

# Polakker på det danske arbejdsmarked

## – frie fugle eller ny randgruppe?

*Jens Arnholtz Hansen & Nana Wesley Hansen*

Siden EU udvidelsen i 2004 har Danmark oplevet en stor tilstrømning af arbejdskraft fra de nye EU-lande. Den ny arbejdskraft har rejst debat i Danmark om forringelser af løn- og arbejdsvilkår for danske arbejdstagere, men østeuropæeres egne oplevelser på det danske arbejdsmarked er kun i ringe grad blevet dokumenteret. På baggrund af en spørgeskemaundersøgelse blandt 500 polske arbejdsmigranter i Danmark gennemført i efteråret 2008, sammenlignes polakkernes beskæftigelsesfrekvens, lønniveau, arbejdstider og arbejdsmiljø med danskernes for at vurdere deres arbejdsvilkår og placering på det danske arbejdsmarked. Artiklen viser, at der er store forskelle mellem danske og polske arbejdstageres løn- og arbejdsvilkår, men at dette til en vis grad kan forklares med de jobtyper polakkerne har. På den baggrund peges der afslutningsvis på fremtidige problemstillinger omkring det danske arbejdsmarked og arbejdskraftvandringen i et udvidet EU.

Siden EU-udvidelsen i 2004 har Danmark sammen med andre af de gamle medlemslande oplevet en stor tilstrømning af arbejdskraft fra de nye østeuropæiske medlemslande. Det vurderes, at over en million østeuropæere har bevæget sig til et vesteuropæisk medlemsland for at arbejde, og bevægelsen af arbejdskraft fra øst til vest overstiger dermed kraftigt udflytningen af arbejdspladser fra vest til øst (Meardi 2008). I Danmark er der i perioden siden EU-udvidelsen givet mere end 40.000 arbejdstilladelser og dertil kommer et stort, men ukendt antal arbejdstagere, der enten er udstationerede fra østeuropæiske virksomheder eller arbejder i landet uden at være registrerede. Samtidig kan EU-udvidelsen ses som en form for socialt eksperiment, hvor grænserne er blevet åbnet mellem lande og regioner med enorme socioøkonomiske

forskelle (Dølvik & Eldring 2008). Ligesom i andre lande har den østeuropæiske arbejdskrafts tilstrømning til Danmark rejst debat om forringelser af løn- og arbejdsvilkår.

I Danmark har fokus primært været på, hvad de socioøkonomiske forskelle vil få af betydning for danske lønmodtageres løn- og arbejdsvilkår, når grænserne åbnes. Det var specielt i den første tid efter udvidelsen, at både politikere og fagforeninger har holdt et skarpt øje med udviklingen på det danske arbejdsmarked (Vestergaard & Sørensen 2004). Til gengæld har spørgsmålet om østeuropæernes vilkår og placering på det danske arbejdsmarked kun sporadisk været taget op i medier og blandt politikere. Danmark indførte i forbindelse med EU-udvidelsen en overgangsordning – 'Østaf-talen' – der skulle sikre de østeuropæiske arbejdstagere ordentlige løn og arbejdsvilkår på det

danske arbejdsmarked, og trods mange enkelt-sager har den officielle opfattelse været, at denne overgangsordning har fungeret efter hensigten (Pedersen & Andersen 2007). Samtidig har der dog manglet systematisk viden om de østeuropæiske arbejdstageres løn- og arbejdsvilkår, og det har derfor ikke været muligt hverken at be- eller afkræfte rygter om generelt dårligere arbejdsvilkår. Meget tyder imidlertid på, at de østeuropæiske arbejdstagere, hvoraf polakker udgør langt den største gruppe, i vid udstrækning oplever atypiske løn- og ansættelsesforhold, som stiller dem anderledes på det danske arbejdsmarked end andre arbejdstagergrupper med fuldtidsbeskæftigelse (Hansen & Andersen 2008).

I denne artikel spørger vi derfor til, om de nye polske arbejdstagere opnår løn- og vilkår som danske arbejdstagere, eller om de udgør en ny form for randgruppe, der har ringere vilkår, og som sådan er dårligere stillet på det danske arbejdsmarked. Spørgsmålet er relevant, fordi det kan ses som en slags test på, hvad der kan ske fremover, hvis der i stigende grad skabes et samlet europæisk marked for arbejdskraft med fri bevægelighed. Polakkerne er et eksempel på, hvordan arbejdskraften bevæger sig frit over grænserne inden for EU, og deres vilkår på det danske arbejdsmarked analyseres her i et forsøg på at afsøge, hvordan denne frie bevægelighed fungerer i praksis.

Artiklen er struktureret på følgende måde: Først præsenteres datagrundlaget for undersøgelsen. Dernæst diskuteres det, hvordan østeuropæernes tilknytning til det danske arbejdsmarked kan analyseres, og hvilke metodiske problemstillinger der er ved at analysere mobile arbejdstageres arbejdsmarkedsintegration. I de derpå følgende afsnit undersøges de polske og danske arbejdstageres vilkår vedrørende beskæftigelse, løn, arbejdstid og arbejdsmiljø. Dernæst samles der op på den empiriske undersøgelse af

løn- og arbejdsvilkår og endelig diskuteres artiklens resultater i lyset af Michael J. Piores (1979) segmenteringsteoretiske perspektiv på arbejdskraftvandringer mellem nationale arbejdsmarkeder.

## Undersøgellesdesign

Artiklens datagrundlag er en spørgeskemaundersøgelse, der blev foretaget i løbet af efteråret 2008 blandt 500 polakker i Storkøbenhavn. Polakkerne er valgt, fordi de udgør den største gruppe blandt de østeuropæiske arbejdstagere på det danske arbejdsmarked. Interview baseret på spørgeskemaer blev gennemført af polsktalende interviewere, som gennemsnitligt brugte en time per interview. Interviewpersonerne blev stillet en lang række standardiserede spørgsmål om alt fra deres civilstatus, uddannelses- og erhvervsbaggrund, netværk i Danmark, deres arbejdsforhold, boligmonstre, sprogkunderskaber og meget andet.

Artiklen er baseret på de spørgsmål, der blev stillet til beskæftigelse og ledighed, løn, arbejdstid og arbejdstidspunkter, samt spørgsmål om fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Det skal derfor nævnes, at 34 af de 500 polakker, som blev interviewet i undersøgelsen, aldrig har haft arbejde i Danmark, og de er af den grund ikke taget med i analyserne. Af de resterende 466 interviewpersoner har 14 undladt at svare på spørgsmålet om løn, 11 har undladt at svare på spørgsmål om arbejdstid, og 3 har undladt at besvare spørgsmålene om arbejdsmiljø.

Nogle af de adspurgte polakker har haft en mere eller mindre illegal arbejdsstatus på undersøgelsestidspunktet, hvorved netop spørgsmål om løn, arbejdstid og arbejdsmiljø har været meget sensitive. Det har derfor både af etiske og metodiske grunde været vigtigt, at respondenterne har haft mulighed for at sige fra til enkelte spørgsmål, da dette har skabt større tillid til undersø-

gelsen, hvilket var centralt for udvalgsmetoden (jf. nedenfor). En anden mulig begrundelse for de manglende besvarelser af særligt disse spørgsmål er, at nogle polakker måske har haft svært ved at svare præcist, i og med at deres løn- og arbejdsforhold kan have været uklare for dem selv. Ved at have polsktalende interviewere til at stille spørgsmålene frem for at lade respondenterne selv udfylde spørgeskemaerne er en meget høj svarprocent imidlertid blevet sikret på de mange forskellige spørgsmål. Med hensyn til de øvrige spørgsmål, der er anvendt i analysen, har alle 466 personer svaret herpå, og når det gælder uddannelse og ledighed har samtlige 500 interviewpersoner svaret.

### Respondentdrevet udvalgsmetode

Da der ikke findes et samlet og validt register over de østeuropæere, der opholder sig i Danmark, har det ikke været muligt at lave et almindeligt strikprøveudtræk. De registre, der eksisterer over arbejdstagere med arbejds- og opholdstilladelse, omfatter ikke udstationerede, illegale og sandsynligvis kun delvist de, der arbejder som vikarer. I stedet er interviewpersonerne blevet udvalgt via en såkaldt respondentdrevet udvalgsmetode (Heckathorn 1997; Salganik & Heckathorn 2004). Metoden blev udviklet til at indsamle data om såkaldte 'skjulte populationer', som er kendetegnet ved, at medlemskab kan være stigmatiserende, eller som på anden måde er svære at opfange via officielle registre. Metoden er oprindeligt udviklet i USA til studier af blandt andet HIV-smittede (Heckathorn 2007), men er tidligere blevet anvendt på polske arbejdsmigranter i et norsk pilotstudie, som blev gennemført på forskningsinstituttet Fafo i 2006 (Friberg & Tyldum 2007). Der er tale om en slags sneboldsmetode, hvor de første interviewpersoner bruges til at rekruttere nye interviewpersoner blandt deres venner

og bekendte<sup>1</sup>. Netop derfor har det været centralt, at respondenterne kan undlade at svare, da der ellers vil være risiko for, at de efterfølgende undlader at rekruttere videre – specielt blandt venner, hvis forhold kan være mere problematiske.

Det særlige element ved metoden er, at data efterfølgende vægtes for skævheder i udvalget, ud fra information om netværkstørrelse og overgangssandsynligheder mellem forskellige grupper. Grundtanken er, at sandsynligheden for, at en respondent bliver rekrutteret, er bestemt af både sandsynligheden for, at de kender en, der bliver rekrutteret og sandsynligheden for, at de vil blive rekrutteret af den, de kender. Når disse to størrelser kendes, kan man udregne et populationsestimat (PPA) for en bestemt gruppe i populationen ud fra følgende formel (Salganik & Heckathorn 2004, 218);

$$PP_A = \frac{D_B \cdot C_{B,A}}{D_A \cdot C_{A,B} + D_B \cdot C_{B,A}}$$

hvor  $D_B$  og  $D_A$  er det gennemsnitlige antal kontakter, interviewpersonerne i henholdsvis gruppe A og B har inden for den relevante population (polakker i Storkøbenhavn), og hvor  $C_{A,B}$  og  $C_{B,A}$  er overgangssandsynlighed fra henholdsvis gruppe A til B og fra gruppe B til A. På den måde kan metoden bruges til at give valide estimater af de Storkøbenhavnske polakkers sammensætning i forhold til alle de stillede spørgsmål. Metoden er dog kun udviklet til at lave estimater af enkelte variables fordeling. I den konkrete undersøgelse er der derfor blevet udarbejdet en kombineret vægtvariabel, der sikrer, at alle de anvendte variable har frekvenser, der svarer til de estimater, der er fundet via den ovenstående formel. På den måde er det muligt at lave analyser, der rækker ud over simple frekvensopgørelser (se Friberg & Tyldum 2007). Den følgende analyse af

polakkernes løn- og arbejdsforhold er altså baseret på estimater, der tager højde for, at nogle grupper af polakker er sværere at få fat i end andre.

### **Komparation af løn- og arbejdsvilkår for polakker og danskere**

Data for polakkerne er baseret på den ovenfor beskrevne surveyundersøgelse, men sammenlignes i artiklen med data for danske lønmodtagere, som er både registerbaserede og stikprøvebaserede. Det er vigtigt at bemærke, at det, der holdes op imod hinanden er estimater baseret på en mindre undersøgelse overfor både totaltællinger og større stikprøver fra først og fremmest Danmarks Statistik, men også Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Arbejdsskadestyrelsen.

Polakkernes beskæftigelsesfrekvens sammenlignes med Danmarks Statistiks registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS1F1), der opgør befolkningens tilknytning til arbejdsmarkedet ultimo november måned 2007. I de efterfølgende lønsammenligninger tages der udgangspunkt i Danmarks Statistiks løndata fra 2007, som er baseret på indberetninger fra arbejdsgivere.

Da der kun er to til tre af polakkerne, der arbejder i det offentlige, er der alene taget udgangspunkt i det private arbejdsmarkeds lønninger. Det, der sammenlignes, er smalfortjenesten, altså lønnen uden tillæg, pension, etc. Der sammenlignes med time-lønnede lønmodtagere uden ledelsesansvar. Tallene, der sammenlignes med, er en smule for lave; dels fordi der sammenlignes med landsgennemsnit (frem for hovedstadsområdet, som ligger en smule over), og dels fordi tallene er fra 2007 og ikke 2008, hvor undersøgelsen er gennemført.

I de afsnit, hvor data om polakkernes arbejdstid sammenlignes med danskernes, tages der udgangspunkt i data fra Danmarks Statistiks arbejdskraftundersøgelse

(AKU7), som er stikprøvebaseret. De danske tal for den ugentlige arbejdstid dækker de 15-66-årige, mens 90 % af de polakker, der sammenlignes med, ligger i aldersgruppen 18-50 år. I og med, at der traditionelt er en sammenhæng mellem alder og arbejdstid, er der tjekket for, om tallene for de beskæftigede danskere ændrer sig væsentlig, hvis man trækker den ældste gruppe fra, så gruppen man sammenligner med er de 15-55-årige.

Der er ikke tale om noget nævneværdig ændring i procenterne. Endvidere er det primært de yngste, som trækker ned i arbejdstimer, og da der både er inkluderet en yngre og en ældre gruppe i procentsatserne for danskerne udjævner alderseffekten sig selv. Når polakkernes placering af arbejdstid sammenlignes med danskernes, tages der ligeledes udgangspunkt i arbejdskraftundersøgelsen (AKU12).

Data vedrørende polakkernes arbejdsmiljø og trivsel er formuleret på baggrund af spørgsmål fra NFA's landsdækkende undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø foretaget i 2004-2005, som omfatter 3517 danske lønmodtagere i alderen 20-60 år. Enkelte spørgsmål, der vedrører dimensionerne om udviklingsmuligheder på arbejdet, indflydelse på arbejdet og ledelseskvalitet, er blevet oversat til polsk og stillet til de polske respondenter.

Det antages, at indflydelse på arbejdet, mulighed for at tage initiativ og ledelsens generelle prioritering af jobtilfredshed også spiller en rolle for polakkernes trivsel i arbejdet. Fokus er ikke på, om de vurderer Danmark som et bedre sted at arbejde end Polen, men på polakkernes vurdering af deres danske arbejdspladser i forhold til danskernes vurderinger af selvsamme arbejdspladser. Endvidere sammenlignes tal vedrørende polakkernes arbejdsskader med tal fra Arbejdsskadestyrelsens arbejdsskade-statistik fra 2007.

## Polakkernes vilkår og placering på det danske arbejdsmarked

Når vi refererer til de polske arbejdsmigranternes *vilkår* og *placering* på det danske arbejdsmarked, betyder det, at denne analyse giver et billede af de polske arbejdsmigranternes arbejdsmarkedstilknytning og status, som det ser ud fire år efter EU-udvidelsen. I integrationslitteraturen forstås arbejdsmarkedstilknytning og status på arbejdsmarkedet som foranderlige processer, der pågår over tid (Penninx 2007). Målet for 'integrationen' er, at de udenlandske arbejdstagere kan opnå samme arbejdsmarkedsmæssige status som andre normalbeskæftigede. I den følgende sammenligning er udgangspunktet imidlertid, at EU indeholder et fælles europæisk arbejdsmarked, og at en sådan integrationsproces ikke i sig selv er en selvfølge. Derfor giver det mening at sammenligne polakkernes vilkår og placering med danskernes uden at antage, at en integrationsproces er nødvendig, som det sker med de 'gamle' indvandrergrupper, der opholder sig i Danmark mere eller mindre permanent.

Samtidig har dansk integrationsforskning primært haft fokus på erhvervs- og beskæftigelsesfrekvensen som de helt centrale indikatorer for måling af arbejdsmarkedsintegration (Pedersen 2002; Liebig 2007). I forhold til både de gamle og de nye arbejdsmigranter er dette dog ganske problematisk, fordi det nedtoner fokus på løn- og arbejdsvilkår og andre elementer, der siger noget om kvaliteten af de jobs, som migrantgrupperne besidder samt deres generelle muligheder for at bevæge sig på arbejdsmarkedet for at forbedre denne kvalitet. I det følgende fokuserer vi derfor både på beskæftigelsesgrad, lønniveau og en række andre indikatorer omkring polakkernes arbejdsvilkår.

Arbejdsmarkedsstyrelsens registre over antallet af individuelle arbejdstagere fra Øst-

europa vidner om en relativt høj 'omsætning' af østarbejdere. Mens der, som nævnt tidligere, er givet op imod 43.000 arbejds- og opholdstilladelser til østeuropæere siden EU-udvidelsen, har der på intet tidspunkt været væsentligt mere end 13.000 aktive arbejds- og opholdstilladelser<sup>2</sup>. Der er altså mange østeuropæiske arbejdstagere, som tager hjem igen efter en periode – eventuelt i forbindelse med, at de mister deres job i Danmark. Ved brug af begrebet arbejdsmigrant er det allerede indikeret, at man antager, at den primære migrationsårsag er økonomisk.

De polske arbejdsmigranter i denne undersøgelse har en lang række varierende og sammensatte begrundelser for at komme til Danmark, men de adskiller sig alligevel fra tidligere migrantgrupper i den forstand, at de ofte vil tage hjem eller rejse videre til et andet land, hvis de ikke kan finde arbejde i Danmark. De er kort sagt mere mobile. Det forhindrer dog ikke, at nogle polakker sandsynligvis vil opholde sig i Danmark i længere tid og måske påtænker permanent ophold. Polakkernes mobilitet skyldes bl.a., at de er underlagt ganske andre regler end indvandrere fra tredjelande.

Efter EU udvidelsen i maj 2004 har statsborgere fra de nye EU-lande kunnet tage beskæftigelse i Danmark på linje med andre EU borgere. På grund af den danske overgangsordning – Østaftalen – var der dog krav om, at østeuropæerne havde en opholds- og arbejdstilladelse fra Udlændingesservice, hvis de skulle tilbyde deres arbejdskraft i Danmark. Kriteriet for at få arbejdstilladelse var, at det kunne dokumenteres, at ansøgeren havde et konkret jobtilbud på danske vilkår. Arbejdstilladelsen gælder kun for den ansættelsesrelation, den er udstedt til, men efter 12 måneders uafbrudt arbejde i Danmark, kan man ansøge om et EU-registreringsbevis og behøver derefter ikke en arbejds- og opholdstilladelse. Overgangs-

ordningen er blevet revideret af flere omgange, hvor 'danske vilkår' er blevet gradvist omdefineret, og efter maj 2008 var der ikke længere krav om arbejdstilladelse for personer ansat i overenskomstdækket arbejde; de kunne nu nøjes med at ansøge om et EU-registreringsbevis fra statsforvaltningerne. Denne revision gjorde det formelt set lettere for østeuropæerne at opnå Akassemedlemskab og sociale ydelser såsom sygesikring og kontanthjælp.

Men i praksis kan østeuropæerne fortsat støde på ufavorable vurderinger af deres rådighed, ligesom vurderingerne af om de har haft tilstrækkeligt ophold til at modtage sociale ydelser kan variere mellem lokale myndigheder. Der findes også lokale variationer i vurderingen af østeuropæernes skattepligt og fradragmuligheder (Hansen & Andersen 2008).

Som udgangspunkt er østarbejderne delvist skattepligtige de første seks måneder, og herefter bliver de fuldt skattepligtige i Danmark. Alt efter opholdsgrundlag kan østeuropæerne drage nytte af en række fradrag, som delvist ændrer sig over tid. De vigtigste er de såkaldte rejsefradrag eller fradrag for dobbelt-husførelse i Danmark og hjemland. Rejsefradraget gælder kun for midlertidigt arbejde, men kan efter 12 måneder hos samme arbejdsgiver konverteres til et dobbelt-husførelsesfradrag, som kan benyttes i op til to år. Beregninger fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2007) har vist, at de østeuropæiske arbejdstagere på grund af deres mange dage hjemmefra kan benytte disse fradrag til at opnå relativt høje nettolønninger, selv om deres bruttolønninger ligger under danskernes. Det er dog vigtigt at understrege, at disse fradrag også kan benyttes af danskere, der arbejder langt fra deres hjem eller har dobbelt husførelse, og at de skal ses som kompensation for de udgifter, der er forbundet hermed. Vi har derfor ikke inddraget disse skattemæs-

sige aspekter i sammenligningerne mellem danskere og polakker.

Polakkerne har således nogle skattemæssige fordele ved at arbejde i Danmark, men kan samtidig være dårligere stillet i forhold til deres indkomstsikkerhed, hvis de skulle blive arbejdsløse. Beskæftigelse og ledighed er på den baggrund stadig meget relevante faktorer at studere, når polakkernes arbejdsmarkedstilknytning analyseres, men samtidig er der behov for at fokusere bredere på de løn- og arbejdsvilkår, som siger noget om kvaliteten af deres arbejdsliv og deres placering på arbejdsmarkedet mere generelt. Ved at studere kvaliteten af arbejdet i form af løn- og arbejdsvilkår kan man nuancere forståelsen af polakkernes situation på det danske arbejdsmarked.

I nedenstående tages der således udgangspunkt i polakkernes beskæftigelse og ledighed, men dernæst bredes analysen ud til at se nærmere på løn, arbejdstid og udvalgte arbejdsmiljøindikatorer. Løn og arbejdstid er kerneområder i en ansættelsesrelation og kan analyseres på mange forskellige måder. Hvad angår løn kigges der på den såkaldte småfortjeneste, altså timelønnen uden tillæg, pension ol. Hvad angår arbejdstid fokuseres der på længden af arbejdstid, og i anden omgang ses der nærmere på placeringen af arbejdstiden med henblik på at diskutere de mere arbejdsmiljømæssige aspekter af arbejdstid. Arbejdsmiljø er et bredt begreb, som i denne analyse primært behandles i forhold til arbejdstid, grundlæggende sikkerhed på arbejdspladsen og trivsel.

### **Polakkerne som en del af den danske arbejdsstyrke**

Den polske population i Storkøbenhavn fordeler sig med 55 % mænd og 45 % kvinder og er en relativt ung og veluddannet gruppe. Der er flere unge kvinder under 30 end mænd, og flere af kvinderne har en vi-

Tabel 1. Polakkerne procentvise fordeling på køn, alder og uddannelse

	Mand	Kvinde	Total		Mand	Kvinde	Total
Under 20 år	0	4	2	Grundskole	2	8	5
20-29 år	49	59	53	Gymnasium	39	36	38
30-39 år	29	16	23	Erhvervsudd.	35	16	27
40-49 år	13	9	11	Videregå.Udd.	23	40	31
50+	9	12	11				
Total	100	100	100	Total	100	100	100

Note: FAOS undersøgelse (N=500).

deregående uddannelse, hvorimod flere af mændene har en erhvervsuddannelse.

På undersøgelsestidspunktet var 73 % af de polske migranter i Københavnsområdet i beskæftigelse<sup>3</sup>. Til sammenligning var beskæftigelsesfrekvensen for personer med dansk oprindelse 79,9 % og for indvandrere generelt 57 % i 2007. Polakkernes beskæftigelsesfrekvens minder altså mere om etniske danskeres, end den minder om de 'gamle' indvandrergrupper. Med til denne historie hører dog, at godt 90 % af polakkerne befinder sig i aldersgruppen 18-50 år, der er gruppen med den højeste beskæftigelsesfrekvens i Danmark – nemlig 80-86 %. Samtidig har polakkerne paradoksalt nok også en meget høj ledighedsprocent på omkring 17 %, hvilket langt overstiger både de 2,1 % på landsplan og de omkring 3 % for københavnere, som var ledighedsprocenten i november-december 2008 (Danmarks Statistik 2009). Årsagen til dette umiddelbare paradoks er, at næsten samtlige polakker befinder sig i arbejdsstyrken, mens en del danskere og 'gamle' indvandrere befinder sig uden for denne og derfor hverken er beskæftigede eller ledige. Det hører også med til billedet, at langt størstedelen af de ledige polakker på undersøgelsestidspunktet kun har været ledige i op til 3 måneder, og de søger stort

set alle efter nyt arbejde. Trods den relativt høje ledighed blandt polakkerne tegner der sig derfor samlet set et billede af en migrantgruppe, der i vidt omfang har fået adgang til det danske arbejdsmarked. Spørgsmålet er imidlertid herfra, hvorvidt de, når de er i beskæftigelse, også oplever at have samme løn- og arbejdsvilkår som danskere.

### Løn

Udover at løn i sig selv er en grundsten i ansættelsesrelationen, kan den også sige noget om den enkeltes placering på arbejdsmarkedet. Argumentet er, at jo mere velintegreret man er, jo bedre muligheder har man også for at få et job, hvor man kan tjene en løn, der svarer til ens evner og forudsætninger. Det er dog vigtigt at pointere, at det ikke alene er evner og forudsætninger, der afgør lønniveauet. For at forstå polakkernes lønniveau er man samtidig nødt til at tage deres forventninger med i betragtning. Mindstelønnen i Polen ligger på, hvad der svarer til omkring 15 kr. i timen (Eurostat 2008), og de seneste år har den gennemsnitlige nominalløn i Polen været syv gange lavere end i Danmark. En polsk arbejdstager, uden det store kendskab til det danske arbejdsmarked, vil derfor umiddelbart kunne finde en løn attraktiv, der med danske øjne betrag-

tes som lav. I vores undersøgelse blev de interviewede spurgt om, hvad de havde tjent i Polen, og for de 336 der besvarede dette spørgsmål, lå gennemsnitslønnen på, hvad der svarer til 24 kr. i timen. Når man tager i betragtning, at de fleste overenskomstmæssige mindstelønninger i Danmark ligger over 100 kr. per time, er det forståeligt, at en del polakker vil være tilfredse med selv en lav dansk løn.

Det er da også over halvdelen af undersøgelsens deltagere, der synes at deres danske løn er 'høj' eller 'meget høj' sammenlignet med polske lønninger, imens yderligere 40 % mener den er 'okay'. De polske arbejdstageres lønninger må altså ses som et forhandlingsresultat, hvor både dansk overenskomstregulering, polakkernes kvalifikationer, deres arbejdsevne, forventninger og kendskab til det danske arbejdsmarked samt meget andet indgår. Præcist hvilke af disse faktorer, der har størst betydning, er et spørgsmål, som ligger uden for denne artikels rækkevidde. Hvis man umiddelbart sammenligner de polske arbejdstageres løn med danskernes, er det imidlertid tydeligt, at der er en stor lønmæssig forskel. Hvor de polske lønmodtagere gennemsnitligt tjener 116 kr. i timen, tjener timelønnede danske lønmodtagere på det private arbejdsmarked gennemsnitligt 169 kr. i timen. Dermed tjener de polske arbejdstagere ca. 68 % af det, de danske arbejdstagere tjener.

Selvom der er tydelige forskelle på danskernes og polakkernes lønniveau, er der to faktorer som nødvendigvis må tages med i betragtning, hvis der skal være tale om en rimelig sammenligning; uddannelsesniveau og arbejdsfunktion. Hvad angår uddannelse, kan en del af forklaringen være, at de polske arbejdstagere har dårligere kvalifikationer end deres danske kollegaer. Det kunne f.eks. skyldes, at der er en overrepræsentation af lavtuddannede blandt de polakker, der er kommet til Danmark, eller

at polakker generelt er dårligere uddannet end danskere. Det kan være svært at lave en præcis sammenligning mellem polske og danske uddannelser, fordi de to landes skolesystemer ikke er identiske (for et overblik over det polske uddannelsessystem se Eldring & Trevena 2007). Vi har derfor valgt at lave en meget grov opdeling, der passer sammen med begge uddannelsessystemer, og som samtidig tager højde for den faktiske sammensætning af polakkerne.

Tabel 2. *Gennemsnitlig timeløn i danske kroner fordelt på uddannelsesniveauer*

	Polakker	Danskere
Grundskole	103	144
Gymnasial uddannelse	118	163
Erhvervsuddannelse	111	165
Videregående uddannelse	120	207
Gennemsnitsløn	116	169

Note: FAOS undersøgelse (N=452) og Danmarks Statistik.

Der er ikke grundlag for at konkludere, at de polske arbejdstagere er lavere uddannet end deres danske kollegaer. Tværtimod har 29 % af de interviewede polakker en videregående uddannelse, imod kun 21 % blandt danskerne på det private arbejdsmarked. Samtidig er der en markant lavere procentdel, der alene har grundskoleuddannelsen blandt polakkerne. Kun 4 % af polakkerne i undersøgelsen har kun grundskolen som højest opnåede uddannelse, mens det tal er 28 % for de danske arbejdstagere på det private arbejdsmarked. Til gengæld er der færre blandt polakkerne, som har en erhvervsuddannelse. Det er klart, at uddannelsesforskellene til en vis grad kan forklares med sammenhængen mellem alder og uddannelse. Imens de 20-29-årige er stærkt



overrepræsenteret blandt polakkerne i forhold til danskerne, er de helt unge og de over 50-årige stærkt underrepræsenteret. Men selvom det er forklaringen på den skæve fordeling, ændrer det ikke ved, at et lavt uddannelsesniveau ikke kan forklare, hvorfor de polske arbejdstagere får en lavere løn end deres danske kollegaer. Når vi differentierer lønniveauet efter uddannelse, ser vi, at der både for danskere og polakker er en sammenhæng mellem, hvor højt man er uddannet, og hvor meget man tjener. Men som tabel 2 også viser, er der stadig betydelige forskelle mellem danskernes og polakernes lønniveau. Faktisk bliver den relative forskel i lønniveauet større jo højere uddannelsesniveau.

En forklaring kan være, at polakkerne ikke får mulighed for at udnytte deres kvalifikationer fuldt ud, men befinder sig i jobs, som de er overkvalificerede til. Det er derfor også vigtigt at se nærmere på, hvilken type jobs og arbejdsfunktioner polakkerne besidder. Vi havde i første omgang analyseret dette ud fra branchefordeling, men fandt at dette gav et misvisende billede af de faktiske arbejdsfunktioner og jobs polakkerne besidder.

Som det fremgår af tabel 3, har mange af de adspurgte polakker meget specifikke jobfunktioner, hvor de i øvrigt er kraftigt overrepræsenteret i forhold til fordelingen på det danske arbejdsmarked. Polakkerne har f.eks. 6 gange så ofte rengøringsarbejde som danskerne, ligesom de 70 gange så ofte er avisbude.

Det er bemærkelsesværdigt, at polakkerne med især rengørings og fabriks- og lagerarbejde ofte angiver, at den største etniske gruppe på deres arbejdsplads er personer fra de gamle indvandrerlande (Tyrkiet, Pakistan, Irak, Iran, etc.). De polske arbejdstagere er med andre ord kraftigt overrepræsenteret i jobs, som ligger i den nederste del af arbejdsmarkedet.

Tabel 3. Procentvis fordeling af lønmodtagernes på jobtyper

	Polakker	Danskere
Rengøring, køkkenhjælp, vaskeri	29.5	4.8
Avisbud	14.1	0.2
Fabriks- og lagerarbejde	14.0	4.8
Bygge- og anlægsarbejde	27.2	5.4
Andet arbejde	15.2	84.9
Total	100	100

Note: FAOS undersøgelse (N=466) og Danmarks Statistik.

Til gengæld er polakkerne så kraftigt underrepræsenteret i en række andre funktioner – ofte funktioner, hvor der kræves specialviden og tekniske kompetencer – ligesom det er værd at minde om, at der stort set ingen polakker er inden for den offentlige sektor. Det skal dog nævnes, at gruppen af polakker, som laver 'andet arbejde', dækker over en lang række forskelligartede jobtyper, hvoriblandt et fåtal arbejder som for eksempel ingeniør eller anden akademisk arbejde, tandlægeassistent, sygeplejerske, sælger, receptionist, eller lignende. Underrepræsentationen af polakker i sådanne jobtyper kan ikke forklares med polakernes manglende uddannelse, men kan i sig selv forklare en hel del af lønforskellen mellem danskere og polakker.

Hvis man således sammenholder polakernes løn, med danskernes lønninger inden for de samme jobfunktioner kan man se, at forskellen i lønniveau er faldet kraftigt inden for en række jobtyper. Lønforskellen mellem polske og danske fabriksarbejdere er 12 %, mens den for polakker og danskere, der arbejder med rengøring, som køkkenhjælp eller på vaskeri er 11 %, og for avisbude er lønforskellen kun på 5 %. En del af disse forskelle vil med rimelighed

kunne forklares med forskelle i anciennitet mellem danskere og polakker. Dette skal holdes op imod den generelle forskel på 32 %, der gennemsnitligt kan findes mellem polakkerne og danskerne.

Tabel 4. *Timeløn i danske kroner fordelt på jobtype*

	Polakker	Danskere
Rengøring, køkkenhjælp, vaskeri	111,48	125,84
Avisbud	123,87	130,42
Fabriks- og lagerarbejde	119,74	136,19
Bygge- og anlægsarbejde	112,61	163,73
Andet arbejde	110,84	168,19

Note: FAOS undersøgelse (N=452) og Danmarks Statistik.

Som man kan se, er der dog stadig nogle områder, hvor lønniveauet afviger kraftigt. Det gælder specielt for bygge- og anlægsarbejde, hvilket også er det område, hvor man har oplevet de kraftigste konflikter mellem arbejdsgivere og arbejdstagere vedrørende arbejdskraft fra de nye østeuropæiske medlemslande. Noget tyder på, at disse konflikter har en objektiv begrundelse i store lønforskelle, mens lønforskellene inden for andre områder er noget mindre.

## Arbejdstid

Udnyttelsen af arbejdstiden er afgørende for den enkelte virksomheds produktivitet og bruges ofte også som et udtryk for den generelle produktivitet i samfundet. Tidligere studier har peget på, at en mindre gruppe af arbejdsgivere vælger udenlandsk arbejdskraft for at opnå større fleksibilitet i forhold til organiseringen af arbejdsopgaver (Hansen & Andersen 2008). Hele 39 % af polakkerne har imidlertid tidsbegrænset ansættelser, hvoraf nogle kan være af længere og andre af kortere varighed. En jo-

busikkerhed, som knap 10 % af danskerne også må leve med, men som kan have særlige implikationer i en migrations sammenhæng, hvor sociale netværk og sprogkunderskaber er mindre stærke. En ofte fremhævet påstand er, at de polske arbejdsmigranter generelt set er mere fleksible, også når det gælder arbejdstid især i form af villighed til at arbejde længe, når det kræves (Hansen & Andersen 2008). Gennemsnitlig har de polakker, som arbejder i Storkøbenhavn en 37,6 timers arbejdsuge. Ser man på fordelingen, står det dog klart, at de adspurgte polakker i langt mindre grad end danske lønmodtagere tilnærmer sig de 37 timer. 39 % af danskerne har en 37 timers arbejdsuge, mens det samme kun gør sig gældende for 16 % af polakkerne.

Tabel 5. *Procentvis fordeling i arbejdstidens længde*

	Polakker	Danskere
Under 15 timer	4	8
15-36 timer	44	22
37 timer	16	39
38-48 timer	20	23
49 timer og derover	16	8
Total	100	100

Note: FAOS undersøgelse (N=455) og Danmarks Statistik.

Der er således dobbelt så mange polakker som danskere, der har lange arbejdsuger på over 48 timer, mens en lille procentdel på 5 % arbejder helt op til 70 timer eller mere om ugen. Som det også gør sig gældende for danskere er det primært mænd, der har de lange arbejdsuger. Forskellen i arbejdstid skal forstås med udgangspunkt i de jobtyper, som henholdsvis de polske mænd og kvinder har. Rengøringsarbejdet

er domineret af kvinder, mens mænd dominerer byggeriet, og det er især i byggeriet, at de mange arbejdstimer lægges. Halvdelen af de polakker, som arbejder med ufaglært bygge- og anlægsarbejde, arbejder mere end 49 timer om ugen.

Det er svært at pege på en entydig maksimum grænse for arbejdstid på tværs af sektoroverenskomster. Der er ikke nødvendigvis noget i vejen med at arbejde mange timer, så længe det følger den enkelte overenskomsts bestemmelser vedrørende overarbejdsbetaling, afspadsering med videre og ikke overskrider 48 timers reglen i EU's arbejdstidsdirektiv; ifølge hvilket det ugentlige timetal som udgangspunkt ikke må overstige 48 timer henover en periode på fire måneder iberegnet overarbejde.

Lige så bemærkelsesværdigt er det imidlertid, at 48 % af polakkerne har en arbejdsuge på under 37 timer. Sammenligner man med tal fra Danmarks Statistik, er der samlet set tale om 30 % danskere, som har en arbejdsuge på under 37 timer – en gruppe der domineres af kvinder på deltid. Blandt polakkerne er der dog ikke tale om samme kønsmæssige skævdeling, men derimod er de polakker, som har korte arbejdsuger, placeret i bestemte jobtyper. Det drejer sig om rengøring, fabriks- og lagerarbejde, butiksarbejde, bartendere og avisbude, som er arbejdsområder, hvor der er udbredt brug af skæve arbejdstider.

Lidt over halvdelen af polakkerne er tilfredse med længden af deres arbejdstid. Dog mener en lille gruppe, at den er for lang, mens 33 % giver udtryk for, at de gerne vil arbejde mere. De 10 %, som arbejder mere end de ønsker, er primært polakker med lange arbejdsuger. Langt de fleste polakker, som arbejder i Storkøbenhavn, oplever, at de har færre arbejdstimer, end de havde i Polen, hvilket størstedelen er tilfredse med. Dog er problemet for en tredjedel af dem, at de ikke har nok ugentlige arbejdstimer.

## Arbejdsmiljø og trivsel

Når de polske arbejdstagere spørges om, hvad de generelt set synes om deres arbejde her i landet, indikerer ca. 60 %, at de er glade for deres job. Når man ser lidt nærmere på deres arbejdsmiljø og trivsel, tegner der sig dog et lidt mere broget billede. Arbejdsmiljø kan måles på mange måder, alt efter om man har fokus på det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø. I denne undersøgelse har vi spurgt bredt til de polske arbejdsmigranternes oplevelse af eget job både i forhold til skæve arbejdstider, fysisk belastning i arbejdet og den psykosociale trivsel målt ved indflydelse på eget arbejde og mulighed for udvikling. Svarene gør det muligt at lave nogle enkle sammenligninger med danskerne generelt og drage paralleller til de eksisterende forhold i de jobtyper, hvor polakkerne primært arbejder.

Skæve arbejdstider er mindre udbredt blandt de polske arbejdere, end man måske umiddelbart skulle tro i betragtning af, at nogle af de brancher, hvor de primært er repræsenteret, er brancher, der er kendt for skæve arbejdstider såsom rengøringsarbejde. Sammenlignet med danske arbejdere er der dog stadig en højere procentdel blandt polakkerne, der regelmæssigt har natarbejde. Det er overrepræsentationen af polakker, der arbejder som avisbude og i mindre grad fabriks- og lagerarbejderne og rengøring i ikke-private hjem, som skyldes denne skævdeling. Der er også markant flere polakker, som arbejder om lørdagen end danskere. Her vejer både rengøring i ikke-private hjem, ufaglærte byggearbejdere og avisbude tungt.

Langt de fleste polakker er katolikker og under dataindsamlingen stod det klart, at et af de helt centrale samlingspunkter for de polakker, der bor og arbejder i Storkøbenhavn, er de katolske messer, som afholdes om søndagen enkelte steder i Københavnsområdet. Dette er sandsynligvis en af for-

klaringerne på, at polakkerne i mindre omfang arbejder om søndagen, selvom de lader til at være mere tilbøjelige til at arbejde på skæve tidspunkter end danskerne.

Tabel 6. Forskelle i arbejdstidspunkt

	Polakker	Danskere
Aftenarbejde	41 %	43 %
Natarbejde	25 %	11 %
Lørdagsarbejde	64 %	18 %
Søndagsarbejde	36 %	16 %

Note: FAOS undersøgelse (N=455) og Danmarks Statistik.

I tillæg til de skæve arbejdstider har mange af de polske arbejdere også fysisk krævende arbejde. Hele 60 % rapporterer, at de har stående arbejde med 'nogle løft', mens yderligere 24 % rapporterer, at de har 'hårdt fysisk arbejde med højt arbejdstempo'. Sidstnævnte gruppe dækker både rengøringsarbejde, bygge og anlægsarbejde, avisbude og fabriks- og lagerarbejde. De ufaglærte byggearbejdere oplever deres arbejde som mere fysisk belastende end de faglærte byggearbejdere, men alt i alt er det både de polske mænd og kvinder, som oplever, at der stilles store krav til deres fysik og hurtighed i arbejdet.

Selvom man har hårdt fysisk arbejde, kan man naturligvis godt trives på sin arbejdsplads. Der er dog en tendens til, at polakkerne sammenlignet med danskerne generelt har både færre udviklingsmuligheder i jobbet og mindre indflydelse på eget arbejde. For eksempel oplever 37 % af polakkerne kun 'i ringe grad' at skulle tage initiativ på jobbet, mens det samme gør sig gældende for 9 % af danskerne. Ligeledes oplever 48 % af polakker 'sjældent' eller 'næsten aldrig' at have indflydelse på deres job, mens

dette kun gør sig gældende for 22 % af de beskæftigede danskere. Polakkerne har altså en mindre grad af 'trivsel' i deres arbejde, når det kommer til udviklingsmuligheder på arbejdet og brug af egne kvalifikationer, end danskerne generelt set har. Dette gælder også den lille gruppe af polakker, som har andet arbejde, der kræver specialviden og tekniske kompetencer. Sammenlignede man danskeres og polakkers trivsel i de særlige jobtyper, hvor polakkerne primært er repræsenteret, vil vurderingerne sandsynligvis være mere konvergerende. Alle de jobtyper, hvor polakkerne er overrepræsenteret – undtagen byggeriet – er således placeret inden for brancher, hvor danskerne i det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljøes psykiske arbejdsmiljøkohorte fra 2005 har angivet, at udviklingsmulighederne er under gennemsnittet. Det samme gør sig gældende med hensyn til mulighederne for at have indflydelse på eget arbejde.

Det er da også netop jobtyper, såsom fabriks- og rengøringsarbejde, der er kendt for ensidige opgaver og lave fremtidsmuligheder (Burr m.fl. 2005). I byggeriet har de faglærte bedre trivsel end de ufaglærte, men samlet set skiller denne branche sig generelt ud ved at have bedre trivsel på de psykosociale parametre, såsom udvikling og indflydelse, end nogen af de andre brancher, hvor polakkerne er overrepræsenterede.

Lange arbejdstider, skæve arbejdstider og høj grad af fysisk arbejde kan nemt resultere i arbejdsskader. Det kan være stress, søvnbesvær, en pludselig ulykke på en byggeplads eller slid fra løb på trapper eller monotont arbejde. I undersøgelsen har vi spurgt polakkerne, om de har oplevet arbejdsskader inden for de seneste 12 måneder. Knap 9 % har oplevet at få en arbejdsskade, der har resulteret i minimum én fraværsdag fra arbejdet. Til sammenligning kan det nævnes, at der i alt i 2007 blev anmeldt 39.949 arbejdsskader til Arbejdsskadestyrelsen i Dan-

mark, hvilket svarer til, at mindre end 1,5 % af alle beskæftigede i Danmark har anmeldt en arbejdsskade. Byggeriet er en af de brancher, som har flest ulykker på arbejdspladsen per ansatte, men overrepræsentationen af polakker i denne branche, kan ikke alene forklare det høje arbejdsskadetal blandt polakkerne. Trods det løse sammenligningsgrundlag vidner disse tal altså om, at polakkerne befinder sig i jobs, hvor de er klart mere udsatte for arbejdsskader, end hvad de fleste danskere oplever.

### **Konklusion: Et mindre attraktivt jobmarked**

Over halvdelen af de polske arbejdstagere er tilfredse med deres job i Danmark, og et stort flertal mener, at deres job er godt lønnet. Men når vi, som i denne artikel, sammenligner deres løn, arbejdstid og arbejdsmiljø med de danske arbejdstageres er det tydeligt, at de fleste polakker har betydeligt dårligere vilkår end den gennemsnitlige dansker.

Den socioøkonomiske forskel mellem Polen og Danmark gør det rent lønmæssigt attraktivt for polakkerne at tage arbejde i Danmark, og polakkerne er da også lige netop i forhold til lønnen generelt tilfredse med deres vilkår her i Danmark, selvom de faktisk får en lavere løn end danskerne uanset, hvilken branche og jobtype de befinder sig i. Lønforskellen kan dog ikke forklares med et lavere uddannelsesniveau blandt polakkerne. Rent faktisk vokser lønforskellen med uddannelsesniveau, og polakkerne er ofte overkvalificerede til de job, de bestrider i Danmark.

Derfor er det også kun 30 % af polakkerne, der synes, at de får brugt deres kvalifikationer i deres nuværende job i Danmark. Sammenligner man polakernes og danskernes arbejdstid, kan man kun til en vis grad bekræfte den generelle opfattelse af, at polakkerne arbejder mange timer. Dobbelt

så mange polakker som danskere har meget lange arbejdsuger, men de udgør stadig en mindre del af den samlede gruppe. Derimod er der en stor gruppe, som har færre end 37 timer om ugen, hvilket er bemærkelsesværdigt ikke mindst set i sammenhæng med det lave lønniveau, hvor man kan forestille sig, at flere timer ellers vil kunne have kompenseret herfor. Det billede, som er blevet tegnet af polakernes arbejdsmiljø i denne analyse, peger samstemmende med løn og arbejdstid på, at de ofte befinder sig i jobs, hvor der stilles store krav til fleksibilitet og fysisk styrke, men hvor medbestemmelse og brug af kvalifikationer ikke er i højsæde. Sagt med andre ord, arbejder størstedelen af polakkerne i job, man kan betegne som kvalitativt 'dårlige' ikke bare lønmæssigt, men også arbejdsmiljømæssigt. Job som er mindre attraktive, og hvor konkurrencen fra danske arbejdstagere sandsynligvis vil være mindre.

Der er dog forskelle at spore mellem forskellige grupperinger af polakkerne inden for bestemte typer af job. Overordnet kan man tale om tre grupperinger. *For det første* befinder den største gruppe af polakker sig i jobs, der også for de danske medarbejders vedkommende, er præget af lav løn, krav om høj arbejdstidsfleksibilitet og manglende udvikling og brug af kvalifikationer. Sådanne 'dårlige job', hvor polakkerne har dårlige vilkår, men ellers ikke skiller sig væsentlig ud fra deres danske kollegaer. *For det andet* er der en meget lille gruppe af polakker, som befinder sig i 'bedre' jobs, der kræver mellem-lang eller lang videregående uddannelse, og som er præget af rimelig gode lønninger og en vis grad af medbestemmelse. Det kan være jobs såsom ingeniør eller anden akademisk arbejde, tandlægeassistent, sygeplejerske, sælger, receptionist eller lignende. I virkeligheden en meget spredt gruppe med meget forskellige jobtyper. Polakernes erfaringer i disse jobs er sammensatte, men

vores data indikerer, at polakkerne i disse jobs generelt har dårligere vilkår, end deres danske kollegaer – både når det handler om løn, og hvad angår medbestemmelse. *For det tredje* er der en gruppe af polakker, der arbejder inden for bygge- og anlægsbranchen, og som primært består af mænd. Her får polakkerne en markant lavere løn end deres danske kollegaer, men til gengæld har de i højere grad mulighed for at bruge deres kvalifikationer. Især de faglærte byggearbejderes svar har indikeret, at de er tilfredse med deres arbejdsmiljø trods meget lange arbejdsuger. Af den grund er det også inden for netop byggebranchen, at polakkerne er mest tilfredse med deres arbejde, imens deres danske kollegaer er mest bekymrede for, om de vil trykke lønnen og i det hele taget sænke standarden for arbejdsmiljø og sikkerhed (Hansen & Andersen 2008; Hansen & Hansen 2008). En problematik, som i den offentlige debat har affødt en hel del fokus på netop polakkerne i denne branche. Når dette er sagt, er et fællestræk for de polske arbejdstagere, at de alle på den ene eller den anden måde har en dårlig placering på det danske arbejdsmarked. De befinder sig i lavstatus jobs med lav kvalitet i arbejdet og har ikke mulighed for at bruge egne kvalifikationer eller udvikle sig på jobbet. De er måske nok *frie fugle* og kan rejse videre eller hjem, når de vil, men tilsammen er deres placering på det danske arbejdsmarked et dårligt udgangspunkt for at kunne stille krav til forbedringer af løn- og arbejdsvilkår via forhandling eller jobskift og på den måde placere sig bedre på det danske arbejdsmarked.

### **Perspektivering: Den fri bevægeligheds mekanismer?**

I modsætning til tidligere har EU-udvidelsen i 2004 givet anledning til store arbejdstagerbevægelser, men når disse arbejdstagere

på trods af deres kvalifikationer i udpræget grad besidder jobs i den nederste del af jobhierarkiet, er spørgsmålet, om man overhovedet kan se denne udvikling som tegn på, at det europæiske arbejdsmarked med fri bevægelighed for arbejdskraften endelig er begyndt at fungere. De polske arbejdstageres placering på det danske arbejdsmarked leder tanker hen på klassiske segmenteringsteoretiske studier af de store migrationsbølger i efterkrigstiden. I sin nu klassiske *Birds of Passage* pegede Piore (1979) f.eks. på, at det var de vesteuropæiske landes segmenterede arbejdsmarkedsstruktur, der skabte efterspørgslen efter migrantarbejdere, som var villige til at tage lavstatus job. Meget tyder på, at lignende mekanismer er på spil i de arbejdskraftbevægelser, som er set efter EU-udvidelsen i 2004. De lande, der har haft størst mangel på arbejdskraft, er også de lande, som relativt set har tiltrukket flest arbejdstagere fra de nye medlemslande (Dølvik & Eldring 2008). Erfaringer fra en række andre lande tyder endvidere på, at det er en generel tendens, at de østeuropæiske arbejdstagere arbejder i lavstatus jobs, som hjemlige arbejdstagere ikke ønsker at varetage (Dundon m.fl. 2007; Friberg & Tyldum 2007; Herrera 2008). De østeuropæiske arbejdstageres tilstrømning kan på den måde i første omgang ses som en løsning på en akut arbejdskraftmangel, men Piores studier peger samtidig på grundlæggende problemstillinger omkring denne type arbejdskraftbevægelser. *For det første* er der en diskriminationsproblematik, hvorved migrantarbejderne uanset kvalifikationer tillægges særlige personlige egenskaber og dermed kun får adgang til særlige lavt kvalificerede jobs. Sagt med andre ord sker der en segmentering af arbejdskraften – en pointe som efterfølgende er blevet gentaget flere gange (Peck 1996; Herera 2008). I forhold til polakkerne, kan man for eksempel nævne den tendens, der har været

i Danmark til at opfatte denne gruppe som særligt hårdtarbejdende og fleksibel. *For det andet* er en problematik, at arbejdsmigranterne i høj grad bliver fastholdt i lavt betalte og statusmæssigt lavt placerede jobs, som måske nok i første omgang bliver betragtet som en midlertidig indgang til mere centrale dele af de vesteuropæiske arbejdsmarkeder, men som viser sig at være såkaldte 'dead end jobs' og på længere sigt spild af menneskelige ressourcer. Om dette er tilfældet for polakernes vedkommende er det dog for tidligt at sige, men er noget som bør følges i de kommende år. *For det tredje* peger Piore på endnu en væsentlig problematik; at dannelsen af sådanne lavstatus jobmarkeder – såfremt produktionsomkostningerne i sådanne sektorer falder tilstrækkeligt – har potentiale til at brede sig, og på sigt undergrave de mere velfungerende dele af jobmarkedet. Spørgsmålet er, om lignende mekanismer vil gøre sig gældende for grænseoverskridende arbejdstagere inden for EU, eller om nationale og overnationale reguleringsmekanismer har den fleksibilitet og styrke, der skal til for at forebygge en sådan

udvikling og sikre rimelige løn- og arbejds-vilkår på tværs af EU's landegrænser.

### Efterskrift

Artiklens resultater er baseret på en større kvantitativ undersøgelse finansieret af LO og Beskæftigelsesministeriet. Projektet er gennemført på FAOS under ledelse af centerleder Søren Kaj Andersen, mens artiklens forfattere har haft ansvar for undersøgelsesdesign, dataindsamling og analyse. Guri Tyldum og Jon Horgen Friberg fra FAFO har løbende bidraget til projektet med gode råd og ideer, baseret på deres erfaringer med en lignende undersøgelse gennemført i Oslo i 2006. I forbindelse med udvikling af spørgeskema og igangsættelse af dataindsamlingsprocessen har Joanna Napierala og Paulina Trevena fra Center of Migration Research fra Warszawa Universitet leveret et kæmpe bidrag. Alle interview er gennemført ved én af vore 10 dygtige polsktalende interviewere. Desuden har en lang række mennesker i og omkring FAOS ydet en stor indsats til projektet. En stor tak til alle de mange, som har bidraget til projektet.

## NOTER

1. For at fremskynde rekrutteringsprocessen og gøre det mere interessant at deltage og rekruttere, er alle interviewpersoner blevet betalt 200 kr. for at deltage i et interview, og yderligere 200 kr. hvis de efterfølgende kunne rekruttere 2 nye interviewpersoner. Pengene for interviewene blev udbetalt før gennemførelsen af interviewet, og interviewpersonerne blev gjort opmærksom på, at de gerne måtte undlade at svare på spørgsmål de ikke ønskede at besvare. Langt de fleste respondenter gav selv udtryk for, at det ikke var pengene, men ønsket om at bidrage til undersøgelsen, der fik dem til at komme. De 200 kr. for at rekruttere blev først udbe-

talt efter, de nye interviewpersoner var blevet interviewet. Ved at lade interviewpersonerne rekruttere hinanden undgår man tekniske og etiske problemer, ved at tage kontakt til personer, der ikke selv har indvilget i at blive interviewet. I respondentdrevet udvalgsmetode er det interviewpersonerne selv, der tager kontakt, hvis de ønsker at blive interviewet.

2. Arbejdsmarkedsstyrelsens nøgletal for udenlandske arbejdstagere.
3. Procentsatsen for polakkerne bygger på surveydata fra herværende undersøgelse og inkluderer studerende med erhvervs-mæssig bibeskæftigelse, som også er inkluderet i Danmarks Statistiks RAS1F1

## REFERENCER

- Andersen, Søren Kaj & Jens Arnholtz Hansen (2008): Strong Trade Unions Meet EEC Workers – Locating, Monitoring and Organising EEC Workers in the Danish Construction Sector, i Roger Blanpain (red.): *Challenges in European Employment Relations*, Bulletin of Comparative labour Relations 67, Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer, 101-116.
- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2007): *Økonomiske Tendenser 2007*, København, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.
- Burr, Hermann & Karen Albertsen (2005): *Arbejdstid*, Pjece, København, Arbejdsmiljøinstituttet
- Danmarks Statistik (2009): *Nyt fra Danmarks Statistik, januar 2009: Emnegruppe: Arbejdsmarked, Arbejdsløsheden December 2008*, Nr. 31.
- Dundon, Tony m.fl. (2007): Bitten by the Celtic Tiger: Immigrant Workers and Industrial Relations in the New 'Glocalized' Ireland, i *Economic and Industrial Democracy*, 28, 4, 501-522.
- Dølvik, Jon Erik & Line Eldring (2008): *Arbeidsmobilitet fra de nye EU-landene til Norden – Utviklingstrekk og konsekvenser*, København, Nordisk Ministerråd, 2008:502.
- Eldring, Line & Trevena, Paulina (2007): *Polsk byggenæring i bevegelse*, Fafo, Oslo, Fafo-notat 05.
- Eurostat (2008): *Minimum Wage, 1997-2008*, Brussels, Eurostat.
- Friberg, Jon Horgen & Guri Tyldum (2007): *Polonia i Oslo – En studie av arbeids- og levekår blant polakker i hovedstadsområdet*, Oslo, Fafo, 27.
- Hansen, Jens Arnholtz og Søren Kaj Andersen (2008): *Østeuropæiske arbeidere i bygge- og anlægsbranchen. Rekrutteringsstrategier og konsekvenser for løn, ansættelses- og aftaleforhold*, København, FAOS.
- Hansen, Jens Arnholtz & Nana Wesley Hansen (2008): *Organizing Migrant Workers in Danish Construction – federation policy and local efforts*, Paper for 1<sup>st</sup> International Sociological Association Forum of Sociology, RC44, Barcelona September 5-8, 2008.
- Heckathorn, Douglas D. (1997): Respondent-Driven Sampling: A New Approach to the Study of Hidden Populations, i *Social Problems*, 44, 2, 174-199.
- Heckathorn, Douglas D. (2007): Extensions of Respondent-Driven Sampling: Analyzing Continuous Variables and Controlling for Differential Recruitment, i *Sociological Methodology*, 37, 1, 151-207.
- Herrera, Diego (2008): *Immigration, work and skills in three economic sectors in Catalonia (Spain): domestic service, building and catering*, Paper for 1<sup>st</sup> International Sociological Association Forum of Sociology, RC30, Barcelona September 5-8, 2008.
- Liebig, Thomas (2007): The Labour Market Integration of Immigrants in Denmark, i *OECD Social Employment and Migration Working Papers* No 50.sidetal
- Mailand, Mikkel & Søren Kai Andersen (2007): Migranterne og den danske model – udfordringer og samspil, i *Beskæftigelsesrådet (red.) Beskæftigelsesrådets arbejdsmarkedspolitiske redegørelse for 2006*, 65-80.
- Meardi, Guglielmo (2008): *Capital mobility, labour mobility, union mobility? Trade Unions facing multinationals and migration in the EU*. Paper for 1<sup>st</sup> International Sociological Association Forum of Sociology, RC44, Barcelona September 5-8, 2008.
- Peck, Jamie (1996): *Work-place: The Social Regulation of Labor Markets*, New York, The Guilford Press.
- Pedersen, J. Peder (2002): Arbejdsmarkedsintegration, arbejdsmarkedspolitik og overførselsindkomster – forskningsmæssig viden om immigration fra mindre udviklede lande siden 1980, *AMID Working Paper Series 7/2002*
- Pedersen, Klaus og Søren Kaj Andersen (2007): *Østaf-talen – individuelle østarbejdere. 1. Del-rapport. Præsentation og vurdering af udfordringerne for det danske arbejdsmarked af arbejdskraftens fri bevægelighed i EU/EØS*, FAOS



- forskningsnotat nr. 86, København, FAOS.
- Penninx, Rinus (2007): Integration Processes of Migrants. Research Findings and Policy Challenges i *Migracijske i etnicke teme* 23, 1-2, 7-32.
- Piore, Michael J. (1979): *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Salganik, Matthew J. & Douglas D. Heckathorn (2004): Sampling and Estimation in Hidden Populations Using Respondent-Driven Sampling, i *Sociological Methodology*, årgang, 34, 193-239.
- Vestergaard, Anne Mette og Catharina Sørensen (2004): *Europa efter Udvidelsen. Østudvidelsen og arbejdskraften: Myter og realiteter, DIIS Rapport*, København, Dansk Institut for Internationale Studier.

**Jens Arnholtz Hansen**, cand.scient.soc., er videnskabelig assistent ved FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Sociologisk Institut, Københavns Universitet  
e-mail: [jh@faos.dk](mailto:jh@faos.dk)

**Nana Wesley Hansen**, cand.scient.pol., er videnskabelig assistent ved FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Sociologisk Institut, Københavns Universitet  
e-mail: [nha@faos.dk](mailto:nha@faos.dk)