

Udenlandske arbejdstageres veje til information om arbejdsforhold

Hovedresultater



Hovedresultater

Antallet af udenlandske arbejdstagere i Danmark er steget markant i de seneste årtier. Mange kommer fra østeuropæiske EU-lande og finder beskæftigelse i brancher præget af ufaglært og manuelt arbejde – fx inden for byggeri, industri, rengøring, landbrug og transport. En stor del ankommer som midlertidige arbejdstagere med udgangspunkt i EU's regler om arbejdskraftens frie bevægelighed, mens andre er udstationeret af udenlandske arbejdsgivere for en begrænset periode og rejser videre, når projektet afsluttes. Derudover kommer nogle som ikke-EU-borgere via særlige ordninger, der skal gøre det nemmere for virksomheder i brancher med mangel på arbejdskraft at rekruttere medarbejdere fra lande uden for EU.

Manglende viden om regler og rettigheder på det danske arbejdsmarked – fx i forhold til arbejdsmiljø, løn og sikkerhed – øger risikoen for, at udenlandske arbejdstagere rekrutteres til og accepterer job med løn- og arbejdsvilkår under almindelige danske standarder. Samtidig mindsker deres manglende viden om arbejdsmiljøregler og sikkerhed på arbejdspladsen deres muligheder for at identificere og handle på risici i arbejdsmiljøet. Disse udfordringer vidner om et behov for at styrke og målrette information til udenlandske arbejdstagere om regler og rettigheder på det danske arbejdsmarked.

Det kan generelt være svært for myndigheder, som Arbejdstilsynet, og andre centrale aktører på det danske arbejdsmarked at komme i kontakt med og kommunikere effektivt til og med udenlandske arbejdstagere. Samtidig opsøger disse arbejdstagere sjældent selv formelle kilder såsom myndighederne for information. Formålet med analysen er at samle og formidle viden om, hvordan centrale aktører på det danske arbejdsmarked kan målrette og forbedre kommunikationen om arbejdsforhold og rettigheder i Danmark til udenlandske arbejdstagere.

Undersøgelsen inddrager og videreformidler viden, som gennem mange års forskning og praksiserfaring er opbygget hos en række forskere og fagprofessionelle med erfaring i udenlandske arbejdstageres vilkår i Danmark. Desuden giver undersøgelsen indblik i, hvilke medieprodukter og kommunikationskanaler arbejdstagere bruger til at finde information om arbejdsforhold og rettigheder i Danmark, hvilke emner der optager dem, hvilke barrierer de oplever – herunder barrierer i brugen af workplace-denmark.dk¹ – samt centrale aktørers erfaringer med at formidle information til målgruppen.

¹ Workplacedenmark.dk er det officielle nationale websted i henhold til artikel 5 i direktiv 2014/16/EU om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser.

Resultaterne henvender sig især til myndigheder, kommunale aktører, fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer og civilsamfundsorganisationer, der på forskellig vis arbejder med udenlandske arbejdstagere på det danske arbejdsmarked.

I det følgende samles rapportens hovedresultater baseret på perspektiver og opmærksomhedspunkter fra de førnævnte datakilder.

Udenlandske arbejdstagere orienterer sig primært mod uformelle kilder

Undersøgelsens interviews blandt fagprofessionelle viser, at udenlandske arbejdstagere primært søger information om arbejdsforhold i Danmark via uformelle kilder som personlige netværk og sociale medier. Dette stemmer i øvrigt overens med, hvad forskningen finder. Mange arbejdstagere er medlem af WhatsApp- og Facebook-grupper, hvor de kan kommunikere med landsmænd eller kolleger i samme branche.

Officielle informationskanaler såsom myndighedernes hjemmesider er sjældent de udenlandske arbejdstageres førstevalg. Disse informationskanaler tages ofte først i brug, hvis det ikke lykkes at finde svar gennem uformelle kilder.

Den begrænsede brug af officielle informationskanaler skyldes bl.a. sproglige barrierer, dårlige læsefærdigheder (til tider også på deres eget sprog) samt manglende kendskab til den danske arbejdsmarkedsmodel og lav tillid til myndigheder. Disse faktorer kan få information fra formelle kilder til at fremstå uigennemskuelig og utilgængelig for de udenlandske arbejdstagere. Mange foretrækker derfor at søge information gennem personlige netværk og i online netværksgrupper, hvor informationen præsenteres i en kulturel og sproglig ramme, de forstår.

Jobsøgning og løn er de emner, der optager arbejdstagerne mest

Resultaterne af denne undersøgelse bekræfter og bygger videre på eksisterende forskning, der peger på, at jobsøgning og lønforhold er centrale emner i udenlandske arbejdstageres informationssøgning. Dette kommer bl.a. til udtryk ved, at der i de forskellige Facebook-grupper for udlændige i Danmark er mange, der spørger til råd om, hvad en rimelig løn er for en given stilling, hvordan man finder job i

Formålet med hjemmesiden er at informere udenlandske virksomheder og udstationerede lønmodtagere om deres rettigheder og pligter i Danmark (Workplace Denmark, n.d.).

Danmark, eller om det er nødvendigt at melde sig ind i en fagforening. I denne sammenhæng oplever flere af de interviewede fagprofessionelle, at mange udenlandske arbejdstagere mangler viden om fagforeningernes rolle i Danmark. For eksempel fortæller en repræsentant fra Arbejdstilsynet, at en stor del af henvendelserne til CallCenteret handler om emner såsom løn, der egentlig hører under fagforeningernes ansvarsområde.

Sociale medier spiller en vigtig rolle i udenlandske arbejdstageres jobsøgning

I tråd med forskningen på området viser undersøgelsen, at online netværksgrupper på sociale medier udgør vigtige platforme for jobsøgning blandt udenlandske arbejdstagere, ligesom de i det hele taget spiller en central rolle i udenlandske arbejdstageres søgen efter jobrelateret information. Dette gælder især i perioden op til ankomsten og i den første tid efter, og det gælder især for arbejdstagere inden for sektorer med en høj andel af lavtuddannet og ufaglært arbejdskraft.

Tidligere undersøgelser peger på, at fordelene ved denne form for jobsøgning er, at arbejdstagerne hurtigt kan komme i kontakt med potentielle arbejdsgivere, og at det gør det muligt for dem at finde arbejde allerede inden ankomsten til Danmark, hvilket kan mindske den usikkerhed, som knytter sig til at migrere og søge job i et andet land. Dog indebærer denne form for jobsøgning via netværk og sociale medier også en risiko for, at arbejdstagerne rekrutteres til jobs med dårlige vilkår. Det skyldes, at det kan være svært at gennemskue arbejdsgiverens troværdighed og ansættelsesforholdene for et givent job i opslag på sociale medier, samt at nogle – særligt nyankomne – er meget ivrige efter at finde arbejde i Danmark.

Information om regler og rettigheder opsøges sjældent – medmindre der opstår konkrete problemer

Flere af de deltagende forskere og fagprofessionelle peger på, at mange udenlandske arbejdstagere formentlig ikke opsøger information om rettigheder og regler på det danske arbejdsmarked, medmindre de oplever konkrete problemer – fx arbejdsskader, udebleven løn eller brud på kontrakt. Så længe arbejdstagerne er tilfredse med deres forhold og får den løn, de er blevet lovet, oplever de ikke nødvendigvis et behov for at opsøge yderligere information.

Derudover peger både forskere og centrale aktører i denne undersøgelse på, at mange udenlandske arbejdstagere i udgangspunktet ikke sammenligner deres løn og arbejdsforhold med danske standarder, som de ofte ikke kender til – særligt ikke, hvis de er nyankomne eller kun opholder sig i Danmark midlertidigt. Mange sammenligner i stedet deres løn- og arbejdsforhold med forholdene i deres hjemlande eller tidligere arbejds erfaringer andetsteds. Hertil kommer, at mange – særligt nyankomne, midlertidige og udstationerede arbejdstagere – primært er optaget af at finde arbejde og tjene penge. Det kan derfor være vanskeligt for dem at prioritere tid og have overskud til at sætte sig ind i danske regler og rettigheder, som kan være juridisk svære og komplekse at forstå, særligt hvis de ikke oplever akutte problemer. Samtidig fremhæves det, at arbejdstagere, der har opholdt sig længere tid i Danmark, typisk opnår et bedre kendskab til systemet og i højere grad begynder at stille krav og håndhæve deres rettigheder – fx i forhold til at få en overenskomstmæssig løn.

Tidligere forskning har peget på, at mange udenlandske arbejdstagere har tillid til, at arbejdsgiveren har styr på regler og forhold på arbejdsmarkedet. Dette bekræftes i nærværende undersøgelse, hvor flere forskere og fagprofessionelle fremhæver, at særligt nyankomne og udstationerede arbejdstagere i høj grad orienterer sig mod arbejdsgiveren som en primær informationskilde og introduktion til det danske arbejdsmarked. Det skyldes bl.a., at mange ikke er i kontakt med danske myndigheder før fx registrering hos SIRI eller Skattestyrelsen. Samtidig peges der dog på, at denne formidlingsrolle kan være vanskelig for arbejdsgivere at løfte – især hvis de selv har begrænset kendskab til regler og rettigheder, eller hvis de pga. sproglige barrierer har svært ved at kommunikere med arbejdstagerne.

Sociale medier som fora for udveksling af viden, erfaringer og frustrationer

Tidligere undersøgelser har fremhævet, at sociale medier spiller en vigtig rolle i udenlandske arbejdstageres tilpasning i værtslandet, bl.a. fordi de muliggør vidensdeling og gensidig støtte.

I tråd med dette vidner observationerne af informationsudveksling på sociale medier i denne undersøgelse om, at sociale medier såsom Facebook fungerer som vigtige fora for informationsudveksling om alt lige fra opskrifter og boligjagt til udveksling af erfaringer med arbejdsforhold i Danmark. Derudover viser observationerne, at de forskellige online netværksgrupper også bruges som forum for forventningsafstemning, særligt for potentielle migranter, og ventilerende af frustrationer, fx i forbindelse med jobsøgning eller dårlige arbejdsgivere.

Dette er også i tråd med forskningen på området, der finder, at sociale medier ikke blot er fora for udveksling af praktiske informationer, men også fungerer som et sted, hvor arbejdstagere kan ventilere frustrationer, organisere sig og udøve hverdagsmodstand mod dårlige arbejdsforhold.

Flere barrierer begrænser arbejdstagernes adgang til information

Med afsæt i tidligere forskning samt interviews med forskere og fagprofessionelle identificerer undersøgelsen tre væsentlige typer barrierer, der begrænser udenlandske arbejdstagere adgang til information om arbejdsmarkedets regler og rettigheder via offentlige kilder:

- **Sprog og digitale færdigheder:** Mange udenlandske arbejdstagere taler ikke dansk og kun begrænset engelsk. Samtidig har mange begrænsede digitale færdigheder. Det gør det vanskeligt at søge og forstå information via offentlige kilder, selv når den er oversat til deres sprog.
- **Systemisk kompleksitet:** Arbejdstagerne har svært ved at navigere i det danske system og forstå, hvilke aktører der kan hjælpe med hvad, og hvordan reglerne hænger sammen. Hertil kommer, at mange mangler viden om den danske arbejdsmarkedsmodel.
- **Lav tillid til myndigheder:** Nogle arbejdstagere har erfaringer fra hjemlandet, der kan skabe skepsis over for myndigheder. De kan samtidig have svært ved at vurdere, hvilke kilder der er troværdige.

Udenlandske arbejdstagere opleves at have begrænset kendskab til workplacedenmark.dk

Workplacedenmark.dk er det officielle danske informationssite, der skal oplyse udenlandske virksomheder og udstationerede arbejdstagere om deres rettigheder og pligter i Danmark.

De fleste af de interviewede fagpersoner og forskere kendte ikke til workplacedenmark.dk før interviewet. Samtidig gav flere udtryk for, at de aldrig har hørt arbejdstagere nævne hjemmesiden som kilde til information. Hjemmesiden er heller ikke dukket op i forbindelse med det netnografiske feltstudie, hvor andre offentlige

hjemmesider som Skat.dk, nyidanmark.dk og workindenmark.dk af og til nævnes i opslag på de sociale medier, som de udenlandske arbejdstagere bruger.

Flere af de interviewede forskere og fagprofessionelle peger på, at mange udenlandske arbejdstagere formentlig aldrig finder frem til officielle hjemmesider som workplacedenmark.dk, da det forudsætter et aktivt kendskab til siden og en målrettet søgning for at finde frem til den. Blandt dem, der kendte til siden i forvejen eller besøgte den i forbindelse med denne undersøgelse, blev det desuden påpeget, at selv når indholdet er oversat, kan sitet opleves som vanskeligt at forstå for målgruppen. Det gælder især pga. mængden af tekst og det tekniske sprog, som kan gøre det udfordrende at navigere på siden og finde konkret anvendelig information.

Derudover fremhæver flere af de interviewede forskere og fagprofessionelle, at det er en væsentlig barriere for udenlandske arbejdstageres brug af formelle informationskilder som workplacedenmark.dk, at information om regler og rettigheder på det danske arbejdsmarked er spredt ud over mange forskellige hjemmesider. Fragmenteringen gør det svært for arbejdstagerne at orientere sig og finde vej gennem et komplekst og uoverskueligt informationslandskab.

Veje til bedre information til udenlandske arbejdstagere

Dette afsnit samler centrale anbefalinger og opmærksomhedspunkter, der udspringer af undersøgelsens samlede materiale. Anbefalingerne bygger på indsigter fra interviewede forskere og fagprofessionelle samt udvalgt forskningsbaseret og praksisnær litteratur. Anbefalingerne vedrører, hvordan centrale aktører på det danske arbejdsmarked, herunder myndigheder som Arbejdstilsynet, kan målrette og styrke kommunikationen til udenlandske arbejdstagere om deres rettigheder og arbejdsforhold i Danmark:

- **Inddragelse af arbejdstagerne i udviklingen af informationsmaterialer** kan være med til at sikre, at materialerne dækker målgruppens behov. Dette kan fx ske i samarbejde med centrale aktører tæt på målgruppen ved at oprette brugerpaneler eller ved at hyre arbejdstagere som konsulenter.
- **Ansættelse eller tilknytning af medarbejdere i offentlige instanser, herunder myndigheder som Arbejdstilsynet, der taler samme sprog som de udenlandske arbejdstagere, de forsøger at nå**, kan styrke relationen, øge tilliden og gøre det lettere for arbejdstagerne at forstå information og række ud efter hjælp, når behovet opstår.

- **Styrket samarbejde mellem centrale aktører** kan medvirke til en mere helhedsorienteret indsats og tilgang til problemstillingen, fx ved at etablere netværk mellem offentlige myndigheder, NGO'er og andre relevante aktører eller gennem fælles kampagner.
- **Samarbejde med myndigheder i arbejdstagernes hjemlande** kan gøre det nemmere at nå potentielle arbejdstagere allerede før ankomst og klæde dem på med viden om deres rettigheder og arbejdsforhold i Danmark.
- **Udvikling af én samlet platform på internettet eller et overskueligt materiale** med information om arbejdsforhold og rettigheder kan lette adgangen til information for udenlandske arbejdstagere og hjælpe dem med at finde rundt i det komplekse informationslandskab.
- **Brug af visuelle kommunikationsmidler** som billeder, korte videoer og punktformater på arbejdstagernes sprog kan gøre informationen lettere tilgængelig og mere forståelig – især for arbejdstagere med begrænsede sprogkunderskaber.
- **Etablering af fysiske 'informationshotspots' på centrale ankomststeder** – fx ved grænseovergange, færgeterminaler eller busstationer – kan medvirke til, at udenlandske arbejdstagere tidligt møder relevant information, fx gennem plakater med QR-koder, foldere eller informationsstandere.
- **Placering af informationsmaterialer dér, hvor arbejdstagerne allerede færdes** – fx hos SKAT, SIRI, ambassader eller i internationale supermarkeder – kan øge synligheden og gøre arbejdstagerne opmærksomme på, at der findes hjælp og vejledning.
- **Måltrettet og strategisk brug af sociale medier såsom Facebook fra offentlige aktører** kan være med til at skabe opmærksomhed om rettigheder og rådgivningstilbud samt sikre bredere adgang til information – især i de netværk og grupper, som arbejdstagerne selv benytter.

Fakta om undersøgelsen

Undersøgelsen bygger på perspektiver og opmærksomhedspunkter fra følgende datakilder:

- Interviews med 10 fagpersoner fra myndigheder, fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer, kommunale indsatser og civilsamfundsorganisationer.
- Interviews med 6 forskere med særlig viden om udenlandske arbejdstagere.
- Netnografisk feltarbejde, dvs. observation og analyse af informationsudveksling i Facebook-grupper for udlændinge i Danmark. I alt har vi indsamlet og analyseret 242 opslag.
- Udvalgt forskningsbaseret og praksisnær litteratur (konsulentrapporter, notater og lignende).

Interviewene med både forskere og fagprofessionelle samt det netnografiske feltarbejde er udført i perioden februar til april 2025.

Det skal bemærkes, at vi ikke har interviewet udenlandske arbejdstagere. Deres perspektiver indgår derfor kun via netnografisk observation.

Undersøgelsen er bestilt og finansieret af Arbejdstilsynet.

Deltagende forskere

- Andrea Borello, Aalborg Universitet
- Astrid Stampe Lovelady, tidligere Aarhus Universitet og SEGES Innovation
- Jens Arnholtz, FAOS, Københavns Universitet
- Johanne Korsdal Sørensen, MANTRA, Aarhus Universitet
- Mark Friis Hau, Roskilde Universitet

Hovedresultater: Udenlandske arbejdstagers veje til information om arbejdsforhold
VIVE/2025
HR_303135