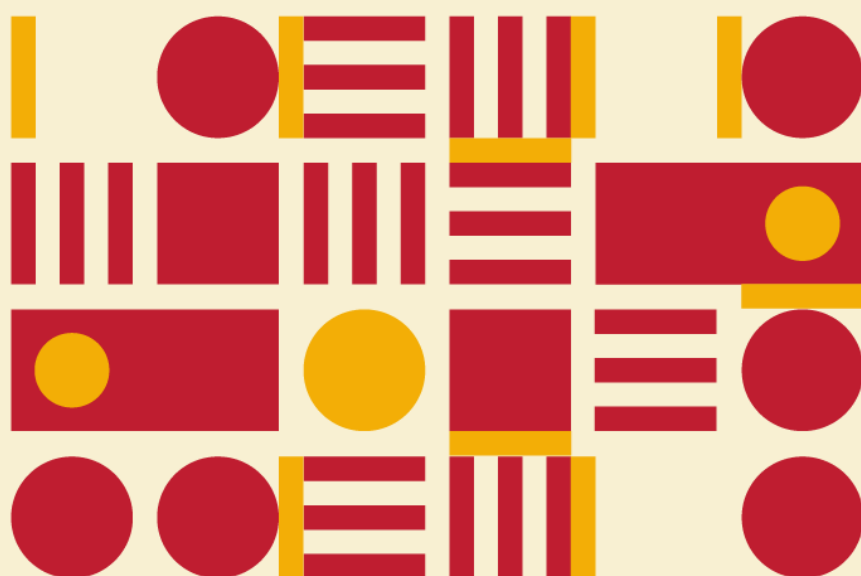


Risiko for social dumping i danske virksomheder med udenlandske arbejdstagere



Risiko for social dumping i danske virksomheder med udenlandske arbejdstagere

© VIVE og forfatterne, 2025

e-ISBN: 978-87-7582-471-7

Projekt: 302667

Finansiering: Beskæftigelsesministeriet

VIVE

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

www.vive.dk

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.



VIVE støtter FN's verdensmål og angiver her, hvilket eller hvilke verdensmål der knytter sig til publikationen.



Forord

I de seneste 10 år er der sket en stigning i antallet af udenlandske arbejdstagere i Danmark. Samtidig er der kommet politisk fokus på, at såvel udenlandske som danske virksomheder og deres arbejdstagere ikke presser danske løn- og arbejdsvilkår negativt gennem social dumping.

Formålet med undersøgelsen var derfor at udvikle en metode til analyse af social dumping for danske virksomheder, der har ansat udenlandske arbejdstagere, samt at få mere viden om udenlandske arbejdstageres løn- og arbejdsvilkår i Danmark.

Metoden baserer sig på de udenlandske arbejdstageres lønniveau i forhold til toneangivende overenskomster inden for det gældende faglige område. Metoden inddrager desuden virksomheder, der overtræder arbejdsmiljølovgivningen, skattelovgivningen eller ansætter udenlandske arbejdstagere uden arbejdstilladelse.

Tak til styrelser og myndigheder for at bidrage med viden på området og en speciel tak til styrelser og myndigheder, der har leveret data til undersøgelsen.

Der er desuden lavet interviews med fagprofessionelle fra myndigheder, fagforeninger og NGO'er, der arbejder tæt på udenlandske arbejdstagere, ligesom der er lavet interviews med udenlandske arbejdstagere. Interviewene har haft fokus på udenlandske arbejdstageres løn- og arbejdsforhold. Tak til alle interviewpersoner for deres tid og velvillighed.

Rapporten er udarbejdet af seniorforsker Jan Hyld Pejtersen (projektleder), seniorforsker Gabriel Pons Rotger, analytiker Astrid Witt Rosenberg og seniorforsker Frederik Thuesen. Charlotte Hooper Overgård, ph.d., Aalborg Universitet har skrevet kapitel 5. Rapporten har været i review hos to eksterne reviewere. Vi vil gerne takke reviewerne for værdifulde kommentarer.

Undersøgelsen er bestilt og finansieret af Beskæftigelsesministeriet.

Lisbeth Pedersen

Forsknings- og analysechef for VIVE Arbejde og Ældre



Indholdsfortegnelse

Hovedresultater	6
Afrapportering	12
1 Indledning	13
1.1 Social dumping og arbejdslivskriminalitet	13
1.2 Formålet med undersøgelsen	18
1.3 Rapportens opbygning	18
2 Baggrund	20
2.1 EU muliggør og bekæmper social dumping på en og samme tid	21
2.2 Nordiske tiltag mod social dumping og arbejdslivskriminalitet	23
2.3 Tidligere forskning på området	26
3 Risikovurdering af social dumping i CVR-virksomheder med udenlandske arbejdstagere	31
3.1 Indledning	31
3.2 Data	33
3.3 Metode	41
3.4 Resultater	52
4 Arbejdsliv blandt udenlandske arbejdstagere i risiko for social dumping	66
4.1 Vejen til job i Danmark	67
4.2 Lønvilkår	71
4.3 Arbejdsmiljø	73
4.4 Boligforhold	75
4.5 Sprogbarrierer øger de udenlandske arbejdstageres sårbarhed	77
4.6 Frygt for at miste jobbet	80
4.7 Sammenfatning	81
5 Social dumping og arbejdslivskriminalitet i bygge- og anlægsbranchen	83
5.1 Lave lønninger	84

5.2	Boligproblemer	90
5.3	Arbejdsmiljø og sikkerhed halter	94
5.4	Arbejdslivskriminalitet	99
5.5	Opsamling, diskussion og perspektivering	102
6	Sammenfatning og diskussion	104
	Dokumentation	107
7	Metode	108
7.1	Interviews med arbejdstagere og faglige informanter (2024)	108
7.2	Interviews vedrørende bygge- og anlægsbranchen (2022-2023)	113
	Litteratur	118
	Bilag 1 Variable, der er anvendt i analysen	127
	Bilag 2 Metode	133
	Bilag 3 Match af toneangivende overenskomstmæssige mindsteløn med udenlandske arbejdstageres arbejdsfunktion	140

Hovedresultater

Antallet af udenlandske arbejdstagere på det danske arbejdsmarked er steget inden for de seneste 15 år. Samtidig er der kommet stadig mere fokus på, at såvel udenlandske som danske virksomheder og deres arbejdstagere ikke presser danske løn- og arbejdsvilkår negativt gennem social dumping eller arbejdslivskriminalitet. Regeringen og forligspartierne blev med *Aftale om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping* fra 2023 enige om, at der skal udarbejdes en national strategi for den danske indsats mod social dumping og arbejdslivskriminalitet, samt at der skal foretages en analyse af problemernes omfang.

Formålet med undersøgelsen

Formålet med denne undersøgelse er at udvikle en metode til at analysere omfanget af social dumping blandt danske virksomheder, der har ansat udenlandske arbejdstagere, samt at få mere viden om udenlandske arbejdstageres løn- og arbejdsvilkår i Danmark.

Social dumping i analysen

Der findes ikke en fast og universelt accepteret definition på social dumping. Social dumping henfører – i denne undersøgelse – til, at arbejdet bliver udført af udenlandske arbejdstagere for virksomheder, der bryder med dansk lovgivning, eller hvor arbejdet bliver udført med løn- og arbejdsvilkår, der er mindre gunstige end overenskomster inden for de pågældende områder. Dermed lægger vi os op ad de nordiske definitioner på social dumping, hvor fællestrækket er, at social dumping er relateret til, at arbejdet bliver udført af udenlandske arbejdstagere.

Vi har analyseret omfanget af social dumping ud fra en risikotilgang til begrebet social dumping. Det betyder, at vi anser en virksomhed med udenlandske arbejdstagere for at være i risiko for at udføre social dumping, hvis virksomheden enten overtræder lovgivningen vedrørende arbejdsmiljø, skat eller arbejdstilladelser eller betaler flertallet af sine udenlandske arbejdstagere en lavere løn end overenskomsten fastsætter for det pågældende område, se *social dumping (boks)*. Vi bruger således overtrædelse af lovgivningen som en proxy for de arbejdsvilkår, som de udenlandske arbejdstagere kan være udsat for.

Population af virksomheder

Populationen af virksomheder i analysen omfattede CVR-registrerede virksomheder, der i 2022 havde mindst én udenlandsk arbejdstager ansat. Der var 175.189 virk-

somheder i Danmark med mindst én ansat i 2022, og heraf havde 59.355 virksomheder, svarende til 34 %, mindst én udenlandsk arbejdstager ansat. Det har ikke været muligt at medtage udenlandske virksomheder i analysen, da vi kun har meget begrænsede data for udenlandske virksomheder.

Data om risiko for at udføre social dumping

Analysen af risikoen for, at en virksomhed udfører social dumping, baserer sig på datakilder om løn samt myndighedsdata om lovovertrædelser, se *Løn- og myndighedsdata (boks)*. Det er imidlertid ikke alle virksomheder, vi har data for.

De små virksomheder med under 10 arbejdstagere har ikke samme indberetningspligt til Danmarks Statistik som større virksomheder og skal således ikke indberette medarbejdernes jobfunktion. Derfor har vi i mindre grad information om lønniveauet for arbejdstagere i forskellige jobgrupper i de små virksomheder end for arbejdstagere i de større virksomheder.

Data om lovovertrædelser er i overvejende grad baseret på Arbejdstilsynets tilsyn og i langt mindre grad på overtrædelser af skattelovgivningen eller udlændingelovgivningen. Fra Arbejdstilsynet har vi oplysninger om, hvorvidt der er foretaget et tilsynsbesøg på virksomheden, og om det har medført en reaktion fra Arbejdstilsynet. Arbejdstilsynet foretager ikke tilsyn på alle virksomheder, men udvælger sine besøg, således at virksomheder inden for fx bygge- og anlægsbranchen har større chance for at blive udvalgt til et tilsyn end fx virksomheder, der udelukkende har kontorarbejdspladser.

Vi har løn- og/eller myndighedsdata for 33.494 virksomheder ud af 59.355 virksomheder i populationen, hvilket svarer til 56,4 % af virksomhederne. Der er 7.131 virksomheder, der er i risiko for at udføre social dumping, hvilket svarer til 21,3 % af de virksomheder, hvor vi har data om løn- og/eller myndighedsdata.

Metode til at bestemme risikoen for social dumping for alle virksomheder

Vi bestemmer omfanget af risikoen for social dumping blandt alle virksomheder i populationen baseret på data for de 56,4 % af virksomheder, hvor vi har løn- og/eller myndighedsdata. Vi anvender den statistiske metode Random Forest til at bestemme det samlede omfang af risikoen for social dumping blandt virksomheder med udenlandske arbejdstagere, se *Random Forest (boks)*. Metoden gør det muligt at identificere risikoen for social dumping også blandt de virksomheder, hvor vi ikke har løn- eller myndighedsdata.

Metoden anvender karakteristika fra de virksomheder og deres ansatte, hvor vi har løn- og/eller myndighedsdata til at forudsige, om de virksomheder, hvor vi ikke har

løn- eller myndighedsdata, er i risiko for at udføre social dumping. Vi bruger således de tilgængelige data for 56,4 % af virksomhederne til at forudsige risikoen for social dumping blandt de 43,6 % af virksomhederne, hvor der ikke er tilgængelige data om løn- og/eller myndighedsdata.

Risikoen for social dumping i virksomhed

Samlet set er der risiko for, at der finder social dumping sted i 23,4 % af de 59.355 virksomheder, der har udenlandske arbejdstagere ansat. Populationen af virksomheder i undersøgelsen inkluderer praktisk talt alle udenlandske arbejdstagere, der arbejder i en CVR-registreret virksomhed i Danmark. Den gennemsnitlige risiko for, at en udenlandsk arbejdstager arbejder i en virksomhed, der udfører social dumping, er 38,4 %. Potentielt kan mere end en tredjedel af de udenlandske arbejdstagere i Danmark være udsat for social dumping i disse virksomheder.

Løn, arbejdstimer og uddannelse er vigtige faktorer til at forudsige risikoen for social dumping

Virksomheder, der ansætter udenlandske arbejdstagere med et lavt uddannelsesniveau, betaler lav løn, og hvor arbejdstagerne arbejder mange timer, er også de virksomheder, der er i høj risiko for at udføre social dumping. Derimod er virksomheder, der ansætter udenlandske arbejdstagere med højt uddannelsesniveau, betaler høj løn, og hvor arbejdstagerne arbejder færre timer, i mindre risiko for at udføre social dumping.

Størst risiko for social dumping inden for bygge- og anlægsbranchen

Risikoen for, at virksomhederne udfører social dumping, er størst inden for Bygge- og anlægsbranchen (40,5 %), Landbrug (28,1 %) og Hotel- og restaurationsbranchen (25,8 %). Risikoen for social dumping er mest udbredt inden for den private sektor. Der er også en tendens til, at der er større risiko for, at små virksomheder udfører social dumping end større virksomheder.

Udenlandske arbejdstageres lønforhold

Bygge- og anlægsbranchen, Landbrug og Hotel- og restaurationsbranchen er også de brancher, vi har haft fokus på i undersøgelsens kvalitative interviews med udenlandske arbejdstagere og personer med kendskab til deres løn- og arbejdsvilkår. Vores data omhandler især Bygge- og anlægsbranchen. De følgende resultater baserer sig på dette kvalitative datamateriale.

Generelt peger vores interviews på, at lav løn er et centralt problem for udenlandske arbejdstagere, og at flere udenlandske arbejdstagere oplever, at de er udsat for

arbejdsforhold, hvor de får en løn, der er lavere end deres danske kolleger i samme arbejdsfunktion. Udenlandske arbejdstagere er også i nogle tilfælde udsat for at få løn for færre timer, end de har arbejdet, eller for ikke at få kompensation ved overarbejde. I de grovere tilfælde er der beretninger om, at udenlandske arbejdstagere slet ikke får løn for det arbejde, de har udført, at de er udsat for ulovlige lønfradrag eller skal betale returkommission.

Udenlandske arbejdstageres arbejdsmiljø

Udenlandske arbejdstagere oplever også, at de er udsat for et arbejdsmiljø, hvor der er ringe sikkerhed, og hvor arbejdsmiljølovgivningen bliver overtrådt. Flere udenlandske arbejdstagere beretter om, at de ofte bliver bedt om at udføre det mest risikofyldte arbejde. De beretter samtidig, at sikkerheden og sikkerhedsudstyret ofte er ringere end det, som arbejdsgiveren stiller til rådighed for deres danske kolleger.

De udenlandske arbejdstagere er i flere tilfælde udsat for et arbejdsmiljø, hvor de oplever højt arbejdspress, manglende mulighed for pauser samt diskrimination og krænkende handlinger fra kolleger og ledere, fx i form af chikane og trusler.

Således bekræfter vores interviews, at lav løn og dårligt arbejdsmiljø er arbejdsvilkår, som de udenlandske arbejdstagere udsættes for.

Udenlandske arbejdstagere i et afhængighedsforhold til arbejdsgiveren

Vores interviews peger endvidere på, at udenlandske arbejdstagere kan komme i et afhængighedsforhold til deres arbejdsgiver, hvis arbejdsgiveren også er deres boligudlejer. Kvaliteten af disse boliger kan variere, og flere udenlandske arbejdstagere beretter om høje huslejer, samtidig med at boligerne fx mangler varmt vand, elektricitet, eller at der bor flere sammen, end boligen er beregnet til. Dette afhængighedsforhold gør samtidig de udenlandske arbejdstagere mere sårbare over for udnyttelse, da de også risikerer at miste deres bolig, hvis de bliver fyret eller opsiger ansættelsesforholdet. Endelig har manglende sprogkunderskaber for mange udenlandske arbejdstagere den betydning, at de er usikre på, om de kan finde et andet job, hvis de mister det job, de har. Det kan føre til, at de ønsker at undgå konflikter med arbejdsgiveren og accepterer vilkår, som danske arbejdstagere ikke vil acceptere.

Konklusion – udenlandske arbejdstageres løn- og arbejdsvilkår

Udenlandske arbejdstagere i danske virksomheder er i risiko for at blive udsat for social dumping. For 23,4 % af danske virksomheder med udenlandske arbejdstagere var der i 2022 risiko for, at de udførte social dumping. 38,4 % af de udenlandske arbejdstagere i danske virksomheder arbejdede i disse virksomheder.

De kvalitative analyser understøtter, at udenlandske arbejdstagere kan være udsat for løn- og arbejdsvilkår, der er ringere end deres danske kollegers, og at de i nogle tilfælde er udsat for vilkår, der er i strid med dansk lovgivning.

Fakta om undersøgelsen

Analysen af omfanget af virksomheder, der er i risiko for at udføre social dumping, er baseret på data fra registre på Danmark Statistik (DST), fra forskellige myndigheder og fra offentligt tilgængelige overenskomster. Analysen gælder for år 2022, hvor vi har flest tilgængelige data fra.

Lønniveau for udenlandske arbejdstagere samt karakteristika for virksomhederne og deres ansatte er baseret på registre fra DST. Vi har knyttet oplysninger om overenskomsternes mindsteløn for arbejdstagernes forskellige jobtyper til hver enkelt arbejdstager. Data om virksomhedernes arbejdsmiljø har vi fået fra Arbejdstilsynet, data om virksomhedernes skatteregulering har vi fået fra Skattestyrelsen, og data om virksomhedernes overtrædelse af udlændingelovgivningens bestemmelser om arbejdstilladelser har vi fået fra Politiet. Alle analyser er foretaget på pseudonymiseret data under DST forskerordning.

De udenlandske arbejdstageres løn- og arbejdsvilkår er blevet undersøgt gennem interviews med faglige informanter og udenlandske arbejdstagere.

Random Forest

Analysen af risikoen for, at en virksomhed udfører social dumping, baserer sig på Random Forest-metoden. Det er en metode inden for maskinlæring, der bruges til regressionsanalyse. Den består af mange modeller (beslutningstræer), hvor hver model (træ) trænes på en tilfældig delmængde af data og anvender tilfældige undergrupper af variabler. Den endelige forudsigelse opnås ved at kombinere resultaterne fra alle modeller (træer).

Social dumping

En dansk virksomhed med udenlandske arbejdstagere anses i denne undersøgelse for at være i risiko for at udføre social dumping, *enten* hvis virksomheden underbetaler sine udenlandske arbejdstagere (A) *eller* overtræder lovgivningen (B):

- A. Virksomheden foretager systematisk underbetaling i mindst 50 % af de månedlige lønsedler til virksomhedens udenlandske arbejdstagere, hvor timelønnen ligger mindst 5 % under mindsteløn for den toneangivende overenskomst inden for de pågældende faglige områder.
- B. Virksomheden overtræder lovgivningen på én af følgende måder:
 - Alvorlig overtrædelse af arbejdsmiljøloven, som har medført et forbud eller strakspåbud fra Arbejdstilsynet (AT) i 2022
 - Gentagne overtrædelser af arbejdsmiljøloven, som har medført mindst to påbud fra AT i 2022
 - Overtrædelser af arbejdsmiljøloven i 2022, der har medført et påbud, og hvor virksomheden tidligere (i 2017-2021) enten har fået et forbud, et strakspåbud eller et påbud fra AT eller har fået en skattereulering
 - Overtrædelse af udlændingelovens regler om arbejdstilladelse i 2022.

Vi anvender således overtrædelse af lovgivning som en proxy for de arbejdsvilkår, som udenlandske arbejdstagere kan være udsat for.

Løn- og myndighedsdata

Undersøgelsen bygger på følgende data:

- Løndata for 29.793 virksomheder. 3.434 af virksomhederne foretager systematisk underbetaling, svarende til 11,5 % af virksomhederne med løndata.
- Myndighedsdata, primært fra AT's tilsynsbesøg, for 10.350 virksomheder. 3.830 af virksomhederne overtræder lovgivningen, svarende til 37,0 % af virksomheder med myndighedsdata.
- Løn- og/eller myndighedsdata for 33.494 virksomheder. Bemærk, at der er nogle virksomheder, som vi har både løn- og myndighedsdata for.
- 7.131 virksomheder opfylder betingelserne for at være i risiko for social dumping, svarende til 21,3 % af virksomheder med data.

> **Afrapportering**

1 Indledning

Antallet af udenlandske arbejdstagere på det danske arbejdsmarked er steget vedvarende inden for de seneste 15 år (Beskæftigelsesministeriet, 2023b). Der er samtidig kommet stadig mere fokus på, at såvel udenlandske som danske virksomheder og deres arbejdstagere ikke presser danske løn- og arbejdsvilkår negativt gennem social dumping og arbejdslivskriminalitet. Som led i *Aftale om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping* fra 2023 blev regeringen og forligspartierne enige om, at der skal udarbejdes en national strategi og handlingsplan for den danske indsats mod social dumping og arbejdslivskriminalitet, samt at der skal foretages en analyse af problemernes omfang i Danmark (Beskæftigelsesministeriet, 2023a). Beskæftigelsesministeriet har derfor bedt VIVE om at foretage en analyse af omfanget af social dumping og arbejdslivskriminalitet i Danmark.

1.1 Social dumping og arbejdslivskriminalitet

I det følgende har vi set på, hvorledes de to begreber social dumping og arbejdslivskriminalitet defineres i litteraturen. Til trods for at begreberne social dumping og arbejdslivskriminalitet har vundet større indpas i debatten om udenlandsk arbejdskraft, findes der ikke en entydig definition af begreberne (European Commission, n.d.). Samtidig er begreberne delvist overlappende.

1.1.1 Social dumping

Der er mange bud på definitioner af social dumping, og begrebet bliver i rapporter og debatter brugt ganske bredt. Europa Kommissionen definerer social dumping således:

Den praksis, hvormed arbejdstagere får løn- og/eller arbejds- og levevilkår, som er under standard sammenlignet med de standarder, der er specificeret ved lov eller kollektive overenskomster på det relevante arbejdsmarked, eller på anden måde er udbredt dér. (European Commission, n.d.)

EU-kommissionen understreger endvidere, at der ikke findes nogen tydelig og universel accepteret definition af social dumping (European Commission, n.d.). Dette hænger sammen med, at social dumping har nationale særtræk, og forståelsen heraf kan derfor variere betydeligt afhængigt af institutionelle og politiske forskelle. I Norden varierer forståelsen og definitionen af social dumping i forhold til de mindre forskelle, der er på arbejdsmarkedet i landene. For eksempel ses social dumping i Norge (hvor reguleringslandskabet er væsentligt anderledes end i Danmark) og

Sverige primært som et brud på minimumsstandarder, hvorimod der i Danmark oftest er tale om ulige forhold mellem indenlandske og udenlandske arbejdstagere, således at der opstår en ulig konkurrence (Arnholtz & Eldring, 2015; Baadsgaard & Jørgensen, 2018). I forlængelse heraf har Jahnsen et al. (2022) fremhævet, at for at forstå begrebet social dumping er vi nødt til at forstå de normer, der overtrædes, og hvordan disse normer er formet af eksempelvis arbejdsmiljølovgivning eller kollektive aftaler, da social dumping uden disse normer kan blive opfattet som et udtryk for almindelig konkurrence på arbejdsmarkedet.

Et fællestræk ved de nordiske definitioner af social dumping er, at de alle fremhæver udenlandske arbejdstagere (Kofoed-Diedrichsen & Weise, 2017). Eksempelvis har en arbejdsgruppe på tværs af flere ministerier i Danmark beskrevet social dumping således:

[...] begrebet social dumping dækker typisk over forhold, hvor udenlandske arbejdstagere har løn- og arbejdsvilkår under sædvanligt dansk niveau. Herved forstås vilkår, som svarer til relevant overenskomst for det pågældende faglige område. Social dumping henviser også til situationer på arbejdsmarkedet, hvor udenlandske virksomheder opererer i Danmark uden at overholde danske love og regler om fx skat, arbejdsmiljø, social sikring samt opholds- og arbejdstilladelser. (Beskæftigelsesministeriet, 2021)

Arbejdsgruppen pointerer, at der ikke findes en fast definition på social dumping. Som det fremgår af denne beskrivelse af social dumping, skelnes der mellem to regulatoriske sfærer, hvilket knytter sig til den danske arbejdsmarkedsmodel: forhold reguleret ved lov (fx skattesvig, udokumenteret arbejde) og forhold reguleret ved kollektive aftaler (løn, arbejdstid, overtid, pension etc.) (Arnholtz & Eldring, 2015). Social dumping er samtidig ikke et juridisk begreb, da der i Danmark ikke er noget juridisk i vejen for at aftale løn- og arbejdsvilkår, som ligger under overenskomstmæssigt niveau (Pedersen & Andersen, 2010).

I Danmark er der en politisk kamp for at definere, hvad social dumping er. På den ene side advokerer den danske fagbevægelse for, at social dumping skal forstås i relation til idealet om ligebehandling (Arnholtz & Eldring, 2015). Ud fra dette ideal betragtes lønninger, der er lavere end gennemsnittet for specifikke job, om end de er over grænsen for mindstelønnen fastsat af kollektive aftaler, også som et udtryk for social dumping (Arnholtz & Eldring, 2015; Fagbevægelsens Hovedorganisation, 2019). På den anden side argumenterer arbejdsgiverorganisationerne for, at lønninger inden for overenskomstens rammer, selv hvis de er langt under gennemsnitslønnen, ikke skal forstås som social dumping (Arnholtz & Eldring, 2015).

Den akademiske litteratur beskriver heller ikke en fast og generel definition af social dumping (Baadsgaard & Jørgensen, 2018; Bernaciak, 2014; Grillis & Dyreborg, 2015;

Jacqueson, 2020; Pedersen & Andersen, 2010). Inden for litteraturen spænder definitioner bredt fra brud på lov og (løn)bestemmelser til uretfærdig konkurrence (Baadsgaard og Jørgensen, 2018). På trods af at et fællestræk ved de nordiske definitioner af social dumping er, at de alle nævner udenlandske arbejdstagere, understreger litteraturen på området, at alle kan udsættes for social dumping. Udenlandske arbejdstagere er dog mere sårbare over for at blive udsat for social dumping, bl.a. fordi de kan befinde sig i situationer, hvor de ser sig nødsaget til at acceptere uacceptable forhold (Kofoed-Diedrichsen & Weise, 2017).

Beskæftigelsesministeriet har i forbindelse med opdraget til denne analyse lavet en overordnet definition på social dumping:

Social dumping dækker over situationer, hvor arbejde bliver udført af udenlandske arbejdstagere med midlertidigt arbejdsophold i Danmark for danske og udenlandske virksomheder under arbejdsvilkår, som bryder med dansk lovgivning vedr. fx skat, arbejdsmiljø eller arbejdstilladelser. Social dumping henviser også til situationer, hvor arbejdet udføres af udenlandske arbejdstagere med løn og ansættelsesvilkår, der er mindre gunstige end niveauet for overenskomsten indgået af de mest repræsentative organisationer inden for det pågældende faglige område.

1.1.2 Arbejdslivskriminalitet

Arbejdslivskriminalitet er et nyt begreb i en dansk kontekst. Det stammer fra Norge, hvor det er vokset frem i den offentlige debat, specielt inden for de sidste 10 år (Jahnsen et al., 2022). Arbejdslivskriminalitet er samtidig ikke et almindeligt anvendt internationalt begreb, og de fleste andre lande har ikke et lignende defineret område. Dog udspringer begrebet fra det engelske begreb "labour market crime" (Jahnsen et al., 2022).

Mens begrebet social dumping var centralt i de norske myndigheders handlingsplaner og debatten om forandringer på arbejdsmarkedet i perioden 2006-2012 efter EU- og EØS-udvidelsen i 2004, er det siden 2013 strategier mod "arbejdslivskriminalitet", som har fået fokus i Norge. I Norge benyttes begrebet "arbejdslivskriminalitet" både i den offentlige og politiske debat om profitmotiveret kriminalitet i arbejdslivet. Hvor begrebet social dumping i en norsk kontekst – lidt forenklet – dækker over løndiskriminering af udenlandske arbejdstagere i form af uacceptabel lav løn og brud på sundheds-, miljø- og sikkerhedsregler, bruges begrebet "arbejdslivskriminalitet" til at rumme et bredere spektrum af lovbrud, hvor brud på løn- og arbejdsforhold er en del af en bredere forståelse af økonomisk og organiseret kriminalitet. Arbejdslivskriminalitet er samtidig et sammensat og til dels skjult fænomen, som ikke

kun forekommer inden for en enkelt myndigheds ansvarsområde, men forekommer på tværs af flere myndigheders ansvarsområder (Jahnsen et al., 2022).

Den norske regerings strategi mod arbejdslivskriminalitet, der blev lanceret i 2015 og siden er blevet revideret hvert andet år, definerer arbejdskriminalitet således:

Arbejdslivskriminalitet innebærer handlinger som bryter med norske lover om lønns- og arbeidsforhold, trygder, skatter og avgifter, gjerne utført organisert, som utnytter arbeidstakere eller virker konkurransevridende og undergraver samfunnsstrukturen. (Regjeringen, n.d.)

Med andre ord indebærer arbejdslivskriminalitet i Norge forskellige former for profitmotiveret kriminalitet i arbejdslivet på bekostning af arbejdstageres arbejdsvilkår og rettigheder, skattefundamentet og velfærdssystemet. Desuden er et centralt kendetegn ved arbejdslivskriminalitet, at brud på regler og love ved brug af arbejdskraft påvirker det lokale forretningsliv og arbejdsmarked, idet lovlige virksomheder presses på konkurrencen på forkerte vilkår.

Ifølge Jahnsen et al. (2022), der har undersøgt udviklingen i brugen af begreber relateret til kampen mod arbejdsrelateret kriminalitet i Norge, defineres "arbejdsmiljøkriminalitet" og "social dumping" i offentlige dokumenter og rapporter typisk som specifikke former for arbejdslivskriminalitet og som alvorlige brud på arbejdsmiljøloven og den norske lov om almengøring. Hertil kommer, at ikke alle former for lavtlønskonkurrence eller social dumping er ulovlige efter disse love.

I forbindelse med opdraget til denne analyse har Beskæftigelsesministeriet lavet følgende overordnede definition på arbejdslivskriminalitet:

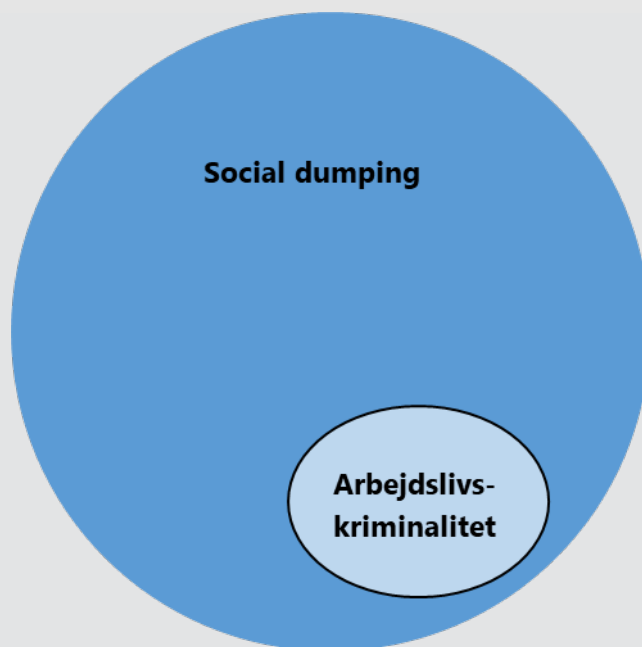
Arbejdslivskriminalitet dækker som udgangspunkt over situationer, hvor der i relation til arbejdets udførelse bliver begået grove overtrædelser af én eller flere af følgende lovgivninger, fx: arbejdsmiljøloven, udstationeringsloven, skatte- og afgiftslovgivningen, udlændingeloven, udbudsloven, straffeloven eller lovgivning på transportområdet. Arbejdslivskriminalitet er yderligere kendetegnet ved, at virksomhedens lovbrud sker systematisk med organiserede metoder i relation til virksomhedens drift, fx ved at det sker gentagne gange eller ved at påvirke flere ansatte. Der skelnes hverken mellem danske og udenlandske virksomheder eller mellem danske og udenlandske arbejdstagere.

1.1.3 Sammenhæng mellem social dumping og arbejdslivskriminalitet

I denne undersøgelse tager vi udgangspunkt i definitioner på social dumping og arbejdslivskriminalitet, som beskrevet ovenfor. Definitionerne lægger sig op ad definitionerne fra den nordiske forskningslitteratur.

Definitionerne på social dumping og arbejdslivskriminalitet, som beskrevet ovenfor, gør, at der vil være et vist sammenfald mellem begreberne, således at arbejdslivskriminalitet er en delmængde af social dumping, Figur 1.1. De grove og systematiske overtrædelser af lovgivningen, der kendetegner arbejdslivskriminalitet, vil også indebære, at der bliver udøvet social dumping. På den anden side vil en ansættelse med løn- og arbejdsvilkår, som er mindre gunstige end niveauet for overenskomsten indgået af de mest repræsentative organisationer for det pågældende faglige område, være social dumping, men ikke arbejdslivskriminalitet. Ligeledes vil de mindre grove og mindre systematiske lovovertrædelser ikke være arbejdslivskriminalitet, men høre under social dumping.

Figur 1.1 Sammenhæng mellem social dumping og arbejdslivskriminalitet



Kilde: VIVE.

1.2 Formålet med undersøgelsen

Udgangspunktet for undersøgelsen var at udvikle en metode til at analysere omfanget af social dumping og arbejdslivskriminalitet i Danmark samt at undersøge udenlandske arbejdstageres løn- og arbejdsvilkår. Analysen skulle fokusere på virksomheder med udenlandske arbejdstagere. I løbet af metodeudviklingen blev det dog klart, at med de data, vi fik adgang til fra myndigheder og registre, ville det kun være muligt at analysere det overordnede begreb social dumping og ikke muligt at se på omfanget af arbejdslivskriminalitet. Desuden viste det sig, at der er meget begrænset data om udenlandske virksomheder i registrene. Analysen tager derfor udgangspunkt i virksomheder med dansk CVR-nummer, som har ansat udenlandske arbejdstagere.

Formålet med undersøgelsen var derfor at udvikle en metode til analyse af social dumping for danske virksomheder, der har ansat udenlandske arbejdstagere, samt at få mere viden om udenlandske arbejdstageres løn- og arbejdsvilkår i Danmark.

Metoden skulle udvikles således, at det var muligt at kortlægge omfanget af social dumping, og metoden skulle desuden kunne reproducere, således at det er muligt at følge udviklingen i omfanget af social dumping i fremtiden. Metodeudviklingen har taget udgangspunkt i litteraturen på området, interviews med centrale aktører samt tilgængelige datakilder og registre.

For at få viden om udenlandske arbejdstageres løn- og arbejdsvilkår i Danmark har vi foretaget interviews med fagpersoner og udenlandske arbejdstagere. Denne del af analysen supplerer således med viden, som vi ikke var i stand til at få ud fra andre datakilder.

1.3 Rapportens opbygning

Kapitel 2 indeholder en litteraturgennemgang af området social dumping og arbejdslivskriminalitet. Litteraturgennemgangen skal give input til både udviklingen af metode samt til temaerne for den kvalitative analyse. Vi fokuserer her specielt på de nordiske lande og Danmark.

Kapitel 3 omhandler risikovurderingen af social dumping i CVR-virksomheder med udenlandske arbejdstagere. Kapitlet indeholder en beskrivelse af datagrundlaget for metoden, hvordan vi operationaliserer begrebet social dumping på baggrund af data samt den anvendte statistiske model til at bestemme risikoen for, at virksomhederne begår social dumping. Vi præsenterer hovedresultaterne samt en række følsomhedsanalyser.

Rapporten indeholder to kapitler om den kvalitative analyse, hvor interviewmaterialet er indsamlet på to forskellige tidspunkter. De kvalitative analyser skal give en mere detaljeret analyse af udenlandske arbejdstageres løn- og arbejdsvilkår i Danmark end vi kan få baseret på den kvantitative analyse.

Data til kapitel 0 er indsamlet i forbindelse med dette projekt. Interviewmaterialet til kapitel 5 er indsamlet som en del af et større selvstændigt projekt om migranternes arbejdsmiljø og sikkerhed i Bygge- og anlægsbranchen (Overgård, Jespersen et al., 2023). Interviewmaterialet i kapitel 5 er re-analyseret af det oprindelige materiale med specifikt fokus på social dumping og arbejdslivskriminalitet.

Kapitel 0 belyser udenlandske arbejdstageres arbejdsforhold fra udvalgte brancher gennem en tematisk analyse af kvalitative data. Analysen giver hermed et indblik i nogle af de arbejdsforhold, som udenlandske arbejdstagere er udsat for i Danmark.

Kapitel 5 omhandler udenlandske arbejdstageres arbejdsforhold i Bygge- og anlægsbranchen og beror på en tematisk analyse af kvalitative data indhentet gennem gruppe- eller individuelle interviews med migrantarbejdere og faglige informanter.

Kapitel 6 er en sammenfatning og overordnet diskussion af resultaterne.

2 Baggrund

Udviklingen af EU's indre marked har betydet, at arbejdskraft og tjenesteydere kan bevæge sig frit over medlemslandenes grænser. Antallet af udenlandske arbejdstagere på det danske arbejdsmarked er derfor kontinuerligt steget, hvilket især er sket efter østudvidelsen af EU i 2004 og 2007 (Spanger & Hvalkof, 2021). Stigningen ses især inden for bygge- og anlægsbranchen, rengøringsbranchen, landbruget og gartnerier, hvor antallet af arbejdstagere fra Øst- og Centraleuropa er vokset betydeligt (Baadsgaard & Jørgensen, 2018; Grillis & Dyreborg, 2015; Overgaard et al., 2023; Spanger & Hvalkof, 2020, 2021).

Tal fra Beskæftigelsesministeriet viser, at udenlandsk arbejdskraft er blevet en fast del af det danske arbejdsmarked, og at udenlandske arbejdstagere udgør en stadig stigende andel af den samlede lønmodtagerbeskæftigelse. I juni 2024 var der knap 400.000 lønmodtagere med udenlandsk statsborgerskab i Danmark (Beskæftigelsesministeriet, 2024).

Udenlandsk arbejdskraft er på mange måder en gevinst for dansk økonomi og det danske arbejdsmarked, hvor udenlandsk arbejdskraft har medvirket til at mindske manglen på arbejdskraft. Det skyldes, at udlændinge i vidt omfang er beskæftiget i brancher med mangel på arbejdskraft (Beskæftigelsesministeriet, 2024; Disruptionsrådets Sekretariat, 2018). Den øgede tilstedeværelse af udenlandske arbejdstagere på det danske arbejdsmarked har dog også medført et større politisk fokus på, at dårlige arbejdsvilkår og manglende regelefterlevelse hos udenlandske såvel som danske virksomheder ikke skal skabe et nedadgående pres på danske løn- og arbejdsvilkår. Dette øgede fokus skyldes bl.a. et stigende antal sager, hvor virksomheder, særligt inden for bygge- og anlæg samt servicesektoren, har forsøgt at minimere omkostninger ved at ansætte udenlandsk arbejdskraft under forhold, der er væsentligt ringere end de sædvanlige danske standarder (Baadsgaard & Jørgensen, 2018; Schweyher, 2023).

Sideløbende med stigningen i udenlandsk arbejdskraft i Danmark og særligt efter østudvidelsen af EU, er der kommet et større politisk og forskningsmæssigt fokus på udenlandske arbejdstageres løn- og arbejdsvilkår. Det afspejler også en stærkt forøget bekymring for konsekvenserne heraf blandt nogle lønmodtagere, arbejdsgivere, faglige og politiske organisationer samt i pressen og i de parlamentariske forsamlinger. Nedadgående lønpres, danske jobtab og forringelse af arbejdsmiljø- og vilkår for lokale arbejdstagere blot er nogle af de konsekvenser, der diskuteres (Arnholtz & Eldring, 2015; Baadsgaard & Jørgensen, 2018; Kofoed-Diedrichsen & Weise, 2017).

2.1 EU muliggør og bekæmper social dumping på en og samme tid

Udviklingen af det indre marked inden for EU bygger på fire fundamentale friheder: fri bevægelighed for personer, varer, tjenesteydelser og kapital. Det betyder bl.a., at EU-borgere frit kan søge arbejde i og flytte til et andet EU-land, at udenlandske virksomheder frit kan tilbyde tjenesteydelser uden for det land, virksomheden er registreret i, og at virksomheder frit kan etablere sig i andre EU-lande (Jacqueson, 2020; Kofoed-Diedrichsen & Weise, 2017; Overgård, Jespersen et al., 2023).

Arbejdsmarkedets fri bevægelighed kombineret med det grænseafhængige regelsystem, hvor løn og social sikring reguleres nationalt/lokalt, fremhæves ofte som medvirkende til at generere mekanismer, der muliggør konfliktende standarder på løn- og arbejdsforhold inden for EU (Grillis & Dyreborg, 2015; Jacqueson, 2020).

Ifølge traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde har EU-borgere ret til at færdes og opholde sig frit inden for medlemsstaterne og er berettiget til sociale sikringsydelser og fordele i overensstemmelse med EU-lovgivningen samt nationale love og praksis. Disse rettigheder er dog underlagt en række begrænsninger. For eksempel er fri bevægelighed begrænset til 3 måneder, og kun personer i arbejde eller selvforsørgende personer og deres forsørgede familie har ret til at opholde sig i et andet medlemsland i mere end 3 måneder. Samtidig er de fleste sociale rettigheder betingede af at være i lønnet arbejde. Tidligere undersøgelser af EU-borgers ret til sociale ydelser har fremhævet, at når social sikring er betinget af arbejdsmarkedsdeltagelse, kan det have den konsekvens, at udenlandske arbejdstagere, der ikke er i stand til at dokumentere den nødvendige arbejdsmarkedstilknytning (fx pga. udnyttelse til uformelt arbejde), overlades til sig selv. Det gør det samtidig endnu sværere for dem at sige fra over for arbejdsudnyttelse, da de ikke har noget sikkerhedsnet i form af velfærdsydelser at falde tilbage på (Hviid & Flyvholm, 2010; Schweyher, 2023).

2.1.1 Både EU og Danmark har love, der skal modvirke social dumping

Væsentlige forskelle i omkostninger til social sikring, lønniveau og beskatning af lønninger mellem EU-medlemslandene betyder, at lønomkostninger varierer betydeligt på tværs af EU og muliggør uretfærdige konkurrencefordele for udenlandske virksomheder, der opererer midlertidigt i et andet EU-land (Jacqueson, 2020). Regler og love inden for EU kan således medvirke til udbredelsen af social dumping på de nordiske arbejdsmarkeder, hvor lønningerne er højere end i mange andre medlemslande – særligt sammenlignet med de nye medlemslande, der kom til efter øst-

udvidelsen i 2004 og 2007, hvor lønninger og levestandarder er lavere end i resten af unionen (Kofoed-Diedrichsen & Weise, 2017).

Både EU og Danmark har regler og love, der skal modvirke social dumping og sikre ordentlige arbejdsvilkår for arbejdstagere i EU (Beskæftigelsesministeriet, n.d.; Folketingets EU-Oplysning, n.d.). Når en arbejdstager fra ét EU-land arbejder i et andet EU-land, kan der benyttes to forskellige regelsæt: reglerne for vandrende arbejdstagere og udstationeringsdirektivet (Kofoed-Diedrichsen & Weise, 2017). Reglerne for vandrende arbejdstagere gælder for EU-borgere, der får arbejde hos en dansk arbejdsgiver. Forordningen om arbejdskraftens frie bevægelighed i EU fastslår, at vandrende arbejdstagere – i kraft af deres ansættelse hos en dansk virksomhed – har ret til samme løn og samme såkaldte sociale fordele som danske arbejdstagere. Udstationeringsdirektivet gælder for arbejdstagere, som er udstationeret til Danmark for en virksomhed i et andet EU-land i forbindelse med løsningen af en opgave i Danmark. Udstationerede arbejdstagere er som udgangspunkt omfattet af hjemlandets sociale sikringsregler og har derfor ikke ret til ydelser i Danmark (Disruptionsrådets Sekretariat, 2018).

I 2018 blev EU-medlemslandene enige om en ny version af udstationeringsdirektivet, der første gang blev vedtaget i 1996 for at beskytte arbejdstagere, som er sendt til et andet medlemsland for at arbejde midlertidigt (Disruptionsrådets Sekretariat, 2018). Direktivet indeholder bl.a. regler for maksimal arbejdstid, mindste antal betalte feriedage pr. år, mindsteløn, sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen. Med genforhandlingen af udstationeringsdirektivet blev det slået fast, at princippet om samme løn for samme arbejde samme sted gælder ved udstationering af medarbejdere, men med hensyn til social sikring og skattemæssige forhold er det reglerne i afsenderlandet, der gælder i udstationeringsperioden (Disruptionsrådets Sekretariat, 2018; Folketingets EU-Oplysning, n.d.; Jacqueson, 2020; Kofoed-Diedrichsen & Weise, 2017).

EU-medlemslandene har desuden indgået en aftale om et håndhævelsesdirektiv, der skal forbedre håndhævelsen af udstationeringsreglerne i EU (Beskæftigelsesministeriet, n.d.) og således mindske risikoen for social dumping. I Danmark er direktivet implementeret ved oprettelsen af Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede, der skal sikre, at udenlandske virksomheder, der ikke overholder danske overenskomster og ikke udbetaler løn til udstationerede ansatte, kan holdes ansvarlige.

Da vi i Danmark ikke har nogen lovbestemt mindsteløn, er udstationerede arbejdstagere ikke sikret en bestemt løn i Danmark. Det er i stedet op til fagforeningerne at forhandle med de udenlandske arbejdsgiverne, som de udstationerede er ansatte i, om at indgå overenskomst, fx ved at konflikte mod den udenlandske virksomhed. Hvis den udenlandske virksomhed ikke frivilligt indgår overenskomst, sætter EU-retten nogle grænser for, hvilke lønkrav der kan konfliktes for. Efter udstationerings-

loven, og for bl.a. at hjælpe fagforeningens interesser på vej, skal udenlandske virksomheder og udenlandske selvstændige uden ansatte inden for nogle særlige brancher registrere sig i og sende oplysninger om udstationerede medarbejdere til Registreret for Udenlandske Tjenesteydere. Mens fagforeningerne bruger oplysningerne til at identificere udenlandske tjenesteydere for at indgå og håndhæve overenskomster, anvender Arbejdstilsynet og Skattestyrelsen oplysningerne i registret til at føre tilsyn med, om de udenlandske virksomheder overholder lovgivningen (Arbejdstilsynet, 2024d; Disruptionsrådets Sekretariat, 2018).

2.2 Nordiske tiltag mod social dumping og arbejdslivskriminalitet

I de nordiske lande er der i de seneste årtier iværksat forskellige tiltag mod social dumping. I Norge besluttede man i 2004 at aktivere dele af loven om almengørelse af overenskomster, hvilket betyder, at man gør hele eller dele af overenskomstaftalen gyldig for alle, der arbejder inden for det pågældende, overenskomstdækkede, fagområde. I 2009 indførte Norge desuden et solidaritetsansvar inden for de almengjorte områder, hvilket betyder, at den, der udliciterer en opgave, er ansvarlig for de forpligtelser, som entreprenører har nederst i kontraktkæden til at betale løn efter almindelige regler (Arbejdstilsynet, n.d.; Kofoed-Diedrichsen & Weise, 2017). I Finland og Island har det ikke været nødvendigt med en ny lønlovgivning, da Islands lønlovgivning gør det ulovligt at lønne under mindstelønnen i overenskomsten, mens man i Finland almengør overenskomster inden for områder, hvor 50 % er medlem af en fagforening. I Sverige og Danmark har udfordringen med social dumping ikke ført til en ny lovgivning om løn, og derfor har der ikke været nogen beskyttelse af løn- og arbejdsvilkår ud over den aftalemæssige beskyttelse (Andersen & Arnholtz, 2013; Baadsgaard & Jørgensen, 2018; Kofoed-Diedrichsen & Weise, 2017). I stedet har overenskomstbestemmelser måtte suppleres med politiske og administrative indsatser mod social dumping og arbejdslivskriminalitet (Baadsgaard & Jørgensen, 2018), som beskrives nedenfor.

I alle de nordiske lande har man etableret en form for tværfagligt samarbejde mellem forskellige myndigheder for at bekæmpe arbejdslivskriminalitet og social dumping (Kofoed-Diedrichsen & Weise, 2017). I Norge blev der i 2015 iværksat en strategi med koordineret indsats mod arbejdslivskriminalitet, der omfatter Arbejdstilsynet, Skatteforvaltningen, Politiet og NAV, der administrer beskæftigelses- og socialpolitikken i Norge. Indsatsen indbefatter etablering af en samarbejdsinstitution på centralt niveau samt etableringen af a-krimcentre, der samarbejder omkring arbejdslivskriminalitet på regionalt niveau (Departementerne, 2021; Jahnsen et al., 2022; Jahnsen & Rykkja, 2020). I 2018 blev det besluttet, at der også skulle oprettes a-krimcentre i Sverige, og det første ud af syv planlagte centre åbnede i juni 2022

(Arbetsmiljöverket, n.d.; Berggren, 2022). I Danmark har Arbejdstilsynet, Skattestyrelsen og Politiet siden 2012 samarbejdet i en fælles myndighedsindsats om at bekæmpe social dumping (Arbejdstilsynet, 2025a).

2.2.1 Den danske indsats mod social dumping er todelt

Strukturen på det danske arbejdsmarked, hvor arbejdsmarkedets parter holder øje med de overenskomstdækkede områder og selv regulerer, kontrollerer og sanktionerer løn- og arbejdsvilkår, bevirker, at indsatsen mod social dumping er todelt. Myndighederne varetager kontrol med regelefterlevelse og håndtering af eventuelle lovbrud, mens arbejdsmarkedets parter varetager tilsynet med kollektive aftaler om løn- og arbejdsvilkår (Baadsgaard & Jørgensen, 2018).

Den fælles myndighedsindsats i Danmark indebærer, at Arbejdstilsynet, Skattestyrelsen og Politiet foretager en række fælles landsdækkende og regionale aktioner, hvor de sammen tager ud og fører kontrol på arbejdspladser inden for brancher, hvor der erfaringsmæssigt er problemer med regelefterlevelse og sikring af ordnede forhold (Arbejdstilsynet, 2025a; Politiet, n.d.; Skattestyrelsen, 2024). Det drejer sig især om bygge- og anlægsbranchen, det grønne område, servicebranchen, hotel- og restaurationsbranchen samt rengøringsbranchen. På kontrolaktionerne kontrolleres virksomhedernes arbejdsmiljø og skatteforhold, om de udenlandske medarbejdere skal betale skat i Danmark, og om medarbejderne har arbejds- og opholdstilladelse. Med *Aftale om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping* fra marts 2023 blev det endvidere besluttet at styrke den fælles myndighedsindsats mod social dumping (Arbejdstilsynet, 2023; Beskæftigelsesministeriet, 2023a). Det blev besluttet at etablere et tværgående indsatsteam bestående af Arbejdstilsynet, Skattestyrelsen og Politiet, der skal sikre, at myndighedsindsatsen i højere grad har fokus på de grove og komplicerede sager.

Foruden lovbestemt arbejdsmiljøregulering har arbejdsmarkedets parter i de fleste brancher selv opstillet krav til arbejdsmiljøet via overenskomsterne. Arbejdsmarkedets parter er derfor centrale aktører i indsatsen mod social dumping i sager, hvor overenskomstkra­v ikke bliver overholdt, men lovgivningen ikke nødvendigvis bliver overtrådt. I indsatsen mod social dumping handler de danske fagforeningers strategi primært om at organisere udlændinge og sikre, at deres arbejde er overenskomstdækket, da manglende minimumsstandarde betyder, at arbejdsgivere formelt set er frie til at betale medarbejderne en så lav løn, som medarbejderne er villige til at acceptere, hvis virksomheden ikke er dækket af en overenskomst (Andersen & Arnholtz, 2013; Andersen & Feldbo-Kolding, 2014; Arnholtz & Eldring, 2015; Kofoed-Diedrichsen & Weise, 2017; Refslund & Thörnquist, 2016).

Der er en række forhold, som gør, at det er vanskeligt for fagforeningerne at organisere og overenskomstdække udenlandske medarbejdere fra de nye EU-lande, og det er kun et mindretal af udlændingene, som melder sig ind i en dansk fagforening (Andersen & Arnholtz, 2013; Refslund & Thörnquist, 2016). Det drejer sig bl.a. om, at en stor del af disse arbejdstagere ikke har tradition for at være organiserede, at de ofte finder ansættelse i brancher, hvor fagforeningen har svært ved at sikre organisering og overenskomstdækning (såsom landbrug og hotel og restauration), samt at prisen på medlemskab af en fagforening blandt lavtlønsgrupper, herunder størstedelen af de udenlandske arbejdstagere, kan opfattes som høj. Den manglende motivation til at bruge penge på fagforeningsmedlemskab kan også skyldes, at mange udenlandske arbejdstagere har en løs tilknytning til det danske arbejdsmarked, som følge af, at de rejser frem og tilbage til deres hjemland. For eksempel er udstationerede arbejdstagere pr. definition kendetegnet ved midlertidighed (Andersen & Arnholtz, 2013; Andersen & Feldbo-Kolding, 2014). Dertil kommer, at mange af de udenlandske virksomheder er små og spredt ud over et stort geografisk område, hvilket yderligere komplicerer fagforeningernes arbejde med at indgå og håndhæve kollektive overenskomster (Refslund & Thörnquist, 2016). Den manglende organisering gør det samtidig sværere for fagforeningen at få informationer om de udenlandske arbejderes løn- og arbejdsvilkår og overtale arbejdsgiverne til at indgå en overenskomst (Andersen & Arnholtz, 2013; Andersen & Feldbo-Kolding, 2014; Refslund & Thörnquist, 2016). Desuden henvender mange udenlandske arbejdstagere sig først til fagforeningerne, når de får problemer, og ikke før problemerne opstår (Andersen & Arnholtz, 2013).

Andre statslige og kommunale indsatser i Danmark til bekæmpelse af social dumping

Foruden de offentlige kontrolmyndigheders og arbejdsmarkedets parter indsats for at bekæmpe social dumping, findes der også andre statslige og kommunale indsatser mod problemerne. For eksempel er en statslig ordregiver (jf. ILO-konvention nr. 94 om brug af arbejdsklausuler i offentlige kontrakter (Beskæftigelsesministeriet, 2014)) forpligtet til at gennemføre kontrol af, om leverandører og eventuelle underleverandører overholder arbejdsklausulen, dvs. de betingelser, der er skrevet ind i kontrakten mellem en privat leverandør og staten. Formålet med arbejdsklausuler er at sikre, at alle medarbejdere, der arbejder i virksomheder, som udfører tjenesteydelser for offentlige myndigheder og ordregivere, ikke har vilkår, der er ringere end den mest repræsentative landsdækkende overenskomst inden for det faglige område (Statens Kontrolenhed for Arbejdsklausuler, 2023b).

En rapport udarbejdet af Rigsrevisionen konkluderede, at størstedelen af statens departementer og styrelser ikke havde ført den nødvendige kontrol med overholdelsen af arbejdsklausuler. Derfor besluttede den danske regering i 2020 at oprette Statens Kontrolenhed for Arbejdsklausuler, som endnu et initiativ mod social

dumping (Statens Kontrolenhed for Arbejdsklausuler, 2023a). Statens Kontrolenhed for Arbejdsklausuler er en selvstændig og uafhængig statslig enhed, der fører tilsyn med, at statens leverandører overholder arbejdsklausulen i kontrakter, hvor Vejdirektoratet, Bane Danmark, Bygningsstyrelsen og Økonomistyrelsen er parter i aftalen. Kontrolenheden udfører risikobaserede kontroller af arbejdsklausuler i form af fysiske kontrolbesøg og dokumentkontroller (Statens Kontrolenhed for Arbejdsklausuler, n.d.-c).

Kommunerne sætter ligeledes ind over for social dumping. For eksempel har Københavns Kommune siden 2011 arbejdet mod social dumping ud fra et fokus på arbejdsklausuler, CSR-bilag og uddannelses- og beskæftigelsesklausuler, der på forskellig vis stiller krav til de virksomheder, der leverer tjenester på opgaver, hvor kommunen er hvervgiver. Siden 2018 har Københavns Kommune haft et internt indsatsteam, der tager på uanmeldte besøg på arbejdspladser og kontrollerer, at leverandører og deres samarbejdspartnere (underleverandører) har orden i forholdene og overholder klausulvilkår. Ligesom hos Statens Kontrolenhed beror indsatsteams arbejde på en risikobaseret tilgang, hvor risikofaktorer såsom virksomhedstype, ansættelsesforhold og tidligere overtrædelser er med til at målrette indsatsen (Københavns Kommune, 2024).

2.3 Tidligere forskning på området

Internationale og danske studier har belyst arbejdsmigration fra og til forskellige EU-lande, herunder arbejdsmigranternes¹ motivationer for at flytte. Én gren af litteraturen peger på, at det er arbejdsløshed og forarmelse i de nye EU-medlemslande, der er de primære drivkræfter bag migrationen (Lillie, 2011; Woolfson et al., 2014). En anden gren af litteraturen fremhæver derimod arbejdsmigranter som aktive aktører, der ikke nødvendigvis migrerer på grund af fattigdom og arbejdsløshed, men som bevidst flytter for at forbedre deres levevilkår (Berntsen, 2016). Arbejdsmigranter har forskellige motiver for at flytte til udlandet (Trevana, 2013). Nogle er såkaldte 'target earners', der arbejder i udlandet for at nå et bestemt økonomisk mål og vender hjem, når det mål er nået. Andre er karriereorienterede ('career seekers'), hvis formål med at arbejde i udlandet er at ændre eller udvikle deres karriere. En tredje gruppe, 'drifters', forfølger andre mål end professionel udvikling eller opsparing. For denne gruppe er det rejsen i sig selv, der er interessant, og de fokuserer på at tjene penge til at realisere rejsen frem for at opbygge en karriere.

En række danske undersøgelser har belyst de udenlandske arbejdstageres sikkerhed, arbejdsmiljø og/eller løn- og arbejdsvilkår i Danmark, særligt inden for bygge-

¹ Her defineret som personer, der flytter til et andet land for at arbejde enten midlertidigt eller permanent.

og anlægsbranchen (Arnholtz, 2021; Arnholtz & Andersen, 2016; Hansen & Andersen, 2008; Hansen & Hansen, 2009; Overgård, Jespersen et al., 2023), rengøringsbranchen, fx (Floros & Jørgensen, 2022; Korsby, 2011) og det grønne område (Lisborg, 2011; Spanger & Hvalkof, 2020, 2021). Disse studier viser, at udenlandske arbejdere i Danmark har meget forskellige arbejdsvilkår. Nogle oplever fx, at deres løn- og arbejdsvilkår bl.a. knytter sig til deres opholdsgrundlag, ansættelsesforhold, hvor længe de har været i Danmark, og hvilken type arbejde, de udfører (Arnholtz & Andersen, 2016; Spanger & Hvalkof, 2021). Andre arbejder under de samme vilkår som danske arbejdstagere. Litteraturen peger på, at det særligt gælder dem, der er ansat direkte i en dansk virksomhed, dvs. en CVR-registreret virksomhed. Løn- og ansættelsesforhold, der ligger under, hvad der gør sig gældende i de relevante kollektive overenskomster, forekommer især i forbindelse med udstationering, brug af vikarer og enkeltmandsvirksomheder (Andersen & Feldbo-Kolding, 2014).

2.3.1 Udenlandske arbejdstagere og atypisk beskæftigelse

I arbejdsmarkedslitteraturen betegnes udstationerede, vikarer og soloselvstændige ofte som *atypisk beskæftigede*, da deres ansættelsesforhold adskiller sig fra de mest almindelige vilkår (NTAES, 2022; Scheuer, 2017). Ifølge dansk arbejds- og ansættelsesret er det kun arbejdstagere, der har rettigheder efter ansættelseslovgivning og overenskomsterne. Om en person betragtes som arbejdstager eller selvstændig tjenesteyder, er derfor afgørende for, om personen har rettigheder i henhold til ansættelseslovgivningen og ret til at forhandle løn- og arbejdsvilkår kollektivt. Den forskel afgør også, om kontraktparten har forpligtelser som arbejdsgiver (over for en arbejdstager), eller om begge parter er selvstændige virksomheder, der opererer frit på markedet under de samme vilkår (Munkholm et al., 2022).

Der findes omfattende forskning, der har undersøgt og belyst atypiske arbejdstageres løn, ansættelsesvilkår og arbejdsforhold (Larsen & Mailand, 2018). Denne forskning trækker ofte på brede begreber som 'prekariatet' og fokuserer bl.a. på, hvordan arbejdsvilkår spiller en rolle i udbytningen af arbejdsmigranter², herunder hvor nogle udenlandske arbejdere oplever prekære arbejdsforhold præget af fleksible, midlertidige og udliciterede ansættelser (Spanger & Hvalkof, 2020). Disse forhold omfatter bl.a. brugen af kortvarige og midlertidige kontrakter samt fleksible ansættelser gennem vikarbureauer og udenlandske underleverandører (Friberg et al., 2014; Friberg, 2021; Schweyher, 2023; Simkunas & Thomsen, 2018; Spanger & Hvalkof, 2020, 2021). I forskningen fremhæves både positive og negative aspekter ved atypiske ansættelser. Blandt de positive nævnes eksempelvis, at atypiske ansættelser kan fungere som springbræt til faste stillinger og øge fleksibiliteten for både arbejdsgivere og ansatte, mens der blandt de negative aspekter ofte peges på risici

² Her forstået som personer, der migrerer til et andet land for at finde arbejde.

som øget usikkerhed omkring beskæftigelse og ansættelse, lave lønninger, dårlig jobkvalitet og begrænset adgang til sociale ydelser (Larsen & Mailand, 2018; NTAES, 2022; Scheuer, 2017).

I denne sammenhæng har studier vist, at nogle udenlandske arbejdere bruger perifer jobs, fx i byggeriet, som en indgang til bedre beskæftigelse. Nyankomne arbejdere har ofte begrænset kendskab til arbejdsmarkedets spilleregler og værtslandets sprog. Derfor tager de typisk de jobs, som er lettest tilgængelige, men efterhånden, som de opnår større viden om arbejdsmarkedet og dets dynamikker, bevæger mange sig videre til mere stabile og bedre betalte jobs, der kræver højere kvalifikationer (Krings et al., 2013). For udstationerede arbejdere er situationen dog anderledes, da deres ophold i værtslandet ofte er kortvarigt og afhænger af deres ansættelsesperiode. Udstationerede arbejdere deler ofte arbejds- og boligmiljø med landsmænd, og medmindre de aktivt opsøger kontakt med lokalsamfundet, forbliver deres liv ofte adskilt fra det omgivende værtssamfund (Caro et al., 2015).

Debatten om social dumping i Danmark har især haft fokus på udfordringer forbundet med udstationerede arbejdere³ (Andersen & Feldbo-Kolding, 2014). Udstationering fremhæves ofte som en af fordelene ved den europæiske integrationsproces, da det giver virksomheder mulighed for at udføre opgaver i andre lande uden at skulle følge værtslandets regler for visum eller ansættelseskontrakter. Oprindeligt blev udstationering brugt til at sende højt kvalificerede specialister på tværs af lande, men i dag bruges det i stigende grad som en strategi til at flytte arbejdskraft fra lavtlønslande til arbejdsintensive sektorer i højt lønslande (Arnholtz, 2021; Arnholtz & Eldring, 2015; Caro et al., 2015).

I forlængelse af det ovenstående er begrebet 'falske selvstændige' blevet en del af debatten om social dumping. Begrebet refererer til personer, der formelt set har eget firma og CVR-nummer, men som i realiteten arbejder under forhold, der svarer til et ansættelsesforhold som lønmodtager – dog uden de rettigheder, der normalt gælder for ansatte (Scheuer, 2017). I nogle tilfælde kan arbejdsgivere drage fordel af at organisere deres udenlandske arbejdskraft som selvstændige, selvom de reelt udfører lønmodtagerarbejde, da det mindsker arbejdsgiverens forpligtelser og omkostninger betydeligt. Der er fx ingen krav om opsigelsesvarsel, mindsteløn, normal arbejdstid, ingen begrænsning af overtid eller løn under sygdom. Selvstændige betragtes som virksomheder, og de er derfor ikke dækket af kollektive overenskomster (FAOS, n.d.; Floros & Jørgensen, 2022; Kofoed-Diedrichsen & Weise, 2017; Scheuer,

³ Udstationerede EU-arbejdstagere udfører i en begrænset periode arbejde i en anden medlemsstat end den, de normalt arbejder i, og de forbliver ansat i en virksomhed i oprindelseslandet. Da de ikke er ansat i en dansk virksomhed, er de som udgangspunkt skattepligtige i hjemlandet og omfattet af hjemlandets sociale sikringsregler. Modsat vandrende arbejdstagere har de således ikke ret til de samme sociale fordele som danske arbejdstagere. Vandrende arbejdstagere kan både være pendlere og herboende. Pendlere og herboende defineres som udenlandske EU-borgere, der er ansat i en dansk registreret virksomhed, og de er derfor omfattet af reglerne for 'vandrende arbejdstagere'. Modsat 'herboende' bruges 'pendlere' om personer, der har fast bopæl i et andet land end Danmark (Arnholtz & Andersen, 2016).

2017). 'Falske selvstændige' bliver ofte ansat som uafhængige underleverandører – særligt i byggebranchen, hvor underleverandører anvendes for at få adgang til specialiseret viden, øge fleksibiliteten, styre risiko og reducere lønomkostninger. De er typisk placeret som det nederste led i en kontraktkæde, der går fra hovedentreprenør gennem forskellige led af underleverandører og vikarbureauer, hvilket bl.a. har den konsekvens, at det gør det svært for myndigheder at regulere dem (Caro et al., 2015; Jacqueson, 2020; Kofoed-Diedrichsen & Weise, 2017).

2.3.2 Nogle udenlandske arbejdstagere har ringere løn- og arbejdsvilkår end danskere

Tidligere undersøgelser har vist, at nogle udenlandske arbejdstagere får lavere løn end deres danske kollegaer for det samme arbejde (Hansen & Hansen, 2009; Overgård, Høgedahl et al., 2023). En undersøgelse fra byggebranchen viser eksempelvis, at udstationerede og vikarer fra Østeuropa i visse tilfælde har haft lønninger langt under de overenskomstmæssige mindstebestemmelser (Hansen & Andersen, 2008). Derudover viser studier, at nogle udenlandske arbejdstagere udsættes for andre former for social dumping ud over underbetaling. Dette omfatter bl.a. overarbejde uden ekstra betaling, manglende udbetaling af løn, falske lønsedler og uforklarlige lønfradrag (Grillis & Dyreborg, 2015; Korsby, 2011; Lisborg, 2011; Overgård, Høgedahl et al., 2023; Spanger & Hvalkof, 2020, 2021)

I et litteraturstudie for Arbejdstilsynet fremhæver Hvid og Buch (2020), at migrantarbejdere, i undersøgelsen defineret som udenlandske lønmodtagere med kort ophold i landet, ofte tilbydes ringere løn- og arbejdsvilkår end det, der ellers gør sig gældende i det pågældende land. De har ofte også et mere belastende arbejdsmiljø end deres ikke-migrantkolleger, hvilket indebærer højere risiko for ulykker, muskelskelet smerter, lange arbejdstider og psykosociale belastninger. Et tilsvarende litteraturstudie om byggebranchen (Overgaard et al., 2023) viser, at migrantarbejdere ofte får lavere løn, arbejder flere timer og har mere usikre ansættelser end ikke-migrantarbejdere. De oplever også udbredt diskrimination, brud på arbejdsrettigheder, udnyttelse og vold. I en undersøgelse fra (2009) finder Hansen og Hansen, at en tredjedel af polske arbejdstagere i Danmark er blevet truet med fyring og næsten en femtedel med vold. Andre undersøgelser rapporterer også om gældsbinding, trusler, tvangsarbejde og menneskehandel blandt udenlandske arbejdstagere i Danmark (Grillis & Dyreborg, 2015; Korsby, 2011; Lisborg, 2011).

Mange udenlandske arbejdstagere finder arbejde i brancher præget af manuelt og ufaglært arbejde. Disse brancher omfatter især bygge- og anlægsbranchen, luftfart, godstransport, rengøring, restauration, IT og den grønne sektor (Hansen & Hansen, 2009; Kofoed-Diedrichsen & Weise, 2017). Udenlandske arbejdstagere inden for disse brancher tildeles ofte opgaver, der kræver færre kompetencer end dem, de

besidder, eller gives mindre attraktive opgaver end deres kolleger fra værtslandet (Møller et al., 2020). De dårligere vilkår for udenlandske arbejdstagere, sammenlignet med den gennemsnitlige danske arbejdstager, kan ikke alene forklares med forskelle i uddannelsesniveau, men snarere de typer jobs og arbejdsfunktioner, de typisk varetager, såsom rengørings- samt fabriks- og lagerarbejde (Andersen & Feldbo-Kolding, 2014; Hansen & Hansen, 2009; Nielsen & Sandberg, 2014).

I litteraturen bruges ofte betegnelsen "3D-jobs" om de stillinger, som udenlandske arbejdstageres ansættes i. Denne betegnelse står for jobs, som er beskidte, farlige og krævende (dirty, dangerous and demanding). Disse stillinger undgås ofte af danske arbejdstagere, mens udenlandske arbejdstagere i højere grad påtager sig dem, bl.a. fordi de prioriterer at bevare deres indkomstgrundlag og beskæftigelse (Simkunas & Thomsen, 2018).

Usikkerhed om jobstabilitet og økonomisk afhængighed betyder for nogle udenlandske arbejdstagere, at de kan være mere tilbøjelige til at acceptere mindre gunstige vilkår end deres danske kollegaer (Overgaard et al., 2023; Overgård, Jespersen et al., 2023; Spanger & Hvalkof, 2020, 2021). Dette kan skyldes begrænsede beskæftigelsesmuligheder i deres hjemlande, og/eller at lønnen i værtslandet er markant højere end på deres hjemlige arbejdsmarked. Nogle udenlandske arbejdstagere er opmærksomme på, at deres danske kollegaer tjener mere for samme arbejde, men undlader alligevel at insistere på deres rettigheder, eksempelvis fordi lønnen i værtslandet stadig er væsentligt højere end i deres hjemlande (Overgård, Høgedahl et al., 2023; Overgård, Jespersen et al., 2023; Spanger & Hvalkof, 2020, 2021).

I litteraturen findes der dog også eksempler på, at udenlandske arbejdstageres sekundære position på arbejdsmarkedet kan føre til, at de arbejder under forhold, der ikke lever op til arbejdsmiljølovgivningens krav. Dette omfatter fx manglende brug af sikkerhedsudstyr eller at arbejde i lange perioder uden pauser. Sådanne forhold kan skyldes arbejdsgiverens direkte krav, uformelle aftaler eller arbejdstagernes eget ønske om at øge deres indtjening. Desuden spiller manglende kendskab til regler eller en pragmatisk accept af vilkårene ofte en rolle (Møller et al., 2020; Overgaard et al., 2023; Overgård, Jespersen et al., 2023).

3 Risikovurdering af social dumping i CVR-virksomheder med udenlandske arbejdstagere

3.1 Indledning

Formålet med denne del af undersøgelsen er at analysere omfanget af social dumping i Danmark. I kapitlet beskriver vi de data, der er anvendt i analysen, samt den metode, der er udviklet på baggrund af de tilgængelige data. Vi definerer og operationaliserer begrebet social dumping for at gøre det målbart. Dette gør det muligt at vurdere, hvor stor en andel af virksomheder med udenlandske arbejdstagere der er i risiko for at udføre social dumping. Det kan eksempelvis dreje sig om lønninger eller arbejdsvilkår, der ligger væsentligt under danske standarder, og som indebærer, at de udenlandske arbejdstageres rettigheder tilsidesættes eller undermineres. Ved at identificere og analysere sådanne tegn kan vi opnå en mere præcis forståelse af problemets omfang og karakter. Til slut i kapitlet foretager vi en række følsomhedsanalyser for at validere resultaterne.

3.1.1 Afgrænsning af analysen

Vi har i starten af projektet afholdt møder med centrale aktører og myndigheder, som arbejder med indsatser mod social dumping og arbejdslivskriminalitet. Dette har dels været for at få et overblik over området, dels for at afklare, hvilke mulige datakilder der potentielt kan anvendes i en kortlægning af omfanget af social dumping og arbejdslivskriminalitet. Der har derfor været afholdt møder med følgende: Skattestyrelsen, Politiet, Arbejdstilsynet, Styrelsen for International Rekruttering, Registreret for udenlandske tjenesteydere (RUT) under Erhvervsstyrelsen, Københavns Kommunes indsatsteam mod social dumping, Statens Kontrolenhed for Arbejdsklausuler, Dansk Arbejdsgiverforening, Fagbevægelsens Hovedorganisation og 3F.

På baggrund af disse møder stod det klart, at der er meget lidt data om udenlandske virksomheder, der udfører arbejde i Danmark. De udenlandske virksomheder skal efter reglerne registre sig i RUT-registeret, når de arbejder i Danmark. Men registrene indeholder ikke løndata for medarbejdere i de udenlandske virksomheder,

ligesom de udenlandske virksomheders overtrædelser af lovgivning ikke systematisk bliver registreret under virksomhedens RUT-nummer. Derudover er der en del af de udenlandske virksomheder, der arbejder uden at registrere sig i RUT.

Derimod er der mange udenlandske virksomheder, der vælger at oprette en virksomhed med dansk CVR-nummer. Flere af de centrale aktører fremførte også, at langt de fleste sager om social dumping drejer sig om virksomheder med CVR-nummer. Denne undersøgelse er derfor begrænset til at omhandle virksomheder, der har et CVR-nummer, og som har ansat udenlandske arbejdstagere.

3.1.2 Social dumping i analysen

Analysen af omfanget af social dumping i denne undersøgelse tager udgangspunkt i definitionen af social dumping, som er angivet i afsnit 1.1.1.

Et centralt punkt ved social dumping er således, om virksomhederne betaler deres udenlandske arbejdstagere en løn, der er mindre gunstige end niveauet for overenskomsten indgået af de mest repræsentative organisationer inden for det pågældende faglige område, se afsnit 1.1.1. Vi inddrager derfor løn i analyserne som en af de centrale variable i metoden og undersøger, om de udenlandske arbejdstagere får en lavere løn end den pågældende overenskomsts mindsteløn på området. Vi får data for løn fra e-indkomstregisteret via Danmarks Statistik. Derved har vi oplysninger på månedsbasis for alle ansatte i CVR-virksomhederne.

Social dumping er desuden karakteriseret ved, at de udenlandske arbejdstagere er udsat for arbejdsvilkår, der bryder med dansk lovgivning vedrørende fx skat, arbejdsmiljø eller arbejdstilladelser, se afsnit 1.1.1. De relevante myndighedsdata, som vi har anvendt til at udvikle metoden til kortlægning af omfanget af social dumping, har derfor været data, som vi har fået adgang til fra Skattestyrelsen, Politiet og Arbejdstilsynet. Dette er også de tre myndigheder, der arbejder sammen i den fælles myndighedsindsats mod social dumping, se afsnit 2.2.1.

Vores gennemgang af litteraturen i kapitel 2 viste imidlertid også, at de arbejdsvilkår, som udenlandske arbejdstagere er udsat for, i høj grad også omhandler arbejdsvilkår, der ikke optræder i registre, men som må betegnes som social dumping. Således er nogle udenlandske arbejdstagere fx udsat for manglende udbetaling af løn, lange arbejdstider, overarbejde uden ekstra betaling, falske lønsedler og uforklarlige lønfradrag, afsnit 2.3. Disse løn- og arbejdsforhold er vi ikke i stand til at identificere ud fra registrene.

Derudover viste litteraturen, at udenlandske arbejdstagere ofte er udsat for et mere belastende arbejdsmiljø end deres danske kolleger, og i nogle tilfælde anvender de

udenlandske arbejdstagere ikke sikkerhedsudstyr, afsnit 2.3. Dette betyder, at de udenlandske arbejdstagere er i større risiko for fx at blive udsat for ulykker, muskelskeletbesvær og psykosociale belastninger. Der er således en række arbejdsforhold, som hører under social dumping, men som vi ikke direkte kan identificere i registrene. Derfor skal overtrædelse af arbejdsmiljøloven, skatteloven og udlændingeloven ses som en proxy for de arbejdsvilkår, som de udenlandske arbejdstagere er udsat for.

Analysen af omfanget af social dumping i denne undersøgelse er baseret på en risikotilgang til begrebet social dumping. Vi bruger overtrædelse af lovgivningen som en proxy for de arbejdsvilkår, som de udenlandske arbejdstagere kan være udsat for. Vi bruger lønstatistik fra e-indkomstregistret, men i registrene er der ikke information om, hvorvidt en given virksomhed har indgået en overenskomst med de ansatte eller ej. Vi knytter derfor den mest toneangivende overenskomst til de udenlandske medarbejderne med en given arbejdsfunktion. Kriterierne for, hvornår en virksomhed er i risiko for at udføre social dumping – i denne undersøgelse – er angivet i afsnit 3.2.2.

Vores indledende møder med de forskellige myndigheder viste også, at hvor begrebet social dumping er velkendt og indgår i myndighedernes arbejde, så er arbejdslivskriminalitet et begreb, der endnu er nyt og ikke i samme grad som social dumping bruges som selvstændigt begreb. De data, vi har fået fra politiet, indeholder oplysninger om arbejdstagere, der er blevet taget for at arbejde uden arbejdstilladelse. De data, vi har fået stillet til rådighed fra Arbejdstilsynet og Skattestytelsen, indeholder data om lovovertrædelser, men det er ikke angivet, om overtrædelserne er så grove, at det fx har medført bøde. Det har derfor i denne rapport ikke været muligt at vurdere omfang af arbejdslivskriminalitet i Danmark. Kapitel 5, der omhandler migrantarbejderes arbejdsliv i bygge- og anlægsbrancher, fokuserer dog både på migranternes oplevelse af social dumping og arbejdslivskriminalitet.

Metoden, der er beskrevet i det følgende, er derfor en metode til at vurdere risikoen for, at en virksomhed udfører social dumping i Danmark, og som beskrevet i kapitel 1, så ser vi på virksomheder, der har udenlandske arbejdstagere ansat.

3.2 Data

Analysen af virksomhedernes risiko for at udføre social dumping er relateret til 2022, da det er det år, hvor vi har flest data fra alle datakilder. For enkelte datakilder supplerer vi analysen med data fra årene 2017-2022.

3.2.1 Population

Populationen af virksomheder i analysen omfatter CVR-registrerede virksomheder inden for den private sektor, den offentlige sektor (ekskl. den offentlige finansielle sektorssektor), den kvasi-offentlige sektor og nonprofit-sektoren. Vi har medtaget virksomheder, der i 2022 havde mindst én udenlandsk arbejdstager ansat på almindelige løn- og ansættelsesvilkår og samlet set havde mindst fem månedlige lønsedler for de udenlandske arbejdstagere i virksomheden. En udenlandsk arbejdstager er defineret ud fra statsborgerskab. Det vil sige, at en udenlandsk arbejdstager er en person med et andet statsborgerskab end dansk, grønlandsk eller færøsk, som modtog almindelig lønindkomst fra en CVR-virksomhed i Danmark i 2022. For ikke at fravælge meget små virksomheder med en begrænset andel af udenlandske arbejdstagere har vi valgt den lave grænse på mindst fem månedlige lønsedler. Det kan således være en arbejdstager, der arbejder i 5 måneder eller 5 arbejdstagere, der hver arbejder en måned.

Populationen af virksomheder med udenlandske arbejdstagere udgør en betydelig andel af de aktive virksomheder i Danmark, Tabel 3.1. Danmarks Statistiks e-indkomstregister viser, at der i 2022 var 175.189 virksomheder med mindst 5 lønsedler. Af disse inkluderede populationen 59.355 virksomheder med udenlandske arbejdstagere, svarende til 34 % af alle CVR-registrerede virksomheder, med mindst 5 lønsedler. Antallet af virksomheder fordelt på de forskellige sektorer er angivet i Tabel 3.1. Langt de fleste virksomheder med udenlandske arbejdstagere ansat er fra den private sektor.

Tabel 3.1 Population af CVR-virksomheder med udenlandske arbejdstagere

Sektor*	CVR-registrerede virksomheder med udenlandske arbejdstagere i eIndkomst 2022	CVR-registrerede virksomheder med indberetninger i eIndkomst 2022	Andel af virksomheder med udenlandske arbejdstagere Procent
Private	54.761	165.081	33,2
Nonprofit	2.151	3.248	66,2
Offentlige (ekskl. finansielle)	1.792	6.569	27,3
Kvasi-offentlige	163	291	56,0
I alt	58.867	175.189	33,6

Note: *488 virksomheder mangler sektortype

Kilde: Egne beregninger baseret på administrative data fra DST og tilsynsdata fra myndigheder om virksomheder og deres medarbejdere.

3.2.2 Udfaldsmål

I analysen definerer vi social dumping som en praksis, hvor en virksomhed enten systematisk underbetaler udenlandske arbejdstagere i forhold til toneangivende overenskomstmæssige mindstelønninger og/eller overtræder lovgivningen.

Vi kategoriserer en virksomhed som i risiko for at udføre social dumping, hvis den opfylder mindst ét af følgende kriterier i løbet af 2022:

- a) systematisk underbetaling i mindst 50 % af lønsedlerne til udenlandske arbejdstagere, hvor timelønnen ligger mindst 5 % under den toneangivende mindsteløn
- b) overtrædelse af lovgivning som beskrevet i afsnit 3.2.3.

Hvis ingen af disse kriterier opfyldes, klassificeres virksomheden som ikke værende i risiko for at udføre social dumping.

Den systematiske underbetaling i mindst 50 % af lønsedlerne er valgt således, at det skal være flertallet af lønsedlerne til de udenlandske arbejdstagere, der er under en toneangivende mindsteløn. De 5 % er valgt som en sikkerhedsmargin i forhold til, at det er den toneangivne mindsteløn inden for det faglige område.

3.2.3 Data om udfaldsmål

I denne undersøgelse anvender vi to datakilder til at måle virksomheders risiko for social dumping:

- 1. Data om virksomhederne indsamlet af myndighederne Arbejdstilsynet, Skattestyrelsen og Politiet
- 2. Data fra e-indkomstregisteret, som indeholder detaljerede oplysninger om månedlige lønudbetalinger for alle ansatte i Danmark.

Disse datakilder giver os mulighed for at belyse social dumping fra to forskellige vinkler og dermed opnå en nuanceret forståelse af fænomenet.

I de følgende afsnit vil vi uddybe, hvordan vi anvender datakilderne i analysen.

Myndighedsdata

Vi har fået data fra Arbejdstilsynet, Skattestyrelsen og Politiet, der dækker tidsperioden 2017-2022. Vi anvender disse data om virksomhedskontroller og -reaktioner fra

2022 og tidligere år og ser på, om der sker overtrædelser af lovgivningen. Data fra Arbejdstilsynet, Skattestyrelsen og Politiet identificerer virksomheder, hvor der er risiko for, at arbejdet bliver udført af udenlandske arbejdstagere under arbejdsvilkår, der bryder med dansk lovgivning. Når en virksomhed overtræder fx arbejdsmiljølovgivningen, skattelovgivningen eller udlændingeloven, betragter vi virksomheden som værende i risiko for at udføre social dumping.

Arbejdstilsynet har leveret data om deres tilsynsbesøg på de enkelte virksomheder i perioden. De primære data er, om et tilsynsbesøg har medført, at virksomheden har fået en reaktion fra Arbejdstilsynet, eller om virksomheden ikke har fået en reaktion. Vi er således både interesseret i, om en virksomhed er blevet kontrolleret, og om det har medført en reaktion. Hvis Arbejdstilsynet ved et tilsynsbesøg afdækker, at en virksomhed overtræder arbejdsmiljølovgivningen, kan Arbejdstilsynet give forskellige reaktioner (Arbejdstilsynet, n.d.-b, 2024c). Vi har i analysen medregnet reaktioner fra Arbejdstilsynet, der omhandler påbud, strakspåbud eller forbud.⁴ Et påbud betyder, at virksomheden kan fortsætte arbejdet, men at problemet skal være løst inden for en tidsfrist. Et strakspåbud gives, når det er tale om et alvorligt arbejdsmiljøproblem, og fejlen skal udbedres med det samme. Et forbud betyder, at arbejdet skal stoppes øjeblikkeligt, og at arbejdet først må genoptages, når det kan gøres forsvarligt. Data fra Arbejdstilsynet dækker 17,4 % af virksomhederne i vores population. Det vil sige, at Arbejdstilsynet har foretaget tilsyn på 17,4 % af de 59.355 virksomheder i populationen, Tabel 3.2.

Politiet har leveret data om, hvorvidt en arbejdstager er blevet sigtet for at arbejde uden arbejdstilladelse eller ikke har opholdstilladelse i Danmark i perioden. Vi har medtaget en afgørelse, hvis der foreligger en fældende afgørelse. Dette er en overtrædelse af udlændingeloven. I nogle tilfælde er afgørelsen rettet mod en virksomhed, og i andre tilfælde er afgørelsen rettet mod en arbejdstager, hvor vi så har kunnet koble arbejdstageren til en virksomhed. Vi har ikke kunnet medtage de tilfælde, hvor det er en udenlandsk arbejdstager uden CPR, og hvor der ikke foreligger oplysninger om den virksomhed, som arbejdstageren har arbejdet for. Det har derfor kun været muligt at knytte et begrænset antal afgørelser til virksomheder i vores population. Vi kan kun knytte afgørelser fra Politiet for 141 virksomheder, hvor enten virksomheden eller en af virksomhedens udenlandske arbejdstagere har fået en afgørelse om ulovlig arbejdstilladelse i 2022.

Skattestyrelsen har leveret data fra de kontroller, de har foretaget i forbindelse med indsatsen mod social dumping i perioden. Data indeholder oplysninger om, hvorvidt der er sket en regulering af skatten for en given virksomhed. I nogle tilfælde er reguleringen opgjort på et CPR-nummer, og vi har så, hvis det var muligt, knyttet CPR-nummeret til virksomhedens CVR-nummer. Data fra Skattestyrelsen dækker

⁴ Arbejdstilsynets reaktioner er dog blevet ændret således, at forbud er afløst af strakspåbud.

sager, hvor kontrollen er foretaget i 2017-2022. Imidlertid dækker sagerne tidligere indkomstår fra 2014 til 2022. Skats reguleringsdata for kontroller i 2022 kunne ikke inddrages. Der var meget få data for indkomståret 2022, og de data om overtrædelser af skattelovgivningen drejede sig ikke om de virksomheder, som er udvalgt i denne undersøgelse. Dog anvender vi data om Skattestyrelsens reguleringer fra styrelsens tidligere kontroller.

I vores vurdering af risikoen for social dumping – uanset om en virksomhed systematisk betaler lave lønninger til deres udenlandske arbejdstagere eller ej – anses en virksomhed for at være i risiko for at udføre social dumping, hvis den overtræder lovgivningen på mindst én af følgende måder:

1. Alvorlig overtrædelse af arbejdsmiljøloven i 2022. Det vil sige, at Arbejdstilsynets kontrol i 2022 har udløst en reaktion i form af et forbud eller strakspåbud.
2. Gentagne overtrædelser af arbejdsmiljøloven i 2022, hvilket indebærer mindst to påbud fra Arbejdstilsynet i samme år.
3. Overtrædelser af arbejdsmiljøloven i 2022, der har medført et påbud, og hvor virksomheden samtidig enten har fået et påbud, et strakspåbud eller et forbud tidligere (i 2017-2021) eller har fået en skatteregulering tidligere (i 2017-2021).
4. Overtrædelse af udlændingelovens regler om arbejdstilladelse i 2022.

Vurderingen af, om virksomheden er i risiko for social dumping, baseres således på de alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen (1), og/eller om virksomheden har ansat arbejdstagere uden arbejdstilladelser (4). Derudover ser vi på, om virksomheden gentagne gange overtræder arbejdsmiljølovgivningen (2), eller om virksomheden overtræder arbejdsmiljølovgivningen, efter at den tidligere enten har overtrådt arbejdsmiljølovgivningen eller tidligere har fået en skatteregulering (3). I tilfælde (2) og (3) er overtrædelser af arbejdsmiljøloven i 2022 baseret på påbud, som er mindre alvorlig end strakspåbud og forbud.

Da Arbejdstilsynet, Skattestyrelsen og Politiet ikke kontrollerer alle virksomheder, vil der være en gruppe af virksomheder, hvor vi ikke har data om lovovertrædelser i 2022, og en gruppe af virksomheder, hvor vi har data om lovovertrædelser i 2022.

Tabel 3.2 viser omfanget af virksomheder, der begår lovovertrædelser. Det er vigtigt at understrege, at ud af i alt 59.355 virksomheder er det 10.350 (17,4%), der er blevet kontrolleret for lovovertrædelser baseret på tilgængelige myndighedsdata. Blandt denne stikprøve af virksomheder er der konstateret lovovertrædelser hos 37,0%, svarende til 3.830 virksomheder. Denne høje procentdel er ikke

overraskende, da myndighedernes kontrolindsatser ofte er baseret på en risikoprofilering af virksomheder.

Løndata

Vi anvender administrative data for alle CVR-virksomheder og for alle deres arbejdstagere, som vi får fra registre på Danmarks Statistik. Det drejer sig dels om data på virksomhedsniveau, dels om data på personniveau for de personer, der arbejder i de enkelte virksomheder. De centrale variable på virksomhedsniveau er branche og virksomhedsstørrelse, mens de centrale variable på individniveau er arbejdstagerens arbejdsfunktion (DISCO-08) og løndata. Vores data om løn baserer sig på lønsedler. Det vil sige, at når vi omtaler et givet antal lønsedler, så kan det være den samme person, der har det givne antal lønsedler, eller det kan være flere personer, der tilsammen har det givne antal lønsedler. En beskrivelse af variablene fra DST er angivet i Bilag 1.

For at kunne vurdere, om en arbejdsgiver betaler deres udenlandske arbejdstagere en lavere løn end overenskomstens mindsteløn, har vi indhentet oplysninger om lønniveauet fra mere end 135 overenskomster. Vores risikovurdering af omfanget af social dumping fokuserer på 2022, da det er det år, hvor vi har kunnet indhente flest data om minimalløn fra overenskomster, og dermed har flest data fra alle datakilder.

I Danmark er der ingen lovbestemt mindsteløn. Lønniveauer fastlægges i stedet gennem overenskomster på brancheniveau, arbejdsfunktionsniveau, sektorniveau eller virksomhedsniveau. Når en overenskomst om mindsteløn (eller basisløn/grundløn/mindstebetaling osv.) er forhandlet, gælder den for de parter, der er bundet af den.

En overenskomst indgås mellem en fagforening og enten en arbejdsgiverorganisation, på arbejdsgivernes vegne, eller en individuel arbejdsgiver. Når en arbejdsgiver er dækket af en overenskomst, er arbejdsgiveren forpligtet til at give alle ansatte, som arbejder inden for overenskomstens område, de overenskomstmæssige vilkår. Det vil sige, at hvis en arbejdsgiver ansætter en arbejdstager, der ikke er medlem af den fagforening, som arbejdsgiveren har indgået overenskomst med, skal denne arbejdstager have samme løn- og ansættelsesvilkår, som gælder for de øvrige ansatte under overenskomsten. Når virksomheden er dækket af en overenskomst, fungerer overenskomsten som en minimumsstandard for løn- og arbejdsvilkår for de arbejdstagere, der arbejder inden for overenskomstens område.

Der findes imidlertid ingen administrative data på virksomheds- eller individniveau, som direkte viser, hvorvidt og hvornår en bestemt overenskomst er bindende mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager. Af den grund kan vi ikke med 100 % sikkerhed knytte en bestemt referencemindsteløn til vores ansættelsesdata, da lignende

arbejdsgivere i nogle tilfælde kan være omfattet af forskellige overenskomster, og tilsvarende kan lignende arbejdstagere tilhøre forskellige fagforeninger. Denne usikkerhed betyder, at vi i stedet sammenligner udenlandske arbejdstageres lønninger med mindstelønninger fra de mest toneangivende overenskomster.

For at mindske usikkerheden i vores sammenligning definerer vi en virksomhed som værende i risiko for at underbetale, hvis den systematisk aflønner sine udenlandske arbejdstagere under den toneangivende mindsteløn. En virksomhed klassificeres som værende systematisk underbetalende, hvis mindst 50 % af lønsedlerne for udenlandske arbejdstagere viser en timeløn, der er mindst 5 % under den toneangivende mindsteløn for den pågældende arbejdsfunktion og sektor. Det vil sige, at flertallet af lønsedlerne til de udenlandske arbejdstagere er under en toneangivende mindsteløn.

I vores analyse benyttes 135 toneangivende overenskomster, der dækker lønbestemmelser for forskellige arbejdsfunktioner (ekskl. ledelse) på tværs af sektorer, herunder private virksomheder, nonprofitorganisationer, offentlige kvasi-selskaber samt offentlig forvaltning og service.

Helt konkret matcher vi oplysninger om mindstelønninger fra disse 135 overenskomster med 735 forskellige jobtyper, Bilag 3. Vi definerer et job som en kombination af en arbejdsfunktion (angivet ved 6-cifrede DISCO-koder) og en virksomhedssektor. I alt matcher vi mindstelønninger for 394 jobtyper i private virksomheder, 160 i offentlig forvaltning og service, 106 i nonprofitorganisationer og 71 i offentlige kvasi-selskaber.

Sammenligningen af lønsedler fra almindelige jobs med toneangivende mindstelønninger sker ud fra den faktiske timeløn, når vi har detaljerede oplysninger om en arbejdstagers timeløn, arbejdsfunktion og en relevant mindsteløn for den pågældende funktion.

Fra de data, vi modtager fra registrene på DST, er der en gruppe virksomheder, hvor vi ikke har oplysninger om lønniveauet for de udenlandske arbejdstagere i 2022. Det drejer sig specielt om de små virksomheder med under 10 ansatte, hvor der ikke er samme pligt til indberetning til DST, som for de store virksomheder. Det betyder, at vi for de små virksomheder ikke altid har de udenlandske arbejdstageres arbejdsfunktion og dermed ikke kan matche lønniveauet og arbejdsfunktion for disse virksomheder. Specielt inden for en branche som landbrug er der en overvægt af udenlandske arbejdstagere uden en arbejdsfunktion (DISCO-08-kode). Ligeledes vil der være nogle arbejdsfunktioner, hvor vi ikke har været i stand til at bestemme lønniveauet, da vi ikke har kunnet matche en toneangivende overenskomst til arbejdsfunktionen.

I Tabel 3.2 præsenterer vi omfanget af virksomheder, der systematisk betaler lave lønninger til deres udenlandske arbejdstagere. Vi har væsentlige flere virksomheder, hvor vi har data om løn til de udenlandske arbejdstagere end virksomheder, hvor vi har information om myndighedsdata. For 50,2 % af virksomhederne kunne vi knytte en toneangivende mindsteløn fra overenskomsterne til mindst 50 % af lønsedlerne til udenlandske arbejdstagere. Det vil sige, vi har løndata for 29.793 virksomheder ud af 59.355 i populationen, se Tabel 3.2. Blandt denne stikprøve er der 11,5 % virksomheder, svarende til 3.434 virksomheder, der udbetaler en lav løn i mindst halvdelen af de månedlige lønsedler til deres udenlandske arbejdstagere.

Endelig viser Tabel 3.2 omfanget af virksomheder med risiko for social dumping blandt stikprøven af virksomheder, hvor vi har løn- og/eller myndighedsdata. Nu er andelen af virksomheder med information, der relaterer sig til risikoen for social dumping, oppe på 56,4 % af alle virksomheder. Det vil sige, at vi har information for 33.494 virksomheder ud af 59.355 virksomheder i populationen. Den observerbare risiko for social dumping blandt virksomhederne i denne stikprøve er 21,3 %, Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Virksomheder med tilgængelig løn- og/eller myndighedsdata

	Virksomheder, der opfylder definitionen på risiko for social dumping blandt virksomheder med tilgængelige data		Virksomheder med tilgængelige data	
	Antal	Andel (pct.)	Antal	Andel (pct.)*
Myndighedsdata	3.830	37,0 ^a	10.350	17,4
Data om lønniveau	3.434	11,5 ^b	29.793	50,2
Myndighedsdata og/eller data om lønniveau	7.131	21,3 ^c	33.494	56,4

Note: a) overtrædelse af lovgivning. b) lavere løn end overenskomst, c) overtrædelse af lovgivning og/eller lavere løn end overenskomst.

*Andel af virksomheder med data i forhold til det samlede antal virksomheder på 59.355.

Kilde: Egne beregninger baseret på administrative data fra DST og tilsynsdata fra myndigheder om virksomheder og deres medarbejdere.

En måling af social dumping, der kun er baseret på de 56,4 % af virksomheder, som vi har løn- og myndighedsdata for, giver dog kun et delvist billede af omfanget af risiko for social dumping i populationen af virksomheder med udenlandske arbejdstagere. Selvom disse målinger kan belyse udbredelsen af social dumping i en stor gruppe virksomheder, er de utilstrækkelige til at identificere det samlede omfang af social dumping, da de 43,6 % af virksomheder uden løn- og myndighedsdata godt kunne have en markant lavere eller højere risiko for social dumping.

3.3 Metode

Vi anvender Random Forest (RF)-metoden til at estimere omfanget af risiko for social dumping blandt danske virksomheder med udenlandske arbejdstagere. Metoden er beskrevet i det følgende.

3.3.1 Random Forest og virksomheder, der indgår i analysen

Den statistiske metode (RF), der er baseret på maskinlæring, gør det muligt at vurdere sandsynligheden for, om der blandt de 43,6 % af virksomheder, hvor vi ikke har tilgængelige løn- eller myndighedsdata, er virksomheder med risiko for at udføre social dumping. Baseret på karakteristika for de virksomheder, hvor vi har løn- og/eller myndighedsdata, estimerer vi, om virksomheder, hvor vi ikke har løn- eller myndighedsdata, er i risiko for at udføre social dumping.

Vores metode gør det således muligt at identificere risikoen for social dumping, også blandt virksomheder, hvor myndighedstilsyn er sjældne, eller hvor udenlandske arbejdstageres lønniveau ikke kan bestemmes.

Visse former for social dumping er desuden vanskelige at opdage, især i brancher med mange midlertidige eller udenlandske arbejdstagere. Derfor overser målinger, der kun baseres på tilgængelige data om regelbrud, ofte disse skjulte risici. En risikobaseret tilgang kan derimod udpege virksomheder, hvor social dumping sandsynligvis forekommer, men endnu ikke er blevet afdækket.

Til anvendelse af vores metode opdeler vi vores virksomhedspopulation i to distinkte grupper:

1. Virksomheder med information om risiko for social dumping:

Denne gruppe omfatter virksomheder, hvor vi har data om udenlandske arbejdstageres lønniveau og/eller myndighedsdata for virksomhederne i 2022. Ved hjælp af disse data kan vi måle omfanget af risiko for social dumping for disse virksomheder baseret på vores definition.

2. Virksomheder uden information om risiko for social dumping:

Denne gruppe består af virksomheder, hvor vi mangler data om både lønniveauer for udenlandske arbejdstagere og myndighedsdata for virksomhederne i 2022. For denne gruppe af virksomheder kan vi ikke direkte måle risikoen for social dumping.

Vi kan ikke udelukkende basere vores vurdering af risikoen for social dumping i hele populationen på data fra gruppen af virksomheder med information om risiko for social dumping, da gruppen af virksomheder uden information om risiko for social dumping potentielt kunne have en anderledes risikoprofil. Som beskrevet tidligere har vi ikke nødvendigvis løndata for de små virksomheder under 10 ansatte, da disse virksomheder ikke skal indrapportere data om medarbejdernes jobfunktion til Danmarks Statistik. Desuden er sandsynligheden for, at en virksomhed bliver kontrolleret af fx Arbejdstilsynet, forskellig fra branche til branche. Arbejdstilsynet har større fokus på fx virksomheder inden for byggebranchen end for virksomheder med mange kontorarbejdspladser.

For at adressere denne udfordring og opnå et repræsentativt billede vil vi anvende Random Forest (RF) til at estimere, i hvilket omfang de virksomheder, hvor vi mangler information om risikoen for social dumping, er i risiko for at udføre social dumping (Breiman, 2001). Estimationen foretages på baggrund af en lang række

virksomhedskarakteristika, som vi har for begge grupper af virksomheder. Metoden er beskrevet i detaljer i Bilag 2.

For at estimere, om virksomheder uden information om risiko for social dumping er i risiko for at udføre social dumping, sammenligner vi deres karakteristika med karakteristikaene for virksomheder med information om social dumping. Det er derfor vigtigt, at vi kan identificere virksomheder med lignende karakteristika for begge grupper af virksomheder. Dette kræver, at der er et overlap mellem de to grupper, dvs. at vi har virksomheder i vores population med information om social dumping, som ligner de virksomheder i vores population, der mangler information om risiko for social dumping. Det er ikke nødvendigt, at de to grupper er ens, men det er afgørende, at vi har et tilstrækkeligt antal virksomheder med information om risiko for social dumping i vores population for at sikre pålidelige estimer.

Virksomheder med myndighedsdata udgør en mere selekteret gruppe end virksomheder med data om udenlandske arbejdstageres lønniveau, da myndighederne udvælger virksomheder til kontrol baseret på risikoprofilering. Ved at kombinere begge populationer opnår vi derfor en mere varieret gruppe af virksomheder til at bestemme risikoen for social dumping.

De to grupper af virksomheder med eller uden information om risiko for social dumping har en række fælles karakteristika, men adskiller sig også på enkelte områder, hvilket vi præsenterer i den beskrivende analyse i

Virksomheder med og uden information om risiko for social dumping deler flere fællestræk, Tabel 3.3-Tabel 3.5. Begge grupper har en betydelig andel små virksomheder med 1-9 ansatte, og virksomheder med 20-24 ansatte udgør næsten samme andel i begge grupper. Branchen 'Handel' er næsten lige repræsenteret, og brancher som offentlig administration, information og kommunikation, finansiering, ejendomshandel, og vidensservice findes også i omtrent samme omfang i begge grupper. Derudover er de fleste virksomheder organiseret som private selskaber.

Tabel 3.3 Virksomhedskarakteristika for virksomheder med udenlandske arbejdstagere fordelt efter virksomheder med eller uden information om risiko for social dumping i 2022. Procent.

	Virksomheder med information om risiko for social dumping	Virksomheder uden information om risiko for social dumping
Virksomhedens størrelse		
1-9 ansatte	28,0	58,4
20-24 ansatte	25,9	25,4
25- ansatte	46,1	16,2
Branche		
Landbrug, skovbrug og fiskeri	3,8	9,6
Industri, råstoffer, forsyning	11,3	4,1
Bygge og anlæg	12,8	6,7
Handel	16,1	14,1
Transport	6,0	7,8
Hoteller og restauranter	13,5	16,4
Information og kommunikation	4,7	6,2
Finansiering, forsikring, ejendomshandel og udlejning	0,8	0,9
Videnservice	8,0	9,5
Rejsebureauer, rengøring mv.	8,1	7,0
Offentlig administration, undervisning, sundhed og socialvæsen	9,5	7,5
Kultur, fritid, anden service og uoplyst	5,3	10,4
Selskabstype		
Privat selskab	75,8	64,0
Privat enkeltmandsvirksomhed	16,7	28,0
Nonprofit	3,1	4,3
Offentlig forvaltning og service	3,3	2,7
Offentligt kvasi-selskab	0,3	0,2
Region		
København	18,1	24,5
Københavns omegn	12,6	13,9

	Virksomheder med information om risiko for social dumping	Virksomheder uden information om risiko for social dumping
Nordsjælland	7,0	7,3
Østsjælland	7,0	7,3
Syd- eller Vestsjælland	7,6	7,9
Bornholm	0,7	0,7
Fyn	4,0	3,7
Syddjylland	7,2	6,5
Østjylland	12,9	11,4
Vestjylland	14,1	11,1
Nordjylland	7,5	6,2
Virksomheder (antal)	33.821	25.861

Kilde: Egne beregninger baseret på administrative data og tilsynsdata fra myndigheder om virksomheder og deres medarbejdere.

Geografisk set er virksomheder i begge grupper nogenlunde ens fordelt på tværs af Danmark. Begge grupper har en stor andel virksomheder i København, Københavns omegn og Østjylland. Bornholm har en lille andel af virksomheder for begge grupper. Samlet set har virksomheder i grupperne med og uden information om risiko for social dumping en nogenlunde ensartet fordeling med hensyn til branche og geografisk placering. Der er dog også nogle forskelle mellem de to grupper af virksomheder.

Den mest markante forskel er virksomhedsstørrelsen. Blandt virksomheder uden information om risiko for social dumping har 58,4 % færre end 10 ansatte, mens næsten halvdelen af virksomhederne med information om risiko for social dumping har mindst 25 ansatte.

Der er også nogle små forskelle inden for brancherne. Virksomheder uden information om risiko for social dumping er i lidt højere grad koncentreret i landbrugssektoren, mens virksomheder i den anden gruppe er mere repræsenteret inden for industri samt bygge og anlæg.

Geografisk set er virksomheder uden information om risiko for social dumping i lidt højere grad koncentreret i Københavnsområdet.

I Tabel 3.4 er angivet karakteristika for de udenlandske arbejdstagere, der er ansat i virksomheder med eller uden information om risiko for social dumping. Der er mange fælles karakteristika for de udenlandske arbejdstagere inden for de to grupper af virksomheder. Fordeling på køn og alder er næsten ens for de udenlandske

arbejdstagere inden for de to grupper af virksomheder. Den største andel af udenlandske mænd befinder sig i aldersgruppen 25-54 år (46,3 % inden for begge grupper), mens kvinder i samme aldersgruppe også er nogenlunde ens repræsenteret inden for de to grupper af virksomheder med hhv. 30,7 % og 31,9 %. Forskellen for de yngre og ældre arbejdstagere inden for de to grupper af virksomheder er minimale. Både andelen af unge mænd og kvinder og andelen af ældre mænd og kvinder er tæt på hinanden inden for de to grupper af virksomheder.

Når det gælder opholdslængde og uddannelsesniveau, er der også stor lighed mellem de udenlandske arbejdstagere inden for de to grupper af virksomheder. Den gennemsnitlige opholdslængde i Danmark for udenlandske arbejdstagere ligger på 11,2 år for dem i virksomheder med information om risiko for social dumping og 10,8 år for dem i virksomheder uden information om risiko for social dumping. Det gennemsnitlige uddannelsesniveau er ens inden for begge grupper af virksomheder med 13,8 års uddannelse. Lønniveauet er også bemærkelsesværdigt ens med en gennemsnitlig månedsløn på omkring 24.000 DKK inden for begge grupper af virksomheder, hvilket indikerer en lighed i arbejdsfunktioner og ansættelsesvilkår på tværs af grupperne.

Med hensyn til oprindelse og regional fordeling er der små forskelle mellem de to grupper af virksomheder. Andelen af arbejdstagere fra ikke-vestlige lande er lidt højere i virksomheder uden information om risiko for social dumping (43,7 % vs. 42,0 %), mens andelen af ansatte fra EU-lande er en smule højere i virksomheder med information (46,9 % vs. 44,3 %). En større andel af de udenlandske arbejdstagere med oprindelse i Øvrige Europa (ikke EU) ses i virksomheder uden information om risiko for social dumping. Disse små variationer til trods, er det samlede billede, at udenlandske arbejdstagere i begge grupper er relativt ens i forhold til demografi, uddannelsesniveau og løn.

Alt i alt er der nogle virksomhedskarakteristika, der er lidt forskellige for de to grupper af virksomheder, såsom virksomhedsstørrelse og branche. Derimod viser data også, at karakteristika for de udenlandske arbejdstagere – herunder aldersfordeling, oprindelse, uddannelsesniveau og løn – stort set er ens på tværs af virksomheder med og uden information om risiko for social dumping.

Det er dog vigtigt at understrege, at på trods af forskellen i virksomhedsstørrelse i de to grupper har vi næsten 10.000 virksomheder med 1-9 ansatte med information om risiko for social dumping, sammenlignet med ca. 15.000 virksomheder med 1-9 ansatte uden information om risiko for social dumping. Vores vurdering er, at vi har tilstrækkelig information til at kunne forudsige risikoen for social dumping blandt meget små virksomheder, især fordi der er relativt mange andre virksomheder med karakteristika, der er forholdsvis ens på tværs af begge grupper af virksomheder.

Tabel 3.4 Karakteristika for udenlandske arbejdstagere i virksomhederne fordelt efter virksomheder med eller uden information om risiko for social dumping i 2022.

	Virksomheder med information om risiko for social dumping	Virksomheder uden information om risiko for social dumping
Køn og alder (procent)		
18-24 år, mænd	7,6	6,4
25-54 år, mænd	46,3	46,3
55-65 år, mænd	5,2	6,3
18-24 år, kvinder	6,7	5,2
25-54 år, kvinder	30,7	31,9
55-65 år, kvinder	3,4	4,0
Oprindelse (procent)		
Ikke vestlig	42,0	43,7
EU-oprindelse	46,9	44,3
Øvrige Europa (ikke EU)	22,2	25,9
Diverse		
Opholdslængde (antal år)	11,2	10,8
Uddannelse (antal år)	13,8	13,8
Månedlige løn (DKK 2022)	24.003	24.063
Udenlandske arbejdstagere (antal)	445.135	106.547

Kilde: Egne beregninger baseret på administrative data og tilsynsdata fra myndigheder om virksomheder og deres medarbejdere.

I Tabel 3.5 er angivet data om de to grupper af virksomheders tidligere lovovertrædelse for årene 2017-21 og virksomhedernes lovovertrædelser for 2022. Da virksomhederne er udvalgt i forhold til, om der er data om lovovertrædelser i 2022, vil der være tomme celler i tabellen. I tabellen er angivet data om virksomhedernes overtrædelser af arbejdsmiljølovgivning, skattelovgivning og udlændingeloven, jf. afsnit 3.2 om data. Andelen af virksomheder, hvor Arbejdstilsynet har foretaget tilsyn, er også angivet. I tabellen er desuden medtaget data om, hvorvidt arbejdstagere eller ledere har været straffet (2017-2021). Data om, hvorvidt personerne har været straffet, indgår også i analysen med RF-modellen, se Bilag 1.

Arbejdstilsynets tilsyn med grupperne af virksomheder med og uden information om risiko for social dumping er meget forskellig før 2022, Tabel 3.5. Arbejdstilsynet har ført tilsyn med næsten halvdelen (44,9 %) af virksomhederne med information

om risiko for social dumping fra 2017 til 2021, mens kun 24,8 % af virksomhederne uden information om risiko for social dumping har været udsat for tilsyn fra Arbejdstilsynet i samme periode. Endvidere udløste de førte tilsyn reaktioner fra Arbejdstilsynet i 24,9 % af tilfældene for virksomheder med information om risiko for social dumping, sammenlignet med 10,8 % for virksomheder uden information. Denne tendens fortsatte i 2022, hvor 30,7 % af virksomhederne med information om risiko for social dumping blev kontrolleret, og 10 % af disse modtog enten forbud eller strakspåbud. Skattemæssig regulering er også mere udbredt blandt virksomheder med information om risiko for social dumping (2,0 % mod 0,9 % i virksomheder uden information).

Samlet set indikerer disse forskelle en større opmærksomhed og regulering fra myndighederne rettet mod virksomheder med information om risiko for social dumping, hvilket sandsynligvis afspejler, at der er en højere risiko for, at disse virksomheder overtræder lovgivningen. Desuden tyder disse forskelle på, at strukturelle faktorer som størrelse og branche kan påvirke sandsynligheden for manglende regelsmæssigt tilsyn, hvilket potentielt kan øge incitamentet til at overtræde lovgivning blandt ikke-kontrollerede virksomheder.

I Tabel 3.5 er det også angivet, om virksomhedens leder eller en af de udenlandske arbejdstagere tidligere har været sigtet. Her er der forskel på de to grupper af virksomheder. For eksempel har 5,7 % af danske ledere i virksomheder med information om risiko for social dumping sigtelser, sammenlignet med kun 1,1 % i virksomheder uden information. Tilsvarende er andelen af udenlandske ledere med sigtelser højere i virksomheder med information om risiko for social dumping (0,5 %) end i dem uden information (0,1 %). Derimod ses en højere andel af udenlandske arbejdstagere med sigtelser i virksomheder uden information om risiko for social dumping (4,2 % mod 2,5 %). Dette peger på, at virksomheder med information om risiko for social dumping i højere grad har ledere med tidligere sigtelser, mens udenlandske arbejdstagere i virksomheder uden information om risiko for social dumping er mere tilbøjelige til at have haft sigtelser.

Tabel 3.5 Lovovertrædelser blandt CVR-registrerede virksomheder med udenlandske arbejdstagere fordelt efter virksomheder med eller uden information om risiko for social dumping i 2022. Procent og antal.

	Virksomheder med information om risiko for social dumping	Virksomheder uden information om risiko for social dumping
Arbejdstilsynet, tilsyn 2017-2021	44,9	24,8
Arbejdstilsynets reaktion 2017-2021	24,9	10,8
Arbejdstilsynet, tilsyn 2022	30,7	-
Arbejdstilsynet, forbud eller straks-påbud 2022	10,0	-
Overtrædelse af udlændingelovgivning (Politi) i 2022	0,4	-
Skattemæssig regulering 2014*-2021	2,0	0,9
Dansk leder med sigtelser 2017-2021	5,7	1,1
Udenlandsk leder med sigtelser 2017-2021	0,5	0,1
Udenlandske arbejdstagere med sigtelser 2017-2021	2,5	4,2
Virksomheder (antal)	33.494	25.861

Note: *Virksomhederne er blevet kontrolleret i 2017-2022, men reguleringen dækker indkomstårene 2014-2021. Enkelte reguleringer går tilbage til indkomståret 2008. Der var ingen data for indkomståret 2022 for de udvalgte virksomheder. - = ingen data.

Kilde: Egne beregninger baseret på administrative data og tilsynsdata fra myndigheder om virksomheder og deres medarbejdere.

3.3.2 Estimering af risiko for social dumping

Vores mål er at estimere den forventede risiko for at udføre social dumping givet en række virksomhedskarakteristika

$$m(\mathbf{x}_i) = \Pr(SD_i = 1 | \mathbf{X} = \mathbf{x}_i) \quad (1)$$

hvor $SD_i = 1$ (0) indikerer høj (lav) risiko for, at virksomhed i udfører social dumping (se 3.2.2), og $\mathbf{X}$ er et sæt med 103 virksomhedskarakteristika (se Bilag 1). Regressionsfunktion $m(\mathbf{x}_i)$ er lig med sandsynlighed for, at virksomhed med karakteristika $\mathbf{x}_i$ er i risiko for at udføre social dumping.

Med dette mål for øje bruger vi datasæt over n_1 virksomheder med information om risiko for social dumping

$$D_{1:n_1} = \left((X_1, SD_1), \dots, (X_{n_1}, SD_{n_1}) \right)$$

til at konstruere et estimat af $m(x_i)$ for n_2 virksomheder uden information om risiko for social dumping:

$$D_{1:n_2} = \left((X_1, \cdot), \dots, (X_{n_2}, \cdot) \right)$$

På baggrund af den estimerede regressionsfunktion, $\hat{m}(x_i)$, forudsiger vi risiko for at udføre social dumping i virksomheder:

$$\widehat{SD}_i = \begin{cases} 0 & \text{hvis } \hat{m}(x_i) < 0.5 \\ 1 & \text{hvis } \hat{m}(x_i) \geq 0.5 \end{cases}$$

Vi bruger estimerne af risikoen for at udføre social dumping på virksomhedsniveau ($\widehat{SD}_i$) til at beregne en gennemsnitlig risiko for social dumping blandt virksomheder uden information om risiko for social dumping ($\widehat{SDV}_2$) i Tabel 3.6. Estimatet er nødvendigt for virksomheder, der ikke har specifik information om risiko for social dumping (datasæt 2). Dette estimat kombineres i et vægtet gennemsnit med den gennemsnitlige risiko for social dumping blandt virksomheder, der har information om risiko for social dumping ($\widehat{SDV}_1$). På denne måde får vi en samlet vurdering ($\widehat{SDV}$), som tager højde for både virksomheder med og uden data på området.

Indikator $\widehat{SDV}$ giver os en overordnet vurdering af, hvor stor risikoen er for, at der udføres social dumping i forskellige virksomheder.

Desuden bruger vi risikovurderingerne til at estimere, hvor stor en procentdel af udenlandske arbejdstagere der er i risiko for at arbejde for en arbejdsgiver, der har høj sandsynlighed for at udføre social dumping (indikator ($\widehat{SDM}$)). Dette giver indsigt i, hvor mange udenlandske arbejdstagere der potentielt kan opleve arbejdsforhold, der falder ind under begrebet social dumping. Analysen omfatter alle arbejdstagere med udenlandsk pas i vores virksomhedsdata.

Tabel 3.6 opsummerer, hvordan vi praktisk måler risikoen for social dumping for både virksomheder med og uden information om risiko for social dumping. For de virksomheder, hvor vi har direkte information om forhold for udenlandske arbejdstagere, der indikerer social dumping – som fx lønniveauer eller lovovertrædelse – får vi et mere præcist billede af risikoen. For de virksomheder, hvor vi mangler direkte data om risiko for social dumping, anvender vi et estimat baseret på de mønstre, vi ser hos de virksomheder med information om risiko for social dumping. På denne måde kan vi vurdere risikoen for social dumping på tværs af alle virksomheder og inkludere både dem med og uden specifikke data om risiko for social dumping.

Det er desuden afgørende, som beskrevet tidligere, at nogle af virksomhederne med information om social dumping ligner de virksomheder i vores datasæt uden information om social dumping. Dette gør det muligt at ekstrapolere de mønstre, vi har opdaget blandt virksomheder med data om risiko for social dumping, til de virksomheder, hvor vi mangler data om risiko for social dumping. Ellers risikerer vi, at den estimerede risiko for virksomheder uden data om social dumping bliver skæv på grund af manglende overlap i virksomhedskarakteristika.⁵

Tabel 3.6 Måling af risikoen for social dumping

Virksomhedsgruppe	Virksomheder	Arbejdstagere
1	$\overline{SDV}_1 = \sum_{i=1}^{n_1} SD_i / n_1$	$\overline{SDM}_1 = \sum_{i=1}^{n_1} SD_i \times N_i / \sum_{i=1}^{n_1} N_i$
2	$\widehat{SDV}_2 = \sum_{i=1}^{n_2} \widehat{SD}_i / n_2$	$\widehat{SDM}_2 = \sum_{i=1}^{n_2} \widehat{SD}_i \times N_i / \sum_{i=1}^{n_2} N_i$
1+2	$\widehat{SDV} = \frac{\overline{SDV}_1 \times n_1 + \widehat{SDV}_2 \times n_2}{n}$	$\widehat{SDM} = \frac{\overline{SDM}_1 \times N_1 + \widehat{SDM}_2 \times N_2}{N}$

Note: Datasæt 1 inkluderer alle virksomheder med data om risiko for social dumping. Datasæt 2 inkluderer alle virksomheder uden data om risiko for social dumping.

I Tabel 3.6 præsenteres punktestimaterne for vores to forskellige typer indikatorer for risikoen for social dumping. Disse estimerede risici fortolkes på følgende måde:

- Punktestimat SDV repræsenterer den gennemsnitlige sandsynlighed, som vores statistiske metode tilskriver alle virksomheder for at udføre social dumping
- Punktestimat SDM repræsenterer den gennemsnitlige andel af udenlandske arbejdstagere, der er udsat for social dumping i deres virksomhed.

Desuden afrapporterer vi konfidensintervallerne for risici for social dumping, $([\widehat{SDV}_-, \widehat{SDV}_+])$ og $([\widehat{SDM}_-, \widehat{SDM}_+])$, som fortolkes på følgende måde:

Med 95 procents sikkerhed ligger den sande risiko for social dumping i en virksomhed eller sandsynligheden for, at arbejdstagere er udsat for social dumping, et sted mellem $\hat{a}_-$ og $\hat{a}_+$.

⁵ Når vi taler om overlap i karakteristika mellem virksomheder, mener vi, at nogle virksomheder uden data om risiko for social dumping ligner virksomheder, hvor vi har disse data – fx i størrelse, branche eller medarbejdersammensætning. Dette overlap gør det muligt for os at bruge mønstre fra de virksomheder, vi har information om, til at vurdere risikoen hos de virksomheder, vi mangler data på.

Intervalgrænserne beregnes som:

$$\hat{a}_{\pm} = \hat{a} \pm 1.96 \times \text{se}(\hat{a})$$

hvor $\hat{a}$ er punktestimatet, og $\text{se}(\hat{a})$ er standardfejlen af punktestimatet $\hat{a}$.

Da vi ikke ved, hvordan risikoen for social dumping hænger sammen med forskellige virksomhedskarakteristika, er vi åbne for, at virksomheders forskellige træk kan påvirke risikoen på mange forskellige måder, som ikke let kan beskrives med en klassisk økonometrisk sandsynligheds model. Vi anvender RF-metoden (Breiman, 2001), som er en fleksibel metode, der kan fange komplekse mønstre i dataene. Kortfattet kombinerer RF forudsigelser fra mange individuelle modeller (beslutningstræer, se Bilagsfigur 2.1 for et eksempel). Dette forventes at forbedre nøjagtigheden og robustheden af forudsigelserne blandt virksomheder, hvor der ikke er data, se Bilag 2 for en mere detaljeret beskrivelse af implementeringen af denne model i vores kontekst.

3.4 Resultater

I dette afsnit præsenterer vi resultaterne af analysen af risikoen for social dumping og beskriver de forskellige delanalyser, der er udført. I afsnit 3.4.1 gennemgår vi hovedfund, der omfatter risikoen for, at virksomhederne udfører social dumping, og hvor stor en andel af de udenlandske arbejdstagere der potentielt er udsat for social dumping. I afsnit 3.4.1 fokuserer vi desuden på forskelle i risikoen mellem virksomheder med og uden data om risiko for social dumping og undersøger, hvor mange udenlandske arbejdstagere der potentielt er udsat for denne risiko. I afsnit 3.4.2 præsenterer vi resultaterne for forskellige typer af virksomhed. Vi ser på virksomheder inden for forskellige sektorer, brancher samt virksomheder af forskellig størrelse. I afsnit 3.4.3 viser vi de vigtigste variable i vores Random Forest-analyse af risiko for social dumping. Til sidst laver vi en følsomhedsanalyse for at se på, om resultaterne ændrer sig, hvis vi anvender forskellige definitioner af social dumping, afsnit 3.4.4.

3.4.1 Hovedfund

Det overordnede resultat af vores analyse fremgår af Tabel 3.7. Analysen viser, at den gennemsnitlige risiko for, at en virksomhed med udenlandske arbejdstagere udfører social dumping, er 23,4 %. Det betyder, at vi på baggrund af vores data vurderer, at næsten en fjerdedel af virksomhederne har en risiko for at udføre social dumping.

I Tabel 3.7 er også medtaget konfidensintervallet for vores hovedresultat, hvilket angiver, hvor præcis denne vurdering er. Konfidensintervallet spænder fra 22,9 % til 24,0 %, hvilket betyder, at vi med 95 procents sikkerhed kan sige, at den faktiske risiko ligger et sted mellem disse to grænser. Den relativt smalle bredde på intervallet viser, at vores gennemsnitsestimat er meget præcist beregnet.

Tabel 3.7 Risikoen for, at virksomhederne med udenlandske arbejdstagere udfører social dumping. Gennemsnit og konfidensinterval for risiko. Procent og antal.

	Nedre grænse for risiko	Gennemsnitlig risiko	Øvre grænse for risiko
Virksomhedens risiko for social dumping	22,9	23,4	24,0
Virksomheder (antal)			59.355

Kilde: Egne beregninger baseret på administrative data og tilsynsdata fra myndigheder om virksomheder og deres medarbejdere.

I Tabel 3.8 præsenterer vi vores risikovurdering af social dumping blandt virksomheder med og uden information om risiko for social dumping. Den gennemsnitlige risiko for, at en virksomhed i gruppen med data er i risiko for at udføre social dumping, er lidt lavere end hovedresultatet, nemlig 21,3 %.

Den beskrivende statistik i afsnit 3.3.1 viser, at virksomheder uden information om risiko for social dumping typisk er markant mindre i størrelse og overrepræsenteret inden for landbrug og beslægtede brancher end virksomheder med information om risiko for social dumping. Desuden viser statistikken, at virksomheder uden data i mindre grad har været udsat for kontrol fra Arbejdstilsynet før 2022. Risikoen for social dumping blandt virksomheder uden information om social dumping, estimeret ved hjælp af vores Random Forest-model (se metode Bilag 2), er 26,1 %, hvilket er 5 % højere end for virksomheder med information om risiko for social dumping, Tabel 3.8.

Den forhøjede risiko blandt virksomheder uden information om risiko for social dumping er relevant i vores kontekst, da 26,1 % ligger markant over den øvre grænse for risiko for social dumping. Vores resultater peger derfor på et behov for øget opmærksomhed på virksomheder, der typisk falder inden for gruppen uden information om risiko for social dumping (se afsnit 3.3.1).

Tabel 3.8 Risiko for, at virksomhederne med udenlandske arbejdstagere udfører social dumping fordelt efter om, det er virksomheder med eller uden information om risiko for social dumping. Procent og antal.

	Alle virksomheder	Virksomheder med information om risiko for social dumping	Virksomheder uden information om risiko for social dumping
Virksomhedens risiko for social dumping	23,4	21,3	26,1
Virksomheder (antal)	59.355	33.494	25.861

Kilde: Egne beregninger baseret på administrative data og tilsynsdata fra myndigheder om virksomheder og deres medarbejdere.

Tabel 3.9 viser andelen af udenlandske arbejdstagere, der er ansat i virksomheder med høj risiko for social dumping. Da vores population af virksomheder praktisk talt inkluderer alle udenlandske arbejdstagere, der arbejder i CVR-registrerede virksomheder i Danmark, måler vi sandsynligheden for, at en udenlandsk arbejdstager ansat i en CVR-virksomhed er i risiko for at blive udsat for social dumping.

For de udenlandske arbejdstagere i de analyserede virksomheder er den gennemsnitlige risiko for social dumping beregnet til 38,4 %. Dette betyder, at mere end en tredjedel af udenlandske arbejdstagere potentielt kan være udsat for social dumping i disse virksomheder.

Tabel 3.9 Andel af udenlandske arbejdstagere ansat i virksomhed med høj risiko for social dumping. Procent og antal.

	Nedre grænse for risiko	Gennemsnitlig risiko	Øvre grænse for risiko
Andel af udenlandske ansat i virksomheder med høj risiko for social dumping	34,5	38,4	42,2
Virksomheder (antal)			59.355

Kilde: Egne beregninger baseret på administrative data og tilsynsdata fra myndigheder om virksomheder og deres medarbejdere.

3.4.2 Heterogenitet i risiko for social dumping

I dette afsnit præsenterer vi de estimerede gennemsnitlige risici for social dumping for virksomheder inden for forskellige brancher og sektorer samt for virksomheder af forskellig størrelse. Vi analyserer risikoniveauerne på tværs af branche, virksomhedsstørrelse og sektor for at give et billede af, hvordan risikoen varierer for de forskellige typer af virksomheder.

I Tabel 3.10 viser vi de gennemsnitlige risici for social dumping for virksomheder opdelt på branche, sektor og virksomhedernes størrelse. Inden for hver kategori rangordner vi virksomhedstyperne fra den højeste til den laveste risiko for social dumping. Det skal bemærkes, at der både kan være private og offentlige virksomheder inden for de enkelte brancher.

Resultaterne viser, at virksomheder i 'Bygge og anlæg' har den højeste gennemsnitlige risiko på 40,5 %, mens brancherne 'Information og kommunikation' og 'Rejsebureau, rengøring mv.' har de laveste risici på hhv. 16,5 % og 16,1 %. Det er måske lidt overraskende, at vores estimater viser en relativt lav risiko for social dumping i brancherne 'Rejsebureauer, rengøring mv.' og 'Transport', som ofte forbindes med udfordrende arbejdsforhold. Derimod vurderes virksomheder i brancher som 'Landbrug, skovbrug og fiskeri' samt 'Hoteller og restauranter' at have en mellemhøj risiko for social dumping.

Risikoen for social dumping i virksomhederne varierer på tværs af sektorerne. Risikoen for social dumping er højest blandt de private enkeltmandsvirksomheder (26,6 %) og private selskaber (23,0 %), og risikoen er lavest blandt nonprofitorganisationer (18,7 %) og virksomheder inden for offentlig forvaltning og service (18,6 %). Tabel 3.10. Den estimerede risiko for social dumping inden for sektoren 'Offentlig forvaltning og service' kan umiddelbart virke høj, da offentlig ansatte generelt er dækket af overenskomster. Den estimerede risiko er imidlertid i overvejende grad drevet af overtrædelser af lovgivning. Når vi ser på løndata for virksomheder inden for offentlig forvaltning og service, så er der 3,8 % af virksomhederne, hvor vi har information om lønniveauet, der opfylder kriteriet for risiko for social dumping i forhold til løn, se afsnit 3.2.2. Dette tal er lavt og inden for den usikkerhed, vi kan forvente med den anvendte metode.

Risikoen for social dumping varierer også med virksomhedsstørrelse. Mindre virksomheder med 1-9 ansatte har en højere gennemsnitlig risiko (25,7 %) sammenlignet med større virksomheder med 25 eller flere ansatte (22,4 %).

Tabel 3.10 Risikoen for at virksomheden med udenlandske arbejdstagere udfører social dumping på tværs af virksomhedstyper

Type af virksomhed*	Gennemsnitlig risiko for social dumping Procent	Totale antal virksomheder Antal
Branche ^{§a}		
Bygge og anlæg	40,5	6.016
Landbrug, skovbrug og fiskeri	28,1	3.750
Hoteller og restauranter	25,8	8.754
Industri, råstoffer, forsyning	23,5	4.842
Handel	22,6	9.015
Kultur, fritid, anden service	21,8	4.468
Transport	19,0	4.023
Offentlig administration, undervisning, sundhed og socialvæsen	18,2	5.108
Finansiering, forsikring, ejendomshandel og udlejning, vidensservice	18,1	5.649
Information og kommunikation	16,5	3.158
Rejsebureauer, rengøring mv.	16,1	4.543
Sektor [#]		
Privat enkeltmandsvirksomhed	26,6	12.839
Privat selskab	23,0	41.922
Nonprofit	18,7	2.151
Offentlig forvaltning og service	18,6	1.792
Virksomhedsstørrelse		
1-9 ansatte	25,7	24.441
10-24 ansatte	21,0	15.220
25 ansatte	22,4	19.694
Alle virksomheder	23,4	59.355

Note: *Der er nogle af kategorierne, hvor der ikke er oplysninger: 29 virksomheder har ikke oplysning om brancher, 488 virksomheder har ikke oplysning om sektor. [§]Brancherne 'Finansiering, forsikring, ejendomshandel og udlejning' og 'Vidensservice' er slået sammen. ^{§a}Det skal bemærkes, at de enkelte brancher både kan omfatte private og offentlige virksomheder. [#]Der er 163 kvasi-offentlige virksomheder, som ikke indgår i subgruppeanalysen.

Kilde: Egne beregninger baseret på administrative data og tilsynsdata fra myndigheder om virksomheder og deres medarbejdere.

3.4.3 Risikofaktorer for social dumping

Ved hjælp af vores statistiske metode, RF, har vi identificeret de vigtigste virksomhedskarakteristika for risikoen for social dumping. RF tildeler en betydningscore til hver variabel i analysen baseret på variabelens bidrag til at forudsige risikoen for social dumping. Disse scorer gør det muligt at rangordne virksomhedskarakteristika efter deres relative betydning i analysen. For bedre at forstå, hvordan forskellige faktorer fungerer som enten risikofaktorer eller forebyggende faktorer for social dumping, har vi inkluderet korrelationer mellem faktorerne og virksomhedernes risiko for social dumping. Denne ekstra information gør det muligt at tydeliggøre, hvordan faktorer enten øger eller reducerer risikoen for social dumping, Tabel 3.11.

Tabel 3.11 De 30 vigtigste virksomhedskarakteristika for risikoen for social dumping

Virksomhedskarakteristika	Korrelation mellem risiko for social dumping og virksomhedskarakteristika	RF-score
Gennemsnitlig løn blandt udenlandske arbejdstagere	-0,04	277,29
Gennemsnitlige arbejdstimer blandt udenlandske arbejdstagere	0,01	257,46
Gennemsnitligt antal uddannelsesår blandt udenlandske arbejdstagere	-0,09	162,33
Andel af virksomhedens lønsedler til udenlandske arbejdstager	0,07	154,55
Antal arbejdstagere	0,08	151,80
Antal danske arbejdstagere	0,08	149,55
Gennemsnitligt antal år i Danmark blandt udenlandske arbejdstagere	-0,06	138,16
Virksomhedens køb af underentrepriser og lønarbejde (ikke-ansatte) i 2021	0,03	136,85
Antal lønmodtagere eller arbejdstagere uden kendt arbejdsfunktion i virksomheden	0,06	132,92
Virksomhedens omsætning i 2021	0,02	124,26
Virksomhedens resultat i 2021	0,00	117,42
Virksomhedens passiver i 2021	0,01	116,75
Andel af 18-24-årige mænd blandt udenlandske arbejdstagere	0,13	103,95
Andel af lønsedler til udlændinge mellem maj og august	-0,01	100,90

Virksomhedskarakteristika	Korrelation mellem risiko for social dumping og virksomhedskarakteristika	RF-score
Andel af lønsedler til udlændinge mellem januar og april	0,03	99,37
Virksomhedens omkostninger til leje af arbejdskraft fra andre firmaer i 2021	0,00	96,42
Andel af lønsedler til udlændinge mellem september og december	-0,02	95,63
Virksomheden har tidligere fået en reaktion fra Arbejdstilsynet	0,17	95,26
Andel udenlandske lønmodtagere blandt udenlandske medarbejdere	-0,11	95,15
Virksomhedens betalte selskabsskat i 2021	0,01	93,62
Andel af lønsedler til udenlandske arbejdstagere inden for bygge og anlæg	0,18	90,64
Andel af 25-54-årige kvinder blandt udenlandske arbejdstagere	-0,13	87,32
Andel af 25-54-årige mænd blandt udenlandske arbejdstagere	0,05	77,39
Antal udenlandske arbejdstagere	0,06	76,35
Antal uden kendt arbejdsfunktion blandt udenlandske arbejdstagere	0,11	70,96
Andel uden kendt arbejdsfunktion blandt udenlandske arbejdstagere	0,11	68,51
Andel af udenlandske arbejdstagere med andet manuelt arbejde	-0,07	67,92
Andel af udenlandske arbejdstagere i støttede job	0,02	67,83
Andel af danske arbejdstagere med håndværksarbejde	0,08	61,95
Andel af udenlandske arbejdstagere fra ikke-vestlige lande	0,05	61,41

Kilde: Egne beregninger baseret på administrative data og tilsynsdata fra myndigheder om virksomheder og deres medarbejdere.

Resultaterne viser de 30 vigtigste virksomhedskarakteristika, der ifølge vores Random Forest-analyse mest påvirker risikoen for social dumping. De tre mest betydningsfulde variable er løn til udenlandske arbejdstagere (score: 277,29), arbejdstimer for udenlandske arbejdstagere (score: 257,46) og uddannelsesår for udenlandske arbejdstagere (score: 162,33). Til at fortolke faktorernes individuelle rolle i risikoen for social dumping ser vi på korrelationen, Tabel 3.11. For eksempel vil højere gennemsnitlig løn blandt udenlandske arbejdstagere mindske risikoen for, at virksomheden

begår social dumping (korrelation -0,04), og højere gennemsnitlig antal arbejdstimer for udenlandske arbejdstagere vil øge risikoen for, at virksomheden begår social dumping (korrelation 0,01). Lavere antal uddannelsesår blandt de udenlandske arbejdstagere øger risikoen for, at virksomheden begår social dumping (korrelation -0,09).

Løn, antal arbejdstimer og uddannelse sammen med andre faktorer som andelen af lønsedler til udlændinge, virksomhedens størrelse og økonomiske nøgletal fra 2021 bidrager væsentligt til at forudsige risikoen for social dumping med Random Forest-modellen.

Desuden viser resultaterne, at faktorer som sæsonarbejde (andel af lønsedler i specifikke måneder) og andelen af udenlandske arbejdstagere i specifikke arbejdsfunktioner (fx manuelt arbejde eller bygge og anlæg) også spiller en rolle.

Blandt de vigtigste 30 variable er også virksomheders køb af underentrepriser og lønarbejde (ikke-ansatte) samt virksomhedens omkostninger til leje af arbejdskraft fra andre firmaer. Disse faktorer er særligt relevante, da det typisk kan være vanskeligt at kontrollere, om virksomhederne udfører social dumping, når virksomhederne i høj grad benytter arbejdskraft fra eksterne leverandører. Denne praksis kan skabe yderligere risici, da overholdelsen af lovgivningen kan være sværere at sikre, når arbejdskraften ikke er direkte ansat af virksomheden selv.

Samlet set giver disse scores et billede af, hvilke karakteristika der er mest centrale i vurderingen af risikoen for social dumping.⁶

På baggrund af de tre vigtigste virksomhedskarakteristika i Random Forest-modellen – løn, arbejdstimer og uddannelsesniveau blandt udenlandske arbejdstagere – undersøger vi to grupper af virksomheder med forventet meget høj og meget lav risiko for social dumping. Den første gruppe består af virksomheder, der typisk tilbyder lav løn, kræver mange arbejdstimer og ansætter arbejdstagere med lavt uddannelsesniveau. Den anden gruppe består af virksomheder, der tilbyder høj løn, kræver færre arbejdstimer og ansætter arbejdstagere med højt uddannelsesniveau. Disse forskelle hjælper os med at forstå de mere ekstreme risikoprofiler i forhold til social dumping blandt virksomheder.

Tabel 3.12 viser, at den gennemsnitlige risiko for social dumping blandt virksomheder i gruppen med forventet meget høj risiko er 43,1 %. Denne procentdel ligger relativt tæt på vores resultater for virksomheder i Bygge- og anlægsbranchen. Omvendt ser vi, at selv blandt virksomhederne med forventet meget lav risiko for social dumping er 18,4 % af virksomhederne stadig i risiko for at udføre social dumping.

⁶ I Bilag 1 præsenterer vi alle virksomhedskarakteristika anvendt i vores Random Forest-analyse med deres score, og vi beskriver de mindst vigtige variable baseret på deres score i modellen.

Tabel 3.12 Risiko for social dumping opdelt på virksomheder med forventet høj og forventet lav risiko for social dumping

Virksomhedstype	Gennemsnitlige virksomheders risiko for social dumping Procent	Virksomheder Antal
Betaler lav løn, kræver mange arbejdstimer og ansætter arbejdstagere med lavt uddannelsesniveau	43,1	2.819
Betaler høj løn, kræver færre arbejdstimer og ansætter arbejdstagere med højt uddannelsesniveau	18,4	2.620
Alle virksomheder	23,4	59.355

Kilde: Egne beregninger baseret på administrative data og tilsynsdata fra myndigheder om virksomheder og deres medarbejdere.

3.4.4 Følsomhedsanalyser

I vores analyse har vi operationaliseret risikoen for social dumping i virksomheder ved at anvende to kriterier: 1) systematisk underbetaling, hvor mindst 50 % af lønsedlerne til udenlandske arbejdstagere viser en timeløn, der ligger mindst 5 % under den toneangivende mindsteløn, og 2) overtrædelser af lovgivning af en væsentlig karakter. Vi har dermed fastsat en grænse for lav løn på 50 % af lønsedlerne til udenlandske arbejdstagere og kombineret dette kriterium med bestemte specifikke lovovertrædelser begået af virksomhederne, se afsnit 3.2.3.

I det følgende undersøger vi, hvor følsomme vores hovedfund er over for den anvendte operationalisering af udfaldsmålene. Ved at analysere følsomheden beskriver vi, hvordan forskellige grænser og definitioner påvirker vores vurdering af risikoen for social dumping blandt virksomhederne.

Vi forventer, at den estimerede risiko for social dumping blandt virksomheder vil stige, hvis grænsen for lav løn sænkes, da flere virksomheder, som betaler flertallet af deres udenlandske arbejdstagere over mindstelønnen, dermed vil blive betragtet som værende i risiko. Det er mere sandsynligt, at risikoen for social dumping er lavere blandt arbejdsgivere, der betaler langt de fleste udenlandske arbejdstagere over mindstelønnen, sammenlignet med arbejdsgivere, der betaler størstedelen under mindstelønnen.

Samtidig forventer vi, at en højere grænse for lav løn vil have begrænset indflydelse på vores målinger, da en arbejdsgiver, der allerede betaler en del af sine arbejdstagere under mindstelønnen, sandsynligvis gør det konsekvent for resten af arbejdstagerne. Desuden mindskes indflydelsen af enkelte faggrupper ved højere grænser, da det kræver, at en større andel af de udenlandske arbejdstagere har lav løn, før virksomheden betragtes som værende i risiko for social dumping. Dette medfører, at

risikoen i højere grad afspejler en bredere og mere stabil tendens blandt virksomhederne frem for at blive påvirket af enkelte lavtlønnede grupper. Ved en grænse på 50 % for lav løn forsøger vi at identificere en systematisk underbetalingsadfærd hos arbejdsgivere, der bredt underbetaler udenlandske arbejdstagere, frem for kun at ramme specifikke grupper af ansatte.

I Figur 3.1 viser vi risikoen for social dumping i virksomheder, når vi ændrer på kriteriet for, hvornår en virksomhed systematisk underbetaler sine udenlandske arbejdstagere. I figuren har vi set på risikoen for social dumping, når vi i stedet for et kriterie på 50 % af lønsedlerne ændrer kriteriet til mellem 5 % og 100 % af lønsedlerne, for at der kan være tale om systematisk underbetaling. I Tabel 3.13 er vist de tilsvarende tal som i Figur 3.1.

Figuren og tabellen viser også, hvordan risikoen for social dumping blandt virksomheder ændrer sig, når kriterierne for lovovertrædelser justeres enten op eller ned. Først analyseres risikoen ved en definition med mildere kriterier, hvor en virksomhed vurderes som værende i risiko, hvis én af følgende gælder:

1. Arbejdstilsynets kontrol i 2022 har resulteret i en reaktion, såsom et påbud, et strakspåbud eller et forbud
2. Virksomheden har overtrådt udlændingelovens regler om arbejdstilladelse i 2022.

Herefter undersøges risikoen, når strengere kriterier for lovovertrædelser anvendes. I denne følsomhedsanalyse betragtes en virksomhed som værende i risiko for social dumping, hvis den overtræder lovgivningen på mindst én af følgende måder:

1. Mindst to alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven i 2022 (forbud eller strakspåbud)
2. Gentagne overtrædelser af arbejdsmiljøloven i 2022, hvilket indebærer mindst to påbud fra Arbejdstilsynet i samme år
3. Mindst en overtrædelse af udlændingelovens regler om arbejdstilladelse i 2022
4. Én alvorlig overtrædelse af arbejdsmiljøloven i 2022, kombineret med enten a, b eller c:
 - a. Et påbud, strakspåbud eller forbud fra tidligere år (2017-2021)
 - b. en overtrædelse af udlændingelovens regler om arbejdstilladelse i perioden 2017-2021
 - c. en skattereulering i perioden 2017-2021.

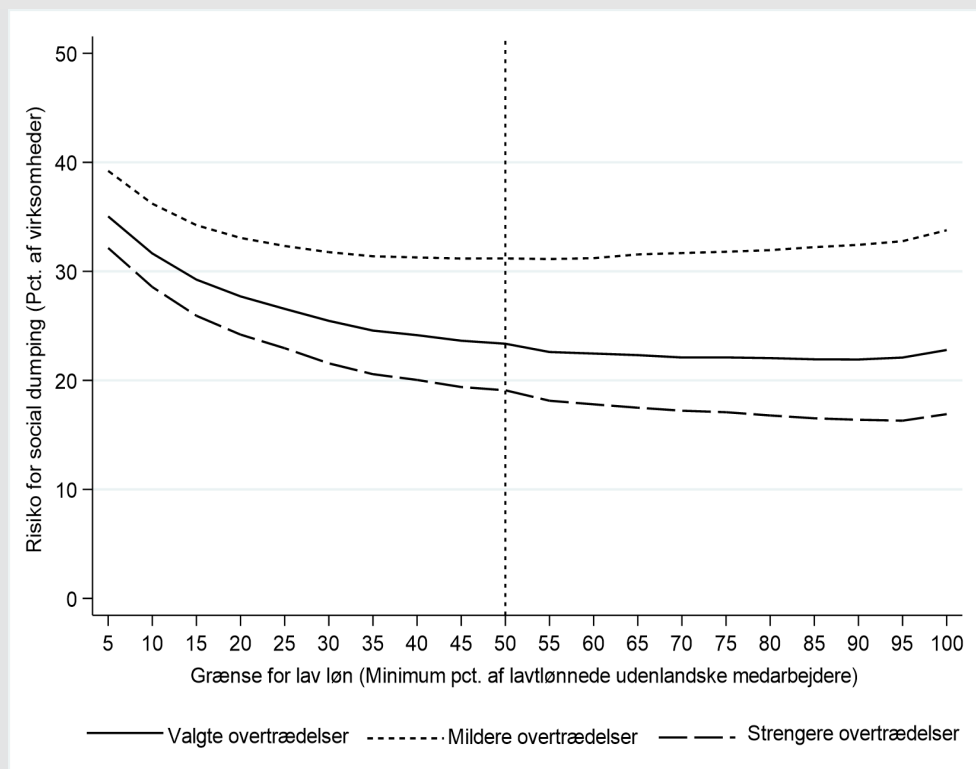
Vi opfatter det som en validering af en specifik operationalisering af risikoen for social dumping, hvis en hævnning af grænsen under 50 % af lønsedlerne medfører et gradvist fald i den estimerede risiko for social dumping, og hvis en hævnning af grænsen over 50 % af lønsedlerne ikke medfører nogen væsentlig ændring i vores målinger.

Dette mønster kan tydeligt ses med vores valgte definition af risiko for social dumping. Når vi undersøger følsomheden af resultaterne ved at sænke grænsen fra 50 % ned til 5 %, stiger – som forventet – andelen af virksomheder, der er i risiko for social dumping. Stigningen er dog mest markant, når grænsen sænkes til under 20 %. Selv ved en meget lav grænse for systematisk underbetaling stiger den estimerede risiko for social dumping kun til 35 %. Desuden viser det sig, at vores resultater er meget robuste, når grænsen for lav løn hæves over 50 %. Vores hovedresultat ændrer sig stort set ikke ved grænser mellem 55 % og 100 %. Dette bekræfter, at når en arbejdsgiver først underbetaler en betydelig andel (mindst halvdelen) af lønsedlerne til udenlandske arbejdstagere, er der en tendens til, at resten af de udenlandske lønsedler også ligger under mindstelønnen.

Til gengæld viser det sig, at ved en mildere definition af overtrædelser stabiliserer den estimerede risiko for social dumping sig allerede omkring 31 %, når grænsen for lav løn sættes til ca. 30 %. Omvendt, når vi anvender en strengere definition af overtrædelser, fortsætter den estimerede risiko for social dumping med at falde, selv ved meget høje grænser for lav løn.

I Figur 3.1 og Tabel 3.13 viser vi også, hvordan risikoen for social dumping blandt virksomheder ændrer sig, når kriterierne for lovovertrædelser justeres enten op eller ned. Ved det mildere kriterie vil flere virksomheder blive betragtet som værende i risiko for social dumping. Omvendt vil der være færre virksomheder, som bliver betragtet som værende i risiko for social dumping ved det strengere kriterie. Specielt kurven for det strengere kriterie ligger relativt tæt på det på forhånd valgte kriterie for overtrædelse af lovgivningen i definitionen på risiko for social dumping, Figur 3.1. I hovedanalysen finder vi, at risikoen for social dumping blandt alle virksomheder i populationen er 23,4 %. Hvis vi havde anvendt det strengere kriterie for lovovertrædelser, ville 19,1 af virksomheder i populationen have været i risiko for social dumping, Tabel 3.13.

Figur 3.1 Indflydelsen af den operationaliserede risiko for social dumping på den gennemsnitlige risiko for social dumping i virksomheder



Kilde: Egne beregninger baseret på administrative data og tilsynsdata fra myndigheder om virksomheder og deres medarbejdere.

Tabel 3.13 Indflydelsen af den operationaliserede risiko for social dumping på den gennemsnitlige risiko for social dumping i virksomheder.

Grænse for systematisk lav løn (Minimum procentandel af lavtlønnede udenlandske ar- bejdstagere)	Valgte overtrædelser (definition) Procent	Mildere overtrædelser Procent	Strengere overtrædelser Procent
5	35,0	39,2	32,1
10	31,6	36,2	28,6
15	29,2	34,2	25,9
20	27,7	33,1	24,2
25	26,6	32,3	23,0
30	25,5	31,8	21,6
35	24,6	31,4	20,6
40	24,1	31,3	20,0
45	23,6	31,2	19,4
50	23,4	31,2	19,1
55	22,6	31,1	18,1
60	22,5	31,2	17,8
65	22,3	31,6	17,5
70	22,1	31,7	17,2
75	22,1	31,8	17,1
80	22,0	32,0	16,8
85	21,9	32,2	16,5
90	21,9	32,4	16,4
95	22,1	32,8	16,3
100	22,8	33,8	16,9

Kilde: Egne beregninger baseret på administrative data og tilsynsdata fra myndigheder om virksomheder og deres medarbejdere.

For yderligere at teste robustheden af vores resultater vedrørende risikoen for social dumping har vi desuden gennemført en følsomhedsanalyse, hvor vi ekskluderer virksomheder, der har en meget lav andel af udenlandske medarbejdere. Vi har derfor i denne analyse ekskluderet virksomheder, hvor mindre end 5 % af lønsedlerne udbetales til udenlandske arbejdstagere, Tabel 3.14.

Vores hovedanalyse viste, at risikoen for social dumping blandt alle virksomheder er 23,4 %. Denne risiko fordeler sig på 21,3 % blandt virksomheder med information

om risiko for social dumping og 26,1 % blandt virksomheder uden information om risiko for social dumping.

Tabel 3.14 viser, at vores resultater er meget robuste over for anvendelsen af en minimal populationsafgrænsning. Når vi ekskluderer op til 11.248 virksomheder, hvor under 5 % af lønsedlerne er betalt til udenlandske arbejdstagere, viser analysen, at hovedresultaterne forbliver stort set uændrede. Den samlede risiko for social dumping ændrer sig kun marginalt til 23,1 %. Blandt virksomheder med data om udfaldsmål falder risikoen til 19,9 %, mens den blandt virksomheder uden data om udfaldsmål stiger en smule til 26,5 %.

Tabel 3.14 Indflydelsen af at afgrænse populationen for den gennemsnitlige risiko for social dumping i virksomheder fordelt efter om vi har information om risikoen for social dumping for virksomhederne

Population	Alle virksomheder	Virksomheder med information om risiko for social dumping		Virksomheder uden information om risiko for social dumping	
	Risiko for social dumping, procent	Risiko for social dumping, procent	Totale antal virksomheder	Risiko for social dumping, procent	Totale antal virksomheder
Mindst én udenlandsk lønmodtager med mindst fem månedlige lønsedler	23,4	21,3	33.494	26,0	25.861
Mindst 5 % af virksomhedens lønudbetalinger går til udenlandske medarbejdere	23,1	19,9	25.083	26,5	23.024

Kilde: Egne beregninger baseret på administrative data og tilsynsdata fra myndigheder om virksomheder og deres medarbejdere.

4 Arbejdsliv blandt udenlandske arbejdstagere i risiko for social dumping

Formålet med denne delanalyse er at tilvejebringe en dybere indsigt i nogle af de udfordringer knyttet til social dumping, i form af løn og arbejdsvilkår, som udenlandske arbejdstagere kan stå over for på det danske arbejdsmarked. Derfor retter vi i denne del af analysen fokus mod arbejdstagernes egne erfaringer og oplevelser af deres arbejdsliv i Danmark samt centrale aktørers kendskab til udenlandske arbejdstageres arbejdsvilkår på det danske arbejdsmarked. Analysen giver hermed et indblik i nogle af de forhold, mekanismer og komplekse problematikker, som omkranser feltet "social dumping", og som ikke nødvendigvis kan kortlægges eller belyses ved hjælp af kvantitative data.

De følgende afsnit belyser udenlandske arbejdstageres arbejdsforhold i Danmark gennem en tematisk analyse af interviews med 8 udenlandske arbejdstagere og 11 interviews med 17 faglige informanter, herunder repræsentanter fra fagforeninger, statslige organisationer og NGO'er med indgående kendskab til området.⁷ Det begrænsede antal interviews med udenlandske arbejdstagere skyldes, at det har været vanskeligt at komme i kontakt med disse arbejdstagere. Dette skyldes formentligt, at mange ikke ønsker at fortælle om deres erfaringer af frygt for at miste deres arbejde og indtjeningsmulighed eller af frygt for andre former for sociale sanktioner (Korsby, 2011; Overgård, Jespersen et al., 2023; Spanger & Hvalkof, 2020).

Det er vigtigt at bemærke, at social dumping og arbejdslivskriminalitet kan tage mange former. Denne analyse giver ikke et fuldstændigt billede af problemerne eller deres indvirkning på udenlandske arbejdstageres dagligliv, men tilbyder et indblik i et mindre udsnit af den udenlandske arbejdsstyrkes arbejdsliv i Danmark gennem informanternes egne beretninger. Vi ser med andre ord på en række enkeltsager for at analysere nogle af de problematikker og mekanismer, som omkranser arbejdstagernes arbejdsliv i Danmark. Disse fortællinger suppleres af fagprofessionelles erfaringer og vurderinger af løn- og arbejdsvilkår samt forhold, der påvirker udenlandske arbejdstageres sårbarhed på det danske arbejdsmarked. Analysen fremhæver de mest relevante temaer fra interviewene og inddrager også udvalgt litteratur med empiriske bidrag fra andre forskere.

⁷ For en nærmere beskrivelse af metoden, se kapitel 7.1.

4.1 Vejen til job i Danmark

Flere udenlandske informanter fortæller, at de valgte at komme til Danmark på grund af begrænsede jobmuligheder i deres hjemlande og bedre muligheder for at tjene penge og forbedre deres levevilkår i Danmark. Flere nævner dog også, at de oplever, at mange nyankomne arbejdstagere, inklusive dem selv, bliver skuffet over de faktiske løn- og arbejdsvilkår i Danmark, da de ofte har haft højere forventninger til forholdene i et land som Danmark. Som en af de udenlandske informanter siger:

Vi kom her for at finde noget bedre. Der er mange mennesker, som kommer, som bliver skuffede over vilkårene. (Udenlandsk arbejdstager)

Mangel på muligheder og vanskelige forhold i deres hjemlande er tidligere blevet fremhævet som faktorer med betydning for udenlandske arbejdstageres muligheder og sårbarhed på de nordiske arbejdsmarkeder (NTAES, 2022; Schweyher, 2023). Disse forhold kan presse nogle udenlandske arbejdstagere til at forlade deres hjemlande og kan samtidig fungere som referencerammer, der får dem til at acceptere dårlige arbejdsforhold i destinationslandene. Yderligere er det blevet fremhævet, at dårligt kendskab til destinationslandets sprog, mangel på sociale netværk blandt destinationslandets beboere, manglende anerkendelse af uddannelsesbeviser, mangel på relevant lokal erhvervserfaring og diskrimination begrænser migranternes muligheder og gør det vanskeligt eller umuligt for dem at få adgang til sikker beskæftigelse i destinationslandene. Flere af disse forhold går også igen i denne undersøgelse, hvilket vi løbende kommer ind på i det følgende.

Mange udenlandske arbejdstagere er ifølge både faglige informanter og udenlandske arbejdstagere i denne undersøgelse afhængige af sociale netværk i deres hjemlande for at finde arbejde i Danmark. Flere informanter fortæller, at mange udenlandske arbejdstagere finder job gennem landsmænd, der kan hjælpe med oplysninger om og adgang til det danske arbejdsmarked. Denne måde at finde job på kan dog også være med til at øge arbejdstagernes sårbarhed, da de ikke altid kan stole på, at disse kontakter handler i deres interesse. Flere informanter nævner, at nogle udenlandske arbejdstagere bliver udnyttet af landsmænd, som selv har erfaring, at lovbrud og forringede løn- og arbejdsvilkår kan være nøglen til profit på det danske arbejdsmarked. Som en repræsentant for en NGO siger:

Mange af dem afhænger af netværk i deres hjemland, og nogle netværk er bedre end andre. Nogle nationaliteter er kendt for at snyde hinanden. Vi har set en masse østeuropæere, der kom i kontakt med en, der allerede arbejder her, og så bliver de lovet et arbejde og bolig, men så viser det sig at være sort. (Faglig informant)

Andre undersøgelser viser, at nogle udenlandske arbejdstagere, der arbejder i virksomheder, som begår social dumping og/eller arbejdslivskriminalitet, kan opleve, at forringelse af vilkår og lovbrud er vejen til god indtjening (NTAES, 2022). De har set, hvilke handlinger lederne foretager sig for at øge fortjenesten og dække over lovovertrædelser over for myndighederne. Nogle bruger senere disse erfaringer til at starte deres egne virksomheder og rekruttere arbejdstagere fra deres hjemlande til at arbejde under lignende forhold.

Ud over netværk finder mange udenlandske arbejdstagere også arbejde via sociale medier, herunder Facebook-grupper og WhatsApp-grupper, som er rettet mod personer af samme nationalitet, der opholder sig i Danmark. Andre finder arbejde i Danmark ved hjælp af rekrutteringsbureauer.

4.1.1 Rekrutteringsbureauer på det grønne område

Statens kontrol med arbejdsmigration gør det svært for personer uden EU-statsborgerskab at få opholds- og arbejdstilladelse i Danmark. Dog har en række ordninger, såsom positivlisterne, beløbsordningerne og fast track-ordningen, inden for nogle udvalgte brancher gjort det muligt for ikke-EU-borgere at søge arbejde i Danmark. Formålet med disse ordninger er at gøre det lettere og hurtigere for danske arbejdsgivere at rekruttere arbejdskraft fra lande uden for EU (Spanger & Hvalkof, 2020).

Brug af rekrutteringsbureauer gør sig, ifølge flere faglige informanter, især gældende på det grønne område, hvor praktikant- og fodermesterordninger muliggør, at ikke-EU-statsborgere kan arbejde i Danmark. I denne undersøgelse har vi talt med to udenlandske arbejdstagere, som begge har fundet job i Danmark inden for den grønne sektor via rekrutteringsbureauer. Begge informanter fortæller, at de betalte store summer til rekrutteringsbureauer for at få et job og en ansættelseskontrakt i Danmark. Ud over en ansættelseskontrakt med en dansk virksomhed er det imidlertid uklart for begge informanter, hvad de præcist har betalt for. Begge nævner eksempelvis, at de ikke fik meget hjælp fra rekrutteringsbureauet efter ankomsten til Danmark.

Valeria⁸ fra Moldova, der kom til Danmark i 2018, fortæller, at hun og hendes mand kontaktede et rekrutteringsbureau i deres hjemland. De betalte 2.500 euro pr. person for en arbejdskontrakt på 18 måneder for at blive praktikanter på hver deres gård samt for en bolig i Danmark. Rekrutteringsbureauet, som drives af en enkeltperson fra Moldova, lovede dem en kontrakt, hjælp til oprettelse af bankkonto og assistance med registrering hos SKAT. De endte dog med at skulle betale en masse penge til SKAT, da den hjælp, de fik, viste sig at være utilstrækkelig. Derudover var

⁸ Alle interviewpersoner er lovet anonymitet og optræder derfor ikke med deres rigtige navne i undersøgelsen.

forholdene på den gård, hvor Valeria arbejdede, ikke særlig gode, da hun bl.a. måtte arbejde mange timer uden pause og oplevede et stort arbejdspress.

I Valerias tilfælde synes det mere at handle om, at rekrutteringsbureauet formidlede billig arbejdskraft snarere end reelle praktikforløb. Dette understøttes bl.a. af, at hun hverken kom til at indgå i et uddannelsesforløb i hjemlandet eller i Danmark. Som hun selv siger:

Jeg har ikke en baggrund inden for landbrug. Jeg kom her uden nogen idé om, hvad det vil sige at være landmand i Danmark, men inden for en måned kunne jeg mange ting. [...] I starten var det slemt, men så blev det bedre, jo mere erfaring jeg fik. Rekrutteringsdamen hjalp mig med at finde job som praktikant, selvom jeg ikke har en uddannelse inden for det.
(Udenlandsk arbejdstager)

Derudover fortæller hun, at hun i de 18 måneder, hun arbejdede som praktikant, tjente en timeløn på 83 kroner eller derunder:

I det halvandet år, jeg arbejdede der, fik jeg 15.000 kr. om måneden for 180 timer. Men jeg tror, at jeg arbejdede 200-220 timer. Det var 83 kr. i timen. Jeg var praktikant. Og efter halvandet år var det meningen, jeg ikke skulle være praktikant mere. Og bagefter ville han hæve vores løn til 17.000 kr., men han hævede også vores husleje med 2.000 mere. Så jeg betalte [oprindeligt] kun 1.000 kr. for huset, og efter halvandet år ville husleje stige til 3.000 kr. (Udenlandsk arbejdstager)

Hertil fortæller hun, at hun, efter at kontrakten på de 18 måneder udløb, nægtede at betale flere penge til rekrutteringsbureauet for en ny ansættelseskontrakt. Dette førte til, at hun blev fyret, da landmanden samarbejder med rekrutteringsbureauet.

Lihn fra Vietnam fortæller, at hun betalte, hvad der svarer til 4.000 danske kroner til et rekrutteringsbureau i hendes hjemland samt 1.750 euro til bureauets samarbejdspartner i Danmark for en ansættelseskontrakt som praktikant hos et dansk gartneri. Ifølge bureauet i Vietnam skulle pengene, hun betalte til det danske bureau, bruges på registrering hos SIRI, oprettelse af en bankkonto, og hvad hun ellers skulle få brug for hjælp til, men som hun siger:

De [bureauet i Vietnam] fortalte os, at hvis I vil komme til Danmark, så skal I ud over de penge, I betaler til os, betale det her beløb til det danske bureau, så de kan hjælpe jer med at booke hos SIRI, og de kan hjælpe jer, hvis I har nogle problemer. Men de kan ikke hjælpe os, for vi har ikke noget at gøre med dem, og nogle gange så hjalp de ikke. (Udenlandsk arbejdstager)

Lihn nævner, at hun har færdiggjort en universitetsuddannelse inden for det grønne område i sit hjemland, dog på et andet felt end det, hun arbejder med i Danmark, og at hun efterfølgende startede på en anden uddannelse også inden for det grønne område. Hvorvidt praktikforløbet formelt er en del af hendes uddannelsesforløb i hjemlandet, er uklart. Hun beskriver, at hendes arbejdsopgaver på gartneriet består i at plante, pleje og pakke planter samt rengøring, hvilket hun betegner som nemt arbejde. Hun nævner i denne forbindelse ikke noget om, at praktikforløbet har et fagligt udviklende indhold. Adspurgt om sine løn- og arbejdsvilkår fortæller Lihn, at hun *"har de samme arbejdsforhold som mine danske kollegaer. Den eneste forskel er, at selvom vi arbejder det samme (37 timer), så tjener de mere"* (udenlandsk arbejdstager). Hun fortæller, at hun er glad for sit arbejde, men at hun har været i kontakt med fagforeningen 3F, da hun har haft svært ved at gennemskue aftalerne med rekrutteringsbureauerne. I denne forbindelse viser hun under interviewet flere fakturaer. Den ene faktura, som skulle betales inden ankomsten til Danmark, viser, at hun har overført penge til et dansk selskab drevet af en ukrainsk mand. En anden faktura, som skulle betales efter ankomsten, gik til et andet selskab, drevet af en ukrainsk kvinde i Danmark. De mange forskellige fakturaer og overførsler gør det ifølge hende svært at gennemskue og forholde sig til, hvad hun har betalt for. Som hun siger:

Bureauet forklarer os ikke, hvad vi betaler for. Jeg har søgt så mange informationer, inden jeg kom her, men jeg kunne ikke forstå så meget [...]. Det var meget svært for mig at forstå. Selv nu; jeg er stadig forvirret.
(Udenlandsk arbejdstager)

Selvom Lihn og Valerias situationer er meget forskellige, vidner de begge om et kompliceret samarbejde mellem danske og udenlandske virksomheder. Faglige informanter nævner i denne forbindelse, at rekrutteringsbureauer i fx Asien tjener store summer på at formidle kontakt mellem arbejdstagere og danske virksomheder bl.a. inden for den grønne sektor, men at myndigheder og andre aktører involveret i indsatsen mod social dumping i Danmark har begrænset viden om, hvordan disse bureauer opererer. Derudover problematiseres praktikant- og fodermesterordningen af en repræsentant fra 3F, som påpeger, at nogle danske landmænd udnytter disse ordninger til at hente billig arbejdskraft fra lande uden for EU. I 3F har de fx set flere eksempler på landmænd, der ansætter arbejdstagere fra lande uden for EU som fodermestre for at undgå, at de skal sendes hjem efter 18 måneder, som er reglen for praktikantordningen, men de betaler dem stadig kun, hvad der svarer til en praktikantløn. Ligeledes har de ifølge førnævnte informant fra 3F set eksempler på arbejdstagere, der kommer til Danmark under praktikantordningen uden at være reelt indskrevet på en uddannelse, men som har betalt store summer for falske uddannelsesdokumenter og en arbejdskontrakt i Danmark. Denne tendens med at betale store summer til rekrutteringsbureauer, fx for falske uddannelsesbeviser, er også tidligere blevet belyst. Spanger og Hvalkof (2020, 2021) peger i deres undersøgelse af migranternes mobilitet og udnyttelse på det danske arbejdsmarked på, at

praktikantordningen inden for den grønne branche placerer sig i et omstridt politisk felt. Det skyldes, at ordningen er del af problematikken omkring manglen på billig arbejdskraft, så dansk landbrug bliver konkurrencedygtig på det globale marked. Ordningen er imidlertid også en del af problematikken omkring social dumping, da udenlandsk arbejdskraft ansat i henhold til ordningen er med til at udkonkurrere den lokale arbejdskraft.

Det er dog også tidligere blevet fremhævet, at betaling til rekrutteringsbureauer og dårlige arbejdsforhold ikke nødvendigvis hænger sammen. Rekrutteringsbureauer kan på den ene side være et positivt bindeled til jobs i Danmark, da de har nogle sociale netværk, sprogkompetencer og ressourcer til at navigere på det danske arbejdsmarked. På den anden side sætter betalingen til bureauet arbejdstagerne i en sårbar situation, da de ofte er nødt til at arbejde for at kunne betale gælden af (Gavanas, 2010; Lisborg, 2011).

Tidligere undersøgelser har også fremhævet, at den begrænsede adgang til det danske arbejdsmarked gør ikke-EU-statsborgere sårbare over for udnyttelse, da deres arbejds- og opholdstilladelse er bundet til ansættelsen hos en konkret arbejdsgiver, fx den gård eller det gartneri, som de pågældende personer tegner en arbejdskontrakt hos (Korsby, 2011; Lisborg, 2011; Spanger & Hvalkof, 2020, 2021). For arbejdstageren har denne ansættelsesform den konsekvens, at han/hun mister retten til at opholde sig i Danmark, hvis ansættelsen ophører. Dertil kommer, at mange, både EU- og ikke-EU-borgere, stifter gæld for at kunne betale for rekrutteringen og migrationen, eksempelvis til rekrutteringsbureauer. Gæld, afhængighed af arbejdsgiver, sprogbarrierer og manglende kendskab til egne rettigheder fremhæves i litteraturen på området som væsentlige faktorer, der øger udenlandske arbejdstageres sårbarhed over for udnyttelse på det danske arbejdsmarked. Disse faktorer indebærer også, at nogle af disse arbejdstagere kan blive udsat for både social dumping og arbejdslivskriminalitet.

4.2 Lønvilkår

Interviewmaterialet peger på en række udfordringer, som udenlandske arbejdstagere oplever i forhold til deres lønvilkår i Danmark. Nogle informanter fremhæver eksempelvis, at sygedage trækkes fra deres overarbejdstimer, mens andre slet ikke modtager løn under sygdom. Valeria fra Moldova, som har arbejdet på to forskellige gårde, fortæller, at hun både har oplevet at få trukket sygdom fra i sin overtid og at stå uden løn under sygdom:

*[På den første gård:] for det meste skulle jeg arbejde, selvom jeg var syg.
Det var ikke sådan, at man var syg og ikke kunne komme på arbejde. Du*

skulle komme. Hvis jeg var virkelig, virkelig syg, så ... men det er godt, at vi ikke var syge. Hvis du var MEGET syg, kunne du blive hjemme. Hvis du er forkølet eller noget, så skulle du komme på arbejde. På den anden gård; hvis jeg blev syg, så fik jeg ikke løn, fordi jeg blev betalt pr. time. Det er ikke okay. Jeg skulle betale for sygdom. Hvis du er syg, så burde du få løn [...]. På den første gård, hvis jeg var syg, så skulle jeg indhente mine timer for at få en fuld løn. Hvis jeg havde overtid, og jeg var syg i 3 dage, så fik jeg ikke løn for de ekstra timer. (Udenlandsk arbejdstager)⁹

Flere, både faglige og udenlandske informanter, fortæller også, at mange udenlandske arbejdstagere bliver presset til at arbejde overtid uden ekstra betaling eller uden de tillæg, der normalt ville følge med. Det er også udbredt, at arbejdstagerne får løn for færre timer, end de faktisk har arbejdet. Flere udenlandske informanter beskriver, hvordan de har været i tvivl om, hvorvidt de blev betalt for alle deres arbejdstimer. Nogle har oplevet at mangle løn for timer, hvilket har tvunget dem til at føre nøje regnskab over deres reelle arbejdstimer og den løn, de modtog. Faglige informanter beretter også om eksempler, hvor udenlandske arbejdstagere slet ikke har fået løn for det arbejde, de har udført. Ingen af de udenlandske arbejdstagere i denne undersøgelse nævner, at de helt er blevet nægtet løn. Sierra fra Spanien beskriver dog, hvordan hun i sit første job som distributør af måltidskasser måtte vente flere måneder på at få udbetalt sin løn. Først da hun og hendes svoger, som hun arbejdede sammen med, truede med at melde arbejdsgiveren til SKAT, blev lønnen udbetalt til svogeren, da Sierra ikke havde en dansk bankkonto. Hun fortæller desuden, at nogle af hendes bofæller, som arbejdede for samme arbejdsgiver, aldrig fik deres løn, selvom de havde arbejdet i Danmark længere tid end hende.

Flere faglige informanter beretter om, at de kender til adskillige sager, hvor udenlandske arbejdstagere arbejder langt flere timer end angivet i deres kontrakt uden at modtage løn for de ekstra timer. Underbetaling og snyd kan ifølge repræsentanter fra fagforeningen 3F være vanskeligt at opdage, da det sjældent afspejles i arbejdstagernes lønsedler. På papiret kan det eksempelvis se ud, som om arbejdstagerne arbejder 37 timer om ugen til en overenskomstdækket løn, mens de i virkeligheden arbejder 50-60 timer ugentligt uden betaling for de ekstra timer, hvilket resulterer i en markant lavere timeløn. Dette er i tråd med tidligere studier, der har belyst, at mange udenlandske arbejdstagere på det danske arbejdsmarked har dét, der på overfladen ligner jobs med ordentlige vilkår (Korsby, 2011; Lisborg, 2011). De arbejder "hvidt", har en kontrakt, får udbetalt løn osv., men i virkeligheden får de ikke altid løn for alle de timer, de reelt arbejder, fordi deres arbejdsgiver trækker uvisse og/eller urimeligt høje beløb fra deres løn (fx til husleje), og de udfører arbejdsopgaver, der ikke er en del af deres kontrakt (Korsby, 2011; Lisborg, 2011). I

⁹ I henhold til Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere var timelønnen for praktikanter over 25 år i 2018 95,86 kr./time, og den ugentlige arbejdstid var 37 timer (svarende til ca. 160 timer om måneden). Se <https://www.gls-a.dk/wp-content/uploads/2018/03/Praktikanter-landbrug-2018.pdf>.

forlængelse af dette beretter faglige informanter i denne undersøgelse om flere eksempler, hvor udenlandske arbejdstagere, især dem med bolig tilknyttet deres arbejdsplads, får trukket store beløb fra deres løn for ydelser, de aldrig har brugt, som fx leje af ridehal og rideudstyr på gårde, hvor de arbejder, selvom de ikke har noget med heste at gøre. En repræsentant fra fagforeningen beskriver desuden, hvordan nogle arbejdsgivere betaler dele af deres udenlandske medarbejders løn "sort", fx ved at betale dem i benzin, så de kan besøge deres familie i hjemlandet. Dette skaber ifølge informanten et afhængighedsforhold, hvor de ansatte ikke tør sige fra eller opsøge hjælp af frygt for repressalier på grund af deres ulovlige lønforhold.

I tråd med tidligere undersøgelser giver udenlandske arbejdstagere i denne undersøgelse også udtryk for, at deres arbejdskontrakt ikke afspejlede de arbejdsopgaver, de blev sat til at udføre, og/eller de arbejdspræmisser, som de arbejdede under. Flere beskriver eksempelvis, hvordan de blev sat til at udføre flere arbejdsopgaver og påtage sig mere ansvar, end der stod beskrevet i deres kontrakt, uden at dette medførte en lønforhøjelse. Typisk er arbejdsopgaverne altså mere omfattende end det, som står i kontrakten, mens arbejdsvilkårene typisk er ringere end forventet eller aftalt.

4.3 Arbejdsmiljø

Flere udenlandske arbejdstagere fortæller om lange arbejdsdage, og at de sjældent havde mulighed for at holde pauser i løbet af arbejdsdagen. Sierra fra Spanien fortæller, hvordan hun, i sit første arbejde som distributør af måltidskasser, arbejdede fra kl. 21:00 til kl. 15:00 næste dag uden at tage en rigtig pause og måtte spise i bilen. Camila fra Argentina, der har arbejdet i restaurationsbranchen, beretter, at hun ofte ikke følte, at hun havde mulighed for at holde pause, selvom hun nogle gange arbejdede 8-10 timer, og at hun, når hun holdt pause, følte sig overvåget eller presset til at skynde sig, selvom hun selv skulle betale for sin pause. Hun beskriver det således:

[...] du skulle dybest set gemme dig, mens du spiste, for hvis ejeren af restauranten var i dårligt humør, ville han begynde at skælde ud og spørge, hvorfor du ikke arbejdede; "hvorfor arbejder du ikke, hvorfor spiser du, mens der er ting at lave" og sådan noget. (Udenlandsk arbejdstager)

På tværs af brancher beskriver flere arbejdstagere også, hvordan de oplevede et stort pres fra arbejdsgivere og/eller supervisorer/managere til at arbejde hurtigere og mere effektivt, samtidig med at de forventes at levere gode resultater. Mange har oplevet at blive skyndet på eller at blive presset til at tage overarbejde. Valeria fra Moldova beskriver sit arbejde på en grisefarm således:

Det krævede meget tid at gøre et godt stykke arbejde, og så fik jeg at vide: "hvorfor bruger du så meget tid?". Det var meget krævende; du skal gøre dét og dét. [...] Jeg skulle arbejde mere og hurtigere, men det kan du ikke. Jeg arbejdede med små grise, og de har behov for mere pleje. (Udenlandsk arbejdstager)

Piotr fra Polen, som har arbejdet for en underentreprenør for en større dansk virksomhed i bygge- og anlægsbranchen, bemærker om sit arbejde, at *"man krævede mindre af de danske medarbejdere"*, mens de udenlandske medarbejdere *"var tvunget til at arbejde hurtigere"* (udenlandsk arbejdstager). Piotr beskriver desuden, hvordan der i hans arbejde var angivet tidsbegrænsninger på opgaver, og at tempoet hele tiden blev øget, hvilket skabte et usundt og usikkert arbejdsmiljø. Flere gange oplevede han at blive skældt ud af sjakbajsen for at være bagud. Det konstante pres resulterede i, at han kom ud for en arbejdsulykke:

[...] altså, det her arbejdspress resulterede i, at jeg fik det her arbejdsuheld. Min røgsøjle blev brækket. Det var sådan, at man har brugt, eller vi var tvunget til at bruge en stige, selvom det ikke var rigtigt i henhold til arbejdsmiljøregler, men for at gøre arbejdet hurtigere, så var vi tvunget til det. Der var en kran til stede, men den var i stykker, og så har man bare tvunget os til at bruge den stige. [...] det var sådan, at jeg faldt ned fra halvanden meters afstand. Vi arbejdede på de stiger. Det var ulovligt, men vi gjorde det, fordi vores sjakbajs sagde, at vi skulle. (Udenlandsk arbejdstager)

Piotr udtrykker desuden, at han blev presset til at arbejde over, og at han i en periode blev presset til at arbejde om natten og i 12 timer ad gangen med én ugentlig fridag. Adspurgte hvad han ville ønske, der var blevet gjort anderledes på hans arbejdsplads, siger han bl.a., at:

[...] arbejdsgiveren skulle ansætte folk, som har forstand på dét, de laver, og ledere, som er ansvarlige for dét, de laver og for deres medarbejdere, [...] altså, min sjakbajs, han talte ikke engelsk, og han havde ikke forstand på sit arbejde, men han blev ansat udelukkende, fordi han kunne skælde ud, altså han kunne råbe på sine medarbejdere og presse folk til at arbejde hurtigere. Og han gjorde alt, hvad han kunne – også de ulovlige ting – for at hans leder ikke skulle komme til ham [og spørge, hvorfor noget tog længere tid]. (Udenlandsk arbejdstager)

Piotr uddyber, at han især oplevede stort pres og mobning fra de polske sjakbajser, som ifølge ham var ansat for at presse ham og hans kollegaer, der også var polske, til at arbejde hurtigere. Det er tidligere blevet fremhævet, at prekære arbejdsforhold, dvs. usikre, ustabile eller midlertidige ansættelsesforhold, kan hæmme solidariteten og følelsen af samhørighed inden for forskellige etniske grupper i

arbejdsfællesskabet. I stedet for at skabe samhørighed kan sådanne arbejdsforhold fremkalde konkurrence og fremmedgørelse, fordi den enkelte arbejdstager føler sig nødsaget til at beskytte sine egne interesser (Simkunas & Thomsen, 2018).

I tråd med Piotrs beretning peger tidligere undersøgelser på, at der er omfattende problemer med hensyn til arbejdsmiljø- og arbejdsskader blandt udenlandske arbejdstagere på det danske arbejdsmarked. Disse undersøgelser viser bl.a., at lange arbejdsdage, arbejdspress og manglende instruktion bidrager til den manglende sikkerhed (COWI, 2012; Hvid & Buch, 2020; Overgård, Jespersen et al., 2023). Marciej, også fra Polen, der har arbejdet for en underentreprenør på metrobyggeriet i København, oplevede, at der var meget ringe sikkerhed, og at dårlige arbejds- og boligforhold bl.a. var skyld i, at en af hans kollegaer døde. Han beskriver det således:

Jeg arbejdede som elektriker ved metrobyggeriet, og alle de andre polske fyre – de fyre, der kommer hertil for at arbejde – de boede i en kælder et sted, ulovligt og uden nogen adresse; 6-10 personer i et meget lille lokale plus alle deres tasker. Og de sover der, spiser der, vasker der, laver alt der. De arbejder 12 timer eller mere. De er trætte, fordi de arbejder så meget og på grund af deres boligforhold, og så sker der ulykker. Nogle af dem døde. Jeg så en død med mine egne øjne, fordi han fik en træplanke ned på hovedet. (Udenlandsk arbejdstager)

Arbejds- og tidspres er en af de mest delte erfaringer blandt de udenlandske arbejdstagere, vi har interviewet til denne undersøgelse, til trods for at de arbejder i forskellige brancher. Dernæst beretter flere om dårlig behandling fra chefer, herunder mobning, racisme og sexism. Dette kommer vi nærmere ind på i det efterfølgende.

4.4 Boligforhold

Nogle arbejdsgivere stiller bolig til rådighed til deres udenlandske arbejdstagere, fx hvis arbejdet kun strækker sig over en begrænset periode. Dette gælder bl.a. for udstationerede arbejdstagere og arbejdstagere ansat på praktikantordningerne i den grønne sektor.

Det er tidligere blevet fremhævet, at når en arbejdsgiver også sørger for bolig, sætter det arbejdstagerne i en sårbar situation, da de ved en fyring ikke kun mister deres arbejde, men også deres bolig (Spanger & Hvalkof, 2021). Kvaliteten af disse boliger varierer; nogle betaler en høj husleje for at bo under meget ringe forhold, hvor der fx mangler varmt vand og elektricitet, eller de bor flere personer sammen, end boligen er beregnet til, mens andre oplever gode boligforhold til en fair pris. For arbejdstagere med logi knyttet til ansættelsen kan udsættelse for forringede vilkår

således også bestå i, at arbejdsgivere indkvarterer dem under dårlige boligforhold eller modregner en urimelig høj husleje i lønnen (NTAES, 2022). Fagforeningen 3F har afdækket flere sager, hvor udenlandske arbejdstagere er blevet indkvarteret under trange og ulovlige forhold. Et eksempel på dette er Padborgsagen, hvor filippinske og srilankanske chauffører boede i ulovlige, containerlignende bygninger eller lastbiler under uhumske forhold (Eriksen & Halskov, 2018). En repræsentant fra 3F fortæller desuden om et nyligt tilfælde, hvor nogle udenlandske lagermedarbejdere boede i en lagerbygning, hvor de blev hentet og bragt af arbejdsgiver hver dag og låst inde i lagerbygningen, når de ikke var på arbejde. En anden fagforeningsrepræsentant fortæller om en sag, hvor en udenlandsk arbejdstager skulle betale 3.000 kr. for at bo i en nedslidt bygning sammen med syv andre, hvor der var tydelige tegn på skimmelsvamp på væggene.

I denne undersøgelse har vi talt med fire udenlandske arbejdstagere, der har haft bolig tilknyttet deres ansættelsesforhold. 3 ud af 4 udtrykker tilfredshed med deres boligforhold.

Felipe fra Spanien, der arbejdede som pakkeomdeler i Danmark, blev lovet bolig i forbindelse med sin ansættelse. Han fortæller, at der ikke var noget galt med selve boligen, men at den lå langt fra hans arbejdsplads. Han oplevede også, at det var en høj pris, at han skulle betale 300 euro om måneden for et værelse i en mindre jysk by. Sierra, også fra Spanien, blev ligeledes lovet bolig før ankomsten til Danmark. Hun oplevede derimod dårlige boligforhold. Ved ankomsten blev hun og hendes partner, som hun rejste sammen med, indlogeret i et midlertidigt hus, hvor de endte med at betale 2.300 danske kroner for fire dages ophold. Derefter blev de flyttet til et andet hus, hvor de sammen skulle betale 6.000 danske kroner om måneden og bo sammen med fire andre, der arbejdede for samme arbejdsgiver. Hun beskriver huset som gammelt, fugtigt og fyldt med insekter, herunder væggelus. På trods af at radiatorerne var tændt, kunne huset ikke varmes op, og i en uge måtte de helt undvære elektricitet. Hun fortæller også, at hun oprindeligt blevet lovet en lejekontrakt ved ankomst, så hun kunne registrere sig hos SIRI, men arbejdsgiveren trak det ud og fandt på nye undskyldninger for at udskyde det. Efter flere måneder lykkedes det dog at få en lejekontrakt.

Lihn og Valeria, der begge har arbejdet i den grønne sektor, fortæller, at de var tilfredse med deres bolig, bl.a. fordi den lå tæt på deres arbejdsplads. Valeria, der kom til Danmark med sin mand, bemærker dog, at da hun mistede sit arbejde på den første gård, måtte de finde et nyt sted at bo, da boligen var knyttet til hendes ansættelse. Tidligere undersøgelser har fremhævet, at denne form for boligforhold, hvor arbejdsgiver også fungerer som udlejer, kan gøre det vanskeligt for arbejdstagere at skifte arbejde, og samtidig det slører grænsen mellem fritid og arbejde (Spanger & Hvalkof, 2020). Når arbejdsgiver også agerer boligudlejer, skabes der samtidig et afhængighedsforhold, som gør det svært for arbejdstagerne at klage

over dårlige vilkår eller sige op, da de ved opsigelse også mister deres bolig. For ikke-EU-statsborgere, der fx er her på fodermester- eller praktikantordningen, kan dette føre til, at de også mister deres arbejds- og opholdstilladelse, da denne er bundet op på den pågældende ansættelse. Dette afhængighedsforhold kan føre til, at arbejdstagerne accepterer urimelige arbejdsvilkår, da de risikerer hjemløshed eller udvisning fra landet, hvis de mister jobbet (Spanger & Hvalkof, 2020). Afhængighed til arbejdsgiver er med andre ord med til at øge udenlandske arbejdstageres sårbarhed over for dårlige arbejds- og lønvilkår (NTAES, 2022).

4.5 Sprogbarrierer øger de udenlandske arbejdstageres sårbarhed

Flere udenlandske informanter nævner, at de hverken talte engelsk eller dansk, da de først ankom til Danmark, og at de havde svært ved at forstå det danske system og reglerne på arbejdsmarkedet, som er meget anderledes end deres hjemlandes. Manglende forståelse for og kendskab til det danske arbejdsmarked har ifølge flere informanter betydning for, at udenlandske arbejdstagere ikke siger fra over for dårlige vilkår, bl.a. fordi de tror, at det er normen for alle. Som Sierra fra Spanien udtrykker:

Når man kommer til et nyt land og ikke ved noget, og det er den eneste virkelighed, du kender, så tror man, at det er sådan, vilkårene er for alle.
(Udenlandsk arbejdstager)

Tidligere undersøgelser har fremhævet, at nyankomne ofte er mere sårbare over for udnyttelse på arbejdsmarkedet, særligt hvis de kun taler deres eget sprog og ikke har kendskab til deres rettigheder. Arbejdstagere, som ikke kender reglerne for lønniveau, arbejdstid, arbejdstid eller skatteregler, kan lettere acceptere forringede og/eller ulovlige arbejdsforhold og blive snydt til at tro, at deres arbejdsforhold følger værtslandets standard. De, der hverken taler engelsk eller dansk, har samtidig sværere ved at indhente og forstå information om danske forhold. Hvor længe arbejdstagerne har været i landet har altså betydning for deres sårbarhed (NTAES, 2022).

Flere udenlandske arbejdstagere på tværs af brancher beretter om oplevelser med psykiske arbejdsmiljøer, hvor de har oplevet mobning, sexisme og diskrimination. Ifølge arbejdstagerne skyldes en del af dette deres nationalitet, herunder det faktum, at de ikke er danskere og heller ikke taler dansk. De oplever således, at de bliver behandlet dårligere end danske arbejdstagere på grund af deres nationalitet og manglende sprogkunderskaber. Især i restaurationsbranchen oplever flere informanter, at sprogbarrierer og manglende danskunderskaber bruges som et argument af arbejdsgivere for at give dem lavere løn. Camila fra Argentina, der har arbejdet som bartender på en restaurant, fortæller, at hun gentagne gange fik at vide, at hun, i

stedet for at forvente mere i løn, skulle være taknemmelig for jobbet, da det ville være svært for hende at finde andet arbejde, når hun ikke talte særlig godt engelsk eller dansk. Hun giver følgende eksempel på, hvordan dette kom til udtryk:

Da jeg overvejede at sige op, sagde chefens kone, som også arbejder der, til mig: "Du taler ikke engelsk særlig godt. Ingen gider at ansætte dig. Du kommer ikke til at få en bedre mulighed end denne." Jeg følte, at de ville have, at jeg skulle være mere taknemmelig for, at de havde givet mig denne jobmulighed. Jeg skulle altid være taknemmelig for det. (Udenlandsk arbejdstager)

En faglig repræsentant fra en NGO, der hjælper sårbare migranter, fortæller ligeledes, at hun har været i kontakt med flere personer, der har fået at vide af deres arbejdsgiver, at de ikke vil kunne finde et andet arbejde på grund af deres manglende sprogkundskaber. Hun oplever dette som en måde, hvorpå arbejdsgivere forsøger at fastholde udenlandske arbejdstagere under dårlige vilkår ved at "holde dem i frygt for, at de ikke kan finde et andet arbejde" (faglig informant). To repræsentanter fra fagforeningen fortæller desuden, at arbejdsgivere, der underbetaler deres udenlandske medarbejdere, ofte forsvarer dette med, at de har gjort medarbejderne en tjeneste ved at ansætte dem, da jobmulighederne i arbejdstagernes hjemlande er begrænsede. De fortæller også, at arbejdsgiverne hævder, at kvaliteten af udenlandske arbejdstageres arbejde er forringet i forhold til tidligere, og at de derfor føler, at de ikke behøver at betale dem en ordentlig løn.

Flere udenlandske informanter nævner, at de før ankomsten havde fået indtryk af, at det var let at finde arbejde i Danmark, men at de blev overrasket over, hvor svært det faktisk var, da de ikke talte engelsk eller dansk særlig godt. Flere udtrykker, at det især er svært at finde et job, der gør det muligt at ansøge om EU-ophold som arbejdstager i Danmark.¹⁰ Dette kræver en ansættelseskontrakt på minimum 10-12 uger med en ugentlig arbejdstid på mindst 10-12 timer (SIRI, 2025). For at få udbetalt løn fra en dansk virksomhed skal udenlandske arbejdstagere¹¹ som udgangspunkt have en dansk bankkonto, hvilket kræver et sygesikringsbevis, som igen kræver, at de er registreret som EU-arbejdstagere.

¹⁰ EU-borgere har ret til frit at indrejse og arbejde i Danmark uden at skulle søge om en arbejdstilladelse på forhånd. De kan således begynde at arbejde fra den dag, de ankommer til landet. Dog kræver det en formel registrering som EU-arbejdstager, hvis de ønsker et CPR-nummer og at få adgang til sociale ydelser efter lov om aktiv socialpolitik uden at miste deres opholdsret. For at blive registreret som EU-arbejdstager skal de opfylde visse betingelser, herunder et minimum af ugentlige arbejdstimer over en vis periode (Udlændingestyrelsen & SIRI, n.d.).

¹¹ Når en arbejdstager fra ét EU-land arbejder i et andet EU-land kan to regelsæt anvendes: udstationeringsdirektivet og reglerne for vandrende arbejdstagere. Reglerne for vandrende arbejdstagere gælder for EU-borgere, der er ansat hos en dansk arbejdsgiver. Ifølge EU's forordning om arbejdskraftens frie bevægelighed har disse arbejdstagere ret til samme løn, sociale sikringsydelser og fordele som danske arbejdstagere. Disse rettigheder er dog underlagt en række begrænsninger, såsom at de fleste sociale rettigheder er betingede af at være i lønnet arbejde (Hviid & Flyvholm, 2010; Kofoed-Diedrichsen & Weise, 2017; Schweyher, 2023).

Sierra fra Spanien fortæller, at hun kom til Danmark, fordi hun gennem en facebookgruppe havde fundet et job som distributør af måltidskasser for en CVR-registreret virksomhed. Hun blev lovet en ansættelseskontrakt på minimum 10-12 timer samt bolig ved ankomst, men hun måtte vente flere måneder på både ansættelses- og lejekontrakten, da arbejdsgiveren gentagne gange udsatte det, hvilket forhindrede hende i at begynde registreringen hos SIRI og oprette en dansk bankkonto. Felipe, også fra Spanien, der har arbejdet som pakkeomdeler i Danmark, beskriver, hvordan han kom til Danmark med løftet om et formelt job og en ansættelseskontrakt, der skulle gøre det muligt for ham at ansøge om ophold som EU-arbejdstager. Men i stedet viste det sig, at han skulle arbejde sort, hvilket førte til, at han efter en måned sagde op og blev nødt til at tage tilbage til sit hjemland.

Flere udenlandske informanter fortæller desuden, at de har været nødt til at finde ufaglært arbejde, til trods for at de har en uddannelse fra deres hjemland, da sprogbarrierer og manglende anerkendelse af uddannelsesbeviser gør det svært at finde arbejde inden for deres uddannelsesområde. Dette er i tråd med tidligere undersøgelser, der har fremhævet, at der er en tendens til, at udenlandske arbejdstagere, trods betydelige kompetencer fra hjemlandet, ofte finder arbejde i brancher præget af manuelt og ufaglært arbejde med lav løn, lange arbejdstider og et arbejdsmiljø, hvor der er relativt større risiko for ulykker (Andersen & Feldbo-Kolding, 2014; Hansen & Hansen, 2009; Nielsen & Sandberg, 2014; Schweyher, 2023).

Tidligere undersøgelser har peget på, at EU's regler om sociale rettigheder og nationale love samvirker til at skabe et system, der rammer udenlandske arbejdstagere i form af usikre arbejdsforhold i Norden (Schweyher, 2023). Den betingede karakter af de rettigheder, som knytter sig til EU-statsborgerskab, betyder, at disse personer risikerer at blive udelukket fra en række velfærdsydelser. På den ene side har EU-arbejdsmigranter omfattende rettigheder i forhold til ophold, adgang til arbejdsmarkedet og sociale ydelser. På den anden side har 'økonomisk inaktive' migranter, dvs. migranter, der ikke er i stand til at forsørge sig selv, langt mere begrænsede rettigheder til at opholde sig i andre medlemslande, og de er som regel udelukket fra velfærdsydelser. I Danmark er velfærdsydelser for EU-borgere fra andre medlemslande betinget af, at de skal kunne bevise, at de har været i kontinuerlig, faktisk og reel beskæftigelse over en periode, og at de som udgangspunkt skal kunne forsørge sig selv og deres familier (*Ny i Danmark*, n.d.). Dem, der ikke har registrering i form af CPR-nummer, har således begrænset adgang til hjælp via det offentlige system i Danmark (Iversen et al., 2022; SIRI, 2025). Deres ønske om at få arbejde kan få udenlandske arbejdstagere til at acceptere arbejde under dårligere vilkår end danske arbejdstagere. De, der ikke finder regulært arbejde, er samtidig særligt sårbare over for udnyttelse i form af sort arbejde, manglende lønudbetaling og urimelige vilkår, da de ikke har noget socialt sikkerhedsnet i form af velfærdsydelser at falde tilbage på (Hviid & Flyvholm, 2010; Schmidt, 2012).

4.6 Frygt for at miste jobbet

Flere udenlandske arbejdstagere udtrykker en frygt for at blive fyret, hvis de beder om højere løn – fx som følge af øget ansvar eller flere arbejdsopgaver end angivet i deres kontrakt – eller hvis de kræver udbetaling af udebleven løn eller siger fra over for dårlige arbejdsvilkår. Sierra fra Spanien fortæller for eksempel, at hun ikke turde sige fra over for sin arbejdsgiver, selvom hun følte sig seksuelt chikaneret af ham, da hun var afhængig af arbejdet for at forsørge sin datter.

Frygten for at miste deres arbejde og oplevelsen af begrænsede muligheder på det danske arbejdsmarked fremhæves også af flere faglige informanter som afgørende drivkræfter bag, at mange udenlandske arbejdstagere undlader at sige fra over for dårlige løn- og arbejdsvilkår. En repræsentant fra en NGO, der hjælper sårbare migranter i Danmark, illustrerer dette med et eksempel på en mand, der arbejder som distributør/omdeler, og hvordan denne frygt påvirker hans situation:

Han arbejder for en virksomhed drevet af folk i Sydeuropa, og de fleste medarbejdere er fra Sydeuropa. Der sker ting, som ikke vil blive accepteret i en dansk virksomhed. Det er seksuel chikane, underbetaling. Han havde brug for at sige det højt til nogen, men da jeg gav ham mulighed for at kontakte Arbejdstilsynet, sagde han, at han ville tænke over det. Han ved, at han er sårbar, fordi han kun taler to sprog, og de er hverken engelsk eller dansk. [...] De [udenlandske arbejdstagere] føler, at de ikke har muligheder. De er under pres for ikke at finde et andet job eller har brug for den indkomst i slutningen af måneden. De kan også komme fra lande, hvor de er vant til, at forholdene på arbejdsmarkedet er meget prekære, så de ved ikke, at de ikke bør acceptere disse situationer [i Danmark]. Der skal meget til for en person for at sige dette højt. Men han kom ikke tilbage og sagde: "ja, lad os melde det til Arbejdstilsynet". (Faglig informant)

Flere faglige informanter oplever, at mange udenlandske arbejdstagere til dels er bevidste om, at deres løn og arbejdsforhold er urimelige, men at de ikke tør klage af frygt for at miste deres arbejde. Som en repræsentant fra fagforeningen udtrykker det: "Mange af dem kan være tilfredse nok, de ved måske godt, de kunne have fået mere, men vi hører nogle gange det her med, at hvis man bliver for grådig, så ryger man ud, og så er det bedre at leve med det, man har" (faglig informant). Ifølge en anden repræsentant fra fagforeningen er arbejdstagernes frygt "arbejdsgivernes mest effektive værktøj". Informanten beskriver endvidere, at nogle virksomheder har gjort det til en strategi at ansætte sårbare udenlandske medarbejdere, som "kan manipuleres og trues til at arbejde under virkelig dårlige vilkår". Dette gælder ifølge informanten også for nogle udenlandske arbejdstagere i danske virksomheder, der er overenskomstdækket og modtager korrekt løn, men alligevel bliver behandlet dårligt og arbejder under dårlige vilkår. Holdningen blandt de virksomheder, der

udnytter udenlandsk arbejdskraft, er ifølge informanten, at de er udlændinge og let kan erstattes, da der altid er nogen, der står klar til at overtage deres job.

Frygten for at miste arbejde og indtjeningsgrundlag, og for de, der arbejder sort eller illegalt; risikoen for myndighedernes opmærksomhed, er også tidligere blevet fremhævet som en af hovedårsagerne til, at udenlandske arbejdstagere fra både EU- og ikke EU-lande kan presses ud i urimelige situationer (Korsby, 2011; Lisborg, 2011; Spanger & Hvalkof, 2020, 2021; Vancauwenbergh et al., 2023).

4.7 Sammenfatning

Denne delanalyse bygger på kvalitative interviews med 8 udenlandske arbejdstagere og 17 faglige informanter fra fagforeninger, NGO'er og statslige organisationer. Formålet har været at belyse nogle af de udfordringer knyttet til social dumping, som udenlandske arbejdstagere kan stå over for på det danske arbejdsmarked. Det er vigtigt igen at bemærke, at undersøgelsen er baseret på et begrænset antal informanter. Flere af undersøgelsens fund flugter dog med tidligere undersøgelser af udenlandske arbejdstageres arbejdsforhold, hvilket bidrager til at underbygge resultaterne.

I denne undersøgelse har vi identificeret forskellige udfordringer relateret til de udenlandske arbejdstageres løn- og arbejdsvilkår. Flere udenlandske arbejdstagere rapporterer, at de har oplevet at modtage løn for færre timer, end de reelt har arbejdet, og at overarbejde ofte ikke bliver kompenseret, og/eller at de ikke får de rette tillæg for overarbejde. Derudover nævner flere også, at de har oplevet ikke at få løn under sygdom, eller at sygdom trækkes fra i overtid. På tværs af brancher beretter flere udenlandske informanter desuden om arbejdsmiljøer præget af et stort arbejdspress og helbredsrelaterede risici. De beskriver fx arbejdsvilkår, hvor pauser er sjældne, og hvor sikkerheden til tider bliver tilsidesat for et øget arbejdstempo og produktionsniveau, hvilket bl.a. øger risikoen for arbejdsulykker og skaber et psykisk belastende arbejdsmiljø.

Flere af de udenlandske arbejdstagere fortæller også om diskrimination og dårlig behandling fra chefer og/eller ledere på nuværende eller tidligere arbejdspladser. De beskriver bl.a., at de har følt et psykologisk pres fra arbejdsgivere, som forventer, at de skal være taknemmelige for arbejdet, da deres manglende dansk- og engelsk-kundskaber ifølge arbejdsgiverne vil gøre det svært for dem at finde andet arbejde i Danmark. Sprogbarrierer fremhæves også af de udenlandske arbejdstagere selv som en barriere for at forbedre deres situation. Deres manglende sprogkundskaber, kombineret med manglende kendskab til deres rettigheder og det danske system samt situationen i deres hjemlande, som ofte er præget af stor arbejdsløshed og mangel på muligheder, spiller ifølge både udenlandske og faglige informanter en

central rolle i, hvorfor nogle arbejdstagere udsættes for og accepterer vilkår, som danske arbejdstagere aldrig ville tolerere.

Undersøgelsen fremhæver også frygten for at miste arbejdet og dermed deres indtjeningsmulighed som en væsentlig barriere for udenlandske arbejdstagere for at sige fra over for urimelige vilkår. Sprogbarrierer skaber ifølge flere informanter usikkerhed omkring muligheden for at finde et nyt arbejde, hvilket gør udenlandske arbejdstagere mere tilbøjelige til at acceptere usikre og ustabile arbejdsforhold, som fx nul-timers kontrakter og midlertidige ansættelser. Desuden er der i analysen eksempler på, at arbejdsgivere samtidig fungerer som udlejere. Selvom 3 ud af 4 informanter, der har bolig tilknyttet deres ansættelse, er tilfredse med deres boligforhold, kan denne dobbelte afhængighed skabe en usikkerhed, da de risikerer at miste både deres job og bolig ved en opsigelse.

Overordnet betragtet rummer de udenlandske arbejdstageres og de faglige informanternes beretninger mange eksempler på løn- og arbejdsvilkår, som man vil kunne klassificere som social dumping, dvs. arbejde, som udføres under arbejdsvilkår, som bryder med dansk lovgivning vedrørende fx skat eller arbejdsmiljø. Der er også mange eksempler på arbejde, som udføres af udenlandske arbejdstagere med løn og ansættelsesvilkår, der er utvivlsomt er mindre gunstige end niveauet for overenskomsten indgået af de mest repræsentative organisationer inden for det pågældende faglige område, selvom vi ikke har haft mulighed for fx at tjekke deres konkrete lønsedler op imod de relevante overenskomster. Vi har sværere ved, på baggrund af disse interviews, at udtale os om eventuelle tilfælde af arbejdskriminalitet, dvs. grove og systematiske overtrædelser af fx arbejdsmiljøloven eller skatte- og afgiftslovgivningen. Det er tænkeligt, at nogle af de eksempler på snyd og udnyttelse af arbejdskraft, vi har hørt om i relation til praktikant- og fodermesterordningerne inden for landbruget, kan have en både grov og systematisk karakter. Vores kvalitative materiale er dog ikke tilstrækkeligt til at godtgøre, at der faktisk er tale *systematiske* brud på forskellige typer af lovgivning.

Under alle omstændigheder peger denne analyse, i tråd med tidligere undersøgelser, på, at udenlandske arbejdstagere kan befinde sig i en sårbar position på det danske arbejdsmarked med svære arbejdsvilkår, hvor frygten for arbejdsløshed, sprogbarrierer og manglende kendskab til systemet, særligt blandt nyankomne, forhindrer mange i at forbedre deres vilkår og situation.

5 Social dumping og arbejdslivskriminalitet i bygge- og anlægsbranchen

Migrantarbejdere udgør i dag en betydelig del af beskæftigelsen i mange brancher, men stigningen i andelen er særlig stor i bygge- og anlægssektoren, hvor antallet af migrantarbejdere på bare 10 år i årene op til 2024 er steget fra 7.930 til 23.158 fuldtidsbeskæftigede (Jobindsats.dk, januar 2014 og 2024). Hovedparten kommer fra de nyeste EU-lande, der blev en del af det indre marked med EU-østudvidelsen i 2004 og dermed omfattet af reglerne om arbejdskraftens frie bevægelighed. De største grupper af migrantarbejdere i byggeriet udgøres således af borgere fra Polen (7.980 fuldtidsbeskæftigede i januar 2024), Rumænien (2.730) og Litauen (1.882) ifølge Jobindsats. Alene det, at migrantarbejdere i så stor grad finder arbejde i bygge- og anlægsbranchen, giver anledning til et særligt fokus på branchen.

Der er også andre grunde til, at det er vigtigt at fokusere på bygge- og anlægsbranchen. Den er nemlig en særligt farlig branche at arbejde i. Således ligger byggeriet sammen med landbruget på en delt førsteplads for dødsulykker på arbejdspladsen, og hver tiende anmeldte arbejdsulykke sker på en byggeplads (Arbejdstilsynet, 2020a, 2020b). Men det er ikke lige så farligt at være dansker, som det er at være migrant på en dansk byggeplads. Ifølge Beskæftigelsesministeriets beregninger udgjorde migranter 38 % af de dødelige ulykker i bygge- og anlægsbranchen i perioden 2016-2022, selvom de kun udgjorde ca. 13 % af arbejdsstyrken i samme periode (Beskæftigelsesministeriet, 2022). Der er også enighed på tværs af lande om, at problemer med lønninger, social dumping og arbejdslivskriminalitet er specielt dominerende i bestemte brancher, og her peges der igen på bygge- og anlæg som en branche, hvor migranter er særligt udsatte (Kjellberg, 2023; Meardi et al., 2012; Støre Government, 2022).

Analysen i dette kapitel om forholdene i bygge- og anlægsbranchen beror på en tematisk analyse af kvalitative data indhentet gennem gruppe- eller individuelle interviews med 84 migrantarbejdere og 37 faglige informanter i byggebranchen, som blev indsamlet i 2022 og første halvdel af 2023 (se metodeafsnit 7.2 for en gennemgående metodebeskrivelse). Det interviewmateriale, som analysen beror på, er indsamlet som del af et større, selvstændigt projekt, der blev afsluttet og publiceret ultimo 2023.¹² Projektet havde til formål at skaffe viden om migranternes arbejdsmiljø og sikkerhed i

¹² Alle publikationer vedrørende arbejdsmiljøprojektet kan downloades gratis på forfatterens PURE profil, her: <https://vbn.aau.dk/da/persons/chov/publications/>

den danske bygge- og anlægsbranche.¹³ I dette kapitel analyses det samme datasæt, men med et specifikt fokus på social dumping og arbejdslivskriminalitet.

Beskrivelsen og analysen bæres primært af migranternes fortællinger om egne oplevelser. Disse egne fortællinger suppleres eller bekræftes med data indhentet fra de faglige informanter.¹⁴ Kapitlet dokumenterer, hvordan migranterne oplever social dumping i stort set alle aspekter af deres arbejdsliv, herunder i forhold til arbejds- pres, arbejdstid og løn. Kapitlet giver også et indblik i de boligforhold, som migranterne mødes med. Endeligt dokumenteres det, hvordan migranterne bliver udsat for særligt grove former for social dumping, altså løntyveri og arbejdslivskriminalitet.

Kapitlet er struktureret som følger. Først fokuseres der på løn. Dernæst følger først en analyse af migranternes boligforhold og derefter migranternes arbejdsmiljø. Afslutningsvist fokuseres der på forskellige former for arbejdslivskriminalitet, som dækker både overtrædelse af arbejdsmiljølovgivning såvel som andre lovgivninger.

Migranternes og de faglige informanternes oplevelser og vurderinger bliver taget op i en afsluttende diskussion, hvor resultaterne sammenlignes med anden eksisterende forskning. Afslutningsvist konkluderes det, at social dumping og arbejdslivskriminalitet er multifacetterede fænomener, hvor migranter i bygge- og anlægsbranchen bliver udsat for mange slags risici samtidig, altså møder risici både i forhold til arbejdsmiljø, men også finansielle risici i form af fx manglende udbetaling af løn.

5.1 Lave lønninger

I dette afsnit fokuseres der på løn og afledte former for betaling for arbejdet. Det vurderes først, hvorvidt migranterne oplever social løndumping, forstået på den måde, at de udsættes for løn- og arbejdsvilkår, som ligger under det sædvanlige danske niveau og – i nogle tilfælde – meget lavere (Baadsgaard & Jørgensen, 2018).¹⁵ Dernæst analyseres det, hvorvidt migranter oplever særligt grove former for social dumping, altså løntyveri.

Når migranterne sammenligner egen løn med danskernes løn, fortæller de helt overordnet, at deres løn er lavere end danskernes. De forklarer forskellen med henvisning til nationalitet. Det er altså, *fordi* migranterne ikke er danskere, at de får mindre ifølge informanterne. For eksempel ræsonnerer Igor fra Ukraine, at *”vi er ikke*

¹³ Resultaterne af arbejdsmiljøanalysen er publiceret under titlen ”Migrantarbejderes Arbejdsmiljø og Sikkerhed i Bygge- og Anlægsbranchen” (Overgaard et al., 2023; Overgård, Høgedahl et al., 2023; Overgård, Jespersen et al., 2023).

¹⁴ Migranter henvises til ved pseudonymer og oprindelsesland, mens faglige informanter henvises til ved titler.

¹⁵ På tidspunktet for dataindsamling udgjorde mindstebetalingssatsen pr. time ca. 133 danske kr. på ”den billigste” overenskomst i byggeriet, men kun få danske arbejdere får en løn, der kun svarer til mindstebetalingssatsen (Hansen & Hansen, 2009).

danskere, så lønnen er lille", mens Herbert fra Tjekkiet generaliserer og forklarer, at "danskerne er dyre", og Julian fra Polen erklærer, at "vi tjener bare ofte mindre end danskere". De adspurgte migranterne oplever altså overordnet, at de får lavere løn alene af den grund, at de ikke er danskere.

En informant fra fagbevægelsen med mange års erfaring opsummerer sine erfaringer med social dumping på denne vis:

Det er yderst sjældent, at jeg møder nogle firmaer, som giver mere end det, der står [i overenskomsten]. De danske arbejdere: Selvfølgelig får de da det. Men de udenlandske, de får det ikke. De får det, der svarer til 10, 11, 12, måske 13 euro. (Fagbevægelse)

Nogle migranter har erfaring med udbetaling af løn, som ligger væsentligt under overenskomstsatserne på dataindsamlingstidspunktet. Således fortæller Herbert fra Tjekkiet, at *"man kan tage en rumænsk fyr for 110"*, mens Razvan fra Rumænien fortæller at *"nogle af dem fik 70"*. Romuald fra Polen fortæller, at et sjak kroater fik 70 kr. i timen, men det polske sjak fik 120 i timen, mens en anden polsk arbejder fortæller, at han fik 90 kr. i timen på et byggeri på en gård, og at der ikke var overenskomst. Disse lønninger er langt under, hvad der er sædvanligt for danskere, men også under overenskomsttaksterne.

Det er tydeligt, at migranterne er utilfredse med denne forskelsbehandling. Og de køber ikke argumenter om, at *"man påstår, at vi har et andet kvalifikationsniveau"*, som en rumæner udtrykte det under et gruppeinterview. For eksempekl forklarer Viorel fra Rumænien, at migranterne arbejder flere timer og udfører mindst det samme antal opgaver som danskerne, men alligevel er lønnen mindre:

Danskerne har bedre arbejdstider, kortere arbejdstider, men sådan nogenlunde samme opgaver – måske mindre eller færre opgaver som dansker – men så fik han 135 kr., mens en dansker fik 180 kr. i timen. (Viorel fra Rumænien)

En informant fra en offentlig kontrolenhed, som tidligere har arbejdet side om side med migranter på byggepladser, vurderer heller ikke, at lønnen afspejler et dårligere kvalifikationsniveau eller indsats:

Jeg havde det svært som håndværker i det der miljø. Fordi jeg gik jo op og ned ad de her mennesker. Vi var udstationerede. Vi var nogle gange i udlandet. Vi var sammen. Og at vi ikke skulle have det samme for at lave stort set den samme opgave, den synes jeg, der var lidt stram. Og det var de jo også sure over. Fuldt forståeligt. (Offentlig kontrolmyndighed)

Forskelshandling i løn vurderes dermed i forhold til indsatsen, og migranterne mener ligesom den danske tidligere håndværker citeret ovenfor heller ikke, at de lever mindre end danskerne. Tværtimod. Migranterne oplever faktisk, at de har *større arbejdspress*, bliver "*mere pressede*", som Julian fra Polen udtrykker det. Sergei fra Slovakiet giver et eksempel, hvorved han vil demonstrere, at forskelsbehandlingen ikke har rod i migranternes dårligere eller anderledes indsats. Han forklarer:

Og så er der en gruppe af 6 danske kolleger. Det er sådan et betonsjak. De laver lige præcis det samme som polakkerne. Lad os sige, at vi tager det med et grin. Men det er måske et tragisk grin. Hvor langsomme var de danske kolleger. I forhold til de polske. Og de danske kolleger har fået mere i løn. Og de var langsomme om det samme arbejde. (Sergei fra Slovakiet)

Lønnen vurderes altså i forhold til danskerne, som kan arbejde færre timer, men til en bedre løn. Aiko forklarer, hvordan han oplever denne forskelsbehandling:

Hvis der er en dansker der, som har arbejdet i 7 timer, så går han hjem. Og så får han væsentligt mere, end det vi gør, når vi arbejder 11 timer plus weekenderne. Og så får vi færre penge for det arbejde, vi udfører. (Aiko fra Litauen)

Opsummerende må det konkluderes, at interviewene fra bygge- og anlægsbranchen tyder på, at der sker udbredt løndumping, hvor løndumping betegner en anderledes og lavere løn i forhold til det *normale* for danskerne og i mange tilfælde også langt under overenskomsternes mindstesatser. Dette billede er baseret på migranternes og faglige informanternes udsagn, som vidner om udbredt og systematisk forskelsbehandling i forhold til løn.

5.1.1 Løntyveri

Ud over løndumping beretter nogle migranter om andre former for lønproblemer, som ikke kun handler om forskelsbehandling, men derimod om løntyveri, som er den groveste form for løndumping. Løntyveri defineres her som manglende udbetaling af løn eller personalegoder, som en medarbejder skyldes i henhold til kontrakt eller lov (Overgård & Høgedahl, 2024). Løntyveri handler derfor ikke kun om "for lidt i løn" sammenlignet med danske lønmodtagere, men derimod om nogle arbejdsgiveres metoder til at undslippe at betale det, der er aftalt (fx overenskomstmæssig eller privat aftalt timesats), eller det, der er lovbestemt (fx feriepenge). Løntyveri kan ske ved en fejl, men i mange tilfælde er løntyveri en bevidst handling med den hensigt at få adgang til løn, som arbejdere med rette og lovligt har krav på (Overgård & Høgedahl, 2024; wage theft.net.au, n.d.).

Løntyveri kan bestå i *slet ikke at få løn*. Vasyl fra Ukraine, som har arbejdet, boet og reelt været indespærret på en byggeplads i et år, fortæller om både egne og andre ukraineres oplevelser. Han fortæller, at hverken han selv eller de andre på pladsen, som havde være der længere end han selv, på noget tidspunkt får løn for deres arbejde. Vasyl og de andre ukrainere på byggepladsen er ikke i stand til at inddrive lønkravet, fordi arbejdsgiveren har overbevist dem om, at de opholder sig ulovligt i landet, selvom de ukrainske flygtninge er omfattet af en særlov, der giver dem lovligt ophold. Vasyl fortæller om situationen:

Det betyder, at der er nogen, der har stået med [et krav på] 150.000 euro, og skulle hjem dagen efter. Og så fik de nul. Politiet ... Der er ikke nogen, der indkalder politiet og melder noget, fordi det var illegalt. Forstår du, hvad det betyder? At vi mennesker, som arbejder ... vi er en form for gidsler. (Vasyl fra Ukraine)

Nojus fra Litauen fortæller også om manglende løn:

Det sidste firma, han var i, der var jeg ikke så tilfreds, lønnen var værre, og til sidst så var der ikke noget løn mere, så blev jeg nødt til at komme her. De betalte ikke min løn. (Nojus fra Litauen)

Der er tegn på, at migranterne er særligt udsatte i deres første job i Danmark, hvor det kan være svært at undgå skruppelløse arbejdsgivere:

Jeg arbejdede i virksomheden i 2 uger. I denne tid arbejdede jeg 140 timer lørdag og søndag inklusive. Efter den tid blev vi fire afskediget uden løn. Ingen fik penge for deres arbejde. Og derudover afholdt jeg udgifter til rejser, pendling, mad og indkøb af arbejdstøj. Det var min første oplevelse med Danmark. (Jan fra Polen)

Andre har oplevet løntyveri gentagne gange. For eksempel har Sorin fra Polen været ude for manglende lønudbetaling 3 til 4 gange.

Andre igen fortæller, at de *ikke får den løn, de var blevet lovet hjemmefra*. Fernando forklarer, hvordan der kan være forskel på det, der bliver lovet, og realiteterne:

Man har jo individuelt snakket med ham chefen, der sidder i Portugal, som fortalte, at man får sin bolig og sin transport betalt heroppe. Og maden betalt, når man er her. Men det er så ikke sagen. Og vi har så også bedt nogle om at oversætte vores kontrakt, og så fandt vi ud af at vi burde få 133 i timen. Men det får vi heller ikke. (Fernando fra Guinea-Bissau)

Jan har oplevet noget lignende:

Jeg blev fra starten løjet for af arbejdsgiveren om ansættelseskontrakten, som jeg slet ikke fik. Kun en af mine kollegaer fik kontrakten. Kontrakten var lavere, end hvad der tidligere var aftalt. Arbejdstøjet ... arbejdsgiveren købte det og trak det derefter i lønnen. Formaliteter udført af hans revisor blev også trukket fra min lønseddel. (Jan fra Polen)

Alex fra Rumænien fortæller også om groft løntyveri. Han er tydeligvis stærkt påvirket under interviewet, selvom han ikke selv har været ude for løntyveri. Han har i stedet viden om mange andre, der er blevet snydt af det vikarbureau, hvor Alex arbejder i en kort periode. Han fortæller:

Jeg har fået mange henvisninger fra vikarer og tidligere vikarer, at de mangler penge. Og de, hvad hedder det, de er blevet snydt. Og jeg har fundet, sidste uge, der var fire mennesker plus to, så der var seks, der blev snydt kun sidste uge. (Alex fra Rumænien)

Alex forklarer også, at nogle af disse arbejdere i vikarbureauet skulle have deres løn udbetalt til konti i udlandet. Han hævder, at firmaet med vilje laver fejl i indtastningerne, så pengene bliver tilbagesendt. Han forklarer:

Pengene bliver sendt tilbage til firmaet. Og firmaet siger, vi har overført pengene, og de har beviser, at de har overført pengene, men de vil ikke, hvad hedder det, genkende, at de er modtaget ... at de er kommet tilbage igen. (Alex fra Rumænien)

Andre fortæller om returkommissioner. For eksempel fortæller en polsk arbejder under et gruppeinterview, at "firmaet deler den indtjening, man har, fifty-fifty. De beholder halvdelen af lønnen, og du får halvdelen af lønnen".

En anden form for løntyveri består i dobbelt bogføring, hvor migranter skriver under på en officiel ansættelseskontrakt på 37 timer, men samtidig skriver under på en anden kontrakt:

Noget andet jeg har oplevet, det er, at på papiret står der 37 timer, men vi får udleveret et andet dokument, hvor vi skriver under på, at vi må arbejde op til 46 timer om ugen, og derefter alt efter 46 timer er overarbejde. Men det dokument, det ligger ikke nogen steder, det er kun os selv, der i starten har skrevet under i uvidenhed. (Paul fra Rumænien)

Paul er ikke den eneste, der har været ude for manglende betaling eller manglende tillæg for overarbejde. En polsk arbejder fortæller under et gruppeinterview, at der er "ingen betaling for overarbejde", mens Janis fra Letland fortæller, at nogle

kollegaer arbejder om lørdagen til samme takst som i hverdagene. Daina fra Litauen, som har arbejdet hårdt for at forbedre vilkårene på byggepladsen, fortæller:

Det er også udnyttelse af migrantarbejdere, fordi vi arbejder jo flere timer, 10-12 timer. Og hvis det er nødvendigt, så arbejder vi også lørdag og søndag. Der bliver ikke betalt ekstrabetaling eller for overtid, så vi skal arbejde for den samme timesats. (Daina fra Litauen)

Manglende tillæg ser således ud til at være en typisk form for løntyveri. Igen og igen fortæller migranter, at de modtager den samme timeløn, uanset hvornår og hvor mange timer, de har arbejdet. Sergei fra Slovakiet erklærer blankt, at *"der var ikke overarbejdsbetaling eller noget som helst"*, mens Juliusz fortæller, at der *"ikke altid er ekstra betaling, nogle gange bare almindelig timesats"*.

5.1.2 Sort arbejde, manglende ferie mv.

Flere fortæller, at de kender til sort arbejde. Og nogle fortæller om, at de uforvarende kommer til at arbejde sort. Det gør det svært at inddrive krav på løn. For eksempel forklarer Igor fra Ukraine, som er kommet til Danmark umiddelbart inden krigen i Ukraine, om et job, hvor han først får at vide, at han slet ikke kan få løn for de første uger, fordi arbejdsgiveren hævder, at der er tale om en oplæringsperiode. Da Igor sætter sig imod denne opfattelse af ansættelsen, ændrer arbejdsgiver forklaring, men nægter stadig at betale. Igor fortæller:

Efter 2 uger skulle han betale min løn, for det var allerede den sidste dag i måneden, og han sagde, "undskyld, jeg kan ikke betale dig nu". Og han sagde til mig, "arbejdet er ikke hvidt". Det er ikke et lovligt job, der er ingen kontrakt. (Igor fra Ukraine)

Den manglende kontrakt gør det meget svært for Igor at inddrive beløbet, men han ender med at få pengene i kontanter, hvorefter han siger op.

Der er også beretninger om manglende ferieafholdelse. For eksempel forklarer George fra Rumænien, at *"sidste år, i 2022 har jeg ikke haft én dags ferie, jeg arbejdede fuld tid"*. Han fortæller, at han får feriepenge, men at han skal fortsætte med at arbejde. Han forklarer videre, at de eneste dage, han ikke arbejdede i 2022, var nogle få dage, hvor han havde covid-19.

Også andre arbejdsvilkår opleves som uretfærdige. Daina fra Litauen fortæller, at hendes arbejdsgiver ikke betaler løn under sygdom eller for barns første sygedag:

Virksomheden vidste godt, at hun havde et lille barn, en lille baby. Og så er det klart nok, at børn bliver syge og alt muligt. Da barnet så blev syg, så fik hun fortalt, at hun ikke blev betalt for de timer, fordi hun fik fortalt, at det ligesom var barnets skyld, at hun ikke kunne arbejde så. (Daina fra Litauen)

En form for løntyveri går ud på, at migranterne afholder udgifter, som burde blive refunderet. Det kan fx dreje sig om personlige værnemidler og værktøj, men det kan også dreje sig om udgifter til vedligehold af virksomhedens køretøjer og udgifter til transport. For eksempel fortæller Janis fra Letland, at nogle migranter i firmaet kører til Jylland fra Sjælland, men ikke får refunderet de udgifter, der er forbundet hermed.

Alex fra Tjekkiet fortæller om migranter, der bliver udsat for uretmæssige fradrag. Det kan dreje sig om migranter, der får trukket løn for manglende ting i den bolig, de får stillet til rådighed, selvom der ikke mangler noget. Igor fra Ukraine fortæller, at han har arbejdet med andre migranter, som ikke fik betaling for hele og halve måneder, fordi arbejdsgiveren påstod, at de havde lavet et "*bad job*", og andre igen fortæller, hvordan de betaler høje priser for et værelse, som stilles til rådighed af arbejdsgiver.

De faglige informanter kender både til de nævnte eksempler og til andre former for løntyveri. En informant fra en offentlig myndighed forklarer, hvilke indikatorer tilsynsmyndigheder bør have opmærksomhed mod: "*Får de den løn, de skal have? Er det kontanter? Eller er det sådan, at de skal betale lønnen tilbage til arbejdsgiveren? Betaler du en eller anden høj pris for at bo på byggepladsen?*". En anden faglig informant fortæller om en metode til løntyveri, som han er stødt på:

Så er de to, der deler den lønseddel, som ser fin ud. Så har du en registreret medarbejder, som får en rigtig fin løn. Og så har du en partner, som er koblet op på vedkommende, som er på nogle andre projekter, men som ikke får løn. (Offentlig tilsynsmyndighed)

Det, der er beskrevet her, er den form for løndumping, der indebærer overtrædelse af lovgivning eller aftaler, altså løntyveri. Løntyveri er ikke kun et spørgsmål om forskelsbehandling. Det drejer sig derimod om, at migranterne ikke er i stand til at kræve det, som retmæssigt er deres.

5.2 Boligproblemer

Cirka halvdelen af de 84 interviewede migranter boede på interviewtidspunktet i boliger, der er tilknyttet arbejdspladsen. Der er to overordnede problemstillinger i

forhold til boliger. Det ene problem vedrører kvaliteten af boligerne. Det andet vedrører muligheden for at sige fra.

Informanterne fortæller, at de anviste boliger kan bestå af huse eller villaer, af nedlagte skoler, af containerbyer, kontorrum på byggepladsen, lagerhaller, industriområder, bordeller eller hoteller og hostels. Nogle informanter fortæller, at værelser, som i forvejen er små, bliver delt over med skillevægge, så der lige akkurat kan være en seng i hver. Andre informanter igen har vist os billeder af senge, der består af madrasser oven på sammenskubbede stole eller senge samt borde og køkkener, der er bygget af tilgængelige, men tilfældige lægter og plader, og bygget direkte på byggepladsen.

Indledningsvist skal det nævnes, at der selvfølgelig er migranter, der er tilfredse med de anviste boliger. Blandt de 84 interviewede migranter er der dog kun en enkelt informant, italienske Angelo, som er helt tilfreds med boligen. Angelo, som er del af et højspecialiseret team og arbejder på helt særlige projekter rundt omkring i hele verden, erklærer:

Når vi er omkring, så er det enten lejligheder, som vi er i lige nu, ellers kan det være hotel. Og som regel er det betalt. Som regel har vi betalt både mad og bolig [...] det er fine steder. (Angelo fra Italien)

Men Angelos oplevelse er undtagelsen. Boligernes beskaffenhed er nemlig en stor kilde til utilfredshed blandt migranterne.

Manglen på plads og mangel på køkken- og badefaciliteter er typiske grunde til misfornøjelse. For eksempel fortæller en informant:

Det var i en bygning, som nok tidligere var en skole. Og så var det både stuen og første sal. På første sal var der indlogeret 30 personer. Og der var kun en bruser og et toilet til de 30. Værelserne var således, at man enten havde sit eget værelse, eller man delte det med en. (Alan fra Polen)

Aiko fra Litauen, som ringer til os på et videoopkald fra en kælder i en villa, fordi det er det eneste sted, han kan være sig selv, beskriver en typisk aften, når han og kollegaerne ankommer til den anviste bolig efter 10-timers arbejdsdage samt transporttid.

Vi har ét køkken til seks personer og et badeværelse til seks personer. Så det tager utrolig lang tid både at lave aftensmad, og at lave noget frokost til dagen efter. Så bliver man træt. Og der kan også være problemer med varmt vand. Fordi hvis man kommer sent hjem og vil i bad, så er der måske lige pludselig ikke noget varmt vand tilbage. (Aiko fra Litauen)

Når migranter arbejder, transporteres og bor sammen på for lidt plads, er det ikke overraskende, at der kan opstå interne konflikter. En arbejdsmiljøansat forklarer:

Så er de rigtig mange timer sammen, både på arbejdspladsen, og så oveni i det, bor de jo også sammen. Seks og seks mand i sådan nogle helårshuse. Så nogle af dem er faktisk både sammen på arbejdspladsen og i fritiden. Så kan det jo ikke undgås, at der kommer noget, kan man jo sige. (Arbejdsmiljøansat)

Der er også beretninger om helt utilfredsstillende boligsituationer. For eksempel fortæller en informant, at:

Det er skurvogne. Der er ikke plads til noget [...] Hvis det regner, så kommer man ud i regn fra sit soveværelse [...] Hvis det er snevejr, har man sne inde på værelset. (Fernando fra Portugal)

En anden fortæller, at der ikke er rindende vand i den bolig, han er blevet stillet til rådighed. To informanter fortæller, at de må dele seng med en kollega.

Boliger, som ikke er i nærheden af arbejdspladsen, er også en kilde til utilfredshed. Sorin fortæller:

Vi står op klokken 4. Går ud til bilen. Bliver kørt ud til der, hvor nedrivningen skal ske. Nogle gange er der 140 kilometer. (Sorin fra Polen)

Faglige informanter supplerer og bakker op om migranternes fortællinger. En informant fra en tilsynsmyndighed fortæller, at "Jeg har set to medarbejdere, der boede i et kælderrum i et industrilokale nede på havnen", mens en informant fra en anden tilsynsmyndighed, fortæller, at "der er nogle her, der arbejder og lever på en byggeplads. Det har jeg set før. Så det er noget af det, man kan se tydeligt".

Endnu en informant fra en tilsynsmyndighed er også enig:

[De bor] måske i nogle campingvogne, skurvogne eller en forfærdelig gammel villa, som er utæt og ingen vand og el. Der har været rigtig mange grelle historier. (Tilsynsmyndighed)

En informant fra fagbevægelsen fortæller om en oplevelse, hvor hun er blevet kontaktet af nogle rumænske arbejdere:

Og så kommer vi, og det viser sig at være et værksted, og nedenunder skifter de olier på biler og alt muligt, og så ovenpå var der sådan en ekstern trappe, som gik ovenpå, hvor der skulle have været kontor. Men der

var to værelser med 6 senge i, og møgbeskidt, hvor rumænerne bor. (Fagbevægelse)

Der er også indirekte indikationer på, at det er en kendt sag i bygge- og anlægsbranchen, at alt for mange bor under meget ringe vilkår. Det kommer fx til udtryk i nedenstående citat fra en arbejdsmiljøansat, som bruger meget tid på at forklare mig, at netop den byggeplads, vi befinder os på, er en undtagelse til det, der foregår andre steder. Informanten forklarer:

Her følger vi, HR og Arbejdstilsynet op på, at boligforholdene er i orden. Der er nogle, der bor i privatejede huse, i lejligheder. Men der er ikke nogen, der bor på et kammer 5 mand. Det er der ikke. (Arbejdsmiljøansat)

Opsummerende er der altså stor enighed blandt både migranter og faglige informanter om, at anviste boliger oftest er for ringe, og at de i mange tilfælde er helt uacceptable.

5.2.1 Boligen som middel til kontrol

Den anden problemstilling er, at når migranter bor i anviste boliger, kan det være svært at sige fra i arbejdet. Boligen bliver en slags klemme. Det skyldes, at bolig og arbejdet er knyttet uløseligt til hinanden. Når bopælen er knyttet til arbejdet, må migranterne forlade boligen i samme øjeblik, som ansættelsen ophører:

Hvis man blev fyret fx i dag, de skal forlade huset i morgen eller dagen efter. Nogen af dem har sovet på gaden på grund af det. (Alex fra Rumænien)

Således er det at miste sit job det samme som at miste sin bolig for de migrantarbejdere, der bor i boliger, som er knyttet til jobbet. Og nogle gange helt uden varsel. For migranter uden anden tilknytning til Danmark end arbejdet, kan det betyde overnatning i det fri eller på en banegård.

Alan, der har arbejdet i bygge- og anlægsbranchen i 2 år i Danmark, beskriver, hvordan han ikke kunne nægte sin arbejdsgiver at arbejde 70 timer om ugen uden fri-dage, idet han frygtede firing. Frygten for at blive fyret skyldes dermed ikke kun frygten for at miste indtægt, men frygten for at miste sin bolig fra den ene dag til den anden:

Der skete det, at arbejdsgiveren på et tidspunkt begyndte at kræve, at vi også skal møde på arbejde lørdag og søndag. Man kunne ikke rigtig sige nej til arbejdsgiveren. Fordi hvis jeg sagde nej, så var det også lig med, at

jeg kunne miste min bolig. Fordi den bolig var tilknyttet jobbet. Jeg havde selvfølgelig sagt ja, og det afspejlede sig i, at jeg i 11 uger har arbejdet hver dag, uafbrudt, 10 timer. Hver dag. (Alan fra Polen)

Således opleves boligen i visse tilfælde som et middel til afpresning.

Men der er også beretninger om mere direkte kontrol. Alex fra Rumænien beretter om et tilfælde, hvor virksomheden har ansat en rekrutteringskonsulent, der indkvarterer migrantarbejderne i virksomhedens boliger, mens han også fungerer som udsmitter, når migrantarbejderne bliver fyret fra arbejdspladsen:

De blev truet i telefonen: "Du skal forlade huset nu, ellers kommer jeg og smider dig ud" [...] Det er ham, der styrer husene, bil og huse, det er ham, der styrer den, eller han har kontrol over [...] han er ligesom en vagthund, [...] han bruger meget, hvad hedder det, terror. (Alex fra Rumænien)

Alex beskriver desuden flere episoder, hvor denne rekrutteringskonsulent udsætter migrantarbejderne for trusler og anden krænkende adfærd uden for arbejdstiden i forbindelse med sine opgaver som udsmitter i virksomhedens boliger.

Flere migranter udtrykker ønske om at finde boliger, der er uafhængige af arbejdspladsen. Fernando fra Portugal peger på, at en ændring af boligforholdene kan gøre det bedre at arbejde i Danmark:

Det med bolig. Det er det, vi vil ændre for os selv i hvert fald. At vi får en anden bolig. (Fernando fra Portugal)

Trods flere af migrantarbejderne er aktivt søgende, mens de bor i de boliger, som arbejdspladsen stiller til rådighed, giver flere dog udtryk for, at det er dyrt og svært at finde en anden bolig. Dermed hænger problematikken med løndumping og løntyveri uløseligt sammen med boligproblemer. Migranter, som tjener ned til 9.000 kr. i månedlig løn eller 70 kr. i timen, har naturligvis svært ved at finde en økonomisk farbar løsning på deres boligproblem.

5.3 Arbejdsmiljø og sikkerhed halter

I dette afsnit vurderes det, hvorvidt migranter oplever social dumping i forhold til deres arbejdsmiljø – altså, hvorvidt de oplever et ringere arbejdsmiljø end det, der er normalt for danskere.

Mange migranter fortæller, at migranter bliver udsat for social dumping. Leonard fra Rumænien gør sig til talsmand for netop den oplevelse, da han erklærer, at "hvis du

er dansker, så bliver du behandlet helt anderledes end udlændinge, som jeg er, ikke?", mens Roland fra Rumænien erklærer, at "alle vilkår er anderledes". Listen over specifikke oplevelser, som migranterne giver for at demonstrere, hvordan de får tilbudt et arbejdsmiljø, der er helt anderledes end danskernes, er da også lang.

En første forskel drejer sig om udstyr og personlige værnemidler. En polsk arbejder oplever forskellene på denne måde:

Vi får dårligere arbejdstøj. Dårlige værnemidler. Vi får også dårligere maskiner, dårligere værktøj. Vi får dårligere skurfaciliteter. Også kantinen.
(Polak, gruppeinterview)

Andre tilslutter sig udsagnet om tøj og værnemidler. Szymon fra Polen har en lignende opfattelse af forskelsbehandling.

For eksempel udlevering af arbejdstøj. Det er også en forskel. At danskerne generelt har alt det der beskyttelse, som skal bruges. De har det, og det har vi ikke. (Szymon fra Polen)

Daniel fra Rumænien har derudover erfaret, at danskerne har adgang til sikkerhedsudstyr, såsom sikkerhedssko og masker. Og han har lagt mærke til, at selv anmodninger om helt specielt udstyr honoreres. Han fortæller med tydelig utilfredshed, at:

Det kunne tage op til 6 måneder, inden vi fik sikkerhedsudstyr, sikkerhedssko, udleveret. Danskerne fik det på første dag. Selv hvis danskerne kom med specielle ønsker, såsom blue tooth i høreværnet, så fik de det med det samme. (Daniel fra Rumænien)

Den dårligere beklædning påvirker naturligvis oplevelsen i hverdagen. En polsk arbejder forklarer:

For eksempel kan jeg give et eksempel fra denne vinter. For at holde varmen, så har jeg tre stykker tøj på min overkrop for at holde varmen. Danskerne har meget mere behagelig og bedre kvalitet på. De har kun en jakke på. Og så kan de holde varmen. (Polak, gruppeinterview)

Det betyder, at migranterne selv må betale for egnet arbejdstøj og værktøj, selvom det er en udgift, som burde afholdes af arbejdsgiver, hvilket både er forskelsbehandling i forhold til arbejdsmiljø såvel som en form for løntyveri.

Forskelsbehandlingen strækker sig også til tekniske hjælpemidler. For eksempel har Julian fra Polen oplevet, at migranterne ikke fik opsat et stillads:

Og så skal de bestille et firma til at samle stilladser. Men polakker skal bruge stigen, i stedet for stilladser, og går op og ned hele dagen. Frem og tilbage. (Julian fra Polen)

En anden forskel drejer sig om arbejdspress og forventninger om arbejdsvillighed. En af de mest delte oplevelser blandt migranter er et uudholdeligt arbejdspress.¹⁶ Her forholder vi os til, hvorvidt arbejdspresset og forventningerne til arbejdsvilligheden er anderledes end det, der er normalt for danskere. Helt overordnet gør langt de fleste migranter sig til talsmand for, at de udsættes for et anderledes arbejdspress i forhold til tempo og forventninger til arbejdsvillighed. Således forklarer Helmut fra Tyskland, at "*arbejdstagere fra udlandet skal ofte være mere villige til at arbejde*", mens Alberto fra Italien fortæller, at "*I forhold til danskerne, så kan jeg se, at vi bliver skyndet lidt på*", og Fernando fra Guinea-Bissau oplever, at "*de kræver et helt andet arbejdstempo fra os*".

Julian fra Polen giver et konkret eksempel på, hvordan migranter mødes med andre forventninger:

Både danskere og polakker har fået en arbejdsplan til en bestemt dag. Men nogle danskere kunne ikke nå det hele, og det var fuldstændigt okay med chefen eller teamlederen. Men polakkerne blev sat til at udføre hele arbejdsplanen til en bestemt dag. Så vi var meget pressede på tiden. Og ellers blev vi nødt til at blive til overtid og arbejde. (Julian fra Polen)

Jerzy fra Polen gør sig til talsmand for mange, da han generaliserer og erklærer: "*Der er ikke lagt pres på danske medarbejdere. Det ligger kun på udenlandsk arbejdskraft*".

Migranterne oplever også, at de bliver mødt med andre forventninger i forhold til farligt arbejde. Migranterne er enige om, at danskerne i større grad end migranter har mulighed for at undgå farligt arbejde. Daniel fortæller:

De danskere, der kommer, de bliver ikke længe, når det er så farligt. Når de ser dødningehoveder, så bakker de ud, mens rumænerne bliver og lider under forholdene. (Daniel fra Rumænien)

Andre kvalificerer denne påstand og forklarer, at det kan være svært at sige fra over for farligt arbejde under en trussel om fyring:

Hvis vi siger nej til farligt arbejde, kan vi blive fyret fra jobbet. (Julian fra Polen)

¹⁶ Det har vi redegjort for andetsteds (Overgård, Jespersen et al., 2023, p. 49).

Migranterne oplever også forskelsbehandling i forhold til tildelingen af de hårdeste, dårligste og mest nedslidende opgaver. For eksempel forklarer Karlis fra Letland, at der sker en arbejdsdeling i firmaet, hvor danskerne laver klikgulve, som er lettere arbejde, mens migranterne laver det hårdere arbejde, nemlig at lave betongulve. Alexandru fra Rumænien giver et andet eksempel:

Jeg arbejder kun sammen med danskere. Jeg ser, at princippet er alle folk for sig selv. Jeg bliver det meste af tiden – hvis ikke hele tiden – henvist til at lave det svære arbejde, mens de andre kun tager sig af det lette. De spraymaler, mens jeg sandblæser: Et eller andet, som er meget tungt og svært. (Alexandru fra Rumænien)

George fra Rumænien deler den opfattelse. Som vikar oplever han, at selvom han arbejder sammen med danskere på pladserne, så laver "vi ikke det samme arbejde. Han spørger retorisk: *Hvorfor bliver alt det hårde givet til mig og mine udenlandske kollegaer?* Og svarer selv: *Det er derfor, de vil have hos".* Sergei fra Slovakiet har også oplevet forskelsbehandling i forhold til at skulle tåle de dårligste opgaver:

På et tidspunkt, der regnede det utrolig meget. Så gik jeg til vores formand og sagde, prøv lige at se: "Det regner så meget". De polske kolleger, de står i vand og knokler. De danske kolleger har gemt sig. Så blev danskerne flyttet til en opgave, hvor de ikke var udsat for regn, mens polakkerne fik lov til at fortsætte i regnvejret. (Sergei fra Slovakiet)

Og Paul fra Rumænien oplever også, at især de yngre danskere "altid er ude efter det lette arbejde". Igen forklarer migranterne forskelsbehandlingen med henvisning til nationalitet:

Jeg fik den trælse opgave, fordi jeg var udlænding. (Cosmin fra Rumænien)

Der findes andre eksempler i data, såsom at skulle slæbe noget op fra kældre, arbejde i vand, løfte tunge ting m.m.

De dårligere opgaver vurderes i forhold til løn, og det føles som særligt diskriminerende, at migranterne forventes at udføre de hårdeste opgaver, samtidig med at lønnen er lavere:

Jeg blev sat til at lave spær, tunge arbejder. Hvor de danske kollegaer har udført de nemme opgaver. Oven i det, så har de danske kolleger fået meget bedre løn, end jeg har fået. (Polak, gruppeinterview)

Pauser er et særligt irritationspunkt for migranternes oplevelser af social dumping i hverdagen. Migranterne oplever, at de ikke i samme grad som danskerne har

adgang til at holde pauser. For eksempel fortæller Roland fra Rumænien om situationer, hvor danskerne er gået til pause, men at chefen har sagt, at *"Nej nej, I skal gøre det, det og det"*, selvom migranterne har gjort indvendinger. Estevo fra Portugal oplever på samme måde, at *"danskerne, de får lov til at holde deres pause"*.

Migranterne giver en række andre eksempler på forskelsbehandling, som vedrører stort set alle forhold i arbejdet. Eksemplerne er mange. For eksempel peger enkelte på forskelsbehandling ved ulykker, krisehjælp til danskere, men ikke udlændinge efter en ulykke, større konsekvenser for mindre forseelser, dårligere sprogbrug og behandling fra cheferne, først til afskedigelse samt mobning med henvisning til nationalitet eller hudfarve.

Alle faglige informanter er enige med migranterne i, at der er stor forskel på det arbejdsmiljø, migranterne møder, og det arbejdsmiljø, danskerne møder. De faglige informanter gør sig således til talsmænd for, at der tydeligvis er tale om to grupper på det danske arbejdsmarked. En informant fra en offentlig kontrolenhed forklarer, at *"vi har altså bare et A- og B-hold. Sådan er det. Helt tydeligt"*, mens en arbejdsmiljøkonsulent udtaler, at *"de [firmaerne] behandler dem som andenrangs mennesker"*. En person fra fagbevægelsen erklærer, at *"der er A- og B-hold. Der er danskere, som får alt. Og så er der udlændige, som får så lidt som muligt"*.

En arbejdsmiljøkonsulent forklarer med et eksempel, hvordan det kommer til udtryk i dagligdagen. Han deler sine erfaringer fra en tid, hvor han var en del af den menige arbejdsstyrke på en særlig farlig byggeplads grundet eksistensen af kemiske stoffer.

Så var jeg ude for, at mig og mine kollegaer, vi stod med hørevern, overtræksdragter. Vi havde de rigtige filtermasker på. Vi havde en arbejdsplan for, hvor lang tid, vi måtte være derinde. Så åbner vi døren til elevatoren. Så står der bare 10 polakker og kigger på os. De kommer lige op fra det der område. Vi accepterer, at de går ind på områder uden sikkerhedsforanstaltninger. Så der er simpelthen en fuldstændig legitimeret forskel mellem et A- og et B-hold. Og så accepterer du, i henhold til arbejdsmiljøloven, at de bliver eksponeret for nogle ting, som vi overhovedet ikke accepterer. (Arbejdsmiljøkonsulent)

At der findes et B-hold, som har et helt andet slags arbejdsliv end danskerne, er der således ikke en eneste af de faglige informanter, der er uenige i, uanset om ansættelsesstedet er en arbejdsgiver, en offentlig myndighed eller fagbevægelsen. Det er dermed et meget robust fund.

5.4 Arbejdslivskriminalitet

Nogle migranter har været ude for forskellige former for arbejdslivskriminalitet. For god ordens skyld må det anføres, at det alene er retsvæsenet, der kan afgøre, om der reelt er overtrædelse af lovgivningen. Her er det kun muligt at gengive informanternes oplevelser af mulige overtrædelser af dansk lovgivning.

En af de groveste eksempler på arbejdslivskriminalitet vedrører ukrainske Vasyl, som oprindeligt responderer på en annonce om arbejde kort tid efter udbruddet af krigen i Ukraine.¹⁷ Ved ankomsten til Danmark bliver han bildt ind, at han opholder sig ulovligt i Danmark. Som resultat arbejder han 10 til 12 timer om dagen og forlader stort set aldrig byggepladsen, hvor han også sover. Da han kommer ud for en alvorlig arbejdsulykke, rejser han til et andet europæisk land for at få behandling, da han er bange for konsekvenserne. På intet tidspunkt får Vasyl løn for sit arbejde og i øvrigt ingen økonomisk støtte til at håndtere arbejdsulykken. Vasyl betegner selv situationen som gidseltagning og sig selv som slave.

Hvor Vasyl reelt *ikke* opholder sig i Danmark ulovligt, selvom han selv er af den opfattelse, er der andre, der er stødt på migranter uden lovligt ophold. For eksempel forklarer Daina fra Litauen, at hun har arbejdet sammen med migranter uden lovligt ophold fra Moldova.

Enkelte informanter har selv været ude for fysisk afstraffelse eller følt sig truede. Alex fra Rumænien blev truet efter et opslag på Facebook, hvor han advarede om ansættelse i et bestemt firma. Enkelte migranter fortæller om fysisk afstraffelse. Andrei fra Spanien fortæller, at hans kollegaer "*angreb mig*", Leonard fra Rumænien fortæller, at han er blevet slået i hovedet af en dansk kollega, og Herbert fra Tjekkiet fortæller, at "*fyrene ville slå mig til mødet*". Szymon fra Polen forklarer generelt, at der opstår interne slåskampe, "*fordi der er nogle, der synes, at personer, der har krævet noget, de skaber bare unødvendig uro*".

Enkelte fortæller om arbejdskriminalitet, der består af omgåelse af konkurslovgivningen:

De [små firmaer] går meget ofte konkurs, og så genopretter de virksomheden under et nyt navn for at undgå at betale lån og feriepenge og sådan. Så det fungerer bare på den måde med at snyde og misbruge mennesker.
(Julian fra Polen)

¹⁷ Den fulde fortælling om Vasyl kan findes i kapitel 10 i rapport om migranternes arbejdsmiljø og sikkerhed (Overgård, Jespersen et al., 2023).

Langt den overvejende del af de interviewede migranter (7 ud af 10) var medlem af en fagforening på interviewtidspunktet. Til trods for dette er der flere indikationer i interviewmaterialet, der peger på, at retten til faglig organisering er under pres. For eksempel forklarer Fernando fra Guinea-Bissau lidt kludret, at:

Vi skjuler rigtig meget, at vi er medlemmer her ... Og virksomhederne vil gerne lukke os ude af alle de systemer, hvor man kan undersøge sine rettigheder. (Fernando fra Guinea Bissau)

Han forklarer videre, at kollegaerne med vilje deler sig efter møder med fagforeningen, så arbejdsgiveren ikke opdager deres fagforeningsmedlemsskab:

Dem, som var her i sidste uge ... De havde aftalt, at de gik hver for sig. Så mødes de på stationen. (Fernando fra Guinea Bissau)

Der er også andre indikationer på, at fagforeningsmedlemsskab opfattes som risikabelt. Janis fra Letland erklærer blankt om migranternes modvillighed mod at melde sig ind i fagforeningen, at "de er bange for at miste deres job".

Data viser, at der sker mange forskellige former for overtrædelse af arbejdsmiljøloven eller dens hensigter. Et eksempel herpå gives af en rumænsk arbejder. Han fortæller, hvordan firmaet forsøger at omgå reglerne:

De kom med et stykke papir til os, at vi havde fået udleveret sikkerheds-sko, briller og tøj til arbejdet. Men vi har ikke fået det udleveret. (Rumænsk arbejder, gruppeinterview)

Andre fortæller, hvordan arbejdsgiver undgår Arbejdstilsynet, fx ved at placere farlige opgaver om aftenen eller i weekenderne:

De danske arbejdsgivere, tidligere og nuværende – min erfaring – arbejdsgiverne kender godt reglerne. Men den måde, de undgår det på, er ved at kalde ind til at arbejde i løbet af weekenden, hvor der ikke er nogle danskere på byggepladsen. Hvor de ved, at der ikke kommer noget tilsyn. Og så er det der, man bliver til at udføre forskelligt slags arbejde, der ikke er sikkerhedsmæssigt forsvarligt. Og så behøver det ikke være sikkerhedsmæssigt forsvarligt. (Alexandru fra Rumænien)

En polsk arbejder fortæller under et gruppeinterview, at firmaet gav dem besked til at lyve om, hvordan en bestemt opgave blev løst:

Jeg husker en episode, hvor Arbejdstilsynet har været på besøg lige efter, at vi har monteret en tung bjælke. Og Arbejdstilsynet spurgte ledelsen,

"hvordan har I fået den monteret?" Og det var sådan, at firmaet havde bedt os spille skuespil, hvordan vi har taget den trin for trin. Så vi var skuespillere. (Polak, gruppeinterview)

Flere migranter fortæller om omgåelse af regelsæt vedrørende ulykker. Disse regelsæt skal sikre, at arbejdsulykker hhv. behandles og registreres korrekt i EASY¹⁸ og patientskaderegistret. Daniel fra Rumænien, som har arbejdet i Danmark i en år-række på store og mindre projekter, generaliserer:

Det mest alvorlige problem, det er de ulykker, der bliver skjult. Fra arbejdsgiverens side. Skjult. Man prøver at skjule de arbejdsulykker, der sker på arbejdspladsen. (Daniel fra Rumænien)

Der findes flere eksempler i data, som indikerer, at Daniel har ret i, at arbejdsulykker forsøges skjult. For eksempel fortæller Aiko fra Litauen, at:

Det blev sagt, at jeg skulle fortælle alle, at det var sket i min fritid. Derhjemme, i stedet for at det var en arbejdsulykke, en arbejdsskade, jeg har fået. Og af den grund har jeg ikke fået min forsikring. Der er ikke betalt arbejdsskade. (Aiko fra Litauen)

Georg fra Polen fortæller, hvordan arbejdsgiveren lokker ham på arbejde efter en arbejdsulykke, selvom han modsætter sig. Dette indebærer både, at arbejdsgiverne sender en bil for at hente ham og udstedelse af et nyt ID-kort:

Og så blev jeg hentet på arbejdspladsen. [...] Og så siger han, "her, tag en jakke på. Tag en vest på. Og så går vi lige ind. Så kan du bruge dit adgangskort til byggepladsen til at stemple ind. Og du kommer ind på byggepladsen". Så siger jeg, "jeg har ikke mit kort, det tog jeg ikke med". Så siger han, "ikke noget problem. Vi laver et nyt kort til dig". De fører mig gennem de der rulledeøre og stempler ind. Og "så registrerer vi, at du er på arbejde". (Georg fra Polen)

Der findes andre lignende forklaringer blandt migranterne om omgåelse af de relevante regelsæt, bekendtgørelse om anmeldelse af arbejdsulykker m.v. til Arbejdstilsynet (BKG nr. 799) og bekendtgørelse om anmeldelse af ulykker efter arbejdsskadesikringsloven (BKG nr. 941).¹⁹

Helt overordnet bekræfter de faglige informanter det billede, som migranterne tegner ovenfor om forskellige former for arbejdslivskriminalitet. De bekræfter således,

¹⁸ EASY er Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings- og Arbejdstilsynets system til at anmelde arbejdsulykker.

¹⁹ Disse andre fortællinger er dokumenteret i kapitel 6 i rapporten om migranternes arbejdsmiljø fra efteråret 2023 (Overgård, Høgedahl et al., 2023).

at der sker udbredt overtrædelse af diverse lovgivninger, herunder loven om organisationsfrihed (fyring eller chikane), arbejdsmiljølovgivning (fx instruktionspligt, ansvarsforflyttelse og manglende samarbejde), frihedsrettigheder (menneskehandel, slaveri, overvågning), skattelovgivning (sort arbejde), straffelovgivning (trusler), visumlovgivning (manglende arbejds- og opholdstilladelse) og lejeloven (ringe og utilstrækkelige boliger).²⁰ Mange faglige informanter, og især informanter fra fagbevægelsen, gør sig også til talsmænd for, at arten og omfanget af arbejdslivskriminaliteten er voksende.

5.5 Opsamling, diskussion og perspektivering

Som det fremgår af data, er løndumping en udbredt oplevelse blandt migrantarbejdere i bygge- og anlægsbranchen interviewet i løbet af 2022 og 2023. Helt overordnet støtter og støttes vores resultater om løn af tidligere forskning, som også finder, at løndumping er et generelt vilkår for migranter i bygge- og anlægsbranchen. Løndumping er således veldokumenteret i den danske litteratur (Arnholtz, 2021; Hansen & Hansen, 2009). En tidligere undersøgelse anslår, at danske arbejdstagere i gennemsnit tjener 16-19 % mere end migrantarbejdere (Andersen & Felbo-Kolding, 2013). Løndumping muliggøres af et dansk system, hvor der ikke er minimumslønninger (Rasmussen, 2016; Simkunas & Thomsen, 2018), og løndumping i sin rene form er derfor ikke ulovlig eller en overtrædelse af aftaleretlige satser.

Ud over løndumping beretter migranterne også om løntyveri. Det er opsigtsvækkende, *hvor* meget forskellige former for snyd og bedrag med løn fylder i materialet. Data rummer mange eksempler på forskellige metoder, der har til hensigt at forhindre migranterne i at få den løn, der er deres. Igen støtter og støttes vores forskning af tidligere forskning, selvom denne forskning ofte bruger anden terminologi end løntyveri. Vi ved således fra tidligere forskning, at økonomisk svindel er udbredt (COWI, 2012; Refslund, 2021) og inkluderer fx falske lønsedler, ulovlige lønfradrag og returkommission (Refslund, 2021). Vi ved også, at nogle får en løn, som ikke afspejler det reelle antal arbejdstimer, der ofte kan være væsentligt højere, end hvad de får løn for (Refslund & Arnholtz, 2022).

Data viser også, at der sker social dumping af arbejdsmiljø og sikkerhed, fordi migranterne tilbydes et arbejdsmiljø, der er anderledes end danskernes. Nedslidende og farligt arbejdsmiljø, herunder overtrædelser af arbejdsmiljølovgivning, ser ud til at være et vilkår for mange migranter i bygge- og anlægsbranchen. De 84 migranter i projektet beretter således – med stort øje for detaljerne – om, hvordan deres

²⁰ Det bliver for omfattende at gennemgå alle resultaterne her, men den fulde gennemgang af analysen af data indhentet fra faglige informanter er at finde i kapitel 8 i rapporten om migranternes arbejdsmiljø og sikkerhed fra 2023 (Overgård, Jespersen et al., 2023).

arbejdsmiljø er meget dårligere end danskernes. Forskelsbehandlingen omfatter dårligere arbejdstøj, ringere personlig beskyttelse, tildeling af de værste opgaver og forventninger om at lave de ringeste og farligste opgaver. Forskelsbehandling omfatter dermed stort set alle aspekter af migranternes arbejdsliv. Denne opfattelse verificeres af faglige informanter, som rutinemæssigt beskriver situationen med henvisning til A- og B-hold, der består af hhv. danskere og migranter.

Data peger desuden på utilfredsstillende boligforhold og på, at anviste boliger fungerer som en klemme, arbejdsgiveren har på migranterne. I pressen har der også været mange fortællinger om dårlige boligforhold (fx Padborg-sagen), men hidtil har emnet ikke været genstand for meget akademisk forskning i Danmark. En vigtig undtagelse er dog et stort og ambitiøst projekt, som blev afleveret i 2020. Her gør forfatterne også opmærksom på disse problematikker: *"Når den samme person både er arbejdsgiver og boligudlejer, er det ikke kun arbejdet, migranterne frygter at miste, men også deres bolig"* (Spanger & Hvalkof, 2020, p. 123).

Endelig udsættes migranter for forskellige former for arbejdslivskriminalitet. Arbejdslivskriminaliteten omhandler ordrer til at lyve om ulykker, menneskehandel, sort arbejde, ulovligt ophold, farligt arbejde og meget mere. Det er svært at vurdere omfanget af arbejdslivskriminaliteten i bygge- og anlægsbranchen på baggrund af kvalitative data. Dog må det konkluderes, at vores resultater heller ikke i forhold til dette aspekt af migranternes arbejdsliv afviger væsentligt fra tidligere forskning. Meget tidligere forskning redegør også for udbredt diskrimination og dårlig behandling af migranter (COWI, 2012; Hansen & Hansen, 2009; Simkunas & Thomsen, 2018; Spanger & Andersen, 2023; Spanger & Hvalkof, 2020). Fra voldgiftssager, medier og anden forskning har vi kendskab til gældsslaveri, trusler og menneskehandel (Grillis & Dyreborg, 2015). Vi ved også fra tidligere forskning, at migranter bliver bedt om at udføre farligt arbejde (Hansen & Hansen, 2009) og bliver truet med udvisning, opsigelse og fysisk vold (Refslund, 2021). For eksempel var omkring en tredjedel af polske arbejdere i en ældre undersøgelse blevet truet med firing, og næsten hver femte truet med vold på deres arbejdsplads (Hansen & Hansen, 2009).

Helt overordnet viser data, at migranter deler en række oplevelser i den danske bygge- og anlægsbranche, som vidner om social dumping, løndumping og løntyveri samt dårligt arbejdsmiljø og lav sikkerhed. Der eksisterer tydeligvis to hold på det danske arbejdsmarked, hvor B-holdet må tåle helt anden løn samt bliver udsat for mange forskellige former for social dumping og arbejdslivskriminalitet. Data viser også, at den sociale dumping og kriminaliteten ikke kun vedrører et enkelt aspekt af arbejdslivet, men ofte trækker tråde fra løn over arbejdsvilkår til bolig og arbejdsmiljø. Det må på den baggrund konkluderes, at arbejdsmiljø, social dumping, løntyveri og arbejdslivskriminalitet er multifacetterede fænomener, hvor migranterne bliver udsat for risiko i flere eller mange facetter på en gang, hvilket kræver, at de forskellige elementer af migranternes eksistens samtænkes som genstand for fremtidige indsatser.

6 Sammenfatning og diskussion

Social dumping er ikke et veldefineret begreb i litteraturen. I denne rapport har vi arbejdet ud fra en definition, hvor social dumping dækker over situationer, hvor arbejdet bliver udført af udenlandske arbejdstagere under arbejdsvilkår, der bryder med lovgivning, samt situationer, hvor udenlandske arbejdstagere får en løn, der er mindre gunstige end niveauet for overenskomsten indgået af de mest repræsentative organisationer inden for det pågældende faglige område. Denne definition på social dumping tager udgangspunkt i den nordiske forskningslitteratur på området, se afsnit 1.1.1.

I udviklingen af metoden har det været nødvendigt at operationalisere begrebet social dumping i forhold til de data, vi har til rådighed. Risikoen, for at en virksomhed med udenlandske arbejdstagere udfører social dumping, er kortlagt ved anvendelse af en metode, der er baseret på om udenlandske arbejdstagere får en lavere løn end niveauet for overenskomsten indgået af de mest repræsentative organisationer inden for det pågældende faglige område, og/eller om virksomhederne, overtræder lovgivning om arbejdsmiljø, skat eller der arbejdes uden arbejdstilladelse.

I alt 59.355 virksomheder, svarende til 34 % af CVR-registrerede virksomheder i 2022 med ansatte, havde mindst en udenlandsk arbejdstager ansat. På baggrund af data fra 2022, finder vi at for 23,4 % af virksomhederne er der risiko for, at de udfører social dumping.

Risikoen for, at virksomhederne udfører social dumping, er størst inden for Bygge- og anlægsbranchen (40,5 %), Landbrug (28,1 %) og Hotel og restaurationsbranchen (25,8 %). Risikoen for at udføre social dumping er mest udbredt inden for den private sektor, og der er en tendens til, at der er større risiko for, at små virksomheder udfører social dumping end større.

De nævnte brancher er også de brancher, der generelt er fokus på i forhold til social dumping, og som vi har haft fokus på i vores kvalitative analyser. De kvalitative analyser bygger dog i overvejende grad på data fra Bygge- og anlægsbranchen.

De kvalitative analyser baserer sig på interviews med udenlandske arbejdstagere og faglige informanter med indgående kendskab til den udenlandske arbejdsstyrkes arbejdsliv i Danmark. Analyserne belyser ligeledes, at lav løn er et centralt problem for udenlandske arbejdstagere. Flere udenlandske arbejdstagere er udsat for arbejdsforhold, hvor de får løn, der er lavere end deres danske kollegers i samme arbejdsfunktion, flere har oplevet at få løn for færre timer, end de har arbejdet, og i nogle tilfælde får de ikke tillæg eller compensation ved overarbejde. Derudover er der beretninger

om, at udenlandske arbejdstagere i flere tilfælde er udsat for svindel, således at de ikke får løn, er udsat for ulovlige lønfradrag eller skal betale returkommission.

De kvalitative analyser viser desuden, at mange udenlandske arbejdstagere er udsat for et arbejdsmiljø, hvor der er ringe sikkerhed, og hvor arbejdsmiljølovgivningen bliver overtrådt. Flere udenlandske arbejdstagere beretter om, at de ofte bliver bedt om at udføre det mere risikofyldte arbejde. Samtidig oplever flere, at sikkerheden og sikkerhedsudstyret ofte er ringere end for deres danske kolleger. Desuden fortæller de udenlandske arbejdstagere om et arbejdsmiljø, hvor de oplever højt arbejdspress, manglende mulighed for pauser samt diskrimination og krænkende handlinger fra kolleger og ledere, fx i form af chikane og trusler.

Således bekræfter de kvalitative analyser, at lav løn og dårligt arbejdsmiljø er arbejdsvilkår, som de udenlandske arbejdstagere i høj grad er udsat for. De udenlandske arbejdstageres lønniveau, og virksomhedernes overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, er også omdrejningspunktet for vores kvantitative metode til at risikovurdere omfanget af social dumping blandt virksomheder med udenlandske arbejdstagere. Imidlertid er udenlandske arbejdstagere også udsat for forhold, der ikke er direkte relateret til løn og arbejdsmiljø.

Nogle udenlandske arbejdstagere er i et afhængighedsforhold til deres arbejdsgiver, det gælder især dem, hvor arbejdsgiver også agerer boligudlejer. Kvaliteten af disse boliger kan variere, og flere informanter beretter om kummerlige forhold og høje huslejer. Dette afhængighedsforhold gør samtidig de udenlandske arbejdstagere mere sårbare over for udnyttelse, da de også risikerer at miste deres bolig, hvis de bliver fyret eller opsiger ansættelsesforholdet. Desuden har manglende sprogkundskaber for mange udenlandske arbejdstagere den betydning, at de er usikre på, om de kan finde et andet job, hvilket kan føre til, at de accepterer vilkår, som danske arbejdstagere ikke vil acceptere.

Styrker og svagheder

Vi har udviklet en metode, hvormed man kan vurdere, om en CVR-virksomhed med udenlandske arbejdstagere er i risiko for at udføre social dumping i Danmark. Risikovurderingen er foretaget på baggrund af data fra næsten 60.000 virksomheder. Analysen er baseret på løndata fra 135 overenskomster, og vi har bestemt lønniveauet for 735 forskellige arbejdsfunktioner.

Den valgte statistiske metode, Random Forest – en maskinlæringsbaseret, state-of-the-art statistisk metode – har gjort det muligt at estimere risikoen for social dumping, selv i virksomheder, hvor vi ikke har data om lønniveau og lovovertrædelser.

Vi har i vores analyse desuden anvendt lovovertrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, skattelovgivningen og udlændingeloven, som en proxy for de arbejdsvilkår, som udenlandske arbejdstagere er udsat for. De data, vi har haft til rådighed, har i overvejende grad været data om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivning og i mindre grad overtrædelse af skattelovgivning og udlændingeloven. Vores definition på social dumping kan derfor være for snæver, da de kvalitative analyser har vist, at de udenlandske arbejdstagere også er udsat for vilkår, der ikke kun er relateret til arbejdsmiljøet. Imidlertid skal overtrædelse af lovgivning ses som en proxy for de arbejdsvilkår, som de udenlandske arbejdstagere er udsat for. Det er sandsynligt, at de virksomheder, der overtræder lovgivningen og betaler en lav løn, også er de virksomheder, hvor andre aspekter af arbejdstagernes arbejdsvilkår er forringet.

I denne undersøgelse af social dumping har det kun været muligt at inddrage virksomheder med dansk CVR-nummer, da vi kun har haft begrænsede data om udenlandske virksomheder, der arbejder i Danmark. De udenlandske virksomheder, der arbejder midlertidigt i Danmark, og som skal registrere sig i RUT-registeret, er ikke medtaget i analysen. Ifølge jobindsats.dk var der 6.253 virksomheder, der var registreret i RUT-registeret i 2022. Der er dog også virksomheder, der ikke registrerer sig i RUT-registeret, men arbejder ulovligt. Vi har ikke haft mulighed for at inddrage udenlandske virksomheder i analysen, og der vil således været et mørketal i forhold til social dumping, som vi ikke kan identificere.

De kvalitative analyser viste, at udenlandske arbejdstagere i nogle tilfælde er udsat for svindel, hvor de arbejder flere timer, end de får løn for, ikke får den løn, de er lovet, eller at de slet ikke får løn udbetalt. Desuden er nogle arbejdstagere udsat for, at de på papiret får den rigtige løn, men skal så betale løn tilbage til arbejdsgiveren, eller betale en alt for høj husleje for den indkvartering, de har fået stillet til rådighed. Vores metode kan ikke tage hensyn til de tilfælde, hvor der er direkte svindel, sådan at fx lønsedlerne har en løn eller et timeantal, der ikke passer med de faktiske forhold. Derfor er det vores vurdering, at estimatet for risikoen for social dumping formentlig er et konservativt estimat.



Dokumentation

7 Metode

7.1 Interviews med arbejdstagere og faglige informanter (2024)

Metodebeskrivelsen i dette afsnit refererer til kapitel 0. Tidligere studier har påpeget, at udenlandske arbejdstagere tøver med at dele deres erfaringer af frygt for at miste deres job og indtjeningsmuligheder – og i nogle tilfælde af frygt for bagmænd (Eggen & Gyene, 2020; Korsby, 2011; Overgård, Jespersen et al., 2023; Spanger & Hvalkof, 2020). Dette gør det svært at komme i kontakt med og interviewe udenlandske arbejdstagere om deres arbejdsforhold i Danmark, da mange frygter en eller anden form for repressalier, såsom at miste jobbet. Af hensyn til disse udfordringer og projektets ressourcer og tidsramme har vi valgt at inkludere flere kvalitative datakilder ud over interviews alene med personer, der har været udsat for social dumping, i vores kvalitative analyse.

Vores analyse af udenlandske arbejdstageres arbejdsforhold bygger derfor på perspektiver og indsigter fra tre kilder:

- 8 interviews med udenlandske arbejdstagere inden for brancherne transport, restauration, bygge og anlæg og den grønne sektor
- 11 interviews med 17 faglige informanter fra fagforeninger, statslige organisationer og NGO'er, der arbejder med/tæt på udenlandske arbejdstagere, da disse faglige informanter besidder en særlig viden om feltet grundet deres erfaringer med udenlandske arbejdstagere
- Udvalgt forskningslitteratur og grå litteratur (fx evalueringer og konsulent-rapporter).

Formålet med den kvalitative analyse er at give et indblik i nogle af de udfordringer og problematikker vedrørende løn- og arbejdsvilkår, som udenlandske arbejdstagere kan opleve på det danske arbejdsmarked. Analysen er baseret på et begrænset antal informanter (i alt 25). Den fokuserer på baggrund af interviews med udenlandske arbejdstagere på en række enkeltsager, men belyser også gennem interviews med faglige informanter nogle af de mere generelle (komplekse) problematikker og mekanismer, der præger feltet "social dumping" og "arbejdslivskriminalitet".

Da social dumping og arbejdslivskriminalitet er komplekse og mangfoldige fænomener, er det vigtigt at understrege, at denne undersøgelse kun giver et begrænset indblik i en del af den udenlandske arbejdsstyrkes vilkår. Den afspejler formentligt ikke

de udenlandske arbejdstagere, der har oplevet de mest komplicerede forløb eller de dårligste arbejdsvilkår. Dette forbehold betyder, at de indsamlede erfaringer og indsigter næppe giver et fuldt dækkende billede af udfordringerne for udenlandske arbejdstagere i Danmark.

7.1.1 Dataindsamling

Interviewene med både faglige informanter og udenlandske arbejdstagere blev udført i perioden april 2024 til juni 2024.

Indledningsvist besluttede vi – i samråd med Beskæftigelsesministeriet, som er opdragsgiver – ikke at afgrænse os til at undersøge vilkårene i én specifik branche. Derimod ville vi forsøge at belyse fænomenerne social dumping og arbejdslivskriminalitet på tværs af de brancher, hvor mange udenlandske arbejdstagere finder arbejde, og hvor det tidligere er blevet dokumenteret, at der er udfordringer med social dumping og arbejdslivskriminalitet. Dette drejer sig bl.a., men ikke udelukkende om brancherne bygge og anlæg, restauration, rengøring, transport og den grønne sektor (Grillis & Dyreborg, 2015; Kiss, 2017; Kofoed-Diedrichsen & Weise, 2017; Refslund & Thörnquist, 2016). Set i bakspejlet kunne det nok have været fordelagtigt at fokusere på én enkelt branche, da de forskellige brancher byder på forskellige vilkår og udfordringer. En tydeligere afgrænsning kunne også have hjulpet os til at målrette vores rekruttering og gjort det nemmere at etablere stærkere samarbejder med centrale aktører, som 3F og deres undergrupper, hvilket sandsynligvis kunne have bidraget til en styrket rekruttering af udenlandske arbejdstagere til vores interviews.

7.1.2 Rekruttering af informanter

Fra oktober til december 2023 gennemførte vi i forbindelse med projektets opstart 11 møder/interviews med nøgleaktører involveret i bekæmpelsen af social dumping i Danmark. Disse møder gav os værdifuld indsigt i social dumpings karakter i en dansk kontekst og spillede samtidig en rolle i udformningen af den kvalitative delanalyse. De hjalp bl.a. med at identificere relevante aktører til interviews, som kunne hjælpe med at kaste lys over udenlandske arbejdstageres arbejdsforhold i Danmark, og informerede udformningen af interviewguides til interviews med faglige informanter og udenlandske arbejdstagere.

Da vi på forhånd forventede, at det ville blive udfordrende at rekruttere udenlandske arbejdstagere, valgte vi først at rekruttere og interviewe faglige informanter i håb om, at disse kunne hjælpe os med at etablere kontakt med udenlandske arbejdstagere.

7.1.3 Faglige informanter

For at rekruttere faglige informanter med kendskab til udenlandske arbejdstagere har vi først og fremmest trukket på de kontakter, vi etablerede i forbindelse med projektets opstart. Her har vi bl.a. været i kontakt med repræsentanter fra en af 3F's hovedgrupper, som pegede os i retning af andre personer fra de andre hovedgrupper i 3F, der også har viden om og erfaring med problemstillingen. Det lykkedes os på denne måde at komme i kontakt med repræsentanter fra yderligere 2 ud af 3F's i alt 6 hovedgrupper. Vi har med andre ord anvendt en *snowballing* strategi, hvor vi har spurgt de aktører, vi allerede havde kontakt til, om de kunne hjælpe os med at identificere andre respondenter (Naderifar et al., 2017). Derudover har vi trukket på vores eget kendskab til aktører, herunder civilsamfundsorganisationer, der arbejder med udenlandske borgere i sårbare positioner.

I alt har vi gennemført 11 interviews med 17 faglige informanter.

Tabel 7.1 Aktører og antal interviewpersoner

Organisationstype	Typen af interview samt antal deltagere i alt
Fagforeninger	Gruppe og individuelle I alt har 6 personer deltaget
Statslige organisationer	Gruppe I alt har 3 personer deltaget
Civilorganisationer	Gruppe og individuelle I alt har 8 personer deltaget

7.1.4 Udenlandske arbejdstagere

Da vi forventede, at det ville blive udfordrende at rekruttere udenlandske arbejdstagere til interviews, valgte vi først og fremmest at forsøge at rekruttere gennem de faglige aktører, der allerede bidrog til undersøgelsen. Dette inkluderede fagforeningen 3F, da flere af de centrale aktører, vi talte med, var enige om, at social dumping og arbejdslivskriminalitet især er udbredt inden for 3F's områder. Via vores kontakter i 3F lykkedes det at rekruttere tre informanter.

Da mange udenlandske arbejdstagere er ansat i brancher som rengøring og hotel- og restaurationsbranchen, hvor den faglige organisering er svag, så vi det nødvendigt at udvide vores rekrutteringsstrategi. Derfor tog vi kontakt til andre aktører med godt kendskab til udenlandske arbejdstagere, såsom NGO'erne HopeNow, der hjælper migranter fra afrikanske lande, og Caritas, der tilbyder rådgivning til en bredere gruppe af migranter, og som er en del af AuPair Network. Vi kontaktede også

det statslige Center mod Menneskehandel, der bekæmper menneskehandel. De øvrige udenlandske arbejdstagere blev rekrutteret gennem disse aktører.

Vi forsøgte desuden at rekruttere via opslag i relevante Facebook- og WhatsApp-grupper, hvor vi tilbød et gavekort på 400 kroner til Lidl som tak for deltagelse. Dette førte mod forventning ikke til yderligere informanter.²¹

Interviewene blev udført på forskellige måder, men alle blev foretaget individuelt. Ét blev afholdt via Zoom med hjælp fra en tolk, der oversatte fra polsk til dansk. Fire interviews blev gennemført hos en af de aktører, vi samarbejdede med, hvor en medarbejder oversatte fra spansk til engelsk. De sidste tre interviews blev gennemført på engelsk på lokationer, som informanterne valgte.

Nedenunder ses en oversigt over de udenlandske arbejdstagere. For at beskytte informanternes anonymitet anvender vi ikke deres rigtige navne i undersøgelsen.

Tabel 7.2 **Karakteristika for de udenlandske arbejdstagere**

Informant	Køn	Oprindelsesland	Branche	Uddannelsesniveau
Valeria	Kvinde	Moldova	Landbrug	Mellemlang videregående uddannelse
Sierra	Kvinde	Spanien	Transport, restauration	Erhvervsuddannelse
Camila	Kvinde	Argentina	Restauration	Ukendt
Nicole	Kvinde	Ecuador	Restauration	Mellemlang videregående uddannelse
Lihn	Kvinde	Vietnam	Gartneri	Mellemlang videregående uddannelse
Piotr	Mand	Polen	Bygge og anlæg	Erhvervsuddannelse
Marciej	Mand	Polen	Bygge og anlæg	Erhvervsuddannelse
Felipe	Mand	Spanien	Transport	Ukendt

7.1.5 Interviewguide

Interviewene med både faglige informanter og udenlandske arbejdstagere blev gennemført som kvalitative semistrukturerede interviews i gruppe og som individuelle interviews. Stort set alle interviews med faglige informanter er udført som gruppeinterviews, hvorimod alle udenlandske arbejdstagere er interviewet individuelt.

²¹ Mod forventning, da tidligere undersøgelser med succes har brugt økonomiske belønninger som et middel til at rekruttere interviewpersoner, fx (Hansen & Hansen, 2009; Overgård, Jespersen et al., 2023).

Både interviewene med de faglige informanter og de udenlandske arbejdstagere var bygget op omkring en semistruktureret interviewguide, hvor vi opererede med planlagte spørgsmål og temaer samt gav plads til informanternes fortællinger og nye temaer, som måtte dukke op undervejs. Dette valgte vi, da vi ønskede at skabe åbenhed for, at der kunne være temaer, der knyttede sig til den udenlandske arbejdskrafts arbejdsliv i Danmark, som vi ikke på forhånd kendte til, men som var relevante for en analyse af social dumping og arbejdslivskriminalitet.

Ved interviewene med de udenlandske arbejdstagere spurgte vi bl.a. ind til deres arbejdserfaringer, herunder hvad de arbejdede med, hvilke opgaver de løste på deres arbejde, deres forudsætninger for at løse de opgaver, de blev sat til (uddannelse og/eller tidl. erfaringer, oplæring, kurser), deres løn- og arbejdsvilkår, boligsituation og hverdagen på arbejde (ledelsen, kollegaer, sprog, arbejdstimer, forventninger, tempo). Ved interviewene med de fagprofessionelle spurgte vi ind til deres berøring med og indsigt i udenlandske arbejdstageres arbejdsliv, løn- og arbejdsvilkår samt deres kendskab til sager om social dumping og arbejdslivskriminalitet, deres oplevelse af, hvordan problemerne opstår, og hvilke mekanismer der, ifølge dem, skaber grund for problemerne.

7.1.6 Databehandling

Alle interviews er blevet optaget, ligesom der er taget noter til hvert interview. Efterfølgende er alle lydfiler blevet gennemlyttet og refereret. I gennemlytningen af interviewene med både udenlandske arbejdstagere og faglige informanter har fokus været på at fremhæve, hvilke udfordringer og mekanismer interviewpersonerne oplever som væsentlige for udenlandske arbejdstageres arbejdsforhold i Danmark. Vi foretog interviewene med udenlandske arbejdstagere på engelsk, med undtagelse af ét interview, der er foretaget med tolk. Vi refererede efterfølgende disse interviews på engelsk, men gengiver i afrapporteringen citater på dansk af hensyn til rapportens læsevenlighed.

Alle interviewpersoner er lovet anonymitet og optræder derfor ikke med deres rigtige navne i undersøgelsen.

Til analysen af interviewene med både faglige informanter og udenlandske arbejdstagere har vi gjort brug af det kvalitative dataanalyse-program Nvivo. Vi har anvendt en tematisk analyse, hvor vi analyserer og rapporterer indholdet i interviewene ud fra både de forudbestemte temaer fra interviewguiden samt de temaer, der dukker op undervejs, når vi behandler materialet.

7.2 Interviews vedrørende bygge- og anlægsbranchen (2022-2023)

Kapitel 5 om social dumping og arbejdslivskriminalitet i bygge- og anlægsbranchen rapporterer på kvalitative data, som er indsamlet som del af et større projekt om migranternes arbejdsmiljø og sikkerhed. Den fulde metodiske redegørelse kan findes i kapitel 2 i hovedrapporten, der blev publiceret ultimo 2023, og som markerer afslutningen på det projekt (Overgård, Jespersen et al., 2023). Her redegøres der alene for de kvalitative metoder, der vedrører kapitlet i indeværende rapport.

Analysen i denne rapport beror på to former for data:

- Interviews med 84 migrantarbejdere fra 13 forskellige lande, primært Øst- og Sydeuropa
- Interviews med 37 faglige informanter, herunder arbejdsmiljøkonsulenter, -koordinatorer og projektledere ansat hos arbejdsgivere samt tilsynsmyndigheder, bygherrerrepræsentanter, repræsentanter for arbejdsgivere og fagforeningsansatte.

Den samtidige indhentelse af data fra både migranter og faglige informanter styrker resultaterne, fordi det giver mulighed for triangulering. Triangulering involverer den samtidige brug af flere metoder og datakilder til at udvikle en omfattende forståelse af forskningsproblemet. Når man benytter flere datakilder, kan man mere præcist sige noget om virkeligheden, fordi problemstillingen belyses fra flere vinkler (Creswell, 2003; Tracy, 2010). Når forskellige data, som det er tilfældet her, peger i samme retning, øger det validiteten og troværdigheden (Tracy & Hinrichs, 2017).

7.2.1 Oversigt over interviewede migranter

Vi har interviewet 84 migrantarbejdere. Heraf er langt størstedelen mænd (82), og ganske få er kvinder (2). Informanterne er af forskellige nationaliteter, hvoraf: 1 er fra Spanien, 1 er fra Tjekkiet, 1 er fra Slovakiet, 2 er fra Letland, 1 er fra Portugal, 3 er fra Guinea-Bissau, 1 er fra Syrien, 2 er fra Italien, 4 er fra Ukraine, 2 er fra Tyskland, 6 er fra Litauen, mens et betydeligt antal er fra Rumænien (22) og Polen (38). På indsamlingstidspunktet udgjorde netop polakker, rumænere og litauere de største grupper i bygge- og anlægsbranchen, og det er derfor ikke tilfældigt, at mange informanter har disse nationaliteter.

Sammenfattende kan de 84 migranter beskrives på denne måde:

- Har gennemsnitligt 12 års erfaring i håndværkerfaget

- Har en gennemsnitsalder på 42 år
- Har gennemsnitligt opholdt sig i Danmark i 6 år (ophold, der kan strække sig fra 1 måned til 20 år)
- Cirka halvdelen bor i en bolig, der er stillet til rådighed af virksomheden
- Cirka 7 ud af 10 er medlem af en fagforening
- Ca. halvdelen af informanterne har en håndværksmæssig uddannelse
- Cirka tre femtedele af informanterne er ansat ved en danskejet virksomhed
- Cirka en femtedel er ansat som vikarer.
- 3 er selvstændige
- Cirka halvdelen arbejder primært sammen med andre migrantarbejdere.

Migranterne udgør en broget skare, hvor nogle migranter bor i egen bolig med familier, har ordnede forhold og helt overvejende er glade for deres arbejdsliv i Danmark, mens andre migranter er menneskehandlede, bor indespærret eller isoleret fra omverdenen eller har været udsat for livsændrende arbejdsulykker.

7.2.2 Rekruttering af migranter

Det har været usædvanligt svært at rekruttere til projektet, hvilket vi formoder til dels skyldes mistro og frygt. Desuden har målgruppen typisk lange arbejdsdage, og mange arbejder også i weekenderne, hvilket også gør rekruttering vanskeligt. Det er velkendt, at det er svært at rekruttere netop denne målgruppe, og andre forskningsprojekter beretter om lignende udfordringer (Pedersen & Thomsen, 2020; Spanger & Hvalkof, 2020). Alligevel er det lykkedes at interviewe i alt 84 migrantarbejdere over en periode på 15 måneder i 2022 og første halvdel af 2023.

Migranterne blev rekrutteret på forskellig vis. Lidt over en tredjedel blev rekrutteret og interviewet i grupper under kursusdeltagelse i fagforeningsregi. Resten blev rekrutteret ved opslag på byggepladser, på relevante Facebook-hjemmesider, gennem fagforeningsansatte og meningsdannere, ved kontakt til konkrete byggevirksomheder og vikarbureauer fundet på nettet, ved oplæg og snowballing. Rekruttering via hjemmesider har givet de bredeste flader og sat os i forbindelse med personer, der ellers ville have været svære at nå, herunder de mest udsatte. Vi har gjort en stor indsats for at nå arbejdstagere, der ikke er medlem af en fagforening. Det gjorde vi, fordi vi – med baggrund i litteraturen – antager, at netop ikke-medlemmer er særligt udsatte, fordi de ikke har mulighed for at få hjælp eller rådgivning (Spanger & Hvalkof, 2020, p. 31). Dette til trods har vi interviewet en overvægt af migranter, som er medlemmer af fagbevægelsen. Vi må derfor tage forbehold for fundene, som formentlig viser et mere positivt billede end realiteterne for andre migranter,

som ikke har mulighed for at søge hjælp og rådgivning i fagforeninger, og som har ringere tilknytning til det danske arbejdsmarked.

7.2.3 Gennemførelse af interviews med migranter

Selve interviewene startede med en præsentation af projektet, intervieweren og formålet med projektet. Det blev forklaret, at formålet er at forstå og forbedre udenlandsk arbejdskrafts arbejdsmiljø i bygge- og anlægsbranchen. Det blev forklaret, at data er fortrolige, og at det ikke er muligt hverken at identificere personer, byggepladser, arbejdsgivere eller områder i Danmark.

Som anført ovenfor blev ca. 30 migranter interviewet i grupper under kursusdeltagelse. Resten blev interviewet enkeltvis og enkelte to og to. Alle interviewene blev gennemført som semistrukturerede interviews (Brinkman & Kvale, 2009), hvor interviewene bevæger sig flydende mellem emner. Det overordnede formål er at få migranten til at slappe af og fortælle åbent og frit om sit arbejde. Interviewene startede ofte med et åbent spørgsmål: *"Vil du fortælle mig om dit arbejde her i Danmark?"*. Andre gange begyndte samtalen et helt andet sted, fordi interviewpersonen startede der. Emner inkluderer det at være ny i Danmark, de første jobs, de første erfaringer osv. Vi spurgte også til hverdagen på arbejde, herunder ledelsen, kolleger, sprog, arbejdstempo, personlige værnemidler og brug af maskiner. Vi spurgte også ind til oplæring, træning og uddannelse, herunder introkurser og instruktion samt arbejdsmiljøorganisering. En række af spørgsmålene fokuserer på sammenligninger, herunder med hjemlandet, danskere, andre nationaliteter osv. Vi spurgte ikke til løn, svindel eller kriminalitet eller brugte ordene social dumping eller arbejdslivskriminalitet under interviewene. Mange fortalte alligevel om netop disse emner, som det fremgår af analysen.

Frygt og mistro har været vilkår i interviewsituationen. Selv efter at migranterne er mødt op til interviewet og har indikeret, at de var villige til at tale med os, kunne det være svært at få åben kommunikation. For eksempel fortæller en interviewdeltager på vej ind i interviewlokalet, at han har en masse at fortælle. Men da diktafonen bliver tændt, vil han ikke længere fortælle om sine erfaringer.

Manglende sprogfærdigheder hos forskerteamet har medført nogle udfordringer. Det tilfører et ekstra lag til samtalen at bruge tolk, og samtalen kommer ikke til at flyde så frit, som den gør uden tolk. Derfor har vi haft stor succes med at gennemføre interviews på engelsk, hvor muligt. Men nogle gange er vi blevet forledt til at tro, at interviewdeltagerne er bedre til engelsk, end de faktisk er. Vi har derfor haft enkelte oplevelser med deltagere, der har kommunikeret med fagter, enstavelsesord osv.

7.2.4 Oversigt over interviewede faglige informanter

Vi har interviewet 37 faglige informanter. Den samlede liste over de faglige informanter følger herunder.

- Offentlige myndigheder (n = 9), herunder Arbejdstilsynet og ansatte i andre offentlige tilsynsmyndigheder, fx SKAT
- Uafhængige arbejdsmiljøkonsulenter uden fast arbejdssted (n = 2)
- Bygherres arbejdsmiljøfolk (n = 5)
- Arbejdsgivere, herunder vikarbureauer, og arbejdsleder (n = 5)
- Arbejdsgiveres arbejdsmiljøfolk (n = 4)
- Fagforening, særligt ansatte med fokus på udenlandsk arbejdskraft, tolke mv. (n = 9), eller arbejdsmiljø (n = 3).

De faglige informanter har det til fælles, at de har berøring med og indsigt i aspekter af den udenlandske arbejdskrafts hverdag, arbejdsmiljø og sikkerhed qua deres daglige arbejde.

7.2.5 Rekruttering af faglige informanter

Hvor det har været forbundet med store udfordringer at rekruttere blandt migranterne, har det været lettere at rekruttere faglige informanter. Vi har taget det som udtryk for en stor interesse for migrantarbejderes forhold i branchen. Nogle faglige informanter er fundet ved en søgning på nettet. Det drejede sig især om arbejdsmiljøfolk og ansatte i vikarbureauer. Andre respondenter er identificeret ved en *snowball* metode, hvor de enkelte respondenter er bedt om at pege på andre med viden om problemstillingen. Vi har ikke på forhånd udelukket specifikke grupper eller personer. Hvis der er blevet peget på en bestemt person, er denne person blevet anmodet om et interview. Vi har dermed lænet os op ad, hvad personer i branchen ved om andre, der også arbejder i branchen.

De fleste har givet tilsagn om deltagelse når adspurgte. Dog har to repræsentanter for den centrale arbejdsgiver- og erhvervsorganisation (DI) afvist eller ignoreret vores anmodninger. Derudover har vi forgæves søgt deltagelse fra seks byggefirmaer samt ni vikarfirmaer.

7.2.6 Gennemførelse af interviews med faglige informanter

Cirka halvdelen af interviewene er gennemført fysisk, mens resten er gennemført telefonisk. Informanterne blev inden interviewene gjort opmærksomme på, at projektet vedrørte arbejdsmiljø og sikkerhed. Faglige informanter blev bedt om at forholde sig til nogle overordnede spørgsmål, nemlig *"hvad er målet (med indsatsen)?"*, *"hvilke metoder er der til rådighed (i arbejdet)?"*, *"hvordan arbejdes der med problemstillingen"*, *"hvad er, og hvor opstår problemerne?"* og *"hvad skal der til (for at forbedre tilstandene)?"*. Langt de fleste blev interviewet alene, dog blev fem personer med samme ansættelsesformål i fagforeningen interviewet som en gruppe. De fleste interviews tog ca. en time.

7.2.7 Tematisk analyse af det samlede interviewmateriale

Der er brugt tematisk analyse (Braun & Clarke, 2006) som en måde at finde, analysere og rapportere på indholdet i interviewene. Det betyder, at der tages udgangspunkt i interviewdata i en induktiv tilgang. Helt konkret bliver hver enkelt del af materialet tilskrevet en "kode". En kode er et ord eller en kort sætning, der summerer, hvad interviewdeltageren siger (Bazeley, 2009). Disse koder er derefter i forhold til denne rapport organiseret ifølge det overordnede formål med kapitlet, nemlig en analyse af lønforhold, social dumping, arbejdslivskriminalitet og boligforhold. Analysen er lavet i Nvivo, som er et softwareprogram, der kan håndtere store mængder kvalitative data.

Litteratur

- Andersen, S.K. & Arnholtz, J. (2013). Udfordringen fra øst – Fagforeningsstrategier og den østeuropæiske arbejdskraft. *Økonomi & Politik*, 86(1), 45-57.
- Andersen, S.K. & Felbo-Kolding, J. (2013). *Danske virksomheders brug af østeuropæisk arbejdskraft*. FAOS, Københavns Universitet.
- Andersen, S.K. & Feldbo-Kolding, J. (2014). Midlertidige øst-migranter udfordrer den danske model. *Samfundsøkonomen*, 4(2014), 20-27.
- Arbejdstilsynet (n.d.). *Solidaransvar for oppdragsgivere*. <https://www.arbejdstilsynet.no/arbeidsforhold/lonn/solidaransvar-for-oppdragsgivere/>
- Arbejdstilsynet (2025a). *Den fælles myndighedsindsats mod social dumping*. <https://at.dk/tilsyn/indsats-mod-social-dumping/faelles-myndighedsindsats-mod-social-dumping/>
- Arbejdstilsynet (n.d.-b). *Hvilke reaktioner kan Arbejdstilsynet give?* <https://workplacedenmark.dk/da/health-and-safety/inspection-of-foreign-companies/responses-and-appeal>
- Arbejdstilsynet (2024c). *Om Arbejdstilsynets reaktioner*. <https://at.dk/tilsyn/arbejdstilsynets-reaktioner-ved-et-tilsyn/om-arbejdstilsynets-reaktioner/>
- Arbejdstilsynet (2024d). *Register for udenlandske tjenesteydere (RUT)*. <https://at.dk/tilsyn/tilsyn-med-udenlandske-virksomheder/register-for-udenlandske-tjenesteydere-rut/>
- Arbejdstilsynet (2020a). *Arbejdsulykker i byggeriet 2015-2019: Arbejdsskader – tal og fakta nr. 2/2020*. Arbejdstilsynet.
- Arbejdstilsynet (2020b). *Tilskadekomne i bygge- og anlægsbrancherne: Arbejdsskader – tal og fakta nr. 2a/2020*. Arbejdstilsynet.
- Arbejdstilsynet (2023). *Samarbejdsaftale mellem Arbejdstilsynet, Skattestyrelsen og politiet om en styrket og fokuseret myndighedsindsats over for ordnede forhold (social dumping)*. Aftaletekst. Arbejdstilsynet.
- Arbetsmiljöverket (n.d.). *Så jobbar myndigheterna mot arbetslivskriminalitet*. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetslivskriminalitet/sa-jobbar-myndigheterna-mot-arbetslivskriminalitet/>

- Arnholtz, J. (2021). Posted work, enforcement capacity and firm variation: Evidence from the Danish construction sector. *Economic and Industrial Democracy*, 42(4), 1149-1164.
- Arnholtz, J. & Andersen, S.K. (2016). *Udenlandske virksomheder og udstationerede arbejdstagere i bygge-og anlægsbranchen*. FAOS, Københavns Universitet.
- Arnholtz, J. & Eldring, L. (2015). Varying perceptions of social dumping in similar countries. In M. Bernaciak (Ed.), *Market Expansion and Social Dumping in Europe* (pp. 80-96). Routledge.
- Baadsgaard, K. & Jørgensen, H. (2018). Bekæmpelse af social dumping er også en kommunal opgave. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 1(20), 47-63.
- Bazeley, P. (2009). Analysing qualitative data: More than "identifying themes." *Malaysian Journal of Qualitative Research*, 2(2), 6-22.
- Berggren, J. (2022). *Nya krimcenter ska stoppa brott i arbetslivet: "Ska inte utnyttja människor"*. <https://arbetet.se/2022/02/23/nya-krimcenter-ska-stoppa-brott-i-arbetslivet-ska-inte-utnyttja-manniskor/>
- Bernaciak, M. (2014). *Social dumping and the EU integration process*. ETUI Working Paper 2014.06 (2014.06). The European Trade Union Institute (ETUI).
- Berntsen, L. (2016). Reworking labour practices: on the agency of unorganized mobile migrant construction workers. *Work, Employment and Society*, 30(3), 472-488.
- Beskæftigelsesministeriet. (n.d.). *Lovgivning*. <https://bm.dk/arbejdsmarkedet/arbejdsvilkaar/ordnede-forhold-paa-arbejdsmarkedet/lovgivning/>
- Beskæftigelsesministeriet (2014). *CIR1H nr 9471 af 30/06/2014. Cirkulære om arbejds-klausuler i offentlige kontrakter*. <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2014/9471>
- Beskæftigelsesministeriet (2021). *Afrapportering fra de tværministerielle arbejdsgrupper om sårbare udenlandske arbejdstagere og bekæmpelse af menneskehandel*. Beskæftigelsesministeriet.
- Beskæftigelsesministeriet (2022). *Samråd Z og Æ om dødsulykker og udenlandske ansatte i brancher hvor arbejdsmiljøet halter*. Beskæftigelsesministeriet.
- Beskæftigelsesministeriet (2023a). *Aftale om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping*. Beskæftigelsesministeriet.

- Beskæftigelsesministeriet (2023b). *Status på arbejdsmarkedet, maj 2023*. Beskæftigelsesministeriet.
- Beskæftigelsesministeriet (2024). *Status på arbejdsmarkedet: Tema om øremærket orlov*. Beskæftigelsesministeriet.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Breiman, L. (2001). Random Forests. *Machine Learning*, 45, 5-32.
- Brinkman, S. & Kvale, S. (2009). *Interviews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing*. SAGE.
- Caro, E., Berntsen, L., Lillie, N. & Wagner, I. (2015). Posted migration and segregation in the European construction sector. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(10), 1600-1620.
- COWI. (2012). *Minimering af ulykkesrisici for migrantarbejdere beskæftiget i byggebranchen og primær landbrug*. COWI.
- Creswell, J.W. (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (2nd ed.). SAGE.
- Departementerne (2021). *Strategi mot arbeidslivskriminalitet*. Departementerne.
- Disruptionsrådets Sekretariat (2018). Arbejdskraftens frie bevægelighed – rettigheder og rimelighed. *Disruptionsrådets Sekretariat*.
- Eggen, F.W. & Gyene, M. (2020). *Omfang og konsekvenser av sosial dumping*. Samfunnsøkonomisk analyse.
- Eriksen, A.H. & Halskov, M. (2018). *Afsløring: Filippinske arbejdere bor i slumlejr i Danmark*. <https://fagbladet3f.dk/filippinske-arbejdere-bor-i-slumlejr-i-danmark/>
- European Commission (n.d.). *Social dumping*. https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary/glossary/social-dumping_en
- Fagbevægelsens Hovedorganisation (2019). *FH: Dansk Arbejdsgiverforening negligerer social dumping*. <https://fho.dk/blog/2019/06/15/fh-dansk-arbejdsgiverforening-negligerer-social-dumping/>

- FAOS (n.d.). *Social dumping*. <https://faos.ku.dk/arbejdsmarkedets-begreber/social-dumping/>
- Floros, K. & Jørgensen, M.B. (2022). Danish is never a requirement for these jobs. *Glocalism: Journal of Culture, Politics and Innovation*, 3, 1-28.
- Folketingets EU-Oplysning (n.d.). *Udstationering af arbejdstagere*. <https://www.eu.dk/da/temaer/fri-bevaegelighed-for-arbejdskraft-og-eus-social-dimension/udstationering-af-arbejdstagere>
- Friberg, J.H. (2021). Working conditions for Polish construction workers and domestic cleaners in Oslo: Segmentation, inclusion and the role of policy. In R. Black, G. Engbersen, M. Okólski & C. Pantiru (Eds.), *A Continent Moving West? EU Enlargement and Labour Migration from Central and Eastern Europe* (pp. 23-50). Cambridge.
- Friberg, J.H., Arnholtz, J., Eldring, L., Hansen, N.W. & Thorarins, F. (2014). Nordic labour market institutions and new migrant workers: Polish migrants in Oslo, Copenhagen and Reykjavik. *European Journal of Industrial Relations*, 20(1), 37-53.
- Gavanas, A. (2010). *Who cleans the welfare state? Migration, informalization, social exclusion and domestic services*. Institute for Futures Studies.
- Grillis, A.-N. & Dyreborg, J. (2015). Social dumping - et særligt problem for byggebranchen? *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 17(2), 10-30.
- Hansen, J.A. & Andersen, S.K. (2008). *Østeuropæiske arbejdere i bygge-og anlægsbranchen Rekrutteringsstrategier og konsekvenser for løn-, ansættelses-og aftaleforhold*. FAOS, Københavns Universitet.
- Hansen, J.A. & Hansen, N.W. (2009). *Polonia i København. Et studie af polske arbejdsmigranternes løn-, arbejds- og levevilkår i Storkøbenhavn*. FAOS, Københavns Universitet.
- Hvid, H. & Buch, A. (2020). *Migrantarbejderes arbejdsmiljø og metoder til overvågning og regulering heraf: Et litteraturstudium*. Arbejdstilsynet.
- Hviid, K. & Flyvholm, M.-A. (2010). *Udenlandsk arbejdskraft i Norden: Sammenfatning af landerapporter fra forprojekt til Nordisk Ministerråds globaliseringsprojekt*. Nordisk Ministerråd.

- Iversen, K., Grønfeldt, S.T. & Rosenberg, A.W. (2022). *Indsatser til de mest udsatte hjemløse i Danmark: Evaluering af det danske FEAD-program*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Jacqueson, C. (2020). The internal market at a social turn? Social dumping and the protection of workers. *European Journal of Social Security*, 22(4), 403-420.
- Jahnsen, S.Ø., Gjesdal, A.M. & Andersen, G. (2022). Om fremveksten av en ny forståelsesramme for arbeidslivet og kampen mot arbeidslivskriminalitet. *Norsk Sosiologisk Tidsskrift*, 6(5), 8-24.
- Jahnsen, S.Ø. & Rykkja, L.H. (2020). Coordinating for analytical and punitive capacity: The case of work-related crime in Norway. *International Public Management Review*, 20(1), 3-22.
- Kiss, M. (2017). *Understanding social dumping in the European Union. Briefing March 2017*. European Parliament.
- Kjellberg, A. (2023). *Kollektivavtalens täckningsgrad och vita fläckar*. Lund University.
- Københavns Kommune. (2024). *Københavns Kommunes indsats mod social dumping: Årsrapport 2023*. Københavns Kommune.
- Kofoed-Diedrichsen, M. & Weise, K. (2017). *Nordiske tiltag mod social dumping: En gennemgang af fænomenet, dets udbredelse og indsatsen mod det*. Cevea.
- Korsby, T.M. (2011). *Menneskehandel i rengøringsbranchen? En kvalitativ undersøgelse af migrations- og arbejdsvilkårene for en gruppe migrantarbejdere i Danmark*. Servicestyrelsen.
- Krings, T., Bobek, A., Moriarty, E., Salamońska, J. & Wickham, J. (2013). Polish migration to Ireland: "Free movers" in the new European mobility space. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39(1), 87-103.
- Larsen, T.P. & Mailand, M. (2018). Lifting wages and conditions of atypical employees in Denmark – the role of social partners and sectoral social dialogue. *Industrial Relations Journal*, 49(2), 88-108.
- Lillie, N. (2011). European integration and transnational labor markets. *Transnational Europe: Promise, Paradox, Limits*, 113-129.
- Lisborg, A. (2011). *Menneskehandel i den grønne sektor? En undersøgelse af migrations- og arbejdsvilkårene for migrantarbejdere i landbrug og gartneri i Danmark*. Servicestyrelsen.

- Møller, J.L., Garden, A.H., Ajslev, J.Z., Nimb, I.E., Andersen, H.V.E., Lohmann-Devantier, R. & Nielsen, H.B. (2020). *NOTAT: Analyse af sårbare udenlandske arbejdstagere på det danske arbejdsmarked Resultater fra litteraturstudie og Delphi-undersøgelse om udbredelse, udfordringer og løsninger for sårbare udlændinge i Danmark*. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Meardi, G., Martín, A. & Riera, M.L. (2012). Constructing uncertainty: Unions and migrant labour in construction in Spain and the UK. *Journal of Industrial Relations*, 54(1), 5-21.
- Munkholm, N.V., Jacqueson, C. & Schjøler, C.H. (2022). *Lønmodtager/arbejdstagerbegrebet i dansk arbejds- og ansættelsesret - med fokus på platformsarbejde*. Beskæftigelsesministeriet.
- Naderifar, M., Goli, H. & Ghaljaie, F. (2017). Snowball sampling: A purposeful method of sampling in qualitative research. *Strides in Development of Medical Education*, 14(3), 1-4.
- Nielsen, N.J. & Sandberg, M. (2014). Between social dumping and social protection: The challenge of creating 'orderly working conditions' among Polish circular migrants in the Copenhagen area, Denmark. *Ethnologia Europaea*, 44(1), 23-37.
- NTAES (2022). *Arbejdslivskriminalitet. Situationsbeskrivelse 2020*. Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter.
- Overgaard, C., Jespersen, M., Høgedahl, L. & Thomsen, T.L. (2023). Migrants' work environment in the Danish construction sector: A scoping study. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 13(3), 71-93.
- Overgård, C.H. & Høgedahl, L. (2024). *Hvad er løntyveri? Fakta om migrantarbejdere i bygge-og anlægsbranchen, notat 3*. Center for Arbejdsmarkedsforskning, Aalborg Universitet.
- Overgård, C.H., Høgedahl, L., Thomsen, T.L., Jespersen, M., Sørensen, L.B. & Møller, N.B. (2023). *Migrantarbejderes arbejdsmiljø og sikkerhed i bygge- og anlægsbranchen: Hovedresultater*. Center for Arbejdsmarkedsforskning, Aalborg Universitet.
- Overgård, C. H., Jespersen, M., Høgedahl, L., Thomsen, T. L., Sørensen, L. B. & Møller, N. B. (2023). *Migrantarbejderes arbejdsmiljø og sikkerhed i bygge-og anlægsbranchen: Hovedrapporten*. Center for Arbejdsmarkeds forskning, Aalborg Universitet.

- Pedersen, A.H.M. & Thomsen, T.L. (2020). Precarious working lives - Migrant workers' experience of working conditions in the Danish labour market. In *Changes and Challenges of Cross-border Mobility within the European Union* (pp. 211-218). Peter Lang Publishing Group.
- Pedersen, K. & Andersen, S.K. (2010). *Social dumping: Kædeansvar og andre ansvarsformer*. Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
- Politiet (n.d.). *Den fælles myndighedsindsats mod social dumping*. <https://politi.dk/samarbejde/den-faelles-myndighedsindsats-mod-social-dumping>
- Pollock, K.H., Nichols, J.D., Brownie, C. & Hines, J.E. (1990). Statistical inference for capture-recapture experiments. *Wildlife Monographs*, 107, 3-97.
- Rasmussen, M. (2016). *Notat: Flere østeuropæiske arbejdstagere er en god nyhed for Danmark*. Tænk tanken Europa.
- Refslund, B. (2021). When strong unions meet precarious migrants: Building trustful relations to unionise labour migrants in a high union-density setting. *Economic and Industrial Democracy*, 42(2), 314-335.
- Refslund, B. & Arnholtz, J. (2022). Power resource theory revisited: The perils and promises for understanding contemporary labour politics. *Economic and Industrial Democracy*, 43(4), 1958-1979.
- Refslund, B. & Thörnquist, A. (2016). Intra-European labour migration and low-wage competition—comparing the Danish and Swedish experiences across three sectors. *Industrial Relations Journal*, 47(1), 62-78.
- Regjeringen. (n.d.). *Strategi mot arbeidslivskriminalitet (2021-)*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/strategi-mot-arbeidslivskriminalitet-2021/id2831867/?ch=2>
- Scheuer, S. (2017). *Atypisk beskæftigelse i Danmark: Om deltidsansattes, midlertidigt ansattes og soloselvstændiges vilkår*. LO – Landsorganisationen i Danmark.
- Schmidt, J. (2012). *Del 1 Rapport om hjemløse migranter i København: Migranternes problematikker og behov*. Projekt UDENFOR.
- Schweyher, M. (2023). Precarity, work exploitation and inferior social rights: EU citizenship of Polish labour migrants in Norway. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(5), 1292-1310.

- Simkunas, D.P. & Thomsen, T.L. (2018). Precarious work? Migrants' narratives of coping with working conditions in the Danish labour market. *Central and Eastern European Migration Review*, 7(2), 35-51.
- Skattestyrelsen (2024). *Den fælles myndighedsindsats mod social dumping Skattestyrelsen*. <https://sktst.dk/skattekontrol/social-dumping>
- Spanger, M. & Andersen, M. (2023). Convoluted mobility: on the precarious movements of transnational migrant workers. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(13), 3473-3491.
- Spanger, M. & Hvalkof, S.D. (2020). *Migranternes mobilitet: Mellem kriminalisering, menneskehandel og udnyttelse på det danske arbejdsmarked*. Aalborg Universitet.
- Spanger, M. & Hvalkof, S.D. (2021). *Udnyttelse af migranternes arbejdskraft på det danske arbejdsmarked*. Department of Politics & Society, Aalborg University.
- Statens Kontrolenhed for Arbejdsklausuler (2023a). *Baggrund*. <https://www.vejdirektoratet.dk/kontrolenheden-arbejdsklausuler/om-kontrolenheden/baggrund>
- Statens Kontrolenhed for Arbejdsklausuler (2023b). *Hvad er en arbejdsklausul?* <https://www.vejdirektoratet.dk/kontrolenheden-arbejdsklausuler/om-kontrolenheden/hvad-er-en-arbejdsklausul>
- Statens Kontrolenhed for Arbejdsklausuler (n.d.-c). *Om Kontrolenheden*. <https://www.vejdirektoratet.dk/kontrolenheden-arbejdsklausuler/om-kontrolenheden>
- Støre Government (2022). *Action plan to combat social dumping and work-related crime*. Støre Government.
- Tracy, S. & Hinrichs, M. (2017). Big Tent Criteria for Qualitative Quality. In *The International Encyclopedia of Communication Research Methods* (pp. 1-10). John Wiley & Sons, Inc.
- Tracy, S.J. (2010). Qualitative quality: Eight "big-tent" criteria for excellent qualitative research. *Qualitative Inquiry*, 16(10), 837-851.
- Tranæs, T. & Jensen, B. (2014). *Den illegale indvandring til Europa – og til Danmark: Årsager, omfang og betydning*. Gyldendal.
- Trevana, P. (2013). Why do highly educated migrants go for low-skilled jobs? A case study of Polish graduates working in London. In B. Glorius, I. Grabowska-

Lusinska & A. Rindoks (Eds.), *Mobility in Transition: Migration Patterns after EU Enlargement*. Amsterdam University Press.

SIRI (2025). *EU-ophold som arbejdstager*. <https://nyidanmark.dk/da/Du-vil-ans%C3%B8ge/Ophold-som-nordisk,-EU,-E%C3%98S-eller-schweizisk-statsborger/EU-arbejdstager>

Vancauwenbergh, S., De Keyser, L., Lhernould, J.-P., Homem, F., Dorval, J. & Akbaba, B. (2023). *Report on cooperation practices, possibilities and challenges in relation to posting of third-country nationals*. European Labour Authority.

wagetheft.net.au. (n.d.). *What is wage theft*. <https://wagetheft.net.au/what-is-wage-theft/>

Woolfson, C., Fudge, J. & Thörnqvist, C. (2014). Migrant precarity and future challenges to labour standards in Sweden. *Economic and Industrial Democracy*, 35(4), 695-715.

Bilag 1 Variable, der er anvendt i analysen

Datakilder

Vi anvender data på individ-, arbejdssteds- og virksomhedsniveau fra en række administrative datasæt leveret af Danmarks Statistik. De datakilder er beskrevet nedenfor.

1) *BFL – Detaljeret lønmodtagerdata fra elndkomst*

Dette register udgør kernen i vores datasæt på CVR-niveau. Fra BFL anvender vi følgende variable: "Arbejdsstedets kommunekode", "DB07 branchekode knyttet til jobbets arbejdssted", "Løntimer på produktionsjob og komprimerede job", "Indkomsttypekode på produktionsjob", "Startdato for det komprimerede job", "Smalt lønbeløb", "Sektorkode for arbejdsstedet", og "DISCO-kode for arbejdsfunktion"

2) *DREAM-registret*

DREAM er en forløbsdatabase baseret på data fra bl.a. Beskæftigelsesministeriet, Undervisningsministeriet, CPR-registret og SKAT. Herfra anvender vi information om ydelser, som en udenlandsk person har modtaget i ugerne i løbet af 2022. Dette anvendes til at udvælge udenlandske timelønnede i ordinær beskæftigelse.

3) *BEF – Befolkningsregistret*

Fra befolkningsregistret henter vi data om Personens "Alder", "Køn", og "Statsborgerskab".

4) *UDD – Uddannelsesregistret*

Herfra anvender vi data om "Højeste fuldførte uddannelse" til at beregne gennemsnitlige uddannelsesår blandt udenlandske medarbejdere i virksomheden.

5) *VNDS – Udenlandske statsborgere i Danmark*

Vi anvender "Første indvandringsdato" som en proxy for opholdslængde i Danmark og for at fastslå, om medarbejderen har haft bopæl i Danmark inden for 2017, 2018, 2019, 2020 eller 2021.

6) *KRSI – Kriminalstatistikregister*

Fra kriminalstatistikken anvender vi data om "Gerningskategori" som grundlag for sigtelse og "Gerningsdato" til at måle omfanget af sigtelser blandt ledere og medarbejdere i perioden 2017-2021.

7) FIRE – Regnskabsstatistik

Dette register bruger vi til at måle en række indikatorer for virksomheden i 2021: "Omsætning", "Passiver", "Årets resultat", "Selskabsskat", "Køb af underentrepriser og lønarbejde" samt "Omkostninger til leje af arbejdskraft fra andre virksomheder".

På baggrund af vores administrative data har vi dannet 103 virksomhedskarakteristika, som vi har anvendt i vores Random Forest-model til at forudsige risikoen for social dumping. Disse virksomhedskarakteristika præsenteres i en tabel med følgende kolonner: deres korrelation med vores social dumping-udfaldsmål (kolonne 2), den score, der er angivet til dem i vores hovedanalyse (kolonne 3), scoren fra Random Forest-analysen om risiko for systematisk underbetaling (kolonne 4) samt scoren fra en Random Forest-analyse om risiko for lovovertrædelser.

Bilagstabel 1.1 Rangordning af alle virksomhedskarakteristika baseret på Random Forest-score

Virksomhedskarakteristika	Korrelation mellem social dumping risiko og virksomhedskarakteristika	Random Forest-score
Gennemsnitlig løn blandt udenlandske arbejdstagere	-0,04	277,29
Gennemsnitlige arbejdstimer blandt udenlandske arbejdstagere	0,01	257,46
Gennemsnitligt antal uddannelsesår blandt udenlandske arbejdstagere	-0,09	162,33
Andel af virksomhedens lønsedler til udenlandske arbejdstager	0,07	154,55
Antal arbejdstagere	0,08	151,80
Antal danske arbejdstagere	0,08	149,55
Gennemsnitligt antal år i Danmark blandt udenlandske arbejdstagere	-0,06	138,16
Virksomhedens køb af underentrepriser og lønarbejde (ikke-ansatte) i 2021	0,03	136,85
Antal lønmodtagere eller arbejdstagere uden kendt arbejdsfunktion i virksomheden	0,06	132,92
Virksomhedens omsætning i 2021	0,02	124,26
Virksomhedens resultat i 2021	0,00	117,42
Virksomhedens passiver i 2021	0,01	116,75
Andel af 18-24-årige mænd blandt udenlandske arbejdstagere	0,13	103,95

Virksomhedskarakteristika	Korrelation mellem social dumping risiko og virksomhedskarakteristika	Random Forest-score
Andel af lønsedler til udlændinge mellem maj og august	-0,01	100,90
Andel af lønsedler til udlændinge mellem januar og april	0,03	99,37
Virksomhedens omkostninger til leje af arbejdskraft fra andre firmaer i 2021	0,00	96,42
Andel af lønsedler til udlændinge mellem september og december	-0,02	95,63
Virksomheden har tidligere fået en reaktion fra Arbejdstilsynet	0,17	95,26
Andel udenlandske lønmodtagere blandt udenlandske medarbejdere	-0,11	95,15
Virksomhedens betalte selskabsskat i 2021	0,01	93,62
Andel af lønsedler til udenlandske arbejdstagere inden for bygge og anlæg	0,18	90,64
Andel af 25-54-årige kvinder blandt udenlandske arbejdstagere	-0,13	87,32
Andel af 25-54-årige mænd blandt udenlandske arbejdstagere	0,05	77,39
Antal udenlandske arbejdstagere	0,06	76,35
Antal uden kendt arbejdsfunktion blandt udenlandske arbejdstagere	0,11	70,96
Andel uden kendt arbejdsfunktion blandt udenlandske arbejdstagere	0,11	68,51
Andel af udenlandske arbejdstagere med andet manuelt arbejde	-0,07	67,92
Andel af udenlandske arbejdstagere i støttede job	0,02	67,83
Andel af danske arbejdstagere med håndværksarbejde	0,08	61,95
Andel af udenlandske arbejdstagere fra ikke-vestlige lande	0,05	61,41
Andel af udenlandske arbejdstagere fra EU-lande	-0,02	59,63
Andel af danske arbejdstagere med andet manuelt arbejde	0,00	57,02
Andel af udenlandske arbejdstagere fra asiatiske lande	0,04	56,88
Andel af 18-24-årige kvinder blandt udenlandske arbejdstagere	0,04	55,19
Antal sigtede udenlandske medarbejdere pr. medarbejder	0,05	54,81
Andel af udenlandske arbejdstagere fra europæiske lande (ekskl. EU)	-0,01	53,64
Andel af udenlandske arbejdstagere, der ankom til Danmark i 2017	-0,03	53,29
Andel af udenlandske arbejdstagere med arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau	-0,06	52,24
Andel af danske arbejdstagere med service- og salgsarbejde	-0,05	50,60
Andel af udenlandske arbejdstagere, der ankom til Danmark i 2018	-0,03	49,82
Andel af udenlandske arbejdstagere, der ankom til Danmark i 2019	-0,04	47,02
Andel af udenlandske arbejdstagere med service- og salgsarbejde	-0,01	44,81
Andel af udenlandske arbejdstagere med håndværkspræget arbejde	0,05	44,78

Virksomhedskarakteristika	Korrelation mellem social dumping risiko og virksomhedskarakteristika	Ran-dom Forest-score
Andel af udenlandske arbejdstagere, der ankom til Danmark i 2020	-0,04	43,35
Andel af danske arbejdstagere med arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau	-0,09	42,81
Andel af udenlandske arbejdstagere, der ankom til Danmark i 2021	-0,03	36,51
Andel af danske arbejdstagere med almindeligt kontor- og kundeservicearbejde	-0,06	35,22
Andel af 55-65-årige mænd blandt udenlandske arbejdstagere	0,00	35,21
Andel af danske arbejdstagere med arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau	-0,06	33,48
Andel af udenlandske arbejdstagere med almindeligt kontor- og kundeservicearbejde	-0,06	32,34
Andel af udenlandske arbejdstagere med arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau	-0,05	31,16
Andel af danske arbejdstagere med operatør- og monteringsarbejde samt transportarbejde	0,03	30,66
Andel af udenlandske arbejdstagere med operatør- og monteringsarbejde samt transportarbejde	-0,01	28,89
Andel af udenlandske arbejdstagere fra afrikanske lande	0,00	28,84
Andel af udenlandske lønmodtagere inden for hotel og restaurant	0,03	25,89
Virksomheder besøgt af Arbejdstilsynet i 2017-2021	0,08	23,69
Andel af udenlandske lønmodtagere, der arbejder i Østjylland	0,02	23,37
Andel af udenlandske lønmodtagere, der arbejder i Sydjylland	0,02	22,92
Andel af udenlandske lønmodtagere, der arbejder i København	-0,08	22,26
Andel af udenlandske arbejdstagere fra amerikanske lande	-0,03	21,02
Andel af 55-65-årige kvinder blandt udenlandske arbejdstagere	-0,05	20,82
Virksomhed med mindst én udenlandsk leder	-0,05	19,98
Andel af udenlandske lønmodtagere, der arbejder i Nordjylland	0,02	19,24
Andel af udenlandske lønmodtagere, der arbejder i København omegn	-0,01	18,10
Andel af udenlandske lønmodtagere, der arbejder på Fyn	0,01	18,07
Privat virksomhed	-0,02	17,59
Andel af udenlandske lønmodtagere, der arbejder i Vestjylland	0,02	17,53
Andel af udenlandske lønmodtagere, der arbejder i Østsjælland	0,02	16,75
Enkeltmands virksomhed	0,05	15,45
Andel af udenlandske lønmodtagere, der arbejder i Nordsjælland	0,00	15,45

Virksomhedskarakteristika	Korrelation mellem social dumping risiko og virksomhedskarakteristika	Ran-dom Forest-score
Andel af udenlandske lønmodtagere, der arbejder på Bornholm	0,02	14,44
Ikke oplysning om udenlandsk leder i virksomhed	0,06	14,06
Andel af udenlandske lønmodtagere inden for i detailhandel	0,02	12,92
Andel af udenlandske lønmodtagere inden for transport	-0,04	12,72
Andel af udenlandske lønmodtagere inden for engroshandel	-0,03	12,33
Andel af udenlandske lønmodtagere inden for kultur, fritid og anden service	-0,01	10,93
Antal udenlandske ledere	-0,03	10,79
Andel ledere blandt udenlandske medarbejdere	-0,03	10,58
Andel af udenlandske lønmodtagere inden for udvalgte industrier (tekstil og læder, træ og papir, trykkeri, olie, kemi, medicinal, plast, glas og beton, metal)	0,01	10,56
Virksomhed med regulering fra Skattestyrelsen før 2022	0,07	10,42
Andel af udenlandske lønmodtagere inden for rengøring og anlægsgartner	-0,04	10,41
Andel af udenlandske lønmodtagere inden for ejendom, erhverv service	-0,05	9,85
Virksomhed ikke i FIRE-registeret i 2021	-0,02	9,80
Andel af danske arbejdstagere med arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri ekskl. medhjælp	0,03	8,78
Virksomhed med dansk leder, der er blevet sigtet mellem 2017 og 2021	0,03	8,48
Andel af udenlandske lønmodtagere i udvalgte industrier (Metal, Elektronik, Fremstilling af elektrisk udstyr, Maskinindustri, Transportmiddelindustri, Møbelindustri og andre)	-0,02	8,04
Andel af udenlandske lønmodtagere inden for sundhedsvæsen	-0,04	7,78
Andel af udenlandske lønmodtagere inden for socialvæsen	-0,02	7,74
Andel af udenlandske lønmodtagere i føde, drikke- og tobaksindustri	0,01	7,14
Andel af udenlandske arbejdstagere med arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri ekskl. medhjælp	0,04	7,13
Andel af udenlandske lønmodtagere inden for information og kommunikation	-0,05	7,06
Andel af udenlandske lønmodtagere inden for operationel service	-0,05	7,00
Andel af udenlandske lønmodtagere inden for offentlig administration og undervisning	-0,03	6,80
Offentlig forvaltning og service	-0,03	5,80
Nonprofitorganisation	-0,03	5,47
Andel af udenlandske lønmodtagere inden for landbrug mv.	-0,01	5,37

Virksomhedskarakteristika	Korrelation mellem social dumping risiko og virksomhedskarakteristika	Random Forest-score
Andel af udenlandske lønmodtagere inden for uoplyst branche	-0,01	4,63
Andel af udenlandske lønmodtagere inden for i finans og forsikring	-0,02	3,02
Andel af udenlandske lønmodtagere, der arbejder i Vest- og Sydsjælland	-0,01	2,99
Andel af udenlandske lønmodtagere inden for energi, vand	0,00	2,21
Offentligt kvasi-selskab	0,02	1,69
Virksomhed med udenlandsk leder, der er blevet sigtet mellem 2017 og 2021	0,01	1,59
Andel af udenlandske lønmodtagere inden for i råstofudvinding	0,00	0,54

Kilde: Egne beregninger baseret på administrative data og tilsynsdata fra myndigheder om virksomheder og deres medarbejdere.

I analysen af virksomhedskarakteristika, der påvirker risikoen for social dumping, viser Random Forest-scorerne en række variable med minimal indflydelse. Generelt har de karakteristika, der relaterer til specifikke brancher og geografi, lavere scorere, hvilket indikerer, at de har en begrænset effekt på vurderingen af risiko for social dumping.

De lavest scorende variabler omfatter bl.a. andelen af udenlandske lønmodtagere inden for "råstofudvinding" (score: 0,54), "energi og vand" (score: 2,21) og "finans og forsikring" (score: 3,02). Desuden er andelen af udenlandske lønmodtagere, der arbejder i bestemte geografiske regioner som Vest- og Sydsjælland også vurderet lavt (score: 2,99). Disse resultater antyder, at tilstedeværelsen af udenlandske arbejdere i disse sektorer og regioner kun har minimal betydning for risikoen for social dumping i sammenligning med mere centrale variable som løn og arbejdsforhold blandt udenlandske arbejdstagere.

Karakteristika som virksomhedens sektor som nonprofitorganisation (score: 5,47) og offentlige kvasi-selskaber (score: 1,69) har også begrænset indflydelse. Samlet set peger resultaterne på, at brancher og organisationsformer, der er mindre afhængige af lavt betalte udenlandske arbejdere, har mindre betydning i modellen, hvilket understøtter en antagelse om, at social dumping i højere grad knytter sig til specifikke sektorer og typer af ansættelser.

Bilag 2 Metode

Metodevalg

Vi har valgt at bruge en statistisk forudsigelsesmetode, Random Forest (Breiman, 2001), til at estimere risikoen for social dumping blandt virksomheder, selv når der ikke direkte er information om lønniveau eller lovovertrædelser for virksomhederne.

Vi har også overvejet at anvende en alternativ forudsigelsesmetode, fangst-genfangstmetoden (Pollock et al., 1990). Metoden har bl.a. været brugt til at estimere omfanget af illegale indvandrere i Danmark (Tranæs & Jensen, 2014). Fangst-genfangst-metoden er en statistisk metode, der bruges til at estimere størrelsen af en befolkning eller gruppe, som er svær at tælle direkte. Metoden anvendes ofte i biologi, fx til at estimere størrelsen af en dyrepopulation. Idéen er, at man først "fangter" et antal individer, markerer dem og slipper dem fri igen. Senere gentager man processen ("genfangst") og ser, hvor mange af de fangede individer der allerede er blevet mærket fra første runde. Ved at sammenligne disse tal kan man beregne et skøn over, hvor stor hele gruppen er.

Hvis vi overfører princippet til kontrol af virksomheder for social dumping, kunne metoden bruges som en form for risikovurdering. Her kunne vi forstå "fangst" som de kontroller eller tilsyn, der allerede er blevet gennemført på forskellige virksomheder. Hvis en virksomhed allerede er "fanget" (dvs. påvist at have brud på reglerne) og ved en ny kontrol igen viser sig at have overtrædelser, kan det indikere, at den branche, område eller virksomhedstype har en høj risiko for social dumping.

Vi har dog valgt ikke at anvende fangst-genfangst-metoden til at måle risikoen for social dumping blandt virksomheder, da flere af metodens grundlæggende antagelser ikke vil holde i vores kontekst.

Vi har valgt at anvende Random Forest-metoden og har fravalgt fangst-genfangst-metoden af følgende grunde:

Ujævn sandsynlighed for "fangst": Sandsynligheden for, at en virksomhed bliver "fanget" i myndighedskontrol eller lønregistrering, varierer betydeligt på tværs af brancher og virksomhedsstørrelser, og denne variation udnytter vi fuldt ud i vores Random Forest-model. Eksempelvis bliver større virksomheder i bygge- og anlægsbranchen langt oftere kontrolleret af Arbejdstilsynet, mens landbrugsvirksomheder ofte har flere ansatte uden registrerede arbejdsfunktioner. Disse ujævne fangstsandsynligheder bryder fangst-genfangst-metodens antagelse om ens sandsynlighed for fangst og fører

til skæve og upålidelige estimater. Random Forest-modellen derimod kan tilpasses til at tage højde for sådanne forskelle og levere præcise forudsigelser.

Adfærdsændring efter kontrol: Virksomheder kan ændre adfærd efter kontrolbesøg, hvilket skaber afhængighed mellem fangstrunderne og bryder endnu en central antagelse i fangst-genfangst-metoden. For eksempel kan et tilsyn i første halvår få virksomheder til at ændre eller skjule specifikke forhold, hvilket påvirker sandsynligheden for genfangst senere. Random Forest-modellen kan håndtere denne udfordring ved at tage højde for tidsspecifikke og adfærdsbaserede variationer, hvilket styrker pålideligheden af resultaterne.

Åben population: Vores virksomhedspopulation i 2022 kan ikke betragtes som "lukket," hvilket er en nødvendig forudsætning for fangst-genfangst-metoden. I løbet af året ankommer, forsvinder, åbner og lukker virksomheder løbende. Dette gælder især for sæsonbetonede brancher som landbrug og turisme, hvor virksomheder ofte etableres i højsæsonen og lukker uden for sæsonen. Denne konstante dynamik ændrer populationens sammensætning og gør fangst-genfangst-metoden upålidelig i denne sammenhæng. Derudover kan myndighedssanktioner tvinge virksomheder til at lukke, hvilket yderligere destabiliserer populationen.

I lyset af disse forhold er fangst-genfangst-metoden uegnet til vores formål, mens en Random Forest-model kan levere langt mere præcise og pålidelige resultater. Random Forest-modellen kan nemlig tage højde for komplekse mønstre, forskellige artede fangstsandsynligheder og de løbende ændringer i populationens sammensætning.

Random Forest-modellen

Vores Random Forest (RF)-model består af 1.000 beslutningstræer. Hvert træ trænes på en tilfældig delmængde af virksomheder med data om social dumping, hvilket betyder, at hvert træ ser forskellige data under træningen. Dette øger variationen i modellen og forbedrer den samlede præcision. Når hvert træ bygges, udvælger RF tilfældigt en undergruppe af virksomhedsskarakteristika ved hver beslutningsknode. Dette sikrer, at ikke alle træer følger de samme mønstre, hvilket reducerer risikoen for, at modellen overtilpasser til kontrollerede virksomheder og dermed ikke generaliserer godt til virksomheder uden data om social dumping.

I vores klassifikationsopgave, hvor vi forudsiger en indikator for risikoen for social dumping i en virksomhed, stemmer alle træerne i modellen om den mest sandsynlige kategori for hver virksomhed. Kategorien, der får flest stemmer, bliver det endelige resultat.

I Random Forest (RF)-modellen opbygges hvert træ gennem en proces, der kombinerer tilfældige valg og splitting baseret på optimering. Først udvælger RF-algoritmen en tilfældig stikprøve af datasættet til hvert træ – en metode kaldet 'bagging' – hvor hvert træ trænes på en tilfældig delmængde af datasættet med tilbageførsel. Ved hver beslutningsnode i træet udvælges en tilfældig delmængde på 10 variabler. Dette sikrer, at ikke alle variabler overvejes ved hver split, men kun en tilfældig delmængde, hvilket øger variationen mellem træerne.

Efter valg af en delmængde af variabler ved en node vurderes hver variabel for at finde den, der bedst opdeler dataene i denne node. Denne evaluering sker ved at beregne et split-kriterium, kaldet 'Gini impurity', som måler, hvor effektivt splitten adskiller kategorierne. Den variabel, der giver den største forbedring i split-kriteriet, vælges til at opdele dataene ved denne node.

Når den bedste variabel er valgt til det første split, opdeles dataene i to grupper baseret på splitpunktet. Denne proces gentages for hver ny gruppe: Ved hver node vælges en ny tilfældig delmængde af variabler, og den bedste variabel for denne node findes igen ved hjælp af samme kriterier. Processen fortsætter, indtil en stop-regel nås – fx når maksimal trædybde er opnået, eller når der er færre end 350 virksomheder i en celle. For et grafisk eksempel på et beslutningstræ, se Bilagsfigur 2.1.

Random Forest er meget robust over for støj og overfitting, da kombinationen af mange træer reducerer risikoen for fejl fra de enkelte træer. Metoden giver præcise forudsigelser, især når den anvendes på komplekse virksomhedsdata med mange variable – fx til at identificere finansielle risici eller forudsige medarbejderomsætning.

Random Forest kan også vurdere, hvilke variable der er mest betydningsfulde for forudsigelsen, hvilket gør metoden nyttig til at identificere de faktorer, der driver resultaterne, og potentielt peger på risikofaktorer for social dumping. Når modellen er bygget, tildeles hver variabel en 'score', der angiver, hvor meget og hvor effektivt virksomhedskarakteristika anvendes til at klassificere virksomheder som værende i høj eller lav risiko for social dumping. Vi afrapporterer de 30 vigtigste virksomhedskarakteristika i resultatafsnittet og anvender de tre mest betydningsfulde variable til at udvælge den gruppe af virksomheder med hhv. højeste og laveste risiko for social dumping.

Bilagsgfigur 2.1 Et eksempel på et træ i Random Forest-metoden

- Branche (industry sector)
 - If Branche = "Byggeri" (construction):
 - Andel udenlandske medarbejdere > 30%:
 - Andel faglærte < 50%:
 - Land oprindelse = "Ikke-EU":
 - Høj risiko for social dumping
 - Land oprindelse = "EU":
 - Høj risiko for social dumping
 - Andel faglærte > 50%:
 - Sagsforløb (previous cases of violations) = "Ja":
 - Høj risiko for social dumping
 - Sagsforløb = "Nej":
 - Lav risiko for social dumping
 - Andel udenlandske medarbejdere < 30%:
 - Antal medarbejdere > 100:
 - Lav risiko for social dumping
 - Antal medarbejdere < 100:
 - Lav risiko for social dumping
 - If Branche ≠ "Byggeri":
 - Lav risiko for social dumping

Estimation

I denne analyse anvender vi Bootstrap-metoden til at estimere den gennemsnitlige risiko for social dumping samt standardfejlen for disse estimater. Bootstrap-metoden muliggør robust estimering ved at skabe mange gentagede stikprøver fra datasættet, hvilket giver en præcis vurdering af både punktestimater og usikkerheden omkring dem.

Efterfølgende illustrerer vi, hvordan vi konstruerer de endelige punktestimater og konfidensintervaller. Disse omfatter både virksomheders risiko for at engagere sig i social dumping samt risikoen for, at forskellige grupper af arbejdstagere, fx udenlandske og danske arbejdstagere, bliver udsat for social dumping i deres virksomheder. Dette giver et pålideligt mål for risikoen og sikrer, at de endelige estimater er både præcise og robuste.

Før vi præsenterer estimeringen af de endelige resultater, giver vi her en kortfattet beskrivelse af de forskellige trin i vores implementering af Bootstrap-metoden.

Gentag Trin 1 til Trin 4, 1.000 gange:

Trin 1. Bootstrap-stikprøve

Træk tilfældigt blandt de 59.355 virksomheder fra vores datasæt. Hver gang en observation trækkes, lægges den tilbage i datasættet, så den kan blive udvalgt igen. Dette betyder, at nogle virksomheder kan blive udvalgt flere gange, mens andre måske slet ikke bliver udvalgt i enkelte Bootstrap-stikprøver.

Trin 2. Split stikprøven

Datasæt 1 (Virksomheder med data om social dumping): Observationer fra virksomheder med information om, hvorvidt de overtræder arbejdsmarkedsreglerne eller eventuelt systematisk underbetaler deres udenlandske arbejdstagere. I maskinlæringsterminologi indgår disse virksomheder i træningsdatasættet. Træningsdata bruges til at lære sammenhængen mellem virksomhedskarakteristika og virksomhedens risiko for social dumping.

Datasæt 2 (Virksomheder uden data om social dumping): Observationer fra virksomheder uden information om, hvorvidt de overtræder arbejdsmarkedsreglerne eller systematisk underbetaler deres udenlandske arbejdstagere. Disse virksomheder indgår i testdatasættet. Testdata bruges til at forudsige risikoen for social dumping blandt virksomheder uden data om deres social dumping-adfærd.

Trin 3. Random Forest og vigtigste virksomhedskarakteristika

Vi estimerer en Random Forest-model på kontrollerbare virksomheder, bestående af 1.000 beslutningstræer, hvor hvert træ indeholder op til 10 forskellige virksomhedskarakteristika og 350 virksomheder i hvert blad. Både antallet af virksomhedskarakteristika og antallet af observationer pr. blad er valgt baseret på tommelfingerregler.

Random Forest-modellen tildeler desuden en 'score' til hver variabel i analysen, hvilket angiver dens betydning for modellens prædiktioner. Denne score beregnes ved

at måle, hvor meget hver variabel bidrager til at forbedre split-kriteriet (Gini impurity) på tværs af alle træer i modellen. Jo højere scoren er, desto vigtigere anses variabelen for at være i forhold til at forudsige risikoen for social dumping. Disse scores giver dermed en indikation af, hvilke faktorer der mest påvirker modelresultaterne og spiller en central rolle i analysen.

Trin 4. Bootstrap-punktestimat

På baggrund af de enkelte Bootstrap-stikprøver kan vi beregne vores indikatorer for risikoen for social dumping:

$$\widehat{SDV}(b) = \frac{\overline{SDV}_1(b) \times n_1(b) + \widehat{SDV}_2(b) \times n_2(b)}{n(b)}$$

$$\widehat{SDM}(b) = \frac{\overline{SDM}_1(b) \times N_1(b) + \widehat{SDM}_2(b) \times N_2(b)}{N(b)}$$

hvor

$$\overline{SDV}_1(b) = \sum_{i=1}^{n_1(b)} SD_i(b) / n_1(b)$$

$$\widehat{SDV}_2(b) = \sum_{i=1}^{n_2(b)} \widehat{SD}_i(b) / n_2(b)$$

$$\overline{SDM}_1(b) = \sum_{i=1}^{n_1(b)} SD_i(b) \times N_i(b) / \sum_{i=1}^{n_1(b)} N_i(b)$$

$$\widehat{SDM}_2(b) = \sum_{i=1}^{n_2(b)} \widehat{SD}_i(b) \times N_i(b) / \sum_{i=1}^{n_2(b)} N_i(b)$$

A. Estimering af den endelige risiko for social dumping

På baggrund af 1.000 punktestimater beregner vi det endelige punktestimat, den nedre grænse for risikoen for social dumping (for et 95 procents konfidensinterval, og den øvre grænse (95 procents konfidensinterval). Dette gør vi for både virksomheders risiko for social dumping og for medarbejdernes risiko. Vi præsenterer resultater for udenlandske, danske og alle arbejdstagere.

$$\widehat{SDV} = \sum_{b=1}^B \widehat{SDV}(b) / B$$

$$SDV_{\pm} = \widehat{SDV} \pm 1.96 \times se(\widehat{SDV})$$

$$\widehat{SDM} = \sum_{b=1}^B \widehat{SDM}(b) / B$$

$$SDM_{\pm} = \widehat{SDM} \pm 1.96 \times se(\widehat{SDM})$$

hvor $se(\widehat{SDV}) = \sqrt{\frac{1}{999} \sum_{b=1}^{1.000} (\widehat{SDV}(b) - \widehat{SDV})^2}$ er Bootstrap-standard fejl af $\widehat{SDV}$, og
 $se(\widehat{SDN}) = \sqrt{\frac{1}{999} \sum_{b=1}^{1.000} (\widehat{SDM}(b) - \widehat{SDM})^2}$ er Bootstrap-standard fejl af $\widehat{SDM}$

Bilag 3 Match af toneangivende overenskomstmæssige mindsteløn med udenlandske arbejdstageres arbejdsfunktion

Overenskomstmæssige mindsteløn

Vi anvender registeroplysninger om alle smalle lønninger blandt almindelige udenlandske lønmodtagere, som vi afgrænser ved hjælp af indkomst- og DREAM-registre på følgende måde:

- Personen har udenlandsk pas.
- Månedslønseddel er klassificeret som almindelig lønmodtagerindkomst (AJO_INDKOMST_TYPE_KODE=00).
- Månedslønseddel er knyttet til observerbare DISCO-08-koder i hovedgrupperne 2-9 (ekskl. ledelses- og militært arbejde) og dækker over 500 forskellige arbejdsfunktioner. Disse arbejdstagere omfatter enten arbejdstagere uden ledelsesansvar eller arbejdstagere med ledelsesansvar på et begrænset, operationelt niveau. Vi antager derfor, at disse arbejdstagere selv kan være i risiko for social dumping i forhold til deres løn, da de ikke har indflydelse på lønfastsættelsen på deres arbejdsplads.
- Månedslønseddel er ikke knyttet til løntilskud. Vi ekskluderer en månedsløn, hvis det i samme måned kan konstateres, at den pågældende person ifølge DREAM-registret har været ansat med løntilskud.
- Efter Danmarks Statistiks fejlsøgning, opretning og imputering af løntimer skal antallet af betalte løntimer for de komprimerede job ligge mellem 90 % og 110 % af det samlede antal timer indberettet af arbejdsgiveren. Hvis løntimerne ligger uden for dette interval, betragtes oplysningerne om løntimerne som manglende data.

Ud fra vores udvalgte månedslønninger beregner vi den smalle timeløn, som består af:

$$\text{TIMELØN} = \frac{\text{LØN} + \text{AM} - \text{PERSONALEGODER} - \text{EGET PENSIONSBIIDRAG} - \text{EGET ATPBIIDRAG}}{\text{TIMER}}$$

hvor TIMER angiver antallet af arbejdstimer.

Vi anvender en lang række toneangivende overenskomster som vores primære kilde til information om grænsen for lav løn. Hvis begrebet lav løn i overenskomsten inkluderer eget pensionsbidrag, ekskluderer vi eget pensionsbidrag fra den overenskomstmæssige lave løn.

Den toneangivende overenskomstmæssige smalle timeløn (OKTIMELØN) beregnes på følgende måde:

$$OKTIMELØN = \begin{cases} OKLØN \times PRIS \times TID \times (1 - EGET PENSIONSBI DRAG) & \text{if } TIMER < 39 \\ OKLØN \times PRIS \times TID \times (1 - EGET PENSIONSBI DRAG) - \frac{33}{TIMER} & \text{if } 39 \leq TIMER < 78 \\ OKLØN \times PRIS \times TID \times (1 - EGET PENSIONSBI DRAG) - \frac{66}{TIMER} & \text{if } 78 \leq TIMER < 117 \\ OKLØN \times PRIS \times TID \times (1 - EGET PENSIONSBI DRAG) - \frac{99}{TIMER} & \text{if } TIMER \geq 117 \end{cases}$$

hvor PRIS angiver en faktor for at korrigere for inflationen.

Bilagstabel 3.1 Prisfaktor

PRIS		PRIS		PRIS		PRIS		PRIS	
2000	1,4895	2005	1,3512	2010	1,2165	2015	1,1350	2020	1,0977
2001	1,4551	2006	1,3259	2011	1,1835	2016	1,1316	2021	1,0769
2002	1,4205	2007	1,3031	2012	1,1558	2017	1,1193	2022	1
2003	1,3909	2008	1,2597	2013	1,1465	2018	1,1106	2023	0,9684
2004	1,3758	2009	1,2445	2014	1,1396	2019	1,1019	2024	0,9429

Anm.: PRIS er baseret på PRIS112: Forbrugerprisindeks (2015 = 100) fra Danmarks Statistik. PRIS for 2024 er baseret på forbruger-prisindeks for 2024.1-2024.8 sammenlignet med forbrugerprisindeks for 2022.1-2022.8.

TID angiver en faktor til at korrigere for tidsenheden, hvis lønnen er angivet i en anden enhed end time. Timelønnen beregnes ved at dividere månedslønnen med 160,33 eller årslønnen med 1923,96, medmindre overenskomsten fastsætter en anden faktor (fx overenskomsten mellem TotalEnergies Danmark A/S og Dansk Metal samt Dansk El-Forbund 2023, som foreslår at bruge 158,3 til at konvertere månedsløn til timeløn).

$\frac{33}{TIMER}$, $\frac{66}{TIMER}$ og $\frac{99}{TIMER}$ angiver lønmodtagerens ATP-bidrag, som afhænger af antallet af arbejdstimer.

EGET PENSIONSBI DRAG angiver en procentsats for arbejdstagerens eget pensionsbidrag. I overenskomster anvendes forskellige lønbegreber og lønsystemer til at fastsætte lønstrukturerne, og nogle af dem inkluderer arbejdstagerens eget

pensionsbidrag i den angivne lave løn (fx i arkitektoverenskomsten mellem DIO II og FAOD samt DM, hvor eget pensionsbidrag er 4,33 %).

Begrebet for lav løn ('OKLØN') kan variere afhængigt af sektor og aftale, men omfatter ofte udtryk som basisløn, grundløn, minimalløn og mindsteløn. Disse begreber dækker forskellige måder at definere minimumsløn på. Basisløn refererer typisk til den faste løn, som en medarbejder modtager uden tillæg for fx overarbejde, pension eller andre ydelser. Grundløn forstås som en minimumsløn fastlagt i overenskomsten og fungerer som udgangspunkt for forhandlinger om individuelle tillæg. Minimalløn er det laveste lønniveau, der fungerer som en grundsats, hvor arbejdstagere og arbejdsgivere typisk kan forhandle sig frem til tillæg. Mindestbetaling fastsætter det absolut laveste beløb, en medarbejder kan modtage for udført arbejde, som defineret i overenskomsten. Disse lønbegreber skaber en struktur for, hvordan lønnen fastsættes, og hvordan minimumslønnen sikres gennem forhandlinger mellem arbejdsgivere og arbejdstagere.

For at sikre, at vi sammenligner lønsedler med de relevante minimumslønninger på tværs af forskellige jobtyper, klassificerer vi jobtyper ud fra kombinationer af over 500 forskellige arbejdsfunktioner og fire sektorer: offentlige kvasi-selskaber, offentlig forvaltning og service, private virksomheder og private nonprofitorganisationer.

Sammenligning af matchet lav timeløn fra toneangivende overenskomst med 20. percentil timeløn blandt danske medarbejdere

I dette afsnit præsenterer vi en række figurer, der sammenligner alle toneangivende minimallønninger, som er matchet med forskellige typer jobs, med en repræsentativ lav løn blandt danske lønmodtagere. Idéen er, at hvis den udvalgte minimalløn fra overenskomsten er repræsentativ, vil denne løn ligge tæt på en lav løn for danske lønmodtagere. Vi kan kun lave disse sammenligninger for jobtyper, hvor vi har minimum 500 månedlige lønsedler for danske medarbejdere, og hvor vi har information om den overenskomstmæssige timeløn.

Overordnet set ligger den lave timeløn blandt danskere ret tæt på den udvalgte overenskomstmæssige timeløn, som vi anvender til at vurdere, om udenlandske medarbejdere bliver underbetalt af deres arbejdsgivere i Danmark.

Bilagstabel 3.2 Sammenligning af overenskomstmæssig lav timeløn og 20. percentil for danske medarbejdere i procent

Jobtyper	Gennemsnitlig forskel mellem lav timeløn fra toneangivende overenskomst og 20. percentil timeløn blandt danske ordinære lønmodtagere
Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau	86
Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau	88
Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde	87
Service- og salgsarbejde	94
Landbrug, skovbrug og fiskeri ekskl. medhjælp	88
Håndværkspræget arbejde	75
Operatør- og monteringsarbejde samt transportarbejde	7
Andet manuelt arbejde	87
Private virksomhed	83
Offentlig forvaltning og service	83
Offentligt kvasi-selskab	84
Privat nonprofitorganisation	94

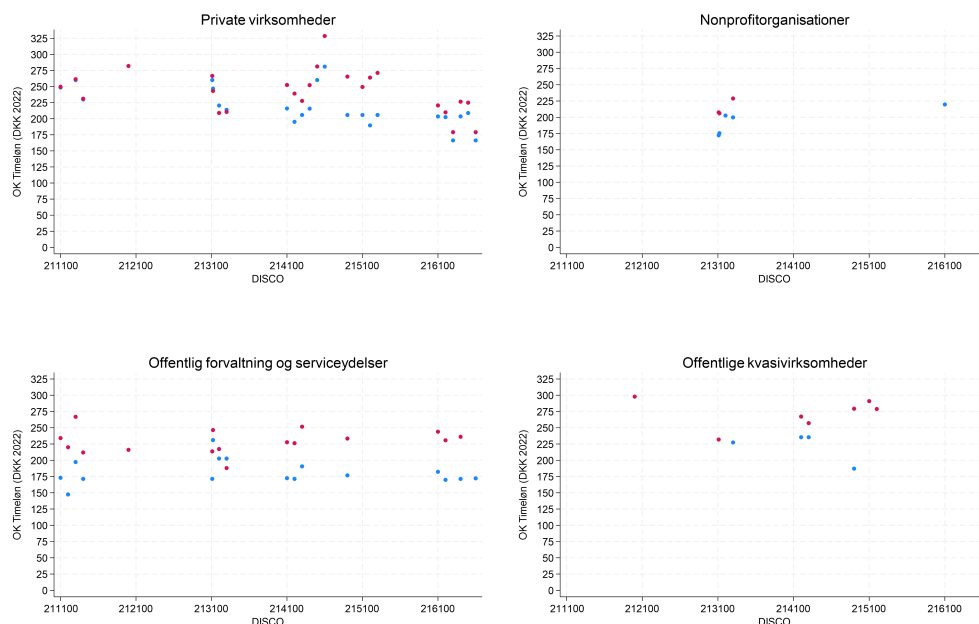
Bilagstabel 3.2 viser den gennemsnitlige forskel mellem den overenskomstmæssige lave timeløn og 20. percentil af timelønnen blandt danske lønmodtagere inden for forskellige jobtyper og sektorer. Procentværdierne indikerer, hvor tæt de overenskomstmæssige lave timelønninger ligger på den laveste løn blandt danske lønmodtagere i samme jobtype. Disse værdier kan bruges til at vurdere, hvor repræsentative de overenskomstmæssige lønninger er i forhold til lønningerne for danske lønmodtagere inden for samme type arbejde og sektor. En høj procentværdi betyder, at de to lønniveauer er relativt tæt på hinanden, mens en lavere procentværdi indikerer en større forskel.

Forskellen mellem den lave timeløn fra toneangivende overenskomster og 20. percentil af timelønnen blandt danske lønmodtagere varierer på tværs af jobtyper. For eksempel ligger forskellen for "Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau" og "Service- og salgsarbejde" omkring 86-94 %, hvilket viser en relativt tæt sammenhæng.

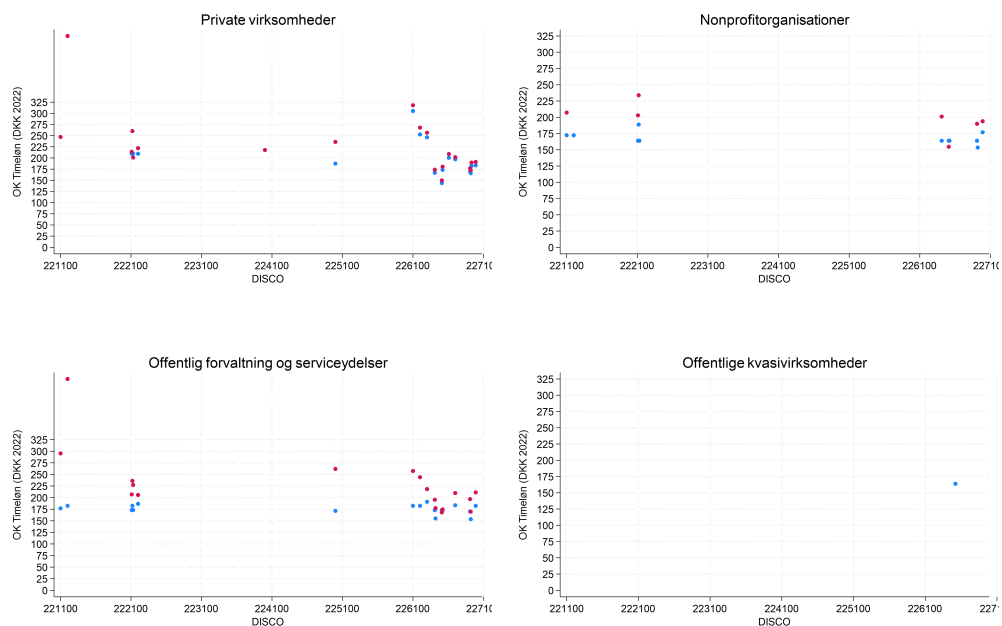
Bilagsfigur 3.1-Bilagsfigur 3.35 viser grafisk niveauerne for overenskomstmæssige lave timelønninger og lave timelønninger blandt danske lønmodtagere for jobtyper, hvor vi har information om begge variabler. For fuldstændighedens skyld inkluderer

vi også nogle figurer, hvor der ikke findes information eller kun meget begrænset information om begge variabler. Disse tomme figurer repræsenterer jobtyper, der er mindre relevante, da der er få ansatte i disse kombinationer af arbejdsfunktion og virksomhedstype. I bilagsfigurerne angiver de blå punkter den toneangivende overenskomstmæssige minimal løn, mens de røde punkter angiver den 20. percentil for løn blandt personer med dansk oprindelse.

Bilagsfigur 3.1 Arbejde inden for naturvidenskab og ingeniørvirksomhed



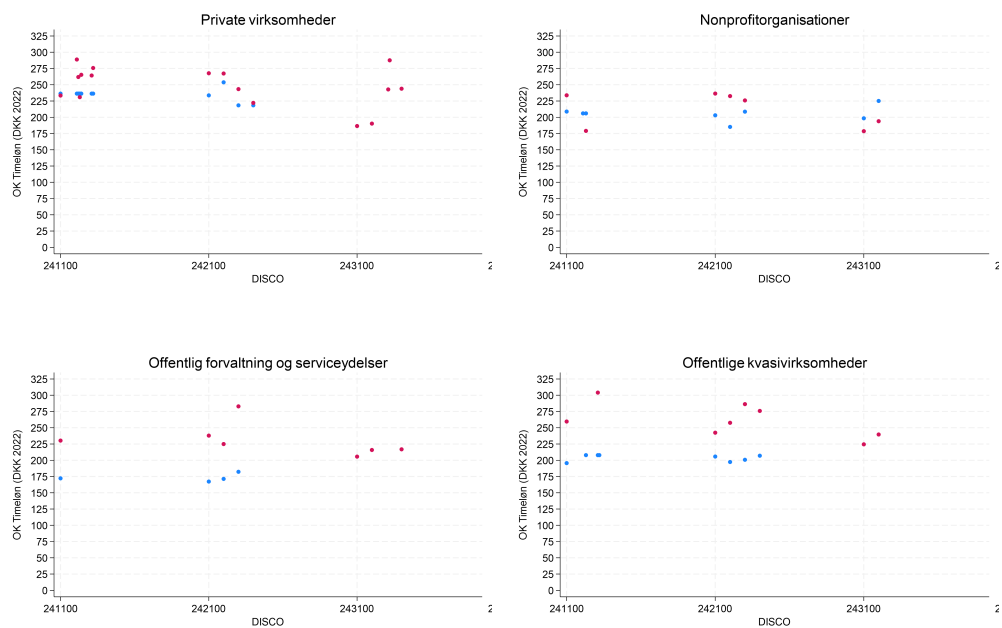
Bilagsfigur 3.2 Arbejde inden for sundhedsområdet



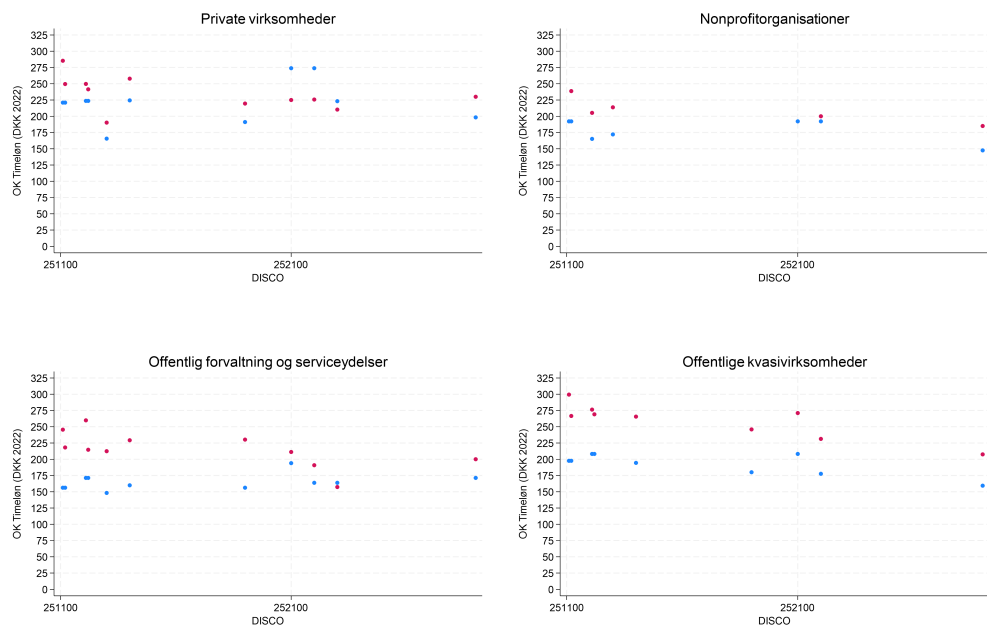
Bilagsfigur 3.3 Undervisning og pædagogisk arbejde



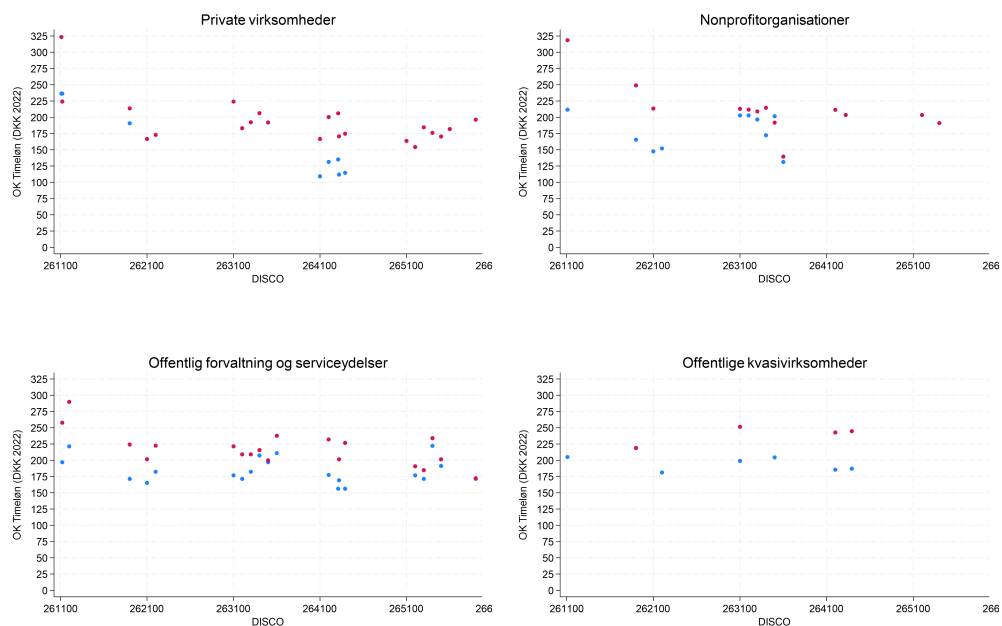
Bilagsfigur 3.4 Arbejde inden for økonomi, administration og salg



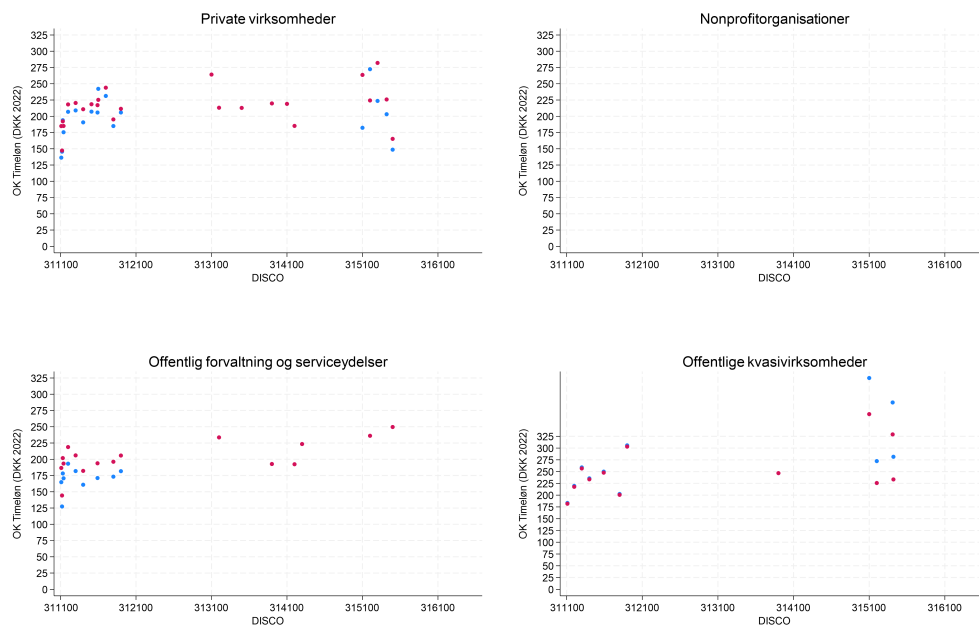
Bilagsfigur 3.5 Arbejde inden for informations- og kommunikationsteknologi



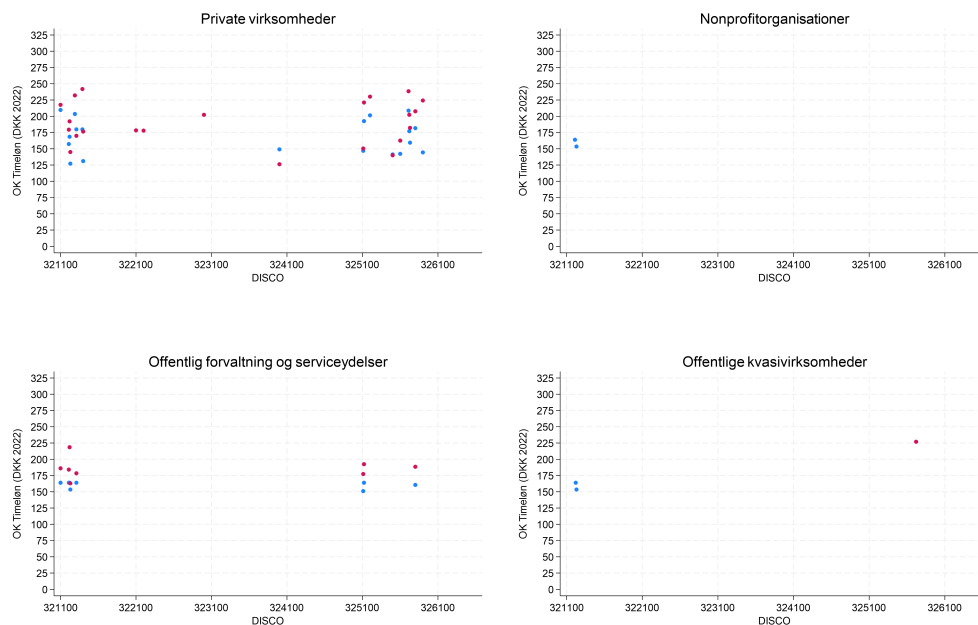
Bilagsfigur 3.6 Arbejde inden for jura, samfundsvidenskab og kultur



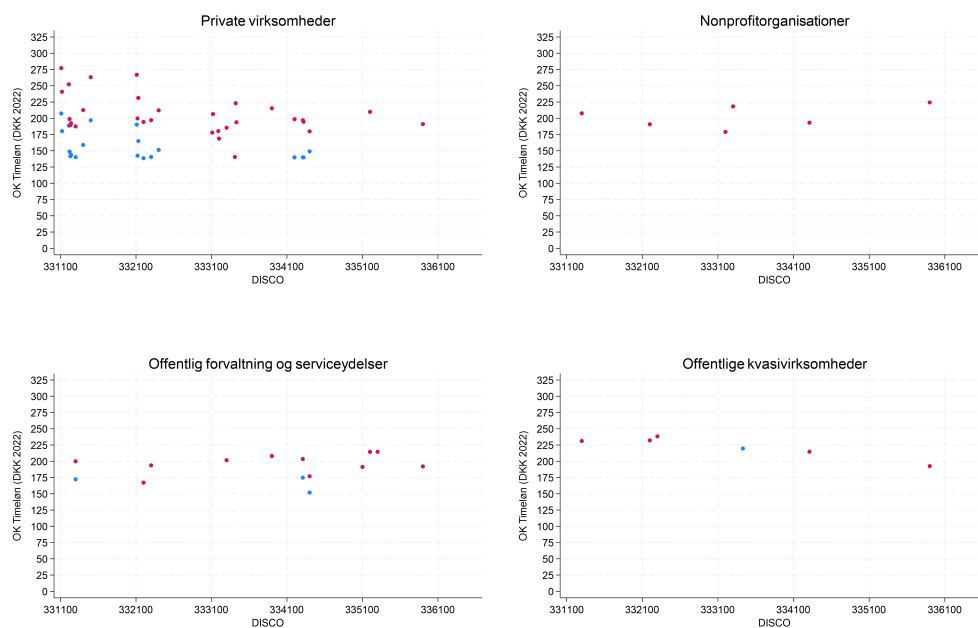
Bilagsfigur 3.7 Teknikerarbejde inden for videnskab, ingeniørvirksomhed og skibs- og luftfart



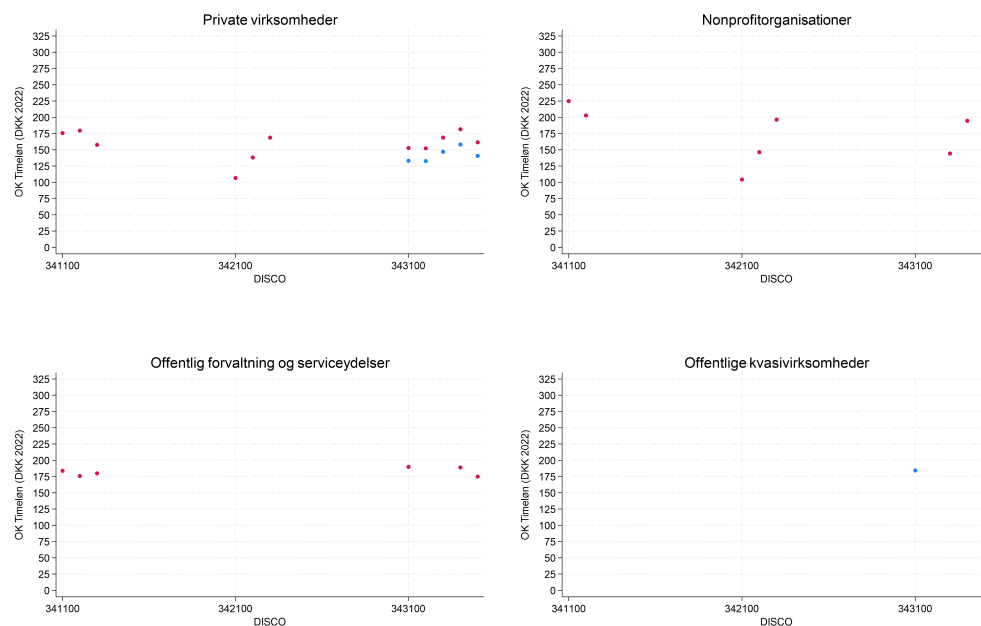
Bilagsfigur 3.8 Teknikerarbejde og assisterende arbejde inden for sundhedsområdet



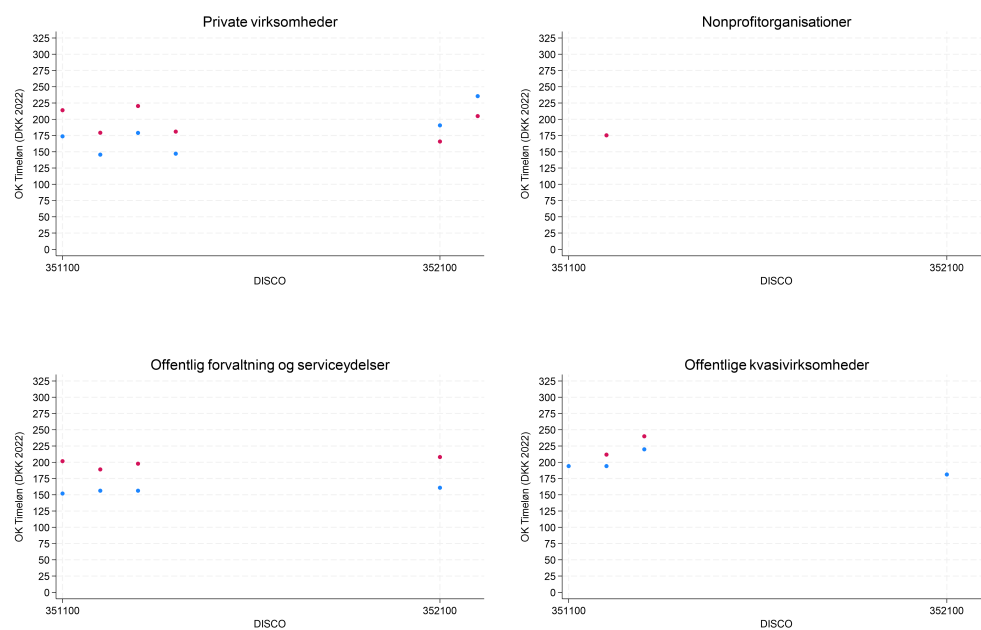
Bilagsfigur 3.9 Arbejde inden for forretningsservice, økonomi, administration og salg



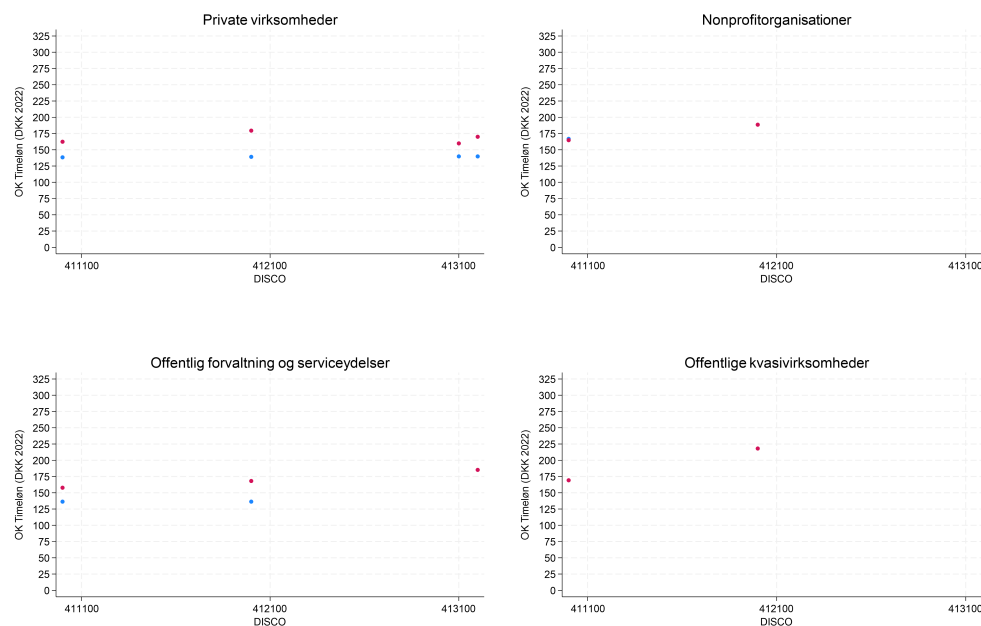
Bilagsfigur 3.10 Arbejde inden for jura, samfundsvidenskab og kultur



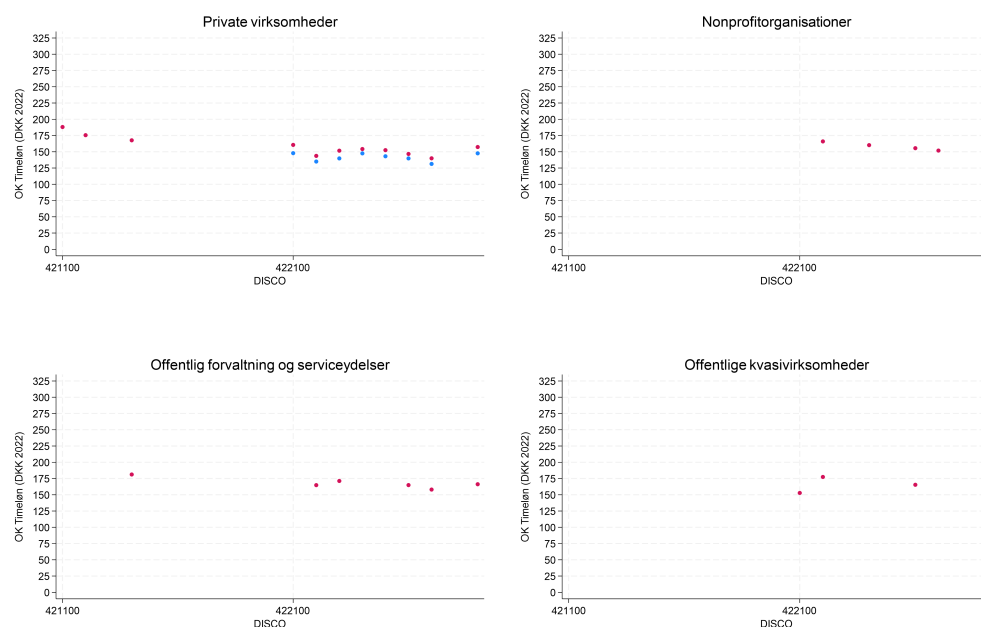
Bilagsfigur 3.11 Informations- og kommunikationsteknikerarbejde



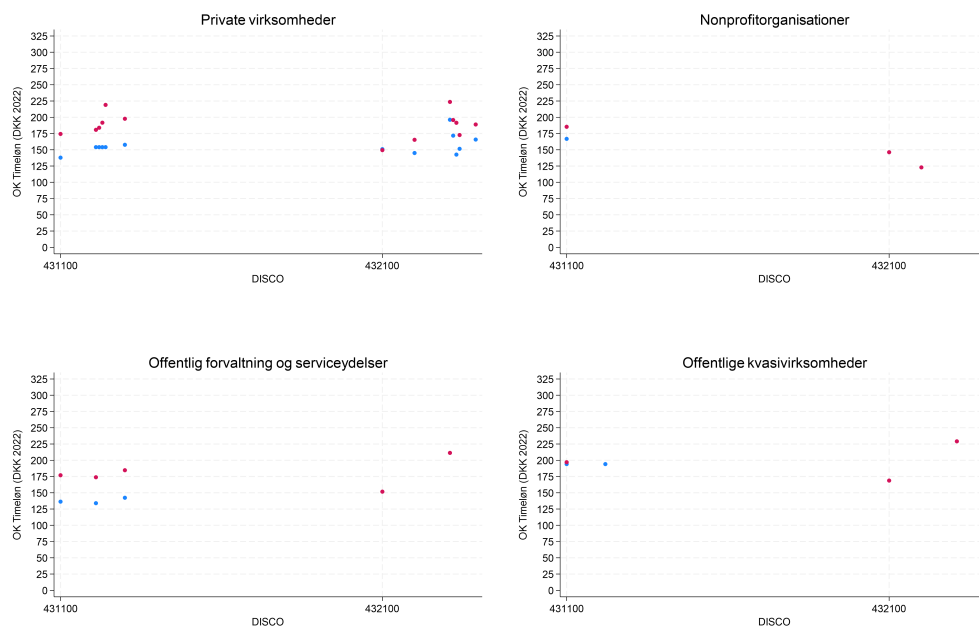
Bilagsfigur 3.12 Almindeligt kontor- og sekretærarbejde



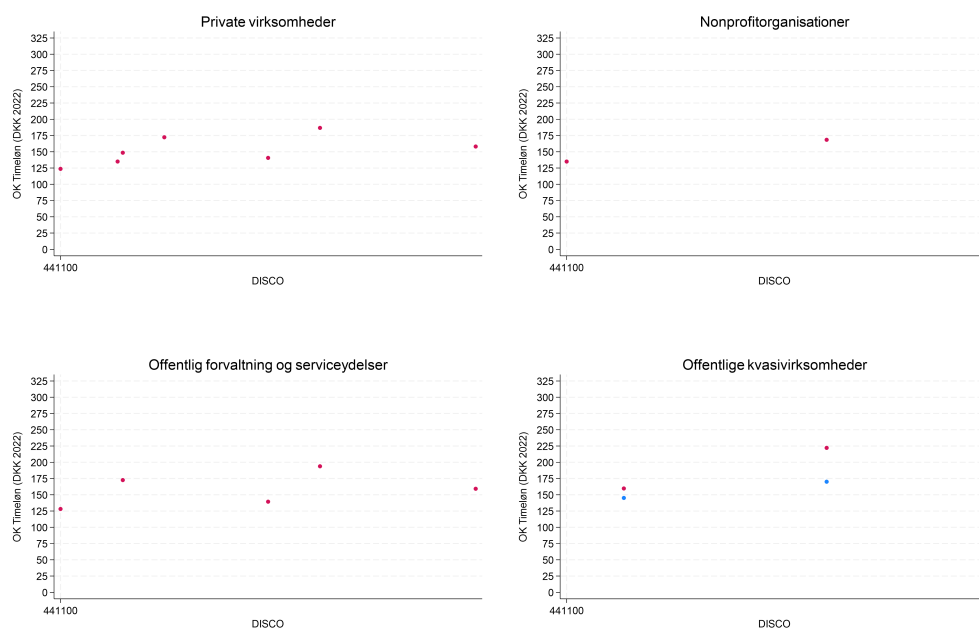
Bilagsfigur 3.13 Kundeservice



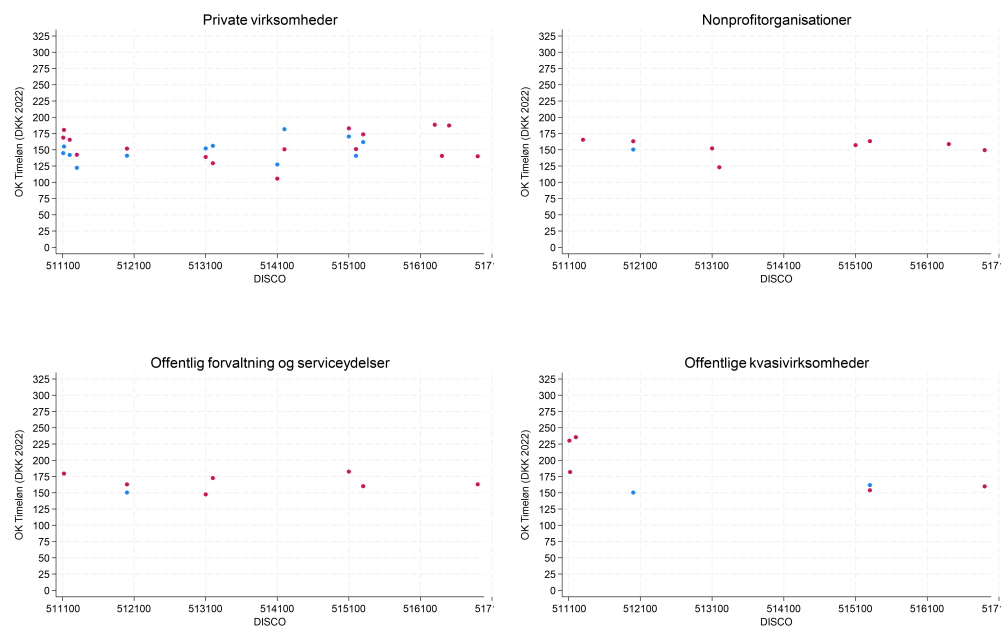
Bilagsfigur 3.14 Almindeligt beregnings- og registreringsarbejde



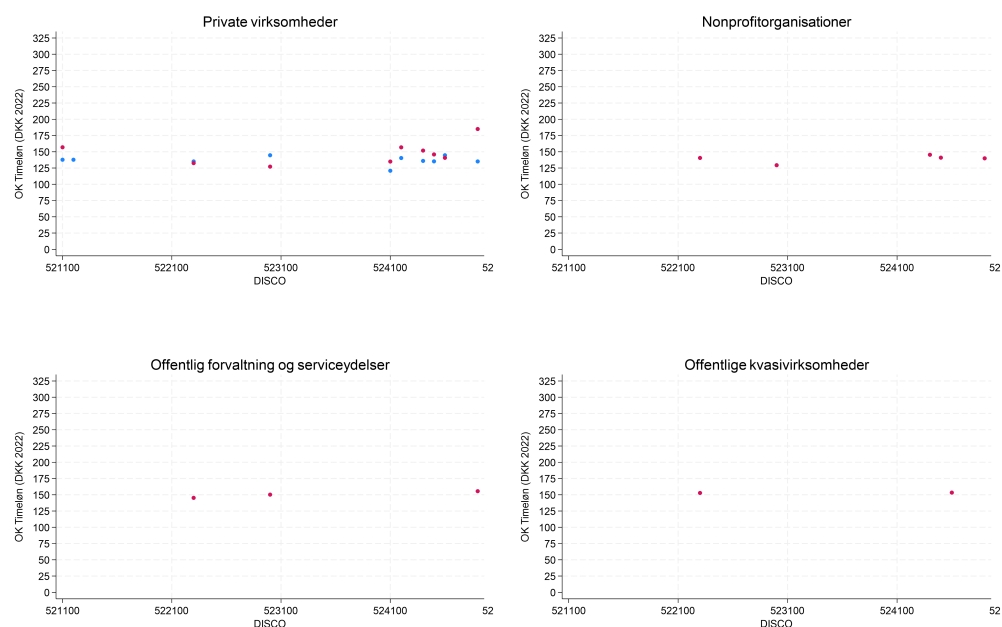
Bilagsfigur 3.15 Andet almindeligt kontor- og kundeservicearbejde



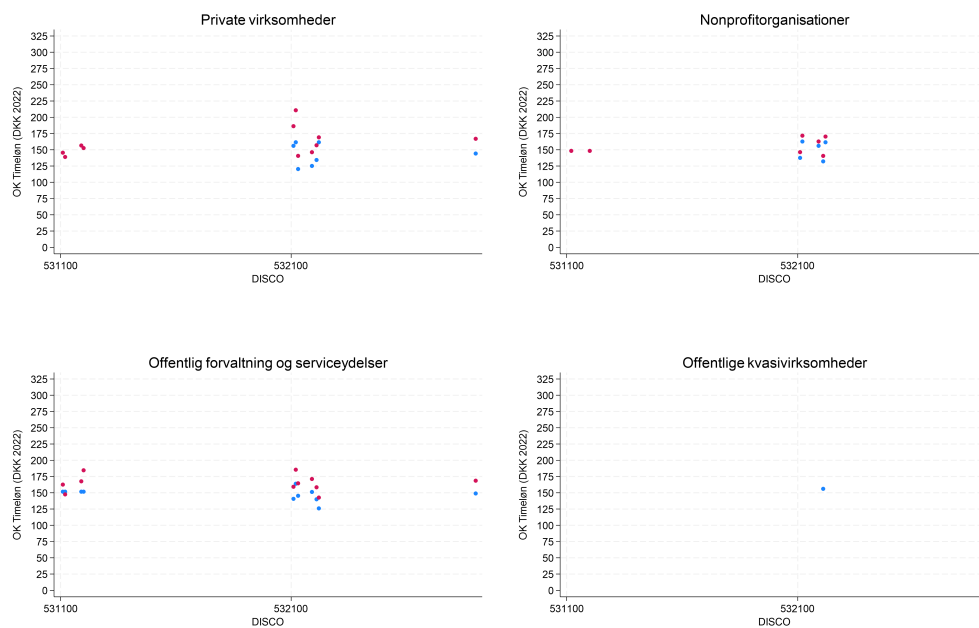
Bilagsfigur 3.16 Servicearbejde



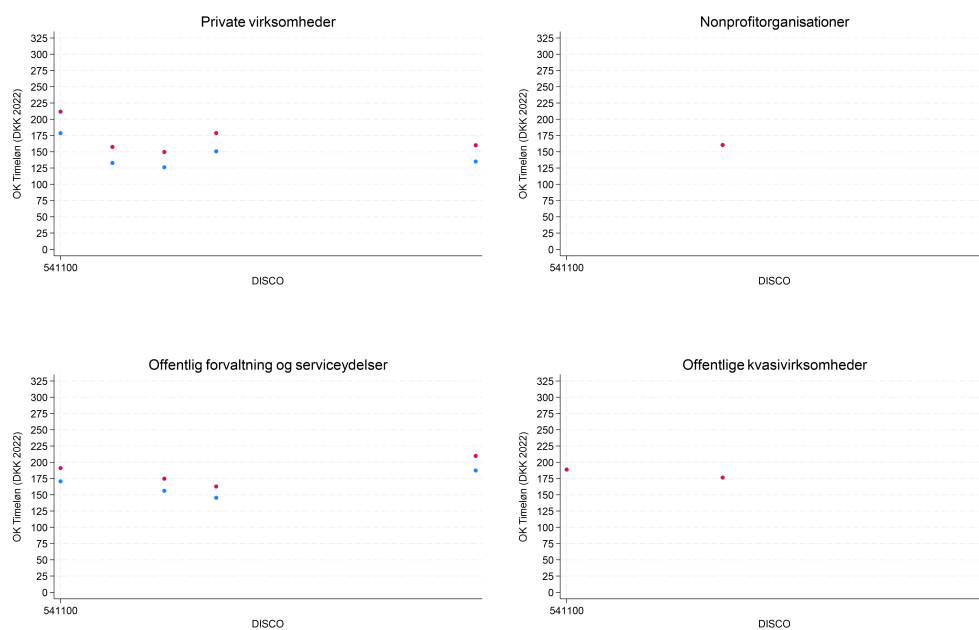
Bilagsfigur 3.17 Salgsarbejde (ekskl. agentarbejde)



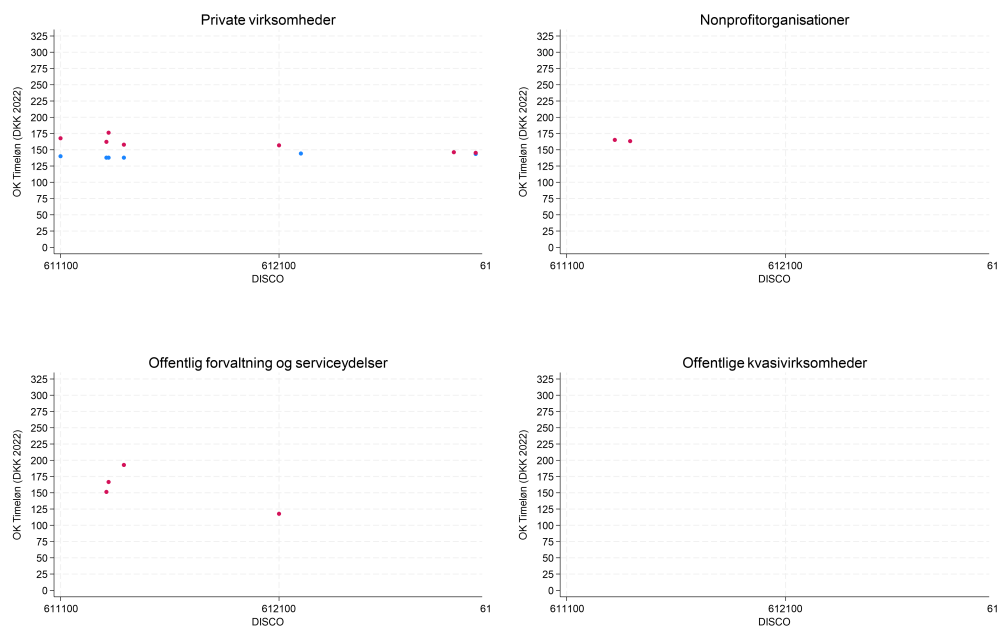
Bilagsfigur 3.18 Omsorgsarbejde



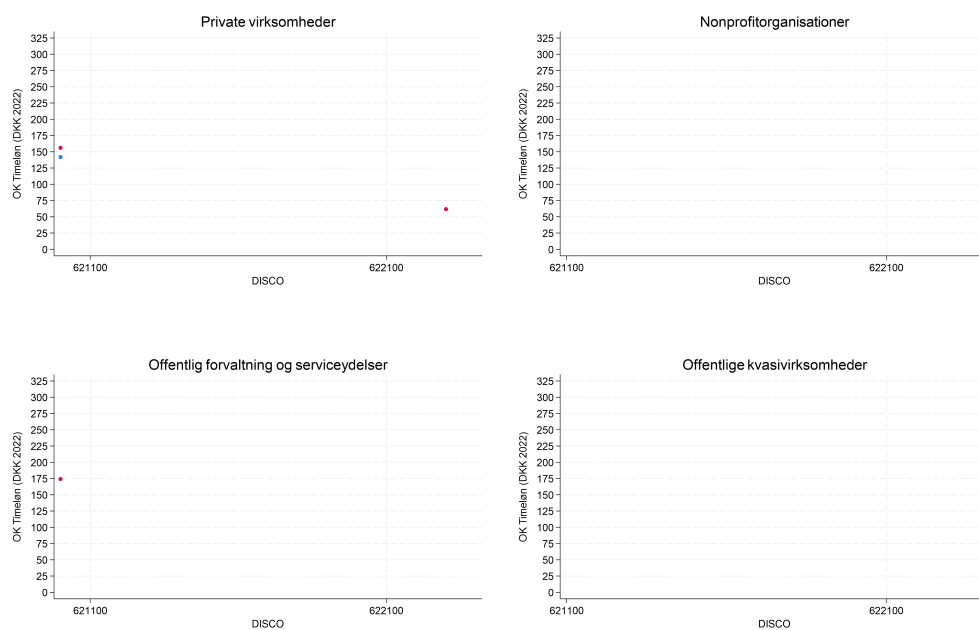
Bilagsfigur 3.19 Rednings- og overvågningsarbejde



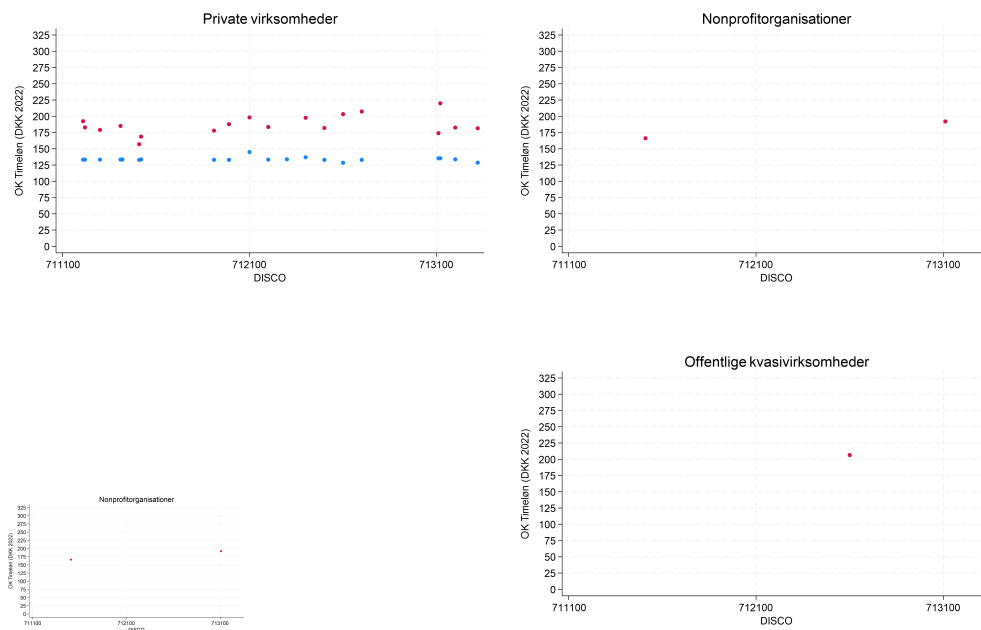
Bilagsfigur 3.20 Arbejde inden for landbrug og gartneri ekskl. medhjælp



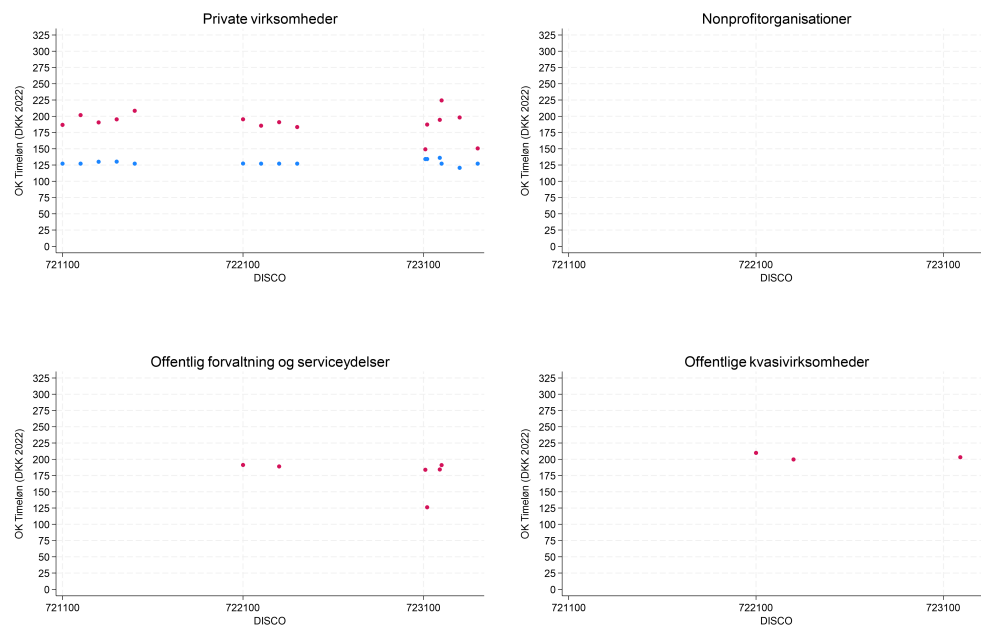
Bilagsfigur 3.21 Arbejde inden for skovbrug, fiskeri og jagt



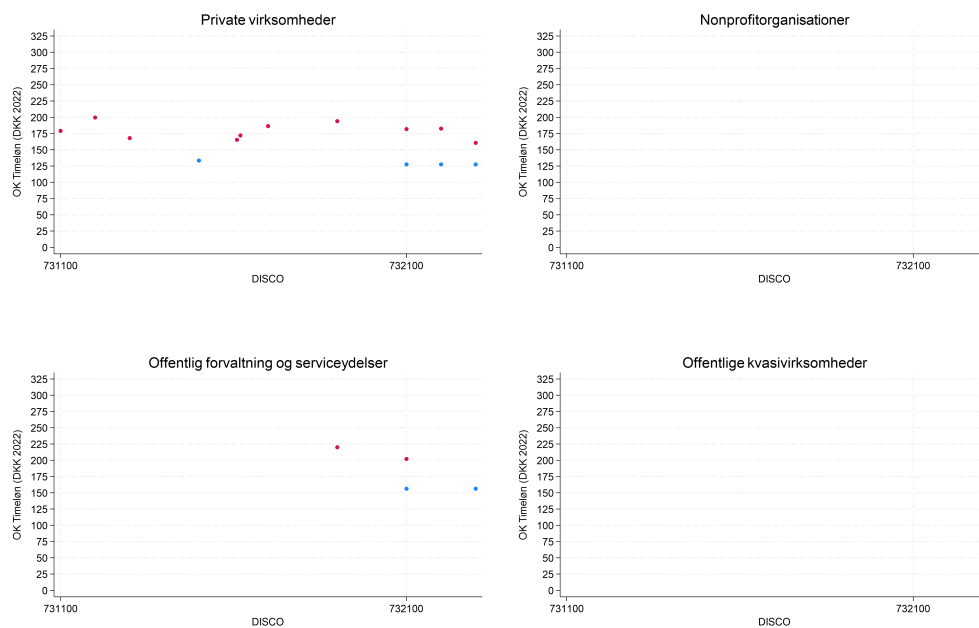
Bilagsfigur 3.22 Håndværkspræget arbejde inden for byggeri, undtagen elektrikerarbejde



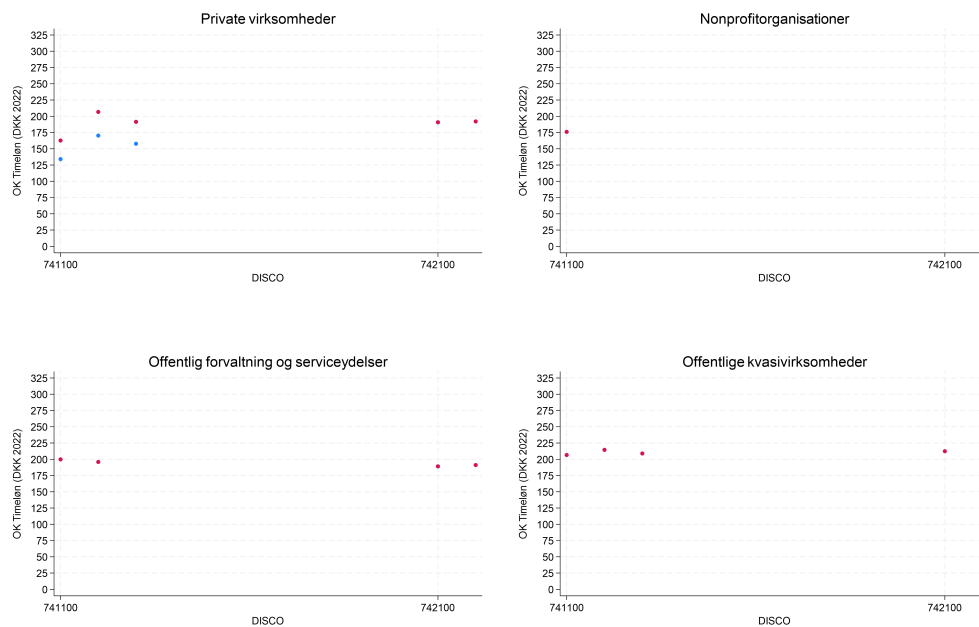
Bilagsfigur 3.23 Metal- og maskinarbejde



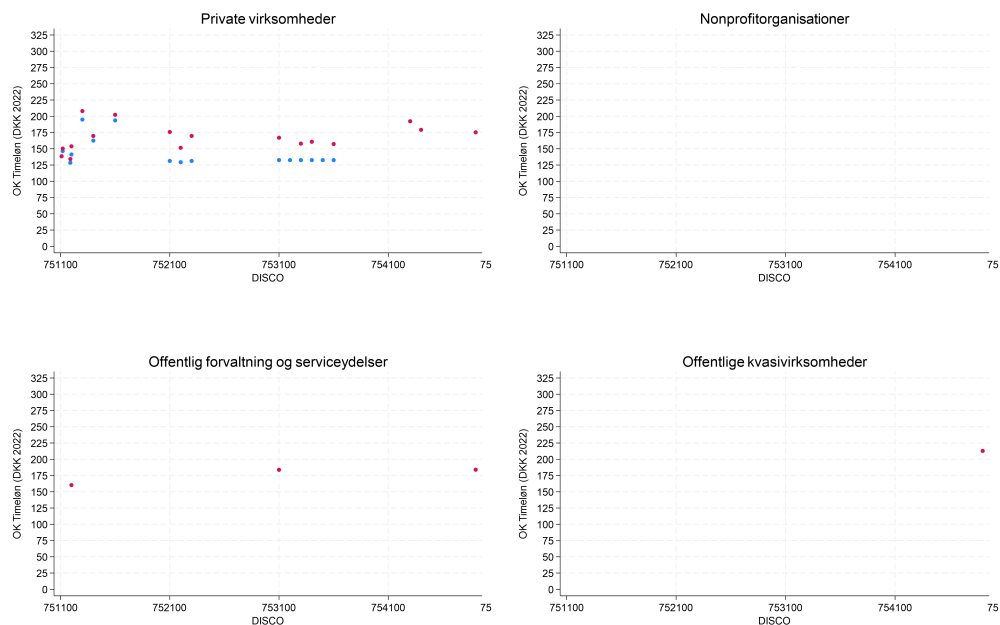
Bilagsfigur 3.24 Præcisionshåndværk og grafisk arbejde



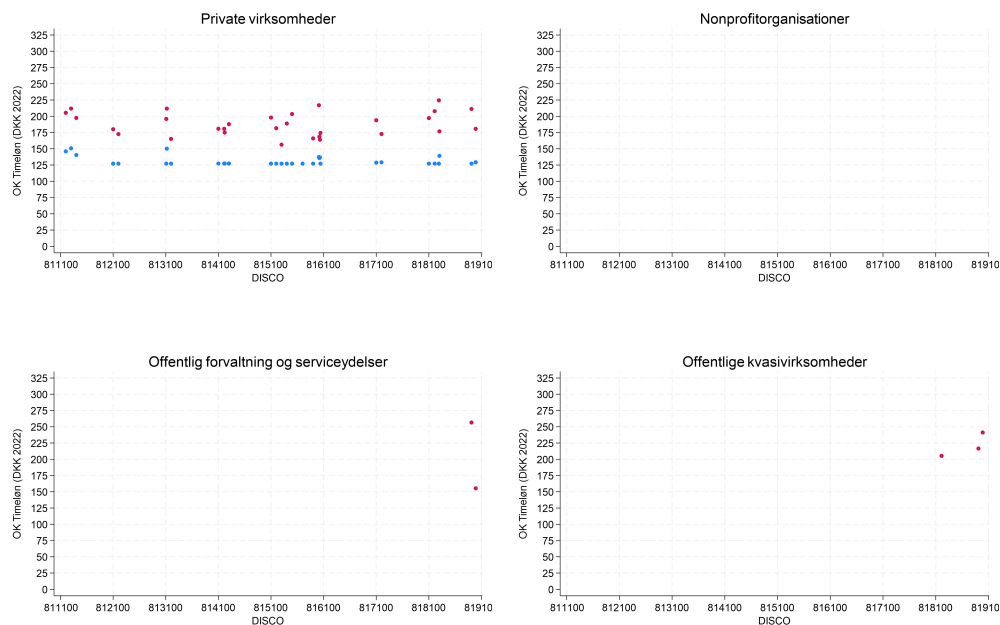
Bilagsfigur 3.25 Arbejde inden for det elektriske og elektroniske område



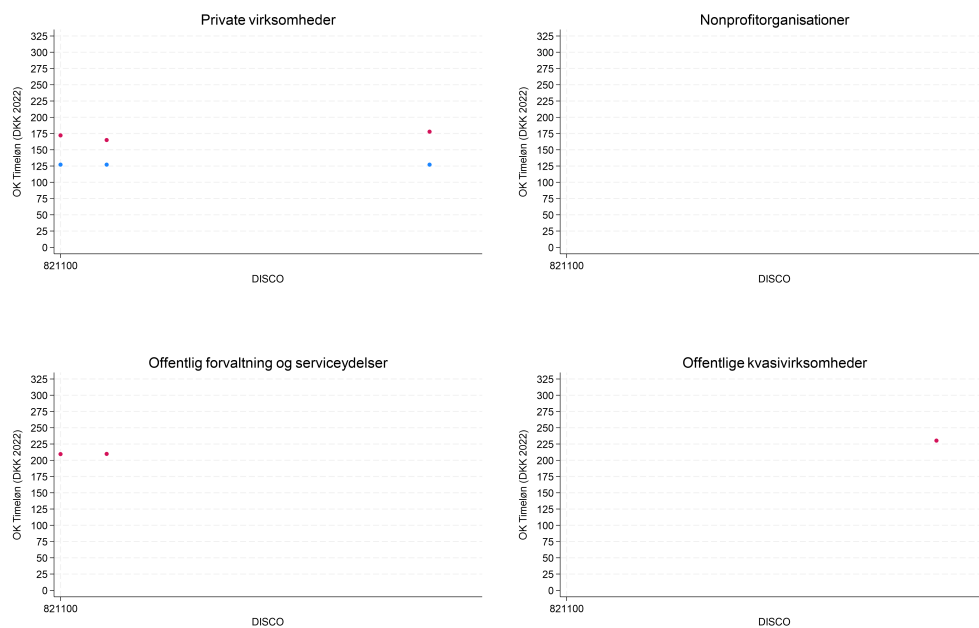
Bilagsfigur 3.26 Fødevarerfremstilling, snedkeriarbejde, beklædningsfremstilling og beslægtede håndværk



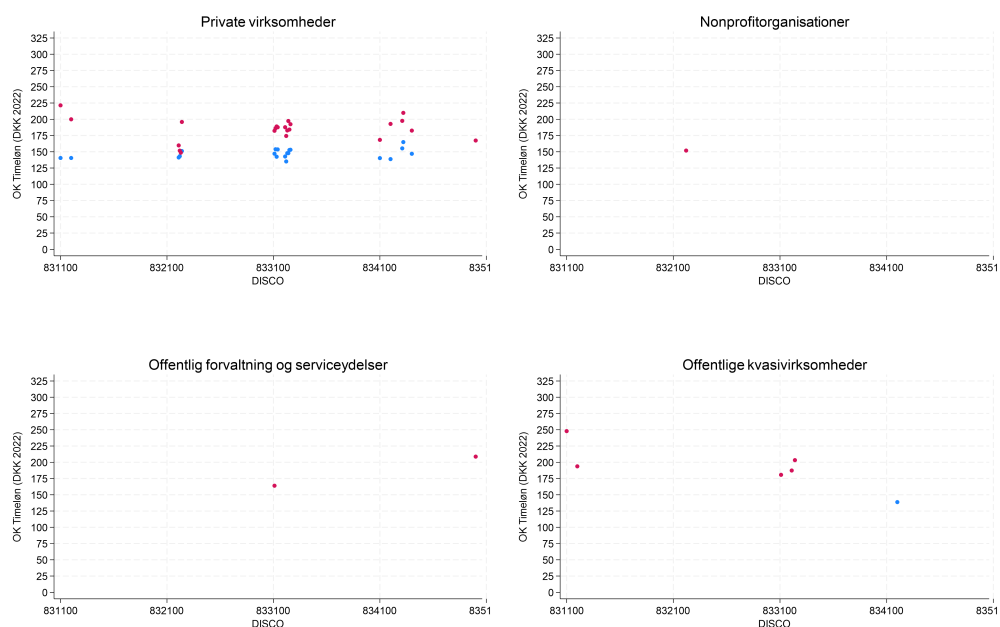
Bilagsfigur 3.27 Operatørarbejde ved stationære anlæg og maskiner



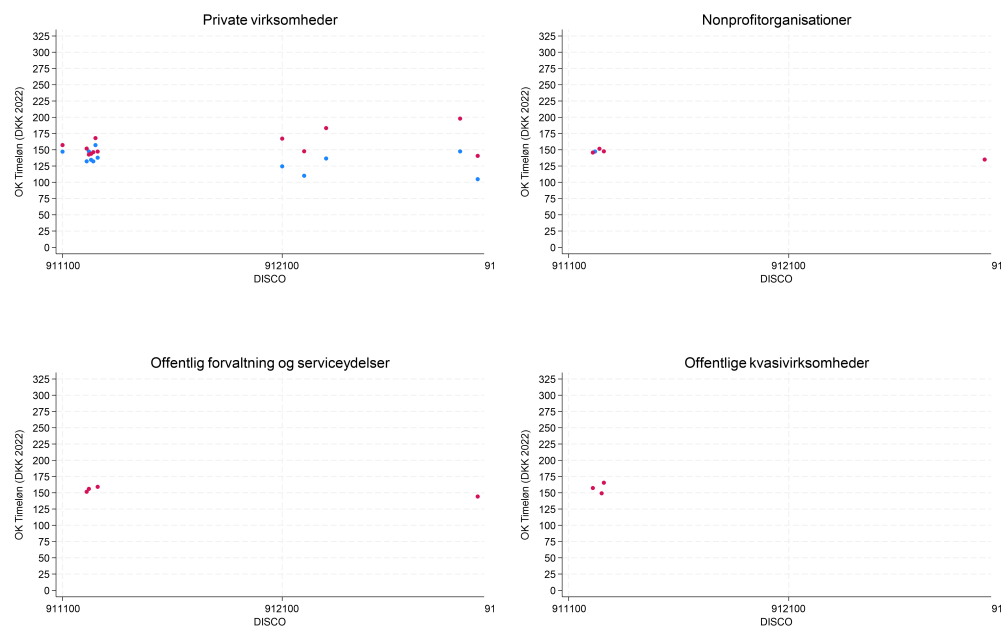
Bilagsfigur 3.28 Monteringsarbejde



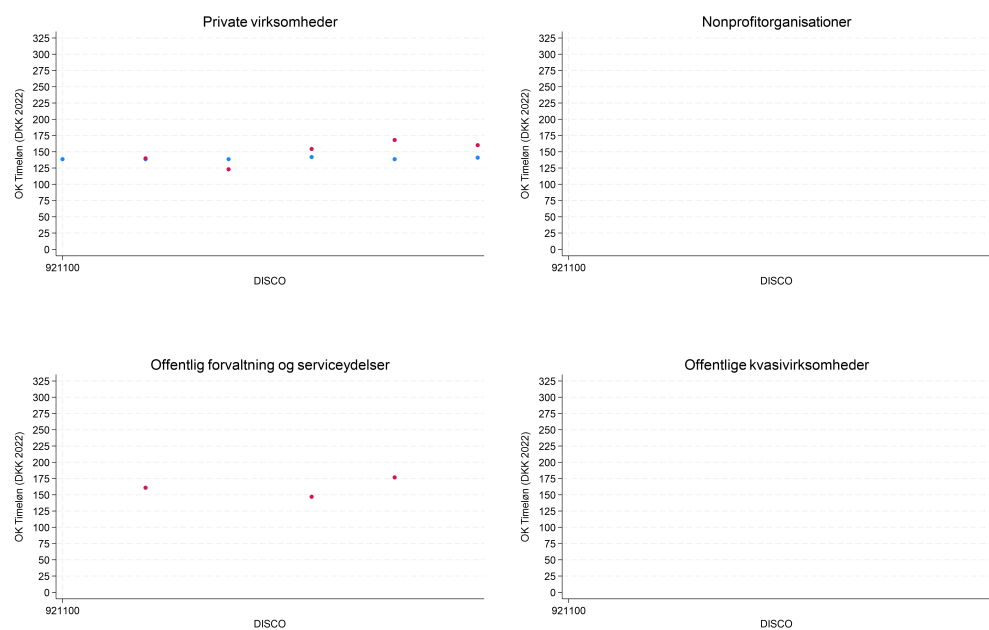
Bilagsfigur 3.29 Chaufførarbejde og førere af køretøjer og mobile maskiner



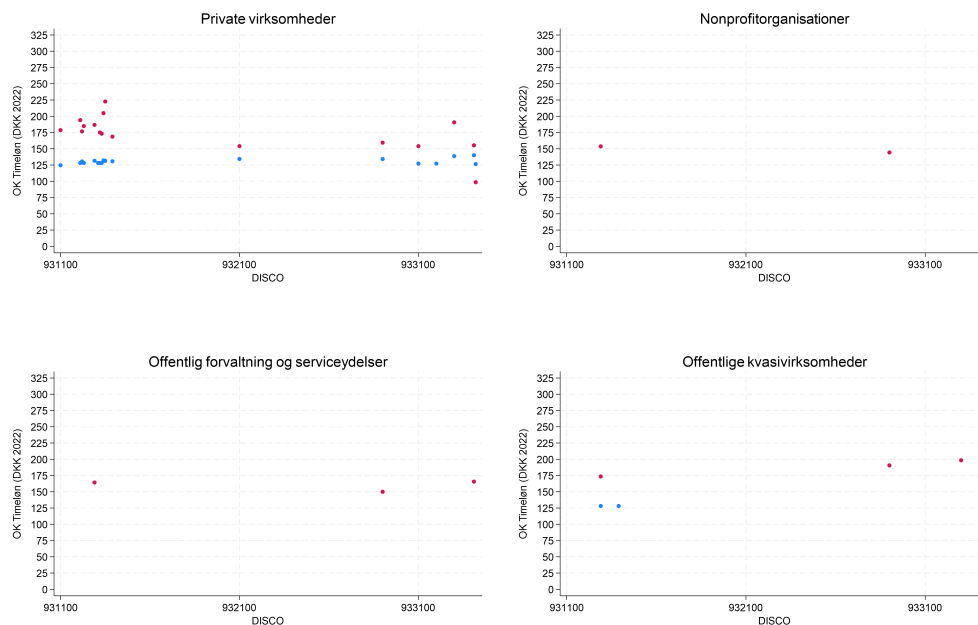
Bilagsfigur 3.30 Rengøringsarbejde



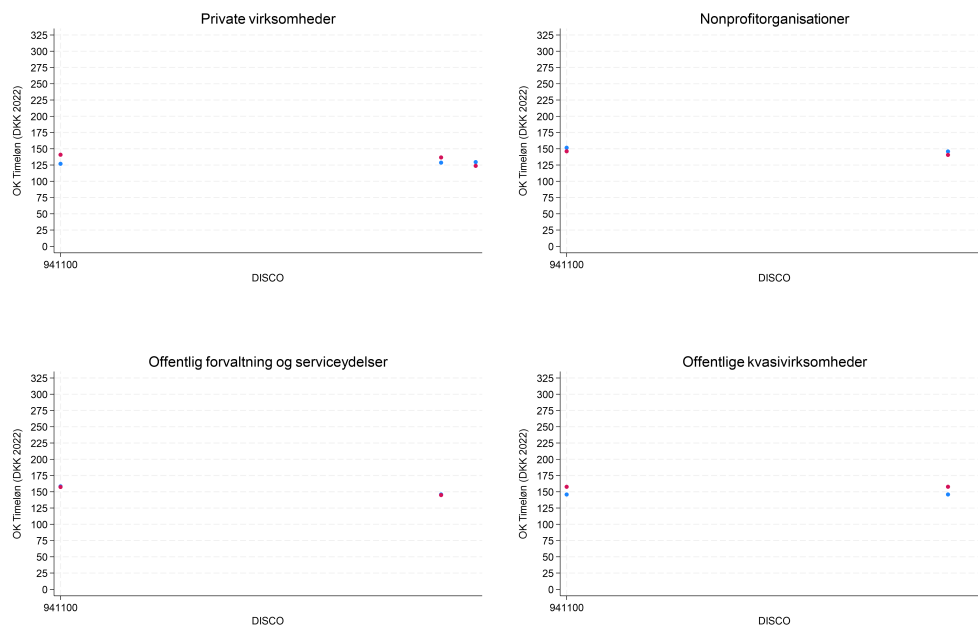
Bilagsfigur 3.31 Manuelt arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri



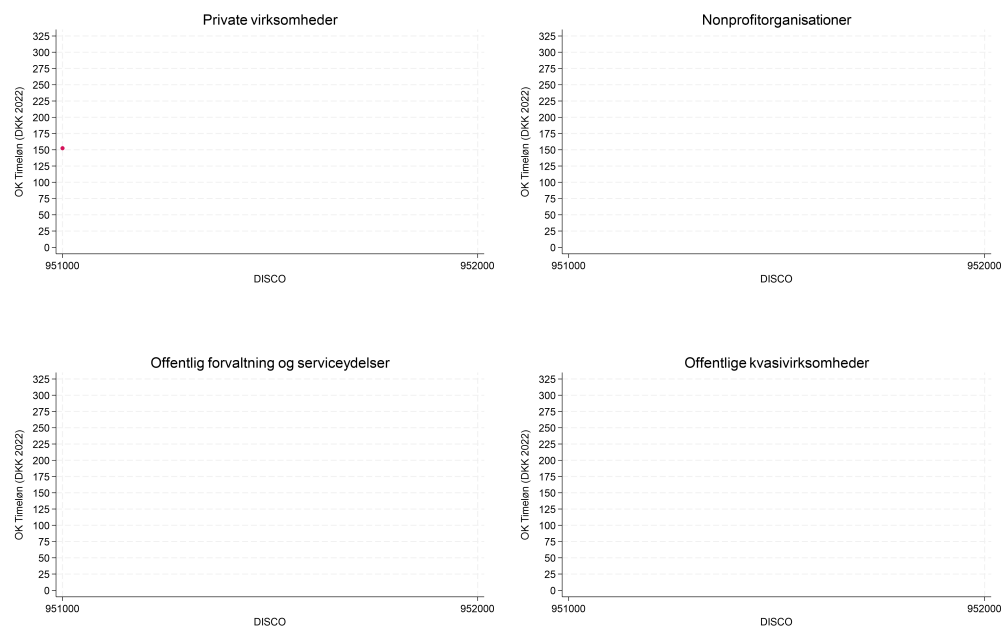
Bilagsfigur 3.32 Manuelt arbejde inden for råstofudvinding, bygge- og anlægssektoren, produktion og transport



Bilagsfigur 3.33 Manuelt arbejde med tilberedning af mad



Bilagsfigur 3.34 Gadesalg og -service



Bilagsfigur 3.35 Renovations arbejde og andet manuelt arbejde

