**Titelblad**

* Aalborg Universitet
* Sociologisk studie
* Specialeprojekt
* Projektets titel: *De polske migranters prekære arbejdsforhold*
* Antal ord: 33.933
* Dato 9.5.2012
* Vejleder Kjeld Nielsen
* Doris Pljevaljcic

**Abstract**

Since the enlargement of the European Union in 2004 the number of the polish migrants in Denmark has significantly increased. Studies show that the polish migrants in Denmark and other west European countries perform precarious work, which is underpaid, are unrepresented by the labour union, have flexible working hours, lack upward-going social mobility and have fixed-term employment contracts. Since they have an interest in maximising their income and improving their standard of living, they have an instrumental orientation in work. They are therefore more willing to perform precarious work. The migrants working conditions and motives to work are a relatively uncharted territory. The aim of this study is to obtain more knowledge about the precarious working conditions of the polish migrants and their instrumental orientation. Throughout a qualitative method, a larger insight into the work orientation and a subjective view on the working conditions in Denmark of the polish migrants, are achieved. The research is based on 3 focus group interviews and 5 interviews with female and male manual workers. The outcome of the research shows that the polish migrants to a great extent experience working under precarious working conditions, and the reason is not based solely in their instrumental orientation, but also their lack of knowledge about the host country, the foreign language etc. that predispose and hold them down in the precarious working conditions.

Contents

[Indledning 6](#_Toc324286712)

[Et stigende antal polske migranter siden EU-udvidelsen 7](#_Toc324286713)

[Økonomiske migrationsfaktorer 8](#_Toc324286714)

[Overvejelser i forbindelse med specialet 9](#_Toc324286715)

[Projektets opbygning 10](#_Toc324286716)

[Problemfelt 10](#_Toc324286717)

[Polakkerne tiltrækkes af det bedre lønniveau i Danmark 10](#_Toc324286718)

[Lønforskelle 11](#_Toc324286719)

[Placering indenfor bestemte jobtyper 12](#_Toc324286720)

[Fleksibel arbejdstid 14](#_Toc324286721)

[Forsikringsbaserede ydelser – fokus på fagforeninger 14](#_Toc324286722)

[Tidsbegrænset arbejde & ansættelsesusikkerhed 15](#_Toc324286723)

[Polakkernes prekære arbejde 15](#_Toc324286724)

[Afgrænsning af problemfelt 16](#_Toc324286725)

[Problemstilling 17](#_Toc324286726)

[Problemformulering 18](#_Toc324286727)

[Ordforklaringer 18](#_Toc324286728)

[Anvendte søgeord i databaser 19](#_Toc324286729)

[Arbejdsspørgsmål 19](#_Toc324286730)

[Operationalisering 20](#_Toc324286731)

[Undersøgelsessdesign og metodologi 21](#_Toc324286732)

[Pilotprojektets funktion 23](#_Toc324286733)

[Trianguleringer 24](#_Toc324286734)

[Interview & fokusgruppeinterview 25](#_Toc324286735)

[Kvantitativ versus kvalitativ metode 26](#_Toc324286736)

[Etiske overvejelser inden interviewene 26](#_Toc324286737)

[Tidligere undersøgelser 27](#_Toc324286738)

[Teori 28](#_Toc324286739)

[Arne L. Kallebergs definition af prekært arbejde 29](#_Toc324286740)

[Udviklingen af prekært arbejde – et historisk perspektiv 29](#_Toc324286741)

[Et prekært arbejde er fleksibelt 30](#_Toc324286742)

[Prekært arbejde i et internationalt perspektiv 31](#_Toc324286743)

[Subjektivt syn på prekært arbejde 31](#_Toc324286744)

[Guy Standing – The Precariat 32](#_Toc324286745)

[Prekære arbejds- og ansættelsesforhold versus prekære levevilkår 33](#_Toc324286746)

[Termens udbredelse 33](#_Toc324286747)

[The Precariat 33](#_Toc324286748)

[Hvem udfører prekært arbejde? 34](#_Toc324286749)

[Prekære situationer 35](#_Toc324286750)

[Den prekære arbejdsverden – ifølge Ulrich Beck 36](#_Toc324286751)

[Introduktion til The Affluent Worker 37](#_Toc324286752)

[Karakteristik af the The Affluent Worker 39](#_Toc324286753)

[Geografisk mobilitet 39](#_Toc324286754)

[Nedadgående mobilitet 40](#_Toc324286755)

[Instrumentel orientering 41](#_Toc324286756)

[Temaer i The Affluent Worker 42](#_Toc324286757)

[Tilfredshed 42](#_Toc324286758)

[Sociale relationer på arbejdspladsen 43](#_Toc324286759)

[Fagforeninger 44](#_Toc324286760)

[Forholdet til virksomheden (internt) 45](#_Toc324286761)

[Fremtidsperspektiverne er familieorienterede 45](#_Toc324286762)

[Et videnskabsteoretisk perspektiv 45](#_Toc324286763)

[Empiri 46](#_Toc324286764)

[Struktur af interviewspørgsmål 48](#_Toc324286765)

[Rekruttering af informanter 48](#_Toc324286766)

[Forskerrollen - et etisk perspektiv 50](#_Toc324286767)

[Informeret samtykke, briefing og debriefing 50](#_Toc324286768)

[Transskriberingsprocessen og den sproglige faktor 51](#_Toc324286769)

[Fortrolighed 52](#_Toc324286770)

[Interviewene 52](#_Toc324286771)

[Udvælgelseskriterierne 53](#_Toc324286772)

[Interviewets lokalitet 54](#_Toc324286773)

[Analyse 54](#_Toc324286774)

[Analysestrategi 54](#_Toc324286775)

[Løn 55](#_Toc324286776)

[Lønmaksimering og instrumentel orientering i arbejde 55](#_Toc324286777)

[Usikker lønindkomst 57](#_Toc324286778)

[Konsekvenserne af en lav løn 59](#_Toc324286779)

[Økonomisk kalkulering - Overvejelser for og imod opholdet i Danmark 60](#_Toc324286780)

[Delkonklusion angående lønnen 62](#_Toc324286781)

[Fleksibel Arbejdstid 63](#_Toc324286782)

[Overarbejde 63](#_Toc324286783)

[Regulerede versus fleksible arbejdstider 66](#_Toc324286784)

[Delkonklusion på fleksibel arbejdstid 68](#_Toc324286785)

[Fagforeninger 68](#_Toc324286786)

[Manglende kendskab til fagforeninger 68](#_Toc324286787)

[Kalkulering over udbyttet af fagforeningsmedlemskab 71](#_Toc324286788)

[Delkonklusion i relation til fagforeningsmedlemskab 73](#_Toc324286789)

[Nedadgående karrieremobilitet 73](#_Toc324286790)

[Delkonklusion på nedadgående karrieremobilitet 79](#_Toc324286791)

[Arbejdsusikkerhed & Tidsbegrænset arbejde 79](#_Toc324286792)

[Arbejdsusikkerhed – geografisk mobilitet – instrumentel orientering 79](#_Toc324286793)

[Tidsbegrænset arbejde 80](#_Toc324286794)

[Delkonklusion på Ansættelsesusikkerhed & Tidsbegrænset arbejde 82](#_Toc324286795)

[Konklusion 83](#_Toc324286796)

[Litteraturliste 85](#_Toc324286797)

**Figur- og Tabeloversigt**

Tabel 1. Motivation for at rejse til Danmark

Tabel 2. Timeløn fordelt på jobtype

Tabel 3. Polske og danske arbejdstageres fordeling efter jobtype

Tabel 4. Dimensionerne i det prekære arbejde og den instrumentelle orientering

Figur 5. Undersøgelsesdesign

Tabel 6. Tematikker i interviewguiden

Figur 7. Rekrutteringsprocessen

Tabel 8. Projektets empiriske data

Tabel 9. Informantoplysninger

**Bilag**

Bilag 1. Mailinformation om projektemne – oversat dansk udgave

Bilag 2. Interviewguide – specialeinterview polsk udgave

Bilag 3. Interviewguide – specialeinterview dansk oversættelse

Bilag 4. Dansk Interviewguide, oversat - Pilotinterview

# Indledning

### Et stigende antal polske migranter siden EU-udvidelsen

Siden EU’s udvidelse mod Øst i 2004**[[1]](#footnote-1)** og optagelsen af de østeuropæiske EU-8 lande[[2]](#footnote-2), er antallet af østeuropæiske migranter i de vesteuropæiske lande steget. I Danmark er der på nuværende tidspunkt 542.738 vestlige og ikke-vestlige indvandrere og efterkommere, hvoraf 28.401 er polske indvandrere og efterkommere. De udgør den fjerdestørste gruppe af samtlige herboende EU/EØS[[3]](#footnote-3)-borgere i Danmark (Udlændingeservice[[4]](#footnote-4) 2010:19) og udgør den største gruppe af de østeuropæiske migranter i Danmark. Polakkerne fik udstedt 9.000 registreringsbeviser[[5]](#footnote-5) med henblik på lønarbejde i 2008 og 2.995 i 2010, hvilket gør dem til den gruppe, der modtager flest registreringsbeviser med henblik på lønarbejde per år (Udlændingeservice 2010:28). Det stigende antal polske migranter vidner om, at den polske arbejdskraft er ved at blive en stabil del af det danske arbejdsmarked. I internationalt regi er der ligeledes sket en stigning i antallet af polske migranter siden 2004. I Skotland var der for eksempel registreret 60.000 østeuropæiske EU-8 migranter i 2007, hvoraf 65 % af disse var polakker (Weishaar 2008:1251). I England er tallet oppe på 765.000 registrerede EU-8 migranter (Burrell 2009:xvii), hvoraf ca. 70 % er polske migranter. Der blev registreret 540.000 polske migranter, men den polske ambassade i England, FGB, skønner antallet til at være på over 600.000 polakker (Burrell 2009:1). En eksakt opgørelse over antallet af polske migranter i Danmark er ikke mulig, hvis migranterne befinder sig i Danmark uden arbejds- og opholdstilladelse, mangler et CPR-nummer, ikke er blevet registreret i Registret for Udenlandske Tjenesteydere (Arbejdstilsynet)[[6]](#footnote-6), *eller* på Statsforvaltningen, hvor man kan søge om et EU-registreringsbevis (Udlændingeservice 2011:9). De nævnte registreringsregler, der er gældende for migranter, muliggør opgørelsen og reguleringen af herboende polske migranter. Et andet registreringsproblem udgør dog en barriere for oplysningernes rigtighed: I landsdækkende opgørelser og registreringer skelnes sjældent mellem de udenlandske gruppers nationalitet. De indgår derimod i kategorien ”EU/EØS-borgere” blandt Udlændingeservices data, og placeres i kategorien ”vestlige indvandrere” hos Danmarks Statistik. Der eksisterer med andre ord ikke et samlet register over de polske arbejdsmigranters arbejdsfunktion, løn, arbejdstimer, fagforeningsmedlemskab mv. Dette bevirker, at mange generelle oplysninger om de polske migranters arbejdsforhold, ikke er mulige at få direkte adgang til gennem offentligt tilgængeligt data, hvilket derfor besværliggør udarbejdelsen af en kvantitativ undersøgelse i dette projekt.

### Økonomiske migrationsfaktorer

I den internationale litteratur vurderes de økonomiske faktorer, som stor arbejdsløshed og lavtlønnede jobs, for at være en afgørende push-faktor,[[7]](#footnote-7) som ’skubber’ de polske migranter mod lande med større arbejdsudbud og bedre lønforhold.

**Tabel 1. Motivation for at rejse til Danmark**

|  |  |
| --- | --- |
| **Motiver hos polske migranter i Storkøbenhavn** | **N = 499** |
| Få et job/tjene flere penge | 59 % |
| Få nye erfaringer og se verden | 17 % |
| Få et bedre familieliv | 15 % |
| Andet | 8 % |

Kilde: FAOS: ”Polonia I København” fra 2009, N=499

Ovenstående tabel stammer fra FAOS, som i 2009 har lavet en undersøgelse af de polske migranters arbejds- og levevilkår i Storkøbenhavn. Tabellen viser de polske migranters motiver for at komme til Danmark og arbejde, med størst vægt på det økonomiske incitament; at få et job og dermed tjene flere penge. Derudover har familiens livskvalitet en betydning, og slutteligt findes også ønsket om at få nye erfaringer gennem et arbejdsophold i Danmark. Polakkernes begrundelser for at migrere baseres dog grundlæggende på ønsket om at give familien en bedre levestandard og tjene flere penge til sig selv og familien (Burrell 2009:233). Der er tale om en begrænsning af de basale fornødenheder i Polen; ikke at have råd til udgifter, forbrug og uddannelse, som bevirker, at jobbene virker attraktive i et land som Danmark. Arbejdet kommer derfor som udgangspunkt til at fungere som et instrument til at nå målet, der er økonomisk sikkerhed for familien. Man taler i denne sammenhæng om en instrumentel orientering i arbejdet, hvor subjekter ikke finder glæde i den indre del af arbejdet: *”Familiy life is looked to as a major source of expressive and affective satisfactions, while little is expected or sought from working life other than wherewithal for the pursuit of extrinsic ends.“* (Goldthorpe m.fl. 1968:149). Arbejdets funktion er således udelukkende at skabe et fundament for de prioriteter og ønsker, der ligger *udenfor* arbejdet, såsom hjemmeliv, familieliv, bedre levestandard, større forbrug mm. Prioriteten eller orienteringen i arbejdet er den løn man får for arbejdet (Goldthorpe m.fl. 1968:147; White 2009:70). I det klassiske værk ”The Affluent Worker” af Goldthorpe m.fl. fra 1968 operationaliseres den instrumentelle orientering i arbejdet i henhold til specifikke arbejdsforhold såsom arbejdets indhold, organisationens virke, fagforeninger, kollegaer og ledelse, som arbejderne i undersøgelsen tager stilling til.

### Overvejelser i forbindelse med specialet

De polske arbejdsmigranter, som er kommet til Danmark efter 2004, udgør den nyere gruppe af polakker i Danmark, der ikke eksisterer meget viden om endnu, sammenlignet med for eksempel den store gruppe af indvandrere, der kom til Danmark i slutningen af 1890’erne og starten af 1990’erne for at arbejde indenfor eksempelvis landbruget. Udover undersøgelser som ”Polonia i København” fra 2009 udarbejdet af FAOS, er der ikke blevet forsket meget i de nyere polske migranters arbejdsforhold og deres begrundelser for at arbejde i Danmark. Undersøgelsen peger på, at de polske migranter i Danmark udfører en type arbejde, der er karakteriseret af at være usikker og ustabil, i og med at arbejdet ofte er tidsbegrænset og har en usikker ansættelsesperiode, uklare arbejdstider, lav løn, manglende karrieremuligheder og ikke er repræsenteret gennem fagforeningerne. Problematikkerne vedrørende de skæve arbejdsforhold ses også på international basis.

Inspirationen til dette speciale opstod i forbindelse med et praktikophold på arbejdsmedicinsk klinik i Herning, hvor jeg var ansat til at gennemføre et pilotprojekt vedrørende østeuropæiske migranters arbejdsforhold og levevilkår, med fokus på deres syn på arbejdssikkerheden i deres arbejde og en reduktion af omfanget af arbejdsskader og nedslidning. I praktikken blev der gennemført flere interviews med østeuropæiske migranter, heraf tre fokusgruppeinterviews og et dybdegående interview. Imidlertid viste det sig, at det ikke var de østeuropæiske migranters oplevelse af arbejdssikkerheden på arbejdspladsen, der for dem var problematisk, men derimod deres usikre arbejds- og ansættelsesforhold. Dette inspirerede mig til at udføre yderligere kvalitative interviews med polske migranter om deres oplevelser af deres arbejdsforhold, idet jeg anså deres personlige beretninger for at være essentielle for forståelsen af den instrumentelle orientering i deres arbejde, og det usikre arbejde som helhed, også kendt som ’prekært’ arbejde i den internationale litteratur, hvor dette refereres til som ’precarious employment’. Endvidere skal det siges, at interessen for emnet yderligere afspejler det forhold, at jeg selv er halvt polak. Blandt andet på baggrund af de kulturelle og sproglige fordele jeg har i denne sammenhæng, og inspireret af min store interesse for emnet, vil jeg i dette speciale forsøge at opnå viden om emnet ’prekært arbejde’, ved gennem kvalitative interviews at finde ind til de oplevelser af og erfaringer med det danske arbejdsmarked, de polske migranter har.

### Projektets opbygning

Projektet er opdelt i seks afsnit. *Indledningen* i problemfeltet indeholder generel baggrundsviden, som underbygger aktualiteten af problemfeltet. I selve *problemfeltet* specificeres emnerne yderligere gennem konkrete statistiske eksempler, der underbygger problemfeltets relevans. Dette udmunder i en *problemstilling og problemformulering*, hvis mening og begreber efterfølgende forklares og uddybes. I projektets *andet afsnit*, *Undersøgelsesdesign og Metodologi*, beskrives og illustreres sammenhængen mellem observation, data, teori og metode. Derudover gennemgås de metodemæssige overvejelser, som ligger til grund for den valgte metodiske fremgang og fravalget af den kvantitative metode. Projektets anvendte empiriske datatriangulering søges valideret i dette afsnit og overvejelser vedrørende forskerrollen behandles med henblik på pålideligheden af den indsamlede empiri. *Tredje afsnit* er et teoretisk centreret afsnit, som behandler de væsentligste teoretikere på området. Teorien om det prekære arbejde udgøres af de mest relevante teoretikere på området; Arne Kalleberg, Ulrich Beck og Guy Standing. Derudover redegøres der for aktørorienterede aspekter af den instrumentelle orientering hos The Affluent Workers af Goldthorpe m.fl. Slutteligt afrundes det teoretiske afsnit med en *videnskabsteoretisk argumentation* for anvendelsen af de forskellige teoretiske udgangspunkter. *Fjerde afsnit* er et *empirisk afsnit*, hvor den kvalitative empiri bliver gennemgået med henblik på interviewspørgsmål, rekruttering af informanterne, forskerrollen, etikken osv. Tematikkerne i interviewspørgsmålene bliver illustreret gennem en tabeloversigt og der argumenteres for validiteten, pålideligheden og troværdigheden af projektets empiri. Dernæst følger der en *analyse i det femte afsnit*, som indledes med en præsentation af analysestrategien og de forskellige delafsnit, som analysen består af. Analysens resultater videreføres til det konkluderende *afsnit seks*, som udmunder i en *konklusion* og besvarelsen af projektets problemformulering.

## Problemfelt

### Polakkerne tiltrækkes af det bedre lønniveau i Danmark

I Danmark kan en polsk arbejdstager tjene op til tre eller fire gange så meget som i Polen. Når lønniveauet i Polen korrigeres for prisforskelle, svarer det til en løn på 24 kr. i timen. Dette vurderer FAOS på baggrund af svar fra 350 polske arbejdsmigranter i Storkøbenhavn (N=350), som blev spurgt om, hvad de tjener i timen i Polen (Hansen & Hansen 2009:36). Den afgørende pull-faktor er den finansielle sikkerhed, som opnås gennem bedre og mere sikker løn i Danmark. Denne pull-faktor kan ledsages af push-faktorer såsom stor arbejdsløshed, lav løn, udbredt arbejdsusikkerhed; manglende sikring imod fyring, dårlige arbejdsvilkår eller andre forhold i hjemlandet (Burrell 2009:233). Imidlertid vurderer FAOS, at tidligere forestillinger om at polakkerne er migreret på grund af fattigdom, nød og arbejdsløshed kan revurderes, idet mange af de polske migranter selv angiver, at de er rejst, fordi de ønsker at finde et bedre arbejde og tjene flere penge (Hansen & Hansen 2009:38). 500 af de adspurgte polske arbejdsmigranter angiver, at de ikke har været decideret fattige i deres hjemland; 62 % har været under beskæftigelse, enten som fuldtidsansat, selvstændig, deltidsansat eller ansat i udlandet (ibid:33). Primært er der dog tale om pull-faktorer som bedre løn og bedre økonomisk levestandard, som tiltrækker den polske arbejdskraft til de vestlige lande, efter EU-grænserne er blevet udvidet.

De seneste beregninger af den gennemsnitlige polske månedsløn, viser at lønnen ikke er så lav som først antaget af polakkerne selv. Nyere polske opgørelser over den månedlige lønindkomst hos den gennemsnitlige polak lå nemlig på 3416 zl, baseret på de første tre kvartaler i 2011 (Zgierska 2011:19). Dette svarer til 6011 danske kroner om måneden. Imidlertid er dette gennemsnit misvisende for flertallet af polakker, som synes det virker urealistisk højt. Årsagen vurderes til at være den relativt mindre gruppe af højere stillede polakker, som trækker løngennemsnittet op. På baggrund af dette er median og typetal mere repræsentative for den ’almindelige’ polak. Medianen lå i 2010 på 2640 zl brutto, som svarer til 1905 zl netto; omregnet 3413 danske kroner. Modalværdien eller typetallet; det hyppigst forekomne tal, var i 2010 på 2091 zl, svarende til 1523 zl netto; omregnet til 2729 danske kroner (Śniegocki 2011). Den hyppigst forekommende lønindtjening ligger altså på det, der svarer til 3715 danske kroner (2091 zl) i månedsløn, hvilket i høj grad afviger fra lønnen i Danmark generelt set. Derfor må man formode, at de danske lønforhold i særdeleshed virker tiltrækkende på de polske migranter. I undersøgelsen ”Polonia i København” spørger FAOS polske arbejdsmigranter i København om, i hvor høj grad de er tilfredse med deres lønninger, hvoraf 40 % svarer at de er tilfredse med deres løn, og 50 % mener at den er ’høj’ eller ’meget høj’ (N=452) (Hansen & Hansen 2009:64). En anden medvirkende årsag til, at Danmark virker tiltrækkende på den polske arbejdskraft, er den to gange lavere arbejdsløshedsrate, sammenlignet med den polske, som ligger på 13,2 % i januar 2012 (GUS 2012), mens ledigheden i Danmark i februar 2012 ligger på 6,2 % (DST 2012:1).

### Lønforskelle

*”I dag kom det frem, at gartneriet Rosborg på Fyn skal betale næsten 2 millioner i erstatning for at have underbetalt 12 polske vikarer. En række andre gartnerier skal nu ses efter i sømmene, og det kan få konsekvenser for de fynske gartnere.”* (TV2FYN:2012) Sådan lyder en af de seneste overskrifter fra TV2 Fyn, som omhandler underbetaling af polske migranter i et af gartnerierne på Fyn. De polske migranter skulle angiveligt have arbejdet for 60 kr. i timen oplyste 3F, og dette skabte stor debat. Lønforskelle eller underbetaling er således blot et af de scenarier angående de polske migranter, som vi hører om gennem medierne.

Der mangler ganske vist nøjagtige opgørelser over polakkernes løn sammenlignet med danskernes, men FAOS er kommet frem til en række tal gennem deres undersøgelse, som uddybes i det følgende. Nedenstående figur angiver de relative lønforskelle mellem danske og polske arbejdstagere indenfor nogle fysisk hårde, lavt kvalificerede og fleksible jobs, som polakkerne er overrepræsenterede i, i Storkøbenhavn[[8]](#footnote-8) (Hansen & Hansen 2009:65).

**Tabel 2. Timeløn fordelt på jobtype**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Polakker (N = 452)** | **Danskere** | **Forskelle i løn** |
| ***Rengøring, køkkenhjælp og vaskeri*** | 111,48 kr. | 125,84 kr. | 11 % |
| ***Avisbud*** | 123,87 kr. | 130,42 kr. | 5 % |
| ***Fabrik og lagerarbejde*** | 119,74 kr. | 136,19 kr. | 12 % |
| ***Byggeri og anlægsarbejde*** | 112,61 kr. | 163,73 kr. | 31 % |
| ***Andet arbejde*** | 110,84 kr. | 168,19 kr. | 35 % |

Kilde: FAOS, ”Polonia i København” side 66. Oplysninger om danskere er indhentet fra Danmarks Statistik.

Ovenstående figur angiver lønforskelle mellem polakker og danskere indenfor forskellige servicejobs. En af siderne af denne sag, er at polakkernes forventninger til serviceniveau angiveligt er lavere end danskernes. Ligeledes antages arbejdsmigranter på international basis for at prioritere deres finansielle sikkerhed højere end deres helbred, når de er beskæftiget i de ’farlige jobs’. I reviewet “Immigrant Populations, Work and Health – A Systematic Literature Review”, udvælges 48 studier, som peger i retning af, at flertallet af alle migrantarbejdere er mere villige at udføre nedslidende ufaglært eller industrielt arbejde og udføre farlige opgaver indenfor byggeri- og anlæg eller landbrug, til fordel for den finansielle sikkerhed dette arbejde kan bidrage med (Ahonen m.fl..2007:100).

### Placering indenfor bestemte jobtyper

Den polske arbejdskraft var i 2005 overrepræsenteret indenfor landbrug, gartneri og skovbrug, samt byggeri- og anlægserhverv**,** primært som følge af udstationering, vikariering eller etablering af egen virksomhed indenfor byggeri- og anlæg (Rambøll Management 2005:3). Polakkerne arbejder endvidere oftest i ufaglærte jobs, såsom rengøring, køkkenhjælp og vaskeri, avisbud og fabrik- og lagerarbejde.

**Tabel 3. Polske og danske arbejdstageres fordeling efter jobtype**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Jobtype** | **Polakker (N = 466)** | **Danskere** | **Forskelle** |
| Rengøring, køkkenhjælp og vaskeri | 29,5 % | 4,8 % | **6** gange flere polakker repræsenteret |
| Avisbud | 14,1 % | 0,2 % | **70,5** gange flere polakker |
| Fabriks- og lagerarbejde | 14,0 % | 4,8 % | **3** gange flere polakker |

Kilde: FAOS side 66. Tal for danskere er indhentet fra Danmarks Statistik.

Ovenstående jobfunktioner ligger fordelt på samlet 9,8 % hos danskere, sammenlignet med 57,6 % af de interviewede polakker (N=466); altså arbejder et større flertal af polakker i disse funktioner. Polakkerne er til gengæld stærkt underrepræsenterede i jobs i den offentlige sektor, jobs der kræver specialviden, samt jobs der kræver tekniske kompetencer (Hansen & Hansen 2009:66). FAOS vurderer, at dette ikke kan forklares med polakkernes manglende uddannelse, da flertallet har en erhvervsfaglig uddannelse (Hansen & Hansen 2009:30). FAOS vurderer ligeledes, at polakkerne med højere uddannelser ikke får fuldt udbytte af deres jobs i Oslo-området, da flertallet arbejder med ufaglært service- og omsorgsarbejde, bygge- og anlægsopgaver, samt rengøring (Friberg & Tyldum 2007:34).

De polske arbejdsmigranter opfattes som en temporær arbejdskraft. Netop dette syn på arbejdsmigranterne bevirker, at de segmenteres indenfor bestemte jobtyper (Piore 1986:24). Dette skyldes, at den polske arbejdskraft primært overtager de jobs, som indfødte danskere anser for værende mindre attraktive. Arbejdet anses for mindre attraktivt på grund af den lavere stabilitet, højere konjunkturfølsomhed og det skiftende behov for arbejdskraft. Eksempelvis er der mange polakker ansat indenfor byggeri- og anlæg, fordi de i større grad står til disposition, når der er behov for arbejdskraft. Men polakkerne mangler opadgående mobilitet og mulighed for avancement og karriere indenfor de jobs, de ansættes i. De polske migranter er oftere overkvalificerede til de jobs de har, set ud fra deres uddannelsesbaggrund, og befinder sig endvidere i de såkaldte ’dead end jobs’; jobs, som mangler muligheder for udvikling og avancement (Ejnæs 2008:153). Et eksempel på ovenstående er de polske migranter i Storkøbenhavn. 32 % har en videregående uddannelse, men får ikke brugt deres kvalifikationer (Hansen & Hansen 2009:7). Årsagen til at migranter ansættes i lavt specialiserede jobs de er overkvalificerede til, kan skyldes diskrimination, segmentering og migranternes manglende sproglige kompetencer (Ejrnæs 2008:156). Spørgsmålet er, om den *nedadgående karrieremobilitet*[[9]](#footnote-9); altså udførelsen af et arbejde man er overkvalificeret til, har afgørende betydning for om polakkerne søger et andet arbejde, eller om de derimod forbliver i det lavt kvalificerede arbejde af hensyn til deres økonomiske sikkerhed.

### Fleksibel arbejdstid

De polske arbejdsmigranter er karakteriserede ved at have specifikke typer af arbejde, som ikke indeholder faste, bestemte arbejdstimer om ugen. De polske arbejdsmigranter i Storkøbenhavn, som arbejder indenfor rengøring, fabriks- og lagerarbejde, butik, som avisbud, bartender og eventuelt andet vikararbejde, har mindre end 37 timer om ugen. Ud af de 455 adspurgte polske migranter, har dobbelt så mange en arbejdsuge på 15-36 timer, svarende til ca. 44 %, sammenlignet med 22 % af danskerne. Problematikken omkring det forhold, at flere polske migranter er ansat til at udføre deltidsarbejde, er at de får en lavere indkomst og at basale udgifter dermed bliver sværere at opretholde, medmindre det eksempelvis suppleres af et andet deltidsjob eller gennem fælles økonomi med en partner. Til gengæld vurderes det, at dobbelt så mange danskere; 39 % sammenlignet med 16 % polakker, har en normal arbejdsuge på 37 timer (Hansen & Hansen 2009:67). En modsat tendens ses også hos en gruppe af polakker, som arbejder over 48 timer om ugen. Et overarbejde kan repræsentere et ønske om at tjene flere penge til sig selv og familien. Lønmaksimeringen indikerer i dette tilfælde, at der kan være tale om en instrumentel orientering i arbejdet. Eksemplet kan gøre sig gældende hos polakker, der arbejder på et tidsbestemt projekt, eksempelvis bromalere, stilladsarbejdere eller tagrenovringsarbejde i folks private hjem. Disse arbejdsformer kan strække sig fra mandag til søndag over en arbejdsdag på ti timer. Det er et tidsbegrænset arbejde, som er overstået efter nogle måneders arbejde, hvorefter de polske migranter rejser hjem til Polen (Pilotprojekt 2010:40).

### Forsikringsbaserede ydelser – fokus på fagforeninger

De frie grænser har medført, at migranterne er omfattet af de samme regler for arbejde som danskerne. Selvom mange polakker har ret til sociale ydelser i samme grad som danskere, viser undersøgelsen af polske migranter i København, at migranterne i mindre grad benytter sig af de forsikringsbaserede ydelser som eksempelvis dagpenge og fagforening. Tallet for a-kassemedlemskab er lavt og ligger på 10 % blandt polakkerne, sammenlignet med 70 % af danskere, som er a-kassemedlemmer og derved forsikrede ved arbejdsløshed (Hansen & Hansen 2009:87). Derudover har fraværet af medlemskab af fagforeninger og overenskomster en betydning for de polske migranters løn og arbejdsforhold. En overenskomst på arbejdspladsen kan give den enkelte rettigheder til en minimumsløn, hvilket mange polske arbejdsmigranter generelt set ikke er vidende om (Weishaar 2008:1254). Migranternes manglende modtagelse af de sociale forsikringer i Danmark, betyder at mange af dem har usikre arbejdsforhold. Flertallet af de polske migranter i København har tilsyneladende en mentalitet, som domineres af, at man ’tager det som det kommer’, hvilket bevirker, at de i mindre grad gør brug af informationssøgning om de danske arbejdsforhold inden de kommer til Danmark, hvilket selvsagt gør deres kendskab til forsikringsbaserede ydelser forbundet med arbejdet mindre. I de polske migranters tilfælde, hvor mange ikke er overenskomstdækkede eller har manglende kendskab til fagforeninger, eksisterer der stor usikkerhed i ansættelsen (Pilotprojekt 2011:24). Grundet den manglende viden om værtslandet og arbejdskulturen, er der større risiko for at komme til at arbejde i usikre ansættelsesforhold.

### Tidsbegrænset arbejde & ansættelsesusikkerhed

I dansk faglitteratur findes en kritik rettet mod samfundets manglende beskyttelse af de lavtlønnede arbejdere i midlertidige stillinger, som har meget mindre sikkerhed i ansættelsen, og som gennem en lav grad af beskyttelse gennem arbejdsløshedskasser fastholdes i tidsbegrænsede og usikre ansættelser. *”På den ene side et segment af fastansatte, relativt højtlønnede, der er beskyttet af arbejdsmarkedslovgivningen, og på den anden side et segment af lavtlønnede i midlertidige ansættelser som altså har ingen eller meget lille sikkerhed i ansættelsen.”* (Ejrnæs 2008:11). Ovenstående tenderer imod, at indfødte danskere i langt højere grad end migranter er funktionærer, der udgør kernearbejderne i virksomheden, og har stabile arbejdsforhold i form af fastansættelser, gode lønninger og karrieremuligheder. I England udgøres 70 % procent af alle vikaransatte af østarbejdere, hvoraf flertallet af østarbejdere kommer fra Polen (Standing 2011:99). Der findes mange tidsbegrænsede ansættelser i form af vikariatstillinger indenfor de numerisk fleksible virksomheder; virksomheder, hvor antallet af ansatte varierer på grund af hyppig hyring og fyring. Der eksisterer nemlig i dele af arbejdsmarkedslovgivningen en løs politik om hyring og fyring, hvilket dog får store konsekvenser for den enkelte, som oplever stor ansættelsesusikkerhed og frygt for fyring. Ifølge lovgivningen kan en ufaglært medarbejder med en ikke-funktionær stilling afskediges med 14 dages opsigelsesvarsel eller tidligere (Center for borger.dk 2001). De ansættelseskontrakter som vikarbureauerne bruger, stiller krav til hyppig udskiftning og outsourcing af arbejdskraften for billigere penge. Typisk er det blandt udstationerede polske arbejdere og danske og polske vikarbureauer, at man finder de største problemer med løn- og ansættelsessikkerhed (Hansen & Hansen 2009:11). Migranterne koncentreres i tidsbegrænsede jobfunktioner med stor ansættelsesusikkerhed, lavere løn og manglende avancementsmuligheder. FAOS har beregnet, at 39 % af polakkerne i Storkøbenhavn har tidsbegrænset arbejde af den ene eller anden art. Tallet for danskere, der er i tidsbegrænsede ansættelser, ligger på 10 % (Hansen & Hansen 2009:67).

### Polakkernes prekære arbejde

De polske migranters arbejdsforhold tenderer mod, at de i høj grad udfører et usikkert eller ’prekært’ arbejde. *“By “precarious work,” I mean employment that is uncertain, unpredictable, and risky from the point of view of the worker.”* (Kalleberg 2009:2). Citatet stammer fra Arne Kalleberg, der er en af de førende forskere i precarious employment, altså prekært arbejde. Migranternes arbejdsforhold vurderes til at være prekære, fordi de indtjener en relativt lavere løn, har fleksible arbejdstider, ikke er medlemmer af fagforeninger, oplever nedadgående karrieremobilitet og arbejder på tidsbegrænsede og usikre ansættelseskontrakter. Det afgørende spørgsmål er dog, om de selv anser deres arbejde for værende prekært.De polske migranters opfattelser af graden af deres prekære arbejde varierer efter deres tidligere oplevelser med et prekært arbejdsmarked, i Polen for eksempel. ”*People differ in their vulnerability to precarious work, depending on their personality, dynamics, levels and kinds of education, age, family, responsibilities, type of occupation and industry, and the degree of welfare and labor market protections in a society”* (Kalleberg 2009:10) En arbejders tidligere erfaringer med prekært arbejde samt mange andre faktorer har altså betydning for hvorvidt han anser sit arbejde for værende prekært. Derudover har personlige ressourcer som uddannelse, kompetencer, og ønsker i livet også en betydning for hvordan det prekære arbejde opfattes og imødegås.

## Afgrænsning af problemfelt

På tværs af forskelligt faglitteratur er det muligt til en vis grænse at udtrække bestemte meninger og forståelser, som knytter sig til definitionen af ’precarious employment’. Der eksisterer ikke specifikt et begreb eller en entydig term, der dækker over prekært arbejde, som afgrænser sig til bestemte prekære arbejdsforhold, og det er derfor undersøgelsens specifikke kontekst, der er bestemmende for hvilke arbejdsforhold, der tages med i betragtning.

I dette projekt skærper jeg opmærksomheden mod at omfatte arbejdsforhold, som indeholder:

* Relativt lavere løn, eller lavere lønudbetaling sammenlignet med de ansatte danskeres indkomst
* Større arbejdsusikkerhed og flere tidsbegrænsede ansættelser
* Manglende fagforeningsrepræsentation
* Oplevelsen af nedadgående karrieremobilite; ingen benyttelse af uddannelses- og erhvervserfaring
* Fleksible arbejdstider; meget overarbejde eller udelukkende mulighed for deltidsarbejde

Et af de arbejdsforhold, som også kan forstås som prekært, er risikofyldt og farligt arbejde, hvor arbejderne er disponerede for flere farlige arbejdsopgaver. Dette prekære arbejdsforhold er for eksempel ikke taget med i projektet. I dette projekt argumenteres der yderligere for, at den instrumentelle orientering i arbejdet er et eksisterende fænomen blandt de polske migranter. Derfor vil projektet afgrænses mod og fokusere på dette emne. Polakker som udfører et arbejde, der anses for prekært, er som udgangspunkt ikke kommet til Danmark for at gøre karriere, men for at tjene penge. Derfor vil der blive lagt stor vægt på deres primære begrundelser for at søge arbejde i Danmark, hvilket dog ikke udelukker, at deres orienteringer i arbejdet med tiden bliver indre-orienterede, altså orienteret mod at gøre karriere, opnå status og mere indflydelse (Goldthorpe m.fl. 1968:39-40). Imidlertid kræver karrierer og jobs med højere status gode sprogkundskaber, hvilket kan begrænse de polske migranter i at nå denne type af arbejde og udvikle en bureakratisk orientering. Derfor vil der ikke blive lagt vægt på den tilhørende bureaukratiske orientering i arbejdet, som er beskrevet i The Affluent Worker. Yderligere afgrænses projektet fra den solidariske orientering, som defineres ved stærke grupperelaterede bånd, der rækker udenfor arbejdet og består i fritiden, hvor medarbejderne mødes i klubber og foreninger (Goldthorpe 1968:40-41). Eftersom de polske migranter ikke socialiserer sig med de danske kollegaer udenfor arbejdet i så stort et omfang (Pilotstudie 2011, Hansen & Hansen 2009:12), er den solidariske orientering ikke et fokusemne i projektet. De polske migranters netværk består i langt højere grad næsten udelukkende af andre polakker.

## Problemstilling

Eksisterende nationale og internationale studier bekræfter tesen om, at migranter generelt set indtager jobs af lavere status. Nogle af de polske migranter i Danmark udfører et arbejde, der er lavere lønnet og ufaglært. Disse jobs indeholder ikke karrieremuligheder og svarer ofte heller ikke til polakkernes uddannelsesbaggrund og deres erhvervserfaringer. Organiseringen af polakkerne i fagforeninger er begrænset og kan skyldes personlige fravalg, fordi fagforeninger for eksempel anses for at være for dyre, arbejderne mangler viden om dem, eller frygter fyring i tilfælde af, at fagforeningen blander sig. Endnu et aspekt ved det prekære arbejde, som de polske migranter oplever, er at deres arbejde kræver fleksible arbejdstider og fleksibel udskiftning af arbejdskraft, som dermed giver dem usikre og tidsbegrænsede ansættelser.

I dette projekt vil jeg opnå kendskab til de polske migranters individuelle opfattelser af og erfaringer med de prekære arbejdsforhold i Danmark, komme ind på deres instrumentelle orienteringer i arbejdet og se på hvordan disse konkret kommer til udtryk. Det individuelle perspektiv er relevant for, om man overhovedet kan tale om prekært arbejde; altså om de polske migranter overhovedet selv anser deres arbejde for prekært. Derudover er den instrumentelle orientering i arbejdet ikke en endimensionel beskrivelse af de polske migranters orienteringer i arbejdet. Den instrumentelle orientering kan komme til udtryk på flere forskellige måder og kan være orienteret mod andre ønsker end de økonomiske fordele, der kan drages af et arbejde. På trods af de polske migranters umiddelbare instrumentelle orienteringer, skal man derfor ikke udelukke muligheden for, at der er migrantarbejdere, som ikke har en instrumentel orientering i arbejdet. Da det prekære arbejde dog virker strukturerende, altså sætter visse begrænsninger for arbejdernes ønsker og prioriteter, kan det fordre, at arbejderne netop har en instrumentel orientering, men at de ikke nødvendigvis lader sig begrænse af den.

## Problemformulering

På baggrund af ovenstående problemfelt og problemstilling har jeg opstillet følgende problemformulering:

***Hvilke oplevelser har de polske migranter med de prekære arbejdsforhold i Danmark og hvordan kommer deres instrumentelle orientering til udtryk?***

### Ordforklaringer

***Hvad betyder det, når et arbejde er prekært?***

Prekær er et adjektiv, der på dansk betyder pinlig, risikabel, vanskelig (Dansk Fremmedordbog 1999:762).

Jeg gør i forbindelse med dette brug af den internationale betydning af *prekær* som er *usikker* på latin, fransk og engelsk (Dansk Fremmedordbog 1999:762). Denne betegnelse bruges eksempelvis også i den danske oversættelse af Ulrich Becks ”Fagre nye arbejdsverden,” som jeg vil komme nærmere ind på i teoriafsnittet.

I dette projekt betragtes prekært arbejde primært som bestående af faktorerne: tidsbegrænsede ansættelser, fleksibel arbejdstid, lavere løn, manglende fagforeningsrepræsentation og nedadgående karrieremobilitet.

***Instrumentel orientering i arbejde***

Hvis en arbejder har en instrumentel orientering i arbejdet, betyder det, at han primært finder tilfredsstillelse *udenfor* arbejdet, såsom i fritiden, hjemmelivet, familien og andet, der ikke er jobrelateret. Dette er ikke ensbetydende med, at han er utilfreds med arbejdet, idet han er tilfreds med arbejdets løn og den økonomiske sikkerhed jobbet giver. Han har som regel et neutralt forhold til sit arbejde og tager ikke stilling til, om arbejdets indhold og arbejdsopgaverne giver ham tilfredsstillelse. Hans arbejde er mest af alt et skridt mod målet: økonomisk sikkerhed, og har derfor en instrumentel karakter; det er et redskab som for eksempel muliggør større forbrug.(Watson 2008:235)

***Hvad er en arbejdsmigrant?***

Jeg anvender begrebet migrant om en person, som emigrerer fra et land eller region og immigrerer til et andet for at opsøge arbejde eller bosætte sig for en kortere eller længere periode. Man taler ofte om frivillig eller ufrivillig migration (Lee 1966:49), som kan skyldes krig, arbejdsløshed eller andet, der tvinger individer til at emigrere fra landet. Fokus i projektet er den mere eller mindre frie migration, hvor mennesker tiltrækkes af den bedre levestandard i udlandet, den bedre løn og ønsket om at tjene flere penge til sig selv og/eller familien. Arbejdsmigranter er den betegnelse, som jeg anvender om gruppen i projektet, da arbejdet er det primære mål med migrationen og er en nødvendighed for at kunne opholde sig i Danmark i længere tid. De polske migranter er en nyere gruppe af arbejdsmigranter i Danmark, hvis betegnelse man ikke kan blive enig om, fordi det hverken falder indenfor kategorien af indvandrere eller gæstearbejdere, men derfor ofte kaldes for arbejdsmigranter (Hansen & Hansen 2011:1).

### Anvendte søgeord i databaser

Kriterierne for søgningen blev udgjort af projektets emne og emneord, som er *prekært arbejde*. Da det danske emneord *prekært arbejde eller prekær ansættelse* gav få resultater i databaser som Primo – AUB’s egen søgedatabase, Statsbiblioteket, Sciene Direct, Science Diverse og Biblioteket.dk, har det været nødvendigt at foretage en søgning på engelsk, grundet ordenes manglende anvendelse i det danske sprog og i litteraturen. De engelske betegnelser for typen af arbejde er mere brugte; *Precarious employment, precarious work, contingent work, non-standard work/employment* og *casual labor*, og der findes en del litteratur om emnet på engelsk, som især stammer fra USA, England, Canada og Spanien – de lande som ligeledes oplever det prekære arbejde i udbredt grad. Den mere omfattende litteratur på området kan især findes i artikler og forskningsprojekter i databaserne, af for eksempel Arne Kalleberg og Porthé m.fl. Det har været meget tidskrævende at veksle mellem de forskellige betegnelser for prekært arbejde på engelsk, da der ikke eksisterer et entydigt begreb eller en teoretisk betegnelse, men flere forskelligt brugte termer, som tilnærmelsesvis betegner det samme. Samme situation gør sig gældende for de danske betegnelser for prekært arbejde. Udover termen som *prekært arbejde/ansættelse* anvendes ord som *a-typisk arbejde, tilfældigt, sekundært, usikkert arbejde, tidsbegrænset arbejde* og *ikke-standardiseret arbejde.*

### Arbejdsspørgsmål

Nedenstående arbejdsspørgsmål er analytiske pejlemærker, der skal give læseren en ide om, hvilke spørgsmål, der vil blive besvaret i løbet af projektet. Arbejdsspørgsmålene er med andre ord styrende for projekts udformning.

* Hvad er prekært arbejde?
  + *Hvilke aspekter af det prekære arbejde har de polske migranter erfaringer med?*
* Hvad er den instrumentelle orientering?
  + *Hvordan ses den instrumentelle orientering i arbejdet blandt de polske migranter?*
* Hvilken umiddelbar relation eksisterer der mellem det prekære arbejde og den instrumentelle orientering?
  + *Hvad er relationen mellem polakkernes prekære arbejdsforhold og deres instrumentelle orientering?*

## Operationalisering

Det prekære arbejde og den instrumentelle orientering rummer forskellige dimensioner, som kan operationaliseres i forhold til projektets kontekst. De forskellige dimensioner kan være med til at give en ide om, at det prekære arbejde forudsætter at de polske arbejdere har en instrumentel orientering i arbejdet, men også at deres instrumentelle orientering tilvejebringer det prekære arbejde. Derfor er det analytisk vigtigt at kunne sammenligne og adskille de to begreber fra hinanden.

**Tabel 4. Dimensionerne i det prekære arbejde og den instrumentelle orientering**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Arbejdsforhold** | **Prekært arbejde** | **Instrumentel orientering** |
| ***Løn*** | Dårligt lønniveau – ifølge polsk standard er lønniveauet dog højt. | - Lønmaksimering er årsag til migrationen  - Geografisk mobilitet: mobilitet som følge af ønsket om at forbedre lønniveauet.  - Lønnen er den største prioritet. |
| ***Fagforening*** | Arbejdsgiver og arbejdstagere ikke repræsenteret ved fagforening   * manglende rettigheder/sikkerhed i arbejde | -Interesserer sig ikke for fagforeninger,  medmindre de kan sikre bedre lønforhold og ansættelsessikkerhed  -Mangler viden om hvad de repræsenterer |
| ***Ansættelsessikkerhed***  ***og tidsbegrænset arbejde*** | Ansættelsen er tidsbegrænset eller usikker   * er prekært og mangler ansættelsessikkerhed.   Arbejdets tidsbegrænsede karakter foranlediger ofte skift i arbejdspladser | Ansættelsesusikkerhed og tidsbegrænset arbejde giver lønusikkerhed.  Geografisk mobilitet: søger arbejde der giver større ansættelses- og lønsikkerhed   * det sikrer familiens levestandard |
| ***Arbejdstid***  (Skæve arbejdstider, overarbejdstimer, tilkaldevagter mv.) | Større risiko for udnyttelse af arbejdskraft gennem mange arbejdstimer. Større risiko for underbetaling og rovdrift på arbejdskraft | Flere arbejdstimer giver mere løn |
| ***Nedadgående social karrieremobilitet*** | Arbejdet er af lavere status, manuelt, fysisk hårdt og usikkert   * der eksisterer ikke mange muligheder for at opnå højere stillinger og få en karriere | Udelukkende interesseret i lønnen fra arbejdet, ikke arbejdets indhold. Ønsker derfor ikke højere stillinger pga. for meget ansvar   * vil hellere bruge tiden sammen med familien |

Ovenstående indikatorer er udledt på baggrund af undersøgelser, data og teori, som er beskrevet i problemfeltet, ikke på baggrund af det samlede projekts empiri bestående af pilotinterview og specialeinterview, hvis resultater opsamles i analysen. Der forefindes både indsamlet empirisk data, som er indsamlet forud for specialets interviews (i praktikken), hvilket benævnes pilotinterviews, mens specialeinterviewene er udført efterfølgende og udelukkende i forbindelse med specialet.

# Undersøgelsessdesign og metodologi

*I dette afsnit vil jeg illustrere og beskrive projektets formål, design og metodologi. Jeg vil også argumentere for den valgte metode, hvorunder de metodiske begrænsninger og muligheder gennemgås. Dette afsnit vil yderligere bestå af en validering af den empiriske triangulering, forskerrollen og emnets etiske aspekter.*

Problemfeltet baseres på data og kendsgerninger, som bliver dokumenteret gennem statistiske eksempler men også egne empiriske observationer og iagttagelser i forbindelse med pilotprojektet. I den induktive metode er det de systematiske og endelige antal observationer over et fænomen, der er årsagen til måden man ser virkeligheden på, og derved slutter til generelle sammenhænge på baggrund af (Langergaard m.fl. 2006:70). Jeg tager udgangspunkt i konkrete empiriske observationer og data, hvor jeg i 1. omgang vurderer at mange polske migranter, som er kommet til Danmark efter 2004, udelukkende er kommet for at tjene penge og højne deres egen eller familiens levestandard, og 2; antager at de derfor er mere disponerede for at arbejde under prekære arbejdsforhold, for at indfri disse ønsker. For at opnå mere viden om de to emner gør jeg brug af teorier, kaldet generelle regler og lovmæssigheder, om det prekære arbejde og den instrumentelle orientering i arbejdet. Teorien har en afgørende betydning for strukturen i specialet, udarbejdelsen af interviewguiden og empirien generelt.

Koblingen mellem de konkrete observationer og de generelle teoretiske aspekter søges forklaret. Projektet er derfor abduktivt eller retroduktionistisk som i den kritiske realisme. Tilgangen starter induktivt på baggrund af iagttagelserne og observationerne i litteraturen og generaliseres gennem teorien. Den abduktive og den induktive metode har netop dette aspekt til fælles (Buch-Hansen 2007:61; Olsen og Pedersen 2003:152). Det typiske for den abduktive eller retroduktionistiske metode, er at den forsøger at forklare en på forhånd givet konklusion, som i dette tilfælde er forekomsten af det prekære arbejde og den instrumentelle orientering blandt de polske arbejdsmigranter. Man kan sammenligne disse to teoretiske aspekter med to præmisser, som foranlediger følgende beskrivelse: *”Hvis vi forestiller os en traditionel syllogisme med to præmisser og en konklusion, så handler retroduktion ikke om, hvordan man når frem til konklusionen, men om, hvordan man finder den partikulære præmis, når konklusionen er givet, og denne bevægelse fra konklusion til præmis indebærer en bevægelse i dybden.”* (Buch-Hansen & Nielsen 2007:61). Nedenstående undersøgelsesdesign følger en abduktiv slutning og skal illustrere forholdet mellem problemfeltet, teorien, metoden og empirien i projektet. Formålet med figuren er at skabe et klart overblik over projektets opbygning.

**Figur 5. Undersøgelsesdesign**

***Eksplorativt pilotstudie - forundersøgelse***

”Polakkerne befinder sig på et usikkert arbejdsmarked og kommer kun til Danmark for at tjene penge”

# 

*’Observation’ af*

*prekære arbejdsforhold* og *instrumentel orientering* blandt polske arbejdsmigranter (i problemfeltet)

*Teori & undersøgelse af*

*prekære arbejdsforhold* ifølge Kalleberg, Beck, Standing & Atkinson

*Instrumentel orientering* ifølge Goldthorpe m.fl.

*Instrumentel orientering ifølge Goldthorpe m.fl.*

* *Lønmaksimering* -> højere øk. levestandard
* *Ansættelsessikkerhed* -> familiens øk. sikkerhed
* Fagforeninger sikrer bedre lønforhold og ansættelsessikkerhed
* Ingen karrieremobilitet ønskes
* Geografisk mobilitet: mod bedre lønnet arbejde

*Prekært arbejde* ***udledt af undersøgelser og teori***

* Lav løn,
* Fleksible arbejdstider
* Tidsbegrænset ansættelse
* Manglende karrieremobilitet
* Manglende fagforeningsrepresæntation

***Hvilke oplevelser har de polske migranter med de prekære arbejdsforhold i Danmark og hvordan kommer deres instrumentelle orientering til udtryk?***

***Metode & Empiri***

*Specialeinterviews* og *Pilotinterviews*

Konklusion

De to store bokse er en illustration over de teoretiske eksempler på henholdsvis prekært arbejde og den instrumentelle orientering. De udvalgte teoretiske perspektiver tager udgangspunkt i empiriske eksempler og undersøgelser, herunder fra blandt andet Guy Standing, Arne L. Kalleberg og Ulrich Beck, som blandt andet baserer deres teori på statistiske eksempler og observationer. Derudover er teorien om den instrumentelle orientering af Goldthorpe m.fl. velargumenteret ud fra et specifikt empirisk grundlag, blandt en bestemt gruppe af mennesker i en specifik historisk kontekst. Projektets anvendte metode og empiri består af to slags datasæt; pilotinterviews og specialeinterviews, hvis funktion vil blive uddybet i de efterfølgende afsnit.

### Pilotprojektets funktion

Pilotinterviews er interviews, som er foretaget med henblik på at opnå forståelse for et nyt felt, især indenfor ukendte områder eller blandt mennesker, som har en anden social eller kulturel baggrund. Pilotstudier er forstudier, som kan være af både kvalitativ og kvantitativ art. De kan give en ide om hvilke spørgsmål, der er relevante at stille og hvilken metode, der er mest velegnet at bruge for at afdække et feltområde (Halkier 2002:19). Dette projekts pilotstudie[[10]](#footnote-10) blev oprindeligt udarbejdet for at opnå indsigt i de polske migranters arbejds- og leveforhold, herunder også deres syn på arbejdssikkerheden i deres arbejde; således også om sikkerhedsforanstaltninger i arbejdet, reduktionen af arbejdsskader, nedslidning og ulykker osv. Pilotprojektet indeholdt tre beskrivende aspekter, nemlig deres arbejdsforhold, leveforhold og arbejdssikkerhed (arbejdsulykker, skader og nedslidning). Det fremtrædende aspekt, som især gjorde sig bemærket, var polakkernes arbejdsforhold, som blev beskrevet som værende prekære og ustabile. Derfor fremstod det klart, at netop dette aspekt var særligt problematisk for dem som gruppe, idet der var nogle omstændigheder i deres arbejde, som de ikke havde indflydelse på, men som producerede en form for usikkerhed i arbejdet. Derudover viste de interviewede polakkers begrundelser for arbejdet i Danmark sig at være instrumentelle, idet lønnen, lønmaksimeringen og den bedre levestandard var de umiddelbare mål med at arbejde. Pilotprojektet er inspirationskilden til specialeprojektet, fordi det har givet et indblik i, hvilke problemstillinger, der er mest problematiske og relevante; herunder ikke i størst omfang arbejdssikkerheden og arbejdsulykkerne, men de grundlæggende prekære arbejdsforhold. Disse problemstillinger er således blevet dette projekts hovedemne. Da jeg i dette tilfælde også anvender pilotstudiets empiriske data som ligestillet dataproduktion, udelukkende med fokus på de usikre/prekære arbejdsforhold og de instrumentelle orienteringer, er det med det formål at udvide vidensfeltet og skabe kontrast til specialets fire interviews af de kvindelige polske arbejdsmigranter, og med andre ord skabe en datatriangulering.

### Trianguleringer

*I dette afsnit vil jeg argumentere for anvendelsen af to slags datasæt og to slags kvalitative metoder, der supplerer hinanden, eftersom pilot- og specialeinterviewene berører de samme emner. Brugen af to forskellige slags datasæt og metoder bidrager med flere oplysninger omkring de samme emner, hvorfor de forskellige data supplerer hinanden, udfordrer hinanden og fremkommer med forskellige perspektiver på emnet, der gør det muligt at drage mere gyldige, pålidelige og troværdige konklusioner.*

*Divergerende datasæt*

Når man kombinerer to slags data fra to forskellige projekter, er der visse problematikker tilknyttet. Datasættene er udarbejdet på to forskellige tidspunkter, har forskellige formål og forskningsspørgsmål. Idet projekterne berører samme tematikker om det prekære arbejde og den instrumentelle orientering, men har forskellige udgangspunkter, kan det styrke datas validitet (Brannen 1995:12-13). Dette er blot et af argumenterne bag metodetrianguleringer, som kan bestå af forskellig brug af multiple metoder, forskningsstrategier, teorier, data eller forskere (ibid.:10-12). Idet dette projekt dog ikke kombinerer kvalitative metoder med kvantitative metoder, men to kvalitative metoder med hinanden, er der tale om samme forskningsstrategi, hvilket simplificerer kombinationen af to slags datasæt, som har forskellige udgangspunkter og formål, men samme tematikker. På trods af, at pilotprojektet havde et forklarende formål; at belyse hvorfor de østeuropæiske migranter kunne være mere disponerede for arbejdsskader (ulykker og nedslidning) end danskere, rummede projektet en bred beskrivelse af de polske migranters generelle arbejds- og leveforhold, samt begrundelser for at arbejde i Danmark. Pilotprojektets beskrivende del er mulig at separere fra tematikkerne om arbejdsulykker, arbejdssikkerhed mv., fordi disse ikke er umiddelbart relaterede. De specifikke dele af pilotinterviewene, som omhandler de polske migranters prekære arbejdsforhold og deres orienteringer i arbejdet (operationaliseret som motiver og begrundelser i pilotinterviewene), fungerer som en indgangsvinkel til feltet og sidestilles med specialeprojektets interviews, fordi de supplerer hinandens perspektiver på de samme tematikker. Ligheder og multidimensionalitet i data øger således validiteten og reliabiliteten af konklusionerne, der kan drages.

### Interview & fokusgruppeinterview

Dette projekts empiri baserer sig på en metodisk triangulering over to slags kvalitative metoder: fokusgruppeinterviews og almindelige interviews. Det empiriske data i pilotstudiet består af tre fokusgruppeinterviews med mandlige håndværkere og et interview med en ufaglært arbejder, mens specialets interviews består af almindelige interviews med fire polske kvinder. Eftersom der i projektet gøres brug af en kombineret metode, kan man drage nytte af de flere perspektiver kommende fra flere udsagn og fra begge køn. I fokusgruppen er det for eksempel gruppeinteraktionen, som er styrende for de fremkomne udsagn og meningsudvekslingen i relation til diskussionsemnerne (Morgan 1997:6). De sociale relationer i fokusgruppen kan også have indflydelse på udfaldet af udsagn, idet nogle meninger vil stå stærkere frem end andre på grund af relationen, rollerne og magtforholdet, der er i gruppen (Halkier 2002:11). I fokusgruppens interaktion fremkommer yderligere spontane og emotionelle udsagn om et givent emne, som ikke er nær så reflekterede som i almindelige interviews (Morgan 1997:8). Svarene kan derfor forekomme at være mere sammenfattede, korte og præcise i et fokusgruppeinterview, og derfor mindre fyldestgørende og dybdegående, som de derimod mere sandsynligt ville være under fire øjne i et interview. Kombinationen af både fokusgruppe og interviews som ligestillede metoder, er en multidimensionel tilgang, der tilfører større vidensproduktion til projektets emne (Halkier 2002:18;22). Den kombinerede metode højner generelt validiteten af et samlet datasæt, fordi man kan udlede flere perspektiver, dimensioner og fortolkninger vedrørende de samme emner (Halkier 2002:22).

### Kvantitativ versus kvalitativ metode

Hvis dette projekt skulle baseres på et *kvantitativt* studie ville det involvere specifikke fravalg, eftersom der ikke eksisterer et samlet register over alle polske migranters bopælsadresser, arbejdspladser mm. Det forudsætter at man udarbejder *sit eget* statistiske data, eksempelvis gennem en respondentdrevet metode, som dog er meget tidskrævende. Hvis man overvejer andre steder at træffe gruppen på, ville det være steder, hvor det er sværere at udtrække et tilfældigt stikprøveudtræk. Steder som fx:

* De polske foreninger i Aalborg, Århus, Odense og København (foreningerne har ikke nedskrevne navne over medlemmer)
* De forskellige polske kirker rundt omkring i landet
* Sprogskoler
* Facebookgrupper som ”Polakker i Danmark”

Ovenstående lokaliteter har jeg overvejet at gøre brug af for at komme i kontakt med et større antal polske arbejdsmigranter, hvis jeg skulle udføre et statistisk projekt med samme problemstilling. Det er dog svært at opnå et repræsentativt udsnit af de polske arbejdsmigranter, fordi flertallet af polakkerne i Danmark, der er medlemmer af facebookgruppen er unge, hvorimod dem i kirken forholdsvis er de ældre polakker. Hvad angår sprogskoler, så befinder polakkerne sig der i tidsbegrænsede perioder, hvilket besværliggør processen.

### Etiske overvejelser inden interviewene

Emnet prekære arbejdsforhold er et følsomt emne og der er derfor grunde til at antage, at de polske arbejdsmigranter ”frygter” at fortælle for meget om deres arbejdsforhold, af hensyn til de konsekvenser det kan have, og at de eksempelvis frygter at miste deres arbejde. At besidde et prekært arbejde er også stigmatiserende; ”Polakkerne tager det dårlige arbejde, som danskerne ikke vil have”, forlyder det, hvorfor det yderligere stiller dem i et dårligt lys, hvis man skal spørge ind til ”deres dårlige arbejde”. Men at spørge ind til arbejdets status kan også være med til at gøre dem bevidst om deres prekære arbejdsforhold og få dem til at reflektere mere over deres arbejde. Jeg vurderer i dette tilfælde at troværdigheden blandt de polske migranter netop kan være lavere, hvis det sammenholdes med ovenstående eksempler, og de fx frygter at oplyse om alle aspekter af deres arbejdsforhold. Troværdigheden kan svigte af flere årsager, derfor er det særligt vigtigt at skabe tillid og fortrolighed mellem interviewer og informanter. Etiske overvejelser har haft stor betydning for det metodiske valg af pilotstudiet og specialeinterviews. Den kvalitative forskningsmetode er valgt på baggrund af den rigere mulighed for at skabe en personlig tillid og fortrolighed, og derved opnå større troværdighed af data. Angående hvordan jeg konkret søger at skabe tillid til informanterne og få deres informerede samtykke, gennemgås mere specifikt senere hen.

### Tidligere undersøgelser

*I dette afsnit vil jeg kort præsentere relevant litteratur, som omhandler arbejdsmigranters prekære ansættelsesformer, begrundelser for migration, arbejdsorienteringer og status som migranter. Der findes især to relevante forskningsundersøgelser, som omhandler de polske migranters prekære arbejdsforhold og en antologi over kvantitative og kvalitative studier af de polske migranters arbejds- og leveforhold i England, som er værd at nævne.*

***Danske undersøgelser***

Den mest refererede undersøgelse, som er præsenteret ved forskellige lejligheder i problemfeltet, af de polske arbejdsmigranter i Danmark efter 2004, er i dette projekt uden tvivl ”Polonia i København” fra FAOS. Undersøgelsen er baseret på stramt strukturerede interviews med 500 polakker i Storkøbenhavn og deres oplevelser af deres individuelle arbejds- og levevilkår. Respondenterne er udvalgt på baggrund af en respondentdrevet udvælgelsesmetode, også kaldt sneboldmetoden, hvor respondenter/informanter indhenter andre respondenter/informanter, som de kender til et interview. I denne undersøgelse foræres respondenterne en økonomisk præmie for at have rekrutteret andre til et interview. Denne metode er generelt egnet til at indkapsle både de registrerede såvel som uregistrerede respondenter (Bryman 2004:100-101). I Danmark eksisterer der ikke et samlet register over informationerne vedrørende de polske migranters arbejds- og levevilkår, og derfor er dette især en velegnet metode til at opnå mere viden på området. Undersøgelsen kan ikke statistisk generaliseres til alle polske migrantarbejdere i Danmark, udover polakkerne i Storkøbenhavn, men der er mange tendenser som også forekommer andre steder i Danmark. I pilotstudiet blev der for eksempel observeret mange af de samme tendenser ved de kvalitative interviews, som blev udarbejdet på Fyn og i Jylland.

***Internationale undersøgelser***

Et relevant kvalitativt studie fra Spanien er værd at nævne, nemlig: *Extending a Model of Precarious Employment: A Qualitative Study of Immigrant Workers in Spain* og *How Immigrant Workers Experience Workplace Problems: A Qualitative Study,* fra 2010, som erudarbejdet af Victoria Porthé, Ahonen Emily, Vazquez M. Luisa, Pope Catherine, Agudelo Andrés A., Garcia Ana M., Amable Marcelo, Benavides Fernando G. and Joan Benach. Heri vurderes de polske arbejdsmigranter til have dårligere status på arbejdsmarkedet, hvorunder de ofte ender i de lavt kvalificerede og lavtlønnede jobs og ansættes på ustabile ansættelseskontrakter, hvor de nemt risikerer at blive udskiftet og fyret. I dette projekt tages der også udgangspunkt i konkrete arbejdsforhold, som anses for prekære. Konklusionen er, at det prekære arbejde påvirker de polske migranters psykiske og fysiske helbred og velbefindende.

Kathy Burrell m.fl. har udarbejdet antologien over de polske migranter, som kom til England efter den europæiske udvidelse i 2004. Antologien hedder: “Polish Migration to the UK in the ’New’ European Union. After 2004” Den er fra 2009 og er redigeret af Kathy Burrell. Antologien indeholder kvantitative såvel som kvalitative studier af de polske migranter i England og i Polen. Forskerne gør brug af forskellige indgangsvinkler til at opnå forståelse for mønstrene bag push- og pull faktorerne. De polske migranters arbejds- og levevilkår i England beskrives og statistik fra Polen inddrages for at opnå viden om migranterne i et bredere perspektiv.

# Teori

*Der eksisterer ikke en homogen beskrivelse af termen precarious employment eller prekært arbejde, som et analytisk begreb, der er internationalt anerkendt. Dette skyldes, at der siden 1980’erne ikke har eksisteret et analytisk begreb for de forskellige arbejdsformer, som opleves i kølvandet på de teknologiske, industrielle og innovative forandringer i samfundet (Purcell 2000:2). Den empirisk baserede og arbejdssociologiske tilgang til prekært arbejde finder man blandt andet hos Arne L. Kalleberg og Guy Standing, som underbygger dennes relevans gennem forskellige konkrete og statistiske eksempler. Guy Standing har udarbejdet begrebet the precariat, som anses for en person og/eller social klasse, der har tilsvarende prekære arbejdsforhold. I ”Fagre Nye Arbejdsverden,” beskriver sociologen Ulrich Beck endvidere prekært arbejde i relation til forskellige nutidige arbejdsformer. Dette uddybes i det følgende.*

## Arne L. Kallebergs definition af prekært arbejde

*Jeg har valgt at gøre brug af Arne L. Kallebergs teoretiske perspektiver på prekært arbejde, da han er en af de førende forskere indenfor området.. Hans begrebsforståelse har rod i både teoretisk og empirisk arbejde og er inspireret af de neoklassiske teorier, og teorier om det fleksible arbejdsmarked, som jeg dog ikke vil komme nærmere ind på i dette projekt.*

### Udviklingen af prekært arbejde – et historisk perspektiv

Prekært arbejde er siden 1970’erne vokset markant. Man kan dog ikke kalde det for en nyere tendens, da det altid har eksisteret i forbindelse med lønarbejde (Kalleberg 2009:2). Industrilandenes sociale og økonomiske udvikling, som skyldes forbedret teknologi, mere konkurrence på løn og varer, samt en mere korporativ omstrukturering, er den største årsag til det prekære arbejde (Kalleberg 2003:154). Ligeledes eroderede statens kontrol med konkurrencen. De nye tider medførte, at magten nu lå hos de enkelte arbejdsgivere, som frit kunne hyre og fyre. Det liberale marked blev karakteriseret som en neoliberal revolution, som sammen med globaliseringen medførte mere migrantarbejde imellem landene (Kalleberg 2009:3).

Efter Anden Verdenskrig opstod en typisk arbejdsform med manden som forsørger og overhoved for familien. Prekært arbejde kunne for første gang opleves hos kvinderne, som trådte ind på arbejdsmarkedet og havde kortvarige kontrakter, i form af deltid og midlertidig beskæftigelse, da de forventedes at træde af arbejdsmarkedet i forbindelse med familiære forpligtelser. Siden kvindernes indtræden på arbejdsmarkedet, har mange af kvinderne befundet sig i de prekære ansættelsesformer i form af deltidsarbejde, lejlighedsvise arbejdskontrakter, frivilligt og ubetalt arbejde (Standing 2011:60-61). Anvendelsen af betegnelsen prekært arbejde kommer primært af den kategorisering kvinderne har haft på arbejdsmarkedet. Dog har udviklingen på arbejdsmarkedet bevirket at samme arbejdsformer gør sig gældende for mænd i dag, som oplever at måtte opgive fuldtidsarbejdet og karrieren til fordel for frivilligt arbejde, familie og andet arbejde rettet mod et velgørende formål. Dernæst er andre befolkningsgrupper fulgt med siden 1980’erne: “*One result of casualization is that certain groups of men — those under 25, recent immigrants or visible minorities — are experiencing downward pressure on earnings and conditions of work as they increasingly take jobs in occupations where women have traditionally been employed.”* (Vosko m.fl. 2003:16). Migranterne er med andre ord den nye type af prekære arbejdere den dag i dag.

### Et prekært arbejde er fleksibelt

Fleksibiliteten har haft betydning for de standardiserede ansættelser,[[11]](#footnote-11) som er blevet overtaget af ikke-standardiserede ansættelser, altså de tidbegrænsede og temporære ansættelser. De tids*ubegrænsede* (standardiserede) og *tidsbegrænsede* ansættelser kan opdeles i to segmenter af funktionel arbejdskraft; den ene, som er højt specialiseret, uddannet og kvalificeret, og den anden; den numeriske arbejdskraft, som er en midlertidig arbejdskraft. Begge fleksibilitetsformer er profitable, men på forskellige måder. Via den numeriske fleksibilitet kan arbejdsgiveren ansætte midlertidige arbejdere og deltidsarbejdere, og gennem funktionel fleksibilitet investere i langtidsansættelse og arbejdskvalifikationer. I den numeriske, også kaldt perifere del af virksomheden, kan man finde arbejdstagere, som udfører det prækere arbejde. Disse er enten ansat direkte af virksomheden eller gennem et vikarbureau eller en entreprenørvirksomhed (Kalleberg 2003:160). Disse arbejdere er med andre ord ikke en del af kernearbejdskraften, hvor der er bedre løn, karrieremuligheder og andre fordele. I det prekære arbejde opleves i større grad fyring (Kalleberg 2009:2). Antallet af ansatte reguleres i mange tilfælde efter virksomhedens behov for sæsonpræget og kortvarigt arbejde, der kræver lange arbejdsdage i en kortvarig periode. Der eksisterer således en løs aftalemæssig ansættelsesform, uden store bindinger, og en arbejdsgiver kan hyre og fyre uden store omkostninger og med ret kort varsel (Kalleberg 2009:13). Den numeriske fleksibilitet giver mindre lønudgifter, samt bedre tilpasning til strukturforandringer (Bredgaard m.fl. 2005:25). Virksomheden kan også spare penge på administrativt arbejde ved at gøre brug af eksternalisering og outsorcing til andre virksomheder. De eksternaliserede eller outsourcede arbejdere kan både være højt- eller lavtuddannede (Kalleberg 2003:155). Uddannelsesinvesteringer opnås ikke i virksomheder, der praktiserer numerisk fleksibilitet, idet disse investeringer ville være spild af kapital, eftersom medarbejdere udskiftes oftere. Det offentliges udbud af efter- og videreuddannelse kan korrigere for de manglende uddannelsesmuligheder. Ufaglærte opnår generelt mindre investering i uddannelse, herunder også migrantarbejdere (Bredgaard m.fl. 2005:25-26). Yderligere har arbejdsgiverens prioritet af fleksibiliteten i hans virksomhed, været med til at skabe et opdelt arbejdsmarked med henholdsvis to yderpunkter af insiders og outsiders, eller kerne- og perifer arbejdskraft (Kalleberg 2003:156). Disse observationer beskriver Anders Ejrnæs at have gjort i hans undersøgelse af servicevirksomheden ISS, hvor placeringen af migranter i numerisk funktionelt fleksible jobs, fastholder migranterne i den perifere del af virksomheden, som outsources, oftest er ufaglært og mangler opadgående mobilitet i hierarkiet (Ejnæs 2008:139).

### Prekært arbejde i et internationalt perspektiv

I Danmark har arbejdsstyrken en lav grad af ansættelsesbeskyttelse. De befinder sig på en tiende plads indenfor kategorien, næst efter lande med meget lav beskyttelse, såsom USA, der befinder sig på førstepladsen, efterfulgt af Storbritannien og Canada på henholdsvis anden og tredjepladsen (Bredgaard m.fl. 2005:24). I lande som USA, Canada, Spanien, England og andre lande med høj numerisk fleksibilitet og lav ansættelsesbeskyttelse (OECD), ses et større fokus på prekære ansættelsesformer. Derimod kan man i Danmark ligeledes finde stor numerisk fleksibilitet, i form af lav ansættelsesbeskyttelse og jobsikkerhed. Men i modsætning til dette eksisterer også samtidigt en aktiv uddannelsespolitik; ret og pligt til uddannelse, jobtilbud og høje ydelser ved ledighed i form af dagpenge og kontanthjælp – altså en kombination af liberal markedsøkonomi med høj fleksibilitet og social sikkerhed til arbejdstagere (Bredgaard m.fl. 2005:17). I et internationalt perspektiv karakteriseres Danmark som at være et land med høj beskæftigelse og en lav marginaliseringsgrad. Dette skyldes at der i Danmark eksisterer stor fleksibilitetsgrad i form af hyring og fyring. De fleksible ansættelsesregler rammer migranter, der ikke er omfattet fagforening og a-kasse. Løsningen på dette problem ville være at give højere ansættelsesbeskyttelse for netop disse grupper (Bredgaard m.fl. 2005:31-34).

### Subjektivt syn på prekært arbejde

Der findes forskellige variationer i udformningen af et tidsbegrænset arbejde, hvoraf noget tidsbegrænset arbejde er mere prekært end andet. Typisk kategoriseres et tidsbegrænset arbejde som at indeholde en lav grad af autonomi og kontrol. Men relativt stabile arbejds- og ansættelsesforhold kan gøre arbejdet mindre prekært og mere stabilt. Stabiliteten og sikkerheden kan komme i form af de sociale og personlige ressourcer, som den enkelte medarbejder er i stand til at udnytte indenfor en branche eller virksomhed. Derudover kan kontrol og delvis indflydelse på lønnen betyde, at arbejdet ikke er prekært. Større grad af kontrol og autonomi giver bedre arbejdsforhold i form af bedre løn og påviser, at der er et loyalitetsforhold mellem ansat og virksomheden. Det enkeltes kontrol og autonomi kommer af arbejderens indflydelse på og udnyttelse af personlige og sociale ressourcer indenfor den givne stilling eller branche. Der kan være tale om en både højt- eller en lavtkvalificeret stilling (Kalleberg 2003:171). Temporært eller tidsbegrænset arbejde kan være eftertragtet; eksempelvis kan en selvstændig entreprenør opnå høj løn og muligheder for forfremmelse i kraft af hans grad af autonomi og personlige ressourcer. Dette kan også gælde for sygeplejersker, programmører og konsulenter, som har en faglig uddannelse. Tidsbegrænset arbejde kan også være prekært for en ufaglært servicemedarbejder på McDonalds, en kontorassistent, ekspedient, maskinoperatør, transportarbejder eller andet. Regulært og standardiseret arbejde, kan også have dårlige jobmuligheder og arbejdsforhold, hvilket både kan forekomme på højt- og lavtuddannet niveau, som faglært eller ufaglært, altså uafhængigt af jobtype (Kalleberg 2003:164). En bestemt type af arbejde, som for ekempel som selvstændig entreprenør, kan både være ledelsesmæssigt, såvel som salgs- eller håndværksmæssigt præget. Begge former for entreprenørarbejde kan give god løn, men det ene er hierarkisk højere placeret. Således behøver et standardiseret og selvstændigt arbejde ikke give lavere løn, end et reguleret og standardiseret arbejde. Enkelte vikarierende sygeplejersker, som ofte skifter arbejdsplads, tjener mere end de fastansatte sygeplejersker. Det afgørende fokus er i dette perspektiv på arbejdet og udgør den generelle opfattelse af arbejdets værdi, den enkeltes sociale og personlige ressourcer, samt kontrol over kvalifikationer (Kalleberg 2003:170). Man kan tale om et prekært arbejde, hvis der ud fra en arbejders synspunkt er usikkerhed, uforudsigelighed og risiko forbundet med hans lønarbejde (Kalleberg 2009:2). Ifølge Kalleberg er der forskel på hvordan mennesker tackler prekære arbejdsforhold. Eksempelvis har ældre arbejdere, sammenlignet med unge arbejdere, sværere ved at tilpasse sig omstrukturering og outsourcing. Andre vælger at tilpasse sig prekarisering ved at tage en efteruddannelse eller kurser. Nogle gør mere nytte af egne kompetencer i et arbejde, mens andre har en bestemt mental indstilling, anderledes forventninger eller andre personlige og sociale faktorer, som gør dem modstandsdygtige overfor prekære arbejds- og ansættelsesformer (Kalleberg 2009:10). Der kan i tilfældet med de polske migranter i Danmark være tale om orienteringer og forventinger om at kunne tjene flere penge i Danmark sammenlignet med i Polen, hvilket gør dem mere hårdføre i udførelsen af deres prekære arbejde.

***Et kritisk blik på Kallebergs definition af prekært arbejde***

Kalleberg ligger stor vægt på, at alle i samfundet kan komme ud for at udføre prekært arbejde, hvad enten de udfører højt eller lavt kvalificeret arbejde. Han vender dog oftest tilbage til tankegangen bag det opdelte arbejdsmarked, hvor prekært arbejde findes i det lavt kvalificerede og ufaglærte arbejde, eksempelvis i en fastfood restaurant. Dette giver indtrykket af, at argumenterne dog i sidste ende belyser, at prekære arbejdsformer er fastgjort til en bestemt type af arbejde, nemlig ’det dårlige arbejde’. Prekært arbejde er allesteds nærværende. Nogle arbejdsforhold kan være forsikrede, mens andre ikke er det. Dette betyder i sidste ende, at et arbejde kan være prekært og alligevel ikke, afhængigt af den, som anskuer det, og arbejdet kan have elementer af begge dele; det prekære og det ikke prekære på samme tid.

## Guy Standing – The Precariat

*Guy Standing er en af de forskere, som gennem længere tid har beskæftiget sig med prekære arbejdsforhold og skrevet flere bøger om emnet. I bogen” The Precariat” refererer Guy Standing til mange empiriske og teoretiske eksempler af ’prekarisering’ ved at henvise til forskelligt data. Jeg har valgt at fokusere på enkelte elementer i The Precariat, som kun fokuserer på subjekters prekære arbejdsforhold eller det at have en status som en ’precariat’[[12]](#footnote-12).*

### Prekære arbejds- og ansættelsesforhold versus prekære levevilkår

Når Guy Standing referer til the ’precariat,’ er det i forbindelse med den enkeltes generelle eksistens og levevilkår, hvilket udgør et mere omfattende perspektiv på prekært arbejde. Da mit projekts fokus er arbejdsforhold blandt polske migranter, er det naturligt at belyse den prekarisering, der finder sted i forbindelse med et arbejde.

### Termens udbredelse

Prekært arbejde er tidligere blevet beskrevet som dækkende over midlertidigt arbejde og sæsonarbejde. Denne entydige beskrivelse af prekært arbejde er dog mere dækkende. Franskmænd gjorde som de første brug af begrebet engang i 1980’erne (Standing 2011:9). Blandt andet var det Bourdieau, som fik øje på nogle ændringer på arbejdsmarkedet og kaldte dem ”precarite” på fransk (Kalleberg 2009:2). Derudover er begrebet ’woorking poor’ også blevet brugt i Japan til at benævne prekært arbejde, som primært vedrørte de unges dårlige arbejdsforhold (Standing 20011:9).

### The Precariat

Guy Standing bruger primært begrebet ’precariat’ om en person og personens tilstand*.* Derudover gør han brug af en sociologisk kategorisering, en idealtype, der skal benævne fællestræk hos en socioøkonomisk gruppe og social klasse, som har det tilfælles at være udsat for stor jobusikkerhed (Standing 2011:7). I dette afsnit vil jeg kort beskrive hvilke perspektiver Standing tillægger *the precariat* som social klasse uden at gå mere i dybden med den marxistiske forståelse af klassebegrebet. Det skal dog nævnes, at Standing tager udgangspunkt i Karl Marx’s forståelse af sociale klasser, og definerer derved ’precariats’ som en klasse i sig selv, fordi klassen blandt andet ikke har kontrol over den teknologiske udvikling, som den udsættes for; ligesom den tidligere arbejderklasse. ’The precariats’ er opstået som ’nationale klasser’, der påvirkes af globaliseringens ulighed på baggrund af en ’global klassestruktur’. ’The precariats’ udgør en af de laveste klasser på arbejdsmarkedet. De er lønmodtagere, som mangler tillid til stat og kapital. Derudover mangler de *det*, som de tidligere proletariater havde, nemlig en ’social kontrakt’ på ansættelses- og jobsikkerhed, og derudover en vis form for loyalitet overfor arbejdsgiveren. En ’precariat’ befinder sig stadig i et underordnelsesforhold, men mangler til gengæld sikkerhed og tillid i arbejdet, hvilket medvirker til at gøre the precariat til denne ’særlige klasse’ (Standing 2011:7-9).

Derudover gør Standing brug af udtrykket *denizens* om gruppen af mennesker, ’the precariats’, der udfører et prekært arbejde. Denizens er en social klasse, som minder om det forgangne Romerriges gruppe af mennesker; Mennesker, som ikke havde alle de almindelige rettigheder i samfundet såsom de civile, kulturelle, sociale, økonomiske og politiske rettigheder. De var primært fremmede eller indvandrere (Standing 2011:14). I dag kan man til en vis grad sammenligne migranter i Danmark med denizens.

### Hvem udfører prekært arbejde?

Alle mennesker kan komme ud for at udføre prekært arbejde, men prekært arbejde rammer dog oftest bestemte typer af mennesker i samfundet, som den unge medarbejder på en café, den enlige mor på en fabrik, den ældre herre på et kontor eller en migrantarbejder. Betydningen er ikke entydig. De har det tilfælles, at de har et instrumentelt forhold til det at tjene penge; de har et ønske om at motiveres af lønnen i sig selv. Derudover har de en opportunistisk holdning til arbejde, og tager det arbejde de kan få. Deres perception af arbejde er, at de befinder sig på et usikkert arbejdsmarked eller mangler ansættelsessikkerhed (Standing 2011:13-14).

Nogle arbejdere har ikke indflydelse på beslutningerne i en virksomhed. Dette mener Standing er tilfældet for blandt andet vikarer, entreprenører og leverandører. De udfører prekært arbejde, da de er midlertidigt ansatte, har svage relationer til virksomheden og modtager lavere løn for samme arbejde, sammenlignet med de fastansatte (Standing 2011:14). Et midlertidigt og tidsbegrænset arbejde er en målbar indikator for prekært arbejde og indikerer ofte at personen har måttet nøjes med en kortvarig ansættelsesperiode. Men, Standing mangler her det perspektiv, at en almindelig vikar også kan blive fastansat, hvis virksomheden har været glad for arbejdsindsatsen. Det andet manglende perspektiv er, at nogle selvstændige entreprenører kan være privilegerede i deres arbejde, have ledelsesansvar og have en god løn. Tidsbegrænsede ansættelser er altså ikke altid en blindgyde i forhold til karrieremuligheder. Kalleberg giver et eksempel på selvstændige professionelle, ledere, projektledere mv. der har gjort karriere ud af deres arbejde eller tjener gode penge. Sammenligner man de selvstændige med de ikke-selvstændige entreprenører, udsættes sidstnævnte for mere usikkerhed, da de ikke selv bestemmer over de udførte servicejobs og har et vist underordnelsesforhold til arbejdsgiveren (Standing 2011:16).

Deltidsarbejde svarer oftest til 30 timer eller derunder. Det er endnu et aspekt som kan forbindes med prekært arbejde. Hvis en person, der er ansat til 25 timer om ugen, arbejder i flere timer end det er foreskrevet i kontrakten, er der tale om ustabilitet og prekært arbejde (Standing 2011:16). En ’precariat’ kan have flere indkomster gennem flere jobs eller deltidsjobs. Han kan fx være en studerende, der ved siden af SU’en arbejder for at supplere denne. Årsagen til ovenstående forhold er indkomstmaksimering af én i forvejen lavere indkomst (Standing 2011:11-12). Derudover kan en precariat være en person, der udfører et uformelt arbejde, nogle gange ved siden af et igangværende formelt arbejde. Et uformelt arbejdsmarked, er et marked, der består af uformelle og prekære jobarrangementer, som er af ringe art både på produktivitetssiden, i arbejdsbetingelserne, arbejdskontrakten, den sociale sikkerhed og retsbeskyttelsen (Beck 2002:113). Uformelt arbejde ligger derfor på grænsen eller i gråzonen mellem det legale og det illegale, og afhænger ofte af øjet der ser, altså er det et konstrueret begreb, der dækker over prekært arbejde (Beck 2002:118).

Der findes altså ikke *en* homogen gruppe af mennesker, som kan kaldes for ’precariats’, eller *prekariater* på dansk. Prekariater kan bestå af en sammensætning af forskellige grupper af mennesker fra forskellige lag i samfundet, men er som oftest en marginaliseret gruppe. Guy Standing giver eksempler på flere forskellige typer af mennesker, som blandt andet migranter, kvinder, ældre, yngre og kriminelle. I dette projekt vil jeg gå i dybden med migranterne, som Standing anser for at være den gruppe på arbejdsmarkedet, som oftest udsættes for prekært arbejde (Standing 2011:90).

### Prekære situationer

En ’precariat’ mangler en tilknytning til sit arbejde, et sted hvor han kan udvikle sig og føle sig som en del af arbejdsmarkedet og samfundet. Manglende stabilitet i arbejdet grundet hyppige skift af arbejdspladser og arbejdsfunktioner kan forhindre én i at opnå dette, ligesom et prekært arbejde på kvantitativt fleksible arbejdspladser, der forhindrer udviklingsmuligheder og længerevarende tilknytning. Der eksisterer også en frygt for fremtiden, samt en frygt for nem og hurtig udskiftning af den enkelte til en billigere arbejdskraft. En ’precariat’ kan ofte blive tvunget til at flytte omkring for at kunne arbejde, altså leve et slags nomadeliv, som Standing beskriver det (Standing 2011:12-13) – det jeg tidligere refererede til som værende geografisk mobilitet. En langvarig kontrakt på arbejde er mest tilfredsstillende, men efter en arbejdsløshedsperiode, kan et tidsbegrænset arbejde opleves som den eneste valgmulighed. I denne forbindelse kan man forestille sig, at de polske migranters tidligere oplevelser med f.eks. arbejdsløshed eller blot prekære arbejdsforhold i hjemlandet, bevirker at de finder en tidsbegrænset ansættelse, der er højere lønnet end i hjemmelandet, særdeles attraktiv.

Der er eksempler på at nogle lønmodtagere får så stærk en relation til deres arbejdsgiver og til virksomheden, at det nærmest repræsenterer en form for familie for dem. På grund af den stærke tilknytning er de også mere villige til at udføre flere arbejdsrelaterede ting. Det falske familiære forhold udløser et afhængighedsforhold, hvor lønmodtageren føler sig nødsaget til at tage flere arbejdsopgaver på sig. Dette kan ligeledes karakteriseres som en prekær situation, fordi lønmodtageren står i evig ’gæld’ og loyalitetsforhold til virksomheden (Standing 2011:17). Dette aspekt ved prekært arbejde udgør en af forestillingerne om arbejdsmigranters arbejde; at de er mere villige end de indfødte etniske grupper i et land til at udføre flere arbejdsopgaver for arbejdsgiveren og at de i større grad står til rådighed på skæve tidspunkter.

## Den prekære arbejdsverden – ifølge Ulrich Beck

I forbindelse med overgangen fra arbejds- til videnssamfundet er der ifølge Ulrich Beck fremkommet tilfælde af: *”... det prekære, diskontinuerte, flossede, uformelle i fuldbeskæftigelsessamfundets vestlige bastioner.”* (Beck 2002*:*7). Dette betegner det nuværende arbejdsmarked. Derudover findes der i den vestlige verden en mangfoldighed, uoverskuelighed og usikkerhed, som har en betydning for arbejdet. Den vestlige verdens arbejdsmarked minder derfor en del om Brasiliens arbejdsmarked. Beck beskriver hvorledes, at der er sket en *brasilianiseringen af vesten*. Dette indebærer, at der er sket en tilbagegang i fuldtidsarbejdet og den økonomiske aktivitet, og det har medført en mindre grad af beskæftigelse. Arbejdsforholdene er blevet mere prekære og usikre. Da arbejdsforholdene mangler stabilitet og tilhørsforhold, er der som følge af dette akkumuleret flere arbejdsnomader, som pendler mellem forskellige feltområder, beskæftigelsesområder og uddannelser (Beck 2002:7-8). Udviklingen af prekære arbejdsforhold er siden 1960’erne ekspanderet, således at kun hver anden arbejdstager ejer en fuldtidsstilling (Beck 2002:7-8), mener Beck. Dette skyldes ikke mindst at der i vesten er en illusion om et fuldstændigt frit marked og fuld beskæftigelse; noget som Beck kalder for den neoliberale utopi. Derudover mener han, at den liberale stat eller utopien om det frie marked ikke kan klare sig selv, hvis der ikke eksisterer en form for sikkerhed og sociale rettigheder for arbejdere.

Konsekvensen af den stigende brug af fleksibilitet og arbejdsforholdenes afregulering er, at arbejdssamfundet forvandler sig til et risikosamfund med en vedvarende usikkerhed hos det højeste antal mennesker, blandt alle samfundslag. Udviklingen i dag har bevirket at prekært arbejde kan ramme alle individer på arbejdsmarkedet og derfor ikke kun er centreret omkring migranter, selvom de i højere grad end andre rammes af denne usikkerhed. Usikkerheden er altså tilvejebragt af den samfundsmæssige og økonomiske forandring der har fundet sted. Beck skelner mellem det første og det andet moderne, hvoraf det første modernes arbejde og arbejdsmarked bestod af standardiseret masseproduktion, masseforbrug og standardiseret fuldtidsbeskæftigelse. Dette var muliggjort af et keynesiansk samfund, som anses for at være politisk og socialistisk. Det andet modernes samfundstype er styret af et risikoregime, som præger det andet modernes økonomiske, politiske og samfundsmæssige felter. Beck skelner ikke mellem periodernes overgang fra fordistisk til postfordistik økonomi, eller fra industriel til postindustriel økonomi; ”*men mellem det Første modernes sikkerheder, visheder og klare grænser og det andet Modernes usikkerheder, uvisheder og ophævede grænser.”* (Beck 2002:82). Han mener at aspekter vedrørende sikkerhed og usikkerhed udgør de vigtigste elementer og fokusområder for sondringerne mellem det første og andet moderne. Det andet modernes risikoregime, der er præget af individuelle livsforløb, mobilitet og pluralt erhvervsarbejde, betyder at efterspørgslen på arbejdskraft er skiftende. Stor efterspørgsel medfører ekstra-skiftehold, vikariater eller nye medarbejdere, såvel som lav efterspørgsel kan medføre tidsbegrænset ansættelse og fyring (ibid.:82). Derudover kan etableringen af nye produkter betyde en omorganisering af visse dele og afdelinger i en virksomhed. *”Med risikoreguleringen opstår der nu et afstandardiseret, fragmenteret, pluralt ”underbeskæftigelsessystem” med højfleksible, arbejdstidsligt og rummeligt decentrale og deregulerede former for erhvervsarbejdsindsatser.”* (Beck 2002:89). Det første modernes beskæftigelsessystem bestod af stærke standardiseringer af arbejdskontrakten og en form for ensartethed af arbejde, som ikke findes længere i dag. Det plurale erhvervsarbejde har medført en stor del af usikkerhed og uvidenhed hos det enkelte individ (ibid.:85). Et eksempel på det plurale erhvervsarbejdes konsekvenser, kan være den hastighed hvormed kompetencer, viden og arbejdserfaring bliver forældet i dag, som kræver omstillingsparathed hos arbejdstagerne.

Nutidige kontrakter er ikke længere standardiserede som tidligere, men individuelle og tilpassede den enkeltes arbejdsforhold. Dermed er der risiko for prekære billigjob indenfor alle samfundets lag. Billigjobbene bør ikke nødvendigvis afskaffes eller kriminaliseres. Afskaffelse af billigjobs i form af kriminalisering af dem, kan forstærke tendensen yderligere, og virke som en selvopfyldende profeti (Beck 2002:103). En løsning kunne ifølge Beck være, at man indførte diskontinuert arbejde, som en ret og pligt, der tillader alle mænd og kvinder at veksle mellem erhvervsarbejde, familiearbejde og borgerarbejde. Derudover indførelsen af en socialsikringsfond til dem, der udfører dårligt betalt arbejde (ibid.:105).

# Introduktion til The Affluent Worker

*Monografien stræber efter at opnå en teoretisk forklaring og forståelse for holdninger og adfærd hos arbejderne i Luton. I denne forbindelse opstilles der en bred række teoretiske såvel som ikke-teoretiske faktorer, som kan afsløre orienteringer i arbejde og som skal afdække feltet fra forskellige synsvinkler. Der opstilles også en række empiriske implikationer, der gør teorien testbar (Goldthorpe 1968). I det følgende følger en redegørelse for de væsentligste elementer fra The Affluent Worker.*

Det klassiske og meget omdiskuterede værk ”The Affluent Worker: Industrial Attitides and Behaviour” af Goldthorpe, Lockwood, Bechhofer og Platt fra 1968 har haft en indflydelse på forståelsen af subjektive orienteringer i arbejde, på engelsk *work orientation* eller *orientation to work,* herunder den instrumentelle tilgang jeg beskæftiger mig med. I dette afsnit vil jeg guide læseren gennem de mest relevante punkter der knytter sig til forståelsen af den instrumentelle orientering. Goldthorpe m.fl. vurderer, at faktorer som familie, økonomisk sikkerhed, materiel vækst, bedre levestandard, samt levevilkår er de væsentligste årsager til den instrumentelle orientering i arbejdet. De primære og basale behov tilgodeses gennem et lønarbejde, der finansierer husudgifter, forbrugsudgifter og udgifter til børn og deres uddannelser.

The Affluent Workers var nogle af disse arbejdere som havde opnået en højere levestandard og økonomisk forbedrede vilkår gennem deres arbejde i Luton. Goldthorpe m.fl. forsøgte at skabe de bedste forudsætninger for, hvorledes forskerne kunne teste om borgerliggørelsen; *embourgeoisement* som den også kaldes, fandt sted. Den udvælgelsesmetode som de brugte til indhentningen af informanter var *favourable as possible/best opportunity method,* der var tilgængelige på undersøgelsestidspunktet(ibid.:2), hvilket er det modsatte af en random sample metod; hvor tilfældigheden er en afgørende faktor for validiteten af resultaterne. I denne undersøgelse er der foretaget interviews med 250 udvalgte informanter. Ud af de 250 informanter fik 229 af disse også foretaget hjemmeinterview med tilstedeværelse af deres koner (ibid.:4-5). De mandlige arbejdere er udvalgt på baggrund af deres alder, som ligger mellem 21 til 46 år og på baggrund af deres arbejde, som dengang kategoriseres som *shop floor*[[13]](#footnote-13) *arbejdere.* (Goldthorpe m.fl. 1968:4) Aldersafgrænsningen har haft en betydning for, at der er en udpræget instrumentel orientering i arbejdet, fordi denne gruppe antages at have relativt nystiftede familier på baggrund af deres relativt unge alder. Den instrumentelle orientering er derfor mere forekommende i denne undersøgelse, hvilket i mindre grad gør den repræsentativ og muligvis mere biased (ibid.:149). The Affluent Worker undersøges ud fra hans oplevelser med og reaktion på sit arbejde; arbejdsindhold, arbejdsgiver, kollegaer og fagforening, såvel som hans rolle i familien, samfundet og klasserne[[14]](#footnote-14) (ibid.:8). I det efterfølgende vil jeg gennemgå de af undersøgelsens relevante resultater, der er brugbare i sammenligningen med de polske migranters arbejdsforhold og orientering i arbejdet.

## Karakteristik af the The Affluent Worker

*Der er forskellige grunde til at fokusere på den instrumentelle orientering blandt the affluent workers. En af dem er, at den samme instrumentelle orientering er mulig at genfinde blandt de polske migranter, som ikke befinder sig i den samme tidsmæssige kontekst, det samme land osv., men alligevel oplever de samme eksistentielle arbejds- og levevilkår.*

The Affluent Worker står for en velhavende arbejder, som i midten af 1960’erne udførte manuelt arbejde på fabrikker i Luton-området. De var manuelle arbejdere eller proletarer, som gennem deres stigende lønindtjening, forhøjede levestandard og levevis, begyndte at have lignende levestandarder som middelklassen (Goldthorpe m.fl. 1968:1-2). Den økonomiske ekspansion i Luton i England er en af de væsentligste årsager til at mange arbejdere fra hele Storbritannien og udlandet valgte at migrere til Luton for at arbejde og tjene flere penge. De tiltrækkes af den større velstand og det bedre lønniveau. Selvom udgifterne i forbindelse med migrationen var relativt store, afskrækkede det ikke migranterne fra at bosætte sig og arbejde i Luton. The Affluent Worker ansås for at være en mobil gruppe, som kom til Luton, fordi de tiltrækkes af de højere levestandarder.

Det er altså ofte nystiftede familier, som ønsker at opretholde en økonomisk stabil levestandard/livsstil, der understøtter familiens forbrug og udgifter. Dette er en af årsagerne til at lønindkomsten får en førsteprioritet (Goldthorpe m.fl. 1968:147). De faktorer som repræsenterer den udvalgte gruppe af respondenter, er at de er relativt unge familier med (yngre) børn og derfor har et økonomisk ansvar, som faciliteres gennem faderens rolle som familieforsørger (ibid.:148). Da målgruppen i The Affluent Worker er mændene, hører man ikke meget til kvindernes rolle og deres arbejde. Kvindernes økonomiske ansvar er ikke i fokus i denne monografi. Det udelukkes dog heller ikke, at de har et arbejde, men det er mindre sandsynligt idet det primært er de unge familier, der fokuseres på, hvorfor det antages at nogle af kvinderne ikke er en del af arbejdsmarkedet grundet barsel og at dette også primært er årsagen til mændenes instrumentelle orientering (ibid.:149).

### Geografisk mobilitet

Geografisk mobilitet er en geografisk flytning af kortere eller længere afstand, ofte på baggrund af et arbejde. Det er et hyppigt forekommende fænomen hos the affluent workers, som vurderes til at være geografisk mobile; kun 1/3 af the affluent workers kommer fra Luton, mens de resterende kommer fra andre regioner i England, andre lande i Storbritannien eller lande udenfor Storbritannien (Goldthorpe 1968:150). Migrationen skyldes i flere tilfælde, at et tidligere arbejde ikke var højt nok lønnet og manglede ansættelsessikkerhed, hvilket er et typisk incitament for at finde bedre lønnet arbejde (ibid.:172). The affluent workers har taget deres kvinder og børn med til Luton, hvilket sætter den geografiske mobilitet yderligere på dagsordenen, vurderes det (ibid.:151). Den geografiske mobilitet associeres med instrumentel orientering, fordi bedre løn og mere sikre arbejdsforhold er orienteringen, men også det ’personlige levevis-mål’ i Luton; en stabil og familiær levevis, som migranterne prioriterer, i højere grad end de prioriterer deres specifikke arbejdsfunktion og indholdet i arbejdet (ibid.:155). De opfatter deres arbejde som kedeligt, men forlader det ikke af hensyn til familien, som lever et økonomisk sikkert liv i Luton; ligesom den polske arbejdsmigrant, der ikke forlader hans prekære arbejde af samme årsag.

Goldthorpe m.fl. operationaliserer den geografiske mobilitet hos the affluent workers ved at stille spørgsmål som:

1. Hvilke årsager lå til grund for flytningen til Luton?
2. Hvilke positive og negative forandringer har flytningen medført?
3. Hvilke økonomiske omkostninger har den medført?

Svaret på spørgsmål 1. er oftest ønsket om at opnå en bedre levestandard, som udgør den afgørende faktor for migrationen. Derudover lyder svaret på 2. spørgsmål oftest, at de positive forandringer uden tvivl er lønnen og lønmaksimeringen, hvoraf de negative er isolationen og følelsen af ikke at høre til i Luton, men være separeret fra familie og venner. Slutteligt nævnes det fysisk hårde og manuelle arbejde som en negativ forandring, som de har måttet leve med. Svaret på 3. spørgsmål er de økonomiske omkostninger, der har været store som følge af flytningen og de højere udgifter til fornødenheder og forbrug i Luton, sammenlignet med byen eller landet de migrerede fra (ibid.:152-154).

### Nedadgående mobilitet

I monografien ses der på forskellige former for social mobilitet; arbejderne oplever *inter*generationel mobilitet, hvilket er en nedadgående mobilitet sammenholdt med faderens tidligere erhverv og uddannelse. Denne mobilitetsfaktor er årsagen til den udprægede instrumentelle orientering. Ifølge Goldthorpe m.fl., skyldes det faderens, eller andre familiemedlemmers/venners højere kvalificerede arbejde og højere status, som de forsøger at leve op til, men ikke kan. De efterlever i stedet andre værdier, som de ved kan opnås gennem et højere lønnet og sikkert arbejde. Lønmaksimering er en lige så afgørende faktor for leve et værdifuldt liv og for at opnå en højere status (Goldthorpe m.fl. 1968:158). Den anden form for social mobilitet er den *intra*generationelle mobilitet, også kaldt karrieremobilitet, hvor en arbejder kan mobiliseres i forhold til hans stilling og karriere, altså benytte sig af egne uddannelsesmæssige og erhvervsmæssige kvalifikationer, og samtidig have muligheden for at opnå flere kvalifikationer og stillinger (ibid.:156) Der bliver målt en faldende karrieremobilitet hos arbejderne, hvis det sammenholdes med deres tidligere arbejde, stilling og opnående status. Det bemærkes, at 1/5 af arbejderne har haft en højere status i form af white-collar jobs[[15]](#footnote-15): (ibid.:157) *”...a fair amount of evidence can be produced from our study to lend support to the idea that downward mobility, in some forms at least, may be a source of a markedly instrumental view of work.”* (Goldthorpe m.fl. 1968:167) Da the affluent worker ønsker at bibeholde samme økonomiske gevinster, forbliver han i det uattraktive arbejde, som trods alt er bedre betalt sammenlignet med hans tidligere arbejde (ibid.:159).

### Instrumentel orientering

Arbejdet fungerer her som et middel til at opnå det ønskede mål og ikke andet. Der er tale om et kalkulerbart forhold til arbejdet, hvor der er fokus på at yde så lidt som muligt og opnå så meget som muligt i løn. Belønningen i form af penge er ydre og ikke indre; altså personligt rettet. Det instrumentelle forhold indebærer ikke en yderligere interesse for arbejdets indhold, en involvering i organisationen, kollegaerne, arbejdsgiverne eller andet. Relationen eksisterer kun i kraft af det økonomiske udbytteforhold. Interessen ligger udenfor arbejdet og dette betyder at arbejdet kun udfylder én funktion; at muliggøre denne interesse. Forhold som disse definerer faktorer udenfor arbejdet, hvorigennem der opstår en skarp skelnen mellem arbejde og ikke-arbejde, som er fritiden. En anden måde at definere det instrumentelle forhold til arbejde er gennem de sociale relationer, som arbejderne skaber eller ikke skaber imellem sig; kollegaer forbliver kollegaer og ikke venner, som man socialiserer med udenfor arbejdet. Derudover involverer den enkelte sig heller ikke i fagforeninger, gennem møder og andre arrangementer. Faglige bevægelser har kun interesse, så længe lønnen er et tema, hvormed fagforeningens opgave er at løse disse problemer. Andre arrangementer er ikke relevante fordi de tager tid og fjerner fokus fra de primære behov, såsom et godt familie- og hjemmeliv. En instrumentel orienteret arbejder føler sig således ikke yderligere involveret i sit arbejde, udover det faktum, at arbejdet giver ham penge. Han kan have en neutral indstilling til arbejdet og han kan i andre tilfælde også være negativt indstillet overfor indholdet i arbejdet, fordi det for eksempel er kedeligt (Goldthorpe m.fl. 1968:38-39). Det forklares i monografien at såfremt det materielle udbytteforhold eksisterer, vil arbejderen være tilknyttet arbejdet. Der fremgår dog ikke noget om, hvovidt at arbejdet i sig selv ikke kræver yderligere personligt engagement af arbejderen, når arbejdet er manuelt og rutinepræget og derfor ikke kræver stærk optagethed af de sociale forhold eller karrieren, og om dette kan lægge til grund for arbejderens distancering.

### Temaer i The Affluent Worker

De sociale årsager, som ligger til grund for den instrumentelle orientering analyseres på baggrund af fem temaer:

1. **Tilfredshed**
2. **Sociale relationer: kollegaer og arbejdsgivere**
3. **Firma**
4. **Fagforening**
5. **Fremtidsperspektiver**

Goldthorpe m.fl. gør brug af disse specifikke temaer til at operationalisere begrebet den ’instrumentelle orientering i arbejdet’ hos the affluent workers. I de efterfølgende delafsnit vil jeg gennemgå de væsentligste aspekter i tematikkerne, som er relevante at drage frem med henblik på forståelsen af den instrumentelle orientering i arbejdet blandt de polske migranter.

### Tilfredshed

Når der i The Affluent Worker spørges ind til arbejdernes tilfredshed med deres arbejde, er det ikke i den direkte form som for eksempel: *Er du tilfreds?(*Goldthorpe 1968:12) For at undgå direkte spørgsmål, spørges der ind til arbejdernes sammenligning af det nuværende og det tidligere arbejde i samme firma og andre mulige potentielle stillinger i firmaet, som ville være mulige eller ønskelige at opnå i fremtiden. En arbejders tilfredshed med arbejdet bunder i den selvrespekt han udviser over for sig selv, derfor ville en afvisning af arbejdet indikere manglende selvrespekt (ibid.:11). Når man spørger ind til tilfredshed er det vigtigt at være opmærksom på problematikken omkring det forhold, at arbejderne generelt er positivt indstillede overfor deres arbejde, netop fordi andet ville indikere, at utilfredsheden ville betyde, at man er utilfreds med sig selv. Dette perspektiv er relevant at være opmærksom på, når de polske arbejdsmigranter stilles spørgsmål vedrørende deres tilfredshed med deres arbejdssituation. Jeg vil derfor spørge ind til deres tidligere arbejdserfaringer i henholdsvis Polen, Danmark og eventuelt udlandet, og hvordan disse arbejdserfaringer anses for positive/negative sammenlignet med det nuværende arbejde.

Den nedadgående karrierermobilitet er en tendens som fremhæves i The affluent worker, da flertallet af arbejderne har oplevet at udføre arbejde tidligere, der er højere kvalificeret end deres nuværende job, hvilket medfører utilfredshed med arbejdets indhold hos gruppen, der havde højere rangerende arbejde inden deres fabriks- eller håndværksmæssige arbejde i Luton. Den del af the affluent workers, som har haft et arbejde, der var relativt tilsvarende deres tidligere arbejde, eller har oplevet en opgradering i deres nuværende arbejde, er de mest tilfredse (Goldthorpe 1968:12-13). Den manglende tilfredshed ved monotont eller ikke-krævende arbejde angives som en årsag til at finde et nyt arbejde, men til trods for dette har mange ikke intentioner om at skifte arbejdet ud med et andet, eller finde højere kvalificeret arbejde, som det de havde før Luton. Hos den mest faglærte gruppe af håndværkere, hvoraf halvdelen af disse har forsøgt at finde andet arbejde, er ledelsen, organisationen og teknologien årsagen til utilfredshed og samtidig årsagen til at finde andet arbejde (ibid.:26). Andre arbejdere har ikke søgt andet arbejde, fordi de føler en stærk tilknytning til lønnen og lønsikkerheden (dette skyldes anciennitet og lønstigninger på deres arbejdsplads), som de ikke vil undvære, på trods af at kvaliteten i arbejdet opleves som lav (ibid.:27-28). De vil heller ikke bytte deres arbejdsopgaver ud med andre i firmaet (ibid.:13-15). På trods af de manglende indre belønninger i arbejdet, som variation, mere spændende arbejdsopgaver, mere ansvar og autonomi, er en del af arbejderne stærkt knyttet til deres arbejde på grund af lønnen (ibid.:16-17). Arbejdsopgaverne, som flertallet af arbejderne udfører, kræver hverken stor indlevelse eller opmærksomhed, men præges af monotoni og fysisk anstrengelse. Indholdet i det tidligere udførte arbejde, der var højere kvalificeret, foretrækkes fordi det var mere varieret og indeholdt flere muligheder for ansvar og initiativ (ibid.:35).

### Sociale relationer på arbejdspladsen

Monografien blev skrevet i en tid med modstridende paradigmer vedrørende menneskers forhold til deres arbejde. Goldthorpe m.fl. tager fat to paradigmer. Det første paradigme stammer fra human relation-skolen, som mente at arbejdsgiverens ansvar for at motivere arbejderne ’på gulvet’ hjalp med at skabe sociale relationer, fælles arbejdsmoral og en identifikation med firmaets mål. Goldthorpe m.fl. fandt ud af, når de spurgte ind til hvordan arbejdernes forhold til deres arbejdsgiver var, at de fleste af arbejderne ikke ønskede kontakt med deres arbejdsgivere eller havde behov for anerkendelse (Goldthorpe 1968:65) Den størsteårsag til at arbejderne synes godt om deres arbejdsgivere, var det faktum, at de sjældent så ham eller kommunikerede personligt med ham. Deres instrumentelle orientering i arbejdet vurderes til at være årsagen til, at de hverken ønsker eller frivilligt opsøger kontakt til deres arbejdsgiver, som de oftest kun taler med om arbejdsrelaterede emner (ibid.:68).

Et andet paradigme omhandler menneskets forhold til teknologien i deres arbejde, og hvorledes teknologien fungerer som en begrænsning for interaktionen og kommunikationen på en arbejdsplads. Goldthorpe m.fl. konkluderer at teknologien i Luton har en begrænsende effekt på dannelsen af sociale relationer i form af venskaber. De teknologiske maskiner og produktionen ved maskinerne var ikke med til at fremme de sociale bånd arbejderne imellem. (Goldthorpe 1968:47) Det er her vigtigt at pointere, at medarbejdernes relationer ikke kun begrænses af teknologien, men af deres orienteringer i arbejdet. Med dette menes, at arbejdernes egne orienteringer automatisk bevirker, at de fravælger yderligere fokus på de sociale relationer. Flertallet af alle medarbejdere angiver, at de ikke ville blive generet af at blive forflyttet, fordi der ikke eksisterer en følelsesmæssig tilknytning til andre kollegaer på arbejdspladsen. Arbejdere der ikke har fokus på at skabe nære relationer, tilegner sig en instrumentel orientering, som i dette eksempel differentierer sig fra den solidariske orientering (ibid.:52-54).

### Fagforeninger

Goldthorpe m.fl. mener at man kan påvise den instrumentelle orientering i arbejdet ved at se nærmere på arbejdernes syn på og engagement i fagforeningernes virke og gøremål (Goldthorpe 1968:93). Da flertallet af arbejderne er medlemmer af en fagforening, undersøger de hvad der ligger til grund for fagforeningsmedlemskabet. Her finder forskerne frem til flere årsager; at det er arbejderens pligt, at de er blevet overtalt af andre, at man kan opnå bedre lønfordele, kan henvende sig til fagforeningen med en klage osv. Svarene tenderer til at være meget varierede og årsagerne var ideologiske såvel som instrumentelle; at opnå kalkulerbare fordele og at det kan betale sig. Derfor vendte forskerne blikket mod andre mindre forklarede forhold, som indirekte kunne afsløre deres orientering. Spørgsmålet gik på, hvor ofte de deltog i fagforeningsmøder. Ganske få deltog i fagforeningsmøder eller arrangerede sig på andre måder (ibid.:96-100). Årsagen var den udprægede skepsis overfor fagforeningernes manglende fokus på emner, der vedrørte deres arbejdsindhold. Fagforeningerne anses for at mangle fornemmelse for, hvad der rører sig ’på gulvet’ blandt arbejderne (ibid.:106). Derudover engagerede arbejderne sig heller ikke, fordi de valgte at bruge tiden på familie, hus og fritid. Goldthorpe m.fl. tolker, at det manglende engagement afspejler arbejdernes egeninteresse og manglende interesse i hvad fagforeningerne står for (ibid.:100-102). Ganske få stemmer til fagforeningsvalg, hvilket også bevidner om den manglende interesse for fagforeninger. Til gengæld stemmer flertallet til valget af en tillidsmand, som har en vigtigere rolle og betydning, i og med at lokaliteten af valgene er på fabrikken og kendskabet til tillidsmandens rolle er større end til fagforeningens (ibid.:103-104). Goldthorpe m.fl. vurderer ud fra ovenstående faktorer, at arbejderne har et udpræget instrumentelt forhold til deres fagforeninger, idet deres interesse er at sikre gode forhold for dem selv på arbejdspladsen (ibid.:106). Deres engagement baserer sig ikke på en ideologisk interesse for at fremme en bestemt sag, der ikke involverer dem selv.

### Forholdet til virksomheden (internt)

Arbejderne i Luton er generelt positivt indstillet overfor ledelsen på fabrikken, kollegasamarbejdet og organiseringen. De er altså relativt positive og har aldrig strejket imod deres arbejdsplads grundet dårlige arbejdsforhold (ibid.:74). Goldthorpe m.fl. vurderer at den generelt positive opfattelse af virksomheden *ikke* er ensbetydende med, at arbejderne føler sig som en del af virksomheden netop på baggrund af deres manglende engagement i ledelsens, samarbejdets og organiseringens virke og gøremål; medmindre dette er lønrelateret. Flertallet deltager ikke i arbejdsrelaterede klubber og lokale sammenkomster med kollegaerne på trods af, at de har en positiv indstilling til samarbejdet med kollegaerne (ibid.:72-76).

### Fremtidsperspektiverne er familieorienterede

Familien og dennes økonomiske sikkerhed er vigtige elementer, som afholder the affluent workers fra at investere i deres avancement på arbejdet, finde et andet arbejde, starte karrierer eller egen virksomhed. Ganske få er interesserede i at opnå højere stillinger i deres arbejde, fordi det er meget mere tidskrævende og ikke så profitabelt set ud fra den større mængde tid og energi, der skal lægges i det. Nogle har haft ideer om, at starte egen virksomhed, men har aldrig taget chancen, fordi det kræver en større økonomisk investering. Det er både risikofyldt og stemmer ikke overens med familiens primære ønsker om gode boligvilkår, materiel vækst, familiens velfærd og forbedret velstand i fremtiden. The affluent workers udfører et arbejde, som kan give dem tid og penge, som de kan bruge nu og i fremtiden med deres familie. De har heller ikke interesse i at danne kollegiale venskaber udenfor arbejdet, men vil hellere bruge tiden sammen med familien (Goldthorpe 1968:142-143).

## Et videnskabsteoretisk perspektiv

*De videnskabsteoretiske refleksioner ligger til grund for hvordan viden om verden behandles. Det videnskabsteoretiske syn kommer latent frem forskellige steder i projektet, men eksemplificeres ikke direkte. Til gengæld beskrives projektets aktør-struktur forhold ganske kort, med henblik på at eksemplificere projektets ontologi; viden om verdenen eller verdens beskaffenhed.*

I teorien om det prekære forklares udelukkende de strukturelle mekanismer; løn, fagforening, tidsbegrænset arbejde mv. som polakkerne oplever som strukturerende i deres arbejde. Disse strukturelle mekanismer anses i dette projekt for at virke begrænsende på de polske migranters ønsker i arbejdet, men også muliggørende, fordi det for eksempel giver mulighed for en større lønindkomst end i Polen. Derved underlægges det teoretiske aspekt i projekt også et aktørperspektiv, hvor menneskets immanente drift mod at optimere deres nytte i deres arbejde muliggøres i det prekære arbejde. Ideerne bag den instrumentelle orientering udspringer af rational choice tilgangen, hvor aktøren menes at have et fortrin over strukturerne (Buch-Hansen & Nielsen 2007:47), fordi deres handlinger og intentioner bag disse er afgørende for udfaldet af strukturen, eksempelvis i det prekære arbejde. Den eksisterende dualisme mellem aktør og struktur- forholdet anvendes af kritiske realister som et videnskabeligt ideal og bruges til at forklare forudsætningerne for strukturen, som formes af aktørerne, og aktører, som formes af strukturen. Relationen mellem den instrumentelle orientering og det prekære arbejde findes i disse aktør- strukturforhold. Samspillet mellem strukturen, det prekære arbejde og det aktørorienterede fænomen, den instrumentelle orientering, forsøges forklaret gennem de polske migranters udsagn om deres objektive arbejdsforhold og deres individuelle orienteringer. Deres udsagn er repræsentative for deres virkelighedsopfattelse og udgør den viden de har om verden, som er genstanden i projektet, dog med udgangspunkt i at viden ikke er ufejlbarlig og at verdenen består af forskellige mekanismer og strukturer, som ikke altid er synlige og umiddelbare, men kræver en uddybende forklaring (Buch-Hansen & Nielsen 2007:35). En repræsentation af virkeligheden menes at ligge i de objektive strukturer i deres arbejde, som de ikke nødvendigvis er bevidste om, men alligevel udtrykker gennem deres fortællinger. Argumentationen for valget af den kritiske realisme er, at den anerkender aktør-struktur forholdet og i denne sammenhæng brugen af to vidt forskellige teorier, som giver valide forståelser af virkeligheden; altså brugen af teorien om hhv. det prekære arbejde og den instrumentelle orientering.

# Empiri

*Formålet med dette afsnit er at gennemgå projektets* *empirisk indsamlede data gennem de kriterier og overvejelser, som findes i den kvalitative interviewmetodes regler, som er inspireret af Steiner Kvale. Projektets empiri vil løbende blive valideret efter kvalitetskriterier som gyldighed, pålidelighed og troværdighed.*

Indledningsvist vil jeg gennemgå tematikkerne i projektet, som jeg operationaliserer på baggrund af den indsamlede viden fra henholdsvis problemfeltet, undersøgelsesdesignet og det teoretiske afsnit, som tilsammen danner rammer om de væsentligste tematikker, som skal klarlægges gennem interviewene. Til at illustrere den store mængde af komponenter, som ligger til grund for tematikkerne i pilot- og specialeinterviewene, har jeg valgt at illustrere det i en tabel, hvor jeg nævner de forskellige komponenter, som interviewspørgsmålene består af.

**Tabel 6. Tematikker i interviewguiden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tematikker** | **Pilotinterview** | **Specialeinterview** |
| **Nuværende og tidligere arbejde i Danmark, Polen og/eller udlandet** | Andre joberfaringer  Formelt såvel som uformelt arbejde? | Sammenligning med nuværende og tidligere arbejde – hvad er det foretrukne?  Valg og fravalg af nuværende og tidl. arbejde -> årsagen? |
| **Motivation i arbejde/ orientering i arbejde/ prioriteter**  (instrumentel orientering) | Motivation og begrundelse for at arbejde i Danmark  Familien i Polen – dennes betydning  Begrundelse for at arbejde i DK   * *lønmaksimering el. andet?* | Prioriteter i arbejde; løn, højere stilling eller det sociale?  Familieorientering – bedre levestandard  Begrundelse for at arbejde i DK   * *Lønmaksimering el. andet?* |
| **Uddannelse & erhvervserfaring** | Uddannelse  Erhvervserfaring og ancienitet | Uddannelse  Erhvervserfaring  Manglende brug af kompetencer |
| **Beskrivelse af nuværende arbejde** | Detaljeret beskrivelse af arbejdsopgaver, funktion, værktøjer mv. | Kort beskrivelse af arbejdsopgaver   * fordele/ulemper el. grunde til skifte arb.? |
| **Løn** | Løn pr. time el. månedsløn | Tilfredhed med løn: Ønsker mere? |
| **Arbejdstid** | Ugentlige timer  Overarbejde  Ekstra løn for overarbejde | Antal ønskede timer/ perfekt antal timer   * tid til familie?   Syn på deltidsarbejde  Syn på overarbejde |
| **Fagforening** | Medlemskab eller ikke?   * Hvorfor eller hvorfor ikke?   Holdning til fagforeninger | Medlemskab eller ikke?   * Hvorfor eller hvorfor ikke?   Fagforeningens primære funktion   * Bedre løn og ansættelsessikkerhed, eller andet? |
| **Tidsbegrænset arbejde og ansættelsesusikkerhed** | Planer for når arbejdet slutter  Overraskelser/ overensstemmelser i arb. | Betydningen/vigtigheden af tidsubegrænset arbejde eller fast ansættelse -> familie? |
| **Sociale forhold** | Imellem kollegaer  Mellem arbejdsgiver og arbejdstager | Imellem kollegaer  Mellem arbejdsgiver og arbejdstager |
| **Tilfredshed/ indfriede forventinger og fremtidsplaner** | Motiverede for at arbejde i DK igen eller ønsker at tage hjem  Overraskelser/ uoverensstemmelser | Ønsker om at blive boende  Fremtidsplaner |

Enkelte tematikker, kan være mere eller mindre afdækkede afhængigt af interview, informant, interviewsituationen mv. Herunder har projekternes forskellige undersøgelsesdesigns en afgørende betydning for i hvor stor grad det enkelte tema afdækkes. De mange fællestræk i interviewspørgsmålenes tematikker mellem pilotinterview og specialeinterview, bliver tydeliggjort i ovenstående tabel.

### Struktur af interviewspørgsmål

De udarbejdede interviewguides for pilot- og specialeinterview fremgår i bilagene i polsk og dansk udgave. Illustrationen over tematikkerne, foroven, der ligger til grund for interviewspørgsmålene, viser strukturen af de gennemgåede temaer under interviewet. Det mest brugte redskab i interviewsituationen har været dynamikken, spontaniteten og empatien, som skabes mellem to eller flere mennesker. Dette har til tider bevirket, at emnerne ikke altid har været relevante for projektet og udløst to timer lange interviews, men omvendt har det skabt et mere naturligt flow i samtalen, hvor interviewpersonen har fået lov til at fortælle om de kulturelle forskelle mellem danskerne og polakkerne vedkommende oplever, eller andre samfundsbetragtninger, som var mindre relevante for selve undersøgelsesfeltet. Dette har jeg forsøgt at afværge ved at spore informanterne tilbage mod interviewets struktur. Det positive ved dynamikken og spontaniteten i informanternes svar bidrager dog med mere varians og flere dimensioner til et givent emne. Altså har forholdene under interviewene sigtet mod at skabe en almindelig samtale, hvor jeg kunne nøjes med at stille korte og enkelte spørgsmål, lytte en masse og på baggrund af informanternes udsagn guide dem i retning af mine tematikker. Dette har bevirket at jeg, med udgangspunkt i mine tematikker, har stillet spørgsmålene ’hen ad vejen’ og i mindre grad har fulgt spørgsmålene fra interviewguiden ordret. Det delvist ustrukturerede interview har ikke betydet, at emnerne ikke er blevet afdækket. Det er forsøgt at komme mest muligt omkring alle spørgsmål lige meget hos alle interviewede. Derudover har jeg været opmærksom på ikke at stille lignende spørgsmål til et i forvejen besvaret emne, for at undgå gentagelser eller irritationsmomenter hos interviewpersonen. Den ideelle situation ville have været, hvis alle spørgsmål blev stillet nøjagtigt på samme måde hver gang for at opnå bedst mulig sammenlignelighed, som i det strukturerede interview eller i spørgeskemaer.

### Rekruttering af informanter

Informanterne er blevet rekrutteret gennem uformelle netværk af bekendtskaber. Jeg har ikke kendt de polske informanter i forvejen, men har gennem min mor, som er af polsk herkomst, brugt hende som *kontaktformidler* eller *rekrutteringsagent* for at få adgang til et mindre polsk ”netværk” på Fyn, gennem en personlig henvendelses- og kontaktmetode.

**Figur 7. Rekrutteringsprocessen**

Specialeinterview 3

Specialeinterview 2

Specialeinterview 1

Specialeinterview 4

Primær kontaktformidler (mor)

Pilotinterview 2

Pilotinterview 1

Pilotinterview 3

Arbejdsgiver som formidler

Pilotinterview 4

Arbejdsgiverne som formidlere

I ovenstående tilfælde har min mor ageret som kontaktformidler i den første kæde af kontakter, som konkret indebar at jeg fik telefonnumrene, eller e-mailadresser af hende, hvorefter jeg selv kontaktede informanterne i første kæde. De efterfølgende kæder i rekrutteringen er anskaffet gennem informanterne selv, som har videregivet mig telefonnumrene på de kontaktpersoner, de mener, har været egnede og ønskede at blive at interviewet. I den anden ’rekrutteringsproces’ er informanterne blevet rekrutteret af deres egne arbejdsgivere i pilotprojektet; arbejdsgivere er også blev interviewet om deres syn på den polske arbejdskraft, og hvorfor de havde polakker ansat. Interviewene med arbejdsgiverne medtages ikke i dette projekt.

Når man lader sine informanter rekruttere andre informanter, som de kender, opnår man en fortrolighed, der gør det lettere for informanterne at indvillige i at blive interviewet. Man undgår en formel kontaktskabelse, som er lettere at frasige. Man skaber i stedet et tryggere netværk, som hjælper på at nå informanterne. Jeg oplevede i flere tilfælde en forståelse for, at det er vigtigt at være med til at skabe viden, og at det er en særlig vigtig situation, som man hjælper hinanden med. Derudover var det generelt vigtigt at man hjalp hinanden, men også fordi vennen eller veninden, som blev interviewet forinden havde hjulpet eller indvilliget i et interview, så derfor kunne det ikke være så ’slemt’.

Henvendelsesmetoden har været anvendt under begge projekter. Metoden kaldes for *snowball* og bruges indenfor den kvantitative og kvalitative metode. Det typiske ved denne metode er, at man som udgangspunkt anskaffer enkelte informanter eller respondenter, som i det efterfølgende selv anskaffer flere informanter. (Bryman 2004:100-102) På denne måde gør man brug af den uformelle kontaktskabelse og finder derfor ikke sine informanter via offentlige netværk og steder, foreninger eller registre. Jeg har fået at vide, at polakkerne er private personer, der ikke optræder offentligt, i et af mine første specialeinterviews. Dette erfarede jeg også ved, at ingen frivilligt tilmeldte sig mit opslag i Facebook-gruppen ”Polakkerne i Danmark”, selvom enkelte i gruppen synes godt om initiativet. Det er derudover et ømtåleligt emne, som mange muligvis ikke vil fortælle om til en fremmed, da de frygter at det vil få konsekvenser for deres arbejde, fordi de er bevidste om at arbejdet er prekært og burde være mere retfærdigt. Jeg tyede derfor til andre midler, nemlig den uformelle kontaktskabelse, som ingen afslog at deltage i, hverken til specialeprojektet eller pilotprojektet.

### Forskerrollen - et etisk perspektiv

Da flertallet af de polske migranter oftest kun taler polsk og i meget lille grad engelsk (dansk er udelukket grundet kort ophold), har jeg benyttet mig af det faktum, at jeg har en polsk baggrund og kan tale polsk. Ligeledes gør jeg brug af *snowball-metoden* som rekrutteringsmetode, fordi adgangen til det polske folk er lettere, hvis man kender nogle, som kender nogle. Således har kendskabet til den polske migrantgruppe været strategisk. Jeg har stræbt efter objektivitet ved ikke at have kendt nogle af de polske migranter personligt i forvejen, for at opnå mest mulig distance til feltet og som en del af forskerrollen med at skabe videnskabelig ansvarlighed, integritet og ikke mindst uafhængighed, når interviewet skulle udføres (Kvale 1997:122-123). På baggrund af den tilknytning som kan opstå i forbindelse med de mellemmenneskelige situationer, har jeg været bevidst om at tilknytningen og empatien for informanterne, kan have haft betydning for om man bliver for enig i eller opslugt af deres fortællinger. Jeg har forsøgt at forholde mig neutral og kritisk; at analysere ud fra den indsamlede viden jeg har om feltet, og uden frygt for at fremstille informanter i specifikt lys. Neutralitet og objektivitet er de kriterier, som er styrende for dette projekts resultater, men rollen som ’ven’ har haft en kæmpe stor indflydelse på skabelsen af tillid, som har bevirket at informanterne har ønsket at fortælle mig om deres erfaringer og oplevelser. Kritikken gældende for forskerrollen ligger i opfølgningen på spørgsmål, hvor jeg løbende stiller kritiske spørgsmål for at teste pålideligheden og gyldigheden af udsagnene. I enkelte tilfælde har jeg dog gjort brug af ledende spørgsmål for at teste sammenhængen eller pålideligheden af deres udsagn; ligesom Steiner Kvale refererer til politifolk og advokater, der gør brug af ledende spørgsmål, fordi de har mistanke om at visse informationer bliver tilbageholdt (Kvale 1997:159). Eftersom dette har været fremgangsmetoden enkelte steder, har jeg dog samtidig været opmærksom på ikke at støde interviewpersonen ved at stille ledende og direkte spørgsmål, men forsøgt at være venlig og sensitiv.

### Informeret samtykke, briefing og debriefing

Når man som studerende bevæger sig ind på informanternes virkelighed, er det vigtigt at have overvejet, hvilken fremgangsmåde man skal anvende, når man henvender sig til informanterne. Som jeg tidligere nævnte, er projektets emne præget af de mange følsomme temaer, derfor er det ekstra relevant at have overvejet tilgangen. I dette projekt har jeg lagt vægt på åbenhed om projekts formål ved at oplyse informanterne inden interviewet, hvor jeg har sendt mails og forklaret projektets temaer eller forklaret det telefonisk. En tredje fremgangsmetode er den mundtlige levering af informationen gennem en tidligere interviewperson, som har anskaffet mig en ny informant. En fjerde fremgangsmetode, som har været brugt i to af fokusgruppeinterviewene (se rekrutteringskæde), har været hvor de polske arbejdsmigranter har haft tilknyttede arbejdsgivere. Disse arbejdsgivere har ligeledes været oplyst om projektets emne telefonisk og pr. mail. Det informerede samtykke er indhentet på baggrund af oplysning om emnet, som det fremgår i bilag 1, har jeg kort beskrevet de temaer jeg er interesseret i at vide mere om, uden at gå for meget ind i emnerne og uden at knytte det prekære arbejdes indbyrdes relation med den instrumentelle orientering, for at undgå indøvede eller ledende svar.

### Transskriberingsprocessen og den sproglige faktor

Transskriberingsprocessen har bestået af at oversætte og transskribere på samme tid. Transskribering i projekterne har derfor ikke været en direkte oversættelse; ord for ord, idet sprogenes strukturopbygning, vendinger, rækkefølge osv. varierer alt efter det enkelte sprog. Det er derfor vigtigt, at den rigtige betydning og mening er kommet frem af det sagte. ’Øh’, ’så’ og andre fyldord er ikke medtaget. Hvad angår transskriberingen er alle interviews blevet transskriberet via diktafon, mens et af fokusgruppeinterviewene er blevet nedskrevet lige efter interviewet har fundet sted. Arbejdsgiveren var ikke på forhånd indviet i at vi måtte optage undervejs i interviewet. Derfor måtte fokusgruppeinterviewet af de to bromalere nedskrives kort efter interviewet. Dette kan føre til manglende pålidelighed, idet det nedskrevne baserer sig på hukommelsen og egen fortolkning at det sagte, som ikke er nær så præcis som transskriberingsprocessen. Dette er dog forsøgt elimineret ved at nedskrivningen af det sagte er foretaget hurtigst muligt, mens det stadig lå friskt i hukommelsen og kun de udsagn, der var hundrede procents sikkerhed omkring, er medtaget.

Man kan aldrig hundrede procent eliminere sproglige misforståelser, men med udgangspunkt i min polske baggrund har jeg kendskab til sprogets struktur, vendinger, sarkasme og ordsprog, hvilket er med til at eliminere nogle af misforståelserne. Pålideligheden af transskriptionen ville blive styrket af, at flere personer transskriberede samme interview. Dette har ikke været muligt at realisere tidsmæssigt, dog er sekvenser af to af specialeinterviewene, blevet transskriberet af andre end mig selv, efterfulgt af at jeg har læst det igennem. Da fokusgruppe- og enkeltmandsinterviewene er foregået på polsk, har det været svært at finde oversættere, som jeg kunne samarbejde med om transskriptionen og måske endda om interviewene – altså en som løbende kunne validere mig som interviewer og sørge for at jeg fik stillet og fulgt op på alle spørgsmål.

### Fortrolighed

Pilot- og specialeprojektets interview og fokusgruppeinterview har fundet sted baseret på etiske regler. Da projektets emne rummer en vis alvor, har det været vigtigt at skabe stor fortrolighed. Interviewpersonerne deltager helt af egen fri vilje, de behøver *ikke* at svare på spørgsmål, som de finder *for* personlige, ikke ved noget om, eller ikke har lyst til at snakke om. Der har været et fokus på, at individerne ikke har følt sig presset til noget. Derudover er informanterne blevet informeret om fortroligheden af deres svar, som ikke er tilknyttet deres navne eller andre personlige kendetegn nogle steder i projektet. Alle navne er blevet anonymiseret og anonymiteten og fortroligheden er sikret via mail eller telefon inden interviewets påbegyndelse, og også efter interviewet, hvis informanten har haft behov for at få dette bekræftet.

## Interviewene

Specialeinterviewene blev foretaget i slutningen af marts måned 2012 og pilotinterviewene i løbet af november og december 2010. Nedenstående tabeller er illustrationer over de gennemførte interviews, som tilsammen udgøres af 8 interview, bestående af både fokusgruppe- og enkeltmandsinterview.

**Tabel 8. Projektes empiriske data**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Pilotinterviews** | **Specialeinterviews** |
| **Antal** | 4 | 4 |
| **Fokusgruppe** | 3 | 0 |
| **Interview** | 1 | 4 |

De involverede og anonymiserede interviewpersoner, hvis navne er blevet ændret, udfører alle forskelligt arbejde.

**Tabel 9. Infromantoplysninger**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nr.** | **Pilotinterview 2010** | **Specialeinterview 2012** |
| ***1.*** | ***Avisbud***   * Wojtek * Ca. 50 år * Uddannet skovekspert/tømrer * Har været i DK siden 2006 | ***Arbejde for et statslig rekrutteringsfirma***   * Agnieszka * 39 år * Kandidatgrad fra Danmark * Kom til DK i 2002 |
| ***2.*** | ***Stilladsarbejdere***   * Henryk & Piotr * Henryk er i starten af 50’erne og Piotr er 48 år * Uddannede stilladsarbejdere * Kom til DK i 2006 | ***Rengøringsassistent***   * Karolina * Ca. 40 år * Uddannet tandtekniker & tandplejer * I DK siden 2009 |
| ***3.*** | ***Bromalere***   * Jozef & Krysztof * Begge er i starten af 40’erne * Jozef uddannet håndværker & Krzystof maler * Jozef kom til DK i 2011 og Krzystof i 2006 | ***Gartnerimedarbejder***   * Dorota * 33 år * Kandidatgrad i pædagogik med specialisering i resocialisering * Kom til DK i 2008 |
| ***4.*** | ***Håndværkere - tagdækkere***   * Marcin, Karol, Franek & Stanislaw * Marcin: i 40’erne, Karol: 30’erne, Franek 30’erne og Stanislaw i 20’erne. * Uddannede håndværkere * M: 2008, K: 2007, F: 2009 og S: 1½ måned | ***I grundskole som social- og sundhedsmedhjæper; tidl. rengøringsassistent og gartnerimedarbejder***   * Ania * 28 år * Uddannet bogholder * Kom til DK i 2008 |

Ovenstående informanter er repræsenteret ved at have fysisk betonede, tidsbegrænsede og lavere lønnede jobs. Disse specifikke arbejdsområder vil jeg komme nærmere ind på i analysen. Det er også værd at bemærke, at flertallet af disse informanter ikke har været i Danmark i mere end 4½ år da interviewet blev gennemført, bortset fra Agniezska som har været i Danmark i 15 år og ikke kom i forlængelse af EU-udvidelsen. Hendes funktion som informant vil jeg beskrive i nedenstående afsnit.

### Udvælgelseskriterierne

De mandlige informanter i pilotinterviewet er blevet udvalgt på baggrund af deres beskæftigelse, fordi de udfører fysisk betonet eller ufaglært arbejde, som indeholder potentielt farlige opgaver i arbejdet. Forklaringen på denne udvælgelsesprocedure var at opnå mest mulig viden om deres arbejdssikkerhed og forekomsten af arbejdsulykker, men samtidig få en nøje beskrivelse af deres arbejdsforhold. Denne udvælgelsesprocedure har været anvendelig for specialeprojektet, som også består af arbejdsmigranter indenfor fysisk betonede og nedslidende jobs, hvor undtagelsen dog er Agnieszka. Til gengæld er alle sammen kvinder. Lighedspunkterne såvel som forskelligheden i informanternes arbejdsforhold, deres orienteringer og endvidere det faktum, at informanterne består af både mænd og kvinder, giver større indsigt og flere dimensioner at arbejde med i analysen, hvilket optimerer pålideligheden af analysens konklusioner. Agnieszka arbejder som rekrutteringskonsulent med at rekruttere udenlandske arbejdstagere til danske virksomheder, og har arbejdet som personaleassistent i et andet vikarbureau, hvor hun rekrutterede polske arbejdsmigranter. Hendes erfaringer med de polske migranter er nyttige at trække på. Hendes egne erfaringer som polsk migrant har jeg også spugt ind til under interviewet, men jeg anvender ikke svarene i analysen, fordi hun ikke falder under kategorien: ’Arbejdsmigrant efter EU-udvidelsen.’ De polske kvindelige migranter har dog alle det tilfælles, at de er kommet til Danmark i forlængelse af deres mænds arbejdsophold, som er kommet til Danmark for at finde bedre betalt arbejde. De udvalgte kvindelige arbejdsmigranter er geografisk mobile og er kommet for at samle familien i Danmark, hvilket er et andet motiv for at komme til Danmark, sammenlignet med deres mænds. Tre af de kvindelige migranter udfører et arbejde, som er ufaglært, fysisk betonet og som de er overkvalificerede til, hvilket kan vidne om at prekært arbejde og en instrumentel orientering i arbejdet kan gøre sig gældende for dem.

### 

### Interviewets lokalitet

Interviewene blev primært udført hjemme hos de enkelte interviewpersoner. De hjemlige omgivelser havde til formål at skabe mere tryghed for informanten. Det var også en praktisk, bekvemmelig og økonomisk løsning for informanterne, hvilket betød at de ikke skulle bruge tid og penge på transport. To af fokusgruppeinterviewene blev dog udført på informanternes arbejdspladser, som havde bopæl på selve arbejdspladsen eller blot få meter væk derfra. Bromalerne boede i barakker ved broen som de var i gang med at male og tagdækkerne havde eget hus, som deres arbejdsgivere havde stillet til rådighed og som de kunne bo gratis i. Arbejdsgivernes tilstedeværelse på arbejdspladsen har haft en betydning for at deres arbejde muligvis er blevet fremstillet i et bedre lys, og dette må formodes at have påvirket troværdigheden. Dette vil jeg komme nærmere ind på i analysen, hvor de relevante udsagn analyseres på baggrund af deres pålidelighed og troværdighed.

# Analyse

## 

## Analysestrategi

Formålet med den anvendte analysestrategi er at forklare, hvorledes de behandlede interviewtekster udgøres af en vekselvirkning mellem tre *fortolknings*metoder: Den første metode, er en tilgang hvor graden af fortolkning baserer sig på interviewpersonens selvforståelse, dernæst en fortolkning som er præget af en common-sense mening, som findes i udsagnet, og slutteligt et teoretisk perspektiv, som anvendes til at analysere og fortolke udsagn med. I sidstnævnte fortolkningsperspektiv verificeres og falsificeres hypoteserne og teorien, sammenholdt med projektets empiri. De nævnte fortolkningsredskaber er validitetsredskaber, som sikrer, at fortolkningen bliver flerdimensionel og ikke kun subjektiv. Dette betyder i praksis, at man fortolker teksten i forhold til informantens selvforståelse, hvor informanten kan tilkendegive at hans udtalelser er forstået korrekt. Dernæst avendes en mere kritisk og generel fortolkning; en common-sense fortolkning. Slutteligt anvendes teoretiske refleksioner i fortolkningen af empirien, hvis målgruppe i større grad er forskersamfundet (Kvale 1997:210). Analysen vil så vidt muligt efterstræbe, at alle validitetsredskaber bruges i fortolkningen af informanternes udsagn.

Strukturen i analysen bestemmes af projektets behandling af emner. Det er især de operationaliserede tematikker i det prekære arbejde, der er bestemmende for analysens struktur.

Analyseafsnittenes rækkefølge er:

1. Løn
2. Fleksibel arbejdstid
3. Tidsbegrænset ansættelse
4. Nedadgående karrieremobilitet
5. Manglende fagforeningsrepræsentation

De oplevede begrænsninger og muligheder ses i lyset af arbejdernes individuelle ønsker og deres instrumentelle orientering i arbejdet. Begrænsningerne og mulighederne synliggøres af mig gennem de enkelte delafsnit, som jeg vil fortolke i forhold til interviewpersonens selvforståelse, i forhold til en generel common-sense mening samt i forhold til den anvendte teori i projektet, som verificeres eller falsificeres på baggrund af projektets problemstilling. Hvad angår de polske migranters instrumentelle orienteringer i arbejdet, vil disse blive sammenlignet med den instrumentelle orientering, som ses hos the affluent workers. Dette gøres for på bedst mulig vis at kunne verificere begrebets relevans i dette projekts feltområde og problemstilling.

## Løn

### Lønmaksimering og instrumentel orientering i arbejde

*”Min mand siger: ”Jeg gad godt have flere nattevagter. Man kan arbejde mindre, men tjene mere.” Som det er lige nu, så tror jeg bare han har vænnet sig til at have en bestemt kvote eller løn,”* fortæller rengøringsassistenten Karolina om hendes mand, som arbejder som CNC-operatør (faglært håndværker) i et større jern- og metalfirma. Han udfører en masse overarbejde for tiden, fordi de har travlt, fortæller hun yderligere. Hendes mand, som er kommet til Danmark nogle år før hun flyttede herop, har udført det samme arbejde i 5 år, hvilket han er tilfreds med. Arbejdsopgaver og arbejdets indhold svarer til det arbejde han udførte i Polen, og derfor får han benyttet sig af sine uddannelsesmæssige og erhvervsmæssige kvalifikationer. Karolina fortæller i ovenstående citat, at hendes mand Janusz ønsker at maksimere sin løn med en så lille indsats som muligt, hvilket vidner om en instrumentel orientering i arbejdet. Karolina, hendes mand og søn, ønsker at skabe en stille og rolig tilværelse, hvor de har penge i overskud og ikke skal bekymre sig om at have råd til husleje og andre udgifter, ligesom situationen var i Polen. I Polen var der altid stress og man var altid bekymret for om man ville have råd til husleje og andre udgifter. Derfor ser de flere økonomiske fordele og fremtidsmuligheder i Danmark, hvor deres søn kan få en gratis uddannelse, de kan få råd til et større forbrug og en opsparing. *”Men han siger så bagefter: ej, prøv at se alle de overarbejdstimer?! Fordi det så selvfølgelig giver flere penge,”* fortæller Karolina.

Der er i det teoretiske afsnit blevet redegjort for, at the affluent workers ser de samme fremtidsmuligheder for dem og deres familie i Luton, som de polske migranter ser i Danmark; dette fandt Goldthorpe m.fl. ud af, da de interviewede arbejderne og deres koner. Dette vidner om, at samme instrumentelle orientering i arbejdet finder sted, når de polske migranter bliver bedt om at beskrive deres nuværende arbejde. Den instrumentelle orientering er også blevet eksemplificeret i to af fokusgruppeinterviewene, hvor der eksisterede en bred konsensus om, at det i højeste grad er lønnen, der er det primære motiv for at udføre et arbejde. Herunder har vi henholdsvis bromalerne og tagdækkerne, som angiver, at de udfører deres håndværksarbejde nøjagtigt, som de ville have gjort det i Polen, men for flere penge. Som det er beskrevet i problemfeltet, kan en polsk migrant tjene 4. gange så meget i Danmark som i Polen. Det er derfor ikke unaturligt, at den instrumentelle orientering dominerer blandt de polske migranter. *”Artur havde meget mere at miste. Min løn på 1000 eller hans på 10.000... Han kunne tjene flere penge her i Danmark,”* fortæller gartnerimedarbejderen Dorota, hvis mand også er CNC-operatør i det samme metal- og jernfirma, som Karolinas mand Janusz arbejder for.

Efter EU-udvidelsen er det ikke længere en forhindring for de polske migranter at udføre arbejde i et af de vesteuropæiske lande, spare penge op og tage hjem til familien, eller arbejde og tage familien med til Danmark. I begge tilfælde skal de polske migranter gøre op med dem selv, hvilke konsekvenser det kan få for dem og deres familie. Tagdækkeren Karol, hvis familie opholder sig i Polen, tilføjer i relation til dette: *”At det er noget for noget, altså at man ofrer sig selv lidt, da man jo har familie og venner i Polen. Man kommer her for at arbejde, men Polen er ens land,”* fortæller han. Karol er ikke specielt stærkt knyttet til sit arbejde i Danmark, men derimod til familien og Polen, som han kommer fra. Han ser det som et afsavn at være separeret fra familie og venner, men gør dette for bagefter at kunne leve et økonomisk sikkert liv i Polen. Den geografiske afstand har en betydning for, hvor ofte familien ses, men for Karolina og gartnerimedarbejderen Dorota, hvis familie er samlet i Danmark, er det ikke et spørgsmål om geografi, men snarere et spørgsmål om at nyde at man er samlet: *”Nogle gange er jeg sur og siger til ham: Hør engang, vi er altså ikke kommet her for at arbejde lørdag og søndag altid, for der er alligevel nok (penge). Han svarer: ”Men du ved, man kan jo altid købe et eller andet” siger han. Du ved jo at familielivet også er vigtigt,”* siger Karolina om hendes mand Janusz, som aldrig er hjemme, fordi han har travlt med at sikre familiens økonomi. Således oplever Karolina, Ania og Dorota, at deres mænd har lange arbejdsdage, for at tjene mest muligt ind, så de kan forsørge deres familier. Disse tre kvindelige informanter i interviewene, som har bosat sig i Danmark, håber på at opnå andet end økonomiske fordele, fordi deres mænd i forvejen har travlt med at sikre familiens økonomiske sikkerhed. Ania håber på at komme ind på social- og sundhedsmedhjælperuddannelsen og ønsker at arbejde med ældre mennesker. Karolina beretter om den modstridende tilgang, hun og hendes mand har til deres arbejde: *”Jeg arbejdede, selvom det ikke rigtig kunne betale sig fordi jeg pendlede langt, to til tre gange om ugen for halvanden times arbejde. Der påstod min mand, at jeg ofrede meget for jobbet… for det lille udbytte det gav. Men jeg sagde, at jeg havde fået nok af at sidde derhjemme. Jeg ville arbejde og være blandt mennesker.”* Karolina og de andre kvindelige informanter er i mindre grad instrumentelt orienterede i deres arbejde, fordi de ikke selv har mulighed for at tjene lige så gode penge som deres mænd, men heller ikke behøver at bekymre sig for meget om dette, eftersom deres mænds gode jobs giver dem økonomisk sikkerhed. Informanten Dorota eksemplificerer dette forhold mere direkte: *”Men for min mand, så er det pengene, som motiverer ham, fordi han tjener dobbelt så meget som jeg gør. Jeg kan blandt andet rigtig godt lide mit frivillige arbejde i Røde Kors… det med at have kontakt til andre mennesker; for at lære sproget og kommunikere. Penge er dog vigtige! Men det er nok fordi at jeg har en mand, som tjener gode penge,”* siger Dorota. Ovenstående citat afspejler en instrumentel orientering i arbejdet hos Dorotas mand, og i mindre grad hos hende selv. Det faktum at Karolina og Dorota (Ania er i skole for tiden) arbejder i Danmark, er til dels for at tjene penge, men også fordi det er statens betingelse for, at de kan få lov til at blive boende i Danmark. Kvinderne tiltrækkes dog yderligere af de sproglige og kommunikative udfordringer i deres arbejde.

### Usikker lønindkomst

Generelt set oplever de interviewede migranter at blive tilstrækkelig belønnet for deres arbejde; bortset fra avisbuddet Wojtek, som for nylig har oplevet at gå ned i løn fra 130 kr. i timen til ca. 80 kr. i timen, på grund af et nyt akkordsystem. De resterende interviewede får mere end 100 kr. i timen, men de fleste af dem har dog oplevet at have lige så lav løn som Wojtek, hvis ikke mindre. Eksempelvis tagdækkeren Karol, som fortæller, at han i løbet af de første par år af hans ophold i Danmark kun tjente 56 kr. i timen, som han også skulle betale bolig og mad på baggrund af. Derudover har stilladsopstillerne ikke kun oplevet underbetaling, men også snyd: *”I starten var man glad for bare at tjene lidt penge. Så efter anden måned, hvor man opgjorde sin timeløn, kunne man se at der manglede løn for antal timer. Vi fik 120 kr. i timen, og hvis jeg fx fik arbejdet 100 timer i løbet af en måned, så vidste jeg at jeg ville få 12.000 kr. i løn. Men i og med at man kun fik 8000 kr. udbetalt, vidste man at der var noget galt,”* siger Piotr. I fokusgruppeinterviewet med stilladsopstillerne Piotr og Henryk, fortæller de, at de i starten af deres ophold arbejdede for et dansk firma indenfor bygge- og anlæg, hvor arbejdsgiveren havde snydt dem for en masse løntimer. Avisbuddet Wojtek, arbejdede for det samme firma og derfra kender han stilladsopstillerne. I interviewet med ham beretter han også om snyd i firmaet: *”Vi arbejdede også i løbet af weekenderne og fik lovet en god løn, men vi fik aldrig udbetalt pengene for weekendarbejdet,”* fortæller Wojtek. Eftersom Wojtek først afslørede firmaets illegalitet, at de ikke betalte skat mm., efter interviewets afslutning og efter at diktafonen var slukket, vidner det om emnets sensitivitet. Der er i høj grad tale om tilstedeværelsen af prekært arbejde, men også et eksisterende illegalt arbejde, som de har været med til at udføre. Wojtek fastholder, at de ikke vidste arbejdet var illegalt, fordi de troede skatten automatisk blev trukket fra, hvilket dog kan undre, idet der i 2006 kræves en arbejds- og opholdstilladelse for overhovedet at kunne udføre et arbejde i Danmark. *”Der var også en anden polak... Han [chefen] lovede ham polakken hele tiden, at der nok skulle komme styr på lønnen og at arbejderne ville blive tilmeldt skat. Der hele blev trukket i langdrag og intet skete,”* beretter Wojtek*.* I Polen er man vant til at skatten automatisk trækkes fra og er noget lavere, hvilket gør at man ikke nødvendigvis spekulerer over disse forhold. *”De første mange uger i Danmark var ren uvidenhed, denne uvidenhed brugte arbejdsgiveren til sin egen fordel,”* fortæller Henryk. For Wojtek har det også været et spørgsmål om uvidenhed: *”Vi var jo blevet udnyttet grænseløst. (…) men man lærer jo af sine egne fejl,”* siger han.Bromaleren Jozef beretter ligeledes om manglende udbetaling af løn i et tidligere job i Tyskland: *”Enkelte uger, hvor der skulle udbetales løn, manglede der penge for 30 timers ugentligt arbejde. Det skete tit, og ikke kun for mig,”* fortæller Jozef. Et illegalt arbejde, som Ulrich Beck anser for prekært, er et ofte forekommende fænomen hos de polske migranter. Den manglende viden om værtslandet, er den oftest forekommende årsag til bedraget og udnyttelsen af de polske arbejdsmigranter, som ikke får udbetalt deres løn. Dette kan skyldes, at de har lavere forventninger til lønnen, som er mindre i Polen, hvilket gør dem disponerede for at udføre flere kontroversielle arbejdsopgaver for en lidt højere løn. Arbejdsgiverne ser derfor muligheder for hvordan de nemt kan udnytte denne arbejdskraft. Agnieszka fortæller, at det første år af de polske migranters ophold er afgørende for, at de lærer arbejdsmarkedet at kende i værtslandet: *”Jeg vil sige, at det første år er ret afgørende for så kan man lære lidt om hvordan tingene fungerer; hvordan omgivelserne og arbejdspladsen er…”* siger Agnieszka. Karolina som også har prøvet at udføre prekært arbejde i Tyskland, erklærer sig indirekte enig i ovenstående udmelding. Hun mener, at underbetaling og udnyttelse af den polske arbejdskraft skyldes, at migranterne ikke kender landets gældende regler og love *”da de udelukkende kommer for at arbejde i 3 måneder (og derfor ikke kender til reglerne) og at der faktisk er det her hul i loven, som bevirker at disse folk bliver udnyttet.”* Hun mener også, at det tidsbegrænsede perspektiv for arbejdsopholdet og motivationen for at tjene penge bevirker, at de polske migranter i mindre grad sætter sig ind i reglerne, når de bliver rekrutteret af vikarbureauerne. Til at starte med er de mere villige til at udføre et prekært arbejde til 60 kr. i timen, fordi der stadig er økonomiske fordele at komme efter: *”Så i tilfælde af at de folk som kommer hertil kun tjener 8 zloty (ca. 16 kr.) i timen i Polen og så kommer hertil, men nu tjener 30 zloty (ca. 60 kr.) i timen, så kan det jo rent faktisk betale sig, da nogle også bor i lejligheder, hvor man bor flere i samme lejlighed og det er midlertidigt – vi boede også sådan i Tyskland. Så de holder ud de 3 måneder og tager derefter hjem til Polen,”* fortæller Karolina. I interviewet med Dorota drejede samtalen sig i den samme retning, nemlig mod de prekære og lave lønninger, som nogle polakker oplever at få. På gartneriet hvor Dorota arbejder, er der flere polske migranter, som er ansat gennem et polsk vikarbureau, der kun tjener 60 kr. i timen. *”Jeg tror det kommer meget an på folk. Det er relativt. For der er jo fattigdom i Polen****.*** *Nogle kommer for at arbejde, som så også bor 5 i et værelse, som det godt kan betale sig for at arbejde og tage de 60 kr. i timen,”* mener Dorota. Hun giver flere gange gennem interviewet også udtryk for en form for antipati for de andre kvindelige polske migranter: *”Jeg har aldrig arbejdet for 60 kr. i timen. Det skal ikke lyde racistisk eller noget, men jeg gider ikke sælge mig selv for billige penge, hvis du forstår hvad jeg mener,”* fortæller hun. Årsagen til denne antipati eller distancetagen skyldes hendes egen frygt for at skulle blive tvunget til at udføre et arbejde til 60 kr. i timen: *”Der var en situation med hende fra vikarbureauet, som sagde at hun ikke vidste hvordan min fremtidige situation var; om min arbejdsgiver ville beholde mig,”* fortæller Dorota.Karolina udtrykker større empati for folk som føler sig tvunget til at arbejde for disse penge på grund af deres økonomiske situation i Polen, eller endda Danmark: *”På den ene side ved jeg, at det er udnyttelse og jeg ville ikke arbejde for 60 kr. i timen. Men så på den anden side, så ville jeg ikke vide, hvad jeg skulle gøre i tilfælde af at Janusz ikke havde arbejde. Så hvis situationen så sådan ud, ville jeg nok arbejde for de penge. For hvad skulle jeg ellers gøre? Og hvor skulle jeg ellers få pengene fra? Jeg ved det ikke,”* fortæller Karolina. I dette citat giver Karolina udtryk for, at de polske migranters instrumentelle orientering i arbejdet skyldes nød og frygt for at ende i en livssituation uden penge.

### Konsekvenserne af en lav løn

*”... De [polske migranter] udfører deres arbejdsopgaver hurtigt og billigt. De er en billigere arbejdskraft,”* mener tagdækkeren Franek. Den polske arbejdskraft er en eftertragtet arbejdskraft, fordi polakkerne har ry for at arbejde godt og sælge deres arbejdskraft til billigere penge end de indfødte danskere. Dette har dog konsekvenser for de polske migranter, som kommer til at lide under økonomisk usikkerhed. En lav løn for den polske arbejdsmigrant er ensbetydende med, at han får problemer med at betale alle sine udgifter. *”Det er meget lidt,* *taget i betragtning af, at man efter noget tids ophold her i landet skal tilpasse sig de danske arbejdsforhold og fx betale skat af denne løn, skifte til danske nummerplader (betale afgift, skat og andre dertilhørende udgifter), bolig internet osv. osv. Jeg har de samme udgifter som en dansker,”* fortæller han. Efter reorganiseringen og indførslen af akkordlønnen på avisen, som Wojtek arbejder på, er hans løn faldet fra 18.000 kr. om måneden til nuværende 9.000 kr. *”En af disse planer er at spare på de ansattes løn – nu får jeg kun ca. 80 kr. i timen, svarende til de aviser man når at uddele pr. time.”* Hans arbejdsplads har også sparet på arbejdernes nattillæg. Wojtek tilkendegiver, at hans eksistens er prekær, eller usikker, hvilket skyldes det prekære arbejde. Wojtek er det typiske bud på en ’precariat’, som Standing referer til, der udfører et billigjob og hører til blandt en marginaliseret gruppe. Det kommer til udtryk flere gange i interviewet, at Wojtek er bevidst om hans laverestående position i samfundet. Den lave lønsats har nemlig medført, at han ikke har råd til at betale alle udgifter og forbrug. Han indrømmer, at han får økonomisk støtte fra sin kone i Polen, som er gymnasielærer. Han prøver at minimere sine udgifter ved at fravælge at have internet og ved at bo i en lille etværelses lejlighed. ”*Man bor jo under andre boligforhold, som ikke er luksus. Man prøver mest muligt at minimere ens udgifter og bor derfor på værelse med 3-4 andre, men uanset hvad skal man jo på et tidspunkt selv betale for det hele. Og så det ikke længere nødvendigt at bo sammen og have fælles udgifter,”* fortæller Wojtek. Man kan i dette tilfælde anvende begrebet precariat om de polske migranter, der udfører lavere rangerende arbejde: *”De polske folk har en tendens til at tænke, at hvis man bor i udlandet må man være stenrig og er blevet snobbet. De kan ikke forstå at man ikke kan tage hjem (til Polen), fordi man ikke har penge til det.**Det er jeg lidt ked af og det gjorde lidt ondt. Man er altså ikke rig i Danmark, her er det et andet form for liv, med andre udgifter og der er både plusser og minusser ved at bo her,”* siger Ania. Eksistensen af det prekære arbejde i Danmark rammer polakkernes selvværd, fordi de er bevidste om, at de udfører et prekært arbejde, som ingen eller få danskere ønsker. Grundet sproglige barrierer føler de heller ikke at der findes andre jobmuligheder for dem, andet end de lavere lønnede og ’dårlige jobs’.

### Økonomisk kalkulering - Overvejelser for og imod opholdet i Danmark

De polske arbejdsmigranter kan opdeles i to grupper; dem der ønsker at blive boende, og dem der tager hjem efter endt arbejdsophold. I begge tilfælde foretages en økonomisk kalkulering vedrørende hvad der er mest gavnligt for familien. Franek, der er den yngste af tagdækkerne, og som har opholdt sig i Danmark i under et halvt år mener *”at det er for dyrt at blive boende her i Danmark og at leveomkostningerne er dyre.”* Marcin tilføjer for at understrege pointen at; *”de køber og medbringer alt mad fra Polen. Frugt for eksempel. Det hele! Endda kartofler... Medmindre der er noget man mangler, så kan man godt handle ind her.”* Tagdækkerne diskuterer yderligere prisforskellene mellem landene, og kommer frem til at: *”alt er dobbelt så dyrt her,”* siger Franek. Marcin erklærer sig dog slutteligt uenig ved at understrege, at man skal tage højde for den højere løn, der er i Danmark. En anden fordel er, at man kan købe lejlighed i Danmark og trække noget af det fra i skat, påpeger Karol. Den økonomiske kalkulering i forhold til fremtiden er en måde migranten forholder sig til, hvorvidt han vil blive boende eller ej. Der er en gruppe polakker, som Agnieszka referer til som: *”En gruppe der decideret kommer for at tjene penge. Konen og familien vil absolut ikke til Danmark – hvorfor skulle de det? De knokler i Polen og bygger hus og køber bil. De kan måske opleve at manden er her alene i nogle perioder, men de omsætter de penge han tjener i Polen,”* fortæller hun. Agnieszka er overbevist om, at en af årsagerne til at nogle af de polske migranter vender hjem og ikke bliver boende, er at *”de ikke føler sig hjemme her. Det vil altid være et fremmed sted for dem og et fremmed sprog og det er der nogle mennesker som ikke er så gode til. Så arbejder man selvfølgelig her og så vender man tilbage til sin familie,”* forklarer hun yderligere. Den gruppe af polske migranter som har svært ved at falde til, eller ikke ønsker det, kan stadig få økonomisk gavn af arbejdet. *”Det kan stadig betale sig at have et godt liv i en uge og så knokle her i et fremmed land i stedet at knokle hele måneden for 2.000 zloty og knap kunne betale for husleje, ikke? Det er nok det, der gør det. Hvad skal man så i Polen?”,* beretter Agnieszka.

På den anden side er der den anden gruppe af polske migranter, som er kommet til Danmark for at tjene penge, men efterfølgende har kalkuleret sig frem til fordele og gode fremtidsudsigter ved at blive boende i Danmark: *”De kom for at tjene penge, men de synes det er et godt liv og de kan forsørge familien lidt bedre.(…) Inden for den der gruppe er der – jeg vil ikke sige ufaglærte, men lager- og metalarbejdere, chauffører osv., nogle der kan komme højere og højere op i hierarkiet inden for deres fag. Jeg tror de vil sige, at deres liv er meget mere stabilt i forhold til i Polen. De regner med at blive her hvad enten de har arbejde eller er arbejdsløse og deres børn går i skole og sådan noget,”* fortæller Agnieszka*.* Denne gruppe af arbejdsmigranter mener, at de kan forbedre deres levestand, betale deres udgifter og have større forbrug, opspare flere penge og give børnene mulighed for gratis uddannelse, drage fordel af et sikkert system, eksempelvis a-kasse og kontanthjælp i tilfælde af arbejdsløshed og meget mere. Til denne gruppe af arbejdsmigranter hører gartnerimedarbejderen Dorota, hendes mand Artur og børnene, samt rengøringsassistenten Karolina, hendes mand og deres søn. Begge de kvindelige informanters mænd var de første som kom til Danmark, hvorefter konerne og resten af familien fulgte med.

### Delkonklusion angående lønnen

Formålet med denne delkonklusion er at opsamle den viden, der er blevet bearbejdet gennem de fire delafsnit, i afsnittet vedrørende de polske migranters lønforhold og deres syn på lønnen i Danmark. Alle de interviewede polske migranters udtalelser rummer til en vis grad en instrumentel orientering i arbejdet, fordi de som udgangspunkt er kommet til Danmark enten udelukkende for at arbejde, eller er kommet til Danmark for at skabe sig et godt og økonomisk sikkert familieliv. Graver man dybere, viser der sig andre ønsker og behov hos de kvindelige polske migranter, hvis mænd har et godt lønnet arbejde. De har andre behov som de gerne vil opfylde i deres arbejde, nemlig at føle sig som en del af samfundet, og deres fremtidsperspektiver er langsigtede. De kvindelige migranter arbejder hen mod at starte på en uddannelse, lære dansk eller opnå mere social kontakt med danskere gennem deres arbejde. I delafsnittet *Lønmaksimering og instrumentel orientering* lagde to af de kvindelige migranter især vægt på, at de modsat deres mænd gerne ville opnå disse ting med deres arbejde, og at dette kunne skabe diskussioner i hjemmet om hvad et arbejde skal bruges til. De kvindelige migranter er derfor i mindre grad instrumentelt orienterede, selvom en af dem tydeligt eksemplificerer at pengene er meget vigtige, men at de trods alt ikke behøver at bekymre sig meget over dette så længe deres mænd har et bedre arbejde end dem selv, både indholds- og lønmæssigt.

I delafsnittet *Usikker lønindkomst* gennemgås de polske migranters oplevelser med et prekært arbejdsmarked, hvor lav løn, usikre ansættelser, snyd og udnyttelse af arbejdskraften finder sted. Et arbejde, der ikke blot er prekært ifølge Kalleberg og Standing, men ifølge Beck hvor også illegalt arbejde defineres som prekært arbejde. Udnyttelsen af de polske migranter, når de bliver bedt om at beskrive deres nuværende og tidligere arbejdserfaringer, er et centralt emne, som de polske migranter selv ved flere tilfælde bringer frem i lyset. Årsagen til udnyttelsen er ofte, at de polske migranter, som det blev beskrevet i problemfeltet, har en mentalitet vedrørende at ’man tager det som det kommer’, hvilket bevirker at de ikke undersøger værtslandets gældende regler og love på arbejdsmarkedet før de kommer hertil. De polske migranter kan kategoriseres som eventyrlystne; de rejser ud for at finde det gode arbejde og lykken, hvis den melder sig. De er derfor tilbøjelige til at forklare sig ud af deres situation ved at sige, at de ikke kendte til arbejdets illegalitet, fordi det var et spørgsmål om uvidenhed, hvilket delvist er korrekt, da de pågældende regler, omhandlende eksempelvis skat, selv for en dansker kan være svære at gennemskue. Det der driver de polske migranter til at udføre et lavere lønnet arbejde, er ofte deres oplevelser med økonomiske problemer i hjemlandet.

De polske migranter har ry for at udføre arbejdet godt og billigt og dette er med til at holde de andre polske migranters lønniveau nede. De polske migranter udfører altså ”billigjobs”, som Beck kalder dem, som i forbindelse med manglende arbejdsudbud opleves som prekære levevilkår. Den enkelte kan ikke se andre muligheder end forsat at arbejde og håbe på, at et bedre arbejde melder sig på banen. De udfører et arbejde der ligger langt under mindstelønnen, og oplever ikke at have råd til basale fornødenheder som mad, bolig og forbrug. Dette har ikke blot økonomiske konsekvenser for de polske migranter, men påvirker endvidere deres selvværd og syn på dem selv, idet de er bevidste om, at de udgør en marginaliseret gruppe på arbejdsmarkedet og de ser derfor nogle gange sig selv som ’precariats.’

I delafsnittet om den *Økonomiske kalkulering og overvejelser for og imod opholdet,* forklares de forhold som har en afgørende betydning for de polske migranters ophold i Danmark. De fremtidige perspektiver og overvejelser for og imod vedrørende hvorvidt den enkelte migrant fortsat skal blive boende eller tage hjem, tager udgangspunk i en økonomisk kalkulering af hvad der er mest gavnligt på længere sigt. Eksempelvis bliver det vurderet af de mandlige tagdækkere, hvorvidt det er for dyrt at blive boende i Danmark. Denne kalkulering rummer endnu en dimension, som kommer i spil når den enkelte overvejer om han skal pendle mellem Polen og Danmark, og leve et såkaldt nomadeliv, som er beskrevet i teoriafsnittet, eller bosætte sig her. Argumenterne imod at bosætte sig i Danmark går på den fremmede kultur, og at resten af familien ikke ønsker at komme til Danmark. Derfor nøjes man med at drage fordel af de økonomiske gevinster ved i perioder at bo og arbejde i Danmark, og være hjemme i Polen resten af tiden. De polske migranter som gerne vil blive boende og skabe sig en tilværelse i Danmark, er i dette tilfælde de arbejdere som har et spændende og velbetalt arbejde, som de håber på kan føre mod bedre stillinger med tiden. Arbejdet giver dem økonomisk sikkerhed og stabilitet. Disse arbejdere har været i Danmark i længere tid og har derfor fået en større forståelse for det danske system og arbejdsmarkedet. De tre familier; Anias, Karolinas og Dorotas familier har stabiliseret sig i landet, fordi det for dem repræsenterer et land hvor den nærmeste familie er samlet og de behøver således ikke længere at leve et nomadeliv.

## Fleksibel Arbejdstid

### Overarbejde

*”Nu skal jeg fortælle dig det... (tænkepause) 60 timer?! Ja, det må det vist være. 120 timer hver anden uge. Jo, for han siger at det skal passe med 120 timer pr. to uger. Han arbejder 11 timer om dagen.”* I ovenstående citat fortæller rengøringsassistenten Karolina, at hendes polske mand, der er CNC-operatør i et jern- og metalfirma udfører ca. 11. timers arbejde i hverdagene og enkelte timer i weekenden. Mange polske mandlige migranter har lange arbejdsdage, som Karolinas mand, og dette vel at mærke selvom han har familie til stede i Danmark. Arbejdstiden strækker sig også ofte til weekendarbejde. I tilfælde af akutte arbejdsopgaver er der en tendens til, at arbejdsgiveren regner med de polske arbejdstagere og at de ikke afslår tilbud om merarbejde: *”Hvis der er noget vigtigt og med kort varsel, som skal laves, så gør de det altid. Om det så er lørdag, nat eller helligdage, så tager de af sted,”* siger Karolina. De polske migranters arbejde kræver, at de kan og vil udvise stor fleksibilitet, så de kan tilpasse sig arbejdsopgaverne og efterspørgslen i firmaet. Det er forpligtelsen og villigheden til at udføre et arbejde, der ligger ud over de 37 timer om ugen og på skæve tidspunkter af døgnet, som er de polske migranters varemærke og måden de sælger dem selv på. ”*Jeg har jo selv oplevet – da jeg arbejdede i vikarbureauet – at jeg ikke kunne få danskerne til at komme til Odense, for det var ikke det værd, men jeg kunne sagtens få polakkerne til at komme til Odense. Så der er noget med lande og fleksibilitet,”* mener Agnieszka, som gennem sit arbejde i et rekrutteringsfirma har oplevet, at fleksibilitet og forpligtelse er nationalt bestemt. Dette skyldes, at de polske migranter har en instrumentel orientering mod arbejdet, hvormed de ønsker at tjene flere penge til dem selv og familien for at højne deres levestandard og dermed arbejder over, når de bliver bedt om det.

Der er dog ikke altid tale om fri vilje fra de polske migranters side. Karolina fortæller at polakkernes fleksibilitet skyldes frygt for fyring: ”*En dansker siger de har weekend og har planer og der er ikke nogen som kan komme i vejen for det, medmindre de selv har lyst, så kan de godt. Men polakker… Jeg tror de er mere bange for at miste deres arbejde,”* siger Karolina.Hun er også af den overbevisning at hendes mand trods alt selv er skyld i, at værkføreren altid kommer til ham først, før han henvender sig til de danske ansatte. *”Hver gang der er brug for nogen, så ved hans værkfører at Janusz er til rådighed...”* Følgende citat vidner om en mindre udnyttelse af den polske arbejdskraft, som lader sig styre af deres usikkerhed: *”Han er bange for at hvis han siger nej anden, tredje gang, så bliver han fyret næste gang der er fyringer.”* De polske migranter anses for at være en midlertidig arbejdskraft og udsættes derfor oftere for større ansættelsesusikkerhed, som har betydning for hvordan de agerer og den status de opnår. ”*Så når han hører, at der ikke er mere overarbejde og der ikke er nogen, som arbejder over og de til et møde får at vide, at de går igennem en svær tid og er nødt til at fyre tyve personer. Min mand bliver nervøs med det samme. Han bekymrer sig allerede om hvad han skal gøre”,* fortæller Karolina. Karolinas mand har oplevet at blive fyret og ansat igen efter tre måneder i samme firma, og han frygter at det sker igen. Hendes mand Janusz frygter fyring, fordi det vil få økonomiske konsekvenser, som vil tvinge dem til at migrere tilbage til Polen. Således fremstiller Karolina deres nuværende og familiære tilstand. For at kunne vedligeholde deres nuværende levestandard, hvor de bor i et hus til leje i Danmark, er de afhængige af mandens indkomst. Karolinas deltidsarbejde som rengøringsassistent giver ikke nok økonomisk overskud til at kunne opretholde en økonomisk levestandard.

Wojtek arbejder på deltid, hvilket i sig selv er økonomisk usikkert, taget i betragtning af de 80 kr. i timeløn og det pres han oplever i forbindelse med overarbejde: *”Der var jo selvfølgelig ikke nogen som tvang én til at arbejde over, men det er en selvfølge, at når der er mere at lave, så giver man mere af sig selv,”* fortæller Wojtek. Han får ikke mere i løn i timen for overarbejde, selvom arbejdet ligger på skæve tidspunkter og midt om natten, hvor han uddeler aviser. Han oplever dette som værende usikkert og er bevidst om den manglende kontrol han oplever i sit arbejde. Kalleberg refererer til, at det prekære arbejde kan vendes til egen fordel og den enkelte kan i enkelte tilfælde opnå mere kontrol. Dette er også tilfældet for Wojtek, som i sit arbejde ikke har problemer med at bede om fri på andre tidspunkter end normalt. Wojtek fortæller, at han aldrig har haft problemer med at bede arbejdsgiveren om fri i tilfælde af, at han skulle til Polen for at besøge familien. De danske arbejdsgivere er mere tilbøjelige til at give de polske migranter fri, fordi de sjældent eller aldrig frasiger sig ekstra overarbejde. Dette gælder for de mandlige polske arbejdere i interviewene, både dem som har familien i Danmark og dem som har familien i Polen. *”Men min mand siger så sådan, får jeg tre dage fri før påskeferie? Fordi vi gerne vil til Polen, min kone kommer også til at have fri og så vil vi gerne afsted. Hans værkfører siger; ”se hvilken lang liste jeg har og hvor mange der gerne vil have fri de tre dage. Men ved du hvad, jeg tager også fri så det får du også””,* beretter Karolina.Arbejdsgiveren har stor forståelse for at de polske migranter vil have oftere fri og i længere tid, så de kan tage til Polen og besøge deres familie og venner. Han er villig til at give dem flere fridage, i forhold til danskerne, eller sådan ser de polske migranter det, fordi de udviser større grad af fleksibilitet. Karolina referer til princippet ”noget for noget”, en måde hvorpå arbejdsgiveren kan udtrykke en taknemmelighed for den fleksibilitet som arbejderne udviser. Da interviewet med Dorota og Karolina fandt sted lørdag eftermiddag hos Karolina og fredag aften hos Dorota, udførte begge deres mænd overarbejde, hvilket er kompromitterende i forhold til familien, men meget fleksibelt i forhold til arbejdspladsen. *”Jeg mener bare, at det er sådan et noget for noget princip. Men det er sådan mellem polakkerne for jeg ved ikke, hvordan det er mellem danskerne,”* fortæller Karolina.Nogle polakker anser udnyttelsen af de polske migranters fleksibilitet for at være negativt og undertrykkende, mens andre anser det for et privilegium, at arbejdsgiveren henvender sig til dem i det tilfælde at der er mere arbejde. Således må man ud fra en common-sense betragtning antage, at det er almindeligt gældende og ikke nationalt bestemt, hvem der anser dette for et privilegium eller en byrde i arbejdsrelation. Derfor må man se på det ud fra den enkeltes perspektiv; hvorvidt de frivilligt eller ufrivilligt påtager sig de ekstra arbejdstimer.

Stilladsopstillerne Piotr og Henryk ser deres arbejde som meningsgivende. Eftersom de ikke har andre forpligtelser udover deres arbejde, idet familien og vennerne bor i Polen, anser de det for meningsfuldt at arbejde mest muligt mens man fysisk kan holde til det og tjene mest muligt. Bromaleren Jozef fortæller, at deres ophold i Danmark mere eller mindre går med arbejde. Også de mandlige bromalere har en klar førsteprioritet, og det er at mere arbejde giver flere økonomiske fordele. Jozef giver udtryk for, at de har det fint med at arbejde de ca. 10 timer dagligt, som de bruger på at male broen, fra mandag til søndag. De forklarer, at deres familie og venner er i Polen og derfor er der intet andet for dem at lave. De er altså også glade for overarbejde. De henter til gengæld energien om aftenen i hverdagen og i de weekender de har fri ved at slappe af med fjernsyn og internet. De har planer om at se mere af Danmark, men lige nu er der for meget arbejde. *”Vi er her jo bare for at arbejde, slappe af det kan vi gøre derhjemme i Polen med familien. Så vi har altid eftersøgt mere arbejde i firmaet, hvis der var noget. Hellere arbejde end at bruge tiden på at spekulere over unødvendige ting,”* siger stilladsopstilleren Henryk. Dedikationen til deres arbejde fjerner fokus fra det sociale liv i og udenfor arbejdet. Hverken the affluent worker eller de polske migranter vurderes til at socialisere med de indfødte kollegaer. Til gengæld socialiserer de i større grad med deres kollegaer eller bekendte der har samme nationalitet. De lever med andre ord et socialt isoleret liv i det fremmede land de arbejder i. Arbejdet udfylder en mere central plads i deres ophold i Danmark.[[16]](#footnote-16) Agnieszka er af den overbevisning, at dette kunne have været anderledes for de polske migranter, hvis danskerne var bedre til at integrere sig med polakkerne: *”Arbejdet er måske meget nemt og man har det rimeligt nemt med kollegaerne, men så efter kl. 16 går alle hjem. Der er ikke noget socialt liv. Hvad skal de gøre efter kl. 16!? De har intet liv, intet netværk og det tager enormt lang tid for udlændinge at få et dansk netværk. Danmark er jo desværre ikke et land der siger velkommen til udlændinge,”* fortæller Agnieszka.

### Regulerede versus fleksible arbejdstider

Avisbuddet Wojtek spekulerer over, at de aviser de får ind på distributionen ikke bliver ligeligt fordelt mellem danskerne og polakkerne. ”*Hvis der er flere aviser at uddele og der ikke er nogen andre (danskere), der kan arbejde, får vi flere aviser at uddele,”* fortæller Wojtek.Han arbejder på akkordløn og får en løn der svarer til ca. 80 kr. i timen, hvis han uddeler aviser fra 2 om natten til 7 om morgenen i hverdagene og 2 om natten til 8 om morgenen i weekenderne. De flere aviser som polakkerne på hans arbejde skal uddele, skal uddeles indenfor de nævnte tidsrum og de giver *ikke* mere i løn af denne årsag. Nogle af de polske arbejdsmigranter oplever stor stress og jag i deres prekære arbejde, fordi de føler et kæmpe pres fra virksomhedens side. De skal med andre ord udføre en mænge arbejde indenfor en kort tidsramme.

*”Hvis jeg havde stresset mig selv ihjel, kunne jeg godt nå det. Men det tog ofte mere en 2 ½ time, fx 3 timer, hvor jeg vidste at det var den ekstra arbejdstid jeg ikke fik løn for. Derfor kørte han med mig nogle gange for at hjælpe mig og kørte derefter selv på arbejde, så jeg kunne have mere tid til at nå det hele,”* fortæller Ania. Ovenstående beretning vidner om en stor grad af udnyttelse af de polske migranter indenfor de private rengøringsfirmaer, hvor arbejderne er ansatte på deltid, eller har et bestemt antal opgaver at udføre indenfor en kortere tidsramme. ”*Der er tit meget stor forskel fra at være ansat f.eks. i kommunen frem for på sådan et hotel. Der har du 16 minutter til at ordne et værelse med et stort badeværelse. Der er bruseniche, badekar og det hele skal man rengøre og alt skal skinne,”* fortæller Karolina*.* Den lavere løn, ca. 100 kr. i timen, og det fysisk hårde arbejde i nogle private rengøringsfirmaer, peger i retning af, at det prekære arbejde påvirker migranternes fysiske og psykiske helbred negativt*. ”Det var også sådan at man skulle haste en del i det job. (...) Jeg havde jo haft mine to operationer af rygsøjlen…”* fortæller Karolina, som har gjort rent på hoteller, hvor hun ligeledes arbejdede for et privat rengøringsfirma. Hun har de samme oplevelser som Ania: *”Hvis jeg i virkeligheden havde arbejdet to en halv time blev det regnet om til, at jeg ville få betaling for halvanden time (...) Der har man så allerede en times arbejde uden løn, selvom man arbejdede i den time... eller endda hurtigere for netop at nå det,”* fortæller Karolina, som også har oplevet et kæmpe pres og stress i forbindelse med det hurtige arbejdstempo der er i rengøringsbranchen. Arbejdet i rengøringsfirmaerne opleves som negativt, hvor der er tale om urealistiske forventninger og udnyttelse fra arbejdsgiverens side: ”*Vi spiste i bilen, mens vi kørte fra det ene til det andet”,* fortæller Ania*.* De prekære arbejdsforhold baserer sig her på udnyttelse, ustabilitet og hemmeligholdelse af informationer om dårlige arbejdsforhold: *”Der var også uofficiel information, som jeg fik fra mine tidligere kollegaer i arbejdet”,* siger hun efterfølgende. I kontrakten var det angivet at der var tale om 37 timers ugentligt arbejde, men som reelt set viste sig at være et yderst fleksibelt arbejde med tilkaldevagter i weekenderne, skæve arbejdstider og kun løn for de antal timer, der skulle bruges til en opgave. Altså svarede det til et deltidsarbejde af ca. 20 timers varighed om ugen, som de reelt fik løn for.

De fleste arbejdsmigranter foretrækker en reguleret arbejdstid.*”I gartneriet var det faktisk rigtig godt. Man vidste i hvert fald, at når man begyndte kvart i 7, sluttede man altid kl. 15. Man vidste hvornår man havde pause og det var meget fint. Man vidste hvornår man skulle arbejde. Der var ikke noget med overarbejde og hvis der var, blev vi altid spurgt først. Så hvis vi en dag arbejdede over, fik vi fri dagen efter eller gik tidligere hjem en af de andre dage i løbet af ugen,”,* fortæller Ania. Det betyder meget for Ania at have reguleret arbejdstid af hensyn til familien og de planer hun har. Hun beskriver gennem interviewet de uregulerede arbejdstider, der har været i rengøringsfirmaet, og som hun opfatter som meget negative, også især i lyset af de dårlige arbejdsvilkår der var i rengøringsfirmaet. Ania, der også har arbejdserfaring indenfor gartneriarbejde, som hun refererer til i citatet, samt på et pakkeri, har oplevet at have reguleret arbejdstid begge steder. Karolina, der arbejdede i det offentlige rengøringsfirma, arbejder kun på deltid, men det er reguleret deltid, som hun kan lide og som giver hende en form for stabilitet: *”Nu nærmer sommeren sig og jeg har fri kl. ti. Der er jeg hjemme og har hele dagen. Nogle står først op på det tidspunkt, og jeg har allerede nået at tjene penge og har hele dagen fri (…) Det er først og fremmest en rolig tilværelse,”* fortæller Ania. Da Danmark ikke er god til at integrere den udenlandske arbejdskraft, er Agnieszka af den overbevisning, at Danmark *kun* kan sælge sig selv på den regulerede arbejdstid, som ikke er så udpræget i Polen, eller andre steder i udlandet: *”Det eneste Danmark hviler på er nemlig det med den regulerede arbejdstid, det som du kalder sikkerhed. Der er nemlig tid til familie, de 37 timer om ugen, forholdsvis okay løn og gratis uddannelse til børn,”* siger Agnieszka. Det kan dog undre, hvorfor den regulerede arbejdstid ikke er mere udbredt, eftersom de fleste af de interviewede arbejdsmigranter, har meget erfaring med fleksible og uregulerede arbejdstider; overarbejde, tilkaldevagter og skæve arbejdstider.

### Delkonklusion på fleksibel arbejdstid

I delafsnittet om *Overarbejde* kunne man læse om de polske migranters beretninger om den fleksibilitet de påkræves at udvise i deres arbejde. Det er en fleksibilitet som de enkelte polakker glædeligt udviser, fordi de gerne vil arbejde igennem i Danmark, og slappe af hjemme i Polen med deres familie og venner. Ligesom the affluent worker lever migranterne et isoleret liv, hvor de ikke ser deres kollegaer i fritiden, medmindre det er dem af samme nationalitet. De polske migranter er gode til at tilpasse sig arbejdstider, der strækker sig langt over de 37 timer ugentligt, uafhængigt om disse migranter har deres familier i Danmark eller ej. Som tidligere nævnt har de kvindelige migranters mænd travlt med at tjene penge og udviser en typisk instrumentel orientering i arbejdet. I denne del af analysen bliver det tydeliggjort, at der i udpræget grad er tale om at arbejderne på jern- og metalfabrikken har en instrumentel orientering. Virksomheden kræver at de er fleksible og arbejder mere. Dette appellerer til deres ønske om lønmaksimering, men samtidig synliggør det en form for pres, fordi der er få danskere der gider arbejde over. De polske migranter er fleksible fordi de i bund og grund frygter en fyring mere, end de danske ansatte gør.

De uregulerede arbejdstider opleves både af kvinderne og deres mænd. Ureguleret arbejdstid anses for at være negativt af de kvindelige migranter, som ønsker at arbejde efter faste tidspunkter, fordi det giver dem tryghed og stabilitet hverdagen. Ligesom i the affluent worker separerer de deres fritid fra deres arbejde, da arbejdets indhold i de lavt lønnede, ufaglærte og fysiske jobs indenfor rengøring og avisbranchen, ikke giver dem tilfredsstillelse, og de er derfor mere orienteret mod fritiden. Derudover opleves urealistiske mål for udførelsen af en arbejdsopgave, som Ania og Karolina beretter om. Arbejdet i disse private rengøringsfirmaer er ikke blot nedslidende; det er også til dels uretfærdigt, fordi arbejdsgiveren stiller urealistiske krav, som arbejderne ikke kan leve op til. Arbejdet indenfor rengøring og avisbranchen hører ifølge Kalleberg til de perifere jobs på arbejdsmarkedet, som er mest udsatte for fleksibilitet, ureguleret arbejdstid og pres fra arbejdsgiverens side.

## Fagforeninger

### 

### Manglende kendskab til fagforeninger

***”****Og fagforeninger?”* spørger jeg. *”… er et svært system,”* siger tagdækkeren Karol. *”Man kommer til landet og er i bund og grund grøn, altså man ved ikke hvordan man skal agere**og tage hen, og hvem man skal spørge.”* fortæller han yderligere. Det manglende kendskab til fagforeninger hos Ania, skyldes at de små firmaer i Polen ikke er omfattet af en fagforening: *”... fagforeninger, som jeg aldrig før havde stiftet bekendtskab med i Polen. På værftet, hvor de er helt store, men ikke i min branche og mit arbejde, nej aldrig havde jeg hørt om fagforeninger der,”* siger Ania, som er 28 år og har arbejdet som bogholder i en porcelænsbutik. Det var først da hun kom til at arbejde i rengøringsfirmaet, som ikke betalte for overarbejde og pressede de polske arbejdere til at arbejde hurtigt og billigt, at hun og de andre polske arbejdsmigranter søgte hjælp hos en fagforening de havde hørt lidt om. De havde dog ikke benyttet sig af fagforeninger før, fordi de ikke vidste hvad de konkret kunne hjælpe med, og fordi de frygtede de konsekvenser det ville få for dem. I et enkelt tilfælde havde de henvendt sig til en fagforening i forbindelse med en arbejdsskade, men de fik ikke hjælp til at løse problemet; *”Hun kunne ikke få den behandlet her, men skulle flyve til Polen. Hun kunne hverken gå til fagforening eller læge for at få at vide, hvad der var galt med fingeren (...) men det skete jo på arbejdet.”* Ania fortæller ikke, om de har henvendt sig til Arbejdsskadestyrelsen med problemet, hvilket er den mest relevante instans at henvende sig til udover arbejdsgiveren. Dette vidner om at arbejdet ligger i en gråzone, hvor forskellige instanser som fagforeninger og Arbejdstilsynet ikke trænger igennem og yder tilstrækkelig kontrol og opsyn. Dette arbejde kan vurderes til at være uformelt og det som Beck beskriver for at besidde ringe social sikkerhed og beskyttelse. De polske migranter har i denne type af arbejde ikke mulighed for at henvende sig og få hjælp i tilfælde af uretfærdig behandling. ”*Ingen vidste hvad fagforeninger var derovre,”* fortæller Ania*.* Det manglende kendskab forstærkes af, at alle ansatte var og stadig er polakker. To negative episoder i rengøringsfirmaet bevirkede at hun for alvor begyndte at spekulere over fagforeninger. Den ene vedrørte pigen som kom til skade og ikke fik noget hjælp, og det forhold at de ikke havde fået udbetalt deres løn i forbindelse med det ekstra arbejde. Ania ønsker ikke at oplyse firmaets navn af hensyn til de polske migranter, som stadig arbejder i firmaet, hvilket peger i retning af, at de polske migranter ikke ønsker for meget postyr omkring deres arbejde. De er derigennem med til at sløre for synligheden af problematikker i deres arbejde, som fagforeninger kan hjælpe med, f. eks. lønudbetalingen for de ekstra timer. *”Så de må tydeligvis have hørt om dem et sted og var trådt op hos 3F efter at arbejdsforholdene blev værre og værre,”* siger Ania.Anias beretning viser, at det er nok at blot én af de polske migranter orienterer sig efter hjælp og handler, hvorefter de andre tilslutter sig. I stedet for at henvende sig til en offentlig institution efter hjælp bruger de hinanden og deres danske kollegaer, hvilket resulterer i flertydige og værdiladede svar, som forvirrer og skaber distance til eksempelvis danskere: *”Jeg ved ikke hvorfor de siger sådan, men de siger til os, at det ikke giver mening at betale til en fagforening: ”At fagforeningen ikke vil kæmpe for, at I ikke bliver fyret,”* fortæller rengøringsassistenten Karolina. Hun fortæller at dette skete for hendes mand, da han for første gang forsøgte at henvende sig til andre danskere og ville indhente informationer. Det viste sig senere hen og i løbet af interviewet, at der var tale om en information, som vikarbureauet havde givet: *”Vikarbureauet havde aldrig fortalt dem, at de skulle betale a-kasse. De kendte heller ikke sproget og det var svært at finde ud af, hvad der gavnede én og hvad der ikke gjorde, så de tilhørte ikke fagforeninger,”* fortæller Karolina. Hun kan ikke forstå, at de polske migranter ikke er blevet oplyst om muligheden for at tilhøre en fagforening og a-kasse, eksempelvis 3F, som de fleste polske migranter er medlemmer af. Hun fortæller at denne type hændelser bevirker, at man føler sig svigtet eller narret af systemet. Hun tilkendegiver dog også i ovenstående citat, at der var en sproglig barriere til stede som medvirkede til, at de ikke blev ordentligt oplyst. Agnieszka, som har arbejdet for et vikarbureau, fortæller, at hun selv er stødt på en lignende sag, som ikke fører tilbage til vikarbureauet, men det danske system, som i 2006-2007 havde regler om at de polske migranter *ikke* skulle kunne være medlemmer af a-kasser. *”Problemet er, at jeg selv har oplevet, a-kassen ikke ville tilmelde medarbejdere. De siger nej, for så længe de er her midlertidigt, må de ikke være medlemmer af en a-kasse. Det var først i 2008, da overgangen (overgangsordningen) blev ophævet, at de fik lov til at være med,”* fortæller Agnieszka. Reglerne er siden 2004 blevet revideret løbende, hvorefter de i 2008 er blevet ændret til, at de østeuropæiske migranter, såfremt de arbejder og betaler skat, kan få samme adgang til det danske system og a-kasserne som danskere har. Agnieszka mener, at problemet hverken lå hos vikarbureauet eller de polske migranter, men derimod hos de danske regler for a-kassesystemet, som var for stramme. A-kasserne har ikke været udgangspunkt for nærmere undersøgelse, men det bemærkes, at de polske migranter gang på gang refererer til fagforeningen og a-kasser som værende det samme, altså at de har samme funktion. Under et fokusgruppeinterview, to pilotinterviews og tre specialeinterviews er der opstået tvivlsspørgsmål vedrørende fagforeninger, som hele tiden blev sammenlignet med a-kassen, fordi de polakker som er medlemmer, betaler begge dele til en forening, eller blot har svært ved at differentiere mellem de forskellige funktioner. Den mangler altså klarhed omkring fagforeningens og a-kassens tilbud, der ikke er klart differentieret, men i stedet sammenlignes med hinanden. Dette afspejler igen et manglende kendskab: *”Dem der var tilmeldt (en fagforening) kan siges at have fået hjælp og sidder måske nu og har nogle penge som de får. Det er helt på egen risiko,”* siger Marcin. Ovenstående eksempel viser den manglende adskillelse af fagforeninger og a-kasse. Jeg forklarer efterfølgende hvad en a-kasse hjælper med og hvad fagforeningen bidrager med. I fokusgruppeinterviewet opstår en kort diskussion. Karol fortæller at han ikke ved hvad en a-kasse er, hvorefter Marcin forklarer ham at: *”Hvis man sidder i Polen, kan man ikke få dagpenge hver måned”*. Stanislaw mener også at man skal opholde sig i nærheden, så de kan se og snakke med en. Jeg bekræfter dette; de kræver at man er aktiv jobsøgende og skriver jobansøgninger. *”Altså skal man være her fysisk på stedet,”* skynder Marcin sig at sige. *”Næste spørgsmål,”* siger Stanislaw og griner. Hermed afsluttes denne samtale om fagforeninger og a-kasser, som på mange måder er sigende for den manglende interesse omkring emnet. Dynamikken i interviewet bevirker at emner som fagforeninger og a-kasse afsluttes hurtigt. Ydermere bevidner den manglende interesse at fagforeninger ikke er økonomisk fordelagtige, hvis man kun opholder sig i Danmark for at tjene penge, som det er tilfældet for disse tagdækkere.

### Kalkulering over udbyttet af fagforeningsmedlemskab

De polske migranter er som udgangspunkt ikke medlemmer af en fagforening i starten af deres arbejdsophold, men efterhånden som de opnår mere kendskab eller oplever at blive snydt eller udnyttet, går de til en fagforening. *”Men det er klart at fagforeninger går efter at de ansatte skal blive medlemmer, vi blev dog medlemmer alt for sent. Hvis vi var blevet medlemmer kunne vi have fået udbetalt den løn vi skulle have haft i forbindelse med de 1900 timer,”* fortæller Piotr. De polske migranter er oftest medlemmer af 3F, som direkte henvender sig til de polske arbejdere i Danmark gennem deres hjemmeside. Ligesom mange andre polakker, er stilladsopstillerne først blevet medlemmer efter en begivenhed er indtruffet. I ovenstående citat refererer Piotr til, at de ikke har fået løn for hele sæsonen, som blev afbrudt af dårligt vejr og fyringen som efterfulgte. Efter denne episode besluttede de sig for at blive medlemmer af hensyn til det økonomiske tab og håbet om at fagforeningen kan hjælpe dem næste gang. Piotr og Henryk har dog ikke altid haft et behov for at være medlemmer. Først da der kom en ny direktør i det tidligere stilladsfirma de arbejdede i, og før de blev fyret derfra. Deres tidligere direktør sagde til dem at: *”… vi ikke behøvede at være medlemmer af en fagforening, fordi han ville betale os det som vi fortjener. Det ville være spild af penge, altså en fagforening. Ham Søren var ligesom vores fader, han sørgede for mange ting og ’passede’ på os.”* Da Søren gik på pension fik de en ny chef og de blev derefter fyret og fik ikke udbetalt det årlige beløb de plejede. De beskyttende figurer, som den tidligere chef Søren, optræder ved flere tilfælde, blandt andet ved at tagdækkerne bor gratis i et hus, som deres arbejdsgivere, en ældre dansk herre og kvinde, stiller til rådighed. De udviser gennem deres adfærd og udsagn beskyttende opførsel overfor de polske migranter. Dette blev erfaret under pilotinterviewene, som jeg beskrev i tidligere afsnit, og som ikke er medtaget i projektet. Bromalerne har en arbejdsgiver der i nogen grad er faderlig og udviser et loyalitetsforhold ved at udleje en container, som de polske migranter kan bo i. Pointen er, at nogle polske migranter fravælger fagforeninger af hensyn til ”familiære og loyale” relationer, der eksisterer blandt dem og deres arbejdsgivere, som ifølge Standing står for falske familiære forhold, hvor arbejderen står i evig gæld til arbejdsgiverne og hvor dette symboliserer eksisterende prekært arbejde. Tagdækkeren Karol fortæller for eksempel, at han opgav fagforeninger i hans kommende arbejde, fordi han synes at 400 kr. var for meget at give i forhold til den hjælp han fik: *”Det er godt at de tager sig af ens problemstillinger i forbindelse med ens arbejde, og at man ikke selv behøver at bekymre sig om dem, men jeg synes ikke det er nødvendigt,”* siger Karol. Trods de umiddelbart gode relationer der er mellem nogle polakker og deres arbejdsgivere, eksisterer der ikke nogen sikkerhed for at fagforeningen er unødvendig, eftersom der i det prekære arbejde ifølge Kalleberg, Beck og Standing ikke eksisterer nogen garanti for, at nogle ansættelseskontrakter i dag er helt sikre. Især taget i betragtning, at migranterne arbejder indenfor bygge- og anlæg, som mere end andre brancher opererer efter numerisk fleksibilitet, hvor de indhenter arbejdskraft efter behov og årlig sæson. Dette er dog ikke noget at tage med i betragtning for de polske mandlige informanter, som ikke har tænkt sig at blive i Danmark for altid og har det fint med at udføre et arbejde med mindre stabil ansættelse. *”Jeg ved fx ikke hvor lang tid mere jeg har tænkt mig at være her, måske et halvt år, måske 5 år... Hvis jeg nu havde tænkt mig at være her i 5 år mere, ville jeg nok tilmelde mig en fagforening, men ellers kan det vel egentligt godt være spild af penge, hvis man ikke vil være her længe”,* fortæller Marcin. Tagdækkerne Franek og Stanislaw, som ellers ikke har deltaget meget i fokusgruppeinterviewet, svarer blot at de har den samme holdning som Marcin. Deres tavshed kan tolkes som manglende holdning eller kendskab til fagforeninger i Danmark, som andre nyankomne polakker oplever når de kommer til Danmark. I stedet svarer Marcin, at det ville være mere nødvendigt, hvis arbejdet var på en større virksomhed, hvor Karol erklærer sig uenig og siger, at*”… det har ikke noget at gøre med dette.”* Marcin og Karol kommer frem til, at det er et spørgsmål om hvorvidt den enkelte selv vil eller ikke vil tilhøre en fagforening: *”Det er op til den enkelte, den enkeltes valg, om man vil give 400 kr. om måneden eller ej,”* siger Marcin. Marcin erklærer hermed at det er et spørgsmål om, om man er villig til at give det månedlige beløb og ikke et spørgsmål om den sikkerhed det kan give i ens arbejde, eller en ideologisk forestilling om hvorfor man bør være en del af en fagforening. Et fagforeningsmedlemskab er for nogle polske migranter et personligt valg, der afspejler sig i et instrumentelt forhold i deres arbejde, ligesom det er set hos the affluent workers. Det er ikke et spørgsmål om ideologi. ”*Jeg blev medlem af ASE, fordi de er billigere. Jeg har ikke været medlem af 3F. Jeg havde dog fået at vide at de var billigere, men at de ikke hjalp nogen ret meget, fordi de er så billigere.”* I dag er de fleste mennesker medlemmer af en fagforening, fordi de ønsker støtte en sag eller få juridisk hjælp i forbindelse med lønudbetaling. Således er der også tale om lønmaksimerende årsager blandt flertallet af de polske migranter i interviewet og især hvad angår a-kasser: *”Men altså jeg havde jo også betalt dem så mange penge, så det er klart jeg gerne ville have noget til gengæld,”* siger Ania og smågriner. Men der kan også være tale om økonomiske problemer forbundet med ikke at have råd, selvom man gerne ville. De danske fagforeninger er simpelthen for dyre og det er svært at have råd til dem med en i forvejen lav løn: *”En migrants udgifter er for store, samt lønnen for lav til, at man kan tage imod et tilbud om beskyttelse fra fagforeningerne.”* siger avisbuddet Wojtek, som kun tjener 80 kr. i timen. Han er for nylig blevet medlem af en a-kasse, som han anser for mere brugbar, men er nødt til at tage kredit for at have råd til at betale for medlemskabet: *”Men jeg er dog nået til det punkt hvor jeg er begyndt at betale A-kasse - for mig er dette en nuværende succes. Jeg måtte få mig kredit fra banken for at kunne blive på arbejdsmarkedet, så at sige,”* fortæller han. Hans mål er at opnå en økonomisk sikkerhed, hvis han bliver fyret, derfor er a-kassen for ham mere økonomisk sikker og nyttig end en fagforening.

### Delkonklusion i relation til fagforeningsmedlemskab

I denne delkonklusionen behandles begge delafsnit om emnet fagforeninger; *Medlemskab af fagforening & Kalkulering over udbyttet af fagforeningsmedlemskab*. De polske migranters medlemskab af fagforeninger kan betegnes for at være lav. Der er en tendens til, at det kun er de polske migranter som har en fast stilling og bor permanent i Danmark, der har tegnet et medlemskab i en fagforening. Derudover er stilladsarbejderne, efter at de ikke har fået udbetalt deres årlige løn, også er begyndt at benytte sig af fagforeninger. Det peger i stor grad i retning af, at de polske migranter først tilmelder sig fagforeninger, efter en episode med manglende udbetaling af løn eller efter at andre problematiske episoder er indtruffet. Dette skyldes ikke mindst den manglende interesse i fagforeningernes virke og en overbevisning om, at de ikke hjælper polakkerne, men især den manglende konkrete viden om fagforeningerne i Danmark og hvad de kan hjælpe med er udbredt. Dette skyldes blandt andet at fagforeninger oftest er tilknyttet de større industrier, eksempelvis værfter. Den manglende viden om fagforeninger findes både hos de kvindelige og mandlige polske migranter, hvoraf nogle af dem er tilbøjelige til at sammenstille a-kassens og fagforeningens funktion med at være den samme. Den instrumentelle orientering i arbejdet kommer til udtryk ved de kalkuleringer, som de polske migranter foretager, når de overvejer at blive medlemmer; de ønsker ikke at være medlemmer medmindre der er økonomiske fordele ved det. Derudover anses de for at være dyre, især for dem, som i forvejen har en lav løn. For andre migranter har det ikke været nødvendigt at tilmelde sig eftersom de tjener en relativt god løn og har et stabilt arbejde. De polakker der har fundet et arbejde, der giver dem god økonomisk sikkerhed og som ved at arbejdsgiverne tilbyder dem relativt stabile arbejdsforhold, har et loyalitetsforhold til deres arbejdsgivere; loyalitetsforhold, som ifølge Standing baserer sig på falske familiære forhold, som repræsenterer et prekært arbejde, der forpligter arbejderen til at udføre flere arbejdsopgaver, som efterspørgslen og arbejdsgiveren dikterer. Arbejdsgiverne er i dette tilfælde meget gavmilde ved at stille gratis bolig til rådighed eller fast arbejde, men til gengæld får de en ønsket fleksibilitet og villighed i udbytte, hvor medarbejderen står i gæld til virksomheden. Til gengæld opnår medarbejderen det han ønsker, nemlig lønsikkerhed og lønmaksimering.

## Nedadgående karrieremobilitet

I dette projekt kan de polske arbejdsmigranter opdeles i to grupper; en gruppe der får brugt deres uddannelsesmæssige og erhvervsmæssige kvalifikationer og kompetencer, og dem som ikke gør. Eftersom de polske migranter i projektet i udgangspunktet ikke er kommet hertil for at få sig en uddannelse, men for at arbejde, tages der udgangspunkt i uddannelserne de har med fra deres hjemland. Den ene informant som adskiller fra de andre polske informanter, er Agnieszka, fordi hendes uddannelses- og erhvervsmæssige erfaring er fra Danmark, idet hun er kommet hertil flere år før EU-udvidelsen. De uddannelses- og erhvervsmæssige erfaringer sammenholdes med det arbejde de polske migranter har i Danmark, og det vurderes hvorvidt, der er tale om en nedadgående karrieremobilitet. Den nedadgående karrieremobilitet opleves, når et arbejde ikke giver den enkelte mulighed for at benytte tidligere erfaringer og kvalifikationer, men har andre kvaliteter som for eksempel bedre løn.

De mandlige arbejdsmigranter får i højere grad benyttet sig af deres tidligere kvalifikationer. Det drejer sig om tagdækkerne, stilladsmontørerne og bromalerne. Wojtek er den eneste af disse som ikke arbejder indenfor sit fag. Derudover vurderes Karolinas og Dorotas mænd til at udføre et arbejde svarende til deres kvalifikationer, ud fra hvad Karolina og Dorota fortæller. De kvindelige informanter Ania, Dorota og Karolina får ikke anvendt deres kvalifikationer i deres arbejde. Hermed er der en tendens til nedadgående karrieremobilitet, som ifølge Goldthorpe m.fl. var udpræget blandt affluent workers. *”Jeg misunder ham sådan set det, at han kom hertil og ikke som mig skulle starte med rengøring eller avisomdeling, sådan som mange polakker tit starter,”* fortæller Karolina om hendes mand Janusz, som udfører et arbejde, der svarer til hans uddannelsesmæssige og erhvervsmæssige kvalifikationer. Han blev rekrutteret til at udføre et arbejde i Danmark, mens han stadig boede i Polen. Karolina giver udtryk for, at hun har haft en svær start, fordi hun ligesom mange andre polakker er startet i et job, som ikke svarer til hendes to uddannelsesmæssige kvalifikationer som tandtekniker og tandplejer, og som ikke giver hende meget indre tilfredsstillelse. Hun tilkendegiver, at det er gået ud over hendes selvværd: *”Jeg havde sådan en lettere depression fordi jeg tænkte for fanden da, jeg har en god uddannelse, for det er en god uddannelse, men ja… måske er det også min skyld, for hvis jeg fokuserede mere på det danske sprog, ville jeg simpelthen få det lært hurtigere. Så jeg er egentlig meget tilfreds, økonomisk set*,” fortæller Karolina. På trods af en svær start har hun erfaret, at der trods alt er noget meningsfuldt i at have et rengøringsarbejde på deltid. Socialt har hun det rigtig godt på arbejdspladsen. Kollegaerne og arbejdsgiveren respekterer hende og hun får anerkendelse for sit arbejde, hun tjener en relativt god løn og har et reguleret deltidsarbejde, som giver hende mere tid til fritidsaktiviteter. Selvom hun i hendes øjne ”blot” er en rengøringsdame, har hun stillet sig tilfreds med arbejdets status: *”… de flytter stolene for mig. I det hele taget overraskede det mig meget positivt, hvilket jeg aldrig er stødt på i Polen, at der først og fremmest er respekt til rengøringsdamen,”* siger Karolina forundret over danskernes venlige indstilling overfor de jobs, som i Polen anses for at være af lav rang. Karolina er bevidst om, at hendes uddannelser som henholdsvis tandplejer og tandtekniker ikke i første omgang giver hende de rette jobmuligheder i Danmark. Derfor går det hende på, at al den flid og de penge hun har lagt i uddannelsen, ikke har båret frugt med sig. Hendes fremtidige planer opmuntrer hende og hun er fortrøstningsfuld, fordi hun en dag håber på at kunne få mere nytte af sine uddannelseskvalifikationer. *”Jeg vil gøre alt for at komme til at arbejde som tandtekniker. Hvis det ikke lykkes mig som tekniker, så har jeg en til mulighed, nemlig at blive tandplejer og arbejde på en tandlægeklinik. Det er også et fint job. Jeg behøver ikke at kunne dansk rigtig godt for at arbejde som tandtekniker, men derimod skal jeg kunne dansk godt for at arbejde som tandplejer. Her skal man tage telefonen, tale med patienterne, kommunikere med tandlægen,”* siger Karolina. Hendes fremtidsplaner består først og fremmest af at lære bedre dansk og få hjælp af damerne i jobcenteret til at skrive en kvalificeret ansøgning. Karolina er med til at problematisere et forhold, som er en generel problematik på det danske arbejdsmarked, nemlig at migranterne fastholdes i bestemt jobtyper og har svært ved at få arbejde i mere kvalificerede erhverv. Agnieszka har også igennem sit arbejde stiftet bekendtskab med problematikken. *”Jeg har lavet jobsøgningskurser i forskellige kommuner for polske arbejdsløse og jeg vil sige, at det er få procent der kun har en erhvervsuddannelse, resten har minimum en gymnasial uddannelse eller høj uddannelse, og de har måske arbejdet på fiskefabrikker osv., men igen, man synes det med sproget er problematisk. Det er rigtig nok, at de ikke kan kommunikere, men tag og kig en lille smule på deres erfaring,”* opfordrer Agnieszka. Ifølge hende er det overskyggende problem, at de polske migranter segmenteres, fordi der kræves gode danskkundskaber på arbejdsmarkedet.

En af de andre informanter, som også har oplevet nedadgående karrieremobilitet i sit arbejde i Danmark er Wojtek. Han er uddannet tømrer og skovekspert indenfor teknisk skovbrug, med speciale i foderafgrøder. Han griner ved tanken om, at hans uddannelse ikke kan bruges i Danmark, fordi der generelt er meget lidt skov her. Desværre er der efterhånden heller ikke meget skov tilbage i Polen, hvilket også gør hans kvalifikationer overflødige der. Det manglende udbytte af hans faglige kvalifikationer og arbejdsløsheden i Polen var årsagerne til, at han valgte at søge arbejde i Danmark, så han bedre kunne forsørge familien. Hans nuværende arbejde som avisbud giver ham ikke den tilfredsstillelse han ville have haft, hvis han var skovekspert, men omvendt ser han det som en mulighed for at arbejde og tjene penge, selvom de er små beløb. Set ud fra hans synspunkt er det et let arbejde, fordi han ikke behøver at snakke dansk på arbejdet; han kan altid tale polsk med de andre migranter og undgår kommunikative misforståelser. Han anser sine manglende sprogkundskaber som en forhindring for at finde bedre og mere kvalificeret arbejde: *”De andre som enten er murere, tømrere eller gipsere og som kunne kommunikere sprogligt, har det lykkedes at finde arbejde et sted,”* siger han. Han refererer blandt andet til sine venner Piotr og Henryk, som gennem deres tyske sprogkundskaber udfører håndværksarbejde svarende til deres uddannelse og erfaring. Men Wojtek er dog fortrøstningsfuld og fremviser med et smil billeder af kreative skulpturer af træ. Kreative gensande og skulpturer i eget design, som forestiller hundehuse, brønde, skure, hegn og andre ting til haven. Han har gjort sig overvejelser over, hvordan han skal sælge sine produkter på det danske marked, men føler sig igen begrænset af de manglende sprogkundskaber, som han mener, er svære at opnå i hans alder.

Ania er uddannet bogholder og har 6-7 års erfaring indenfor hendes fag. Hun kunne godt lide hendes tidligere arbejde og synes det var behageligt og foregik uden stress. Da hun flyttede til Danmark for at bo sammen med hendes polske mand, begyndte hun at arbejde et i gartneri og glemte alt om handel og bogholderi, fordi hun var blevet så glad for arbejdet i Danmark, hvor hun tjente lidt over 110 kr. i timen. Hun havde aldrig før prøvet at tjene så mange penge i Polen, og det gav hende en stor tilfredsstillelse. Hun kunne endelig få lov til at købe sin mor de ting hun altid har ønsket sig, og endda også lægge penge til side til sig selv. Den økonomiske gevinst gav hende lyst til at udføre mere arbejde i Danmark, som ikke nødvendigvis var relateret til hendes uddannelse og erhvervserfaring fra Polen. Hvad angår bogholderi, så synes hun, at man i Danmark har en anden måde at servicere klienter på, der også kræver et større dansk ordforråd. Dette ville udgøre en begrænsning, hvis hun havde en drøm om at arbejde indenfor faget: *”Jeg kom frem til at det var den eneste ting jeg ikke har lyst til at arbejde med her i Danmark (...) Den der tilgang man havde til klienterne.**Og så undrede jeg mig over om jeg ville kunne finde ud af at gøre det på samme måde,”* siger Ania. *”Så i gartneriet skulle jeg ikke bruge det danske sprog så meget, men i en butik ville jeg blive tvunget til at bruge mit gebrokne engelsk, som jeg ikke er så god til igen. Men jeg ville da stresse mig selv ihjel,”* fortæller hun yderligere*.* Ania ser sit nye liv i Danmark som ny erfaring og oplevelser, som hun kan dele med sin mand og deres datter og er derfor i mindre grad ked af, at have oplevet nedadgående mobilitet. Hun arbejder i stedet på at få sig en uddannelse som social- og sundhedsmedhjælper, som giver hende mulighed for at arbejde med ældre mennesker, der for hende udgør et meningsgivende arbejde. En af de andre polske kvindelige migranter, som også ser livet i Danmark som en ny oplevelse og måde hvorpå familien igen kan være samlet, er Dorota: *”Jeg ville måske også gerne prøve noget nyt, for det her arbejde med folk der skulle resocialiseres tilbage til samfundet, folk der havde problemer, følelsesmæssige problemer, skulle der samarbejdes med politiet om. Og børn der havde været tæsket af deres forældre? Jeg fik nok af det og ville prøve noget andet,”* fortæller Dorota, der er relativt glad for at arbejde i gartneriet. Hun finder tilfredsstillelse i de ydre forhold i arbejdet; den økonomiske stabilitet, og muligheden for at lære det danske sprog, samt muligheden for at snakke med andre danskere på arbejdspladsen. Hun er derfor i mindre grad tilbøjelig til at se den nedadgående mobilitet i et negativt lys. Hun har heller ikke planer om at arbejde som pædagogisk terapeut igen: *”Fordi jeg er 33 år. Måske hvis jeg var mere ambitiøs og kunne lære sproget noget hurtigere. Arbejdet som pædagogisk terapeut kræver et udvidet sprogbrug,”* siger Dorota. Ania og Dorota er nogle af de typer af polakker som føler sig begrænset af det danske sprog, er en smule tilbageholdende, konfliktsky, har et lavt selvværd og føler sig skræmte af det fremmede i et nyt land, som alt sammen medvirker til, at de opgiver deres tidligere levevis og brug af erhvervs- og uddannelsesmæssige kvalifikationer: *”Jeg tror sproget er én ting. Den polske måde at være på er meget tilbageholden – det er meget generelt – de har ikke den der gennemslagskraft. De vil bare til Danmark for at tjene penge, men de har ikke tænkt at de kunne få noget bedre ud af deres uddannelse. Dem møder jeg ofte på mine jobsøgningskurser: Der var en der var psykolog, og så spørger jeg; hvorfor vil du ikke være psykolog for pokker – det kunne lige så godt være dig? Du kan lære sproget og du har uddannelsen i forvejen. Hvis du kommer i noget praktik eller lignende, så kan du jo være psykolog i Danmark. Jeg ved ikke om det er fordi de ikke gider, men de har ikke nogen tro på sig selv. Jeg ved ikke om det er rigtigt, men de små virksomheder præfererer jo og vælger danskerne, fordi de ved hvordan det fungerer – så er det dét kendte,”* fortæller Agnieszka.

Stilladsopstillerne Piotr og Henryk får fuldt udbytte af deres kvalifikationer i deres arbejde. *”I den her branche er det faglærte/faglig dygtige, som man tager ind. Man skal have en bestemt form for tilladelse i denne branche, som vi har fået fra København,”* fortæller Piotr.De udfører ligeledes et arbejde, der er tilsvarende arbejdet i Polen. De oplever også at have mange frihedsgrader i deres arbejde, som giver dem mulighed for at træffe de valg som de mener, er rigtige i deres arbejde. I starten af et arbejdsprojekt får de kun at vide hvad stilladset skal bruges til; om det er et tag, der skal skiftes eller andet, hvorefter de selv kan få lov til at gå i gang med deres arbejde. *”… Man får kun adressen at vide og et billede af bygningen. Det er den og den bygning, den væg og den er så høj og så bred. Vi vælger selv stilladsstørrelse,”* fortæller Henryk. De andre polske håndværkere, dog indenfor et andet fag end stilladsarbejde, er bromalerne Jozef og Krzysztof, der er uddannede malere fra Polen. De oplever heller ikke en nedadgående karrieremobilitet. De får fuldt udbytte af deres kvalifikationer. Jozef forklarer at deres arbejde baserer sig på den arbejdsopgave de er ansat til at udføre. Gennem deres tillærte håndværksmæssige arbejdsmetoder udfører de arbejdsopgaven som de mener det skal gøres. Begrænsningen ligger kun i det sproglige.

De kvindelige informanter Ania, Dorota og Karolina får ikke brugt deres kvalifikationer, men det gør deres mænd til gengæld. Selvom deres mænd ikke er en del af projektets informanter, er de blevet refereret til løbende; bortset fra Anias polske mand som har været i Danmark lang tid før EU-udvidelsen, er fortællingerne om nogle af dem værd at medtage, fordi de er sigende for de polske migranters oplevelser med deres arbejde. Beretningerne viser, at det perfekte arbejde for en polsk migrant kan findes, når han får en relativt god løn og udfører et arbejde han er kvalificeret til. Karolinas mand, CNC-operatøren Janusz, har gennem sit arbejde i Danmark opnået meget erfaring, ansvar og udfordrende arbejde, sammenlignet med det CNC- operatørarbejde han udførte i Polen: *”Det han har lært er et andet arbejde, mere selvstændigt arbejde og større ansvar. Han har lært at arbejde på andre maskiner, som han har arbejdet med i Polen. Nu har han lært det og betjener mange maskiner,”* siger Karolina. Dorota, hvis mand arbejder i det samme firma som Janusz, fortæller om sin mand at han udfører et kompliceret arbejde, der er udfordrende og lærerigt. Han programmerer maskiner og fører numre ind i en computer. Derudover er han i gang med at tage kurser for at blive bedre til sit arbejde. *”Han udfører arbejde for konstruktørerne, som sidder på deres kontor og han er bare en almindelig medarbejder,”* fortæller Dorota. Ud fra ovenstående citat må man formode, at Dorotas mand har et ønske om en opadgående karrieremobilitet ved at forsøge at blive bedre og stige i hierarkiet. Dette vidner om, at den instrumentelle orientering for nogle polakker falder sammen med andre prioriteter i arbejdet, der ikke er instrumentelle, men mere fokuseret mod arbejdets indhold. *”Det nok lidt ligesom i mit tilfælde, at det ikke længere er et spørgsmål om penge, men et spørgsmål om anerkendelse for det man laver,”* fortæller Dorota. Dorota giver udtryk for at hendes orienteringer i arbejdet har ændret sig, ligesom de har for hendes mand. *”Lige nu oplever han en vis frustration… Man værdsætter ham ikke nok, fordi han udfører i virkeligheden meget kompliceret arbejde (...) Men han er jo polak, så han får ikke de samme muligheder. Ingen vil lægge mærke til ham i sådan et stort firm, med så mange medarbejdere,”* fortæller Dorota. I ovenstående citat påpeger Dorota, at de polske migranter ikke får de samme muligheder som danskerne, på trods af deres flid og ønske om at blive anerkendt for deres arbejde. Dorotas mand føler sig tilfredsstillet gennem arbejdets indhold og er især glad for den relativt gode løn. Arturs arbejdsgivere tror imidlertid, at de polske migranters eneste orientering eller motiv i arbejdet er den instrumentelle, hvor lønmaksimering er førsteprioriteten. Derfor underminerer de nogle gange betydningen af de polske arbejdere som en kvalificeret arbejdskraft. Det er dog ikke umuligt for dem at opnå højere stillinger, men de skal bevise deres værd i langt højere grad end danskerne skal. Dorota fortæller: *”Polsk arbejdskraft har et generelt motiv og det er penge!**Det ved den danske arbejdsgiver, så hvorfor skulle han forsøge at skabe en social kontakt, eller personligt motivere ham, når han ved han kan motivere ham lønmæssigt - og hvis de i forvejen tjener en god løn, hvorfor skulle han bruge kræfter på det!?”* Forestillingen om at polakkerne kun kommer til Danmark for at tjene penge er en simplificering af deres ønsker og motiver bag deres arbejde. En af grundene til at Artur ikke ”får lov” til at opnå mere i hans arbejde, skyldes disse forestillinger. Han bliver dog også fastholdt i sin position som værende almindelig medarbejder, på grund af en tilstedeværende jantelov. Dorota beretter ved flere tilfælde, at hun ikke kan forstå, at der i Danmark ikke er mere konkurrence og hvorfor alle skal være lige gode til alt, både i hendes søns skole, hendes arbejde og hendes mands arbejde. Hun afslører dog også en anden grund til mandens manglende anerkendelse på jobbet: *”… måske fordi polakkerne selv er lidt asociale. Det undrer mig dog heller ikke, hvis Artur ikke vil lære dansk.* *Ingen af dem har lært dansk udover Janusz og så måske en mere.”* Hvis Artur kunne dansk ville der eksistere en mulighed for mere anerkendelse i hans arbejde. Samtidig kan man sammenligne med Karolina, som erklærer at hendes mand Janusz har fået et bedre forhold til deres værkfører, efter han er begyndt at tale dansk, hvilket han er glad for. Til gengæld oplever han en anden barriere; at han ikke bliver tilstrækkelig belønnet økonomisk for det arbejde han udfører: *”Han bliver irriteret over, at en ung dansker bliver ansat og allerede fra første dag får han mere i timen. Min mand har arbejdet der i fem år, men får mindre i løn. Det gør lidt ondt på ham ved jeg,”* siger Karolina. Selvom Karolinas mand får en relativt god løn, får han stadig mindre end en nyansat og nyuddannet dansk medarbejder. Dette påvirker følelsen af at være en ligeværdig medarbejder, der er villig til at udføre fleksibelt arbejde og hvis der er yderligere overarbejde, altid står til disposition.

### Delkonklusion på nedadgående karrieremobilitet

I det ovenstående afsnit *Nedadgående karrieremobilitet* konkretiseres de polske arbejdsmigranters benyttelse af deres kvalifikationer i arbejdet. De polske migranter kan opdeles i to grupper; dem som får udbytte af deres uddannelsesmæssige kvalifikationer, og dem som ikke gør. Den sidstnævnte gruppe som ikke får brugt deres tidligere kvalifikationer i deres arbejde, herunder Dorota, Ania (inden hun kom i skole), Karolina og Wojtek, udfører alle et ufaglært arbejde, fordi det ikke har været muligt for dem at finde et arbejde der svarede til deres videregående uddannelser. De har svært ved at acceptere den manglende benyttelse af deres kvalifikationer og sigter efter engang i fremtiden, at udføre det arbejde de brænder for. Realiseringen af deres ønsker på det danske arbejdsmarked bliver standset af de manglende sproglige kundskaber, som begrænser dem i at opnå hvad de ønsker. Det tyder også på, at de polske migranter som ikke finder tilfredsstillelse i arbejdets indhold, dog finder tilfredsstillelse i lønnen, kommunikationen med andre og muligheden for at lære sproget.

Flertallet af de mandlige arbejdere bruger deres uddannelses- og erhvervsmæssige kvalifikationer i det arbejde de udfører, som for eksempel faglært håndværksarbejde. De udfører et arbejde som er varieret, mere selvstændigt og som de kan lide. Flere giver udtryk for at de ikke behøver at kunne kommunikere på dansk på deres arbejde, idet arbejdet ikke forudsætter meget kommunikation, men derimod selvstændig fagkundskab. De polske migranter der får en god løn, giver som udgangspunkt udtryk for en instrumentel orientering i arbejdet, men der eksisterer også andre ønsker sideløbende med den instrumentelle orientering, og der er også den side af det, at polakkerne ønsker mere anerkendelse i deres arbejde, som består enten af mere i løn eller en højere stilling. Imidlertid er arbejdsgivernes forestilling om, at polakkerne er en tidsbegrænset arbejdskraft, der kun kommer for at tjene penge, med til at fastholde migranter i dette lys, hvormed deres ønsker således sjældent imødekommes. I dette tilfælde tyder det også på, at de polske migranters manglende sprogkundskaber, fordi de ikke ønsker eller kan lære det danske sprog, er en hindring for at opnå det de gerne vil på arbejdsmarkedet. Sideløbende med disse faktorer er der det faktum, at mange polske migranter, på trods af deres anciennitet, dygtighed og profession, tjener mindre end indfødte danskere.

## Arbejdsusikkerhed & Tidsbegrænset arbejde

### Arbejdsusikkerhed – geografisk mobilitet – instrumentel orientering

*”I gartneriet havde jeg en kontrakt, der gik fra januar og til september, men bagefter i marts, kom der krise og så begyndte det hele at blive usikkert. Man er bekymret, fordi de vil fyre, men så i oktober finder man ud af at de vil have én i endnu en måned. Så det har altid været sådan lidt: i dag har du, i morgen har du ikke – altid en form for usikkerhed,”* fortæller Ania. Ania har udført et tidsbegrænset arbejde i et gartneri, hvor hun i første omgang var ansat i få måneder, for derefter at blive fyret. I mellemtiden arbejdede hun for et rengøringsfirma. Da hun igen vendte tilbage til gartneriet var arbejdet tidsbegrænset, men også videre usikkert, fordi der anden gang var tale om krise og fyringer. Hun er glad for arbejdet og vil med glæde droppe studierne hvis hun kunne blive fastansat. Hun ønsker en reguleret arbejdstid og en stabil indkomst, som familien i Danmark og Polen kan få glæde af. Da dette ikke er muligt grundet gartneriets numeriske fleksibilitet; hyppig hyring og fyring, der skyldes skiftende efterspørgsel i firmaet, ser hun uddannelsen som social- og sundhedsmedhjælper som det næstbedste bud på stabilitet*: ”Jeg ville nok arbejde i det tidsubegrænsede arbejde. Jeg ville nok arbejde lidt endnu, men af hensyn til den økonomiske situation,”* siger Ania, som for tiden ikke har nogen indkomst. Hun lever lige nu af mandens indkomst og venter i mellemtiden på at få udbetalt SU, som hun har søgt om, men ikke har fået i forbindelse med hendes skolestart for fem måneder siden. Wojtek, der for tiden også lever mere fattigt end ellers i Danmark, har taget kredit i banken og får økonomisk støtte fra sin kone i Polen. Han har meldt sig ind i en a-kasse for at opnå en form for sikkerhed i tilfælde af fyring. Gennem hans arbejde i distributionsbranchen har han oplevet flere kriser, fyringer og nedskæring af medarbejdernes løn. Han beretter om forskelligt jobskifte: *”Eftersom der ikke var andet arbejde at finde indenfor bygge- og anlægsbranchen og heller ikke indenfor skovbrug i januar i år 2007, fandt jeg i stedet et arbejde på Fyns Stiftstidende, hvor jeg skulle distribuere en gratisavis. Gratisavisen gik konkurs og jeg kom til at arbejde for (anonymiseret), som også gik konkurs efter noget tid,”* fortæller Wojtek. Imidlertid kan han ikke se hvordan der skal ske lønmæssige forbedringer på hans arbejde, idet endnu billigere arbejdskraft er med til at presse lønningerne ned: *”Man vil ikke gå til nogen med dette problem, fordi man ved at der ikke vil blive gjort noget ved det, fordi der ville være ti andre om buddet, som i stedet vil kunne overtage mit arbejde. Der ville fx kunne komme en bulgarer, en ukrainer og en litauer, som ville udføre det samme arbejde og være glad for det,”* fortæller Wojtek. Konkurrencen blandt migranterne er i yderligere grad med til at forstærke den usikkerhed, de polske migranter oplever i deres arbejde, og derfor er det en svær situation de befinder sig i. Wojtek kan ikke se hvem han skulle henvende sig til for at spørge om mere i løn. Han fortsætter dog livet som avisbud, på trods af at han opfatter situationen som værende uretfærdig og som et udtryk for den ulighed der er i samfundet. Han opfatter sig selv som en precariat, en person hvis arbejdsposition er placeret i den nederste del af hierarkiet. *”Det er klart, at de polske arbejdere er de første til at blive fyret. Men sådan er det jo,”* siger han. Hans eksistens på arbejdsmarkedet er med andre ord prekær.

### Tidsbegrænset arbejde

I teorien om det prekære arbejde bliver tidsbegrænset arbejde stillet i et mere negativt lys. Da tidsbegrænset arbejde er et ofte forekommende fænomen blandt de polske migranter, er det relevant at diskutere hvordan de ser på deres arbejde. Et godt argument for at udføre et tidsbegrænset sæsonarbejde i Danmark er blevet eksemplificeret af bromalerne, som kun var i Danmark for at udføre et sæsonarbejde*. ”Arbejdet i Danmark er en god måde at optjene penge på for derefter at tage hjem og leve af den indtjente løn”* fortæller bromaleren Jozef, hvorefter Krzysztof nikker anerkendende til hans bemærkning. Jozef har arbejdet sæsonbetonet for samme firma gennem 5 år, og han har det fint med at udføre et tidsbegrænset arbejde, der kræver stor geografisk mobilitet og fleksibilitet. Ifølge Goldthorpe m.fl. bliver the affluent workers vurderet til at være fleksible arbejdere, der er villige til at rejse langt for udføre et arbejde, der er bedre lønnet. De polske migranter, som pendler flere gange om året mellem Danmark og Polen for at udføre et bedre lønnet arbejde, vidner om en endnu større geografisk mobilitet, end det er set hos the affluent workers. Endnu et godt eksempel på den geografiske mobilitet i forbindelse med et tidsbegrænset arbejde, er stilladsopstillernes arbejde, der udføres efter vind, vejr og årstid. Det kræver stor omstillingsparathed. Henryk udtrykker det således: *”Et enkelt år startede vi 5. januar og arbejdede i to uger. Vi tog derefter hjem i en måned, da der ikke var arbejde, og kom tilbage igen efter en måned. Så arbejdede vi i endnu en måned, og tog derefter hjem igen (for anden gang) på en måned. Så snart der var arbejde de efterfølgende måneder, kom vi tilbage.”* De polske stilladsarbejdere har en livsstil, der kan forekomme ustabil, men for dem er den med til at sikre stabilitet, idet de får masser af muligheder for at komme hjem til deres familie og bo i Polen i en hel måned, hvor man her kan leve bedre af den indtjente løn. Således er der både økonomiske og sociale fordele ved at pendle mellem landene. De andre mandlige migranter, som drager nytte af de samme fordele, er tagdækkerne, som på skift rejser til Polen. Marcin fortæller at ham og Karol kom hjem fra Polen her i mandags (interviewet fandt sted på en onsdag i samme uge) og at Franek og Stanislaw kører til Polen i morgen, altså torsdag. Som regel skiftes de til at være i Polen i en uge, og er derefter i Danmark for at arbejde i 5-6 uger. Der er dog ikke noget specifikt system i hvor længe de arbejder og hvor længe de er væk. Der kan ske ændringer: *”Nogle gange bliver man også ringet op efter tre dages ophold i Polen og er nødt til at komme tidligere hjem for at arbejde,”* tilføjer Karol. De mandlige arbejdere, inklusivt Janusz og Artur, kan beskrives ved at være fleksible, tilpasningsdygtige samt geografisk mobile. Man kan også tale om at de kvindelige migranter er dette, fordi de er rejst til Danmark for at arbejde og bo. Karolina har for eksempel udført arbejde i Tyskland sammen med hendes mand igennem flere år, inden de kom til Danmark. Nogle af de polske arbejdere er vant til den geografiske mobilitet, fordi de har udført arbejde i udlandet eller som Wojtek udført meget forskelligt arbejde i Polen, hvor han blandt andet arbejdede som fotograf, dørvagt, lagerarbejder, tømrer, metalarbejder osv. *”Senere hørte jeg at de søgte tækkemænd. Jeg forhørte mig ad og besluttede mig for at tage chancen til Danmark,”* fortæller Wojtek. De polske migranter ønsker at opnå et godt lønnet arbejde, der giver dem tilfredsstillelse. De drives af håbet om at finde et bedre arbejde. Da jeg spørger Karol, hvad han gjorde, da han kun tjente 56 kr. i timen svarer han: *”Der var ikke så meget at gøre, man arbejdede videre. Man forsøgte at finde på nye løsninger i mellemtiden. Når man fx havde fri kl. 17 eller 18 og havde egen bil, kunne man køre en tur for at spørge efter nyt arbejde rundt omkring,”* fortæller han. Polakkerne har en lang tradition og historie bag sig, der viser at arbejdsløshed, fattigdom, krig, besættelse mv., har ligget til grund for migrationerne. Der er ikke noget unaturligt i de mange rejser, set ud fra de polske migranters synspunkt. Agnieszka er overbevist om at det er Danmark, der må indstille sig på at arbejdskraften ikke vil udgøre en del af den danske arbejdskraft for altid: *”Danmark står for udfordring og står i den grad som udfordring for de ufaglærte. (...) Jamen, så folk de smutter til et andet land. Jamen, fordi en højere løn i sidste ende ikke er det hele,”* siger Agnieszka. Agnieszka mener således at man i Danmark skal være bedre til at integrere den polske arbejdskraft og være mere åben overfor nationaliteternes forskellighed og de manglende danske sprogfærdigheder.

### Delkonklusion på Ansættelsesusikkerhed & Tidsbegrænset arbejde

I delafsnittet om det *Tidsbegrænsede arbejde & Arbejdsusikkerhed* ses tydelige indikationer på, at det tidsbegrænsede arbejde ikke nødvendigvis opfattes som usikkert, såfremt den enkelte selv har valgt en livsstil med pendling og mobilitet, når det tidsbegrænsede arbejder melder sig. De polske migranter, som tjener relativt gode penge på deres håndværk, er motiverede for at leve et såkaldt nomadeliv, som beskrives som værende prekært af Standing. Den instrumentelle orientering er årsagen til at de udfører et tidsbegrænset arbejde i eksempelvis en uge, tager hjem i et par dage, for derefter at rejse til Danmark igen. De polske migranter som har bosat sig i Danmark, frygter til gengæld i større grad det usikre og tidsbegrænsede arbejde. De forsøger at skabe sig et liv i Danmark og frygter at en fyring kan tvinge dem tilbage til Polen. En tidsubegrænset ansættelse er for dem ensbetydende med mindre prekært arbejde, en mere stabil økonomi og mere velstand. Et arbejde i et privat firma, modsat et arbejde i et offentligt, anses for mere usikkert, fordi det private i større grad gør brug af numerisk fleksibilitet i form af mere hyring og fyring af arbejdere. De polske arbejdsmigranter er grundlæggende en marginaliseret gruppe, der udfører prekært arbejde, som karakteriseres af en stor ansættelsesusikkerhed, uafhængigt af om arbejdet er tidsbegrænset eller ubegrænset, og kan derfor benævnes som ’precariats’ eller prekariater i Danmark.

# Konklusion

*Konklusionen i det følgende opsummerer projektets resultater, som er blevet behandlet i analysen. Resultaterne vil blive specificeret og konkretiseret med henblik på at kunne besvare projektets problemformulering:*

***Hvilke oplevelser har de polske migranter med de prekære arbejdsforhold****[[17]](#footnote-17)* ***i Danmark og hvordan kommer deres instrumentelle orientering til udtryk?***

De interviewede polske migranter kommer primært til Danmark, fordi de ønsker at forbedre deres økonomiske levestandard og gennem et bedre lønnet arbejde i Danmark, ønsker at opnå økonomisk sikkerhed. Deres motiver for at arbejde i Danmark er at tjene penge, og når de ankommer til Danmark, har de som regel en instrumentel orientering i deres arbejde. Begyndelsen af deres arbejdsophold er præget af uvidenhed om værtslandet, hvilket i højere grad disponerer dem for at udføre et prekært arbejde. De polske migranter som udfører prekært arbejde er lavere lønnet og tjener for eksempel 60 kr. i timen; dette afspejler at de ikke har viden omkring landets lønniveau, mindstelønnen eller ved hvad danskerne tjener. Dette får økonomiske konsekvenser for de polske arbejdere, da der af en i forvejen lav løn skal betales skat, og det bliver problematisk for dem at finansiere alle udgifter og forbrug. Derimod får dette mindre konsekvenser for de polakker som kun kommer til Danmark for at arbejde tidsbegrænset, i eksempelvis 3 måneder. De bor billigt eller finder andre måder at spare op på, hvorefter de kan returnere til Polen, hvor man kan få mere for pengene, og bruge pengene til at opnå en bedre levestandard i hjemlandet.

Eftersom de polske arbejdsmigranter i projektet har mange arbejdserfaringer, hvor de har udført forskelligt og varieret arbejde, er de også fleksible og geografiske mobile, idet de er villige til at rejse langt for at få et godt og velbetalt arbejde. I dette tilfælde kommer den instrumentelle orientering til udtryk ved at de er drevet af ønsket om en bedre økonomi, som giver bedre fremtidsudsigter i form af en bedre levestandard og en højere forbrugsevne. Når de polske migranter i Danmark har et arbejde, der giver dem økonomisk overskud på kontoen, og sikrer en bedre levestandard end de havde i Polen, begynder de at se sig om efter andre faktorer i deres arbejde. Med tiden bliver den instrumentelle orientering i arbejdet hos dem delvist erstattet af ønsket om højere økonomisk status; at opnå højere løn, der svarer til den danskerne får, eller opnå en højere faglig status samt anerkendelse for den faglige dygtighed. Ligeledes ønskes muligheder for at opnå en højere stilling, der går i retning af en ’opadgående karrieremobilitet’. Oplevelsen af den nedadgående karrieremobilitet, hvor migranten udfører et arbejde han er overkvalificeret til, får hos nogle polske arbejdsmigranter i projektet personlige konsekvenser i form af lavere selvværd. De polske migranter, der giver udtryk for at det har personlige konsekvenser, at deres uddannelses- og erhvervsmæssige kvalifikationer ikke bliver brugt i arbejdet, finder glæde i andre faktorer i deres arbejde, som muligheden for at få nye erfaringer, muligheden for at arbejde med danske kollegaer man kan kommunikere med og lære dansk af mm. De polakker som oplever deres nedadgående karrieremobilitet som et personligt nederlag, finder mening i at planlægge, hvordan de konkret kan opnå deres ønskede arbejde og hvordan de en dag konkret vil realisere disse planer. Fremtidsudsigterne giver dem tilfredsstillelse, mens de i mellemtiden udfører et prekært arbejde og har en instrumentel orientering i dette, fordi dette job i det mindste giver penge her og nu.

De polske migranter fravælger medlemskab af fagforeninger af økonomiske årsager, fordi de mener at fagforeninger er for dyre. Migranterne retter først henvendelse til fagforeningerne, når og hvis de har brug for hjælp til for eksempel at få udbetalt løn. De polske migranter tager ikke stilling til fagforeningsmedlemskab, fordi de fra hjemlandet og i Danmark mangler viden om, hvad en fagforening står for. Fagforeninger holdes i det prekære arbejde på afstand for ikke at synliggøre uretfærdige arbejdsforhold og et arbejde der er illegalt, og eksempelvis ikke er tilmeldt skat. Det prekære arbejdes natur og migranternes uvidenhed om værtslandets fagforeninger, gør dem mere disponerede for at virksomheder kan udnytte deres arbejdskraft. De henvender sig i dette tilfælde først til en fagforening efter at en problematisk episode på arbejdspladsen har fundet sted. De polske migranter har altså en usikker tilværelse på arbejdsmarkedet. Herunder udfører de også et arbejde, der har tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og mangler ansættelsessikkerhed; sikkerhed mod fyring. Imidlertid har de polske migranter, som pendler mellem Danmark og Polen, det fint med at udføre et tidsbegrænset arbejde, så længe det er godt lønnet. Disse arbejdsmigranter har en høj grad af instrumentel orientering i deres arbejde, fordi lønnen driver dem til at leve et nomadeliv. Så længe deres arbejde er nemt at udføre eller de nemt kan udføre det med den uddannelsesmæssige og erhvervsmæssige baggrund de har, behøver de ikke lade sig begrænse af den sproglige barriere, som kan opstå på arbejdspladsen. Og hvis de polske migranter, der lever et nomadeliv, havde et ønske om at gøre karriere i deres arbejdsliv, ville de være mere disponerede til at opsøge det i Polen, hvor der ikke eksisterer denne sproglige barriere, som de udtrykker. De polske migranter som har medbragt den nærmeste familie til Danmark, frygter dog i større grad de tidsbegrænsede og usikre ansættelser af hensyn til deres økonomi og frygten for, at de økonomiske vanskeligheder vil tvinge dem til at flytte tilbage til Polen.

De interviewede polske migranter har alle på et eller andet tidspunkt i løbet af deres arbejdsophold i Danmark oplevet at udføre prekært arbejde, der enten indeholdt lav løn, fleksible og skiftende arbejdstider, manglede fagforeningsrepræsentation (især i starten af arbejdsopholdet), tidsbegrænset og manglede ansættelsessikkerhed og udført arbejde der var ufaglært, eller blot ikke svarede til deres uddannelses- og erhvervsmæssige kvalifikationer. Projektets resultater viste også, at de polske migranters instrumentelle orientering; deres motiv for at tjene penge i deres arbejde ikke er den eneste årsag til at de udfører prekært arbejde. De er i højere grad disponerede for at udføre prekært arbejde, fordi de har manglende sprogkunskaber og viden om værstlandet. Derudover har dansknes syn på polakkerne; eksemplevis at de kun anses for midlertidig arbejdskraft og udelukkende er her for at tjene, med til at fastholde dem i det prekære arbejde og ikke give dem muligheder for bedre stillinger og karriere. En anden subjektiv faktor, er de polske migranters følelse af usikkerhed og deres usikre eksistensvilkår i Danamark, fordi de blandt andet er usikre på længden af deres arbejdsophold, som gør dem disponerede for at ende i et prekært arbejde. Deres usikkerhed og uvidenhed drager nogle arbejdsgivere fordel af, især i starten af deres arbejdsophold, hvor denne usikkerhed og uvidenhed er mere dominerende.

# Litteraturliste

**Bøger**

* Beck, Ulrich (2002): *Fagre nye Arbejdsverden,* Hans Reitzel Forlag, København
* Brannen, Julia (1995): “Combining qualitative and quantitative approaches: an overview in Brannen,” i *Mixing Methods: qualitative and quantitative methods Research*, Avebury Ashgate, London
* Bryman, Alan (2004): *Social Research Methods,* second edition, Oxford University Press, New York
* Buch-Hansen, Hubert, Peter Nielsen (2005): *Kritisk Realisme*, Roskilde Universitetsforlag
* Burrell, K. (2009). In Burrell K. (Ed.), *Polish migration to the UK in the 'new' european union : After 2004*. Aldershot: Aldershot : Ashgate.
* Ejrnæs, A., & Ejrnæs, A. (2008). *Integration eller isolation? : Etniske minoriteter på arbejdsmarkedet / anders ejrnæs*. Frederiksberg: Frederiksberg : Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
* Goldthorpe, J. H., D. Lockwood, F. Bechhofer, and Jennifer Platt (1968): Affluent Worker***:*** Industrial Attitudes and Behaviour, Cambridge University Press,
* Halkier, Bente (2002): *Fokusgrupper*, Roskilde Universitetsforlag
* Hårbøl, Karl m.fl. (1999): *Dansk Fremmedordbog*, Gyldendal Store Røde Ordbøger, København
* Kvale, Steiner (1997): *Interview,* Hans Reitzels Forlag, 1. udgave, 14. oplag, København
* Langergaard, Louise Li, Søren Barlebo Rasmussen og Asger Sørensen (2006): *Viden, videnskab og virkelighed*, Forlaget Samfundslitteratur, Frederiksberg
* Morgan, David L. (1997): Focus Group as Qualitative research, Portland: Sage Publications
* Standing, Guy (2011): *The Precariat: The New Dangerous Class*, London and New York, Bloomsbury Academic
* Watson, Tony J. 2008: Sociology, Work and Industry, 5. Udgave, Routledge, New York
* White, Anne (2009): *Familiy Migration After Small Town Poland: A livelihood Strategy Approach*, i „Polish Migration to the UK in the ‘New’ European Union. After 2004,” Edited by Kathy Burrell, Ashgate, UK

**Artikler og Publikationer**

* Ahonen EQ, Benavides FG, Benach J. Immigrant populations, work and health—a systematic literature review. *Scand J Work Environ Health* 2007;33(2):96–104.
* Bredgaard, Thomas, Flemming Larsen & Per Kongshøj Madsen (2005): Det fleksible danske arbejdsmarked - En forskningsoversigt, s. 15-58, i Flexicurity - Udfordringer for den danske model**,** Beskæftigelsesministeriet, juni 2005.
* Friberg, J.H. og L. Eldring (2011), [Polonia i Oslo 2010. Mobilitet, arbeid og levekår blant polakker i hovedstaden](http://www.fafo.no/pub/rapp/20218/index.html). Fafo-rapport 2011:27
* Hansen, Jens Arnholtz og Hansen, Nana Wesley (2009): *Polonia i København*, FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier. Sociologisk Institut, Københavns Universitet. Downloadet på <http://faos.ku.dk/pdf/boger/2009/Polonia_i_Kobenhavn_09.pdf/>
* Hansen, Jens Arnholtz og Hansen, Nana Wesley (2011): "Nye arbejdsmigranter på det danske arbejdsmarked" i Larsen Trine P. (red) Insidere og Outsidere - Den danske models rækkevidde. København: Jurist og Økonomforbundets Forlag.
* Kalleberg, Arne (2009): *Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition*, American Sociological ReviewFebruary 2009 vol. 74 no. 1 1-22
* Kalleberg, Arne L. (2003): *Flexible Firms and Labor Market Segmentation : Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers,* Work and Occupations 2003 30: 154
* Lee, Everett S. 1966: A Theory of Migration, Demography, Vol.3(1), pp.47-57
* Piore, Michael J. (1986): Annals of the American Academy of Political and Social Science , Vol. 485, From Foreign Workers to Settlers? Transnational Migration and the Emergence of New Minorities (May, 1986), pp. 23-33
* Pilotprojekt (2011): *Pilotstudie af Arbejdsmigranter*, udarbejdet for Arbejdsmedicinsk Klinik I Herning
* Porthé Victoria, Ahonen Emily, Vazquez M. Luisa, Pope Catherine, Agudelo Andrés A., Garcia Ana M., Amable Marcelo, Benavides Fernando G. and Joan Benach (2010): *Extending a Model of Precarious Employment: A qualitative Study of Immigrant Workers in Spain*, American Journal of Industrial Medicine 53: 417-424
* Purcell Kate (2000): [*Changing Boundaries in Employment and Organizations*](http://scholar.google.com/scholar?cluster=13323639160950641205&hl=da&as_sdt=0&sciodt=0)*:* <http://bristol-academic-press.pwp.blueyonder.co.uk/bap/publications/purcell/purcell%20chapter%2001.pdf>
* Rambøll Management (2005): *Analyse af EU-udvidelsens betydning for det danske arbejdsmarked,* Arbejdsmarkedsstyrelsen
* Udlændingeservice, Minesteriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, september 2010 (a): <http://www.nyidanmark.dk/NR/rdonlyres/B15D7142-1B3F-4C40-B245-47C12F6D7A5F/0/tal_fakta_sep_2010.pdf>
* Weishaar H.B. (November 2008): *Consequences of international migration: A qualitative study on stress among Polish migrant workers in Scotland,* Volume 122, Issue 11, Pages 1250-1256, 2008, The Royal Institute of Public Health
* Zgierska, Agnieszka 2011: *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w I-III kwartale 2011 r.,* GUS – Glowny Urzad Statystyczny, Informacje i Opracowania Statystyczne, ISSN 1509-84

**Hjemmesider**

* Arbejdstilsynet – *RUT - Registret for Udenlandske tjenesteydere:* <http://arbejdstilsynet.dk/da/temaer/rut.aspx>
* Center for borger.dk: *Opsigelsesvarsel for ikke funktionær:*
* <https://www.borger.dk/EMNER/ARBEJDE-DAGPENGE-ORLOV/ANSAETTELSESFORHOLD/Sider/hvis-du-bliver-fyret.aspx>
* DST - Danmarks Statistik 2012: *Flere Ledige*, Arbejdsløsheden Februar 2012 – Arbejdsmarked, Nyt fra Danmarks Statistik, nr. 170, 29. Marts 2012
* DTU 2010, *EU-lande/EØS-lande*: <http://www.dtu.dk/Uddannelse/Gaestestuderende/Studieafgift-ikke_danske_statsborgere/EU_lande_E%C3%98S_lande.aspx>
* GUS - Główny Urząd Statystyczny 2012: *Stopa bezrobocia w latach 1990-2012 (bezrobocie rejestrowane):*
* <http://www.stat.gov.pl/gus/5840_677_PLK_HTML.htm>
* EU-oplysningen 2010 (a), *EU’s udvidelse*: <http://www.eu-oplysningen.dk/emner/udvidelsen/>
* EU-oplysningen 2010 (b), *Udvidelserne 2004 og 2007*: <http://www.eu-oplysningen.dk/emner/udvidelsen/ti/>
* Ny i Danmark, *EU- og EØS-statsborgeres mulighed for ophold i Danmark,* 2010*:* [*http://www.nyidanmark.dk/da-dk/Ophold/borgere\_fra\_eu\_og\_norden/eu\_og\_eos-statsborgere/eu\_og\_eos-statsborgere.htm*](http://www.nyidanmark.dk/da-dk/Ophold/borgere_fra_eu_og_norden/eu_og_eos-statsborgere/eu_og_eos-statsborgere.htm)
* Śniegocki, Slawek 2011: *Średnia płaca krajowa 2011 – mit, oszustwo czy statystyka?: http://www.slaweksniegocki.pl/srednia-placa-krajowa-2011-mit-oszustwo-czy-statystyka/*
* Statsforvaltningen 2011, *EU-ophold:* [*http://statsforvaltning.dk/site.aspx?p=6026*](http://statsforvaltning.dk/site.aspx?p=6026)
* *TV2 FYN (2012): Millioner fra gartneri til østarbejdere:* *http://www.tv2fyn.dk/article/339895:Millioner-fra-gartneri-til-oestarbejdere*

**Bilag 1**

**Mailinformation om projektemne – oversat dansk udgave**

Kære ... ☺

Jeg lovede at sende dig lidt information om projektet, udover det jeg forklarede telefonisk. Hvis du finder det relevant at vide mere emnet inden interviewet, må du meget gerne læse det.

**Projektets 11 emner er:**

1. Beskrivelse af nuværende arbejde
2. Arbejdserfaring & valg/fravalg af arbejde. En sammenligning af tidligere og nuværende arbejde
3. Prioriteter udenfor arbejde/ motivation for at arbejde at arbejde i Danmark
4. Prioriteter i arbejdet/ motivation i arbejdet
5. Lønnen
6. Arbejdstimerne
7. Fagforeningsmedlemskab
8. Mangende udnyttelse af egne kvalifikationer
9. Arbejdssikkerhed.
10. Mellemmenneskelige arbejdsforhold: mellem arbejdsgiver og arbejdstager og imellem kollegaer
11. Fremtidsplaner

**Formål:**

Formålet med projektet er at skaffe mere viden om de polske migranters arbejdsforhold i Danmark, deres subjektive holdninger til deres arbejde, hvorfor de arbejder i Danamark og hvad de ønsker at få ud af deres arbejde.

**Anonymitet og fortrolighed:**

Interviewet er anonymt, hvilket vil sige at dit navne/ jeres navne IKKE vil blive oplyst og kommer ikke til at fremgå nogen steder i projektet. Dine/jeres udtagelser er fortrolige og kommer kun til at fremgå i projektet, igen andre steder.

**Varighed:**

1- 1 1/2 time

**Resultater af projektet**

Hvis I/du har interesse kan jeg fremsende en mail med resultater af projektet, efter projektes afslutning. Dette vil være engang efter eksamen i slutningen af mail. Så oplys derfor venligts mailadresse, hvis det har interesse.

**Bilag 2**

**Interviewguide – specialeinterview polsk udgave**

Nazywam Doris Pljevaljcic, studiuje socjologie i w tej chwili pisze prace magisterska na temat pracy i warunkow zycia polakow w Danii i co motywuje Polakow do pracy tutaj. Zainteresowaly mnie subjektywne zdania o warunkami pracy I zycia w danii, pierwszy raz jak bylam w praktyce. Wtedy robilismy projekt na temat zdania polakow o dunskim rynku pracy, ich bezpieczenstwie i integraciji polakow. Celem bylo sie dowiedziec jak w pryslosci mozna bylo polepszyc warunki pracy polakom w danii.

*To mnie motywowalo do pisania magisterskiega prace ktore ma podobne tematy.*

Dokladnie to moja praca sklada sie z **11 tematow:**

* Opis obecnej pracy
* Doswiadczenia w pracy & wybor/odzucenie pracy. Porownanie pracy obecnej i poprzedniej w Polsce, Danii lub za granica
* Priorytety poza praca/ motiwacje poza praca
* Priorytety w pracy/ motiwacje w pracy
* Zarobki
* Godziny pracy
* Zwiazki zawodowe
* Nie wykozystywane kwalifikacji
* Pewnosc miejsca pracy
* Stosuki miedzyludskie – miedzy kolegamy, pracownikamy i pracodawca
* Plany na przyszlasc

**Cel i krotki opis**

Celem projektu jest nabycie wiedzy o warunkach pracy polskich imigrantow w Danii, ich subjektywnym stosunku do ich pracy - na przyklad ich prioritety, i co chca osiagnac poprzez ich prace. Czy sa zadowoleni z pracy i co powstrzymuje ich spelnieniu swoich oczekiwan. Mam nadzieje ze rozszerze swoja wiedze o warunkach pracy, ile znaczy dla nich ich wybor i priorytety w pracy.

**Zapewnienie o anonimowosci i tajnosci**

Wywiad jest anonimowy, wasze dane nie beda ujawnione w zadnym punkcie projektu/pracy magisterskie,ani to co kto powiedzial, watki z wywiadu beda tajne i uzyte tylko w danym projekcie.

**Czas trwania**

1- 1 1/2 time

**Rezulatat projektu**

Jesli jestescie zainteresowani, moge wyslac e-mail z ocena projektu, po jego zakonczeniu.to bedzie pod koniec maja po egzaminie, prosze podac adres majlowy w razie zainteresowania

**Pytania w wywiadzie**

Prosze o pytania w trakcie i ewentualnie w razie niezrozumienia pytanie chetnie go przeformoluj

***Pytania wywiadu***

**Podstawowe pytania**

1. **Od kiedy** pracujesz/pracujecie w danii?

**Obecna praca**

1. Moglabys/ Moglibyscie **opisac** krotko wasza prace**?**

**Porownanie obecnej i poprzedniej pracy (-> mobilnosc geograficzna)**

1. Jakie masz poprzedne doswiadzenia w pracy w polsce, danni lub za granica?
2. Dlaczego preferujecie prace w danii od poprzedniej w polsce?
   1. A dlaczego praca w polsce ci sie wiecej podobala?
3. Jakie byly powody na zmiany pracy w Danii, za granica?
   * umowa na czas okraslony, praca sezonowa, zwolnienie- masowe zwolnienia w miejscu pracy
   * Powod wlasnego wyboru-dlaczego? (zapewnienie miejsca pracy, lepsze zarobki, lepsze wykorzystanie wlasnych kwalifikacji)
4. Jakie oczekiwania/zyczenia sa ciezkie do spelnienia w obecnej pracy
   1. wykozystanie wlasnych kwalifikacji
   2. wyzsze stanowisko
   3. wieksze zarobki
   4. lepszi koledzy i pracodawca

**Prioritety poza praca/ motywacije do pracy**

1. Jakim glownym motywywem bylo dla ciebie aby zamieszkac i pracowac w danii?
   1. Dlaczego zdecydowaliscie sie na wyjazd z polski?

**Prioritety w pracy/ motiwacje w pracy**

1. Co chciala bys osiagnac poprzez twoja praca? Albo co jest dla ciebie najwarzniejsze w pracy?
   1. dobre zarobki
   2. rozwoj zawowody albo mozliwosc otrzymania lepszego stanowiska
   3. zabezpieczenie w razie zwolnienia
   4. Relacje socjalne w miejscu pracy jak
      1. dobre stosunki z szefem i kolegami

**Zarobki**

1. Czy jestes zadowolony z swojej placy? (jakie macie zarobki w pracy?)
   1. Czy wynagrodzenie spelnila wasze oczekiwania i czy jestescie odpowiednio wynagrodzony za swoj wklad w pracy
2. Jakie korzysci osiagnieliscie poprzez pracy tutaj i wiekszych zarobkow?

**Czas pracy**

1. Ile pracujecie godzin w tygodniu? Co uwazasz/uwazacia za idealny czas pracy?
2. Co jest pozytywnego/negatywnego w dlugim dniu pracy? (Nadgodziny, wiecej etatow)
3. Co jest pozytywnego/negatywnego w pracy na poletat (malo godzin pracy)

**Zwiazki zawowodowe**

1. Czy jestescie czlonikami zwiazkow zawodowych?
   1. Jeseli tak:
      1. Korzystaliscie z zwiazow zawodowych? Jaka byla situacija?/co sie stalo?
   2. Jeseli nie:
      1. Jakie macia zdania o nich?
2. Co powinien spelniac dobry zwiazek zawowodowy?
   1. zapewnic dobre wynagrodzenie
   2. dobre relacje
      1. miedzy pracownikami
   3. miedzy pracownikami i pracodawca
   4. stworzyc bezpieczne warunki pracy- przed zwolnieniem
3. **Rola meza zaufania**. Czy go znacie? Rozmawiacia z nim albo korzystacie z jego pomocy?

**Nie wykozystywane kwalifikacje (Zmniejszona mobilnosc karierowa)**

1. Jakie posiadasz wyksztalcenie?
2. Czy doswiadczylas wykonywania pracy nie odpowiedniej do twojego wyksztalcenia albo doswiadczenia zawodowego w Danii?
   1. Jesli tak:
      1. Jakie przeszkody dostrzegalas w tym?
   2. Jesli nie:
      1. Jaka prace wykonywalas? Co chcialbys osiagnac oprocz tego? (ewentualnie lepsze zarobki)

**Arbejdssikkerhed-zapewnienie stalej pracy**

1. Kiedy konczy sie wasza umowa o prace?
2. Jak wazne jest dla ciebie/was otrzymanie pracy na czas nieokreslony?

Jakie as **stosunki miedzylutskie** w pracy?

* 1. jakie sa zdania na dunskich kollegow z pracy?
  2. Spotykacie sie poza praca?

1. Jakie sa stosunki miedzy pracownikami i pracodawca?
   1. Co onim sadzicie?
   2. Rozmawiasz z nim?
2. Jakie macie plany na **przyszlosc**?

**Bilag 3**

**Interviewguide – specialeinterview dansk oversættelse**

**Inden interviewet**

Jeg hedder jo som nævnt Doris Pljevaljcic og er universitetsstuderende, der er i gang med at udarbejde et specialeprojekt, som omhandler de polske migranters arbejdsforhold, deres prioriteter i og udenfor arbejde og hvad der motiverer dem til at arbejde...

**Interviewets 9 emner er:**

* Beskrivelse af nuværende arbejde
* Arbejdserfaring & valg/fravalg af arbejde. En sammenligning af tidligere og nuværende arbejde (-> geografisk mobilitet)
* Prioriteter udenfor arbejde/ motivation for at arbejde
* Prioriteter i arbejdet/ motivation i arbejdet
* Lønnen
* Arbejdstimerne
* Fagforeningsmedlemskab
* Udnyttelse af egne kvalifikationer
* Arbejdssikkerhed.
* Mellemmenneskelige forhold: mellem arbejdsgiver og arbejdstager og imellem kollegaer
* Fremtidsplaner

**Formål:**

Formålet med projektet er at skaffe mere viden om de polske migranters arbejdsforhold i Danmark, deres subjektive holdninger til deres arbejde, hvorfor de arbejder i Danamark og hvad de ønsker at få ud af deres arbejde.

**Anonymitet og fortrolighed:**

Interviewet er anonymt, hvilket vil sige at dit navne/ jeres navne IKKE vil blive oplyst og kommer ikke til at fremgå nogen steder i projektet. Dine/jeres udtagelser er fortrolige og kommer kun til at fremgå i projektet, igen andre steder.

**Varighed:**

1- 1 1/2 time

**Resultater af projektet**

Hvis I/du har interesse kan jeg fremsende en mail med resultater af projektet, efter projektes afslutning. Dette vil være engang efter eksamen i slutningen af mail. Så oplys derfor venligts mailadresse, hvis det har interesse.

**Spørgsmål til interviewet:**

Stil endelig spørgsmål undervejs og afbryd hvis du/I har svært ved at forstå mine spørgsmål, så omformulerer jeg dem gerne.

**Interviewguide**

**Baggrundsspørgsmål**

1. Hvor længe har du/I arbejdet i Danmark?

**Nuværende arbejde: obecna praca**

1. Beskriv kort dit/jeres nuværende arbejde?

**Arbejdserfaring & valg/fravalg af arbejde. En sammenligning af tidligere og nuværende arbejde (-> geografisk mobilitet)**

1. Hvilke arbejdserfaringer har du fra Polen, Danmark eller i udlandet?
2. Hvad foretrækker du ved dit nuværende arbejde eller andet arbejde i Danmark sammenlignet med dit tidligere arbejde i Polen?
   1. Hvad var bedre ved dit tidligere arbejde i Polen?
3. Hvad var årsagen til dit skift i arbejde i Danmark/ udlandet?
   1. Tidsbegrænset kontrakt, sæsonpræget, fyret – mange fyringer på arbejdspladsen
   2. Grundet eget valg - hvorfor? (Mere arbejdssikkerhed, bedre løn, bedre udnyttelse af egen kvalifikationer)
4. Hvilke forventninger/ ønsker har du haft svært ved at indfrie i dit nuværende arbejde?
   1. Ex udnyttelse af egne kvalifikationer?
   2. Få højere stilling
   3. Mere i løn
   4. Gode kollegaer.

**Prioriteter udenfor arbejde, motivationer (orientering i forhold til/ udenfor arbejde)**

1. Hvad er det vigtigste for Jer/Dig ved at bo og arbejde i Danmark?
   1. Hvorfor besluttede i Jer for at flytte væk fra Polen?

**Prioritet i arbejde/ motivation i arbejde (orientering i arbejde)**

1. Hvad er/var det vigtigste for dig/jer i dit/jeres nuværende/tidligere arbejde?/ Ellerhvad vil du/I gerne opnå med jeres/dit arbejde?
   1. At tjene penge/ få god løn (Hvad vil du bruge pengene til?)dobre zarobki
   2. Udvilkingsmuligheder – mulighed for at få bedre stilling
   3. Arbejdssikkerhed – sikkerhed mod fyring
   4. De sociale relationer på arbejdspladsen.
      1. Godt forhold til leder.
      2. Godt forhold til kollegaer.

**Løn**

1. Er du tilfreds med din nuværende løn? (Hvor meget tjener man på jeres arbejdsplads)
   1. Er lønnen tilstrækkelig/tilsvarende for det arbejde du udfører?
2. Hvilke fordele er der ved det højere lønniveau i Danmark, sammenlignet med det polske?

**Arbejdstimer**

1. Hvad anser I for at være det perfekte antal arbejdstimer?
2. Hvad er det positive/negative ved for *mange arbejdstimer*?
3. Hvad er det positive/negative ved for *få arbejdstimer*?

**Fagforening**

1. Er du/I medlemmer af en fagforening?
   1. Hvis ja:
      1. Har du/I brugt dem I forbindelse med en sag? Hvad var det for en situation?
   2. Hvis nej:
      1. Hvad er din/jeres holdning til fagforeninger?
2. Hvad skal en god fagforening kunne?
   1. Sikre gode lønforhold
   2. Gode relationer
      1. arbejderne imellem
      2. mellem arbejder og arbejdsgiver
   3. skabe sikre ansættelsesforhold – mod fyring
3. *Tillidsmandens rolle*. Kender du/i ham? Har du/I snakket med ham og/eller benyttet dig/jer af hans hjælp?

**Manglende udnyttelse af egne kvalifikationer (nedadgående karrieremobilitet)**

1. Hvad er din uddannelse?
2. Har du/I oplevet ikke at kunne udføre arbejde der svarede til din/jeres uddannelsesmæssige eller arbejdsmæssige (ift tidligere arbejde og arbejdserfaring) kvalifikationer?
3. Hvis ja:
   1. Hvad opfattede du var hindringen for dette?
4. Hvis nej:
   1. Hvad for noget arbejde udførte du? Hvad ville du ellers gerne opnå udover dette? (evt bedre løn)

**Arbejdssikkerhed**

1. Hvornår udløber jeres ansættelseskontrakter?
2. Hvor vigtigt er det for dig/Jer at arbejdet et arbejde er *tidsubegrænset*?
3. Hvordan vil du beskrive dit forhold til dine kollegaer?
4. Hvordan vil du beskrive dit forhold til din arbejdsgiver?
5. Hvad er jeres fremtidsplaner?

**Bilag 4**

**Dansk Interviewguide, oversat - Pilotinterview**

**Information inden interviewet**

***Indledning***

Vi er universitetspraktikanter som arbejder for Louise. Projektet handler om polske og ukrainske immigranter på det danske arbejdsmarked, altså polakker og ukrainer, som kommer til Danmark og arbejder i en kortere eller længere periode på det danske arbejdsmarked.

***Projektes formål: Hvad projektet skal bruges til?***

* Jeres syn på jeres danske arbejdspladser, herunder sikkerheden og integration af polakker.
* Kan bruges til at forbedre arbejdsforholdene for polske migranter i Danmark

***Fortrolighed***

Alt hvad der bliver sagt er fortroligt. Arbejdspladsen får ikke at vide, hvem der har sagt hvad – kun overordnede konklusioner på alle de interviews, vi laver, samt litteraturgennemgang.

***Projektes temaer: Hvad handler projektet om?***

o 4. overordnede temaer vi gerne vil have jeres hjælp til at afdække

Begrundelse for at tage arbejde i Danmark

Forhold til jeres danske arbejdspladser

Holdning til sikkerhed

Ledelsen

***Interviewerens rolle***

Anne: holder overblik og sørger for at vi kommer omkring alle spørgsmål

- Jeg(Doris) stiller interviewspørgsmål og motivere Jer mest muligt til at snakke og diskutere. Oversætter også for Anne.

***Varighed***

Varighed er på ca. en time.

***Nogle spørgsmål?***

***Interviewguiden***

**OBS:** alle spørgsmål omhandlende arbejdssikkerheden; såsom sikkerhedudstyr på arbjedspladsen, syn på sikkerhed, oplevelse med arbejdsskader, forhinding af arbejdsskader, arbejdsgiverens rolle i forhold til sikkerheden, integrationen af polakkerne, sikring af boligforhold osv. er udtaget fra interviewguiden.

**Baggrundsspørgsmål om informanten**

* Navn, alder, hvor længe har I arbejdet i Danmark
* Hvad er I uddannede som?
* Har I haft andre jobs i Danmark før dette?

**Begrundelse for at tage arbejde i Danmark**¨

* Hvad motiverede Jer til at tage/søge arbejde i Danmark?
* (gode jobmuligheder, høj løn, finansielle problemer, eventyrlyst, arbejdsløshed, bekendte i DK)

**Arbejdspladsen**

***Arbejdsopgaver***

* Hvilke arbejdsopgaver er I ansatte til at udføre?/ hvad laver I løbet af dagen?
* Svarer disse opgaver til, hvad der står i jeres kontrakt?
* Kendskab til lønniveau, opgaver, arbejdstid, andre arbejdsmæssige goder?

**Arbejdsmiljø: psykosocialt**

* Hvordan vil I beskrive jeres samarbejde og færden sammen med jeres danske kollegaer og /leder/ lederne på arbejdspladsen?
  + Hvordan er kommunikationen?
  + Delt op i polske/danske grupper (hierarki)
* Har I samme indflydelse på arbejdets udførelse som danskerne? (hierarki)
* Hvilken betydning har sproget for jeres samarbejde med jeres kollegaer på arbejdspladsen?
* Har I modtaget sprogundervisning i dansk før arbejdets begyndelse?
* Hvilken betydning mener I, at jeres polske/ukrainske baggrund og uddannelse har for jeres arbejde?
* Har I anderledes erfaringer?
* Bedre uddannet?
* Arbejder I på en anden måde? (kulturelle forskelle)
* Anser I jer selv som eftertragtet arbejdskraft? Og hvorfor? (Eks. tager lavere løn, villig til at overarbejde, tager risici, tager andre arbejdsopgaver)

**Forventningerne**

* Er I tilfredse med arbejdet og arbejdsvilkårene i Danmark?
* Lever det op til Jeres forventninger?
* Har der været overraskelser, uoverensstemmelse mellem hvad der er aftalt og det faktiske?

**Ledelse**

* Hvordan er jeres forhold til arbejdslederen/ arbejdslederne?

**Planer**

* Hvad skal I efter jeres ophold i Danmark?
* Har I lyst til at arbejde i Danmark igen? Hvorfor (ikke)?

**Outtro**

* Afrunding af interviewet
* Takke for deltagelsen
* Oplysning om enkeltes anonymitet og ingen misbrug af interviewinformationer - repeter, at interviewet kan bruges til at forbedre arbejdsvilkårene for polske migranter og at deres arbejdsledere får en overordnet opsummering af konklusionerne på undersøgelsen.

1. Optagelsen af ti medlemslande i EU: Polen, Letland, Estland, Litauen, Tjekkiet, Slovakiet, Slovenien, Ungarn, Cypern og Malta. Medlemskredsen i EU steg fra 15 til 25 (EU-oplysningen 2010(a)). Lande som Bulgarien og Rumænien blev først medlemmer i 2007 (EU-oplysningen 2010(b)). [↑](#footnote-ref-1)
2. Polen, Letland, Estland, Litauen, Tjekkiet, Slovakiet, Slovenien og Ungarn. [↑](#footnote-ref-2)
3. Belgien, Bulgarien, Cypern, Danmark, Estland, Finland, Frankrig, Grækenland, Holland, Irland, Island, Italien, Letland, Lichtenstein, Litauen, Luxembourg, Malta, Norge, Polen, Portugal, Rumænien, Slovakiet, Slovenien, Spanien, Storbritannien, Sverige, Tjekkiet, Tyskland, Ungarn og Østrig (DTU 2010). EU- og EØS-statsborgere kan opholde sig i Danmark efter EU-reglerne om fri bevægelighed for personer og tjenesteydelser (Ny i Danmark 2010). [↑](#footnote-ref-3)
4. Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, Udlændingeservice. [↑](#footnote-ref-4)
5. Der er krav om registrering inden udgangen af 3 måneder, *eller* 6 måneder, hvis den enkelte er erhvervsaktiv eller blot arbejdssøgende (Statsforvaltningen 2011). Siden Østaftalens ophævelse den 1. maj 2009, er det ikke længere et krav at EU-8 borgere, samt borgere fra Rumænien og Ukraine, skal søge om udlændingelovgivningens arbejds- og opholdstilladelse inden de kommer til Danmark. Disse landes borgere har adgang til det danske arbejdsmarked i kraft af EU-reglerne om arbejdskraftens frie bevægelighed, men skal dog ansøge om et registreringsbevis (Jørgensen 2009). [↑](#footnote-ref-5)
6. *”Udenlandske virksomheder, som midlertidigt udfører opgaver i Danmark, skal melde sig til Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT). Reglerne gælder for udenlandske virksomheder, herunder selvstændige uden ansatte, som midlertidigt udfører opgaver i Danmark.”* (Arbejdstilsynet.dk) [↑](#footnote-ref-6)
7. Dette begreb betegner de såkaldte push- og pullfaktorer, altså skubbe- og trækkefaktorer - bedre levestandard (mere arbejde, bedre løn osv.) som enten trækker grupper/individer til et land og skubber dem væk fra et andet, hvor der er arbejdsløshed og dårligere levestandard (Lee 1966:50). [↑](#footnote-ref-7)
8. Udover ”Polonia i København” fra 2009 ses lignende lønforskelle i ”Polonia i Oslo 2010”. [↑](#footnote-ref-8)
9. Et begreb som anvendes i The Affluent Worker af Goldthorpe m.fl. fra 1968. Begrebet vil blive konkretiseret i det teoretiske afsnit. [↑](#footnote-ref-9)
10. Pilotprojektet blev udarbejdet i 2011 på Arbejdsmedicinsk Klinik i Herning i et samarbejde mellem mig og Anne Højer Rohde. Det blev særligt udarbejdet for phd.-studerende Louise Møller Pedersen, hvis funktion var styrende og vejledende på projektet. Pilotprojektet er vedhæftet som bilag. [↑](#footnote-ref-10)
11. Standardiseret arbejde er defineret ved regulært fuldtidsarbejde hos en og samme arbejdsgiver, som forsikrer den enkelte arbejder gennem pension og sundhedssikring. Denne type arbejde eroderer til dels til fordel for fleksibilitet i arbejdet. Arbejderne i de standardiserede ansættelser er i større grad forsikrede igennem kollektive rettigheder, som pension, arbejdsløshedsforsikring, sundhedsforsikring og sygedagpenge (Kalleberg 2009:3). Ikke-standardiseret arbejde er et *temporært* og *tidsbegrænset arbejde*, eksempelvis i form af vikararbejde, udlicitering/outsourcing, selvstændig virksomhed, vagtarbejde, hjemme- og freelancearbejde mm. (Kalleberg 2009:8). [↑](#footnote-ref-11)
12. Begrebet som i den tyske sociologiske litteratur kaldes ’prekariat’ på tysk (og svensk) (dict.cc 2011/(sv.wikipedia.org 2011) ). De danske ordbøger indeholder ikke ordet prekariat generelt, men betegnelsen dækker over en person, der lever med usikre og ustabile arbejdsforhold. [↑](#footnote-ref-12)
13. Betyder manden på gulvet/værkstedsgulvet i figurativ forstand. [↑](#footnote-ref-13)
14. Der skelnes mellem arbejderklassen som er *the affluent worker* og middelklassen, der er *white-collar workers*. [↑](#footnote-ref-14)
15. Uddannet arbejdstager, der har en funktionærstilling på et kontor, modsat *blue-collar*, som er en timelønnet arbejdstager, der udfører manuelt arbejde. [↑](#footnote-ref-15)
16. Årsagen er ikke umiddelbart den sproglige barriere, fordi affluent workers kommer fra Scotland og Irland, hvor de også taler engelsk som de andre indfødte. De polske migranters sproglige barriere er en årsag til at de ekskluderes og lever et isoleret liv, men de manglende sproglige kundskaber er ikke den eneste årsag. [↑](#footnote-ref-16)
17. Prekært arbejde som består af tidsbegrænsede ansættelser, fleksibel arbejdstid, lavere løn, manglende fagforeningsrepræsentation og nedadgående karrieremobilitet. [↑](#footnote-ref-17)