

SOLIDARI- TETENS FLEKSI- BILITET

Fagforeningskultur til forhandling på et europæiseret arbejdsmarked

Af Cecilie Jørring og
Sabine Køhn

Som bidrag til forskning på området og som indspark i en aktuel debat om Den danske models udfordringer på et europæiseret arbejdsmarked, fremlægges og diskuteres, hvordan forskelligartede branchevilkår viser sig som afgørende for fagforeningsmedlemsskaber blandt polske arbejdere i Danmark.

“(D)et danske arbejdsmarked er ikke længere en ø, hvor særegne tilstande kan herske helt uafhængigt af forandringerne i omverdenen (hvis det da nogensinde har været tilfældet)” (Lubanski 1999:12)¹

Med EU’s udvidelse mod øst i 2004 er man blevet opmærksom på de udfordringer, der følger med EU’s bestemmelser om de fire frie bevægeligheder for de nationale arbejdsmarkeder. Det drejer sig om fri bevægelighed for varer, for kapital, for personer og for tjenesteydelser, som tilsammen skaber et frit arbejdsmarked inden for EU’s grænser. Særligt arbejdskraftens frie bevægelighed har været grundlag for debat i både medier og forskning, da man er bekymret for, at vestens høje lønninger bliver trykket i konkurrencen med østeuropæisk arbejdskraft til lavere løn. Trods flerårige overgangsordninger i indfasningen af de nye medlemslande har man kunnet måle en høj migration fra øst mod vest i de seneste år.² I Danmark har man været bekymret for, hvordan denne migration påvirker *Den danske model*. Denne defineres i høj grad af fagforeningernes succes med at forhandle løn- og arbejdsvilkår med arbejdsgiversiden uden større indblanding af staten.³ En forudsætning for dette er et højt medlemstal af frivilligt organiserede lønarbejdere. Disse fralægger sig dermed individuelle fordele og mindsker intern konkurrence om arbejdspladserne for at kæmpe for deres arbejdsvilkår i fællesskab. Denne solidaritet mellem arbejderne har ofte været beskrevet som et centralt punkt i lønarbejdernes succes med at organisere sig og som fagbevægelsens grundlæggende tanke.⁴ Dette betegner vi som *fagforeningskulturen*.

Migrationen fra Østeuropa har betydet, at der er opstået en ny gruppe lønmodtagere på det danske arbejdsmarked, hvis konkurrencefordel består i at kunne tilbyde tilsvarende arbejdskraft for lavere lønninger uden overenskomst. Dette truer grupper af

danske lønarbejdere på deres eksistensbetingelser og resulterer i negative indstillinger overfor østeuropæerne. Særligt én gruppe har været meget omdiskuteret og udskældt i den offentlige debat – polakkerne.⁵

Fagforbundet 3f, som varetager interesserne for mange af de brancher, der oplever stor tilstrømning af polske arbejdsmigranter, arbejder hårdt for at rekruttere denne gruppe som medlemmer. Dette lykkes delvist, og man oplever et stigende antal polakker melde sig ind i 3f. På baggrund af tal fra 3f viser en opgørelse, at der i 2011 var 3.104 medlemmer i 3f med polsk etnicitet, hvilket steg i 2012 til 3.323 medlemmer med polsk etnicitet. Dette sker samtidigt med, at antallet af danske medlemmer i 3f har været faldende.⁶ Arbejdsmarkedsforskeren Flemming Ibsen peger på, at de organiserede polakker

“stiller sig (...) på samme side som de danske de tidligere har udkonkurreret og er dermed selv i samme fare for at blive udkonkurreret af landsmænd som ikke er organiseret”.⁷

Med dette beskrevne paradoks påpeger Ibsen, at der er mere på spil, som påvirker de individuelle nyttebestemte årsager for fagforeningsmedlemskab. Man kan i 3f observere, at nogle brancher oplever en højere tilstrømning af polske arbejdsmigranter, såvel som, at nogle brancher har større succes med at rekruttere medlemmer end andre.

Denne artikel ønsker at belyse, hvordan solidaritetsformer og fagforeningskultur forhandles i et komplekst felt af fagforeningen, branchestrukturer og polske arbejdsmigranter. Dette er med udgangspunkt i tæsen, at brancherne har forskellige strukturelle, praktiske og materielle vilkår for monopolisering de solidariske fællesskaber.⁸

Vi har valgt følgende tre brancher ud fra deres forskelligheder:

- *Stilladsbranchen* har næsten fuld organisering og kun meget få polakker ansat, som alle er organiseret og arbejder under samme vilkår som danskerne.

- *Bygge- og Anlægsbranchen*, da der her arbejder den største del af de polske arbejdsmigranter i Danmark, og 3f har her gjort en indsats med at ansætte polakker til rekrutteringsarbejdet. Polakkerne er sjældent organiseret eller arbejder under andre vilkår, på trods af organisering.

- *Omdelerbranchen* er den næststørste branche for polske arbejdsmigranter i Danmark. Her er lige høj organisering blandt polakkerne som blandt danskerne i branchen. Det er dog kun en lille del af arbejdstagerne, der er organiseret.⁹

For at belyse det komplekse felt mellem branchestruktur, migranter og fagforening, består vores empiriske materiale af ekspertinterviews med repræsentanter fra 3f, deltagertilinterviews ved møder i 3f samt interviews med to polske informanter; Thomasz, som er organiseret i 3f og arbejder i Stilladsbranchen, og Adam, som kom til Danmark via omdelerbranchen og er uorganiseret, men arbejder under overenskomst. Artiklen introducerer indledningsvist til vores forståelse af begrebet *fagforeningskultur*, samt tegner et billede af den historiske og kulturelle kontekst fra hhv. dansk og polsk side. Ud fra det empiriske materiale vil artiklen efterfølgende belyse de udfordringer, som 3f møder i brancherne. Herefter vil vi diskutere, hvordan de forskellige forudsætninger danner grundlag for en fagforeningskultur med polske arbejdsmigranter i de respektive brancher.

Den danske fagforening – Fagforeningskultur og solidaritet

Historisk kan faglig organiseringskultur spores flere hundrede år tilbage til håndværkerlavene. Starten på den danske fagforeningskultur, som vi kender den i dag, tog udspring i *arbejderbevægelsen*. Arbejderbevægelsen må ses i forbindelse med den øgede industrialisering der så småt opstod i Danmark i 1840'erne og for alvor i 1870'er-



*For stilladsarbejdere er fagforeningsmedlemskabet mere end en forsikring af arbejdsvilkår. Det er også et fællesskab af kolleger, hvor solidariteten rækker helt ind i privatlivet. Dette gælder også for migrantarbejdere. Solidariteten skaber en stærk fagforening, der kan sikre stilladsarbejdernes løn – og arbejdsvilkår. Stilladsarbejderne har her parkeret deres biler foran DAs bygning for at forklare arbejdsgiverne deres synspunkter omkring arbejdsretten under en strejke i 1977.
(Foto: Arbejdermuseet & ABA)*



ne. Med industrialiseringen fulgte en liberalisering, der fik konsekvenser for håndværksslavene, som ophørte til fordel for andre mere oplagte organiseringsformer for lønarbejdere.¹⁰ Hos håndværkerarbejderne betød ophævelsen af lavene, organisering på ny vis i sektioner og senere under fag og efter uddannelse. Den første bølge af fagforeningsdannelse opstod i den bedste lønnede del af arbejderklassen i fag med god fremgang og beskæftigelse, men som havde oplevet ændringer i arbejdet under de planløse tilstande efter Næringsfriheden i 1862.¹¹ Med tiden voksede antallet af medlemmer i fagforeningerne, først blandt håndværkerarbejdere, og senere industriens lønarbejdere og efterfølgende de ufaglærte. Denne gruppe af ufaglærte havde været vanskeligere at organisere bl.a. pga., at

“de ufaglærte havde ikke historiske traditioner for organisering, “således som tilfældes var med fortidens håndværksslav”.¹²

Arbejdsmarkedet ændrede sig, og Niels Jul Nielsen gør os i denne forbindelse opmærksom på lønarbejdernes konkurrence indbyrdes og med arbejdsgiverne igennem tiden. Faglig organisering er, påpeger Nielsen, et middel til monopolisering af arbejdskraften, så arbejderne ikke underbydes af andre lønarbejdere.¹³ For at have bedst mulige vilkår i forhandlinger om arbejdsvilkår og løn står lønmodtagerne stærkest, når de kan samle sig i mindre enheder, som er så ens som mulige. Dette definerer Nielsen som *afgrænsede monopoler*. Monopoliseringsbegrebet indeholder både en inkluderende og en ekskluderende side: Inkluderende idet alle skal anerkende spillets regler mellem arbejdere, fagforening og arbejdsgivere, og ekskluderende idet lønarbejderne drager grænser mellem sig selv og de andre faggrupper for at lave eksklusive monopoler.¹⁴ Med begrebet monopolisering, er der lagt op til, at arbejderne med nødvendighed må indgå i en form for fællesskab. Monopoliseringen, skal ikke forstås som et samlet øn-

ske fra lønarbejdernes side om at overtage produktionsmidler, men i stedet ønsket om at sikre en fortløbende reproduktion.- og det er herigennem en solidaritet skal bestemmes.¹⁵ Nielsen benytter sig af monopoliseringsbegrebet i stedet for solidaritet, da han mener dette er mere neutralt end det positivt og historisk klingende solidaritetsbegreb. Vi ser dog solidaritet som en grundlæggende betegnelse og faktor i fagforeningskulturen, som det er nødvendigt at holde sig for øje i debatten om den danske fagforenings udfordringer med nye konkurrerende vilkår på et arbejdsmarked i forandring. Fagforeningskulturen anser vi som en helhed af indstillinger og praksisser, der opstår i en given branche blandt lønarbejdere for at melde sig ind i fagforeningen.

Fagforeningen og arbejdsmigration

Igennem tiderne har fagforeninger stået over for en lang række forskellige udfordringer. Økonomiske kriser med stigende arbejdsløshed betød tilbageslag for den faglige organisering. Senere blev der fra arbejdsgivers side skrevet kontrakter med forbud om at være medlem af en fagforening.¹⁶ Aktuelt står fagbevægelsen over for en tilbagegang både ift. danske og udenlandske medlemmer.¹⁷ Ser man på Danmarks historie, er tilvandring og indvandring af arbejdskraft ikke et nyt fænomen. I forskellige perioder har man kunnet observere forskellige grupper migrere i forbindelse med arbejde. Eksempler på dette er tilvandringen fra land til by under industrialiseringen, indvandringen af roepolakker omkring 1900, de tyrkiske gæstearbejdere i 1960'erne og igen arbejdsmigration fra Østeuropa i det 21. århundrede.

Roepolakkerne kan i denne sammenhæng fremhæves, da der kan tegnes paralleller til situationen med fagforeningen i dag. Et stort antal polakker kom til Danmark, i perioden 1892-1930 pga. af det danske landbrugs efterspørgsel. For polakkerne var

rejsen til Danmark, ligesom ofte i dag, i første omgang en forbedring af deres socioøkonomiske levevilkår, men også som et led i deres frigørelse, ved at

“træde ud af et stillestående og forudbestemt liv, der blokerede for personlig handling”.¹⁸

Arbejdsvilkårene for polakkerne i Danmark var i begyndelsen meget dårlige og helt anderledes end danskernes. Dette satte dem i første omgang i en modsætning til de danske arbejdere, som reagerede ugæstfrit overfor deres nye konkurrenter. Fagbevægelsen ændrede dog undervejs sin kurs fra at bekæmpe polakkerne, til at byde dem velkomne som lønarbejdere og fagfæller, der kæmper på samme side, hvilket man kan sige også er fagforeningens strategi i dag.¹⁹ Trods alle anstrengelser var det alligevel først i 1920 at fagbevægelsen kunne lave en overenskomst, som fastslog at de polske arbejdere skulle have samme vilkår som danskerne.²⁰ Derudover greb også regeringen ind i 1908 og 1912 ved at lave en polaklov, som sikrede en offentlig regulering, der satte grænser for udbytningen af polakkerne.²¹ I dag, ligesom hos roepolakkerne, søger fagforeningen en middelvej, der kan inkludere de polske, såvel som de danske medlemmers interesser.

De polske arbejdsmigranter – Polsk fagforeningshistorie

Den polske fagforeningshistorie har været konfliktfyldt under det kommunistiske styre, hvilket spiller ind på de generationer af polakker, som har levet under dette, og som stadig præger deres relation til fagforeninger i dag. I 1980'erne voksede oppositionen mod den kommunistiske regering. Den krævede selvstændighed, højere lønninger og tilladelse til at danne frie fagbevægelser. Strejkebevægelsen tog en eksplosiv udvikling d.14.august 1980, hvor den kvindelige kranfører Anna Walentynowicz blev afskediget fra det store Leninværft i Gdansk pga.

deltagelse i strejkeaktiviteter. 17.000 kolleger solidariserede sig med hende, og værftet blev besat. Strejkebevægelsen bredte sig og overalt blev der nedsat strejkekomiteer, hvilket resulterede i, at partiet, sammen med regeringen, accepterede de strejkendes krav d.31. august. Kravene bestod i lønforhøjelser og ret til uafhængige fagforeninger, fri strejkeret, og ytringsfrihed. Efter episoden fik oppositionen luft under vingerne, hvilket førte til, at 36 fagforeninger mødtes i Gdansk den 22. september for at stifte ny og selvstændig bevægelse, *Solidarnosc*. Denne oprettede i løbet af det næste års tid nye lokale fagforeninger overalt i landet. Troen på et demokratisk fremskridt inden for systemets rammer kunne ikke undertrykkes længere.²² Optimismen i befolkningen vendte dog brat, da regeringen under Wojciech Jaruzelski den 13. december proklamerede krigsretstilstand og gennemførte et militærkup, som var blevet forberedt hele dette efterår. *Solidarnosc* måtte gå under jorden, og alt oprørsk blev slået ned med hård hånd. Den indledende modstand blev forvandlet til passivitet, da det blev tydeligt, at slaget var tabt.²³ Krigsretstilstanden blev ophævet i sommeren 1983, og der opstod en stilstandskrig mellem regeringen og oppositionen, som varede til 1986, hvorefter der måtte indledes normaliseringsinitiativer pga. vestlige kreditorer.²⁴ Foråret 1989 blev det kommunistiske styre så endeligt afviklet.²⁵

Polens situation i dag

Efter systemskiftet i Polen i 1988-89 indførte finansministeren Lesvek Balcerowicz nyliberalistiske tiltag, som i første omgang medførte tilbagegang på alle fronter – BNP'en faldt, inflationen steg, arbejdsløsheden eksploderede. Men fra omkring 1995 vendte konjunkturerne, og den polske produktion begyndte at vokse.²⁶ Nyliberalismen havde dog en bagside: Opsvinget nåede langt fra alle polakker, og den var ledsaget af en lang række sociale og økonomiske

problemer, heriblandt høj arbejdsløshed, dårlige arbejdsvilkår samt et stormasket sikkerhedsnet, hvilket har skabt en større ulighed i befolkningen i dag.²⁷

Da Polen i 2004 blev optaget i EU samtidig med flere andre østeuropæiske lande, fulgte en række rettigheder, som åbnede det europæiske arbejdsmarked for polske arbejdere.²⁸

Europæiske migrationsmønstre

For at forstå og diskutere Europas nuværende arbejdsmarkedssituation er det særligt relevant, at se på den nye migrations-type fra øst, som migrationsforsker og professor ved Europæiske og Internationale Studie Adrian Favell, betegner som *East-West movers*.²⁹

“This generation of new Europeans are ambitious, dynamic movers ready to get whats theirs from the West, while benefiting from ease of mobility back and forth from West to East.”³⁰

Migrationsmønsteret skaber forskellige forudsætninger for ønsket om og behovet for tilknytning til værtslandet. Størstedelen af disse East-West movers etablerer cirkulære, midlertidige og mobile mønstre, som ikke skaber et behov for tilknytning.³¹ De vil ofte tage sekundære, midlertidige og fleksible jobs, som samtidig er jobs, værtslandets borgere ikke selv finder attraktive.³² Disse kendetegn er også oftest set hos de polske arbejdsmigranter i Danmark.

Den danske fagforenings udfordringer ifbm polske arbejdsmigranter

Ud fra vores informanter og forskning på området, kan vi se, at både polakker og fagforeninger peger på nogle gennemgående udfordringer i forhold til organisering, hvilke spiller ind i de tiltag, som 3f gør for at rekruttere medlemmer. Disse er *en kulturelt*

betinget mistillid overfor fagforeninger, sprogbarriere, manglende kendskab til det danske arbejdsmarked og økonomi.³³ Det er dog nødvendigt, at være opmærksom på, at til- og fravalget ofte er et personligt valg for migranterne, som afvejer fordelene i forhold til at opnå mål i deres egen livsplanlægning.³⁴

Polakkernes historiske relation til fagforeninger adskiller sig fra den danske, og i samspil med et manglende kendskab til den danske arbejdsmarkedsstruktur, oplever 3f en kulturel barriere i mødet med polske arbejdsmigranter. Som tidligere beskrevet, har mange polakker levet under kommunismen og er opvokset med det faktum, at fagbevægelsen var erklæret en illegal organisation; og samtidig har de næret stor mistro til systemet. Som polsk aktivist for Solidanocs i 1980'erne risikerede man arrestation, husundersøgelser prygling og forfølgelse.³⁵ I modsætningen til Danmarks lange tradition for fagforeningsmedlemskab og en samfundsmodel, som bygger på fagforeningernes rolle, ankommer polske migranter med en anden grundlæggende forståelse af fagforeninger.

Vores informanter har givet udtryk for, at fagforeningens rolle på det danske arbejdsmarked og dens funktion for den individuelle, skal opleves som tæt ind på livet af den enkelte eller skal anbefales af en bekendt. Her spiller også sproget en afgørende rolle f.eks. siger Robert Olejnik, faglig medarbejder i 3f Bygge-, jord- og miljøarbejdernes Fagforening København: *“Der er mange østarbejdere, der ikke snakker andet end polsk”*. Også faglig sekretær i 3F Lager og Handel, Henrik Forchhammer har bidt mærke i sprogbarrieren:

“Sprogbarrieren er jo det store spørgsmål. Hvordan får vi overvundet det? Hvordan får vi dem til at organisere sig? (...) Selvom vi kan tale engelsk til dem. Det er jo nærmest privilegeret når vi kan det. Det er selvfølgelig noget andet, når du kan sidde og diskutere tingene på dit eget sprog.”





Omdelerbranchen beskæftiger mange migrantarbejdere, særligt polakker, rumænere og kinesere for her stilles ikke særlige krav til sprogkunderskaber eller faglige forudsætninger. Tidligere var Bladkom-pagniet branchens store virksomhed. På billedet ankommer aviserne til virksomheden, hvor de sorte-res og fordeles. (Foto: Arbejdermuseet & ABA)

En af de væsentligste barrierer er dog det økonomiske aspekt ved medlemskab af en fagforening. Forskning på området viser, at prisen på medlemskontingentet har en betydelig indflydelse på, om polske arbejdsmigranter melder sig ind i en fagforening.³⁶ Dette kan hænge sammen med, at de polske arbejdsmigranter i Danmark ofte arbejder i lavtlønnede jobs.³⁷ Migrationsformen polakkerne bedriver har, som tidligere nævnt, også indflydelse på arbejdsmigranternes tilknytning til det danske samfund og arbejdsmarked og dermed på behovet og egennyttent i fagforeningsmedlemskab.

Branchestrukturer og 3f's tiltag

“Det er i det hele taget formålet med en fagforening, at den gør sig selv så overflødig som muligt, ved at styrke arbejdspladser og brancher” (Forchhammer, 3f)

Den gennemgående strategi i 3f's arbejde med at rekruttere medlemmer generelt og specifikt i forhold til de polske arbejdsmigranter er at skabe og opretholde en *fagforeningskultur* i brancherne. Allerede i en historisk kontekst kan man som tidligere nævnt se, at brancher har forskellige traditioner for at organisere sig. I det følgende afsnit sættes Niels Jul Nielsens monopoliseringsbegreb i samspil med den etnologiske fagtraditions øje for arbejdsprocesser, relationer og materialitet – herunder teknologisk udvikling i arbejdsgenstande- og midler.³⁸ Vi holder for øje, hvordan også ydre og historiske vilkår betinger de sociale vilkår.

I den følgende analyse tegner vi et billede af stillads-, omdeler- og byggebranchens strukturer og kobler disse til de tiltag, 3f gør for at rekruttere de polske arbejdsmigranter. Vi vil på denne måde skabe en ramme for efterfølgende at diskutere, hvordan branchestrukturer indgår i forhandling om solidaritetens udformninger og dermed, hvordan og hvorfor fagforeningskulturen fremstår forskelligt i de forskellige brancher.

Stilladsbranchen

Vi har en organisering som ligger langt over 90% (...) Jeg vil også gerne lige nævne, at vi har holdt det over de sidste 95 år, hvor klubben i København har eksisteret. Der har altid været fuld organisering.” (Schroeder-Løhn-dorf, 3F)

Helt tilbage til 1920, hvor *Stilladsarbejderne Brancheklub af 1920* blev oprettet, har stilladsbranchen været næsten fuldt organiseret. Branchen har i perioder med mangel på arbejdskraft ansat en del tyskere, men hovedsageligt er det danskere og endda kun lokale danskere, som arbejder i de forskellige stilladsvirksomheder. I dag tæller branchen seks polske stilladsarbejdere på Sjælland, som alle er organiseret i 3f og arbejder under samme vilkår som danskerne. Historisk set har stilladsbranchen altid haft et stærkt monopol. Arbejdsprocesserne har ikke ændret sig nævneværdigt i al den tid, hvilket også har indflydelse på de vilkår, som sætter rammerne for solidaritet i dag.

Stilladsarbejdet kan karakteriseres som en synlig branche i flere henseender. På den ene side er det selve materialerne, – stilladserne-, som er store og dermed synlige i gadebilledet. Dette betinger også, at arbejdet foregår udendørs, hvor man kan se det. Endvidere skal stilladserne opbevares i lagerhaller, hvilket kræver at stilladsvirksomheden har tilknytning til Danmark. På den anden side, består der en intern synlighed blandt stilladsarbejderne. Da arbejdet foregår i faste hold, hvor man kender sine kollegaer godt, registreres også nyankomne i branchen.

Denne synlighed af arbejdet og arbejderne giver fagforeningen et godt udgangspunkt for, at registrere nyttilkomne og hurtigt at lave overenskomst med nye virksomheder på markedet. Det fællesskabsorienterede arbejde i holdene giver mulighed for en intern overvågning af hinanden, så ingen arbejder under andre vilkår, og alle har et fagforeningsmedlemskab. Arbejderne nævner, at de skal have tillid til hinanden, for at

kunne være sikre på, at stilladset er bygget ordentligt og sikkert op. Olaf Schroeder-Løhndorf, næstformand i Stilladsarbejder-nes Brancheklub fra 3f, karakteriserer dette på følgende vis:

“Ligesom når vi bygger stillads, så skal vi kunne stole på vores kollega, men man skal også have hjertet på det rette sted.”

Branchens struktur er også en betingelse for udenlandske virksomheder og arbejdere. På grund af materialerne har udenlandske virksomheder ofte ingen fordel på det danske marked, da de mangler steder hvor de kan opbevare deres stilladser. I forhold til udenlandske arbejdere byder branchen dog mulighed for alle migrationsformer. Stilladsarbejderen Thomasz kan betegnes som værende cirkulær arbejdsmigrant; han arbejder mange timer i nogle uger, for så at tage en uge fri for at rejse hjem til sin familie i Polen. Schroeder-Løhndorf, som er ty-sker og herboende stilladsarbejder, beretter om andre arbejdsmigranter i branchen, som kommer til Danmark i nogle måneder/et halvt års tid og så tager hjem igen i en læn-gere periode. Uanset længde på opholdet i Danmark, skal alle migranter melde sig ind i 3f, mens de er i Danmark, for at kunne arbej-de i stilladsbranchen. Som Schroeder-Løhndorf udtrykker det:

“Vi er alle lige, under samme vilkår”.³⁹

Man kan karakterisere 3f's tiltag i denne branche som eksklusion og inklusion. Bran-chen er ekskluderende, da stilladsarbejderne ikke accepterer kollegaer, som ikke er med-lemmer af 3f. Thomasz fortæller hvordan hans arbejdsgiver henviste til 3f:

“They (arbejdsgiver) said to us we are sup-posed to be a member of the union. (...) And they said you have to be – first you have to be a member of 3f and second you have to be a member of the stilladsklub.” (Thomasz, pol-ak)

Er man til gengæld medlem, viser branchen sig meget inkluderende. Fagforeningsmed-lemskabet er langt mere end en forsikring af ens arbejdsvilkår, det er et fællesskab med kollegaer, og man tager sig af hinanden – helt ind i privatlivet. Når udenlandske ar-bejdere er blevet ansat under branchens vil-kår, kan de blandt deres fagfæller regne med hjælp til alt fra skat til bolig. Thomasz fortæller om sin oplevelse, da han havde brug for et sted at bo:

“Can you help us to find somewhere to stay? It was the first day. And he said to me: You can stay at my place. I couldn't you know have chosen better. It is like lottery.”
(Thomasz)

Fællesskabet står også stærkt mod fælles konkurrenter. Oplever de for eksempel en uretfærdig fyring, kan et par opkald og sms'er ende i en blokade af en virksomhed. Om aktionerne udtaler Thomasz:

“So that shows how strong this structure is. It is really strong, believe me.”

Bygge- og anlægsbranchen

Bygge- og anlægsbranchen er gået fra at have haft en meget fagspecifik organisering og fællesskab i lavene, til at have en mere og mere sammensat brancheorganisering. Si-den 1990 bliver denne branche nu interesse-varetaget af BAT-kartellet (Bygge-, Anlægs-og Trækartellet), som er en sammenslutning mellem 7 LO-fagforbund.⁴⁰ I branchen arbejder der 27 % af de polske arbejds-migranter i Danmark, hvilket er den største gruppe.⁴¹ Derfor er der særligt i denne bran-che, en stærk konkurrence både mellem danske og polske håndværkere, men også polakkerne imellem.

Når man kommer til Danmark som pol-ak i byggebranchen, er det hverken fra dansk eller polsk arbejdsgiverside velset, at arbejderne melder sig ind i fagforeningen. Mange arbejdsgivere stiller det ligefrem

som krav, at deres ansatte ikke må komme i kontakt med fagforeningen.

“For får chefen at vide, at jeg frivilligt melder mig ind i en fagforening, så kan jeg miste job” (Olejnik, 3f).

Branchen betegnes som en heterogen branche hvor der arbejder mange forskellige mennesker – fag- og ufaglærte – på mange forskellige typer arbejdspladser. Murere, malere, el-installatører, tømrere osv. arbejder side om side på store offentlige byggepladser eller alene på små private ejendomme, hvilket vi så på 3f’s RUT-kørsel med Olejnik.

Byggebranchens struktur giver 3f en udfordring med hensyn til at rekruttere medlemmer. Da arbejdet ikke altid er lige synligt, er det svært for fagforeningen at overskue, hvilke virksomheder der har overenskomst, og hvilke arbejdere der er medlemmer. Idet branchen også rummer så mange fagligheder og arbejdsopgaver, samt skiftende arbejdspladser, bliver det yderligere svært at skabe en fællesskabsfølelse og solidaritet blandt de ansatte.

Branchen er endvidere oplagt til cirkulær migration. Der arbejdes til tider sæsonbettinget, men også i kortere intervaller ligesom i stilladsbranchen. Dette gør det svært at forklare polakkerne, hvorfor et dansk fagforeningsmedlemskab er vigtigt for netop dem. Derudover møder branchen en række polske virksomheder, som kører til Danmark og udfører et stykke arbejde, hvorefter de tager tilbage igen. Disse er svære at overtale til at lave en dansk overenskomst. Desuden er branchen også sæsonpræget, da meget af byggearbejdet kun kan udføres i de frostfrie perioder om året.

Da branchen er meget udfordret mht. polsk arbejdskraft, har 3f ansat en række polske konsulenter, som har nemmere ved at overvinde de førnævnte sproglige og kulturelle barrierer. Det opleves, at polakkerne ofte ikke har tillid til fagforeningen, før der kommer en person og forklarer dem situati-

onen på deres eget sprog. Polsktalende konsulent Olejnik fortæller følgende om sit arbejde:

“Jeg forsøger at skabe kontakt med dem, for at de ikke skal tro at vi er fjender (...) Jeg prøver at ændre det billede og vise at jeg ikke er nogen som vil smide dem væk. Jeg vil støtte dem og de forhold de har i Danmark. Jeg siger at de ikke skal være bange. Ofte gentager jeg det mange gange. Så har jeg chancen for at de følger med.”

Endvidere har branchen oprettet en polsk klub, som både er for organiserede og uorganiserede polakker. Tanken med klubben er at samle polakkerne et sted og formidle dem viden om det danske arbejdsmarked på polsk i en uformel sammenhæng. Olejnik formulerer det sådan:

“Vi har tanken om at folk bliver medlemmer på lang sigt. Hver person som kommer her, får kendskab til os.”

Til sidst skal nævnes, at 3f udviser en stor fleksibilitet ift. polakkerne. De accepterer f.eks., at disse har alternative måder at arbejde under overenskomsten på, for eksempel arbejder til lavere lønninger end danskerne

“(…) på trods af at han er murer, får han kun 137 kr./timen, hvor etniske danskere kan få 180 kr./timen. Der er 50 kr. plus minus forskel pr. time.”(Olejnik, 3f).

Eller de kan have alternative måder at fordele deres timer på (3 uger med 46 timer om ugen og så en uge fri). Fra 3f’s side køres der også sager for uorganiserede polske arbejdsmigranter, dog på den betingelse at de fremadrettet skal være medlem.

Omdelerbranchen

For at forstå denne branches nuværende udfordringer og fagforeningens tiltag er det

nødvendigt at forstå, at avisomdelerbranchen har oplevet en stor strukturel omlægning inden for de seneste ti år, med mulighed for udlicitering og dermed plads til underleverandører. Distributionsarbejdet har eksisteret siden begyndelsen af det forrige århundrede. I 1920 opstod A/S Bladkompagniet ved en stiftende generalforsamling i København. Inden da havde de enkelte bladhus selv stået for distribueringen, men med stiftelsen af Bladkompagniet blev arbejdet sat i system. Indtil 1997 var omdelingen centralt styret fra Bladkompagniet, men Bladkompagniet oplevede udfordringer ift. at rekruttere bude, og der skete en udlicitering af selve omdelingen. Fra 2001 blev al omdeling af abonnementsaviser udliciteret til underleverandører, og selvom Bladkompagniet forblev ansvarlig for den overordnede planlægning, opstod der i kølvandet på dette en overenskomststridig strejke blandt fagforening og bude, for at sikre at overenskomsten også kunne sikre budene hos underleverandørerne, som ikke var dækket under Bladkompagniets virksomhedsoverenskomst.

“Omkring avisbudene, skete der det, at bladkompagniet udliciterede til en række mindre firmaer, hvorfor at de stod uden overenskomst og der havde vi så en stor strejke i 2002. Den overenskomst har vi så siden brugt en hel del kræfter på at fortolke fordi de selvfølgelig prøver at presse den med at avisantallet er gået ned. (...) Men der var der virkelig brug for nogen, der kunne dele aviser om. Så de kom væltende fra Polen hovedsageligt.” (Forchhammer, 3F).

Omdelerbranchen er en af de brancher, udover rengøring og byggeindustri, som har mærket en stigende migration fra Central- og Østeuropa. 14% af polakkerne i Danmark arbejder inden for denne branche.⁴² Siden er der også kommet mange rumænere og kinesere inden for branchen. Branchen har ikke nogen tradition for høj organisering, og hertil kommenterer Forchhammer:

“Det er jo hamrende spændende at se stilladsarbejderne (...), hvor man mener at man skal være organiseret. Men man har jo aldrig rigtigt, inden for budebranchen, ment, at alle skal være organiseret, fordi dels har man arbejdet spredt og der har ikke været tradition for det.” (Forchhammer, 3f)

Arbejderne er “usynlige” og spredte på mange distrikter. Arbejdet foregår alene og om natten, og der er ikke altid fælles lokaler, hvor man kan mødes. Branchestrukturen kan derfor betegnes som værende individualistisk. Derudover kræver arbejdet ingen faglige forudsætninger, såsom at kunne tale dansk eller anden form for uddannelse. Arbejdsstrukturen og branchens position som en *startbranche* for mange udenlandske arbejdere er en udfordring. Derfor ligger der en stor opgave for fagforeningen i at forklare og informere om det danske arbejdsmarked. Hertil kommer, at mange migranter hverken taler dansk eller engelsk særlig godt. Vores polske informant Adam, som kom til Danmark som omdeler, bemærker:

“A lot of people think of coming to Denmark as a chance for a new life, because they come from poorer parts of the world. And when they come here, they don't think about language and learn language. They are just working and working and working.” (Adam)

Hvor positionen som startbranche udfordrer fagforeningen, giver omdelerbranchens praktiske struktur ikke på samme måde mulighed for cirkulær migration. Her kan man ikke på samme måde arbejde mere i en periode, for så at holde fri. Aviserne skal ud alle dage. Derfor har de polakker, vi har talt med i branchen, også alle været fastboende i Danmark, siden de fik jobbet, og dermed har de en større interesse i tilknytning til det danske samfund.

3f har gjort en række tiltag for at nå ud til polakkerne i omdelerbranchen. Hertil har de etableret en såkaldt polsk sprogklub,

som er en klub for de organiserede polakker, der har en vejledende funktion til selve den danske brancheklub. Her er der ansat en polsk tolk, og der bliver diskuteret alt fra arbejdsvilkår til praktiske spørgsmål vedrørende skat osv. 3f har på den måde også fået indarbejdet en række behov, der er vigtige for migranterne, i overenskomsten. Der er fx blevet lavet et protokollat om uddannelse i dansk og et om fortrinsret til nye distrikter, så der ikke antages nye før de allerede ansatte har distrikter nok til at leve af.

Fagforeningskulturens forhandling

I det forudgående har vi vist de praksisser og elementer, der indgår i migrantperspektivet, branchestrukturen og fagforeningens tiltag i forhold til de polske arbejdsmigranter. I det følgende vil vi diskutere relationerne herimellem, der betinger den solidaritetsform, der ligger til grund for fagforeningskulturen i de forskellige brancher.

Stilladsbranchen har en stærk tradition for organisering, hvilket er betinget af branchestrukturen, hvor synlighed af arbejdet er en afgørende præmis. Derudover er det også en vigtig del af arbejdet, at man har tillid til sine kollegaer – både i forhold til det rent praktisk udførte arbejde, men også i det traditionsbundne forhold til sammenholdet med sine fagfæller. Vil man arbejde i branchen, skal man være medlem af fagforeningen, uanset om man er dansker eller arbejdsmigrant. Migrationsfaktorer som muligheden for cirkulær migration eller lignende spiller ikke en afgørende rolle i denne branche i forhold til, om man vil organisere sig eller ej. Fagforeningen er her lykkedes med deres mål om at gøre sig så overflødig som muligt ved at være båret af det stærke faglige fællesskab. Den polske stilladsarbejder Thomasz fortæller følgende om sit forhold til fagforeningen:

“I am much more on the Danish law side than on the polish side. I would rather defend the

law like it is here and the law in the union than to give a hand to my countryman f.ex. a polish guy on the construction side.” (Thomasz).

Solidariteten er for Thomasz hos sine fagfæller frem for sine landsmænd, hvilket kan hænge sammen med hans personlige muligheder for at få adgang til et attraktivt job i Danmark.⁴³

Bygge- og anlægsbranchen kan ses i modsætning til dette, da den, som tidligere vist, er kendetegnet ved en heterogen branchestruktur med mange forskellige fagligheder og arbejdspladser. Fagforeningen kan hurtigt blive usynlig eller fraværende på arbejdspladserne, og hver arbejder kæmper deres egen sag, både danskere og polakker. Branchens gode betingelser for cirkulær arbejdsmigration er en anden afgørende udfordring for fagforeningen. Idet arbejdsmigranterne ikke har nogen tilknytning til Danmark udover det periodevise arbejde, føler de ofte ingen faglig solidaritet med deres danske kollegaer. Denne branche har ikke på samme vis, som stilladsbranchen, et strukturelt udgangspunkt for at forlange et fagforeningsmedlemskab eller overvåge ansættelsesvilkårene af deres udenlandske kollegaer. Der opstår hurtigt fællesskaber, som deler arbejderne i branchen op efter nationaliteter, da dette både er nemmere i forhold til kommunikation, men også i forhold til tilliden mennesker imellem.

“Når man så prøver at organisere de mennesker, så er det jo lige præcis en af de vigtige forudsætninger, at man har folk, der kommer fra det samme land og taler det samme sprog og på den måde har en helt andet tillidsforhold til de mennesker” (Schroeder-Løhndorf, 3f)

Dette kan også forklares med et ønske om monopolisering ud fra en afvejning af fordele for deres egen situation på arbejdsmarkedet i Danmark.⁴⁴

3f forsøger med stor fleksibilitet at vinde

polakkerne over på deres side. Ved at ansætte polakker forsøger forbundet at komme ud over sproglige barrierer og nå tættere ind på polakkerne. Den polske klub er inkluderende for både organiserede og uorganiserede polakker, og fagforeningen strækker sig langt for at køre sager for polakker, der ikke før har været medlemmer. De skaber hermed grundlaget for et nationalt fællesskab blandt polakkerne.

I omdelerbranchen er der ingen stærk tradition for faglig organisering. Branchestrukturen er individualistisk, hvilket betyder, at den ligesom byggebranchen er udfordret af en lav synlighed af fagforeningen og derved har dårlige forudsætninger for at skabe et fagligt fællesskab. Til gengæld lægger branchen ikke, ligesom de andre brancher, op til cirkulær arbejdsmigration. Idet polakkerne mere eller mindre er tvunget til at blive i længere perioder, byder det den fordel, at man kunne forvente et større engagement i værtslandet. Fagforeningen har her et bedre udgangspunkt for en argumentation for et medlemskab. Derudover er branchen også kendetegnet ved at beskæftige en stor andel af arbejdsmigranter fra forskellige lande. Disse stiller sig i intern konkurrence til hinanden om jobbene. Polakkerne, som er en af de grupper, der har været der længst, kan se en fordel i fagforeningsmedlemskabet, for at sikre sig mod presset, uberettigede fyringer mv. Der opstår altså nationale fællesskaber. Da fagforeningen, dog ikke ligesom i byggebranchen, er fleksibel og kun yder service for deres medlemmer bliver fællesskabet begrænset til folk af samme nationalitet.

“Der var faktisk en der skulle føre sag og gjorde meget ud af, at det var hans kammerater, dem ville han også føre sag for. Så sagde jeg, at de jo ikke betaler til overenskomsten. ‘Narhj, men det er mine kammerater.’ ‘Kan du så ikke sørge for, at dine kammerater så også bliver meldt ind?’ ‘JO’ – det skulle han nok prøve på.” (Forchhammer, 3f)

Forudgående beskrivelse viser kompleksiteten i, hvordan fagforeningskulturen står til forhandling mellem branchestruktur, migranterne og fagforeningen. Det er også forskelligt fra branche til branche, hvilke vilkår der vægter højest i forhold til fællesskabet og den solidaritet, der ligger til grund for fagforeningskulturen.

I stilladsbranchen danner branchestrukturen forudsætningen for den fagforeningskultur, der eksisterer her. Kulturen kan karakteriseres som værende traditionel og baseret på en solidaritet omkring faglighed og organisering. Med udgangspunkt i et stærkt monopol opstår fællesskabet, og herigenem bestemmes solidariteten, som igen styrker monopoliseringen.

I bygge- og anlægsbranchen er det migrantperspektivet, som spiller en stor rolle for, hvilke solidaritetsformer der kan opstå, og dermed hvad fagforeningskulturen er baseret på. Fagforeningen forsøger med sine tiltag og en høj fleksibilitet, at komme ud over nogle af de udfordringer migranterne betinger, men har svært ved at trænge igennem på grund af betingelserne i branchens struktur. Fagforeningskulturen her, mener vi derfor, er hovedsageligt bygget på en national solidaritet. Tilliden er forbundet med det nationale. Hvis de skal betales lavere, er grænsemærket nationalitet frem for faglighed.

Solidariteten, vi har observeret i omdelerbranchen, er betinget af alle tre her undersøgte vilkår: Branchens individualitet, migranternes interne konkurrence og fagforeningens eksklusion af ikke medlemmer. Fagforeningskulturen er altså bygget på en solidaritet blandt landsmænd og organiserede.

Afrundende skal der bemærkes at stilladsbranchen, ved deres faglige homogenitet og fællesskabsorienterede branchestruktur, allerede har et monopol, arbejderne kan samles om. Bygge- og anlægsbranchen, såvel som omdelerbranchen, har en yderligere udfordring, idet de skal finde og/eller skabe et monopol, for at kunne samle folk

omkring en fagforeningskultur, der kan rekruttere de polske arbejdsmigranter.

Solidaritetsens fleksibilitet

I denne artikel har det været hensigten at vise, hvordan branchestrukturen, migranterne og fagforeningen i en løbende proces forhandler og betinger den fagforeningskultur, der kan opstå i forbindelse med polske arbejdsmigranter. Vi har belyst kompleksiteten i forhandlingen af fagforeningskultur ved at se på tre ud af mange vilkår i brancherne, hhv. branchernes struktur, de polske arbejdsmigranter og fagforeningens rekrutteringstiltag.

Fagforeningskulturen har vi defineret som værende betinget af den solidaritet, der består blandt fagfællerne i en given branche. Denne er fagforeningens udgangspunkt for at rekruttere medlemmer og forhandle overenskomster – en central funktion i Den danske model.

Vores materiale viser, at man ikke kan tale om én fagforeningskultur i forhold til polske arbejdsmigranter i den danske fagforening. Denne er derimod til stadig forhandling mellem mange vilkår, der spiller ind på den form for solidaritet, der kan opstå i brancherne. Fagforeningskulturen er fleksibel. Den *er* det, som medlemmerne bruger den til, og den *gør* det, som fællesskabet har interesse i. Vi mener at kunne se, at fællesskaber og solidaritet udspringer på forskellig vis inden for de forskellige strukturelle, materielle og relationelle vilkår, som brancherne opstiller. Solidaritetens fleksibilitet danner altså grundlag for forskellige fagforeningskulturer. For at afdække kulturen er det nødvendigt at se på de individuelle brancher og den kontekst, som disse skaber.

Fagforeningens arbejde for at opnå solidaritet blandt arbejderne i brancherne må altså være fleksibel i forhold til branchernes forskellige vilkår.

Noter

1. Lubanski, Nikolaj (1999) "Bygge- og anlægssektoren i et integreret Europa" i: Europæiseringen af arbejdsmarkedet – Bygge og anlægssektoren i Tyskland, Danmark og Sverige, Jurist- og Økonomforbundets Forlag
2. Eldring, Line og Jens Arnholtz Hansen (2009) "Fagbevægelsen og arbejdsinnvandring: Strategier og resultater i Norge og Danmark" i: Søkelys på arbejdslivet 1, årg. 26 (s.29),
3. Due, Jesper og Jørgen Steen Madsen (2013): "20 år med den danske model" i: Tidsskrift for arbejdsliv, nr. 1. 2013 (s.2)
4. Nielsen, Niels Jul (2013a): "Arbejderen mellem praksis og ideologisering 1850-2000", i: Kulturstudier vol.1, Erhvervsskolernes Forlag (S.60)
5. Pijpers, Roos (2006): "Help! The Poles are coming – The Numbers and the Passion are Not New" i: Geografiska Annaler (S.91)
6. Eldring (2009)
7. Avisen.dk (28.11.2012): "Flere polakker i danske fagforeninger", http://www.avisen.dk/flere-polakker-i-danske-fagforeninger_194554.aspx
8. Damsholt mfl. 2009:15
9. Arnholtz, Jens (2009): Polakker i Storkøbenhavn (Arnholtz 2009)
10. Knudsen, Knud (2011): Dansk fagbevægelsehistorie frem til 1950, SFHA's skriftserie nr.51, Special-Trykkeriet Viborg (S.48) og Christiansen, 1997:14
11. Knudsen 2011:56
12. Knudsen 2011:217
13. Nielsen, Niels Jul (1997): *Tuborg. Arbejdsliv og dagligdag 1955-95*, Nationalmuseet Nyere Tid 1997:111
14. Nielsen 2013a:70,71
15. Nielsen, Niels Jul (2002): *Virksomhed og arbejderliv. Bånd brudflader og bevidsthed på B&W 1850-1920*, Museum Tusulanums Forlag
16. Christensen, Lars K; Søren Kolstrup og Anette Eklund Hansen (2007): Arbejdernes historie i Danmark 1800-2000, Specialtrykkeriet (S.60)
17. Information 14.09.2013 "3F boss: Medlemsflugt er vores største udfordring" <http://www.information.dk/telegram/472194>
18. Kolstrup, Søren (2010) "Polske indvandringbølger – Polske indvandringbølger 1892-2008", Frydenlund, København (S.51)
19. Kolstrup 2010:87
20. Kolstrup 2010:114
21. Kolstrup 2010:87 & Eldring 2009:41
22. Kolstrup 2010:282f.
23. Kolstrup 2010:284f.
24. Kolstrup 2010:288
25. Kolstrup 2010:291

26. Kolstrup 2010:315s
27. Kolstrup 2010:317f. Og 320
28. Kolstrup 2010:333f.
29. Favell, Adrian (2008): "The New Face of East-West-Migration in Europe" i: Journal of Ethnic Migration Studies, Vol. 3, no.5 (S.172)
30. Favell 2009:183
31. Favell 2009:184
32. Favell 2009:185
33. Navrbjerg, Steen E. Og Jens Arnholtz (2011) "Tendenser i det globaliserede arbejdsliv" i: Tidsskrift for Arbejdsliv, 13. Årg. Nr. 3 (S.10)
34. Nielsen, Niels Jul (2013b) "Grænseløse arbejdere" i: Arbejderhistorie nr. 2 (S.56)
35. Kolstrup 2010:278
36. Arnholtz, Jens Hansen & Nana Wesley Hansen (2009): Polonia i København – Et studie af polske arbejdsmigranternes løn- arbejds- og levevilkår i Storkøbenhavn, nr.1. (S.93)
37. Arnholtz:96
38. Nielsen, Niels Jul (2002)
39. Udtryk bl.a. Fra 3f kampagne "Under samme vilkår"
40. 3f, Malerforbundet, Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk El-Forbund, Dansk Metal, HK/Pri- vat, Teknisk Landsforbund. (<http://www.batkartel- let.dk/Links.asp>)
41. Arnholtz 2009:10
42. Arnholtz 2009:10
43. Nielsen 2013b: 50
44. Nielsen 2013a:11 og Nielsen 2013b:56

Abstract

Cecilie Jørring og Sabine Køhn: The flexibility of solidarity. *Arbejderhistorie* 1/2014, pp. 30-45.

It is claimed that the Danish model is facing a challenge from labour migration from the East in the Europeanised work-force market. As one part of the model the trade unions, with a declining membership, have to accommodate themselves to the changed situation. Through an ethnological perspective of the cultural context, the article throws light on the complexity of the challenges faced by the Danish trade unions in regard to the Eastern European migrant workers. By looking at the processes, relations and various elements that exist in the way of bargaining between the migrants, the strategies of the business sectors and trade unions it is discussed how flexible forms of solidarity determine the union cultures in different trades. In this bargaining the conditions for the different forms of solidarity that can form the basis for the trade union cultures emerge.

Cecilie Jørring (Cecilie.joerring@gmail.com og Sabine Køhn sabine@koehn-nielsen.de)
– begge er stud.mag. i Europæisk Etnologi.