

Migranter på landet i Danmark

Astrid Stampe Lovelady, antropolog og specialkonsulent,
SEGES Arbejdsmiljø

5. januar 2022

Projekt: Fokus på arbejdsmiljø i landbruget

STØTTET AF
Promilleafgiftsfonden for landbrug

SEGES
INNOVATION

Indhold

- Datagrundlag
- Migranter i dansk landbrug
 - Hvorfor kommer de til Danmark?
 - Hvordan kommer de til Danmark?
 - Centrale udfordringer på og uden for arbejdet
- Migranternes sociale liv
- Kirkens rolle for rumænske migranter
- SEGES Arbejdsmiljøets arbejde med migranter i landbruget
- Projekter i 2022

Datagrundlag

- Rejser, ophold og arbejde i Central- og Østeuropa
- Feltarbejde i Polen (2011)
 - Speciale: 2013. *Et spørgsmål om at ville selv. Selvstændiggørelse af beboere på et herberg for hjemløse i det postsocialistiske Polens sociale transition.* Speciale, Institut for Antropologi, Københavns Universitet. – specialet er vist tilgængeligt online via min profil på ResearchGate.
- Ph.d.-projekt, University of St Andrews (2015-2020)
 - Ph.d.-afhandling: 2020. *Wandering becomings: free movement, farm labouring and desires of becoming amongst Romanian migrants in the Danish countryside.* PhD thesis, Department of Anthropology, University of St Andrews, UK.
- GoInGlobal-projekt, Ringkøbing-Skjern Kommune og Aarhus Universitet (2020)
 - Rapport: med M. Rytter, B. Selmer, P. Bertram-Larsen, S. K. Wilms og J. K. Sørensen. 2020. *GoInGlobal. Afrapportering og praksisbefalinger vedrørende inklusion og forankring af internationale medarbejdere og tilflyttere i Ringkøbing-Skjern Kommune.* Aarhus: Aarhus Universitet.
- Erfaringer fra SEGES Arbejdsmiljø

Migranter i dansk landbrug – et overblik

En stor andel af arbejdskraften i landbruget består af medarbejdere fra andre lande

- Feb. 2020: 36% af den samlede lønmodtagerbeskæftigelse i landbrug, skovbrug og fiskeri bestod af udenlandsk arbejdskraft, opgjort i fuldtidspersoner (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, aug. 2020)
- Kommer fra især Ukraine og Rumænien – men også Republikken Moldova, Indien, Filippinerne, Vietnam, Thailand, Usbekistan, Eritrea, Afghanistan, Pakistan, m. fl.

Flest mænd, men også kvinder

- "... 61% af de internationale tilflyttere er registreret som enlige mænd i Ringkøbing-Skjern, men de kan i nogle tilfælde have familier i hjemlandet, selvom de så måske er registrerede som enlige i Danmark." (Lovelady et al. 2020: 27)

Mange mellem 20 og 35 år

- Har måske drømme om at gå på cafeer i byen og være en del af bylivet

Nogle har familier med

- Oftentimes kommer manden til Danmark først, og efter noget tid kommer familien/kæresten måske også (Lovelady 2020; Lovelady et al. 2020)

Forskellige uddannelsesmæssige baggrunde

- Revisorer, ingeniører, bygningsarbejdere, etc. (Lovelady 2020; Lovelady et al. 2020)

Migration mellem brancher

- En del bliver efter noget tid ansat i industrien, sundhedssektoren eller inden for rengøring (Lovelady et al. 2020)

Hvorfor kommer de til Danmark?



- Kommer primært af økonomiske årsager (Lovelady 2020; Lovelady et al. 2020)
 - Men nogle vil også gerne ud og se verden
- Mange kommer i udgangspunktet midlertidigt, men bliver længere end forventet og måske permanent (Lovelady et al. 2020)

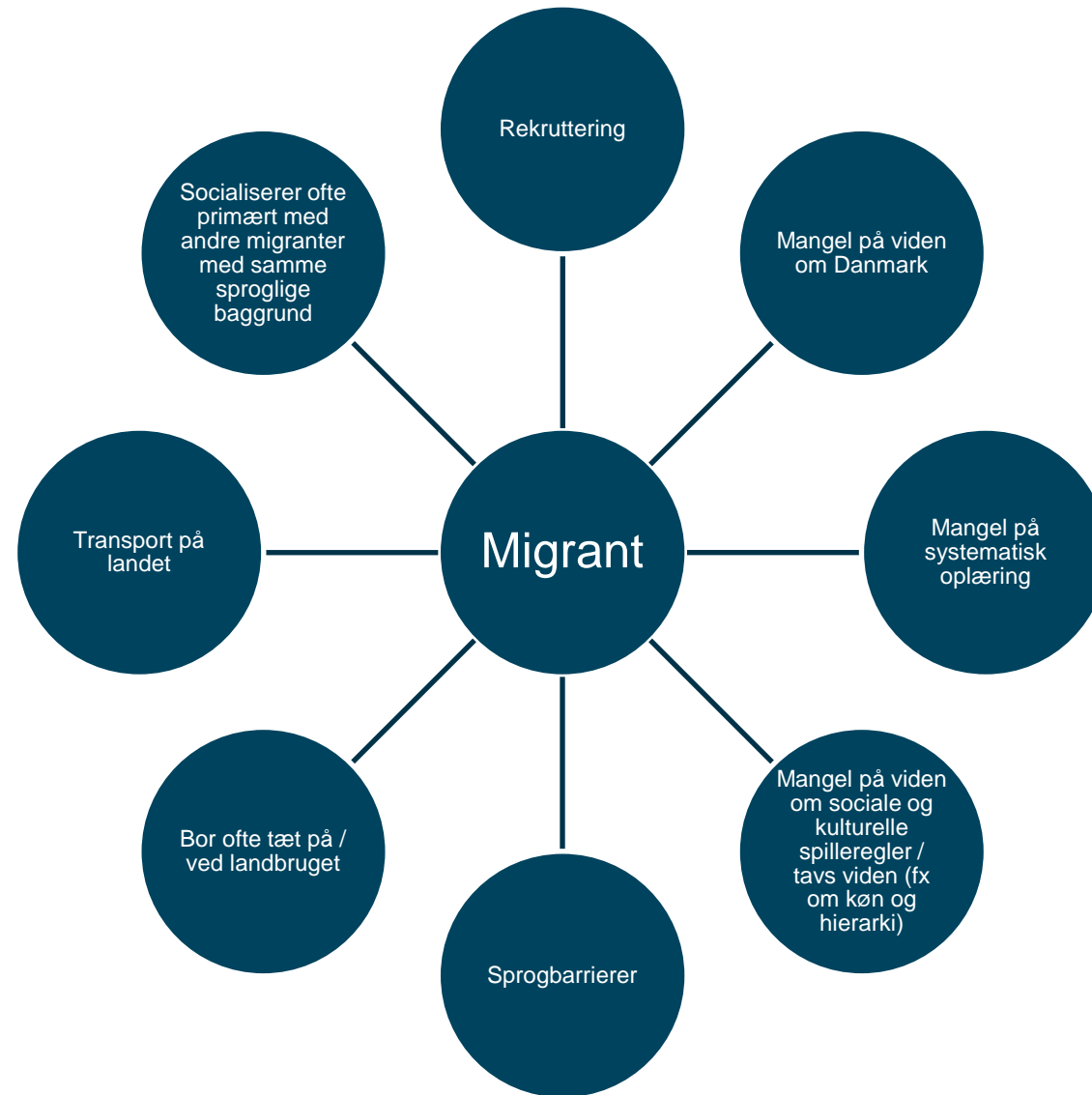
Hvordan kommer de til Danmark?

- En række rekrutteringskanaler: rekrutterings-, formidlings- og vikarbureauer, landbrugsskoler, andre medarbejdere, familie/venner og sociale medier (Lovelady et al. 2020)
- Fra tredjelande kommer folk hovedsageligt som praktikanter eller fodermestre
- Der er konkurrence i forhold til rekruttering – mellem lande og sektorer (Lovelady 2020; Lovelady et al. 2020)
- Se også ”Sådan kan du skabe en attraktiv, international arbejdsplads i landbruget”:
https://www.landbrugsinfo.dk/public/f/9/5/arbejds miljo_attraktiv_international_arbejdsplads (boksen til højre er fra rapporten, der er tilgængelig på Landbrugsinfo)

EN ORDENTLIG REKRUTTERINGSKANAL

- Lige gyldigt hvilken rekrutteringskanal, man bruger (fx rekrutteringsfirma, andre medarbejdere, landbrugsskoler, sociale medier, etc.), er det essentielt, at man holder sig for øje, at rekrutteringen foregår på en ordentlig måde. En ordentlig rekruttering er også med til at give folk en god start på det danske arbejdsmarked.
- Ved rekrutteringen er det en god ide at sørge for følgende:
 - Sørg for selv at gennemføre et interview med en ny medarbejder inden ansættelsen. Det er ikke nok at overlade interviewprocessen til et rekrutteringsbureau eller en anden medarbejder, fordi vigtig information kan gå tabt, og fordi første indtryk skal være opstarten på gode relationer til hinanden
 - Sørg for, at alle aftaler fremgår på skrift og på et eller flere sprog, som både arbejdsgiver og den nye medarbejder forstår
 - Hvis et evt. rekrutteringsbureau står for aflønningen af internationale medarbejdere, er det en god ide at sikre sig, at aflønningen af medarbejderen foregår via bankoverførsel
- Sørg for, at medarbejderens kontrakt- og lønforhold er ordentlige og efter gældende regler

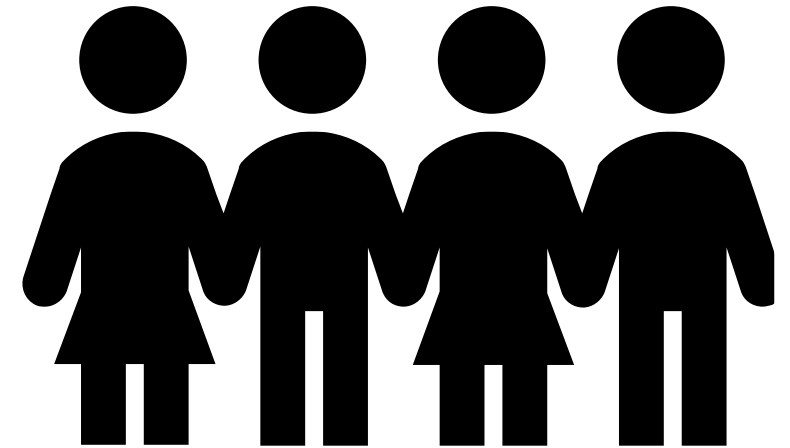
Centrale udfordringer (se også Lovelady; Lovelady et al. 2020)



Migranternes sociale liv (se også Lovelady et al. 2020)

- Kender ofte familie/venner i Danmark, inden de kommer til landet
- Socialiserer måske primært med andre migranter med samme sproglige baggrund
- Hjælper hinanden praktisk og udveksler informationer i migrantnetværk
- Mødes ofte i online fora (fx Facebook)
- Venskaber på basis af praktik og at de er de tilgængelige muligheder og praktik? (Lovelady 2020)

- Der kan opstå konflikter (Lovelady 2020)
 - Kommer ikke nødvendigvis godt ud af det med hinanden, blot fordi de er fra det samme land
 - Konflikter ift. praktisk hjælp og konkurrence
 - Forskellige uddannelsesmæssige, geografiske, sociale, religiøse og politiske baggrunde



Kirkens rolle for rumænske migranter (I) (baseret på Lovelady 2020)



Kirkens rolle for rumænske migranter (II) (baseret på Lovelady 2020)

- Fællesskaberne baseret på kirkeligt tilhørsforhold eksisterede ikke nødvendigvis i udgangspunktet, men blev skabt i takt med folks muligheder for at skabe sociale roller inden for fællesskabernes rammer.
- Kirkeligt tilhørsforhold kan blive en måde at repræsentere sig selv som rumæner på i en dansk kontekst, hvor rumænere ofte er blevet fremstillet negativt i den offentlige debat
 - tilhørsforholdet kan være med til at definere, hvordan man er/ repræsenterer sig som rumæner i Danmark – og for nogen hvem der er 'rigtig rumæner'.

SEGES Arbejdsmiljø

Our focus is to achieve

- workplaces which attract and retain good employees
- positive storytelling about the agricultural sector
- retention of skilled and proficient employees
- work-life balance
- sustainable farms with the priority to develop, retain and accommodate all employees – central factors in ESG
- activities to promote UN sustainable development goals
#3: good health and well-being and 8: decent work with equal opportunities



We are experts in the Danish Working Environment Act

ergonomics, biology, chemistry and the physical and psychosocial area, including:

- your legal responsibility
- personal safety
- cultural exchange
- well-being
- security culture
- communication
- formal requirements
- risk assessment



We offer

- education
- digital solutions
- innovative tools
- communication of new knowledge
- preventive solutions
- project management and participation
- input to international and Danish professional groups exchanging experiences
- participation in events relevant for working environment in agriculture
- education of occupational health and safety representatives of agriculture

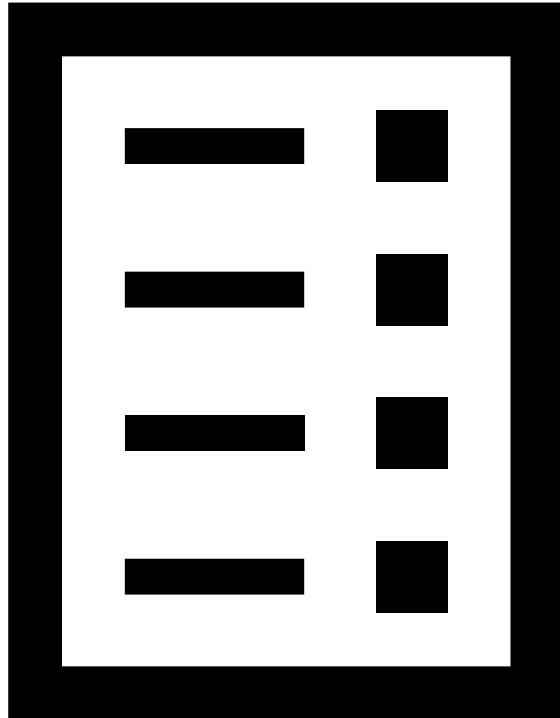


We co-operate with

- farmers
- farm employees
- employment centres
- authorities
- Danish Agriculture Advisory Services and Danish Agriculture & Food Council
- agricultural colleges
- financial institutions
- insurance companies
- research institutions
- suppliers/buyers
- labour market organizations
- international businesses



SEGES Arbejdsmiljø arbejde med migranter på landet



Fokus på arbejdsmiljø, inkl. sikkerhed og ulykkesforebyggelse

Projekt om sikkerhed for migranter i landbruget (AMFF, 2021-2023)

Vidensdeling og formidling i en række fora, bl.a. for arbejdsgivere

Introduktionskursus for internationale medarbejdere

Samarbejde med fx universiteter, myndigheder, arbejdsmarkedets parter, Arbejdstilsynet og lokale landbrugsrådgivningscentre