutning, og 18 % får løn udbetalt løn hver anden uge.

¹⁹ En specialkørsel foretaget for 3F's fagblad viste at det tilsvarende beløb for 3F medlemmer i bygge- og anlægsbranchen var 160 kr. i timen.

Som vi skal se nedenfor arbejder udstationerede arbejdstagere ofte relativt mange timer om ugen sammenlignet med arbejdstagere, der ikke er udstationerede. For arbejdsgiverne kan det være en fordel, fordi arbejdsopgaverne kan afsluttes hurtigere. For arbejdstagerne kan mange ekstra timer betyde, at de kan tjene mere på kortere tid. Men det kan også bare være den måde arbejdet er tilrettelagt på. For at finde ud af, hvorvidt de bliver betalt for overarbejde og ekstra timer, er arbejdstagerne i denne undersøgelse blevet spurgt til overtidsbetaling og kompensation for overarbejde. Resultaterne vises i Tabel 12.1.

Tabel 12.1 Kompensation for arbejde over 40 timer om ugen

	Udstationerede polske arbejdstagere (n=144)	Udstationerede tyske arbejdstagere (n=44)
Får højere løn for de ekstra timer	14 %	56 %
Får almindelig løn for de ekstra timer	46 %	32 %
Får fri på et andet tidspunkt som kompensation for de ekstra timer	5 %	12 %
Får ingen kompensation for arbejde over de 40 timer	35 %	0 %

Kilde: FAOS spørgeskemaundersøgelse blandt udstationerede polske og tyske bygningsarbejdere

Det første man bemærker er, at der er store forskelle mellem polakker og tyskere. For tyskerne er det over halvdelen der får en højere løn når de arbejder udover de 40 timer om ugen, mens det kun gælder for meget få polakker. Et flertal af polakkerne kan dog stadig tjene flere penge ved at tage flere timer, men det er som oftest til den almindelige timeløn. Samtidig er det bemærkelsesværdigt, at 35 % af polakkerne ikke får nogen som helst ekstra kompensation – altså heller ikke almindelig timeløn – hvis de arbejder over de 40 timer om ugen. Selvom der findes en del sektorer, hvor det ikke er usædvanligt, at lønnen ligger fast uafhængigt af arbejdstiden, er dette noget usædvanligt i bygge- og anlægsbranchen i Danmark. Resultatet må også siges at være ganske overraskende, da det ofte er antagelsen, at udstationerede arbejdstagere netop arbejder mange timer for at tjene flere penge. For en stor del af de polakker der ikke modtager nogen kompensation for overarbejde viser vores data, at de enten er månedslønnet eller har aftalt en fast lønkompensation for hele udstationeringsforløbet. De mange arbejdstimer er altså en planlagt del af udstationeringen. Samtidig skal vi også understrege, at vores data ikke tillader os at undersøge, hvorvidt der er tale om overenskomstbrud, når nogle arbejdstagere ikke får kompensation for arbejde udover de 40 timer. Det skyldes at vores data vedrørende overens-

komstdækning ikke giver mulighed for at afgøre, hvem der er overskomstdækket blandt respondenterne.

Goder og omkostninger

Når de to grupper af udstationerede bygningsarbejdere bliver spurgt om de modtager feriepenge og gratis måltider er det tydeligt, at mange ikke modtager sådanne goder. Tabel 12.2 viser, hvor stor en andel af arbejdstagerne, som får feriepenge og de nævnte goder *altid* eller *nogle gange*.

Tabel 12.2 Andel af arbejdstagere, der altid eller nogle gange får feriepenge og goder

	Udstationerede polske arbejdstagere (n=144)	Udstationerede tyske arbejdstagere (n=51)
Feriepenge	46 %	66 %
Betalt morgenmad	8 %	22 %
Betalt frokost	21 %	18 %
Betalt aftensmad	4 %	17 %
Betalt transport til og fra Danmark	36 %	88 %
Betalt transport til og fra arbejde i Danmark	56 %	72 %
Betalt bolig i Danmark	52 %	95 %

Kilde: FAOS spørgeskemaundersøgelse blandt udstationerede polske og tyske bygningsarbejdere

Som det fremgår af tabellen, har tyskerne mere favorable forhold end polakkerne, som oftere må betale en del af de nævnte udgifter selv. I forhold til egenbetaling af mad er der i begge grupper mange, som vælger at købe en stor del af deres daglige fornødenheder i hjemlandet: Hele 81 % af de polske arbejdstagere køber altid deres daglige fornødenheder i Polen og tager dem med til Danmark. De resterende køber ind i Polen nogle gange (8 %) eller handler i Danmark (11 %). Lidt færre tyskere (68 %) køber altid ind i Tyskland for at medbringe fornødenheder til Danmark. De resterende tyskere køber fornødenheder ind i Tyskland nogle gange (22 %) eller handler i Danmark (10 %). Den lavere løn i forhold til det danske lønniveau kan altså medvirke til, at arbejdstagerne køber ind i hjemlandet i stedet for Danmark. De flytter i det henseende deres liv fra hjemlandet med til Danmark.

Bygningsarbejderne bor typisk i lejede sommerhuse, hostel/hotel og i skurbyer – ofte lidt afsides. Det er arbejdsgiveren, som i de fleste tilfælde har hjulpet med at finde eller står for boligen i Danmark. Dette gælder for 71 % af de polske arbejdstagere og 79 % af de tyske arbejdstagere. I forhold til at betale boligen er der dog væsentligt flere tyskere end polakker, som får betalt boligen af arbejdsgiveren:

- 36 % af polakkerne angiver, at de får boligen betalt af deres arbejdsgiver, mens det gælder for hele 88 % af de tyske arbejdstagere.
- 37 % af de polske arbejdstagere betaler kontant eller via bankoverførsel for boligen, mens de er i Danmark, mens det kun gælder for 12 % af tyskerne.
- 27 % af polakkerne får trukket boligudgiften fra deres løn. Ingen af tyskerne får trukket boligudgiften fra deres løn.

På trods af, at udstationering formelt set handler om, at en arbejdsgiver udsender en medarbejder til at udføre opgaver i udlandet, skal en meget stor del af de polske arbejdstagere selv dække omkostninger til transport og bolig i forbindelse med deres udsending. Det hænger sandsynligvis sammen med, at mange af de polske arbejdstagere hyres specifikt til en arbejdsopgave og derfor bliver tilbudt en samlet pakke, hvor deres omkostninger til bolig (og også transport) vejes op imod en højere løn. I modsætning peger tallene på, at tyskerne i undersøgelsen i højere grad får disse ting betalt. Vi skal fremhæve, at data omkring tyskerne ikke tillader vi konkluderer, at dette er det generelle billede for tyske udstationerede i den danske bygge- og anlægssektor, men kontrasten mellem de tyskere vi har talt med og så de polske udstationerede viser dog stadig, at udstationering kan fungere på meget forskellige måder.

12.3 Vurdering af løn

Besvarelsene fra undersøgelsen viser, at 65 % af de polske arbejdstagere enten får 1) en generelt højere løn i Danmark (uden at dette specifikt ses som kompensation for udgifter forbundet med udstationering), 2) en normal løn plus kompensation på grund af udstationeringen eller 3) både en højere løn og kompensation for udstationeringen. De resterende 35 % får ingen kompensation udover deres polske løn. For tyskerne er det hele 84 %, som enten får 1) en højere løn i Danmark uden kompensation, 2) en kompensation for at være udstationeret eller 3) begge dele. Den resterende andel af tyskerne på 16 % får ikke nogle former for kompensation for udstationeringen. Det er altså en majoritet af arbejdstagerne i begge grupper, som på en eller anden måde får en højere løn i Danmark end i hjemlandet.

Når arbejdstagerne vurderer deres løn i Danmark i forhold til deres løn i hjemlandet, er det således en relativt stor andel, som mener, at deres løn i Danmark er høj eller meget høj:

- 48 % af de polske arbejdstagere mener, at deres løn i Danmark er høj eller meget høj i forhold til deres løn i Polen. I sammen-

ligning hermed er det 30 % af de tyske arbejdstagere, som mener, at deres løn i Danmark er høj eller meget høj i forhold til deres løn i Tyskland

- 36 % af de polske arbejdstagere mener, at deres løn i Danmark er nogenlunde den samme som deres løn i Polen. I sammenligning hermed mener 67 % af de tyske arbejdstagere, at deres løn i Danmark er nogenlunde den samme som deres løn i Tyskland.
- 16 % af polakkerne mener, at deres løn i Danmark er lav eller meget lav i forhold til deres løn i Polen. I sammenligning hermed er det 3 % af de tyske arbejdstagere, som svarer, at lønnen i Danmark er lav eller meget lav i forhold til lønnen i Tyskland.

Når vi så har bedt de udstationerede arbejdstagere om at tage stilling til deres løn i forhold til det faktum, at de er rejst til udlandet for at arbejde, ændre billedet sig. Nu mener de fleste arbejdstagere i begge grupper, at deres løn i Danmark er passende:

- 15 % af de polske arbejdstagere mener, at deres løn i Danmark er høj eller meget høj, når de vurderer den i forhold til det faktum, at de er rejst til Danmark for at arbejde. Dette gælder for kun 4 % af de tyske arbejdstagere.
- 48 % af de polske arbejdstagere mener, at deres løn i Danmark er passende, når de vurderer den i forhold til det faktum, at de er rejst til Danmark for at arbejde. Dette gælder for hele 81 % af de tyske arbejdstagere.
- 37 % af de polske arbejdstagere mener, at deres løn i Danmark er lav eller meget lav, når de vurderer den i forhold til det faktum, at de er rejst til Danmark for at arbejde. Dette gælder for 15 % af de tyske arbejdstagere.

Når vi så til sidst har bedt de udstationerede arbejdstagere vurdere deres løn i Danmark i forhold til de danske leveomkostninger, ændrer billedet sig igen i en mere negativ retning:

- 2 % af polakkerne og 4 % af tyskerne svarer, at lønnen i Danmark er høj eller meget høj, når de vurderer den i forhold til leveomkostningerne i Danmark.
- 42 % af polakkerne mener, at deres løn i Danmark er passende, når man sammenligner den med leveomkostningerne i Danmark, mens dette gælder for 79 % af de tyske arbejdstagere

- 56 % af polakkerne mener, at lønnen i Danmark er lav eller meget lav sammenlignet med leveomkostningerne i Danmark, mens dette gælder for 17 % af de tyske arbejdstagere.

Der er altså en væsentligt forskel på, hvordan arbejdstagerne vurderer deres løn i forhold til, hvad lønnen sammenlignes med. Det er dog vigtigt at bemærke, at der er langt større variation blandt de polske udstationerede. Deres besvarelser giver indtryk af, at de har fået tilbudt, hvad der lød som en meget høj løn i Polen, men først efterfølgende er blevet klar over hvilket omkostningsniveau, der var forbundet med at bo i Danmark. Blandt de tyskere vi har talt med, er der et mere stabilt besvarelsesmønster og en større opfattelse af, at lønnen er passende når udrejse og leveomkostninger tages med i betragtning. Det virker som om de tyske udstationerede i højere grad har været klar over hvad de gik ind til, mens de polske udstationerede har haft en dårligere forståelse af hvad de har sagt ja til. Om det så er et generelt fænomen for tyskerne rækker vores data ikke til at kunne fastslå, men kontrasten er dog fortsat illustrativ og sandsynliggør, at der eksisterer forskellige måder at være udstationeret på.

12.4 Overenskomstdækning

Manglende overenskomstdækning blandt udenlandske virksomheder kan være en del af forklaringen på, hvorfor de udstationerede arbejdstageres lønniveau generelt ligger under de danske bygningsarbejderes lønniveau. Tabel 12.3 viser de udstationerede arbejdstageres svar på, i hvor høj grad de virksomheder, som de er ansat i, er dækket af en kollektiv overenskomst.

Tabel 12.3 Er den virksomhed, du arbejder i, dækket af en kollektiv overenskomst?

	Udstationerede polske arbejdstagere (n=144)	Udstationerede tyske arbejdstagere (n=51)
Ja	10 %	58 %
Nej	32 %	29 %
Ved ikke	58 %	13 %
Total	100 %	100 %

Kilde: FAOS spørgeskemaundersøgelse blandt udstationerede polske og tyske bygningsarbejdere

Det er i særlig grad polakkerne, som ikke er klar over, om den virksomhed, de arbejder for, er dækket af en kollektiv overenskomst, og meget få angiver positivt, at virksomheden er dækket af en overenskomst. Derimod er der et flertal af tyskerne, som svarer, at virksomheden, de arbejder for, er dækket af kollektiv overenskomst. Denne forskel skal muligvis ses i lyset af, at de tyske arbejdstagere i højere grad end de polske arbejdstagere arbejder som hoved- eller underleverandører på større byggepladser. Her kan det være mere normalt at være dækket af overenskomst, eller der kan simpelthen være et

krav om overenskomstdækning for at kunne arbejde på et givent projekt. Derimod kan man forestille sig, at mindre virksomheder, som udfører arbejde for private kunder – og ofte i kortere tid ad gangen – måske i mindre grad ser grund til at være overenskomstdækket. En anden grund kan selvfølgelig også være, at der er nationale forskelle mellem Tyskland og Polen. I Tyskland har man en meget længere tradition for overenskomstdækning end i Polen.

I øvrigt gør mangel på information sig gældende i forhold til spørgsmålet om overenskomstens mindstebetalingssats. Majoriteten af arbejdstagerne i begge grupper ved ikke, hvad den gældende overenskomstmæssige mindstesats er, og hvad de dermed ville have krav på, hvis deres arbejdsgiver var dækket af en overenskomst. Hos både de polske og tyske arbejdstagere er det således 73 %, som ikke ved, hvad mindstebetalingssatsen er. Det tyder således på, at selvom virksomheden er dækket af en kollektiv overenskomst, så har arbejdstagerne ikke nødvendigvis kendskab til overenskomstens bestemmelser. I praksis vil det sige, at relativt få af de udstationerede arbejdstagere kender til de krav, de ville kunne stille, hvis de var dækket af en overenskomst.

De udstationerede arbejdstagere er dog ikke uvidende om, at de får mindre i løn end danske arbejdstagere. Næsten alle de polske arbejdstagere (97 %) svarer, at de får en lavere løn end danske bygningsarbejdere med samme type arbejde. Selvom kun 51 % af polakkerne fik information om lønforhold i Danmark før udstationeringen, og 12 % fik information om kollektive overenskomster, er polakkerne altså stadig klar over, at de får mindre i løn end danske bygningsarbejdere. I tyskernes tilfælde svarer lidt mere end halvdelen (53 %), at de får en lavere løn end danske bygningsarbejdere med samme type arbejde. Her er det til gengæld størstedelen (77 %), som har fået information om lønforhold, samt en del flere tyskere (41 %) end polakker, der har fået information om kollektive overenskomster inden udstationeringen til Danmark.

De udstationerede arbejdstagere har altså ikke megen information omkring kollektive overenskomster og mindstebetalingssatser i Danmark, men de er klar over, at deres lønniveau ikke er det samme som danske arbejdstageres. Det skal bemærkes, at det danske lønniveau typisk ligger klart over overenskomsternes mindstesatser, hvorfor de udstationeredes løn godt kan ligge over overenskomsternes mindstelønsbestemmelser – jf. også ovenfor.

12.5 Arbejdstid og rejsemønstre

I sammenhængen med løn er det relevant at se på arbejdstid og rejsemønstre, da det kan vise, hvor meget arbejdstagerne har mulighed

for at tjene under deres ophold i Danmark. Som udstationerede arbejdstagere har de ikke familieforpligtelser i Danmark og bor som oftest sammen med deres kolleger på mere isolerede steder. De har ofte heller ikke den store kontakt til det omkringliggende samfund eller aktiviteter, som de er forpligtet af. Det betyder, at de i højere grad end arbejdstagere med sådanne forpligtelser og et hjem i Danmark, har mulighed for – og måske et incitament til – at arbejde lange dage. En fordel ved at arbejde mange timer kan for den enkelte arbejdstager være, at han tjener flere penge på kortere tid. Men som vi har set, er det langt fra alle, der modtager overarbejdsbetaling. De mange arbejdstimer kan altså være et udtryk for, hvad der blev aftalt hjemmefra.

Arbejdstid

Når arbejdstagerne befinder sig i Danmark har de generelt længere arbejdsdage end danske bygningsarbejdere. Herudover oplever begge grupper at arbejde om aftenen og i weekenden, men det er langt fra altid, at de gør det. Samtidigt viser resultaterne, at arbejdstagerne faktisk er ganske tilfredse med at have lange arbejdsdage.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for de polske arbejdstagere er i følge deres besvarelser 54 timer. 58 % af polakkerne angiver, at de arbejder det antal ugentlige arbejdstimer, de gerne vil. 25 % af polakkerne giver udtryk for, at de arbejder for mange timer, mens 17 % ønsker at arbejde flere timer. Sammenholder man de to spørgsmål tyder svarene på, at 50-60 timer om ugen ikke alene er det normale antal arbejdstimer for de udstationerede polakker, men også det antal timer, som mange ønsker at arbejde, når de kommer til Danmark. De, som arbejder mindre end 50 timer ønsker sig flere timer, mens de, der arbejder mere end 60 timer, ønsker sig færre timer. For mange polakker svarer 50-60 timer også til det antal arbejdstimer, de typisk ville arbejde i Polen. En fjerdedel af polakkerne arbejder dog færre timer i Polen end i Danmark. Samtidig vurderer 76 % af polakkerne, at de har længere arbejdsdage end danskerne. Hvis de polske arbejdstagere vurderer deres løn i Danmark i forholdet til antallet af arbejdstimer i Danmark, svarer 17 %, at deres løn er høj eller meget høj, mens 28 % af polakkerne mener, at deres løn er lav eller meget lav. Over halvdelen (54 %) mener, at lønnen i Danmark er passende i forhold til antallet af arbejdstimer. Dette stemmer umiddelbart også overens med andelen af polakkerne, som mener, at de har det ugentlige antal arbejdstimer, som de gerne vil have.

For tyskerne er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid 45 timer. Det er altså væsentlig mindre end polakkerne, men stadig højere end de cirka 38 ugentlige arbejdstimer for danske bygningsarbejdere, som

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har estimeret som en del af sin arbejdsmiljøundersøgelse fra 2012²⁰. Over halvdelen af de tyske udstationerede har en arbejdstid, som ligger mellem 40 og 48 timer. De arbejder altså 10-12 timer mindre om ugen end polske udstationerede²¹. 74 % af tyskerne svarer, at de arbejder det antal timer om ugen, som de gerne vil arbejde. 14 % ville gerne arbejde færre timer om ugen, mens 12 % gerne ville arbejde flere timer om ugen. Ydermere angiver 48 % af de tyske bygningsarbejdere, at antallet af arbejdstimer i Danmark svarer til antallet af arbejdstimer i Tyskland. Det passer meget godt med, at mediatallet er 40 timer om ugen. For en tredjedel af tyskerne (33 %) er antallet af arbejdstimer i Danmark dog lavere end antallet af arbejdstimer i Tyskland, mens 19 % af tyskerne arbejder flere timer i Danmark end i Tyskland. Hvis de tyske arbejdstagere sammenligner deres løn i Danmark med antallet af arbejdstimer i Danmark, svarer 2 %, at deres løn er høj eller meget høj, mens 21 % svarer, at lønnen i Danmark er lav eller meget lav i sammenligning hermed. Majoriteten på 77 % svarer dog, at deres løn er passende i forhold til antallet af arbejdstimer, hvilket også stemmer overens med den andel, som arbejder det antal timer i Danmark, de gerne vil.

Generelt ligger antallet af arbejdstimer for de udstationerede arbejdstagere over antallet af arbejdstimer for danske bygningsarbejdere. Det ser imidlertid ud til, at arbejdstagerne generelt er tilfredse med antallet af arbejdstimer i Danmark – også selv om antallet måske ligger over antallet af arbejdstimer i Tyskland eller Polen (hvilket det ikke altid gør). Under dataindsamlingen blev det i denne sammenhæng fremhævet, at danske bygningsarbejdere også arbejder flere timer om dagen end normalt, hvis de f.eks. er udstationerede fra Jylland til Sjælland og derfor ikke skal hjem til familien efter arbejde. Det øgede daglige antal arbejdstimer må altså ses i sammenhæng med det at være udstationeret, hvor den enkelte arbejdstager ikke har samme forpligtelser og hverdagsrytmer, som arbejdstagere med familie og venner i nærheden. Omvendt viser forskellen mellem de polske og de tyske udstationerede, at man ikke nødvendigvis er forpligtet til eller ønsker at arbejde over 50 timer om ugen, hvis man er udstationeret. Det er i hvert tilfælde usædvanligt blandt de tyske ud-

²⁰ Se sammenligning af arbejdstid for forskellige jobgrupper: (sidst besøgt d. 27. august 2015)

²¹ Præcis omkring arbejdstid er det tænkeligt, at den geografiske placering kan have påvirket resultatet. Eftersom tyskerne i høj grad er rekrutteret i den sydlige del af Jylland er det muligt, at der er en højere grad af egentlige grænsependlere, hvis arbejdsmonster og ugentlige arbejdstid er anderledes, end hvad vi ville finde blandt tyskere i andre dele af Danmark. Om det er tilfældet, kan dog ikke afgøres på baggrund af vores data.

stationerede. Det kan igen hænge sammen med, at udstationering i højere grad er en del af hverdagen for de tyske arbejdstagere, og at de derfor har mere fokus på, hvad de kan holde til på lang sigt. For en del af polakkerne opfattes udstationering måske i højere grad som en engangsmulighed, hvor man vælger eller accepterer at yde en ekstra indsats.

Rejsmønstre

De udstationerede arbejdstageres arbejdstid skal dog også ses i forhold til deres rejsmønstre. De to mest dominerende rejsmønstre er at arbejde i Danmark i et antal uger for derefter at holde et par ugers pause i hjemlandet og så vende tilbage til Danmark igen, eller at arbejdstagerens rejsmønster ændrer sig hele tiden:

- 62 % af de polske arbejdstagere arbejder i Danmark i 4-6 uger, hvorefter de vender hjem til Polen i 1-3 uger for derefter at tage til Danmark igen. Derefter er der 22 % af polakkerne, som siger, at deres rejsmønstre ændrer sig kontant og afhænger af de opgaver, som virksomheden får. De resterende 16 % beskriver en række andre rejsmønstre.
- 86 % af de tyske arbejdstagere arbejder i Danmark i 2-3 uger, hvorefter de tager hjem til Tyskland i 1-2 uger for derefter at vende tilbage til Danmark igen. Derefter svarer 13 % af tyskerne, at deres rejseaktiviteter ændrer sig hele tiden og afhænger af de opgaver, som virksomheden får. Den resterende andel på 1 % har andre rejsmønstre.

De tyske arbejdstagere har kortere ophold i Danmark end polakkerne, hvilket kan skyldes at udstationering for polakkerne i mindre grad betragtes som en hverdagsforeteelse, og at der derfor er større pres på de polske arbejdstagere for at tage længere arbejds hold. En del af forklaringen kan også være, at mange interview med tyske arbejdstagere fandt sted i Jylland. Herfra er det simpelthen lettere at tage frem og tilbage mellem Tyskland og Danmark. Omvendt må man også sige, at rejsetiden til Polen ikke nødvendigvis er så meget længere, at det i sig selv skulle forårsage 2-3 ugers længere ophold, før man tager hjem på weekend.

Samtidig tyder svarene også på, at der findes to former for rejsmønstre blandt udstationerede arbejdstagere, hvor arbejdstagerne enten har et planlagt rejsmønster, eller deres rejseaktiviteter ændrer sig ofte. Der er altså på den ene side en 'planlagt udstationering', som sættes i system med udrejse og hjemrejse etc., og som giver en vis forudsigelighed i forhold til, hvornår arbejdstageren opholder sig i

Danmark eller hjemlandet. På den anden side er der en mere 'ad hoc udstationering', der kommer i takt med konkrete opgaver i udlandet, og som kan ændre sig konstant, hvorfor denne type af udstationering heller ikke giver nogen forudsigelighed for den enkelte arbejdstager i forhold til, hvornår vedkommende opholder sig i hjemlandet eller i udlandet. Det er dog vigtigt at understrege, at en del af de interviewpersoner, som har angivet et typisk rejsemønster (f.eks. '4-6 uger i Danmark, 1-3 uger hjemme og så tilbage til Danmark') ikke nødvendigvis oplever dette som et på forhånd fastlagt rejsemønster. Det kan sagtens være en rekonstruktion af, hvad der er foregået frem for en plan for hvordan det skal foregå. Pointen er vigtig, fordi en del af dem vi her betegner som værende i et planlagt udstationeringsforløb sagtens kan have en subjektiv oplevelse af et meget ad hoc præget udstationeringsforløb. Data giver os altså alene en beskrivelse af de udstationeredes objektive rejsemønstre, ikke af hvorvidt de oplever det som planlagt eller ej.

Fra disse objektive rejsemønstre ser vi, at en anelse flere tyskere end polakker har planlagte udstationeringer, hvilket kan skyldes, at de tyske arbejdstagere i undersøgelsen i højere grad arbejder på større etablerede byggepladser, hvor opgaverne givetvis varer længere end ved private kunder. Som interview med repræsentanter for små udenlandske virksomheder har fremhævet, så kan små virksomheders rejsemønstre være ret tilfældige og afhænge af, om kunden anbefaler dem til nogle andre kunder. For at forstå disse typer af udstationering i sammenhæng med de udstationerede arbejdstageres arbejdsvilkår er det relevant at se på sammenhængen mellem ad hoc og planlagt udstationering på den ene side og arbejdstagerens ansættelsesforhold på den anden. Det vil sige, om arbejdstageren er blevet ansat specifikt til jobbet i Danmark eller allerede er ansat i virksomheden, som har udsendt medarbejdere. Igen er tallene for tyskerne så små, at vi har undladt at medtage dem her. Tabel 12.4 viser, hvorledes de polske udstationeredes typer af udstationering hænger sammen med deres ansættelsesrelationer.

Tabel 12.4 Sammenhæng mellem udstationerede polske arbejdstageres ansættelsesrelation og rejsemønstre

	Ansæt specifikt til jobbet i Danmark	Allerede ansat i virksomheden inden udstationering til Danmark
Planlagt udstationering	60 %	85 %
Ad hoc udstationering	40 %	15 %

Kilde: FAOS spørgeskemaundersøgelse blandt udstationerede polske og tyske bygningsarbejdere

Man ser, at der er en klar sammenhæng mellem allerede at være ansat i virksomheden og have en planlagt udstationering: 85 % af de

polske, som allerede var ansatte i virksomheden inden udstationeringen har således en planlagt udstationering. Det vil sige, at de har et stabilt rejsemønster, hvor de arbejder nogle uger i Danmark og har én eller flere ugers pause i hjemlandet. Hvis man i stedet kigger på de arbejdstagere, som blev ansat specifikt til jobbet i Danmark, er det næsten halvdelen (40 %) af de polske arbejdstagere der har ad hoc udstationeringer – det vil sige vekslende rejsemønstre.

Denne sidste, ikke helt ubetydelige gruppe, som er blevet ansat specifikt til jobbet i Danmark, og som oplever at have ad hoc udstationeringer, kan altså ikke umiddelbart planlægge deres rejsemønstre og har heller ikke megen ansættelsessikkerhed. Mere generelt må man dog fremhæve, at udstationering er et sammensat fænomen, hvor rejse- og ansættelsesmønstre varierer.

12.6 Relationer til arbejdsgivere

Arbejdstagernes relationer til arbejdsgiverne kan være med til at give indblik i, hvordan arbejdstagerne i praksis forholder sig til deres løn- og arbejdsvilkår. De er derfor blevet bedt om svare på, hvorvidt de har haft problemer med arbejdsgiveren, hvor de eventuelt har bedt om hjælp, samt hvorvidt de faktisk har bedt arbejdsgiveren om forbedrede vilkår i Danmark. Resultaterne fra disse svar viser imidlertid, at arbejdstagerne sjældent søger om hjælp i tilfælde af problemer med arbejdsgiveren, og at de sjældent beder om forbedrede vilkår i Danmark:

- 26 % af de polske arbejdstagere og 6 % af de tyske arbejdstagere har bedt om bedre løn, mens de har arbejdet i Danmark.
- 14 % af de polske arbejdstagere og 4 % af de tyske arbejdstagere har bedt om bedre arbejdsvilkår, mens de har arbejdet i Danmark.
- 14 % af de polske arbejdstagere og 5 % af de tyske arbejdstagere har bedt om bedre ansættelsesforhold, mens de har arbejdet i Danmark.

Svarene for disse spørgsmål fortæller ikke noget om, hvorvidt arbejdstagerne har fået deres ønsker opfyldt. De viser alene, i hvor høj grad arbejdstagerne beder om bedre vilkår. Tallene viser at tyskerne i mindre grad end polakkerne har bedt om bedre vilkår. Det skal sandsynligvis ses i sammenhæng med, at tyskerne (som nævnt ovenfor) i højere grad har været klar over, hvad de gik ind til og at udstationering for dem i højere grad er en del af deres almindelige arbejdsliv. Omvendt er polakkerne i højere grad ansat specifikt til opgaven, så løn- og arbejdsvilkår i mindre grad er veldefinerede på forhånd

plus at udgiftsniveauet muligvis kommer bag dem. Det kan være en af årsagerne til, at polakkerne i højere grad bedre om forbedrede vilkår.

Arbejdstagernes motivation for at bede om bedre vilkår kan også hænge sammen med, *hvem* arbejdstagerne sammenligner sig med i forhold til deres løn- og arbejdsvilkår. De polske arbejdstagere sammenligner sig f.eks. primært med deres landsmænd i Danmark, mens de tyske arbejdstagere primært sammenligner sig med løn- og arbejdsvilkår i den tyske bygge- og anlægsbranche:

- 76 % af polakkerne sammenligner deres egne løn- og arbejdsvilkår med andre polske arbejdstagere i Danmark, mens 23 % af polakkerne bruger deres sidste jobs eller vilkårene i den polske bygge- og anlægsbranche som pejlemærke, når de vurderer deres egne løn- og arbejdsvilkår. Kun 1 % bruger danske bygningsarbejderes løn- og arbejdsvilkår som pejlemærke.
- 85 % af de tyske arbejdstagere sammenligner primært deres egne løn- og arbejdsvilkår med vilkårene i den tyske bygge- og anlægsbranche eller med deres sidste job i Tyskland som pejlemærke. Derudover bruger 14 % af tyskerne de danske bygningsarbejderes løn- og arbejdsvilkår som pejlemærke, mens kun 1 % bruger andre tyske bygningsarbejdere i Danmark som pejlemærke.

Forskellen mellem polakkernes og tyskernes svar er slående. Polakkernes svar antyder, at de i høj grad betragter udstationering som et selvstændigt arbejdsmarked uden megen relation til hverken deres hjemlands eller det danske arbejdsmarked. Det er ganske enkelt et arbejdsmarked med sine egne spilleregler og største delen af polakkerne sammenligner derfor deres løn med andre udstationerede polakker. Hos tyskerne derimod er udstationering for de fleste en del af det tyske arbejdsmarked. Tyskerne sammenligner derfor deres lønninger med, hvad de ellers kan få ved at være ansat i en tysk virksomhed. For polakkerne er det sekundære sammenligningsgrundlag det hjemlige arbejdsmarked. Man kan formode, at der vil være tale om ganske velkvalificerede polske håndværkere, der på samme måde som flertallet af tyskerne, sammenligner med deres hjemlige arbejdsmarked for at vurdere, om det kan betale sig at blive udstationeret (jf. også at en del af arbejdstagerne vurderer, at deres løn i Danmark er rimelig, når de sammenligner den med det faktum, at de er udstationerede).

Selvom der er en lille gruppe tyskere der gør det, så er det samlet set ganske få af de adspurgte arbejdstagere, som sammenligner deres

egne vilkår med de danske bygningsarbejdere løn- og arbejdsvilkår. Hvis de gjorde, er det stadig ikke sikkert, at de ville forvente at få det samme. Som tidligere nævnt, er majoriteten af de udstationerede arbejdstagere ikke i tvivl om, at de får mindre i løn end danske bygningsarbejdere. I tråd hermed svarer stort set alle polske arbejdstagere og næsten en tredjedel af tyskerne, at der i Danmark eksisterer en forventning om, at de er billigere end danske bygningsarbejdere. De udstationerede arbejdstagere synes med andre ord ikke at betragte sig selv som en del af det danske arbejdsmarked eller udvise nogen form for forventning om, at niveauet for løn og arbejdsvilkår i den danske bygge- og anlægsbranche skal smitte af på deres egne løn og arbejdsvilkår.

12.7 Opsamling: Udstationering som et eller flere arbejdsmarkeder

Dette afsnit har haft til formål at analysere de udstationerede arbejdstageres løn- og arbejdsvilkår, mens de arbejder i Danmark. Overordnet set peger resultaterne på, at de udstationerede arbejdstagere kan levere billig og fleksibel arbejdskraft sammenlignet med standarden på det danske arbejdsmarked. Specielt de polske arbejdstagere har en gennemsnitsløn, som ligger klart under den løn, danske bygningsarbejdere får. Samtidig er deres arbejdstid væsentlig længere end danske bygningsarbejdere. Der er dog store variationer i dette billede. For det første er der klare forskelle mellem tyske og polske udstationerede, både når det gælder overtidsbetaling og ugentlige arbejdstimer. For det andet er der store variationer i forhold til virksomhedens og kundernes størrelse. Man kan næsten tale om to forskellige arbejdsmarkeder; ét for større anlægsarbejder, hvor polakkernes løn ligger over overenskomstens mindstebetalingssatser; og ét på villavejene, hvor polakker får væsentligt lavere lønninger, og hvor polakkernes lønniveau ligger klart under overenskomstniveauet. Også graden af overenskomstdækning har stor betydning for lønniveauet.

Det er samtidig interessant, at de udstationerede arbejdstagere lader til at være ganske klar over, at de får en lavere løn og arbejder flere timer end danske arbejdstagere. Men de danske vilkår er meget sjældent den målestok de udstationerede arbejdstagere bruger til at vurdere deres løn og arbejdsvilkår. Det er kun en lille gruppe tyskere, der bruger danske arbejdstageres vilkår som målestok for deres egne vilkår. Blandt tyskerne er det oftest det hjemlige arbejdsmarked der sammenlignes med, mens det blandt polakkerne er andre polakker i Danmark. Måske af samme grund er deres viden om overenskomstmæssige forhold i Danmark også relativt sparsom, både hvad angår virksomhedens overenskomstdækning og når det gælder over-

enskomsternes bestemmelser. De udstationerede arbejdstagere forholder sig i højere grad til de spillereglerne på deres respektive hjemmearbejdsmarkeder.

Analysen viser også nogle interessante forskelle mellem tyskere og polakker. For det første arbejder udstationerede tyskere langt færre timer end udstationerede polakker. Det kan skyldes, at udstationering i højere grad betragtes som en del af hverdagslivet blandt de tyske udstationerede, mens polakkerne ser det som en engangsmulighed. For det andet får de tyske arbejdstagere i langt højere grad bolig og transport betalt af deres arbejdsgiver, mens de er udstationeret. For det tredje synes de tyske arbejdstagere at være bedre informeret om, hvad de går ind til når de bliver udstationeret. Et meget stort flertal af dem vurderer deres løn som passende, når de tager det danske udgiftsniveau og fraværet fra familien i betragtning. For polakkerne synes situationen at være anderledes. Her er vurderingen i udgangspunktene, at den løn man er blevet tilbudt er høj eller meget høj, men når udgiftsniveauet og fraværet fra familien tages i betragtning synes et flertal, at lønnen er lav eller meget lav. Det er sandsynligvis også en af årsagerne til, at flere polakker end tyskere har bedt om at få deres løn og arbejdsvilkår forbedret, mens de har været udstationeret i Danmark.

Endelig peger arbejdstagernes rejsemønstre på, at man kan skelne mellem to typer af udstationering: en ad hoc udstationering, karakteriseret ved fleksible rejsemønstre, og en planlagt udstationering, karakteriseret ved planlagt ud- og hjemrejse i forbindelse med arbejdet i udlandet. Størstedelen af de udstationerede arbejdstagere tager afsted som led i planlagte udstationeringer, hvor der er en vis forudsigelighed i forhold til, hvornår den enkelte arbejdstager befinder sig hvor. Men samtidigt tyder resultaterne på, at der er en spirende gruppe af arbejdstagere med ad hoc udstationeringer - særligt for de polske bygningsarbejdere.

13. Udstationerede arbejdstagere og det organiserede danske arbejdsmarked

Forrige afsnit pegede på, at udstationerede arbejdstagere ikke betragter det danske arbejdsmarked som deres primære sammenligningsgrundlag når de skal vurdere deres løn og arbejdsvilkår. Det kan gøre det vanskeligt for de danske aktører – særligt fagforeningen – at skabe en relation til arbejdstagerne. Dette afsnit ser nærmere på de udstationerede arbejdstageres relation til danske fagforeninger og andre dele af det danske samfund. Analysen peger på nogle barrierer for, at de udstationerede arbejdstagere får en stærkere relation til det omgivende samfund og viser, at fagforeningerne har vanskeligt ved at rekruttere medlemmer blandt de udstationerede arbejdstagere.

13.1 Organisationsgrad blandt de udstationerede arbejdstagere

Vanskelighederne ved at organisere udstationerede arbejdstagere er velbeskrevet i den internationale litteratur (Lillie og Sippola, 2011a; Eldring og Arnholtz Hansen, 2009; Eldring et al., 2012). Én væsentlig grund til disse vanskeligheder er, at udstationerede arbejdstagere opholder sig i et andet land for en kortere periode, hvorfor de ikke organiserer sig. Arbejdstagernes svar i denne undersøgelse viser således også, at ganske få af dem på interviewtidspunktet var organiserede i en dansk fagforening. Det var således kun 6 % af de polske arbejdstagere og 7 % af de tyske arbejdstagere, der var medlem af en dansk fagforening. Organisationsgraden blandt de udstationerede arbejdstagere er altså lav sammenlignet med organisationsgraden blandt danske bygningsarbejdere på 73,2 % i 2008 (Due et al., 2010: 100)

En årsag kan også være, at meget få af de udstationerede arbejdstagere har haft kontakt til en dansk fagforening:

- 85 % af de polske arbejdstagere og 55 % af de tyske arbejdstagere havde på interviewtidspunktet *aldrig* været i kontakt med en dansk fagforening.
- Af de polakker, som havde været i kontakt med en dansk fagforening (15 %), havde 9 % selv taget kontakt til fagforeningen, mens 6 % var blevet kontaktet af en fagforening. Af de tyskere, som havde været kontakt med en fagforening (45 %),

havde 5 % selv taget kontakt til en fagforening, mens 40 % var blevet kontaktet af fagforeningen.

Taget i betragtning, at de polske arbejdstagere i højere grad end de tyske arbejder for private husstande – hvor fagforeninger ikke kommer på besøg så ofte som på større byggepladser – er denne forskel mellem tyskere og polakker ikke så overraskende.

13.2 Udstationerede arbejdstageres relationer til danske fagforeninger

På trods af den lave organisationsgrad blandt de udstationerede arbejdstagere, forklarer arbejdstagernes svar omkring deres opfattelser af fagforeninger ikke umiddelbart, hvorfor de ikke har taget kontakt til fagforeningen. Tværtimod synes arbejdstagernes opfattelser af fagforeninger generelt at være enten rimelig positive eller indifferente:

- 11 % af de polske arbejdstagere og 11 % af de tyske arbejdstagere svarer, at de på et mere generelt niveau er decideret imod fagforeninger.
- Et flertal af de polske arbejdstagere på 67 % og et flertal af de tyske arbejdstagere på 61 % ved ikke, eller har ingen holdning til, om de danske fagforeninger tager deres problemer alvorligt og kerer sig om dem. 15 % af polakkerne og 35 % af tyskerne er direkte uenige i, at de danske fagforeninger er lige glade med dem.
- 49 % af de polske arbejdstagere og 49 % af tyskerne mener ikke, at deres muligheder for at fortsætte med at arbejde i Danmark ville blive forværret, hvis de blev medlem af en fagforening. 50 % af polakkerne og 51 % af tyskerne ved det ikke, eller har ingen holdning til dette. Kun 1 % af de polske arbejdstagere mener, at deres mulighed for at fortsætte med at arbejde i Danmark ville blive forværret, hvis de blev medlem af en fagforening.
- 62 % af de polske arbejdstagere og 78 % af de tyske arbejdstagere ved ikke eller har ingen holdning til, om fagforeningsmedlemskab i Danmark er for dyrt.

Der er altså ikke nogen udbredt modstand mod fagforeninger i Danmark blandt de udstationerede arbejdstagere. Og stort set ingen af de udstationerede arbejdstagere mener, at deres jobchancer i Danmark ville blive forværret, hvis de meldte sig ind i en fagforening. Derimod synes det mere som om, at arbejdstagerne ikke rigtig

tager stilling til fagforeningen. Samtidigt er der dog nogle af de udstationerede arbejdstagere, som faktisk mener, at den danske fagforening ville kunne hjælpe dem:

- 43 % af de polske arbejdstagere og 10 % af de tyske arbejdstagere mener, at de ville have haft færre problemer i Danmark, hvis de havde været medlemmer af en fagforening. 44 % af polakkerne og 44 % af tyskerne ved ikke, eller ikke har nogen holdning til, om de ville have haft færre problemer i Danmark, hvis de havde været medlem af en fagforening.
- 39 % af de polske arbejdstagere og 54 % af de tyske arbejdstagere mener, at de danske fagforeninger ville kunne hjælpe dem i tilfælde af problemer. 52 % af polakkerne er indifferente på dette område eller ved ikke, om en fagforening ville kunne hjælpe dem i tilfælde af problemer i Danmark. 24 % af tyskerne tvivler til gengæld på, at en fagforening ville kunne hjælpe dem i tilfælde af problemer.

Samtidigt peger en lille gruppe af polske arbejdstagere (11 %) og tyske arbejdstagere (7 %) på, at de ville blive fyret, hvis de meldte sig ind i en fagforening. Men for rigtig mange af de udstationerede arbejdstagere gælder det, at de ikke engang overvejer fagforeningen som en mulighed. Én årsag kan være, at de ikke har fået information om overenskomster og mindstebetalingssatser (jf. afsnit 12.2: 73 % af tyskerne og 73 % af polakkerne har ikke fået information om mindstebetalingssats og overenskomst inden afrejsen til Danmark). Men overordnet set er der en gruppe af arbejdstagere med et positivt syn på fagforeningen og en gruppe af arbejdstagere, som ikke har nogen holdning til fagforeningen. Tallene fra denne undersøgelse kan derfor heller ikke umiddelbart bekræfte tegn på, at de danske fagforeninger f.eks. skulle have en aggressiv fremfærd, som skræmmer de udenlandske arbejdstagere væk (Eldring et al., 2012).

Hvis man til sidst ser på, i hvilket omfang de udstationerede faktisk har brugt fagforeningen, er det her tydeligt, at fagforeningen ikke nødvendigvis opfattes som en aktør man kan gå til, hvis man har problemer med sin arbejdsgiver:

- 35 % af de polske arbejdstagere fortæller, at de har haft problemer med deres arbejdsgiver. Af disse 35 % har kun 3 % opsøgt en dansk fagforening for at få hjælp, mens 14 % enten ikke har opsøgt nogen former for hjælp eller ikke har haft nogen at søge hjælp hos. Stort set ingen har kontaktet deres kolleger.

- Samme tendens gør sig gældende for tyskerne, hvor 11 % af arbejdstagerne rapporterer at have haft problemer med deres arbejdsgiver. Af disse 11 % har næsten ingen opsøgt nogen former for hjælp.

Fagforeningen lader altså ikke til at være den gængse instans at henvende sig til i tilfælde af problemer. En maskulin kultur blandt de udstationerede arbejdstagere kan også gøre sig gældende i forhold til at opsøge hjælp (jf. Baarts, 2004). Da en tysk arbejdstager i interviewundersøgelsen f.eks. blev spurgt om, hvorvidt hans nærmeste chef keredede sig om hans velvære, grinede han og svarede, at man på byggepladsen ikke taler om følelser. Der kan altså også være sociale normer for, i hvor høj grad bygningsarbejdere kan tale om eventuelle problemer.

Alt i alt giver arbejdstagernes svar et indtryk af, at de udstationerede arbejdstagere ikke tænker så meget i kollektiv handling, og at fagforeningen i højere grad kan blive opfattet som en hjælpeinstitution i tilfælde af problemer end et fællesskab, der gør arbejdstagerne generelt stærke. Det kan givetvis hænge sammen med fagforeningernes rolle i arbejdstagernes hjemlande. I Tyskland mister fagforeningerne indflydelse, og landet har netop indført en mindsteløn fastsat ved lov. I Polen har fagforeningen historisk set haft en meget anderledes rolle, end den har i Danmark. Under den socialistiske periode var fagforeningen i tæt alliance med det kommunistiske parti, hvorfor folk i tiden efter 1989 ikke nødvendigvis har haft positive associationer med fagforeninger (jf. Kemp-Welch, 2008). Derfor er fagforeninger ikke nødvendigvis det første de udstationerede arbejdstagere fra disse lande tænker på, hvis de får problemer med deres arbejdsgiver.

13.3 Barrierer for skabelse af relationer i det danske samfund

Tidligere undersøgelser peger på, at udstationerede arbejdstagere ofte bor og arbejder temmelig isoleret fra det samfund, som de arbejder i (Caro et al., 2015). Under interviewene til denne undersøgelse blev dette bekræftet, da interviewpersonerne som oftest boede afsides og gav udtryk for primært at bevæge sig mellem byggepladsen og bopælen i Danmark. Kun enkelte af de yngre udstationerede arbejdstagerne gav udtryk for, at de fra tid til anden gik i byen.

En barriere i forhold til at tage mere del i det omgivende danske samfund kan være, at arbejdstagerne simpelthen arbejder mange timer og derfor ikke har tid og kræfter til at engagere sig (Wagner, 2014). Derudover kan det være forventninger fra arbejdsgiveren, som spiller en rolle. En mindre gruppe af polske arbejdstagere føler såle-

des, at der fra arbejdsgiverens side er en direkte forventning om, at de ikke skaber relationer i det omkringliggende danske samfund:

- 19 % af polakkerne frygter at blive fyret, hvis de taler med de danske myndigheder – tallet herfor er 11 %, når der er tale om fagforeningerne og 16 %, når der er tale om ansatte i andre virksomheder.
- Ingen af tyskerne frygtede noget lignende

Selvom majoriteten af de polske arbejdstagerne altså ikke frygter at interagere med andre i det danske samfund, vidner svarene alligevel om, at der eksisterer en gruppe, som oplever et pres for at undgå det omkringliggende samfund. Kontrasten mellem de tyske og polske udstationerede arbejdstagere viser dog igen, at et sådant pres ikke nødvendigvis er en naturlig del af udstationeringen. Det indtryk kan man ellers godt få ved at læse den internationale litteratur om udstationering (Lillie et al., 2014; Bosch og Weinkopf, 2013), men det skyldes nok, at der i denne litteratur primært er fokus på udstationerede arbejdstagere fra de østeuropæiske EU-lande. Man kan forestille sig, at arbejdsgiverne fra disse lande i visse tilfælde frygter, at deres medarbejdere skal finde ud af, hvor stor lønforskellen er mellem dem selv og de danske arbejdstagere. Det ville kunne medføre krav om bedre vilkår. Omvendt synes de tyske arbejdsgivere ikke at have denne bekymring, måske fordi deres udstationerede arbejdstagere (som tidligere nævnt) virker bedre informeret, om hvad de går ind til. At de udstationerede arbejdstagere bor og arbejder isoleret er altså ikke det samme som, at ens arbejdsgiver nødvendigvis spekulerer i at isolere dem.

Udover at opleve en direkte forventning fra arbejdsgiveren om ikke at involvere sig med det danske samfund, udgør sprogbarrierer nok i højere grad en stopklods med hensyn til at skabe relationer til aktører uden for arbejdspladsen eller byggesjakket. Mange af de polske og tyske arbejdstagere i denne undersøgelse kan taler typisk kun lidt engelsk og ofte slet ikke dansk, hvilket kan være med til at isolere dem fra det danske samfund (jf. Caro et al., 2015). Arbejdstagerne blev bedt om at angive deres sprogkundskaber i dansk og engelsk på en skala fra 0 til 5, hvor 0 betyder, at man ingenting kan, 1-2 betyder, at man kan lidt, 3-4 betyder, at man kan noget, og 5 betyder, at man er flydende. Tabel 13.1 og Tabel 13.2 viser, hvordan de udstationerede arbejdstagere vurderer deres egne sproglige kompetencer.

Tabel 13.1 De udstationerede arbejdstageres danskkundskaber

	Udstationerede polske arbejdstagere (n=144)	Udstationerede tyske arbejdstagere (n=51)
Ingenting (0)	87 %	77 %
Lidt (1-2)	13 %	23 %
Noget (3-4)	0 %	0 %
Flydende (5)	0 %	0 %
Total	100 %	100 %

Kilde: FAOS spørgeskemaundersøgelse blandt udstationerede polske og tyske bygningsarbejdere

Tabel 13.2 De udstationerede arbejdstageres engelskkundskaber

	Udstationerede polske arbejdstagere (n=144)	Udstationerede tyske arbejdstagere (n=51)
Ingenting (0)	29 %	9 %
Lidt (1-2)	48 %	54 %
Noget (3-4)	15 %	37 %
Flydende (5)	8 %	0 %
Total	100 %	100 %

Kilde: FAOS spørgeskemaundersøgelse blandt udstationerede polske og tyske bygningsarbejdere

Tallene viser tydeligt, at meget få af de udstationerede arbejdstagere taler dansk og de der gør kun taler lidt. Når det kommer til engelsk er der lidt flere som kan tale noget, men der er fortsat en stor gruppe af både polakker og tyskere, der kun taler lidt eller ingenting. Umiddelbart er de polske og tyske arbejdstagere rimelig ligestillet i forhold til at kunne begå sig på dansk eller engelsk – og altså tage kontakt til danske aktører på et af disse sprog. Alligevel kan tyskerne siges at være lidt bedre stillet rent sprogligt set, fordi lighederne mellem dansk, tysk og engelsk er større end lighederne mellem polsk og dansk eller engelsk. Dertil har vi ved besøg på byggepladserne under interviewprocessen mødte flere danskere, som kommunikerede på tysk med de tyske arbejdstagere.

Gennem vores samtaler med og besøg hos respondenterne har vi også fået indblik i sprogets betydning for de udstationerede bygningsarbejdere. Engelsktalende medarbejdere kan eksempelvis spille en særlig rolle, da det kan være den engelsktalende i et byggesjak, som henvender sig til fagforeningen, hvis bygningsarbejderne har brug for hjælp. I den forbindelse har vi dog også hørt eksempler på, at den engelsktalende er blevet sendt hjem til Polen, hvis vedkommende har henvendt sig til fagforeningen. Der kan på den måde være en fordel for arbejdsgiverne i at rekruttere bygningsarbejdere, som ikke taler engelsk. Nogle af de interviewede arbejdstagere har således også nævnt, at arbejdsgiveren var begyndt alene at rekruttere folk, som ikke kan engelsk, da det netop afgrænser arbejdstagerne fra at tage kontakt til fagforeningen. Det er dog ikke indtrykket, at der er tale om nogen generelt tendens.

Manglende sprogkundskaber er altså medvirkende til, at arbejdstagerne forbliver isoleret fra det omgivende samfund. Omvendt ved vi fra tidligere undersøgelser (Arnholtz og Hansen, 2009), at polske

arbejdstagere med bedre sprogkunderskaber generelt tjener mere – muligvis fordi de kan agere bindeled til det omgivende samfund. I disse situationer kan alderen få en paradoksal betydning, da folk, som gik i skole under den socialistiske periode, lærte russisk og ikke engelsk. Det er således ofte de yngre medarbejdere, som traditionelt set befinder sig nederst i arbejdstagernes interne hierarki, som pludseligt har forudsætninger for at være repræsentant for arbejdstagerne og skabe relationer til aktører i det danske samfund (jf. Arnholtz Hansen og Andersen, 2008). Samlet set forøger sprogbarrierer dog den isolation, som udstationerede arbejdstagere i forvejen oplever, og det bliver derigennem vanskeligt at skabe forudsætninger for eksempelvis at forhandle den pakke, de har sagt ja til inden udstationeringen.

13.4 Sammenfatning: Barrierer for interaktion og organisering

Dette afsnit har haft til formål at analysere relationerne mellem de udstationerede arbejdstagere og aktører på det danske arbejdsmarked samt påpege nogle af de barrierer, som eksisterer for interaktionen mellem de udstationerede arbejdstagere og disse aktører.

Som det første ser vi, at udstationerede arbejdstagere har en lav organisationsgrad i sammenligning med deres kolleger i den danske bygge- og anlægsbranche. Det fremgår samtidig, at de udstationerede arbejdstagere ikke umiddelbart har noget imod de danske fagforeninger eller frygter at blive fyret, hvis de melder sig ind i en fagforening. I stedet tyder resultaterne på, at mange ikke engang overvejer medlemskab af en fagforening som en mulighed. Det er kun i yderst få tilfælde, at fagforeningen er blevet brugt som en hjælpeinstitution, hvis der har været problemer med arbejdsgiveren. Det kan både hænge sammen med mangel på kontakt med de danske fagforeninger og fagforeningernes egen rolle i hjemlandene. Det betyder altså, at det for de danske fagforeningers vedkommende er meget vanskeligt at skabe relationer til de udstationerede arbejdstagere.

Dernæst eksisterer der særligt tre barrierer, som er med til at isolere de udstationerede arbejdstagere fra det danske arbejdsmarked. For det første, kan de lange arbejdsdage og deraf følgende træthed være en årsag til, at de udstationerede arbejdstagere ikke engagerer sig i det omkringliggende samfund. For det andet kan manglen på sprogkunderskaber være en væsentlig barriere for at skabe relationer til aktører på det danske arbejdsmarked. Endelig synes arbejdsgivers forventning om, at de udstationerede arbejdstagere ikke interagerer med aktører på i det danske samfund at spille en rolle for en mindre gruppe af de udstationerede arbejdstagere.

14. Diskuterende sammenfatning

Udenlandsk arbejdskraft og udenlandske virksomheder er ikke nye fænomener i den danske bygge- og anlægsbranche. Vandrende arbejdstagere er faktisk en del af bygge- og anlægsbranchens historie i Europa og udenlandske virksomheder, der har specialiseret sig i bestemte opgaver, er stort set til alle tider blevet hyret i forbindelse med store bygge- og anlægsprojekter. Alligevel har den udenlandske arbejdskraft og de udenlandske virksomheder fået ny betydning igennem de senere år – både kvantitativt og kvalitativt.

Kigger man først på det kvantitativt, så viser registerdata, at både antallet og andelen af udenlandske arbejdstagere, der er ansat i danske virksomheder, er steget siden EU udvidelsen i 2004. De seneste opgørelser peger på, at de herboende og dansk-ansatte udenlandske arbejdstagere udgør 4 % af de beskæftigede i bygge- og anlægsbranchen. Oven i disse herboende og dansk-ansatte udenlandske arbejdstagere kommer så pendlere – som er ansat i en dansk virksomhed men har registreret bopæl i et andet land – og udstationerede – som er ansat i en udenlandsk virksomhed og ligeledes er registreret med bopæl i udlandet. For disse to grupper har vi ikke tal, der belyser den historiske udvikling vedrørende hvor mange, der har været i den danske bygge- og anlægsbranche, men eksisterende opgørelser peger på, at antallet af arbejdstagere i disse grupper er steget ganske markant²². Den præcise fordeling mellem herboende, pendlere og udstationerede udvikler sig over tid i takt med, at både danske og udenlandske virksomheder udvikler forskellige former for praksis vedrørende tilknytning af arbejdskraft til det danske marked. Men den overordnede tendens er en stigende brug af udenlandsk arbejdskraft i løbet af de sidste 10 år. At den stigende brug af udenlandsk arbejdskraft også har været tendensen i kriseårene peger på, at udenlandsk arbejdskraft er kommet for at blive, eller rettere, at den øgede brug af udenlandsk arbejdskraft er kommet for at blive. Tallene peger på, at de udenlandske arbejdstagere samlet set udgør et sted mellem 5-11 % af de fuldtidsbeskæftigede i bygge- og anlægsbranchen, med 8 % som et relativt konsistent og opdateret tal. De store variationer i opgørelsen dækker, som vist i afsnit 2.5, over en række usikkerheder forbundet med disse opgørelser.

²² Jf. det tidligere såkaldte 'Tønderregister', RUT-data og omfanget af pendlere i *Jobindsats.dk*.

Vender vi blikket mod den mere kvalitative forandring i den udenlandske arbejdskrafts betydning, kan man kort starte med at konstatere, at de sidste 10 års stigning i brugen af udenlandsk arbejdskraft i meget høj grad kan kædes direkte sammen med en øget tilstrømning af arbejdstagere fra de nye EU-medlemslande. Det betyder at arbejdstagere, som er vant til helt andre lønniveauer end dem vi kender i Danmark især tegner den nye udvikling. Samtidig er det udtryk for, at det er arbejdstagere, der i langt højere grad bevæger sig over grænser for at finde arbejde, end hvad man hidtil har oplevet i EU (Recchi og Salamonska, 2015). Der er altså tale om arbejdstagere, som i udgangspunktet er kendetegnet ved en række karakteristika, der adskiller dem fra de grupper af udlændinge vi primært har set tidligere (Woolfson, 2007; Meardi et al., 2012). Det giver igen anledning til en række nye spørgsmål og problemstillinger (Arnholtz Hansen og Hansen, 2009a; Friberg et al., 2014; Refslund, 2014), hvoraf vi har forsøgt at belyse dem, der er mest centrale for bygge- og anlægsbranchen i denne bog.

14.1 De udenlandske virksomheder

Et centralt formål med projektet har været, at bidrage til en mere systematisk forståelse af de udenlandske virksomheder i bygge- og anlægsbranchen. Tidligere undersøgelser har primært fokuseret på de danske virksomheder og deres brug af udenlandsk arbejdskraft (Andersen og Felbo-Kolding, 2013; Arnholtz Hansen og Andersen, 2008). Men udenlandske virksomheder er gradvist blevet mere centralt placeret i branchen.

Udenlandske virksomheder er som udgangspunkt kendetegnet ved, at de ikke har en dansk CVR-registrering, men så at sige er hjemhørende i udlandet. EU-regulering giver dem ret til at udføre opgaver i Danmark som tjenesteydere, der medbringer egne og dermed udstationerede medarbejdere. Derfor står de udstationerede virksomheder centralt i analysen. Dog er der i den senere år forholdsvis mange udenlandske virksomheder i bygge og anlæg, som har etableret sig med dansk CVR-nummer. Det kan bl.a. ske via registrering som 'anden udenlandsk virksomhed', 'filial af udenlandsk virksomhed' eller som dansk anpartsselskab. Af mange aktører på det danske arbejdsmarked betragtes disse fortsat som 'udenlandske virksomheder', da de nok har en anden juridisk status, men i deres funktionsmåde ofte ikke adskiller sig fra tjenesteydende virksomheder. Derfor har vi også medtaget sådanne virksomheder analyserne.

Overordnet viser vores analyse, at det er en sammensat gruppe af udenlandske virksomheder, som løser opgaver i bygge- og anlægs-

branchen. Der var store variationer i virksomheders størrelse, i de opgavetyper de varetager og i varigheden af opgaver de løser.

Tal fra RUT-registeret viser, at en meget stor del af den udstationerede arbejdskraft leveres af virksomheder, der kun har ganske få personer udstationeret. Der kan være tale om større virksomheder, der blot udstationerer få personer, men vi må stadig antage, at der er forholdsvis mange små virksomheder. Det er generelt vanskeligt at få indsigt i disse små virksomheders forhold, - de fylder bl.a. ikke meget i medie billedet, men vores interview med repræsentanter fra disse virksomheder viser, de ofte har privatpersoner som kunder og at det i høj grad er anbefalinger fra kunderne, der fører til nye opgaver. De udviser typisk stor fleksibilitet både hvad angår arbejdstid og rejsemønstre. De giver udtryk for, at det er nødvendigt at holde priser, der ligger under niveauet for danske håndværkere, for forsat at kunne skaffe opgaver. Ofte varetager de en meget bred vifte af arbejdsopgaver, men uden at de nødvendigvis har uddannelsesmæssige kvalifikationer til det.

Modsat finder vi også virksomheder i RUT-registeret med relativt store grupper af udstationerede medarbejdere. De eksisterer ofte som virksomheder uafhængigt af de opgaver de får i lige netop Danmark, og de har i et vist omfang en bestemt profil (specifikke arbejdsopgaver de varetager, specielle dele af anlægsprocessen de bidrager til, osv.). Givet på grund af deres størrelse kommer de langt oftere i kontakt med fagforeninger, myndigheder og andre aktører på og omkring det danske arbejdsmarked. Som en første grov opdeling kan man sige, at der eksisterer *to ganske forskellige delarbejdsmarkeder*, hvor vi finder de udenlandske virksomheder. *For det første* et arbejdsmarked præget af forholdsvis små virksomheder. Som nævnt peger registreringerne i RUT på, at vi finder forholdsvis mange små udenlandske håndværksmestre mm. i denne del af branchen. Herunder også selvstændige i form af enkeltmandsvirksomheder, men hvor der – som vores interview viser – kan være tale om 'selvstændige', som går sammen i grupper om at løse bygge-, renoveringsopgaver og lignende. *For det andet* et arbejdsmarked præget af store og mellemstore udenlandske virksomheder, hvor de ofte er del af forholdsvis store såvel bygge- som anlægsprojekter. Som nævnt er her tale om en første grov opdeling. Som vi tidligere i bogen har peget på, er det en temmelig sammensat gruppe af udenlandske virksomheder vi finder i branchen.

Vores analyse peger på, at de udenlandske virksomheder samlet set er omgivet af en ganske betydelig række af aktører, når de befinder sig på det danske arbejdsmarked. Det er i sig selv ikke bemærkelsesværdigt, men hvad vi finder bemærkelsesværdigt er hvor mange

af disse, der på den ene eller den anden måde har en aktiv rolle i reguleringen af virksomhedernes løn- og arbejdsvilkår. Der er som udgangspunkt en hvervgiver eller hovedentreprenør, der har udbudt opgaven og som måske/måske ikke stiller krav i forhold til løn- og arbejdsvilkår. Samtidig søger virksomheder rådgivning, som nok ikke i udgangspunktet omhandler løn og vilkår, men ofte andre spørgsmål af juridisk og økonomisk karakter. Her kommer virksomhederne i kontakt med revisionshuse og advokater. Vores interview viser, at det også er i denne forbindelse, at spørgsmål om løn og vilkår bliver bragt op, bl.a. fordi det juridiske grundlag opholdet i Danmark baseres på (udstationering, arbejdsudleje eller etablering med dansk CVR-nummer) har betydning for løn- og ansættelsesvilkår. Vores interview viser, at specielt revisionshuse, men dernæst også advokater og forskellige former for nationale repræsentationer kan have betydende roller her. Ligeledes kan hvervgiver/hovedentreprenør have en betydelig indflydelse her, f.eks. hvis der er krav om, at underentreprenøren samarbejder med et bestemt revisionshus.

Et typisk mønster lader til at være, at det først er i anden omgang, at faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer bliver del af de relationer den udenlandske virksomhed etablerer, når de kommer til landet. Er virksomheden eller hovedentreprenøren overenskomstdækket kan det ske via et 48-timersmøde: Fagforeningen får øje på virksomheden, gransker forholdene og kommer med konkrete spørgsmål om løn- og vilkår, hvilket leder til et 48-timersmøde. Her kommer arbejdsgiverforeningen på banen og bliver del af dialogen mellem virksomheden og fagforeningen. Men herudover kan revisorer og advokater også gå ind i dialogen og eventuelt sidde med ved møder. Som vi har vist, har de udenlandske virksomheder ofte vanskeligt ved at forstå aftalesystemets funktionsmåde og de pressions- og konfliktmuligheder, der ligger hos de faglige organisationer. Samtidig er der også hos disse virksomheder skepsis over for arbejdsgiverorganisationerne. Loyalitet over for den gældende overenskomst bliver i flere tilfælde udlagt, som loyalitet over for aftalemodparten; fagforeningerne. I den situation tegner der sig et mønster, hvor den udenlandske virksomhed i ganske vid udstrækning knytter sig til revisorer og advokater vedrørende rådgivning om overenskomstforhold. Samlet set betyder det at kredsen af 'overenskomstaktører' så at sige bliver udvidet; det er ikke længere primært arbejdsgiverforeningen, der rådgiver og varetager medlemsvirksomhedens overenskomstmæssige interesser. Det skal understreges, at det langt fra er et ukendt fænomen, at advokater bistår virksomheder om sådanne spørgsmål, men det som er særligt kendetegnende for nogle uden-

landske virksomheder er, at de så at sige 'rykker ganske tæt på' deres revisorer og advokater i overenskomstspørgsmål – og dermed også lægger afstand til den traditionelle overenskomstpart som repræsenterer virksomhederne; arbejdsgiverorganisationen.

Endelig peger vores analyser på, at hvis man tager udgangspunkt i en slags sort/hvid forestilling om, at udenlandske virksomheder enten har 'ordnede forhold' eller også snyder de, så giver det ikke nødvendigvis bedste forståelse af de problemstillinger om løn- og arbejdsvilkår, der opstår i de udenlandske virksomheder. Selvom der givet er virksomheder i branchen - herunder også udenlandske -, der strategisk og intentionelt søger at omgå overenskomster og givet også lovregulering vedrørende arbejdsmiljø og skat, så peger vores interview på, at det er mere sammensat, hvad der sker i og omkring de udenlandske virksomheder og som fører frem til manglende overenskomst, brud på overenskomsten eller andre regler. Vores analyser peger på fem andre forklaringer om, hvad det er, som går galt. For det første manglende *viden og information*. Tilsyneladende kommer den del virksomheder til Danmark med et meget beskedent kendskab til overenskomstforhold, partsrelationer og arbejdsmarkedsregulering mere generelt. Man kan spørge hvorfor hvervgivere, hovedentreprenører ikke har informere mere indgående om forholdene og hvorfor virksomhederne ikke selv er bedre forberedt? For det andet – og til dels sammenhængende med det først forhold -, så *mangler nogle af virksomhederne givet administrativ kapacitet* for at kunne håndtere personale- og lønmæssige forhold. Dette kommer især til udtryk i forhold til de virksomheder, der med udenlandsk ledelse og udenlandske medarbejdere etablerer sig med dansk CVR-nummer og dermed i princippet skal køre personale- og lønmæssig administration som enhver anden dansk virksomhed. For det tredje oplever de udenlandske virksomheder *overenskomster som kompliceret stof*. Det handler om sproglige udfordringer, om at overenskomster er omfattende og dermed vanskelige at forstå i fuld udstrækning. Dernæst samspillet mellem danske overenskomster og regulering i de lande arbejdstagerne kommer fra; f.eks. vedrørende opsparing af pension og feriepenge. Det bliver oplevet som regelstivhed og manglende afklaring af, hvordan 'dobbeltbetaling' kan undgås. For det fjerde er det påfaldende, at nok er der konfliktende interesser mellem lønmodtagere og arbejdsgivere, men traditionelt eksisterer der et tillidsforhold mellem parterne, som i høj grad er baseret på de fælles overenskomster. Dette forhold er svært at genfinde i relationen mellem fagforeningerne og de udenlandske virksomheder – snarere ser det ud til at være præget af en *mistillidskultur*. Endelig er der flere informationer, der peger på, at udenlandske virksomheder ofte bliver mødt

med en *forventning om lavere priser*. Det gælder den lille virksomhed – typisk fra Øst- og Centraleuropa – der udfører opgaver for private husstande samt den store eller mellemstore underentreprenører, der kommer ind på projekter med store grupper af medarbejdere og hvor lønnen vil ligge lige over - eller måske moderat over – mindstebetalingsatsen. Hermed er man inden for overenskomstrammen, men klart under, hvad danskere normalt vil opnå i betaling for et tilsvarende arbejde.

14.2 De udstationerede arbejdstagere

Selv om den udenlandske arbejdskraft består af både herboende, pendlere og udstationerede, og selvom flere aktører peger på, at etablering af en dansk filial bliver en mere og mere almindelig strategi for udenlandske virksomheder, så er de udstationerede arbejdstagere fortsat den gruppe, som vi har den ringeste viden om. Derfor har vores undersøgelse forsøgt at kortlægge nogle af de tendenser, der kan findes blandt de udstationerede arbejdstageres løn og ansættelsesvilkår.

Udstationeringens generelle tendenser

Overordnet peger undersøgelsen på, at de udstationerede arbejdstagere kan levere billig og tidsmæssig fleksibel arbejdskraft sammenlignet med standarden på det danske arbejdsmarked. Specielt de polske arbejdstagere har en gennemsnitsløn, som ligger klart under den løn, danske bygningsarbejdere får, og deres arbejdstid er væsentlig længere end danske bygningsarbejderen. Det er langt fra alle udstationerede arbejdstagere, der får overtidsbetaling og langt de fleste ved ikke om deres virksomhed er overenskomstdækket eller, hvilke rettigheder det i øvrigt ville give. Samtidig har de udstationerede arbejdstagere en lav organisationsgrad i sammenligning med deres kolleger i den danske bygge- og anlægsbranche. Den lave organiseringsgrad skyldes ikke, at de udstationerede arbejdstagere har noget imod de danske fagforeninger eller frygter at blive fyret, hvis de melder sig ind i en fagforening. I stedet tyder resultaterne på, at mange slet ikke overvejer medlemskab af en fagforening som en mulighed. Det er kun i yderst få tilfælde, at fagforeningen er blevet brugt som en hjælpeinstitution, hvis der har været problemer med arbejdsgiveren. Den manglende organisering kan også hænge sammen med, at de udstationerede arbejdstagere lader til at være ganske klare over, at de får en lavere løn og arbejder flere timer end danske arbejdstagere. De danske vilkår er simpelthen bare meget sjældent en målestok, når de udstationerede arbejdstagere skal vurdere deres egne løn og arbejdsvilkår. Blandt tyskerne er det oftest det hjemlige

arbejdsmarked, der sammenlignes med, mens det blandt polakkerne er andre polakker i Danmark.

Som sådan kan udstationerede arbejdstagere hurtigt komme til at fremstå som randgruppe på det danske arbejdsmarked; lavere løn, længere arbejdstid, ringe organisering, manglende kendskab til danske arbejdsmarkedsforhold og uden en fast tilknytning til den danske bygge- og anlægssektor. Men undersøgelsens resultater peger samtidig på, at de udstationerede arbejdstagere ikke nødvendigvis er en randgruppe på deres hjemlige arbejdsmarked. For det første er det sjældent arbejdsløshed, der tvinger tyske og polske arbejdstagere til at lade sig udstationere. Kun meget få af de udstationerede arbejdstagere har oplevet arbejdsløshed umiddelbart op til deres udstationering. For det andet viser talene, at de udstationerede arbejdstagere overvejende består af en gruppe, der kan betragtes som en del af arbejdsmarkedets kernetropper. Mariojeten af de udstationerede bygningsarbejdere er gifte familiefædre i alderen 30-49 år, som har en erhvervsuddannelse og erhvervs erfaring indenfor bygge- og anlægsbranchen. Mange af de udstationerede arbejdstagerne har således arbejdet i bygge- og anlægsbranchen inden de blev udstationeret i Danmark, og majoriteten af dem har været udstationeret flere gange. Specielt for de tyske arbejdstagere er udstationeringen en integreret del af deres arbejdsliv og deres vilkår stemmer ofte overens med det almindelige niveau i hjemlandet.

Forskelle mellem tyske og polske udstationerede

På trods af de generelle tendenser, som går igen såvel blandt tyskere som polakker er udstationeringen ikke en entydig størrelse. Undersøgelsens resultater har igen og igen vist forskelle mellem de tyske og de polske udstationerede. *For det første* er tyskerne oftere uddannet indenfor og har erhvervs erfaring fra bygge- og anlægsbranchen, mens der blandt polakkerne er en femtedel, som ikke har arbejdet indenfor bygge- og anlægsbranchen før de blev udstationeret til Danmark.

For det andet synes der at være klare forskelle i udstationeringsforløbet. Udstationering synes i højere grad at være en integreret del af tyskernes almindelige arbejdsliv, hvorimod over halvdelen af de polske arbejdstagere er ansat med henblik på udstationering. Det er dog ikke en entydig national deling, da også mange polske arbejdstagere er fastansatte. Der er snarere tale om to forskellige former for udstationering; én hvor arbejdskraften hyres og fyres i direkte relation til større eller mindre opgaver, og én hvor virksomheder byder ind på opgaverne på et europæisk marked i relation til de kompetencer og ressourcer, man har til rådighed i medarbejder-

staben. Den første form for udstationering bruges altså langt hyppigere i relation til polske end til tyske arbejdstagere. I forlængelse heraf peger arbejdstagernes rejsemønstre på, at størstedelen af de udstationerede arbejdstagere oplever et nøje planlagt udstationeringsforløb, hvor der er en vis forudsigelighed i forhold til, hvornår den enkelte arbejdstager befinder sig hvor. Men samtidigt tyder resultaterne på, at der er en spirende gruppe af specielt polske arbejdstagere, der oplever en mere ad hoc præget udstationering, hvor planerne ofte ændres eller afløses af andre korte kontrakter. Endelig ses der også en forskel i, hvor ofte de udstationerede arbejdstageres arbejdsopgaver skifter. Her skifter polakkernes arbejdsopgaver meget oftere end tyskernes.

For det tredje viser analysen også store forskelle når det kommer til løn og arbejdsvilkår. Selv om de arbejder mere end danske arbejdstagere, arbejder de tyske udstationerede langt færre timer end udstationerede polakker. De tyske arbejdstagere får i langt højere grad bolig og transport betalt af deres arbejdsgiver, mens de er udstationeret, end tilfældet er for polakkerne. Og så synes de tyske arbejdstagere at være bedre informeret om, på hvilke vilkår, de bliver udstationeret. Et meget stort flertal af dem vurderer deres løn som passende, når de tager det danske udgiftsniveau og fraværet fra familien i betragtning. For polakkerne synes situationen at være anderledes. Her er vurderingen i udgangspunktet, at den løn der tilbydes er høj eller meget høj, men når udgiftsniveauet og fraværet fra familien tages i betragtning synes et flertal, at lønnen er lav eller meget lav. Det er sandsynligvis også en af årsagerne til, at flere polakker end tyskere har bedt om at få deres løn og arbejdsvilkår forbedret, mens de har været udstationeret i Danmark.

En del af disse variationer kan sikkert forklares med forskelle mellem hjemlandenes økonomier, men en del skyldes givet vis også de typer af opgaver de forskellige grupper varetager. Undersøgelsen peger således på, at der er store lønmæssige variationer blandt de udstationerede afhængig af deres virksomheds og kundernes størrelse. Som vi skitserede det i afsnittet ovenfor om de udenlandske virksomheder kan man tale om to forskellige delarbejdsmarkeder; ét for større bygge- og anlægsarbejder, hvor polakkernes løn ligger lige over overenskomstens mindstebetalingssatser; og ét på villavejene, hvor polakkernes lønniveau ligger klart under overenskomstniveauet. Lønmæssigt er arbejdsmarkedet for de udstationerede arbejdstageres altså præget af både nationale og projektmæssige forskelle. Under dataindsamlingen er der blevet peget på, at de polske arbejdstagere i stigende grad overtager opgaver på villavejene, som tyskerne

tidligere har varetaget. Dermed overtager de tilsyneladende også det arbejde, hvor lønningerne er lavest.

Udstationeringen og overenskomsternes niveau

I Danmark reguleres arbejdsmarkedet i høj grad af kollektive overenskomster, som indgås mellem arbejdsmarkedets parter. Derfor er det også relevant at forholde sig til, hvorvidt de udstationerede arbejdstagere har løn og ansættelsesvilkår, som svarer til overenskomsternes niveau. Der findes en række forskellige overenskomster indenfor bygge- og anlægsområdet, men i det følgende tager vi udgangspunkt i den mest udbredte af dem, nemlig Bygge- og anlægsoverenskomsten mellem Dansk Byggeri og 3F.

Vi har allerede fremhævet, at de udstationerede arbejdstagere får lønninger, som ligger klart under, hvad danske arbejdstagere får i branchen. I den sammenhæng er det dog vigtigt at nævne, at danske bygge- og anlægsarbejdere typisk har lønninger, der ligger pænt over Bygge- og anlægsoverenskomstens mindstelønsats, og at der derfor ikke nødvendigvis er tale om overenskomstbrud, når udstationerede arbejdstagere får lønninger, som ligger under danske arbejdstageres niveau. Men når det er sagt, er der også en gruppe af specielt de polske udstationerede, som får lønninger, der ligger under overenskomstens mindstelønsats. Gennemsnitslønnen for de polske udstationerede ligger faktisk under overenskomstens mindstelønsats. Det betyder ikke, at alle polske arbejdstagere betales under overenskomstens mindstelønsats. Vores undersøgelse peger på, at de udstationerede polske arbejdstagere lønmæssigt er delt i to forskellige grupper: den ene gruppe (fortrinsvis ansat i større virksomheder) får lønninger, der ligger lige over overenskomstens mindstelønsats og den anden gruppe (fortrinsvis ansat i små virksomheder) får lønninger, der ligger et stykke under overenskomstens mindstelønsats.

Vi har også fremhævet, at udstationerede arbejdstagere arbejder væsentligt flere timer om ugen end danske arbejdstagere i branchen. Når der rejses fagretlige sager er der da ofte spørgsmål om tilrettelæggelsen af arbejdstiden involveret. Når det kommer til arbejdstid, er retningslinjerne i Bygge- og anlægsoverenskomsten 37 timer om ugen fordelt på ugens første 5 dage. Arbejdes der udover dette tidsrum skal der almindeligvis betales overtidsbetaling. Der er dog en række forskellige muligheder for at indgå lokale aftaler om fleksibel arbejdstid, som gør det muligt i en periode at arbejde flere timer om ugen, uden at der skal overtidsbetaling til. Mest anvendt er bestemmelsen om varierende ugentlig arbejdstid, der giver mulighed for forøge eller nedsætte den daglige ugentlige arbejdstid, således at den normale ugentlige arbejdstid i gennemsnit bliver 37 timer over en

periode på maksimalt 12 måneder. Under disse bestemmelser må der arbejdes op til 10 effektive timer om dagen og en dom fra arbejdsretten har fastslået, at også lørdagen må tages i brug. Det er altså muligt at arbejde op til 60 timer om ugen i en periode, betinget af at den ugentlige arbejdstid reduceres tilsvarende på andre tidspunkter. Men for at overenskomstens fleksibilitet kan bruges på denne måde skal der for det første være lokal enighed mellem arbejdsgiveren og arbejdstagerne. Der skal altså være foregået en formel lokal forhandling, hvor arbejdstagerne har en reel vetoet ift. at benytte den varierende arbejdstid. For det andet skal der også foreligge en skriftlig aftale, som beskriver den på forhånd fastlagte tidsplan for den perioden varierende ugentlige arbejdstid bruges. Der skal altså laves en forud fastlagt plan, så de udstationerede arbejdstagere på forhånd ved, hvornår de skal arbejde, og hvornår de har fri.

Når kun 14 % af de polske udstationerede får overtidsbetaling, på trods af at gruppen gennemsnitligt arbejder 55 timer om ugen, er der altså ikke nødvendigvis tale om overenskomstbrud. Overenskomsten rummer faktisk en fleksibilitet, som gør det muligt at arbejde så mange timer ude overtidsbetaling. En del arbejdsretslige sager har dog vist, at forudsætningen for at bruge denne fleksibilitet ikke altid er på plads, fordi der ikke har været en reel lokalforhandling eller fordi der ikke har været en fastlagt arbejdstidsplan. Samtidig er det værd at bemærke, at 35 % af de polske udstationerede svarer, at de hverken får afspadsering eller løn udbetalt i det hele taget for de timer de arbejder udover 40 timer per uge. Det er ikke umiddelbart foreneligt med overenskomstens bestemmelser, men vi kan ikke udtale os om, hvorvidt der foregår overenskomstbrud, da der kan være tale om arbejdstagere, som ikke er overenskomstdækket

Hvad angår feriepenge skal udstationerede virksomheder ifølge Udstationeringslovens § 6 sikre, at udstationerede lønmodtagere får den feriebetaling, der svare til hvad de ville få ifølge ferielovens §§ 7, 23 og 24. Hvis virksomheden allerede betaler feriepenge i dette omfang i hjemlandet skal virksomheden ikke betale feriepenge jf. dansk lov. Hvis virksomheden betaler mindre end dette, skal virksomheden ifølge dansk lov supplere de feriepenge, der er betalt i hjemlandet, med et givent beløb for at nå dansk niveau. Det kan ofte være vanskeligt at få udredt, hvad der betales af feriepenge i virksomhedens hjemland. Vi kan dog konstatere, at der er relativt mange udstationerede arbejdstagere – både polske (54 %) og tyske (34%) – som angiver, at de ikke får feriepenge betalt af deres arbejdsgiver. Disse svar handler ikke om, hvor feriepengene betales, men de peger på, at ganske mange udstationerede arbejdstagere ikke får de feriepenge, de

har lovmæssigt krav på. Hvis disse besvarelser er retvisende, er der tale om et klart brud på reglerne.

Der er som nævnt mulighed for at aftale sig til fleksibilitet i bygge- og anlægsbranchens overenskomster, og lokale aftaler fylder meget, både når det gælder planlægning af arbejdstiden, og når det gælder andre forhold. F.eks. er en lokalaftale påkrævet i forbindelse med udearbejde (og herunder udstationering). Her skal der ifølge overenskomsten træffes lokal aftale om rejseform, ophold, arbejdstid og forventet varighed. For danske arbejdstagere vil en sådan aftale typisk indeholde en lønmæssig kompensation (f.eks. i form af skattefri diæter) for de udgifter arbejdstageren måtte have ved udearbejde eller en aftale om, at arbejdsgiveren afholder omkostninger til transport og logi. I kontrast hertil viser vores undersøgelse, at godt halvdelen af de polske udstationerede selv skal betale for bolig under deres ophold i Danmark, mens to tredjedele af dem selv skal at betale for transporten til Danmark. Modsat får langt de fleste tyske udstationerede disse omkostninger betalt. Igen rummer Bygge- og anlægs-overenskomsten dog en fleksibilitet, der gør det vanskeligt på et generelt niveau at tale om, at der sker overenskomstbrud; hvis de udstationerede polske arbejdstagere under en formel lokal forhandling har accepteret selv at skulle afholde alle udgifter til rejse og logi, er det vanskeligt at tale om overenskomstbrud, selv om svarerne peger på, at deres forhold ligger under sædvanlig dansk standard. Omvendt kan det heller ikke afvises, at der er tale om overenskomstbrud, da en række arbejdsretssager har involveret netop disse spørgsmål. I den forbindelse kan man pege på de 27 % af polakkerne, der får trukket udgifterne til bolig fra deres løn. Med mindre der foreligger lejekontrakt kan en sådan praksis let blive betragtet som et skjult fradrag fra lønnen, som kan reducere lønnen under overenskomstens mindstelønssats og dermed medfører overenskomstbrud. Men vi kender ikke de konkrete forhold og ved derfor ikke om det er tilfældet.

Samlet set må vi konstatere, at det er vanskeligt at sige noget om omfanget af overenskomstbrud på baggrund af vores data, både fordi overenskomsten indeholder stor fleksibilitet, og fordi det ikke vides om der er overenskomstdækning. På nogle parametre, som løn og feriepenge, er der i visse tilfælde tilsyneladende tale om forhold, der klart ligger udenfor reglernes forskrifter. På andre parametre, så som arbejdstid og godtgørelse for udgifter i forbindelse med udstationering, kan de udstationeredes vilkår godt rummes indenfor overenskomstens fleksibilitet, selvom disse vilkår ligger så langt fra danske arbejdstageres vilkår, at man må tale om en væsentlig anderledes

fortolkning af overenskomsternes bestemmelser end den der har været praktiseret danske arbejdstagere og arbejdsgivere imellem.

14.3 Delmarkeder og udfordringer for overenskomstsyste­met

Fokus i bogen har primært været på de udenlandske virksomheder og de udstationerede arbejdstagere. Bogens formål har været levere så håndfaste data som muligt, og i mindre grad at diskutere disse. Men det omfattende datamateriale har selvfølgelig relevans for en bredere diskussion af det danske overenskomstsyste­m og den måde arbejdsmarkedet reguleres på i bygge- og anlægssektoren, som vi vil tage op i det følgende.

Et tredelt marked for udenlandsk arbejdskraft

Det er ikke enkelt at tegne klare skillelinjer mellem grupper af udenlandske arbejdstagere og virksomheder i den danske bygge- og anlægssektor. Selv om virksomhedernes størrelse og arbejdstagernes nationalitet synes at have stor betydning, er der variationer og undtagelser. Alligevel er det tydeligt, at der er visse tendenser i, hvordan markedet er struktureret, som det kan være nyttigt at trække frem. I en tidligere undersøgelse (Arnholtz Hansen og Andersen, 2008) påpegede vi således på, at der blandt danske arbejdsgivere var forskellige måder at bruge de udenlandske arbejdstagere på. Nogle forsøgte at opkvalificere deres østeuropæiske arbejdstagere med henblik på, at de skulle kunne indgå i et højt arbejdstempo og til en almindelig dansk løn. Andre betalte omvendt en lavere løn, men konstaterede samtidig at produktiviteten blandt deres nye østeuropæiske arbejdstagere var noget lavere end blandt deres danske medarbejdere.

I den nærværende undersøgelsen giver data anledning til at skelne mellem tre delmarkeder for udstationeret arbejdskraft. For det første en *klassisk udstationering*, hvor udenlandske virksomheder trækkes ind til at løse opgaver, som de har specialiseret sig i. Det er på mange måder den klassiske tænkning om komparative fordele og arbejdsdeling, som lægger bag denne form for udstationering og den oprindelige forestilling om serviceydelse­rnes frie bevægelighed. I vores undersøgelse ser vi eksempler på denne form for udstationering når nogle af de helt store udenlandske entreprenører udfører opgaver i forbindelse med store bygge- og anlægsprojekter. Der er ikke altid enighed blandt vores interviewpersoner om hvorvidt danske virksomheder kunne have udført de samme opgaver lige så godt: i nogle tilfælde er alle enige om at de udenlandske virksomheder har nogle særlige kompetencer, mens der i andre tilfælde kan være diskussioner om hvorvidt danske virksomheder ikke kunne have klaret opgaven lige så godt. Men det der er kendetegne for det vi kalder *klassisk*

udstationering er, at disse store udenlandske entreprenører kun har kunne få disse opgaver, fordi de i har været i besiddelse af den fornødne ekspertise. Vi ser i en vis grad også denne form for udstationering blandt de mellemstore virksomheder, som leverer et produkt, som de har specialiseret sig indenfor (gulvlægning, opsætning af elevatorer, etc.). Igen er det langt fra sikkert, at der ikke findes ekspertise og kapacitet på det danske marked til at lave disse opgaver, men den udenlandske virksomhed har typisk forudgående samarbejdsrelationer, som gør at de får opgaven. I tilfælde af en sådan klassisk udstationering, hvor bestemte former for ekspertise er en forudsætning for at få entreprisen, kan lønnen blandt de udstationerede arbejdstager godt befinde sig noget over overenskomsternes mindstesatser og til tider nærme sig, hvad man kan kalde et almindeligt dansk niveau, om end det ikke nødvendigvis gælder alle.

Som supplement til denne type udstationering finder vi i stigende grad også en slags *manpower udstationering*. Her ligger fokus på at levere arbejdskraft, som helst skal være billigere (sammenlignet med et dansk lønniveau). Nogle gange foregår dette som egentlig arbejdsudleje, hvor virksomhederne mest af alt kan karakteriseres om vikarbureauer. Andre gange er virksomheden så specialiseret indenfor bygge- og anlægsbranchen, at man efterhånden har oparbejdet et vist kendskab til branchen og dermed ligner en meget arbejdskraftintensiv bygge- og anlægsvirksomhed. På mindre bygge- og anlægsprojekter kan man også se arrangementer, hvor arbejdstagere sendes afsted som enkeltmandsvirksomheder, der så i praksis arbejder under ledelse af en projektleder. Men fælles for dem er, at det primært er arbejdskraft, der leveres. Hvad angår løn og ansættelsesvilkår, så ligger denne gruppe typisk på bunden af overenskomsten. De store manpower-firmaer – eller bemandingsvirksomheder – er ofte så store, at de er for synlige til at kunne undslippe fagbevægelsens opmærksomhed. De er derfor typisk nødsaget til at blive overenskomstdækket på den ene eller den anden måde, men forsøger ofte at udnytte overenskomstens fleksibilitet maksimalt.

Endelig er der de mange små virksomheder, som har privatpersoner som kunder. Denne form for *privatmarkeds udstationering* bliver ofte overset i mediebilledet og fylder også kun ganske lidt i vores interview med de aktører, der omgiver de udenlandske virksomheder. Men RUT-registerets tal peger på, at der er tale om et ganske omfattende fænomen, som typisk flyver under overenskomstsystemets radar. Her er det typisk kunden der bestemmer det meste og samtidig kan adskillelsen mellem virksomhed/ejer og arbejdstager være svær at få øje på. Vores undersøgelsesdesign har ikke primært haft fokus på denne del af markedet, men vi kan alligevel pege på, at

det netop er blandt de der arbejder for private kunder, at vi finder de laveste lønninger og de dårligste arbejdsvilkår. Man kan hævde, at det er 'Hr. og Fru Danmark', der står for det mest udtalte sociale dumping i bygge- og anlægssektoren. Mere grundlæggende undersøgelser af dette delmarked kunne evt. belyse de dynamikker, der præger dette delmarked (Andersen et al., 2014; Larsen og Mailand, 2014).

Det empiriske materiale i undersøgelsen giver ikke mulighed for at konkludere, om den skelnen vi har opridset for udstationeret arbejdskraft kan genfindes mere generelt, når det gælder udenlandsk arbejdskraft. Det er f.eks. ikke muligt for os at konstatere om løn og arbejdsvilkår blandt udenlandske arbejdstagere ansat i danske virksomheder også er differentieret på samme måde. Tidligere undersøgelser peger på, at udenlandske bygge- og anlægsarbejdere i danske virksomheder generelt har bedre vilkår end udstationerede arbejdstagere (Arnholtz Hansen og Hansen, 2009b), og at disse arbejdstagere aflønnes indenfor overenskomsten, men dog generelt lavere end danske arbejdstagere (Andersen og Felbo-Kolding, 2013).

Mange af vores interviews har peget på, at en del af de udenlandske virksomheder af forskellige årsager vælger at etablere sig med dansk CVR-nummer. Som allerede nævnt finder vi arrangementer med flere enkeltmandsvirksomheder på samme plads og arbejdsudleje arrangementer, som fra tid til anden ikke fremstår som udstationering fordi der er tale om danskregistrerede virksomheder. Det kommer frem i vores interview, at der over tid er sket forskellige skift i, hvilket juridisk grundlag virksomhederne vælger for deres aktiviteter på dansk grund. Samtidig tyder meget på, at disse skift sker som en reaktion på ændringer i den eksisterende regler. Cremers (2011) har argumenteret for, at virksomhederne tilpasser sig de regelsæt, de møder for at finde den optimale måde at levere billig arbejdskraft på. Denne og andre undersøgelser tyder samlet set på, at der er tale om mere komplekse dynamikker: skatteregler, registreringskrav, overenskomstforhold og aktørrelationer synes alle at påvirke virksomhedernes strategier og forskellige erfaringer gør samtidig, at virksomhedernes strategier varierer. Et ensidigt fokus på udstationeret arbejdskraft kan altså give et skævt billede af udenlandsk arbejdskraft i branchen, hvor man overser både udenlandske arbejdstagere ansat i helt almindelige danske virksomheder og udenlandske arbejdstagere i virksomheder, der juridisk set er danske, men som på mange måder fungerer på samme vis som udstationerende virksomheder.

Presset på fagforeningerne

Den øgede tilstrømning af udenlandsk arbejdskraft har som udgangspunkt rykket ved magtbalancen mellem arbejdsgivere og arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen. For arbejdsgiverne i branchen betyder tilstrømningen af udenlandsk arbejdskraft et større arbejdsmarked at rekruttere fra og dermed også en bedre forhandlingsposition, når det gælder fastsættelsen af løn- og ansættelsesvilkår. Flexibiliteten i overenskomsten gør, at dette i et vist omfang også kan ske indenfor overenskomstens rammer. For arbejdstagerne, derimod, kan tilstrømningen af udenlandsk arbejdskraft udgøre en udfordring – ikke bare fordi de forringer de danske arbejdstageres forhandlingsposition, men også fordi de samlet set opfører sig på en måde, der forandre overenskomstsystemet og funktionsmåde. Det handler her om hvorvidt de er organiseret, hvordan de ser på egne løn- og arbejdsvilkår mv. – jf. ovenfor.

På trods af deres relativt store styrke, står de danske fagforeninger fx overfor en udfordring, når de forsøger at sikre de udstationerede arbejdstagere overenskomstdækning. For det første er der, som vi har set, tale om ganske mange udstationerede virksomheder, der udfører opgaver i den danske bygge- og anlægsbranche. For det andet er mange af disse virksomheder her i en kortere periode, hvilket gør det ganske vanskeligt at etablere kontakt, forhandle overenskomstdækning og evt. etablere en blokade for at presse de udstationerede virksomheder til at skrive under. Det er med andre ord ofte ganske vanskeligt at få integreret de tjenesteydende virksomheder og udstationerede arbejdstagere i den danske model. Den manglende integration kan betyde, at danske virksomheder og danske arbejdstagere i et vist omfang bliver udkonkurreret af udenlandske virksomheder.

Men selv i situationer, hvor der faktisk sikres overenskomstdækning, kan der fortsat være udfordringer for fagbevægelsen. Det gælder f.eks. når det kommer til at sikre overholdelsen af overenskomsten. Som vi har vist er det et mindretal af de udenlandske arbejdstagere, der er medlem af en dansk fagforening og de udstationerede arbejdstageres kendskab til danske overenskomster er meget begrænset. Derfor er det vanskeligt at få dem til at kontakte fagforeningen, hvis der sker overenskomstbrud. Fagbevægelsen har altså været udfordret, når det kommer til at løfte bevisbyrden i overenskomstsager (Andersen og Arnholtz Hansen, 2008). I den forbindelse skal det dog bemærkes, at 48-timersmøderne er blevet et helt centralt redskab for fagforeningerne i byggeriet til at håndtere denne problemstilling.

Der er dog en mere fundamental problemstilling, der dels handler om den socioøkonomisk referenceramme og dels om forskelle i ar-

bejdstagerkultur. Som allerede nævnt kommer mange af de udenlandske arbejdstagere fra lande, hvor løn- og ansættelsesvilkår er meget anderledes end i Danmark (Arnholtz og Hansen, 2013). Som vores undersøgelsen af de udstationerede arbejdstagere viste, så er deres referenceramme typisk vilkårene i hjemlandet eller blandt deres landsmænd i Danmark. De accepterer med andre ord løn- og ansættelsesvilkår, der ligger under den standard man kender blandt danske arbejdstagere i branchen. Det er en problemstilling, som det givet er vanskeligt for fagbevægelsen at ændre på og det kan betyde, at fagbevægelsen til tider får de udenlandske arbejdstagere i mod sig, da 'lige vilkår' kan blive opfattet som et forsøg på at tage deres 'konkurrencefordel' fra dem og presse dem ud af markedet.

Dertil kommer så de problemer der relaterer sig til den danske forhandlingskultur. Bygge- og anlægsbranchens overenskomssystem indeholder et stærkt element af lokalforhandling, som traditionelt har sikret en fleksibel tilpasning af udbud og efterspørgsel. Før EU-udvidelsen i 2004 fungerede systemet så tilfredsstillende, at der i byggeriets fagforeninger var forestillinger fremme om helt at afskaffe mindstesatserne (Due og Madsen, 2006). Systemet bygger på en arbejdsmarkedskultur, hvor det er helt selvfølgeligt, at arbejdstagerne inddrages i prissætningen af bestemte opgaver, planlægningen af opgaveændringer og hvor arbejdstagerne i det hele taget betragter sig selv som en legitim og selvfølgelig forhandlingspart på arbejdsmarkedet. Derfor er der tale om en stor kulturændring, når udenlandske virksomheder bruger det samme system til mere eller mindre ensidigt at fastsætte løn- og ansættelsesvilkår for deres medarbejdere. Det kommer oftest til udtryk i konflikter om arbejdstidsplanlægningen, hvor der som udgangspunkt er relativ stor mulighed for fleksibilitet i overenskomsten, så længe arbejdstagerne tages med ind i planlægningen.

Mere generelt peger et på, at nogle af forudsætningerne for det fleksible og lokalt baserede aftalesystem er blevet udfordret af udenlandske arbejdstagere og virksomheder, som kommer med andre forventninger til løn og vilkår og som er ganske fremmed over for aftaletraditionen generelt og den lokale forhandlingskultur specifikt.

Presset på arbejdsgiverne

I første omgang er tilstrømningen af udenlandsk arbejdskraft altså en udfordring for arbejdstagerne og fagforeningerne. Som vi har vist i denne undersøgelse af udenlandske virksomheder i den danske bygge- og anlægssektor, så skaber de udenlandske virksomheder i sig selv en række udfordringer for arbejdsgiverorganisationerne. Vi har beskrevet hvordan de udenlandske virksomheder tilsyneladende

rykker ganske tæt på revisorer og advokater, når de søger rådgivning om håndteringen af overenskomstspørgsmål. På den ene side skyldes dette, at revisionshuse og advokatfirmaer ikke kun tilbyder rådgivning om generelle økonomiske og juridiske forhold, som virksomheden skal forholde sig til i relation til deres aktiviteter i Danmark. De tilbyder også mere specifikt rådgivning om løn- og arbejdsvilkår, hvilket kan ses som en konsekvens af, at valget af juridisk grundlag for opholdet i Danmark også har konsekvenser for, hvordan løn og vilkår reguleres, hvorfor det hurtigt bliver et relevant spørgsmål. Dernæst kan det meget vel være tilfældet, at særligt virksomheder fra lande, hvor arbejdsgiverorganisationer mest af alt er en form for erhvervsorganisation med relativt begrænsede ressourcer og derfor kun i beskedent omfang tilbyder rådgivning om regulering af løn og arbejdsvilkår, er vant til at tilkøbe rådgivning fra revisorer og advokater. Det kan være tilfældet for virksomheder fra Øst- og Centraleuropa. Endelig er der tydeligvis revisions- og advokathuse, der ser i nyt forretningsområde i disse virksomheders entré på det danske marked og som også ønsker at dække disse virksomheders rådgivningsbehov bredest muligt.

På den anden side fremstår det også som en udfordring for arbejdsgiverorganisationerne at opbygge til tillidsforhold til de udenlandske virksomheder – også når de er blevet medlem af arbejdsgiverorganisationen. Det handler om generelle problemer med at forstå det kollektive aftalesystem, men også det mere specifikke problem, når virksomhederne udlægger arbejdsgiverorganisationernes loyalitet over for overenskomsten – altså at overenskomsten regler skal følges - som en loyalitet overfor deres aftalemodpart; fagforeningerne. I forlængelse heraf er det sigende, når de danske parter ved møder hvor udlændinge sidder med, har aftalt at optræde mindre venkabeligt og mere bryskt. Her er det selve relationen mellem parterne i de danske organisationer, som de udenlandske virksomhedsrepræsentanter har svært ved at forstå. Samtidig er der heller ingen tvivl om, at spørgsmålet om udenlandsk arbejdskraft og udenlandske virksomheder giver anledning til reelle konflikter og udfordringer for partssamarbejdet (Arnholtz og Andersen, 2015).

15. Bilag 1: Anvendte data

I det følgende redegør vi for, hvilke data vi har brugt i analyserne, samt hvilke udfordringer og overvejelser brugen af dem har givet anledning til. Overordnet set er vandrende arbejdskraft ikke noget let fænomen at studere. Vi har derfor trukket på mange forskellige typer af data for at få et mere nuanceret billede af den udenlandske arbejdskraft i bygge- og anlægssektoren. Vi har således trukket på 1) registerdata fra RAS-registeret tilgået via Danmarks Statistiks Statistikbank, 2) på e-indkomstdata og RUT-registerdata tilgået via hjemmesiden jobindsats.dk, 3) et datasæt baseret på RUT-data og data indsamlet af 3F, 4) interview med udenlandske virksomheder og aktører rundt om dem, samt 5) en spørgeskemaundersøgelse med udstationerede arbejdstagere. Vi vil gennemgå de forskellige data i denne rækkefølge, med undtagelse af spørgeskemadataene, som er blevet udførligt gennemgået i bogens tredje del.

15.1 RAS-data og Statistikbanken

De data vi har fra Danmarks Statistiks Statistikbank er baseret på såkaldte RAS-data. RAS står for Registerbaseret Arbejdsmarkedsstatistik, og RAS data dannes med udgangspunkt i årlige registreringer fra november måned. Det betyder, at disse data giver et øjebliksbillede af, hvordan arbejdsmarkedet ser ud i november hvert år.

Som udgangspunkt kan det synes problematisk at basere sin analyse på opgørelser fra en enkelt måned. Det danske arbejdsmarked generelt – og bygge- og anlægssektoren i særdeleshed – er præget af en ganske omfattende jobomsætning. Det vil sige, at personer hyppigt skifter job, og nogle personer endda flere gange på et år. Det er man ikke i stand til at registrere særlig præcist med RAS data. Her kan man kun indfange de jobskift, der sker fra år til år. Når det gælder de udenlandske arbejdstagere er problemet endnu større. Tal fra andre registre peger på, at de udenlandske arbejdstageres tendens til kun at have korte ophold i branchen er endnu større end blandt danske arbejdstagere. En del af dem forsvinder ganske enkelt helt ud af det danske arbejdsmarked før de bliver registreret i RAS. Således vil en udenlandsk arbejdstager, som har haft job i en dansk virksomhed fra januar til oktober ganske enkelt ikke optræde i RAS-dataene med mindre vedkommende også er i arbejde i november. Det vil sige, at der muligvis er en masse udenlandske arbejdstagere som aldrig kommer til at optræde i RAS.

Selvom dette kan synes at være problematisk, har RAS-data i mange år været den form for data, man har brugt til at analysere arbejdsmarkedet med. Det har man gjort ud fra en antagelse om, at nedslaget i november måned gav et repræsentativt billede af arbejdsmarkedet. Det er muligt, at vi ikke får fat i den udenlandske arbejdstager, som havde job fra januar til oktober, men til så gengæld får fat i den udenlandske arbejdstager, som kun har arbejde i november og december. Og denne person kommer til at tælle som én fuld-tidsbeskæftiget arbejdstager, selv om vedkommende reelt kun arbejder i Danmark i to måneder. Så antagelsen bag brugen af RAS er, at vi ved et nedslag i en bestemt måned får et statistisk billede af, hvordan det set ud henover året. Det er som sagt en antagelse man har brugt i mange år, men spørgsmålet er, om den er problematisk når det gælder udenlandsk arbejdskraft.

Et andet problem ved RAS-dataene er, at de ikke indbefatter hverken udstationerede og pendlere. Hvad angår pendlere – altså personer ansat i en dansk virksomhed, men med bopæl i et andet land – har Danmarks Statistik oplysninger om dem, men har valgt at pille dem ud af RAS-dataene. Når det kommer til de udstationerede har Danmarks Statistik ingen data, da de udstationerede er ansat i udenlandske virksomheder, som ikke har pligt til at indberette til Danmarks Statistik. Endelig bliver RAS-dataene først offentliggjort to år efter de er indsamlet. Det betyder, at vi kun kan få oplysninger frem til 2013.

Det som RAS-dataene dog kan er, for det første, at tegne et billede af den historiske udvikling. RAS er blevet lavet mindst siden starten af 1980'erne og giver os derfor mulighed for at se den historiske udvikling i antallet af udenlandske arbejdstagere. For det andet kan RAS-dataene bruges til at placere udviklingen af de udenlandske arbejdstagere i en kontekst, så vi kan se udviklingen ikke bare i antallet, men også i andelen af udenlandske arbejdstagere. Men igen skal man huske på, at det altså kun er de udenlandske arbejdstagere, der er ansat i en dansk virksomhed og bosat i Danmark som indgår i disse beregninger.

15.2 Jobindsats.dk: E-indkomstregisteret og RUT-data

Siden 2008 er man begyndt at bruge det såkaldte e-indkomstregister, som giver mulighed for en mere løbende registrering. Det er data fra e-indkomstregisteret, der ligger til grund for de fleste af de tal som præsenteres på hjemmesiden jobindsats.dk. Fordelen ved denne nye metode er, at den er langt bedre til at indfange udenlandsk arbejdskraft, der bevæger sig ind og ud af det danske arbejdsmarked fordi den laver en løbende registrering. Samtidig er pendlere også med i e-

indkomstregisteret og endelig bliver e-indkomstregisteret hurtigere opdateret end RAS-data. Der er dog også visse problemer med data fra e-indkomstdata. De findes nemlig først fra 2008 og frem. Tal fra RAS-registeret viser, at der er sket en stor stigning i antallet af udenlandske arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen fra 2005 og frem til 2008, men den stigning kan man ikke få øje på ved at bruge e-indkomstdata.

Et andet problem ved e-indkomstregisteret er, at det ikke indeholder udstationerede arbejdstagere. Derfor har Beskæftigelsesministeriet valgt at supplere oplysninger fra e-indkomstregisteret med oplysninger fra RUT-registeret. RUT-registeret blev oprettet i 2008, men fungerede ikke helt efter hensigten til at begynde med. På jobindsats.dk er der derfor kun offentliggjort data om antallet af udstationerede arbejdstagere fra 2011 og frem. Disse data er produceret på baggrund af udenlandske tjenesteyderes egne registreringer i Registeret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT-registeret). Ifølge Udstationeringslovens § 7 a. skal udenlandske tjenesteydere, der udstationerer arbejdstagere til Danmark for at løse en opgave her, indberette følgende oplysninger til RUT-registeret:

- 1) Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger.
- 2) Dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.
- 3) Sted for levering af tjenesteydelsen.
- 4) Kontaktperson for virksomheden. Kontaktpersonen skal udpeges af virksomheden blandt de personer, der arbejder i Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelsen.
- 5) Virksomhedens branchekode.
- 6) Identiteten af lønmodtagere, som virksomheden udstationerer, og udstationeringsperiodens varighed.
- 7) Oplysninger om eventuel momsregistrering i hjemlandet.

Det skal bemærkes, at RUT-registeret er baseret på selv-rapportering, hvilket betyder at nogle virksomheder undlader at registrere sig, mens andre måske laver fejl i registreringen. I modsætning hertil er e-indkomstregisteret baseret på skatteindbetalinger, hvor der foretages stikprøvekontroller af virksomhedernes indregistreringer. Så der er altså en større usikkerhed omkring RUT-dataene.

Når Beskæftigelsesministeriet på hjemmesiden www.jobindsats.dk opgør antallet af udstationerede arbejdstagere tager de udgangspunkt i oplysningerne om den enkelte lønmodtagers identitet (jf. punkt 6). Som nævnt i bogens første del opgøres de udstationerede (ligesom alle andre arbejdstagere) i 'beskæftigede'

(altså antal personer) og 'fuldtidsbeskæftigede' (altså antal årsværk). Beskæftigelsesministeriet måde at udregne antallet af 'fuldtidsbeskæftigede' udstationerede svarer dog ikke til den måde man normalt udregner fuldtidsbeskæftigelsen på i Danmark. Normalt beregnes en fuldtidsbeskæftiget person som havende 1.702 timers arbejde på et år, svarende til 230 dage af 7,4 timer. De resterende 135 dage går med weekend og ferie. Men når det kommer til udstationerede, beregner Beskæftigelsesministeriet en 'fuldtidsbeskæftiget' som havende 365 dages ophold i Danmark. Denne måde at opgøre på skyldes sandsynligvis, at man ikke har information om hvor meget de udstationerede arbejdstagere arbejder, mens de er her.

Med afsæt i et normalt fuldtidsbegreb fører dette sandsynligvis til en undervurdering af, hvor meget arbejde de udstationerede arbejdstagere leverer i branchen. Hvis Beskæftigelsesministeriets opgørelse af fuldtidsbeskæftigede udstationerede skal være sammenlignelig med den normale måde at udregne fuldtidsbeskæftigede på, så skal de udstationerede arbejdstagere nemlig holde weekend og ferie som normale danskere. Det skal altså holde fri 37 % af den tid de er registreret til at have ophold i Danmark. Ydermere skal de gennemsnitligt arbejde 37 timer om ugen. Det virker som to urealistiske antagelser. For det første vil de udstationerede arbejdstagere typisk arbejde mere end danske arbejdstagere, netop fordi de er udstationerede. Når de nu er ude og ikke kan komme hjem til familien vil de typisk være interesseret i at få lavet arbejdet hurtigere færdigt eller arbejde mange timer, hvis de er timebetalte. Dette bekræftes af vores survey-data, som viser at polakkerne arbejder op mod 55 timer om ugen, mens de er i Danmark. For det andet vil udstationerede virksomheder med al sandsynlighed ikke registrere medarbejdere, der holder ferie som værende til stede på en given byggeplads. Det vil kunne give virksomheden problemer, hvis en person, der er registreret faktisk ikke er til stede. For nogle af de virksomheder, der har været registreret i en lang periode, kan det tænkes at de laver en enkelt registrering, hvor alle medarbejdere er opgjort på en gang og uden den store hensyntagen til hvornår de eventuelt holder ferie. Men når man tager det enorme antal registreringer og genregistreringer i betragtning, så virker det ikke sandsynligt, at virksomhederne generelt skulle registrerer personer som værende tilstede, hvis de i praksis holder ferie i hjemlandet. Det mange registreringer tyder tværtimod på, at virksomhederne løbende justere for hvem der faktisk arbejder på pladsen og hvem der eventuelt er hjemme på ferie. Det er selvfølgelig ikke helt enkelt at komme med et bedre alternativ til, hvordan fuldtidsbeskæftigelsen skal udregnes,

for man kan omvendt heller ikke antage at de udstationerede arbejdstagere aldrig holder fri og vores survey-data viser også, at deres faktiske arbejdstid varierer.

15.3 Data fra RUT-registeret og 3F's registreringer

I den statistiske analyse af de udenlandske virksomheder trækker vi på to former for data.

For det første har vi fået leveret et datasæt fra Beskæftigelsesministeriet, som baserer sig på registreringer i RUT-registeret. Der er offentlig adgang til RUT-registeret, men det er kun de virksomheder, der aktuelt opererer i Danmark, som figurerer i registeret. Det datasæt vi har fået leveret af Beskæftigelsesministeriet indeholder også historiske tal – altså registreringer, som går tilbage til år 2008. Datasættet indeholder de fleste af de informationer, som virksomhederne skal oplyse i RUT-registeret, men som det fremgår af Udstationeringslovens § 7 c., kan der ikke gives offentlig adgang til informationer om lønmodtagernes identitet – dette gælder også forskere. Derfor har vi alene fået leveret data om *antallet* af ansatte, som den enkelte virksomhed har registreret på den enkelte plads. Og her har vi ikke fået det eksakte antal, men kategorier som '2-4 ansatte', '5-9 ansatte' osv.

For det andet, har vi haft adgang til en database som 3F's Byggegruppe har opbygget til internt brug. Databasen er et arbejdsredskab, som bruges af 3F's Byggegruppe til at få overblik over de udenlandske virksomheder; hvem der har haft kontakt med dem, om de er overenskomstdækket osv. Databasen er bygget op om data fra RUT-registeret, men indeholder altså yderligere informationer, som vi har knyttet til det datasæt, vi har fået fra Beskæftigelsesministeriet.

Ud fra Beskæftigelsesministeriets datasæt og 3F's database har vi dannet et datasæt, der går fra RUT-registerets oprettelse og frem til starten af 2015. Der har dog været en kraftig underregistrering af virksomheder i RUT-registerets opstartsfasen og vi har derfor valgt at tage de første år fra. 3F's registreringer blev påbegyndt 1. januar 2012, og vi har derfor valgt at fokusere på perioden fra 1/1-2012 til 31/12-2014. Fordelen ved den valgte periode er, at den giver os tre hele kalenderår, så vi kan sammenligne vores data med tal fra www.jobindsats.dk. Når en sådan sammenligning er nødvendig skyldes det, at vi som nævnt ikke har haft adgang til oplysninger om personers identitet. Det giver to udfordringer. *For det første* har vi ikke det eksakte antal medarbejdere som virksomheden har angivet i forhold til en given registrering, men kun en kategorial angivelse (f.eks. '2-4 ansatte' eller '5-9 ansatte'). I forhold til denne udfordring, har vi i vores beregning taget udgangspunkt i gennemsnittet for de

kategorier vi har fået leveret (f.eks. 3 for kategorien '2-4' og 7 for kategorien '5-9'). Det medfører selvfølgelig en vis usikkerhed, men skulle statistisk set give et rimelig retvisende estimat. *For det andet* – og noget mere problematisk – kan man ikke ud fra de oplysninger vi har fået bestemme, hvor mange gange en given person optræder i datasættet. Det virksomhederne registrerer i RUT er ikke om de arbejder i Danmark eller ej, men hvor og hvornår de arbejder i Danmark. Ofte har de udenlandske virksomheder opgaver på flere forskellige adresser på samme tid. Det giver altså anledning til, at hver virksomhed kan have mere end én registrering i et givent tidsrum. Hver af disse registreringer angiver så et antal ansatte, som er udstationerede og arbejder på den adresse, f.eks. 5-9. Er det så 5-9 ansatte pr. adresse eller er det de samme 5-9 ansatte, som bare arbejder på alle tre adresser på samme tid? Det er ikke angivet i de tilgængelige data. Fordi Beskæftigelsesministeriet har adgang til viden om den enkelte arbejdstagers identitet er det ikke noget problem for deres opgørelse. De ved præcis hvor mange personer en given virksomhed medbringer, uanset hvor mange arbejdssteder virksomheden har aktiviteter på. Beskæftigelsesministeriets opgørelser over antallet af udstationerede på www.jobindsats.dk er baseret på denne information og skal derfor give et mere retvisende billede af, hvor mange registrerede udstationerede, der faktisk er (se dog forbeholdene ovenfor). Da vi ikke kan få adgang til disse oplysninger, har vi forsøgt at udarbejde en beregningsmetode, der estimerer antallet af udstationerede arbejdstagere på en måde, der ligger så tæt på de tal vi finder på www.jobindsats.dk.

Vi har forsøgt os med forskellige antagelser, for at finde et sådant estimat. I vores første beregning antog vi, at hver registrering dækkede over forskellige individer (således at en virksomhed med tre registreringer af 5-9 personer i den samme periode dækker over 15-27 personer eller gennemsnitligt 21). For årene 2012 til 2014 gav det 23.933 årsværk (fuldtidsbeskæftigede). Tallene på [jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk) viser at der i perioden kun var 7.833 årsværk, så dette estimat overvurderer tydeligt det samlede antal fuldtidsudstationerede. Efterfølgende har vi derfor ændret vores antagelse til, at det er de samme medarbejdere, som er registreret flere gange, hvis en virksomhed har registreret sig på flere byggepladser i præcis samme periode. Hvis en virksomhed har angivet præcis samme start- og slutdato for tre registreringer, har vi således antaget, at der var tale om de samme '5-9' ansatte. Dette andet estimat gav en kraftig reduktion til 9.496 årsværk i perioden 2012-2014. Tallet er fortsat for højt, men væsentligt tættere på end de knap 24.000 årsværk, som vi fik med den første antagelse. En grund til at estimatet fortsat er for højt kan være, at nogle virk-

somheder udstationerer de samme folk til forskellige opgaver, men med start- og slutdatoer, der er lidt forskellige. Vi har derfor også forsøgt, at lave et estimat der tager udgangspunkt i den enkelte dag. Hvis en virksomhed har flere registreringer på samme dag, antager vi således, at der var tale om de samme ansatte. Dette gav dog et estimat, der var alt for lavt, og vi begyndte derfor gradvist at stramme betingelserne for, hvornår vi antager, at der er tale om samme medarbejdere. Til sidst nåede vi frem til en antagelse om, at der var tale om samme medarbejder, hvis en virksomhed på samme dag havde medarbejdere inden for samme delbranchekode, i samme region og hvis det registrerede antal medarbejdere i hver registrering var det samme. Med de data vi har til rådighed er det den strammeste antagelse vi har kunnet skabe, og det gav os et estimat på 6.060 årsværk. Da dette estimat er længere væk fra det tal som oplyses på jobindsats.dk end vores andet estimat, har vi valgt at tage udgangspunkt i det andet estimat i vores beregninger.

Det er dog en selvstændig pointe, at de data der er offentligt tilgængelige giver anledning til vurderinger af omfanget af udstationerede, der ligger langt fra de faktiske indberetninger. Både når det gælder statistiske opgørelser, men også når indsatsen for at sikre ordnede forhold blandt de udstationerede arbejdstagere skal prioriteres, er det ikke uvæsentligt at have klarhed over, hvorvidt der er tale om dobbeltregistreringer eller ej. Uden denne information er det meget vanskeligt for fagforeningerne at vurdere omfanget af en udstationerende virksomheds aktiviteter, og herunder også det faktiske omfang af medarbejdere. Endelig skal det understreges, at der givet stadig er en vis under- og fejlregistrering i RUT-registeret, hvilket bl.a. kommer frem i Arbejdstilsynets, SKAT og politiets koordinerede aktioner.

15.4 Interview med udenlandske virksomheder i branchen

For at opnå en bedre forståelse for de udenlandske virksomheders erfaringer med, og perspektiver på, den danske bygge- og anlægsbranche, samt for de problemer, der opstår omkring de udenlandske virksomheder, har vi foretaget 29 interviews med virksomhedsrepræsentanter; det vil sige arbejdsgivere eller virksomhedernes ansvarlige person for arbejdet i Danmark. Interviewene er blevet gennemført ved brug af en løst struktureret spørgeguide, som er blevet tilpasset virksomhedernes individuelle situationer i Danmark.

De interviewede virksomhedsrepræsentanter repræsenterer virksomheder fra forskellige lande, af forskellig størrelse og fra forskellige delbrancher. Udvalget af virksomheder med forskellige karakteristika har haft til formål at dække et forholdsvis bredt udsnit af uden-

landske virksomheder. Virksomhederne vi har talt med kommer fra Polen (6 virksomheder), Tjekkiet (1 virksomhed), Estland (1 virksomhed), Letland (2 virksomheder), Litauen (4 virksomheder), Rumænien (1 virksomhed), Spanien (1 virksomhed), Portugal (1 virksomhed), Italien (2 virksomheder), Tyskland (4 virksomheder) og Belgien (1 virksomhed). Virksomhedernes størrelser spænder fra enkeltmandsvirksomheder og små familieejede virksomheder til globale virksomheder med flere hundrede medarbejdere.

De virksomheder, som er blevet kontaktet på baggrund af oplysninger i RUT, repræsenterer følgende branchekoder: 41.10 - Gennemførelse af byggeprojekter, 41.20 - Opførelse af bygninger, 42.13 - Anlæg af broer og tunneller, 43.11 - Nedrivning, 43.21 - El-installation, 43.22 - VVS- og blikkenslagerforretninger, installation af varme- og airconditioning anlæg, 43.29 - Anden bygningsinstallationsvirksomhed, 43.33 - Udførelse af gulvbelægninger og vægbeklædning, 43.39 - Anden bygningsfærdiggørelse, 43.91 - Tagdækningsvirksomhed og 43.99 - Anden bygge- og anlægsvirksomhed, som kræver specialisering. De interviewede virksomheder arbejdede forskellige steder i Danmark som f.eks. Aalborg, Aarhus, Albertslund, Allerød, Ballerup, Birkerød, Espergærde, Glostrup, Helsingør, Kastrup, København, Næstved, Padborg og Valby. Virksomhederne repræsenterer således en vis spredning hvad angår nationalitet, størrelse, branche og geografisk spredning.

Det skal dog samtidig bemærkes, at der er flere forbehold. For at få kontakt med de 29 virksomheder, har vi taget kontakt med omkring hundrede virksomheder. Der er altså mange virksomheder, som vi enten ikke har kunne få fat i eller som ikke har ønsket at tale med os. Der kan sagtens være selektionsbias, så der er en overrepræsentation af virksomheder, hvor forholdene for arbejdstagerne er relativt gode (og som derfor gerne vil modsige historierne om udenlandske arbejdstagers dårlige vilkår) eller virksomheder der har haft dårlige oplevelser (og derfor gerne vil fortælle om disse). Det har vi ikke mulighed for at afgøre, hvorfor det begrænser i hvilket omfang vi kan generalisere om, hvad der er mere eller mindre typisk på baggrund af vores interview med virksomhedsrepræsentanter. Ydermere skal det nævnes, at der er stor forskel på, hvor mange tendenser vi kan afdække i gruppen af henholdsvis store, mellemstore og små virksomheder. Selvom vi kun har en håndfuld interview med meget store udenlandske virksomheder, så udgør det et væsentligt udsnit af denne gruppe af virksomheder. Omvendt så udgør de par håndfulde interview vi har med små virksomheder kun et meget lille udsnit af denne store gruppe af virksomheder. Vi kan derfor sige mindre om de små end de store.

15.5 Interview med andre aktører i branchen

Udover virksomhedsinterviewene har vi valgt at interviewe en række aktører rundt om de udenlandske virksomheder. Det er aktører, der har en løbende kontakt med de udenlandske virksomheder på den ene eller den anden måde. Mere konkret drejer der sig om forskellige repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter, fra myndigheder og fra en række rådgivende aktører (advokater, revisorer, den polske ambassade, det tyske handelskammer), osv. Formålet med disse interview har i høj grad været at få en bedre forståelse for, hvilke typer af problemer der opstår rundt om de udenlandske virksomheder, og hvorfor de opstår. I alt er der foretaget 12 interview med 18 personer, der på forskellig vis repræsenterer aktører, der til dagligt har kontakt med de udenlandske virksomheder. Aktørerne har ofte et varierende syn på og vurderinger af de udenlandske virksomheder og de problemer, der opstår omkring dem vedrørende løn- og arbejdsvilkår, men netop denne alsidighed har bidraget til en bedre forståelse af det, der sker omkring de udenlandske virksomheder.

16. Referencer

- Andersen-Mølgaard C, Lind MGs, Jensen HE, et al. (2015) *Udstationeringsloven med kommentarer*, København: DJØF/Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Andersen RK, Eldring L og Steen JR. (2014) Privatmarkedet i byggenæringen - Usynlig arbejdsmarked i de tusen hjem. Oslo: Fafo.
- Andersen SK og Arnholtz Hansen J. (2008) Strong Trade Unions Meet EEC Workers - Locating, Monitoring and Organising EEC Workers in the Danish Construction Sector. In: Blainpain R og Dickens L (eds) *Challenges in European Employment Relations*. AH Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 101-116.
- Andersen SK og Felbo-Kolding J. (2013) *Danske virksomheders brug af østeuropæisk arbejdskraft*, København: FAOS.
- Andersen SK og Felbo-Kolding J. (2014) Midlertidige øst-migranter udfordrer den danske model. *Samfundøkonomen* 2014: 20-27.
- Andersen SK og Pedersen K. (2010) Social dumping. *FAOS forskningsnotat 110*.
- Arbejdstilsynet. (2015) Bilag til Arbejdstilsynets årsrapport 2014. København.
- Arnholtz Hansen J og Andersen SK. (2008) Østeuropæiske arbejdere i bygge- og anlægsbranchen - Rekrutteringsstrategier og konsekvenser for løn-, ansættelses- og aftaleforhold.
- Arnholtz Hansen J og Hansen NW. (2009a) Polakker på det danske arbejdsmarked - frie fugle eller ny randgruppe? *Tidsskrift for arbejdsliv* 11: 24-40.
- Arnholtz Hansen J og Hansen NW. (2009b) Polonia i København - et studie af polske arbejdsmigranterens løn-, arbejds- og levevilkår i Storkøbenhavn.
- Arnholtz J og Andersen SK. (2015) Byggeriets partssamarbejde i skyggen af udenlandsk arbejdskraft. *Tidsskrift for arbejdsliv* 17: 44-62.
- Arnholtz J og Eldring L. (2015) Varying perceptions of social dumping in similar countries. In: Bernaciak M (ed) *Market Expansion and Social Dumping in Europe*. London: Routledge, 80-96.
- Arnholtz J og Hansen NW. (2009) *Polonia i København: Et studie af polske arbejdsmigranterens løn-, arbejds- og levevilkår i Storkøbenhavn*. Available at: [http://p1kitapp01cur.adm.ku.dk:8081/portal/da/publications/polonia-i-koebenhavn\(601fe3e4-b2fa-41ff-aa14-38c63066efeb\).html](http://p1kitapp01cur.adm.ku.dk:8081/portal/da/publications/polonia-i-koebenhavn(601fe3e4-b2fa-41ff-aa14-38c63066efeb).html).
- Arnholtz J og Hansen NW. (2011) Nye arbejdsmigranter på det danske arbejdsmarked. In: Larsen TP (ed) *Insidere og Outsidere - Den danske models rækkevidde*. Copenhagen: Jurist- og Økonomforbundets forlag, 109-132.
- Arnholtz J og Hansen NW. (2013) Labour market specific institutions and the working conditions of labour migrants : The case of Polish migrant labour in the Danish labour market. *Economic & Industrial Democracy* 34: 399-420.
- Berntsen L og Lillie N. (2012) Organizing a transnational hyper-mobile workforce in the Dutch construction sector. *Paper presented at Transnational Industrial Relations and the Search for Alternatives 31 May – 1 June 2012 University of Greenwich, UK*.
- Bosch G og Weinkopf C. (2013) Transnational labour markets and national wage setting systems in the EU. *Industrial Relations Journal* 44: 2-19.
- Baarts C. (2004) *Viden og kunnen : en antropologisk analyse af sikkerhed på en byggeplads*, København: Københavns Universitet, Det Samfundsvidenskabelige Fakultet.
- Caro E, Berntsen L, Lillie N, et al. (2015) Posted Migration and Segregation in the European Construction Sector. *Journal of Ethnic and Migration Studies*: 1-21.
- Cremers J. (2011) *In search of cheap labour in Europe - Working and living conditions of posted workers*, Bruxelles: CLR Studies.

- Due J og Madsen JS. (2006) OK 2007: Stigende forventningspres truer forligsmulighederne. *FAOS forskningsnotat nr. 072*.
- Due J, Madsen JS og Pihl MD. (2010) *Udviklingen i den faglige organisering : årsager og konsekvenser for den danske model*, København: Landsorganisationen i Danmark.
- Dunn EC. (2004) *Privatizing Poland: Baby food, big business, and the remaking of labor*, Ithaca: Cornell University Press.
- Eldring L og Arnholtz Hansen J. (2009) Fagbevægelsen og arbejdsinnvandring: Strategier og resultater i Norge og Danmark. *Søkelys på Arbeidslivet 2009*: 1-16.
- Eldring L, Fitzgerald I og Arnholtz J. (2012) Post-accession migration in construction and trade union responses in Denmark, Norway and the UK. *European Journal of Industrial Relations* 18: 21-36.
- EU-kommissionen. (2010) Industrial Relations in Europe 2010. *EU Report 2010*: 1-232.
- Eurofound. (2010) Posted workers in the European Union.
- Eurofound. (2015) Representativeness of the European social partner organisations: Construction sector. Dublin: Publications Office of the European Union.
- Friberg JH, Arnholtz J, Eldring L, et al. (2014) Nordic labour market institutions and new migrant workers: Polish migrants in Oslo, Copenhagen and Reykjavik. *European Journal of Industrial Relations* 20: 37-53.
- Friberg JH og Eldring L. (2011) Polonia i Oslo 2010: Mobilitet, arbeid og levekår blant polakker i hovedstaden. *Fafo-rapport 2011*: 1-108.
- Friberg JH og Tyldum G. (2007) Polonia i Oslo - En studie av arbeids- og levekår blant polakker i hovedstadsområdet. Oslo: Fafo.
- Gile KJ. (2011) Improved Inference for Respondent-Driven Sampling Data With Application to HIV Prevalence Estimation. *Journal of the American Statistical Association* 106: 135-146.
- Gile KJ og Handcock MS. (2010) Respondent-Driven Sampling: An Assessment Of Current Methodology. *Sociological Methodology* 40: 285-327.
- Grillis A-N og Dyreborg J. (2015) Social dumping – et særligt problem for byggebranchen. *Tidsskrift for arbejdsliv* 17.
- Gullestad M. (2002) *Det norske sett med nye øyne: Kritisk analyse av norsk innvandringsdebatt*, Oslo: Universitetsforlaget.
- Heckathorn DD. (1997) Respondent-Driven Sampling: A New Approach to the Study of Hidden Populations. *Social Problems* 44: 174-199.
- Heckathorn DD. (2002) Respondent-Driven Sampling II: Deriving Valid Population Estimates from Chain-Referral Samples of Hidden Populations. *Social Problems* 49: 11-34.
- Kemp-Welch A. (2008) *Poland under Communism : a Cold War history*, Cambridge; New York: Cambridge University Press.
- Larsen TP og Mailand M. (2014) Bargaining for Social Rights in Sectors (BARSORIS): National Report Denmark. *FAOS Forskningsnotat* 141.
- Lillie N. (2011) European Integration and Transnational Labour Markets. In: DeBardeleben J og Hurrelmann A (eds) *Transnational Europe: Promise, Paradox, Limits*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 113-129.
- Lillie N og Sippola M. (2011a) National unions and transnational workers: the case of Olkiluoto 3, Finland. *Work, employment and society* 25: 292-308.
- Lillie N og Sippola M. (2011b) National unions and transnational workers: the case of Olkiluoto 3, Finland. *Work, Employment & Society* 25: 292-308.
- Lillie N, Wagner I og Berntsen L. (2014) Posted Migration, Spaces of Exception, and the Politics of Labour Relations in the European Construction Industry. In: Hauptmeier M og Vidal M (eds) *Comparative Political Economy of Work*. New York: Palgrave Macmillan, 312-331.
- Meardi G, Martín A og Riera ML. (2012) Constructing Uncertainty: Unions and Migrant Labour in Construction in Spain and the UK. *Journal of Industrial Relations* 54: 5-21.

- Recchi E og Salamonska J. (2015) Bad Times at Home, Good Times to Move? The (Not So) Changing Landscape of Intra-EU Migration. In: Trenz H-J, Ruzza C og Guiraudon V (eds) *Europe's Prolonged Crisis - The Making or the Unmaking of a Political Union*. Palgrave, 124-145.
- Refslund B. (2014) Intra-European labour migration and deteriorating employment relations in Danish cleaning and agriculture: Industrial relations under pressure from EU8/2 labour inflows? *Economic and Industrial Democracy*.
- Salganik MJ og Heckathorn DD. (2004) Sampling and Estimation in Hidden Populations Using Respondent-Driven Sampling. *Sociological Methodology* 34: 193-239.
- Thiel D. (2010) Contacts and contracts: economic embeddedness and ethnic stratification in London's construction market. *Ethnography* 11: 443-471.
- Tyldum G og Johnston LG. (2014) Applying Respondent Driven Sampling to Migrant Populations - Lessons from the field. Basingstoke: Palgrave.
- Wagner I. (2014) Rule Enactment in a Pan-European Labour Market: Transnational Posted Work in the German Construction Sector. *British Journal of Industrial Relations*: n/a-n/a.
- Wagner I. (2015) The Political Economy of Borders in a 'Borderless' European Labour Market. *JCMS: Journal of Common Market Studies*: n/a-n/a.
- Wagner I og Lillie N. (2013) European Integration and the Disembedding of Labour Market Regulation: Transnational Labour Relations at the European Central Bank Construction Site. *JCMS: Journal of Common Market Studies*: n/a-n/a.
- Woolfson C. (2007) Labour Standards and Migration in the New Europe: Post-Communist Legacies and Perspectives. *European Journal of Industrial Relations* 13: 199-218.
- Woolfson CA, Fudge J og Thornqvist C. (2013) Migrant precarity and future challenges to labour standards in Sweden. *Economic and Industrial Democracy*.