



Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri

# Polak på det danske arbejdsmarked



Projektnummer 125605, Sags nr.: 080.06D.251  
Rapport udarbejdet for BAI, Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri af Projektleder Per Mertz, Mertz Kommunikation i samarbejde med Bodil Rasmussen, Byggeriets Uddannelser. Marts 2012

# Indhold

---

<b>BAGGRUND FOR ANALYSEN .....</b>	<b>3</b>
<b>INDLEDNING.....</b>	<b>4</b>
<b>METODE.....</b>	<b>5</b>
<b>PROCES.....</b>	<b>5</b>
<b>AKTIVITETER I PROJEKTET .....</b>	<b>7</b>
<b>RESULTATER AF INTERVIEWS .....</b>	<b>8</b>
<i>Relationsbårne jobs.....</i>	<i>9</i>
<i>Samarbejde og Ledelse .....</i>	<i>11</i>
<i>Morakkere og Løntrykkere .....</i>	<i>14</i>
<i>Særlige vilkår .....</i>	<i>16</i>
<i>Vikarbureauer.....</i>	<i>18</i>
<i>Sprog .....</i>	<i>19</i>
<i>Interviews – spild af tid.....</i>	<i>22</i>
<i>Polsk Travlhed .....</i>	<i>23</i>
<i>Emigration eller en “bedre aftale” .....</i>	<i>25</i>
<b>SAMMENFATNING .....</b>	<b>27</b>
▶ <i>Manglende indsigt i og forståelse for fagspecialisering.....</i>	<i>27</i>
▶ <i>Diffuse og vage forestillinger om arbejdspladskultur.....</i>	<i>27</i>
▶ <i>Engelsk som arbejdssprog .....</i>	<i>28</i>
▶ <i>Konflikter på arbejdspladsen opfattes som private.....</i>	<i>28</i>
▶ <i>Traditionelle kontrakter tilgodeser ikke pendlerliv.....</i>	<i>28</i>
▶ <i>Isolation af polske sjak har negative konsekvenser for         samarbejde og dialog .....</i>	<i>28</i>
▶ <i>Mere viden giver flere handlemuligheder .....</i>	<i>29</i>
<b>PERSPEKTIVERING .....</b>	<b>29</b>
<b>KILDER.....</b>	<b>30</b>
<b>HENVISNINGER I ØVRIGT .....</b>	<b>30</b>

## Baggrund for analysen

Denne analyse er finansieret af Undervisningsministeriet ( Projektnummer 125605, Sags nr.: 080.06D.251) og er gennemført i samarbejde mellem Per Mertz fra Mertz kommunikation og konsulenter i Byggeriets Uddannelser for Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri.

Det åbne arbejdsmarked med bevægelig arbejdskraft er en realitet i EU. Tilgangen af udenlandsk arbejdskraft på det danske arbejdsmarked er stigende, således viser opgørelse for 2011 en stor forøgelse i antallet af østarbejdere i Danmark. Tal fra Arbejdsmarkedsstyrelsen viser, at der i 2011 var 53.837 arbejdere, tømrere, smede og lignende fra de 10 nye EU-lande. Det er en stigning på 16 procent i forhold til året før. Det er især polakker, som finder arbejde i Danmark. Mens Rumænien og Litauen indtager de to næste pladser på listen over østarbejdere. Tallene vurderes at fordele sig således: Polen: 24.189 personer, Rumænien: 9.326 og Litauen: 9.078 Disse tal omfatter dog ikke de personer, der er udstationeret i Danmark. (1)

Mange brancher oplever således en vækst i ansatte med anden etnisk baggrund end dansk. Arbejdsmarkedet er under forandring.

Bygge- og anlægsbranchen er en af de brancher, hvor der under højkonjunktoren specielt har været mange ansatte med anden etnisk baggrund end dansk. Ansatte med polsk baggrund vurderes her at udgøre den største gruppe.

At det kan være vanskeligt at begå sig på det danske arbejdsmarked som polak vidner antallet af arbejdsulykker om. I 2008 blev registreret 44 dødsulykker i alt. 16 af disse dødsulykker skete inden for bygge- og anlæg. Blandt disse var 4 polske og 1 tysk bygningsarbejder.(2). I 2009 var der ligeledes 5 udlændinge blandt dødsulykkerne, men vi ved ikke inden for hvilke brancher, eller fra hvilke lande, mens der i 2010 blev registreret 1 dødsulykke blandt udlændinge. (3)

På byggepladser, som har kontakt med polakker, der arbejder i Danmark, oplever man, at det er svært at gå ind i problemer og konflikter på arbejdspladser, hvor der er polske arbejdere, fordi der mangler viden og indsigt for at løse dem. Byggeriets Uddannelser har derfor ansøgt om midler til en analyse for at indsamle og dokumentere viden om polsk arbejdskraft i Danmark. Formålet er at øge forståelsen for konflikternes opståen, således at man kan få værktøjer til at løse disse. Og således at man på sigt kan bidrage til at forbedre integrationen af polsk og udenlandsk arbejdskraft i byggeriet. I analysen har vi været nødt til at begrænse analysefeltet til én nationalitet, nemlig polakkerne, der efter alt at dømme udgør den største gruppe.

Der er behov for at udenlandsk arbejdskraft kan begå sig på det danske arbejdsmarked såvel sikkerhedsmæssigt, som fagligt og socialt. Denne analyse skal bidrage til at skabe en viden og indsigt, der gør det muligt at udvikle aktivite-

ter med et målrettet indhold overfor udlændinge, ansat i bygge- og anlægsbranchen. Det skal sikres, at de uddannelsestilbud, der tilbydes tilvandrede arbejdskraft fra de nye EU-lande matcher de særlige faglige, kulturelle og sociale forudsætninger og kompetencer, som den tilvandrede arbejdskraft i Danmark har. I sammenfatningen kommer vi ikke med bud på konkrete efteruddannelsesaktiviteter, men vi peger på nogle problemstillinger, som skal tages med i overvejelserne, når der tilrettelægges efteruddannelsesaktiviteter for polakker. Aktiviteter, der skal sikre, at polakker får lettere ved at tilpasse sig forholdene på en dansk byggeplads.

## Indledning

På Uddannelsescenter for Kollektiv Trafik har man problemer med undervisningen. Mange elever kommer fra en baggrund i arabisk kultur og har svært ved både form og indhold i uddannelsen. Skolen beslutter sig for at undersøge, hvad det mere præcist er, der skaber problemerne. Hele mødet med de arabiske elever tages op og endevendes. Der søges viden om de lande, eleverne kommer fra, og langsomt udvikles en undervisning tilpasset den nye viden. Resultatet er færre problemer og højere gennemførelsesprocent.

Institutionens undervisning og pædagogik sker efter princippet: - vil man flytte en mand, må man først vide, hvor han står.

Denne undersøgelse om polakker på danske byggepladser er inspireret af samme idé. Ønsker man at gribe ind overfor eksempelvis sikkerheds- og arbejdsmiljøproblemer blandt polakker, må man først kende dem og vide, hvor de står. Det nytter eksempelvis ikke noget at sende en polak på et ekstra sikkerhedskursus i tilfælde af problemer med sikkerheden, hvis årsagen ikke er manglende viden, men mere udtryk for en almindelig frygt for at blive fyret. En frygt, der får ham til at skynde sig, hvormed han i sidste ende kommer til at udgøre en sikkerhedsrisiko på arbejdspladsen. - Jo mere viden man har, jo bedre handlemuligheder .

Resultater og tanker på de følgende sider bygger på dybdegående interviews af polske håndværkere med arbejde i den danske byggebranche. Ønsket er at inspirere til en mere målrettet indsats overfor polsk arbejdskraft. Det være sig i form af efteruddannelse eller andre aktiviteter. Alt sammen med det formål at skabe muligheder for en bedre integration, så den fremmede arbejdskraft i højere grad matcher et dansk arbejdsmarked.

## Metode

Individuelle interviews er valgt som metode. Metoden er velegnet til at opnå dyb og bred indsigt om en given problemstilling, idet der i det enkelte interview opbygges fortrolighed og nærhed. I den aktuelle undersøgelse anvendes individuelle interviews til at generere viden om polske bygningsarbejderes oplevelser og erfaringer med det danske arbejdsmarked.

Der blev gennemført syv interviews med polske bygningsarbejdere og et med en dansk formand med polsk arbejdskraft. De polske deltagere arbejdede som enten betonmand, bygningsmaler, nedriver eller pladsmænd. Den danske formand var formand for både danske og polske betonfolk i et stort sjak.

En interviewguide var udformet med en række relevante temaer. Guiden blev suppleret mellem de enkelte interviews på baggrund af indsamlet viden.

Der var afsat 2-3 timer til at gennemføre hvert interview. Intervieweren sørgede for fremskaffelse af lokaler med mulighed for at sidde uforstyrret. Nogle interviews blev gennemført i en skurvogn på byggepladsen, mens andre blev gennemført i lånte lokaler i en fagforening eller på en kommuneskole.

Interviewene foregik på polsk med en professionel tolk til at oversætte. Flere interviews forløb med samme tolk, hvilket gav fortrolighed og bedre forståelse for de stillede spørgsmål.

## Proces

Gennem lokale fagforeninger, byggevirksomheder og personlige netværk etableredes kontakt til interviewpersoner. I enkelte tilfælde var det nødvendigt at inddrage en af undersøgelsens tolke for at undgå sproglige misforståelser omkring den praktiske planlægning af interviewet.

Undersøgelsens fokus er de interviewedes oplevelser og erfaringer med at være på det danske arbejdsmarked og at arbejde i byggebranchen. 8 interviews er gennemført i en periode på 10 måneder fra juni 2010 til marts 2011.

Nogle interviewede arbejdede i stort byggefirma på store byggepladser, mens andre var ansat i mindre virksomheder. På interviewtidspunktet var flertallet i arbejde, mens de øvrige var aktivt arbejdssøgende.

Alle interviews foregik med polsk tolk, da ingen deltagere kunne tilstrækkelig dansk til at svare tilstrækkeligt detaljeret og nuanceret.

De fleste kontakter har taget lang tid at etablere. Sproglige misforståelser og pludselige ændringer i den enkeltes arbejdstid har været en udfordring og ikke gjort det nemmere. Sådanne ændringer har typisk været udtryk for, at de pågældende personer er i Danmark for at tjene penge. Samtidig er byggebranchen kendt for pludselig travlhed og ændringer i tidsterminer.

Alle deltagere optræder anonymt. Det er valgt, fordi det giver den enkelte større frihed. Hensigten med undersøgelsen har ikke været at sammenligne polakkers forhold i de enkelte byggevirksomheder. Formålet har alene været at afdække deltagernes oplevelser, viden og erfaringer med at arbejde i byggebranchen og på den baggrund komme med en række anbefalinger omkring uddannelses- eller andre aktiviteter for denne nye gruppe af medarbejdere.

Vi har ikke kendskab til andre undersøgelser af personer fra de nye EU-lande, der baserer sig på dybdegående, kvalitative interviews.

## Aktiviteter i projektet

I forbindelse med projektet har der været forskellige former for aktiviteter. Aktiviteter som dels har tilført projektet viden og dels, hvor projektets delresultater er blevet formidlet til en bredere kreds.

### Aktiviteter - tilført viden til projektet

- **Temadag.** *Temadag om AMU for to-sprogede* afholdt af undervisningsministeriet.
- **Konference.** National konference om Etnisk Erhvervsfremme.
- **Welcometo.dk.** Løbende møder i erfa-gruppe under projektet "welcometo.dk"
- **Uddannelsescenter.** Uddannelsescenter for Kollektiv Trafik

### Aktiviteter - formidling af projektresultater

- **Bibliotekscenter.** Bibliotekscenter for Integration
- **Forskningscenter for Velfærd** – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (tidligere Socialforskningsinstituttet).
- **Welcometo.dk.** Bidrag til Erfa-gruppe under projektet "welcometo.dk"
- **Forbundet 3f.** Møde om analysens foreløbige resultater.
- **Afdeling i 3f.** Møde om analysens foreløbige resultater
- **COWI.** Projekt i COWI om østeuropæisk arbejdskraft på det danske arbejdsmarked.
- **Byggeriets Uddannelser.** Konsulentmøde i BU og Efteruddannelsesområdet
- **Seminar.** Seminar om Østeuropæisk Arbejdskraft

# Resultater af interviews

Vi har i det følgende samlet alle udsagn fra interviewene under et antal overskrifter, som viser de temaer, hvor de adspurgtes svar stemmer overens og derfor kan betragtes som dækkende for de interviewede.



## Relationsbårne jobs

En polsk formand ansætter landsmænd i dansk byggefirma. Der er tale om familiemedlemmer og venner. En anden er her, fordi en kammerat i et polsk vikarbureau i Danmark tilbyder, at han kan få et arbejde. En tredje tilbydes husly og hjælp til jobsøgning af familiemedlem med fast bopæl i Danmark. Alle har deres egen historie at fortælle om vejen til det danske arbejdsmarked.

For få år siden var emigration måske et mere personligt anliggende, hvor det var op til den enkelte selv at vurdere muligheden for at klare sig og finde job samt bolig i et fremmed land. Sådan er det ikke længere. I dag er polakker og polske firmaer med fodfæste på dansk arbejdsmarked blevet en vigtig faktor, når det handler om at reducere risici og farer ved emigration. Således fortæller interviewede om familie og venner i Polen, der løbende kontaktes og orienteres om ledige jobs i Danmark.

Man kan sige, at emigration er blevet mindre chancebetonet og mere kalkuleret med sikkerhed for job og bolig inden ankomst til Danmark. I et land som Polen, hvor mange institutioner ikke fungerer, er borgerne vant til at gå andre veje. Her spiller familie og venner en afgørende rolle, når jobs skal besættes. En adfærd der viser sig, at være vigtig i forbindelse med mere sikker og kalkuleret udvandring til eksempelvis Danmark.

Danske byggevirksomheder kan også indgå i kalkuleret form for emigration ved at opfordre firmaets nuværende polske medarbejdere til at kontakte venner og bekendte hjemme i Polen med tilbud om job.

*” Da jeg langt om længe finder arbejde i et dansk byggefirma, opdager jeg, at de mangler medarbejdere. Jeg ringer derfor hjem til min kammerat i Polen og fortæller ham om muligheden for et job.”*

Polak, 3 år i Danmark

Kalkuleret emigration betyder større sikkerhed og tryghed. Firmaer og landsmænd ”modtager” og ”viser til rette”. På den måde står den enkelte ikke længere på bar bund på det danske arbejdsmarked, forskellige aktører står parat med råd og vink. Der er tale om råd, som bygger på indsigt i danske regler og love samt praktisk erfaring efter flere år i Danmark. Eksempelvis kan det være vanskeligt at

indgå en skriftlig kontrakt med en arbejdsgiver, mens det er noget lettere at få etableret en mundtlig aftale. Senere har det vist sig, at polakker er utilfredse med den mundtlige aftale og derfor er de gået til fagforeningen. På den måde er rækkefølgen mindre vigtig, når blot aflønning, overtidsbetaling m.m. ender med at leve op til overenskomsten.

Når polske bygningsarbejdere har problemer med løn, feriepenge og overtidsbetaling, er det ikke nødvendigvis, fordi de mangler viden eller ikke forstår arbejdsmarkedet. Det kan være udtryk for, at emigranter ikke længere er chanceryttere, der rejser ud for at finde lykken under fremmede himmelstrøg. Det hele foregår mere kalkuleret med praktiske råd og vink fra aktører, der kender og ser muligheder i bl.a. den danske model – og altså kan spekulere i først at indgå mundtlig aftale med arbejdsgiver for senere at få rejst en faglig sag gennem fagforeningen om tilbagebetaling i forhold til overenskomsten.

## Samarbejde og Ledelse

En gruppe polske håndværkere arbejder på en stor dansk byggeplads. Gruppen er en del af et større dansk byggesjak. I det daglige fungerer sjakkets danske formand både som leder for polakker og danskere. Han står blandt andet for fordeling af arbejdsopgaver med ansvar for kvalitet og overholdelse af tidsterminer. Arbejdssproget er engelsk mellem den danske formand og talsmanden for den polske gruppe.

Kommunikationen med polske håndværkere foregår gennem talsmanden, da gruppens andre deltagere kun taler polsk. Flere af undersøgelsens interviewede har været eller befinder sig i en lignende situation med en repræsentant, der modtager beskeder, taler og forhandler på gruppens vegne. Der er ikke tale om, at det absolut er den bedste til at repræsentere gruppens opfattelser eller holdninger, men alene udtryk for at talsmanden er den eneste, der taler fremmedsprog.

På arbejdspladser med større grupper af polakker giver det anledning til uro og konflikter. Der tales om, at talsmanden "meler sin egen kage" og har svært ved at skelne mellem egne interesser og sine landsmænds interesser. Ved dårligt udført arbejde, forkerte løsninger eller arbejdsopgaver, der må laves om, er årsagen sjældent gruppens polske tolk og talsmand, men derimod andre polakker på pladsen. En polsk tolk beder en landsmand om at aflevere værktøj og arbejdstøj og forlade byggepladsen. Tolken forklarer det med, at firmaets danske byggeleder er utilfreds med den pågældende, og det arbejde han udfører. Senere viser det sig, at tolken handlede på egen hånd, og bortvisningen skyldtes personlig splid mellem ham og den bortviste.

Talsmanden eller tolken er ofte bindeled mellem sine polske landsmænd og den danske formand. Han skal forstå, hvilke konkrete arbejdsopgaver, der skal udføres og dernæst formidle det videre til gruppen. Desuden skal talsmanden sikre sig, at landsmændenes ønsker og krav kommunikerer videre og tages alvorligt af pladsens danske ledere. En uvant situation for mange talsmænd og tolke. Dertil kommer, at tolkens store tidsforbrug til møder opfattes med mistro af andre polakker og ses som tolkens forsøg på at skabe sig en gunstig position med særlige rettigheder og mindre manuelt arbejde.

*" Når man ikke taler dansk, tror man, det er tolken, der ikke oversætter korrekt. At oversættelsen sker på en måde, hvor han meler sin egen kage overfor dansk leder og måske ender med at få lettere arbejdsopgaver. Den slags skaber misstemning blandt polske kollegaer."*

Polsk bygningsarbejder

En talsmand og tolk fortæller om løbende forstyrrelser og afbrydelser i arbejdet på byggepladsen. Forklaringen kan være dårlig kommunikation mellem landsmand og dansk leder, men kan også skyldes møder om nye tidsterminer og ændrede krav til polakker om færdiggørelse af byggeopgaver. Endelig kan afbrydelsen skyldes akut problem mellem polsk håndværker og dansk kollega. På den måde er talsmandens arbejde både belastende og konfliktfyldt. Eneste krav er, at man enten taler dansk eller engelsk.

Flere giver udtryk for, at intern uenighed og konflikt i gruppen sjældent bemærkes af den danske ledelse. Det hænger sammen med ønsket om ikke at delagtiggøre andre i gruppens konflikter. Problemer på arbejdspladsen angår ifølge polakkerne selv hverken firmaets danske medarbejdere eller ledelse, men betragtes som en privatsag. Der er derfor heller ingen forventning om, at andre griber ind og hjælper gruppen. Konsekvensen er en gruppe medarbejdere, der mere eller mindre er overladt til sig selv og egne måder "at løse" tingene på.

*"Spørger en dansk chef til konflikter eller splid, fortæller polakken, at der ikke er noget galt, og alt er, som det skal være. Man prøver selv at ordne det. I vores kultur blander man ikke andre ind i konflikter, men løser dem selv."*

Polsk bygningsarbejder

I et dansk byggefirma er to formænd uenige om måden at være leder på overfor polske håndværkere. Den ene formand mener, det er nødvendigt at lære den enkelte og hans kompetencer at kende. Personligt kendskab giver det bedste indblik i gruppen og mulighed for optimal fordeling af arbejdsopgaver. Den anden mener, det er op til polske håndværkere selv at løse og fordele arbejdsopgaverne. De kender hinanden bedst og ved, hvad den enkelte kan. Individuelt kendskab betyder derfor mindre. Der er her tale om formænd, der arbejder forskelligt.

I Danmark er samarbejde og trivsel et ledelsesansvar. Har kollegaer eksempelvis svært ved at gå sammen, kan løsningen være at skille dem og finde anden makker. Eller er den enkeltes faglige kompetencer svage, sættes han sammen med faglig dygtig kollega. Den slags kræver viden og individuelt kendskab til de enkelte medarbejdere hos ledelsen. Et kendskab, der er særlig vigtigt, når det drejer sig om byggefirmaers polske håndværkere. Uden et sådant kendskab overlades det til gruppen selv at finde "løsninger" på indbyrdes mistillid og konflikt.

Blandt de polske medarbejdere er resultatet blandt andet tiltagende mistro og misundelse, meningsløs bortvisning på grund af uenighed samt privilegier med mulighed for attraktive arbejdsopgaver. Der er tale om løsninger, der ligger langt fra et dansk arbejdsmarked med samarbejde og trivsel som centrale elementer.

*“Under arbejdet på en byggeplads, er der nogle store sække, der er gået i stykker. Den danske chef spørger, hvad der er sket? Den engelsktalende polak antyder, at det må være kollegaer, der har ødelagt sækkene. På den måde sætter han sig selv i et bedre lys i forhold til sine polske kollegaer, der ikke taler engelsk.”*

Polsk bygningsarbejder

*“På engelsk fortæller den polske talsmand sin danske leder, at kollegaerne havde lovet at gøre et stykke arbejde færdigt, men den aftale har de ikke overholdt. I sidste ende kan det føre til, at landsmanden, der kun taler polsk, fyres først. Og det giver altså interne konflikter i den polske gruppe.”*

Polsk bygningsarbejder

## Morakkere og Løntrykkere

Danmark har højt lønniveau og gode aftaler på arbejdsmarkedet. Hjemlige forhold i Polen ligger langt under. Lovgivning sikrer ganske vist arbejdstagere, men praksis viser, at der er langt igen. Mødet med det danske arbejdsmarked er betretningen om god praksis omkring løn og arbejdsforhold for lønmodtagere. En praksis, der er stort ønske om at blive en del af og på den måde opnå status som dansker på arbejdsmarkedet. Det går igen, når adfærd på byggepladser skal kommenteres og forklares.

En polsk håndværker arbejder på timeløn. Danske håndværkere på samme byggeplads har 3 gange højere indtjening. Selv om lønnen er forskellig, er arbejdsindsatsen den samme. Der er tale om en typisk historie om udenlandsk arbejdskraft, der kommer hertil og lader sig udnytte som morakker og løntrykker med underbetalt arbejde.

Polakken oplever tingene anderledes. De ønsker ansættelse på danske løn- og arbejdsvilkår. Et ønske der ikke uden videre kan opfyldes. Først skal man gøre sig fortjent til det. Ærmerne smøges op, og det demonstreres, at man kan tage fat og bestille noget. En indsats, der helst skal matche dansk præstation. Hensigten er ikke løntryk og underbetaling, hensigten er at skabe accept med mulighed for ansættelse på dansk arbejdsmarked på danske vilkår (jfr. *Polisk Travlhed*).

Der er således tale om forskellige opfattelser. Danskere med fokus på underbetaling og underminering af aftalesystem på arbejdsmarkedet. Polakker med fokus på at blive ansat på lige fod med danskere med mulighed for at blive omfattet af danske løn- og ansættelsesforhold.

Interviews med polske bygningsarbejdere rummer mange af den slags fortællinger om det danske arbejdsmarked. Nogle bygger på personlige erfaringer, andre stammer fra landsmænds oplevelser. Fælles for dem er, at ingen har introduceret dansk tankegang og dansk arbejdspladskultur til dem. En kultur hvor aftalesystemet sikrer den enkelte bestemte løn og ansættelsesforhold – og ikke er noget, man først skal gøre sig fortjent til gennem stor arbejdsindsats og minimal løn.

Flere polakker har været på kursus i Polen inden afrejse til Danmark. Her undervises i bl.a. sprog på byggepladser, men ikke i hvordan man begår sig på danske arbejdspladser. Selv efter flere års arbejde i Danmark skaber det undren og irritation, at ingen er kommet ind på den slags grundlæggende forskelle på polsk og dansk tankegang.

*”Når man kommer til Danmark for første gang, så ved man ikke, hvordan det er, og hvordan danskere tænker, for ingen, taler med mig og andre polakker om, hvordan det er. Inden jeg begyndte at arbejde i Danmark var jeg på kursus gennem Vikarbureau. Her talte ingen om forskelle mellem den måde, danskere og polakker tænker på.”*

Polsk bygningsarbejder

Polakker snydes omkring løn og feriepenge. Et dansk byggefirma har udformet en kontrakt, der stiller firmaets udenlandske arbejdskraft ringere end de øvrige medarbejdere. Frustrationen er stor. Polakker sættes til at udføre arbejdsopgaver, som andre medarbejdere i virksomheden ikke vil udføre. Valget står mellem at udføre opgaverne eller blive fyret. Frustrationen er stor hos de polske medarbejdere og man søger derfor hjælp i fagforeningen. Efterfølgende fyres de af den danske arbejdsgiver. Siden hen gør medlemskab af fagforening det svært at finde nyt arbejde. Igen er frustrationen stor.

Polakker ønsker integration på det gode danske arbejdsmarked. Praksis viser, der er problemer med at få det til at lykkes. Reaktionen kan være, at der etableres et polsk ledet byggefirma i Danmark. Firmaet ledes efter polske normer. Alle ansatte kommer fra Polen, og arbejdssproget er polsk. Direktøren taler dansk, og al kundekontakt foregår på dansk eller engelsk. Mange danskere taler engelsk. Flere i firmaet behersker engelsk, og det udnyttes i samarbejdet med danske håndværkere på byggepladser.

*”Polakker arbejder på timeløn. Ved siden af arbejder danske håndværkere på akkord. Polakken knokler lige så meget som danskerne, men får 3 gange mindre i løn. Polakken vil beholde jobbet. Han er nødt til at vise, at han kan arbejde lige så godt og hårdt som de danske byggefolk eller måske bedre. Og det er selv om de får akkordløns og han timeløn. På den måde håber han på, at han bagefter kan komme ind i sjakket og komme til at arbejde på lige fod og på samme betingelser som dem.”*

Polsk bygningsarbejder

## Særlige vilkår

Polsk arbejdskraft taler sjældent dansk. Det gør kommunikationen besværlig. Jævnligt kan der opstå misforståelser omkring planlægning og udførelse af byggeopgaver. Polakker har derfor ingen forventning om samme løn som danskere. Det er et 'særligt vilkår' for udlændinge. Ellers kan danskere lige så godt udføre opgaverne i byggebranchen, som det udtrykkes.

Selv om udlændinge arbejder hurtigt og får mindre i løn, er der ingen jobgaranti. Efter flere år i samme virksomhed fyres erfaren polsk håndværker og erstattes af uerfaren ung dansker i samme job. En uforståelig disposition. Først demonstreres god arbejdskraft med faglige evner og kunnen. Langsomt opbygges tillid med efterfølgende accept, og der udvikles tættere tilknytning til byggefirmaet. Alligevel glipper det og ender med opsigelse og ansættelse af mindre erfaren dansker. At overholde 'særlige vilkår' for udlændinge er således ingen jobgaranti på det danske arbejdsmarked.

Overvejelser og tanker om hjemrejse på grund af dårligere løn- og arbejdsforhold forekommer ikke. Ingen giver udtryk for, at de har et ønske om at forlade Danmark – uanset om man er her alene eller med kone og barn. Dansk arbejdsmarked er præget af kollektive aftaler, der regulerer løn- og arbejdsforhold. Overtrædelse opleves af danskere som uretfærdigt og kan efterfølgende føre til, at der indledes en sag i det fagretslige system med mulighed for at vinde og få oprejsning. For polsk arbejdskraft opleves overtrædelse af kollektiv overenskomst mindre uretfærdigt, måske fordi ansættelse af østarbejdere som udgangspunkt foregår på 'særlige vilkår' bl.a. på grund af kommunikationsproblemer og usikkerhed om faglige kompetencer. Selv om 'særlige vilkår' accepteres, oplever polakker alligevel uretfærdighed i danske virksomheder.

I et dansk byggefirma er der ingen forskel på danskeres og polakkers arbejde. Ingen klager eller utilfredshed fra arbejdsgiver rettet mod udenlandsk arbejdskraft. Alligevel afskediges virksomhedens udlændinge i fyringsrunde, mens danskere går fri. I Polen bruges talemåden "*at skjorten sidder nærmest kroppen*" til at forklare situationen. Uanset hvor store anstrengelser polakker og andre udlændinge gør sig, bliver de aldrig *skjorten* – danskere man forstår og deler kultur med, er nærmest kroppen. Det opleves som både uforståeligt og uretfærdigt.

I et entreprenørfirma har en formand både danskere og polakker på pladsen. I det daglige er fokus rettet mod ordentlige forhold for alle. Efterhånden opstår en nærhed og fortrolighed, der får en polak til at bede den danske formand stemple og underskrive feriekort fra en tidligere polsk medarbejder i firmaet. Et ønske formanden afviser. Atter sidder en udlænding med indtryk af uretfærdighed. Han oplever, at danskere kun hjælper deres egne.



For formanden handler det om at overholde dansk lovgivning og mindre om at opfylde udlændinges forestillinger om retfærdighed og uretfærdighed.

I Danmark reguleres arbejdsmarkedet gennem aftaler og lovgivning. I Polen er der også lovgivning omkring forhold på arbejdsmarkedet, men i praksis fungerer den langt fra. Den enkelte må tage vare på sig selv. Det går igen, når polske forhold beskrives. For en dansk formand på byggeplads handler det om at overholde landets love og regler omkring feriepenge, mens polak oplever det som personlig modvilje overfor polsk arbejdskraft.

*”I Polen kan man ikke gå nogen steder hen for at få hjælp. Beder man om hjælp, beder de altid én om at gå en anden vej. Nærmest for at snyde dig. Har man eksempelvis problemer med arbejdet, så siger fagforeningen måske, at man skal prøve at arbejde lidt længere. De hjælper dig ikke bare sådan.”*

Polsk bygningsarbejder

## Vikarbureauer

Private vikarbureauer i Polen tager sig af at formidle polsk arbejdskraft til et stort europæisk arbejdsmarked. En formidling den enkelte betaler for på den ene eller anden måde. Ideen er, at vikarbureauet sørger for job og bolig ved ankomst til eksempelvis Danmark. Inden afrejse kan man have været gennem sprogkursus, målrettet et bestemt håndværk. Malere lærer danske ord og vendinger knyttet til malerfaget. Hensigten er at udrejsen og den første tid foregår under ordnede forhold og på en organiseret måde. Efter en periode i Danmark fritstilles den enkelte polak og må klare sig selv i det fremmede. Ønskes sikkerhed for job, bolig m.m. forlænget, betales yderligere til vikarbureauet.

Erfaringer med vikarbureauer i Polen er meget forskellige og delte. Nogle har gjort brug af dem, andre kunne aldrig drømme om at indgå aftaler med disse firmaer. At rejse til et andet europæisk land for at arbejde rummer usikkerhed og angst for det ukendte. Vikarbureauerne rammer et behov. De medvirker til at reducere angst og gøre det fremmede mere kendt gennem sprogkurser, organiseret afrejse, mulighed for både job og et sted af bo.

*”Bruger man et vikarfirma i Polen, rejser man med deres hjælp. De finder et arbejde til dig, underviser 4 uger i dansk og hjælper med at finde en lejlighed. Til gengæld arbejder man gratis i 6 måneder. Det man tjener i den periode, går til vikarbureauet, der så betaler din husleje, rejse, kursus i dansk og det hele ... Der eksisterer ikke så meget ærlighed i denne her branche i Polen.”*

Polsk bygningsarbejder

Oplevelsen af uærlighed og snyd kan føre til irritation og fravalg af vikarbureau. Behovet for en kontrolleret udrejse fra Polen med mindre angst og mere sikkerhed eksisterer dog stadig. (se *Relationsbårne Jobs*)

## Sprog

Når man ikke mestrer sproget og heller ikke ved så meget om det land og det arbejdsmarked, man begiver sig ud på, kan problemer i det fremmede fejltolkes. Polakken er måske selv skyld i noget, der kan opfattes som tankeløshed. I fagforeninger bruges udtryk som lykkeridder eller chancerytter om polsk arbejdskraft, der søger nye og bedre muligheder, men ender med at blive snydt og bedraget af dansk arbejdsgiver. Mediernes historier om østarbejdere, der arbejder og lever under elendige forhold, bekræfter hvor galt, det kan gå, når man tager chancen og uforberedt forlader Polen.

For nogle år siden kom to polske håndværkere til Danmark for at arbejde. Efter noget tid bliver den ene alvorlig syg og mister efter noget tid bevidstheden. Desværre kan den anden hverken tale dansk eller engelsk og er ikke i stand til at kontakte et hospital. Han er bange og skræmt over kollegaens tilstand. Heldigvis ender det godt, og den syge kollega indlægges på et dansk hospital og bliver akut opereret.

Eksemplet demonstrerer, hvor galt det kan gå, når man tankeløst og uden større forberedelse forlader Polen for at arbejde i et andet europæisk land. Et af problemerne er manglende sprogkunderskaber. For få år siden var fremmedsprog i den polske folkeskole orienteret mod russisk. Engelsk var fraværende. Alligevel spiller engelsk en central rolle, når man begynder at orientere sig mod jobmuligheder i resten af EU. Selv få engelske gloser og sprogbrøkker vil lette livet i det fremmede.

Mødet med polakker hen gennem undersøgelsen viser stor variation, når det drejer sig om engelskkunderskaber. Dette viser sig bl.a., når interviewet afbrydes af lyden fra mobiltelefon. Kort besked på engelsk fra dansk byggeleder til sin polske håndværker om byggeopgaver. Samtalen demonstrerer, at der er stor variation i beherskelsen af engelsk. Fra det perfekte i den engelske udtale efter flere år i den polske handelsflåde til lidt mere famlende svar på det, der spørges om.

Selv om arbejdet og livet foregår i Danmark, spiller engelsk som sagt en vigtig rolle. Så vigtig, at polakker har svært ved at se behovet for at lære dansk.

*“Selvfølgelig vil jeg gerne lære dansk, men det er meget nemt med engelsk, fordi næsten alle danskere taler engelsk. På den måde er det nemt at kommunikere med danskere.”*

Polsk altmuligmand, der  
mestrer engelsk

Arbejde uden for Polen er tæt forbundet med kommunikation og fremmedsprog. Blandt de interviewede bygningsarbejdere har enkelte været på det europæiske arbejdsmarked i mange år og kan fortælle om den gang kontakt med potentielle arbejdsgivere rundt om i Europa foregik på skriftligt engelsk og på e-mails. Men hvordan søger man arbejde, når man sidder i Polen og ikke har lært engelsk i skole og uddannelsessystemet?

*”Ingen hjalp mig med at skrive ansøgninger på engelsk. På internettet finder man alt. Både med hensyn til sætninger og til om det er formuleret rigtigt. På det tidspunkt, hvor jeg skrev mine ansøgninger, var der intet oversættelsesprogram fra polsk til engelsk. Men på internettet fandt jeg ansøgningsskemaer formuleret på engelsk. Her lærte jeg, hvordan man skriver den slags. Selvfølgelig har der været fejl i min ansøgning, men de har garanteret kun været små. Jeg havde også spillet computerspil og brugte engelske formuleringer herfra i mine jobansøgninger.”*

Polsk bygningsarbejder om vejen til europæisk arbejdsmarked

Ansøgningsskemaer formuleret på engelsk hentes på internettet. Engelske gloser og vendinger hentes fra computerspil. Senere bruges også oversættelsesprogrammer fra polsk til engelsk på internettet. Mulighederne er mange, når skriftlige jobansøgninger på fremmedsprog skal formuleres i Polen og sendes til udenlandske firmaer. Et besvær der både er tiden og anstrengelserne værd, når det handler om at komme i betragtning til lønarbejde i EU.

Alternativet kunne være at tage chancen, bare rejse ud og håbe det bedste på et ukendt europæisk arbejdsmarked. Og den chance ønsker de færreste polakker at tage. Der er derfor et ønske om, at udrejsen som vandrende arbejdskraft foregår på en mere planlagt måde med begrænset risiko.

Evnen til at kommunikere på engelsk kan betyde forskellen mellem at have et job eller være uden arbejde.

*“På et tidspunkt blev alle mine landsmænd fyret, mens jeg var den eneste der blev tilbage i firmaet. Arbejdsgiveren kunne ikke kommunikere med de andre, men det kunne han med mig – og derfor var jeg den eneste, der fortsatte..”*

Polsk maler

Imidlertid vægtes betydningen af fremmedsprog forskelligt alt efter branche og jobfunktion. En bygningsarbejder, der i dag taler flydende engelsk, fortæller om vejen til at mestre et sådant fremmedsprog.

*“Jeg søgte specifikt mod firmaer indenfor hotel- og restaurationsbranchen i England. Her behøver man ikke kunne så meget engelsk. Det gælder f.eks. rengøringsjob på hotel.”*

Polsk bygningsarbejder

Fasen inden udrejse er vigtig, her forsøges tingene påvirket og formet på bevidste måder. Således er søgning mod hotelbranchen ikke tilfældig, men udtryk for et velovervejede valg. Her findes jobs som rengøring med minimale krav til eksempelvis sprogfærdigheder. Simple arbejdsopgaver udført selvstændigt af den enkelte medarbejder. Valg af branche og arbejdsfunktion går således hånd i hånd med minimale krav til sprog.

Man kan også sige det på en anden måde: - de færreste polakker ønsker at tage unødvendige chancer og bare rejse ud på et ukendt og usikkert arbejdsmarked udenfor Polen. Der er et ønske om, at tingene foregår kontrolleret. Her spiller et fremmedsprog som engelsk en central rolle som en mulighed for at kommunikere og dermed påvirke tingenes udvikling i en fremmed kultur.

## Interviews – spild af tid

Det kan være uhyre svært at finde polske deltagere, der vil lade sig interviewe. En forklaring på denne besværlighed kunne ligge i den polske fortid med angst for at lade sig registrere, for misbrug af personlige informationer eller anden angst for eksempelvis myndigheder. Som polak er det imidlertid andre forhold, der gør sig gældende. Det handler om at undgå at blive til grin overfor andre polakker i Danmark. Landsmænd, der stiller sig til rådighed og bruger tid på at lade sig udspørge, opfattes som latterlige. Af samme grund ville denne type undersøgelser også være vanskelige at gennemføre i Polen.

Eksemplet illustrerer vigtigheden og betydningen af øget kendskab til den vandrende polsk arbejdskraft. Uden et bredere og større kendskab er der risiko for at tolke begivenheder, situationer og adfærd forkert – og i sidste ende sætte handlinger i gang uden den ønskede effekt. Undersøgelser, hvor polske bygningsarbejderes interviewes om deres oplevelser og erfaringer med at leve og arbejde i Danmark, er derfor nødvendige.

I Danmark er det helt normalt at interviewe landets borgere. Det betragtes som vigtigt, at medarbejdere, brugere og andre samfundsgrupper inddrages i den almindelige udvikling. Arbejdsmarkedet er en del af denne tradition. Interviews af polakker kan opfattes som en slags formidling af denne tradition til en ny gruppe medarbejdere, der i disse år bevæger sin ind på det danske arbejdsmarked.

*” Hvis der havde været sådan et interview i Polen, så ville jeg aldrig være gået til det. Så i virkeligheden forstår jeg ikke hvorfor jeg deltager i et interview her i dag.”*

*”Blandt polakker er det som om man bliver gjort til grin, hvis man lader sig interviewe. Det opfattes som spild af tid. Hvorfor bruge kræfter og tid på et møde og et interview?”*

Polsk bygningsarbejder

## Polsk Travlhed

Det er ikke ualmindeligt at se polakker skynde sig og have travlt på danske byggepladser. Forklaringen ligger i det polske arbejdsmarked. Travlhed er den enkeltes reaktion på et presset arbejdsmarked, hvor risikoen for fyring altid er til stede. At være i bevægelse efterlader et godt indtryk. I interviewene beskrives, hvor svært det er at tilpasse sig andre normer på et fremmed arbejdsmarked.

En polsk formand på en byggeplads i Danmark har fyret en landsmand af samme årsag. En anden landsmand er tæt på at slå sig selv ihjel pga. sin "poliske travlhed". Kort forinden var han ellers blevet informeret om, at dansk byggepladskultur og arbejdstempo er anderledes end i hjemlandet. Der er tale om historier og oplevelser, der bruges til at demonstrere, hvor svært det er at aflægge sig polsk væremåde på en dansk arbejdsplads.

Arbejde i Polen forbindes med stress. Besværet med at finde et arbejde kan være stort. Når man så endelig har fundet ét, er det stressende dernæst at holde på det. Stress, der viser sig som medarbejdere i konstant bevægelse for at demonstrere individuel travlhed og hurtighed i udførelse af byggeopgaver. Kvaliteter som ledelsen på polske arbejdspladser værdsætter og overvåger hos ansatte. I Danmark er overvågning en ledelsesform, der bygger på mistillid og hører fortiden til. På den måde er der stor forskel på polske og danske byggepladser.

Deltagere i denne interviewundersøgelse udtrykker håb om, at de mange tusinde polakker, der arbejder eller har arbejdet på det danske arbejdsmarked, tager oplevelser og erfaringer med sig, når nogle af dem vender tilbage til Polen. Erfaringer præget af nye ledelsesformer med mindre kontrol og mindre autoritært samvær mellem medarbejdere og ledere. Håbet er at igangsætte en ny udvikling på et konservativt polsk arbejdsmarked.

I det hele taget er hurtighed og travlhed emner, der går igen, når polakker taler om at arbejde i Danmark (jfr. *Morakkere og Løntrykkere*). Nogle gange opfattes hurtighed som problematisk polsk adfærd og forklares ofte med personlig angst for at miste jobbet. Andre gange knyttes hurtighed til nogle mere overordnede strukturelle forskelle mellem håndværk i Polen og Danmark. En sammenligning, der ifølge polakkerne falder ud til polske bygningsarbejderes fordel.

Forsvinder eksempelvis byggestrømmen på pladsen, sætter danske håndværkere sig ned for at vente på elektrikerens, og på at strømmen vender tilbage, mens polakker ofte går i gang med at finde årsagen og evt. skifte en defekt sikring. På den måde stopper byggeprocessen kun kortvarigt, og man er hurtigt i gang igen.

En mulig forklaring på den slags forskelle, skal søges i en særlig dansk struktur med stærk fagopdeling eller specialisering i forskellige håndværk. En opdeling man ikke kender til i Polen. En fagspecialisering, som de interviewede i undersø-

gelsen vurderer, sker ud fra ønsket om at sikre høj beskæftigelse i byggebranchen i Danmark! Altså en planøkonomisk betragtning som baggrund for dansk fagspecialisering. I Polen kalder man håndværkere, der ikke kan ordne problemer med eksempelvis elektriske installationer for *handicap i arbejde*.

Polske håndværkere er generalister og er derfor i stand til at ordne det meste indenfor byggeriet. En interviewet fortæller om renovering af sit hus hjemme i Polen. Et arbejde, der bl.a. udføres af en universitetsuddannet historiker.

Eksemplet bruges til at understrege, hvor lidt faggrænser betyder i en polsk sammenhæng. Eller sagt på en måde, en dansk struktur med høj grad af fagspecialisering ville betyde, at polske håndværkere kom til at stå uden arbejde i deres hjemland. I Polen efterspørges generalister, der kan udføre mange forskellige byggeopgaver. Erfarne polske håndværkere er derfor hurtigere end deres danske kollegaer på pladsen.

*“I Polen skændes man ikke bare med chefen eller siger chefen imod. Finder chefen på et eller andet vanvittigt, siger man ikke bare, det har man ikke lyst til at udføre. Enten udfører man det eller også er man fyret. I sig selv er det stressende, at skulle beholde sit arbejde og ikke må sige chefen imod.”*

Polsk maler

*“I begyndelsen af min ansættelse her i virksomheden, havde jeg en landsmand, der hele tiden løb. Når den danske formand var i nærheden, ville han vise, at han var en god og hurtig medarbejder. Og derfor løb han. Det er et problem, der er meget velkendt for polakker, der arbejder i Danmark, at man gerne vil vise, at man er en god medarbejder og derfor løber.”*

Polsk formand



## Emigration eller en "bedre aftale"

Ifølge de interviewede polakker kan der opnås bedre aftaler direkte med danske arbejdsgivere, end der kan opnås gennem aftalesystemet på det danske arbejdsmarked. Forklaringen er den særlige situation som mange polakker befinder sig i med arbejdsliv i Danmark og familieliv i Polen med kone og børn. På den ene side kræver familielivet hyppig hjemrejse og helst i længere sammenhængende perioder - og på den anden side må hjemrejse ikke kollideres med akutte byggeopgaver. Aftaler, der tilgodeser et arbejdsliv i Danmark og et familieliv i Polen, defineres som "bedre aftaler" end der almindeligvis opnås.

Det optimale ville være at knytte arbejdsliv og familieliv tættere sammen og fx emigrere og bosætte sig i Danmark med kone og børn. Men konen er nervøs for ensomhed i et fremmed land. Det er forbundet med risiko at flytte børn, der trives i Polen. Dertil kommer, at det har vist sig svært for andre polakker, at "bide sig fast" på det danske arbejdsmarked. Og det selv om sproget mestres.

En polak bosatte sig og prøvede at "bide sig fast". Lærte sig dansk og blev ansat i dansk byggevirksomhed og fungerede bl.a. som tolk på byggepladsen. Efter en periode blev han fyret og er i dag arbejdsløs. Eksemplet bruges til at sige, at selv om man bosætter sig, mestrer sproget og fungerer som tolk, er det fortsat forbundet med risiko, at klare sig på det danske arbejdsmarked.

Et adskilt liv med "gode aftaler" omkring arbejdsliv, der tilgodeser kone og børn i Polen, opleves derfor som bedre end den usikkerhed, der forbindes med bosætning og familieliv i Danmark. Det er i denne sammenhæng, at udtrykket en "bedre aftale" skal ses.

*"Aftalen med mit danske firma er, at jeg arbejder 4-5 uger og dernæst rejser hjem 1 uge. Er der noget arbejde, der skal udføres, forsinkes afrejsen til Polen. I sidste ende får jeg alligevel 1 uge i Polen. – Aftalen med firmaet er bedre end det, jeg kan opnå gennem de aftaler fagforening og arbejdsgiver har indgået med hinanden. Jeg har altså en bedre aftale med min arbejdsgiver end den, jeg kan opnå gennem aftaler på arbejdsmarkedet. På den måde er det lovligt, fordi aftalen er bedre. Jeg er derfor meget glad for den aftale, jeg har."*

Polsk betonmand

For en anden polak fører overvejelserne til, at splittelsen mellem mandens arbejdsliv i Danmark og familielivet i Polen er for stor. I 2½ år har manden rejst frem og tilbage mellem et arbejdsliv som håndværker i Danmark og familieliv med kone og søn hjemme i Polen. Livet som pendler er hårdt, men hvordan er livet som fastboende med kone og barn i Danmark? Usikkerhed og tvivl gør det svært at vælge. Folkeskoler i Danmark kontaktes og vurderes. Landsmænds erfaringer inddrages. Mulighed for fyring fra eksisterende job i Danmark overvejes. Mulighed for dagpenge gennemgås. Hvad er konsekvenserne for kontakt med familie og venner hjemme i Polen? - Spørgsmålene er mange og nogle er svære at få besvaret, når man kun taler polsk.

For at hjælpe beslutningen på vej gennemfører kone og barn adskillige rejser med kortere og længere ophold i Danmark. Både i perioder, hvor manden går på arbejde og i perioder med ferie. Alt sammen i et forsøg på at skabe et godt grundlag for en endelig beslutning om at emigrere og flytte kone og barn til et andet land.

*”Når man er lang tid fra familien, kan det indvirke på forskellige måder. Det kan splitte familien. Men vi ville ikke splittes. Vi er knyttet meget tæt til hinanden. Så vi sattes os ned og talte tingene igennem. Det endte med at både kone og barn flyttede til Danmark.”*

Polak, 3 år i Danmark

En større gruppe polske håndværkere er tilknyttet et dansk byggefirma. Firmaet fortæller, at gruppen helst vil arbejde hele tiden. Det sker ud fra et ønske om at tjene penge, men det handler også om, at for meget fritid skaber problemer og konflikter både internt i gruppen og med det omgivende danske samfund - og det ønsker den danske ledelse at undgå. I weekenden sørger firmaet for, at der afholdes forskellige arrangementer, fx sprogkurser og undervisning i dansk. Selvfølgelig er hensigten at forbedre kommunikationen med firmaets danske kollegaer og med andre håndværkere på byggepladsen. Men håbet er også at få skabt meningsfulde fritidsaktiviteter for på den måde at dæmpe eventuelle sociale konflikter.

*”Nogle af mine landsmænd vælger at pendle mellem arbejde i Danmark og familie i Polen, fordi de er bange for at blive fyret. Firmaerne fyrer først udlændinge, mens danskerne beholder jobbet.”*

Polsk maler

## Sammenfatning

Vi har nedenfor samlet nogle temaer og problemstillinger fra de gennemførte interviews med polske bygningsarbejdere og en dansk formand. Alt peger på, at der er behov for, at polakkerne har en helt grundlæggende viden om det arbejdsmarked, som de bevæger sig ind på. Sproget er ligeledes vigtigt. For en dansk sjakbajs er det også vigtigt at forholde sig til og kommunikere med det polske sjak, ligesom den faglærer, der har polske kursusdeltagere, må vide noget om deltagernes baggrund.

Den polske arbejdskraft må kende mere til de særlige forudsætninger, der kendetegner det arbejdsmarked, den begiver sig ud på. Omvendt må danskere også kende til de individuelle ønsker og behov, som de polske medarbejdere har i forbindelse med arbejde på det danske arbejdsmarked. Det skal dog også siges, at man ikke kan betragte den polske arbejdskraft som en homogen gruppe.

Vi vil pege på følgende temaer og problemstillinger, som må inddrages i overvejelser vedrørende tilrettelæggelse af arbejdsmarkedsuddannelser for polsk arbejdskraft i Danmark:

- ▶ **Manglende indsigt i og forståelse for fagspecialisering**  
Danske håndværkere opfattes af tilsvarende polske som langsomme og mindre effektive. Årsagen er blandt andet den udbredte faglige specialisering i Danmark. Polske håndværkere er generalister og derfor hurtige. Uddannelsesbeviser og kursuscertifikater er blot "papirer". Det, der er afgørende, er praktisk erfaring. Polakker mangler forståelse for fagspecialisering og har heller ikke indsigt i betydningen af beviser, certifikater og andre "papirer" i den danske byggebranche.
- ▶ **Diffuse og vage forestillinger om arbejdspladskultur**  
Polakkers viden om det danske arbejdsmarked er diffus og mangelfuld. Uden den nødvendige viden og indsigt om de faktiske forhold fejltolker polakker oftest afvigelser. Lønforskelle kan være udtryk for forskellige personlige kompetencer og er ikke nødvendigvis et udslag af underbetaling af polsk arbejdskraft. Skurvognen kan være det sted, hvor der dels sker en socialisering, og hvor der samtidig formidles vigtige oplysninger af proces- og byggefaglig karakter. Når det polske sjak foretrækker at spise for sig selv, kan der være forskellige grunde til det, men de kan også blive afskåret fra den sociale og faglige del af byggepladsen. Ligesom "polsk travlhed" eller løben rundt på pladsen ikke gør det nemmere at blive en del af et dansk byggesjak.

- ▶ **Engelsk som arbejdssprog**  
 Polsk arbejdskraft arbejder og lever i Danmark, alligevel kommunikeres ofte på engelsk. Som fremmedsprog åbner engelsk op for flere jobmuligheder på et stort europæisk arbejdsmarked. Men accept af polsk arbejdskraft i Danmark knytter sig i praksis til evnen til at kommunikere på dansk på det danske arbejdsmarked.
  
- ▶ **Konflikter på arbejdspladsen opfattes som private**  
 Konflikter og uenigheder blandt polske håndværkere opfattes som en privat sag, der ikke angår arbejdspladsen i øvrigt. Danske virksomheder har ansvar for medarbejderes trivsel og arbejdsmiljø. Polske normer bryder på dette område med normer og traditioner på det danske arbejdsmarked.
  
- ▶ **Traditionelle kontrakter tilgodeser ikke pendlerliv**  
 Arbejde i Danmark og kone og børn hjemme i Polen. Løsningen kan være emigration med familie med fast bopæl i Danmark. Løsningen kan også være et fortsat pendlerliv med adskilt arbejds- og familieliv. Polske bygningsarbejdere er forskellige med forskellige liv og behov. Kontrakter på arbejdsmarkedet kunne i højere grad afspejle disse forskelle og individuelle behov, samtidig med at generelle aftaleforhold på arbejdsmarkedet overholdes.
  
- ▶ **Isolation af polske sjak har negative konsekvenser for samarbejde og dialog**  
 Individuelt kendskab og personlig viden om den enkelte er vigtig i et byggesjak. Danske formænd og sjakbajser er afhængige af et sådant kendskab. Det er vanskeligt at opnå kendskab til individuelle kompetencer i det polske byggesjak. Men følgen kan være isolation af de polske medarbejdere, hvor den polak, der kan mest sprog får en måske utilsigtet position som talsmand og sjakbaj. Det kan have alvorlige konsekvenser for samarbejde og dialog mellem det polske byggesjaks medlemmer og pladsens danske håndværkere og ledelse.

### ► **Mere viden giver flere handlemuligheder**

Polsk fortid handler om undertrykkelse i autoritært system. Det er en myte, at polakkerne er ængstelige for registrering og misbrug af personlige oplysninger. Man forestiller sig, at polsk arbejdskraft er præget af en sådan udvikling og derfor er bange for autoriteter i Danmark, - og måske af den grund ikke ønsker at deltage i interviews. - Undersøgelsen peger derimod på, at polsk adfærd ikke er udtryk for frygt, men mere er udtryk for manglende erfaringer med et arbejdsmarked og et dansk system, der er præget af samarbejde og involvering.

De problemstillinger, der beskrives her, bør tages op til overvejelse så man i dialog med polakker kan finde løsninger - det gælder på byggepladsen, på uddannelsesinstitutionen, blandt arbejdsgivere og i fagforeninger. Hvis der igangsættes aktiviteter uden viden om den indvandrende arbejdskrafts baggrund, vil de blot afspejle vore fordomme. En af de første fordomme, analysen har gjort op med er, at polakkerne i Danmark er lykkesridere. Det er de ikke. Indsatsen for en bedre integration på arbejdspladsen og i samfundet må starte med en viden om, hvor polakkerne står. De er lige her, og de rejser ikke hjem.

## **Perspektivering**

Resultatet af denne analyse, der bygger på polakkernes egne oplevelser og erfaringer med at arbejde i Danmark, er en række problemstillinger, der peger på nogle konkrete indsatsområder, hvor der er behov for nye initiativer.

Byggeprocessen foregår i tæt samarbejde mellem mange forskellige grupper på byggepladsen. Der er samarbejde på tværs af faggrupper, men der er også samarbejde mellem danske og udenlandske håndværkere. I rapporten redegør polske bygningsarbejdere blandt andet for et sådant samarbejde med danske håndværkere.

Inden for rammerne af denne analyse har det ikke været muligt også at få indsigt og viden, der belyser danske arbejdsgiveres og håndværkeres tilsvarende oplevelser og erfaringer med at arbejde sammen med polske byggefolk eller at inddrage og belyse uddannelsesstedernes erfaringer. Men det er vort håb, at analysen kan nå bredt ud og sætte overvejelser i gang om aktiviteter eller supplerende analyser, der kan sikre bedre integration af fremmed arbejdskraft på danske byggepladser.

## Kilder

1 ) Oplysningerne kunne ses i flere medier den 17. marts 2012: Politiken.dk, Avisen.dk. og den korte avis.dk .

2 ) [www.at.dk](http://www.at.dk) og <http://www.fagligtansvar.dk/artikel/1197>

Arbejdstilsynets statistik over anmeldte arbejdsulykker 2005 – 2010

<http://arbejdstilsynet.dk/~media/at/at/07-arbejdsmiljoe-i-tal/02-arbejdsskader/aarsopgoerelser/anmeldtearbejdsulykker20102udgpdf.ashx>

3) <http://arbejdstilsynet.dk/~media/at/at/07-arbejdsmiljoe-i-tal/02-arbejdsskader/aarsopgoerelser/anmeldtearbejdsulykker20102udgpdf.ashx>

## Henvisninger i øvrigt

LO-Dokumentation Nr. 1/2009 polonia i København. Et studie af polske arbejdsmigranternes løn-, arbejds- og levevilkår i Storkøbenhavn. Jens Arnholtz Hansen & Nana Wesley Hansen, FAOS.

Videncenter for udenlandsk arbejdskraft, <http://danskpolskcenter.pl/news.php>

Arbejdstilsynets vejledninger på fremmedsprog:

<http://arbejdstilsynet.dk/da/andre-sprog/byggeri-i-dk-engelsk-tysk-polsk-og-litau/polsk.aspx>