



ARBEJDSMIGRANTER OG PREKÆRITET

MIGRANTER I DEN DANSKE ARBEJDSMARKEDS
MODEL: FAGFORENINGENS ROLLE

BJARKE REFSLUND, SEKTION FOR
BÆREDYGTIG PRODUKTION, INSTITUT FOR
MATERIALER OG PRODUKTION



AALBORG UNIVERSITET
KØBENHAVN

MIGRANTER ER TYPISK I EN PREKÆR ARBEJDSMARKEDS SITUATION

Både arbejdsmigranter og mere permanente migranter har historisk været udsatte

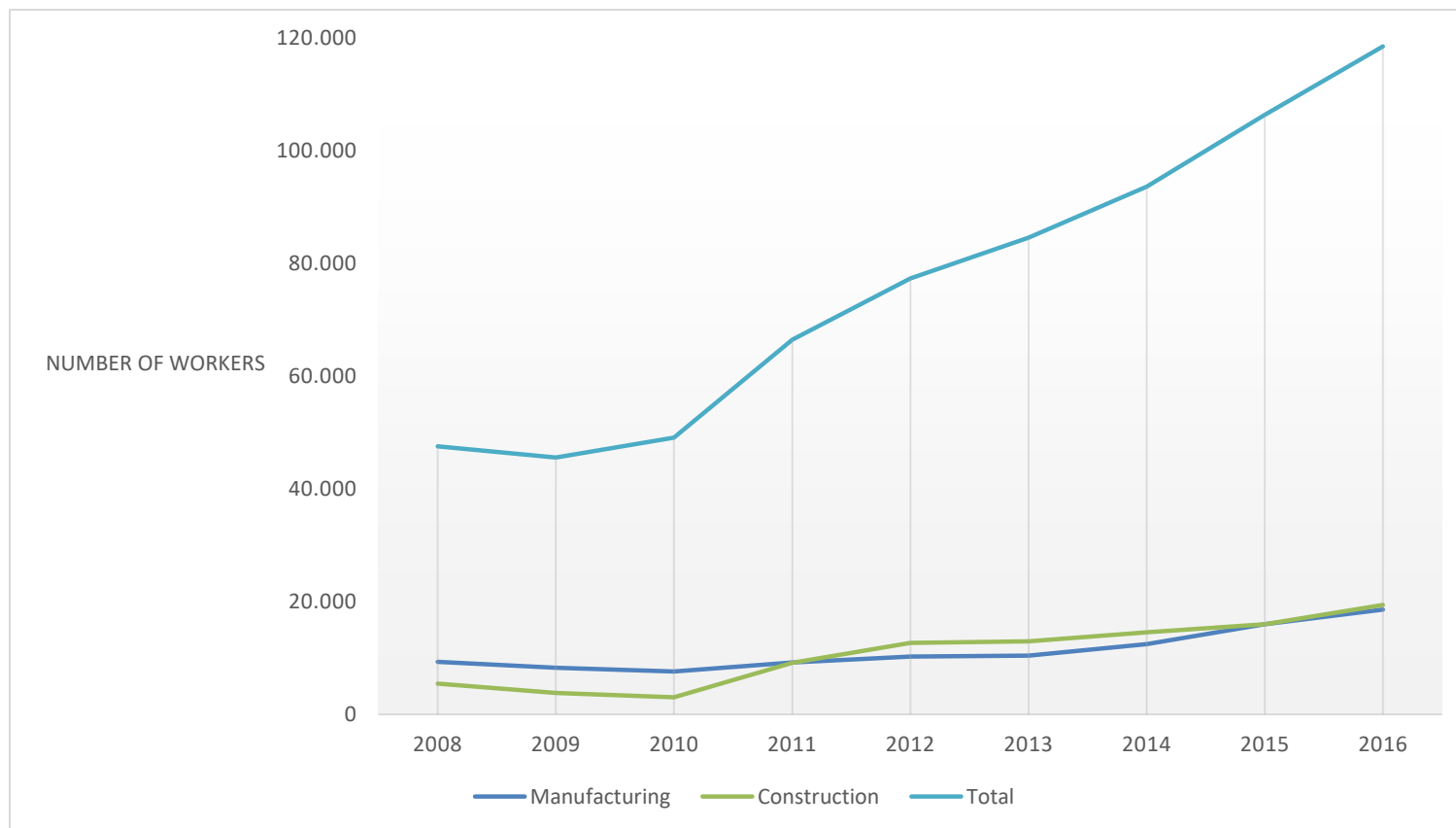
Stigende arbejdsmigration i Danmark

- EU borgere (arbejdskraftens frie bevægelig)

Svære at forske i – især de mest udsatte

- Udstationerede, midlertidige, illegale, ikke registrerede
- De mest udsatte oftest skiftende, små arbejdssteder
- **Empiriske studier → case based forskning**
- Rengøring, det grønne område, fiskeindustrien, slagterier og byggebranchen (bl.a. Metro-byggeriet).

EU-11 (ØSTEUROPÆISKE) ARBEJDSTAGERE I DANMARK



HVILKE FAKTORER GØR MIGRANTERS SITUATION PREKÆR?

Nogle arbejdsgivere benytter bevidst migranter til at omgå IR-systemer

- Ansættelse uden OK, meget lave lønning, ingen fagforening
- Trussel om de bliver sendt hjem (eller lignende)
- Lavere løn for sammenligneligt arbejde (Arnholtz & Hansen, 2013)
 - Betaler (åger-priser) for fx transport frem-og-tilbage, bolig, for mulighed for at søge job (Fiskeindustrien)
 - Skylder penge til mellemmand typisk i hjemlandet
 - Skaber afhængighedsforhold

Høj udsathed – intersektionalitet

Sprog & Kultur er anderledes

Arbejdsgivere udnytter etnicitet til at adskille arbejdstagere – eller skabe konkurrence mellem etniske grupper

Administrative udfordringer (nem-ID, skat, opholdstilladelse, lønsedler etc.)

Familie afhængig af lønnen (fx i hjemlandet)

HVILKE FAKTORER GØR MIGRANTERS SITUATION PREKÆR? II

Manglende viden om lokale arbejdsmarkedsforhold

Meget anderledes end andre europæiske arbejdsmarkeder

Fagforeningernes rolle i den danske model

- Kritisk syn på fagforeninger (postkommunistisk arv)
- Manglende erfaringer

Individuelle strategier hos migranterne

- Exit/stepping-stone – fremfor kamp
 - Jobskifte som strategi for advancement på arbejdsmarkedet
- Tilfredse med fx en lavere løn → aktiv omgåelse af regler

TYOLOGI INTRA-EUROPÆISK ARBEJDSMIGRANTER

Transiente – hypermobile (Berntsen & Lillie 2016)

- Typiske kortere ophold fx udstationering
- Arbejdsgiverne bestemmer arbejdslandet + forhold
- Svære at organisere

Pendlere

- Arbejder længere perioder i Dk (fx fire uger), så hjemme en periode
- Har måske også et arbejde i hjemlandet

Bofaste

- Arbejdsmigranter, der har taget beslutningen om at bosætte sig i værtslandet
- Har ofte familien med
- Nemmere at organisere
- Deres arbejdsmarkedskrav nærmer sig typisk nationale arbejdstagere over tid

Referencegruppen (Merton, 1968) ændrer sig over tid

ARBEJDSMARKEDSEFFEKTER

Migranternes prekære forhold → stigende prekarisering generelt?

- Pres på især ufaglærte og lavtlønsvag
- Migranter har markant lavere organiseringsgrad
 - Lavere OK-dækning
- Generelt pres fra arbejdsgivere på forholdene i branchen
 - Lønforventninger (stigende arbejdsudbud=lavere lønninger)
 - Arbejdstid & forhold

Substitutionseffekt af allerede bosat arbejdskraft

- Rengøring, det grønne område, ufaglært langbrugsarbejde, nedrivning etc.

KAN PREKÆRISERINGEN OVERKOMMES? – ET ARBEJDSMARKEDSPERSPEKTIV

Mødet med det danske arbejdsmarked

- De faglige organisationers centrale rolle → centrale kollektive handling
 - Svært at skelne fra andre ”offentlige” aktører
- Arbejdsgiveres misbrug + bevidste segregations strategier
- Modsætningerne
 - Mellem fagforeninger og migranter (OK-håndhævelse o.l., Olkiluoto 3 (Lillie & Sippola, 2011))

Danske fagforeninger mere favnende og inklusive i det seneste årti (Refslund, 2018)

- **Tillid** – ofte fraværende til fagforeninger
 - Mellem grupper af migranter og danskere, men også mellem forskellige grupper

HVAD KAN DER GØRES? – ET ARBEJDSMARKEDSPERSPEKTIV

”...man kan ikke sende halvfede danske faglige sekretærer ud og organisere, man skal kunne snakke med dem og forstå deres kultur...”

Ledende dansk fagforbundsrepræsentant, byggebranchen

Opbygge tilliden – det er en lang og ressourcekrævende proces

Tilpasse sig migranternes identitet (ikke kun som arbejdere, men migranter (bl.a.)

Sprogkompetencer til at tale med migranterne

- Social unionism → migranternes umiddelbare behov
 - Nem-ID, skat, børnepenge, bolig, bank osv.
 - IKKE arbejdsmarkedsting (OK o.l.) som er deres første prioritet

Det danske system (og fagforeningerne) er bedre end de fleste andre europæiske systemer til at sikre inklusion af migranter

- Stærke fagforeninger (polakker i byggebranchens fortælling)
- Høj OK-dækning
- Fagforeninger får et godt ry blandt migranter – fx rumænere i Dk.

HVAD KAN DER GØRES? – ET ARBEJDSMARKEDSPERSPEKTIV: DE DANSKE FAGFORENINGS ROLLE

Skabe stærke arbejderkollektiver på virksomhedsniveau

- En kollektivistiske forståelse af arbejdsmarkedet på virksomheden (Lysgaard, 1968; Thompson, 1967)
 - Slagterierne → stærk mekanisk kollektivism
 - For mange arbejdere er kollektivism noget instrumentelt – ofte på virksomhedsniveau
- Fagforeningen ikke per se koblet med arbejderkollektivet
 - Arbejdet med at koble disse (fx metrobyggeriet + fiskefabrikken, nedrivningsfirma (Refslund, 2018; Arnholtz & Refslund, 2018; Refslund & Sippola, 2018)
- Udfordringen med at nå udover de store og centrale arbejdspladser
 - Migranterne er endnu mere sårbare der
 - Arbejder-identiteten på tilbagegang

FORUDSÆTNINGER FOR STÆRKE ARBEJDERKOLLEKTIVER (LYSGAARD)

Nærhed til kollegaer

- Store produktionssteder (byggepladser, fabrikker, slagterier)
- Svært på små og spredte arbejdspladser
- Kan muligvis opnås via sociale relationer

Følelse af fællesskab

- Skabes på tværs af funktioner og etnicitet på trods af arbejdsgiverstrategier
- Metro workers united

Erkendelse af modsatte interesser ift. arbejdsgiverne

- Ikke altid givet jf. referencegruppen (Berntsen, 2016)

Fælles identifikation af reference grupper (Merton 1968)

- Afhænger af typen af migration
- Svært at ændre for hypermobile migranter

OPSUMMERING

Mange migranter oplever meget prekære forhold på det danske arbejdsmarked

- Migranterne kan inkluderes i den danske model og organiseres

Det er de lange seje træk, der skal løse udfordringer og integrere migranterne

- Opbygge tillid mellem migranter og fagforeninger
- Møde migranter på deres præmisser
- Forfølge de mest udsatte steder (fx i landbruget)

Substantielle udfordringer med midlertidige migranter + migranter på små og skiftende arbejdssteder (fx ufaglært landbrugshjælper)

Arbejderkollektiver (Lysgaard, 1968) fx slagterierne (mekanisk), fiskefabrikken (primært etnisk rumænere)

→ Udfordring med at skabe tværgående kollektiver