

## **Utländsk arbetskraft i svenskt lantbruk – attityder, möjligheter och utmaningar!**

Mozhgan Zachrison, Catharina Alwall Svennefelt & Peter Lundqvist  
Institutionen för Arbetsvetenskap, Ekonomi och Miljöpsykologi (AEM), SLU Alnarp

### **Bakgrund**

Användning av utländsk arbetskraft inom den gröna sektorn har haft en stark utveckling under de senaste 10-15 åren, främst från olika länder i Östra Europa (inom/utom EU). Idag är ca 80% av arbetskraften inom grönsaksodlingen av utländsk bakgrund.<sup>1</sup> Enligt Migrationsverkets databas (2012) beviljades 2821 arbetstillstånd inom yrkeskategorin ”medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske”<sup>2</sup>. Denna kategori räknas som den största gruppen av utländsk arbetskraft i Sverige. Den främsta orsaken är att arbetsgivare har svårt att rekrytera svensk arbetskraft, speciellt till säsongarbete. Enligt Jordbruksverket är det svårt att hitta tillförlitliga uppgifter om antalet utländska arbetare. Det finns inte heller exakta uppgifter på hur många som kommer från EU länderna respektive utanför EU.<sup>3</sup>

Lantbruket är största sektorn, som involverar utländsk arbetskraft, ofta till de grödor som man inte kan skörda mekaniskt, utan är beroende av manuellt arbete t.ex. plockning av jordgubbar, gurka och sallat. Det är tusentals arbetare, som kommer hit för att arbeta inom jordbruket, och en del av dem kommer via bemanningsföretag. Arbetarna rekryteras för närvarande främst från Polen och andra baltiska länder samt exempelvis Slovenien, Rumänien och Bulgarien. Generellt sett är det dock svårt att veta var arbetskraften kommer ifrån, eftersom den är i Sverige tillfälligt och förändras över tid.<sup>4</sup> Arbetsgivarnas möjlighet att utnyttja arbetskraften har diskuterats i olika rapporter och forum.<sup>5</sup> Kommunalarbetareförbundet (2011) skrev på sin hemsida, om de dåliga förhållandena som existerade på arbetsplatser där utländska arbetare jobbar.<sup>6</sup> Tidigare studier pekar också på ett stort behov av undersökningar av den utländska arbetskraftens arbetsförhållanden.

Antalet utländska arbetstagare, inom den gröna sektorn, har ökat de senaste åren i Sverige. Detta har lett till att utländsk arbetskraft, i de gröna näringarna, ibland används på ett sätt som kan strida mot den arbetsrätt och de sociala regler som finns i Sverige. Olika beskrivningar har pekat på levnads- och arbetsvillkor, som avviker från de befintliga normerna i det svenska arbetslivet och inte uppfyller hälso- och säkerhetslagstiftningens minimikrav. I den gröna sektorn är säkerhetsrisker förknippade med personskador, ergonomisk belastning, och exponering för exempelvis kemiska och biologiska bekämpningsmedel. Utländsk arbetstagare i den gröna sektorn i Sverige kommer ibland från länder, där arbetsplatskulturen innehåller en annan typ av säkerhetstänkande jämfört med Sverige.

---

<sup>1</sup> [http://www.av.se/dokument/aktuellt/kunskapsöversikt/rap2012\\_14.pdf](http://www.av.se/dokument/aktuellt/kunskapsöversikt/rap2012_14.pdf)

<sup>2</sup> [http://www.spl.su.se/polopoly\\_fs/1.69412.1326202022!/menu/standard/file/Rapport\\_2012\\_1.pdf](http://www.spl.su.se/polopoly_fs/1.69412.1326202022!/menu/standard/file/Rapport_2012_1.pdf)

<sup>3</sup> <https://jordbruketisiffror.wordpress.com/2014/07/30/utlandsk-arbetskraft-och-arbetskraft-med-utlandsk-bakgrund-i-jordbruket/>

<sup>4</sup> [http://www.spl.su.se/polopoly\\_fs/1.69412.1326202022!/menu/standard/file/Rapport\\_2012\\_1.pdf](http://www.spl.su.se/polopoly_fs/1.69412.1326202022!/menu/standard/file/Rapport_2012_1.pdf)

<sup>5</sup> [http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_fakta\\_1366027478784\\_fusk\\_och\\_utnyttjande\\_pdf/\\$File/Fusk\\_och\\_utnyttjande.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_fusk_och_utnyttjande_pdf/$File/Fusk_och_utnyttjande.pdf)

<sup>6</sup> <http://www.kommunal.se/Kommunal/Kommunal-tycker/Internationell-solidaritet/Migrerande-arbetskraft/#.VOMvck10yUk>

I Sverige kan språket vara ett hinder för arbetstagaren, att förstå muntlig och skriftlig information om arbetet, arbetsmiljön, säkerhetsbestämmelser samt eventuella risker. Låg utbildningsnivå kan innebära ytterligare problem.<sup>7</sup>

Trots ökat behov av utländsk arbetskraft inom den gröna sektorn, finns det inte mycket forskning om ämnet.<sup>8</sup> Diskriminering och psykosocial hälsa har identifierats, som två särskilt viktiga områden, i den svenska kontexten (Svensson et al. 2013). Eftersom arbetsrelaterade dödsfall är cirka 10 gånger vanligare inom jord- och skogsbruket, jämfört med genomsnittet för svenskt arbetsliv, är det viktigt att undersöka hur skadorna utvecklas gällande utländsk arbetskraft.<sup>9</sup>

## Syfte

- Syftet med projektet är, att kartlägga arbetsgivarnas erfarenheter och behov samt ta del av den utländska arbetskraftens erfarenheter och behov.
- Målsättning är, att redovisa en kartläggning av rådande förhållande och klargöra vilka behov som finns – dels ur arbetsgivarperspektiv och dels ur arbetstagarperspektivet.
- Projektets målsättning är också, att ta fram en handlingsplan för de åtgärdsbehov som framkommer och en enkel handledning för arbetsgivare inom svensk lantbruk (dvs främst jordbruk, trädgårdsodling samt i mindre omfattning skog) gällande utländsk arbetskraft med fokus på arbetsmiljö samt arbetsvillkor.
- Resultaten avses även att användas, som underlag för eventuellt behov av fortsatt fördjupad forskning.

## Specifika Mål

- a) Utformning av en åtgärdsplan, för branschens arbetsvillkor och arbetsmiljöfrågor, på arbetsplatser med utländsk arbetskraft – vad behöver göras och av vem?
- b) Handledning för arbetsgivare och arbetstagare gällande de prioriterade frågorna kommunikation av arbetsinstruktioner, arbetsmiljöfrågor samt livsmedelshygien
- c) Utveckling av ett branschnätverk kring ”Utländsk arbetskraft i svenskt lantbruk” – former för fortsatt samarbete.
- d) Färdigställa slutrapport, internationell publicering och plan för fortsatt forskning, inklusive internationellt samarbete, baserat på projekt - & seminarieresultat.

## Metod och material

För att belysa forskningsfrågorna ur olika perspektiv i denna studie, används en så kallad triangulering, vilket bland annat kan betyda användning av både kvalitativa och kvantitativa metoder (Sohlberg & Sohlberg, 2002:204). Kvalitativ och kvantitativ forskningsstrategi har genomförts i fyra steg i föreliggande projekt.

Steg ett bestod av framtagandet av kunskapsöversikten *Migrantarbete inom den gröna näringen* i samarbete mellan Lunds universitet, Malmö högskola och SLU Alnarp.<sup>10</sup> Syftet med rapporten var att sammanställa aktuell kunskap om arbets- och hälsoförhållandena för migrantarbetare.

---

<sup>7</sup> [http://www.av.se/dokument/aktuellt/kunskapsoversikt/rap2012\\_14.pdf](http://www.av.se/dokument/aktuellt/kunskapsoversikt/rap2012_14.pdf)

<sup>8</sup> <http://www.tillvaxtanalys.se/download/18.56ef093c139bf3ef89026ff/1349863379696/var-hittar-sverige-sin-arbetskraft-en-oversikt-av-tankbara-sandarlander-02.pdf>

<sup>9</sup> [http://www.scb.se/statistik/publikationer/MI1305\\_2012A01\\_BR\\_MI72BR1201.pdf](http://www.scb.se/statistik/publikationer/MI1305_2012A01_BR_MI72BR1201.pdf)

<sup>10</sup> [http://www.av.se/dokument/aktuellt/kunskapsoversikt/RAP2012\\_14.pdf](http://www.av.se/dokument/aktuellt/kunskapsoversikt/RAP2012_14.pdf)

Rapporten fungerade, som ett underlag för framtagande av webbenkätundersökningen och har varit en av flera kunskapskällor för skrivandet av denna rapport.

Steg två bestod av den kvantitativa forskningsstrategin i form av en enkel webbaserad enkät till företagare, som är medlemmar i LRF. Syftet var att göra en övergripande kartläggning av erfarenheter och behov av utländsk arbetskraft på svenska gårdar. Webbenkäten genomfördes med ”Survey Monkey”(2011), som är ett etablerat instrument för vetenskapligt baserade webbundersökningar. Frågorna hade ett arbetsgivarperspektiv, ur vilket studien tar sin ansats. Resultaten bearbetades och sammanställdes i en enkel rapport, som bas för intervjuerna. Vid ett mindre seminarium presenterades samt diskuteras resultaten tillsammans med referensgruppen och andra aktörer inom den gröna sektorn. Efter webbundersökning och sammanställning av resultaten, designades intervjufrågorna.

Steg tre bestod av semistrukturerade forskningsintervjuer, som användes för att ge förklaringar av hur studiedeltagarna tolkar sitt arbete och arbetsinteraktioner (Rubin & Rubin 2005:16). Semistrukturerade intervjuer är icke standardiserade intervjuer, som kan användas i forskning utan en specifik hypotes (David & Sutton 2004, s. 87). Denna typ av intervju bygger på problem och frågor, som diskuteras under intervjun. I semistrukturerade intervjuer används en intervjuguide, men forskaren kan ändra ordningen på frågorna eller lägga till nya om det behövs (Corbetta 2003:270).

I steg fyra arrangerade vi ett seminarium och bjöd in jordbrukare, trädgårdsodlare samt olika representanter från branschens organisationer och myndigheter, som lantbrukare behöver ha kontakt med i sitt vardagliga arbete med utländsk arbetskraft.<sup>11</sup> Vi bjöd också in andra myndigheter och organisationer, som var intresserade av vårt forskningsprojekt. Syftet med seminariet var att presentera vårt arbete och få feedback inför att slutredovisningen av forskningsprojektet. Seminariet gav oss nya insikter, praktisk inspiration och hjälpte oss att förstärka vårt nätverk. Efter seminariet utformades den konkreta åtgärdsplanen.

## Genomförande

### *Enkäter*

En initial webbenkät skickades (2011) till alla LRF:s företagsmedlemmar. Vi fick ca 4000 svar, som visade att ca 20 % använde utländsk arbetskraft till en lång rad arbetsuppgifter inom alla former av verksamheter. Denna enkätstudie visade att ur arbetsgivarperspektiv fanns störst problem och behov av stöd gällande kommunikation med de anställda och då främst avseende a) Arbetsinstruktioner, b) Arbetsmiljö- & säkerhetsinstruktioner samt c) Instruktioner gällande hygien. En intervjuguide konstruerades baserad på dessa tre behovsområden.

### *Fältstudier*

Fältstudier har genomförts med intervjuer av arbetsgivare, svenska medarbetare och utländsk personal (på engelska eller via tolk). Intervjuerna genomfördes med ett urval av de tillgängliga kontakterna (främst via referensgruppen och andra rekommendationer). Intervjuerna med 13 arbetsgivare inom sektorn har genomförts på deras arbetsplatser med bred geografisk spridning. Produktionen innefattade mjölk-, nöt- och grisproduktion samt grönsaks- och bärödling (i växthus och på friland). Även arbetsgivare inom skogsbranschen deltog i studien. Varje intervju tog ca en timme och alla intervjuerna spelades in på ljudfiler. Inför intervjuerna med arbetsgivare formulerades fyra övergripande frågor, efter samråd med referensgruppen, för att styra inriktningen enligt följande:

- Varför anställer arbetsgivarna utländsk arbetskraft?
- Hur kommunicerar arbetsgivarna arbetsinstruktioner?

---

<sup>11</sup> Seminarium om arbetsvillkor inom trädgårdsnäringen! Vilka utmaningar står branschen inför? 2014-11-24

- Hur kommunicerar arbetsgivarna hälso- och säkerhetsfrågor?
- Vilken typ av problem upplever arbetsgivarna i kommunikationen och samarbetet med utländsk arbetskraft?

Intervjuerna har haft fokus på kommunikationsfrågor inom företaget – arbetsinstruktioner, hälsa, säkerhet, livsmedelshygien samt tillämpade eller möjliga lösningar. De flesta av arbetsgivarna var män i åldern 35 – 65 år (genomsnitt 48 år). Fem av arbetsgivarna var kvinnor.

Intervjupersoner i ledande positioner, som t.ex. arbetsledare var av svensk och utländsk härkomst, hade jämn könsfördelning och i åldern 30 – 55 år (genomsnitt 40 år).

Utländsk arbetskraft (14 personer) var från Polen & Litauen, hälften män och hälften kvinnor, i åldern 14 – 60 år (genomsnitt 35 år).

### *Intervjuer med utländsk arbetskraft*

Syftet med denna studie var att genomföra ett antal intervjuer med de anställda (migranter), för att ta del av den utländska arbetskraftens erfarenheter och behov. Vi genomförde en del av intervjuerna med hjälp av tolk och övriga intervjuer gjordes på engelska. Resultatet av dessa intervjuer blev inte lika användbara, som vi hoppades. Det finns flera skäl till detta. För det första upplevde vi att platsen, där intervjuerna genomfördes det vill säga intervjupersonernas' arbetsplatser, inte var en optimal neutral plats för intervjuer med arbetstagarna. Intervjuer bör ske i en bekväm, lugn och "icke-hotande" miljö.<sup>12</sup> Således finns det en risk att migranterna var partiska, på grund av att intervjuerna gjordes på en plats där de kände en viss skyldighet och lojalitet gentemot arbetsgivaren. Ett annat problem gällande intervjuer med migranter var att de tolkar, som vi anlitate, inte var auktoriserade tolkar med begränsade erfarenheter av att genomföra kvalificerade arbeten. Tolken kunskaper, om att kunna formulera och förmedla kunskap, som kan vara av värde i kvalitativa studier är ett mycket viktigt perspektiv.<sup>13</sup> Detta problem är inget nytt och har diskuterats i andra forskningssammanhang (Filep 2009:59). Platsen för intervjuerna och tolkens förmåga är de två viktigaste orsakerna till varför resultaten av intervjuerna med utländsk arbetskraft inte blev lika användbara, som vi hade hoppats på.

## **Resultat och diskussion**

### *Varför anlita utländsk arbetskraft?*

Utländsk arbetskraft anställs, inom den gröna sektorn, eftersom dessa anställda uppfattas som lättare att arbeta med. Utländska arbetare är, enligt arbetsgivarna, lojala, begåvade, motiverade, flexibla, engagerade och bryr sig om sitt jobb. Det faktum att arbetarna, under arbetsperioden, ofta bor på gården eller i dess närhet ses som positivt, då de finns tillgängliga när det behövs. Brist på svenska arbetstagare och behovet av kontinuitet bland personalen är två andra anledningar att anställa utländsk arbetskraft. En av arbetsgivarna uttryckte sig enligt följande:

*"Många av mina kollegor, runtomkring, de anställer utländsk arbetskraft. För att de hittar inte svenska, som är intresserade av att mjölka och här kan de komma och göra det med glädje, de tjänar bra med pengar."*

En del uttrycker i intervjuerna att "verksamhetens art och känslighet kräver kontinuitet bland personalen". Detta gör att arbetsgivarna inte räknar med att få hjälp när de behöver av den svenska arbetskraften.

Enligt enkätundersökningen anlitas utländsk arbetskraft, som säsongarbetare, under kortare eller längre perioder. Ca 40 % anger brist på arbetskraft i Sverige, som det främsta skälet att anlita utländsk arbetskraft. Enligt de som svarade på frågan i enkäten upplevs branschen, som generellt "mindre populär". Det gör att behovet av utländsk arbetskraft är stort. "Ingen svensk vill göra arbetet som är

<sup>12</sup> <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/assessment-and-selection/structured-interviews/guide.pdf>

<sup>13</sup> [http://www.qualitativesociologyreview.org/ENG/Volume22/QSR\\_8\\_2\\_Inhetveen.pdf](http://www.qualitativesociologyreview.org/ENG/Volume22/QSR_8_2_Inhetveen.pdf)

tungt, vått och kallt” menade en av respondenterna. Liknande kommentarer, om upplevelsen av den inhemska arbetskraftens attityder gentemot arbete i jordbruk, återkommer gång på gång både under intervjuerna och bland svaren i enkäten. Ekonomiska skäl angavs av ca 40 % av deltagarna i enkäten, som orsak till att anställa utländsk arbetskraft. Behov av rätt kompetens var det tredje viktiga skälet till att anlita utländsk arbetskraft. En stor del av den migrerade arbetskraften kommer tillbaka varje år och har kunskap om de arbetsuppgifter, som bedrivs på gårdarna. Detta gör utländsk arbetskraft till kompetenta och mer eller mindre självgående arbetare. Utländsk arbetskraft upplevs av de flesta som arbetsvilliga, flitiga, pålitliga, inte krävande eller kräsna.

#### *Att kommunicera med utländsk arbetskraft*

Språk, kulturkrockar och språkliga missförstånd om arbetsuppgifterna, ansågs som de största problemen när det gäller kommunikation. Enligt kommentarerna i enkätundersökningen kan det ta lite mer tid för att redogöra för arbetsuppgiften och det finns större risk för missförstånd, om hur arbete ska utföras. En av arbetsgivarna upplevde att de ”skäms”, för att be om ett förtydligande av en instruktion. Många arbetsgivare tyckte att det är svårt att veta, om arbetarna har förstått arbetsinstruktionerna rätt.

Enkätundersökningen visade att ca 60 % av arbetsgivarna använde muntlig kommunikation, för arbetsinstruktioner och hygien- och arbetsmiljöfrågor. I 28 % av fallen gavs muntlig information med hjälp av utländsk arbetsledare/ medarbetare och i 60 % av fallen med hjälp av svenska arbetsledare/medarbetare.

Enligt intervjuerna ges arbetsinstruktion vanligen genom handledare och förmän, som kan arbetarnas modersmål. En del av arbetarna, på vissa företag, hade gått en kortare utbildning. Andra metoder, som användes för att kommunicera arbetsinstruktion, var skriftlig information och veckoinformationsmöten. På några av företagen användes skriftlig information på arbetarnas modersmål och på andra företag var den skriftliga informationen på svenska. Arbetsinstruktion med hjälp av bilder användes på ett av företagen. Något som var gemensamt för alla företagen var att en mellanhand (oftast förman), som kan arbetarnas språk, ges rollen som handledare och används som den starkaste kommunikationskanalen. Enligt arbetsgivarna var kommunikationen med arbetstagarna ingen en avancerad kommunikation utan de poängterade att det handlar om att använda sig av ett enkelt språk.

*”Inget fackspråk, inget avancerat” instruktionerna handlar om praktiskt arbete, som till exempel hur man plockar jordgubbar”*

Några av arbetsgivarna påpekade att om de misstänker att saker kan gå fel måste de dubbelkolla och se till att arbetarna förstått arbetsinstruktionerna. Brist på kunskap, om det svenska språket, anses som det största hindret i kommunikationen av de flesta av arbetsgivarna. Men enligt följande citat kan vi notera att när saker blir fel beror inte bara på språkbrist utan också brist på kunskap om arbetsnormer i Sverige:

*Det händer ibland att man dubbelkollar ”har du förstått”- JA! Svarar man men det blir ändå fel.*

*”Jag kan inte påstå att jag har sagt vilka skor de ska ha på sig /.../ det är kloka människor de känner själva om dem får ont i ryggen.”*

*”Vi hjälps åt. De är redan mycket noga och renliga.”*

*”De får ju ett säkerhetsblad, där dom får allt information på sitt eget språk, för vi jobbar ju med perimetriner”*

*”Sedan är det ju ryggarna då, de är inte vana liksom att plocka jordgubbar det är ju ett rätt hårt jobb i den ställningen men nej det är ju som med allt annat, när man har gjort det lite så kommer man in med lite teknik och lite sådant med så att det brukar funka bra.”*

Vid intervjuerna framkom det, att en del migranter inte förstått vad som kommunicerats, men inte påtalat det därför att de är för stolta. Det kunde även förekomma otydlighet i kommunikation mellan parterna, då arbetsgivarna t.ex. jämför migrantarbetarna med svenska arbetare:

*”Mina svenska bara ringer du till dom vet /.../ de har direkt kontakt dom vet var bäcken är jag behöver inte köra ut och kolla ens.”*

De flesta av arbetsgivarna använde kroppsspråk dvs icke verbal kommunikation. Brist på språkkunnighet hos arbetarna gjorde, att en del arbetsgivare upplevde, att det finns en risk att kommunikationen uppfattas som order. Arbetsgivarna var övertygade, om att språket måste man ständigt jobba med och att problemet med kommunikation blir allt svårare ju mer företaget växer.

Generellt föredras muntlig kommunikation och arbetsinstruktionerna ges vanligen muntligt ute i produktionen. Även andra former av information föredras muntligt. Ett fåtal företag hade skriftliga instruktioner på arbetarnas modersmål och engelska.

Det framkom även vid intervjuerna att kommunikationen om arbetsinstruktioner, de hygieniska aspekterna och andra typer av information skedde via en mellanhand. Arbetsgivarna förlitade sig mer eller mindre totalt på dessa mellanhänder, som kan migranternas modersmål. Dessa mellanhänder är vanligtvis kunniga, när det gäller olika arbetsmoment och många av dem kan antingen lite svenska eller behärskar engelska. De är nyckelpersoner, som kommunicerar med arbetsgivaren. Det som är oklart och inte framkommer i intervjuerna är hur arbetsgivarna hanterar ohållbara situationer. Resultatet indikerar att i vissa situationer är det inte lätt att hantera kommunikation eller den sociala samvaron. Arbetsgivarna gör en hel del när det gäller arbetet med hygien och arbetsmiljöfrågor. Men det saknas ett systematiskt kvalitetsarbete och ett strukturerat kommunikationssystem bestående av vad som ska förmedlas, när och via vem. Enligt framkomna resultat behövs det mer kunskap och träning för att arbetsgivarna ska kunna planera och jobba enligt ett genomtänkt kommunikationssystem för arbetsmiljöfrågor. Dessutom behöver arbetsgivarna bli bättre på att leda arbetsmiljöarbetet på mångkulturella arbetsplatser med sina specifika psykosociala och arbetsmässiga förutsättningar. På en mångkulturell arbetsplats kommer inte alla till tals och många kan förbigås på grund av brist på språkkunnighet och brist på kunskap om de rådande sociala normerna samt arbetsnormerna i värdlandet. Ansvariga chefer har ett stort ansvar att lära sig hur man arbetar på företag med anställda med olika bakgrunder och från olika länder (Koonce, 2001, Flagg, 2002, Zachrisson 2011,2012,2015).

#### *Vad behöver arbetsgivarna hjälp med?*

Det framkom under intervjuerna att alla arbetsgivarna behövde hjälp med att rekrytera personal. Under vissa perioder är rekryteringsfrågan ännu mer aktuell och då behövs extra insatser från involverade myndigheterna. Det skulle underlätta för arbetsgivarna att ha kontaktpersoner på olika myndigheter, till exempel arbetsförmedlingen, skattemyndigheten, försäkringskassan och migrationsverket. Dessutom önskade arbetsgivarna ”ett litet lantbruksanpassat lexikon, som inte är allt för stort” där de kan läsa om det viktigaste när det gäller att arbeta med utländsk arbetskraft. Även den tidigare genomförda enkätundersökningen visade likartade behov av stöd.

Enligt enkätundersökningen önskade sig de flesta av arbetsgivarna stöd i form av information på en eventuell hemsida samt tillgång till en handbok. Vidare framfördes behov av information på olika språk för utländsk arbetskraft, kurser, utbildningar samt rådgivning. Dessutom önskades samlad information om skatter, förmånsbeskattning, försäkringar och den utländska personalens rättigheter i det svenska välfärdssystemet. En enklare byråkrati i relationen till myndigheter skulle underlätta arbetet enligt de flesta arbetsgivarna. De flesta önskade någon form av språkkurser för de anställda utanför den normala arbetstiden. Det framkom dessutom från resultaten att man önskade att LRF lokalt och centralt skulle verka mer aktivt för att skapa ökat intresse för lantbrukssektorn bland svenska ungdomar. Slutligen önskade de flesta enklare former för att få tag på samlad information, t ex om vilka lagar och bestämmelser som gäller.

### *Ur ett migrant perspektiv*

Under den period migranterna jobbar i Sverige är de vanligtvis borta från sina familjer. En del har små barn, längtar hem och känner sig ”psykiskt utmattade”. Under intervjuerna framkom ofta att alkoholkonsumtion upplevs som ett problem. Orsakerna till att de till exempel ”dricker på en tisdagskväll”<sup>14</sup> kan bero på olika saker. Det behövs mer forskning, för att belysa den psykosociala miljön som omger migranterna både under den tiden de är i Sverige och i sina egna hemländer. Många av dessa arbetare riskerar att bli hemskickade, om de inte sköter sig, vilket även gör maktfrågan relevant i detta sammanhang. Migranterna vill främst tjäna pengar, för att kunna skapa ett bättre liv för sig själv och sina familjer i hemlandet. Detta kan leda till långa arbetsdagar och trötthet. Boendefrågan och brist på språkkunighet i svenska behöver utredas mer. Vad innebär det att bo nära arbetsplatsen i arbetarbostäder eller husvagn? På vilket sätt påverkar brist på språkkunighet arbetet och det personliga välbefinnandet? Hur mycket kunskap har arbetstagarna om de svenska arbetsnormerna, sina rättigheter och skyldigheter? Vilka hälsokonsekvenser har arbetarnas alkoholkonsumtion? Finns det genus specifika perspektiv, som behöver studeras mer? Vilka typer av konflikter kan uppstå när arbetarna inte kan det svenska språket och är beroende av mellanhänder som blir deras röst och kommunikationskanal?

Eftersom många av migranterna återkommer varje år, för att arbeta på samma gård, är det viktigt att satsa på deras kompetensutveckling och välbefinnande. Därför att det ska vara långsiktigt hållbart.

## Åtgärdsplan

Enligt arbetsgivarna återvänder mer eller mindre samma migranter varje år, ofta med familje- och släktband till varandra. Därför anser vi att det borde vara strategiskt lönsamt för företagen att satsa på olika former av kompetensutveckling för utländsk arbetskraft, den befintliga personalen och ledningen gällande arbete med utländsk arbetskraft. Enligt behoven, som arbetsgivarna uttryckte i denna studie samt i våra forskningsresultat, har vi delat upp de åtgärder som kan genomföras i två delar. Del 1 består av på vilket sätt kan denna studie hjälpa arbetstagarna och den långsiktiga utvecklingen av frågor kring utländsk arbetskraft. Del 2 gäller åtgärdsförslag där det behövs samarbete mellan olika aktörer och myndigheter, som är mer långsiktiga.

### *Åtgärder del 1:*

1. En **hemsida**<sup>15</sup>, där information om utländsk arbetskraft samlas och uppdateras kontinuerligt. Här ska alla intresserade hitta praktiska råd, vetenskapliga och populärvetenskapliga artiklar, information om aktuella seminarier och aktiviteter, länkar till svenska och utländska hemsidor samt relevanta utbildningar för alla som jobbar med frågor kring utländsk arbetskraft inom den gröna sektorn.
2. Förankrat i studieresultaten har vi gjort en ”**handbok**”, i form av ett faktablad som ska vägleda arbetsgivare i arbetet med utländsk arbetskraft. Faktabladet heter ”Att jobba med utländsk arbetskraft: en guide” och är tillgänglig via AEM:s hemsida. Faktabladet innehåller praktiska råd gällande förberedelser för att ta emot, arbeta med och kommunicera med utländsk arbetskraft. Ett andra faktablad har fokus på ”Arbetsmiljö, säkerhet och hälsa, medan ett tredje faktablad har fokus på personalens hälsa och hygien.

---

<sup>14</sup> Utsagor från intervjuerna

<sup>15</sup> Sveriges lantbruksuniversitet, <http://www.slu.se/sv/institutioner/arbetsvetenskap-ekonomi-miljopsykologi/forskning/forskningsprojekt/utlandsk-arbetskraft-i-svenskt-lantbruk/>

3. Medverka i det utvecklingsarbete, som Svenskt Sigill driver tillsammans med branschen, för att integrera frågor gällande *arbetsvillkor i sina kvalitetskriterier*. Initiativet har tagits för att förbättra – inte minst den utländska arbetskraftens arbetsvillkor.
4. Etablerande av *Kompetenscentrum Företagsledning (KCF)* vid SLU i Alnarp som kommer att ta ett helhetsgrepp på företagsledningsfrågor inom de gröna näringarna inom forskning, utbildning och samverkan. Arbetsmiljöledning och personalfrågor är centrala frågor, där arbetskraftsförsörjning inklusive utländsk arbetskraft ständigt beaktas.
5. Etablering ett *nationellt/internationellt nätverk* gällande migrerande arbetskraft inom lantbruket. Dessa nätverk består av personer, som arbetar och forskar om utländsk arbetskraft och som är värdefulla samarbetspartner för oss och andra aktörer för vidare utveckling av forskning och praktisk tillämpning. De två nationella och internationella seminarier som vi arrangerat samt medverka på internationella konferenser, under projektet, har gett oss konkreta idéer om hur vi kan jobba vidare med forskning och utbildning inom området. Dessa kunskaper kan hjälpa oss i utvecklingen av de långsiktiga åtgärder, som ska göras i nästa steg (nedan). Ett resultat av vårt inledande samarbete är att en internationell konferens planeras till våren 2017 i Kalifornien. Syftet med konferensen är att samla forskare och aktörer som jobbar med utländsk arbetskraft, kartlägga nuvarande och framtida möjligheter och utmaningar.

#### Åtgärder del 2:

- Handledning för arbetsgivare i kommunikations- och arbetsmiljöfrågor.
- Förbättrad kommunikation med myndigheter och tillgång till kontaktpersoner på olika myndigheter.
- Design och publicering av bilderbok och informationstexter på olika språk för utländsk arbetskraft (forskningsansökan har skickats från forskare på AEM angående detta projekt).
- Utbildning för utländsk arbetskraft inom språk, hälsa och arbete.
- Utbildning i arbete, hälsa och interkulturell kommunikation för arbetsgivare och andra med ledarpositioner

### Avslutande diskussion

Detta forskningsprojekt har fokuserat på hur arbetsgivare kommunicerar med sin utländska arbetskraft, vilka problem de stöter på och vilka former av stöd de önskar sig. Vi har med andra ord valt ett arbetsgivarperspektiv, i enlighet med projektansökan. Resultatet visar dock även på andra perspektiv och behov av vidare forskning kring ämnet utländsk arbetskraft.

Huvudorsaken till att man anlitar utländsk arbetskraft anses av deltagarna vara brist på svensk arbetskraft. Kvalifikationer och färdigheter är viktiga faktorer för den framtida kompetensförsörjningen. Utländsk arbetskraft används i många sammanhang, speciellt med behov av manuellt arbete t ex. djurhållning, trädgårdsodling, skogsarbete, byggnation och underhåll av lantbruksbyggnader. Det arbete som utländsk arbetskraft utför gäller hela spännvidden från enstaka kortvariga arbeten, säsongsmässiga återkommande arbeten under längre perioder och fram till fasta tillsvidareanställningar.

Enligt arbetsgivarna är det svårt att rekrytera svensk personal till arbete inom lantbrukssektorn, som inte uppfattas som en populär bransch, i synnerhet bland yngre arbetssökande.

Arbetsgivarna ansåg att migrantarbetare oftast är motiverade, positiva, är här för att jobba och tjäna pengar och ses som en avgörande faktor för överlevnaden av den gröna sektorn, speciellt inom arbetsintensiva delbranscher. Dessutom uppfattas det som praktiskt att ha arbetskraften nära arbetsplatsen under högsäsong. Vi saknar dock i detta sammanhang tydligare migrant perspektiv och det återstår en del frågor att närmare belysa. Hur upplever migranterna själva sin arbetssituation i

Sverige och hur mycket kunskaper har de om arbete i Sverige och arbetet just på den gården där de är verksamma? De intervjuer vi genomförde med arbetarna har inte varit så användbara som vi önskade och vi har redogjort för detta i metodavsnittet.

När det gäller att kommunicera arbetsinstruktioner och hygienfrågor arbetar några av arbetsgivarna mer systematiskt än andra. På företag med en genomtänkt kommunikation fanns det pärmar med skriftlig information på de anställdas modersmål. Muntlig kommunikation var dock den vanligaste metoden på alla företag. Information och arbetsinstruktioner förmedlas via en ”mellanhand”, som kan de anställdas modersmål. Dessa mellanhänder är ofta förmän och har då även kunskap om arbetsprocessen. Vi ser förmännens (mellanhandens) roll som något som kan leda till problem i vissa sammanhang. Dessa personer kommunicerar med såväl de anställda som med arbetsgivarna. De förmedlar olika typer av budskap och det finns en risk att budskapet formuleras subjektivt och i eget intresse. Att kommunicera med människor i utsatta positioner (i detta fall - människor utan spåkunnighet i behov av arbete) kräver specialkunskap (Zachrisson 2011).

Det har i intervjuerna indikerats att det kan uppstå problem som alkoholkonsumtion, ergonomiska problem och svårighet att förstå arbetsinstruktionerna. Enligt vissa arbetsgivare, finns det inga andra alternativ än att skicka hem de som inte kan jobba eller anpassa sig till den rådande arbetsituationen hos arbetsgivarna. Därför behövs det utbildning, för både arbetstagare och arbetsgivare, gällande de psykosociala och ergonomiska problem, som utländsk arbetskraft kan utsättas för.

Arbetsgivarna önskade stöd i form av information på en hemsida, handbok, information på olika språk, kurser och utbildningar samt rådgivning. Det behövs mer samordnade former av information och utbildning, som kan hjälpa arbetsgivare att kommunicera mer systematiskt om arbetsinstruktioner, hygien och arbetsmiljöfrågor. Arbetsgivarna behöver strukturerat stöd från myndigheterna, gällande information och den långsiktiga kompetensförsörjningen, på grund den sårbarhet som råder inom branschen.

Detta forskningsprojekt väckte frågor, som inte kan besvaras inom ramen för detta projekt. Den första frågan är hur kan vi göra gröna sektorn mer attraktiv för våra egna arbetssökande i Sverige? Den andra frågan är hur ser det ut för den migrerande arbetskraften att jobba i Sverige och hur kan vi få mer kunskap, om deras liv och arbetsituation i Sverige? Den tredje frågan handlar om varför har integrationen av invandrare i Sverige mycket marginellt bidragit till lantbrukets arbetskraftsbehov?

Detta forskningsprojekt har resulterat i skapandet av en hemsida och faktablad som ska guida arbetsgivarna att arbeta med utländsk arbetskraft på ett smidigare sätt. Vi har också etablerat internationellt nätverk med ”Migration and Health Research Center”, vid University of California, som är ledande inom forskning och implementering av forskning gällande säsongarbetarnas hälsa och arbetsmiljö. Vi planerar fortsatt forskningssamarbete med ”Migration and Health Research Center”, vid University of California.

Projektet har presenterats i en mängd olika sammanhang, alltifrån internationella konferenser, föreläsningar för studenter, lokala och regionala seminarier och inte minst i en lång rad återkommande mediainslag i TV, radio, tidningar, internet och sociala medier. Detta arbete kommer att fortsätta och en vetenskaplig artikel om vår studie är under utarbetande.

Ämnesområdet har en stor utvecklingspotential – vi är fast beslutna om att fortsätta vårt engagemang i dessa frågor!

## Referenser

- Bolden, R & Moscarola, J. (2000) Bridging the Quantitative-Qualitative Divide: The Lexical Approach to Textual Data Analysis. *Social Science Computer Review*, vol. 18, 4: pp. 450-460.
- Castles, Stephen. (2006) Back to the Future? Can Europe meet its Labour Needs through temporary migration? *Oxford university*.
- Choudry, A. & Thomas, Mark. (2013) Labour struggles for workplace justice: Migrant and immigrant worker organizing in Canada. *Journal of Industrial Relations*, vol. 55, 2: pp. 212-226.
- Filep, B. (2009) Interview and translation strategies: coping with multilingual settings and data. *Social Geography*. <http://www.soc-geogr.net/4/59/2009/sg-4-59-2009.pdf>
- Flagg, Alex. (2002) Managing diverse workgroups successfully. *United Behavioral Health* website (members only section). Available on the World Wide Web at <http://www.ubhnet.com>. Date visited, 2015-02-08
- Kandel, William A. & Donato, Katharine M. (2009) Does Unauthorized Status Reduce Exposure to Pesticides? Evidence From the National Agricultural Workers Survey. *Work and Occupations*, November 2009; vol. 36, 4: pp. 367-399.
- Koonce, Richard. (2001) Redefining diversity: It's not just the right thing to do; it also makes good business sense. Training and Development, December.
- Kvale, Steinar (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur
- Larsson, Sam (2005) Kvalitativ metod- en introduktion. I: Larsson, Sam, Lilja, John, Mannheimer, Katarina (Red.) *Forskningsmetoder i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur
- Mobed K, Gold, EB; Schenker MB. (1992) Occupational health problems among migrant and seasonal farm workers, *In Cross-cultural Medicine-A Decade Later [Special Issue]*. West J Med, 157:367-373
- McKay, S. (2009) Employer use of migrant labour –motivations, experiences and HR responses. Ref: 03/09 (Working Lives Research Institute, London Metropolitan University) On behalf of Acas Research and Evaluation Section. [http://www.acas.org.uk/media/pdf/g/a/0309\\_Employer\\_use\\_of\\_migrant\\_labour.pdf](http://www.acas.org.uk/media/pdf/g/a/0309_Employer_use_of_migrant_labour.pdf). Date visited 2014-05-10.
- Patton, M.Q. 2002, *Qualitative research & evaluation methods*, 3rd edn, Sage, London.
- Rautiainen, R. (2012) Occupational safety and health of foreign workers in agriculture. Personal Communication. MMT Agrifood Research, Finland.
- Rochin, Refugio, Anne Santiago & Karla Dickey. "Migrant and Seasonal Workers in Michigan's Agriculture: A Study of Their Contributions, Needs, Characteristics and Services." 74 pp.
- Rubin, H. & Rubin, I. (2005) *Qualitative Interviewing: the Art of Hearing Data*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Rust, George, S. *Am J Public Health*. (1990) October; 80(10): 1213–1217. Health status of migrant farmworkers: a literature review and commentary.
- Sohlberg, Peter och Sohlberg, Britt-Marie (2002) *Kunskapens former – Vetenskapsteori och forskningsmetod*, Liber AB, Stockholm
- Svensson, M; Wigerfelt, A & Urinboyev; R. (2013) *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 19, nr 2.
- Tutt, D., Dainty, A. Gibb, A., and Pink, S. (2010) "Migrant Construction Workers and Health & Safety Communication", *Construction Skills Report*. King's Lynn, Norfolk: CITB Construction Skills: <http://www.cskills.org/sectorskills/researchfromssc/migrant-workers-health-and-safety.aspx>
- Zachrisson, M. The invisible voices: Understanding the sociocultural influences on adult immigrants' second language learning and communicative interaction (2014) University of Linköping.
- Zachrisson, M. Human resource management in agricultural sector. (2012) Nordic Meeting on Agricultural Occupational Health and Safety.
- Zachrisson, M. (2011) Providing vulnerable groups of asylum seekers with information (IMER/MIM and Linköping University).