

Fagbevægelsens strategi mod social dumping mellem system og livsverden – Et arbejdslivsstudie

Kandidatspeciale ved Sociologisk Institut,

Københavns Universitet

Januar 2015

Forfatter: Pia Bang Jensen

Vejleder: Jonas Toubøl

Anslag ekskl. fodnoter: 190.998

Anslag inkl. fodnoter: 205.064

Fysiske bilag: 4

Elektroniske bilag: 14

Abstract

This dissertation investigates the challenge for Danish labour unions in organizing migrant workers from new European Union member states. The research questions are: 1) What are the sociological causes of social dumping in Denmark today? 2) How could Danish labour unions become better at dealing with social dumping?

In relation to existing literature, this dissertation breaks new ground by bringing together macro-sociological insights of IR and EU research with micro-sociological insights from qualitative work-life interviews. This is done through a research design inspired by Pierre Bourdieu's *double epistemological break*, based on two complimentary phases of knowledge production focused on objective *explanation* and subjective *meaning*. However, I argue that it is pertinent to also make a third 'break' to move from accounting for what *exists* (Bourdieu's ambition) to also critically discuss how the world might be changed for the better. Hence, the analysis falls in three interrelated parts, oriented towards *explanation*, *understanding*, and *social transformation* respectively.

Section 4 provides an historical-sociological *explanation* of 'social dumping'. Here, the focus is on the internal market of the European Union as the political project that has made large-scale labour migration across borders possible, and on analyzing how Denmark, given its unique model of Industrial Relations, is particularly vulnerable to the effects of labour migration.

Section 5 presents 10 work-life interviews with migrant workers with the aim of understanding life in Denmark seen from their perspective. I outline three key findings: First, that the migrant workers generally do not feel integrated in the Danish labour market – an insight I theorize in terms of an emerging *dual labour market*. Second, that they do not have jobs matching their professional qualifications – a finding I interpret as a mismatch between their objective conditions and their incorporated social-psychological expectations or *habitus*. Third, that at least some of the migrants are inclined to leave Denmark if they are unhappy rather than stay and fight for improvements through labour unions. I theorize this in terms of the tension between the *negative freedom* of mobility provided by the EU, and the *positive freedom* to master and change one's living conditions that this internal market does not provide.

In Section 6, which focuses on potentials for socio-political transformation, I draw on seven work-life interviews with labour union employees, all of whom work with social dumping daily, as a basis for critical reflection on how to improve the strategy of these unions. Building on Jürgen Habermas, I posit that all the employees recognize the need to shift away from a 'system-oriented' towards a

‘life-world’-oriented approach to organizing migrant workers. However, it is unclear precisely what this means, and how the Danish labour movement can achieve this without risking to undercut its current strengths.

Section 7 pulls together the three analytical sections to propose that the goal must be to reinvent the capacity of Danish unions for producing *concrete solidarity*. This entails building ties with migrant workers both in- and outside the workplace. I argue that the labour unions should 1) be an agent for breaking down the ‘dual labour market’, 2) devise a strategy for dealing with the fact that many migrant workers do not consider themselves manual laborers, and 3) provide practical mechanisms for empowering workers in their daily worklife; to be a platform for political ‘voice’.

Indhold

Abstract	2
1. Indledning	6
1.1 Problemformulering	6
1.2 Eksisterende litteratur på området	7
1.3 Læsevejledning: Hvordan besvares problemformuleringen?	10
2. Videnskabsteori	11
2.1 Et kritisk realistisk blik på ontologi	11
2.2 Specialets vidensbidrag	11
3. Forskningsdesign og metode	13
3.1 Afhandlingens forskningsdesign: Bourdieus dobbelte brud - og en "aktivistisk" tilføjelse.....	13
3.2 Objektiviserende læsning: Historisering af feltet	14
3.3 Subjektiviserende og aktivistisk læsning: De to fortolkningsorienterede interviewanalyser.....	15
3.3.1 Det semistrukturerede forskningsinterview og om frembringelse af viden i interviewene.	16
3.3.2 Udvælgelseskriterier, adgang og rekruttering:.....	16
3.3.3 Anonymitet og forskningsetik	17
3.3.4 Reliabilitet, validitet, generaliserbarhed	18
3.3.5 Analysestrategi, interviewguide, transskription og kodning	19
4. Det første brud: Objektiviserende læsning – Historisering af fænomenet social dumping	20
4.1 Social dumping som relationelt begreb.....	20
4.2 Etableringen af det indre marked med fri bevægelighed for varer, personer, serviceydelser og kapital	21
4.3 EU-udvidelsen 2004 og herunder den danske Øst-aftale 2003.....	22
4.4 Laval- og Viking-dommene, 2003-04	24
4.4.1 Viking-sagen.....	24
4.4.2 Laval-sagen	25
4.5 Konsekvenser for den danske IR-model og den danske fagbevægelses modsvar	26
4.6 Konklusion på det historiserende rids	29
5. Det andet brud: Subjektiviserende læsning – Interviewanalyse med migrantarbejdere.....	30
5.1 Det netværksdrevne parallelarbejdsmarked præget af migrantarbejdernes lavtlønsmonopoler	31
5.1.1 Teoretisk intermezzo: Piores Dual Labour Market-teori	35
5.1.2 Historien om Ada og den manglende karrierestige.....	36
5.2 Migrantarbejdernes overkvalificering	39
5.2.1 Teoretisk intermezzo: Bourdieus habitusteori	41

5.2.2 Historien om Michal, den akademiske habitus og at finde tilfredsstillelse i "the lowest of the lowest":.....	42
5.3 Mellem fri bevægelighed og strukturel tvang	44
5.3.1 Historien om Piotr og den frie fugls vanskelige færd på et kriseramte europæisk arbejdsmarked	45
5.4 Konklusion på det subjektiverende brud.....	48
6. Det tredje brud: Aktivistisk læsning - De fagforeningsansattes perspektiv på social dumping og det strategiske dilemma mellem "system" og "livsverden"	50
6.1 Teorien om System og Livsverden.....	51
6.2 Fra "System" og "Livsverden" til "Den danske models funktionsmåde" og "Mødet mellem mennesker" – En operationalisering	52
6.3 Aldrig mere "Nahme oder Polizei"? Fagbevægelsens møde med østarbejderne før og nu	55
6.4 Historien om de rumænske metroarbejdere og Melodi Grandprix	58
6.5 Historien om masseindmeldelsen i fagforeningen på Amager Ressourcecenter	59
6.6 Historien om socialt fællesskab, øl og skattekort i Den Polske Klub	61
6.7 Historien om fisketuren og den fejlslagne organisering.....	63
6.8 At tæve eller elske ihjel? Et perspektiv fra BATs "kommandocentral"	63
6.9 Konklusion på det aktivistiske brud.....	66
7. Afsluttende diskussion: Fra abstrakt til konkret solidaritet?.....	67
7.1 Konkret solidaritet som svar på udfordringen med det segmenterede danske arbejdsmarked: "Fagforeningen som det sted, hvor migrantarbejderne hører til"	68
7.2 Konkret solidaritet som svar på overkvalificering: "Fagforeningen som det sted, hvor migrantarbejderne anerkendes som fagligt kompetente individer"	70
7.3 Konkret solidaritet som svar på exit: "Fagforeningen som det sted, hvor migrantarbejderne har magt over eget liv"	71
8. Konklusion	73
Referenceliste.....	76
Bilag 1: Om sprogbarriere, anvendelsen af tolk og magtrelationer mellem chef og studentermedhjælper	80
Bilag 2: Interviewguide til migrantarbejdere.....	81
Bilag 3: Interviewguide til nøglepersoner i fagbevægelsen	84
Bilag 4: Startkodeliste.....	86

1. Indledning

En af den danske LO-fagbevægelses største udfordringer i disse år er at håndtere den sociale dumping som i stigende grad finder sted på det danske arbejdsmarked. Den danske arbejdsmarkedsmodel er afhængig af høje dækningsgrader og organiseringsprocenter (Due og Madsen 1993) og derfor er det essentielt for fagbevægelsen at beskæftige sig med, hvordan den bedst muligt forholder sig til den nye store gruppe af arbejdstagere på det danske arbejdsmarked, der siden EU's Øst-udvidelse i 2004 er kommet til landet, nemlig de østeuropæiske migrantarbejdere (Hansen 2009:18). Dette speciale undersøger derfor den danske LO-fagbevægelses udfordringer med at finde frem til en effektiv strategi ift. organisering af østeuropæiske migrantarbejdere. Det er dette speciales påstand, at hvis fagbevægelsen skal lykkes med at anlægge en effektiv strategi mod social dumping er det nødvendigt, at den forstår fænomenet social dumping og ikke mindst sin egen rolle i de problemstillinger, der knytter sig hertil, korrekt.

1.1 Problemformulering

Det er med henblik på denne udfordring, at jeg i dette speciale anlægger et *relationelt* blik for herved at blive i stand til at undersøge fænomenet social dumping, ikke kun som en følge af EU-regulering, ikke kun som katalysator for institutionelle udfordringer på det danske arbejdsmarked, ikke kun ud fra specifikke arbejdsmarkedsaktørers perspektiv, men som en kortlægning af de væsentlige *relationer og positioner*, som tilsammen udgør fænomenet social dumping. Hertil anvender specialet Pierre Bourdieus *dobbelte brud* (Wacquant 1996:21) – dog med en ”*aktivistisk*” tilføjelse i form af et tredje, forandringsorienteret ”brud” – og bliver således i stand til at undersøge social dumping som et fænomen, der *både* kommer til udtryk på et objektivt strukturelt niveau *og* på niveauet for aktørernes hverdagsliv, som et subjektivt erfaret fænomen. Specialets påstand er, at social dumping bedst forstås for det første som et fænomen bestående af relationerne mellem EU-regulering, dansk IR-regulering, den danske fagbevægelse og aktørhandlinger fra henholdsvis arbejdsgiver- arbejdstagerside, og for det andet som et fænomen, der både udtrykker sig på et objektivt strukturelt niveau og på et subjektivt oplevet niveau.

Med dette relationelle blik på social dumping, hævder jeg, bliver specialet i stand til at fremdrage væsentlige konklusioner om udfordringerne ved fagbevægelsens strategi mod social dumping. Problemformuleringen, som er todelt, lyder:

Hvilke historiske udviklinger og makro-sociale relationer ligger til grund for at 'social dumping' er opstået som problematik i Danmark i dag?

Hvordan kan henholdsvis fagforeningsansattes professionelle indsigter og østeuropæiske migrantarbejders arbejdslivserfaringer bidrage til at informere LO-fagbevægelsens¹ strategi mod social dumping?

1.2 Eksisterende litteratur på området

Besvarelsen af disse spørgsmål må først tage udgangspunkt i en kortlægning af eksisterende forskning i social dumping, for derved at kunne fremhæve det originale ved tilgangen og vidensbidraget i nærværende speciale.

Andersen og Hansen (2008) beskriver på baggrund af interviews med repræsentanter fra fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer samt offentlige myndigheder de problemer, fagforeningerne har mødt som følge af migrantarbejdernes tilstedeværelse i den danske byggeanlægssektor. Fagforeningernes tiltag og strategier analyseres, og der anlægges en analytisk ramme, som peger i retning af et valg mellem en strategi baseret på overvågning og kontrol eller organisering. Denne påpegning af to mulige strategier for fagbevægelsen har inspireret dette projekt til i interviews med de fagforeningsansatte at have øje for forskellige italesættelser af strategien mod social dumping. Ambitionen om at basere forslag til nytænkning af strategien på migrantarbejdernes egne arbejdslivserfaringer gør, at nærværende afhandling kan bidrage med nye, væsentlige indsigter.

Eldring et al. (2008) sammenligner fagforeninger i Danmark, Norge og Storbritanniens svar på byggeanlægsarbejders ankomst fra de nye Øst- og Centraleuropæiske lande. Organisering viser sig at være centralt for at undgå lavtløns-konkurrence og social dumping og fagforeningernes udvikling af strategier, nytænkningen i dem og deres succes i forhold til rekruttering analyseres på denne baggrund. Artiklen bringer værdifuld komparativ viden om fagforeningers organiseringsstrategier på tværs af lande og også om de forskellige strategiers styrker og svagheder. Nærværende afhandling placerer sig i denne henseende tæt op ad artiklen, men fremsætter til forskel fra den konkrete forslag til nytænkning af fagbevægelsens strategi mod social dumping og baserer dem på østeuropæiske migrantarbejders erfaringer fra eget arbejdsliv.

¹ Denne afhandlings analyse og konklusioner omhandler den danske LO-fagbevægelse. I det følgende vil den dog blot blive omtalt som "fagbevægelsen" eller "den danske fagbevægelse".

Nielsen (2013) undersøger på baggrund af tre interviews med polske migrantarbejdere, hvordan 'polskhed' sættes i spil i mødet mellem arbejdsgivere og arbejdere, fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer. Han belyser på interessant vis de psykologiske konsekvenser af arbejdsmigration men trækker kun i begrænset omfang til de strukturelle forudsætninger for et europæisk arbejdsmarked i forandring. I denne henseende samt med hensyn til det empiriske materiales omfang kan nærværende afhandling bidrage med værdifulde indsigter.

Hansen og Hansen (2009) kortlægger i et kvantitativt studie 500 polakkers løn-, arbejds- og levevilkår i Storkøbenhavn. Studiet bringer værdifuldt overblik over denne svært tilgængelige populations eksistensbetingelser i Danmark, men mangler den indføling med informanternes arbejdsliv, som projektet her forsøger at tilvejebringe.

Arnholtz (2013) viser på baggrund af en rekonstruktion af de sociale processer, der omgav domsafsigelsen, hvordan EU's Laval-dom i 2007 blev skelsættende og i dag fremstår som en 'juridisk revolution', der har ændret fundamentalt ved magtbalancen i EU. Fokusset på dommens symbolske betydning bidrager med nye og interessante vinkler på social dumping-debatten men holder sig til det politiske-juridiske felt med et top down-perspektiv, hvor denne afhandling søger at give taletid til de berørte aktører 'på gulvet'.

Friberg et al. (2014) undersøger lavtløns-konkurrence og den nordiske sociale models evne til at opretholde løn- og arbejdsstandarder i lyset af arbejdsmigrationen fra de nye EU-lande til Norden. Artiklen analyserer variationer i løn- og arbejdsvilkår mellem polske arbejdere i Oslo, København og Reykjavik og understreger hvordan forskellige IR-modeller former udkommet for migrantarbejderne forskelligt. Fokusset på IR-modellers påvirkning af social dumping har inspireret dele af den objektiverende læsning af fænomenet social dumping i nærværende afhandling (afsnit 4), men igen bør det fremhæves, at de berørte aktørers stemmer mangler, hvilket dette speciale forsøger at råde bod på.

Visser (2002) undersøger på baggrund af surveymateriale og med inspiration i social custom-teorien grundene til faldende fagforeningsmedlemskab i Europa. Hun finder to grunde til udmeldelse af en fagforening. Den første at fagforeningen ikke leverer en tilfredsstillende service, og dermed ikke lever op til, hvad medlemmet forventer, den anden, at fagforeningen ikke er i stand til at opretholde den sociale norm om fagforeningsmedlemskab. Fokusset på den sociale norm om fagforeningsmedlemskab bringer interessante perspektiver på forskellen mellem østeuropæisk og dansk kultur og perspektivet optræder i den subjektiverende læsning af social dumping (afsnit 5).

Migrantarbejderperspektivet er dog fraværende i denne artikel, hvilket adskiller den fra denne afhandling.

Heery (2005) beskæftiger sig på baggrund af en stor survey med britiske fagforeningsansatte med påstanden om, at fagforeningerne, hvis de skal forny sig, må investere i at organisere de uorganiserede og skabe interessealliancer med kvinder og prækert ansatte. Artiklen identificerer de interne og eksterne grupper og faktorer, som efterspørger og kræver denne organiseringsindsats og deraf følgende organisatoriske fornyelse. Denne tilgang til organiseringsspørgsmålet har inspireret nærværende speciale til at have øje for de organisationsinterne dynamikker og interesser hvad angår beslutningen om udformningen og udførelsen af fagbevægelsens strategi mod social dumping. Denne afhandling går skridtet videre og beskæftiger sig med de transformatoriske potentialer i fagbevægelsen som organisation og peger dermed på, hvordan den organisatoriske forandring rent praktisk kunne finde sted.

Der er overordnet set mange gode takter i den eksisterende litteratur på området, men det er specialets påstand, at den er for segmenteret og arbejdsdelt: Der er for få helhedsperspektiver på social dumping, som formår at belyse fænomenet med al den kompleksitet, det rummer, eller sagt på en anden måde: Fra både et historisk, strukturelt og institutionelt perspektiv og et aktørperspektiv med fokus på de involverede agents ageren i og fortolkninger af den sociale verden samt en diskussion af mulighederne for organisatorisk og social forandring, hvilket ifølge Mills [1959] (2000) er sociologiens kerneopgave. Denne afhandling sætter derfor som ambition om at udvikle helhedsperspektiv der kombinerer indsigter fra både IR-, EU-, arbejdslivs- og den kvantitative litteratur.

1.3 Læsevejledning: Hvordan besvares problemformuleringen?

Tabel 1 præsenterer afhandlingens progression.

Tabel 1	
Afsnit	Indhold
1: Indledning	Problemformulering, litteraturgennemgang, læsevejledning
2: Videnskabsteori	En kritisk realistisk ontologi med inspiration fra Bourdieu. En public sociology-tilgang til vidensbidraget med inspiration fra Burawoy
3: Forskningsdesign og metode	Bourdieu's dobbelte brud – med en ”aktivistisk tilføjelse”. Metodiske overvejelser
4: Objektivierende læsning: Historisering af fænomenet social dumping	Social dumpings historiske, institutionelle og politiske struktur
5: Subjektivierende læsning: Interviewanalyse med migrantarbejdere	Livsverdennær analyse af østeuropæiske migrantarbejderes arbejdsliv i Danmark. Det uformelle netværksdrevne parallelarbejdsmarked. Overkvalificering. Mellem fri bevægelighed og strukturel tvang
6: Aktivistisk læsning: Fagforeningsansattes perspektiv på social dumping	Fagbevægelsens strategi mod social dumping: Det strategiske dilemma mellem system og livsverden
7: Afsluttende diskussion: Fra abstrakt til konkret solidaritet	Konkret solidaritet: Fagbevægelsen som ”det sted, hvor migrantarbejderne hører til”, ”det sted hvor migrantarbejderne anerkendes som fagligt kompetente individer”, og ”det sted, hvor migrantarbejderne har magt over eget liv”
8: Konklusion	Afhandlingens konklusioner

Som præsenteret ovenfor diskuterer jeg i afsnit 2 og 3 min videnskabsteoretiske position, samt mit forskningsdesign og de anvendte metoder. I ”historiseringsafsnittet” (4) anvendes EU-litteraturen og den institutionelt fokuserede litteratur om den danske IR-model til at vise, hvordan social dumping struktureres institutionelt og politisk. I den efterfølgende aktørnære livsverdensanalyse (5) anvendes bl.a. arbejdslivslitteraturen til at undersøge østeuropæiske migrantarbejderes arbejdslivserfaringer. Analysen bevæger sig dog ikke kun på det aktørnære niveau, men vender tilbage til det strukturelle og objektivierende niveau og diskuterer implikationerne af den livsverdensnære analyse i et bredere organisations- og fagbevægelsesperspektiv med inddragelse af fagforeningsansattes professionelle indsigter og erfaringer (6). Og her findes tilføjelsen af en *ny* dimension, nemlig et perspektiv på transformatoriske potentialer, hvorunder jeg diskuterer fagbevægelsens strategi og udfordring med organisering af migrantarbejdere samt konsekvenserne heraf for organisationens prioriteringer (7)².

² Som det fremgår undersøger nærværende afhandling ikke fra første hånd hvordan den tredje part i John Dunlops model over IR-systemer, nemlig arbejdsgiverne (Wood et al. 1975), forholder sig til fænomenet social dumping. Arbejdsgiverperspektivet inddrages dog flere steder i analysen (afsnit 4-7) idet både historiseringen og interviewanalysen af hhv. de østeuropæiske migrantarbejdere og de fagbevægelsesansatte forholder sig til arbejdsgiverne.

2. Videnskabsteori

Til dette speciale er knyttet overvejelser om, hvordan den sociale verden er konstitueret (ontologi) og hvordan vi kan opnå viden om den (epistemologi). I forlængelse heraf præsenteres min ambition for vidensbidraget.

2.1 Et kritisk realistisk blik på ontologi

Hvad angår spørgsmålet om, hvordan den sociale verden er konstitueret, er specialet inspireret af *kritisk realisme*. Med 'realisme' menes, at virkeligheden antages at bestå af objekter, der eksisterer uafhængigt af menneskers viden om dem (Buch-Hansen 2005:22) Dette suppleres af det 'kritiske' element, der foreskriver, at det er sociologiens rolle at afdække de dybest nedgravede strukturer i de sociale verdener, der udgør det sociale univers, og de mekanismer, der sørger for at de bliver reproduceret eller forandret. Denne kritiske realisme, som også specialets rammeteoretiker Bourdieu bygger på, er altså baseret på en dyb ontologi, hvor de strukturer, der udgør det sociale univers så at sige eksisterer to gange: For det første som fordeling af *materielle* ressourcer og midler til at tilegne sig forskellige former for kapital. For det andet som klassifikationssystemer, dvs. mentale og kropslige matricer, der på et *symbolsk* plan fungerer som ramme for den enkeltes handlinger, tanker og vurderinger (Wacquant 1996:20). Når jeg i denne afhandling undersøger social dumping sker det således i en erkendelse af, at fænomenet for det første skal forstås som struktureret af en række materielle og sociale forhold, og for det andet skal det forstås i relation til de af den sociale dumping berørte individers handlinger, adfærd, oplevelser og vurderinger.³

2.2 Specialets vidensbidrag

Hvad angår specialets vidensbidrag er målsætningen at bidrage til det, der i Burawoys (2005) typologi over sociologiske praksisformer, kaldes *offentlig sociologi*. Det indebærer, at specialet anses for en aktiv deltager i dialogen med den offentlighed, der selv tager del i diskussionen om social dumping og dens samfundsmæssige konsekvenser (se *ibid*:7). Det forhold, at specialet diskuterer, hvordan den danske fagbevægelse kan gentænke sin strategi mod social dumping, kan anvendes som argument for, at specialet, hvis Burawoy følges konsekvent, egentlig snarere hører hjemme i *policy*-idealtypen, hvor formålet er at stille løsninger til rådighed på problemer, der eksisterer for en given klient eller "kunde" (*ibid*.:9). Men jeg vælger på dette punkt at bryde med typologiens rigiditet og begrunde mit valg om at karakterisere specialet som både offentlig og policy sociologi med, at fagbevægelsen efter

³ Hvad angår specialets epistemologiske inspirationskilde findes det i Bourdieus dobbelte brud. Da Bourdieu selv anskuer det dobbelte brud som konkrete metodiske anvisninger på, hvordan analyser af sociale fænomener bør finde sted, snarere end en epistemologi i filosofisk forstand, vil præsentationen heraf finde sted i afsnit 3.

min mening er et så centralt omdrejningspunkt for, hvordan det danske samfund har udviklet sig over de sidste 150 år, at bevægelsens skæbne er nøje forbundet med samfundets indretning som helhed.⁴

Ønsket om at praktisere offentlig sociologi er dog ikke den eneste ambition, der driver specialet: For det første ønsker jeg, i overensstemmelse med Bourdieus fordringer om konstruktion af objektet og relationel tænkning (Prieur og Sestoft 2006:220-226) at tilvejebringe en teoretisk forståelse af social dumping som et *relationelt* fænomen, bestående af strukturer og institutioner samt en række aktører, der handler på baggrund heraf. Jeg vil argumentere for, at ”social dumping” ikke skal betragtes som en handling bevidst foretaget af rationelle aktører. Social dumping bør derimod forstås som et relationelt fænomen, der opstår som følge af et sammenfald mellem en række ganske bestemte historiske, institutionelle, politiske og økonomiske strukturer. Afdækningen af disse relationer er af videnskabelig karakter og kan inden for Burawoys (2005:268) typologi kaldes *professionel sociologi*, hvor målsætningen er at udvikle teorier, begreber og metoder inden for de eksisterende traditioner.⁵

For det andet er det min ambition, at give de østeuropæiske migrantarbejdere, som ikke har en åbenlys offentlig platform at tale fra en mulighed for at fremlægge det, Jakob Demant (2012:58) kalder ”andre versioner af et givent fænomen”. Det er ikke min intention at optræde som repræsentant for gruppen af østeuropæiske migrantarbejdere. Men ved at gøre migrantarbejderne i stand til at ytre sig håber jeg at kunne stille en taleposition til rådighed for dem og forsøge at rykke en smule ved deres status på det, Bourdieu kalder det lingvistiske marked, hvor spillerne tilkendes autoritet i kraft af deres generelle samfundsmæssige status (Bourdieu i Järvinen 2000:387). Mit håb er at specialet på den måde kan tilføje migrantarbejdernes stemme til de fagbevægelsesrepræsentanter, der til daglig

⁴ Således skal den viden jeg frembringer efter min mening ikke kun betragtes som ”policy”, men som reflektiv viden i en offentlig sociologi-tradition med elementer af policy-sociologi, fordi den i kraft af et strategisk fokus på fagbevægelsen bidrager til debatten om, hvordan det danske samfund som helhed skal udvikle sig. I forlængelse heraf forsøger specialet, hvad angår den empiriske analyse af henholdsvis de østeuropæiske migrantarbejders og fagbevægelsens perspektiv på fænomenet social dumping, at kombinere det Burawoy (2005:8) kalder *traditionel offentlig sociologi* og *organisk offentlig sociologi* som er kendetegnet ved at tiltale henholdsvis ”usynlige” og ”synlige” offentligheder (ibid.:7). Dette gøres fordi det efter min mening er frugtbart at forstå de to grupper af aktører som del af netop disse to forskellige offentligheder. Den tiltalte offentlighed bestående af østeuropæiske migrantarbejdere kan karakteriseres som usynlige for andre offentligheder, uden megen intern interaktion og passive i den forstand at de ikke udgør en bevægelse eller organisation. Den tiltalte offentlighed bestående af fagbevægelsens ansatte kan derimod karakteriseres som særdeles synlige i forhold til andre offentligheder, med megen intern interaktion, og i ordets egentlige forstand som udgørende en bevægelse. Med min undersøgelse af henholdsvis de fagforeningsansattes og de østeuropæiske migrantarbejders arbejdsliv og erfaringer med social dumping-problematikken gør jeg således forsøget på at kombinere de to grene af traditionen offentlig sociologi med den hensigt at konstituere de østeuropæiske migrantarbejdere som offentlighed og tilføje deres arbejdslivsfortællinger til den gængse debat om social dumping, der i mine øjne har været præget af et strukturelt og institutionelt fokus.

⁵ For at tilvejebringe en sådan relationel forståelse af fænomenet social dumping undersøger jeg derfor i afsnittet ”Historiserende rammeafsnit” (4) det politiske og institutionelle grundlag herfor i en historisk ramme.

arbejder med social dumping, og at projektet således vil bidrage til en mere facetteret forståelse af såvel migrantarbejdernes arbejdsliv som fagbevægelsens udfordringer ved, med Demants (2012:58) ord at kaste lys over nye versioner af fænomenet social dumping og bringe flere nuancer og kontraster i spil.

3. Forskningsdesign og metode

Min videnskabsteoretiske position, som optegnet ovenfor, har betydning for mit forskningsdesign, dvs. hvordan jeg tilgår produktionen af den empiri, der kan lede mig til en besvarelse af min problemstilling. I det følgende vil elementerne i dette forskningsdesign samt de væsentligste overvejelser om anvendelsen af metoderne blive præsenteret. På samme måde vil jeg redegøre for min analysestrategi, samt forholde mig kritisk til kvaliteten og rækkevidden af de empiriske data, jeg anvender.

3.1 Afhandlingens forskningsdesign: Bourdieus dobbelte brud - og en "aktivistisk" tilføjelse
Først præsenterer jeg afhandlingens forskningsdesign og metoder, og dernæst diskuteres det, hvilke implikationer valget af forskningsdesign og metode har for afhandlingens analyser og konklusioner.

Specialets forskningsdesign er inspireret af Bourdieus bud på en epistemologi som praktisk metodologisk anvisning, nemlig *det dobbelte brud*. Med det dobbelte brud anbefaler Bourdieu, at analyser af sociale fænomener må ske gennem en dobbeltlæsning. Den første læsning udlægger samfundet som en objektiv struktur, der kan beskrives udefra og hvis elementer kan observeres, måles og kortlægges uafhængigt af de forestillinger, individerne gør sig om samfundet (Wacquant 1996:21). I forbindelse med nærværende afhandling bliver jeg, via en objektivierende og strukturel læsning af fænomenet social dumping i analysens første del (afsnit 4) med fokus på historisering i stand til at bryde med den umiddelbare oplevelse af fænomenet og afdække de strukturelle relationer, som det består af. Den anden læsning inddrager individernes erfaringsverden, så man på den baggrund kan beskrive de perceptionsmatricer og vurderingskriterier, der indefra strukturerer deres adfærd og forestillinger om omverdenen (ibid.:24). Denne læsning giver mig i analysens anden del (5) mulighed for, via analyse af interviews med østeuropæiske migrantarbejdere, at lade aktørernes egne arbejdslivserfaringer og oplevelser med social dumping-problematikken få fokus i spørgsmålet om, hvordan den mest adækvate forståelse af fænomenet social dumping opnås.

Jeg vælger på ét afgørende punkt at overskride Bourdieus epistemologi, idet jeg introducerer et tredje "aktivistisk" brud, ved i sidste analysedel at foretage en forandringsorienteret læsning af social dumping med fokus på en række fagforeningsansattes professionelle indsigter og erfaringer fra deres

daglige arbejde (6). Formålet med denne aktivistiske læsning er at pege på mulighederne for politisk forandring - med inspiration fra Burawoys idealtype *public sociology*, som foreskriver at forskning ikke kun bør laves til gavn for det videnskabelige felt men også for kæmpende aktører ude i samfundet som fx den danske fagbevægelse. Disse forandringsmuligheder fremlægges i den afsluttende diskussion (7), hvor jeg sammenholder indsigterne fra den institutionelt og politisk fokuserede historisering af feltet med migrantarbejdernes subjektive arbejdslivsoplevelser og de fagforeningsansattes professionelle indsigter og erfaringer. Med dette forskningsdesign bliver det muligt at følge specialets forskningsinteresse, nemlig at kortlægge de objektive strukturer og sociale relationer, som social dumping består af; de subjektive opfattelser af social dumping og de sociale handlinger disse afføder, samt muligheder for social og politisk forandring, som bliver tydelige når disse forskellige aktører og analyseniveauer gives taletid og sættes i spil sammen.

Nedenfor udfolder jeg de tre delanalyseres metodiske greb, og diskuterer hvordan valget af disse konstituerer afhandlingens blik på fænomenet social dumping.

3.2 Objektiviserende læsning: Historisering af feltet

Historiseringen af social dumping fokuseret på fænomenets historiske, politiske og institutionelle rødder har til formål at tilvejebringe en teoretisk og *relationel* forståelse af social dumping. Valget om at historisere feltet før den livsverdensorienterede interviewanalyse påbegyndes er truffet, fordi det på denne måde bliver muligt at etablere en overordnet kontekstuel forståelsesramme for de erfaringer, interviewpersonerne giver udtryk for. Opnåelsen af *Verstehen*, dvs. en indsigt i hvordan de interviewede tillægger mening til deres sociale verden, opnås ifølge Bourdieu (1999:607-626) og i modsætning til den fænomenologiske forskningstradition ikke ved direkte at skride til forsøg på indlevelse i deres erfaringer. En *refleksiv sociologisk* forståelse af menneskers handlingsmotiver kan først opnås, hvis der skabes blik for deres sociale position, og det er således nødvendigt at situere interviewpersonerne i et socialt felt for at kunne holde disse objektive fakta om feltets struktur og historie op mod interviewpersonernes forståelse af deres egen situation og position. Det skal ikke forstås sådan, at der ikke kan komme en interessant analyse ud af en fænomenologisk tilgang, hvor interviewpersonernes udsagn fortolkes uden at det felt, hvoraf de er en del, tegnes op. Men min påstand vil være, at analysen bliver mere dynamisk og dens kritiske potentiale større, hvis man som forsker sørger for at fremdrage historiske og strukturelle aspekter af samfundsudviklingen, som har indflydelse på interviewpersonernes arbejdsliv – måske endda uden de selv er fuldt klar over det.

En sådan optegning af det sociale felt som interviewpersonerne indgår i kan foretages på mange måder. I denne afhandling tegnes, ved hjælp af eksisterende data, et *historisk rids* over den udvikling der siden 1990'erne og især siden Øst-udvidelsen i 2004 har ført til at det danske arbejdsmarked har ændret karakter, idet titusindvis af østeuropæiske migrantarbejdere er blevet en del af arbejdsstyrken i Danmark. Denne tilgang er valgt fordi den, i modsætning til fx et tidsmæssigt tværsnit af den danske arbejdsmarkedsstruktur i 2014, gør det muligt at pege på nogle af de økonomiske, politiske og institutionelle *årsager* til, at den danske fagbevægelse i dag står over for en udfordring med deres strategiske tilgang til de østeuropæiske migrantarbejdere. Historiseringen etablerer kort sagt den kontekst inden for hvilken interviewpersonernes livsverdenserfaringer efterfølgende vil blive diskuteret.

3.3 Subjektiverende og aktivistisk læsning: De to fortolkningsorienterede interviewanalyser Både interviewanalysen af hhv. østeuropæiske migrantarbejders arbejdslivserfaringer (5) og danske fagforeningsansattes professionelle indsigter og erfaringer med social dumping (6) har et fortolkende sigte. Dvs. at analysen af begge grupper er fokuseret på at opnå en livsverdensnær forståelse af hvordan fænomenet social dumping ser ud fra aktørernes perspektiv ved at interessere sig for den sociale hverdagsvirkelighed, som aktørerne løbende producerer gennem deres handlinger, og som de konstant fortolker og forhandler om i samspil med andre aktører (Blaikie i Mason 2002:56). Indblikket i denne virkelighed fås gennem aktørerne selv, deres fortolkninger, opfattelser, meninger og forståelser, men en fortolkende tilgang indebærer også at forskeren læser, hvad man kan kalde den intenderede mening ud af interviewene og dertil lægger kontekstens betydning for det sagte (ibid.: 78). Der er dog også afgørende forskelle på de to grupper af informanter, som medfører at forskningsstrategien på visse centrale punkter varierer. For migrantarbejdernes vedkommende vejer det *biografiske eller narrative aspekt* tungt og forskningsinteressen drejer sig om, hvordan de sociale aktører skaber mening og sammenhæng i deres arbejdsliv gennem livshistoriske narrativer (ibid.). For de fagforeningsansattes vedkommende er den *strategiske orientering* ift. undersøgelsesobjektet i centrum og forskningsinteressen drejer sig om, hvordan de som ansatte i en politisk organisation reflekterer over både de strukturelle og praktiske udfordringer i forbindelse med social dumping. Denne delanalyse har altså et dobbelt formål, idet den dels er hermeneutisk fortolkende med henblik på at forstå disse ansattes arbejdsliv og dels anvendes som en slags ekspertinterviews til at indsamle viden om fagbevægelsens strategi mod social dumping.

Efter nu at have klarlagt min strategi for interviewanalysen vil jeg nedenfor reflektere over, hvordan det semistrukturerede forskningsinterview kan hjælpe til at opnå den viden, jeg efterspørger.

3.3.1 Det semistrukturerede forskningsinterview og om frembringelse af viden i interviewene.

Det kvalitative forskningsinterview er ifølge Kvale (1997:69) i stand til at producere videnskabelig viden om den sociale virkelighed, når der med begrebet videnskabelig viden forstås metodologisk sikret, ny, systematisk viden. Forskningsinterviewet betragtes som en samtale om den menneskelige livsverden, hvor forskerens rolle er at fortolke menneskets kulturelle virksomhed og derigennem finde den intenderede eller udtrykte mening for at etablere en fælles forståelse (ibid.:57).⁶ Tilgangen til interviewanalysen er altså dels inspireret af Kvale, men finder også inspiration hos Bourdieus tilgang til interviewanalyse, som det kommer til udtryk i ”Weight of the World” (Bourdieu 1999), hvor den historiske og samfundsmæssige kontekst og de sociale kampe, der foregår i feltet og altså eksisterer *uden for* interviewsituationen, løbende bringes i spil for dermed at gøre analysen mere *kritisk* sociologisk.

3.3.2 Udvælgelseskriterier, adgang og rekruttering:

Med intentionen om at undersøge fænomenet social dumping var *udvælgelseskriterierne for de østeuropæiske migrantarbejdere* relativt brede: Den *egenskab*, jeg ønskede mit ”sample” skulle have, var at bidrage til at belyse så mange aspekter af fænomenet som muligt, hvilket jeg mente at kunne opnå med et bredt frem for et mere afgrænset sample (Mason 2002:121). Det betyder, at branche, køn, alder og egentlig arbejdstid ikke var afgørende. Det afgørende var derimod, at interviewpersonerne i første omgang primært er kommet til Danmark for at arbejde, og at de er kommet fra et land i Østeuropa, som blev optaget i EU ved udvidelsen i 2004. Da debatten om social dumping for alvor tog fart herhjemme efter denne udvidelse, finder jeg denne afgrænsning rimelig. Det centrale *udvælgelseskriterie for de fagforeningsansatte* var, at de arbejder med social dumping-problematikken til daglig, og således er hvad jeg vil betegne som nøglepersoner i fagbevægelsen i denne henseende. At mine interviewpersoner fra fagbevægelsen udelukkende består af repræsentanter fra fag inden for bygge- og anlæg på henholdsvis BAT-, 3F-, og BJMF-niveau er et aktivt valg fra min side. Jeg vil argumentere for, at det er de fagforeningsansatte inden for byggeriet, som har været konfronteret med social dumping i længst tid og derfor også har flest erfaringer med arbejdet og de problematikker, det fører med sig. Desuden har denne gruppe en viden, som jeg ikke vil kunne finde andre steder i den danske fagbevægelse. Men jeg er samtidig klar over, at de fagforeningsansatte ikke

⁶ Denne meningsfortolkning finder sted gennem den hermeneutiske cirkel, hvor tekstens enkelte dele hele tiden holdes op mod dens globale betydning, således at fortolkningen af en tekst først standser i det man har opnået en gyldig, enhedspræget mening uden indre modsætninger (ibid.).

repræsenterer den bredde af brancher, som migrantarbejderne arbejder inden for, og at der bør tages forbehold for dette ved evalueringen af mit vidensbidrag.

Adgangen til populationen af østeuropæiske migrantarbejdere i Danmark har voldt problemer for tidligere forskning (se fx Hansen 2009:18). Jeg var derfor bevidst om, at jeg måtte bruge tid på at etablere adgang til feltet og kunne heldigvis trække på mit netværk fra mit studiejob i BAT-kartellet. Adgangen blev således i første omgang opnået via deltagelse i et møde i Den Polske Klub hos Byggefagenes Samvirke d. 26/3 2014, hvor jeg via min ”gatekeeper”, en polsktalende faglig medarbejder i BAT-kartellet, opnåede kontakt med tolv personer, af hvilke jeg i alt opnåede interview med fem. Den resterende rekruttering foregik via metoden ”respondentdrevet rekruttering”. Denne samplingsmetode blev valgt fordi den i flere forskningsprojekter med informanter fra såkaldt ”gemte populationer” (Heckathorn 2002:11) har vist sig at give gode resultater. Metoden gav således for det første mulighed for at udvide samplet og få kontakt til personer, som ikke kommer i fagforeningsregi og som ikke nødvendigvis deler fagbevægelsens analyse af situationen omkring social dumping og udenlandsk arbejdskraft. For det andet anses metoden for tillidsvækkende for potentielle nye interviewpersoner, idet deres venner eller kolleger indirekte siger god for oplevelsen som interviewperson ved at opfordre dem til at deltage. Tre af mødedeltagerne fra mødet i Den Polske Klub henviste mig til en eller flere bekendte, som indvilgede i at deltage i et interview. Denne ”andenbølge-rekruttering” resulterede i fire interviews, mens en ”tredje-bølge-rekruttering” resulterede i endnu ét interview. I forhold til *adgangen til populationen af danske fagforeningsansatte*, har jeg trukket på mit netværk fra mit studiejob i BAT-kartellet. Jeg var således afhængig af mit ry i organisationen, og indvilgelsen i at deltage i et interview var i høj grad baseret på et kollegialt fællesskab og troen på, at jeg som medarbejder i BAT-kartellet delte deres interesse i at fremstille fagbevægelsen i et konstruktivt lys.

3.3.3 Anonymitet og forskningsetik

I alt foretog jeg ti semistrukturerede enkeltinterviews med østeuropæiske migrantarbejdere, heraf otte polakker og to litauere, og seks semistrukturerede interviews med danske fagforeningsansatte, heraf var det ene et dobbeltinterview. Interviewene med migrantarbejderne blev alle afholdt på engelsk. Alle interviews blev optaget på diktafon, og der blev indhentet informeret samtykke om den senere anvendelse af informanternes interview til nærværende afhandling (Kvale 1997:250). For at beskytte migrantarbejdernes privatliv og position på det danske arbejdsmarked er de alle anonymiseret (ibid.). Anonymiseringen kan også tænkes at have indflydelse på migrantarbejdernes følelse af tillid og tryghed i interviewsituationen, således at de har haft større tilbøjelighed til ikke at tilbageholde

potentielt følsomme oplysninger (ibid.:124). De fagbevægelsesansatte er anvendt i analysen med navns nævnelse og har haft mulighed for at gennemlæse de analyserede, hvori de selv optræder, med henblik på rettelse af faktuelle fejl. Herefter har de skriftligt tilkendegivet deres accept af at indgå med navn.

Efter ovenfor at have afklaret, hvordan den empiri, der ligger til grund for interviewanalyserne er blevet til, vil jeg nu beskæftige mig med dataenes kvalitet.

3.3.4 Reliabilitet, validitet, generaliserbarhed

Forskningsresultaternes *reliabilitet* forstået som deres konsistens (Kvale 1997:231) er forsøgt sikret ved igennem hele forskningsprocessen at søge at undgå vilkårlig subjektivitet. I interviewsituationer har jeg været bevidst om ikke at stille ledende spørgsmål; ved transskription har jeg transskriberet så ordret, det kunne lade sig gøre uden samtidig at medtage talefejl og ”pauselyde” (som øh og mmh); og i analysen har jeg konsekvent gjort opmærksom på, når jeg som forsker fortolkede empirien og lagde teoretiske betragtninger ned over interviewpersonernes udsagn. Forskningsresultaternes *validitet* forstået som deres gyldighed (ibid.:231-33) er forsøgt sikret ved i alle forskningsprocessens faser at stille spørgsmål som: Observerer og identificerer jeg det, jeg siger, jeg gør? Operationaliserer jeg på en adækvat måde? Kaster min metode og datakilder lys over mine begreber? I interviewsituationen har jeg bestræbt mig på at spørge om meningen i det sagte og stille opfølgende spørgsmål i tvivlstilfælde; ved transskription har jeg forsøgt at opnå en så gyldig oversættelse fra mundtligt til skriftligt sprog som muligt; og i analysen har jeg efterstræbt *intern validitet* ved at sikre konsistens mellem mine forskellige udsagn og fund, og *ekstern validitet* ved kun at udtale mig om forhold, som er inden for rækkevidden af mine data. Sikringen af forskningsresultaternes *generaliserbarhed* forstået som ”*velovervejet bedømmelse af, i hvilken grad resultaterne fra denne afhandling kan være vejledende for, hvad der kan ske i en lignende situation*” (ibid.:228) er sket ved at tage forbehold for fx migrantarbejdernes socioøkonomiske karakteristika eller de fagforeningsansattes tilknytning til bygge- og anlæg frem for andre brancher, når jeg udtaler mig om tendenser i det empiriske materiale.

Ovenfor har jeg præsenteret en række overvejelser om, hvordan jeg som forsker har truffet bevidste valg for at højne datakvaliteten. I interviewsituationen eksisterer der dog også sociale interaktioner og magtrelationer, som har indflydelse på de empiriske produktionsforhold, og som man må have in mente, når forskningsprocessen evalueres. I bilag 1 redegør jeg for to eksempler på dette.

I forlængelse af overvejelserne om især validitet vil jeg nedenfor redegøre for tilblivelsen af analysestrategi og interviewguide samt retningslinjer for transskription og kodning.

3.3.5 Analysestrategi, interviewguide, transskription og kodning

I begyndelsen af forskningsprocessen arbejdede jeg ud fra en inddeling af stoffet i hhv. hvilke *praksisser, diskurser og interessekonflikter*, der gjorde sig gældende for hhv. de østeuropæiske migrantarbejdere og de fagforeningsansatte. Denne tilgang gav sig udtryk i en interviewguide, der skulle gøre det muligt at generere empiri til at forfølge denne forskningsinteresse (se bilag 2 og 3).⁷ Jeg transskriberede størstedelen af interviewene med fokus på meningen af og indholdet i det sagte dvs. uden at medtage talefejl og betoning, men med angivelse af visse følelsesudtryk som latter eller suk (Kvale 1997:170-172). Nogle få af interviewene blev behandlet ved nedskrivning af centrale temaer og stikord samt præcise tidsangivelser under aflytning. Også kodningen, der foregik via display, var udtænkt til at forfølge forskningsinteressen om praksisser, diskurser og interessekonflikter (se bilag 4).⁸ Undervejs i behandlingen af interviewene blev det klart for mig, at det ikke var hensigtsmæssigt at holde fast i en rigid analytisk inddeling af stoffet i praksisser, diskurser og interessekonflikter, idet empirien åbnede nye spændende perspektiver. Min deduktive, teoristyrede analysestrategi blev derfor under arbejdet med fortolkning af empirien omformet til en mere induktiv, hvilket har givet mig mulighed for i højere grad at imødekomme ambitionen om at give migrantarbejderne mulighed for at fremlægge deres version af problematikken om social dumping samt at give fagbevægelsen en række indsigter, der kan bidrage til at styrke dens arbejde mod social dumping - dette kan efter min mening bedst ske, hvis man er lydhør over for *deres* måde at italesætte udfordringer og problemer.

⁷ Interviewguiden var inddelt i tre kolonner: Den første indeholdt temaet, den anden det operationaliserede spørgsmål, og den tredje den teoretiske interesse.

⁸ Displayet var udformet med tre kolonner: Den første med angivelse af empirisk indhold og hvorvidt koden hørte hjemme under henholdsvis praksis, diskurs eller interessekonflikt, den anden var forbeholdt citater fra migrantarbejderne og den tredje de fagforeningsansattes citater. Formålet med denne opsætning var muligheden for at sammenligne de to grupper af informanternes udsagn om et givent emne.

4. Det første brud: Objektiviserende læsning – Historisering af fænomenet social dumping

Som beskrevet i 2.2 er det min ambition at fremme en relationel forståelse af social dumping. Derfor vil jeg i dette afsnit undersøge det politiske og institutionelle grundlag for social dumping-problematikken i en historisk ramme. I indeværende afsnit vil jeg først definere social dumping som relationelt fænomen og dernæst analysere en række arbejdsmarkedspolitiske tiltag og væsentlige udenrigs- og indenrigspolitiske udviklingstendenser og begivenheder, som er centrale for at besvare afsnittets gennemgående spørgsmål: Hvordan struktureres social dumping institutionelt og politisk? Disse tiltag og begivenheder finder sted på flere forskellige niveauer og i flere forskellige politiske sfærer. Der er således tale om tiltag på både EU- og nationalt niveau og ligeledes er der tale om både direktiver, politiske aftaler, juridiske domme, nationale myndighedsværktøjer og nationalt bestemt regulering af arbejdsmarkeder. Den historisk kronologiske gennemgang af de forskellige tiltag vil for det første fokusere på konkrete forhandlingsarenaer, aktører, det konkrete indhold af tiltaget og hvordan tiltaget har relation til social dumping. For det andet fokuseres der på de begrundelser, der blev fremført for at indføre tiltaget og hvilke uenigheder og alliancer tiltaget medførte.

4.1 Social dumping som relationelt begreb

Af en Infomedia-søgning fremgår det, at begrebet 'social dumping' blev brugt i Danmark første gang d. 6. april 1990 af medlem af Folketinget Holger K. Nielsen (SF). I en spørgetime argumenterer han for nødvendigheden af, at en netop afsagt EF-dom, der giver Danmark ret men ikke pligt til at indføre regler om at udenlandske arbejdsgivere, der selv medbringer arbejdskraft, skal følge danske overenskomster, bliver fulgt op af lovgivning på området, så social dumping kan undgås (Politiken 6. april 1990). Daværende arbejdsminister Knud Erik Kirkegaard (K) slår dog i en bekendtgørelse fast, at han ikke vil lovgive på området men blot give en kraftig henstilling til danske kommuner om at overholde danske løn- og arbejdsvilkår, når de udbyder projekter i EF-licitationer, til trods for at henstillingen hverken garanterer mod social dumping eller har sanktionsmuligheder, hvis kommunerne ikke følger henstillingen (Politiken 19. maj 1990). Han bakkes op af Dansk Arbejdsgiverforening (DA), der mener at EF skal holdes helt uden for indflydelse når det kommer til danske arbejdsmarkedsforhold. DA mener, at de i stedet i samarbejde med LO skal forsøge at sælge den danske aftalemodel til resten af Europa (Berlingske Tidende 23. maj 1990).

Den ovenfor præsenterede debat repræsenterer begrebet social dumpings indtræden på den danske politiske scene. Og samtidig introducerer den de institutioner og aktører, som også i dag spiller afgørende roller i de politiske kampe, der udspiller sig om social dumping-problematikken, samt ikke

mindst hvordan disse er gensidigt afhængige i komplekse net af nationale arbejdsmarkedsinstitutionelle rammer, overstatsligt EU-samarbejde og politiske og økonomiske interesser. Debatten er således et fint billede på den påstand, som indledningsvist blev præsenteret i afsnit 2, og som vil være gennemgående for hele denne historisering af begrebet social dumping samt den videre analyse: Nemlig at social dumping bedst forstås som et relationelt fænomen, der opstår under specifikke historiske, institutionelle, politiske og økonomiske omstændigheder.

4.2 Etableringen af det indre marked med fri bevægelighed for varer, personer, serviceydelser og kapital

Fra 1951 til 1993 udvikles gradvist et projekt for ét europæisk indre marked med det formål at skabe frihandel mellem de europæiske lande. Dette afsnit har til formål at give overblik over udviklingen og etablere grundlag for påstanden om, at dette indre marked åbner døren for det, vi i dag kender som social dumping, fordi der med det indre marked etableres et lovgrundlag, der slår fast, at også arbejdskraft er at betragte som en vare, som derfor skal kunne bevæge sig frit over grænser.

I 1957 underskrives Rom-traktaten, som på baggrund af Det Europæiske Kul- og Stålfællesskab etableret seks år tidligere, skaber Det Europæiske Økonomiske Fællesskab med det formål at etablere et fællesmarked med frihandel mellem de seks underskrivende lande som et middel til aldrig mere at opleve krig internt i Europa (EU-kommissionen 1, 2014). I 1968 afskaffer Det Europæiske Økonomiske Fællesskab alle kvoter og toldforpligtigelser på importerede varer (ibid.) og op igennem 1980'erne påbegyndes processen med at reformere fællesmarkedet. I 1987 træder Direktivet for Det Indre Marked i kraft Det Indre Marked bliver en realitet i 1993.

Med Det Indre Marked indføres fri bevægelighed for varer, tjenesteydelser, arbejdskraft og kapital – de såkaldte 'fire friheder' (EU-kommissionen 2, 2014). Hvad der førhen har været et fællesmarked for fri varehandel udvides nu til også at omfatte arbejdskraft, og der etableres således en forståelse af, at arbejdskraft også er at betragte som en produktionsfaktor, der skal kunne flyde frit over grænser.⁹ Polanyis begreb om arbejdskraft som "fictitious" eller opfundet vare (2001:35ff) [1944] giver et interessant teoretisk perspektiv på, hvad der er på spil: Begrebet udvikledes som en kritik af laissez faire-liberalisterne, der ifølge Polanyi overser, at "arbejdskraften" som produktionsressource ikke blot er en vare ligesom alle andre men kvalitativt forskellig, fordi den altid er knyttet til menneskelige individer, indlejrede i og kulturelt tilpasset til geografisk afgrænsede sociale fællesskaber. For Polanyi

⁹ Denne tankegang fortsættes med Udstationeringsdirektivet (1996), Tjenesteydelsesdirektivet/Service­direktivet (2009) Vikardirektivet (2013) og Håndhævelsesdirektivet (2013-14).

er arbejdskraftens status som vare derfor ”opfundet”, fordi den ikke fra naturens hånd uproblematisk kan sendes over grænser for at udføre arbejde: Ved at etablere et økonomisk system, der behandler arbejdskraften som en produktionsfaktor på linje med kapital og naturressourcer, ser man bort fra menneskers behov for lokale tilhørsforhold til bestemte sociale fællesskaber, og man risikerer derved at markedsmekanismen river sådanne menneskelige fællesskaber fra hinanden. Jeg vil argumentere for, at der med begrebet om arbejdskraft som opfundet vare kan etableres grundlag for påstanden om, at Det Indre Marked åbner døren for det, vi i dag kender som social dumping, fordi der med Direktivet for Det Indre Marked og Maastricht Traktaten dannes det juridiske grundlag for at betragte også arbejdskraft som en vare, man skal kunne handle med, og som derfor skal kunne bevæge sig frit over grænser. Tillige giver Polanyis teori et værktøj til at forstå, hvad der, set fra arbejdskraftens perspektiv, kan være bagsiden af medaljen ved etableringen af enorme ”indre markeder” der giver individer frihed til at søge arbejde hvor de vil: Nemlig nedslidningen af lokalt forankrede sociale fællesskaber. Som det bliver vist i afsnit 5, 6 og 7 får dette betydning for både gamle og nye EU-lande samt for de migrantarbejdere, der vælger at krydse grænser for at søge arbejde.

4.3 EU-udvidelsen 2004 og herunder den danske Øst-aftale 2003

I foregående afsnit blev det etableret, at Maastricht-traktaten og Det Indre Marked åbner mulighed for social dumping som vi kender det i dag. I dette afsnit argumenteres der for, at de sociale og økonomiske problemer med social dumping først for alvor opstår med Øst-udvidelsen i 2004 og at både danske politikere og den danske fagbevægelse bliver overraskede over det pres, som velfærdssystem og arbejdsmarked udsættes for trods restriktionerne i Øst-aftalen.

I perioden fra 1993 og frem befinder arbejdsmigrationen mellem europæiske medlemslande sig på et relativt lavt niveau (EU-kommissionen 2007). Med Polanyis begreb kan det fremsættes, at tyskere, briter og franskmænd etc. har så gode levevilkår og arbejdsbetingelser i deres hjemland og at den mulige økonomiske gevinst ved at migrere til et andet EU-land er så begrænset, at de hellere forbliver i deres lokale ’habitat’. Først med Øst-udvidelsen i 2004, hvor EU pr. 1/5 udvides med ti lande,¹⁰ kommer der for alvor fart på arbejdsmigrationen over grænser. Der er tale om ti nye nationale arbejdsmarkeder, alle med lavere lønniveauer end i de etablerede EU-lande, og netop her findes forklaringen på den intensiverede arbejdsmigration: De nye øst- og sydeuropæiske EU-borgere øjner muligheder for økonomisk gevinst og bedre levevilkår i vesteuropæiske lande og forlader derfor deres

¹⁰ De ti nye EU-lande efter udvidelsen er: Estland, Letland, Litauen, Polen, Tjekkiet, Ungarn, Slovakiet, Slovenien, Malta og Cypern.

hjemlande for at søge arbejde særligt i bygge- og anlægsbranchen, hotel- og restauration, rengøring og servicefag (Hansen 2009:14) i Vesteuropa.

De vesteuropæiske lande er op til udvidelsen i 2004 opmærksomme på det sociale og økonomiske pres, som kan indfinde sig på deres velfærdssystemer og arbejdsmarkeder som følge af arbejdsmigrationen fra Øst- og Sydeuropa. Mange medlemslande får derfor udarbejdet såkaldte overgangsftaler, som i henhold til de bestemmelser, der gives i tiltrædelsestraktaten med de nye EU-lande, giver mulighed for at regulere adgangen landenes arbejdsmarkeder. Den danske Øst-aftale indgås i december 2003 med bredt politisk flertal og i debatten op til vedtagelsen er der ingen uenighed blandt aftalepartierne: Østarbejderne skal have dansk løn i Danmark (Arbejdsmarkedsudvalget 31. marts 2004). Aftalen erklærer, at der på baggrund af *"en række forskellige analyser og undersøgelser [...] ikke forventes betydelig stigning i indvandringen fra de nye EU-lande til de nuværende EU/EØS-lande som følge af udvidelsen. Der ventes således ikke større påvirkninger af arbejdsmarkedet i de nuværende EU/EØS-lande."* (Øst-aftalen 2. december 2003:1-2). Videre indeholder aftalen foranstaltninger, der skal sikre, at EU-udvidelsen ikke kan give anledning til problemer i relation til hhv. ubalancer på arbejdsmarkedet og utilsigtet brug af sociale ydelser (ibid.:3). Problemer på disse to områder undgås ved at etablere et regelsæt for meddelelse af opholds- og arbejdstilladelse fra de nye EU-lande. Udstedelsen af opholds- og arbejdstilladelsen er som udgangspunkt betinget af, at der foreligger et konkret ansættelsestilbud med angivelse af, at løn- og ansættelsesvilkårene er fastlagt i henhold til en *"nærmere angivet overenskomst eller er sædvanlige for det danske arbejdsmarked"* (ibid.:3). Desuden kræves det, at ansættelsen er på fuld tid, og at den pågældende virksomhed er indeholdelsespligtig i henhold til kildeskatteloven. Med kravene om arbejdstilladelse for arbejdstagerens vedkommende og overenskomstdækning af virksomheden for arbejdsgiverens vedkommende forventer aftalepartierne, at man får mulighed for at overvåge tilgangen af arbejdstagere fra de nye EU-lande og at ansættelse sker på ordnede overenskomstmæssige vilkår (ibid.).

Men både politikere og fagbevægelse bliver overraskede over konsekvenserne af Øst-udvidelsen, og det viser sig, at der er to åbenlyse fejl ved udformningen af Øst-aftalen: For det første undervurderer det politiske flertal indvandringen fra Østeuropa og det viser sig, at der kommer tre gange så mange arbejdstagere herfra som politikerne forudså (Hansen 2009:13). For det andet gælder kravet om arbejdstilladelser og dermed overenskomst kun danske virksomheder og da Øst-udvidelsen også åbner de europæiske arbejdsmarkeder for østeuropæiske virksomheder, som med EU's Udstationeringsdirektiv nu fuldt lovligt kan udstationere deres medarbejdere i op til seks måneder ad

gangen, opstår der et smuthul i Øst-aftalen, som gør den danske arbejdsmarkedsmodel særligt udsat. Det bliver ikke tilladt for EU-landene¹¹ at indføre begrænsninger eller stille krav til de østeuropæiske virksomheder og det betyder, at de østeuropæiske firmaer frit kan betale fx polsk løn i Danmark i kraft af fraværet af lovgivning om løn i den danske arbejdsmarkedsmodel (Mathiassen og Jensen 2014:98-99). Udstationering bliver derfor måden hvorpå de fleste østeuropæiske arbejdstagere kommer til Danmark og antallet af østeuropæiske udenlandske firmaer stiger drastisk især i byggeriet¹². Dermed bliver effekten af Øst-aftalen ikke så stor som forventet. I fagbevægelsen advarer man heller ikke om hullet i Øst-aftalen og som det fremgår af mine interviews er mange af de fagforeningsansatte slet ikke klar over, at denne brist findes (interview med fx Palle Bisgaard, næstformand i 3F's Byggegruppe) Det går dog hurtigt op for de fagforeningsansatte i byggeriet at de fleste østeuropæiske migrantarbejdere ikke ansættes i danske virksomheder men udstationeres af udenlandske, og at kampen derfor skal stå med disse firmaer. I denne kamp finder de ikke opbakning i Øst-aftalens krav om dansk løn, og derfor må de gribe til et af arbejdskampens alvorlige værktøjer: Sympatikonflikt (Mathiassen og Jensen 2014:100).

I dette afsnit har jeg vist, at både politikere og fagbevægelse overraskes over omfanget af migration fra de nye østeuropæiske medlemslande og at Øst-aftalen indeholder en brist, der gør det danske arbejdsmarked særligt udsat, når det kommer til social dumping.

4.4 Laval- og Viking-dommene, 2003-04

I dette afsnit præsenteres først Laval- og Viking-dommene, som afsiges af EU-domstolen i perioden 2003-2004. De to domme bliver skelsættende og eksemplariske i forhold til EU-domstolens fortolkning af arbejdstagerrettigheder og der argumenteres herefter for, at dommene er eksempler på, at balancen mellem sociale rettigheder og økonomiske friheder i EU for alvor skævvrides.

4.4.1 Viking-sagen

Rederiet Viking leverer færge-service mellem Finland og Estland. I 2003 beslutter selskabet at udflage deres færger til estisk flag for at kunne hyre besætningen til lavere estisk løn. Som modsvar beslutter de finske sømænds fagforening at tage kollektive kampskridt mod Viking for at standse udflagningsprocessen. Derudover anmoder sømændene de Internationale Transportarbejderes

¹¹ Med undtagelse af Tyskland og Østrig, der får forhandlet undtagelser for Udstationeringsdirektivet igennem med EU-kommissionen

¹² Fra 2005 til 2007 stiger antallet af østeuropæiske virksomheder i Danmark fra 300 til knap 900 og det anslås at to ud af tre østeuropæere i byggeriet er udstationeret af en østeuropæisk virksomhed (Hansen og Andersen 2008:26)

Føderation om at bede deres medlemmer uden for Finland om ikke at indtræde i forhandlinger med Viking (Zimmer 2011:214).

4.4.2 Laval-sagen

I 2004 udstationerer det lettiske byggefirma Laval arbejdere fra Letland for at arbejde for byggefirmaer i Sverige til lettiske lønninger. Laval udsættes for kollektive kampskridt fra svenske fagforeninger med det formål at tvinge Laval til at indtræde i forhandlinger med fagforeningen om lønningsniveauerne for udstationerede arbejdere. Derudover er formålet at få Laval til at tegne en overenskomst med mere favorable vilkår end dem i Udstationeringsdirektivets ”hårde kerne”, hvor kun de basale løn- og arbejdsvilkår og minimumsbeskyttelse af udstationerede arbejdere sikres (Malmberg 2010:5).

I årene efter vedtagelsen af Udstationeringsdirektivet i 1996 og før EU-domstolens domme i Viking- og Laval-sagerne er det et afgørende spørgsmål hvordan direktivet skal fortolkes. Er det en ”bundgrænse”, det vil sige en minimums-arbejdslov som beskytter værtslandet og potentielt også de udstationerede arbejdere? Eller er det en ”øverste grænse”, det vil sige et serviceydernes fri bevægelighedsdirektiv, som muliggør og letter tilværelsen for grænseoverskridende tjenesteydere ved at begrænse værtslandets lovgivningsmæssige magt (Malmberg 2010:4)?¹³

I domsafsigelsen i Viking-sagen erklærer EU-domstolen at fagforeningens kollektive kampskridt mod udflagningen af Viking er uforenligt med EU-lov. Domstolen fastslår, at den frie etableringsret er garanteret som en fundamental økonomisk frihed, som ikke kun fungerer som en forsvarsret mod myndighedsindblanding men også mod en privat tredjeparts restriktioner. Heriblandt er fagforeninger, hvis ret til kollektive kampskridt anses som en begrænsning af friheden til at levere tjenesteydelser og den frie etableringsret (Zimmer 2011:215)¹⁴. I domsafsigelsen i Laval-sagen

¹³ Direktivet vedtages med reference til EU's kompetence på området for serviceydernes fri bevægelighed på grund af EU's manglende kompetence på det sociale område, hvor en arbejdslov ifølge Malmberg ellers rettelig hører hjemme (Malmberg 2010:4). Denne vedtagelse blev foretaget trods manges overbevisning – støttet af den institutionelle debat, der førte til vedtagelsen af direktivet – om at direktivet var en minimums arbejdslov frem for et direktiv for serviceydernes fri bevægelighed. Valget af lovgrundlag er genstand for voldsom kritik fordi direktivet på denne måde kan vedtages via kvalificeret flertal frem for vanskelig opnåelig enstemmighed i Rådet, men mest af alt fordi det betyder, at direktivet potentielt er blevet vedtaget som noget, det i realiteten ikke er. Dette kan virke som en ubetydelig detalje om teknisk beslutningsprocedure i EU, men det understreges, fordi det bidrager til at underbygge afsnittets påstand: Nemlig at direktivets vedtagelsesprocedure tydeliggør at det ikke kun er et spørgsmål om indhold, men måske endda snarere et spørgsmål om institutionernes kompetencer, som afgør hvordan direktivet skal fortolkes. Skal det ses som en beskyttelse af nationale arbejdstagere eller som en fremskyndelse af tjenesteydernes og arbejdstagernes fri bevægelighed?

¹⁴ Begrænsningen kan i princippet have været retfærdiggjort af en altoverskyggende begrundelse i offentlig interesse såsom beskyttelsen af arbejdstagere men Viking-sagen holder ikke til denne proportionalitetstest. For det første kompromitteres sømændenes beskæftigelse og arbejdsforhold ikke tilstrækkeligt og for det andet bør fagforeningerne anvende blidere metoder end truslen om strejke og blokade (Zimmer 2011: 215).

erklærer EU-domstolen, at Udstationeringsdirektivet udelukker en fagforening fra forsøg på med kollektive kampskridt at tvinge en tjenesteyder etableret i et andet medlemsland til at indgå i forhandlinger om lønniveau og at underskrive en overenskomst med både bedre og mere vidtrækkende vilkår end den hårde kerne af minimumsbeskyttelse (Malmberg 2010:5). Ifølge domstolen krænker kollektive kampskridt tjenesteydernes fri bevægelighed, da de fører til ulige behandling af EU-overenskomster for udenlandsk arbejdskraft sammenlignet med nationale overenskomster¹⁵. I lyset af Viking- og Laval-dommene fastslår Malmberg at Udstationeringsdirektivet bør fortolkes som en ”øverste grænse”, det vil sige et serviceydernes fri bevægelsesdirektiv (Malmberg 2010:7).

I dette afsnit er det blevet vist, at EU-domstolen fastslår, at Udstationeringsdirektivet skal fortolkes som en ”øverste grænse” og hermed, at EU-projektet favoriserer fri bevægelighed på bekostning af arbejdstagerrettigheder. Laval- og Viking-dommene begrænser i årene efter domsafsigelserne de europæiske fagforeningers handlemuligheder over for udenlandske virksomheder og social dumping. I det følgende afsnit fokuseres der på, hvordan den danske IR-model og den danske fagbevægelse står rustet til at møde udfordringerne fra social dumping.

4.5 Konsekvenser for den danske IR-model og den danske fagbevægelses modsvar

De foregående afsnit har primært beskæftiget sig med de institutionelle strukturer og politiske tiltag, der strukturerer social dumping på EU-niveau. Men da afhandlingens problemspørgsmål drejer sig om den danske LO-fagbevægelses udfordringer med deres strategiske tilgang til indsatsen mod social dumping og østeuropæiske migrantarbejderes arbejdsliv på det danske arbejdsmarked vil jeg nu fokusere på hvilke konsekvenser, den sociale dumping har for det danske arbejdsmarked og den danske IR-model. Her er det specialets påstand, at de skandinaviske IR-modeller, heriblandt den danske, på grund af sine særlige karakteristika som aftalebaseret og overenskomstreguleret med relativt høje lønniveauer er særligt udsat, når det kommer til social dumping (se blandt andet Arnholtz og Hansen 2009 for et lignende argument) – særligt efter Viking og Laval-dommene. I det nedenstående gennemgås først modellens særlige karakteristika, dernæst grundene til at modellen er særligt udsat i spørgsmål om social dumping og til sidst præsenteres de modsvar, som danske politikere og dansk fagbevægelse har implementeret i indsatsen mod social dumping.

¹⁵ Videre argumenterer domstolen for, at de kollektive kampskridt ikke kan retfærdiggøres, fordi fagforeningens krav ikke er tilstrækkeligt klare og tilgængelige (Malmberg 2010:5). Desuden anvender domstolen igen proportionalitetstesten og finder, at ej heller Laval-sagen klarer denne.

Den danske IR-model defineres af Due og Madsen (1993:13f) som et gennemorganiseret arbejdsmarked med stærke organisationer for både lønmodtagere og arbejdsgivere, hvor der hvert andet år ved centraliserede forhandlingsrunder aftales nye overenskomster. Arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationernes forhold er præget af konsensus, og der er derfor et relativt lavt niveau af konflikt mellem dem. Endelig er der aftalemæssig regulering af stort set alle forhold på arbejdsmarkedet, som reguleres via førnævnte overenskomstsistem.

Fagforeningernes stærke position på det danske arbejdsmarked trues af begrænsningen af den kollektive strejkeret, som Laval-dommen indfører, fordi fagforeningerne hermed mister deres måske stærkeste våben og må indse, at deres forhandlingsposition således svækkes dramatisk. Dette betyder, at deres tiltrækningskraft på medlemmer og potentielle medlemmer mindskes pga. den reducerede sandsynlighed for at opnå gode resultater for medlemmerne i forhandlingssituationer. Således er det sandsynligt, at begrænsningen af strejkeretten på længere sigt vil medføre faldende fagforeningsmedlemsskab og som logisk konsekvens heraf mindsket legitimitet for fagforeningerne i forhandlingssituationer (ibid.:7).

Laval- og Viking-dommene er ligeledes en trussel mod det kendetegn i den danske model, der indebærer centraliserede forhandlingsrunder, hvor overenskomster indgås i en synkroniseret proces. Laval-dommen viste, at udenlandske virksomheder ikke kan tvinges til at følge overenskomsterne men kun den lovregulerede hårde kerne af minimumsrettigheder, idet dommen ikke handler om ligebehandling men kun om minimumsbeskyttelse (Malmberg 2010:13). Desuden er der, ifølge både Viking- og Laval-dommene, ikke tale om uacceptabel social dumping, hvis bare modtagerlandets hårde kerne af minimumsrettigheder er bragt i anvendelse (ibid.). Som konsekvens heraf kan det frygtes, at det danske arbejdsmarked bliver delt i to med hhv. a- og b-overenskomster: Danske arbejdere vil fungere under overenskomster med gode løn- og arbejdsvilkår, mens migrantarbejderes ansættelseskontrakter kun skal leve op til den hårde kerne af minimumsbetingelser. Dette betyder, at migrantarbejderne bliver i stand til at underbyde danske arbejdere og således svække danske lønmodtageres konkurrenceevne. Man kan argumentere for, at fremsættelsen af så smal en definition af unfair konkurrence kun kan tænkes at fremme serviceydelseernes fri bevægelighed på bekostning af sociale rettigheder, hvilket ifølge Malmberg (2010:13) da også er EU-domstolens intention.

Også den danske models aftalebaserede regulering trues potentielt af EU's indre marked og den regulering, der følger heraf, og som aktualiserer problemstillinger knyttet til den sociale dumping. Ifølge Jensen (2007:270) har EU-systemets tendens til producere lovgivning på det fælles europæiske

vare- og tjenesteydelsesmarked udgjort en afgørende udfordring for det traditionelle overenskomst- og aftalesystem i Danmark de seneste ti til tyve år. Nye aktører såsom Kommissionen og Parlamentet gør sig gældende som vigtige spillere, hvilket medfører at de aktører, der traditionelt har været arbejdsmarkedets parter i den danske IR-regime, dvs. fagforenings- og arbejdsgiverrepræsentanter, er truede på deres enerådighed i forhandlingssituationen. Der er altså, med EU's tiltagende lovgivningsproduktion risiko for, at det danske aftalebaserede system ikke kan opretholdes og på sigt må erstattes af en lovreguleret model.

Udfordringerne for den danske LO-fagbevægelse er altså både konkrete og alvorlige i lyset af den nye arbejdsmigration og risikoen for social dumping. Men til trods for, at arbejdet med udenlandsk arbejdskraft opstiller nye og ukendte udfordringer for fagbevægelsen vil jeg, når der som det næste redegøres for fagbevægelsens strategi mod social dumping, på linje med Arnholtz og Andersen (2013:48) argumentere for, at danske fagforeninger i deres strategivalg over for udenlandsk arbejdskraft har en tendens til stiafhængighed, dvs. at bevægelsen anlægger samme tilgang til udenlandsk arbejdskraft og social dumping, som den har til andre områder. Argumentet underbygges af det forhold, at overenskomstdækning og organisering er hovedfokus i strategien, ligesom det er det i store dele af fagbevægelsens øvrige arbejde. Fagbevægelsens strategi mod social dumping er formuleret af den faglige samarbejdsorganisation for syv LO-forbund Bygge- Anlægs- og Trækartellet¹⁶ og 3F, og dens overordnede mål er defineret som overenskomstdækning af udenlandsk arbejdskraft og udenlandske virksomheder (BAT 2006; 3F 2007 i Andersen og Arnholtz 2013:48). Strategien går på to ben: Det ene ben udgør den faglige strategi og omhandler aktivering af medlemmer og aftaler med arbejdsgiverorganisationerne mv., eller m.a.o.: Organisering og overenskomstdækning. Det andet ben udgør den politiske strategi og omhandler inkludering af Folketing og myndigheder. Strategiens to ben er ikke ligestillede og det understreges, at den faglige del af strategien er den afgørende og at den politiske del af strategien altid skal være sekundær. På tværs af strategiens to dele ligger en mediestrategi (ibid.).

Det er altså kun den faglige del af strategien, som er fagbevægelsens "egen", i den forstand at det alene er fagbevægelsens ansvar at udmønte den. Af de elementer, som den politiske del af strategien

¹⁶ BAT-kartellet er en samarbejdsorganisation af 3F, Malerforbundet, Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk El-forbund, Dansk Metal, HK/Privat og Teknisk Landsforbund

og samarbejdet med myndigheder og Folketing har udmøntet sig i skal her nævnes RUT-registret, sociale- og arbejdsklausuler, samt kædeansvar.¹⁷

Opsummerende kan det siges, at den danske fagbevægelse med Det Indre Markeds fire friheder og Viking- og Laval-dommene mister en række redskaber, bl.a. ift. kollektive kampskridt og muligheden for at kræve gode overenskomster, som svækker dens position på det danske arbejdsmarked. At fagbevægelsen igennem årene har fået en række af de ovennævnte myndighedsværktøjer ændrer ikke på, at fagforeningers autonomi på arbejdsmarkedet svækkes. Netop derfor bliver forsvaret af den danske model og organisering af migrantarbejderne, som det bliver vist i afsnit 5-7, så vigtig for fagbevægelsen.

4.6 Konklusion på det historiserende rids

Ovenfor har jeg vist hvordan social dumping i et strukturelt og historisk perspektiv ikke er noget, bestemte grupper af aktører *gør*, men derimod et produkt af en specifik, politisk besluttet, måde at indrette de europæiske markeder – og arbejdsmarkeder på. Herunder har jeg for det første argumenteret for at EU's indre marked, der sikrede arbejdskraftens frie bevægelighed på tværs af grænser var den nødvendige forudsætning for udfordringen med social dumping i Danmark i dag; for det andet at det først var med EU's Øst-udvidelse i 2004, at en stor del af EU's samlede arbejdsstyrke, pga. de relativt lave lønninger i deres oprindelseslande, havde motivation til at benytte sig af deres frihed til at rejse udenlands for at arbejde; for det tredje at EU i kraft af en række direktiver og domme har stadfæstet at den frie bevægelighed som ukrænkeligt princip og at de økonomiske friheder dermed vejer tungere arbejdstagernes sociale rettigheder, hvilket har bidraget til at fastholde et højt niveau af arbejdsmigration fra østeuropæiske til vesteuropæiske lande; og for det fjerde at Danmark er og har været særligt hårdt udfordret af social dumping i kraft af karakteren af den danske arbejdsmarkedsmodel.

¹⁷ Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT) er den danske stats officielle register til at anmelde udenlandske tjenesteydelser. Udenlandske tjenesteydere (udstationerede medarbejdere og selvstændige erhvervsdrivende), der udfører arbejde i Danmark, skal anmelde det i RUT (Erhvervsstyrelsen 2014). Et kædeansvar defineres ved at de overordnede entreprenører er ansvarlige for løn- og ansættelsesvilkår hos underordnede leverandører (Pedersen 2010). En social klausul defineres som et kontraktvilkår, som den ordregivende myndighed kan stille i forbindelse med udbud af bygge- og anlægskontrakter og tjenesteydelseskontrakter. Klausulen kan indeholde vilkår om uddannelse, praktikaftaler eller andre forpligtigelser (Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen 2013)

5. Det andet brud: Subjektiverende læsning – Interviewanalyse med migrantarbejdere

Efter ovenfor at have foreslået strukturel og historisk forståelse af social dumping, går jeg nu videre til at give taletid til en gruppe aktører, som i højeste grad er berørt af social dumping-problematikken, men som sjældent høres i den offentlige debat, nemlig de østeuropæiske migrantarbejdere selv. Ved at foretage en række arbejdslivsinterviews med østeuropæiske migrantarbejdere håber jeg blive i stand til at sætte aktørernes livsverden og deres opfattelse af egen position i det sociale rum i centrum. Jeg søger således at anskue social dumping ud fra migrantarbejdernes perspektiv og fokusere på deres subjektive oplevelser af deres arbejdsliv i Danmark, deres løn- og arbejdsvilkår, relationen til kolleger og arbejdsgivere, social dumping og danske fagforeninger.¹⁸

Tabel 2 giver en oversigt over de 10 interviews.

Navn, alder og nationalitet	Socioøkonomisk/uddannelsesmæssig baggrund og beskæftigelse i Danmark
Ada. 24 år. Polak.	BA i Engelsk fra universitet i London. Studerer KA i Engelsk. I Danmark: Afrydder/ufaglært tjener i restaurant.
Alex. 28 år. Polak.	Dobbelt BA fra Polen og Storbritannien i Business, Management and Administration. I Danmark: Avisbud og lagerarbejder.
Alina. I 20'erne. Polak	Studerer BA i Danmark. Køkkenpersonale i Burger King.
Julia. I 20'erne. Litauer.	BA fra dansk universitet. Tidligere rengøringsassistent. Nu arbejdsløs
Karol. I 50'erne. Polak	KA fra et teknisk fakultet i Polen. Har arbejdet som journalist. I Danmark: vikaransat hos vikarbureauet Baltic Workforce. Nu på kontanthjælp.
Michal. 58 år. Polak	Radioofficer i den polske flåde og KA i ”Teaching and translations” fra polsk universitet. I Danmark: Fysisk arbejder/oprydder på byggeplads. Nu på kontanthjælp.
Paula. 27 år. Polak.	Uddannet fra Københavns Erhvervsakademi med BA i Architectural Technology and Construction Management. I Danmark: Kvalitetsingeniør hos ingeniørvirksomhed. Nu arbejdsløs.
Piotr. 28 år. Polak.	BA i Marketing and Management fra universitet i Polen. I Danmark: Lagerarbejder.
Sylvia. I 20'erne. Litauer.	Studerer BA i Danmark. Rengøringsassistent bl.a. i hotelkæde.
Vera. I 20'erne. Litauer.	Studerer BA inden for turisme i Danmark. Ufaglært tjener i restaurant

¹⁸ Dette sker som nævnt både fordi denne erkendelse har en værdi i sig selv, ud fra en traditionel tilgang til *offentlig sociologi* som videnskabelig praksisform, men også med henblik på i den afsluttende del af afhandlingen at diskutere, hvordan LO-fagbevægelsens strategi mod social dumping kan informeres eller gentænkes.

5.1 Det netværksdrevne parallelarbejdsmarked præget af migrantarbejdernes lavtlønsmonopoler

Dette første delafsnit baseret på interviews med migrantarbejdere beskæftiger sig med det forhold, at ingen af de interviewede har haft held til at blive ansat på det jeg vil kalde det formelle danske arbejdsmarked. De har ikke formået at blive ansat gennem traditionelle rekrutteringskanaler og har i stedet benyttet sig af netværksrekruttering. Langt de fleste oplever dårlige løn- og arbejdsvilkår og kun ganske få har danske kolleger. Videre beskæftiger afsnittet sig med at migrantarbejderne grundet disse forhold udtrykker en følelse af ikke at være en del af det formelle danske arbejdsmarked. Afsnittet argumenterer derfor med inspiration fra Piores (1980) ”*dual labour markets*”-segmenteringsteori for, at det danske arbejdsmarked er opdelt i en primær og en sekundær sektor og at migrantarbejderne er henvist til det sekundære arbejdsmarked med om ikke objektivt eksisterende så i hvert fald oplevede lavtlønsmonopoler. Afsnittets opbygning er som følger: Først foretages et induktivt tværsnit af data med det formål at identificere og teoretisk fortolke tendensen om det duale arbejdsmarked og problematikkerne omkring underbetaling. Dernæst afrundes med en dybdegående biografisk fremstilling af én migrantarbejder – Ada – hvis historie sætter erkendelserne om parallelarbejdsmarkedet på spidsen.¹⁹

Ingen af de interviewede migrantarbejdere har haft held til at finde beskæftigelse i Danmark via de traditionelle rekrutteringskanaler såsom opfordrede eller uopfordrede skriftlige ansøgninger, fremsendelse af CV’er og efterfølgende ansættelsessamtaler på arbejdspladsen. Samtlige interviewpersoner kan ellers berette om store anstrengelser herved. Alina arbejder i køkkenet hos Burger King, og da hun kom til Danmark benyttede hun sig først traditionelle jobsøgningsmetoder, men uden held. Så hun skiftede hurtigt strategi:

P: ”How did you find your job in Denmark? A: I was just going around and asking. I sent some CV’s online but I didn’t get many replies. So I was just going around the city and asking people” (Alina 11.14-11.27).

Piotr oplever, at især kravet om dansk kundskaber bruges som undskyldning for, at den formelle ansættelsesprocedure sættes i stå eller aldrig kommer i gang:

¹⁹ Migrantarbejdernes oplevelse af at befinde sig i den sekundære sektor på et segreret dansk arbejdsmarked uden danske kolleger; deres oplevelse af at accept af dårlige løn- og arbejdsvilkår er nærmest en forudsætning for at få arbejde i Danmark, samt deres oplevelse af ikke at være fuldgyltige medlemmer af det danske arbejdsmarked afføder en række udfordringer men også en række muligheder, som det efter min mening er oplagt, at den danske fagbevægelse tager op og forfølger. Dette vil blive diskuteret i afsnit 7.1

PI: "I have phone calls from where I sent CVs before and they speak Danish through the phone. For me it's *very* difficult. (...)Two days ago, there was a call and the lady was speaking very silent and the connection was very bad, I just said to her in Danish: Could we speak in English? She said: Oh, you don't speak Danish? I said: I speak it but not on the phone, it's very difficult. And she said: Okay we will call you back. P: And they did not? PI: And they *won't!*" (Piotr 265-71).

Med den manglende adgang til det formelle danske arbejdsmarked finder migrantarbejderne nye taktikker. De benytter sig af det, jeg vil kalde netværksrekruttering, hvor de trækker på venner og bekendte, meget ofte landsmænd, som har været i Danmark i længere tid end dem selv og derfor har større viden om ledige stillinger. Michal fik sit job som oprydder på en byggeplads gennem en ven som var kommet til København før ham (Michal, 112-115). Alex fandt sit job som avisbud med "*a bit of networking*" (Alex 10.51), Sylvia fik job som rengøringsassistent "*thanks to my friends actually*" (Sylvia, 124). Selv Paula, der som den eneste har haft et job i overensstemmelse med sin uddannelse og kompetencer fik sit job hos en ingeniørvirksomhed gennem sit netværk af venner i Danmark.

Et fællestræk for migrantarbejderne er, at stort set ingen af dem har danske kolleger i de jobs, det er lykkedes dem at blive rekrutteret til i Danmark. Jeg spørger Sylvia om hendes forhold til sine danske kolleger på det hotel, hvor hun er ansat som rengøringsassistent, men hun har svært ved at svare på spørgsmålet, for kun hendes chefer er danskere: "*P: Do you think that Danes are difficult to get to know? S: In the workplace? P: For example yeah. S: It's difficult to say because I don't really have that many [Danish] colleagues. But my bosses were Danes*" (Sylvia 517-520). Michals situation er en smule anderledes, idet han faktisk dagligt omgås danske bygningsarbejdere. Men måske netop derfor bliver skellet mellem de to grupper af faglærte bygningsarbejdere på den ene side og ufaglærte arbejdsmænd tydeligere og får nærmest fysisk karakter. Jeg spørger, om Michal oplever en form for fællesskab eller solidaritet på byggepladsen:

M: "Yes, to some extent, but we had some different tasks to do, you know. We were working at the whole building site, but the construction workers were concentrating on a specific place or task usually, whereas we were *mobile*. The mobile force, you know. So that's a little bit different because then we couldn't socialize so much with only *one* group to create some ties with just those people" (Michal 333-337).

Alex, der er deltidsansat tilkaldevikar på et lager via et vikarbureau, men her refererer til hans andet job som fulltidsansat avisbud, har i dette job heller ingen danske kolleger. Derfor handler arbejdsmigration fra øst til vest for ham ikke om, at østeuropæiske migrantarbejdere truer danske arbejdspladser. For danskerne er slet ikke interesserede i de jobs, som migrantarbejderne varetager:

A: "I got an impression that no Dane would agree on let's say 150 per hour and getting up at two or three o'clock in the morning. P: So what you are saying is that you are not really taking the jobs from Danes, you are just taking the jobs that no Danes would want. A: Yeah, actually in most of the cases that's the thing" (Alex, 26.58-28.44).

For både Michal og Alex relaterer det forhold, at de ikke har danske kolleger i deres job i Danmark, sig altså til enten danskernes arbejdsmentalitet eller jobbenes karakteristika, dvs. hårdt fysisk arbejde, dårlige arbejdsforhold og lave lønninger. Hvad angår lønniveauet er migrantarbejderne enten klar over eller har en fornemmelse af, at de er underbetalt og/eller aflønnes tæt på overenskomstens mindstesats. Ada oplever underbetalingen på sit første job som afrydder på en albansk restaurant.

P: "The first place what was your salary? A: Oh God, I don't remember. They were shitty... It was, you know what they do? They kind of try to persuade you, they want to explain to you how much you would get *with* documents, like I don't know back then it was four years ago it was 110 crowns 105 crowns like the minimum, you know, the thing you can get" (Ada, 206-210).

Ada fortæller, hvordan arbejdsgiveren forsøger at overtale hende til at få udbetalt lønnen sort og hvordan hun nu er klar over, at hun ikke bare bliver betalt efter overenskomstens minimumssats, for hun tilføjer "*the thing you can get*", hvilket kan tolkes som et udtryk for, at hun på grund af hendes sociale karakteristika som ung migrantarbejder må affinde sig med endnu dårligere aflønning. Michal beskriver sin erfaring med underbetaling sådan, at han først et stykke tid inde i ansættelsen blev klar over at den fandt sted, men da han blev klar over, hvordan det forholdt sig, satte det en del tanker i gang:

P: "Did you get paid as much as your Danish colleagues? M: Ah, at that moment I didn't know, but, now I know that we were paid *much* less than the Danish workers. It was a hundred kroner per hour [coughs] which was sometimes, well several times less than the other construction workers there. P: How do you feel about that? M: Okay, well, in part I understand that. (...)but the differences shouldn't be *so*, big. Because people, that's the job market regulation, that's how the *free* market works. There is an offer, there is a demand, there is a supply, and things like that. But slowly and gradually, at the beginning you can agree to such conditions of course because you have no other choice. But after a while you realize that your job is worth the same [raises voice] or some times more than the others, you know, and that it is injustice to be paid *so much less*" (Michal 251-261).

Michal forstår altså delvist underbetalingen set i lyset af, hvordan arbejdsmarkedets udbud og efterspørgsel reguleres med de frie markedskræfter, og hvordan han, selvom han finder underbetalingen uretfærdig, ikke har andre muligheder end at acceptere de tilbudte løn- og arbejdsvilkår.

Niels Jul Nielsens (2013) begreb om monopolisering tilbyder efter min mening en interessant måde at forstå de processer, der finder sted, når migrantarbejderne udtrykker en følelse af, at underbetaling er en præmis, de må acceptere, hvis de skal have job i Danmark. Når Ada og Michal accepterer det, de udmærket ved er dårlige løn- og arbejdsvilkår, kan det tolkes som en bevidst eller ubevidst strategi for at adskille sig fra andre lønarbejdergrupperinger og dermed forsøge at sikre sin egen overlevelse på et konkurrenceudsat arbejdsmarked (ibid.:48). Nielsen beskriver to måder, hvorpå en gruppe arbejdstagere kan opnå det, han kalder monopol. Enten kan monopoliseringen ske gennem "*et stærkt formaliseret arbejdsmarkedssystem som det danske*" (ibid.), hvortil migrantarbejdernes adgang dog er stærkt begrænset. Derfor må de benytte sig af den anden metode, nemlig "*monopolisering gennem*

en arbejdergruppes mere personligt baserede overenskomst med arbejdsgiveren” (ibid.). I denne sammenhæng kan dette fx tolkes som migrantarbejdernes accept af arbejdsvilkår, der på forskellige måder strider mod den danske arbejdsmiljølovgivning eller deres accept af et lønniveau tæt på overenskomstens mindstesats, hvilket er 10-15 procent lavere end de dårligst lønnede danske arbejdere (ibid.:55).

Migrantarbejderne udtrykker alle stor frustration over det formelle danske arbejdsmarked, der trods et stort ønske fra migrantarbejderne om, at blive en del af det, synes hermetisk lukket for dem. Dette understreges af, at mange af dem ikke anser sig selv som fuldgældige medlemmer af det danske arbejdsmarked, til trods for at de arbejder og betaler skat i Danmark. Som ovenfor angivet bestrider Alex i øjeblikket hele to jobs men svarer trods det, at han *”not really”* føler sig som en del af det danske arbejdsmarked og at han *”gave up applying for some opportunities. But I think maybe it’s my discouragement”*. Da han beder mig uddybe spørgsmålet, og jeg inddrager formuleringer som *”at føle sig velkommen og værdsat”*, griner han og refererer til Dansk Folkepartis valgplakater til i det igangværende valg til Europaparlamentet: *”A: Oh, welcomed, appreciated [laughter]. I’m striving with reading Danish but I see now this during the elections: More Denmark, less EU. So not really”* (Alex 24.20-26.40). Skuffelsen over, at de traditionelle rekrutteringskanaler heller ikke har vist sig funktionelle for ham og den deraf følgende opgiven i forhold til at søge jobs, der stemmer overens med hans kvalifikationer, medfører en følelse af, hverken at være velkommen eller værdsat på det danske arbejdsmarked. En følelse Alex forbinder med nationalistiske modstandsbevægelser mod EU, som ønsker at begrænse EU’s udbredelse og dermed også hans muligheder for lige præcis den tilværelse, han fører netop nu. For Piotrs vedkommende er det ikke hans beskæftigelse på lageret men snarere det faktum, at han er aktivt jobsøgende, der får ham til at føle sig som en del af det danske arbejdsmarked. Dog er medlemsskabet ikke fuldgældigt:

PI: *”Well I’m I’m looking for a job right? So I guess I am some kind of a part. Maybe not fully because with my education and my experience I’m not actually looking for an office job right now because I don’t speak the language and I guess that’s very important to speak it”* (Piotr 380-382).

Skal Piotr føle sig som fuldgældigt medlem af det danske arbejdsmarked kræver det, som for Alex, et job, som stemmer overens med hans uddannelse og erfaring. Han er dog klar over, at beherskelse af det danske sprog er en ganske central barriere. En anden væsentlig barriere er arbejdsgivernes adfærd over for migrantarbejderne. Piotr fortsætter:

PI: *”I know also that they are blocking the guys from foreign countries and I seriously understand it. If there is someone, let’s say ten people that are asking for the position and there is five Polish guys, three from Romania and two Danish guys of course the Danish should be taken first right? They’re in their country right? But if they don’t have any experience why not us? Why not?”* (Piotr 382-86).

I det ovenstående er det blevet præsenteret, hvordan de østeuropæiske migrantarbejdere alle har benyttet sig af uformel netværksrekruttering til deres job i Danmark fordi de traditionelle rekrutteringskanaler til arbejdsmarkedet synes lukkede for dem. Ingen af migrantarbejderne har danske kolleger, og der viser sig en tendens til at migrantarbejderne varetager jobs, som ingen danskere efter deres mening ønsker. Alt dette medfører en følelse hos migrantarbejderne af, at bevæge sig på et opdelt arbejdsmarked med dårlige løn- og ansættelsesvilkår, hvor de uskrevne regler og normer der gælder, er anderledes end de forestiller sig dem på det formelle danske arbejdsmarked.

5.1.1 Teoretisk intermezzo: Piores Dual Labour Market-teori

Det er ikke muligt ud fra ti interviews at bevise, at det danske arbejdsmarked er struktureret som Piore (1980) foreslår i sin dual labour market-teori, men i kraft af ovenstående er det svært at benægte migrantarbejdernes *oplevelse* af et opdelt arbejdsmarked og af at være ekskluderet fra det formelle danske arbejdsmarked. Det er i dette lys, at teorien præsenteres og appliceres. Piores hovedargument er, at arbejdsmarkedet ikke bare er opdelt men også segregerede, dvs. at også de styringsværktøjer, der regulerer de forskellige arbejdsmarkedsaktørers adfærd varierer fra ét segment til et andet. Konkurrence anses således kun for én form for arbejdsmarkedsorganisering, som eksisterer side om side med andre former for organisering (Peck 1996:46).²⁰ Mere specifikt er Piores teoretiske bidrag begreberne om primære og sekundære sektorer af arbejdsmarkedet, der er opstået i kraft af hhv. tekniske nødvendigheder og den industrielle struktur. Den primære sektor består af de bedre jobs på arbejdsmarkedet med relativt høje lønninger og sikre ansættelser, højt formelt kvalifikationsniveau og teknologisk avancerede produktionsprocesser. Den sekundære sektor består af arbejdsmarkedets mindst attraktive jobs med dårlige lønninger og arbejdsforhold, hvor truslen om arbejdsløshed er konstant (Piore 1980:17). Hvad angår de to sektorer sociale komposition er der store forskelle: Lavstatusjobbene i den sekundære sektor er oftest besat af etniske minoritetsarbejdere, kvinder og unge, mens den primære sektor domineres af hvide mænd i deres bedste alder.²¹ Hvor der typisk er

²⁰ I denne antagelse udtrykkes Dual Labour Market teoriens opgør med de neoklassiske økonomiske antagelser om opnåelsen af ligevægt mellem udbud og efterspørgsel gennem konkurrence som den eneste reguleringsmekanisme på arbejdsmarkedet.

²¹ Piore argumenterer for, at forudsætningen for væksten i den primære sektor er stabilitet. Dette skyldes kravet om øget specialisering i arbejdskraftens færdigheder grundet de førnævnte tekniske landvindinger, hvilket kræver arbejdsgiverne investeringer i uddannelse af deres arbejdskraft. Skal disse uddannelsesinvesteringer kunne betale sig for arbejdsgiverne, skal arbejdskraften tilskyndes til at blive i virksomheden over en årrække. Parallelle ændringer i den industrielle struktur medvirker til denne stabilitet, fordi disse ændringer medfører dannelsen af interne arbejdsmarkeder, hvor ganske få aktører har indflydelse på udbud og efterspørgsel af arbejdskraft og derfor er i stand til at fremme denne stabilitet og nemme adgang til goder. Stabiliteten sikres yderligere ved at begrænse adgangsvejene til en arbejdsplads og ved at kæde disse adgangsveje sammen med karriereveje. Den primære sektors store efterspørgsel på stabilitet, medfører at det er op til den

relativt gode muligheder for at gøre karriere i den primære sektor er den sekundære sektor kendetegnet ved relativt rigide hierarkier med dårlig mulighed for advancement.

Som det skal blive klart nedenfor er det især frustrationen over, at være fanget i et job i den sekundære sektor uden mulighed for at avancere eller bevæge sig over i den primære sektor, der er fremtrædende.

5.1.2 Historien om Ada og den manglende karrierestige

Ada er 24 år og vokset op i en større polsk by. Moderen arbejdede i et turistbureau (Ada, 97) og blev tidligt skilt fra faderen (ibid. 104). Hun tog en bacheloruddannelse i London, hvor hun samtidig havde studiejob på et oversætterbureau og arbejdede som translatør med forskellige kommunikations- og administrationsopgaver. Dagen efter indlevering af sin bacheloropgave tog hun flyet til Danmark, hvor hun efter gymnasiet og under bacheloruddannelsen havde brugt sommerferierne på at arbejde (ibid. 88-89). Først i en albansk-italiensk restaurant, hvor hun arbejdede sort for 70 kroner i timen (ibid. 218) og blev udsat for sexchikane (ibid. 187) og derefter i en række forskellige restauranter alle i den samme kæde, hvor hun fungerede som afrydder, tog imod bestillinger og af og til betjente bordene (ibid. 228-233). Jobbene fandt hun ved at vandre byen rundt og uddele CV'er (ibid. 153). I Danmark læser hun nu engelsk og arbejder i en af den samme hotelkædes restauranter. Men selvom lønnen er bedre og hun selv har haft indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdet, så det passer i hendes studie (241-248), leder hun desperat efter et andet job. Ikke så meget fordi hun har alvorlige problemer med sin rygsøjle pga. det hårde fysiske arbejde og jævnligt går til reumatolog for at blive udredt (ibid. 249-252), samtidig med at hun har store fysiske smerter og ofte må ligge i sengen efter fyraften (ibid. 255). Men snarere fordi hun føler sig fanget i jobbet som ufaglært tjener, fordi der efter hendes mening ikke er nogen muligheder for karriereprogression. Hun fortæller, hvordan hun føler, at hun efter ansættelsen i restauranten trods sin anciennitet på tre år ikke har fået nye ansvarsområder eller nye kompetencer: "*A: [...] It's like, you know, you came and then you stopped at a certain level and you don't move forward [...]*" (ibid. 265-266). Videre beskriver hun, hvordan der ikke er mulighed for at kravle op ad "karrierestigen" i jobbet som ufaglært tjener (280-281). Og hun fortæller, hvordan mange af hendes kolleger, som blev ansat som ufaglært tjener for ti år siden, stadig fungerer som sådan, fordi der ikke er et indbygget hierarki i systemet og dermed ikke mulighed for at få en position som "supervisor eller teamleder" (ibid. 269-271). Ada er klar over, at hvis hun skal gøre sig forhåbninger

sekundære sektor at stille den fleksibilitet til rådighed, som kræves i det kapitalistiske økonomiske system. Disse prækære arbejdsforhold illustreres ved, at når handelscyklussen topper og den primære sektor mødes af krav om øget produktivitet, imødegås dette krav ved at rekruttere arbejdstagere fra den sekundære sektor på midlertidigt basis eller ved arbejdsudleje fra den primære til den sekundære sektor (Peck 1996:51).

om en karriere på det danske arbejdsmarked, må hun finde et andet job. Men et andet job gør det ikke alene:

A: "And I keep on applying, for student jobs within communication or kind of international things here for a few companies. And kind of slowly, slowly I'm getting to, how do you say/ P: Interviews? A: Yeah, I mean different markets. So yeah. I stopped like for one year being interested in any work because I had my previous job, but it's nothing, I mean nothing good" (ibid. 256-261).

For Ada er det altså ikke kun spørgsmålet om at finde et andet job. Hun må finde et andet job på det, hun italesætter som et andet *marked*, eller med Piores begreb: I en anden sektor, hvor progression er mulig og hvor jobbene stemmer overens med hendes uddannelsesmæssige kvalifikationer. Det tærer nemlig hårdt på hendes selvtillid (ibid. 266), ikke at have det hun kalder et "*professional*" studiejob (ibid. 446). Ada er klar over, at hun stadig er studerende og der derfor gælder særlige regler for hende (ibid. 267), bl.a. i form af lavere løn i forhold til dimittendsats (ibid. 452), hvilket stemmer ganske godt overens med Piores argument om at de styringsværktøjer, der regulerer de forskellige arbejdsmarkedsaktørers adfærd, varierer fra den primære til den sekundære sektor. Alligevel er hun desperat for at finde et "*normal workplace*" (ibid. 267), hvor hun har mulighed for at bruge sin viden og evner og få erfaring med det, hun uddanner sig til (ibid. 452-453). Adas frustration over ikke at kunne finde vej til det formelle danske arbejdsmarked forstærkes i kraft af hendes arbejds erfaringer fra studiejobbet London, hvor hun havde mulighed for at tilegne sig "*professional experience*" inden for sit felt i studiejobbet hos oversætterbureauet (ibid. 262-263). Ifølge Ada er det engelske arbejdsmarked simpelthen struktureret på en sådan måde, at selv personer i ufaglærte lavstatus jobs har mulighed for karriereprogression, hvilket efter hendes mening ikke er muligt i Danmark:

"A: And I remember back in England you started working in a restaurant and at least if you had some kind of ambition to become somebody, anybody in that place you *could*, I mean you could do it. But not here. P: So the labour markets here are different with regards to/ A: ...even simple jobs, yes!" (ibid. 273-279).

Adas ambitioner om et job, der matcher hendes kvalifikationer og giver mulighed for advancement kommer også til udtryk i uforståenhed over for hendes, i øvrigt alle udenlandske (ibid. 467), kolleger i restauranten, som hun mener er uambitiøse (ibid. 285), fordi de ikke er interesserede i at komme væk fra deres dårligt betalte jobs i køkkenet eller restauranten, selvom disse jobs efter hendes mening efterlader dem "*without any progress, without any possibilities*" (ibid. 289). Med dual labour market-teorien kastes der lys over, at kollegernes manglende advancement måske ikke så meget handler om fraværet af interesse eller ambitioner, men i stedet om, at de forskellige sektorer simpelthen er struktureret således, at karriereprogression er forbeholdt jobbene i den primære sektor. Det er altså tydeligt, at Ada har højere forventninger til sin egen mobilitet end kollegerne i deres tilfælde har kunnet indfri. Årsagen til hendes forventning om, at det vil lykkes hende at skifte det ufaglærte

tjenerjob ud med et akademikerjob er, at Ada simpelthen ikke anser sig selv som ufaglært arbejder i hotel og restaurationsbranchen:

A: "People who come, even guests they are many times, eh, I won't say impolite but they don't realize that people who work in a restaurant they could be somebody else. You know what I mean? Sometimes it even happened that they would try to speak in English slowly to you because they think you don't understand/ P: And then you just give them the posh London accent [laughter]. A: Yeah" (634-640).

Adas syn på kollegerne som taknemmelige for næsten hvilket som helst job på hvilke som helst vilkår kan genfindes, når debatten bredes ud til at handle om de strukturelle vilkår for østeuropæiske migrantarbejdere på det danske arbejdsmarked. For de østeuropæere der kommer hertil har alle historien om de polske fagforeninger og i særdeleshed Solidarnosc i baghovedet, og kan slet ikke forstå, at de danske fagforeninger er i stand til at sikre arbejdstagerrettigheder på så højt et niveau. Derfor er nyankommne migrantarbejderne bare taknemmelige for at tjene mere end i deres hjemland (ibid. 711) og deres arbejdstempo er så højt at Ada hurtigt genkender dem:

A: "And you can actually notice that somebody is new because when they arrive [from Eastern Europe] they work so fast, they were like breaking, you can break your back working with this speed, come on, this is not normal! And they thought like: Here I'm earning three times more than in my own country so I will work three times faster. This is like, I know it's stupid that kind of comparison but many times that's how people behave, and [...] that people set higher norms that are not, they are not bearable, physically" (713-719).

At migrantarbejderne trykker lønnen i forhold til danske overenskomster står således ifølge Ada ikke til diskussion. Men med social dumping forstået som fremmed arbejdskraft, der truer danske arbejdspladser, forholder det sig anderledes:

A: "Dumping, okay, that foreign people work and take your workplaces? That's what they say? P: Yeah [...] A: From my experience I would say it's bullshit, because I would never say a Danish person would do the job I do or my colleague does. This is not true. It never happens because we had, in my workplace we had a few people who came, from job center programs, like a work practice. And all of them were offered a workplace. [But] none of them wanted that" (ibid. 818-822).

At danske arbejdstagere tvinges ud i arbejdsløshed på grund af østeuropæiske migrantarbejdere, der tager deres jobs er altså ifølge Ada ikke rigtigt. Skulle det ske at danskere bliver arbejdsløse er det deres eget valg. Jobbene i de sektorer, hvor migrantarbejderne ansættes er stort set alle sammen tomme for danskere, med undtagelse af chef- og managerstillingerne (ibid. 823). De er simpelthen for hårde (ibid. 823).

De polske fagforeningers blakkede ry, muligheden for at tjene langt flere penge end i Polen, eller den rene og skære taknemmelighed over at have et job, er dog ikke noget der appellerer til Ada som grunde til ikke at melde sig ind i en fagforening. Samtidig med ansættelsen i restauranten blev hun opfordret af 3F til at melde sig ind (ibid. 488). Hun fulgte opfordringen, fordi hun allerede inden ankomsten til Danmark havde læst om "*the happiest country in the world*" (ibid. 653) hvilket i

bøgerne blev knyttet til: ”*Job market and strong union thing. Let’s say the union culture, it was always as an example, Denmark*” (ibid. 655). Og hun har da også allerede nydt godt af fagforeningens hjælp. Ada opfordrer derfor alle hun kender til at blive medlem af en fagforening (ibid. 490-505). Men der ligger samtidig et stort informationsarbejde foran fagforeningerne: De skal for det første overvinde den kulturelle mistænksomhed, som de fleste østeuropæere har til fagforeninger, og overbevise dem om, at det her i Danmark er en udbredt og ”*normal thing*” (ibid. 660) at være fagforeningsmedlem. Dernæst må de informere om, at det danske system er anderledes end det polske og at danske fagforeninger har en stærk forhandlingsposition og dermed evne til at sikre lønmodtagerne ganske favorable forhold, hvilket mange østeuropæere ganske enkelt ikke tror på (ibid. 697). Efter min mening bør migrantarbejdernes oplevelse af at bevæge sig på et opdelt dansk arbejdsmarked uden følelsen at høre til, som potentielt kan tænkes at gælde hele populationen af migrantarbejdere i Danmark, anvendes aktivt i fagbevægelsens organiseringsstrategi. Dette diskuteres i 7.1.

5.2 Migrantarbejdernes overkvalificering

Dette næste analyseafsnit beskæftiger sig med det forhold, at samtlige de interviewede migrantarbejdere med kun en enkelt undtagelse har uddannelsesmæssige baggrunde, der gør dem overkvalificerede til deres nuværende job i Danmark. Denne overkvalificering har en række psykologiske konsekvenser. Med Bourdieus habitusteori argumenterer jeg for, at disse konsekvenser kan forstås som habituelle uoverensstemmelser, der udspringer af, at migrantarbejdernes nuværende livssituation kolliderer med deres hidtidige livsbane og -narrativ. Det arbejder de udfører i Danmark passer groft sagt ikke specielt godt med deres selvbillede. Videre argumenterer afsnittet med Mike Savages klasseskema baseret på både økonomisk, kulturel og social kapital for, at migrantarbejderne for størstedelen af de interviewedes vedkommende hører hjemme i kategorien af en ny fremspirende servicearbejderklasse med små mængder økonomisk kapital men store mængder ”fremspirende” kulturel kapital. Dermed adskiller migrantarbejderne sig på afgørende måder fra deres danske kolleger, der for størstedelen placerer sig i den traditionelle arbejderklasse. Afsnittets opbygning er som følger: Først foretages et induktivt tværsnit af data for at illustrere den oplevede overkvalificering. Dernæst introduceres Bourdieus habitusteori og Savages argumenter for et nyt klasseskema, som afslutningsvis bringes i anvendelse i en dybdegående biografisk fremstilling af

Michals historie om at affinde sig med situationen som ufaglært arbejdsmand trods uddannelse fra både universitetet og den polske hær.²²

Med en enkelt undtagelse er de interviewede migrantarbejdere bedre uddannede end de danske ufaglærte og faglærte, der arbejder i de samme brancher. Samtlige migrantarbejdere har en gymnasial uddannelse bag sig og alle har med en enkelt undtagelse enten færdiggjort eller påbegyndt en universitetsuddannelse. Dette billede af en relativt veluddannet gruppe af østeuropæiske migrantarbejdere bekræftes af forskningsprojektet ”Polonia i København” (Hansen 2009), der for det første konkluderer, at ingen af de adspurgte herboende polakker slet ingen uddannelse har og der er langt færre (5 procent), som kun har en grunduddannelse, end i Polen, hvor tallet ligger på 17 procent. For det andet er andelen med gymnasial uddannelse dobbelt så stor for polakkerne i København (20 procent), end for Polen generelt (10 procent). Og endelig fortsætter mønsteret hvad angår andelen med en videregående uddannelse. Her er andelen for polakker i København 32 procent, mens den for Polen generelt er 17 procent (ibid.:30). Denne interviewundersøgelse bidrager altså, på linje med ”Polonia i København” til aflivningen af myten om, at det primært er håndværksuddannede østeuropæere, der er kommet hertil.

Et nærmere blik på migrantarbejdernes uddannelsesmæssige og erhvervsferingsmæssige overkvalificering viser fx, at Alex har en dobbelt bachelorgrad i Business, Administration and Management fra Polen og England. Desuden har han arbejdet med webdesign og IT-sikkerhed for en international virksomhed i Indien. I Danmark viderefører han sin interesse for IT og design i et ulønnet start up-projekt, men for at have en indtægt bestrider han også jobs som både lagerarbejder og avisbud (Alex 8.19-9.04). Karol har en kandidatgrad fra et teknisk fakultet i Polen og har inden han kom til Danmark arbejdet som journalist. I Danmark ernærede han sig som vikaransat hos vikarbureauet Baltic Workforce og blev bl.a. ansat til at lægge energikabler til strømforsyningen på Amager (Karol 26.30) og udføre fysisk arbejde i forbindelse med anlæg af private haver (ibid. 27.35).²³ Paula er undtagelsen der bekræfter reglen i spørgsmålet om migrantarbejdernes overkvalificering. Hun er uddannet professionsbachelor fra Københavns Erhvervsakademi og har,

²² Migranternes overkvalificering og de psykologiske konsekvenser denne overkvalificering har, afføder en række udfordringer men også muligheder, som det efter min mening er oplagt at den danske fagbevægelse tager op og forfølger. Dette diskuteres i 7.2.

²³ Desuden har Ada som nævnt i forrige afsnit en bachelorgrad i Engelsk fra et universitet i London, samt erhvervs erfaring med opgaver inden for kommunikation og en næsten fuldført kandidatgrad i Engelsk fra Københavns Universitet, men arbejder som afrydder og ufaglært tjener i en hotelrestaurant.

som tidligere vist, arbejdet som kvalitetsingeniør hos en ingeniørvirksomhed (Paula 102-104). Migrantarbejderne udvikler forskellige *coping-strategier* for at kunne klare jobsituationen i Danmark:

Alinas foretrukne opgave i Burger Kings køkken er at stå ved den station, hvor burgerne fremstilles. Ikke fordi hun nyder arbejdet her mere end de andre steder, men:

A: "Because nobody wants anything from you and I can just do it in my pace /P: So you can just/A: Not think /P: Yeah, focus and ... not *think*? A: Yeah I would say. P: Is that important, that it can just be automatically? A: Well it's not okay but I didn't get any other job so what can I say?" (Alina 20.09-20.20)

Alinas coping-strategi indebærer altså at dyrke muligheden for fremmedgørelse fra arbejdet og med Kurt Aagaard og Birger Steen Nielsens (1999:9) ord, at frigøre sin subjektivitet fra arbejdsprocessen og dermed destruere sin egen kunstsans for arbejdet. Hos Piotr ses nærmest den diametralt modsatte strategi ift. at fungere i et arbejde, han føler sig overkvalificeret til. I modsætning til Alina har han besluttet sig for at forsøge at anvende sin viden og sine evner i arbejdet og på den måde distancere sig fra positionen som ufaglært lagerarbejder. Netop fordi han er uddannet inden for management er han i stand til at se chefens fejl både ift. at lede og fordele arbejdet, og ift. organiseringen af selve arbejdsprocessen. Dette bruger han aktivt, for at få sit selvbillede til at stemme overens med sin nuværende livssituation: "*So I'm just not only working, I'm looking, trying to also use my knowledge sometimes. So I'm sharing with my leader and my coworkers and I'm not just a stupid worker who is doing his job*" (Piotr 194-195). Med Aagaard og Nielsen kan man sige, at Piotr faktisk leder efter kunstsansen i arbejdet, i det han anvender sin teoretiske viden til at finde fejl og mangler i den måde, arbejdet udføres på, og ligeledes fordi han søger arbejdsprocessens helhed fra den konkrete håndtering af kasserne med tøj, der skal placeres de rigtige steder på lageret til totaliteten i managerens opgave med at organisere arbejdet (Nielsen og Aagaard 1999:10).

5.2.1 Teoretisk intermezzo: Bourdieus habitusteori

Habitusteorien er Bourdieus bud på en dispositionel handlingsteori, der kan forklare hvorfor individer er tilbøjelige (men ikke determinerede) til at handle som de gør i sociale sammenhænge. Habitus udvikles i kraft af menneskers sociale erfaring og kan forstås som *a practical competency, acquired in and for action, that operates beneath the level of consciousness.*" (Wacquant 2006:318). Habitus er et *kropsliggjort* system af perceptions-, vurderings- og handlingsskemaer, som strukturerer måden hvorpå et menneske tilgår sin omverden. Habitus genererer ikke af sig selv bestemte handlinger - *praktikker* - men er det strukturerende princip, som hjælper individet til at orientere sig i mødet med en konkret social situation (Bourdieu 2000:138). Bourdieu betragter menneskelig handlen som et produkt af et dialektisk forhold mellem en situation og en habitus (Bourdieu citeret i Wacquant

2006:318). Det er altså i mødet mellem habitus og omverden, forstået både som den specifikke situation og det specifikke felt, at praktikker opstår. En habitus er ikke uforanderlig over tid, omend tilpasningsevnen varierer på individer afhængig af individets psykologiske fleksibilitet eller rigiditet (Bourdieu 2000:161). Bourdieu peger på, at når de objektive mulighedsrum ændrer sig – dvs. når strukturerne i de felter hvori agenterne indgår forandres, eller når agenterne indtræder i nye felter – så påvirker det de subjektive forventningsstrukturer, som er indlejret kropsligt. Forandringer i feltets logik og funktionsmåde fremprovokerer en tilpasningsproces – eller det modsatte, en modstand mod de skete forandringer – der medieres gennem agenternes habitus.²⁴

5.2.2 Historien om Michal, den akademiske habitus og at finde tilfredsstillelse i "the lowest of the lowest":

Michal er 54 år og opvokset i byen Slupsk. Hans forældre var en del af den polske "intelligentsia": Moderen arbejdede som kontorchef i kommunens landbrugsafdeling og faderen som bygningstilsynsførende (Michal, 51-53) og når han skal beskrive opvæksten i Polen, siger han: "It was not bad. At least for me. We lived in comparably, relatively good conditions materially. Yeah so it was good." (ibid. 61-62). Michal har med egne ord haft to karrierer i løbet af sin tid som erhvervsaktiv: Først var han radioofficer i handelsflåden, men da den teknologiske udvikling medførte at professionen forsvandt og "the telephone never rang again" med jobtilbud (ibid. 71) udnyttede han Polens store efterspørgsel på lærere med engelskkompetencer i transitionen efter Murens Fald, og begyndte på sin anden karriere som engelskunderviser – en levevej som han senere opkvalificerede med en kandidatgrad i "Teaching and translations" (ibid. 80). Men endnu engang blev Michals karrierevalg overhalet indenfor af historiske og strukturelle ændringer, for i tiden efter transitionen blev det polske arbejdsmarked langsomt oversvømmet af engelsklærere, og i kombination med "the demographic low", altså nedgangen i antallet af børn og unge i uddannelsessystemet, blev konkurrencen for hård (ibid. 84-85). Han forsøgte sig så med at vende tilbage til havet, denne gang som kontraktansat skibselektriker (ibid.102, 105), men da kontrakten udløb og ikke blev fornyet, og telefonen endnu engang ikke ringede (ibid. 110) besluttede han sig for

²⁴ Formålet med at belyse migrantarbejdernes overkvalificering og inddrage Bourdieus habitusteori for at vise konsekvenserne af den er naturligvis ikke at danne grundlag for at påstå, at alle østeuropæiske migrantarbejdere i Danmark oplever dette mismatch mellem deres beskæftigelse her i landet og deres habituelle dispositioner. At de habituelle uoverensstemmelser er til stede for næsten samtlige migrantarbejdere i dette studie kan tænkes at hænge sammen med, at de alle er enten højtuddannede eller studerende på universitetsniveau og samtidig henvist til et job i den sekundære sektor. Kun yderligere studier – kvantitative såvel som kvalitative – vil kunne afgøre hvor stort omfanget af de østeuropæiske migrantarbejders overkvalificering er. Ikke desto mindre mener jeg at tendensen i mine interviews netop er så klar, at fagbevægelsen med fordel kunne undersøge forholdet nærmere.

at rejse til Danmark og lede efter beskæftigelse (ibid. 115). Det fandt han relativt hurtigt, som ”*physical worker*” på en byggeplads (ibid. 118). Han beskriver arbejdet som:

M: “Very, very hard working conditions. It was garbage removal from the building site you know. It was removal of everything there. Of planks and metal scrap and everything. That was very hard to do and I worked in this capacity for some time” (ibid. 118-120).

Ansættelsen sker som udlejning via et vikarbureau (ibid. 204) og størstedelen af arbejdet bliver aflønnet sort, fordi antallet af arbejdstimer langt overskrider det tilladte (ibid. 121-123). Michal fortæller, hvordan han oplever arbejdet på byggepladsen:

M: ” It was very hard first of all because it was very physically demanding. And also for me I perceived it like a little bit of degrading. For obvious reasons [laughter]. P: Yeah. M: Yeah, that was the least qualified job possible” (ibid. 131-134).

For Michal er det altså i lige så høj grad det forhold, at han betragter arbejdet som det mindst muligt kvalificerede såvel som de store krav til hans fysiske formåen, der gør jobbet som fysisk arbejder på byggepladsen hårdt. Men den uoverensstemmelse som Michal føler mellem sine akademiske kompetencer på den ene side og det arbejde han udfører i Danmark – som han for øvrigt slet ikke betragter som en del af hans karriere (jævnfør hans udtalelse om de kun *to* karrierer som hhv. skibsofficer og engelsklærer) – på den anden side, forsøger han efter bedste evne at håndtere. Han prøver at finde en form for mening og tilfredsstillelse med det arbejde, der er til rådighed for ham:

M: “You know if you are in some life situation even if it is the lowest [laughter] possible, you know, you try to find satisfaction in such circumstances too. So *yes* I felt satisfied when we did something well, when we were [laughter] prized by the management, manager or something. Because ’they really appreciated our performance there’ [laughter]” (ibid. 243-246).

Med Bourdieus begreber kan det forstås således, at Michals tilværelse i Danmark medfører en ændring i hans subjektive forventningsstrukturer, således at de stemmer bedre overens med de objektive mulighedsstrukturer. Han fortæller om en tilfredsstillelse ved at anse de ellers ganske simple fysiske gøremål som at flytte planker eller fjerne byggeaffald for opgaver, der kræver akademisk tænkning og kompleks problemløsning:

M: “There were some engineeringity [ingeniørskab] how to solve problems, how to take this one out, and this one, how to, you know. So it was, [laughter] on that level there were some satisfaction there, kind of satisfaction” (ibid.248-250).

På den måde forsøger han at finde kunstsansen i selv det mest primitive arbejde og således binde sin subjektivitet til det (Nielsen og Aagaard 1999:9), således at det kan relateres til hans akademiske baggrund og habituelle dispositioner og dermed til den person, han anser sig selv for at være. I hans ”bittersøde” tilføjelse ”*kind of satisfaction*” er der dog efter min mening en indikation af, at Michals tilpasningsevne lider af en vis rigiditet. Selvom han forsøger at finde kunstsansen i arbejdet skinner det igennem, at han ikke i realiteten anser sig selv for at være manuel arbejder. Snarere er der tale om

en ”resigneret” habitus, der forsøger at affinde sig med den måde, hvorpå hans nuværende livssituation kolliderer med hans hidtidige livsbane og -narrativ.

I denne henseende stemmer Michals historie overens med størstedelen af de interviewede migrantarbejdere: De opfatter i virkeligheden ikke sig selv som traditionelle arbejdere, men kan derimod efter min mening bedre klassificeres som det, Mike Savage (2013:22) i sit nye klasseskema kalder ”*den emergerende servicearbejder-klasse*”. Ved at supplere traditionelle primært økonomisk funderede klasseskemaer med kulturel og social kapital, fremdrager Savage, baseret på en omfattende britisk survey-undersøgelse, denne nye klasse med en række karakteristika, som stemmer godt overens med en stor del af de interviewede migrantarbejders: En beskedent husstandsindkomst, begrænsede opsparinger og en høj grad af det Savage kalder ”emergerende” kulturel (til forskel fra ”høj-kulturel”) kapital. Klassen er derfor marginal i forhold til økonomisk kapital, mens dens kulturelle kapital er høj. Endvidere er servicearbejderklassen defineret ved at være relativt ung og indeholder en høj andel af etniske minoriteter. Ligeledes tenderer dens medlemmer til ikke at være *færdiguddannede* fra en højere uddannelsesinstitution, hvilket også harmonerer godt med de interviewede migrantarbejdere i det størstedelen stadig er under uddannelse. Klassens medlemmer arbejder mestendels i servicesektoren (ibid.:22-23) hvilket også stemmer overens med det empiriske materiale. Accepteres det på baggrund af Savages empiriske forskning, at migrantarbejderne i denne afhandling og potentielt også en del af de øvrige migrantarbejderne i Danmark bør placeres i den emergerende servicearbejder-klasse og ikke den traditionelle arbejderklasse, bør det efter min mening have konsekvenser for fagbevægelsens organiseringsstrategi og overordnede tilgang til dem. Dette diskuteres i 7.2.

5.3 Mellem fri bevægelighed og strukturel tvang

Før jeg går over til at se på de fagforeningsansattes praksis, vil jeg runde denne sektion af med en tredje biografi, der på én gang opsummerer de foregående afsnit og peger frem mod fagforeningens udfordringer: Piotrs historie illustrerer for det første endnu en gang, at migrantarbejderne føler at det danske arbejdsmarked i realiteten er delt i to: Et for danskere og et for udlændinge. For det andet er han endnu et godt eksempel dels på overkvalificering og dels på en coping-strategi, der forsøger at fastholde kunstsans i arbejdet. For det tredje illustrerer Piotrs historie også dobbeltheden i EU's indre marked for arbejdskraft som både ”negativ frihed” (Berlin 1958) til at rejse hvorhen man vil og strukturel tvang i at skulle tilpasse sig til omstændighederne hvor end man kommer hen uden ressourcer til at kunne forandre dem. Det er denne sidste pointe som bygger bro til næste analyseafsnit, for Piotr siger eksplicit, at han ikke har tillid til fagforeningerne (modsat Ada og Michal

som faktisk er blevet medlemmer). Historien om Piotr sætter udfordringen på spidsen: Hvad kan og skal de danske fagforeninger tilbyde en ”fri fugl” som ham, et barn af EU's indre marked, født kort før Murens Fald og vokset op med forestillingen om at han er en fri europæisk borger?

5.3.1 Historien om Piotr og den frie fugls vanskelige færd på et kriseramt europæisk arbejdsmarked

Piotr er 28 år og voksede op i en lille landsby nær Warszawas bygrænse. Hans far var soldat i den polske hær og hans mor arbejdede som regnskabsfører (Piotr 25-26). Efter eget udsagn havde han en nem og tryk opvækst (ibid. 28-32). Han gik på gymnasiet i Warszawa, men eksamenen blev ikke god, så han var henvist til erhvervsarbejde om dagen og aftenkurser på universitetet, da han læste videre (ibid. 37-40). Her færdiggjorde han en bacheloruddannelse i Marketing and Management (ibid. 51) og overvejede at læse videre på en kandidatuddannelse, men følte sig demotiveret af uddannelsens teoretiske hovedvægt (ibid. 46-47). Ligeledes blev han fyret fra sit studiejob pga. uoverensstemmelser med en ny chef, og efter en arbejdsløshedperiode på seks måneder trods sin netop færdiggjorte uddannelse (ibid. 123), valgte han at påbegynde et udlandseventyr, der skulle vise sig at vare mange år og inkludere flere lande. En opfattelse af de europæiske arbejdsmarkeder som tilgængelige og bevægelsen mellem dem ukompliceret har drevet ham:

P: “Do you think about going back? PI: To Poland? No, not a chance (...) I mean I don't even know if I would stay here. But I see the world as a seriously big place. And there is a lot of stuff to see, to do, and Poland is just one other place.” (ibid. 106-110).

Piotr illustrerer her sin selvfortælling om et frit menneske, der kan gøre hvad han vil. Første stop på rejsen blev Amsterdam, hvor han arbejdede på lageret i en supermarkedskæde (ibid. 192). Her mødte hans frie færd dog modstand i kraft af strenge krav og forventninger om beherskelse af det hollandske sprog for at gøre sig gældende på arbejdsmarkedet (ibid. 334-335), en forventning han ikke kunne indfri og derfor valgte at drage videre. I 2012 søgte Piotr derfor sydpå til Cypern (ibid. 61). Men her kradsede krisen, landet gik bankerot og jobs var der ingen af (ibid. 64) og endnu engang måtte Piotr søge nye græsgange pga. samfundsmæssige forhold, denne gang økonomiske konjunkturer, som det ikke stod i hans magt at ændre på. I 2013 ankom han til Danmark og på nettet fandt han et vikarbureau, som skaffede ham ansættelse som midlertidig arbejder på et tøjlager på Københavns Vestegn. Her er han stadig ansat og hans rejse mellem de europæiske arbejdsmarkeder er dermed midlertidigt sat på pause. Men beskæftigelsen som lagerarbejder i Danmark byder også på udfordringer, som gør tilværelsen svær for Piotr. Hvad angår hans ansættelsesforhold er aftalen med vikarbureauet, at de administrerer, hvordan vagtplanerne skal gå op mellem deres ansatte, men Piotr har en mistanke om, at det i virkeligheden er hans chef på lageret, der bestemmer, hvem af de ansatte, der skal arbejde hvornår (ibid. 284), og derfor får Piotr ikke de timer, han efterspørger, og må klare sig med så lidt

som otte arbejdsdage om måneden. Det er med hans egne ord "tough" at få de økonomiske ender til at mødes (ibid. 177-178). Hvad angår hans løn er den i udgangspunktet den samme som de få danskere, der arbejder på lageret, men det endelige beløb reduceres af, at vikarbureauet kræver fortjeneste på hans ansættelse, ligesom det er tilfældet for de andre mange vikaransatte udlændinge på lageret. Piotr er ikke vred over denne lønforskel, der efter hans mening er overraskende lille (ibid. 276). Det, der får ham til desperat at lede efter et andet job, er måden hvorpå vikarbureauet behandler dem. Han fortæller om en episode, hvor han venter forgæves på, at vikarbureauet får ordnet hans certifikat i forbindelse med at han har taget truckkørekort, og derfor selv må tage affære:

PI: "I went to Poland and did the course for a fork lift license because it was very expensive. I got the papers, European papers. And after two weeks I have to call them and ask: How is it going with these papers because they don't call me back. I seriously don't like this kind of treating! They don't see us, that we are working for them and they have money because of us, I don't have money because of them. Seriously, and now is the season and I am looking for a job because I don't like this kind of behavior or attitude." (ibid. 293-298).

Hvad Piotr efterspørger er altså ikke nødvendigvis en ændring af ansættelsesforholdet, men i det mindste en anerkendelse fra vikarbureauets side af, at de profiterer på migrantarbejdernes arbejdskraft og derfor bør behandle dem bedre. Piotr tegner altså en klar skillelinje mellem de vilkår, der tilbydes de danske lagerarbejdere og de vilkår, som de mange østeuropæere må tage til takke med, både hvad angår ansættelsesforhold, som for migrantarbejderne er både usikre og midlertidige modsat danskernes mere sikre direkte kontraktansættelser, og hvad angår lønniveau, som for migrantarbejderne ligger noget under danskernes, idet vikarbureauet kræver deres del. Piotrs frie valg hvad angår de jobs han søger i Danmark for at komme væk fra lageret er ligeledes væsentligt begrænset. Han fortæller, hvordan han selv efter seks måneders arbejdsløshed i Polen end ikke tænkte på at søge et ufaglært job som lagerarbejder, mens de ufaglærte, fysisk betonedede jobs er de eneste, der er tilgængelige for ham i Danmark:

P: "How is your current job different from a job that you could get in Poland? PI: I wouldn't be working in a warehouse I guess. I would be working as a saler [salesman] maybe in the administration, maybe I would finish the master degree so I could get a better job, not physical. Maybe if I would think about technical studies then I could go with this kind of job, right? Then I wouldn't go to the warehouse [...] When I was in Poland and I was unemployed, I wasn't even thinking about going to the warehouse" (ibid. 253-259).

At han ikke er i stand til at få ansættelse i et job, der svarer til hans uddannelsesmæssige kvalifikationer, giver ham en følelse af, ikke at være fuldgyldigt medlem af det danske arbejdsmarked (ibid. 380-381). Hvad angår hans arbejdsopgaver, beskriver han dem således

P: "So what do you do there? PI: Oh, just pushing some boxes [laughter]. Nothing special I guess. [Some other] people are getting the clothes inside the boxes, we are pushing the boxes for the right location and then the truck drivers are coming and getting the stuff for the stores. That's it" (ibid. 167-172).

Piotr har ikke høje tanker om det arbejde han udfører på lageret, men han har en coping-strategi for at klare sig igennem dagens opgaver. Han fortæller at han af og til bruger sin viden og sine evner fra universitetsstudiet i Polen i arbejdet og at denne måde at gribe arbejdet an på faktisk kan få ham til at værdsætte det:

PI: "I mean studies help me a lot [...] I like every job after studies because after studying management I see the mistakes. And I am quite seriously surprised how managers which are my bosses are making so stupid mistakes. Because this is easy. This is seriously easy. So I guess they didn't read the book [laughter]" (ibid. 185-188).

I det ovenstående er det blevet klart, at en række forhold begrænser Piotrs frie færdsel på de europæiske arbejdsmarkeder, herunder fyringen fra jobbet i Polen og den efterfølgende arbejdsløshed, ufordelagtige økonomiske konjunkturer på det europæiske arbejdsmarked, hans prækære ansættelsesforhold og lavere løn i Danmark, samt det forhold, at han ikke behersker hverken hollandsk eller nu dansk og derfor ikke føler i stand til at komme i betragtning til de jobs, som modsvarer hans uddannelse. At sådanne forhold gør sig gældende for østeuropæere på det danske arbejdsmarked generelt er for ham at se grunden til at social dumping kan finde sted på de vesteuropæiske arbejdsmarkeder. Han tilslutter sig fuldstændig påstanden om, at østeuropæiske arbejdstagere kommer til Danmark trykker lønnen og kalder det "*true*" men "*seriously wrong*" (ibid. 606, 635) men at man samtidig er nødt til at se realiteterne i øjnene, nemlig at østeuropæerne er tvunget til at være billigere for at få jobs i Danmark:

PI: "We are coming here and we are not getting the jobs, the white jobs especially. So we are starting working on the black market, right? So here the problem is actually not the wage but the black market, right? Because I didn't hear anything about the white job with fifty percent off. [...] And I know the people who are working in restaurants for eighty on white and then after sixty or forty hours, depends if you are a student or not, you go on the black for fifty. So this is what you can do, right? But actually I know that this is not what they wanted. It's what the employer wanted because he wants to save some money, right?" (635-642).

Ift. håndteringen af disse udfordringer anser Piotr det ikke som en mulighed at en dansk fagforening kan hjælpe ham. Med hans egne ord, så *behøver* han dem ikke (ibid. 528). Til trods for at han ikke selv har erfaring med danske fagforeninger, men baserer sin viden om dem udelukkende på bekendtes beretninger, er der ingen tvivl for ham om, at danske fagforeninger – trods en bedre organisation end den han kender fra polske fagforeninger – ikke formår at kæmpe for ham:

PI: "So if we are focusing on the unions: Here I see it is nice, but still you have some unions that you pay and they don't fight for you. That's what I heard, that's what I read. So why are these unions actually allowed to be? Why is the government not doing anything about it? So I don't get it. I come here, I don't know the country, someone is saying to me: This union is cheap, I pay money, they give me the rules and what they do for you when you pay a membership and then when I have a problem they say: No, we don't have to do it. Or they do it but with less concern or they are just not helping so much" (ibid. 584-590).

Opsamlende kan vi teoretisk fortolke Pawels situation ved at sætte Isaiah Berlins (1958:122) begreb "negativ frihed" defineret som "*fraværet af villet, subjektiv tvang bevidst udøvet af et eller flere*

individer mod et individ” i modsætning til en konkurrerende forståelse af frihed, nemlig ”offentlig frihed” defineret som *”fællesskabsmedlemmernes fulde medbestemmelse, som retten til at tage del i den fælles skæbne”* (cf. Bauman 1988:135). Den negative, private frihed i Berlins forstand har han til overflod: Takket være EU’s indre marked med fri bevægelighed for arbejdskraften har han mobilitetsfrihed, der giver ham ret til at rejse frit over grænser og tage arbejde i samtlige medlemsstater. Ligeledes har han, hvad jeg med Hirschmans begreb vil kalde ”ret til exit” (cf. Bauman 1988:116), dvs. ret til at udtrykke sin utilfredshed med en arbejdsplads ved at forlade den som det var tilfældet med hans studiejob i Polen, eller med et lands kultur, som det var tilfældet, da han forlod Amsterdam på grund af den udtalte forventning om mestring af sproget. Den offentlige frihed – af den type som med Polanyis (2001:35ff.) ord bedst udøves i geografisk afgrænsede, lokale sociale fællesskaber, stilles dog i mindre grad til rådighed af EU. Og Piotr mangler da også fuldstændigt følelsen af at være solidt indlejret i et fællesskab, der giver ham mulighed for at udtrykke sine politiske holdninger og tage aktivt del i de beslutninger, der former hans tilværelse. I udgangspunktet anser han ikke fagforeningen for et attraktivt middel hvormed dette kan opnås, og han sætter derfor fagforeningernes udfordring på spidsen: Hvad kan den danske fagbevægelse gøre, for at indfange ”frie fugle” som ham? I afsnit 7.3 diskuterer jeg mulige indsatsområder for fagbevægelsen ift., trods deres skepsis, alligevel at overbevise migrantarbejdere som Piotr om, at fagbevægelsen faktisk er i stand til at stille en form for offentlig eller kollektiv frihed til rådighed, som EU ikke er i stand til at levere.

5.4 Konklusion på det subjektiverende brud

Ovenfor har jeg i 5.1 vist, at ingen af de interviewede migrantarbejdere har formået at finde ansættelse gennem traditionelle rekrutteringskanaler, men i stedet har benyttet sig af netværksrekruttering, at ganske få af dem har danske kolleger og at accepten af dårlige løn- og arbejdsvilkår opleves som om ikke en forudsætning for så en forbedring af chancen for at få job i Danmark. Dette skaber en oplevelse hos migrantarbejderne af ikke at være fuldgyldige medlemmer af det formelle danske arbejdsmarked og at bevæge sig i den sekundære sektor af et segregeret arbejdsmarked, hvor de fraværende muligheder for karriereprogression især for Ada spiller en stor rolle. For det andet har jeg i 5.2 vist, at stort set alle de interviewede migrantarbejdere er overkvalificerede til det job, de varetager i Danmark. Dette har en række psykologiske konsekvenser for migrantarbejderne i form af habituelle uoverensstemmelser, fordi deres nuværende livssituation kolliderer med deres hidtidige livsbane og -narrativ. Det foreslås på denne baggrund, at migrantarbejderne frem for traditionelle ufaglærte arbejdere skal betragtes som tilhørende den emergende servicearbejderklasse. For det

tredje har jeg i 5.3 vist, hvordan EU-projektet med det indre markeds frie bevægelighed til fulde sikrer migrantarbejderne en ”negativ frihed” til at rejse hvorhen de vil. Omvendt tilbyder EU ikke noget modsvar til den strukturelle tvang, migrantarbejderne oplever i at skulle tilpasse sig omstændighederne i de lande, hvortil de kommer uden ressourcer til at kunne forandre dem.

I afsnit 6 skifter fokus fra at have været på migrantarbejderes subjektive oplevelser af social dumping til nu at være på en gruppe fagforeningsansattes professionelle indsigter og erfaringer med social dumping. De ovenfor beskrevne empiriske fund vil dog ikke blive glemt men diskuteret i afsnit 7, hvor udfordringer og muligheder for en nytænkning af fagbevægelsens strategi mod social dumping vil blive behandlet.

6. Det tredje brud: Aktivistisk læsning - De fagforeningsansattes perspektiv på social dumping og det strategiske dilemma mellem "system" og "livsverden"

I dette afsnit undersøges det, hvordan en række fagforeningsansatte – i alt syv – ser på den strategiske udfordring med håndteringen af social dumping, man som fagbevægelse (og samfund) står overfor. Med udgangspunkt i de fagforeningsansattes daglige arbejdslivspraksis behandles spørgsmålet om, hvad social dumping egentlig er for et fænomen, og hvordan det skal *håndteres*. I modsætning til det foregående afsnit er formålet dog ikke blot at opnå en forståelse af hvordan aktørernes arbejdslivsverden ser ud, men tillige at bruge disse praksiserfaringer til at illustrere, klarlægge og begrebsliggøre det *strategisk-politiske* dilemma som fagbevægelsen står overfor.

Fagforeningskonsulenterne udgør en anden type "informanter" end migrantarbejderne, fordi deres arbejdslivspraksis som ansatte i en politisk organisation med nødvendighed gør dem til mere *strategisk* orienterede agenter hvad angår undersøgelsesobjektet, social dumping. Jeg deler som forsker en fælles forforståelse og problemhorisont med disse ansatte, i og med at både jeg og de reflekterer over "social dumping" som et både strukturelt og praktisk problem, som må håndteres. Dette forhold gør at det er svært at placere analysen af konsulenterne entydigt som enten en del af "det første brud" eller "det andet brud". Derfor vil jeg foreslå - som en udvidelse af Bourdieus epistemologi – at der faktisk er tale om et *tredje* brud, hvor jeg – på baggrund af både den objektivistiske afklaring af de strukturelle sociale relationer og den subjektivistiske søgen-tilbage til individernes livsverdensforståelse – bevæger mig op på et nyt epistemologisk niveau, hvor målsætningen med vidensbidraget ikke længere er at erkende det værende, men derimod at diskutere mulighedsrummet for forandring. Hvis det første brud er "objektivistisk", og det andet "subjektivistisk", vil jeg derfor kalde dette tredje brud – hvor jeg som forsker indgår i en (arbejdslivs)-erfaringsbaseret dialog med fagforeningskonsulenterne med et strategisk sigte – for det "aktivistiske" brud, fordi formålet er at pege hen mod og skitsere muligheder for kollektiv handlen på baggrund af den indsigt i det værende, som er opnået gennem det dobbelte brud²⁵.

Opbygningen af afsnittet er som følger: Jürgen Habermas er at betragte som rammeteoretiker i dette analyseafsnit, idet interviewene med de fagforeningsansatte analyseres og fortolkes i relation til Habermas' teori om, hvordan forskellige sfærer af samfundet kan betragtes som opdelt og fungerende

²⁵ Inspirationen til denne udvidelse af Bourdieus perspektiv kommer fra Karl Marx der i sin berømte 11. 'tese om Feuerbach' pegede på at 'filosofferne har kun fortolket verden forskelligt, men hvad det kommer an på er at forandre den' (cf. Marx & Engels 1973:403).

efter to modsatrettede logikker: en ”system”-logik og en ”livsverdens”-logik. Denne teori præsenteres derfor som det første. Derefter foretages en operationalisering, hvor begrebsparret system og livsverden operationaliseres – tilnærmelsesvist – til henholdsvis ”Den danske models funktionsmåde” og det man kunne kalde ”Mødet mellem mennesker”, dvs. dialog og helhedstænkning i forhold til tilværelsen som migrantarbejder i Danmark. Denne operationalisering foretages for efterfølgende at kunne vise, at de fagforeningsansatte alle på den ene eller den anden måde giver udtryk for, at fagbevægelsens strategi mod social dumping og deres tilgang til overenskomstdækning og organisering af de østeuropæiske migrantarbejdere må nytænkes og omdefineres. Og videre viser analysen hvordan denne nytænkning og omdefinering allerede finder sted blandt de fagforeningsansatte: Mit argument, der løber som rød tråd gennem analysen, er at alle de fagforeningsansatte – fra forskellige vinkler – udtrykker et grundlæggende ønske om at bevæge sig fra en systemisk til en mere livsverdensorienteret tilgang til de østeuropæiske migrantarbejdere og problematikken social dumping.

6.1 Teorien om System og Livsverden

Ifølge Habermas er den moderne virkelighed tvedelt mellem system og livsverden. Livsverdenen består af tre strukturelle komponenter – kultur, samfund og personlighed. Disse vedligeholdes af tre sproglige reproduktionsprocesser, hhv. kulturel reproduktion, social integration og socialisering. Overordnet set kan man betragte disse reproduktionsprocesser som symbolske, og disse koordineres gennem aktørernes forståelsesorienterede adfærd og handlinger, hvad Habermas kalder *kommunikativ rationalitet* (Eriksen og Weigaard 2003:136). Imidlertid er den moderne virkelighed for kompleks til at kunne gennemskues ud fra livsverdensperspektivet alene, og Habermas argumenterer derfor for, at handlingsområder såsom markedsøkonomien og det politisk-administrative forvaltningsapparat er koordineret på baggrund af systemintegration, hvilket vil sige, at samarbejdet her varetages af styringsmedierne penge og magt. Disse områder er unddraget den begrundelsestvang, som ellers ligger i de gyldighedskrav, der rejses gennem forståelsesorienteret kommunikation. På disse områder skal man ikke retfærdiggøre sine handlinger med gode grunde. I stedet har man udviklet relativt autonomt fungerende handlingssystemer, der koordineres gennem aktørernes resultatorienterede adfærd, og som sørger for samfundets materielle reproduktion, som det kommer til udtryk gennem markedsaktørernes profit- og nyttemaksimering. Systemet er med andre ord karakteriseret ved det, Habermas kalder *instrumentel rationalitet* (ibid.:140).²⁶ Habermas ser ingen alvorlig fare i, at områder

²⁶ At systemintegrationen overhovedet er opstået skyldes ifølge Habermas, at der på den ene side er sket en rationaliseringsproces inden for livsverdenens rammer, som har medført, at den forståelsesorienterede kommunikation

som økonomi og forvaltningsbureaukrati fungerer gennem systemisk integration. Problemet opstår først, hvis imperativer fra systemintegrationen begynder at trænge sig ind i livsverdenens symbolsk strukturerede reproduktionsprocesser og kolonisere dem. Dette findes der tendenser til i det moderne samfund, men koloniseringen kan afværges ved politisk handling fra borgernes side (ibid.:155-157).

6.2 Fra "System" og "Livsverden" til "Den danske models funktionsmåde" og "Mødet mellem mennesker" – En operationalisering

Habermas' begreber kan selvfølgelig ikke oversættes direkte til den praktiske kontekst, som mine interviewdata stammer fra²⁷. Men når jeg alligevel vælger Habermas' begrebspar som ramme om min fortolkning af de fagbevægelsesansattes fortællinger om deres arbejdslivspraksis er det fordi jeg ser en klar parallel til Habermas' begrebsapparat: De syv informanter italesætter alle en spænding mellem to mulige orienteringer for fagbevægelsens strategi, hhv. en der fokuserer på opretholdelse af et veletableret, velintegreret IR-system og muligheden for gennem fokus på *kommunikation* med de østeuropæiske migrantarbejdere at omdefinere strategien og herved skabe noget nyt.

Operationaliseringen tager udgangspunkt i de to idealtypiske styringslogikker, som stemmer overens med hhv. system og livsverden: En *instrumentel rationalitetspræget* tilgang til social dumping og migrantarbejderne indebærer således idealtypisk, at fagbevægelsen vurderer migrantarbejdernes nytte og funktion i det danske samfund og handler ud fra denne. Fagbevægelsens udgangspunkt er ud fra denne logik at spørge: Hvilken rolle spiller migrantarbejderne ift. "systemet", forstået som den integrerede, institutionelle orden på det danske arbejdsmarked, også kaldet Den danske model, som den danske arbejderbevægelse historisk set har sikret en vis magt og gode løn- og arbejdsvilkår i kraft af? Svaret der følger af dette spørgsmål bliver, at migrantarbejderne alt andet lige udgør en form for forstyrrelse, der truer med at bringe systemlogikkerne ud af balance. Og reaktionen fra den danske fagbevægelse bliver derfor at reagere aggressivt for at eliminere denne forstyrrelse ved insisterende at håndhæve deres overenskomster og presse migrantarbejderne til enten at organisere sig eller forlade Danmark. Kort sagt indebærer den "systemiske" logik at møde migrantarbejderne med udgangspunkt i formålsrationelt at vurdere deres *nytte* ud fra en systemfunktionel betragtning: Udgør

bliver et stadig vigtigere koordineringsmiddel og på den anden side at en social kompleksitetssøgning har sprængt sprogets kapacitet, så det ikke længere kan fungere koordinerende på alle områder (ibid:148).

²⁷ Der vil altid kunne findes logiske uoverensstemmelser, når teoretiske begreber udviklet på et makroteoretisk og makrohistorisk niveau – i dette tilfælde Habermas' kritiske teori om Moderniteten – forsøges anvendt til at belyse tanker og holdninger udtrykt i en række kvalitative interviews med informanter, som er placeret i en specifik mikrosociologisk kontekst orienteret mod en organisatorisk praksis, her LO-fagbevægelsesansattes tanker om deres strategi mod social dumping og tilgangen til de østeuropæiske migrantarbejdere.

migrantarbejderne en byrde eller en gevinst, såfremt målsætningen er opretholdelse af den danske model?

En *kommunikativ rationalitetspræget* tilgang til social dumping og migrantarbejderne indebærer derimod idealtypisk at møde migrantarbejderne med udgangspunkt i at skabe en dialog, der kan bidrage til gensidig forståelse mellem fagbevægelse og migrantarbejdere. Som Heine Andersen (2013:394) udtrykker det gælder det ifølge Habermas at "*[m]ening, solidaritet og personlig identitet*" ikke kan "*frembringes kommercielt eller administrativt [men] kun gennem sproglig kommunikation inden for en livsverden*". Fagbevægelsens udgangspunkt er således ud fra den dette perspektiv at spørge: Hvem er migrantarbejderne som mennesker, hvad er deres behov og hvordan kan fagbevægelsen imødekomme disse behov? Svaret på dette spørgsmål varierer naturligvis fra migrantarbejder til migrantarbejder: Der er således fokus på det enkelte menneskes livsverden. Endvidere ligger det i denne idealtypiske tilgang, at fagbevægelsen suspenderer enhver betragtning over, om det kan *betale sig* at gå den enkelte migrantarbejders behov i møde, idet det kommunikative aspekt får en værdi i sig selv uafhængigt af, om det vil styrke fagbevægelsen politisk og økonomisk.

Man kan således med inspiration fra Habermas formulere to polære idealtypiske indstillinger, som fagbevægelsen i praksis må navigere imellem: På den ene side migrantarbejderne som et "fremmedlegeme" der ved sin tilstedeværelse potentielt forstyrrer eller "irriterer" et ellers velfungerende systems funktionsmåde, og som fagbevægelsen må tilgå instrumentelt rationelt med udgangspunkt i sin egeninteresse. På den anden side migrantarbejderne som individer med håb, forventninger og behov, som fagbevægelsen må tilgå kommunikativt rationelt, med udgangspunkt i dialogisk at etablere en fælles forståelse.

Mit mål med at konceptualisere de fagbevægelsesansattes tanker, holdninger og fortællinger under én samlet begrebslig ramme er at give de ansatte i fagbevægelsen et fælles sprog i håndteringen af migrantarbejder- og social dumping problematikken. Således håber jeg at gøre det nemmere for dem i fællesskab at italesætte, hvordan kursen skal udstikkes, når det gælder forandringen og forbedringen af fagbevægelsens strategi mod social dumping. I kritisk teoretiske termer mener jeg at have identificeret et ønske om forandring, som er delt på tværs af arbejdsområder i fagbevægelsen, og som måske vil kunne transformeres til et faktisk potentiale for forandring ved at blive begrebsliggjort og reflekteret teoretisk.

Tabel 3 giver en oversigt over de syv fagbevægelsesansatte som jeg har interviewet.

Tabel 3	
Navn og funktion i fagbevægelsen	Fokus i interviewet
Claus von Elling: Ansat som faglig konsulent i 3F siden 2004 med ansvar for 48-timersmøder og voldgifter	Udviklingen fra ”Nahme oder Polizei”-tilgangen til de gode argumenters kraft.
Michael Severinsen: Ansat som faglig konsulent i Opmålerforeningen i København med ansvar for organisering af de store pladser	Organiseringen af metroarbejdere: Dialog og kommunikation som vigtige værktøjer. Sammenblanding af arbejds- og privatsfære.
Michael de Geir og Carsten Bansholm Hansen: Faglige sekretærer i BJMF København med ansvar for organisering af de store pladser	Masseindmeldelse på Amager Ressourcecenter: Balancen mellem dialogbaseret hjælp og krav om indmeldelse i fagforeningen.
Robert Olejnik: Faglig medarbejder i BJMF København med ansvar for Den Polske Klub	Den Polske Klubs fokus på socialt fællesskab og praktisk solidaritet.
Gunde Odgaard: Sekretariatsleder i BAT-kartellet	Fra ”tæve” til ”elske social dumping ihjel”. De strukturelle konsekvenser af social dumping
Palle Bisgaard: Næstformand i Byggegruppen 3F	Uoverensstemmelsen mellem strategien i teori og praksis.

Progressionen i analysen af interviews med fagbevægelsens ansatte er som følger: Jeg starter kronologisk med at beskæftige mig med udviklingen fra da migrantarbejderspørgsmålet kom på dagsordenen i sin nuværende form efter EU-udvidelsen i 2004 og frem til i dag. Udviklingen analyseres først via interviewdata med Claus von Elling, som fokuserer på det ”wake-up call”, fagbevægelsen fik, da den pga. ophævelsen af fagbevægelsens eksklusivparagraffer ikke længere kunne organisere ved at true med politi og rettergang men skulle til at overbevise med gode argumenter, og derefter med interviewdata fra Palle Bisgaard og Michael Severinsen, som fremhæver hhv. manglerne og ophævelsen af Øst-aftalen som et vendepunkt og slår på dialog som vigtige værktøjer i organiseringsøjemed. Dernæst ser jeg på baggrund af et dobbeltinterview med Michael de Geir og Carsten B. Hansen på en konkret case, nemlig en sag på Amager Ressourcecenter, som førte til en masseindmeldelse i fagforeningen. De Geir og Hansen understreger vigtigheden af, at dialogen må gå to veje: Fagbevægelsen skal selvfølgelig bestræbe sig på at løse migrantarbejdernes problemer, men det skal samtidig kommunikeres til migrantarbejderne, at det til gengæld forventes, at de melder sig ind i fagforeningen og anerkender den danske model som et fornuftigt system, der fungerer. Herefter præsenteres med udgangspunkt i et interview med Robert Olejnik en case, der understreger, hvordan kommunikation kun kan fungere, hvis den er indlejret i sociale institutioner, her Den Polske Klub. Olejnik italesætter tillige en problematik, som vil blive behandlet i afsnit 7, nemlig at det i sidste ende kan vise sig mere effektivt (i målrationelle termer) for fagbevægelsen at være mere lyttende og hjælpe med praktiske problemer i forbindelse med migrantarbejdernes ophold i Danmark end at docere om den danske models dyder over for migrantarbejderne. Olejnik bidrager desuden med et eksempel på, hvordan det kan gå galt, når livsverdenstilgangen slår fejl, fordi det

bagvedliggende mål om systemopretholdelse skinner for meget igennem og forsøget på kommunikation fremstår forceret og overfladisk. Analysen afsluttes med Gunde Odgaard, som fremhæver nødvendigheden af et skift i strategien fra at ”tæve” til at ”elske social dumping ihjel”.²⁸

6.3 Aldrig mere ”Nahme oder Polizei”? Fagbevægelsens møde med østarbejderne før og nu
Claus von Elling er ansat som konsulent i 3F med udenlandsk arbejdskraft som ansvarsområde og særligt fokus på at køre de såkaldte ”48-timersmøder²⁹” med fagretlig behandling (Claus von Elling 276-277). Han fortæller, hvordan mødet med de udenlandske foregik, da han blev ansat i fagbevægelsen i 2004 til sammen med en ældre kollega at tage sig af udenlandsk arbejdskraft:

CE: ”Altså der var en ældre fyr som hed Keld, der havde det [ansvarsområdet udenlandsk arbejdskraft], og der var jeg så sådan en forstærkning, som i første omgang skulle være der et år. Og jeg husker tydeligt det første pladsbesøg jeg var på med ham, da jeg skulle læres op, der kom vi ud til nogle tyskere, der lå ude på sådan en trappeskakt og lavede noget panelvæg op langs med trapperne. Og det eneste Keld han kunne sige - /han stod med en blok og så sagde han: *Nahme oder Polizei!* Fordi det var jo det, der var. Hvis ikke man oplyste, hvem man var, så var man illegal og så blev man meldt til politiet. Og det gjorde jo også, at de stak ud af vinduet og stak ad helvede til, når vi kom, ikke? Fordi at de ikke lige havde styr på tingene”. (ibid. 96-103).

I denne beretning fremgår det, at det for fagbevægelsen i de første år efter Øst-udvidelsen er truslen om politianmeldelse, der benyttes som det bærende element i mødet med den udenlandske arbejdskraft. Derudover beskriver von Elling at strategien, som en der *”helt fra starten af” ”har lagt langt mere vægt på forsvar for vores overenskomster end på organisering af de udenlandske arbejdstagere”* (ibid. 9-11). Man trækker altså på systemets beføjelser til at skride ind over for ulovligheder frem for at udvikle og kommunikere de gode argumenter for, hvad en indmeldelse i fagforening kunne bidrage med for de udenlandske arbejdstagere. At strategien, hvor fagbevægelsen i nærmest bogstavelig forstand fungerer som et ”arbejdspoliti”, ikke virker efter hensigten er dog også tydeligt, og erkendelsen heraf bliver efter von Ellings mening hjulpet på vej af en udefrakommende ændring iværksat i det politiske felt, nemlig en fjernelse af fagbevægelsens eksklusivparagraffer i overenskomsterne i 2006 efter en dom afsagt af Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol³⁰ (von Elling, 77). Denne dom bliver i hans øjne et *”wake-up call”* for fagbevægelsen (ibid., 83), fordi den betyder, at fagbevægelsen ikke længere kan stille krav om fagforeningsmedlemskab og ved

²⁸ For også stilistisk at understrege, at de fagforeningsansattes tanker og holdninger til fagbevægelsens strategi mod social dumping alle kan forstås med udgangspunkt i begrebsparret system og livsverden, er der ikke et afgrænset delafsnit, som behandler hvert enkelt interview for sig. Til gengæld introducerer en række underoverskrifter de mest sigende og illustrative eksempler og historier, som informanterne fremfører.

²⁹ 48-timersmøder er et fagligt værktøj sikret i overenskomsten, hvor fagforeningerne i tilfælde af konflikt på en arbejdsplads kan indkalde arbejdsgiver til et møde om løsning på konflikten inden det fx kommer til arbejdsnedlæggelser og blokade. Mødet skal afholdes inden 48 timer efter det er indkaldt.

³⁰ (Lovforslag L153: Lov om ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse pga. foreningsforhold (Beskyttelse af den negative foreningsfrihed)).

manglende medlemskab henvende sig til virksomheden med trussel om at køre en sag (von Elling, 83-87). Tværtimod skal fagbevægelsen ”nu pludselig til at gøre noget aktivt, for at få dem [de uorganiserede] til at være medlem af fagforeningen” (von Elling, 91-92), hvilket betyder, at den magt, der førhen har været anvendt i form af sanktioner som følge af et sagsanlæg skal afløses af arbejdet med udvikling af gode argumenter for fagforeningsmedlemskabet.

Ifølge Palle Bisgaard, næstformand i 3Fs Byggegruppe, er det en ændring et andet sted i det politiske felt, nemlig erkendelsen af Øst-aftalens manglende effektivitet (jf. 4.3), der førte til at fagbevægelsen begyndte at lede efter nye strategiske pejlemærker (83-85, 98-100). Imidlertid er stadigvæk i dag ifølge Bisgaard en uoverensstemmelse mellem fagbevægelsens teori og praksis, når det kommer til udmøntningen af strategien. Til trods for at strategien tilsiger, at danske og udenlandske arbejdere skal behandles ens, er der en tendens til, at man i mødet med de udenlandske arbejdere tyer til argumenter begrundet i instrumentel rationalitet. Den kommunikative rationalitet har nemlig svære vilkår i situationer, hvor den kulturelle og sproglige horisont ikke er fælles:

PB: ”Det er sindssygt svært at kommunikere med folk, selv hvis man kan kommunikere på et gebrokkent et-eller-andet, altså om sådan nogle ret dybtliggende elementer, med folk som man ikke deler kultur med. Så alene af den årsag er det rigtig svært. Og hvad er så det nemmeste? Jamen det er jo at sige: Vi ejer overenskomsten, og vi kender den, og vi tror I omgår den på den og den måde. Og vi er sådan set ligeglade med - for I er i øvrigt heller ikke organiserede - så vi er sådan set ligeglade med, hvad fanden I mener om os. Vi vil bare have vores overenskomst overholdt og allerhelst så vi jer ud hvor peberet gror. Eller i hvert fald begrænse mængden af jer her” (ibid. 120-26).

Dermed er faren, i min fortolkning, at man som fagbevægelse bliver tilbøjelig til at betragte de udenlandske uorganiserede som et ”fremmedlegeme” og et forstyrrende element i et ellers velfungerende system. Og den tilbøjelighed skal man ifølge Bisgaard sætte alt ind på at undgå: De udenlandske kolleger skal betragtes som reelle kolleger, ligeværdige med danske kolleger. Ligeledes peger Bisgaard på den indsigt, at et vist overlap mellem fagbevægelsens og migrantarbejdernes ”kulturelle horisont” er en nødvendig forudsætning for at strategien, der formelt fordrer ligebehandling, også kan realiseres.

For Michael Severinsen, faglig konsulent i Opmålerforeningen i København på projekt ”Organisering af store pladser” heriblandt Metro City-ringen, er det *ophævelsen* af Øst-aftalen, der får ham til at indse nødvendigheden af en ændring i tilgangen til migrantarbejderne. Men som for Bisgaard er kommunikation og dialog ligeledes vigtige pejlemærker. Severinsen argumenterer for, at det strategiske diktum man lægger for dagen, da Øst-aftalen ophæves, nemlig at ”alle er velkomne på lige vilkår”, viser sig at være utilstrækkeligt, fordi både mængden af migrantarbejdere, der kommer til Danmark, og hastigheden med hvilken de kommer hertil, overrasker både fagbevægelse og

politikere (Severinsen, 19.24). Han forklarer, at fagbevægelsens hidtidige praksis med at henvise til overenskomstsystèmes funktionsmåde som argument for, hvordan det danske arbejdsmarked også i fremtiden bør fungere, viser sig ikke længere at være tilstrækkelig. Over for de nytilkomne udenlandske virksomheder sætter fagbevægelsen hårdt mod hårdt og fastholder en strategisk og instrumentel tilgang i form af at lade myndighederne gribe ind, når aftalerne i den danske model krænkes eller der foregår deciderede ulovligheder. Men over for den udenlandske arbejdskraft bliver det klart, at tilgangen må ændres i retning af en mere dialog og forståelsesorientering (ibid. 21.33). I stedet for blot at henvise til, at det danske arbejdsmarkedssystem fungerer på den og den måde, må de fagbevægelsesansattes nu ud og ”forklare medarbejderne hvorfor vi kræver en overenskomst” (ibid. 11.57) og ”sige til folkene”:

MS: ”Vi gør faktisk det her for jeres skyld, for at I kan få mere end 4,5 euro i timen eksempelvis, fordi overenskomsten siger, I skal have noget mere og I har faktisk *lov* til nogle ting og sager. I har indsigelsesret, eller hvis der står, at man skal aftale noget lokalt, så har I faktisk lov til at sige: Det har vi ikke lyst til at aftale, med mindre vi får det *sådan*. Sådan *fungerer* hele aftalesystemet i Danmark. Det er ikke virksomheden, der siger: I *skal*. Fordi det er ikke en aftale i ordets forstand (ibid. 12.18-12.49).

For Severinsen er dialogen og de gode argumenter blevet pejlemærker i hans daglige arbejde med organisering af de store pladser – med stor succes: I en netop overstået sag med det skandaleombruste portugisiske firma Cinterex på det københavnske metrobyggeri skaffede han og hans kolleger erstatninger for manglende lønudbetalinger til i alt 32 rumænske byggeanlægsarbejdere. Migrantarbejderne meldte sig, mens sagen stod på, tilmed ind i fagforeningen. Severinsen udpeger følgende grunde til, at sagen gik som den gjorde:

P: ”Hvad var det for nogle ting, der gik godt? Hvad var det der gjorde, at alt det her lykkedes? MS: Jamen jeg tror, for det første fordi jeg har været så meget på pladserne. De har set mig komme traskende ind på byggepladsen de seneste to år. Jeg har altid smilet og sagt hej til dem, også selvom de ikke hilste tilbage. Jeg har altid haft et stykke papir med til dem, hvor der stod nogle oplysninger, de har kunnet forstå og det har været de samme oplysninger hver gang. Og jeg har på intet tidspunkt prøvet at oversælge noget som helst, jeg har holdt mig til det, vi kan. For man skal i virkeligheden ikke sælge det at være medlem af en fagforening. Man skal få folkene til at indse, at det er en god ide. Og det tror jeg, har været succeskriteriet i det her, at det har været medarbejderne selv, der har set: Nå men, hvad fa’ n, hvis de kan hjælpe os, så skal vi selvfølgelig være medlem” (ibid. 21.46-22.42).

I dette citat fremgår den første af to grunde til, at den mere livsverdensbaserede tilgang til arbejdet med østeuropæiske migrantarbejdere viser sig mere rentabel for fagbevægelsen: En forståelsesorienteret tilgang viser en mere menneskelig side af den fagbevægelsesansatte, som kan overbevise migrantarbejderen om, at den danske fagbevægelse ikke er at sammenligne med, hvad vedkommende kender til af ”*korrupte*” eller ”*virksomhedssolidariske*” fagforeninger fra deres hjemland (ibid. 7.10-7.20). Severinsen har bestræbt sig på at kommunikere med de østeuropæiske migrantarbejdere på et sprog de forstår, og afholdt sig fra i overført betydning, at benytte sig af den markedsøkonomiske logik, der hører hjemme i systemets domæne, nemlig at *sælge*

fagforeningsmedlemskabet til migrantarbejderne. I stedet har han benyttet sig af kommunikation og forståelsesorienteret rationalitet og på den måde fået migrantarbejderne til at indse, at fagforeningsmedlemskab er i deres egen interesse. Ligeledes, som det præsenteres nedenfor, lader Severinsen i sagens kølvand på en meget konkret måde arbejdsfære og privatsfære flyde sammen.

6.4 Historien om de rumænske metroarbejdere og Melodi Grandprix

Repræsentanten for de tolv rumænere, der satte sagen på det københavnske metrobyggeri i gang ved at henvende sig til Severinsen en lørdag nat, for at spørge om det virkelig kunne passe, at de skulle have 115,20 kroner i timen, som de havde læst sig til i det udleverede fagforeningsmateriale, når de nu fik noget, der svarede til fem-seks euro, bliver ikke genansat på metrobyggeriet i første omgang. Severinsen og hans kolleger har en *"fornemmelse af, at han skulle straffes på en eller anden måde"* (ibid. 18.02). Derfor lægger de fagforeningsansatte *"en ekstra indsats over for ham for at dels informere ham, så han kunne informere de andre og dels at fastholde ham i troen på, at vi arbejdede for, at løse denne her sag for dem"* (ibid. 18.22). Senere får repræsentanten, Daniel, et nyt job på metroen og kommer tilbage til Danmark, og så modtager Severinsen endnu engang en mail. Daniel spørger, om Severinsen *"eventuelt kunne hjælpe dem med at skaffe nogle billetter til Melodi Grandprixet, fordi hans kone kom op lige i den uge og Rumænien skulle jo være med. Og jeg sagde til ham at jeg skulle jo selvfølgelig nok hjælpe ham så godt jeg kunne med det"* (ibid. 18.46). Severinsen finder dog hurtigt ud af, at billetterne er dyre og det har hverken han eller Daniel råd til. Men ved et tilfælde er Severinsens mor med i en konkurrence på nettet og vinder fire billetter, som hun forærer til Severinsen. Og så tænker han:

MS: "Jeg kunne jo invitere et vennepar med, jeg kunne jo invitere min lillebror med eller hvad jeg nu ville. Men så tænkte jeg alligevel over: Hvem ville blive allermest glad over at modtage de her billetter? Og så var der jo ikke andet at tænke over end at dem skulle Daniel og hans kone selvfølgelig have. Så vi var inde og se semifinalen, hvor Rumænien var med. Og det var en rigtig god oplevelse" (19.02-19.24).

Ved at lade sig føre af empati og indlevelse viser Severinsen ikke bare at han er en hjælpsom fagforeningsansat, men også at den danske fagbevægelse er bygget på værdier, der går længere end "arbejde på lige vilkår" og handler om solidaritet, fællesskab og om at *"det er gennem de kollektive rammer, at den enkelte får frihed til at klare sig selv og dermed muligheder for et godt liv"*.³¹ Ligeledes er den et konkret eksempel på, hvad det vil sige, når fagforeningsansatte lader livsverdensdynamikker erstatte systemiske logikker.

³¹ Denne formulering er hentet fra daværende LO-formand Hans Jensens (2003) tale "Redegørelse til forelæggelse af forslag "Nyt LO" til LO's ekstraordinære kongres d. 8. februar 2003

Også andre fagforeningsansatte har gode erfaringer med at lade kommunikation, dialog og argumenter gå forrest i deres arbejde med organisering af de østeuropæiske migrantarbejdere. Men for Michael de Gier og Carsten B. Hansen, der er ansat som faglige sekretærer i Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening København (BJMF) og til daglig arbejder med overenskomstdækning af udenlandske virksomheder og organisering af deres ansatte på store byggeprojekter i København som Amager Ressourcecenter (de Gier og Hansen 00.53-1.11), er der to ting, der ikke må glemmes i iveren efter at skabe gode argumenter og dialog med de østeuropæiske migrantarbejdere. For det første understreger de, at overenskomstdækning og organisering er *"to elementer, der kan spille fantastisk godt sammen"* (ibid. 1.09.20). Således er den risiko, der indebærer at migrantarbejderne anser fagforeningen som et "arbejdspoliti", der kræver og håndhæver overenskomsten, nødvendig at løbe, for at fagforeningen overhovedet har en chance for at kunne tage kampen op mod de arbejdsgivere, der ikke mener, at de medvirker til social dumping men blot at de *"udnytter gråzoneområderne for at mindske arbejdskraftomkostningerne"* (ibid. 24.56):

MdG: "Så hvis de opfatter os som politi, fordi vi kræver en overenskomst, så er det jo fordi de [arbejdsgiverne] er påvirkede af nogle ultra-liberalister på den anden side. Fordi vores grund til at kræve overenskomst er jo bare så vi overhovedet har et fælles udgangspunkt for, at det er regelsat, det de laver" (1.07.04).

For det andet er det vigtigt for Hansen og de Gier, at det ikke kun er fagforeningen, der yder en indsats i kampen for ordentlige løn- og arbejdsvilkår. De forventer, til gengæld for at fagforeningen går ind i en sag, at migrantarbejderne accepterer den danske models spilleregler og melder sig ind i fagforeningen (ibid. 21.31). Og i en verserende sag på Amager Ressourcecenter om en polsk underentreprenørs underbetaling af sine polske ansatte viser disse to krav sig at falde i god jord og give anledning til en succeshistorie om dialog og masseorganisering.

6.5 Historien om masseindmeldelsen i fagforeningen på Amager Ressourcecenter

På Amager Ressourcecenter har entreprenørvirksomheden NCC taget to store polske byggeanlægsvirksomheder ind som underentreprenører på betondelen. I den ene virksomhed, Vrobizz, går et sjak på cirka 45 håndværksuddannede polske bygningsarbejdere. Mange af dem kommer fra polske storbyer og er derfor vant til relativt høje lønninger efter polske forhold. De undrer sig derfor over den løn, de får i Danmark og føler sig snydt. Som én af dem senere udtaler til de to faglige sekretærer: *"Hvis det her er lønnen i Danmark så er det lige før vi kan tjene flere penge i Polen"* (ibid. 17.53). BJMF bliver ringet op af et par repræsentanter for sjakket, som inviterer fagforeningen til møde ude på pladsen, hvilket ikke ligefrem er hverdagskost i Hansen og de Geirs arbejde med udenlandsk arbejdskraft:

MdG: ”Vi sagde: Nå men hvornår vil I mødes? Nå men vi kunne komme klokken to! Nå men det var jo så fint, og det er meget sjældent vi oplever det der, men der var en 18 mand ud af, de var vel en 45 på det tidspunkt cirka, der vadede ud af porten klokken to og midt i arbejdstiden holdt to timers møde med os. Og det var fordi at de var frustrerede over at arbejde derude” (19.43-20.20).

Mødet forløber som en dialogisk ”ping-pong”, hvor BJMF først får alle de polske migrantarbejderes ”frustrationer i hovedet” (ibid. 36.48): De modtager deres løn som acontobeløb og aflønnes via det Dansk Byggeri og entreprenøren selv kalder skyggelønsedler.³² Herefter må de fagforeningsansatte på banen og ”prøver at forklare dem om, hvordan det danske system fungerer med overenskomster, hvad deres rettigheder er, og vi prøver at samle dokumentation sammen om, hvor vi er henne” (ibid. 36.41-37.00). Det er altså vigtigt for sekretærene at understrege over for migrantarbejderne, at hjælpen fra fagforeningen ikke kommer af sig selv, men er sikret via en arbejdsmarkedsmodel baseret på en lang faglig kamp med sejre og kompromisser. Og derfor kræver de organisering til gengæld for fagforeningens indsats:

MdG: ”Jamen altså vi skal nok hjælpe jer, men det kræver fandeme, I melder jer ind! Hvor vi opfordrede dem til: Jamen i Danmark, der kører vi sgu med tillidsfolk og prøver at lave aftaler og sådan noget ikke? Og det er jo så det, de prøver på derude nu, ikke? Det er tungt og det er langsomt” (21.23-21.40).

Heldigvis ligger hverken ideen om et reguleret arbejdsmarked med ordentlige vilkår for arbejdstagerne eller organiseringstanken fjernt fra det polske sjak. Hansen og de Gier forklarer, at størstedelen af de polske migrantarbejdere, som kommer til Danmark for at arbejde i byggeriet ”ikke er murere, tømrere og betonere” men derimod ”automekanikere eller landsbyfolk ”/MdG: For eksempel mange af Pihl’s [entreprenørfirmaet Pihl og Søn] folk, det har med garanti en rigtig broget flok lige fra roehakkere til nogle enkelte håndværkere imellem” (28.40-29.09). Her udgør det polske sjak fra Vrobizz altså en undtagelse, idet de alle har håndværksfaglige bygningsarbejderuddannelser i bagagen, og netop denne faglighed lægger ifølge Hansen grundlaget for, at ”de ikke har været interesserede i at acceptere dårlige vilkår” (ibid. 27.54):

CBH: ”Det vi har hørt specielt omkring Polen, fordi vi har så mange flere oplysninger om Polen end vi har om så mange andre lande, det er at bygningsarbejdere, rigtige bygningsarbejdere fra Polen har ikke haft problemer i samme omfang som mange andre måske har haft, med at få et job i Polen til en ordentlig løn og har så ikke været interesserede i at forlade deres familier, altså har ikke været *ufri* på samme måde som mange andre, der er blevet *tvunget* til at tage til Danmark eller andre steder i Europa for at tage arbejde” (27.49-28.29).

Det er altså ifølge Hansen fagligheden, der løser det polske sjak fra den tvungethed som mange østeuropæiske migrantarbejdere efter hans mening udsættes for på det EU’s indre marked; et indre marked, der ikke skaber frie arbejdstagere, som kan bevæge sig hvorhen i EU de vil for at søge

³² Et set-up med både en dansk lønseddel til brug for fremvisning til danske fagforeninger og myndigheder mv. og ligeledes en polsk lønseddel til brug for når beløbet, der nu divergerer noget fra det, der er anført på den danske lønseddel, skal udbetales i Polen (ibid. 20.27).

arbejde, men ufri arbejdere, som er tvunget til at lade sig lede af arbejdskraftens udbud og efterspørgsel. Og fagligheden stiller sjakket i den gunstige situation, at de har muligheden for at afvise dårlige løn og arbejdsvilkår og i stedet indgå i et samarbejde med en dansk fagforening. Skal de Gier pege på, hvad det er, der får først de 18 bygningsarbejdere fra sjakket og siden yderligere op mod 40 af deres kolleger fra Vrobizz til at organisere sig i BJMF er det dog ikke kun polakkernes lydhørhed over for fagforeningsprojektet og deres gunstige objektive position på det europæiske arbejdsmarked, men kombinationen af det førnævnte og de fagforeningsansattes evne til at kommunikere og søge dialogen med migrantarbejderne:

P: "Hvad var det der lykkedes ude på Amager Bakke? Hvad var det, der gik godt? MdG: Jamen altså en kombination af at der var nogle folk, der faktisk/CBH: De rigtige mennesker/MdG: Både havde holdninger og var presset så meget så de selv ville tage fat i det. Og at ja, vi har jo tilsyneladende også kommunikeret på en måde så de forstår det og vi kan snakke sammen, ikke? Altså på trods af at de kun kan polsk, ikke [latter]?" (25.04-25.40).

Den anden af de førnævnte to grunde til, at den mere livsverdensbaserede tilgang til arbejdet med de østeuropæiske migrantarbejdere viser sig mere rentabel er efter min mening at man gennem sit daglige arbejde har erkendt, at det, der overbeviser migrantarbejderen om at melde sig i fagforening ikke er store forkromede fortællinger om det, jeg vil kalde den *abstrakte solidaritet* i opbygningen af den danske model, men derimod en oplevelse af det, jeg vil kalde *konkret solidaritet* i form af hjælp til at udfylde et skattekort eller information om reglerne for sygeorlov. Denne pointe – om abstrakt versus konkret solidaritet – udfoldes i den konkluderende diskussion (afsnit 7). Før dette vil jeg imidlertid, for at informere denne diskussion empirisk, give endnu et par praksisnære eksempler fra fagbevægelseskonsulenternes hverdag, som kan demonstrere, at spændingen mellem den systemiske og den livsverdensmæssige tilgang til organiseringsarbejdet ikke er en abstraktion som jeg trækker ned over empirien, men derimod netop er empirinær, fordi den kan bruges til at beskrive de praktiske dilemmaer som konsulenterne møder og reflekterer over.

6.6 Historien om socialt fællesskab, øl og skattekort i Den Polske Klub

Fokus på konkret solidaritet har bl.a. vist sig virkningsfuldt i relation til oprettelsen og driften af Den Polske Klub ved Byggefagenes Samvirke. Den Polske Klub grundlægges i 2007 og der er fra begyndelsen store forventninger "*fra toppen*" til, at klubben kan være det helt store trækplaster for nye østeuropæiske og i særdeleshed polske medlemmer, måske endda for store, mener Robert Olejnik faglig medarbejder i BJMF, som fik ideen til klubben (Robert Olejnik, 159-160). Han ved godt, at mange mennesker til klubbens arrangementer ikke nødvendigvis er lig med mange indmeldelser i fagforeningen og efter hans mening er det da også vigtigere med et kulturelt samlingssted for polakker

(ibid. 161). Til at begynde med har møderne en ganske bestemt form, men det ændrer sig relativt hurtigt:

RO: ”Og møderne var kun tilrettelagt på den måde, at folk fik informationer om [...] fagbevægelse, overenskomster og så videre. Og så begyndte jeg efter et stykke tid at observere, at det har mindsket interesse. Fordi folk, jo, det er fint nok, vi ved det, men du ved, folk har været i gang med alle de daglige problemer” (ibid. 147-150).

Olejnik bemærker altså, at folk har større interesse i information og viden om, hvordan man søger opholds- og arbejdstilladelse, danske skatteregler og andre praktiske ting i forhold til deres ophold i Danmark (ibid. 151-154) end i, hvordan det danske arbejdsmarked er organiseret og hvilken rolle fagforeningen spiller her, og derfor begynder man at lade klubmøderne bestå af en kombination af ”*det faglige og almindelig viden til folk om Danmark*” (ibid. 155) og satse på Den Polske Klub som et ”*samlingssted for socialt samvær plus tilgang til folk*” (ibid. 157-158), sidstnævnte forstået som de fagforeningsansattes mulighed for medlemshvervning men også migrantarbejdernes mulighed for adgang til de fagforeningsansatte i forbindelse med deres spørgsmål og bekymringer. Og arbejdsmetoden for Den Polske Klub, som altså ser ud til at virke ifølge det store antal mødedeltagere, er klar: Lokalerne åbner en halv time før mødestart og her står sandwich, øl og vand klar til deltagerne, der ofte kommer lige fra byggepladsen. Under møderne fungerer klubben lige så meget som et kulturelt fællesprojekt, hvor de historiske og kulturelle referencer til Solidarnosc og bruddet med Sovjetunionen huskes og tages alvorligt (ibid. 164), og mellem møderne sørger klubben for ”*altid at åbne døren til en kop kaffe*” (ibid. 213) og tage en hurtig snak med den pågældende person ligegyldigt om vedkommende er medlem eller ej. Olejnik understreger vigtigheden af samtalen og af for et øjeblik at se stort på, om personen betaler kontingent lige nu og her, for det er der nemlig, efter hans mening, medlemmer i:

RO: ”Vi synes, man skal åbne døren for alle, hvis man skal organisere folk. Og hvis folk med det samme siger: Du er ikke medlem, vi taler ikke med dig! Og det her, det er det værste problem vi oplever nu” (ibid. 214-216).

Han håber, at Den Polske Klubs fremgangsmåde i forhold til mødet med de østeuropæiske migrantarbejdere kan sprede sig til resten af organisationen, for der er brug for en ”*fælles politik*” og ”*fælles retningslinjer*” (ibid. 208). Oplever bare en enkelt migrantarbejder, at 3F lover at køre en sag, som aldrig afsluttes, eller at der ikke bliver gjort, som man har aftalt ”*breder det sig hurtigt*” efter Olejniks overbevisning (ibid. 218), for han betragter hver enkelt polak som ”*en slags ambassadør*” for Den Polske Klub og for fagforeningen (ibid. 172). Og taler bare en enkelt af dem dårligt til kollegerne i stedet for at sprede gode budskaber, breder det sig hurtigt via ”*polske hjemmesider og samtaler med folk*” (ibid. 219). Den Polske Klubs opskrift på succes er altså erkendelsen af, at et socialt og praktisk fællesskab med fokus på *hele* tilværelsen som østeuropæisk

migrantarbejder i Danmark – og ikke kun på selve arbejdspladsen – er lige så vigtigt som det faglige og politiske fællesskab, som traditionelt er blevet vægtet højt af den danske fagbevægelse, når det kommer til argumentationen for, hvorfor migrantarbejderne burde melde sig ind.

Der er dog også eksempler på, at det livsverdensbaserede fagforeningsarbejde mislykkes.

6.7 Historien om fisketuren og den fejlslagne organisering

En gruppe fagforeningsansatte i en lokalafdeling af 3F tager en lørdag ud af kalenderen, lejer en fiskekutter og inviterer en gruppe polakker, som arbejder for en polsk virksomhed, på fisketur (Robert Olejnik, 295-296). Det er deres forhåbning, at de med dette arrangement kan overbevise polakkerne om, at de skal melde sig ind i fagforeningen. Turen er vellykket, men det ønskede resultat udebliver: Polakkerne melder sig ikke ind i fagforeningen (ibid. 283). Det vækker frustration hos de fagforeningsansatte, at ikke engang et så stort opslået arrangement kan få polakkerne til at organisere sig. Robert Olejnik, som ikke er involveret i hverken planlægningen eller afholdelsen af arrangementet men kun *genfortæller og kommenterer* på sagsforløbet i mit interview med ham, har en mulig forklaring på, hvorfor det går, som det gør: *"Fordi for mig er det en slags, at han ville købe dem: Jeg giver dem en fiskekuttertur, og så bliver de medlemmer. Det er måske ikke det rigtige i forhold til de mennesker?"* (ibid. 305-306). Efter hans mening skal der selvfølgelig være plads til vrede over følelsen af at blive *"udnyttet"* og over, at polakkerne *"kører på frihjul, som vi har kaldt det i alle mulige kampagner"* (ibid. 302-303), men den erfaring, de fagforeningsansatte må tage med sig er, at organiseringsopgaven ikke løses med en fisketur eller en rejse *"på fagbevægelsens regning til Alanya"* (315), men snarere ved at spørge migrantarbejderne: *"Hvad har I behov for?"* [...] *Fordi jeg kan fortælle dig hvad jeg kan tilbyde"* (ibid. 309-311). I Olejniks øjne er forklaringen på fiaskoen med fisketuren, at den bagvedliggende strategiske intention med arrangementet har skinnet for meget igennem: Formålet er ikke bare venskabelig hygge men slet og ret organisering af de polske migrantarbejdere. I stedet for at spørge migrantarbejderne, hvilke dagligdags problemer, de tumler med, og om der er noget, man som fagforening kan være behjælpelig med, forsøger man at købe deres tillid og tilslutning til fagforeningsprojektet. Med andre ord skinner ambitionen om systemopretholdelse via organisering for meget igennem til, at forsøget på at benytte sig af en livsverdensbaseret logik til dette formål kan lykkes.

6.8 At tæve eller elske ihjel? Et perspektiv fra BATs "kommandocentral"

Også i BAT-kartellet erkender man nødvendigheden af at nytænke strategien mod social dumping. Udfordringerne omkring organisering udpeges her som det helt store indsatsområde og i mange

henseender går ønsket om en mere helhedsorienteret og dialogpræget tilgang til organiseringsarbejdet igen også her. Gunde Odgaard er sekretariatsleder i BAT-kartellet og en af idemændene bag strategien mod social dumping, som han understreger ikke nødvendigvis er dækkende for hele fagbevægelsen, idet det ud over den omtalte strategi som vedrører bygningsarbejderne, er ret diffust, hvad fagbevægelsens strategi mod social dumping ellers måtte bestå i (Gunde Odgaard 14-15). Strategien blev første gang nedskrevet omkring 2000-2001 og var blandt andet et opgør med en på det tidspunkt eksisterende holdning i fagbevægelsen om, at problemet ville gå over af sig selv, og at *"de her polakker de kunne for øvrigt også bare lære at tale dansk"* (ibid. 149-151). Det er bemærkelsesværdigt, at Odgaard indledningsvist, når han beskriver fagbevægelsens strategi mod social dumping, ikke nævner organisering, som jo, jævnfør afsnit 4.5 udgør den ene halvdel i det faglige ben af strategien. I Odgaards beskrivelse af strategien handler den nemlig *"primært om, at vi vil beskytte vores overenskomster, at vi vil have at udenlandske arbejdstagere arbejder på lige vilkår og for os vil det sige, at de skal være omfattet af en overenskomst"* (ibid. 18-19). Så vidt den faglige del af strategien. Hvad angår den politiske, indebærer den *"at vi skal få politikere, myndigheder, den folkelige opinion og andre til at forstå at det her, det er vigtigt"* (ibid. 26-27). Forklaringen på, at organiseringsindsatsen er fraværende i Odgaards beskrivelse af strategien er, at Odgaard fremhæver netop denne indsats, som den har fundet sted de sidste 10-15 år, som utilfredsstillende og uhyre vanskelig, og som noget der derfor ikke har fyldt tilstrækkeligt i fagbevægelsens strategi mod social dumping frem til i dag til at kunne udfylde en plads i karakteristikken af den. Hos Odgaard er der et udtalt ønske om, at dette skal forandres fremover:

GO: "Man kan jo så sige, at vi har brugt meget tid på det her med dårlige løn- og arbejdsvilkår, men vi bliver nok nødt til fremadrettet at italesætte det på en anden måde så det får et [...] kan man sige et nyt momentum. Og det handler vel om at vi skal blive bedre til at forklare hvorfor det her social dumping egentlig berører os alle sammen" (ibid. 39-43)

Et nyt momentum kommer dog ikke af sig selv og kræver en omlægning og udvikling af strategien, samt en fagforening i offensiven:

GO: "Vi har været *defensive*. Altså populært sagt så har vi prøvet at *tæve* det her fænomen ihjel, ikke? Og det kan vi ikke. Vi bliver nødt til at *elske* det ihjel. Vi er *nødt* til at omklamre de der østeuropæiske arbejdstagere, vi bliver nødt til at få dem som medlemmer, vi bliver nødt til at sørge for at de bliver interesserede i fagforening. Det har vi ikke været ret gode til" (ibid. 73-76).

Odgaard varsler altså en nytænkning af strategien, der fremfor at "tæve social dumping ihjel" med systemiske værktøjer som overenskomstdækning og -håndhævelse samt prioriteringen af myndighedsindsatsen, fokuserer på at "elske det ihjel" og "omklamre" de østeuropæiske arbejdstagere med brug af det livsverdensorienterede værktøj organisering. Videre peger han på forskellige indsatsområder for, at organiseringsindsatsen kan lykkes: For det første fremhæves

Schweiz, som et sted, der *"har haft udenlandsk arbejdskraft altid"* (ibid. 85) og som derfor er et foregangsland ift. især kommunikation: *"Og en af de ting, de gør, det er at de kan tale med dem, de mestrer sprog"* (ibid. 86-87). For det andet nævner Odgaard nødvendigheden af en mere helhedsorienteret tilgang til migrantarbejdernes arbejdsliv og hele tilværelse i Danmark:

GO: "Søren Kierkegaard sagde at man skulle møde folk i det samme rum. Han mente ikke det samme fysiske rum, man bliver nødt til at møde folk der hvor de er i deres liv og man bliver nødt til at tale med folk i et sprog, som de forstår, ellers så bliver det fandeme op ad bakke" (ibid. 88-91).

Denne mere helhedsorienterede tilgang indebærer for det tredje en mere praktisk indgangsvinkel til fagforeningens rolle i migrantarbejdernes liv, og den største kommunikationsopgave består således i at klarlægge, hvad der er den pågældende migrantarbejders *"største problem"* ift. opholdet i Danmark, og hvordan fagbevægelsen kan være behjælpelig med at løse det (ibid. 93). At gå åbent til migrantarbejderne kaster dog ifølge Odgaard også lys over en af grundene til, at organiseringsopgaven er så vanskelig. Nemlig at en østeuropæisk migrantarbejders udgangspunkt hvad angår løn- og arbejdsforhold og ligeledes deres forhold til fagforeninger er ganske anderledes end en dansk lønmodtagers: *"En polsk bygningsarbejders største problem er ikke nødvendigvis at han tjener 60 kroner i timen. Det er vores problem som fagbevægelse"* (ibid. 93-94). Og hvis fagbevægelsen, for at løse deres opgave om at sikre ordnede løn- og arbejdsforhold på det danske arbejdsmarked, går ind i den konkrete sag om underbetaling og skaffer migrantarbejderen den overenskomstmæssige løn, *"så er det ikke sikkert, han har det job ret lang tid mere"* (ibid. 97). Jeg foreslår, at vanskeligheden omkring organiseringen af danske hhv. østeuropæiske arbejdstagere stilles op således, at en dansk arbejdstagers grund til ikke at melde sig ind i en LO-fagforening kan tænkes at bunde i ideologiske og altså *abstrakte* uenigheder med fagbevægelsens politiske baggrund, mens det at vælge fagforeningen fra for den østeuropæiske migrantarbejder slet og ret handler om angsten for at blive fyret fra sit, ift. polske tilstande, velbetalte job, altså en ganske *konkret* årsag til at stå uden for fagforeningen. At Odgaard, som det ovenfor er blevet vist, foreslår den vanskelige organiseringsopgave løst ved, at fagbevægelsen bliver bedre til *"at sætte sig i migrantarbejdernes sted"* og *"finde ud af hvad deres største problem er"*, og fremhæver Den Polske Klubs fremgangsmåder som foregangseksempel (ibid. 104), medvirker efter min mening til, at hans visioner stemmer ganske godt overens med det, jeg tidligere i afsnittet har kaldt en bevægelse fra abstrakt til konkret solidaritet. Som et fjerde og sidste indsatsområde foreslår Odgaard at samle migrantarbejderne på tværs af afdelinger, sådan at de få østeuropæiske medlemmer fra hver enkelt lokalafdeling, i stedet for at mødes i Den Katolske Kirke hver søndag, får et fælles og naturligt tilholdssted i fagforeningen (ibid. 105-118). Som jeg beskæftiger mig med i den afsluttende

diskussion (afsnit 7) kan alle de ovennævnte tiltag have vidtrækkende konsekvenser for den danske fagbevægelses politiske prioriteringer og organisationsmåde.

Mit argument i forlængelse af de fagforeningsansattes fælles italesættelse er følgende: Måske er der en vis ræson i at faktisk forsøge at suspendere det systemorienterede nytteperspektiv på migrantarbejdere - som kan være meget god som nøgtern analysemodel men ineffektiv som organiseringsstrategi. Dette er ikke ensbetydende med at man skal opgive sin rodfæstethed i et system – den danske model – som på mange måder er rationelt, fordi det sikrer arbejdere i Danmark fornuftige løn og arbejdsvilkår. Man skal måske bare erkende at det bedste forsvar for den danske model, givet en situation hvor EU's indre marked er kommet for at blive, består i at gå mere kommunikativt til migrantarbejderne – simpelthen fordi det vil give det bedste udbytte i form af højere organisationsgrad. Dermed ophæves modsætningen mellem instrumentel og kommunikativ rationalitet i en vis forstand, fordi kommunikativ rationalitet også instrumentelt set bliver det mest effektive værktøj.

6.9 Konklusion på det aktivistiske brud

I det ovenstående har jeg for det første vist, at fagbevægelsens strategi mod social dumping førhen har været præget af en, hvad man med Habermas' begreb kan kalde systemisk orientering, hvor argumentet for overenskomstdækning og organisering udelukkende blev fremsat med henvisning til den danske models funktionsmåde. For det andet har jeg vist, at alle de fagforeningsansatte nu fornemmer og på forskellig vis italesætter behovet for et skifte fra denne systemisk orienterede mod en, med endnu et Habermas-begreb, mere livsverdensorienteret strategi – og peger på konkrete projekter hvorigennem det faktisk er ved at blive gennemført. Spørgsmålet, som nu rejser sig, er: Hvordan *gør* man fagbevægelsen mere livsverdensorienteret helt konkret? De fagforeningsansatte giver nogle gode bud - men ikke endegyldige svar. I afsnit 7 vil jeg komme med mit bud på, hvordan der kan komme mere "kød på" et skifte til en livsverdensorienteret strategi. Det vil jeg gøre ved at sammenholde de indsigter om udviklinger og makrosociale relationer, der ligger til grund for social dumping-problematikken i Danmark, som jeg identificerede i afsnit 4, med de indsigter som migrantarbejderne har givet om deres arbejdsliv i afsnit 5 og de fagforeningsansattes professionelle indsigter og erfaringer fra indeværende afsnit 6.

7. Afsluttende diskussion: Fra abstrakt til konkret solidaritet?

I denne afsluttende diskussion samles og diskuteres de indsigter, som den forudgående analyse i sin helhed har givet. Afsnittet trækker således tråde fra den objektiverende læsning af fænomenet social dumping (afsnit 4) og forsøger at sammenholde de udviklinger og makrosociale relationer, der ligger til grund for, at social dumping er opstået som problematik i Danmark, med de indsigter, som den subjektiverende læsning med fokus på østeuropæiske migrantarbejderes arbejdslivserfaringer (afsnit 5) og den aktivistiske læsning med fokus på fagforeningsansattes professionelle indsigter og strategiske overvejelser omkring social dumping-problematikken har givet (afsnit 6). Idet jeg i afsnit 6 har vist, at der blandt de fagforeningsansatte findes en klar erkendelse af, at en forandring af strategien i retning af en mere livsverdensorienteret tilgang er både ønskværdig og mulig, bliver formålet med denne diskussion således at fremlægge en række empirisk baserede og konkrete forslag til, *hvordan* fagbevægelsens strategi kan informeres i denne retning. Jeg vil argumentere for, at udfordringen består i at erstatte den ”abstrakte solidaritet”, som den danske model i bedste fald repræsenterer for de østeuropæiske migrantarbejdere, med ”konkret solidaritet”. Baseret på mine interviews giver jeg tre bud på, hvad konkret solidaritet mere specifikt kan betyde, og hvordan denne konkrete solidaritet kan implementeres i fagbevægelsens strategi. Før jeg går over til at diskutere disse forslag vil jeg dog præsentere det teoretiske bidrag som har inspireret mig til at bruge netop modsætningen ”abstrakt-konkret solidaritet” som konceptuel ramme for mit forslag til forandring af fagbevægelsens strategi.

I en artikel om fagforeningernes udfordringer med at håndtere globaliseringen og med at genvinde fordums styrke under nye betingelser, peger Hyman (1999) med en nyfortolkning af Émile Durkheims klassiske begrebspaar på, at fagforeningerne må erstatte den ”mekaniske solidaritet” som kendetegnede det 20. århundredes arbejderbevægelse, med nye, opfindsomme former for ”organisk solidaritet”. Den mekaniske solidaritet, hævder Hyman, var funderet i forestillinger om fuldtidsansatte, hvide mænd i stabil ansættelse i Fordistisk masseproduktion som referencepunkt. Det er denne form for solidaritet, som især tre processer i de seneste årtier har bidraget til at undergrave, nemlig øget intern differentiering i arbejdsstyrken, deregulering på et globaliseret arbejdsmarked og en forvitring af lighedssøgende holdninger inden for fagbevægelsen. Hyman (ibid.) påpeger, at vejen frem er at omdefinere solidaritet på en måde, så den i højere grad vil kunne indfange interesser i forskellige dele af arbejdsstyrken, herunder både de prekært ansatte, de arbejdsløse, og de relativt sikrede, og dermed får et organisk indhold. Som Jens Lind (2000) peger på, er Hyman skarpere på diagnosen end på kuren: *”Som alle andre har han svært ved at konkretisere, hvad der skal til for at*

revitalisere fagforeningerne”. Ikke desto mindre mener jeg, at Hyman slår ned på en central problemstilling, som fagbevægelsen er nødt til at håndtere, og som i dansk sammenhæng i allerhøjeste grad er blevet aktualiseret af tilstedeværelsen af titusindvis af migrantarbejdere i årene *efter* artiklen blev offentliggjort.

Imidlertid vælger jeg at beskrive udfordringen lidt anderledes, idet jeg i modsætning til Hyman ikke fokuserer på et teoretisk makroperspektiv på fagbevægelsens internationale strukturelle udfordring, men derimod på, hvad der *praktisk* skal til på et *individniveau*, hvis den danske fagbevægelses appel om organisering skal virke bedre på migrantarbejderne, end den gør i øjeblikket. Her mener jeg, at det ikke vil være særligt præcist at sige, at udfordringen ligger i at bevæge sig fra ”mekanisk til organisk” solidaritet. Derimod er opgaven simpelthen at vise i handling overfor udenlandske arbejdere, at fagbevægelsen ikke bare står for *abstrakt solidaritet* (som udtrykt ved forsvaret for den danske model, der institutionaliserer en magtposition for fagbevægelsen, der så igen er garanten for et vist mål af solidaritet på det danske arbejdsmarked), men også for *konkret solidaritet*, dvs. viljen til at hjælpe migrantarbejderne med de problemer, som de *her og nu* oplever med at tilpasse sig et liv i Danmark. Man kan sige, at jeg dermed forsøger at oversætte Hymans strukturelle indsigt til et praktisk, hverdagsligt niveau. Nedenfor giver jeg tre bud på konkrete måder som fagforeningen kan løse denne udfordring på.

7.1 Konkret solidaritet som svar på udfordringen med det segmenterede danske arbejdsmarked: ”Fagforeningen som det sted, hvor migrantarbejderne hører til”

I afsnit 5.1 beskæftigede jeg mig med det netværksdrevne parallelarbejdsmarked og konkluderede med inspiration fra dual labour market-teorien, at det danske arbejdsmarked kan anses for opdelt i en primær og en sekundær sektor, hvor migrantarbejderne er henvist til den sekundære sektors jobs med dårlige løn- og arbejdsvilkår og med følelsen af ikke at være en integreret del af det formelle danske arbejdsmarked til følge. At arbejde for en strukturel nedbrydelse af det segmenterede arbejdsmarked er en samfundsmæssig og politisk opgave, som fagforeningerne deltager i kampen for i kraft af den faglige indsats for ”arbejde på lige vilkår” med overenskomstdækning af såvel danske og udenlandske virksomheder, der ansætter udenlandske arbejdstagere. Og at udvide kampen til at handle om at migrantarbejderne skal have adgang til de gode jobs i den primære sektor af det formelle danske arbejdsmarked, dvs. adgang til jobs, der er eftertragtede i samfundet ud over det, som overenskomsten sikrer, kan være politisk sprængfarligt. Det politisk betændte ligger i, at indsatsen for arbejde på lige vilkår kan komme til at kolliderer med den sideløbende kamp for gode løn- og arbejdsvilkår til danske medlemmer, da konkurrencesituationen på det formelle danske arbejdsmarked vil skærpes med mere

rift om jobbene her, hvis migrantarbejderne inviteres inden for. Men fagforeningerne kan efter min mening også bidrage til at nedbryde af det segmenterede arbejdsmarked med andre metoder end den faglige indsats for overenskomstdækning. Blot kræver det for det første organisatorisk nytænkning, og for det andet at indsatsen ikke tager udgangspunkt i ”arbejde på lige vilkår” men i stedet i migrantarbejdernes følelse af ikke at være integrerede eller fuldgyldige medlemmer af det danske arbejdsmarked. I afsnit 4.2, 4.4 og 4.5 blev der argumenteret for, at EU vægter den fri bevægelighed og de økonomiske friheder over beskyttelsen af europæiske arbejdstagere. EU-projektet stiller altså nok muligheden for mobilitet over grænser til rådighed, men giver ikke de europæiske arbejdstagere de lokalt forankrede sociale fællesskaber de, følge Polanyi har behov for. Jeg foreslår, at fagforeningerne udnytter denne efterspørgsel på integration og tænker i at blive *det sted, hvor migrantarbejderne føler, de hører til*. En måde at gribe denne diffuse målsætning an på, kan være ikke kun at beskæftige sig med migrantarbejderne som arbejdstagere men i stedet som hele mennesker, komme dem i møde også uden for arbejdspladsen, og hjælpe dem med at finde sig til rette i deres nye tilværelse i Danmark. Når både Ada, Alex, Michal og Piotr udtrykker en oplevelse af, ikke at være en del af det formelle danske arbejdsmarked (5.1, 5.2 og 5.3) er det en oplagt mulighed for fagbevægelsen for at arbejde på at danne disse sociale og institutionaliserede fællesskaber for migrantarbejderne, som de efterspørger, og udnytte muligheden for at være dem, der tilbyder det tilhørsforhold og den base, som migrantarbejderne mangler andre steder i samfundet. Odgaards forslag om at samle migrantarbejdere fra nærtliggende afdelinger (6.6) og modellen med Den Polske Klub (6.4) er eksempler til inspiration, der kan arbejdes videre på. At have øje for migrantarbejderne som hele mennesker og ikke kun som arbejdstagere betyder også, at fagforeningen må nytænke det indhold, som de sociale fællesskaber fyldes ud med. Det vil sige, at fagforeningerne ikke kun skal informere migrantarbejderne om den danske arbejdsmarkedsmodel, overenskomstsyste­met og alt hvad der ellers vedrører indretningen af det danske arbejdsmarked. Fagforeningen skal også være det sted, hvor migrantarbejderne kan få information om, hvordan det danske velfærds- og skattesystem er indrettet, hvordan uddannelses- og SU-systemet fungerer og hvilke muligheder man fx som EU-borger fra et andet land har for at tage uddannelse i Danmark. Ligeledes skal fagforeningen bistå med praktisk hjælp og vejledning til, hvordan fx en selvangivelse udfyldes korrekt, eller hvilke rettigheder man har i forbindelse med sygemelding og økonomisk kompensation i denne sammenhæng. Information om det danske velfærdssamfunds funktionsmåde og den praktiske hjælp kan potentielt bidrage til at give migrantarbejderne en følelse af at kunne deltage i det danske samfundsliv om ikke

på lige fod med danske arbejdstagere så på et mere oplyst grundlag, end da de ankom til landet. Det vil give østarbejdernes incitament til at melde sig ind og forblive loyale over for fagforeningen.

7.2 Konkret solidaritet som svar på overkvalificering: ”Fagforeningen som det sted, hvor migrantarbejderne anerkendes som fagligt kompetente individer”

I 5.2 beskæftigede jeg mig med det forhold at størstedelen af de interviewede migrantarbejdere er overkvalificerede til det job, de varetager i Danmark. Dette forhold knytter an til den indre markedsstruktur, som er etableret på EU-niveau: Netop fordi arbejdsmarkedet ikke er harmoniseret hvad angår lønniveauer, hvilket, som det blev diskuteret i 4.3, især bliver tydeligt efter Øst-udvidelsen, opstår der et strukturelt ”mismatch”. Dette mismatch indebærer, at det bliver lønsomt for arbejdstagere i de nye østeuropæiske medlemslande at flytte sig over grænser i Europa til de gamle EU-lande, hvor lønniveauet er højere, men man samtidig må affinde sig med at varetage andre jobfunktioner, end dem man oprindeligt uddannede sig til i sit hjemland. Dette har en række psykologiske konsekvenser for migrantarbejderne i form af habituelle uoverensstemmelser, der udspringer af, at migrantarbejdernes nuværende livssituation kolliderer med deres hidtidige livsbane og -narrativ. Når stort set alle migrantarbejderne udtrykker nødvendighed for at anvende forskellige *coping*-strategier for at affinde sig med deres nuværende jobsituation lige fra Sylvia, der bevidst søger fremmedgørelsen i arbejdet på Burger King (6.2) til Michal, der forsøger at finde kunstsansen i ”the lowest of the lowest” (6.2.2) anser jeg det for en oplagt mulighed for fagbevægelsen at tænke i, hvilken rolle den kan spille i løsningen af dette dilemma. Jeg foreslår, at fagforeningerne udnytter dette habituelle mismatch hos migrantarbejderne og tænker i at blive *det sted, hvor migrantarbejderne anerkendes som fagligt kompetente individer*. Også denne målsætning kan forekomme noget diffus, men et forslag til et konkret tiltag er, at fagforeningerne skal ændre praksis og kommunikationsstrategi med udgangspunkt i, at migrantarbejderne ofte ikke nødvendigvis opfatter sig selv som faglærte eller ufaglærte arbejdere men snarere som eksempelvis ”DJØFere”. Fagforeningerne kunne også tænke i at målrette sociale aktiviteter til denne gruppe. Det virker måske mærkværdigt ved første øjekast, men hvorfor ikke etablere et støttenetværk af polske akademikere i danske servicejobs i LO-regi?³³

³³ Dog vil jeg også komme med et forbehold: LO-fagbevægelsen bør undersøge, hvor stort dette problem – som jeg jo har identificeret på baggrund af *kvalitative* interviews – faktisk er!

7.3 Konkret solidaritet som svar på exit: "Fagforeningen som det sted, hvor migrantarbejderne har magt over eget liv"

I 5.3 beskæftigede jeg mig med dobbeltheden i EU's indre marked med den "negative" frihed til at rejse overalt og tage arbejde hvor man vil på den ene side, og den strukturelle tvang i at skulle tilpasse sig omstændighederne, hvor end man kommer hen uden ressourcer til at kunne forandre dem på den anden side. I 5.3.1 præsenterede jeg Piotr som den frie fugl med forestillingen om, at han er en fri europæisk borger, der ikke har tillid til fagforeningerne. Dette stiller en klar udfordring til fagforeningerne: Hvad stiller de op med et barn af EU's indre marked, der er overbevist om, at han ikke har brug for fagforeningerne for at klare sig som migrerende arbejdstager i EU? Jeg foreslår, at fagforeningen tænker i, hvordan personer som Pawel, der vælger "exit", dvs. vælger at forlade et givent EU-land, når fyringer og økonomiske kriser mv. af økonomiske grunde tvinger dem hertil, samt vælger at stå uden for organisering og dermed påtage sig hele ansvaret for eget arbejdsliv, kan vendes til "voice", altså en situation, hvor migrantarbejderne føler sig frie gennem evnen til at styre deres eget liv. En måde hvorpå fagforeningerne kan trække denne diffuse målsætning over på deres hjemmebane er ved at udvide og inkludere migrantarbejderne i det arbejdspladsdemokrati, der allerede findes på mange danske arbejdspladser via tillidsrepræsentantsystemet og således blive *det sted, hvor migrantarbejderne føler, de har magt over eget liv*. Organiser-perspektivet, som i Simms' (2011) version understreger nødvendigheden af, at fagbevægelsen genopfinder sig selv som en social bevægelse, kan være en inspirationskilde til, hvordan udfordringen mere konkret gribes an. Organising har for det første fokus på at etablere solidaritet mellem arbejdere internt på en arbejdsplads, og for det andet er det en strategi, der ikke har et på forhånd fast defineret problemfelt, hvilket i stedet skal defineres af de på arbejdspladsen tilstedeværende arbejdstagere i fællesskab (ibid.:107). Denne bottom-up-tænkning, hvor fokus er på lokale problemer på de enkelte arbejdspladser frem for vidtløftige analyser af fagbevægelsens strategier og mål, kan genfindes i mange af de fagforeningsansattes ambitioner med en nytænkning af strategien mod social dumping. For det første genfindes den i Den Polske Klubs arbejds metode med ikke kun at være et forum for informationsudveksling om det danske arbejdsmarked, men lige så meget for socialt og kulturelt fællesskab og for konkret og praktisk hjælp og vejledning i forhold til tilværelsen som arbejdstager på det danske arbejdsmarked (6.6). For det andet genfindes Odgaards ambition om at gå åbent til migrantarbejderne og forsøge at klarlægge, hvad deres største problem er uden på forhånd at have defineret det (6.8), samt Severinsens argument om, at dette skal ske med vægt på kommunikation dialog (6.4). Simms argumenterer for vigtigheden af, at fagbevægelsen har et klart formål med organiseringen, der ellers kan ende som "gold medlemshvervning" og foreslår selv, at den manglende

organiseringmålsætning bør være en overordnet ide om klassekamp og etablering af arbejderne som en klasse ”for sig” (ibid.:112). I kombination med Habermas’ begrebspar om system og livsverden og i forlængelse af Toubøl og Gielfeldt (2013) vil jeg udfordre Simms’ argument om klassekampen som overordnet organiseringmålsætning og i stedet fremhæve Toubøl og Gielfeldts argument om, at fagbevægelsen, frem for at se medlemshvervning som et mål i sig selv eller privilegere klassekampen som abstrakt teori, må optage lokale problemstillinger fra arbejdspladsniveau og gøre dette til indholdet af den faglige politik, og at dette må ske i et forum som arbejdspladsen forstået som en ”offentlighed” i habermasiansk forstand (ibid.).

Afslutningsvis skal der knyttes et par ord til det forhold, at det danske arbejdsmarked og den danske fagbevægelse ikke er et lukket system, men derimod dele af et europæisk reguleringsregime, som, jf. afsnit 4, stiller muligheder og måske i særdeleshed begrænsninger for, hvad der kan lade sig gøre ift. at ændre strategien mod social dumping i en mere livsverdensorienteret retning. Begrænsningerne eksisterer for det første på et strukturelt niveau, idet den danske fagbevægelse ikke har nogen chance for at opnå en situation, hvor al udenlandsk arbejdskraft i Danmark er organiseret. I kraft af den fri bevægelighed vil der hele tiden komme nye uorganiserede migrantarbejdere til landet, som kræver fagbevægelsens opmærksomhed. For det andet eksisterer begrænsningerne på et organisatorisk niveau, idet fagbevægelserne rundt om i Europa er nationalt funderede og indstillede på at agere inden for nationale IR-regimer. Når fagbevægelsen forsøger sig med et fællesskabsorienteret, fagligt anerkendende og demokratisk modsvar til EU’s favorisering af de økonomiske friheder på bekostning af arbejdstagernes sociale rettigheder, bør det derfor ske på samme strukturelle niveau, dvs. i regi af en samlet europæisk fagbevægelse. Den koordinering, der allerede finder sted i fx European Trade Union Confederation (ETUC) og European Federation of Building and Woodworkers (EFBT) er meget værdifuld, men man burde måske tænke i også at inkludere de helt lokale niveauer af de europæiske fagbevægelser i dette samarbejde? Hvorfor ikke arbejde på at arrangere tværeurøpæiske konferencer, hvor faglige sekretærer fra lokalafdelinger i Grenå, Grenoble og Gdansk kan mødes og udveksle erfaringer fra deres daglige arbejde med arbejdsmigration og social dumping? Selvfølgelig vil der være nationale kendetegn ved de europæiske IR-modeller, som medfører, at erfaringer ikke kan oversættes direkte. Men hvis EU-projektet, hvor balancen i disse år tipper til fordel for økonomiske friheder på bekostning af fundamentale sociale rettigheder såsom kollektiv forhandling og kollektive kampskridt, skal have en modvægt, kræver det en stærk *europæisk* fagbevægelse både på centralt og *decentralt* plan.

8. Konklusion

Dette afsnit præsenterer delkonklusionerne fra specialets tre analyseafsnit og diskussion og svarer samlet på specialets problemformulering:

Hvilke historiske udviklinger og makro-sociale relationer ligger til grund for at 'social dumping' er opstået som problematik i Danmark i dag?

Hvordan kan henholdsvis fagforeningsansattes professionelle indsigter og østeuropæiske migrantarbejderes arbejdslivserfaringer bidrage til at informere LO-fagbevægelsens strategi mod social dumping?

Med brug af Bourdieus dobbelte brud og en aktivistisk tilføjelse (3) besvares problemformuleringen gennem først en historisering af social dumping med fokus på, hvordan fænomenet er struktureret institutionelt og politisk (4); dernæst en interviewanalyse med østeuropæiske migrantarbejdere med fokus på deres subjektive oplevelser af tilværelsen på det danske arbejdsmarked (5); og til sidst en interviewanalyse med danske fagforeningsansatte med fokus på hvordan deres professionelle indsigter og daglige erfaringer kan bidrage til at nytænke og forbedre fagbevægelsens strategi mod social dumping (6). I den afsluttende diskussion kædes indsigterne fra de tre analyseafsnit sammen, og der fremlægges tre konkrete bud på, hvordan fagbevægelsen kan nytænke og omdefinere sin strategi mod social dumping (7).

I afsnit 4, som besvarer første del af problemformuleringen, konkluderes det, at social dumping i et historisk og institutionelt perspektiv ikke er noget, bestemte grupper af aktører *gør*, men derimod et *relationelt* fænomen og produkt af en ganske bestemt, politisk besluttet, måde at indrette de europæiske markeder – og arbejdsmarkeder på. Herunder argumenteres der for, at EU's indre marked, der sikrede arbejdskraftens frie bevægelighed på tværs af grænser var den nødvendige forudsætning for udfordringen med social dumping i Danmark i dag; for det andet at det først var med EU's Øst-udvidelse i 2004, at en stor del af EU's samlede arbejdsstyrke, pga. de relativt lave lønninger i deres oprindelseslande, havde motivation til at benytte sig af deres frihed til at rejse udenlands for at arbejde; for det tredje at EU i kraft af en række direktiver og domme har stadfæstet, at den frie bevægelighed er et ukrænkeligt princip, og at de økonomiske friheder dermed vejer tungere arbejdstagernes sociale rettigheder, hvilket har bidraget til at fastholde et højt niveau af arbejdsmigration fra østeuropæiske til vesteuropæiske lande; og for det fjerde at Danmark er og har

været særligt hårdt udfordret af ”social dumping” i kraft af karakteren af den danske arbejdsmarkedsmodel.

I afsnit 5, som besvarer den anden del af problemformuleringen for så vidt angår de østeuropæiske migrantarbejdere konkluderes det for det første, at migrantarbejderne har en oplevelse af ikke at være fuldgyltige medlemmer af det formelle danske arbejdsmarked og af at bevæge sig i den sekundære sektor af et segmenteret arbejdsmarked med dårlige løn- og arbejdsvilkår og dårlige muligheder for både karriereprogression og job i den primære sektor. For det andet konkluderes det at stort set alle de interviewede migrantarbejdere er overkvalificerede til det job de varetager i Danmark og at dette har en række psykologiske konsekvenser for migrantarbejderne i form af habituelle uoverensstemmelser, fordi deres nuværende livssituation kolliderer med deres hidtidige livsbane og –narrativ. Det foreslås på denne baggrund, at migrantarbejderne frem for traditionelle ufaglærte arbejdere skal betragtes som tilhørende den emergerende servicearbejderklasse. For det tredje konkluderes det, at EU-projektet med det indre markeds frie bevægelighed til fulde sikrer migrantarbejderne en ’negativ frihed’ til at rejse hvorhen de vil. Omvendt tilbyder EU ikke noget modsvar til den strukturelle tvang, migrantarbejderne oplever i at skulle tilpasse sig omstændighederne i de lande, hvortil de kommer, uden ressourcer til at kunne forandre dem.

I afsnit 6, som besvarer den anden del af problemformuleringen for så vidt angår de fagforeningsansatte konkluderes det før det første, at fagbevægelsens strategi mod social dumping førhen har været præget af en, hvad man med Habermas’ begreb kan kalde systemisk orientering, hvor argumentet for overenskomstdækning og organisering udelukkende blev fremsat med henvisning til den danske models funktionsmåde. For det andet at alle de fagforeningsansatte nu fornemmer og på forskellig vis italesætter behovet for et skifte fra denne systemiske orienteret mod en med endnu et Habermas-begreb mere livsverdensorienteret strategi – og peger på konkrete projekter hvorigennem det faktisk er ved at blive gennemført.

Afsnit 7 trækker tråde mellem de tre analyseafsnit og på baggrund af indsigterne herfra, fremlægges tre konkrete bud på, hvordan fagbevægelsen kan forandre sin strategi mod social dumping fra en systemisk orienteret til en mere livsverdensorienteret. Disse tre konkrete bud kan alle betegnes som en bevægelse fra ’abstrakt’ til ’konkret’ solidaritet. For det første konkluderes det, at fagbevægelsen, som svar på udfordringen med det segmenterede danske arbejdsmarked skal arbejde på at blive ”*det sted, hvor migrantarbejderne hører til*”. For det andet konkluderes det, at fagbevægelsen, som svar på udfordringen med migrantarbejdernes overkvalificering skal arbejde på at blive ”*det sted hvor*

migrantarbejderne anerkendes som fagligt kompetente individer". For det tredje konkluderes det, at fagbevægelsen som svar på udfordringen med migrantarbejdernes 'exit' skal arbejde på at blive "det sted, hvor migrantarbejderne har magt over eget liv".

Referenceliste

- Andersen, H. og L.B. Kaspersen (red.) (2013): *Klassisk og Moderne Samfundsteori*. København: Hans Reitzels Forlag
- Andersen, S. K. og J. A. Hansen (2008): "Strong Trade Unions Meet EEC Workers: Locating, Monitoring and Organising EEC Workers in the Danish Construction Sector" i Roger Blanpain (red.): *Challenges in European Employment Relations, Bulletin of Comparative Labour Relations* 67, Wolters Kluwer, oktober 2008.
- Arbejdsmarkedsudvalget 31. marts 2004: 1. behandling af lovforslag L157, 6. februar 2004. Besøgt 20/12 2014: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=97078>
- Arnholtz, Jens (2014): "A 'legal revolution' in the European field of posting?" *Narratives of uncertainty, politics and extraordinary events*. Ph.d.-afhandling, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
- Bauman, Zygmunt (1988): *Frihed*. København: Hans Reitzels forlag.
- Berlingske Tidende 23. maj 1990: "DA: EF skal holdes uden for indflydelse".
- Bourdieu, P. (1987). "What makes a social class? On the theoretical and practical existence of groups" i *Berkeley journal of sociology*, 1-17.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. J. (1996). *Refleksiv sociologi: mål og midler*. København: Hans Reitzels Forlag
- Bourdieu, P. (1997): "I statens ånd. Det bureaukratiske felts opkomst og struktur" i Bourdieu, Pierre: *Af praktiske grunde. Omkring en teori om menneskelig handlen* (97-133). København: Hans Reitzels Forlag.
- Bourdieu, P. & Balazs, G. (1999). *The weight of the world: Social suffering in contemporary society* (507-513, 607-626). Stanford: Stanford University Press.
- Bourdieu, P. (2000). *Pascalian meditations*. Palo Alto, CA: Stanford University Press.
- Buch-Hansen, Hubert og Peter Nielsen (2005): *Kritisk realisme*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag.
- Burawoy, M. (2005): "For Public Sociology" i *American Sociological Review*, 2005, Vol. 70 (February: 4-28)
- Demant, J. (2012): "Natural Interactions in Artificial Situations" i: Naidoo, L. (red): *An Ethnography of Global Landscapes and Corridors*. E-bog, Intech. ISBN: 978-953-51-0254-0, 57-72.
- Due, J. og J. S. Madsen (1993): 'Tilblivelsen af det danske aftalesystem' og 'Overenskomstsyste­met i funktion' i Jesper Due og Jørgen Steen Madsen: *Den danske model*. København: DJØF Publishing.
- Eldring, L. et al. (2008): "Post-accession migration in construction and trade union responses in Denmark, Norway and the UK" i *European Journal of Industrial Relations*, 18 (1), 21-36.

Erhvervsstyrelsen (2014). Besøgt d. 20/12 2014:

https://indberet.virk.dk/myndigheder/stat/ERST/Registrering_af_udenlandske_tjenesteydere_RUT_Registration_of_Foreign_Services_RUT

Eriksen, E. Oddvar og J. Weigård (2003): *Kommunikativt demokrati. Jürgen Habermas' teori om politik og samfund*. København: Hans Reitzels Forlag.

EU-kommissionen (2007): Mobility, an instrument for more and better jobs: The European Job Mobility Action Plan (2007-2010) (COM (2007) 773 final).

EU-kommissionen 1 (2014). Besøgt 19/12 2014:

http://ec.europa.eu/internal_market/top_layer/historical_overview/index_en.htm

EU-kommissionen 2 (2014). Besøgt 19/12 2014:

http://ec.europa.eu/internal_market/top_layer/index_en.htm

Friberg et al. (2014) "Labour migrants from Central and Eastern Europe in the Nordic countries: Patterns of migration, working conditions and recruitment practices" i *European Journal of Industrial Relations* 2014, vol. 20(1), 37-53.

Gielfeldt, J. og J. Toubøl (2013): "Hvordan kan fagbevægelsen revitaliseres? En analyse af forskellige strategier" i *Kritisk Debat* 15. juni 2013

Hansen, J. A. og S. K. Andersen (2008): "Østeuropæiske arbejdere i bygge-anlægsbranchen. Rekrutteringsstrategier og konsekvenser for løn- ansættelses- og aftaleforhold". FAOS, Københavns Universitet.

Hansen, J. A., & Hansen, N. W. (2009). *Polonia i København: et studie af polske arbejdsmigranternes løn-, arbejds- og levevilkår i Storkøbenhavn*. Kbh.: Landsorganisationen i Danmark.

Heckathorn, D. D. (2002): "Respondent-Driven Sampling II: Deriving Valid Population Estimates from Chain-Referral Samples of Hidden Populations" i *Social Problems*, Vol. 49, No. 1 (February 2002), 11-34

Heery E. (2005): "Sources of change in trade unions" i *Work, Employment and Society*, vol. 19(1), 91-106.

Hyman, R. (1999). Imagined solidarities: Can trade unions resist globalization? i: Leisink (ed.) *Globalization and labour relations*. London: Edward Elgar Pub, 94-115.

Håndhævelsesdirektivet (2013-14). Besøgt 20/12 2014: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014L0067&from=DA>

Jensen, C. Strøby (2007): *Arbejdsmarkedsrelationer i Danmark – Fra konfliktbaseret konsensus til konsensusbaseret konflikt*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Jensen, H. (2003) "Redegørelse til forelæggelse af forslag "Nyt LO" til LO's ekstraordinære kongres d. 8. februar 2003. Tilgængelig på <http://www.lo.dk/upload/LO/Documents/H/HJredegoerlse.PDF>).

Järvinen, M. (2000): "The Biographical Illusion: Constructing Meaning in Qualitative Interviews. *Qualitative Inquiry*, vol. 6 (3), 370-391.

Kvale, S. (1997): *Interview*. København: Hans Reitzels Forlag.

Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen (2013): Sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler i forbindelse med udbud. Vejledning. Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen, Carl Jacobsens vej 35, 2500 Valby

Lind, J. (2000). "Anmeldelse: Peter Leisink (ed.): Globalization and Labour Relations" i Tidsskrift for Arbejdsliv, 2, 1, 2000.

Lovforslag L153: Lov om ændring af lov om beskyttelse mod afskedigelse pga. foreningsforhold (Beskyttelse af den negative foreningsfrihed). Besøgt 14/12 2014: http://bm.dk/~media/BEM/Files/Dokumenter/Love%20og%20regler/sortboeger/L_153_foreningsfrihed.ashx

Malmberg, J. (2010): "The impact of the ECJ judgements on Viking, Laval, Rüffert and Luxembourg on the practice of collective bargaining and the effectiveness of social action". Tilgængelig på: www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110718ATT24274/20110718ATT24274EN.pdf

Marx, K. & Engels, F. (1973). 'Tesar om Feuerbach' i K. Marx & F. Engels, *Udvalgte Skrifter*, Bind 2. Kbh.:Forlaget Tiden, pp. 401-403.

Mason, J. (2002): *Qualitative researching*. London: Sage Publications.

Matthiassen, J. og K. B. Jensen (2014): *Kamppladser. Østarbejdere og social dumping i byggeriet*. Kbh.: Informations Forlag.

Mills, C. Wright (2000): *Den sociologiske fantasi*. København: Hans Reitzels Forlag.

Nielsen, N. Jul (2013): "Grænseløse arbejdere – en diskussion af identitet og selvbevidsthed med udgangspunkt i polske migrantarbejdere". I *Arbejderhistorie. Tidsskrift for historie, kultur og politik* 2, 2013.

Nielsen, B. S. og K. Aagaard (1999): "Arbejde og Kunstsans. En diskussion af centrale begreber i en kritisk forskning om læreprocesser i arbejdslivet". *Tidsskrift for arbejdsliv*, nr. 4, 1999, 9-26.

Peck, J. (1996): "Structuring the labour market – a segmentation approach". I Peck, Jamie: *Workplace. The social regulation of labour markets*. New York: The Guildford Press, 46-82.

Pedersen, K. og S.K. Andersen (2010): "FAOS Forskningsnotat 112: Social dumping. Kædeansvar og andre ansvarsformer". FAOS 29. September 2010.

Piore, M. J. (1980) *Birds of Passage. Migrant labor and industrial societies*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Politiken 6. april 1990: "Udenlandske firmaer slipper for løntvang".

Politiken 19. maj 1990: "Arbejdslove skal holdes".

- Polanyi, K. (2011): *The Great Transformation. The Political and Economic Origins of our Time*. Boston, Massachusetts: Beacon Press.
- Prieur, A. og C. Sestoft (2006): *Pierre Bourdieu – En introduktion*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Savage, M., F. Devine, N. Cunningham, M. Taylor, Y. Li, J. Hjellbrekke, & A. Miles (2013): "A new model of social class? Findings from the BBC's Great British Class Survey experiment" i *Sociology*, 47(2), 219-250.
- Simms, M. (2011): "Imagined solidarities: Where is class in union organizing?" i *Capital and Class*, 36(1), 97-115.
- Tjenesteydelsesdirektivet/ Servicedirektivet (2009). Besøgt 20/12 2014: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006L0123&from=DA>
- Udstationeringsdirektivet (1996). Besøgt 20/12 2014: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:DA:HTML>
- Vikardirektivet (2013). Besøgt 20/12 2014: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:DA:PDF>
- Visser, J. (2002): "Why fewer workers join unions in Europe: A social custom explanation of membership trends" i *British Journal of Industrial Relations* 40(3), p. 403-31.
- Wacquant, L. (1996): "Introduktion: Struktur og logik i Bourdieus sociologi" i Bourdieu, Pierre og Wacquant Loïc: *Refleksiv sociologi*. København: Hans Reitzels forlag
- Wacquant, L. (2006): "Habitus", i *International Encyclopedia of Economic Sociology*. London: Routledge Jens Beckert & Milan Zafirovski (Eds.), 314-321.
- Wood, S. J., A. Wagner, E.G.A. Armstrong, J.F.B. Goodman og J.E. Davis: "The 'Industrial Relations System' concept as a basis for theory in Industrial Relations" i *British Journal of Industrial Relations*, vol 13, No. 3.
- Zimmer, R.: (2011) "Labour Market Politics through Jurisprudence: The Influence of the Judgements of the European Court of Justice (Viking, Laval, Rüffert, Luxembourg) on Labour Market Policies" i *German Policy Studies*, vol. 7, no. 1, pp. 211-234.
- Øst-aftalen (2003). Besøgt 14/12 2014: <http://www.eu-oplysningen.dk/upload/application/pdf/f2345884/Aftale2003.pdf%3Fdownload%3D1>

Bilag 1: Om sprogbarriere, anvendelsen af tolk og magtrelationer mellem chef og studentermedhjælper

I mit interview med migrantarbejderen Karol optrådte en anden migrantarbejder, Michal, som engelsk tolk. Det stillede mig over for en række udfordringer i forhold til interviewteknik og relationen til informanten. For det første oplevede jeg at måtte afgive en del af kontrollen med interviewet, fordi jeg ikke vidste, hvor ordret Michal oversatte henholdsvis mine spørgsmål eller Karols svar. Det eneste jeg kunne gøre var at stole på Michal og hans evne og vilje til at gengive det sagte så præcist som muligt. For det andet oplevede jeg at interviewet til tider blev ufokuseret og at både Karol og jeg af og til mistede koncentrationen, fordi der var lange pasager, som jeg som interviewer ikke forstod. Her oplevede jeg vigtigheden af at kende sin interviewguide og stole på min evne til improvisation. Mine interviews med henholdsvis Gunde Odgaard, Palle Bisgaard og Claus von Elling har alle karakter af at være interviews med personer, jeg til dagligt løser opgaver for i min egenskab af studentermedhjælper i BAT-kartellet. Her oplevede jeg til tider, at det Kvale ellers kalder en "*afgjort magtasymmetri*" til fordel for forskeren (Kvale 1997:131) blev vendt på hovedet, således at jeg følte mig nødsaget til at tilpasse min styring af interviewet til situationen. I nogle tilfælde omformulerede jeg mine spørgsmål, så de i ordlyden stemte mere overens med det, jeg vidste var min interviewpersons holdning til et givent emne, og i andre tilfælde undlod jeg at stille opfølgende, kritiske spørgsmål, hvis jeg kunne mærke, at min interviewperson var meget uenig i min udlægning af en given udfordring. Da interviewene senere skulle analyseres, var det tydeligt for mig, hvor disse opfølgende kritiske spørgsmål kunne have været gavnlige, men samtidig måtte jeg acceptere min adfærd i interviewsituationen med henvisning til det ulige magtforhold mellem chef og studentermedhjælper.

Bilag 2: Interviewguide til migrantarbejdere

Introduction: Research project: Migrant workers work life and working conditions. What happens with labour markets when migrants cross borders to find work? This interview will be part of my project. Anonymous. Aim: To give migrant workers a voice in debate: How does it look from your perspective? Can the union strategy be improved through knowledge about your work life? Friends willing to do an interview? Questions?

Tema	Operationaliserede spørgsmål	Teoretisk interesse
Fra Polen til Danmark	<p>Hvor er du vokset op i Polen? Hvad lavede dine forældre? Hvordan var din opvækst? Skole? Uddannelse? Alder? <i>Where did you grow up in Poland? What did your parents do? How was it growing up in Poland? School? Education? Age?</i></p> <p>Hvorfor tog du beslutningen om at rejse til Danmark for at arbejde? Hvad skete? Arbejdsløshed i Polen? Højere løn? Oplevelser? Hvorfor Danmark? <i>Why did you decide to go to Denmark to work? What happened? Unemployment in Poland? Better salaries? New experiences? Why Denmark?</i></p> <p>Hvad arbejdede du med i Polen? Hvis arbejdsløs/studerende: Hvad lavede/studerede du i Polen? <i>What did you work with/study in Poland?</i></p> <p>Har du familie (kone/kæreste, børn, forældre) i Polen? Hvad siger de til at du er væk? Hvad synes du selv om at være væk? Nødvendighed? Mulighed? Hårdt? <i>Do you have family in Poland? What do they think about you working in Denmark? What do you think about being away? Necessity? Opportunity? Tough?</i></p> <p>Hvornår er du kommet til Danmark? Tænker du at tage hjem igen? Hvis du kunne blive, ville du så gerne det? <i>When did you come to Denmark? Are you thinking about going home again? If you could stay, would you?</i></p>	Migrationshistorie
Arbejde i Danmark	<p>Hvordan fik du arbejde i Danmark? Hvem hjalp dig med at finde arbejde? <i>How did you find work in Denmark?</i></p> <p>Hvilket job har du? Hvad er dine arbejdsopgaver? <i>What tasks do you do?</i></p> <p>Bruger du din viden og dine evner på dit arbejde? Vigtigt? <i>Is it possible to use your skills/knowledge? Important?</i></p> <p>Beskriv en typisk dag fra du står op til du går i seng, fx i går: Transport, mødetid, pauser, tempo, sikkerhed, farligt arbejde, mad, fritid, socialt. <i>Describe a typical day from morning until night, i.e. yesterday: Transport, meeting time, breaks, tempo, safety, dangerous work, food, spare time, socially.</i></p>	<p>Mere fremmedgjort arbejde?</p> <p>Større økonomisk rationale?</p> <p>Rå markedslogik?</p>

Fritid	<p>Hvor bor du mens du er i Danmark? <i>Where do you live in Denmark?</i></p> <p>Hvad laver du i din fritid? <i>What do you do in your spare time?</i></p> <p>Har du venner og bekendte i Danmark? Danskere? I hvilke sammenhænge mødes I? <i>Do you have friends in Denmark? Danish? On what occasions do you meet?</i></p>	Isolering?
Arbejde i Danmark komparativt	<p>Synes du, det er et godt arbejde, du har? Hvordan er dit arbejde her i forhold til i Polen? <i>Are you happy with your job? How is it different from your job in Poland?</i></p> <p>Får du lige så meget i løn som dine danske kolleger? Hvad synes du om det? Har du polske venner/bekendte som får mindre end danskere? <i>Do you get paid the same as your Danish colleagues? What do you think about that? Do you have Polish friends who get less than Danes?</i></p> <p>Ved du om dit arbejde er dækket af en overenskomst? <i>Do you know if your work is covered by a collective agreement?</i></p> <p>Hvad er det bedste ved at være i Danmark? Og det værste? <i>What is the worst thing about being in Denmark? And the worst?</i></p> <p>Hvordan oplever du at det danske arbejdsmarked adskiller sig fra det polske? <i>How do you think the Polish labour market is different from the Danish?</i></p> <p>Føler du, at du er en del af det danske arbejdsmarked? <i>Do you feel like a part of the Danish labour market?</i></p>	
Forhold til kolleger, overordnede, danskere	<p>Hvordan vil du beskrive dit forhold til dine danske/polske/udenlandske kolleger? Anderledes? Hvorfor? <i>Describe the relationship to your colleagues?</i></p> <p>Er danskere svære at komme ind på? <i>Are Danes difficult to get to know?</i></p> <p>Er der et fagligt fællesskab/sammenhold/solidaritet på din arbejdsplads? Føler I jer som en gruppe? <i>Is there a professional community/unity/solidarity at your workplace? Like a group?</i></p> <p>Beskriv en konflikt I har haft på arbejdspladsen. Hvordan opstod den? Hvad skete der? Hvad gjorde/følte du? <i>Describe a conflict at your workplace. What happened? How did it arise? What did you do/feel?</i></p> <p>Oplever du diskrimination/racisme i Danmark? Mod dig selv/andre? Fordi du er fra Polen eller noget andet? <i>Do you experience discrimination/racism in Denmark? Towards yourself/others? Because you are from Polen or something else?</i></p>	<p>Solidaritet, fagligt fællesskab</p> <p>Årsag til konflikter /konflikthåndtering</p> <p>Racisme, dæmonisering</p>

Fagforeninger	<p>Hvem går du til hvis du har brug for hjælp i forbindelse med dit arbejde? I forbindelse med praktiske ting? <i>Where do you go if you need help in relation to your work? In relation to practical stuff?</i></p> <p>Er du i fagforening her i Danmark? Er du glad for det? <i>Are you in a Danish union? Are you happy about it?</i></p> <p>Har du været i kontakt med den danske fagforening? Hvorfor? <i>Have you been in touch with a Danish union? Why?</i></p> <p>Hvordan oplevede du mødet med fagforeningen? Kunne de hjælpe? <i>How did you experience that? Could they help?</i></p> <p>Var du i fagforening i dit Polen? Var du glad for det? <i>Where you in a union in Poland? Where you happy about it?</i></p> <p>Synes du, fagforeninger er en vigtig del af arbejdsmarkedsorganiseringen? <i>Do you think that unions are an important part of the labour market? Why?</i></p> <p>Den danske fagforening 3F kæmper/har svært ved for at organisere migrantarbejdere. Er der noget, de skulle gøre anderledes i fremtiden? <i>The Danish union 3F struggles to organise migrant workers. Is there something they should do different in the future?</i></p>	Berøring med fagforeninger. Lykkes den faglige del af fagforeningens strategi?
Medier/samfundsidebat	<p>I de danske medier er der meget debat om social dumping: At udenlandsk arbejdskraft truer danske arbejdspladser og presser lønningerne. Hvad synes du om det? Hvad kunne det danske system have gjort anderledes for at gøre din migration til Danmark nemmere? (Hvad er social dumping for dig?)</p> <p><i>In the Danish media there is a debate about foreign labour threatening Danish workplaces and undercutting Danish wages. What do you think about that? What should be different in the Danish system to make your migration process easier? (What is social dumping to you?)</i></p> <p>Hvordan snakker de polske medier om, at der er mange, der tager til udlandet for at arbejde? Udenlandske arbejdere der arbejder i Polen (Letland, Litauen etc.)? Er der debat om det i Polen? Har du diskuteret det med din familie og venner før du rejste hertil? <i>How do the Polish media cover that many people are going to foreign countries to work? Foreign workers working in Poland (Lithuania, Latvia etc.)? Did you discuss it with your family and friends before going?</i></p>	Medier. Polakkernes oplevelse af den politiske del af fagbevægelsens strategi
Afslutning	<p>Hvad forventede du at dette interview skulle handle om? Er vi kommet rundt om det hele? Er der noget, der mangler? Vil du tilføje noget?</p> <p><i>What did you expect this interview to be about? Have we covered everything? Something missing? Something to add?</i></p>	

Bilag 3: Interviewguide til nøglepersoner i fagbevægelsen

<p>Strategi - tilblivelse</p>	<p>Hvordan vil du beskrive fagbevægelsens strategi mod social dumping?</p> <p>Hvornår begyndte man at tale om nødvendigheden af en strategi mod social dumping?</p> <p>Hvem blandede sig i debatten dengang (både internt i fagbevægelsen og eksternt i resten af samfundet)? På europæisk plan? Internationalt?</p> <p>Hvad var diskussionspunkterne dengang? Hvem var enige og uenige?</p> <p>Hvilke aktører har været centrale i beslutningen om, hvordan strategien skulle se ud?</p> <p>Hvilken rolle spillede du - funktion? Og hvilken rolle spiller du nu – funktion og arbejdsopgaver</p> <p>Hvilke EU-tiltag er strategien et modsvar til (Udstationerings- og Håndhævelsesdirektivet? Ophævelsen af Øst-aftalen?)</p> <p>Hvordan er strategien blevet ændret gennem tiden?</p>	<p>Hvornår italesattes problemet</p> <p>Aktører: Danmark, Europa, Internationalt</p> <p>Stridspunkter Koalitioner</p> <p>Personlig involvering</p> <p>Øst-aftalen, Udstationerings og Håndhævelses- direktiv</p> <p>Ændring gennem tiden</p>
<p>Strategi – beskrivelse</p>	<p>Hvorfor ser strategien ud, som den gør?</p> <p>Hvorfor har den faglige del af strategien (organisering og overenskomstdækning) forrang for den politiske del (myndigheder og politikeres indgriben og mediemæssig bevågenhed: RUT, 48-timers møder, AT, politi, arbejdsklausuler)?</p> <p>Hvad fortæller det om den danske fagbevægelsestradition?</p> <p>Er strategien forankret lokalt? Eller er indsatsen forskellig fra afdeling til afdeling? Behov for central strategi? Styrke med lokale praksisser?</p> <p>Er strategien succesfuld? Hvad bør ændres?</p>	<p>Faglig vs. politisk</p> <p>Lokal vs. central</p>

<p>Strategien – dilemma</p>	<p>Andersen/Arnholz: Den politiske del fungerer bedre end den faglige del. Faglig: Kun 10-20 % i fagforening; 70 % aldrig kontaktet af fagforening. Politisk: Myndigheder: 48-timers-møderne og RUT: brugbare og effektive værktøjer. Medier: kobling af østeuropæiske arbejdskraft med social dumping → trussel i medier og offentlig debat. Arnholz/Andersen: Dette forklaring på, at østeuropæerne skubbes væk snarere end ind i fagbevægelsen. Hvad mener du om det?</p> <p>Via tidligere interviews + litt.: fagbevægelsen har udfordring ift. organiserer af østarbejderne. Afhængig af, hvem man spørger: Org.-problem → fokus på OK: eneste mulighed Eller org.-problem skyldes fokus på OK: Arbejdspoliti, gennemtvinger OK henover hovedet på østarbejderne → ingen lyst til at melde sig ind → svært at håndhæve OK uden forankring hos østarbejderne. Hvad mener du om det?</p> <p>Hvordan overkommes disse problemer? Vigtigste indsatsområder? (Tolke, opsøgende arbejde, alternative metoder ingen interesse i organisering (kort tid + eksklusivt monopol), Norge?)</p> <p>Fagbevægelsens dilemma: stå vagt om danske medlemmers interesser eller byde østeuropæiske kolleger velkommen i fællesskabet (faglig og social bevægelse). Kan du genkende?</p> <p>De polske migrantarbejdere, jeg har interviewet kender ikke begrebet. Svært at forklare dem, at deres arbejdsindsats = dumping (affald), de blot har benyttet mulighederne i EU's indre marked. Hvad tænker du om det? Begrebet skal beskrive et fænomen med to aktører (danske/udenlandske) men appellerer kun til danskere. Hvad tænker du om det?</p>	<p>Succes med politisk del → skræmmer østarbejdere væk?</p> <p>Arbejdspoliti (fokus på OK) vs. Faglig og social inkluderende bevægelse</p> <p>Østarbejdernes interesse i at bibeholde eksklusivt monopol</p> <p>Norge: OK forankring</p> <p>Stå vagt om danske medlemmers interesser vs. Integration af østeuropæiske kolleger</p> <p>Dumping: Affald vs. Stå vagt om danske medlemmers interesser</p>
<p>Social dumping – Løsninger</p>	<p>Kan EU bruges til at løse problemet? Balancen mellem sociale rettigheder og økonomiske friheder. Det indre markeds forrang?</p> <p>EFS: Revision af Udstationeringsdirektivet plus en social protokol, der sikrer, at faglige og sociale rettigheder ikke underlægges økonomiske friheder.</p> <p>Almengørelse af overenskomster: Ophøjelse af overenskomster til lovgivning.</p> <p>Internationale overenskomster?</p>	

Om Øst-aftalen: Arbejdstilladelse kun gives, når virksomheden, som østarbejderen ønsker at arbejde for, er overenskomstdækket. Fagbevægelsen anså dette som en sikring, således at østarbejderne kun ville kunne komme til at arbejde for overenskomstdækkede virksomheder.

Bilag 4: Startkodeliste

	Migrantarbejdere	Fagbevægelse
Profil – praksis	Køn Alder Uddannelse Hvorfra i Polen	Køn Alder Uddannelse
Arbejdsopgaver – praksis	Rengøring på hotelværelser Rengøring i kontorlokaler (Sylvia) Køkkenarbejde og servering (Ada, Sylvia) Manuelt arbejde på lager (Pawel, Alex) Oprydningsarbejde på byggeplads (Michal, Karol) Uddeling af aviser (Alex) Kvalitetssikring på bygge-anlægsarbejde (Paula) Hårdt fysisk arbejde (Ada, Sylvia) Hårdt psykisk arbejde (Ada, Sylvia) Farligt arbejde Trivielt arbejde Mangel på anerkendelse Mangel på status Nederst i jobhierarkiet – dårlig selvtillid, forvrænget selvbillede	Organisering af metroen (Michael S.) Organisering af Amager Bakke (Michael G. og Carsten) Organisator af Den Polske Klub (Robert) Voldgifter og 48-timers-møder (Claus) Næstformand i Byggegruppen, 3F (Palle) Sekretariatsleder i BAT-kartellet (Gunde)
Branche – praksis	Rengøring Hotel og restauration Lagerarbejde Bygge-anlæg Avisbud Ingeniør (3-årig)	
Løn- og arbejdsvilkår – praksis	Underbetaling Kontrakt/ikke kontrakt Timeløn/akkord/løn for udført arbejde Vikarbureau Sort arbejde Lønsedler, skyggelønsedler Fast eller varierende timetal (Variable kan sammensættes forskelligt)	
Migrationshistorie - ??	Livet i Polen/Litauen: Geografisk og socioøkonomisk (klasseanalyse) Grunde til migration: nye muligheder, ingen job i Polen, uddannelse, nødvendighed, kærlighed, Hvorfor Danmark?	
Tanker om arbejdslivet – tanker affødt af praksis?	For alle: En historie om kvalifikationsmæssig deroute Social dumping er: Bullshit! (Mangel på) status. (Mangel på) anerkendelse. (At være nederst i) jobhierarkiet. Selvbillede. Selvtillid. Uretfærdigt at blive betalt mindre for samme arbejde (Abigel, Michal) Det frie marked fungerer via udbud og efterspørgsel – kan godt forstå underbetaling, men det er ikke retfærdigt (Michal). Social dumping vs. Social benefits: Which is more fair (Abigel)	

	Ikke vred over pengene (vikarbureauets fortjeneste) men over måden jeg bliver behandlet på (Pawel) Finding some kind of satisfaction in the lowest of the lowest (Michal)	
Relationer på arbejdspladsen – praksis, kombineres med ”Racisme og diskrimination”	Sammenhold/solidaritet Konflikter Danske kolleger Udenlandske kolleger Overordnede Kunder/gæster	Top vs. Bund (Robert) Centralt vs. Lokalt (Michael og Carsten)
Veje til ansættelse – praksis	Ønske om at blive en rigtig del af det danske arbejdsmarked (Abigel) Den uformelle netværksrekruttering vs. Det formelle danske arbejdsmarked Sproget en barriere (Pawel)	
Overkvalificering til jobbet i Danmark – praksis	Hårdt for selvtiliden (Abigel) Midlertidigt, giver kapital, men ville ikke varetage samme job i Polen (Pawel) The lowest of the lowest (Michal) Et nødvendigt onde for at overhovedet at have arbejde Kunne for første gang bruge sin viden/Kvalifikationer (Paula). Sprogbarrieren vigtig grund	
Racisme og diskrimination – praksis, kombineres med ”Relationer på arbejdspladsen”	Diskrimination relateres til at være nederst i jobhierarkiet trods bedre kvalifikationer (Abigel) Fordomme mod polakker som gruppe. Konflikter optrappes, når man ikke taler samme sprog (Michal) Polakker i DK har brug for en repræsentant (Michal)	
Social dumping	Bullshit, danskere vil ikke tage de job, vi tager (Abigel)! I har selv inviteret os. Problematikken er alvorlig, men vi kan ikke få andre jobs. Eksklusivt monopol: Vi får kun jobs fordi vi er billigere Kender ikke det danske system /rettigheder – ved ikke de er medvirkende til social dumping. En fair omkostning for fred og fremgang i Europa (Michal) It’s true! Because even with fifty percent off we are earning more than in our country (Pawel) If a system is not good for everyone, it’s good for no one (Pawel) Many Polish guys accept poorer wages and working conditions. Makes me feel ashamed (Paula)	
Det polske vs. Det danske arbejdsmarked	Alle har det svært med fagforeninger pga. associationer til hjemlandet.	

	<p>I Danmark er jeg med i fagforeningen, fordi det er normalen, den danske fagforeningskultur (Ada).</p> <p>Det danske system: Ikke gearret til at hjælpe med migrantarbejdernes problemer (Abigel: jobcenter, SU, Pawel: sprogkurser)</p> <p>Polske fagforeninger: Det værste! Hvis du ikke er i toppen, selvfølgelig (Pawel). Solidarnosc: Politisk bevægelse med gode intentioner og dårlige resultater (Michal). Lønnen er lavere i Polen og Litauen. Korruption: vigtig del af det polske og litauiske samfund. I Danmark er respekten for autoriteter ikke så stor og stemningen mere afslappet. Polakker/litauere arbejder hårdere/mere end danskere, tjener mindre (Pawel). Underdanighed (Abigel).</p>	
<p>Fagbevægelsens praksis: Strategiens balance mellem overenskomstdækning og organisering (arbejdspoliti eller levende bevægelse)</p>		<p>Alle er velkomne på lige vilkår (Gunde, Palle)</p> <p>Organisering og overenskomstdækning primært. Myndighedsindsatsen sekundært (alle?).</p> <p>Forsvar for OK primært. Organisering nævnes først senere, måske fordi han ikke mener, fagbevægelsen vægter den nok i øjeblikket (Gunde). Nogen ude i landet har været lige ved at være myndigheder. En hårfin grænse (Gunde)</p> <p>Altså det har jo hele tiden været en strategi som har lagt langt mere vægt på forsvar for vores OK end på organisering af de udenlandske arbejdstagere (Claus).</p> <p>Indsatsområder: Nødvendigt at involvere de udenlandske i sagsbehandlingerne. Ikke mange faglige informerer nyindgået TOK og rettigheder. Kombination af tidspres, ressourcemangel og berøringsangst (danske kollegers modvilje mod af fagforeningen bruger ressourcer på dem) (Claus)</p> <p>Vigtigheden af organisering forbindes med demografiske ændringer: Snart mange danskere på pension, fagbevægelsen skal have fat i de udenlandske for at overleve (Claus).</p> <p>Organisering kræver målrettet bearbejdning af holdningen. Eksempel med tidligere 3F-kampanjer, hvor udenlandsk arbejdskraft blev stigmatiseret/forbundet med en byrde. Fokuset skal ligge på bagmændene og på at</p>

	<p>Hvad kan fagbevægelsen gøre: Holde møder på vores sprog (hvem har sagt det?)</p>	<p>arbejdere står sammen på tværs af landegrænser (Claus)</p> <p>Debatten op til Øst-udvidelsen: Den siddende regering: Åbn grænserne, der kommer ikke til at komme nær så mange, som der har vist sig at komme. Eksklusivparagrafferne i OKerne forsvandt i 2005. Et wake up-call for fagbevægelsen: Nu skulle man organisere folkene, ikke bare ringe og sige, at de skulle melde sig i fagforening og ellers ville der blive ført en sag (Claus).</p> <p>Før 2004: Organisering af udenlandsk arbejdskraft: Name oder Polizei! (Claus)</p> <p>Under Østaftalen: Mere indflydelse. Ulempe: hvis illegal arbejdskraft → politiet → ikke mere handling.</p> <p>I dag: Helt basalt fagligt arbejde, som det var over for danske virksomheder. OK-dækning og organisering. Indtryk: ikke succes med organisering. Det skyldes: fagbevægelsens retorik og østarbejdernes historik (vanskelighed ved at forstå DDM) (Claus).</p> <p>Siden Øst-aftalen: <i>Bevidstheden</i> for behovet for at organisere dem blevet væsentligt større. Flere slår sig ned i landet, lærer det danske samfund at kende og ser grundene til at melde sig ind – ”ringe i vandet” - Amager Bakke. Men stadig pres fra virksomheden på den enkelte lønmodtager (Claus).</p> <p>Laval-overenskomster: dommen vender Udstationeringsdirektivet på hovedet fra et minimumsdirektiv til et maksimumsdirektiv. Det betyder at vi ikke kan stille krav om ligebehandling (pension, uddannelsesfond, barsel osv.). Forsøg på tilpasning: Laval-overenskomster. Er kun prøvet en gang ved domstolen med medhold til følge (Claus).</p> <p>Sager om udenlandsk arbejdskraft: Max 20 ud af 75 3F-afdelinger har prøvet at køre en sag. Potentiale til forbedring. Grunde: 1) ressourcemangel pga. blandede afdelinger, 2) usikkerhed om fremgangsmåde, 3) holdning: ”de skal skrubbe ud af landet” (Claus).</p> <p>Det daglige arbejde: Tager ikke stilling til om der er tale om social dumping eller ej. Opgaven skal løses uanset om det er danske eller udenlandske: Sikre et konkurrenceniveau, der svarer til OK og sikre medarbejdernes muligheder for at få behandlet deres krav hvis OK ikke overholdes. Kun hvis sagen rummer noget,</p>
--	---	---

		<p>der kan bruges i pressen. Men sagerne <i>er</i> anderledes: Dem, der burde være medspillere kender ikke deres rettigheder og vil ikke tale med fagbevægelsen, fordi det er ensbetydende med en opsigelse, hvis de gør (Claus).</p> <p>Strategien handler om fagligt beredskab og uddannelse af vores folk. Uddannelsen består i, at man får sagerne, løser dem og lærer noget. Vigtigt med erfaringsudveksling. Dygtige folk i marken. Roser dem, for det her, det er på udebane på alle måder (Gunde).</p> <p>Vigtigt med stærk faglig profil: Der er ingen andre, der kan gå ind og tegne OK for os. Det er <i>vores</i> opgave/rolle (Gunde).</p> <p>Almengøring (NO) og kamp for lav mindsteløn (TY) er gjort ud af svaghed. De har ingen faglig strategi, kun en politisk (Gunde).</p> <p>Socialdemokratisk velvilje → Myndighedsindsatsens succes (Palle)</p> <p>Strategien: God lokal forankring (Gunde)</p> <p>Kamp mod virksomhedernes forsøg på at <i>sløre</i>. Virksomheds-setup over grænser, som er så uigennemskueligt at myndighederne giver op (Gunde)</p> <p>Forskel i praksissen: Forskel mellem fagbevægelsens officielle strategi (ligebehandling) og dens praksis i forhold til udenlandske medarbejdere og virksomheder (forfølgelse, afsløring) (Palle)</p> <p>Nødvendigt at skifte praksis: Fra snævert fokus på løn- og arbejdsvilkår til nyt momentum: Social dumpings strukturelle konsekvenser (Gunde)</p> <p>Strategien må ændres, så den fokuserer mere på folk, der slår sig ned og har interesse i anstændige forhold (Palle). Strategien skal ændres: Udenlandske deles op i to grupper: Dem, der tager hjem (tæves på), dem der bliver (elskes) (Gunde)</p> <p>Vi har været defensive: forsøgt at tæve det ihjel, vi bliver nødt til at elske det ihjel (Gunde) – Fra system til livsverden?</p> <p>Nye elementer i organiseringsstrategien: Retshjælp, incitatmentstrukturer i kontingent (billigere), forsikring,</p> <p>Hvordan ser en fagforening <i>ud</i> på et arbejdsmarked med udenlandske arbejdstagere? Det er vi ikke færdige med</p>
--	--	---

		at finde ud af – kobling til nødvendigheden af en bredere orienteret fagbevægelse (Gunde).
Ændring i fagbevægelsens praksis: Fra system til livsverden		<p>Før 2004: Name oder Polizei! 2005: Eksklusivparagrafferne forsvinder. Et wake up call (Claus)</p> <p>Sproget: Sindssygt svært at tale med folk, hvis sprog man ikke deler. Løsning: Nødvendigt at ansætte faglige med østeuropæisk baggrund (Palle, Gunde). Dialogen vigtigst, historie om Babelstårnet (Michael S.). Erfaring fra Schweiz: De kan tale med dem (Gunde)</p> <p>Nødvendigt med en fælles og anderledes strategi: Åbne døren til en kop kaffe (Robert). Den Polske klub: Konkret solidaritet (Robert)</p> <p>Den polske klub: Politisk kamporganisation med fokus på at udbrede kendskabet til Den Danske Model (toppens håb) eller praktisk og socialt fællesskab med fokus på dagligdagsproblemer og socialt samvær? For store forventninger fra toppen.</p> <p>Store forkromede fortællinger om fagbevægelsens historie, OK, trepartsforhandling osv. eller hjælp til helt praktiske ting? Hvordan hjælper vi til at løse den polske arbejdstagers største problem (Gunde) → Den Polske Klubs succes (Robert) Det polske forsamlingshus (Gunde).</p> <p>Fisketur, MGP (Michael S.), grillaften eller traditionelt fagforeningsarbejde?</p> <p>Komme på pladsen hver dag og tale med folk (Michael S.)</p> <p>Sproget/dialogen vigtig, kræver ansættelse af udenlandske faglige (Palle, Gunde)</p> <p>Kun køre sager for medlemmer eller bløde op og køre sagerne bagud? (Robert, Palle, Michael S, Michael G.)</p> <p>Vi har forsøgt at tæve det ihjel, vi skal blive bedre til at elske det ihjel (Gunde)</p>
Fagbevægelsens diskurser		<p>”Polakker” eller polske kollegaer? (Michael S., Michael G.)</p> <p>Desværre rigtigt at fagbevægelsen er lykket med østeuropæisk arbejdskraft= social dumping, men man forsøger at skabe en anden diskurs: Dem der vinder på social dumping er ikke udenlandske virksomheder eller medarbejdere, det er danske bagmænd (Palle).</p>

		<p>Protektionistiske svar på social dumping er nederlagssvar, kræver aktiv faglig indsats at få medlemmerne til at forstå det (Palle).</p> <p>Social dumping er: En <i>udvikling</i> [strukturel forståelse] (Palle)</p> <p>Fagbevægelsen skal have nyt momentum: italesætte Social dumping med bredere appel: fra løn- og arbejdsvilkår til strukturelle konsekvenser for velfærdssamfundet (Gunde).</p> <p>Social dumping er klassekamp (Gunde).</p> <p>100 år tilbage i tænkning og reaktionsmønstre ift. at være AG og AT (Gunde)</p> <p>Det her det er sgu på udebane på alle måder (Gunde)</p> <p>Hvis det her skrider ét sted, så breder det sig. Arbejdsmarkedet er forbundne kar (Gunde)</p> <p>Farligste element i social dumping: Arbejdsstyrken dequalificeres. Engang var markedet et middel, nu er det et mål (Gunde)</p>
<p>Fagbevægelsens dilemmaer/interessekonflikter</p>		<p>Strategiens tilblivelse: Byde virksomheder og folk velkomne men på OK-vilkår vs. Gå imod udviklingen, kun storkapitalen har interesse i deregulering (Palle)</p> <p>Strategiens tilblivelse: Det ville gå over af sig selv/vi skulle ikke gøre det, fordi det kunne vores medlemmer ikke lide (Gunde)</p> <p>Ikke 3F'ere, der var mest vakse ved havelågen (Gunde)</p> <p>Strategien: Faglig (OK + Org.) og politisk (myndighedsværktøjer + presse): Er balancen rigtig? Hvad siger det om fagbevægelsen?</p> <p>Suveræne afdelinger giver problemer: Svært at få indflydelse på, hvordan de bruger deres midler. Helt andre muligheder hvis man havde en enhed, der var uafhængig af afdelingsgrænser, som kunne arbejde med udenlandsk arbejdskraft (Claus).</p> <p>Enig i, at østarbejderne er blevet skubbet væk, vi skal blive bedre til at elske, ikke tæve det ihjel. Men FAOS ved ikke, hvad der sker fagligt, fx 400 48-timers-møder → kolossal faglig aktivitet (Gunde)</p> <p>Skal vi lukke øjnene for overenskomst-snyd og AG/AT-alliancer fordi vores langsigtede</p>

		<p>mål er ligebehandling og organisering – nej! (Palle)</p> <p>Arbejdspoliti (OK-dækning) vs. Levende bevægelse med aktive medlemmer (Organisering): Det må være både og! OK er vores grundlag! Men det kan godt være, vi skal nå dem gennem andet end OK (Gunde) Klaus Buster har ret. Men fagbevægelsen har forpligtigelse til at håndhæve OK. Og hvis ikke medlemmerne vil være med i fagforeningen, er den nødt til at forsvare sine OK. Relateres til områdeoverenskomster. Nødvendigt at få de udenlandske medarbejdere involveret i sagerne, så får de en oplevelse af, at fagbevægelsen har magt.</p> <p>Stå vagt om danske medlemmers interesser eller kæmpe for udenlandske medarbejdere: Der burde ikke være noget dilemma! Hvorfor kan de udenlandske ikke indordne sig på vores gode vilkår?! (Gunde) Kampen for danske medlemmer handler om en god OK, som kan udnyttes bedst muligt. Udenlandske medarbejdere ved, de er her, fordi de er billigere [eksklusivt monopol] og underminerer OK'en (Palle).</p> <p>Forstår godt de kommer, når der er arbejdsløshed i hjemlandet. Men de må forstå at hvis de melder sig i fagforeningen alle sammen var der ingen, der kunne trykke deres løn, for så ville det være konkurrenceniveauet (Claus).</p> <p>Om opfattelsen af østarbejderne som en trussel: Rigtigt! AG bruger det bevist til at trykke lønnen og kræve flere arbejdstimer. Det ekskluderer danskerne, så de <i>er</i> en trussel.</p> <p>AG's opfattelse: En polak <i>skal</i> være billigere. Så længe østarbejderne ikke gør noget for selv at kræve deres rettigheder bliver opfattelsen af dem som en trussel ikke ændret</p> <p>Forkerte alliancer→ trussel: Østarbejderne vil hellere være ven med AG end fagbevægelsen, sådan fungerer det også i Polen. Opgave: De må forstå at de kun er en trussel så længe de står uden for fagforening (Claus).</p> <p>Strategien må ændres, så den fokuserer mere på folk, der slår sig ned og har interesse i anstændige forhold (Palle).</p> <p>Der tænkes i spændet: Hvis I kræver jeres ret, så ryger I ud. Det kan godt være, der er OK, men hvis I kræver at den overholdes fyrer vi jer [eksklusivt monopol] (Gunde)</p>
--	--	--

		<p>Østeuropæernes største problem er ikke at de får 60 kroner i timen. Det er fagbevægelsens problem. Hvis de fik mere, ville de ikke være her [eksklusivt monopol] (Gunde)</p> <p>Incitamentstrukturer i kontingentet → lavere vs. Udenlandske tager mere tid, bør betale mere</p> <p>Traditionelt (strategisk/systemisk) vs. Alternativt (livsverdensbaseret) fagforeningsarbejde</p> <p>EU halter bagefter på alt, hvad der hedder sociale rettigheder, hvorimod de økonomiske friheder bare kører derudaf (Palle)</p> <p>EU har været med til at påføre os problemerne med arbejdskraftens fri bevægelighed. Der bliver ikke dæmmet op for, at det er nemmere og snyde, når det foregår over grænser (Gunde)</p> <p>EU må forholde sig til at social dumping betyder meget for, hvordan almindelige mennesker ser på EU (Gunde)</p> <p>EU: kapitalen i EU flytter arbejdskraften rundt. Derfor lukker man lande ind etapevis, så der hele tiden er lande, hvor lønnen kan trykkes. En nedadgående spiral. Hvor skal danskerne finde arbejde, der kan betale deres leveomkostninger i hjemlandet? Hvis EU skal bruges til at løse problemet skal det tage sig af folkene, ikke kapitalen (Claus).</p> <p>En social protokol i EU er godt. Almengørelse og internationale overenskomster er afgivelse af suveræniteten (Claus).</p>
Løsninger		<p>For organisering: I Schweiz kan man tale deres sprog. I Østrig yder fagbevægelsen gratis retshjælp til udenlandske arbejdstagere (Gunde).</p> <p>Gratis retshjælp som den østrigske fagbevægelse</p> <p>For organisering og så afdelingerne kan se økonomisk fordel: Samle alle udenlandske medlemmer fra regionen ét sted (Gunde)</p> <p>For organisering: Ansætte udenlandske faglige, der kan tale deres sprog og forstår kulturel baggrund (Palle)</p>

		<p>For organisering: Incitamentstrukturer i kontingentet. Fx billigere eller en forsikring (Gunde)</p> <p>Forskellen mellem minimallønssatser og lønsatser man kan forhandle sig til gennem OK'en skal mindskes → presse OK'erne i en retning, der bedre kan håndtere social dumping</p> <p>Det offentlige område + gode bygherrer (ift. Håndhævelse af arbejdsklausuler) bliver centrale. Ikke kun fagbevægelsens ansvar at der er anstændige arbejdsvilkår. AG taler med to tunger. (Palle)</p> <p>Ide fra strategioplæg: Sende TOK til alle nye udenlandske virksomheder i Danmark via afdelingerne pbg. RUT-registreringen. Så ville alle få en. Uudnyttede værktøjer pga. historik og gamle strukturer (Claus).</p>
--	--	--