

# MENNESKEHANDEL I DEN GRØNNE SEKTOR?

- En undersøgelse af migrations- og arbejdsvilkårene  
for migrantarbejdere i landbrug og gartneri i Danmark

ANDERS LISBORG



# **MENNESKEHANDEL I DEN GRØNNE SEKTOR?**

- En undersøgelse af migrations- og arbejdsvilkårene for migrantarbejdere i landbrug og gartneri i Danmark

ANDERS LISBORG

© Servicestyrelsen 2011

Teksten kan frit citeres med tydelig kildeangivelse

Forfatter: Anders Lisborg

**”Menneskehandel i den grønne sektor?”**

- En undersøgelse af migrations- og arbejdsvilkårene for migrantarbejdere i landbrug og gartneri i Danmark”

ISBN (trykt udgave): 978-87-92743-83-1

ISBN (digital udgave): 978-87-92743-44-2

1. udgave, 1. oplag

Design: Bysted A/S

Pris: Gratis

Publikationen er udgivet af

Servicestyrelsen

Edisonsvej 18, 1.

5000 Odense C

Tlf.: 72 42 37 00

E-mail: [servicestyrelsen@servicestyrelsen.dk](mailto:servicestyrelsen@servicestyrelsen.dk)

[www.servicestyrelsen.dk](http://www.servicestyrelsen.dk)

Download rapporten på [www.servicestyrelsen.dk](http://www.servicestyrelsen.dk) eller [www.centermodmenneskehandel.dk](http://www.centermodmenneskehandel.dk)



# Indhold

## Kapitel 1

Introduktion .....	8
Menneskehandel, tvangsarbejde og udnyttelse af arbejdskraft - definitioner og juridiske rammer .....	11
Hvad er menneskehandel? .....	11
Hvad er tvangsarbejde og udnyttelse af arbejdskraft? .....	14
Et kontinuum - mellem frivillighed og tvang.....	15
Menneskehandel og tvangsarbejde indenfor den grønne sektor - Udenlandske erfaringer og eksempler .....	17
Udnyttelse af migrantarbejdere i de svenske skove .....	18
Menneskehandel indenfor den grønne sektor i England .....	19
Menneskehandel til tvangsarbejde i Belgien.....	19
Menneskehandel til grøntsagsplukning i Italien .....	20
Udenlandsk arbejdskraft indenfor den grønne sektor i Danmark .....	21
Udenlandske landbrugsarbejdere i et historisk perspektiv .....	21
Migrantarbejdere indenfor den grønne sektor fra 1990-2010.....	22
Tal og fakta omkring migrantarbejdere i den grønne sektor .....	23
Landbrugspraktikanter og elever.....	27
Markedstendenser, kædeansvar, CSR og social dumping.....	29

## Kapitel 2

Metode .....	31
Udvælgelse og adgang til informanter .....	33
Informanter og eksperter .....	33
Udførelse af interviews.....	34
Databehandling og fremstilling .....	35
Følgegruppe .....	36

## Kapitel 3

Rejsen til Danmark – migration og rekruttering .....	37
Socio-økonomiske baggrundsforhold, og "push-pull" mekanismer .....	38
Rekruttering og netværksmigration .....	40
Migrationsomkostninger .....	44
Gæld .....	47
Kontraktforhold .....	49

## Kapitel 4

Arbejdsforhold og levevilkår .....	52
Arbejdet - forventninger og virkelighed .....	53
Arbejdsområder og arbejdsmiljø .....	55
Arbejdstid.....	58
Lønforhold.....	61
Boligforhold og levevilkår .....	66
Konflikter og trusler.....	70
Brug af underleverandører, vikarbureauer og udstationerede.....	73

## Kapitel 5

Indikatorer på menneskehandel .....	77
Indikatorer.....	78
Samlet vurdering .....	83

## Kapitel 6

Konklusion .....	85
Fremadrettede perspektiver .....	87
Litteratur.....	91

# KAPITEL 1

# INTRODUKTION



# Introduktion

At fænomenet menneskehandel eksisterer i Danmark, er i de senere år blevet tydeligt i forbindelse med eksempler på kvinder, der er handlet til prostitution. At der også kan være eksempler på menneskehandel og tvangsarbejde i andre sektorer, er mindre åbenbart. Det umiddelbart velregulerede danske samfund og stærke traditioner for et tæt samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter (fagforeninger, arbejdsgivere og staten) og ikke mindst organisationernes styrke og udbredte tilstedeværelse på det danske arbejdsmarked er en væsentlig barriere, som hidtil har været med til at sikre arbejdstageres rettigheder og forhindre udnyttelse af både dansk og udenlandsk arbejdskraft.

Internationalt er der imidlertid kommet øget fokus på menneskehandel indenfor en række andre sektorer end prostitution, som fx til tvangsarbejde i landbrug, fiskeri, forskellige former for industriel forarbejdning, servicesektoren og til organiseret tiggeri og forskellige kriminelle aktiviteter. International Labour Organisation (ILO) vurderer således, at omkring 12,3 millioner mennesker verden over er ofre for tvangsarbejde - heraf ca. 2,45 millioner som har været udsat for menneskehandel (ILO, 2005). Mens der er store regionale forskelle på forekomsten og menneskehandel til tvangsarbejde er mest udbredt i en række udviklingslande – typisk hvor indkomstfordelingen er meget ulige og hvor uformelle sektorer er udbredte, mens fagforeninger står svagt og arbejdsmarkedet generelt er dårligt reguleret, - er der nu også i stigende grad fremkommet eksempler på menneskehandel til tvangsarbejde i såkaldt udviklede lande.

I en række EU-lande er der rapporteret om adskillige tilfælde af menneskehandel til tvangsarbejde bl.a. indenfor landbrug og gartneri, rengøring og servicesektoren, privat husarbejde<sup>1</sup>, og forskellige forarbejdningsindustrier blot for at nævne nogle eksempler (Anti-slavery, 2006, OSCE, 2009). I Danmarks nabolande, Norge og Sverige, er der indenfor de sidste år rapporteret om flere tilfælde af menneskehandel til tvangsarbejde, som også i nogle tilfælde har ført til domfældelse på området<sup>2</sup> (Kegö & Leijonmarck, 2010, KOM 2010: 21-22; Rikspolisstyrelsen 2010: 14-15; Rikspolisstyrelsen 2009: 13-15). Endvidere er der i Danmark foreløbigt blevet identificeret ét offer for menneskehandel til tvangsarbejde: her var der tale om en ung, bulgarsk mand, der blev udnyttet til at uddele aviser. Manden var blevet lovet helt andre arbejds- og leveforhold og var blevet stillet i udsigt at kunne tjene rigtigt mange penge, inden ankomsten til Danmark, men han endte med at få frataget sine identitetspapirer, stort set ikke at få løn og at bo under kummerlige forhold uden at få tilstrækkelig mad.

Dette peger på at, menneskehandel til tvangsarbejde indenfor forskellige sektorer reelt kan være mere udbredt i Danmark. Der er imidlertid ikke tidligere lavet undersøgelser af dette, og mens der findes en del veldokumenterede journalistiske indlæg omkring udnyttelse af arbejdskraft og migrantarbejdere indenfor forskellige erhverv har emnet generelt ikke været behandlet i en menneskehandels optik. På denne baggrund har det danske Center mod Menneskehandel (CMM), som bl.a. er ansvarlig for vidensudvikling på området, iværksat en række undersøgelser

<sup>1</sup> Ordet 'husarbejde' bruges i denne rapport i stedet for det engelske udtryk 'domestic work'.

<sup>2</sup> Jævnfør retssagen om menneskehandel med henblik på udnyttelse til tvangsarbejde (brolægning) fra Norge i juli 2008, som førte til dom efter § 224, som er menneskehandelsparagraffen i den norske straffelov (jævnfør dom fra Jæren Tingrett d.4.7.2008, sagsnummer 08-069332MED-JARE). Hidtil har der i Sverige ikke været domfældelser for menneskehandel til tvangsarbejde, men flere eksperter og myndighedspersoner har peget på udnyttelse af arbejdskraft og menneskehandel blandt migrantarbejdere (Kegö & Leijonmarck, 2010). Se endvidere i denne rapport afsnittet "Udnyttelse af migrantarbejdere i de svenske skove".

af migrations og arbejds-og levevilkårene for udenlandske arbejdere indenfor en række sektorer, med særligt fokus på, hvorvidt der her kunne forekomme menneskehandel til tvangsarbejde<sup>3</sup>.

Denne rapport fokuserer specifikt på den såkaldte *grønne sektor* dvs. landbrug og gartneri. Formålet med rapporten er at afdække, hvorvidt der er tale om menneskehandel, tvangsarbejde eller menneskehandelslignende forhold – blandt en gruppe af migrantarbejdere indenfor denne sektor. Afsættet er, at der i de seneste år er sket en række markante ændringer i forhold til arbejdskraften indenfor den grønne sektor. Dels er der forekommet en stor tilstrømning af især østeuropæiske migrantarbejdere i forbindelse med EU-udvidelsen og indlemmelsen af de 10 nye lande fra Østeuropa. Dels er der sket en del strukturelle ændringer indenfor den grønne sektor hvor globalisering, øget konkurrence og krav om hurtige leverancer og fleksibel arbejdskraft har medført en kraftig stigning i vikarbureauer, både danske og udenlandske, som udbyder udenlandsk arbejdskraft. Særligt i det seneste år, efter ophøret af den såkaldte Østaf-tale – som medvirkede til at sikre lige vilkår mellem udenlandske og danske arbejdere – er det blevet mere udbredt, at migrant arbejdere indenfor den grønne sektor i Danmark kan udføre arbejde til lønninger, der ligger langt under det overenskomst-mæssige aftalte lønniveau på området<sup>4</sup>. Endelig har den såkaldte landbrugspraktikantordning i praksis ændret sig i og med, at det der oprindeligt var tiltænkt som et uddannelses-mæssigt udvekslingsprogram for unge landsbrugselever fra hele verden, (herunder også de vestlige industrialiserede lande) i dag reelt stort set udelukkende omfatter østeuropæiske – primært ukrainske - praktikanter, der i stigende grad synes motiveret af muligheden for at tjene penge. Der er således meget der peger på, at praktikantordningen i dag reelt blot er blevet en anden form for arbejdsmigration (Udlændingestyrelsen, 2007).

Disse 'nyere' grupper af østeuropæiske arbejdsmigranter har ofte andre bag – og bevæggrunde end fastboende danske arbejdere i sektoren, såsom eksempelvis fattigdom og mangel på muligheder i hjemlandet. Mens arbejdsmigration reelt kan være en måde hvorpå migranter kan forbedre både deres egen og deres familiers socio-økonomiske forhold, så medfører det samtidig ofte en øget risiko for, at de kan ende i udsatte situationer - herunder i de grovere tilfælde, som ofre for menneskehandel. Undersøgelsen søger således at kaste et blik på situationen i Danmark og den mulige kobling mellem forholdene for migrantarbejdere i den grønne sektor og menneskehandel og tvangsarbejde. Der fokuseres med andre ord på de arenaer, hvori der kan foregå udnyttelse af migrantarbejdere i sektoren.

Rapporten er baseret på en række kvalitative interviews med en gruppe af østeuropæiske migrantarbejdere samt interviews med udvalgte fagpersoner med særligt kendskab til forholdene for udenlandsk arbejdskraft indenfor den grønne sektor. Undersøgelsen ønsker at svare på nedenstående spørgsmål:

- Hvordan er migrantarbejdernes rekruttering og migration organiseret og af hvem?
- Hvilke arbejdsforhold og levevilkår oplever migrantarbejdere indenfor den grønne sektor i Danmark?

---

<sup>3</sup> Denne undersøgelse er således del af en serie af foreløbig tre undersøgelser om menneskehandel til tvangsarbejde i Danmark, udfærdiget af Center mod Menneskehandel. Den første rapport i serien omhandler risikoen for og forekomsten af menneskehandel blandt en gruppe af parpersoner i Danmark (Korsby 2010). Nærværende rapport udkommer parallelt med en anden udgivelse i serien om tvangsarbejde, som omhandler menneskehandel til tvangsarbejde i rengøringssektoren i Danmark (Korsby, 2011).

<sup>4</sup> I forbindelse med optagelsen af de nye EU-medlemslande i maj 2004 indførte en række af de gamle medlemslande, herunder Danmark, visse restriktioner på arbejdskraftens frie bevægelighed fra de nye lande. I Danmark blev overgangsordningen - med den såkaldte Østaf-tale - indført af hensyn til at sikre stabilitet på det danske arbejdsmarked og for at sikre ordentlige forhold for alle, der har arbejde i Danmark. Per 1. maj 2009 ophørte den danske overgangsordning (østaf-talen) således at de almindelige EU-regler om arbejdskraftens frie bevægelighed gælder for alle EU-borgere, som søger eller tager arbejde i Danmark.

- Hvilke forventninger havde migranterne til deres arbejdsliv i Danmark, og stemmer de overens med den virkelighed, de har mødt?
- Findes der tilfælde af tvangsarbejde og menneskehandel eller menneskehandelslignende forhold blandt de adspurgte og/eller har de kendskab til sådanne tilfælde indenfor den grønne sektor?

Undersøgelsen søger samlet set at afdække nogle af de problemstillinger, der præger rekrutteringsprocessen og arbejdsmigranternes arbejds- og leve vilkår. I rapporten præsenteres en række østeuropæiske migranter, som har arbejdet - eller stadig arbejder indenfor den grønne sektor. Rapporten handler især om disse menneskers vej til et arbejde på et dansk landbrug eller gartneri og de udfordringer og problemer, som de er stødt på, både undervejs og mens de har arbejdet her i landet. Der er tale om et lille udvalgt udsnit af de migrantarbejdere, der bor og arbejder i sektoren i Danmark. Formålet er således *ikke* at give en udtømmende beskrivelse eller kvantitativt baseret afdækning af migrantarbejdere indenfor den grønne sektor, men derimod at give læseren en mere kvalitativ indsigt i nogle af de forhold og problematikker, som nogle migrantarbejdere i den grønne sektor oplever.

Med udgangspunkt i afklaring af de overordnede spørgsmål, afsluttes rapporten med en direkte gennemgang af en række indikatorer for menneskehandel og en vurdering af, hvorvidt der kan peges på tilfælde af menneskehandel eller tvangsarbejde - eller på eventuelle gråzoner og grænsetilfælde i forhold til udnyttelse af udenlandsk arbejdskraft indenfor den grønne sektor.

## Menneskehandel, tvangsarbejde og udnyttelse af arbejdskraft - definitioner og juridiske rammer

### Hvad er menneskehandel?

Der findes tre internationale konventioner, protokoller og retsakter om menneskehandel, som Danmark er forpligtet af. Danmark har således ratificeret protokollen om forebyggelse, bekæmpelse og retsforfølgning af menneskehandel, særligt handel med kvinder og børn til supplerende af FN's konvention om bekæmpelse af grænseoverskridende organiseret kriminalitet (oftest refereret til som Palermo-protokollen) samt Europarådets konvention om en indsats til bekæmpelse af menneskehandel.

Menneskehandel defineres på følgende måde i FN-protokollen om menneskehandel:

#### Protokollen til FN's konvention om bekæmpelse af grænseoverskridende kriminalitet (Palermo-protokollen)

Ifølge Palermo-protokollens Artikel 3 forstås menneskehandel som

**(a) det at rekruttere, transportere eller overføre en person, holde en person skjult eller modtage en person ved brug af magt eller trusler om magtanvendelse eller anden form for tvang, bortførelse, bedrageri eller misbrug af magt eller udnyttelse af en sårbar stilling eller ydelse eller modtagelse af betaling eller fordele for at opnå samtykke fra en person, der har myndighed over en anden person, med det formål at udnytte vedkommende. Begrebet udnyttelse omfatter mindst udnyttelse af en andens prostitution eller andre former for seksuel udnyttelse, tvangsarbejde, slaveri eller slaverilignende former for udnyttelse af arbejdskraft eller fjernelse af organer.**

**(b) den omstændighed, at et offer for menneskehandel har givet sit samtykke til den under litra a) omhandlede udnyttelse, skal være uden betydning, når der er gjort brug af et af de i litra a) nævnte midler.**

Definitionen på menneskehandel er inkorporeret i den danske straffelovs § 262a på baggrund af Palermo-protokollen og EU's rammeafgørelse:

#### **Straffeloven § 262a**

**For menneskehandel straffes med fængsel indtil 8 år den, der rekrutterer, transporterer, overfører, huser eller efterfølgende modtager en person, hvor der anvendes eller har været anvendt**

- 1) ulovlig tvang efter § 260,**
  - 2) frihedsberøvelse efter § 261,**
  - 3) trusler efter § 266,**
  - 4) retsstridig fremkaldelse, bestyrkelse eller udnyttelse af en vildfarelse eller**
  - 5) anden utilbørlig fremgangsmåde**
- med henblik på udnyttelse af den pågældende ved kønslig usædelighed, tvangsarbejde, slaveri eller slaverilignende forhold eller fjernelse af organer.**

#### **Stk. 2:**

**På samme måde straffes den, der med henblik på udnyttelse af den pågældende ved kønslig usædelighed, tvangsarbejde, slaveri eller slaverilignende forhold eller fjernelse af organer, yder betaling eller anden fordel for at opnå samtykke til udnyttelsen fra en person, som har myndighed over den forurettede, og den der modtager sådan betaling eller anden fordel.**

Som det fremgår af lovteksten kan menneskehandel således ske med henblik på udnyttelse til prostitution eller andre former for seksuel udnyttelse, tvangs- eller pligtmæssigt arbejde, slaveri eller praksis, der kan sidestilles med slaveri eller trældom, samt fjernelse af organer.

Menneskehandel omfatter tre kernelementer: der skal foreligge en *handling*, være anvendt et bestemt *middel* med henblik på et bestemt *formål*. *Handlingen* består af, at en person rekrutterer, overfører, transporterer eller flytter en anden person fra ét sted til et andet – enten indenfor et lands grænser eller over grænser – og huser eller modtager en person. *Midlet* er, at handlingen sker ved anvendelse af blandt andet svig, bedrageri, frihedsberøvelse, magtmisbrug, tvang eller trusler herom, eller udnyttelse af en sårbar situation. *Formålet* med handlingen er, at den sker med henblik på at udnytte den pågældende. Er offeret under 18 år, anses handlingen som menneskehandel, også selv der ikke er tale om tvang eller brug af magt.

For at der er tale om menneskehandel, skal alle tre kernelementer – *handlingen*, *midlet* og *formålet* – foreligge. Der behøver ikke være en bestemt rækkefølge mellem de tre elementer. Der er således stadig tale om menneskehandel, selvom tvangen først opstår efter ankomsten til destinationslandet. Hvis alle tre elementer er til stede, er det irrelevant, hvorvidt den menneskehandlede som udgangspunkt selv har indvilliget i at flytte sig fra ét sted til et andet.

**Figur 1.1: Definition af menneskehandel – de tre kerneelementer**

<b>Handlingen</b> Menneskehandel består i at:...	<b>Midlet</b> ...hvor der anvendes eller har været anvendt:...	<b>Formålet</b> ...med henblik på udnyttelse af en anden person ved:...
- rekruttere	- ulovlig tvang, (§260)	- kønslig usædelighed (prostitution)
- transportere	- frihedsberøvelse, (§261)	- tvangsarbejde
- overføre	- trusler, (§266)	- slaveri eller slaverilignende forhold
- huse, eller efterfølgende at modtage en person	- retsstridig fremkaldelse, bestyrkelse eller udnyttelse af en vildfarelse, eller anden utilbørlig fremgangsmåde	- fjernelse af organer

For at kunne vurdere, hvornår og hvorvidt der er tale om menneskehandel, benytter Center mod Menneskehandel sig af en række indikatorer på menneskehandel. Disse dækkes af seks overordnede temaer, som alle er væsentlige i forhold til at identificere et forløb og en situation som menneskehandel: Indikatorerne omhandler rekruttering, personlige dokumenter og ejendele, bevægelsesfrihed, vold eller trusler om vold, arbejdsbetingelser og livsbetingelser. Alle disse indikatorer vil blive gennemgået i kapitel 5.

Menneskehandel kan foregå på et utal af måder og med varierende grader af tvang og bedrag. Derfor kan menneskehandel som begreb med fordel anskues på et kontinuum, hvor de forskellige elementer tager forskellig form. I den ene ende af kontinuummet er sagen, hvor en person fx kidnappes i sit hjemland og føres til et andet land af bagmænd, voldtages, bankes og fysisk tvinges til at prostituere sig uden at få så meget som en krone selv. Vedkommende har en stor gæld til bagmændene for rejsen, trues til ikke at forlade stedet og overvåges hele døgnet. I den anden ende af kontinuummet er sagen, hvor en person fx godt ved, at han/hun skal arbejde som prostitueret, tigger eller skovarbejder i destinationslandet, men ved ankomsten er arbejdets art meget anderledes, ringere og dårligere betalt end stillet i udsigt, og vedkommende kommer til at bo under uacceptable forhold. Personen oplever ikke at have et reelt alternativ til at komme ud af situationen<sup>5</sup>.

Det kan diskuteres, hvad udtrykket 'en sårbar stilling' – som nævnes i FN's definition af menneskehandel – indebærer, og dette er et kompliceret spørgsmål. Men der kan peges på, at mange menneskehandels ofre kommer fra fattige kår og ofte også en udsat og skrøbelig social/familiær situation, hvilket gør dem modtagelige overfor løfter om muligheden for en anden og bedre fremtid. Med dette afsæt kan vedkommende godt aktivt vælge og indvillige i at lade sig rekruttere til at arbejde et andet sted. Hvis vedkommende befinder sig i arbejdsløshed, fattigdom og en udsat social situation og derudover pådrager sig gæld eller fratages sine personlige papirer, kan det betyde, at der reelt ikke eksisterer andre muligheder end at tage af sted og eventuelt forblive i arbejdsforholdet. Udnyttelsen af en sådan situation kunne være menneskehandel.

<sup>5</sup> Jævnfør retssagen om menneskehandel med henblik på udnyttelse til tvangsarbejde fra Norge i juli 2008, som er et eksempel på en menneskehandelssag, hvor ofrene var i en sårbar position, men frivilligt gik ind i arbejdsforholdet. Retten skønnede, at ofrene ikke havde et reelt alternativ til at forlade arbejdsforholdet. Bagmanden blev dømt efter § 224, som er menneskehandelsparagraffen i den norske straffelov (jævnfør dom fra Jæren Tingrett d.4.7.2008, sagsnummer 08-069332MED-JARE).

## Hvad er tvangsarbejde og udnyttelse af arbejdskraft?

Begreber som tvangsarbejde og udnyttelse af arbejdskraft spiller en central rolle i definitionen af menneskehandel og er således særligt vigtige for denne rapports omdrejningspunkt.

Tvangsarbejde behandles i Den Internationale Arbejdsorganisations (ILO) konvention 29<sup>6</sup> og konvention 105<sup>7</sup> om afskaffelse af tvangsarbejde. Danmark har ratificeret begge konventioner, men der findes ikke en definition af tvangsarbejde i forarbejderne til den danske straffelovs § 262a om menneskehandel. Det fremgår dog af forarbejderne (de specielle bemærkninger til § 262a), at udtrykket 'tvangsarbejde' skal fortolkes i overensstemmelse med de gældende internationale instrumenter, heriblandt ILO konvention nr. 29 af 28. juni 1930 om tvangsarbejde og konventionen nr. 105 af 5. juni 1957 om afskaffelse af tvangsarbejde.

I konvention 29<sup>8</sup> defineres tvangsarbejde på følgende måde:

### **ILO-konvention om tvangsarbejde - nr.29,artikel 2 (1), 1930**

**Ethvert arbejde eller enhver bistsandsydelse, der kræves af en person under trussel om hvilken som helst straf, og til hvilket den pågældende person ikke har tilbudt sig frivilligt. (ILO-konvention nr. 29, artikel 2 (1), 1930)<sup>9</sup>.**

En central del af definitionen af tvangsarbejde handler om, hvorvidt personen har tilbudt sin arbejdskraft frivilligt. Man kan sondre mellem frivilligt og ufrivilligt arbejde – og dermed afgøre, om der er tale om tvangsarbejde – ved at undersøge, om det er muligt for personen frivilligt at forlade arbejdet. Kan den pågældende tilbagetrække sin arbejdskraft uden at miste rettigheder eller privilegier, fx retten til at få udbetalt en aftalt løn, er der ikke tale om tvangsarbejde (Andrees 2008a: 2; Andrees 2008b: 4; Center mod Menneskehandel 2010: 26).

Tvangsarbejde kan således ikke blot sidestilles med lave lønninger eller dårlige arbejdsforhold eller dække over økonomisk nødvendighed, hvor en arbejder fx føler sig ude af stand til at forlade sit job af frygt for ikke at kunne finde andet arbejde eller andre indtjeningsmuligheder. Derimod er tvangsarbejde en grov overtrædelse af menneskerettighederne og en begrænsning i den personlige frihed (ILO 2005: 5).

Et andet væsentligt punkt for definitionen af tvangsarbejde er, hvorvidt arbejdet påbydes under trusler om straf – forstået som repressalier og negative konsekvenser for den enkelte arbejder, hvis arbejdet ikke udføres. Der kan således være tale om straf i form af tab af rettigheder og privilegier. Da det i praksis kan være vanskeligt at afgøre i hvilke situationer, der er tale om tvang og trusler om straf, har ILO udarbejdet en liste med seks overordnede indikatorer på tvangsarbejde (Center mod Menneskehandel 2010: 25-26):

1. Fysisk og seksuel vold (trusler eller udøvelse).
2. Indespærring og indskrænkning af personens bevægelsesfrihed til arbejdspladsen eller et begrænset område.
3. Gældsslaveri, hvor arbejderen arbejder for at tilbagebetale en gæld eller et lån, og derfor ikke får udbetalt løn for sit arbejde. Arbejdsgiveren tilbyder fx mad og bolig, men

<sup>6</sup> ILO C.29 Forced Labour Convention, 1930.

<sup>7</sup> ILO C. 105 Abolition of Forced Labour Convention, 1957.

<sup>8</sup> Denne konvention er en af de mest udbredte ILO konventioner – således havde 173 lande i 2008 ratificeret konvention nr. 29.

<sup>9</sup> Konventionen omfatter en række særlige undtagelser. Bestemmelsen om tvangsarbejde ekskluderer således visse typer af tvungent eller obligatorisk (påbudt) arbejde, dvs. militærtjeneste (militær eller civile værnepligt), visse typer fængselsarbejde og domme til samfundstjeneste. Tvangsarbejde omfatter heller ikke arbejde eller tjenester, som kræves i nødsituationer i forbindelse med krig, storbrand, hungersnød, jordrystelse eller epidemi eller arbejde, der anses for at være en normal medborgerlig forpligtelse (ILO, 2005).

- opkræver så urimelige priser, at personen ikke har mulighed for at tilbagebetale gælden (denne situation befinder sig på grænsen mellem tvangsarbejde og slaveri).
4. Manglende udbetaling, tilbageholdelse af løn eller en helt urimelig underbetaling i forhold til den aftalte løn ved tidligere indgået aftale.
  5. Opbevaring af pas og identitetsdokumenter så personen ikke kan forlade stedet eller dokumentere sin identitet og status.
  6. Trusler om at indberette til myndighederne, hvor personen opholder sig eller at vedkommende arbejder illegalt i landet. Det kan resultere i strafforfølgelse, udvisning eller berøvelse af rettigheder og goder.

I praksis forekommer oftest en kombination af flere af de beskrevne handlinger. Anti-Slavery International, som er én af de centrale organisationer på menneskehandelsområdet, påpeger, at en grundig efterforskning bør iværksættes i tilfælde, hvor én af disse indikatorer identificeres, og at sagen bør vurderes som tvangsarbejde i de tilfælde, hvor to eller flere elementer af tvang identificeres. Organisationen understreger, at situationer, hvor en person har fået tilbageholdt sine dokumenter og/eller sin løn, ikke bør betragtes med mildere øjne end sager, hvor personen er blevet truet (Anti-Slavery International 2006).

Udover en afklaring af, hvad der i denne rapport menes med tvangsarbejde som begreb, er det centralt at forholde sig til begrebet 'udnyttelse af arbejdskraft' (labour exploitation). Udnyttelse af arbejdskraft er et begreb, der er vanskeligere at præcisere end tvangsarbejde. Men samtidig er det et helt centralt begreb, der benyttes ofte og som er indskrevet i Parlermo-protokollen. Overordnet kan det siges, at begrebet dækker over arbejde under forhold som overtræder internationale og europæiske arbejdsstandarder og menneskerettigheder (Skrivakova 2010: 18), men i mere juridiske termer står begrebet imidlertid bemærkelsesværdigt åbent for fortolkning, eftersom der ikke findes nogen international anerkendt definition eller konvention at læne sig op af. Det vil i praksis sige, at forskellige lande har mulighed for selv at definere mere nøjagtigt, hvad der menes med udnyttelse af arbejdskraft. I denne sammenhæng kan det siges, at udnyttelse af arbejdskraft typisk dækker over arbejdsforhold, der både lønmæssigt og i forhold til arbejdsmiljø og sikkerhed, ikke er i overensstemmelse med de lovpligtige nationale (i dette tilfælde Danmarks) regler og retningslinjer.

### **Et kontinuum - mellem frivillighed og tvang**

De ovenstående definitioner bidrager til en mere præcis forståelse af fænomenerne menneskehandel, tvangsarbejde og udnyttelse af arbejdskraft, som alle er helt centrale for denne rapport. Det er nødvendigt med sådanne faste definitioner – ikke mindst for myndighederne og for juridisk at kunne træffe afgørelse om specifikke sager og vurdere, om der er tale om menneskehandel. Definitionerne giver imidlertid ikke meget plads til bedre at forstå de komplekse, individuelle forhold, der i realiteten ofte gør sig gældende i relation til menneskehandel og tvangsarbejde. Definitionerne åbner heller ikke op for at forstå de mangesidede og facetterede sammenhænge, som ofte eksisterer begreberne imellem. Hertil er de tit for stringente, eftersom de primært er møntet på at kunne reducere individuelle, komplekse migrations- og arbejdsituationer til simple enten-eller slutninger:

“While there might be some commonalities in people experiences of exploitation, single experiences of workers tend to differ and it is difficult to simply compare individual realities and consider them as binary values: either forced labour or not forced labour, with nothing in between.”

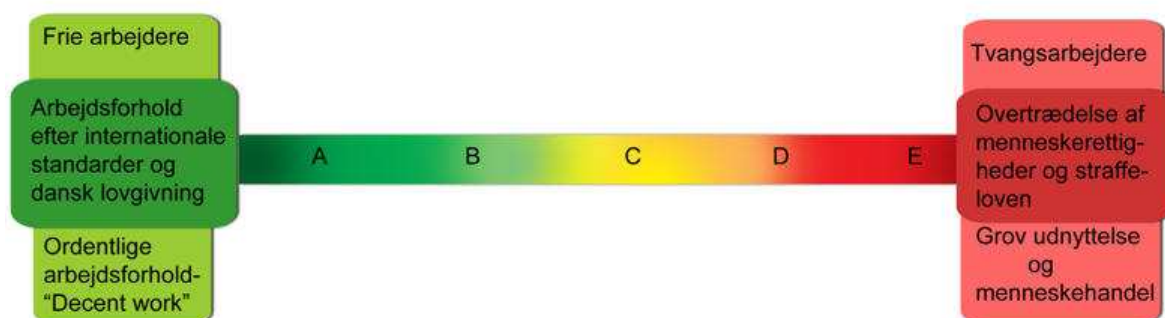
(Skrivankova, K. 2010.s.16)



Definitionerne på menneskehandel og tvangsarbejde indfanger således ikke altid kompleksiteten og er ofte vanskelige at anvende i praksis. Tvangselementet er centralt for begge definitioner, men graden af tvang er ofte svær at fastslå og påvise, når vi taler om migrantarbejdere i sårbare situationer. De mennesker, det drejer sig om, kan besidde en større grad af autonomi og handlingsrum, end tvangselementet umiddelbart lægger op til i sin definition. Samtidig er der tale om en dynamisk proces, hvor det, der begynder med aftaler og samtykke senere – i en glidende overgang – nemt kan konverteres til udnyttelse og tvang. Juridisk set er det som sagt afgørende, at man har præcise definitioner, men fra et sociologisk og forskningsmæssigt perspektiv er det problematisk kun at se på migrantarbejders vilkår ud fra en objektiviserende enten-eller-tilgang. For at kunne forstå migrantarbejdere – inklusiv de umiddelbart sårbare grupper – som handlende subjekter med forskellige muligheder, er det nødvendigt med en mere holistisk tilgang, der gør det muligt at anskue hele feltet omkring menneskehandel og tvangsarbejde på et kontinuum mellem frivillighed og tvang.

For at indfange disse forskellige begreber, kan de ovenstående definitioner på menneskehandel, tvangsarbejde og udnyttelse af arbejdskraft således anskues og sættes i kontekst på et kontinuum med ordentlige og lovlige arbejdsforhold på den ene side overfor udnyttelse, tvangsarbejde og menneskehandel på den anden side (jævnfør blandt andre Skrivakova 2010: 18; Lisborg 2001) (se Figur 1.2):

**Figur 1.2: Arbejdsvilkår på et kontinuum – fra ordentlige arbejdsforhold til menneskehandel<sup>10</sup>**



- A. Arbejdere, der har ordentlige arbejds- og levevilkår inklusiv anstændige lønninger. De kender arbejdets karakter, arbejdsbetingelser og er frit stillet med hensyn til at vælge deres arbejdsplads og kunne opsige arbejdet uden negative konsekvenser fra arbejdsgiveren.
- B. Arbejdere, der kender arbejdets karakter og arbejdsbetingelser, men som oplever relativt dårlige vilkår og lønninger, dog indenfor rammerne af gældende lovgivning.
- C. Arbejdere/ofre, der kender arbejdets karakter og generelle arbejdsvilkår, men ikke har information, indsigt eller erfaring, som giver dem mulighed for at forudse urimelige arbejdsvilkår og lønninger og som evt. føler sig fastlåst i den givne situation på grund af begrænsede alternativer og kendskab til rettigheder. Her er der tale om udnyttelse af arbejdskraft og overtrædelse af gældende arbejdslovgivning.
- D. Ofre for falsk information (vildfarelse) i rekrutteringsprocessen, som endvidere under arbejdet eventuelt udsættes for trusler om repressalier (fx afskedigelse uden berettiget løn og lignende). Deres sårbarhed er udnyttet, og de kan være handlet til andet arbejde end lovet og/eller andre arbejdsbetingelser. De kan ikke forlade stedet uden repressalier.
- E. Ofre er fysisk tvunget og/eller kidnappet og groft udnyttet. Her er entydigt tale om menneskehandel og tvangsarbejde.

<sup>10</sup> Det skal bemærkes, at punkterne A-E på kontinuummet fungerer som illustrative eksempler på en given situation og ikke er fastlåste definitioner.



Kontinuummet kan give en forståelse for, hvordan menneskehandel, tvangsarbejde og udnyttelse af arbejdskraft kan ses i forhold til hinanden, og tydeliggøre, at 'udnyttelse af arbejdskraft' ikke er et stationært, fastlåst 'stadié', men at en situation kan bevæge sig mellem punkterne A-E og på denne måde *blive til* menneskehandel i en glidende overgang. Forenklet set visualiserer modellen således en nuanceret forståelsesramme for den kontekst, hvori menneskehandel og tvangsarbejde skal ses.

For at sætte disse definitioner og problematikker omhandlende menneskehandel i kontekst med nærværende undersøgelse, vil der nedenfor blive givet et kort rids af menneskehandel og tvangsarbejde specifikt indenfor den grønne sektor (landbrug og gartneri). I første omgang fremføres en række eksempler og erfaringer fra udlandet og dernæst fokuseres der på tal og fakta omkring de seneste års tilstrømning af udenlandsk arbejdskraft til Danmark, med fokus på østeuropæiske migrantarbejdere, som udgør den største gruppe.

## Menneskehandel og tvangsarbejde indenfor den grønne sektor - Udenlandske erfaringer og eksempler

Landbrug udgør på globalt plan det næststørste arbejdsmarked – særligt for unge og kvinder og beskæftiger ifølge International Labour Organisation (ILO) over 1 milliard mennesker verden over.

I Danmark er landbrugets rolle i den samlede samfundsøkonomi blevet stadig mindre i takt med industrialiseringen og overgang til et servicesamfund, men det er dog fortsat et centralt erhverv. Langt over halvdelen (64%) af Danmarks samlede areal er landbrugsjord<sup>11</sup> og i 2008 havde landbrugseksporten en værdi af 64,6 milliarder kroner, hvilket tegner sig for omkring 19 % af den samlede danske vareeksport. Sektoren blev samme år vurderet til at bidrage til den samlede danske økonomi med ca. 37 mia. kr. (Landbrug & fødevarer, 2009). Langt færre end tidligere er beskæftiget i landbruget, og i dag tegner sektoren sig for ca. 5% af landets samlede antal beskæftigede. Dansk landbrug giver således beskæftigelse til omkring 150.000 (heraf ca. 114.000 som lønmodtagere) fordelt med ca. 55.000 i primært landbrug, 40.000 i forarbejdning af landbrugsprodukter og 55.000 i afledte erhverv som fx transport og servicevirksomheder. (Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri; [www.fvm.dk](http://www.fvm.dk).)

Der findes ingen kvalificerede estimater for, hvor udbredt menneskehandel er netop indenfor landbrugssektoren globalt set, men adskillige internationale undersøgelser peger på, at landbrugsarbejdere verden over er særligt udsatte overfor udnyttelse, tvangsarbejde og menneskehandel og at sektoren hører til blandt en af de sektorer, hvor der findes flest tilfælde af menneskehandel (ILO 2005; OSCE 2009, Anderson & Rogaly 2005).

I Danmark har der hidtil ikke været fokus på potentielle menneskehandelssager eller tilfælde af tvangsarbejde indenfor landbrug. Derimod er der fra en række af de andre EU lande fremkommet flere eksempler på menneskehandel, tvangsarbejde eller lignende forhold indenfor landbrugssektoren.

---

<sup>11</sup> Danmarks areal er 4,3 millioner ha og i 2008 blev 2,7 millioner ha dyrket. Eurostat fremlagde i 2009 et overblik over 23 medlemslandes fysiske og socio-økonomiske geografi, og her fremstår Danmark som det tredjestørste landbrugsland (målt i forhold til det samlede areal) med 64 procent landbrug, kun overgået af Irland med 73 procent og Storbritannien med 66 procent.

## Udnyttelse af migrantarbejdere i de svenske skove

I Sverige er der igennem en lang periode årligt indrejst tusindvis af migranter fra Østeuropa, de baltiske lande og Thailand, for at arbejde som skovbærplukkere i plukningssæsonen. De thailandske migrantarbejdere, som primært kommer fra fattige familier i Nordøstthailand, indrejste tidligere på turistvisa, men i 2007 blev denne form for arbejdsmigrations formaliseret ved at det svenske ”immigrationverket” (svarende til Udlændingetjenesten) tillod udvalgte svenske ambassader at udstede 3-måneders arbejdsvisa til udenlandske arbejdere mhp. at skaffe arbejdskraft til bærplukning i Sverige. Thailændere var en af de nationalitetsgrupper, som kunne få tildelt arbejdsvisum. Svenske rekrutteringsbureauer arbejdede sammen med thailandske bureauer om at rekruttere og facilitere arbejdsmigrationen og det første år (2007) fik 1229 thailændere således tilladelse til at rejse til Sverige for at arbejde. Året efter (2008) var antallet steget til 3582 og i 2009 fik 5911 thailændere tilladelse<sup>12</sup>. Mange thailandske arbejdsmigranter har igennem årene tjent relativt godt på denne form for arbejde, men en del har tjent mindre end forventet, afhængig af bærhøsten årene igennem. Eftersom de fleste migranter har betalt anseelige beløb til rekrutteringsbureauerne er mange reelt endt i en gældssituation og flere har ikke haft de nødvendige midler til at kunne vende tilbage til Thailand.

I 2009 udviklede det sig til en større katastrofe for adskillige thaimigranter, da bærhøsten slog fejl. Den mere formaliserede migration betød, at flere led var involveret i migrationsprocessen (bureauer og andre), og dette resulterede i, at de samlede migrationsomkostninger steg voldsomt. Således skulle hver enkelt thaimigrant i 2009 ifølge deres kontrakt have omkring 90.000 ThB (svarende til ca. 16.000 DKR) for at kunne migrere – et beløb, som de typisk måtte låne i lokale banker i Thailand til omkring 7-12% rente om året eller hos private udlånere til en månedsrente på 3-10 %. Reelt betød det, at op mod 70 % af migranterne måtte pantsætte land eller andre værdier for at kunne finansiere migrationen. I Sverige blev de indkvarteret i lejre rundt omkring i landet og her betalte de dagligt omkring 150 svenske kroner for kost, logi og transport. Men på trods af lange arbejdsdage i skovene kunne mange ikke samle bær nok og tjente ikke meget mere end til at dække de daglige udgifter. Ifølge en fælles rapport fra Network against Trafficking & Exploitation of Migrant Workers (NAT), Thai Labour Campaign (TLC) og Migrant Workers Union i Thailand (MWU) kunne op mod 80 % af de godt 6000 thaimigranter end ikke dække deres migrationsomkostninger. Mange endte med at blive forgældede og følte sig vildledt og snydt. Disse sager har ikke givet anledning til anklager om menneskehandel fra de svenske myndigheders side, men er af thailandske fagforeninger og arbejdsrettigheds aktivister blevet opfattet som menneskehandel og grov udnyttelse af arbejdsmigranter (Jimprasert, 2009)<sup>13</sup>.

Mens de ovennævnte sager og andre eksempler på kritiske forhold for migrantarbejdere indenfor den grønne sektor i Sverige, hidtil ikke har ført til egentlige domsfældelser for menneskehandel til tvangsarbejde, er der i Sverige, som i flere andre europæiske lande, for nylig kommet øget fokus på netop menneskehandel til tvangsarbejde. Således har det svenske Institut for Sikkerheds- og Udviklingspolitik (ISDP) i 2010 udgivet rapporten ”Slavarbete i vår tid – Utnyttjande av estnisk och lettisk arbetskraft i Sverige” (Kegö & Leijonmarck, 2010)<sup>14</sup>, hvori flere eksperter og myndigheds personer peger på udnyttelse af arbejdskraft og menneskehandel blandt migrantarbejdere i bærplukning:

---

<sup>12</sup> Det vurderes, at der i 2010 var omkring 8000 udenlandske bærplukkere i Sverige (Kegö & Leijonmarck, 2010)

<sup>13</sup> Ovenstående bygger primært på rapporten ”The 2009 Blueberry Fiasco in Sweden” Udgivet i fællesskab af organisationerne Network against Trafficking and Exploitation of Migrant Workers (NAT), Thai Labour Campaign (TLC) & Migrant Workers Union (MWU). (NAT Bulletin. No.1. Bangkok, Thailand (2009), men er yderligere blevet dokumenteret af flere medier (Kegö & Leijonmarck, 2010).

<sup>14</sup> Rapporten er bestilt og finansieret af SIDA's østersøenhed. (Styrelsen för Internationellt Utvecklingssamarbete)

“ Det finns ett antal pågående utredningar kring bärhandeln där slavhandel förekommer. Bärplockare kommer hit och får betala resa hit och hem, möts på Arlanda och blir sedan avplockade pass och hemresa för att arbeta i Sverige som livegna. De hålls i schack genom att arbetsgivaren tar hand om passen och biljetter för hemresan.

Bärplockarna lever under helt orimliga villkor och rekryteras på felaktiga premisser. De lovades en viss summa pengar vid avresan och får sedan (utöver resan hem) betala 160 kr per natt för husrum och ytterligare kostnader för bil och bensin. De ansvariga gör allt för att hålla nere kostnaderna. Bärplockarna behöver plocka ungefär 70-80 kg var för att den ekonomiska ekvation de fått presenterad för sig skulle gå ihop. Eftersom det inte finns tillräckligt med bär får de äta soppa och kråkor samt begå stöder i de områden där de bor eftersom de varken kan försörja sig eller åka därifrån. Detta är ren och skär människohandel.”

(Ulf Sparring, Skatteverket Sverige, i Kegö & Leijonmarck, 2010.s.12-13)

Udover disse tilfælde af udnyttelse af arbejdskraft indenfor bærplukning peger flere andre myndigheder og organisationer i rapporten på, at de har kendskab til potentielle tilfælde af menneskehandel til tvangsarbejde i Sverige. Migrationsverket og politiet i Göteborg beskriver eksempelvis at:

“ man importerade folk svart och lät dem arbeta i ett halvår. Istället för att betala så anmälde arbetsgivaren personalen till gränspoliserna för att dessa uppehöll sig illegalt i landet. Oerhört cyniskt sätt att behandla folk på. Sattes i system, hela tiden gratis arbetskraft”

(Kegö & Leijonmarck, 2010.s.13)

## **Menneskehandel indenfor den grønne sektor i England**

I England er der ligeledes fremkommet flere rapporter om udnyttelse af migrantarbejdere i landbruget, inklusiv flere dokumenterede tilfælde af menneskehandel (Anderson & Rogaly, 2005; Anti-slavery International, 2006; OSCE, 2009). Eksempelvis blev 44 romaer i 2004 rekrutteret i Grækenland mod løfte om arbejde i England for 50 Pund om dagen inklusiv kost og logi. Men ved ankomsten fik mændene kun et telt at sove i, og kvinderne blev henvist til at sove på gulvet i et skur, uden varme og vand. De begyndte at arbejde på et gartneri, men blev ikke betalt og fik bl.a. tilbudt hundemad som føde. Da en af arbejderne klagede til arbejdsgiveren, blev han truet med skydevåben og repressalier fra mafiaen og fik at vide, at alle skulle blive og arbejde. Efter et par uger lykkedes det en arbejder at ringe hjem og få arrangeret hjælp via den græske ambassade (Anderson & Rogaly, 2005, OSCE, 2009). Andre rapporter omfatter udnyttelse af polakker i landbrug (Anti Slavery International, 2006) og udnyttelse af rumænske børn på 9-16 år, som arbejdede fuldtid med at samle og bundte purløg for et gartneri (BBC, 25.10.10.<http://www.bbc.co.uk/news/uk-11617664>).

## **Menneskehandel til tvangsarbejde i Belgien**

I Belgien har der også i nogle år været øget fokus på menneskehandel til tvangsarbejde. I 2005 blev der indført en relativ bred definition af menneskehandel således, at den belgiske straffelovs artikel 433 om menneskehandel nu omfatter det at ansætte eller formidle ansættelse af personer under omstændigheder, der er i modstrid med almindelig menneskelig anstændighed<sup>15</sup>(OSCE, 2009). Efterforskning af arbejdsrelateret menneskehandel udføres af en specialenhed i politiet

---

<sup>15</sup> Den belgiske artikel 433 om menneskehandel definerer dette til at omfatte: "...employing or enabling the person to be employed in circumstances that are contrary to human dignity" (OSCE, 2009.s.59).

og/eller arbejdstilsynet og fordelt over landet findes der en række uafhængige offentlige anklagere, som er specialiseret i arbejdsret og menneskehandel, og som kan tage sig af potentielle sager om arbejdsrelateret menneskehandel. I praksis bliver de fleste sager opdaget af specialiserede arbejdstilsynsinspektører eller som følge af personlige henvendelser eller henvendelser fra fagforeningerne. Potentielle sager om menneskehandel sendes til den særlige offentlige anklager specialiseret i arbejdsret, som endvidere arbejder tæt sammen med politiet. I Liege-området alene er der eksempelvis på denne måde blevet gennemført 16 domsfældelser for arbejdsrelateret menneskehandel (OSCE, 2009).

Et eksempel på en specifik sag om arbejdsrelateret menneskehandel indenfor den grønne sektor er en sag fra 2000, hvor to rumænske brødre blev rekrutteret som frugtsamlere på en plantage i Belgien. De blev huset i en campingvogn på plantagen og i adskillige år arbejde de 10-14 timer om dagen (på nær søndag) og blev kun aflønnet lejlighedsvis. I de sidste tre år fik de kun ca. 50 Euro om ugen. De spurgte gentagne gange arbejdsgiveren om løn og fik typisk at vide, at de ville få dem senere. En dag, efter de endnu engang havde spurgt om løn, satte arbejdsgiveren ild til den campingvogn de boede i, mens de sov. Arbejdsgiveren blev efterfølgende arresteret og anklaget for ildspåsættelse og menneskehandel under særlige grove omstændigheder. Ved den efterfølgelse retssag lagde domstolen i Gent vægt på, at arbejdsgiveren havde udnyttet de rumænske arbejderes sårbare situation eftersom de opholdt sig illegalt i landet og var ansat illegalt og boede under forhold, som var i modstrid med almindelig menneskelig anstændighed. Retten fastslog også, at det ikke var en undskyldning eller en formildende omstændighed, at arbejderne selv havde søgt arbejde. Der blev derimod lagt vægt på, at ofrene reelt ikke havde andet valg end at underkaste sig de givne forhold. De havde fortsat med at arbejde i håb om, at få udbetalt de lønninger, som arbejdsgiveren skyldte dem, og som de ikke ville kunne have fået udbetalt, hvis de forlod stedet. Arbejdsgiveren blev dømt til et års fængsel og til at betale en skadeerstatning på 30.000 Euro (OSCE, 2009).

### **Menneskehandel til grøntsagsplukning i Italien**

Italien er et fjerde og sidste eksempel på et andet EU land, der har fokuseret på menneskehandel til tvangsarbejde. Her er en speciel politienhed (Carabinieri Labour Protection Command) blevet oprettet med fokus på udnyttelse af migrantarbejdere inklusiv sager om menneskehandel. Enhedens medlemmer er trænet og har beføjelser til både at fungere som arbejdstilsynsinspektører og politi. I løbet af 2005 udførte enheden mere end 24.500 kontrolaktioner mod udvalgte arbejdspladser, hvilket resulterede i, at 188 personer blev arresteret for forskellige former for lovbrud relateret til udnyttelse af migrantarbejdere. I en specifik sag fra 2006 gennemførte italiensk og polsk politi en fælles operation på fem såkaldte arbejdslejre omkring Puglia, i Syd-italien. Efterforskningen viste, at et stort antal polske arbejdere var blevet rekrutteret via annoncer i polske aviser og på internetsider, hvor de blev lovet gode lønninger for frugt og grøntsagsplukning i Italien. I realiteten endte de med meget lav, eller ingen løn og flere blev fysisk afstraffet. De blev huset i skure uden el og vand og lejren blev vogtet af bevæbnede vagter for at sikre, at ingen stak af. Hele politioperationen blev sat i værk på baggrund af rapporter om 13 polakker, der var forsvundet efter de var ankommet til Puglia for at arbejde. Flere kilder mener, at de er blevet myrdet, og 19 personer er fortsat tiltalt for menneskehandel (OSCE, 2009; Gatti, F.2006).

Der har som sagt ikke været kendte fortilfælde af menneskehandel indenfor den grønne sektor i Danmark, men der har heller ikke været særligt fokus på dette. I takt med, at arbejdsstyrken i landbruget i stigende grad består af migrantarbejdere fra de baltiske lande og lande i Øst -og

Sydøsteuropa såsom Polen, Tyskland, Rumænien, Litauen, Ukraine, Bulgarien og Ungarn, er der umiddelbart grund til at tage udgangspunkt i erfaringerne fra andre europæiske lande og se nærmere på situationen i Danmark.

## Udenlandsk arbejdskraft indenfor den grønne sektor i Danmark

### Udenlandske landbrugsarbejdere i et historisk perspektiv

Udenlandsk og især Østeuropæisk arbejdskraft i dansk landbrug er ikke noget nyt fænomen. I perioden 1893-1929 kom der således mere end 100.000 polakker til Danmark primært som sæsonarbejdere i landbruget. Det var overvejende arbejdsløshed og fattigdom i Polen, som ansporede polske migranter til at søge mod bedre forhold i Danmark, mens danske gårdejere hævdede at have behov for arbejdskraften, eftersom de ikke kunne skaffe nok danske landarbejdere. Rekrutteringen blev hurtigt sat i system fra både dansk og polsk side og typisk kom de polske migrantarbejdere til Danmark via agenter og rekrutteringsfirmaer, som tjente penge på at skaffe billig udenlandsk arbejdskraft. Mange af datidens polske landbrugsarbejderne levede under elendige forhold og fik væsentligt mindre i løn end de danske arbejdere<sup>16</sup>. I en tekst fra 1908 beskrives migrationsforløbet og levevilkårene således:

“...for de fleste og navnlig de unge er rejsen (migrationen) et skridt ud i det ganske ukendte. De har – i reglen gennem agenter og kommissionærer i flere led – ladet sig fæste fx til Danmark...De er fremmede og hjælpeløse, ukendte med sprog og alle de andre nye forhold som de møder på deres arbejdssted. De er bundne ved en mellem dem og arbejdsgiveren eller en mellemmand på hans vegne indgået kontrakt, men kontraktens indhold er ofte kun i ringe grad klargjort for arbejderne og forstået af dem. I mange tilfælde er udbetalingen af den fortjente arbejds løn betroet den af arbejderne ledsagende opsynsmand eller fører, som da uden kontrol kan fortage vilkårlige afkortninger. Hertil kommer så, at de polske og russiske arbejdere er henviste til på hvert arbejdssted at modtage bolig og delvis kost hos arbejdsgiveren, således at hele det pågældende arbejds hold bor sammen og føre fælleshusholdning, spiser og sover i den anviste bolig. Alt dette begrunder for de polske arbejdere en ejendommelig undtagelsestilstand...Der trænges for de udenlandske arbejdere en særlig beskyttelse.” (Haarløv.1908. s.239-240<sup>17</sup>)

Der var også gårdejere og arbejdsgivere som sørgede ordentligt for de polske arbejdere, men generelt var forholdene ofte alt for dårlige og efter en del samfundsdebat blev der indført en hel række forskrifter og love der skulle garantere polakkerne nogenlunde sociale, juridiske og økonomiske vilkår. Blandt andet blev den såkaldte ”Polaklov - om anvendelsen af udenlandske arbejdere”, indført i 1908, med henblik på at skabe mere tålelige boligforhold for polakkerne. Arbejdsgiverne blev også forpligtede til at yde lægehjælp, medicin og evt. hospitalsophold.

Efter første verdenskrig (1914-1918) var der mindre behov for udenlandsk arbejdskraft og gradvist i løbet af 1920erne kommer der flere politiske stramninger for indførsel af udenlandsk arbejdskraft bl.a. blev der lagt vægt på, at sæsonarbejderne rejste hjem når roerne var taget op og der blev vedtaget en overenskomst for landarbejderne, hvor de blev omfattet af samme

<sup>16</sup> Forholdene kunne være meget ringe – fugtigt, halm i dynerne, ingen ordentlige køkken- og vaskefaciliteter osv. Som regel boede polakkerne flere i et rum med fælles seng. En dagløn for mænd var i 1906 1,50 kr. For kvinder 1,15 kr. Under høstarbejdet var lønnen henholdsvis 2 kr. og 1,50 kr. Man arbejdede fra ca. 5 morgen til 19 om aftenen med pauser til frokost, middag og eftermiddag. Maden bestod som regel af kartofler og overskuddet fra smør og mælkeproduktionen. ([www.bornholmshistorie.dk](http://www.bornholmshistorie.dk), Polakkerne i Danmark). Øvrige kilder er [www.historie-online.dk](http://www.historie-online.dk) som drives af Dansk Historisk Fællesråd, [www.arbejdermusset.dk](http://www.arbejdermusset.dk) som fra 27. januar - 31. juli 2011 har en særudstilling om østarbejdere i dansk landbrug.

<sup>17</sup> Citat fra Haarløv, V (1908): Om anvendelsen af udenlandske arbejdere i landbruget. Foredrag i Nationaløkonomisk forening d.23.april. 1908. Bragt i Nationaløkonomisk Tidsskrift, Bind 3. række, 16 (1908). København.

overenskomstregler, som de danske landarbejdere, hvilket mindskede arbejdsgivernes økonomiske incitament for at ansætte udenlandsk arbejdskraft. I 1930 indførte regeringen et totalt stop for importen af polsk arbejdskraft, da der var arbejdskraft nok at finde i Danmark – blandt danske arbejdere samt de polakker, der havde valgt at slå sig ned og stifte familie i landet. På dette tidspunkt var en del polakker efterhånden blevet mere integreret i de lokale samfund. 2.verdenskrig og den efterfølgende indlemmelse af Polen i det daværende sovjetiske regime resulterede i lukkede grænser mellem Polen (og andre tidligere Warszawapagt-lande) og Danmark frem til Sovjetunionens og murens fald i 1989.

### **Migrantarbejdere indenfor den grønne sektor fra 1990-2010**

Den nuværende udbredte brug af østeuropæisk og anden udenlandsk arbejdskraft i landbruget afspejler en udvikling, der startede i 1990'erne. I 1993 var mindre end 2 % af ansatte i landbruget indvandrere, mens det tilsvarende tal for økonomien som helhed var knap 3 %. Ti år senere i 2004 var godt 6% af de ansatte i landbruget indvandrere, mens andelen af indvandrere i økonomien som helhed var på ca. 5 %. Andelen af indvandrere blandt landbrugets lønmodtagere er således blevet tredobbelte over en 10-årig periode fra 1994-2004 og andelen af østeuropæere blandt indvandrere i landbruget er i samme periode steget fra 10 % til 40% (Skaksen et.al. 2007).

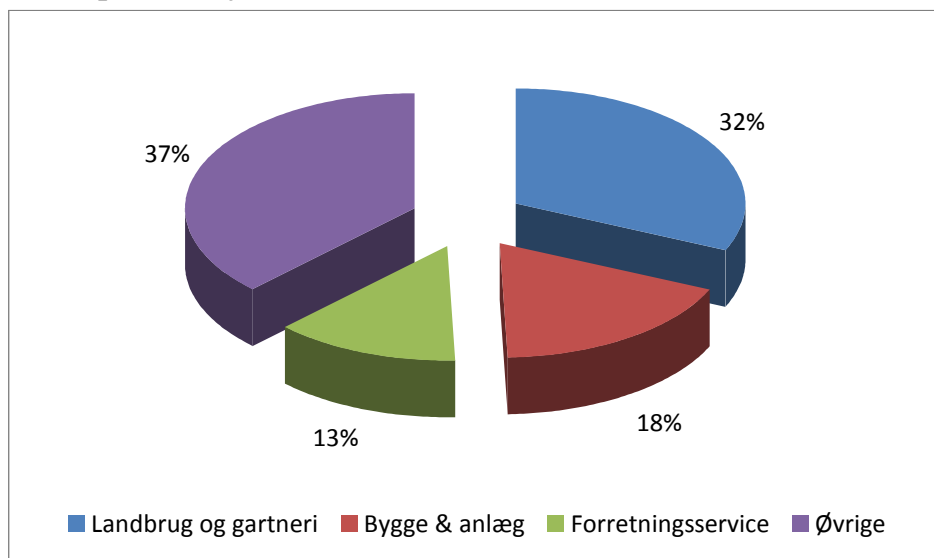
Siden udvidelsen af EU med de Øst- og Centraleuropæiske lande i 2004 har mange af de gamle såkaldt EU-15lande oplevet en stor tilstrømning af arbejdsmigranter. EU-udvidelsen har betydet, at reglerne om arbejdskraftens fri bevægelighed fra Rom-traktaten i 1957 i dag – 50 år senere – for alvor er blevet praktisk relevant, og der er kommet væsentligt flere arbejdsmigranter fra Østeuropa end det generelt var forventet inden EU udvidelsen (Pedersen & Andersen, 2007). Fra udvidelsen i 2004 og frem til 2008 er der således samlet (alle erhverv) blevet udstedt 35.605 arbejdstilladelser til individuelle migrantarbejdere fra de nye EU lande<sup>18</sup>. Udlændingesservice skønner dog, at omkring 20% af de udstedte arbejdstilladelser er ”gengangere” – dvs. udstedt til personer, der tidligere har fået arbejdstilladelse. Fratrækkes gengangene, er der således tale om ca. 28.485 individuelle arbejdere fra Østeuropa (de såkaldte EU-10lande), som har arbejdet i Danmark efter EU udvidelsen og frem til 2008.

De østeuropæiske migrantarbejdere kommer primært fra Polen, de Baltiske lande (Estland, Letland og Litauen) Tjekkiet, Ungarn, Rumænien og Bulgarien og flest ansættes, som det fremgår af figur 1.3 nedenfor, indenfor landbrug & gartneri, bygge & anlæg og området for forretningsservice, som også omfatter vikarbureauer. Det vil sige, at arbejderne under denne sidstnævnte kategori reelt kan udføre arbejde indenfor alle områder, herunder også i landbrugs og byggebranchen. Landbrug og gartneri er den største sektor for østeuropæiske arbejdere, mens tendensen er, at stadig flere arbejdere ansættes indenfor byggeri og anlæg.

---

<sup>18</sup>De nye lande, som er blevet optaget i EU omfatter fra 2004 Estland, Letland, Litauen, Polen, Slovenien, Tjekkiet, Ungarn, Malta og Cypern (EU-8 lande) og inkluderer yderligere fra 2007 Rumænien og Bulgarien (EU-10 lande). De nævnte tal dækker over alle disse lande i perioden på nær Malta og Cypern. Tallet på 35.605 arbejdstilladelser fra udvidelsen og frem til 2008 dækker over en sammenlægning af meddelte arbejdstilladelser i 2004 (2097), 2005 (4923), 2006 (10353), 2007 (13773) og 2008 (4459). Herefter falder tallet drastisk til 292 i 2009, da den særlige overgangsordning for de nyoptagne lande – den såkaldte Østafale – bortfalder. Dette betyder i praksis, at arbejdere fra disse lande kan rejse frit og tage arbejde indenfor for EU og således ikke længere skal søge tilladelse hos Udlændingesservice.

**Figur 1.3: Antallet af udstedte opholdstilladelse til arbejdsmigranter fra de nye EU lande med henblik på lønarbejde (2004-2008)**



Kilder: Udlændingesservice; Tal på udlændingeområdet 2004-2007. Tallene er beregnet ud fra de oplysninger der findes om opholdstilladelser til udvalgte erhvervssektorer i perioden 2004-2007. Kategorien "øvrige" dækker over det samlede tal for andre brancheområder bl.a. sundhedsvæsen, hotel & restauration, føde- & drikkevarer, forening, kultur & renovation, anden industri m.fl.).

Udover de individuelle migrantarbejdere fra Østeuropa er det nødvendigt at medregne andre grupper i form af såkaldt udstationerede<sup>19</sup>, selvstændige erhvervsdrivende, østeuropæere uden legalt opholdsgrundlag (illegale migranter) og migranter, der er ansat under praktikantordningen

### Tal og fakta omkring migrantarbejdere i den grønne sektor

Som det fremgår, har østeuropæiske migrantarbejdere indenfor den grønne sektor i Danmark vidt forskellig baggrund, nationalitet og opholdsgrundlag, og endvidere arbejder de i både i den uformelle og den formelle del af sektoren. Der findes således ikke entydig statistik eller undersøgelser over det samlede antal af østeuropæiske arbejdere indenfor den grønne sektor hvilket gør det vanskeligt at give et præcist overblik over antal og fakta for denne gruppe. Der er dog forskelligt statistiks materiale tilgængeligt for bestemte kategorier af udenlandske migranter i sektoren og sammenholdt med anden information er det muligt at fremstille kvalificerede estimater.

Ser man udelukkende på den formelle del af den grønne sektor bemærkes det, at den i år 2009 beskæftigede 74.125 personer i Danmark, hvoraf 12,2 % var udenlandske borgere<sup>20</sup> (se Tabel 1.1) hvilket er en fordobling siden 2004.

<sup>19</sup> Udenlandske arbejdere ansat i et udenlandsk registreret firma og derefter udstationeret i Danmark med henblik på udførelse af en specifik arbejdsopgave / entreprise. Dette kaldes ofte også arbejdsudleje eller entreprise modellen. I 1996 vedtog EU det såkaldte "Udstationeringsdirektiv", der skulle sikre virksomhederne fri bevægelighed over EU's landegrænser. Det betyder, at en udenlandsk virksomhed kan udstationere sin egen arbejdskraft i en forud fastlagt periode. Der stilles en række krav, blandt andet skal arbejdstageren have en fast tilknytning til virksomheden, og virksomheden skal have aktiviteter i hjemlandet. Virksomheden må altså ikke være oprettet til lejligheden. Lov om ligeløn, barsel, funktionærloven og ferieloven er også gældende. Ved arbejde i Danmark skal virksomheden være registreret i SKATS Tønderregister (RUT). Der er dog ingen lov om lønniveau. Derfor kan den udenlandske virksomhed, hvis der reelt er tale om udstationering, ganske lovligt betale en løn, der ligger langt under, hvad der er den overenskomst fastsatte minimumsløn Danmark.

<sup>20</sup> Målingen omfatter udenlandske borgere, som i den valgte periode har fået meddelt ophold i Danmark efter 1. januar 2004 og som a) fra samme virksomhed har haft en A-indkomst på mindst 1.000 kr. inden for en måned, hvoraf der er betalt arbejdsmarkedsbidrag (AM-bidrag), b) har en aktiv arbejdstilladelse, c) indgår i registeret af udenlandske tjenesteydere og arbejdstagere (RUT) i Danmark (jævnfør [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk)).



**Tabel 1.1: Antal udenlandske borgere med opholdsgrundlag og lønindkomst sammenholdt med det samlede antal beskæftigede i branchen i Danmark. Landbrug, skovbrug og fiskeri.**

	2008	2009
Antal udenlandske borgere med opholdsgrundlag og lønindkomst i Danmark. Landbrug, skovbrug og fiskeri	10.421	9.077
Beskæftigede i Danmark i alt. Landbrug, skovbrug og fiskeri	77.456	74.125
Udenlandsk arbejdskraft i % i forhold til samlede antal beskæftigede indenfor landbrug, skovbrug og fiskeri	13,5%	12,2%

Kilde: Danmarks Statistik - statistikbanken (www.dst.dk) samt Udlændingeregisteret, CPR-registeret, CVR-registeret, DetailCOR, Registeret for udenlandske tjenesteydere (RUT)

Det er dog her væsentligt at holde sig for øje at der netop indenfor den grønne sektor (landbrug og gartneri) er et meget stort antal selvstændige erhvervsdrivende (gårdejere og landmænd) som tæller med i statistikken over antal beskæftigede. For at få et mere præcist billede og estimat over antallet af udenlandske arbejdere er det således nødvendigt at se mere isoleret på antallet af lønmodtagere i sektoren. Som det fremgår af Tabel 1.2 er der i alt i 2008 ca. 34.076 lønmodtagere i dansk landbrug og gartneri. Forholder man dette tal med antallet udenlandske borgere med opholdsgrundlag og lønindkomst i Danmark indenfor landbrug, skovbrug og fiskeri som i 2008 udgjorde i alt 10.421 personer (Tabel 1.1) fremgår det at udlændinge i 2008 udgør ca. 30,6% af det samlede lønmodtagerne i landbrug og gartneri i Danmark.<sup>21</sup>

**Tabel 1.2: Antal udenlandske borgere med opholdsgrundlag og lønindkomst sammenholdt med det samlede antal lønmodtagere i landbrug og gartneri<sup>22</sup>.**

Lønmodtagere	2008	2009
Antal lønmodtagere i landbrug og gartneri (totalt)	34.076	31.773
Antal udenlandske borgere med opholdsgrundlag og lønindkomst i Danmark. Landbrug, skovbrug og fiskeri	10.421	9.077
Udenlandsk arbejdskraft i % i forhold til samlede antal lønmodtagere indenfor landbrug og gartneri	30,6%	28,6%

Kilde: Fremskrivninger foretaget af Dansk Landbrug & Fødevarer's afdeling for Erhvervsøkonomisk Analyse & Statistik på baggrund af 2007 tal fra Danmarks Statistik.

Tallene er estimer og naturligvis behæftet med en vis usikkerhed bl.a. er skovbrug og fiskeri ikke sorteret fra i tallet for de udenlandske arbejdere, men der er god grund til at formode at antallet af udenlandske arbejdere særligt indenfor fiskeri er lavt.

Tabel 1.3. (nedenfor) giver endvidere et indblik i tallene for de forskellige nationalitetsgrupper af udenlandske borgere, der dækker den formelle del af sektoren – det vil sige de, der har opholdsgrundlag og lønindkomst i Danmark.

<sup>21</sup> Der er her beregnet på baggrund af tal fra 2008 eftersom ophævelsen af østaf-talen i maj 2009 gør det mere vanskeligt at få et samlet overblik over udenlandske arbejdere.

<sup>22</sup> Ifølge Landbrug & Fødevarer som har foretaget statistiske fremskrivninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik (2007) er der i alt 108.973 lønmodtagere i den grønne sektor og 36.443 selvstændige dvs. i alt 145.416 beskæftigede. Antallet af lønmodtagere er her fordelt på 22.898 i landbrug, 8.873 indenfor gartneri og henholdsvis 34.100 i forædlingsindustrien (mejerier & slagterier m.v.) og 43.103 i såkaldt afledte virksomheder. Da denne rapport omhandler primært landbrug og gartneri og da langt de fleste udenlandske arbejdere også er i primært landbrug er det udelukkende tallene for landbrug og gartneri som her er medtaget (dvs. ikke forædling og afledte virksomheder).



**Tabel: 1.3: Udenlandsk arbejdskraft indenfor landbrug, skovbrug og fiskeri (Antal udenlandske borgere med opholdsgrundlag og lønindkomst i Danmark)<sup>23</sup>.**

		2008	2009	2010	
		Antal personer	Antal personer	Antal personer	
Hele landet	Nye EU-lande	Bulgarien	127	80	63
		Estland	25	29	26
		Letland	385	301	399
		Litauen	1.222	705	778
		Polen	2.176	1.208	992
		Rumænien	1.051	1.082	1.369
		Slovakiet	64	25	20
		Slovenien	3	5	5
		Tjekkiet	22	17	11
		Ungarn	214	119	121
		Europa udenfor EU	Rusland	103	106
	Serbien		1	2	3
	Ukraine		4.359	4.630	4.050
	<b>I alt</b>		<b>9752</b>	<b>8309</b>	<b>7916</b>

Kilde: Udlændingeregisteret, CPR-registeret, CVR-registeret, DetailCOR, Registeret for udenlandske tjenesteydere (RUT)

Som det fremgår af Tabel 1.2. var der i 2009, 8309 udenlandske borgere med lønindkomst og opholdsgrundlag fra de nye EU lande plus Rusland, Serbien og Ukraine, sammenholder man dette med det samlede antal udenlandske formelt registrerede arbejdere indenfor den grønne sektor (alle nationaliteter - Tabel 1.1.) fremgår det at 91,5% af de udenlandske arbejdere i sektoren kommer fra Østeuropa (de nye EU lande plus Rusland, Serbien og Ukraine). Andelen af østeuropæere blandt udenlandske arbejdere i landbruget er altså steget markant siden 2004, hvor det blev vurderet at være omkring 40% (Skaksen et.al. 2007).

Det er vigtigt at holde sig for øje, at ovenstående tabeller kun inkluderer antal formelt registrerede udenlandske arbejdere, der har lovligt ophold og arbejde indenfor den grønne sektor i Danmark. Til disse tal skal lægges de migrantarbejdere i sektoren, der opholder sig og arbejder illegalt<sup>24</sup> i landet og som i sagens natur er umulige at angive antallet af. Politiets registreringer viser omkring 100-150 sager pr. år vedrørende illegale migranter og ulovligt arbejde, mens fagbevægelsen har tal som er 4-5 gange højere (Pedersen & Andersen, 2007). Dette dækker dog over generelle tal, som ikke blot vedrører den grønne sektor, men mere specifikt for denne sektor har Skattevæsenet blandt andet afsløret massivt svindel med udenlandsk arbejdskraft indenfor landbrug og gartneri (Politiken, 08.11.2010) og nogle informanter med særligt kendskab til landbrugspraktikanter, peger på, at der en del praktikanter, som i realiteten arbejder illegalt i en periode, mens de venter på Udlændingesservice's sagsbehandling af deres ansøgning om skift til en ny arbejdsgiver. Det må dog imidlertid formodes, at antallet af illegale migrantarbejdere samlet set er faldet betydeligt efter EU-udvidelsen mod øst og den fri bevægelighed af arbejdskraft indenfor EU-landene.

<sup>23</sup> Tabellen omfatter udvalgte udenlandske nationalitetsgrupper (østeuropæiske lande) indenfor landbrug, skovbrug og fiskeri som har fået opholdsgrundlag fra 1. januar 2004 og frem, og som i den valgte periode har en skattepligtig A-indkomst fra samme virksomhed på minimum kr. 1.000 pr. måned, hvoraf der er betalt arbejdsmarkedsbidrag.

<sup>24</sup> I denne rapport anvendes 'illegalt arbejde' alene på arbejde udført uden opholds- og arbejdstilladelse.

En anden gruppe, som kan formodes at være stærkt underrepræsenterede i de ovenstående opgørelser over det samlede antal af østeuropæiske migrantarbejdere, er de udstationerede - eller de såkaldte entrepriserarbejdere. Der findes ingen nøjagtige opgørelser over antallet af udstationerede migrantarbejdere fra Østlandene, men der er tydeligvis en stigende tendens til at benytte denne form for arbejdsmigranter, hvor arbejdere kan lønnes efter lokale forhold i de lande, hvorfra de er udstationeret dvs. typisk langt under det overenskomne fastsatte lønniveau i Danmark. Således er antallet af EU baserede virksomheder, som leverer tjenesteydelser i Danmark, vokset fra nogle få hundrede i 2003 til ca. 5000 i 2008. Heraf er de fleste tysk-registrerede, mens der fra Østeuropa er flest fra Polen (ca.1000 virksomheder) efterfulgt af litauiske virksomheder (ca.100) (Pedersen & Andersen, 2008). Antallet af migrantarbejdere, som udstationeres via sådanne udenlandske virksomheder er som sagt ukendt, men ifølge Forskningscenter for Arbejdsmarkeds – og Organisationsstudier (FAOS) kan det skønnes, at der er ca. 17.000 østeuropæiske udstationerede på det danske arbejdsmarked anno 2008, og meget tyder på, at denne udvikling er kraftigt stigende. De fleste udstationerede østeuropæiske migranter vurderes til at arbejde indenfor bygge & anlægsbranchen, der menes imidlertid at være en meget stor underregistrering generelt og særligt indenfor netop den grønne sektor bl.a. fordi en del entrepriser opgaver er sæsonbetonede og kortvarige og den udenlandske virksomhed enten ikke kender forpligtigelsen til at registrere eller ganske simpelt ikke ønsker at lade sig registrere (Pedersen & Andersen, 2008)<sup>25</sup>.

Medregner man migrantarbejdere, der ikke er registrerede, her særligt de ikke-registrerede udstationerede og illegale migrantarbejdere er der altså god grund til at antage, at antallet af udenlandske arbejdere udgøre mere end 30,6% af lønmodtagerne i sektoren som er beregnet ovenfor. Som det fremgår, er det vanskeligt eller rettere umuligt at få helt præcist overblik over andelen af udenlandske lønmodtagere indenfor landbrug og gartneri. Forskellige måder at kategorisere og beregne på statistisk og mangel på data for visse grupper (illegale arbejdere og ikke registrerede udstationerede m.v.) gør at det kun er muligt at fremkomme med et estimat.

Tager man de nødvendige forbehold i mente og altså accepterer en vis fejlmargen, er det imidlertid muligt at fremsætte et relativt forsigtigt kvalificeret estimat på at udenlandske arbejdere (både formelle og uformelle) indenfor landbrug og gartneri udgør et sted mellem 30-35% af det samlede antal lønmodtager i sektoren. Det vil, mao., sige at ca. hver tredje lønmodtager i dansk landbrug og gartneri er udlænding – langt overvejende fra Østeuropa. Tendensen til en stigning af østeuropæiske arbejdere bliver også fremhævet af flere eksperter interviewet til denne undersøgelse:



**Der er mange – det er 50/50 (halvt danske arbejdere og halvt udenlandske)...hvis ikke det er over. De gange jeg har været ude at køre (besøge gårde og gartnerier i området) der var det mere reglen end undtagelsen, at der minimum var én eller to udlændinge, og mange steder var der kun udlændinge og ikke nogle danskere ansat... Vi kan se at der sker en ændring fra at det mest var de russiske – specielt Ukrainske arbejdere – til at det er særligt rumænere i øjeblikket.**

REPRÆSENTANT FRA FAGFORENINGEN 3F, HOLSTEBRO

---

<sup>25</sup> Pr. 1. maj 2008 blev det et krav, at alle udenlandske virksomheder, som leverer tjenesteydelser i Danmark, og som udstationerer medarbejdere i den forbindelse, lader sig registrere i Registret over Udenlandske Tjenesteydere i Danmark (RUT). RUT-registret gør det nemmere for de danske myndigheder at føre tilsyn med udenlandske virksomheder og deres ansatte. Registret giver desuden arbejdsmarkedets parter et bedre overblik over udenlandske virksomheder og identiteten af de udstationerede lønmodtagere i Danmark. De udenlandske virksomheder skal anmelde oplysninger om den tjenesteydelse, der leveres, og de medarbejdere, der udstationeres i forbindelse med leveringen af tjenesteydelsen. Der er dog meget der tyder på at mange udstationerede udenlandske arbejdere aldrig registreres i RUT og registret således ikke afspejler den reelle situation og antallet af udenlandske udstationerede arbejdere i Danmark.



Jeg har arbejdet med det her område i 25 år og har på den måde haft et langt historisk forløb med migrantarbejdere med forskellige nationaliteter. Der hvor tingene rigtig har fået skub på (der hvor der er kommet flere migranter i den grønne sektor), det er ved ophævelsen af Øst-aftalen.

REPRÆSENTANT FRA FAGFORENINGEN, ÅRHUS

## Landbrugspraktikanter og elever

En del af de østeuropæiske migrantarbejdere indenfor den grønne sektor er ansat som landbrugspraktikanter og elever. De udgør en særlig gruppe, fordi der i udgangspunktet er tale om udlændinge, der skal arbejde i Danmark i en kortere periode, som led i en uddannelse, der er påbegyndt eller erhvervet i hjemlandet. Praktikanter indgår således i Udlændingenes statistikker på studieområdet. Igennem årene er der kommet flere tusinde, primært ukrainske landbrugspraktikanter til Danmark. Som det fremgår af Tabel 1.4. nedenfor blev der alene i 2007 udstedt i alt 3221 opholdstilladelser til praktikanter (heraf 2364 fra Ukraine) og året efter var det samlede tal 3142 (heraf 2374 fra Ukraine). Efter 2008 er der imidlertid sket et markant fald således at der ved udgangen af 2010 kun samlet er udstedt 1657 opholdstilladelser med henblik på praktik<sup>26</sup>. Denne nedgang i antallet af praktikanter skyldes formentlig EU-udvidelsen mod øst og østafталens ophør som samlet set gør det nemmere for danske virksomheder at få ansatte fra de nye EU-lande både som individuelle arbejdere, vikarer og udstationerede. Yderligere er statstilskuddet til danske landbrugsskoler med elever uden for EU blevet stoppet og Udlændingeneservice har strammet kontrollen, så der ikke længere er så mange ukrainere som tidligere, der kommer til Danmark på falske uddannelsespapirer (Fagbladet, 3F).

**Tabel 1.4: Opholdstilladelser til praktikanter fordelt på nationaliteter**

	2007	2008	2009	2010
Nationalitet	Antal	Antal	Antal	Antal
Ukraine	2.364	2.374	1.642	1.259
Rumænien	343	292	81	n/a
Brasilien	33	71	90	77
Hviderusland	32	70	61	62
Polen	148	66	44	n/a
Øvrige	301	269	242	259
I alt	3.221	3.142	2.160	1.657

kilde: [www.nyidanmark.dk](http://www.nyidanmark.dk)

Ifølge Udlændingeneservice kan en udlænding få opholds- og arbejdstilladelse som praktikant, hvis særlige uddannelsesmæssige grunde taler for det. Følgende er en del af de betingelser, som skal være opfyldt:

<sup>26</sup> Tallene i tabel 1.3. dækker over praktikanter indenfor alle erhverv, men langt størstedelen af praktikanterne arbejder indenfor det grønne område.

- Udlændingen skal være fyldt 18 år, men ikke 35 år på ansøgningstidspunktet.
- Praktikopholdet skal have til formål at supplere udlændingens allerede påbegyndte eller erhvervede uddannelse i hjemlandet.
- Praktikstedet skal i uddannelsesmæssig henseende være egnet til at modtage udlændingen. (Praktikpladsgodkendelse udstedes). Udlændingenservice kan som supplement indhente oplysninger fra relevante faglige organisationer.
- Løn- og ansættelsesforhold skal være sædvanlige efter de til enhver tid gældende overenskomster for praktikanter. Den overenskomstmæssige minimumsgrundløn er 9.890 kr. (før skat) for en 37 timers arbejdsuge (ca. 62kr. i timen før skat). Derudover er timelønnen for de første to timers overarbejde på 92,53 kr. og udover to timer på 111,04 kr. Der er også særlige tillæg for arbejde med husdyr på søn- og helligdage. Kost og logi kan fratrækkes det ovennævnte grundløn og fuld kost er således sat til 2100 kr. om måneden. Udgifter til logi er forskellige, men kan typisk ligge på omkring 800 kr. om måneden. Der er dog her, som det vil fremgå senere i rapporten flere eksempler på urimelige store kost og logi udgifter som arbejdsgiveren trækker fra lønnen.
- Praktikanter kan få opholds- og arbejdstilladelse for op til 18 måneder, men ikke for længere tid end kontraktperioden. Tilladelsen kan normalt ikke forlænges ud over 18 måneder. Dog kan den forlænges til 24 måneder, hvis der i kontraktperioden er indlagt et relevant fuldtidsskoleophold på minimum 6 og maksimalt 8 måneder.
- En udlænding, der søger om forlængelse af sin opholds- og arbejdstilladelse hos den samme arbejdsgiver, og som er ansat under samme vilkår som hidtil, må gerne fortsætte sit arbejde, mens Udlændingenservice behandler ansøgningen om forlængelse.
- I de tilfælde, hvor en praktikant skifter arbejdsgiver, må ansøgeren ikke påbegynde sit arbejde som praktikant uden først at have en opholds- og arbejdstilladelse.

**Kilder: Udlændingenservice & Travel to Farm, [www.t2f.dk](http://www.t2f.dk)**

Der stilles også krav til praktikantværterne og for at kunne ansætte en elev (dansk eller udenlandsk) skal praktikstedet have en praktikpladsgodkendelse, der udstedes af Fællesudvalget for Landbrugsuddannelser, og som normalt gælder fire år af gangen. Der fastsættes begrænsninger i antallet af praktikanter og elever under hensyntagen til produktionsomfang og antallet af beskæftigede på virksomheden. Godkendelsen til praktikvirksomhed bliver foretaget ud fra en konkret vurdering af landbrugsvirksomheden, herunder en vurdering af om virksomheden kan gennemføre praktikuddannelsen i overensstemmelse med uddannelsens mål, og om virksomheden kan give praktikanter tilfredsstillende oplæringsforhold.

Tidligere blev praktik- og elevgodkendelserne udstedt af konsulenter i Dansk Landbo Ungdom, men i dag er der regionalt nedsat et praktikpladsbesigtigelsesudvalg med repræsentanter fra Landbo Ungdom, landbrugsskolerne, Dansk Landbrug og fagforeningen 3F. I forbindelse med ansøgning om godkendelse som praktikplads kan der blive tale om et besigtigelsesbesøg udført af en medarbejder fra Ungdomskontoret og evt. også et eller flere medlemmer fra praktikpladsbesigtigelsesudvalget. Samlet set er der således igennem de senere år blevet fokuseret mere på arbejdsvilkår og boligforhold for praktikanterne, hvilket det, at 3F nu er med i besigtigelsesudvalget, er et konkret udtryk for.

Som det fremgår, ligger der i betingelserne for både praktikanten og praktikværten meget vægt på det uddannelsesmæssige element. Dette er i overensstemmelse med det oprindelige udgangspunkt for praktikordningen indenfor landbruget, nemlig at unge danske landbrugselever

kunne rejse ud og få relevant erhvervs erfaring fra udlandet, mens udenlandske landbrugselever kunne komme til Danmark. Der er altså oprindeligt tale om et gensidigt internationalt udvekslingsuddannelses program. Dette er stadig udgangspunktet og en praktik kan i dag både for danske og udenlandske praktikanter forløbe således. I praksis er der dog meget der peger på, at praktikordningen indenfor den grønne sektor, reelt med tiden har udviklet sig til overvejende at være en kanal for relativt billig østeuropæisk arbejdskraft. På praktikant / arbejdstager siden er der dokumentation for, at mange reelt anser ordningen som en adgangsbillet til arbejdsmarkedet her i landet (som de der kommer uden for EU ellers ikke ville have haft – fx de ukrainske migranter) og at de primært er motiveret af indtjeningsmuligheder. Dette understreges også af adskillige sager, hvor ukrainere har benyttet forfalskede uddannelsesbeviser mhp. at kunne komme til Danmark og arbejde under praktikordningen (Udlændingsservice, 2007). Udlændingsservice konkluderer således efter en fact-finding mission til Ukraine i 2007:

“Det fremgår stort set af alle kilder at muligheden for at foretage, en efter ukrainske forhold, anselig opsparring, under det udenlandske praktik ophold, er en væsentlig motivation for praktikopholdet” (Udlændingsservice, 2007)

På arbejdsgiver / praktikværtssiden er der således omfattende dokumentation for, at det uddannelsesmæssige element i mange tilfælde er meget begrænset, og med mangel på villig dansk arbejdskraft og danske elever i landbruget fremstår fuldtidsarbejdede udenlandske praktikanter til lønninger på under 10.000 kr. om måneden naturligt som attraktive alternativer for arbejdsgiverne.

## Markedstendenser, kædeansvar, CSR og social dumping

Der er flere mulige forklaringer på, at netop den grønne sektor har haft en stor stigning af østeuropæisk arbejdskraft. For det første har landbrugets og gartnerierne interesseorganisationer og arbejdsgivere i længere tid givet udtryk for vanskeligheder ved tiltrække dansk arbejdskraft, særligt til de mere lavtlønnede områder indenfor den grønne sektor. For det andet regnes østeuropæiske arbejdere ofte for at være hårdtarbejdende og pålidelige og ”billige og villige” dvs. at de er mere parate til at arbejde til lønninger, der ligger langt under den overenskomstsmæssigt fastsatte løn for området og under generelt dårligere vilkår.

Efterspørgslen efter lavtlønnede og hårdtarbejdende østeuropæiske arbejdsmigranter skal her ses i konteksten af nogle overordnede markedsmæssige tendenser, som går i retning af større krav til fleksibel, billig og let udskiftelig arbejdskraft indenfor den grønne sektor. Producenter skal i stadig højere grad være i stand til at kunne følge hurtigt og effektivt op på nye store ordre fra butikskæderne. I mange lande kontrollerer store supermarkedskæder op mod 80 % af markedet, og de er i konstant intern konkurrence på priser og produkter, som i sidste ende naturligt skaber et øget pres på producenterne indenfor landbrug og gartneri (OSCE, 2009). Supermarkedernes opkøbere kan således på ethvert tidspunkt ringe til producenterne og leverandørerne og bestille et par paller – eller en lastbil fuld - af et eller andet produkt, som skal være klar i butikkerne den følgende dag. Kan producenten ikke levere vil køberen typisk se sig om efter en ny leverandør. En sådan form for hurtig omstilling gør det svært eller urentabelt for producenterne at have en fastansat arbejdsstyrke og i stedet bliver de i højere grad afhængige af en meget fleksibel arbejdskraft som fx vikarer og udstationerede – hvor en reserve af billige arbejdere står til rådighed med kort varsel. Eller som de engelske migrationsforskere Anderson og Rogaly udtrykker det i deres rapport om tvangsarbejde i England:

“Suppliers are obliged to meet these orders at a very short notice, hence requiring workers virtually “on tap”. Highly flexible in terms of days and hours worked”  
(Anderson & Rogaly, 2005)

Flere informanter og fagpersoner i undersøgelsen peger på brugen af underleverandører, entrepriser, vikarer og udstationerede særligt inden for gartneri og skovbrugsdelen af den grønne sektor, som et centralt problemfelt. Dette åbner for en diskussion af virksomheders kædeansvar, hvilket indbefatter, at man som virksomhed har ansvar for sin leverandørkæde; det vil sige, at ansvaret for lønforhold, skat og sociale bidrag bredes ud, så det ikke kun ligger hos den enkelte arbejdsgiver, men at fx en hovedentreprenør gøres ansvarlig for de underentreprenører, der indgår i arbejdet:

*“I vores forståelse af kædeansvaret er alle overordnede entreprenører ansvarlige – solidarisk og lige – for mangelfuld overholdelse af kollektive aftaler hos enhver af de efterfølgende underentreprenører. At de er ansvarlige solidarisk og lige betyder, at rettighedssubjektet kan kræve fuld dækning hos hver enkelt af de overordnede entreprenører i entreprisekæden”*  
(Pedersen & Andersen 2010:10, kursiv i original)

I nogle sammenhænge kobles begrebet kædeansvar med begrebet CSR (Corporate Social Responsibility). CSR dækker over en virksomheds frivillige arbejde med at håndtere blandt andet sociale og miljømæssige udfordringer i leverandørkæderne. Det vil sige, at virksomheden integrerer arbejdet på dette område i sine forretningsaktiviteter og interaktion med interessenter<sup>27</sup>.

En relateret diskussion er debatten om ’social dumping’, som er et komplekst begreb uden en fast, juridisk definition. Men overordnet kan begrebet siges at indbefatte de udfordringer på det danske arbejdsmarked, der kan opstå med lønpres fra arbejdskraft, der er svær at organisere og som ikke aflønnes på dansk overenskomstniveau. Ved nogle af de samme grupper af arbejdskraft betales der heller ikke korrekt skat, moms osv. (Pedersen & Andersen 2010). FAOS skriver således om social dumping:

*“En præcisering af ”social dumping” kan være, at det omhandler situationer, hvor der ikke udbetales løn efter overenskomsterne på det pågældende område, og at overenskomsternes bestemmelser om sociale goder (pension, feriepenge, sygepenge, barsel mv.) ikke respekteres”*  
(Pedersen & Andersen 2010:3)

Pedersen og Andersen peger i deres notat for FAOS på sektorudfordringer med social dumping, blandt andet indenfor den grønne sektor – og her særligt i forhold til såkaldt udenlandske tjenesteydere og deres udstationerede i sektoren (Pedersen & Andersen 2010: 5).

Diskussionen af kædeansvar, CSR og social dumping lægger sig op af en større politisk diskussion af den fri bevægelighed og lovgivning om virksomheders ansvar, hvilket er langt udover denne rapportes udgangspunkt og sigte – men i forhold til denne rapportes afsæt er det relevant at nævne, at disse diskussioner foregår i forhold til anvendelsen af migrantarbejdere indenfor den grønne sektor, både blandt branchens ansatte samt blandt fagpersoner og eksperter.

---

<sup>27</sup> Jævnfør fx [www.csrkompasset.dk](http://www.csrkompasset.dk)



# KAPITEL 2

# METODE



# Metode

Eftersom der endnu ikke er lavet meget forskning om migrantarbejderes arbejds- og leve vilkår indenfor den grønne sektor i Danmark, kan denne undersøgelse bedst betegnes som en såkaldt pilotundersøgelse. Der er således tale om en eksplorativ og diagnosticerende undersøgelsestype, og på den baggrund er der primært valgt en kvalitativ metode tilgang. Her fokuseres der for det første på sammenhænge og fortolkning frem for generalisering, og for det andet søges at fremkomme med detaljerede og samtidig helhedsprægede beskrivelser af feltet. Der lægges m.a.o. vægt på et "indefra" perspektiv med udgangspunkt i de enkelte informanternes historier og oplevelser. Den type dybdegående viden fra migrantarbejderes udsagn og fortællinger, som netop kan opnås via den kvalitative metodetilgang, er nødvendig for at kunne få et indblik i deres vilkår og for i sidste ende at kunne forholde det til begreberne menneskehandel, tvangsarbejde og udnyttelse af arbejdskraft.

Rapportens sigte er således *ikke* at give en repræsentativ, kvantitativt baseret analyse af vilkårene for alle migrantarbejdere indenfor den grønne sektor i Danmark, men at se på en række enkeltsager og dybdeanalyser nogle af de komplekse problematikker, som omkranser feltet. De problematikker, som efterfølgende er udsprunget af analysen, vil forhåbentlig kunne fungere som et afsæt for fremtidige undersøgelser af emnet.

Rapporten bygger hovedsageligt på personlige dybdegående, semistrukturerede interviews med i alt 21 personer. Heraf en gruppe på 15 forskellige østeuropæiske migrantarbejdere (i det følgende kaldet 'informanter'), der har arbejdet – eller stadig arbejder indenfor den grønne sektor i Danmark samt 6 udvalgte fagfolk, som besidder særlig viden og erfaring indenfor emnet (i det følgende kaldet 'eksperter').

Udover interviews med migrantarbejdere og eksperter har rapportens forfatter haft en række mere 'uformelle' samtaler (både personligt og telefonisk) med andre aktører, der har kendskab til den grønne sektor i Danmark, fx fagforeningsrepræsentanter fra lokale afdelinger rundt omkring i landet, myndighedspersoner, en konsulent fra Dansk Landbo Ungdom (DLU), familiemedlemmer, venner og veninder til undersøgelsens informanter. Disse menneskers udsagn indgår som en del af det baggrundstæppe med hvilket informanternes liv forstås. Endelig har der også været mulighed for at benytte deltager observation når informanterne blev interviewet på arbejdspladsen eller i deres bolig (typisk en camping eller skurvogn) tæt på arbejdspladsen, hvor der oftest også opholdt sig andre migrantarbejdere. Rapportens forfatter deltog desuden i to inspektioner af landbrugspraktikantværter på deres gårde, der blev foretaget i samarbejde af en repræsentant fra 3F og en konsulent fra DLU.

Endelig bygger rapporten også på sekundære kilder i form af de relativt få artikler og rapporter, der omhandler feltet udenlandske arbejdere i den grønne sektor og tilgængeligt statistisk materiale og baggrundsoplysninger om indvandring og den grønne sektor generelt.



## Udvælgelse og adgang til informanter

I den indledende fase af undersøgelsen blev det tydeligt, at nogle af de aktører, der var dybt involverede i forholdene for migrantarbejdere indenfor den grønne sektor, er fagforeningerne. På denne baggrund blev der taget kontakt til fagforeningen 3F, som i en årrække har ført sager for udenlandske arbejdere i branchen, og kontakten til en del af informanterne kom således til at gå gennem denne fagforening. Desuden fungerede en herboende ukrainsk kvinde som ”døråbner” (gatekeeper) for kontakter til en række ukrainske landbrugspraktikanter. Selvom de fleste informanter er fra det miljø, som 3F og den ukrainske gatekeeper har adgang til, så er gruppen vokset udover dette i og med, at informanterne blev opfordret til at introducere rapportens forfatter for andre migrantarbejdere i deres omgangskreds, hvorfor de selv har taget en eller flere veninder/venner/familiemedlemmer/ægtefæller med til interviewet.

Gruppen af informanter er på denne måde langsomt vokset via den såkaldte sneboldeffekt. Sneboldeffekten betyder, at interviewereren starter med at interviewe en enkelt person fra det segment i samfundet, som undersøgelsen centrerer sig om, og at denne person via sit eget netværk introducerer interviewereren for andre personer. Disse personer introducerer interviewereren for andre og så fremdeles, hvilket betyder, at gruppen af informanter udvider sig gradvist. Fordelen ved sneboldemetoden er, at undersøgelsens informanter – som må siges at være dem, der bedst af alle ved, hvad der er på spil i deres verden – kan lede interviewereren hen til andre relevante personer. Ulempen kan imidlertid være, at interviewereren hovedsageligt kommer i kontakt med en bestemt gruppe mennesker, der har allerede har knyttet sociale relationer på baggrund af et fælles eller sammenligneligt erfaringsgrundlag. Der kan m.a.o. være tale om en bias i gruppen, og det er særlig vigtigt, at undersøgelsen ikke anses for at være repræsentativ for helheden af den specifikke population som undersøgelsen omhandler.

Dette forhold, samt brugen af en ’gatekeeper’ som 3F, har naturligvis metodiske konsekvenser. Informanterne er således blot et lille udsnit af en mangfoldig gruppe af migrantarbejdere indenfor den grønne sektor i Danmark. Det er centralt, at der på den ene side er søgt efter informanter, der har oplevet problemer i sektoren, mens der på den anden side er tilstræbt også at få inddraget diversiteten i gruppen både rent geografisk, i forhold til nationalitet og opholdsgrundlag, og i forhold til både positive og negative oplevelser blandt migrantarbejdere i sektoren. Derfor er der blevet taget kontakt til migranter med forskellige nationaliteter og med forskellige ansættelsesforhold (praktikanter, vikarer, individuelt ansatte og udstationerede) og gennemført interviews i forskellige dele af landet dvs. forskellige steder i Jylland og på Fyn.

## Informanter og eksperter

Informantgruppen består af 15 personer i aldersgruppen 23-35 år, hvoraf 9 er mænd og 6 er kvinder. Som beskrevet tidligere, kommer hovedparten af migrantarbejderne i den grønne sektor fra Østeuropa og der er således specifikt fokuseret på denne gruppe vel vidende, at der også er en relativt mindre gruppe af andre nationaliteter, som arbejder i sektoren. Ni af informanterne er, eller har været, landbrugspraktikanter og kommer fra Ukraine, da denne nationalitetsgruppe klart er den største blandt landbrugspraktikanter i Danmark. De syv af landbrugspraktikanterne arbejder på gårde, mens to er ansat under praktikantordningen på gartnerier. De andre informanter har været ansat i danske eller udenlandske vikarbureauer og arbejdede på gartnerier eller større landbrug, hvilket i mindst et tilfælde inkludere skovbrug (produktion af juletræer og grandekorationer). Blandt gruppen af vikarer kom to fra Litauen, tre fra Polen, og en fra Rumænien. Informanterne kommer fra både land og by i deres hjemlande og har alle boet og arbejdet i forskellige landområder i Jylland og på Fyn. Gennemsnitlig har informanterne på

interview tidspunktet opholdt sig 2,6 år i Danmark. Den af informanterne, der på interviewtidspunktet havde opholdt sig kortest tid i landet, havde været her ni måneder, mens den, der havde været her længst, havde været i landet i 6 år. Syv informanter var enten gift eller i faste forhold, mens 8 var singler, heraf 3 som var fraskilt. Ni ud af de 15 informanter har børn i aldersgruppen 3-12 år. De fleste af informanternes børn er i deres hjemland og bliver passet af nær familie, mens nogle enkelte havde taget deres børn med til Danmark, efter at de har fået etableret sig mere fast i landet.

Uddannelsesniveaet for informanterne er relativt højt og kun en mindre del er ufaglærte. Fem informanter oplyste, at de er uddannet indenfor landbrugsområdet, men der er blandt informanterne også en journalist, to som har bachelorgrad i design, en mekanisk ingeniør, og en der er uddannet i voksenpædagogik. Her er der egentlig tale om overkvalificeret arbejdskraft, men de enkelte informanter har selv søgt disse, jobs fordi det har været vanskeligt at få arbejde indenfor deres fagområde i hjemlandet – eller fordi faglærte jobs simpelthen har været for lavtlønnet i forhold til jobs som ufaglært i rigere lande – i dette tilfælde Danmark.

Ekspertgruppen består primært af fagforeningsrepræsentanter, der i flere år har arbejdet med udenlandsk arbejdskraft i den grønne sektor rundt omkring i landet. Rapportens forfatter har været i kontakt med 3F fagforeningsafdelinger over hele landet (Sjælland, Lolland Falster, Jylland og Fyn), men har specifikt gennemført interviews med repræsentanter fra 3F's hovedkontor i København, og lokal afdelinger i henholdsvis Odense, Århus og Holstebro. Herudover indgår der i ekspertgruppen en repræsentant fra et formidlingsbureau for landbrugspraktikanter, og en ukrainsk kvinde, der har arbejdet som konsulent med forholdene for landbrugspraktikanter i Jylland.

## Udførelse af interviews

Undersøgelsen bygger på semistrukturerede, bandede interviews, og der er blevet taget udgangspunkt i en spørgeguide i alle informantinterviews<sup>28</sup>. Spørgeguiden beskæftiger sig overordnet med følgende temaer: livet i hjemlandet og baggrunden for migration, forventningerne til migrationen og livet i Danmark, rejsen til Danmark, eventuelle erfaringer med rekrutteringsbureauer, oplevelsen af arbejdslivet og levevilkårene i Danmark, samt planerne og drømmene om fremtiden. Interviewene er primært udført på dansk og engelsk, men i visse tilfælde også på polsk, ukrainsk og rumænsk. Der er her tale om dele af interviewene, hvor andre migranter (informantens venner eller familie) har fungeret som tolke ved interviewet, og således også bidraget til forståelsen af informantens fortælling.

Størstedelen af informanterne er interviewet enten enkeltvis eller i par i de tilfælde, hvor to informanter dannede par og var migreret sammen. En gruppe ukrainske informanter blev dog interviewet i to grupper på henholdsvis 5 og 4 personer. Her blev alle bedt om at forholde sig enkeltvis til specifikke spørgsmål i interviewguiden, som derefter blev diskuteret mere åbent.

Interview og observationer blev fortaget i perioden juni-november 2010 på forskellige steder rundt omkring i landet, alt efter, hvad der bedst passede informanterne – fx på vedkommendes arbejdsplads, i den skurvogn, hvor de boede, på et lånt kontor i en 3F lokal afdeling, på en café eller i private hjem. I alle interviews er der lagt vægt på at skabe et tillidsfuldt rum for

---

<sup>28</sup> Endvidere er samme spørgeguide blevet brugt i Center mod Menneskehandels sideløbende undersøgelse i rækken af undersøgelser om menneskehandel til tvangsarbejde, nemlig undersøgelsen af menneskehandel til tvangsarbejde i rengøringsbranchen.

informanten, og at have tilstrækkelig tid til at kunne tale om sensitive emner, og i to tilfælde er der blevet lavet telefoniske opfølgningsinterviews.

Der er stor forskel på at udføre enkeltinterviews og gruppeinterviews med op til fem deltagere. I de udførte enkeltinterviews var der mulighed for at gå ekstra i dybden med den enkelte informants udsagn og historie, og der blev spurgt ind til detaljer og private forhold, mens der i gruppeinterviewene ofte opstod en gruppedynamik, hvor gruppeinterviewet udviklede sig til en diskussion blandt deltagerne; Informanterne 'spillede' spørgsmål videre til de andre, og deltagerne supplerede hinandens udsagn (Bernard 2000, Kvale & Brinkmann 2009). I gruppeinterviewene blev der således delt en masse information og forskellige synspunkter fra flere mennesker samtidig, og interviewerens kunne overføre flere informanter på samme tid afprøve fortolkninger af de temaer, der så ud til at være på spil i felten. Dog var det i gruppeinterviewene sværere at spørge ind til meget private emner, også selvom deltagerne i forvejen kendte hinanden privat. Der er således forskel på den form for data, som disse to interviewformer kunne generere til undersøgelsen.

Som undersøgelsen skred frem, kunne interviewerens afprøve og således verificere forskellige fortolkninger – og dermed kommende analysetemaer – undervejs i de forskellige interviews. Dette foregik ved, at interviewerens under interviewet fortolkede og kondenserede det, som informanten beskrev, og derefter spurgte interviewerens informanten, om dette var korrekt udlagt og forstået (Kvale & Brinkmann 2009). Således blev diverse kommende analysetemaer allerede ridset op i interviewperioden.

## **Databehandling og fremstilling**

I dele af interviewguiden indgår fast strukturerede spørgsmål, som giver mulighed for at kategorisere informanternes svar indenfor specifikke områder som fx årsager til migration eller spørgsmål omkring hvem der hjalp med at arrangere migrationen. Alle disse umiddelbart kvantificerbare data er for hver informant blevet indskrevet i et dataark m.h.p. at få oversigt og kunne drage sammenligninger. I dataarket er der således dels baggrundsviden om kerneinformanterne såsom, alder, køn, nationalitet, uddannelsesbaggrund, sociale status m.v., og mere specifikke data omkring arbejdstider, lønforhold etc. Data fra forskellige informanter er efterfølgende blevet sammenlignet indenfor udvalgte kategorier og fremstillet i figurer og/ eller diagrammer. Formålet er her at skabe et overblik over bestemte emner fx lønforhold, eller om, hvor mange informanter, der har følt sig udsat for trusler, for derved at kunne sammenligne og fremhæve typiske tendenser og forhold for informantgruppen. De enkelte figurer og diagrammer i rapporten fremstår således som simplificerede svar på centrale spørgsmål, som yderligere underbygges ud fra kvalitative data og informanternes udsagn. Det er her særlig vigtigt, at disse figurer og diagrammer kun fremstiller tal og data fra informantgruppen og dette ikke kan anses for repræsentativt for hele populationen af migrantarbejdere indenfor den grønne sektor.

Alle undersøgelsens interviews med både kerneinformanter og eksperter (med undtagelse af et enkelt ekspert interview), er blevet optaget digitalt og transskriberet med henblik på detaljeret analyse og fremstilling af centrale udsagn og eksempler. Der er til tider i rapporten fremført relativt lange interviewsekvenser og citater. Dette har to overordnede formål: For det første er denne fremstillingsform valgt for hævde rapportens validitet ved at fremlægge omfattende dele af det datamateriale og den dokumentation, der ligger til grund for den samlede analyse og konklusion. For det andet er det gjort med henblik på at levendegøre empirien og fremkalde stemmer fra en anden verden, - fra en gruppe mennesker (de udenlandske arbejdere), der ellers

sjældent kommer til orde i offentligheden. Det er således ment som et forsøg på at give migrantarbejderne ”ansigt og mæle”, hvor de sædvanligvis optræder som tavse marginaliserede eksistenser på et af samfundets mindre belyste områder.

Afslutningsvis skal det nævnes at alle informanter er anonymiseret dvs. at deres navne er ændret for at undgå eventuelt negative konsekvenser for den enkelte informant som følge af denne rapport. Det samme gælder navne på virksomheder såsom de vikarbureauer og arbejdsgivere, der indgår i rapporten. Alle eksperter er også anonymiseret, dog er der her medtaget, hvor de kommer fra og hvilken organisation de repræsenterer, så læseren har mulighed for at sætte ekspert udsagn og citater i den rette kontekst.

## **Følgegruppe**

Denne rapport skal ses som et bidrag i en serie af undersøgelser fra Center mod Menneskehandel om forekomsten af menneskehandel til tvangsarbejde indenfor forskellige brancher i Danmark. Den første udgivelse i serien beskæftiger sig med menneskehandel og au pair-personer i Danmark (Korsby 2010), og sideløbende med udførelsen af nærværende undersøgelse, er en anden undersøgelse i rækken blevet udført, omhandlende menneskehandel og rengøringsbranchen i Danmark. Eftersom disse to undersøgelser om henholdsvis rengøringsbranchen og den grønne sektor foregik sideløbende, blev der oprettet en fælles følgegruppe til at dække begge undersøgelser.

Følgegruppen bestod af deltagere fra Udlændingesservice, fagforeningen 3F, Arbejdstilsynet, Arbejdsdirektoratet, Røde Kors, Landbrugsrådet, Rigspolitiets nationale efterforskningscenter (NEC), diverse brancheforeninger, samt to forskere, der arbejder med migration og udenlandsk arbejdskraft. Medlemmerne af gruppen har mødtes to gange for at diskutere og kommentere på projektet. Følgegruppen har ikke haft direkte indflydelse på rapportens indhold, men deltagerne har fungeret som sparringspartnere i processen. Følgegruppens diskussioner og kommentarer er blevet vurderet og om muligt inkorporeret i undersøgelsen.

KAPITEL 3  
REJSEN TIL DANMARK -  
MIGRATION OG  
REKRUTTERING



# Rejsen til Danmark – migration og rekruttering

På trods af de sidste års kraftige tilstrømning af østeuropæiske migranter er der bemærkelsesværdig lidt viden og dokumentation om deres migration, rekruttering og arbejds- og levevilkår. I en rapport fra Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (FAOS) ved Københavns Universitet skrives det meget direkte:

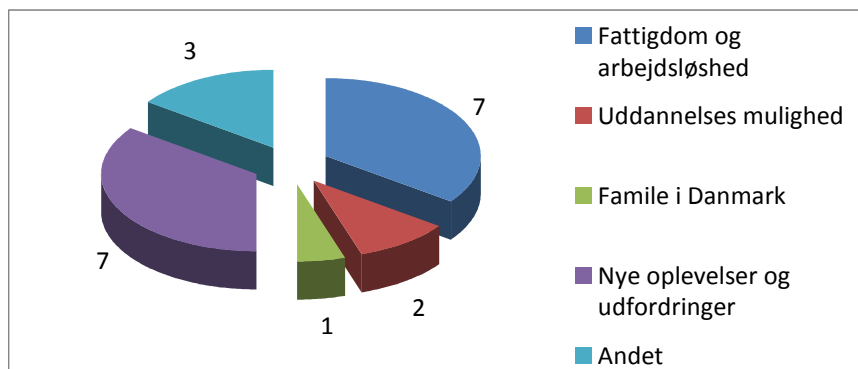
“ Vi ved ikke meget om østarbejderne. Hvor længe de opholder sig i Danmark, eller hvilke ønsker og forventninger de har til deres ophold. Feltet er desværre endnu ikke udforsket i Danmark”  
(Pedersen & Andersen, 2007(a)s.42)

Denne rapport forsøger netop at belyse forholdene for en gruppe af østeuropæiske migrantarbejdere i Danmark og i dette kapitel beskrives og analyseres situationen for de interviewede østeuropæiske arbejdere. Der lægges i første omgang vægt på deres baggrund og motiver for at søge arbejde her i landet og herunder også selve rekrutteringen og deres forestillinger og forventninger i forbindelse med migrationen.

## Socio-økonomiske baggrundsforhold, og ”push-pull” mekanismer

Økonomiske og sociale forskelle mellem lande og regioner er ofte klassiske grundlæggende årsager til migration. Der er her tale om såkaldte ”push-pull” mekanismer, der ”skubber” migranter væk fra et sted med relativt dårlige socio-økonomiske forhold og samtidig ”trækker” dem mod nye steder, hvor forholdene generelt er bedre og mulighederne flere. Dette er i høj grad også tilfældet for de østeuropæiske migranter i denne rapport. Alle informanter ønskede således selv, pga. forholdene i deres hjemlande, at migrere til udlandet for at arbejde og som det fremgår af figur 3.1. nævner langt de fleste fattigdom og arbejdsløshed i hjemlandet og muligheden for nye oplevelser og udfordringer, som de væsentligste årsager til migration. På trods af, at en del af informanterne er kommet til Danmark som ukrainske landbrugspraktikanter, er der kun to informanter som nævnte uddannelsesmuligheder i Danmark som en væsentlig årsag for at komme til landet.

Figur. 3.1: Årsager til migration



N=20, multiple svar mulige

De økonomiske motiver for migration og mulighederne for bedre indtjening og en bedre levestandard er ikke overraskende taget i betragtning af, at den gennemsnitlige årlige bruttoløn i Danmark generelt er syv gange højere end bruttolønnen i Polen og næsten ti gange højere end i Litauen (Pedersen & Andersen, 2007). Hertil kommer højere arbejdsløshed i flere østeuropæiske lande. Et polsk studie viser eksempelvis at en væsentlig ”push-faktor” for den omfattende udvandring fra Polen har været manglende beskæftigelsesmuligheder, særligt for relativt veluddannede fra provinserne, som er rejst til andre EU lande i Vesteuropa for at forbedre deres kompetencer og få mere arbejdserfaring (Hviid & Flyvholm, 2010).

Flere informanter fremhævede ligeledes den vanskelige jobsituation i deres hjemlande og de økonomiske fordele ved at arbejde i udlandet. Jurgis fra Litauen mistede eksempelvis sit job pga. finanskrisen og var efterfølgende arbejdsløs i et år. Hans kæreste Jurate havde et deltidsjob, og tjente kun ca.1000 kr. om måneden, mens der ifølge dem begge er behov for at tjene mindst 3000 kr. om måneden for at opretholde en almindelig levestandard i Litauen. De fandt det umuligt at få arbejde og bedre indtjening hjemme i Litauen og følte sig derfor nødsaget til at finde en anden løsning. Da de på et officielt jobcenter i Litauen så en annonce fra et rekrutteringsbureau, som reklamerede med arbejde i Danmark, besluttede de sig for at søge og rejse sammen.

Polske Marek og Rzaka besluttede ligeledes at rejse til Danmark sammen. De havde boet sammen i Polen i en årrække og Rzaka havde haft forskellige ufaglærte jobs, mens Marek havde arbejdet som udlært mekaniker og senere taget en uddannelse som socialpædagog med fokus på unge kriminelle. Han kunne imidlertid ikke få arbejde.



**Det er svært i Polen...jeg havde ingen muligheder for at finde job**

MAREK, POLSK VIKARARBEJDER

Rzaka forklarede, at deres økonomi ikke hang sammen i en situation med lave indtægter og relativt høje udgifter:



**Huslejen (boligudgifterne) er ca. den samme i Polen som i Danmark. Vi betaler de samme beløb, men indtægterne er langt mindre. Jeg fik mellem 2000-2500kr.om måneden for mit arbejde. Marek kunne tjene omkring det samme så det var ikke nok for to til at leve i Polen. Vi ville have et bedre liv**

RZEKA, POLSK VIKARARBEJDER

Lukasz, en anden polsk mand, som rejste til Danmark alene for at søge arbejde lagde også vægt på de bedre økonomiske muligheder i Danmark:



**Jeg hørte, at der var et bedre liv og en bedre løn her. Det sagde mine venner**

LUKASZ, POLSK MIGRANTARBEJDER

I første omgang overvejede Rzeke og Marek at rejse til England og arbejde, men til sidst blev de enige om at forsøge Danmark i stedet, da de mente, at der allerede var mange arbejdsmigranter i England og særligt mange vikarer. De havde således forventninger om, at det ville være nemmere



at få vikarjob o.lign. i Danmark og at lønningerne ville være bedre end i England. Deres senere erfaringer skulle dog vise sig at blive anderledes negative.

Sabina, en 31-årig rumænsk kvinde forklarede ligeledes, hvordan dårlige økonomiske forhold i hjemlandet fik hende til at acceptere et tilbud om arbejde i Danmark. Hun har to børn på 6 år og 9 år, som begge fortsat bor i Rumænien og bliver passet af hendes mor, eftersom Sabina er fraskilt. Hele hendes familie, der omfatter hendes mor, to brødre og hendes to børn bor sammen i et stort hus, og Sabina er den primære ansvarlige for husstandens indtægter. Hendes situation er yderligere vanskeliggjort ved, at eksmanden ikke bidrager økonomisk til børnene, og at hendes datter på 9 år har en medfødt sygdom i ryggen, som har krævet operationer og særlig pleje. Sabina har arbejdet siden hun var 16 år gammel. Hun har arbejdet mest på fabrik og hendes seneste job i Rumænien var på en tysk elektronikfabrik. Her tjente hun 2200 kr. om måneden, som efter hendes eget udsagn var *"en rigtig god løn efter rumænske forhold"*, hvor en typisk minimumsløn ligger på omkring 1200 kr. om måneden. På trods af den relativt gode løn, valgte hun dog at sige op, fordi der var bedre indtjeningsmuligheder i Danmark, og fordi hun havde brug for flere penge. Hun havde haft for mange udgifter til vedligeholdelse af familiens hus og til sin datters operationer, og hun havde derfor måtte låne ca. 5000 Euro i en rumænsk bank, som hun efterfølgende havde svært ved at afdrage på.

Sabina havde i modsætning til de fleste andre informanter migrationserfaring fra andre lande (kun tre informanter oplyste, at de tidligere havde været arbejdsmigranter i andre lande). Hun havde for nogle år tilbage været i Spanien som jordbærplukker på en plantage, hvor mange migranter af forskellig nationalitet arbejdede. Hun var blevet rekrutteret til dette job igennem et bureau, og lønnen var relativt god - ca. 1000 euro om måneden inklusiv et sted at bo, dvs. mere en tre gange så meget som hun kunne tjene hjemme i Rumænien. Efter at have været tilbage i Rumænien i et års tid, tog hun til Tyskland, hvor hun høstede pastinakker for en grøntsagsproducent og tjente ca. 1500 Euro (provisionslønnen) i løbet af de to måneder hun var der (ca. 750 Euro om måneden). I begge tilfælde var der tale om kortere sæsonarbejde, som det ofte er tilfældet indenfor landbrug og begge udlandsophold havde generelt set været en succes, idet formålet om at spare flere penge sammen var blevet indfriet. Sabina var således positiv indstillet, da hun via et rekrutteringsbureau fik tilbud om arbejde i Danmark. Desværre skulle det senere vise sig, at arbejds- og leveforholdene var de værste hun endnu havde oplevet, og hun endte med at føle sig snydt og groft udnyttet i Danmark (Sabina's forhold bliver beskrevet løbende gennem rapporten).

## **Rekruttering og netværksmigration**

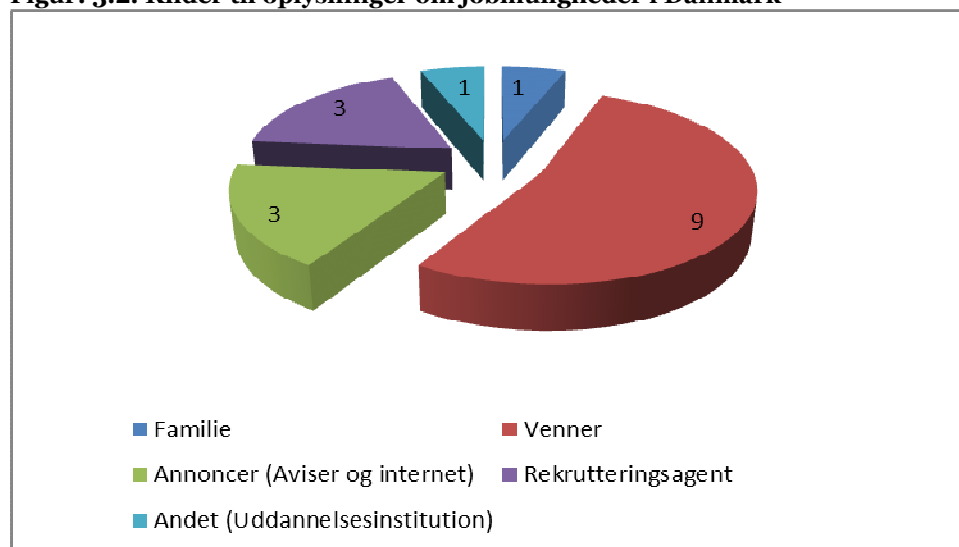
Selve rekrutteringen af migrantarbejdere er central i forhold til, hvorvidt der er tale om menneskehandel, da det er i rekrutteringsfasen, at menneskehandlen i givet fald kunne tænkes at starte. Det er således i udgangspunktet vigtigt at se på, hvordan informanterne i denne undersøgelse er blevet rekrutteret. De har alle flyttet sig fra ét sted til et andet, men spørgsmålet er, om rekrutteringen er sket ved brug af svig, bedrageri, frihedsberøvelse, magtmisbrug, tvang eller trusler herom eller udnyttelse af en sårbar situation? Er de blevet rekrutteret med henblik på udnyttelse? Og hvilken betydning har rekrutteringen haft for deres arbejds- og levevilkår?

I første omgang har alle informanter, under de givne socio-økonomiske omstændigheder, haft et ønske om at migrere og arbejde i udlandet. Der er således ikke eksempler på decideret tvungen migration, hvor bagmænd har benyttet sig af trusler o.lign. som det kan være tilfældet i



menneskehandelssager<sup>29</sup>. Langt de fleste informanter havde selv aktivt undersøgt muligheder for migration – enten via deres sociale netværk (venner og familie) eller via professionelle rekrutteringsbureauer og frivilligt indvilliget i at rejse. Som det fremgår af fig. 3.2 har majoriteten af informanterne ladet sig inspirere og motivere af venner, som enten arbejdede i udlandet eller tidligere havde gjort det. Dette fænomen – såkaldt netværksmigration - er velkendt indenfor migrationsstudier. De sociale netværk - både i hjemlandet og i udlandet - er således, sammen med annoncer i aviser og på internettet og rekrutteringsbureauer, de primære kilder til oplysning om jobmulighederne i Danmark.

**Figur: 3.2: Kilder til oplysninger om jobmuligheder i Danmark**



*N=17, multiple svar mulige*

Det er imidlertid interessant, at mens de sociale netværk spiller en central rolle i forbindelse med de indledende overvejelser om at migrere og i forhold til oplysninger om jobmuligheder i udlandet, så spiller de en langt mindre rolle i forhold til den mere konkrete planlægning af migrationen, den specifikke jobsøgning og efterfølgende ansættelse. Som det fremgår af fig. 3.3 er det kun 1 informant, der har fået hjælp fra familie og venner til at arrangere migrationen. Langt de fleste (15 informanter) har i stedet benyttet sig af professionelle formidlere enten i form af rekrutteringsbureauer (10) eller officielle migrations - og uddannelsesprogrammer (5), hvilket omfatter de fleste af de ukrainske landbrugspraktikanter, som er blevet rekrutteret via deres studieprogram i hjemlandet i samarbejde med lokale agenter og rekrutteringsbureauer i Danmark.

Rzeka og Marek forklarer sammen, hvordan deres migration blev organiseret igennem et dansk vikarbureau:

“

Rzeka: ”Vi fandt en annonce på internettet. Så ringede vi og aftalte at mødes i Polen... De havde et kontor i Polen og et i Odense”.

Marek: ”Det var en mand, der var gift med en polsk kvinde, og de har et stort rekrutteringsfirma i Danmark. Men det var faktisk en svindler (fandt de ud af senere)”

<sup>29</sup> Brug af decideret fysisk tvang og vold i selve rekrutterings - og migrations (rejse) fasen forekommer mere sjældent i menneskehandelssager. Ofte er der tale om brug af vildledning og bedrag, hvor en person i en allerede sårbar situation overtales til at migrerer på falske forudsætninger.

Rzeka: "Vi gav ham vores CV og alt sådan noget, og så tog hans firma os med til Odense. Vi ankom om søndagen og næste dag, om mandagen, havde vi et arbejde".

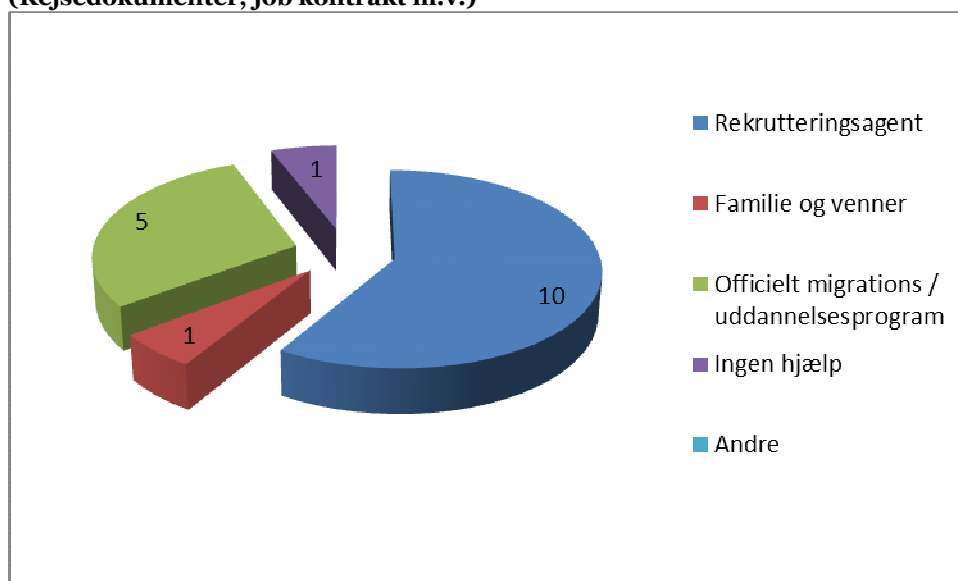
Interviewer: "Hvordan blev rejsen arrangeret?"

Marek: "Vi kom 8 mennesker i en minibus."

Rzeka: "Det var normalt. De (vikarbureauet) havde mange busser. Vi ventede i en by i Polen, og hver lørdag kom de og hentede folk. De arrangerede også busser for dem som ville tilbage og holde weekend i Polen, men det skulle man betale for. Vi skulle betale for alting.

RZAKA OG MAREK, POLSKE VIKARARBEJDERE

**Figur: 3.3: Hvem hjalp med at arrangere migrationen? (Rejsedokumenter, job kontrakt m.v.)**



*N=17, multiple svar mulige*

Som det fremgår blev både rekrutteringen og selve rejsen gennemført relativt nemt. Med de eksisterende "push-pull" faktorer, som tidligere er beskrevet, er der et stort udbud af arbejdskraft til rådighed og det er således i høj grad efterspørger - i dette tilfælde rekrutteringsbureauernes - marked hvor de ikke har behøvet at gøre sig de store anstrengelser for at overbevise potentielle migranter. Som Rzeka udtrykker det:

“

På det tidspunkt hvor vi kom til Danmark, var der mange der kom. Hver søndag kom der nye folk (polske arbejdsmigranter). Hvis vi havde sagt nej (til at migrere) kom der bare nogle andre.

RZEKA, POLSK VIKARARBEJDER

For Jurgis og Jurate fra Litauen var selve rekrutteringen og rejsen til Danmark også relativt ligetil. De søgte arbejde på et jobcenter i Litauen, og de fandt her en annoncen fra et vikarbureau:



Jurate: ”Det var vores egen beslutning at rejse”.

Jurgis: ”Vi ville et eller andet sted hen. Det var ikke nemt for os at leve i Litauen, så vi talte sammen om det, og så ringede vi til vikarbureauet, og de sagde OK kom bare. Så tog vi derhen (på deres kontor) og udfyldte nogle formularer osv. og de lovede at finde jobs til os – og det gjorde de”.

Jurate: ”Efter tre måneder ringede de, det var juleaftensdag, og vi sagde ja, vi er klar.

JURGIS OG JURATE, LITAUISKE MIGRANTARBEJDERE

Rumænske Sabina, som vi hørte om indledningsvis i dette kapital, og hendes bror var ligesom eksemplerne ovenfor begge interesserede i at arbejde i udlandet og sammen mødte de en rumænsk rekrutteringsagent, som arbejdede for et dansk firma, via nogle venner, som vidste, at hun og broderen ledte efter job i udlandet. Umiddelbart skulle man mene, at rekrutteringsagenten først og fremmest fokuserede på at skaffe kvalificeret arbejdskraft – der som et minimum kunne tale og forstå engelsk nok til at kunne kommunikere med arbejdsgiver og andre på arbejdspladsen - men det var ikke tilfældet. Agenten var derimod mest interesseret i arbejdere, som ikke kunne engelsk. Sabinas bror, Adrian, fortæller om rekrutteringsprocessen i Rumænien, da de henvendte sig med henblik på at arbejde i Danmark:



**De spurgte – kan du tale engelsk? Så da jeg svarede ja, sagde de; Nej, så kan vi ikke bruge dig....firmaet (rekrutteringsfirmaet) ville have folk der ikke kunne engelsk.**

SABINAS BROR, ADRIAN, RUMÆNIEN

Han blev således ikke tilbudt job, mens Sabina, der ikke kunne engelsk blev tilbudt et job i Danmark. Sabinas bror forstod det umiddelbart ikke dengang, men i lyset af, hvordan det faktisk gik Sabina fremstår det mere klart, at der decideret er tale om bevidst at rekruttere arbejdere, som vil have sværere ved at kommunikere med andre i Danmark, og således vil have sværere ved at få kendskab til deres rettigheder og muligheder for at kunne søge hjælp etc. Der var med andre ord tale om en bevidst negativ kvalifikationsrekrutterings mhp. at udvælge arbejdere, som er nemmere at isolere, marginalisere og i sidste ende udnytte. Som Sabinas bror, Adrian selv udtrykker det:



**Det var ikke godt for dem (vikarbureauet) hvis folkene (migrantarbejderne) kunne engelsk for så kunne de jo gå rundt og tale med andre i byen.**

SABINAS BROR, ADRIAN OM DANSK VIKARBUREAU, DER REKRUTTERER ARBEJDERE I RUMÆNIEN

Dette peger på, at der allerede i rekrutteringsfasen strategisk er spekuleret i udnyttelse af sårbarhed – hvilket er centralt i forhold til, om der kan være tale om menneskehandel. Eksemplet med direkte at rekruttere arbejdere, som umiddelbart er nemmere at udnytte og som i mindre grad kan forventes at klage, er dog det mest grelle blandt de interviewede informanter. Under rekrutteringen af eksempelvis de ukrainske landbrugspraktikanter ligger der således tilsyneladende mere vægt på, at de som et minimum har de nødvendige sprogkundskaber til at kunne kommunikere med den landmand, de arbejder for. Et dansk rekrutteringsbureau for ukrainske landbrugspraktikanter så det således som et problem, når der ankom praktikanter med

for dårlige engelskkundskaber, og flere gange havde de oplevet at arbejdsgiverne/landmændene endte med at klage til bureauet over praktikanternes færdigheder ikke var tilstrækkelige til at arbejde i et moderne landbrug – både sprogligt og i forhold til kendskab til hygiejne og betjening af maskiner og materiel. Der er her en umiddelbart forskel mellem fx. vikariere til ufaglært rutine arbejde i et gartneri og landbrugspraktikanter i et landbrug, hvor der i langt højere grad kræves en relevant uddannelsesmæssig baggrund og en vis erfaring. Det kan således være særdeles skadeligt eller decideret farligt at arbejde i et moderne landbrug uden som minimum at have de basale evner og kunne oplæres i eksempelvis at kende procedurerne for at undgå smittefare indenfor svineproduktion o.lign. En del af det manuelle arbejde i eksempelvis gartnerier kræver ikke sådanne færdigheder, og kan således ofte udføres af arbejdere uden nogen egentlig form for træning og erfaring og med et minimum af kommunikation (arbejde som eksempelvis fyldning af potter, udlugning, sætte stiklinger etc.).

Det betyder dog langt fra, at alle landbrugspraktikanter har oplevet rekrutteringsfasen som uproblematisk. Flere informanter blandt landbrugspraktikanterne gav udtryk for at have været utilfredse med rekrutteringen, primært fordi det var for dyrt (se afsnit nedenfor) og i visse tilfælde fordi de endte på gårde, hvor arbejds- og levevilkårene ikke var, som de havde forventet (mere om arbejds- og levevilkår i næste kapitel). Ligeledes gav mange informanter, der arbejdede som vikarer, udtryk for stærk utilfredshed og skuffelse over rekrutteringsprocessen:

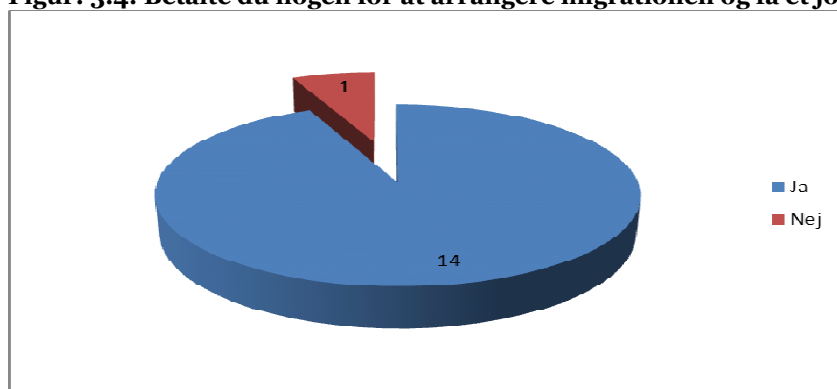


Interviewer: ”**Alt i alt har I så været tilfredse eller utilfreds med rekrutteringen?**  
Lukasz: ”**100 procent utilfredse. Utilfreds med J.S (ejer af vikarbureau). Vi havde de samme problemer som 2000 andre polakker, som flytter tilbage til Polen fordi alle kommer til Danmark og drømmer om gode og normale liv, men vi havde ingen job og ingen penge, og vi gik rundt til skraldespande og tog dåser som vi solgte. Vi havde ingen penge i Danmark.**

LUKASZ, POLSK MIGRANTARBEJDER

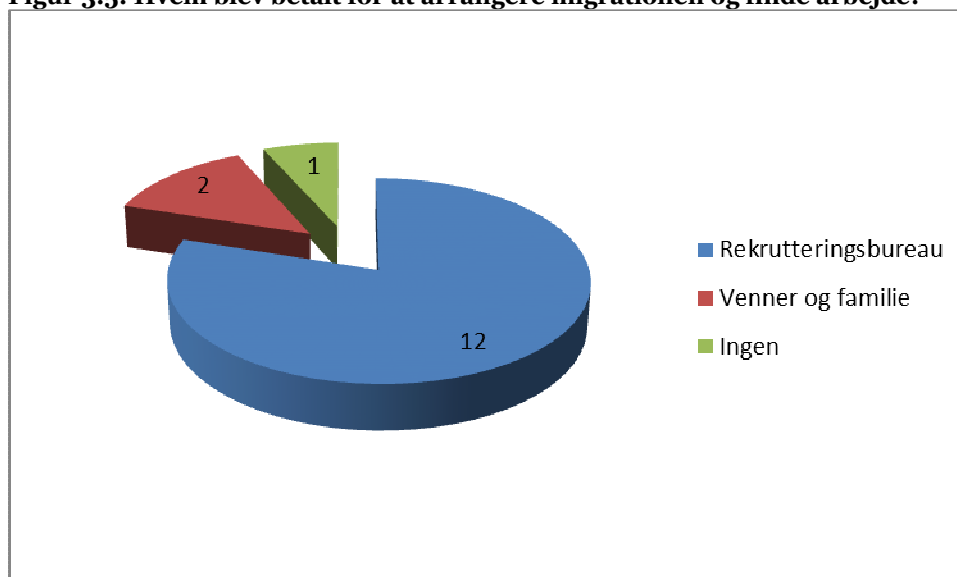
## **Migrationsomkostninger**

Eftersom langt de fleste informanter har benyttet sig af professionelle rekrutteringsbureauer og jobformidlere, er det ikke overraskende, at migrationen til Danmark er behæftet med omkostninger. Alle på nær en informant havde betalt for at få arrangeret rejsen og få en jobkontrakt her i landet. For de ukrainske landbrugspraktikanter, som kommer udenfor EU via landbrugspraktikordningen, faciliteres rekrutteringsprocessen af forskellige formidlere såsom ukrainske agenter, diverse landbrugsskoler i Ukraine og Danmark og private rekrutteringsbureauer i Danmark og betaling på forskellige niveauer er således en almindelig praksis. Det er imidlertid mere overraskende, at stort set alle informanterne, der kommer fra de østeuropæiske EU-lande, hvor der er fri bevægelighed og mulighed for på egen hånd at tage jobs i andre EU-lande, også havde betalt forskellige formidlere, typisk vikarbureauer, for at arrangere migrationen og få jobs i Danmark.

**Figur 3.4: Betalte du nogen for at arrangere migrationen og få et job?**

N=15

Her er der tilsyneladende en tendens til at, mens sociale netværk har stor betydning for migranternes informationer om job og indtjeningsmulighederne i andre lande og dermed også for deres ønsker om at migrere, så er netværkene i mange tilfælde ikke tilstrækkelige til at sikre nye migranter jobkontrakter og arrangere rekruttering og rejse i praksis. Der var blandt informanterne også eksempler på, at sociale netværk, forstået som familie eller venner, der allerede har migrationserfaring, bliver "professionaliseret" ved at informationer om jobmuligheder og direkte kontakter til danske arbejdsgivere kun bliver videregivet imod betaling. Som det fremgår af figur 3.5 (nedenfor) oplyste et par informanter således, at de havde betalt familie eller venner, dvs. nogen i deres sociale netværk, for at få adgang til jobs i Danmark. Blandt de ukrainske informanter var der også flere eksempler på, at tidligere landbrugspraktikanter havde taget betaling fra nye praktikanter for at skaffe direkte kontakt til danske landmænd, og nogen havde endvidere kapitaliseret på deres kendskab til udbud og efterspørgsel af arbejdskraft i henholdsvis Ukraine og Danmark ved at opstarte rekrutteringsbureauer specifikt for landbrugspraktikanter<sup>30</sup>. Flere ukrainske informanter berettede om formidlere - både privatpersoner og professionelle bureauer - som misinformerede praktikantansøgere i Ukraine og forlangte urimelige beløb fra ansøgerne.

**Figur 3.5: Hvem blev betalt for at arrangere migrationen og finde arbejde?**

N=15

<sup>30</sup> Denne tendens med at migranter, der har opholdt sig - og arbejdet i landet i en længere periode efterfølgende begynder at rekruttere og i nogle tilfælde udnytte nye migranter fremgår også af studier af andre migrantgrupper som fx au-pair personer (Korsby, 2010) og thailandske migrantprostituerede (Lisborg, 1998; 2001). Her er tale om en kommercialisering og professionalisering af sociale netværk.

Som det fremgår af figur 3.5 betalte langt de fleste informanter rekrutterings / vikarbureauet enten før afrejse eller efter ankomst - eller begge dele. To informanter betalte efter ankomsten ved, at de blev trukket i løn som betaling til rekrutteringsbureauet, mens de resterende betalte kontante beløb direkte til bureauet. Informanterne havde imidlertid betalt meget forskellige beløb svingende fra 600 kr. og op til ca.18.500 kr. (2500 EUR). Ukrainske landbrugspraktikanter, der i og med de kommer fra et land udenfor EU og kun kan få visum og indrejse og arbejdstilladelse via en kontrakt og ansøgningsproces gennem Udlændingesservice, havde gennemgående betalt de største beløb, og der er en klar tendens til at migrationsomkostningerne for denne gruppe har været stigende.

Der er således, som det også typisk ses andre steder i verden, en klar, ligefrem proportional, sammenhæng mellem migrationsrestriktioner og migrationsomkostninger for den enkelte migrant. Jo vanskeligere adgangen er til et land og des arbejdsmarked, jo mere har den enkelte migrant behov for professionelle facilitatorer og jo højere bliver de samlede omkostninger. De ukrainske praktikanter, der var kommet til Danmark for 4-6 år siden, havde således typisk betalt omkring 7.500kr (1000 EUR), mens dem der var indrejst senere havde betalt mellem 15.000 og 18.500kr (2000-2500 EUR) for samme ydelse. En del informanter berettede om, at det i dag eksempelvis typisk koster op til 22.500DK (3000 EUR) at komme til Danmark fra Ukraine som landbrugspraktikant, mens enkelte havde hørt om priser helt op til 30.000kr (4000 EUR). Det største beløb, der blev nævnt af informanterne, omfattede en ukrainsk mand, som havde betalt omkring 10.000USD for at komme til Danmark. Han var tydeligvis blevet snydt og betalt langt over "markedsværdien" – en situation, som han var meget ked af og flov over, og som han ikke ønskede at uddybe yderligere.

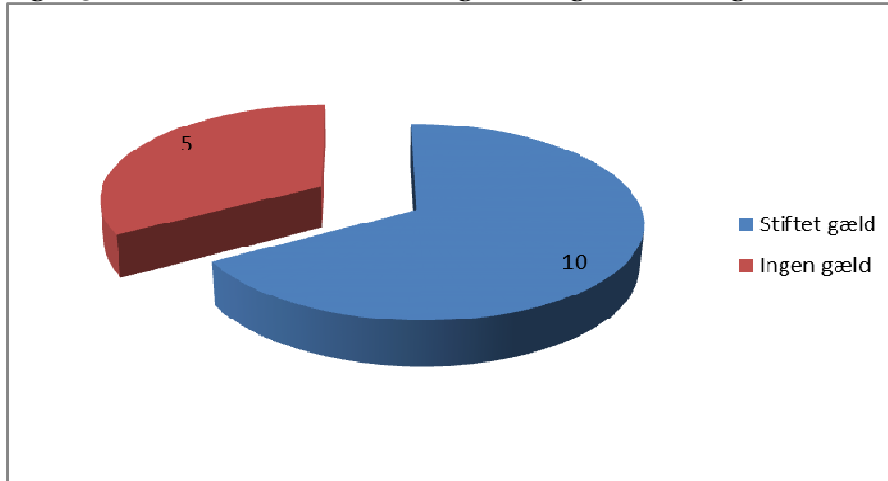
De høje betalinger betyder sammenlagt med den relativt lave praktikantløn, at mange landbrugspraktikanter i realiteten kommer til at arbejde "gratis" flere måneder for at kunne dække deres omkostninger i forbindelse med migrationen og tilbagebetale deres gæld. Årsagen til de store beløb, som en del ukrainere betaler, er tilsyneladende, at der er flere led af formidlere, som hver kræver betaling og særligt, at der blandt agenter og formidlere i Ukraine er en udbredt praksis med at forlange relativt store beløb fra landbrugspraktikanterne. Flere ukrainske informanter pegede således på, at de primært havde haft udgifter til formidlere i Ukraine. Der er her ofte en markant forskel på de omkostninger, der officielt nævnes i informationsmaterialet til landbrugspraktikanter og de reelle omkostninger. Visse danske rekrutteringsbureauer reklamerer således med at prisen for at arrangere migration og en landbrugspraktikantkontrakt i Danmark blot ligger på omkring 3000 kr. – hvilken syntes rimeligt og overkommeligt for udenlandske ansøgere. Problemet er imidlertid, at det mere er reglen end undtagelsen, at de herudover skal betale ukrainske formidlere og evt. andre, der er i position til at bemyndige de nødvendige uddannelsesbeviser og udrejsedokumenter. Det er således ofte ret uigennemsigtigt hvad de samlede omkostninger bliver for praktikanterne og altså ikke nødvendigvis noget, som hverken de danske rekrutteringsbureauer eller arbejdsgivere har kendskab til.

Der er imidlertid ikke nødvendigvis en sammenhæng mellem størrelsen af de omkostninger den enkelte migrant har haft i rekrutteringsfasen og eksempler på udnyttelse og dårlige arbejds -og levevilkår i Danmark. Mange af de interviewede ukrainske landbrugspraktikanter, som havde betalt forholdsvis store beløb for at komme til Danmark rapporterede eksempelvis om relativt ordentlige forhold – eller i det mindste både løn og arbejdsforhold, der svarede til det de havde forventet, mens nogle af informanterne, der var kommet til landet fra andre EU-lande relativt billigt via vikarbureauer endte med mange negative oplevelser og i nogle tilfælde var blevet groft udnyttet. (mere omkring arbejds - og levevilkår i næste kapitel)

## Gæld

En stor del af informanterne måtte stifte gæld for at kunne betale for rekrutteringen og migrationen (se figur 3.6), hvilket er en væsentlig faktor i forhold til sårbarhed overfor udnyttelse og muligheden for at kunne sige fra (eller manglen på samme) overfor uacceptable forhold, som fx. lave lønninger, ubetalt overarbejde, kontrakt brud etc.

**Figur 3.6: Gæld i forbindelse med migration og rekruttering**



N=15

For arbejdsmigranter, der kommer fra relativt fattige eller lavtlønnede kår er migrationen, som det også fremgår af tidligere afsnit (Socio-økonomiske forhold og ”push-pull” mekanismer) i udpræget grad en investering med henblik på at forbedre deres socio-økonomiske situation for dem selv og deres familier i hjemlandet. Gæld stiftet for at finansiere migrationen er således ofte med til at sætte større pres på migranterne for få succes - eller m.a.o. få udbytte af deres investering - idet, at det ofte er praktisk talt er umuligt, at rejse tilbage inden gælden som et minimum er tilbagebetalt. Dette gælder selv i tilfælde, hvor arbejds eller leveforholdene er meget ringe eller direkte uacceptable. Gæld, og særligt en voksende gældspirale, er således stærkt medvirkende til, at arbejdsmigranter fastholdes i udnyttelsesforhold og ender med at acceptere urimelige arbejds – og levevilkår. Flere fagforeningsrepræsentanter, der arbejder specifikt med migrantarbejdere rundt omkring i landet omtalte således gæld som et problem:



**Vi har også nogle enkelte gange hørt nogle sige, at de ikke har råd til at tage hjem. De kan have lånt for meget for at komme herop.**

REPRÆSENTANT FRA FAGFORENINGEN 3F, HOLSTEBRO

En repræsentant fra 3F's hovedkontor i København, som i en årrække har fokuseret på forholdene for landbrugspraktikanter og migrantarbejdere indenfor det grønne område, fremhævede ligeledes gæld som én faktor blandt flere, der gør migranterne sårbare:



**Nogle af dem (migranterne) er nødt til at blive her og arbejde, og nogle af dem har direkte sagt til mig, at de kunne ikke tage hjem, for de skyldte penge.**

REPRÆSENTANT FRA FAGFORENINGEN 3F, KØBENHAVN

Der er således eksempler på gæld som en fastholdelsesfaktor, men ofte er det en kompleks situation for den enkelte migrant, der skal forstås i konteksten af relativ fattigdom og begrænsede muligheder i hjemlandet. Det fremgår også af svaret, da en ekspert fra fagforeningen 3F blev spurgt om, hvorfor mange migranter finder sig i urimelige vilkår, og om der ikke overordnet er tale om en "win-win" situation, hvor de udenlandske arbejdere får job, som de ellers ikke ville have fået, og arbejdsgiveren får billig arbejdskraft:



**Mange af de her østeuropæere, de har jo ikke engang et job derhjemme. Så på nogle måder, så er der jo tale om "win" situation for dem, for selvom de havde et job i hjemlandet, så tjener de ikke lige så mange penge, som de vil gøre her – selvom de så bliver snydt her. Der er jo flere årsager til at de finder sig i det; den ene er, at der stadig er penge i det, den anden er, at de måske ikke kan sproget, og måske ikke ved hvor de skal henvende sig henne og den tredje årsag, som man bestemt ikke skal undervurdere er også, at det har kostet dem tusindvis af danske kroner at komme hertil og få en kontakt med en dansk landmand. Det er ofte et beløb, som ville være meget svært at betale tilbage uden et job i Danmark, og derfor er de jo mange gange fanget. Fanget på den måde, at de måske skylder familien derhjemme penge, eller endnu værre, hvis de skylder måske en agent penge – eller, at de skylder deres arbejdsgiver. Så bliver de nødt til at arbejde sig ud af det. Jeg har mange gange spurgt, hvorfor de finder sig i det her. Og de svarer simpelthen, at det er vi nødt til, fordi vi skylder penge væk.**

REPRÆSENTAT FRA FAGFORENINGEN 3F, KØBENHAVN

Blandt de informanter, der havde lånt penge for at dække deres udgifter i forbindelse med migrationen, havde alle, på nær en, lånt fra familiemedlemmer. Således var ingen af informanterne, der var i et direkte gældsafhængighedsforhold til rekrutteringsbureauerne eller arbejdsgiveren, - eller havde stiftet gæld hos private udlånere med skyhøje renter (såkaldte "lånehajer"). Det betyder dog ikke, at gæld stiftet hos andre familie medlemmer ikke er med til at ligge pres på migranterne og potentielt set gøre dem sårbare over for udnyttelse. De fleste migranter vil stadigvæk gå meget langt over deres almindelige grænser for at sikre, at de kan tilbagebetale pengene til deres familie. Der ligger således et konstant pres på mange af migranterne om at præstere og være tålmodige mht. at tjene penge for i første omgang at kunne tilbagebetale deres gæld og efterfølgende at kunne spare penge op og sende penge hjem for at forbedre deres egen og deres familiers situation. For mange er deres største frygt at miste deres arbejde og indtjeningsgrundlag og dermed samtidig en af hovedårsagerne til de kan presses ud i urimelige situationer (se næste kapitel afsnittet "Konflikter og trusler). Flere repræsentanter for 3F fortalte eksempelvis om arbejdsmigranternes "villighed" til at lade sig udnytte af frygt for at miste jobbet og dermed vende hjem til yderligere gæld:



**Vi havde en sag, med en elev (ukrainsk landbrugspraktikant) der var blevet fyret. Hun havde det problem, at hendes forældre faktisk havde været ude at låne penge for at hun kunne komme herop.**

REPRÆSENTANT FRA FAGFORENINGEN 3F, HOLSTEBRO



En ukrainsk kvinde med særligt indgående kendskab til forholdene for ukrainske praktikanter pegede ligeledes på, at gæld stiftet i forbindelse med migrationen, er et alvorligt problem for praktikanterne, - særligt, hvis de bliver afskediget før tid:



De betaler penge for at komme herop, men så snart de har problemer (med arbejdsgiveren), så er det bare deres eget problem. Det vil sige, at i virkeligheden så skal de bare hjem, for hvis man har mistet jobbet, så skal man hjem, det står i kontrakten og det siger Udlændingesservice, men nogle kan ikke tage hjem for de har lånt penge og kan ikke tjene nok i Ukraine, så de bliver ved med at arbejde (illegalt) og finder måske en dårlig arbejdsgiver for de skal bare optjene de penge, som de har betalt for kontrakten. Det er et af de største problemer... Det er det største problem for dem der har været her en kort periode og så bliver fyret. De mister penge og de kan ikke komme hjem.

UKRAINSK KVINDE, KONSULENT OG EKSPERT I FORHOLDENE FOR UKRAINSKE PRAKTIKANTER

De ukrainske landbrugspraktikanter er her særligt pressede, hvis de bliver afskediget fordi deres opholdstilladelse udstedt af Udlændingesservice er baseret på en kontrakt med en specifik arbejdsgiver. De kan med andre ord ikke skifte arbejdsgiver eller tage andet arbejde uden at miste deres opholdsgrundlag. Flere ukrainske informanter fremhævede dette som et problem – særligt i situationer, hvor praktikanter har stiftet gæld i forbindelse med migrationen og efterfølgende kommer i konflikt med arbejdsgiveren eller føler sig dårligt behandlet:



Ukrainske landbrugspraktikanter har kun visum til én arbejdsgiver og praktikstillinger i landbruget. Så de kan ikke skifte til andet arbejde hvis de fx vil gå med aviser... Det er et af de store problemer, - den type visum som de får, der står at de kun må arbejde på en bestemt arbejdsplads, og så skal de blive der.

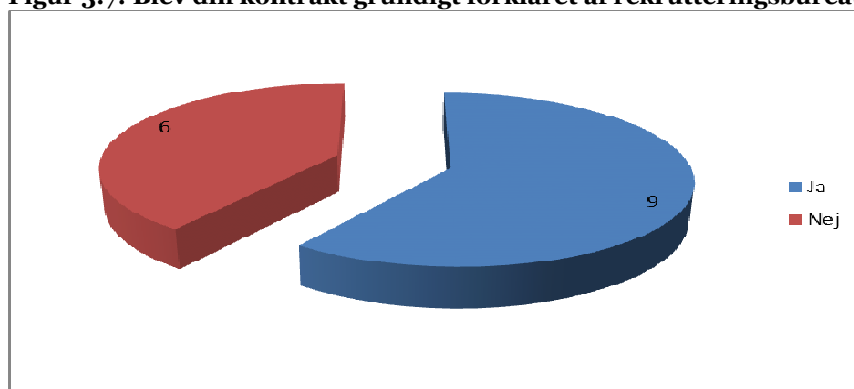
ANETA, UKRAINSK KVINDE, LANDBRUGSPRAKTIKANT

Det er dog praktisk muligt at skifte arbejdsgiver, men efter flere informanter og eksperter udsagn, kun via en ret langsommelig ansøgningsproces gennem Udlændingesservice, og det gør en del af praktikanterne sårbar for udnyttelse i ansøgningsperioden indtil en ny kontrakt er på plads, eller de må forlade landet. (se yderligere næste kapitel afsnit om lønforhold).

## Kontraktforhold

Alle informanter oplyste, at de havde en kontrakt med rekrutteringsbureauet og/eller arbejdsgiveren, og alle på nær én havde selv en kopi af deres kontrakt. Som det fremgår af figur 3.7 nedenfor var det dog langt fra alle, som følte, at deres kontrakt var blevet ordentlig forklaret og mange informanter klagede over, at kontrakten ikke stemte overens med de reelle forhold.

**Figur 3.7: Blev din kontrakt grundigt forklaret af rekrutteringsbureauet?**



N=15

I nogle tilfælde havde migranterne været uforsigtige og valgt at stole på rekrutteringsbureauerne uden at se ordentligt efter, hvad de egentlig skrev under på. Det var tilsyneladende dels sket i deres iver efter at gøre et godt indtryk og ikke stille for mange kritiske spørgsmål og derved hurtigt at få jobbet, og dels af mangel på kendskab til reglerne og mulighed for at tjekke disse først. Jurgis og Jurate fra Litauen fortalte således om, hvordan de havde underskrevet en kontrakt med et vikarbureau uden at vide, hvad det egentligt indebar:



Jurgis: ”Vi tog igen hen på deres kontor og udfyldte nogle formularer og skrev under. Vi kiggede ikke ordentligt efter...”

Jurate: ” ...vi stolede på ham (rekrutteringsagenten) ...Jeg spurgte om lønnen og han sagde 60kr. (i timen) det er minimum. Så de løj.

JURGIS OG JURATE, LITAUNSKE MIGRANTARBEJDERE

Andre informanter måtte eksempelvis udføre andet arbejde end det, de var blevet ansat til og end det, der fremgik af kontrakten. Flere ukrainske informanter fortalte at dette var meget udbredt særligt blandt kvindelige landbrugspraktikanter. Som en ukrainsk kvinde udtrykte det:



Det er mest pigerne de (arbejdsgiveren) får til sådan nogle (andre) opgaver. Altså rydde op hjemme ved dem, eller passe børn osv.

ANICHKA, UKRAINSK LANDBRUGSPRAKTIKANT

Det skal dog nævnes, at flere udenlandske arbejdere gerne ville udføre andre opgaver og så det som et afbræk fra deres normale hverdagsfunktioner. Således opfattede de fleste det primært som et problem, hvis det var ekstra arbejde, som de blev forventet at udføre ulønnet ud over deres normale jobfunktioner.

Andre og mere alvorlige problemer med kontrakterne, som informanterne pegede på, var forfalskning, så kontrakten reelt ikke svarede til det, den udenlandske arbejder havde indvilliget i. En ukrainsk ekspert informant, fortæller således om ændrede kontrakter:



Jeg har oplevet, at de skriver under, men problemet er, at der er mange sider, og man skriver jo under på sidste side, og så skifter arbejdsgiveren de første sider ud. Og det er der at der står løn og den slags. Jeg synes, det skal ændres, så der skal skrives under på alle sider. Der er mange, der har sagt, at den kontrakt de har skrevet under på, ikke er den der er sendt til Udlændingesservice<sup>31</sup>.

UKRAINSK KVINDE, EKSPERT I FORHOLDENE FOR UKRAINSKE PRAKTIKANTER

En enkelt informant havde ikke selv en kopi af hendes kontrakt. Kontrakten blev opbevaret af rekrutteringsbureauet, som havde hentet hende i Rumænien. Hun havde således i praksis ikke selv bevis for hendes ansættelse eller de specifikke forhold inklusiv lønaftale, bolig m.v. Dette, at migrantarbejderen ikke selv har et eksemplar af kontrakten, regnes umiddelbart som en potential indikator på menneskehandel (se kapitel 5 om indikatorer på menneskehandel) og denne informant var også den, der havde været udsat for de værste former for udnyttelse. Hun havde, som nævnt i afsnittet ovenfor omkring rekruttering, været udsat for såkaldt negativ kvalifikationsrekruttering og var tilsyneladende bl.a. blevet rekrutteret fordi hun ikke kunne engelsk og var sårbar. Det fremgik således også tydeligt under interviewet, at hun ikke kendte til sine egne kontraktforhold:



Interviewer: ”Hvilket sprog var din kontrakt skrevet på?”

Sabina: ”Jeg husker ikke, om det var på dansk eller engelsk”.

Interviewer: ”Så du kendte ikke detaljerne i din kontrakt?”

Sabina: ”Nej, altså det var i kontrakten hvor meget jeg ville få for at lave en juledekoration (provisionslønning)...”

Interviewer: ”Fik du en kopi af din kontrakt?”

Sabina: ”Nej, ingenting”.

Interviewer: ”Så hvem havde din kontrakt?”

Sabina: ”Arbejdsgiveren (rekrutteringsbureauet)”.

SABINA, RUMÆNSK VIKARARBEJDER

Dette eksempel er, som nævnt, enestående blandt de interviewede til denne undersøgelse, men det er vigtigt at nævne, at denne informant arbejdede sammen med 18 andre migrantarbejdere, som ligeledes var blevet rekrutteret i Rumænien og tilsyneladende under samme dårlige vilkår.

Afslutningsvis er det bemærkelsesværdigt, at mange af informanterne gav udtryk for ikke at lægge meget vægt på kontrakten. Flere oplevede en stor diskrepans mellem hvad der stod i kontrakten og de reelle forhold, men så ikke umiddelbart kontrakten som et dokument, der kunne sikre deres rettigheder i praksis. De af informanterne, som havde fået kontakt til 3F og rådgivning herfra var dog begyndt at se anderledes på deres kontrakt, særligt efter de havde fået kendskab til andre migrantarbejdere som med hjælp fra 3F havde fået kompensation for arbejdsgivers kontraktbrud.

<sup>31</sup> De endelige kontrakter skal fremsendes til Udlændingesservice sammen med anden dokumentation med henblik på at få arbejds- og opholdstilladelse.

# KAPITEL 4 ARBEJDSFORHOLD OG LEVEVILKÅR



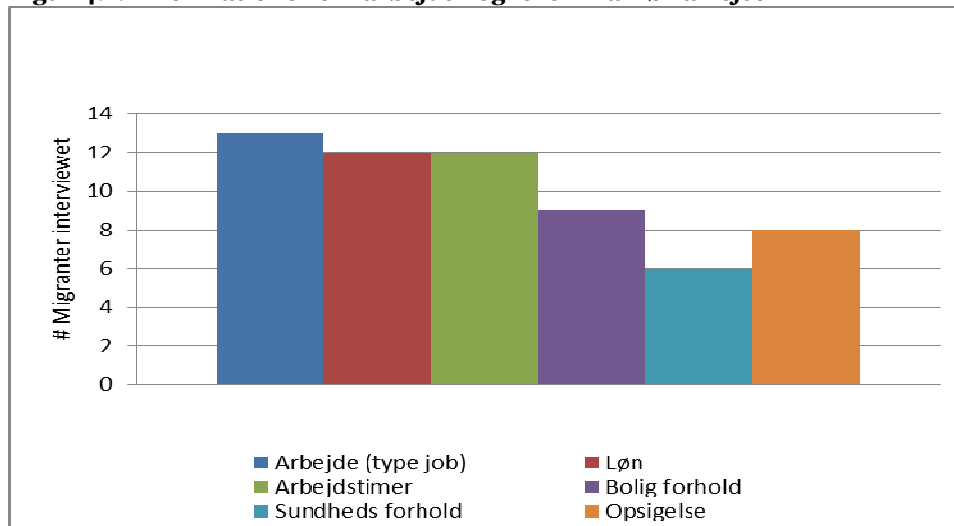
# Arbejdsforhold og levevilkår

## Arbejdet - forventninger og virkelighed

Vildfarelse er et centralt begreb i forhold til menneskehandel, som det fremgår både af den internationale definition jf. Palermo-protokollen og paragraf 262a i den danske straffelov. Menneskehandel kan omfatte fysisk tvang, frihedsberøvelse eller trusler, men i praksis er der langt oftere tale om såkaldt vildfarelse eller vildledning ved, at migranter reelt oplever nogle andre og dårligere arbejdsforhold end dem, de var blevet lovet under rekrutteringen. Det er således vigtigt i denne sammenhæng at se nærmere på, hvad migranterne i denne undersøgelse var blevet stillet i udsigt, og hvilke forventninger de havde kontra de reelle arbejds- og levevilkår, de blev udsat for.

Som det fremgår af figur 4.1 nedenfor gav de fleste informanter i udgangspunktet udtryk for et relativt højt informationsniveau i forhold til generelle arbejdsforhold og levevilkår, inden de rejste til Danmark. Langt de fleste oplyste således, at de havde fået informationer om arbejdets indhold, lønforhold og arbejdstimer, mens de i mindre grad var blevet oplyst om boligforhold, sundhed og sikkerhed og muligheden for opsigelse. Alle disse oplysninger dækker både over informationer delt via sociale netværk og informationer direkte fra rekrutteringsbureauerne. De fleste følte sig med andre ord relativt velinformerede og godt klædt på til rejse og starte i det nye job i Danmark.

**Figur 4.1: Informationer om arbejds- og levevilkår før afrejse**



*N=60, multiple svar mulige*

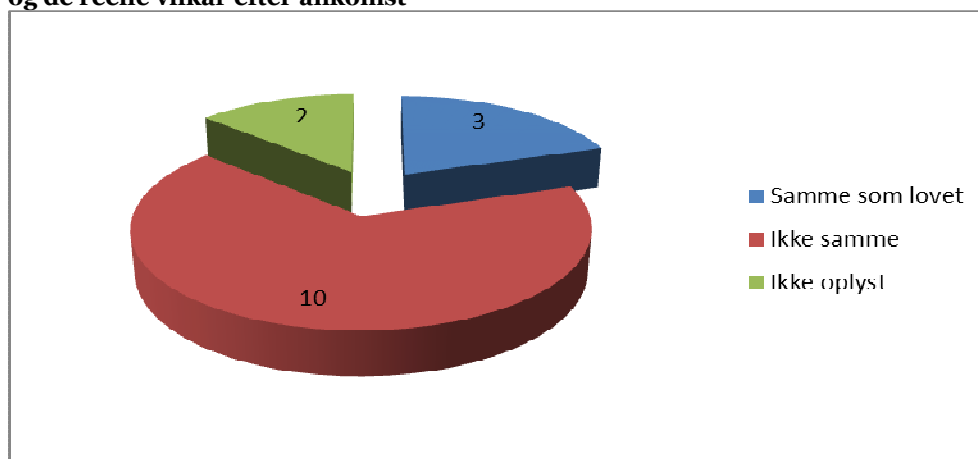
Ser man på forholdet mellem hvad informanterne var blevet lovet før afrejse og de reelle vilkår efter ankomst, tegner der sig imidlertid et ganske andet billede. Som det fremgår af figur 4.2. nedenfor gav majoriteten (10 informanter) således udtryk for et misforhold mellem hvad de var blevet lovet og de reelle vilkår dvs. et klart udtryk for, at de i realiteten følte sig misinformeret og vildledt. Som Sabina udtrykker det:



De (rekrutteringsbureauet) sagde én ting, men det viste sig at være anderledes, da jeg ankom.

SABINA, RUMÆNSK VIKARARBEJDER

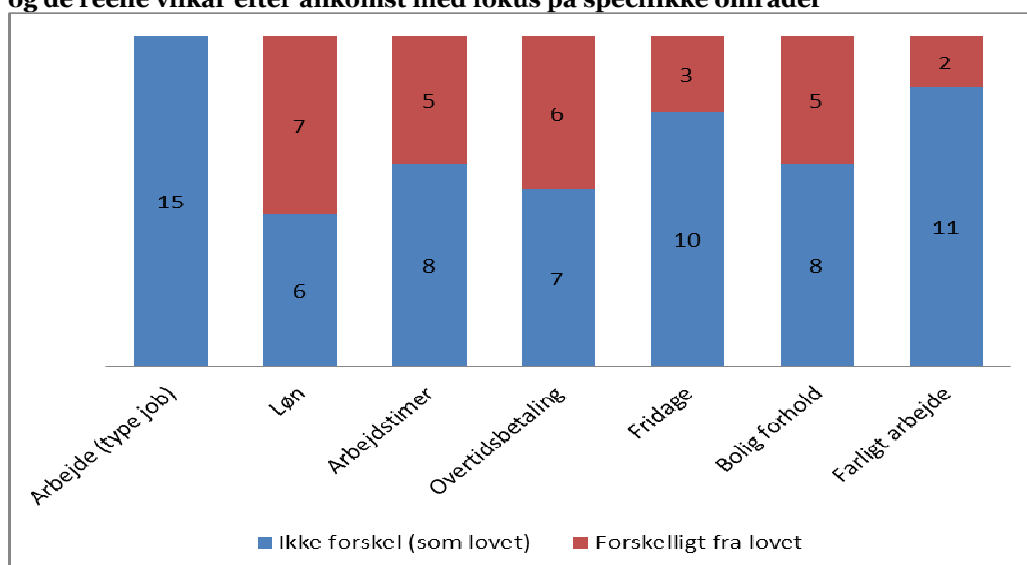
**Figur 4.2: Løfter og indfrielse I. Forholdet mellem hvad informanterne er blevet lovet før afrejse og de reelle vilkår efter ankomst**



N=15

Går man et lag dybere, og ser på, hvilke specifikke områder informanterne følte sig vildledt på, drejer det sig, som det fremgår af figur 4.3, overvejende om lønforhold, overtidbetaling (eller mangel på samme), arbejdstimer og bolig forhold. Mere end halvdelen af informanterne oplyste, at de ikke fik den løn, som de var blevet lovet, og tæt på halvdelen klagede over, at de ikke fik overtidbetaling som lovet, samt at de arbejdede flere timer end lovet og at deres boligforhold ikke svarede til det, de var blevet stillet i udsigt.

**Figur 4.3: Løfter og indfrielse II. Forholdet mellem hvad informanterne er blevet lovet før afrejse og de reelle vilkår efter ankomst med fokus på specifikke områder**



N=15 (Bemærk ikke alle informanter har svaret på alle områder den samlede antal svar er således mindre for visse områder)

Alle informanter oplyste, som det fremgår, at de var blevet korrekt informeret om hvilken type job de skulle udføre fx praktik på en gård med svin, gartneriarbejde eller samling og forarbejdning af pyntegran, men en del af informanterne gav alligevel udtryk for, at arbejdets karakter var meget anderledes end det, der var blevet forklaret af rekrutteringsbureauet. Dette fremgik eksempelvis da Jurgis og Jurate svarede på spørgsmålet om, om de havde følt sig velinformerede om, hvilket arbejde de skulle udføre i Danmark:



Interviewer: **”Vidste I hvilken type arbejde I skulle udføre?”**

Jurgis: **”Ja”**

Jurate: **”Vi skulle arbejde med roser (på et gartneri). Det var alt vi vidste, og de sagde, at det var et nemt job. Det nemmeste job i verden”.**

Interviewer: **”Syntes I også det nu (efter at have arbejdet på gartneriet)?”**

J&J: **”Nej!”**

Interviewer: **”Baseret på jeres nuværende erfaringer, syntes I så, at I var velinformerede om det arbejde I blev sat til at udføre?”**

Jurate: **”Nej, fordi vi arbejdede mange timer om dagen, og man kunne ikke sige nej (stop) fordi så blev man bare fyret”.**

Interviewer: **”Hvad med lønforholdene var de som I var blevet lovet?”**

J&J: **”Nej, ikke nøjagtig for vi vidste ikke, vi ville blive trukket i løn, og vi fik ikke nogen overtidsbetaling.”**

Interviewer: **”Fik I ikke overtidsbetaling overhovedet?”**

J&J: **”Nej, 60kr i timen, det var altid det samme lige meget om man arbejdede 24timer i døgnet”**

Jurgis: **”Vi sagde, vi ikke ville arbejde over (så ofte) for vi var trætte efter arbejde.**

Jurate: **”...og jo mere vi arbejdede, jo mindre fik vi udbetalt p.g.a. fradraget (skatteregler). Det var kun 5000-6000 vi fik (skattefrit) derefter blev vi trukket 36%. Når vi arbejdede over fik vi reelt kun ca.30kr i timen (efter skat).”**

JURGIS OG JURATE, LITAUISKE MIGRANTARBEJDERE

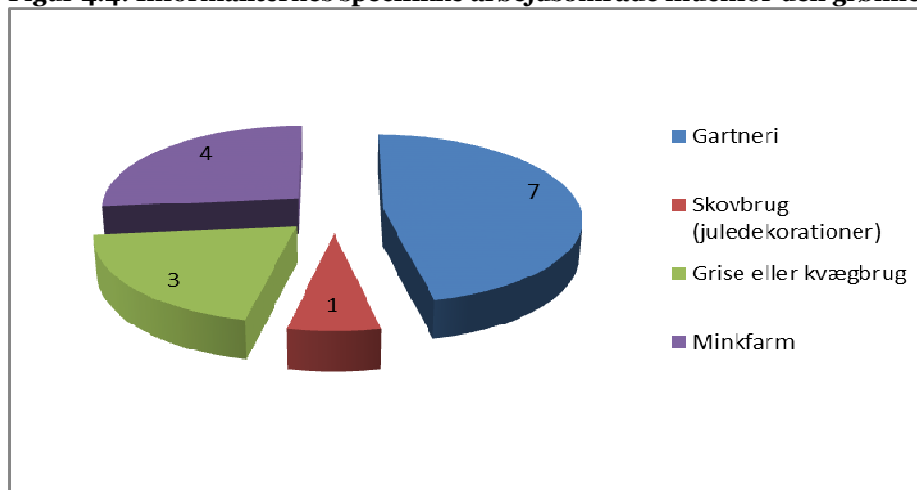
Jurgis og Jurates svar illustrerer flere eksempler på misforhold mellem, hvad de var blevet lovet, og hvad de reelt oplevede. I nogle tilfælde var der tilsyneladende tale om bevidst vildledning fra rekrutteringsbureauets side ved, at de beskrev arbejdet som ”det nemmeste i verden” – altså mere lokkende end realistisk. I andre tilfælde kan der både være tale om bevidst vildledning, men også mere almindelige misforståelser om fx skatteforhold o.lign. De gav således udtryk for, at de var blevet lovet mindst 60kr. i timen, men at de reelt kun fik udbetalt 52-54kr. pga. de blev fratrukket 8% skat, mens de stadig havde fradrag og dermed lav skattebetaling. Senere efter udløb af fradraget steg skatten til 36%, og de fik således kun omkring det halve af, hvad de var blevet stillet i udsigt, - i dette tilfælde fordi de ikke var blevet informeret om skattereglerne. Rekrutteringsbureauet havde ikke fortalt dem om det, og de havde heller ikke selv sat sig ind i forholdene.

## Arbejdsområder og arbejdsmiljø

Blandt de udenlandske migrantarbejdere i den grønne sektor i Danmark arbejder praktikanterne typisk på landbrug med svine- og kvægproduktion, malkekvæg, korn og foderstofsproduktion og andre områder såsom kyllinge- og minkfarme, mens en mindre gruppe får arbejde på gartnerier. Dette gælder også de ukrainske informanter i denne undersøgelse, der alle arbejdede med svin, kvæg eller mink, mens to var på et gartneri. De andre grupper af arbejdsmigranter (de

individuelle migranter, herunder vikarer og såkaldt udstationerede) arbejder derimod typisk på gartnerier eller anden form for mere arbejdskraftintensivt landbrug som fx juletræ og pyntegrøn produktion. Dette gælder også informanterne i denne undersøgelse og som det fremgår af figur 4.4 har majoriteten af informanterne arbejdet på gartnerier, mens de resterende enten har arbejdet på gårde med svin eller kvæg, på minkfarme eller med pyntegrøn.

**Figur 4.4: Informanternes specifikke arbejdsområde indenfor den grønne sektor**



N=15

Med de meget forskellige arbejdsområder og indenfor forskellige jobfunktioner som fx. malke-assistent (kvæg), fodermesterassistent (svin og mink), sætte stiklinger i pletter (gartneri), og skæring af pyntegrøn eller udarbejdelse af juledekorationer, er der naturligvis en stor variation mellem hvordan informanternes arbejdsdag typisk forløber. Der er også meget forskel på det generelle arbejdsmiljø. Nogen havde været på gårde, hvor de havde kørt et rigtig godt parløb med gårdejereren (arbejdsgiveren) og nærmest var blevet en del af familien, mens andre havde været mere eller mindre isoleret på yderliggende gårde, hvor ejeren tilsyneladende havde været uligevægtig og havde truet og udnyttet dem arbejdsmæssigt. Det samme gjaldt for dem, der arbejdede på gartnerier. Nogle var relativt tilfredse, mens andre havde oplevet meget dårlige forhold. Væsentlige forskelle i arbejdsvilkår og miljø kunne her findes ikke blot fra gartneri til gartneri, men også blandt arbejderne indenfor et enkelt gartneri. Denne variation i de generelle forhold for udenlandske migrantarbejder i sektoren er gennemgående og blev også fremhævet af flere eksperter på området:

“

Der jo nogle, der får gode oplevelser af at være her, og lærer noget, men vi har også adskillige verserende sager, der viser, at der er en bagside ved denne her medalje....der er nogle mennesker, der bliver udnyttet i meget alvorlig grad. Det er typisk på arbejdstiden – altså nogle gange arbejder de jo det dobbelte antal timer. Det er også typisk, at de arbejder igennem henover weekenden uden overhovedet at holde fri. Så bliver det jo til mange timer. Og så på lønninger – ofte de får ikke den løn, de skal have.

REPRÆSENTANT FOR FAGFORENINGEN 3F, HOLSTEBRO





**Det skal jo siges, at de allerfleste steder (arbejdspladser) hvor jeg kom ud, der var forholdene jo gode nok, men de fylder jo meget de der eksempler, hvor arbejdsgiverne ikke kan opføre sig ordentligt.**

REPRÆSENTANT FOR FAGFORENINGEN 3F, HOLSTEBRO

På trods af, at der er stor variation mellem informanternes arbejdsopgaver og forhold, er det alligevel muligt at pege på nogle generelle tendenser. Det fleste informanter gav således samstemmende udtryk for at have lange arbejdsdage (se afsnit nedenfor om arbejdstid), og at de primært udførte trivielle rutineprægede opgaver. Det gjaldt særligt dem der var på gartnerier eller arbejdede med pyntegran. Jurate fra Litauen beskrev eksempelvis hendes arbejdsdag således:



**Vi skar roser, og rengjorde og pakkede og plukkede og kom så det hele i kasser og pakkede kasserne i containere. Det var det samme hver dag.**

JURATE, KVINDE, LITAUISK MIGRANTARBEJDER

En anden problematik relateret til det sociale arbejdsmiljø, som flere eksperter peger på, er en tendens til en opdeling mellem danske og udenlandske arbejdere på mange arbejdspladser. Dette fænomen blev ligeledes observeret af rapportens forfatter under feltarbejdet, hvor danskere, ukrainske praktikanter og baltiske udstationerede vikarer (efter entreprisemodellen) på et gartneri tilsyneladende havde vidt forskellige jobfunktioner og forskellige lønninger og vilkår generelt. To ukrainske kvinder blev eksempelvis interviewet en fredag aften i deres skurvogn som stod bag gartneriet, mens et hold på omkring 10 litauiske kvinder ansat under entreprisemodellen fortsat stod i en lade og pottede stiklinger kl.22 om aftenen. Alle kvinderne kendte hinanden, da de boede i skurvogne side om side, men ellers havde de ikke meget med hinanden at gøre og de var opdelt af både sproglige, kulturelle og ikke mindst arbejdsmæssige barrierer mht. jobfunktion, løn og generelle vilkår. De litauiske kvinder ansat på entreprise ville typisk kun være på arbejdspladsen i nogle uger, efter at have pottet et på forhånd aftalt antal stiklinger, så for de ukrainske kvinder, ansat som landbrugspraktikanter, var der således ikke så meget tid - eller incitament, til at lære de litauiske kvinder bedre at kende.

Fagforeningerne har i et stykke tid peget på, at det er problematisk, hvordan arbejdspladserne i stigende grad bliver opdelt mellem forskellige danske og udenlandske grupper af arbejdere, der arbejder på forskellige lønninger og vilkår. Det svækker solidariteten mellem arbejderne og ses således af fagforeningerne som en trussel mod mulighederne for at stå sammen i tilfælde af udnyttelse og konflikter.



**Nogle steder, så sidder danskerne til frokost ved et bord, og så ved et andet bord sidder nogle af østarbejderne, der er ansat direkte af fx. et dansk gartneri og som får en meget bedre løn end den tredje gruppe, nemlig de østarbejdere, der er ansat af et polsk firma, eller hvad ved jeg, og måske kun får 30-40 kroner i timen. Hvordan tror du, det er for sammenholdet? Og når gruppen af danskere, så bliver færre og færre, og når så de andre grupper stiger og stiger. Hvordan tror du så, danskerne ser på deres nye kollegaer?, som de så i øvrigt heller ikke kan tale med, for mange kan jo ikke engang engelsk.**

REPRÆSENTANT FOR FAGFORENINGEN 3F, KØBENHAVN

En anden fagforeningsrepræsentant fra 3F i Odense beskriver også denne opdeling og hvilke praktiske problemer, det skaber for sammenholdet:



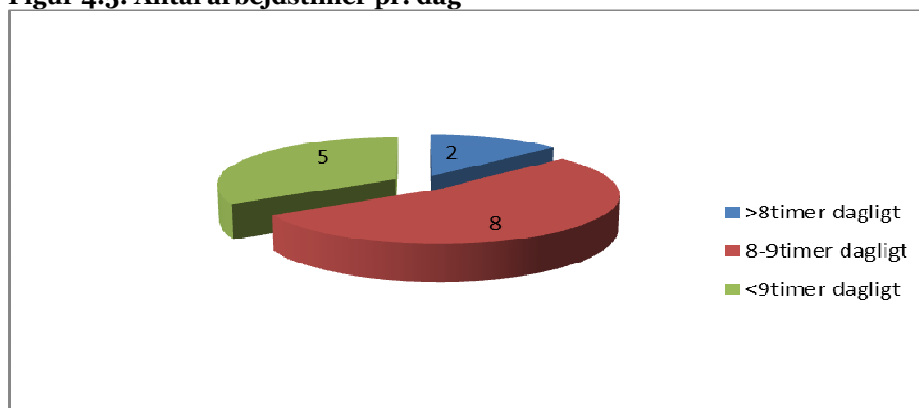
Situation er ved at være der,...at på nogle gartnerier har man nogle fastansatte polakker og så får man nogle andre ind via et vikarbureau, men den gruppe taler alligevel ikke sammen. Så selvom de kommer fra det samme vikarbureau og evt. taler samme sprog som de fastansatte, så er de stadigvæk adskilt. Vi har prøvet at være ude og holde et par informationsmøder, hvor vi sagde at det kunne være godt hvis vi havde de ikke-fastansatte (vikarerne) med til de her møder, men de mødte ikke op.

REPRÆSENTANT FOR FAGFORENINGEN 3F, ODENSE)

## Arbejdstid

For landbrugspraktikanter er den ugentlige arbejdstid ifølge Det Faglige Uddannelsesudvalg for Jordbrug fastlagt af til 37timer, mens de fleste udenlandske vikarer oplyste, at de havde kontrakter, hvor timetallet ligger på 37-45timer om ugen. Som det fremgår af figur 4.5 nedenfor oplyste 13 ud af 15 informanter (både praktikanter og vikarer), at de arbejdede mere end 8 timer om dagen dvs. at de arbejdede mere end 40timer om ugen, i fald de havde weekend eller to fridage om ugen. Der er imidlertid mange, som kun har fri en dag eller mindre om ugen (se figur 4.6) og dermed samlet set har en arbejdsuge, der nærmere ligger på 50 timer. Hertil kommer, at 5 ud af 15 informanter oplyste, at de arbejdede mere end 9timer dagligt, dvs. mindst 45timer om ugen for en arbejdsuge på 5dage og 54timer om ugen for en arbejdsuge på 6dage. Dette sammenholdt med informationer fra ekspertinterviewene peger på, at lange arbejdsdage og mange arbejdstimer om ugen syntes at være mere reglen end undtagelsen for migrantarbejdere i sektoren.

Figur 4.5: Antal arbejdstimer pr. dag



N=15

For praktikanterne i landbrug kan arbejdstiderne være meget svingende alt afhængig af, hvad der bliver produceret på gården og praktikantens specifikke jobfunktion. En praktikant på en gård med malkekvæg arbejdede eksempelvis fra kl.04.30 om morgenen og til ca.08.30. Herefter havde hun 3-4timers pause og genoptog så arbejdet fra omkring kl.12.00 til kl. 15-16tiden og nogle gange en times tid igen om aftenen. Dette er skæve arbejdstider i forhold til de fleste jobs og kræver arbejderen er til rådighed i en længere periode, men det er ret almindelige vilkår på landbrug, hvor man må følge en bestemt cyklus i forhold til dyr og natur. Samlet set var den

ugentlig arbejdstid for denne informant heller ikke højere end normalt 37-40 timer. Flere informanter havde imidlertid usædvanligt mange arbejdstimer om ugen og beskrev eksempelvis deres arbejdsdag således:



Sabina: ”Jeg begyndte klokken 7 om morgen og stoppede klokken 7 om aftenen, men nogle gange arbejdede jeg mere. Nogle gange arbejdede vi indtil klokken 9 eller 10 om aftenen. Flere gange arbejdede jeg til klokken 1 om natten”.

Interviewer: ”Fik du ekstra betaling for det?”

Sabina: ”Nej, ingen ekstra betaling”

Interviewer: ”Havde du nogen fridage i løbet af ugen?”

Sabina: ”Jeg havde kun to dage fri i løbet af to måneder, men hver lørdag arbejdede jeg normalt kun halvdelen af dagen”.

SABINA, RUMÆNSK VIKARARBEJDER



Jurgis: ”Vi arbejdede normalt fra klokken 06 om morgen til 16 om eftermiddagen, men hvis de havde mere brug for os, kunne de komme en halv time før fyraften (forventet kl.16) og sige, I bliver nødt til at arbejde indtil kl.18 eller til I er færdige.”

Jurate: ”Så vi kunne ikke lave nogen planer (for fritiden). Engang da jeg en onsdag spurgte (arbejdsgiveren) om vi skulle arbejde om lørdagen, så svarede hun, det ved jeg ikke, vi får se på fredag”.

Jurgis: ”Vores kontrakt lød på 37-45 timer om ugen.”

Jurate: ”Men vi arbejdede typisk 50-60 timer om ugen.”

Jurgis: ”Ofte arbejdede vi 12 dage i træk uden hvile (fridage)”

Jurate: ” Engang arbejdede vi 10-12 timer om dagen 12 dage i træk”.

Interviewer: ”Var det fordi, det var en højsæson periode?”

Jurgis: ”Ja, det var op til Valentines Day...så de (arbejdsgiveren) be-høvede flere folk (til at klargøre og pakke roser og andre blomster)”

JURGIS OG JURATE, LITAUENSKE MIGRANTARBEJDERE

Som det fremgår af Jurgis og Jurates udtalelser, var det ikke blot de lange arbejdsdage, de oplevede som problematisk, men også følelsen af konstant at skulle være til rådighed og dermed miste en form for selvbestemmelse over egen tilværelse. Den udbredte praksis med meget lange arbejdsdage er også noget fagforeningsrepræsentanter rundt omkring i landet peger på:



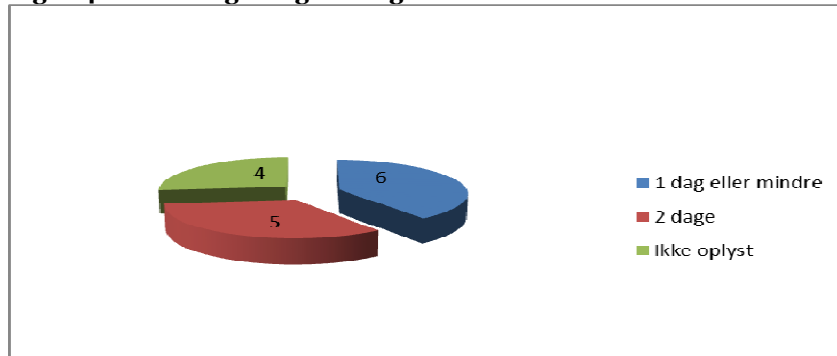
Problemet er, at deres (migranternes) alternativ er så dårligt, at de rent faktisk finder sig i forholdene. Det ender jo med, at man presser dem ind i en situation, hvor de uanset hvilken model man benytter, tænker fint nok jeg står op om morgenen, når jeg har fået et par timers søvn, også arbejder indtil jeg er fuldstændig radbrækket og står op næste dag og går på arbejde igen. Deres arbejde er deres liv. Fuld tid på en helt ny måde.

REPRÆSENTANT FOR FAGFORENINGEN 3F, ODENSE

Tendensen til, at der arbejdes meget blandt migranterne fremgår også af figur 4.6 der illustrerer, at en del af informanterne (6 ud af 11 der er oplysninger om) kun havde én fridag eller mindre om ugen. Dette gjaldt særligt vikarer og udstationerede på gartnerier. Sabina havde som nævnt kun

fri en halv dag om ugen og havde i alt kun to fridage i løbet af en to måneders periode. Andre informanter nævnte, at de typisk havde 2-4 fridage om måneden alt efter hvor travlt, der var på gartneriet.

**Figur 4.6: Antal ugentlige fridage**



N=15

Der var imidlertid også flere informanter, som oplyste, at de havde ret almindelige arbejdsdage med en 37timers arbejdsuge (typisk fra klokken 0700-1600), og at de normalt havde to fridage ugen. Det gjaldt bl.a. to ukrainske praktikanter, som arbejdede på et gartneri, mens andre udenlandske arbejdere, der var ansat via vikarbureauer på samme gartneri, men under andre vilkår som udstationerede, typisk arbejdede meget længere, - i mange tilfælde fra kl.06 til 22 om aftenen.

Lange arbejdsdage og få fridage, som en stor del af informanterne rapporterede om, kan umiddelbart ses som en indikator på udnyttelse, men i mange tilfælde er det mere komplekst og ikke helt så entydigt, som det umiddelbart fremstår. Mens nogle informanter følte sig tvunget eller presset til at arbejde længe af frygt for at blive afskediget eller andre repressalier (se afsnit om trusler nedenfor), så var der også en del der under omstændighederne valgte at arbejde længe for at kompensere for den relativt lave løn og dermed samlet set sikre sig en bedre indtjening. Flere fagforeningsrepræsentanter pegede også på, hvordan et højt antal arbejdstimer blandt migrantarbejderne nærmest er blevet normaliseret.

“

**Dem der får 60 kr i timen, de arbejder op til 65 timer om ugen. Det er ganske normalt for de skal jo have de samme penge med hjem.**

REPRÆSENTANT FOR FAGFORENINGEN, 3F ODENSE

Dette at foretrække arbejde frem for fritid mhp. at tjene mere, fremgik bl.a. af en polsk informant:

“

**Piotr: ”Normalt startede jeg arbejdsdagen kl.7 om morgen, men en dag (om ugen) var det kl.6 og indtil kl. 3 eller 4 om eftermiddagen. Nogle gange havde vi overtid (ekstraarbejde) det var om lørdagen og søndagen”.**

Interviewer: ”Så I havde ikke weekend?”

**Piotr: ”Nogle gange. Men jeg startede lidt før jul (en travl periode) så der var ingen frie weekender. Det var selvfølgelig min egen beslutning. Det var mit valg”.**

PIOTR, POLSK MIGRANTARBEJDER

En anden polsk informant illustrerede også dette ved, at hun lagde vægt på, at der i hendes kontrakt var indskrevet et minimum på 30 timers arbejde om ugen. Hun fokuserede ikke så meget på, om der var et maksimum timetal angivet. Hendes bekymringer gik i første omgang mere på, om der var arbejde nok til at tjene nok snarere end, om der var plads til fritid. Det kontaktbrud og den udnyttelse hun senere oplevede gik således ikke på for meget arbejde, men derimod på for lidt arbejde. Hun og hendes mand var blevet rekrutteret af en vikarbureau, som havde lovet arbejde på gartnerier eller andre steder, men kun de første måneder kunne de tilbyde fast arbejde. Herefter var det hele ad hoc eller fra dag til dag, og de havde kun arbejde i perioder:



**Nogle gange gav han (vikarbureau-ejeren) os ikke noget job, så vi var bare hjemme (i værelset i Odense) og havde ikke nogen penge. Det var en dårlig tid....Vi havde fri i weekenderne, ja vi havde faktisk fri i flere uger. Vi havde fået en jobkontrakt, men uden et job.**

MARTA, POLSK MIGRANTARBEJDER

Meget tyder på, at rekrutterings- og vikarbureauet i dette tilfælde primært tjente penge på de voldsomt høje huslejeindtægter, de krævede af migrantarbejderne, og kun i mindre grad på udleje af arbejdskraft (se afsnit om boligforhold) og, at bureauet dermed bekymrede sig mindre om at skaffe jobs til migranterne.

For mange af migranterne, er hovedårsagen til, at de søger arbejde i udlandet, at tjene så mange penge som muligt, så hurtigt som muligt, - hvilket for mange indebærer et gå på mod, høj tolerance tærskel og en "villighed" til at arbejde så meget så muligt under de givne omstændigheder. De ser det som en periode, de skal igennem med et klart formål om at tjene penge og har således ikke nødvendigvis høje forventninger til et almindeligt socialt liv ved siden af jobbet. En repræsentant fra 3F beskrev eksempelvis, hvordan han havde været ude på en gård hos en landmand, som blev frataget godkendelsen til at have praktikanter, fordi forholdene var for dårlige. Gården lå isoleret, og de to ukrainske praktikanter havde stort set ikke været uden for landbrugsområdet, mens de havde været der. De boede i en campingvogn bag gården, og den fritid de havde haft, havde de, efter eget udsagn, brugt på at "*gå ned til fjorden eller sove*". Den ene af de ukrainske praktikanter forklarede at; "*det bare skulle overstås for de var her for at tjene penge og så skulle de videre*" (Repræsentant for fagforeningen 3F, Holsterbro)

## Lønforhold

Lønforholdene var for mange af informanterne ret uigennemsigtige, og det er vanskeligt at beregne en typisk gennemsnitsløn, da der var store udsving og en række faktorer, der spillede ind såsom ansættelsesforhold, skatte-niveau, boligudgifter fratrukket lønnen af arbejdsgiver, antal arbejdstimer og overarbejdstimer, provisions- og akkord løn etc. Nogle udenlandske arbejdere var lønnet efter overenskomstaftalen mellem fagforeningerne 3F og Gartneri, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) og fik udbetalt rimelige månedslønninger de selv var tilfredse med, ikke mindst deres skattefordele med en træk procent på ca. 8% taget i betragtning. En polsk mand, der arbejdede på et gartneri omtalte sine indtægtsforhold således:



Jeg fik 107kr i timen dvs. omkring 18.000kr om måneden før skat, men det første år er skatten kun 8% så jeg fik omkring 16.000kr udbetalt om måneden. Det var OK.

JACEK, POLSK MIGRANTARBEJDER

For mange var lønningsniveauet dog meget anderledes og mindre favorabelt sammenlignet med typiske lønninger for danske arbejdere i samme branche. Her kunne en del imidlertid også drage fordel af den lave skat. Det betød, at timelønningerne gennemgående kunne betegnes som lave efter danske forhold fx 60kr. i timen, men med skattefordelene og et højt timetal fik en del migrantarbejdere en månedsløn som de selv var tilfredse med. En repræsentant fra fagforeningen 3F i Århus forklarede det på denne måde:



Altså XX vikarbureau, de sælger arbejdskraft ude på virksomhederne til 90 kroner i timen, og det er det der gør, at vikarerne (nogle) kan holde en fornuftig indkomst, når de som typisk arbejder ca. 54 timer om ugen...En anden ting er, at de har nogle lukrative skatteordninger, altså for dobbelt husførelse o.lign.....Så når eksempelvis litauere der fx arbejder 54 timer om ugen for XX vikarbureau, får et skattefradrag, så har de jo ca. det samme udbetalt som en dansk medarbejder, der arbejder på en dansk overenskomst på den samme virksomhed. Så når de sad og sammenlignede lønsedler, så var det jo det samme der stod på bundlinen”

Interviewer: ”Så må de udenlandske arbejdere jo have været godt tilfredse?”

”Ja, men det var de også. Altså pga. skattefradraget og på grund af de 54 timer om ugen...danskerne ville kun typisk arbejde 37 timer om ugen.

REPRÆSENTANT FOR FAGFORENINGEN 3F, ÅRHUS

For de fleste af de ukrainske landsbrugspraktikanter er lønningsforholdene umiddelbart klare. Som det fremgår af tabel 4.1 er der her en fast tarif, hvor en elev eller praktikant (både danske og udenlandske) ifølge Det Faglige Uddannelsesudvalg for Jordbrug, de første 8 måneder har en månedsløn på 9891kr. før skat, - uden kost og logi indregnet, og 7002kr. før skat med kost og logi.

**Tabel 4.1: Lønninger for praktikanter og elever - fra og med 1. marts 2010 til og med 28. februar 2011**

Løn under praktikophold og på skole	Timeløn	Månedsløn uden kost og logi	Månedsløn incl. kost og logi	Overarbejde og søn- og helligdage (første 2t 50%)	Overarbejde herudover, 80%
	kr. pr. time	kr. pr. måned	kr. pr. måned	kr. pr. time	kr. pr. time
1.Lønperiode	61,69	9.890,76	7.001,76	92,54	111,04
2.Lønperiode	71,52	11.466,80	8.577,80	107,28	128,74
3.Lønperiode	82,80	13.275,32	10.386,32	124,20	149,04
4.Lønperiode	98,27	15.755,63	12.866,63	147,41	176,89

Kilde: Det faglige Uddannelsesudvalg for Jordbrug Fællesudvalget for Landbrugsuddannelser, [www.jordbrugetuddannelser.dk](http://www.jordbrugetuddannelser.dk)

Der altså tale om lave lønninger sammenlignet med det almindelige niveau for fuldtidsarbejde i Danmark, men eftersom praktikstillingerne anses som en del af et uddannelsesforløb vurderes

lønningsniveauet anderledes, og 3F og GLS-A har således indgået en overenskomstaftale, der ud over en række andre betingelser også omfatter disse lønforhold. Som nævnt i kapitel 1 har flere kilder dog peget på, at det uddannelsesmæssige element for mange udenlandske praktikanter i mange tilfælde er tvivlsomt og, at praktikordningen for udenlandske praktikanter i realiteten ofte er blevet benyttet som en adgang til billig arbejdskraft. Dette rejser en bredere diskussion som ligger udenfor denne undersøgelse rammer. Umiddelbart er der dog her mange lighedspunkter med au-pair ordningen, hvor der kan stilles spørgsmål ved om det oprindelige grundlag for ordningerne (henholdsvis kulturel og sproglig udveksling for au-pairs og uddannelse for landbrugspraktikanter) i mange tilfælde ikke svarer til nuværende praksis, hvor det økonomiske incitament – både for arbejdsgivere og for migranter – syntes at være det væsentligste (se Korsby, 2010 for mere om au-pairs i Danmark).

Mere specifikt i forhold til denne undersøgelse kan man dog sige, at de udenlandske praktikanter overvejende er bekendt med ansættelsesforholdene herunder lønniveauet og selv har søgt praktikantstillinger på det grundlag. Lønniveauet kan således virke lavt, men det er samme regler og lønninger for danske landbrugselever og generelt er der gennemsigtighed i lønningsforholdene for praktikanterne modsat situationen for mange vikarer og udstationerede. Det betyder dog ikke at praktikperioden forløber uproblematisk for alle og ingen udnyttelse finder sted. Der har været flere vel dokumenterede eksempler på, at udenlandske landbrugspraktikanter er blevet fratrukket urimeligt store beløb for kost og logi (se yderligere afsnit nedenfor om boligforhold). Herudover oplyste flere af de ukrainske informanter, at mange kom i klemme under den lange sagsbehandlingstid, hvis de søgte om at skifte arbejdsgiver, forlænge deres kontrakt eller søgte om anden for form arbejdsvisum efter endt praktikperiode. En ukrainsk informant beskrev denne situation, hvor ukrainske praktikanter i visumansøgningsperioden arbejder illegalt i og med deres praktik er udløbet, og et nyt visum og arbejdstilladelse endnu ikke er udstedt:



**Det tager ca. 6 måneder at få en ansøgning igennem. Selvom du bare skifter fra en praktikplads til en arbejdsplads. Det er et problem for nogle af ukrainerne, for deres arbejdsgiver vil ofte gerne ansætte dem, men deres papirer kommer ikke og så arbejder de (videre) illegalt. Så er det sket at arbejdsgiveren misbruger dem i 6-7 måneder fordi de arbejder illegalt, og så sender han dem hjem. Så har de arbejdet her i 6-7 måneder uden at få en eneste krone.**

UKRAINSK KVINDE, KONSULENT OG EKSPERT I FORHOLDENE FOR UKRAINSKE PRAKTIKANTER

Mens der således er ukrainske landbrugspraktikanter, som har oplevet klare problemer mht. underbetaling, syntes der imidlertid at være en tendens til at lønningsniveauet presses endnu mere for gruppen af udenlandske vikarer og udstationerede – særligt indenfor gartneriområdet. Som en repræsentant fra 3F i Århus udtrykker det:



**Det man bevæger sig hen imod, det er, at al arbejdskraft bliver erstattet af 60kroner i timen arbejdskraft hvis ikke vi gør et eller andet. For der er typisk tale om ufaglært arbejde. Et eksempel er fra et gartneri, hvor der sidste år var 12 mand ansat i sæsonen. I år var kun 5 der er ansat efter dansk overenskomst og så 6 (andre/udlandske migranter) til 60 kroner i timen. Det er udviklingen bare på et enkelt år.**

REPRÆSENTANT FOR FAGFORENINGEN 3F, ÅRHUS



Flere vikarbureauer reklamerer med, at de kan levere arbejdere for 80kr. i timen – alt inklusiv dvs. transport, feriepenge etc. og i nogle tilfælde reklameres der med, at man på forsøgsbasis kan levere arbejdere ned til 60kr. i timen (se tekstboks nedenfor) Når udgifter og ikke mindst fortjenesten fra vikarbureauet er trukket fra er der ofte kun halvdelen eller mindre tilbage til de udenlandske arbejder dvs. en timeløn på blot 30-40kr.

### **Eksempler på praktikantformidlere og vikarbureauer's annoncer med udenlandsk arbejdskraft indenfor landbrug og gartneri<sup>32</sup>**

#### **Eksempel 1: Arbejdsudleje af Ungarske arbejdere**

”Vi udbyder arbejdsudleje til landbrug og gartneri til 80,-kr./time. Hvis du skal bruge hjælp her og nu kan du få leveret Ungarske medarbejdere med dags varsel. Vi tilbyder arbejdstagere fra Ungarn til jobs i landbrug og gartneri. Vores arbejdere er fra 21-55 år, typisk fra landet, arbejdsvillige folk, med engelsk- eller tyskkundskaber, til fysisk arbejde. Timeprisen er 80,- kr. ex. moms. Der er 2 ugers opsigelse.

Som noget nyt, vil vi nu som et forsøg, tilbyde arbejdstagere UDEN sprogkundskaber, til kun 65,- kr. i timen. Alle andre vilkår er de samme. Den tid de ikke arbejder, pga. pauser, regn, sygdom, mv. betaler du ikke for. I den pris er stort set alt inkluderet. Du betaler ikke tillæg for overarbejde og søn- og helligdage. Du betaler ikke feriepenge, det er inkluderet i timeprisen. Vi leverer, afhenter og udskifter medarbejderne. Vi skaffer skattekort og udbetaler løn til medarbejderne. Medarbejderne er på eget kost. Du skal stille logi til rådighed, fx et værelse eller en campingvogn”.

#### **Eksempel 2: Landbrugspraktikanter fra Belarus og Ukraine**

“Lige nu - formidling af landbrugspraktikanter er gratis. Skynd jer og få en dygtig og erfaren praktikant helt gratis. Vi er et arbejdsformidling bureau, der hjælper danske familier med at finde frisk og villige unge arbejdere (landbrugspraktikanter & gartnererelever) fra Belarus og Ukraine. Man kan selv vælge en praktikant. Det er nemt og hurtigt. Prøv det selv. (Kan her paa hjemmesiden vælge mellem forskellige person profiler indeholdende foto's og persondata)”

#### **Eksempel 3: Billig polsk og rumænsk arbejdskraft**

”Vi tilbyder formidling af billig polsk og rumænsk arbejdskraft via polske og rumænske vikarbureauer til fx rengøring, industri, landbrug, gartneri, hotel, camping, skovbrug, minkavlere osv. Priser fra kr. 80 pr. time!

Pr. 1. maj 2009 ophørte Østaftalen i Danmark. Det vil sige at virksomheder inden for det grønne område kan gøre brug af udenlandske vikarer, uden dansk lønkrav eftersom vikarer ikke er reguleret efter overenskomsten. Det samme gælder for virksomheder, som ikke er omfattet en overenskomst eller medlem af en arbejdsgiverforening. Derfor kan vi tilbyde dygtig og effektiv arbejdskraft til Danmarks laveste pris fra kun kr. 80,00 pr. time”

---

<sup>32</sup> De ovenstående eksempler er udvalgt ud fra formidlingsfirmaer og vikarbureauer, der annoncerer med udenlandsk arbejdskraft på internettet. Ordlyden af alle eksemplerne kommer fra firmaernes egne hjemmesider, som de fremstod på tidspunktet for udarbejdelsen af denne undersøgelse. Firmaernes navne og hjemmesider er ikke angivet eftersom alle personer, firmaer og steder er anonymiseret i rapporten.



Fire af informanterne, der var ansat via vikarbureauer, fik således mellem 7300kr-8000kr. om måneden efter skat – vel og mærke for arbejdsuger på over 50timer og med kun 1 eller ingen fridage om ugen. En polsk informant fortalte endvidere om en tendens til stadig lavere lønninger:



**Før var det noget med at finde job hos gartnerier for 100 kr i timen. Nu har man ingen muligheder for at finde (et sådant) normalt job, hvis man er fra Polen eller Litauen. Nu er det ned til 50 kr i timen. Vi har hørt om mindre...(og)...vi kender mange der arbejder 50-60 timer om ugen uden overtidsbetaling.**

MAREK, POLSK MIGRANTARBEJDER

To polske informanter beskriver også hvordan der tilsyneladende var to lønniveauer, - et for danske og et for udenlandske arbejdere:



**Rzeka: ”Jeg lavede det samme arbejde som danskerne, men til halv pris fordi jeg er polak.”**

**Marek: ”Det er normal praksis i Danmark. Jeg kender kun ét drivhus (gartneri) der betaler normal løn til polakker. De fleste som jeg kender får 60 kr i timen. Fagforeningen som 3F kan ikke gøre noget. Manden som har drivhusene (arbejdsgiveren) siger fx han er hos 3F, - at han har overenskomst, men vikarbureauet er ikke hos 3F (ingen overenskomst)”.**

**Rzeka: ”Mine venner arbejder fra klokken 1700 til klokken 0100 om natten hos et af de største gartnerier på Fyn og de får 60kr i timen også for natarbejde”.**

RZEKA OG MAREK, POLSKE VIKARARBEJDERE

I det hele taget har mange af de arbejdere, der er rekrutteret via vikarbureauer ofte meget svingende og usikre indtægtsforhold. Særligt aflønningen til såkaldte udstationerede virkede meget lave og uigennemsigtig både for myndigheder, fagforeninger - og ofte for migranterne selv. Her er tale om et udenlandsk registret firma, der bestilles til at udføre en specifik opgave (entreprise), og så stiller de med arbejdere, der enten er akkord eller timelønnede, men på et lønningsniveau der svarer til landet de kommer fra – eksempelvis Polen, Litauen eller Rumænien. Det betyder, at udenlandske arbejdere i Danmark i realiteten kan aflønnes efter eksempelvis litauiske eller rumænske forhold. Dette udfordrer den danske overenskomst model og presser lønniveauet ned i et hidtil uhørt leje efter almindelige danske forhold. Det rejser også i fagforeningskredse spørgsmålet om , om der er behov for at indføre lovmæssige minimumslønninger frem for de hidtil anvendte overenskomstaftaler mellem arbejdsmarkedets parter:



**Det er vikarbureauerne der udgør et problem, - eller dem med entreprisemodeller, hvor man på papiret har nogle udenlandske virksomheder der er registreret i Polen eller andre steder...en dansk arbejdsgiver kan så sige okay, jeg skal lige have fældet to hektar land med juletræer denne vinter, kommer I op og gør det, så får I den og den betaling for det. De er aflønnet af det her polske eller rumænske firma i hjemlandet, og så kan de betale arbejderne 30 kroner i timen, og det kan vi ikke gøre noget ved.**

REPRÆSENTANT FOR FAGFORENINGEN 3F, KØBENHAVN

Sabina er et eksempel på en informant, som på denne måde havde været akkordlønnet. Hun arbejdede som tidligere nævnt på en meget stor gård, der havde ansat omkring 20 rumænske vikarer. Nogle skar pyntegrønt og blev aflønnet efter kilo, mens andre lavede dekorationer mhp. salg til større danske supermarkeder. Sabina fik 5kr. pr. juledekoration. Rekrutteringsagenten havde fortalt hende, at det var nemt og hurtigt at lave en juledekoration, men som så meget andet agenten havde oplyst om under rekrutteringen i Rumænien, var det langt fra realiteterne. I stedet var der, ifølge Sabina, tale om store og meget detaljerede juledekorationer, som det tog min 20-25min at lave. Hun kunne således kun holde en timeløn på omkring 15kr og hendes månedsløn blev, på trods af lange arbejdsdage og næsten ingen fridage, på kun ca.3000kr. efter hun også var blevet trukket i løn for bolig (en campingvogn, som hun delte med andre arbejdere).



Sabina: **"Ved slutningen af kontrakten kom Tine (rekrutteringsagenten) med vores løn og alle kunne se, at det kun var halvdelen af, hvad vi var blevet lovet. Derefter henvendte jeg mig til 3F for at se, om de kunne hjælpe".**

Interviewer: **"Var det din beslutning?"**

Sabina: **"Nej det var alle 16 rumænske arbejdere. De alle 16 kontaktede 3F".**

SABINA, RUMÆNSK VIKARARBEJDER

Systematisk mangel på overtidsbetaling er en anden tilbagevendende problematik som stort set alle informanter (både praktikanter og vikarer) berettede om. Dette fremgik bl.a. af en gruppe ukrainske praktikanter, der blev interviewet sammen:



Bogdan: **"Nogle gange har vi ingen fridage overhovedet. Vi arbejder hele ugen (7dage)"**

Interviewer: **"Får I så kompensation for det (ekstra betaling)"**

Bogdan: **"Nej, de betaler bare det samme".**

Andrij: **"De betaler ingen overtidsbetaling, bare almindelig løn"**

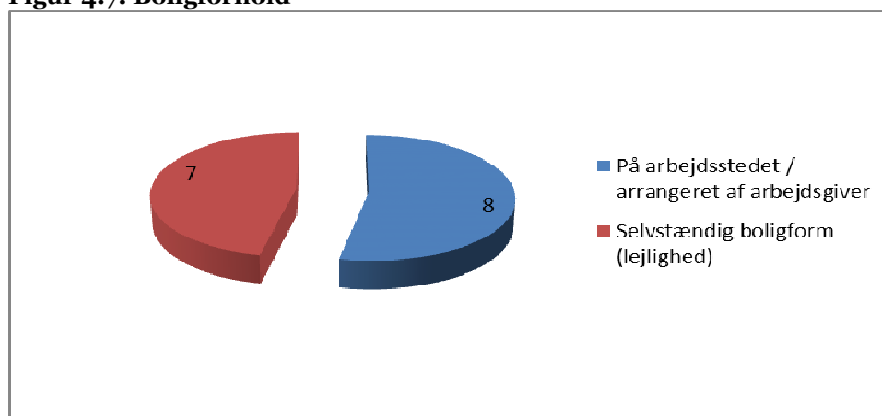
Interviewer: **"Så hvis I arbejder ekstra, får I ikke ekstra betaling?"**

Bogdan: **"Nej"**

BOGDAN OG ANDRIJ, UKRAINSKE LANDBRUGSPRAKTIKANTER

## **Boligforhold og levevilkår**

For omkring halvdelen af informanterne blev deres bolig arrangeret af vikarbureauet eller arbejdsgiveren, dvs. at de enten bor på den gård, hvor de arbejder eller i et værelse eller en campingvogn tæt på arbejdspladsen (se figur 4.7). Netop på dette punkt er der mange, som føler sig snydt og udnyttet ved, at boligforholdene ofte er meget dårlige og dyre i forhold til standarden.

**Figur 4.7: Boligforhold**

N=15

Sabina havde via rekrutteringsagenten fået at vide, at hun skulle bo i et hus på den gård, hvor hun skulle arbejde, så det var ikke noget hun umiddelbart havde bekymret sig om. Ved hendes ankomst blev det dog hurtigt klart, at forholdene var ganske anderledes, og at hun reelt skulle bo i en gammel campingvogn uden varme sammen med tre andre arbejdere. De var 10 mennesker om at dele et komfur i en tilstødende bygning, og ofte var der problemer med vandrørene og ingen vand. Sabina og de andre arbejdere blev hver trukket ca. 1000kr. i løn om måneden for disse boligforhold. Det var i perioden oktober til december, og hun og de andre arbejdere frøs meget, både i campingvognen og under arbejdet. De rumænske mænd arbejdede primært ude med at skære og indsamle pyntegran, som de blev akkord lønnet for efter antal leverede kilo, mens de rumænske kvinder primært stod for videre forarbejdning, dvs. produktion af dekorationer, pakning m.v. Sabina stod hele dagen sammen med andre migrantarbejdere og lavede juledekorationer, som blev solgt videre til danske supermarkeds kæder. Specifikt om boligforholdene fortæller hun:



**Der var ingen varme og det var meget koldt...når det frøs meget udenfor virkede elektriciteten ikke...jeg ville rejse tilbage til Rumænien, men havde ingen penge.**

SABINA, RUMÆNSK VIKARARBEJDER

Som det fremgår, var forholdene så dårlige, og så langt fra det de havde forventet, at flere af migranterne faktisk ønskede at rejse tilbage til Rumænien kort efter deres ankomst. Der var ikke nogen person som tvang Sabina til at blive, men derimod en række omstændigheder, som hun følte sig bundet af, - blandt andet det, at hun ankom stort set uden penge, at hun havde betalt for rejsen herop, at hun havde forventninger om en indtjening som i sidste ende vil gøre det værd at fortsætte arbejdet og, at hun ikke havde andre steder at bo eller noget netværk at trække på eller kendskab til steder, hvor hun kunne få hjælp.

I mange tilfælde afkræver vikarbureauet eller arbejdsgiveren noget der minder om ågerpriser for husleje og andre pålagte udgifter som vand og el o.lign. som trækkes direkte fra arbejdernes løn. Således, er der ofte en stort misforhold mellem den oplyste løn og den reelle løn til udbetaling. For mange var det, at boligen blev stillet til rådighed mod betaling, en del af den kontrakt de havde skrevet under på i hjemlandet.



Jurate: "Der stod i kontrakten, at vi skulle betale 1500kr per person per måned, plus vand og varme osv. Det var i alt 1875kr per person (3750kr for dem begge ")

Jurgis: "To personer i et lille rum, der kun var 12m2"

Jurate: "Jeg var chokeret, da vi ankom, for der var kun to senge og to stole i værelset. Toilettet var udenfor i en skurvogn. Værelset var i en stor bygning. På anden sal boede der polakker og på første sal litauere".

Interviewer: "Så alle der boede der arbejdede samme sted?"

Jurate: "De var alle kommet gennem det samme vikarbureau, men de arbejdede forskellige steder".

JURGIS OG JURATE, LITAUNSKKE MIGRANTARBEJDERE

De kunne ifølge deres kontrakt flytte til et andet sted efter de første to uger, men ofte er det i realiteten vanskeligt for udenlandske arbejdere finde anden bolig i landområderne nær arbejdspladsen. Desuden skal de have penge til at betale depositum (typisk minimum 3mdr. husleje forud). I Jurgis og Jurate's tilfælde fandt de imidlertid efter i noget tid at have boet i vikarbureauets anviste værelse til 3750kr om måneden, en meget bedre lille lejlighed på 25m til kun 2400kr for dem begge.

Flere repræsentanter fra 3F, der arbejder med udenlandske arbejdere rundt omkring i landet fortalte også uafhængigt af hinanden om dårlige og dyre boligforhold:



Vi havde en sag med en ukrainsk mand, Dimitri, som var indlogeret i forgangen (til stalden), for et eller andet sted skulle han jo være – og dvs. han gik direkte fra gårdspladsen og ind, og han havde ikke nogen adgang til køkken eller noget. Han malkede køer hver dag. Jeg har nogle billeder derude fra, det ser helt forfærdeligt ud...Altså, hvis det var min søn så ville jeg dæleme have det dårligt med at han skulle leve under sådanne forhold i et fremmed land. Og de følte sig jo udnyttet, og også alene og forladt. Der fornemmer man jo nogle gange, - de unge udlændinge de klammer sig til en, når der endelig en der forstår deres liv.

REPRÆSENTANT FOR FAGFORENINGEN 3F, HOLSTEBRO

To andre af 3F's repræsentanter, som har arbejdet med migrantarbejdere indenfor den grønne sektor beretter om lignede forhold:



Vi havde en polak og hun fortalte, at hun som pige blev indlogeret på sådan et åbent loftrum. Det var pissekoldt, og hun fik så en madras, hun kunne ligge på, og der var så 10 andre på det her loftrum, og de var alle mænd. Nedenunder var der 3 værelser, og der var 4personer i hvert af værelserne, og to lå på sofaen. Til alle det var der to kun badeværelser, og som den polske pige sagde, når de første to havde været i bad, så var der jo ikke mere varmt vand....for det betalte de 2500 kr for per styk. Jeg regnede ud, at det var ca. 60.000kr han(udlejer) fik for det i alt.

REPRÆSENTANT FOR FAGFORENINGEN 3F, HOLSTEBRO



For 5 år siden kørte jeg den første sag med et gartneri, hvor de boede ovenpå og der lå olie i kælderen, vandet var helt orange. De betalte 4.000 for et værelse på 10 kvadrat meter og det var jo ikke et værelse. Der kunne stå en seng. Der kørte jeg den første sag, som jeg også gik til huslejenævnet med for at arbejdsgiveren kan se, at der er lidt alvor bag. På gartnerierne er det blevet meget bedre sidenhen, og det er fordi de meget nødtigt vil hænges ud.

REPRÆSENTANT FOR FAGFORENINGEN 3F, ODENSE

Ifølge det ovenstående citat er der dog en tendens til at forholdene mange steder er blevet bedre i de senere år. Der er imidlertid fortsat adskillige eksempler på vikarbureauer som systematisk spekulerer i at tjene penge på boligudlejning til overpriser. I mange tilfælde virker det som om, at nogle vikarbureauer spekulerer mere i, at tjene på denne form for ”bolighaj” drift frem for vikarvirksomheden. At der er store summer at tjene fremgår af eksemplet ovenfor, hvor udlejer forventes at inddrive 60.000 kr. om måneden alene på udlejning til migrantarbejdere. Et andet eksempel omhandler et vikarbureau i Odense, som havde lejet en ældre treetagers bygning til at huse udenlandske arbejdere. Hver udlænding betalte omkring 5000kr. for en delejlighed, som var meget sparsomt indrettet. Fagforeningen 3F undersøgte forholdene efter at have fået en henvendelse fra nogle af migranterne og fandt på daværende tidspunkt stedet beboet af 13 udlændinge. Dvs. at vikarbureauet, som boligudlejer, inddrev 65.000kr. om måneden på migranternes husleje. Da ejeren af vikarbureauet kun betalte godt 16.500kr. for leje af hele ejendommen, havde han en månedlig profit på 48.500kr. alene fra disse 13 migranter. Bureauet rekrutterede i midlertidigt mange flere udenlandske vikarer. Marek og Rzekavar er eksempelvis kommet til Danmark via dette vikarbureau og beskrev deres boligforhold på denne måde:



Marek: ”Det var dårligt. Der var 15 mennesker i en lejlighed. Det var ikke, hvad vi havde fået fortalt i Polen. Han (vikar bureau og boligudlejer) havde en stor bygning med 30 lejligheder, og der boede 2-300 mennesker. Det er det dårligste, jeg har set i Danmark...Der var mange problemer. Han (ejeren af vikarbureau og udlejer) gav os nogen jobs, og han sagde vi skal betale husleje, transport og andre ting. Og vi havde et mindre rum (værelse) end vi betalte udgifter for. Vi betalte overpris for lejligheden. Vi betalte omkring 8000kr (4000kr. hver). Vi boede sammen i et kælderrum, og transport (til og fra arbejde på gartnerierne) skulle vi betale 2500kr. for. På papiret stod der, at vi havde 14.000 kr. om måneden, men reelt havde vi kun 6000 kr.”

Rzeka: ”Ja. Der var intet i værelset, kun to senge og små vinduer. Vi boede i kælderen, og uden lys den første uge. Det var dårligere end i Polen.

MAREK OG RZEKA, POLSKE VIKARARBEJDERE

Meget dårlige boligforhold, som en stor del af informanterne rapporterede om, kan umiddelbart ses som en indikator på udnyttelse, men også her er det i visse tilfælde mere komplekst og ikke nødvendigvis så entydigt, som det umiddelbart fremstår. Nogle sager er, som anført ovenfor, klare eksempler på udnyttelse, men der er også tilfælde hvor migranterne under omstændighederne selv har valgt en umiddelbart uacceptabel boligform, fordi det var billigere og de alene ønskede at spare penge. Dette fremgik bl.a. af en 3F repræsentant:



Vi har jo været ude og lave nogle stikprøve kontroller for Udlændingesservice, og et sted hvor vi kom ud, boede de i en skurvogn bagved gården, og så sagde vi ' ikke tale om, det må stoppe!' så (landmandens praktik) godkendelsen kan inddrages med det samme. Men det viser sig jo så, at da vi taler med bondemanden, så siger han at han har tilbudt de udenlandske praktikanter at flytte ind i en vinge på gården, men det ville de så ikke, for så skulle de jo betale husleje – det drejede sig om et ægtepar der et barn på 3 år hjemme i Ukraine, og så kan man altså være noget vild for at tjene pengene. De lod barnet blive hjemme hos bedsteforældrene – det er barske vilkår.

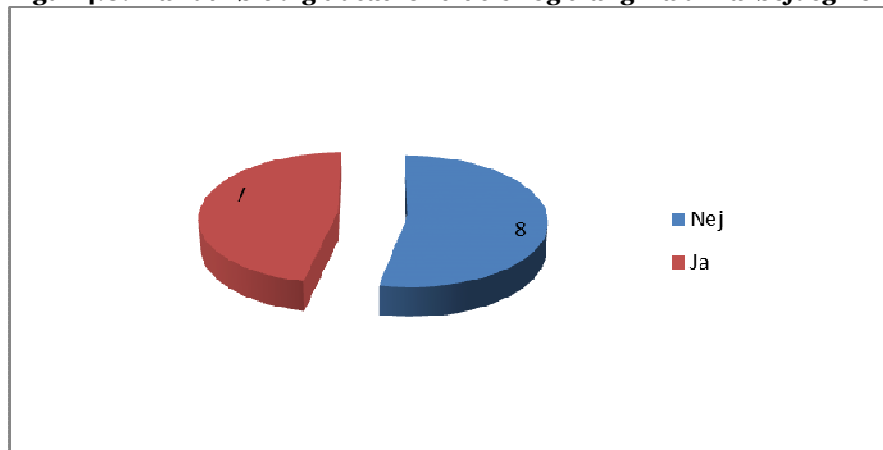
REPRÆSENTANT FOR FAGFORENINGEN 3F, HOLSTEBRO

## Konflikter og trusler

Trusler er et centralt begreb i forhold til menneskehandel, som også indgår direkte i Palermo-protokollen og paragraf 262a i den danske straffelov. Der er også centralt i forhold til definitionen på tvangsarbejde. Spørgsmålet er i begge tilfælde, om der er anvendt trusler af fysisk eller psykisk karakter for at tvinge en person til at udføre arbejde, som personen ellers ikke ville have indvilliget i. Der kan her også være tale om trusler om repressalier og straf (jf. definitionen på tvangsarbejde) som fx at blive afskediget uden løn eller uden varsel blive smidt ud af den bolig migranten har lejet af arbejdsgiveren.

Omkring halvdelen af informanterne har på et eller andet tidspunkt haft uoverensstemmelser med deres arbejdsgiver og været i verbal konflikt, og cirka halvdelen oplyste, at de havde følt sig direkte truet eller tvunget til at arbejde:

Figur 4.8: Har du følt dig udsat for trusler og tvang fra din arbejdsgiver?



N=15

Ingen rapporterede om direkte vold eller fysiske trusler. Derimod var der flere eksempler på en blanding af direkte og indirekte underliggende trusler såsom at blive sendt tilbage uden penge, blive smidt ud af boligen, blive sat på en "black-liste" over dårlige og klagende arbejdere, som andre ikke ville ansætte, og trusler om ikke at få flere jobs i branchen. Flere informanter blev m.a.o. truet på deres svageste punkter i forhold til den dobbelte-afhængighed, de ofte havde til deres arbejdsgiver, eftersom arbejdsgiveren fremstår som værende garanten for både arbejde, indtjening og bolig. En af de mest udbredte trusler er truslen om at blive øjeblikkeligt afskediget:

“

Jurate: ”Vi kunne bare ikke sige nej (til overarbejde). Jeg var træt efter en hel uges arbejde, og jeg ville ikke på arbejde om lørdagen.

Jurgis: ”Men så sagde de, kommer du ikke lørdag, skal du heller ikke komme mandag (og arbejde igen)”

Jurate: ”Så bliver I fyret.”

Interviewer: ”Så I blev truet med at blive fyret, hvis I ikke gjorde hvad der blev sagt?”

J&J: ”Ja”

Interviewer: ”Følte I jer tvunget til at arbejde?”

Jurgis: ”Ja, efter fem timer er man træt og arbejder lidt langsommere, så kom de (arbejdsgiver og arbejdsledere) hen og siger, du skal arbejde hurtigere. Jeg sagde ikke noget, jeg arbejdede bare så hurtigt jeg kunne”

JURGIS OG JURATE, LITAUNSK E MIGRANTARBEJDERE

Samme trusselsbillede beretter den rumænske kvinde, Sabina om:

“

De truede arbejderne med at de alle ville blive sendt tilbage til Rumænien.

SABINA, RUMÆNSK VIKARARBEJDER

Marek og Rzeka blev ligeledes truet med at blive fyret, og ikke mindst med at blive smidt ud af deres lejlighed:

“

Rzeka: ”De truede os med, at vi ikke ville få arbejde osv”.

Marek: ”Psykiske trusler er værre end fysiske. I Polen har vi ingen muligheder for at finde job eller lejlighed. Og de sagde, at hvis I siger til 3F eller andre at der er problemer, så skal I flytte (ud af lejligheden de havde lejet af ejeren af vikarbureauet). Så siger man ikke noget. Man er bange. For hvis man har ingen penge og hvad så?

MAREK OG RZEKA, POLSKE VIKARARBEJDERE

I deres tilfælde havde de ikke noget fast arbejde, men var vikarer forskellige steder nærmest som en slags daglejere, som vikarbureauet tilbød forskellige arbejdsgivere. De var således konstant afhængige af, at rekrutteringsbureauet kunne finde vikariater til dem og blev truet med at blive ”black-listet” og dermed være udelukket fra jobs på trods af, at bureauet havde lovet dem fast arbejde:

“

Jeg ville arbejde for det var ikke rart når man har ikke noget job og ingen penge og man ved ikke hvad man skal gøre....så jeg blev nødt til at prøve at smile når jeg gik hen på kontoret (hen på vikarbureauet for at spørge efter arbejde) for jeg var kommet på listen over de ”dårlige folk”. De havde to lister på væggen, - en for de ”gode” der havde arbejde (læs: ikke beklagede sig), og en for dem, der ikke var så gode, eller som de ikke kunne lide.

RZEKA, POLSK VIKARARBEJDER

Truslerne om firing og om at blive smidt ud af lejligheden blev værre, da ejeren af vikarbureauet fandt ud af Marek og Rzeka havde kontaktet 3F:



Rzeka: ”Da JS (ejeren) fandt ud af, at vi ville være medlemmer af fagforeningen ville han have, vi skulle skrive under på, at vi ville have ferie og vi brød kontrakten, - men vi sagde nej. Så gav han os en eller to dage til at forlade lejligheden og tage et andet sted hen”.

Interviewer: ”Så han smed jer ud, da han fandt ud af at i kontaktede 3F?”

Rzeka: ”Ja. Vi havde kontakt til andre polakker, så hver uge introducerede vi nye udlændinge til fagforeningen. Det fandt han ud af og så ville han holde os adskilt fra resten af gruppen (af polske arbejdere)”.

RZEKA, POLSK VIKARARBEJDER

Flere eksperter der arbejder med udenlandske arbejdere fremhæver, at trusler om at blive fyret uden varsel er et udbredt fænomen:



De er simpelthen så løst ansat, at i det øjeblik, at man fornemmer, at de er det mindste utilfreds med noget, så får de af vide at de skal hilse i Polen.

REPRÆSENTANT FOR FAGFORENINGEN 3F, ODENSE

Truslen om at blive øjeblikkeligt afskediget kan umiddelbart virke paradoksalt i forhold til tvangsarbejde, men det skal ses i en kontekst, hvor der er tale om en gruppe af migranter, der i forvejen er mindre bemidlede og i nogle tilfælde endda forgældede, og som uden varsel kan miste deres indtjening og eksistens grundlag, mens de er i et fremmed land. For de ukrainske praktikanter kan det yderligere undergrave deres opholdsgrundlag, da dette er knyttet til kontrakten med en bestemt arbejdsgiver. Sådanne truslers skræmmende effekt på migranterne skal forstås ved de manglende alternativer for dem i den givne situation. Hertil kommer, at en del også opfatter det som en trussel, der indbefatter, at de ikke vil få udbetalt den løn de evt. har til gode på de givne tidspunkt (hvad enten dette er begrundet eller ubegrundet) og mange kan på den baggrund føle sig ”tvunget” til at fortsætte under vilkår og lønforhold, de ellers ikke ville have accepteret. Informanten har således haft en oplevelse af ikke at have et reelt alternativ til at forlade en arbejdssituation uden repressalier, hvilket er en helt central del af definitionen på tvangsarbejde (jf. kapitel 1).

På trods af, at ingen informanter nævnte eksempler på direkte fysiske trusler eller vold, var der enkelte som pegede på indirekte fysiske trusler og et generelt truende miljø. Marek og Rzeka følte sig eksempelvis truet af nogle polske chauffører og håndlangere for den danske ejer af vikarbureauet:



Marek: ”Det var som en mafia i Danmark. Mennesker bruges til 1-3 måneders arbejde, til ingen penge (underbetaling). Hvis man sagde, at man gerne vil tjene flere penge, så sagde J.S (vikarbureauerejeren), at du kan bare flytte tilbage til Polen”.

Interviewer: ”Truede han jer?”



Marek: "Ja, på mange måder. Der var chauffører som arbejdede og kørte for J.S som sagde: Du har ingen muligheder her, du er blot en dum indvandrer, og du skal gøre, hvad vi siger. Det har jeg hørt mange gange".

Interviewer: "Var det J. S's chauffører?"

M&R: "Ja, - og andre polakker"

Interviewer: "Bruger han dem til at true arbejderne med?"

M&R: "Ja"

Interviewer: "Har I eksempler på, at de har udøvet vold?"

Marek: "De har ikke slået nogen. Men de siger mange ting fx at man kan komme i fængsel fordi J.S. har mange kontakter og muligheder. Han er dansker og du er polak".

Rzeka: "De truede med, at de komme sparke os tilbage til Polen, og at vi ville riskere at komme i fængsel og vi ikke ville få noget job igen".

RZEKA OG MAREK, POLSKE VIKARARBEJDERE

Flere eksperter, der kender til dette vikarbureau, underbygger Marek og Rzekas udtalelser og beskriver hvordan bureauet systematisk snyder arbejderne og staten i forhold til skat mv. ved, at der bliver lavet falske lønsedler for arbejderne, mens pengene går ind på ejerens egne bank konti. I stedet for at få indsat deres løn på deres bankkontoer fik flere af arbejderne hver mandag udbetalt et bestemt beløb direkte i en konvolut. Endvidere pålægger vikarbureauet arbejderne at betale et administrationsgebyr for at blive sendt ud til forskellige vikarjobs.



Altså som sagt foregik det på den måde, at de fik de her konvolutter (med penge) og så skulle de kvittere for, at de havde modtaget konvolutterne. Men når man ser på kopierne af de her underskrifter, så ser man, at det er den samme underskrift der figurer alle steder. Her har J.S. han havde simpelthen ansat sådan nogle polske gorillaer som chauffører, som lå så og kørte arbejderne til de vikarjobs, de så havde. Og det er simpelthen dem, chaufførerne, der har kvitteret for de her konvolutter."

Interviewer: "Har du talt med arbejderne? Hvor meget har de så fået?"

"Ja, jeg har talt med de fleste af dem. Nogle af dem de har så fået pengene, (men) nogle tør ikke rigtig sige så meget. Fordi de er jo bange for, at de får tæsk. Er du sindssyg, hvad han (vikarbureau ejeren) ikke har tjent af penge på det her!....De chauffører der er ansat er meget korthårede og meget bredskuldrede, og jeg har talt med flere af dem der arbejder der, og de er pisse bange for de her chauffører...det er nogle polske arbejdsledere der holder arbejdere i kort snor.

REPRÆSENTANT FOR FAGFORENINGEN 3F, KØBENHAVN

## Brug af underleverandører, vikarbureauer og udstationerede

Som det fremgår af dette og tidligere kapitler er der flere af informanterne, der er eller har været ansat af underleverandører, i form af danske eller udenlandske vikarbureauer, der leverer arbejdskraft til primært gartnerier og større landbrug. En situation, som både informanter og en række eksperter peger på som problematisk.

Problemerne opstår, ifølge eksperters udtalelser, når arbejdere ansættes til at udføre arbejde af en underleverandør og ikke direkte af fx producenten (gartneriet eller landbruget), eftersom underleverandøren ikke nødvendigvis er dækket af overenskomstmæssige aftaler, og

spillereglerne således er helt anderledes. På denne måde er der tilsyneladende en tendens til at alle parter frasiger sig ansvaret, hvis der opstår en 'sag'. Denne brug af underleverandører, som roden til mange af problemerne i sektoren, understreges således af både fagpersoner og informanter i denne undersøgelse. En fagforeningsrepræsentant beskriver eksempelvis Sabina's sag, hvor flere rumænske migrantarbejdere blev udnyttet:



**Fagforeningen har jo rejst en sag mod arbejdsgiveren, men han siger, at den regning (lønkomensation) den skal sendes til vikarbureauet, og vikarbureauet siger, at vi ikke har nogen overenskomst, så I kan ikke komme efter os. Det er bare ærgerligt.**

REPRÆSENTANT FOR FAGFORENINGEN 3F, KØBENHAVN

Sabina selv beskriver vikarbureau ejereren, der havde hentet hende til Danmark således:



**Den danske kvinde (vikarbureau ejeren) lejede arbejdere ud til forskellige firmaer – til forskellige landbrug og gartnerier. Hun kunne så sætte pengene i banken og betale arbejderne, som hun havde lyst til...hun tog flere gange tilbage til Rumænien og rekrutterede flere folk.**

SABINA, RUMÆNSK VIKARARBEJDER

Meget tyder på, at det i sektoren er udbredt med "kreative forretningsformer" for at få billigst mulig arbejdskraft og undgå mest muligt ansvar for arbejdernes vilkår. I den ovennævnte sag er der således tale om et vikarbureau, der blot er oprettet med en postboks adresse på et lokalt posthus, hvilket ifølge Erhvervs- og Selskabsstyrelsen regler er ulovligt eftersom et selskabs adresse skal være et sted, hvor man kan komme i fysisk kontakt med ledelsen eller en repræsentant for ledelsen. Flere eksperter pegede også på, at visse vikarbureauer tilsyneladende spekulerer i konkursrytteri og skuffefirmaer, som blot bliver startet op med nye navne og ejere, som typisk er tæt relateret til den egentlige bagmand, når et af bureauerne går konkurs. To fagforeningsrepræsentanter fra Fyn beskriver denne fremgangsmåde for et specifikt vikarbureau:



**Man har bare hevet et nyt firma op af skuffen. Hele den konstellation af kunder osv. er fuldstændig den samme. Hvis man gider skifter man logoet og ændrer navnet. Før hed det JS vikarbureau et eller andet og nu pludselig hedder det JS-G bureau eller noget andet... skal der betales til nogle kreditorer og nogle lønninger ryger det over til Lønmodtagernes Garantifond (LG)<sup>33</sup> ... Sammenlagt i de firmaer han (bagmanden for flere konkursbegærede vikarbureauer) har haft, skyldes jo langt over 25 millioner kr. Kreditorerne får ikke noget og LG bliver tappet... Hver gang at vi er ved at få et overblik over hvordan det fungerer og hvordan vi kan sætte ind. Så kommer der en ny tvist.**

REPRÆSENTANTER FOR FAGFORENINGEN 3F, ODENSE

---

<sup>33</sup> Lønmodtagernes Garantifond sikrer, at lønmodtager får udbetalt løn, feriepenge, pension og løntillæg, hvis deres arbejdsgiver går konkurs eller ophører og er ude af stand til at betale.

En anden ”kreativ” og problematisk forretningsstrategi for visse bureauer og arbejdsgivere er at åbne firmaer i udlandet og herfra tilbyde entrepriser og udstationere arbejdskraft. Herved kan de som tidligere nævnt nemmere undgå pres for indgå overenskomster og desuden aflønne efter de lokale forhold i det land, hvor firmaet er placeret, - selvom arbejdet udføres i Danmark.



**De åbner vikarbureauerne i udlandet eksempelvis i Polen... så ansætter de en eller anden chef for firmaet, som ikke taler det ene eller det andet og som er ikke til at få fat i.**

REPRÆSENTANTER FOR FAGFORENINGEN 3F, ODENSE

Som det fremgår af citatet gør dette det også yderligere vanskeligt for danske myndigheder og fx fagforeninger at kommunikere med firmaerne i fald der er sager og specifikke forhold, der skal drøftes. To polske informanter gjorde også opmærksom på, at der ofte bliver snydt med kontrakterne:



**Rzeka: ”Du skal vide, at der er mange polske arbejdere som stadig er på polske kontrakter selv efter 3år i Danmark. De er aldrig rejst tilbage til Polen og bo, men de ændre blot kontrakterne med vikarbureauet.”**

**Marek: ”Vi kender mennesker, som har arbejdet et år hos XX vikarbureau på en dansk kontrakt og bagefter så på en polsk kontrakt, men de er stadigvæk i Odense.”**

RZEKA OG MAREK, POLSKE VIKARARBEJDERE

Problemet er således, at flere af informanterne har dét, der på overfladen ligner ordentlige vikarjobs; de arbejder hvidt, har en kontrakt, får udbetalt en løn osv. Men under overfladen lurer problemerne, fx at vedkommende ikke får løn for alle de timer, der reelt arbejdes, at der trækkes uvisse beløb fra informanternes løn (fx til husleje) og at de udfører arbejdsopgaver, der ikke er del af kontrakten. I nogle tilfælde er den overordnede arbejdsgiver (fx gartneriet eller landbruget) måske ikke klar over eller opmærksom på disse forhold, eftersom arbejderne er ansat af en dansk eller udenlandsk registreret underleverandør, mens der i andre tilfælde nærmere er tale om at den overordnede arbejdsgiver netop ikke ønsker at vide af evt. kritiske forhold og på denne måde fortrækker at fralægge sig ansvaret.

Alt dette skal naturligvis også ses i konteksten af nogle overordnede markedsmæssige tendenser, der som beskrevet i kapitel 1 går i retning af større krav til fleksibel, billig og let udskiftelig arbejdskraft, og en hård international konkurrence, hvor store opkøbere som supermarkedskæder o. lign. mange gange vil se sig om efter nye producenter og leverandører, hvis ikke prisen på et produkt ikke er favorable. Det kan under sådanne betingelser eksempelvis være vanskeligt for et vikarbureau, der ønsker at sikre sig gode forhold for arbejderne, at konkurrerer med danske og ikke mindst udenlandsk registrerede bureauer, som er villige til at tilbyde arbejdskraft så billigt så muligt. En fagforeningsrepræsentant fortæller således om et nyt vikarbureau, der som udgangspunkt ønskede et tæt samarbejde med fagforeningen og ville sikre sig gode arbejdsstandarder for alle, men som efter kort tid måtte lukke:



Vi havde et vikarbureau, de kom fra Sjælland med meget fint salgsmateriale med en god filosofi og strategi...De ville ind på det grønne område og håbede på at åbne et kontor på Fyn og få et godt samarbejde med os (fagforeningen)...så de strøg ud til gartnerierne og ringede til mange, men hver eneste gang de gav et tilbud fik de et afslag – det var for dyrt...de fik ikke en eneste kunde og to måneder efter begyndte det at blive svært at få fat i dem.... Så de forsøgte at køre efter bogen og i samarbejde med os og fandt ud af det ikke kunne lade sig gøre...De startede med at fokusere på gartnerierne og satsede på veluddannede mennesker med stor viden så det var fagligt forsvarligt - og de gik konkurs.

REPRÆSENTANTER FOR FAGFORENINGEN 3F, ODENSE

Markedets konkurrencepres forplanter sig her ofte direkte til arbejdsforholdene ikke mindst for de svageste grupper af arbejdere – i dette tilfælde de østeuropæiske migrantarbejdere, som ofte hverken er sikret af minimumsløn eller overenskomst. Problemet er i denne undersøgelses sammenhæng, at risikoen for udnyttelse og tvangsarbejde er høj i sektorer, som i udpræget grad benytter sig af ufaglært, billig, midlertidig arbejdskraft og hvor leverandørkæderne er uigennemsigtige, hvilket kan være tilfældet, når der anvendes et større net af underleverandører:

“ The prevalence of sub-contracting as a means of cutting costs impacts on the situation of workers and provides ample opportunity for exploitative employment practices”

(Anti-Slavery International 2006:15)

“...exploitative systems of subcontracting are key factors in understanding the vulnerability of migrant workers to forced labour exploitation [...] Through complex subcontracting systems, trafficking penetrates mainstream economic sectors, such as agriculture, construction, or the service industry where there is a high demand for cheap and exploitable labour”

(Andrees og Belser 2009:89)

For at undgå denne udnyttelse og et negativt skred i retning af tvangsarbejde og menneskehandel i forskellige sektorer er gennemsigtighed i leverandørkæden og sikring af arbejdernes rettigheder i alle led – og dermed kædeansvar og CSR, som blev beskrevet i Kapitel 1 – således centralt. På denne måde kan de forskellige sektorer sikre transparens og åbenhed og derudover også selv luge ud i de brodne kar, der eventuelt måtte være. Dette synes at være i fælles interesse for alle de arbejdsgivere, vikarbureauer, supermarkeder, forbrugere og andre aktører, som har et fælles ønske om bibeholde en sektor med rimelige og ordentlige forhold for alle.

# KAPITEL 5

# INDIKATORER PÅ

# MENNESKEHANDEL

The background of the page is a solid teal color. In the lower half, there are faint, blurred silhouettes of several people, possibly a group of men in suits, walking or standing together. The silhouettes are dark and blend into the teal background, creating a subtle, human-centric visual theme.

# Indikatorer på menneskehandel

For at kunne vurdere, hvorvidt og på hvilken måde, der er tale om menneskehandel i informanternes historier, skal forskellige elementer være til stede. I dette afsnit vil der således blive taget udgangspunkt i Center mod Menneskehandels liste over indikatorer på menneskehandel (Center mod Menneskehandel 2010: 45-46).

Center mod Menneskehandels liste over indikatorer på menneskehandel er lavet med udgangspunkt i den britiske ngo, Anti-Slavery Internationals, indikatorliste (Anti-Slavery International 2005), og den indeholder seks overordnede temaer: rekruttering, personlige dokumenter og ejendele, bevægelsesfrihed, vold eller trusler om vold, arbejdsbetingelser og livsbetingelser. Nedenfor vil hvert tema blive gennemgået og diskuteret enkeltvis.

Indikatorerne kan ses som konkrete udtryk for de forskellige elementer i det kontinuum, som blev beskrevet i Kapitel 1. Som diskuteret i Kapitel 1, kan indikatorerne ikke indfange den kompleksitet, som kontinuummet rummer, men de kan betragtes som mere håndgribelige udtryk for de samme tendenser, som kontinuummet illustrerer.

Det er vigtigt at understrege, at de indikatorer på menneskehandel, som Center mod Menneskehandel arbejder med, ikke er en facitliste eller et diagnostisk instrument, men snarere et arbejdsredskab i konstant udvikling, der fungerer som advarselsslamper, der kan pege på menneskehandel. Derfor skal områder, hvor der muligvis kunne forekomme menneskehandel, vurderes i en større sammenhæng, og konkrete sager skal vurderes i en helhed – indikatorerne bør således betragtes som et supplement i identifikationsprocessen af menneskehandel. Indikatorerne er på denne måde vejledende retningslinjer, der kan pege på mulige problemfelter, og de fungerer som opmærksomhedspunkter, som skal holdes for øje i arbejdet med bekæmpelse af menneskehandel (Center mod Menneskehandel, 2010). Med denne baggrund skal nedenstående gennemgang af indikatorerne forstås.

## Indikatorer

### REKRUTTERING

1. En tredjepart har arrangeret rejsen og sørget for nødvendige dokumenter
2. Beløbet, som tages af personen, der rekrutterer, er usædvanligt højt
3. Personen er forgældet, og familien i oprindelseslandet skal eventuelt kautionere for gælden
4. Personen har fået falske, ukorrekte eller vildledende informationer af rekrutteringspersonen eller af arbejdsgiveren

**Vurdering:** De fleste af informanterne oplyste, at de har fået hjælp til planlægningen af migrationen, primært fra professionelle rekrutteringsbureauer og jobformidlere. Disse har i flere



tilfælde stået for rekrutteringen i informanternes hjemlande og sikret, at der var lavet en kontrakt inden afrejse. Nogle informanter var derefter rejst selv, mens andre også havde fået selve rejsen arrangeret af rekrutteringsbureauerne. Alle informanter fra EU-landene har fri bevægelighed og således ikke behov for særlige rejsedokumenter. Det har derimod de ukrainske informanter, som alle har betalt rekrutteringsbureauer og andre aktører i Ukraine og/eller Danmark for at ordne de nødvendige rejsedokumenter (jf. pkt.1).

Langt de fleste informanter har betalt rekrutterings eller vikarbureauet enten i hjemlandet før afrejse eller efter ankomst - eller begge dele. Nogle betalte efter ankomsten ved, at de blev trukket i løn, mens de resterende havde betalt kontante beløb direkte til bureauet. Informanterne betalte meget forskellige beløb svingende fra 600kr og op til ca.18.500kr. (2500EUR) og flere rapporterede om kendskab til endnu større beløb. Ukrainske landbrugspraktikanter, der i og med de kommer fra et land udenfor EU og kun kan få visum og indrejse og arbejdstilladelse via en kontrakt og ansøgningsproces gennem Udlændingetjenesten, havde betalt de største beløb. Der er her tale om usædvanligt høje beløb (jf. pkt. 2) og der er en klar tendens til at migrationsomkostningerne for denne gruppe har været stigende.

I forhold til pkt.3 havde en stor del af informanterne stiftet gæld for at kunne betale for rekrutteringen og migrationsprocessen. Blandt de informanter, der havde lånt penge for at dække deres udgifter i forbindelse med migrationen, havde alle, på nær én, lånt fra familiemedlemmer. Således var der ingen af informanterne, som var i et direkte gældsafhængighedsforhold til rekrutteringsbureauerne eller arbejdsgiveren, - eller oplyste at deres familier i hjemlandet skulle kautionere for gælden. Det er dog væsentligt, at selv gæld stiftet hos familiemedlemmer i hjemlandet er med til at ligge pres på migranterne og potentielt set gøre dem sårbare over for udnyttelse.

Majoriteten af informanterne gav udtryk for et misforhold mellem, hvad de var blevet lovet og de faktiske forhold, som de oplevede efter ankomst til Danmark. Dette er et klart udtryk for, at de i realiteten følte sig misinformeret og vildledt (jf. pkt.4). De fleste følte sig primært misinformede om lønforhold, overtidsbetaling (eller mangel på samme), antal arbejdstimer og boligforhold.

#### **PERSONLIGE DOKUMENTER OG EJENDELE**

- 5. Personens pas og/eller rejsedokumenter er konfiskerede**
- 6. Personens personlige ejendele er konfiskerede**
- 7. Personen har falske identitets-, rejse- og/eller arbejdspapirer**
- 8. Personen har forbud mod at besidde og/eller overføre tjente og opsparede penge**

**Vurdering:** Ingen informanter berettede om, at deres pas og/eller rejsedokumenter samt personlige ejendele var blevet konfiskeret (Pkt. 5 og 6). Det synes relativt udbredt at ukrainske landbrugspraktikanter har forfalskede uddannelsespapirer med henblik på at få en praktikplads og dermed visum. Der var dog ingen af undersøgelsens informanter, der berettede om dette og i de tilfælde det sker, er det efter al sandsynlighed praktikantansøgeren selv der har interesse i dette med henblik på at opnå arbejds- og opholdstilladelse (jf. pkt.7.) Ingen informanter berettede om situationer relateret til pkt. 8.

### **BEVÆGELSESFRIHED**

- 9. Personen må ikke bevæge sig frit omkring uden at have fået lov og/eller være under opsyn**
- 10. Personen er fysisk indskrænket til at være på sit arbejds-/ eller opholdssted**
- 11. Personen kan ikke frit vælge et sted at bo**
- 12. Personen er udsat for ulovlig indblanding i sin ret til privatliv**

**Vurdering:** Ingen informanter oplyste, at de ikke kunne bevæge sig frit (jf. pkt.9), eller de var direkte fysisk indskrænket til at være på sit arbejds-/ eller opholdssted (jf. pkt.10). En del arbejdede dog i tyndtbefolkede landområder med begrænset adgang til transport og mange var henvist til at bo det sted, der var anvist af arbejdsgiver eller rekrutteringsbureau – hvilket ofte betød i et skur eller campingvogn i tilknytning til arbejdspladsen eller i en tilstødende bygning (jf. pkt. 11). Nogle informanter oplyste, at de ifølge deres kontrakt skulle bo et af rekrutteringsbureauet eller arbejdsgiveren anvist sted som minimum de første uger af deres kontrakt. Senere var de fri til at flytte til anden bolig, men i mange tilfælde viste det sig at være vanskeligt i praksis.

### **VOLD ELLER TRUSLER OM VOLD**

- 13. Personen har været udsat for psykisk misbrug, herunder verbalt misbrug**
- 14. Personen viser frygt eller tegn på angst og/eller depression**
- 15. Personen har været udsat for fysisk vold, herunder bank, tvungen brug af narkotika (han/hun har mærker eller andre tegn efter fysisk vold)**
- 16. Personen har været udsat for seksuelt misbrug og/eller chikane, herunder voldtægt**
- 17. Personen har været udsat for trusler om vold eller misbrug, herunder trusler overfor andre, fx familien i hjemlandet**

**Vurdering:** Nogle informanter omtalte chikane og udtalelser fra deres arbejdsgiver eller ansatte i rekrutteringsbureauet, som kan karakteriseres som verbalt misbrug (jf. pkt. 13) men lagde ellers ikke yderligere vægt på dette. Flere af informanterne beskriver frygt, hvilket ofte er relateret til angsten for at miste deres job og indtjeningsgrundlag og i denne sammenhæng også deres bolig i de tilfælde, hvor bolig var arrangeret af arbejdsgiveren eller rekrutteringsbureauet (jf. pkt. 14.) Ingen informanter beretter om at have været udsat for fysisk vold eller seksuelt misbrug jf. pkt. 15 og pkt. 16, men enkelte informanter berettede om, at de følte sig truet med vold eller repressalier jf.pkt.17. Der var dog i disse enkelte tilfælde primært tale om mere indirekte trusler fra personer, som var tæt tilknyttet arbejdsgiver eller ejeren af vikarbureauet.

### **ARBEJDSBETINGELSER**

- 18. Indholdet i ansættelseskontrakten eller i den mundtlige kontrakt respekteres ikke, eller personen har været tvunget til at underskrive en ny kontrakt ved ankomsten til destinationslandet**
- 19. Personen er tvunget til at udføre arbejdsopgaver, som han/hun ikke er rekrutteret til, eller som ikke er nedskrevne i kontrakten**



- 20. Personen arbejder urimeligt mange timer eller på irregulære tidspunkter. Personen har ingen eller al for lidt fritid**
- 21. Personen arbejder under forhold, der kan være til fare for hans/hendes sundhed og sikkerhed. Personen får ikke udleveret beskyttelsesudstyr**
- 22. Personen modtager ingen oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger eller træning på hans/hendes sprog; eventuel information og træning er utilstrækkelig**
- 23. Personen bliver ikke betalt eller er underbetalt for det arbejde, han/hun udfører eller udbetalingerne forsinkes**
- 24. Personen nægtes fordele han/hun er berettiget til (fx betalt ferie, sygeorlov, barselsorlov)**
- 25. Personen har ikke modtaget nødvendig og/eller tilstrækkelig lægelig hjælp. Information om sundhed og sundhedstilbud er ikke tilgængelige eller passer ikke til personens behov**
- 26. Personen har været udsat for tvangsmæssig fysisk behandling (fx tvungen medicinsk test, graviditetstest, tvungen abort eller tvungen brug af præservativer)**
- 27. Personen er afskediget/bortvist uden grund, varsel og/eller uden nogen form for ydelse/hjælp**
- 28. Der er trukket betydelige beløb fra lønningerne (fx til betaling af bolig, tvungen opsparing)**
- 29. Personen bor det samme sted, som han/hun arbejder imod sin vilje**

**Vurdering:** I forhold til pkt. 18 oplyste alle informanter, at de havde indgået en kontrakt med rekrutteringsbureauet og/eller arbejdsgiveren, og alle på nær én informant havde selv en kopi af deres kontrakt. Det var dog langt fra alle, der følte at deres kontrakt var blevet ordentlig forklaret og mange informanter klagede over, at kontrakten ikke stemte overens med de reelle forhold. Andre og mere alvorlige problemer med kontrakterne, som nogle ukrainske informanter pegede på, var, at de i vise tilfælde blev forfalskede efter der var skrevet under, således kontrakten reelt ikke svarede til det landbrugspraktikanten havde indvilliget i.

En enkelt informant havde som nævnt ikke selv kopi af hendes kontrakt, der blev opbevaret af rekrutteringsbureauet. Hun havde således i praksis ikke selv bevis for hendes ansættelse eller ansættelsesvilkår inklusiv lønaftale, arbejdstimer, bolig stillet til rådighed m.v. Dette, at migrantarbejderen ikke selv er i besiddelse af et eksemplar af kontrakten, regnes umiddelbart som en potentiel indikator på menneskehandel og denne informant var også den, der havde været udsat for de værste former for arbejdsmæssig udnyttelse. Det fremgik således også tydeligt under interviewet, at hun ikke kendte til hendes egne kontraktforhold. I forhold til kontrakten er det bemærkelsesværdigt, at mange af informanterne gav udtryk for ikke at lægge meget vægt på denne. Flere oplevede en stor diskrepans mellem hvad der stod i kontrakten og de faktiske forhold, men så ikke umiddelbart kontrakten som et dokument, der kunne sikre deres rettigheder i praksis.

Enkelte af informanterne beskriver, at de har skullet udføre opgaver, der ikke er inkluderet i deres ansættelseskontrakt (jf. pkt.19). I forhold til pkt. 20 beskriver nogle af informanterne at arbejde urimeligt mange timer og have meget lidt fritid. Dette er dog ikke entydigt et udtryk for udnyttelse, eftersom migrantarbejdere i nogle tilfælde selv har et ønske om at arbejde så meget så muligt indenfor en bestemt periode for at kunne tjene så meget som muligt, mens de alligevel

opholder sig i udlandet langt fra deres familier. Der er således tale om et mere komplekst billede, hvor nogle informanter gav udtryk for at føle sig presset til at arbejde urimeligt mange timer, mens andre selv bedte arbejdsgiveren eller vikarbureauet om at få flere timer end normalt, - vel og mærke indforstået at arbejderen også blev betalt for det ekstra antal timer.

Flere informanter syntes ikke de havde fået tilstrækkeligt information om sikkerhedsforanstaltninger (også på deres eget sprog) og at de arbejdede uden det rette sikkerhedsudstyr (fx masker og handsker) (Jf. punkt 21 og 22). Punkt 23 omkring underbetaling eller forsinkede betalinger gælder i høj grad også for flere informanterne, der oplevede at blive betalt 30-40kr i timen og i et enkelt tilfælde helt ned til 15 kr. i timen. Det er imidlertid her væsentligt at nævne at der ikke er nogen lovgivet minimumsløn i Danmark og en arbejdsgiver ifølge de gældende regler ikke er pålagt en have en overenskomstaftale. Arbejdsgivere og vikarbureauer uden overenskomstaftale kan således selv bestemme lønniveauet og udenlandsk registrerede firmaer og bureauer kan lønne deres arbejdere efter lokale forhold i deres hjemlande, selvom arbejdet udføres i Danmark. Underbetaling er således her vurderet ud fra hvad informanterne var blevet stillet i udsigt og hvad der umiddelbart kan betragtes som urimeligt i forhold til den laveste overenskomstmæssigt satte mindsteløn på området. Hertil kommer at mange er blevet nægtet vilkår, som de reelt har været berettiget til fx løntillæg og overtidsbetaling, som beskrevet i punkt 24.

Ingen fremstiller at have manglet tilstrækkelig lægehjælp eller at have været udsat for tvangsmæssig fysisk behandling, som beskrevet i punkt 25 og 26. Et par informanter er blevet afskediget eller bortvist uden grund (eller på et tilsyneladende meget spinkelt eller urigtigt grundlag), som nævnt i punkt 27 og repræsentanter for lokale fagforeningsafdelinger rundt omkring i landet rapporterer om adskillige sager med ubegrundede eller urimelige afskedigelser af migrantarbejdere. I forhold til dette punkt oplevede nogle informanter yderligere, at de som vikarer pludselig ikke længere blev sendt i arbejde af vikarbureauet og nævnte at udenlandske vikarer, der havde stillet kritiske spørgsmål eller havde kontaktet lokale fagforeninger, blev "blacklistede" af vikarbureauet.

Et par informanter har oplevet, at der er trukket betydelige beløb fra deres lønninger til betaling af boligudgifter, hvilket henviser til punkt 28 og dette er igen et fænomen, som fagforeningsrepræsentanter omtaler som udbredt og veldokumenteret.

#### **LIVSBETINGELSER:**

**30. Personen har ikke mulighed for selv at vælge eller ændre sin bopæl**

**31. Personen betaler et urimeligt højt beløb i husleje for bolig af ringe kvalitet**

**32. Personen er nægtet retten til tankefrihed, ytringsfrihed og religionsfrihed**

**33. Personen er nægtet retten til at søge eller modtage enhver form for information**

**Vurdering:** De fleste af informanterne fik, ved ankomst til Danmark, arrangeret deres bolig af vikarbureauet eller arbejdsgiveren, dvs., at de enten boede på den gård, hvor de arbejdede eller i et værelse eller campingvogn tæt på arbejdspladsen. Efter de første uger af kontrakten var de fleste fritstillet mht. at finde egen bolig (jv. pkt. 30), men i praksis er det dog ofte vanskeligt for udenlandske arbejdere at finde anden bolig i landområderne nær arbejdspladsen.

I flere tilfælde har vikarbureauet eller arbejdsgiveren krævet noget der minder om ågerpriser for husleje og andre pålagte udgifter såsom vand og el o.lign., der typisk trækkes direkte fra arbejdernes løn. Netop på dette punkt (pkt. 31) følte mange informanter sig snydt og udnyttet ved at boligforholdene ofte er meget dårlige og dyre i forhold til standarden og i forhold til, hvad de var blevet stillet i udsigt. Som det fremgår kan sådanne dyre og dårlige boligforhold ses som en indikator på udnyttelse og menneskehandel, men også her er det i visse tilfælde mere komplekst og ikke nødvendigvis så entydigt, som det umiddelbart kan fremstå. Nogle sager er, som dokumenteret i rapporten, klare eksempler på udnyttelse i forhold til bolig, men der er også tilfælde, hvor migranterne under omstændighederne selv har valgt en umiddelbart uacceptabel boligform, selvom de er blevet tilbudt noget andet og bedre, ganske simpelt fordi de har prioriteret at spare som mange penge så muligt og dermed ønsket af holde boligudgifterne så lave så muligt.

Punkt 32 kan ikke siges at gælde for informanterne. Derimod er der flere af informanterne som blev truet med afskedigelse eller med at blive "blacklistet" af vikarbureauet, hvis de tog kontakt til fagforeninger og her søgte information om rettigheder, hvilket læner sig op af punkt 33 om at blive nægtet retten til at søge eller modtage information. Yderligere var der flere der også pegede på oplevelsen af isolation på grund af manglende sprogkundskaber og så lange arbejdsdage, at de kun sjældent havde mulighed for at møde andre mennesker udenfor arbejdspladsen.

## Samlet vurdering

På baggrund af gennemgangen af indikatorerne er det tydeligt, at der er nogle indikatorer, der peger på menneskehandel i informanternes historier, mens en lang række centrale indikatorer ikke gør det.

I forhold til migrations- og rekrutteringsprocessen har alle informanter, på baggrund af deres begrænsede socio-økonomiske vilkår i hjemlandet og drevet af et behov for at tjene penge, i udgangspunkt selv ønsket at migrere og arbejde i udlandet. De fleste er blevet rekrutteret af vikarbureauer og landbrugspraktikantformidlere og i visse tilfælde har rekrutteringsbureauerne og/eller forskellige aktører, såsom lokale rekrutteringsagenter i hjemlandet, udnyttet informanternes umiddelbart sårbare situation og uvidenhed om de reelle forhold ved at inddrage uforholdsmæssigt høje beløb for formidlingen af opholdet som migrantarbejder i Danmark. Dette gælder særligt for gruppen af de ukrainske landbrugspraktikanter. Gruppen af vikarer har i de fleste tilfælde ikke betalt uforholdsmæssigt store beløb for selve rekrutteringen. Derimod har flere oplevet, at de er blevet vildledt om de reelle arbejdsforhold og levevilkår, enten direkte ved de er blevet lovet bedre forhold end der i realiteten var, eller mere indirekte ved, at der er undladt at oplyse om de reelle forhold. I begge tilfælde er der således informanter, som har følt sig vildledt i større eller mindre grad.

De fleste rekrutteringsbureauer kan imidlertid ikke siges have rekrutteret med henblik at udnytte migrantarbejderne på et niveau, der kan kategoriseres som tvangsarbejde og dermed menneskehandel. Flere bureauer og arbejdsgivere har dokumenteret udnyttet arbejdsmigranterne i forhold til eksempelvis lave lønninger og relativt dårlige og dyre boliger m.v., men her er der i så fald tale om mildere former for udnyttelse af arbejdskraft end det er tilfældet, når det gælder tvangsarbejde og menneskehandel. Hertil kommer, at der ofte er en række forskellige aktører involveret i henholdsvis rekrutteringen og selve arbejdet migranter skal udføre, som gør billedet mere komplekst. Når vi taler om tvangsarbejde, er det (ligesom i forhold til prostitutionsfeltet) således vigtigt at være opmærksom på, at der kan være tale om situationer og forhold, som andre – fx arbejdsgiveren selv – ikke nødvendigvis kan se alle niveauer af eller overhovedet kender til. I

de fleste tilfælde er der således ikke nødvendigvis en direkte "rød tråd" mellem selve rekrutteringen i hjemlandet og arbejdssituationen i Danmark, idet rekrutteringsbureauet og arbejdsgiveren ofte er en del af forskellige virksomheder. En dansk landmand kan således eksempelvis ansætte en praktikant under almindeligt gældende praktikant vilkår og lønninger, uvidende om at praktikanten har betalt store summer til rekrutteringsbureauet i Ukraine for at få dette job og her er blevet lovet anderledes bedre forhold og lønninger.

Der er imidlertid også blandt informanterne ét eksempel på en, som er blevet rekrutteret med henblik på udnyttelse og hvor det har været det samme vikarbureau/virksomhed, der har stået for hele processen. I dette tilfælde har bureauet med forsæt om udnyttelse af migrantarbejdere, tilsyneladende gået efter særligt sårbare personer og udnyttelsen har haft en karakter, der bedst kan betegnes som menneskehandelslignende forhold. Der er altså her ikke alene grundlag for at vurdere, om denne sag er et konkret tilfælde af menneskehandel, men der er række helt centrale indikatorer, som peger i den retning. Informanten er således blevet groft vildledt (løkket på falske forudsætninger) i rekrutteringsfasen, og arbejds- og levevilkårene var ekstremt dårlige. Endelig er der gjort brug af trusler om repressalier for at fastholde informanten i et arbejdsforhold hun ellers ikke ville have accepteret. Informanten har således haft en oplevelse af ikke at have et reelt alternativ til at forlade en arbejdssituation uden repressalier, hvilket er en helt central del af definitionen på tvangsarbejde (jf. kapitel 1). Dette drejer sig kun om 1 ud af 15 informanter i denne undersøgelse, men eftersom denne informant blev rekrutteret sammen med 16 andre migranter, som alle arbejdede på samme arbejdsplads under samme kritiske forhold er der stor sandsynlighed for at denne enkelte sag i realiteten kan dække over flere tilfælde af menneskehandelslignende forhold.

# KAPITEL 6

# KONKLUSION



# Konklusion

Denne undersøgelse har givet et indblik i forholdene for en gruppe af udenlandske arbejdere, som har været beskæftiget indenfor den grønne sektor i Danmark. Mere specifikt har undersøgelsen haft sit fokus på, hvor disse arbejdere kommer fra, hvordan de er blevet rekrutteret, og hvordan de har oplevet deres arbejds- og livsvilkår her i landet. På denne måde er der blevet givet et indblik i nogle af de problematikker, der omkranser migrantarbejdere i sektoren, særligt i forhold til risiko for udnyttelse og sårbarhed både i rekrutteringsprocessen og i forbindelse med deres arbejde generelt.

Undersøgelsen har på baggrund af erfaringer fra andre europæiske lande fokuseret specifikt på kritiske arbejdsforhold i den grønne sektor inklusiv potentielle tilfælde af menneskehandel, tvangsarbejde og udnyttelse af migrantarbejdere. Det er alvorlige emner, og det er i denne sammenhæng væsentligt at påpege, at det på ingen måde er til hensigt at kaste negativt lys over hele den grønne sektor ved at fokusere specifikt på disse kritiske emner. Den grønne sektor er både historisk og i dag en vigtig sektor for dansk økonomi, der med flere tusinde beskæftigede og store eksportindtægter yder et væsentligt bidrag til den danske velfærdsstats økonomiske fundament. Migration og efterspørgslen efter udenlandsk arbejdskraft er på mange måder en naturlig udvikling i en globaliseret verden, - ikke mindst konteksten af et udvidet Europa, - og tilførslen af udenlandsk arbejdskraft indenfor den grønne sektor synes både nyttig og nødvendig. Ligeledes drager langt de fleste arbejdsmigranter nytte af muligheden for at kunne migrere og tage arbejde i andre lande med henblik på en bedre indtjening, som i sidste ende kan være stærkt medvirkende til at forbedre de socio-økonomiske forhold for dem selv og deres familier både i Danmark og deres oprindelseslande. Velreguleret arbejdsmigration er, med andre ord, i langt de fleste tilfælde, positivt både for modtager- og afsenderlandene og for arbejdsgivere og ikke mindst for migrantarbejderne selv. Dette gælder også generelt for den grønne sektor i Danmark.

Når det er sagt, er der, som det dokumenteres i nærværende rapport, også væsentlige udfordringer og problemer i sektoren i forhold til rekruttering af migrantarbejdere og deres generelle arbejds- og levevilkår. Med udgangspunkt i den foregående gennemgang af forskellige indikatorer på menneskehandel, vurderes det, at der er tale om ét konkret tilfælde af menneskehandelslignende forhold blandt de 15 primære informanter i denne undersøgelse, og da denne ene informant blev rekrutteret sammen med 16 andre migranter, som alle arbejdede på samme arbejdsplads under samme kritiske forhold er der sandsynlighed for, at denne enkelte sag i realiteten kan dække over flere tilfælde af menneskehandelslignende forhold.

Det er dog vigtigt at påpege, at der *ikke* er tale om tilfælde af menneskehandel eller menneskehandelslignende forhold blandt undersøgelsens resterende 14 informanter. Nogle menneskehandelsindikatorer har vist sig at gælde for informanterne, især i forhold til vildledning i rekrutteringsprocessen, hvor mange var blevet stillet bedre løn og arbejdsforhold i udsigt end de reelt oplevede, og i forhold til de ringe arbejds- og levevilkår og brug af trusler om repressalier, - typisk afskedigelse og hjemsendelse – i fald arbejdet ikke blev udført som befalet. Men samtidig er der en række andre centrale indikatorer, som ikke har vist sig at være til stede eller kun i mindre grad, det gælder eksempelvis indikatorerne vedrørende personlige dokumenter og ejendele, bevægelsesfrihed og vold eller trusler om vold. Således vurderes det samlet set, at der



ikke er tale om menneskehandel eller tvangsarbejde blandt informanterne, på nær det éne ovenfor nævnte eksempel.

I stedet for decideret menneskehandel er der jf. den kontinuums model som blev vist i kapitel 1, nærmere tale om en række gråzoner med forskellige eksempler på udnyttelse af en sårbar og udsat gruppe. Flere af informanterne har således været udsat for systematisk udnyttelse i forskellige gradbøjninger, særligt i forhold til generel underbetaling, misinformation i rekrutteringsprocessen, dårlige og dyre boligforhold, som de er blevet pålagt at betale for og lange arbejdsdage og meget få fridage uden hverken lønmæssig eller arbejdstidsmæssig kompensation. Der er således, hvis man tager udgangspunkt i denne førnævnte kontinuum model, én enkelt informant, der vurderes til ligge i den kritiske ende (det røde felt) af kontinuummet, mens der er adskillige informanter der vurderes til at ligge i den mellem-kritiske zone (det gule felt) dvs. at de oplevede en række urimelige vilkår og problematiske forhold. Her er altså ikke tale om menneskehandel og tvangsarbejde, men hvis dette undersøgelsesresultat afspejler et mere udbredt fænomen, er der reelt en risiko for, at ringe vilkår for migrantarbejdere i den grønne sektor kan skride negativt i retning af flere tilfælde af menneskehandel og tvangsarbejde.

Informanternes historier peger i retning af flere forskellige kritiske områder, der presser migrantarbejdere, og gør dem mere sårbare for yderligere udnyttelse og potentiel menneskehandel. For det første en tendens til en konstant efterspørgsel efter fleksibel ”villig” og billig arbejdskraft hvor informanterne ikke alene arbejdede mange timer og dage for relativt få penge, men også gav udtryk for at de skulle være konstant til rådighed og dermed mistede en fornemmelse for selvbestemmelse og muligheden for at have et mere almindeligt adspredt socialt liv. For det andet er isolation og marginalisering udbredt på grund af, at mange mangler sprogkundskaber, bor og arbejder i tyndt befolkede landområder, og har ringe kendskab til rettigheder og kontakt til fagforeninger eller andre, der kan hjælpe i vanskelige situationer som eksempelvis interesse konflikter med arbejdsgiver. Sidst, men ikke mindst, lever mange migrantarbejdere i et såkaldt dobbelt - eller multipelt afhængighedsforhold til deres arbejdsgiver eller rekrutteringsbureau ved at disse ikke alene er garanten for arbejde og indtjening, men i mange tilfælde også for bolig og transport (i ydreområder), opholdsgrundlag (for migranter uden for EU) og evt. kontakt til lægehjælp m.v. Arbejdsgiveren bliver således i flere tilfælde garanten for hele migrantarbejderens eksistensgrundlag og har samtidig magten til at rive dette væk uden varsel. Arbejdsgiveren eller vikarbureauet har med andre ord, i mange tilfælde, det man på engelsk kalder *”the power to harm or to help”* (Davidson & Anderson, 2003) dvs. at de er i en magtposition, hvor de kan hjælpe arbejdsmigranten, som mange gode arbejdsgivere i sektoren gør det, mens dårlige arbejdsgivere kan udnytte migrantens dobbelte-afhængighed og sårbarhed som det i visse tilfælde er dokumenteret i denne rapport. Det er primært disse forhold der, i høj grad samlet set, er med til at gøre nogle af de udenlandske arbejdere sårbare. Det er samtidig bevidstheden om denne sårbarhed, der skaber usikkerhed og bekymring blandt nogle migranter, - en usikkerhed som i sidste ende kan udgøre en væsentlig løftestang for trusler og udnyttelse.

### **Fremadrettede perspektiver**

Det er væsentligt, at denne undersøgelse skal ses som et ”spadestik” i forhold til feltet omkring udenlandsk arbejdskraft i den grønne sektor. Den bygger primært på kvalitative interviews med en mindre gruppe arbejdsmigranter med erfaring fra sektoren og er således ikke repræsentativ for forholdene i sektoren generelt. Flere informanter og eksperter fremhævede, at de fleste migrantarbejdere i sektoren havde ordentlige arbejdsvilkår og gode arbejdsgivere. Dette ændrer dog ikke ved det faktum, at der indenfor denne sektor – ligesom det ses i mange andre sektorer -

findes ”brodne kar” og ”rådne praksisser” i form af arbejdsgivere og vikar- og rekrutteringsbureauer, som er parate til at udnytte sårbare migrantarbejdere mest muligt via arbejds- og levevilkår, som ligger langt under de almindelige standarder i Danmark. I fald, at udnyttelse af migrantarbejderen sårbarhed bliver en tendens, som breder sig, er der som nævnt en risiko for, at der vil dukke flere tilfælde af menneskehandel og tvangsarbejde op indenfor den grønne sektor i Danmark. Dette vil ikke alene være til skade for de udsatte migrantarbejdere, men også den grønne sektor generelt og alle de arbejdsgivere, vikarbureauer, supermarkeder, forbrugere og andre aktører, som har et fælles ønske om bibeholde en grøn sektor med rimelige og ordentlige forhold for alle.

I forhold til dette fokus på tvangsarbejde er det en central pointe i sig selv, at der er tale om grundlæggende helt andre berørte sektorer, end dét, der tidligere har været fokus på i debatten om menneskehandel, nemlig prostitutionsfeltet. Sektorer, som fx landbruget, rengøring, byggebranchen og restaurationsbranchen berører på tættere vis og mere konkret og nært den almindelige, danske forbruger. For her handler det ikke om køb af seksuelle ydelser, men køb af helt almindelige varer og serviceydelser, som vi alle kommer i berøring med i vores dagligdag. Et fokus på menneskehandel til tvangsarbejde giver således helt nye, komplekse udfordringer til de aktører, der er i berøring med dette felt.

Fremtidige initiativer i denne sammenhæng kunne være følgende:

- **Træning** og uddannelse af relevante aktører, der allerede nu arbejder 'i felten' i forskellige sektorer i Danmark, og som derfor kunne komme i kontakt med udsatte grupper af migrantarbejdere og potentielle ofre for menneskehandel. Træningen bør indbefatte viden om menneskehandel som fænomen og de indikatorer, der kan kaste lys på, hvorvidt der er tale om menneskehandel og tvangsarbejde. Der bør sigtes på at relevante aktører bliver bedre til at identificere og rapportere om potentielle menneskehandelssager. Endvidere er det væsentligt, at relevante aktører får viden om de allerede eksisterende støtte muligheder til ofre for menneskehandel i Danmark og på denne måde får konkrete redskaber til at handle i en situation, som indbefatter potentielle ofre for menneskehandel.
- **Styrket samarbejde** mellem de aktører, der allerede nu befinder sig på området, blandt andet arbejdsgivere, fagforeninger, brancheforeninger, ngo'er og forskellige statslige institutioner. Styrket samarbejde bør også gælde internationalt, hvor det bør tilstræbes at dele informationer og erfaringer med nøgleorganisationer og institutioner i andre lande.
- **Forebyggende indsatser**, fx kampagner og oplysningsmateriale på flere sprog til migrantarbejdere, omhandlende risikoen for menneskehandel, tvangsarbejde og udnyttelse.
- Initiativer, der tager udgangspunkt i erhvervslivets samfundsansvar (Corporate Social Responsibility – CSR) - her særligt med fokus på at skabe mere **transparens i leverandørkæden** med henblik på at undgå udnyttelse af udsatte arbejdere.
- Initiativer til **øgning af opmærksomheden** blandt den brede befolkning (den enkelte forbruger) i forhold til risikoen for og konsekvenserne af brugen af udnyttet, tvungen og eventuelt menneskehandlet arbejdskraft i relation til køb af forskellige varer og serviceydelser.

På denne baggrund er håbet bag undersøgelsen, at områdets relevante aktører fremadrettet kan have en opmærksomhed i forhold til risikoen for menneskehandel i denne sektor og de



problematikker, som denne undersøgelse har peget på. Derfor er det ønskværdigt, at alle de aktører, der på forskellig vis er i berøring med dette felt, systematisk kan samarbejde om at bekæmpe udnyttelse og risikoen for menneskehandel inden for den grønne sektor og andre brancher, hvor der kunne forekomme menneskehandel til tvangsarbejde.



# LITTERATUR



# Litteratur

Anderson, Bridget & Davidson, Julia O'Connel

2003 **Is Trafficking in Human Beings Demand Driven? A Multi-Country Pilot Study.** International Organization for Migration (IOM), 2003.

Anderson, Bridget & Ben Rogaly

2005 **Forced Labour and Migration to the UK.**

Study prepared by COMPAS in collaboration with the Trades Union Congress.

Andrees, Beate

2008a **Forced Labour and Trafficking in Europe: How People are Trapped in, Live Through and Come Out.** Geneve: ILO.

Andrees, Beate

2008b **Forced Labour and Human Trafficking. A Handbook for Labour Inspectors.** Geneve: ILO.

Andrees, Beate & Patrick Belser

2009 **Forced Labor. Coercion and Exploitation in the Private Economy.** Boulder: Lynne Rienner Publishers.

Anti-Slavery International

2005 **Protocol for Identification and Assistance to Trafficked Persons and Training Kit.** London: Anti-Slavery International.

Anti-Slavery International

2006 **Trafficking for Forced Labour.** UK country Report.

Bernard, Russell H.

2000 **Social Research Methods. Qualitative and Quantitative Approaches.** London: Thousand Oaks.

Center mod Menneskehandel

2010 **Menneskehandel. Definition og Identifikation.** Servicestyrelsen 2010.

De Forenede Nationer

2000 **Protokol om Forebyggelse, Bekæmpelse og Retsforfølgning af Menneskehandel, Særlig Handel med Kvinder og Børn, til Supplering af De Forenede Nationers Konvention om Bekæmpelse af Grænseoverskridende Organiseret Kriminalitet.** New York: De Forenede Nationer.

Den Europæiske Union

2002 **Rådets Rammeafgørelse af 19. juli 2002 om Bekæmpelse af Menneskehandel.** Bruxelles: De Europæiske Fællesskabers Tidende.

Europarådet

2005 **Convention on Action against Trafficking in Human Beings and its Explanatory Report.**

Gatti, Fabrizio

2006 **I was a slave in Puglia.** L'Espresso, Italy.

Hansen, Jens Arnholtz & Nana Wesley Hansen

2009 **Polonia i København. Et studie af polske arbejdsmigranternes løn-, arbejds- og levevilkår i Storkøbenhavn.** FAOS – LO-dokumentation nr. 1/2009.

Haarløv, V

1908 **Om anvendelsen af udenlandske arbejdere i landbruget.** Foredrag i Nationaløkonomisk forening d.23.april. 1908. Nationaløkonomisk Tidsskrift, Bind 3. række, 16 (1908). København.

Heckathorn, Douglas D.

1997 **Respondent-driven sampling: a new approach to the study of hidden populations.** Pp. 174-199. I: Social Problems, vol. 44 (2).

Heckathorn, Douglas D.

2002 **Respondent-driven sampling II: deriving valid population estimates from chain-referral samples of hidden populations.** Pp. 11-34. I: Social Problems, vol. 49 (1).

Hviid, Kirsten & Wridt Jensen, Flemming & Olesen, Kasper, & Flyvholm, Mari-Ann

2010 **Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft: Indvandreres arbejdsmiljø og tilknytning til arbejdsmarkedet i Danmark.** Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

ILO

2005 **A Global Alliance against Forced Labour. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.** Geneva: International Labour Office.

Jimprasert, J

2009 **The 2009 blueberry fiasco in Sweden.** Network against Trafficking and exploitation of migrant workers (NAT), Thai Labour Campaign (TLC) & Migrant Workers Union (MWU). NAT Bullentin. No.1. Bangkok, Thailand.

Kegö, W & Leijonmarck, E

2010 **Slavarbete i vår tid – Utnyttjande av estnisk och lettisk arbetskraft i Sverige.** Institut for sikkerheds- og udviklingspolitik (ISDP). Stockholm.

Keiding, P

2005 **Hver 5 ansatte i landbruget er fra Østeuropa.** Fagbladet 3F.

KOM

2010 **Rapport fra Koordineringsenheden for Ofre for Menneskehandel 2009.** Oslo: Politidirektoratet.

Korsby, Trine Mygind

2010 **Au pair og menneskehandlet? Rekruttering, Ophold i Danmark og Drømme om Fremtiden.** København: Center mod Menneskehandel, Servicestyrelsen.

Kvale, Steiner & Svend Brinkmann

2009 [2008] **InterView. Introduktion til et Håndværk.** København: Hans Reitzels Forlag.

Landbrug & Fødevarer

2009 **Dansk landbrug i tal 2009.**

Lisborg, Anders

2001 **Fra moderne slaver til modige entreprenører – om prostitutionsrelateret migration fra Thailand til Danmark.** I: Kvinder, Køn & Forskning, nr. 3.

OSCE

2009 **A Summary of Challenges on Addressing Human Trafficking for Labour Exploitation in the Agricultural Sector in the OSCE Region.** Vienna: Office of the Special Representative and Co-ordinator for Combating Trafficking in Human Beings.

Pedersen, Klaus & Søren Kaj Andersen

2007 **Østtalen – Individuelle Østarbejdere Præsentation og Vurdering af Udfordringerne for det Danske Arbejdsmarked af Arbejdskraftens Fri Bevægelighed i EU/EOES.** 1. delrapport. FAOS: København.

Pedersen, Klaus & Søren Kaj Andersen

2008 **Det udvidede EU og den Fri Bevægelighed for Østtjenesteydere.** 2.delrapport. FAOS: København.

Pedersen, Klaus & Søren Kaj Andersen

2010 **Social Dumping. Kædeansvar og Andre Ansvarsformer.** FAOS: København.

Rikspolisstyrelsen

2009 **Lägesrapport 10. Människohandel för Sexuella och Andra Ändamål 2007-2008.** Stockholm: RPS Tryckeri.

Rikspolisstyrelsen

2010 **Lägesrapport 11. Människohandel för Sexuella och Andra Ändamål 2009.** Stockholm: RPS Tryckeri.

Skaksen, Jan Rose & Jensen, Claus Aastrup & Malchow-Møller, Nikolaj & Roland Munch, Jakob

2007 **Udenlandsk arbejdskraft i Landbruget – Omfang, udvikling og konsekvenser** Arbejdspapir nr. 17. Rockwool Fondens Forskningsenhed.

Skrivankova, Klara

2010 **Between Decent Work and Forced Labour: Examining the Continuum of Exploitation.** York: Joseph Rowntree Foundation.

The Finnish National Rapporteur on Trafficking in Human Beings

2010 **Report 2010: Trafficking in Human Beings, Phenomena Related to it, and Implementation of the Rights of Human Trafficking Victims in Finland.** Publication 7.

Udlændingesservice

2007 **Praktik i de Ukrainske landbrugsuddannelser. Rapport fra factfinding misson til Kiev 5-9.feb.2007.**

**Artikler:**

**Fagbladet 3F : Artikel serie om udenlandsk arbejdskraft indenfor det grønne område**

**Politiken 08.11.10: Svindel med udlændinge for 14 millioner.**











## CENTER MOD MENNESKEHANDEL

- identificerer, hjælper og støtter ofre for menneskehandel
- organiserer og udvikler den sociale indsats i kampen mod menneskehandel i Danmark
- er en national vidensbank inden for menneskehandel
- koordinerer samarbejdet mellem sociale organisationer og myndigheder i hele landet

## VI ER ANSVARLIGE FOR

- det opsøgende, sociale arbejde i hele landet – på massageklinikker, på gaden, i escort miljøet, i fængsler og i asylsystemet
- mødesteder, sundhedstilbud og beskyttelsestilbud til ofre for menneskehandel
- **HOTLINE 70 20 25 50**

## HVEM HANDLER DET OM?

Kvinder, mænd og børn handlet til fx prostitution, tiggeri, kriminalitet eller tvangsarbejde

## VIL DU VIDE MERE?

Kontakt os på telefon 72 42 38 23

eller læs mere på [www.centermodmenneskehandel.dk](http://www.centermodmenneskehandel.dk)

Center mod Menneskehandel varetager de sociale indsatser i den danske regerings handlingsplan til bekæmpelse af handel med mennesker.

Center mod Menneskehandel er placeret i Servicestyrelsen.



SERVICESTYRELSEN