



Enheten för strategisk kommunikation
Peter Sjöbom, 010-730 97 97
arbetsmiljoverket@av.se

Återrapporering – regeringsuppdrag om utländska arbetstagare inom gröna näringen

1. Sammanfattning

Regeringen har gjort bedömningen att det behöver tas ett samlat grepp kring utländska arbetstagares situation inom de gröna näringarna. Därför uppdrog regeringen åt Arbetsmiljöverket att dels analysera hur gemensam information om regelverk, rättigheter och skyldigheter kan åstadkomma positiva effekter i arbetsmiljön för utländska arbetstagare, dels att utifrån analysen skapa gemensam information och sprida den till utländska arbetstagare och deras arbetsgivare inom de gröna näringarna. Arbetsmiljöverket har fungerat som samordnande myndighet. Uppdraget har genomförts i samråd med Kemikalieinspektionen, Naturvårdsverket och Socialstyrelsen. Trots påstötningar deltog inte någon representant för länsstyrelserna på något av mötena.

Uppdraget hanterar enbart arbetsmiljöfrågor, övriga frågor ligger utanför Arbetsmiljöverkets befogenheter. Uppdraget gäller utländska arbetstagare inom de gröna näringarna.

I bifogad analys går vi igenom vilka förutsättningar det finns för att kommunicera god arbetsmiljö med dessa målgrupper och andra aspekter av branschen som påverkar effektiv kommunikation.

Utifrån analysen har vi dels sökt samarbeta med andra aktörer, dels genomfört ett antal olika kommunikationsaktiviteter. De senare har bestått av deltagande på branschmässor, översättningar existerande informationsmaterial till engelska, och genomfört en kommunikationskampanj för att öka kännedom och användning av vårt och andras informationsmaterial.

2. Bakgrund

Utländska arbetstagare har enligt Arbetsmiljöverkets kunskapsöversikt Migrantarbete inom den gröna näringen (rapport 2012:14) sämre arbetsvillkor och socioekonomiska villkor än inhemsk arbetskraft. Av rapporten framgår det



också att det inom de gröna näringarna bland annat finns arbetsmiljörisker i form av ergonomisk belastning, exponering för kemiska och biologiska bekämpningsmedel etcetera. Gröna näringarna är dessutom en olycksdrabbad bransch. Statistiken över dödsolyckor visar att totalt 25 arbetstagare och 47 egenföretagare omkommit i arbetsolyckor i näringskategorin jordbruk, skogsbruk och fiske under perioden 2007-2014.

Regeringen har gjort bedömningen att det behöver tas ett samlat grepp kring utländska arbetstagares situation inom de gröna näringarna. Därför uppdrog regeringen åt Arbetsmiljöverket att dels analysera hur gemensam information om regelverk, rättigheter och skyldigheter kan åstadkomma positiva effekter i arbetsmiljön för utländska arbetstagare, dels att utifrån analysen skapa gemensam information och sprida den till utländska arbetstagare och deras arbetsgivare inom de gröna näringarna.

Arbetsmiljöverket har fungerat som samordnande myndighet. Uppdraget har genomförts i samråd med Kemikalieinspektionen, Naturvårdsverket och Socialstyrelsen (trots påstötningar deltog inte någon representant för länsstyrelserna på något av mötena) samt med arbetsmarknadens parter och flera berörda branschorganisationer.

3. Syfte, mål och avgränsningar

3.1 Syfte

Arbetsmiljöverket ska analysera hur gemensam information om gällande regelverk, rättigheter och skyldigheter kan åstadkomma positiva effekter i arbetsmiljön för utländska arbetstagare.

3.2 Mål

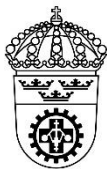
Målet med uppdraget är:

- Ta fram en analys av hur gemensam information om gällande regelverk, rättigheter och skyldigheter kan åstadkomma positiva effekter i arbetsmiljön för utländska arbetstagare.
- Utifrån analysen skapa gemensam information samt sprida den till utländska arbetstagare och deras arbetsgivare.

3.3 Avgränsningar

Uppdraget hanterar enbart arbetsmiljöfrågor, övriga frågor ligger utanför Arbetsmiljöverkets befogenheter. Uppdraget gäller utländska arbetstagare inom de gröna näringarna.

Inom Arbetsmiljöverket har det parallellt med detta uppdrag bedrivits projektarbete inom följande områden: webbaserad information till utländska



arbetstagare, arbetsgivare och egenföretagare som verkar eller avser att verka i Sverige; utstationering; bemanningsbranschen; osund konkurrens inom arbetslivet. Detta projekt har därför dels avgränsat arbetet med hänsyn till vad som genomförs i övriga projekt, dels deltagit i deras kommunikationsaktiviteter när de har varit relevanta även för detta uppdrag, till exempel delar av de kommunikationssatsningar som genomförts inom ramen för osund konkurrens i arbetslivet.

4. Metod

4.1 Projekt på Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket beslutade 26 augusti 2016 om ett projektdirektiv för att leda, samordna och återrapportera uppdraget. Knutna till projektet har främst medarbetare på kommunikationsavdelningen varit, men medarbetare från övriga delar av Arbetsmiljöverket har bidragit vid till exempel insamling av kunskap och erfarenheter, arbete i monter under branschmässor, faktagranskning och uppdatering av informationsmaterial. Underleverantörer har anlåtts för design och konstruktion för mässmonter samt för framtagande av kommunikationskampanj. Projektägare har chefen för kommunikationsavdelningen varit. Projektledare har varit Peter Sjöbom. Projektet har ingått i Arbetsmiljöverkets program Osund konkurrens i arbetslivet.

4.2 Möten med myndigheter som ingår i uppdraget

Sammanlagt fyra möten har hållits med de myndigheter som räknas upp i uppdraget för att förankra det, kartlägga vad de olika myndigheterna kan bidra med och diskutera vilka möjligheter som finns till framgångsrik kommunikation med de utpekade målgrupperna:

- 2016-11-03
- 2017-03-07
- 2017-05-22
- 2017-10-24

4.3 Litteraturstudier, inventering av material, samarbete och intervjuer

En stor del av arbetet har bedrivits i form av litteraturstudier, inventering av vilket informationsmaterial som Arbetsmiljöverket och andra aktörer har, samt intervjuer och samtal. Projektet har även kunna dra nytta av arbete som andra uppdrag och projekt på Arbetsmiljöverket har gjort.

Förutom intervjuer och samtal med arbetsmiljöinspektörer och sakkunniga på Arbetsmiljöverket har projektet bland annat träffat Peter Lundqvist, forskare på SLU (Sveriges lantbruksuniversitet) Alnarp, genomfört ett studiebesök på ett odlingsföretag som har mycket utländsk arbetskraft samt deltagit på en



konferens om kommunernas integrations- och kommunikationsarbete i samband med flyktinginströmningen 2015-2016.

På Arbetsmiljöverket har under projektets gång flera andra insatser pågått som på ett eller annat sätt har tangerat detta område. Det rör sig till exempel om uppdragen om webbaserad information till utländska arbetstagare, arbetsgivare och egenföretagare som verkar eller avser att verka i Sverige; osund konkurrens i arbetslivet; utstationering; bemanningsbranschen. Där har projektet kunnat dra nytta av och delta i det arbete som dessa uppdrag har gjort, till exempel undersökningar och kommunikationsaktiviteter. Projektet har ibland valt bort möjliga aktiviteter och insatser som dessa uppdrag genomför eller har genomfört.

Även Arbetsmiljöverkets gällande kanalstrategi samt pågående arbete med kommunikationsstrategi har fungerat som vägledning.

4.4 Samråd med parterna och andra intressenter

Genom telefonintervjuer med Kommunal, GS-facket (Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch) och SLA (arbetsgivar- och branschorganisation) fick vi kännedom om Prevents arbete med bland annat illustrerade arbetsmiljöböcker för gröna näringarna för den som inte talar svenska. Vi träffade därför Prevent under hösten 2016 för bilda oss en uppfattning om vad de arbetade med. Det visade sig snabbt vi inte själva skulle kunna göra något lika omfattande, varför vi har utgått från att deras arbete skulle bli en viktig tillgång för uppdraget.

Vi har under arbetets gång fört diskussioner med en branschorganisation¹ om ett kommunikationssamarbete. En undersökning gjord av SLU Alnarp bland LRF:s medlemmar visade på ett behov bland arbetsgivarna av en central resurs, till exempel en webbplats, med information om utländsk arbetskraft på fler områden än arbetsmiljö. Eftersom branschorganisationen dels skulle kunna samla denna information på sin webbplats, dels har utarbetade kanaler till sina medlemmar och kännedom/förtroende bland dem, bedömde vi att ett samarbete som en möjlig väg framåt. Tyvärr tackade de efter en längre tids diskussioner nej till samarbetet.

5. Resultat

I uppdraget ingick dels att analysera hur gemensam information om regelverk, rättigheter och skyldigheter kan åstadkomma positiva effekter i arbetsmiljön för utländska arbetstagare. Analysen bifogas denna projektrapport. Utifrån analysen har vi sedan genomfört ett antal kommunikationsaktiviteter. Resultatet redovisas här. I stort sett har vi uppnått de resultat som vi har

¹ Lantbrukarnas riksförbund.



bedömt vara realistiska, det vill säga sprida information, öka kännedom och tillföra kunskap till arbetsgivare och arbetstagare.

I juni 2017 deltog vi (inom ramen för programmet om osund konkurrens i arbetslivet) på branschmässan Borgeby fältdagar för att träffa målgrupperna och lära oss mer. Under de två mässtdagarna hade vi ungefär 350 – 400 kontakter i vår monter.

Vi har också genomfört en kommunikationskampanj för att fler ska upptäcka och använda det informationsmaterial som redan finns, vårt och andras (till exempel Prevents). En läsvärdesundersökning efter ett införande gav vår annons i en tryckt branschtidning ett högt observationsvärde – 76 procent uppgav att de hade sett den, att jämföra med medianen om cirka 40 procent. Det ger en uppskattad räckvidd på 95 000 personer.

Vi har också annonserat digitalt med så kallade bannerannonser på bransch sajter. Totalt nådde vi drygt 243 000 unika användare med de digitala annonserna, som genererade nästan 2 000 klick

Under kampanjperioden har vi sett en försiktig ökning av besök till vårt och andras informationssidor och -material. Vi har haft knappt 570 besök till de tre utpekade informationssidorna på av.se, som vi också översatte till engelska. Även Prevent rapporterar ökad trafik till sina webbsidor med illustrerade bilderböcker.

Vi har även jobbat med sociala medier under kampanjtiden. Ett inlägg på Facebook med rörlig annons kom upp i en räckvidd på drygt 16 700 personer, knappt 260 reaktioner och drygt 4 600 visningar av den rörliga annonsen. Ett inlägg på Twitter nådde knappt 1 100 visningar.

Bilaga 1: Kommunikationsanalys

Bilaga 2: Exempel på kommunikation

Bilaga 1

Kommunikationsanalys

Innehåll

Kommunikationsanalys	1
Sammanfattning	1
Uppdrag	2
Målgrupper	2
Arbetsgivare inom de gröna näringarna	3
Säsongsarbetande EU-migranter	4
Nyanlända/flyktingar	4
Tredjelandsmedborgare	4
Utstationerade	4
Bemanningsanställda	4
Behov	4
Utmaningar för kommunikation	6
Förutsättningar eller hinder för kommunikation	8
Avgränsningar	9
Kopplingar till Arbetsmiljöverkets arbete mot osund konkurrens	9
Slutsatser	9

Sammanfattning

I denna analys har vi försökt bedöma vilka förutsättningar det finns för effektiv kommunikation gentemot utländsk arbetskraft i de gröna näringarna och deras arbetsgivare. Det har vi gjort både generellt och med utgångspunkt i vilka resurser som har funnits till vårt förfogande.

Att kommunicera arbetsmiljö med dessa målgrupper och inom gröna näringarna innebär många utmaningar. Vi bedömer också att det behövs fler verktyg förutom kommunikation för att uppnå genomgripande resultat och att många aktörer behöver arbeta uthålligt under lång tid.

Att förändra attityder och beteenden är svårt att göra på kort sikt och möjligheten för effektiv kommunikation beror på målgruppernas förkunskaper och intresse. Arbetsolyckor och arbetsrelaterad ohälsa är vanligt inom branschen oavsett om arbetskraften är utländsk eller inte.

Därför har vi under uppdragstiden valt att fokusera på att träffa målgrupperna på branschmässor, söka samarbete med andra aktörer, öka kännedomen om vårt och andras informationsmaterial och öka användningen av det.

Vi har också valt att genomföra kommunikationsinsatser utifrån vad andra aktörer gör, ett arbetssätt som pekas ut i flera av Arbetsmiljöverkets styrdokument. Till exempel arbetar organisationen Prevent med checklistor, utbildningar och med illustrerat kommunikationsmaterial för den som inte har svenska som modersmål.

Vår huvudstrategi har därför varit att lägga fokus på det informationsmaterial som vi och andra redan har och satsa på att få fler att känna till det och använda det på de arbetsplatser inom gröna näringarna där det finns utländsk arbetskraft.

Uppdrag

Utländska arbetstagare har enligt Arbetsmiljöverkets kunskapsöversikt Migrantarbete inom den gröna näringen (rapport 2012:14) sämre arbetsvillkor och socioekonomiska villkor än inhemsk arbetskraft. Av rapporten framgår det också att det inom de gröna näringarna bland annat finns arbetsmiljörisker i form av ergonomisk belastning, exponering för kemiska och biologiska bekämpningsmedel etcetera. Gröna näringarna är dessutom en olycksdrabbad bransch. Statistiken över dödsolyckor visar att totalt 25 arbetstagare och 47 egenföretagare omkommit i arbetsolyckor i näringskategorin jordbruk, skogsbruk och fiske under perioden 2007-2014.

Regeringen har gjort bedömningen att det behöver tas ett samlat grepp kring utländska arbetstagares situation inom de gröna näringarna. Därför gav regeringen Arbetsmiljöverket i uppdrag att dels analysera hur gemensam information om regelverk, rättigheter och skyldigheter kan åstadkomma positiva effekter i arbetsmiljön för utländska arbetstagare, dels att utifrån analysen skapa gemensam information och sprida den till utländska arbetstagare och deras arbetsgivare inom de gröna näringarna.

Arbetsmiljöverket har fungerat som samordnande myndighet. Uppdraget har genomförts i samråd med Kemikalieinspektionen, Naturvårdsverket och Socialstyrelsen (trots påståtningar deltog inte någon representant för länsstyrelserna på något av mötena) samt med arbetsmarknadens parter och flera berörda branschorganisationer.

Målgrupper

Utländsk arbetskraft är ett brett begrepp som kan betyda olika saker eller segmenteras på olika sätt. Till exempel:

- Tillfällig arbetskraft, säsongsarbetare och migrerande arbetskraft
- Utländsk arbetskraft med eller utan arbetstillstånd/tredjelandsmedborgare eller EU-medborgare
- Flyktingar och asylsökande

- Anställda i bemanningsföretag
- Utstationerade
- Egenföretagare/F-skattsedel
- Utländska medborgare eller svenska medborgare med utländsk bakgrund boende i Sverige.

Lantbruket har utvecklats till en sektor som har en stor andel utländsk arbetskraft. Enligt vissa källor kan 50-80 procent av arbetskraften inom delar av de gröna näringarna bestå av utländska arbetstagare, många från EU-länderna och säsongarbetare.¹ Det är svårt att få fram en säker siffra över antalet säsongarbetare från EU eftersom det råder fri rörlighet inom EU. Sedan 2014 behöver denna grupp inte registrera sig hos Migrationsverket.

Utländska säsongarbetare arbetar ofta inom växthus- och frilandsodlingen och ofta med grödor som man inte kan skörda mekaniskt, utan är beroende av manuellt arbete, på grund av kvalitetssäkringen av produkten. Arbetena är ofta ergonomiskt tunga och innebär ensidiga belastningar och långa arbetsdagar. De arbetar också vanligen vid växthusodling och relativt ofta med djur. Inom skogsindustrin är det också vanligt med utländsk arbetskraft, till exempel vid skogsplantering och röjningsarbete.

En av orsakerna till att det är vanligt med utländsk arbetskraft är den ökade rörligheten inom EU. En annan orsak är att svenska arbetsgivare har svårt att rekrytera arbetskraft i Sverige - speciellt till säsongarbete. Många arbetsgivare är positiva till utländska arbetstagare som ofta uppfattas som lätta att arbeta med, lojala, motiverade, flexibla, engagerade och gärna vill arbeta mycket. Eftersom de ofta bor på gården, eller i dess närhet, under arbetsperioden är de tillgängliga när den extra arbetskraften behövs.

En arbetsgivare uttryckte sig så här:

”Många av mina kollegor 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 stor del av den utländska arbetskraften (EU-medborgare) behöver inte registrera sig i Sverige. Eftersom de är svåra att urskilja i vår arbetsskadestatistik är utvecklingen svår att följa över tid – mer forskning behövs. Dödsolyckor med utländsk arbetskraft redovisas dock av Arbetsmiljöverkets enhet för statistik och analys.

Arbetsgivare inom de gröna näringarna

Arbetsgivare inom de gröna näringarna inkluderar bland annat jordbruk, skogsbruk, fiskeri, trädgårdsföretag, växthusodling, spannmål, djurhållning och frilandsodling.

¹ En siffra är 30 000 per år (SvD 15 januari 2017), en annan är 20 000 (Prevent).

Listan kan göras ännu längre: enligt LRF finns det upp till 30 branscher inom de gröna näringarna. Enligt en undersökning från Demoskop (2008) finns EU-migranter främst inom trädgård (frilandsodling) och jordbruk, där den vanligaste anställningen är säsongsarbete. Det är även vanligt med säsongsarbetande EU-migranter inom skogsbruket. I vår kommunikationsinsats har vi därför i första hand riktat in oss på arbetsgivare inom jordbruk, frilandsodling, växthusodling och skogsbruk som vill vara en bra arbetsgivare för utländska arbetstagare.

Säsongsarbetande EU-migranter

Personer som är bosatta inom EU och kommer till Sverige för säsongsarbete inom de gröna näringarna har inte alltid kunskap om kollektivavtal och den fackliga anslutningsgraden kan vara låg. Utifrån detta bedömer vi denna grupp som potentiellt berörd, tillsammans med till exempel språkliga barriärer, korta anställningsperioder och skillnader i säkerhetskultur.

Nyanlända/flyktingar

Många organisationer är engagerade för att få nyanlända/flyktingar i arbete eller praktik inom gröna näringarna, till exempel LRF, Arbetsförmedlingen, Skogsstyrelsen och Hushållningssällskapet.

Tredjelandsmedborgare

Personer bosatta utanför EU, tredjelandsmedborgare, måste ha ett arbetstillstånd utfärdat av Migrationsverket för att få arbeta i Sverige. För att ansöka om arbetstillstånd behöver de ha ett arbetserbjudande från en svensk arbetsgivare och ett bestämt arbete där anställningsvillkoren inte får vara sämre än vad som gäller enligt svenska kollektivavtal.

Utstationerade

Personer som arbetar i Sverige genom ett utländskt bemanningsföretag, eller via ett företag som har sitt säte utanför Sverige och alltså kommer via utstationeringsdirektivet, ska ha samma arbetsvillkor som svenska medborgare. Arbete med att kommunicera utstationeringsreglerna, med utstationerande företag och med utstationerad arbetskraft (till exempel bärplockare) bedrivs i ett särskilt projekt på Arbetsmiljöverket.

Bemanningsanställda

Även arbete gentemot bemanningsanställda pågår i ett särskilt projekt på Arbetsmiljöverket. Det innefattar både inspektioner och kommunikationsinsatser.

Behov

Vi har idag ingen tydlig bild av vilka behov utländsk arbetskraft har eller vilken information de efterfrågar², och troligen ser det till exempel olika ut hos tillfällig säsongsarbetande arbetskraft från EU-länder jämfört med nyanlända och flyktingar

² Återrapportering regeringsuppdrag om webbaserad information till utländska arbetstagare, arbetsgivare och egenföretagare som verkar eller avser att verka i Sverige.

som slussas in i arbete eller praktik i gröna näringarna. I Arbetsmiljöverkets pågående arbete mot osund konkurrens har vi gjort försök att kartlägga arbetskraftens behov, men någon entydig bild är svår att få.

I en enkätundersökning om vilka behov av stöd som arbetsgivare inom de gröna näringarna har, genomförd av Sveriges lantbruksuniversitet (SLU Alnarp), framkom önskemål om en webbplats med samlad information från olika myndigheter och aktörer:

- Lättillgänglig information för både anställda och arbetsgivare.
- Kortfattad info om arbetsmiljö.
- Om att vara arbetsgivare åt migranter.
- Organisation och ledningsfrågor.
- Goda exempel på hur andra har löst frågan.
- Information på andra språk.
- Artiklar i fackpress om arbetsmiljö och goda exempel.
- 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.
- Stöd och information via en hemsida.
- Tillgång till en handbok.
- Instruktioner på andra språk, om hur man hanterar maskiner och bekämpningsmedel samt exponeringen av dessa.
- Samlad information om skatter, förmånsbeskattning, försäkringar och den utländska personalens rättigheter i det svenska välfärdssystemet.
- Kurser, utbildningar samt rådgivning.
- Praktiska råd, vetenskapliga och populärvetenskapliga artiklar.
- Information om aktuella seminarier och aktiviteter.
- Länkar till svenska och utländska hemsidor.
- Relevanta utbildningar för alla som jobbar med frågor kring utländsk arbetskraft inom den gröna sektorn.

Vi bedömer att arbetsgivaren och arbetsplatsen har en nyckelroll för effektiv kommunikation om arbetsmiljö i gröna näringarna.

Vi försökte få till stånd samarbete med en stor branschorganisation³ som står nära arbetsgivarna och som redan har en webbplats som till stor del innehåller det de efterfrågar. Eftersom organisationen har förtroende bland sina medlemmar bedömde vi samarbete med dem som ett effektivt vägval. Vi ser det som mer troligt att arbetsgivarna besöker deras webbplats än Arbetsmiljöverket och då de redan har en upparbetad kommunikation med vår mottagargrupp blir det lättare att nå dem om vi har organisationen som kanal. Tyvärr tackade de nej till vårt förslag om samarbete.

³ Lantbrukarnas riksförbund, LRF

I Osund konkurrens i arbetslivets undersökningar lyfter en av de svarande fram just detta: "Arbetsmiljöverket skulle kunna samarbeta med LRF som redan har ett rätt så bra system för informationsspridning."

Arbetsmiljöverkets program Osund konkurrens i arbetslivet har gjort ett antal undersökningar bland arbetsgivare och arbetstagare inom gröna näringarna. Bland annat har programmet låtit undersökningsföretaget Markör genomföra sammanlagt 15 telefonintervjuer med personer som arbetar inom området. Urvalet till undersökningen fick de från Hushållningssällskapet i Skåne, som har ett par olika projekt som syftar till att få nyanlända i arbete inom gröna näringarna.

Två tredjedelar av de svarande säger att de har haft kontakt med svenska myndigheter, den enda som nämns är Arbetsförmedlingen. En tredjedel uppger att de inte har fått någon information om arbetsmiljön, medan de som har fått det främst har fått den muntligt från arbetsgivaren.

Ungefär hälften av de intervjuade tyckte att deras anställning inom gröna näringar har levt upp till förväntningarna eller varit bättre, medan hälften är missnöjda. I ett par fall tycker de att de har behandlats dåligt, utnyttjats att arbeta för mycket eller fått jobba för hårt. De som är nöjda tycker framförallt om miljön i Sverige, att det är strukturerat, att lönen är bra och att det är lättare arbete med maskiner och verktyg.

Utmaningar för kommunikation

"Många interventioner i arbetsmiljö genomförs med en uppriktig förhoppning om att de förhindrar arbetsskador, men det finns en brist på konkreta bevis för deras effektivitet, särskilt när det gäller säkerhetsrelaterad träning och utbildning.⁴"

Gruppen säsongsarbetande EU-migranter kan vara svåra att kommunicera med av flera anledningar. Det är svårt att med exakthet avgöra vilka de är, hur många de är och var de befinner sig eftersom de inte behöver registrera sin vistelse här. De flesta säsongsarbetare arbetar en begränsad tid i Sverige för att sedan åka tillbaka till hemlandet eller till något annat land för att arbeta. De är därför svåra att nå och det blir också svårt att mäta förändringar över tid.

Deras syn på arbetsmiljö kan vara annorlunda än i Sverige och många har inte heller något incitament för att förbättra den. Många vill gärna arbeta mer än 40 timmar i veckan och drar ner på rasterna, de är här för att tjäna pengar och vill arbeta så mycket som möjligt. Det är inte heller ovanligt med en annan kultur kring arbetsmiljö och säkerhet på arbetsplatsen och även en annan förståelse för varför detta är viktigt. Våra arbetsmiljöinspektörer vittnar om att många tycker att svenska regler och

⁴ Kunskapsöversikt 2012:15, "Ökad säkerhet inom jordbruket – interventioner och andra strategier"

inställning till arbetsmiljö är så långt från vad de är vana vid att de ibland har svårt att ta dem på allvar. Ett exempel att en del inte förstår varför de exempelvis måste slänga engångshandskar efter arbete med kemikalier "De är ju hela och kan användas igen!"

Många utländska arbetstagare har i hemlandet en annan kultur på arbetsplatsen där man kan vara rädd för att drabbas av repressalier om man påpekar en brist på arbetsplatsen eller visar på något som inte fungerar. Även synen på myndigheter kan se annorlunda ut och det är troligt att många är misstänksamma mot svenska myndigheter. Utländska arbetstagare hamnar ibland i en beroendeställning gentemot arbetsgivaren och kan därmed ha svårt att ställa krav på arbetsmiljö, arbetsvillkor och även att anmäla missförhållanden. De kan också vara rädda att förlora jobbet om de är obekväma och ställer krav. Det har förekommit att utländsk arbetskraft inom de gröna näringarna har använts på ett sätt som har stridit mot svensk arbetsrätt, arbetsmiljöregler och annan lagstiftning.

Även begränsade kunskaper om hur arbetsolyckor och arbetsrelaterad ohälsa ska förebyggas samt långa arbetsdagar under riskabla och stressfyllda förhållande kan innebära en ökad risk för arbetsolyckor och arbetssjukdomar. För att utländska arbetstagare ska kunna använda sig av svensk sjukvård behöver de ha sitt EU-försäkringskort med sig, något inte alla får i sina hemländer då de räknas som arbetslösa där⁵. Ett annat problem är brister i sjukvårdsklinikers kunskaper om hur man definierar och behandlar bekämpningsmedelsrelaterade sjukdomar. Studier pekar ut detta som ett potentiellt problem vid förbättrande av migranternas hälsa.⁶

En påverkande faktor är att branschen i sig är skadedrabbad. Den gröna sektorn innehåller arbetsmiljörisker inom bland annat ergonomisk belastning, kroppsskador vid maskiner och exponering för kemiska och biologiska bekämpningsmedel, oavsett om arbetskraften är svensk eller utländsk. Arbetsrelaterade dödsfall är cirka tio gånger vanligare inom jord- och skogsbruket jämfört med genomsnittet för svenskt arbetsliv. De utländska arbetstagarna kan vara extra utsatta för risker på grund av språkliga och kulturella barriärer, dålig tillgång till sjukvård, och felaktigt bruk av utrustning.

Branschen ligger i topp tre när det gäller dödsolyckor och det är ofta lantbrukarna själva som drabbas. Branschen har också speciella förutsättningar när det gäller ekonomi och lönsamhet, kultur och attityder, arbetsbelastning och stress, bundenhet till årstider. Många företag är småföretag/familjeföretag. 25 arbetstagare och 47 egenföretagare omkom i arbetsolyckor i näringskategorin jordbruk, skogsbruk och fiske under perioden 2007-2014. Branschen kan också uppvisa en del särdrag som innebär utmaningar för myndighetskommunikation, till exempel att det traditionellt finns ett motstånd hos lantbrukare mot myndigheter. Deras arbete är deras livsstil, deras arbetsplats deras hem som är präglad av traditioner och familjerötter. Synpunkter på deras arbetsplatser är därmed även synpunkter på deras livsstil och

⁵ Källa: Socialstyrelsen

⁶ Migrantarbete inom den gröna näringen, Rapport 2012:14

hem. Det är en grupp som "känner sig utrotningshotade av myndigheter". Även deras syn på risker kan vara en utmaning då risktagande i deras arbetsmiljö oftast ses som normalt och är en del av lantbrukaridentiteten. Det finns vanligt att inträffade arbetsskador inte anmäls. En genomgång gjord av forskare på SL Alnarp visar att endast 11 procent av inträffade arbetsskador hade rapporterats.⁷

Vår kunskapssammanställning *Migrantarbete inom den gröna näringen* (rapport 2012:14) pekar på att det inte finns några patentröslösningar och att en kombination av flera insatser i ett långsiktigt handlingsprogram har bäst förutsättningar att uppnå resultat. Kortvariga, ej uthålliga insatser ger föga effekt.

I de intervjuer som gjorts inom programmet *Osund konkurrens i arbetslivet*, lyfts utnyttjande av svart, lågavlönad arbetskraft som en faktor som skapar osund konkurrens inom gröna näringarna. I princip alla nämner någon regel som man upplever som okej att bryta mot, främst kopplat till arbetstiderna.

Förutsättningar eller hinder för kommunikation

Vad som är realistiskt att uppnå med hjälp av kommunikation beror ofta på vilka förutsättningar målgrupperna har. Om en målgrupp har goda kunskaper, ett stort intresse och en positiv attityd kan man ha en annan målsättning för sitt kommunikationsarbete än om målgruppen har låga kunskaper, lågt intresse och en negativ attityd. Några exempel som påverkar eller skulle kunna påverka framgångsrik kommunikation om utländsk arbetskraft inom gröna näringarna:

- Dålig kunskap om att vara arbetsgivare åt utländsk arbetskraft.
- Dålig kunskap om eller dåligt intresse för arbetsmiljölagstiftningen.
- Dålig kunskap om arbetstidslagen.
- Dålig kunskap hos arbetsgivare/arbetstagare om vad som gäller för utländska arbetstagare i svenska samhället.
- Språkproblem.
- Brist på instruktioner/information på flera språk.
- Stor rotation i arbetskraften från år till år.
- Kulturella skillnader i synen på arbetsmiljö och risker.
- Kulturella skillnader i synen på förhållandet arbetstagare-arbetsgivare.
- Litet handlingsutrymme även om man som utländsk arbetstagare har kunskap om svenska arbetsmiljöregler.
- Negativ inställning till svenska myndigheter. I vissa fall kan kontakt med myndigheter innebära negativa konsekvenser för individen.

Arbetsmiljöverkets kommunikationsstrategi – som är under framtagande – pekar på att kommunikation är svår med dessa förutsättningar om det inte finns något annat, till exempel inspektioner, att knyta den till.

⁷ Peter Lundqvist, SLU Alnarp



Interkulturell kommunikation medför också särskilda utmaningar som det är viktigt att vara medveten om. Kulturskillnader kan vara ett hinder för effektiv kommunikation. För interkulturell kommunikation är ofta dialog att föredra, och vi bedömer att största möjligheten till dialog finns på arbetsplatserna. I återrapporten från regeringsuppdraget om webbaserad information till utländska arbetstagare, arbetsgivare och egenföretagare som verkar eller avser att verka i Sverige, konstaterar man att webbaserad information troligen inte räcker. Personliga möten är ett viktigt komplement.

Avgränsningar

För att ha en realistisk möjlighet att uppnå någon form av effekt inom ramen för den tid och de resurser som finns tillgängliga för detta uppdrag, bedömer vi det som nödvändigt att välja de åtgärder som bygger på att vi vet förutsättningar och behov hos målgrupperna. Det är svårt att på kort sikt förändra attityder och beteende. Däremot kan vi inom tidsramen för uppdraget bidra med att sprida information, öka kännedom och tillföra kunskap till arbetsgivare och arbetstagare.

Kopplingar till Arbetsmiljöverkets arbete mot osund konkurrens

De gröna näringarna är en av fyra branscher som har valts ut av Arbetsmiljöverkets satsning mot osund konkurrens i arbetslivet som ska genomföra insatser mot oseriösa företag som bryter mot arbetsmiljöreglerna. Det gör vi bland annat genom myndighetssamverkan, förstärkt tillsyn och kommunikation. Satsningen mot osund konkurrens drivs i programform. Detta uppdrag ingår i detta program för optimal samordning och synergieffekter, men huvudfokus på osund konkurrens inom gröna näringarna finns i programmets övriga insatser.

Slutsatser

Det är svårt att på kort sikt förändra attityder och beteende. Arbetsmiljöverket kan (inom tidsramen för uppdraget) bidra med sprida information, öka kännedom och tillföra kunskap till arbetsgivare och arbetstagare.

Att med kommunikation förbättra arbetsmiljön för utländsk arbetskraft inom de gröna näringarna är en utmaning som kräver ett långsiktigt arbete. Vi bedömer också att det krävs insatser även inom andra områden, till exempel tillsyn och samarbete mellan flera olika myndigheter och aktörer inom branschen. Tidigare erfarenheter visar att om satsningar på arbetsmiljön i gröna näringarna ska vara framgångsrika bör de inte göras som enstaka eller isolerade insatser utan på längre sikt⁸.

I dagsläget har vi ingen tydlig bild av den utländska arbetskraftens kunskaper, attityder och beteenden när det gäller arbetsmiljö inom gröna näringarna. Därför är

⁸ Arbetsmiljöverkets kunskapssammanställning 2012:14, Migrantarbete inom de gröna näringarna

det svårt att veta vilka möjligheter kommunikation har att vara effektiv mot denna målgrupp och hur den bör utformas, förutom att dialog är att föredra.

Arbetsmiljöverket har under uppdragstiden valt att fokusera på att träffa målgrupperna för att lära oss mer, utgå från undersökningar som andra aktörer, program och projekt inom Arbetsmiljöverket har genomfört, söka samarbete med andra aktörer och att sprida information. Huvudmålet har varit att öka kännedomen om vårt och andra organisationers informationsmaterial samt att öka användningen av det. Det gör vi dels utifrån vad som är möjligt att uppnå under uppdragstiden – att förändra attityder och beteenden är svårt att göra på kort sikt – och dels för att vi utgår från de behov hos målgrupperna vi har belägg för. Möjligheten till effektiv kommunikation beror också på målgruppens förkunskaper och intresse för frågan.

Vi har också valt att genomföra kommunikationsinsatser utifrån vad andra aktörer gör – både vår kanalstrategi och Arbetsmiljöverkets planeringsinstruktioner pekar ut detta arbetssätt som viktigt. Till exempel arbetar organisationen Prevent med checklistor, utbildningar och med illustrerat kommunikationsmaterial för den som inte har svenska som modersmål. Vi ska dra nytta av varandra och sprida varandras budskap samtidigt som vi inte ska göra samma saker som andra gör.

Därför har vi, förutom att delta på branschmessa, valt att revidera information om jord- och skogsbruk på vår webbplats, samla så mycket information som möjligt från oss och andra, översätta det, och med hjälp av en kommunikationskampanj försöka nå arbetsgivare och utländsk arbetskraft med arbetsgivarna som främsta mottagargrupp. Kommunikationskampanjens huvudmål var att öka kunskapen om och användningen av den information som finns.

Indirekta effekter av uppdraget är att vi har fått ett fylligare underlag inför eventuellt fortsatt arbete. En bättre överblick över det arbete som andra aktörer gör (ganska omfattande) leder till ett effektivare utnyttjande av resurserna. Samordning internt på Arbetsmiljöverket med många andra aktiviteter som berör området – osund konkurrens i arbetslivet, uppdraget webbinformation, bemanning/ny på jobbet och utstationering – ger bättre förutsättningar för långsiktiga resultat.

Samarbete och samverkan där de olika aktörerna bidrar utifrån respektive uppdrag och verksamhet är viktigt, och mycket bra görs redan på olika håll. Därför väljer vi att använda existerande material från myndigheterna i uppdraget, i de fall det vänder sig till arbetsgivare eller arbetstagare. Vi väljer också att använda material från andra myndigheter och aktörer, till exempel Migrationsverket, arbetsmarknadens parter/Prevent och universitet och högskolor, samt övergripande information om Sverige och svenskt arbetsliv, till exempel verksamt.se och informationsverige.se.

Allt behöver inte skapas specifikt för de gröna näringarna. Det finns andra aktiviteter och kanaler som riktar sig mot utländsk arbetskraft och utländska företag i Sverige samt till svenska arbetsgivare: sweden.se, informationsverige.se och verksamt.se. Det

är viktigt att de kommer till användning även inom gröna näringarna och vi hänvisar till dessa webbplatser på vår egen webbplats.

Vi bedömer att det krävs ett långsiktigt arbete med att bygga relationer med målgrupperna, att utbilda och att stödja branschen med att bygga bort eller organisera bort faror. Detta kan bara delvis göras av Arbetsmiljöverket – insatser från många andra myndigheter och organisationer är nödvändiga.

De övriga myndigheter som regeringen pekat ut i detta uppdrag har bidragit med det informationsmaterial de har men arbetar som regel inte direkt mot aktuella målgrupper. Det hade underlättat om uppdraget hade funnits även i dessa myndigheters regleringsbrev. Vi bedömer att det finns andra myndigheter, till exempel Skatteverket, Försäkringskassan, Skogsstyrelsen och Jordbruksverket, och andra aktörer, till exempel Prevent och LRF, som har bättre förutsättningar att uppfylla arbetsgivare och arbetstagares behov.

Detta tillsammans med ovan nämnda förutsättningar för framgångsrik kommunikation gör att ett långsiktigt arbete med fler verktyg än kommunikation är nödvändigt. Myndighetsgemensamma inspektioner pågår inom ramen för arbetet mot osund konkurrens, men vad som görs övrigt efter detta uppdrags slut ligger utanför denna analys. Noterbart är dock att Svenska institutet har fått i uppdrag att ta fram en webbplats för utländska företag och arbetstagare i Sverige, och i detta arbete ska Arbetsmiljöverket delta.

Bilaga 2 – exempel på kommunikation



**Vilka arbetsmiljöregler gäller
för utländsk arbetskraft?**

1.
Deras regler
- X.
Dina regler
2.
**Samma regler som för
svensk arbetskraft**

Svenska arbetsmiljöregler gäller så klart för alla som arbetar i Sverige. Men med flera språk och kulturer är det ibland svårt att informera om reglerna. Vi har därför samlat ihop lite bra informationsmaterial och hjälpmedel på vår webbplats som kan underlätta för dig som anlitar personal från andra länder. Läs mer på av.se/utlandskarbetskraft



ARBETSMILJÖ
VERKET

1En bild på den första av Arbetsmiljöverkets annonser.



Vilka arbetsmiljöregler gäller för utländsk arbetskraft?

1.
Deras regler
- X.
Dina regler
2.
Samma regler som för svensk arbetskraft

Svenska arbetsmiljöregler gäller så klart för alla som arbetar i Sverige. Men med flera språk och kulturer är det ibland svårt att informera om reglerna. Vi har därför samlat ihop lite bra informationsmaterial och hjälpmedel på vår webbplats som kan underlätta för dig som anlitat personal från andra länder. Läs mer på av.se/utlandskarbetskraft



ARBETSMILJÖ
VERKET

2En bild på den andra av Arbetsmiljöverkets annosner.

Annonsen som infördes i branschtidningar.



▼ -0,61% Skum mjölkspulver termin dec 2017
▲ 0,30% Kvarnvetet Paris maj 2018
▲ 1,99% Björktimmer Finland

[Prenumerera nu](#)
[Logga in](#)

Lantbrukets Affärstidning
 [Gilla ATL på Facebook](#)
[Nyhetsbrev](#)

[Meny](#)
[Start](#)
[Senaste](#)
[Lantbruk](#)
[Skog](#)
[Entreprenad](#)
[Teknik](#)
[Jobb & Karriär](#)
[ATL TV](#)
[Sök](#)



3En bild på en av Arbetsmiljöverkets bannerannonser.

Exempel på bannerannons på bransch sajter.

ARBETSMILJÖ
VERKET

Vad letar du efter? [Sök](#)

[Arbetsmiljöarbete och inspektioner](#)
[Hälsa och säkerhet](#)
[Inomhusmiljö](#)
[Produktion, industri och logistik](#)
[Om oss](#)

Arbeta med arbetsmiljön +

Ansvar för arbetsmiljön

- Anmäl arbetsskada, dödsfall och allvarliga tillbud till Arbetsmiljöverket
- Politikers arbetsmiljöansvar
- För arbetsgivare till unga i arbetslivet +
- Arbetsmiljöansvar för inhyrd och uthyrd personal +
- Arbetsmiljöansvar i skolan
- Arbetsmiljöregler för vuxna praktikanter

Utländsk arbetskraft inom gröna näringarna

- Arbetsstagarens deltagande i arbetsmiljöarbetet +
- Skyddsombud och arbetsmiljöombud +
- Lagar och andra regler om arbetsmiljö +
- Tillgänglig arbetsmiljö +

[Lyssna](#)
[english \(engelska\)](#)

Arbetsmiljöansvar för utländska arbetstagare inom gröna näringarna

Utländsk arbetskraft spelar en viktig roll i det svenska jord- och skogsbruket idag. Den omfattas av samma krav på bra arbetsmiljö som den svenska arbetskraften. En bra arbetsmiljö förebygger inte bara olyckor och skador; den gynnar även ditt företag.

4En bild på en av Arbetsmiljöverkets webbsidor.



ARBETSMILJÖ
VERKET

En av sidorna på av.se om utländsk arbetskraft inom gröna näringarna (finns även på engelska).