

GRÆNSE- LØSE ARBEJDERE

– en diskussion af identitet og selv- bevidsthed med udgangspunkt i polske migrant- arbejdere

Af Niels Jul Nielsen

Med afsæt i et igangværende forskningsprojekt om aktuel polsk arbejdsmigration til Danmark (i kølvandet på EUs østudvidelse) fremlægges, diskuteres og problematiseres, hvordan 'polskhed' sættes i spil i mødet mellem arbejdsgivere og arbejdere, fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer. Det diskuteres desuden, hvordan man kan forholde sig til vanskelige størrelser som identitet og selvbevidsthed, der ofte drages frem i den generelle diskussion om manglende opbakning til fagforeningerne og en svigtende forståelse for det danske arbejdsmarkedssystem.

P*jotr*, Gdansk, om filippinsk kollega:

“We work together. He work the same work as I work. Normal guys... This guy is also a little like me: he is ‘A-B’, Able-Bodied sea-man”

Karol, om sine polske kolleger på en sjællandsk byggeplads:

“You know, we have very good relations over here. We are like a family. Everything what we need for the life is here... it’s my kingdom”

Charek, København, om ønsket om at kunne arbejde med danskere:

“I don’t like working for Polish people. Serious. And I say everytime: if I find something this is only Danish company and only Danish people. And I try find something, I call for the Danish company, for the painting, and everybody say everytime: “yes yes” – “du taler dansk? Nej!””

Disse tre udsagn stammer fra informanter interviewet i forbindelse med et igangværende forskningsprojekt om arbejdsmigration i et EU med åbne grænser.¹ De stammer alle fra polske arbejdere ansat på kontrakt i ganske almindelige ansættelsesforhold på henholdsvis det danske og polske arbejdsmarked. De har også alle det til fælles, at de tager udgangspunkt i et polsk ‘jeg’, der taler om et polsk ‘vi’. De udtrykker imidlertid *forskellige* bud på, hvad denne ‘polskhed’ indebærer. Det første citat lægger vægt på, at man ikke skelner mellem polakker og andre nationaliteter – her filippinere; i det andet peger informanten på, hvor godt det er at være en del af et særligt polsk arbejdsfællesskab; i det tredje er det omvendt: her ærgrer informanten sig over at være forbundet til en særlig ‘polskhed’. Er dette udtryk for forskellige identiteter? At nogle er mere solidariske end andre? At nogle er mere ‘pol-



På den sjællandske byggeplads holder danske håndværkere til i den øverste mandskabscontainer, polakkerne i den nederste. Der er for så vidt ikke noget nyt i at forskellige faggrupper er opdelt på denne måde. Det har været helt almindeligt på arbejdspladser op gennem 1900-tallet ligesom det også har været almindeligt, at vilkårene mellem de forskellige faggrupper har varieret inden for de rammer overenskomsten har sat. Det særlige i dette tilfælde hvor polakkerne alle er organiserede er, at de er defineret som en gruppe i sig selv samt at de udnytter trin på overenskomsten som ligger betydeligt lavere end dem, danskerne benytter sig af. (Foto: Niels Jul Nielsen)

ske' end andre? Hvorfor italesættes det nationale overhovedet? Og gør det det altid?

Udsagnene fra de tre meddelere afspejler i nogen grad ytringer fra officielle og/eller offentlige kanaler så som nyhedsmedier og internet. Her flourerer en mangfoldighed af udsagn om, hvad polakker og polskhed er, og herigennem kan man få et indblik i, hvordan polskhed og polsk identitet italesættes i den samfundsmæssige diskurs. Dog ikke i et koherent og konsensuspræget billede, tværtimod: som i alle diskursive formationer er der forskellige positioneringer og modsætningsfyldtheder på spil. Et træk, der skyldes, at 'polskhed' italesættes diskursivt i forskellige fora med forskellige – og ikke

sjældent modstridende – dagsordener. Eksempelvis – for nu at tage yderpunkterne – forefindes ikke blot en stereotyp om, at polakker er hårdtarbejdende og pligtopfyldende, men også dens modsætning (ikke mindst, når polakker slås i hartkorn med den ofte nedsættende benyttede term 'østarbejdere'), at de er tyvagtige.²

Et europæisk arbejdsmarked i forandring

Men hvorfor overhovedet gøre noget særligt ud af nogle polske arbejdere og deres selvforståelse? Den interesse skyldes, at vi igen de sidste par årtier har været vidne til,

at det danske arbejdsmarked i stadig stigende grad er blevet udfordret og udsat for pres udefra. Igennem efterkrigstiden vænnede man sig til at arbejdsmarkedet i langt de fleste brancher var gennemreguleret af lønarbejder- og arbejdsgiverorganisationer, der i fællesskab nåede til enighed om vilkårene i den næste overenskomstperiode. Ikke således at forstå, at der ikke kunne opstå uenigheder, voldsomme meningsudvekslinger og trusler om at tage kampmidler i brug, men var man først nået til en overensstemmelse – betinget af det til enhver tid herskende magtforhold på de to sider af bordet – så udgjorde denne spillereglerne på arbejdspladser og i organisationskontorer for den næste periode. Denne 'orden' synes at være udfordret på et fundamentalt plan i disse år. I stigende grad er det vanskeligt for lønarbejdernes organisationer at fastholde en konsensus om, at *de* er den legitime varetager af lønmodtagernes interesser. Sammenbruddet i trepartsforhandlingerne i sommeren 2012, der næsten var en realitet førend samtalen var begyndt, er ét markant udtryk for denne situation. Konflikten på Vejlegården – hvor store dele af den folkelige opinion har lagt sympatien hos den enlige arbejdsgiver og vendt brodden mod LO-systemet, der forsøger at fastholde gældende overenskomster – er et andet. I alle tilfælde er der tale om, at der ingen grundlæggende enighed er om, hvortil man kan henføre hverken den overordnede eller den detaljerede regulering af arbejdsmarkedet. Politikere fra højre side i Folketinget har ikke været sene til at udnytte denne svækkelse af arbejdsmarkedsorganisationernes korporative indflydelse og de har oven i købet et stykke af vejen fået selskab af centrum-venstre, der i neoliberal ånd ligeledes forholder sig skeptiske til organisationernes ret til at sætte dagsorden, skabe rammer og stille betingelser. Jeg har i andre sammenhænge peget på, hvordan denne udvikling må forstås i en storpolitisk kontekst af forandringer i statssystemet, ikke mindst forholdet mellem Øst og Vest, der så gennemgribende præge-

de store dele af det 20. århundrede og gav lønarbejderorganisationerne en nøglerolle.³

I nærværende sammenhæng skal det især handle om de helt aktuelle udfordringer på et arbejdsmarked som det danske, der i stigende grad må affinde sig med blot at repræsentere et lille hjørne af et stort og broget felt, der i første omgang udgøres af det europæiske arbejdsmarked inden for EU, og i anden omgang rummer arbejdsmarkederne også uden for Europa, ikke mindst i det fjerne Østen, hvor danske virksomheder ikke sjældent finder mere attraktive produktionsbetingelser end herhjemme.

Arbejdsmigration

At studere migration og migranter er således en måde at udforske de forandringer på arbejdsmarkedet, der finder sted i disse år. Som bekendt er arbejdsmigration – ej heller i en dansk sammenhæng – noget nyt. Perioden op til første verdenskrig var generelt præget af et åbent grænseregime og en høj arbejdsmobilitet, mens de nationale arbejdsmarkeder gennem mellemkrigstiden lukkedes stadig mere til i kraft af store og stærke organisationer,⁴ en udvikling, der også prægede perioden efter 2. Verdenskrig, som skitseret ovenfor. En konsekvens heraf var, at immigration af arbejdere i større mængder var at betragte som noget ekstraordinært i forhold til den generelle arbejdsmarkedsindretning. I 1900-tallets anden halvdel er den mest velkendte bølge de første – med tidens eget ord – 'fremmedarbejdere' omkring 1970, som trods fagforeningsmodstand blev accepteret i en række nordeuropæiske lande, fordi 1960ernes fulde beskæftigelse havde givet flaskehalse i flere brancher (og presset lønningerne voldsomt i vejret). Fagforeningerne var ikke glade for den øgede kamp om arbejdspladserne, men under hensyn til den samfundsansvarlighed, der var en betingelse for den legitimitet de samtidig nød, accepterede de en styret og kontrolleret indvandring. Og som en bemærkelsesværdig kontrast til i dag, så

blev de indvandrende arbejdere straks afkrævet fagforeningsmedlemskab, og med andre ord (og ikke blot i Danmark) lige lukt opslugt i det gennemorganiserede arbejdsmarked.⁵

Den situation er helt forandret. Arbejderorganisationerne har i dag hverken styrke eller legitimitet til at kontrollere og styre de migrerende arbejdere, en udvikling, der er sket parallelt – og i sammenhæng med – at grænserne mellem EU-landene er åbnet helt op. EU har siden 1990'erne – først og fremmest efter Maastrichttraktaten og implementeringen af 'de fire friheder' (frihed for kapital, varer, tjenesteydelser og personer) fra 1993 – været præget af stadig større mobilitet på tværs af grænserne mellem EU-landene. Til dette billede hører ydermere den facet, der blev tilføjet i 2004, da EU blev udvidet med 10 nye lande (heriblandt otte tidligere østbloklande), hovedparten af disse med arbejdsmarkeder med lønninger mange gange lavere end på det danske. Trods opnåelse af en femårig overgangsordning med særlige krav til 'østarbejderne', og dermed en vis beskyttelse af det danske arbejdsmarked – den såkaldte Østaf-tale, udfaset i 2009 – så er det meget tydeligt, at udfordringerne i dag er af en anden karakter end det var tilfældet fx omkring 1970.

Det er derfor relevant, at underkaste en gruppe som polske arbejdsmigranter en særlig udforskning. Hvem er de? Hvordan tænker de om de danske arbejdspladser, som de sætter deres forhåbninger om fremgang ind på? Hvordan opfatter de det danske arbejdsmarked, som vi selv er så tilfredse med? Hvad betyder den meget snak om organisering og fagforeninger for polakkerne, der ofte står helt uden for fagforeningerne? Der har op til og efter østudvidelsen i 2004 været foretaget en række grundige undersøgelser af udfordringerne omkring adgangen til det danske arbejdsmarked for denne nye gruppe af arbejdere. Mest konsekvent er feltet blevet udforsket af Forskningscenter for Arbejdsmarked og Organisationsstudier (FAOS) gennem en række udgivelser, der bl.a. – uag-

tet at billedet ikke er entydigt – peger på en relativt lav organisationsprocent blandt polakkerne, at polakker jævnlige oplever at løn- og arbejdsvilkår ikke overholdes og at de arbejder til en lavere løn end danskere.⁶

Denne artikel er ikke isoleret til polakker, som om de er det eneste nye indslag på en ellers gammelkendt dansk arbejdsmarkeds-scene. Som det er ridset op oven for, så er hele holdningen til hvad 'organisering' og 'arbejdere' er, og hvad der forventes af organiseret handling under kraftigt opbrud. Og det er bestemt ikke kun i forhold til udenlandske arbejdere, at der tales om manglende bevidsthed om organiserings-nødvendighed, om at der ikke hersker en identitet som lønarbejdere, om at der mangler oplysning og holdningsbearbejdning, og om at folk i dag er blevet individualiserede. Det er alt sammen diskussioner, der over en bred kam kan genfindes blandt organisationsfolk og politikere, der er bekymrede for, hvordan vores arbejdsmarked vil udvikle sig i de kommende år, og over om det danske samfund kan bevare den høje grad af social sammenhængskraft som vores stabile arbejdsmarked med ordnede forhold på et relativt højt niveau har haft en stor del af æren for.

Polakkerne er således det primære genstandsfelt her, men artiklen tager fat i en bredere diskussion omkring spørgsmål om identitet, selvforståelse og selvbevidsthed som afgørende for at få fat i, hvad der er på spil, når man skal prøve at forstå, hvordan arbejdsmarked og organisering opfattes i menige arbejders perspektiv.

Identitet og/i praksis

I forlængelse heraf er det en vigtig pointe i det følgende, at tale om identitet ikke alene som et spørgsmål om meninger og holdninger fra forskellige interessegrupperinger og politiske positioner – fx om, hvad almindelige arbejdere burde mene om fagforeningsmedlemskab og føle som det naturlige valg i deres egenskab af lønarbejdere – men som

noget, der spiller en rolle i praksisser på et hverdagsligt niveau. Her bringes identitet i spil i nær sammenhæng med de særlige omstændigheder, der gør sig gældende for folk, der skal sælge deres arbejdskraft på et arbejdsmarked i det nye årtusinde. Med andre ord, hvordan kan – i dette tilfælde – polsk identitet (eller identificering) i en lønarbejderpraksis forstås i sin specificitet. Det vil sige, som noget, der får en særlig udformning på grund af den særlige nødvendighed, der ligger i for en lønarbejdergruppering at kunne adskille sig fra andre grupperinger i kampen for at få arbejde på et konkurrenceudsat arbejdsmarked. Jeg bygger her videre på den forståelse af begrebet monopolisering, som jeg tidligere har arbejdet med som det konstituerende begreb i forhold til at kunne forstå en praksis som lønarbejder som overlevelsedygtig.⁷ Den indbyrdes konkurrence lønarbejdere imellem kan kun sættes (midlertidigt) ud af kraft gennem en monopolisering af arbejdsudbuddet, hvad enten dette sker gennem et stærkt formaliseret arbejdsmarkedssystem, som vi har kendt til det i Danmark i mange år, eller gennem andre former for monopoldannelser (eksempelvis en arbejdergruppes mere personligt baserede overenskomst med arbejdsgiveren eller ordninger baseret på detaljeret lovgivning om særlige lønarbejdergruppers fortrinsret til bestemte arbejdsområder). Monopoldannelsen sikrer lønarbejderne indflydelse på de betingelser, de arbejder på; på hvilken løn de kan opnå og på hvilke forhold der gør sig gældende på deres arbejdsplads. Det vil være synspunktet i det følgende, at denne grundlæggende relation mellem en lønarbejderlivsform og den kapitalistiske produktions funktionsmåde er væsentlig at have øje for ved siden af de mere umiddelbart aflæselige holdninger til eksemplvis fagforeningsmedlemskab. En markering af en identitet som arbejder af en særlig politisk observans, eller en betoning af 'polskhed' skal ses i forhold til de betingelser, man skal sikre sig sin eksistens på. Det er således synspunktet, at identitet/

identificering altid må forstås kontekstuel – frem for substantielt – hvis man skal gøre sig håb om at forstå, hvad den er udtryk for.

Spørgsmålet om, hvorfra og hvordan et subjekt tilegner sig en identitet – bliver et jeg med en særlig selvforståelse – er en evig og sikkert uløselig problematik inden for kulturvidenskaben; der er dog formentlig almindelig udbredt enighed om ovennævnte synspunkt, at det ikke hensigtsmæssigt skal forstås som noget substantielt og essentielt. I forbindelse med lønarbejdere og forholdene på arbejdsmarkedet har det dertil fået fornyet aktualitet, fordi det altså langt fra er givet, at folk identificerer sig som arbejdere, der har god grund til eksempelvis at melde sig ind i en fagforening – hvor bombastisk det så end fremføres, at Danmark er et classesamfund med en meget stor arbejderklasse!⁸ Der er således gode grunde til at tage fat i en grundlæggende diskussion omkring, hvad identitet og (selv)bevidsthed overhovedet er for nogle størrelser.

Jeg skal derfor i første omgang foretage en diskussion af, hvordan man kan arbejde med relationen mellem subjektivitet (i daglig tale ofte betegnet identitet) og samfundsmæssige forhold, for i anden omgang at vende tilbage til selvforståelsen og tankegangen i forhold til lønarbejde og arbejdsmarked hos Pjotr, Karol og Charek.

Den engelske sociolog Stuart Hall diskuterer i introduktionsartiklen til bogen *Questions of Cultural Identity* hvordan vi kan nærme os en analyse af subjektivitet og identitet på baggrund af erkendelsen af disse størrelser som helt uadskillelige fra den samfundsmæssige og kulturelle kontekst. Han ser identitet som

“produceret under specifikke historiske og institutionelle omstændigheder, inden for specifikke diskursive formationer og praksisser, af specifikke artikulerede strategier”.⁹

Nærmere bestemmer Hall identitet, som

“krydsfeltet, stedet for sammensyning (sutu-

re), mellem på den ene side de diskurser og praksisser, der bestræber sig på at 'interpellere', tale til os eller anråbe os til en bestemt plads som de sociale subjekter inden for bestemte diskurser, og på den anden side, de processer, der producerer subjektiviteter, der etablerer os som subjekter, der kan blive 'tiltalt'.¹⁰

Hans argument foldes ud i en argumentationskæde, hvis første led er Louis Althusser's berømte essay fra 1970 *'Ideological state apparatuses'*.¹¹ Her bringes begrebet 'interpellation' i spil i en bestræbelse på at overkomme den økonomiske determinisme hos Marx og således pege på at subjektivitet også er, hvad der sker, når vi bliver "*anråbt til en bestemt plads*" i bestemte samfundsmæssige subjektpositioner og reagerer med genkendelse. Hall refererer herefter forskellige kritiske opgør med denne måde at anskue subjektivitets- og identitets- (eller måske rettere subjektiverings- og identifikations-)problematikken på. Først og fremmest det forhold, at Althusser ikke gav et fyldestgørende svar på, hvordan subjektiviteten på en gang er noget, der skal etableres fra et ikke-selvbevidst stade, mens samtidig interpellationen fordrer en lydhørhed, der er utænkelig uden en subjektivitet. Hall bringer som et næste led Michel Foucaults bestræbelser på at se, hvordan subjektpositioner skabes inden for diskurser gennem deres "*regler for formation og 'modaliteter for artikulation'*" ind i diskussionen. Hall påpeger, at også denne figur er utilstrækkelig, hvis man skal forstå, hvorfor visse subjektpositioner optages af nogle og ikke af andre – en problematik, der ligger tæt op af de forklaringsbehov jeg også ridsede op som mine egne indledningsvis: hvorfor bliver identiteten som polak vigtig for nogen og uvæsentlig for andre? Hall angiver, hvordan den senere Foucault havde mere held med at komme væk fra en påstået "*velsmurt indsættelse af individer på de subjektpositioner, der er konstrueret af disse diskurser*" – i forbindelse med at han udviklede begreber som *selfregulation* og *technologies of the self*. Hall ser endvi-

dere lovende tilnærmelser til en dybere forståelse af subjektivitetens rolle i den tendens, der siden har været til at tage kroppens materialitet op uden at dette imidlertid i hans øjne løser problematikken omkring, hvordan man forklarer "*hvordan og hvorfor kroppe ikke altid-i-evighed skulle møde op, på rette sted og rette tid*" i deres påkaldte subjektposition. Det sidste led i Halls argumentationskæde anviser en vej ud af dette dilemma gennem at åbne op for det indre landskab i subjektet, for psyken, bl.a. med inspiration fra psykoanalysen ("*sammensyningen af det psykiske og det diskursive*"¹²). I nærværende sammenhæng ville dét dreje analysen i retning af polakernes psykologisk betingede perception af det danske arbejdsmarkedssystem og dermed forklare deres *forskelligartede* forholdemåder med individuelle præferencer frem for at udforske potentialet i at forstå forskelligheden i sammenhæng med den praksisbundne kontekst i hvilken de lever.

Hall understreger, at vi ikke har brug for en simplificeret løsning, hvor vi forholder os teoretisk og analytisk til identitet og identitetskampe ved blot belejligt at tale om frit handlende og uafhængige aktører, når der er handlemønstre, der ikke umiddelbart passer ind i vores overordnede forståelse ("*der er her bestemt ikke tale om en simpel omstillingsknap til 'agency'*"¹³). Halls løsning på at overkomme besværlighederne med at forstå den individuelle subjektivitet i forhold til en samfundsmæssig kontekst – uden at putte al forklaring ind i tvingende interpellative formationer, der gør identitet til et rent diskursivt anliggende – forekommer nærliggende; men også potentielt utilfredsstillende. Når han løser de forklaringsproblemer, der ligger i et udgangspunkt i samfundshelhed og diskurser ved at supplere med et helt andet udgangspunkt – i den menneskelige krop og psyke – får man selvsagt adderet nogle perspektiver og indsigter, men et sådant analytisk greb er jo kun meningsfuldt og hensigtsmæssigt, hvis man formår at vise, hvordan der kan tænkes en

sammenhæng mellem disse to forskellige udgangspunkter. Ellers er det snarere en skinløsning, hvor de huller, den ene forklaringsmodel efterlader, blot lukkes med en anden – altså i dette tilfælde, hvor det, der er svært at forklare på baggrund af den samfundsmæssige, praksisbundne, kontekst, henføres til den menneskelige psykologi og vice versa.

Selvbevidsthed

Når man i vidt omfang baserer en undersøgelse på interviews med enkeltindivider og observationer i konkrete sammenhænge befolket med aktører, er det nærliggende at lede efter mening i den individuelle psyke, da der jo aldrig forekommer to helt enslydende udsagn fra forskellige individer. Alle har deres personlige og individuelle måde at fremføre deres version af tingenes tilstand på. Frem for imidlertid at modstille sådanne individuelle forståelsesformer med samfundsmæssige 'strukturer' – som to forhold, der 'mødes' ud fra kvalitativt helt forskellige udgangspunkter – tror jeg det er frugtbart at arbejde med subjektivitet/subjektivisering (og dermed også identificeringsprocesser) som uadskillelige fra en samfundsmæssighed, hvilket jo for så vidt også var Stuart Halls udgangspunkt. Uden at hævde at jeg er ganske afklaret om, hvordan dette kan lade sig gøre så forekommer det mig, at et bedre svar på udfordringen end Halls, er at pege tilbage på filosofen Hegels arbejde med selvbevidsthed og subjektivitet, således som det eksempelvis gøres af den danske psykolog Morten Nissen,¹⁴ der har arbejdet med subjektivitet, identitet og kollektivitet i forbindelse med sociale projekter for utilpassede unge. For Nissen – på trods af hans psykologiske udgangspunkt – er det også vigtigt at kunne se disse processer, som uadskillelige fra en samfundsmæssighed, og Nissen er da også inspireret af bl.a. den danske etnolog Thomas Højrup.¹⁵ Hegels begrebsfigur, der kan bruges til at erkende, hvad der er på spil ved dannelse af selvbe-

vidsthed og konstituering af subjekter i en samfundsmæssighed, går igennem en triade, som jeg her kun kort skal ridse op med henblik på som sidste punkt i denne artikel, at kunne nærme mig en forståelse af sådanne processer blandt de polske arbejdere, som er den empiriske genstand her, og successivt blandt lønarbejdere generelt.

Første led er, at noget – fx 'identitet' – er *i-sig*. Det vil sige, i en umiddelbarhed i forhold til verden, i en ikke-reflekterethed, hvor der blot forestilles en form for substans eller essentialitet for denne væren. Andet led – *for-sig* – forholder sig kritisk hertil: her tydeliggøres det, hvordan der ikke er tale om en essens, men et indhold der skal forstås i forhold til noget andet. Man kunne kalde det en bevægelse fra *væren* til *bevidst væren* (jf. tysk for *bevidsthed*: *Bewusstsein*).¹⁶ Der er her tale om en refleksion i forhold til første led og en erkendelse af, at praksis og identitet er noget udefra skabt, hvis ikke ligefrem pålagt eller tilskrevet. Det svarer til den diskursive analyse af de kategridannelser og positioneringer, der er på spil, af hvem jeg/vi kan være, samt – i en lønarbejdersammenhæng – en bevidsthed om og refleksion over, at man står i forhold til noget: at man er én blandt mange arbejdere, at man indgår i en relation til en arbejdsgiver, der er af en anden art end man selv. Som tredje led er tingen *i-og-for-sig*, hvor der spørges til forudsætningerne for *i-sig*-beskrivelsen fra *for-sig*-perspektivet. Der er hermed tale om en refleksion over refleksionen, hvor *i-sig/for-sig*-figuren anskues udefra som selv hvilende på nogle bestemte betingelser.¹⁷ Med *i-og-for-sig*-perspektivet inddrages sammenhængen til en samfundsmæssig og statslig kontekst og det, som Hall omtalte som subjektpositioner. Et forhold, jeg vender tilbage til afslutningsvis.

Polskhed som mulig identitet – for-sig-perspektivet

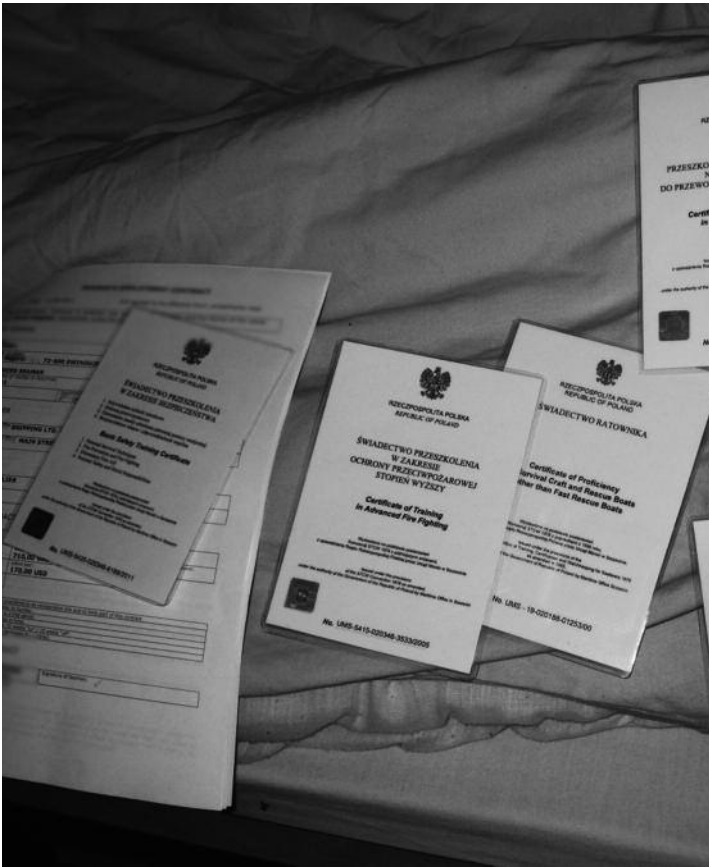
I det følgende skal jeg tentativt pege på, hvordan identitet/subjektivitet (måske bed-

re: identificering/subjektivisering) kan anskues i forhold til de polske arbejdere, der kom til orde indledningsvist i artiklen og skabe et indblik i dele af deres selvforståelse og 'identitet' og dermed også de strategier, de gør brug af for at håndtere deres situation. Med min understregning af vigtigheden af at se subjektiviteten som uadskillelig fra en samfundsmæssig kontekst, er det klart, at man i det følgende skal være opmærksom på den særlige sammenhæng, der gør sig gældende for lønarbejdere på den manuelt prægede del af arbejdsmarkedet. Som jeg skitserede oven for indebærer dét forhold, at arbejdet i store træk er defineret på forhånd, at der altså til stadighed vil være et rigt udbud af andre arbejdere, der potentielt kan overtage det. Dette forhold er en væsentlig grundpræmis for de aspekter af 'identitets'-dannelsen, der knytter sig til arbejdslivet. For at vende tilbage til den tidligere diskussion om at have en selvbevidsthed som 'arbejder', så er det afgørende her ikke, om det lige foregår på den måde, vi i Danmark har vænnet os til som fremgangsrig og effektiv – gennem et medlemskab af en fagforening, der nyder stor legitimitet og som følge heraf har stor gennemslagskraft og en evne til at levere gode resultater – men om man forholder sig reflekteret til de mulighedsbetingelser, der er til rådighed i en given arbejdsmarkedskontekst. Eller sagt på en anden måde: at man ikke blot er arbejder *i-sig*, på en måde, hvor man blot står til rådighed som viljesløst redskab for en modpart, men at man forholder sig til sin situation, tager bestik af alternativer, er bevidst om sin rolle som lønansat og forventer overholdelse af de præmisser, man har indgået kontrakt på, og som sådan – *for-sig* – forholder sig til og agerer aktivt i forhold til sin egen situation. Dette kan realiseres på flere måder. Det kan involvere fagforeningsmedlemskab, som vi kender til det, men det behøver ikke at gøre det. Og det kan involvere en arbejderidentitet som fx 'polak', men det behøver ikke at gøre det. Kun det ene kriterium skal opfyldes, at man får

etableret en grænseflade, en distinktion, til andre arbejdere, dvs. et eksklusivt monopol – og dét kan sikres på flere måder. De tre polske arbejdere, vi ser nærmere på nedenfor, viser, hvor kompleks sammenhængen er mellem en livssituation som lønarbejder og arbejdsmarkedet med sine vidt forskellige betingelser. Og dermed også, at det er fejlagtigt at tro, at det blot er mere oplysning der skal til, for at opnå en højere organisationsgrad. Når den enkelte arbejder anskuer sin situation og omverdensbetingelser *for-sig*, er der flere måder hvorpå tilværelsen kan gå op.

Når polskhed ikke er væsentlig – certificering som primær distinktion

Vi hørte indledningsvis om Pjotr, for hvem hans nationalitet ikke spillede nogen væsentlig rolle i hverken negativ eller positiv retning i forhold til hans håndtering af sin arbejdssituation. Pjotr, der har ført en omflakkende tilværelse med ansættelser på svenske, norske og danske arbejdspladser, var, da vi mødte ham, ansat på et norsk supplierskib. Skibet lå til kaj ved havnen i Gdansk, inden for det område, der tidligere udgjordes af det berømte skibsværft, hvor Solidarnosc-bevægelsen havde sit udspring. I dag er det meste af området lejet ud til mindre værfter og virksomheder, ligesom altså man som privat skibsejer kan leje kajplads og tilhørende faciliteter. Pjotr er en af i alt 12 personer i et crew, der er ansat af en norsk reder. Crewet er løseligt sammensat af to overordnede arbejdstilrettelæggere, engineers (med særlige maskinkundskaber), fitters (rørsmede) og folk med mere blandede kvalifikationer. Pjotr er én af disse sidste – han kan lave det meste forhåndenværende arbejde, som udgør et meget stort spænd på et skib, hvor der altid er en mangfoldighed af vedligeholdelses- og klargøringsopgaver at udføre. Pjotr er ligesom fire philipinere og en ukrainer blandt de, der er ansat på relativt korte kontrakter på op til et år. Også



En dyrebar samling. Pjotr har lagt viften af certifikater ud på køjen i hans kahyt. Til venstre ses arbejdskontrakten, hvoraf det fremgår, at han er ansat som Able-Bodied seaman og har hyre på supplier-skibet i tolv måneder, arbejder 12 timer dagligt mandag til søndag og tjener 2200 \$ pr. måned. Certifikaterne specificerer hans kvalifikationer: Basic Training Certificate, Certificate in Advanced Fire Fighting, Certificate of Proficiency in Survival Craft and Rescue Boats other than Fast Rescue Boats, Certificate of Advanced Training in Oil Tankers Operations, Certificate of Advanced Training in Chemical Tankers Operations. Kvalifikationerne optræder i hans stamdata i det agency han får hyre igennem. De er godkendt af den polske stat, konkret gennem det maritime kontor i Szczecin.

på dette punkt er der tale om en meget broget sammensat enhed, da flere af de andre folk er enten permanent eller næsten permanent tilknyttet arbejdsgiveren, den norske reder. Pjotr er ligesom såvel ukraineren som de fire philippinere, rekrutteret gennem et agency. Agencies er bureauer, der (i dette tilfælde) formidler arbejdskraft inden for den maritime branche. Hovedparten af de 12 ansatte har både kost og logi på stedet.

Vores feltarbejde strakte sig over to møder med disse folk; først om aftenen, hvor vi spiste middag med dem i supplierskibets kabys og var på værtshus med dem – intermistisk indrettet i en af de tidligere værftsbygninger – dernæst den efterfølgende morgen, hvor vi tørnede ind til arbejdsstart kl. 7, spiste morgenmad i kabyssen og fulgte med (især) Pjotr rundt på skibet formiddagen igennem.

Konfronteret med denne brogede arbejdsstyrke gik vi umiddelbart ud fra, at de fire filippinere, havde en anden status og andre opgaver i forhold til de andre. Bl.a. fordi de ikke havde deltaget i festlighederne aftenen før (det var der nu flere af de øvrige, der heller ikke havde) og vi i øvrigt havde hørt, at de havde skabt deres egen døgnrytme, hvor de spiste tidligere morgenmad end de andre efterfulgt af nogle meget langvarige bade (hvilket de andre opfattede som et udtryk for at det var en luksus, de ikke tidligere havde haft adgang til). Vi var derfor overraskede over, at det faktisk virkede troværdigt og overbevisende, når Pjotr indstændigt fastholdt, at der ingen statusforskel var mellem dem og ham, og at der heller ikke var særlige arbejdsopgaver, der blev overladt til dem. Et par kortere samtaler med to af dem bekræftede også det billede.

For dem handlede det om kontraktens overholdelse og tilregnelige løn- og arbejdsvilkår, alt sammen noget, der tilsyneladende kunne opfyldes på denne arbejdsplads. Når det kommer til 'identitet' i forhold til arbejdet var det påfaldende, at Pjotr utvetydigt pegede på deres kompetencer i relation til formelle kurser, helt på lige fod med, hvad der gjaldt ham selv (vi så senere hans vifte af certifikater). For arbejdere, hvis væsentligste betingelse for at få arbejde, er rekruttering gennem et agency er sådanne formelle kvalifikationer afgørende at have stående i sine stamdata, når der efterspørges arbejde rundt omkring i verden. Hvad der desuden – ikke mindst set med danske øjne – er bemærkelsesværdigt, var at fagforeningsmedlemskab overhovedet ikke blev overvejet. Pjotr havde i øvrigt dårlige erfaringer med fagforeninger fra et ophold i Danmark, hvor fagforeningen ikke havde været indstillet på at hjælpe de polske arbejdere der var blevet dårligt behandlet af en dansk arbejdsgiver.

Eksemplet viser at det, der i dette tilfælde – inden for denne branche, på dette sted – er strukturerende for relationerne i forhold til arbejdspladsen, er en organisering af arbejdsudbud og -efterspørgsel med certificerings- og kompetencemåling, der synes at stille de forskellige nationaliteter lige og dermed gør nationalt tilhørsforhold underordnet. Skal man således tale om Pjotr og filipinerne i selvbevidsthedstermer er der et *i-sig*, men også et *for-sig*, men dette retter sig først og fremmest mod en erkendelse af, at man står som udbyder af arbejdstid på en del af arbejdsmarkedet, hvor det er specifikke kvalifikationer snarere end nationalitetsbundne karaktertræk, der er konstituerende – og fagforeninger indgår slet ikke i systemet. Når et agency er involveret er der indskudt en tredjepart imellem den egentlige arbejdsgiver og lønarbejderen, der normalt er de to parter i et ansættelsesforhold. Agenciet har ifølge den polske lovgivning en række forpligtelser, der normalt er knyttet til arbejdsgiveren, så som at stå for kon-

traktindgåelsen med arbejderen og udbetale løn. Som følge heraf ville det typisk være i regi af agenciet, at en fagforening skulle etableres, og det sker kun i meget få tilfælde.¹⁸

I omsorgen for sin egen livssituation på dette udsatte og åbne arbejdsmarked var der således, i det tilfælde vi her fik kendskab til, en klar bevidsthed om, hvordan man sikrede sig betryggede forhold; her ikke gennem fagforeninger, men via agenciet, der blev anskuet som en garant for 'ordnede forhold'. Pjotr havde aldrig oplevet at aftaler ikke var blevet overholdt.¹⁹ At denne relative stabilitet selv hviler på nogle præmisser, som er afgørende for, at der kan være tale om en praksis, der er bæredygtig et liv igennem er derudover et væsentligt spørgsmål, som jeg vender tilbage til i diskussionen afslutningsvis af i-og-for-sig-perspektivet.

Polskhed som mulighed og som barriere

De to følgende eksempler er hentet hos polske arbejdere på en dansk byggeplads, som er besøgt i flere omgange. Her spiller 'polskhed' – i modsætning til i ovenstående eksempel – en meget fremtrædende rolle. Der er tale om et offentligt iværksat byggeri af boliger i en sjællandsk provinsby. Som det er tilfældet på de fleste større byggepladser i dag udføres arbejdet af en lang række af underentreprenører. Den ene af disse er en virksomhed, der har specialiseret sig i at bruge polske folk. Gruppen af polakker står ifølge deres danske chef for "*at have byggepladsen i orden og klar og rydde op*" – indimellem suppleret med mindre afsluttede specialarbejderjobs.

Den polske gruppe er på otte mand. Gruppen har en slags uformel sjakbajs i Karol, som vi dels har lavet flere længere interview med og dels fulgt sammen med gruppen på arbejde. Senere har vi også interviewet Charek fra den samme gruppe i hans hjem i København. Det er Karol og



For ikke at komme i karambolage med eksisterende fagdefinitioner er de polske folks arbejdsopgaver defineret som forefaldende opgaver, så som at holde byggepladsen i orden og rydde op. Her afdækkes isoleringsmateriale med plast. (Foto: Niels Jul Nielsen)

Charek, der i det følgende repræsenterer de to forskellige udgaver af, hvad 'polskhed' kan indebære i forhold til organiseringen af deres hverdagspraksis.

Det polske sjak på denne danske arbejdsplads fremstilles af fagforening og (til dels, jf. nedenfor) af polakkerne selv som en succeshistorie. Der er lavet aftale med både bygherre og fagforening, og de polske folk har fået særlige forhold, der tilgodeser de specifikke behov, der knytter sig til, at det er polakker uden fast bopæl i Danmark. Der er således hos polakkerne en udpræget grad af selvbevidsthed – *for-sig* – og dermed en erkendelse af egen positionering og inddragelse og udnyttelse af de diskursive og institutionelle rammer, der kan skabe ordnede forhold for dem; i dette tilfælde er et fagforeningsmedlemskab på danske præmisser, men vinklet i forhold til deres særlige interesser, et afgørende element. Interessant i nærværende sammenhæng, er, at dette fore-

kommer gennem en udstrakt grad af italesættelse af gruppen som 'polakker', ligesom den også i praksis udfolder sig som en enhed: deres arbejde adskiller sig fra danskerne, de har deres egen skurvogn, flere af dem bor i nogle kollegieværelser nærved. Man har simpelthen identificeret sig som afgrænset gruppe – et monopol – på en nationalt blandet arbejdsplads, som netop polakker. Det kan kort indskydes, at der i dette tilfælde er tale om den version af 'polskhed', der lægger vægt på at polakker udviser fleksibilitet, effektivitet og samarbejdsvillighed.

Når polakkernes forhold af Karol fremstilles som utvetydigt positive skyldes det dels, at der på alle områder er 'ordnede forhold' (indgåede aftaler overholdes, løn udbetales til tiden, og der lyttes til polakkernes særlige behov), selv om det er vigtigt at understrege, at polakkerne arbejder på et løn-niveau, der er tæt på overenskomstens

mindstesats, hvilket er 10-15 % lavere end de dårligst lønnede danske arbejdere. Flere af polakkerne har erfaringer som migrantarbejdere i det tidligere Østtyskland gennem byggeboomet i 1990'erne, som de havde fået adgang til efter kommunismens sammenbrud i Polen og den deraf følgende mulighed for at rejse ud. I denne periode – før EUs østudvidelse – arbejdede man som polak imidlertid som illegal migrantarbejder og polakkerne fremhæver den principielle forskel på deres oplevelser dengang og den respekt, de oplever på denne arbejdsplads, hvor man bliver taget alvorligt som part i en forhandling og i det hele taget behandlet med respekt. Hvad angår den særlige hensyntagen, der tages til dem, er det først og fremmest det forhold at polakkerne har opnået ret til i koncentrerede perioder at arbejde mere end de 37 timer, der er standard på det danske arbejdsmarked. De kan forøge arbejdstiden med 25 %, så de kan koncentrere deres indsats, når de er i Danmark og opspare frie uger, hvor de kan tage til Polen for at være sammen med familien. Uden her i detaljer at kunne gå ind i forholdene, så er det klare indtryk fra flere af polakkerne, at disse vilkår – betinget af, at man har denne 'polske profil' – er tilfredsstillende; selv om det ikke nødvendigvis er dem alle, der deler Karols flere gange gentagne udsagn (jf. indledningscitater) om, at han befandt sig i et "kingdom", når han karakteriserede sin situation med daglig skypekontakt til familien i Polen og det koncentrerede arbejdsliv i Danmark, der giver basis for at øge familieindtægten – et af de langsigtede mål hos næsten alle de folk, vi har talt med. Igen er det tydeligt, at en identificering med særlige nationale træk indgår i et væv af relationer til arbejds- og familiemæssig praksis.

Imidlertid er dét, der for Karol og flere af de andre er betingelser for en attraktiv tilværelse – tæt forbundet med en markering af sig selv som polske – det præcis modsatte for de polakker, der har bopæl i Danmark, her eksemplificeret ved Charek. For Cha-

rek, der har kone og barn i en forstad til København, er de 46 ugentlige timer en voldsom belastning. Med over en times kørsel hver vej har han omtrent to vågne timer med familien hver dag, og alt for mange hele fridage, som han ikke er interesseret i og ikke synes han kan udnytte til noget fornuftigt. Som det fremgår af indledningscitater ville han langt hellere arbejde på en dansk arbejdsplads, hvor der ingen hensyn blev taget til en særlig 'polskhed' – da de fordele denne kan bringe ham ingen relevans har i hans daglige praksis. Diskursive figurer i sammenhæng med arbejdskraftbehov og brydninger af monopoliseringsstrategier skaber et væld af subjektpositioner, men den som Charek efterspørger er ikke en af dem.²⁰

Chareks situation minder om, at den ofte fremførte – og umiddelbart fornuftige – opfattelse, at en hvilken som helst udenlandsk arbejder skal være velkommen på det danske arbejdsmarked, så længe vedkommende blot arbejder på danske løn- og arbejdsvilkår, ved en nærmere overvejelse kan være svær at efterleve, hvis de ikke-danske arbejdere skal have en reel chance for at begå sig. På baggrund af sproglige barrierer og et manglende kendskab til almindelige danske omgangsformer, vil en østeuropæisk arbejder have meget vanskeligt ved at tage konkurrencen op på lige fod med danske arbejdere, og i forlængelse heraf kan et fagforeningsmedlemskab nærmest være kontraproduktivt i bestræbelserne på at sikre sig gode, stabile vilkår. Med andre ord: hvis arbejdsgiveren skal betale det samme, vil han foretrække danske folk, der kender sprog, samarbejdsformer og kulturelle koder. Her kan den polske arbejders nøgterne vurdering nemt ende i et fravalg af fagforeningsmedlemskab til fordel for en bestræbelse på at skabe en alternativ monopoliseret adgang til arbejde (typisk af informel, personligt baseret og mindre stabil karakter) gennem at fremstå mere attraktiv fx gennem en lavere løn, større fleksibilitet og en accept af arbejdsvilkår på et lavere niveau. Her bliver

det det *ikke* at være bundet af fagforeningens normer, der bliver betingelsen for at få arbejde – frem for det omvendte forhold. Pointen er, at det vil være en mistolkning at se et sådant fravalg som manglende refleksion, manglende oplysning, mangel på solidaritet, øget individualisme eller andet lignende. Der er snarere tale om et strategisk *for-sig*-valg om, hvordan man som arbejdsudbyder, der i udgangspunktet er mindre attraktiv end danske kolleger, kan opnå adgang til dét, man er rejst ud for at opnå: at tjene penge, der indgår i ens overordnede livsplanlægning.²¹

‘Polskheden’ i de tre eksempler har så forskellig betydning, som det næsten er muligt. I Pjotr’s tilfælde spiller den ingen nævneværdig rolle, hos Karol er den nærmest en forudsætning for at have en anerkendt og duelig praksis i Danmark, for Charek bliver den en spændetrøje, fordi hans sprog – i modsætning til hans øvrige tilrettelæggelse af sit liv med dansk bolig og livsrytme – afsondrer ham fra dansksprogede sammenhænge.

Opsummerende kan det konkluderes, at alle arbejderne efterspørger hvad man kan karakterisere som ‘ordnede forhold’. Det vil sige tilregnelighed i løn- og arbejdsvilkår, overholdelse af indgåede aftaler og de præmisser kontraktforholdet er etableret på, fordi dét er forudsætningen for at basere en tilværelse på at være lønarbejder. Det kan imidlertid også konstateres, at midlerne til at opnå det mål er af forskellig karakter. For nogle arbejdere er fagforeningsmedlemskab end ikke inde i overvejelserne, som vi så i eksemplerne fra Gdansk. For de arbejdere, der er organiserede, er det afgørende, at fagforeningen udviser den fleksibilitet, at man faktisk (i modsætning til hvad der har været kutyme for danske arbejdere) kan arbejde tæt på overenskomstens mindstesats, fordi man ellers vil have svært ved at gøre sig gældende som attraktiv arbejdskraft, dvs. som et eksklusivt monopol.²² Det er vigtigt, at være opmærksom på, at denne praksis skaber et pres på lønniveauet uagtet

at der er tale om overenskomstmæssige vilkår – men det er formentlig fagforeningens eneste mulighed for at fastholde legitimitet og en position som forhandlingspart, og dermed undgå helt at miste indflydelse og kontrol med vilkårene. Polakkerne er (som oftest) afhængige af at kunne være billigere end danskerne, ligesom fagforeningerne, hvis de fortsat skal være en brik i det organiserede arbejdsmarkedssystem, må udvise fleksibilitet i forhold til lønniveauet.

Hvor stærkt man end måtte mene det, så kan man ikke blot hævde, at en efterlevelse af danske løn- og arbejdsvilkår er det bedste for alle. For mange af migrantarbejderne er det faktisk ikke tilfældet, og deres accept af lavere ydelser eller decideret fravalg af vores arbejdsmarkedssystem er ikke udtryk for en ikke-refleksiv *i-sig*-tilværelse, men – i langt de fleste tilfælde – for strategiske valg foretaget på en baggrund af deres situation anskuet *for-sig*.

Identitet og arbejdsmarkedssystemet – perspektivet *i-og-for-sig*

Når dét er sagt – og det har været vigtigt, for ikke at falde i den grøft, hvor man peger på uvidenhed og mangel på refleksion som problemets kerne – siger det også sig selv, at en situation, hvor nye lønarbejdergrupper kontinuerligt accepterer arbejdsvilkår (uagtet de måtte have karakter af monopoler, hvor stabiliteten er sikret for en periode), under det generelt gældende niveau, i det lange løb vil underminere forholdene for alle. Det er dét, som begrebet *social dumping* udmærket karakteriserer. Dilemmaer, som de ovenfor opridsede, skal med andre ord tages dødsens alvorligt, så det ikke resulterer i en lang nedadgående spiral. Men det må ikke ske ved at overse, hvor mange former en lønarbejderidentitet kan tage – uden at skulle bortdømmes som uacceptabel.

Både den klassiske fastholdelse af fagforeningsrettigheder *og* en tilværelse baseret på monopoldannelse, der – som i Pjotr’s tilfælde – går uden om fagforeningssystemet kan

anskues som reflekterede valg *for-sig* inden for en lønarbejderpraksis. Gør man det, indtager man et *i-og-for-sig*-perspektiv på begge former for praksis, og dermed rejser spørgsmålet sig om, på hvilke præmisser, disse selv hviler: Hvordan kan såvel den ene som den anden form på et overordnet og langsigtet plan ansues som en bæredygtig praksis – eller sagt i jævne ord: undgå at føre til en proces mod *social dumping*. Her bliver det helt centrale spørgsmål, hvordan der kan sikres en samfundsmæssig anerkendelse og understøttelse af reguleringsformer, der sikrer mangfoldighed (såsom disse to helt forskellige praksisformer) uden at sætte en helt overordnet målsætning om et stabilt arbejdsmarked over styr. Dét er i virkeligheden den store udfordring, som det sammensatte europæiske arbejdsmarked står over for.

Gennem årtierne har mange forskellige modeller for sikring af stabile løn- og arbejdsvilkår og rolige forhold på det europæiske arbejdsmarked været praktiseret – med forskellen på de lovgivningsbaserede systemer, der kendes fra mange central- og sydeuropæiske lande og de overenskomst-baserede, der især kendes fra Skandinavien, som de mest kendte. Hvor fristende det end måtte være at sige at resten af Europa skulle overtage vores system, så er det ikke realistisk i en form, hvor det i praksis gør det vanskeligt for udenlandske arbejdstagere at komme i betragtning også på et arbejdsmarked, som det danske. Forskellige lande har fundamentalt forskelligartede reguleringstraditioner, hvor dét at være lønarbejder er forankret i helt forskellige komplekser af lovgivning, regulering, retningslinjer, normer for arbejdsgiver/arbejdstager-forpligtelser, sammenhænge til social- og pensionslovgivning osv. – ud over det ofte fremhævede forhold omkring variationerne i *niveauet* for løn- og arbejdsvilkår. Eller sagt på en anden måde: En interpellation som lønarbejder har taget mange former, hver for sig integreret i et samfundsmæssigt og statsligt kompleks, hvor reguleringen af

det nationale arbejdsmarked er forsøgt givet en bæredygtig form. Den helt store udfordring kommer, når disse forskellige former bringes sammen på tværs af grænserne og åbner mulighed for at de forskellige udgaver af lønarbejder-, forhandlings- og organiseringskultur spilles ud mod hinanden – med forskellene i lønniveau som en belejlig medspiller. For at give et sigende eksempel: I den polske fagforening ZZBudowlani, der organiserer arbejdere inden for byggeriet har man – ligesom generelt i Polen, hvor organisationsprocenten er under 20 % – aldrig kendt til en meget stærk direkte indflydelse på løn- og arbejdsforhold som vi har været vant til i Danmark. Ikke desto mindre opfattes situationen som grundlæggende forværret gennem de seneste år, og det skyldes først og fremmest de grænseoverskridende aktiviteter. Som det formuleres af Jakob Kus, fra organisationens hovedkontor i Warsawa:

“Migration is the problem for trade unions – economical migrants both coming to and emigration from Poland”.²³

Med andre ord, også i et land som Polen – der ikke har haft tradition for velordnede forhold på et højt niveau – forværres situationen markant når der er en forøget ind- og udvandring af såvel arbejdskraft som virksomheder og gør det umuligt at skabe stabile forhold med den konsekvens at ordninger, der møjsommeligt er søgt etableret, konstant udsættes for nye udfordringer. Sagt i teoretiske termer: Vilkårene for at skabe nogenlunde stabile monopoler er også her væsentligt forringet.

Et overordnet billede af manglende stabilitet synes således at tegne sig på de europæiske arbejdsmarkeder. Der er da også en stigende forskningslitteratur, der på baggrund af de åbne grænser diskuterer fremtidige udgaver af lønarbejderrepræsentation bl.a. inden for forskningsfeltet “global unions”,²⁴ hvor der bl.a.²⁵ peges på et alternativ til de institutionaliserede fagforenings-

strukturer i etableringen af løbende netværksdannelse og dialog. Det er dog foreløbig uklart – inden for den fremherskende neoliberal diskurs, hvor der ikke anerkendes en grundlæggende interessenmodsatning mellem lønarbejdere og arbejdsgivere – hvordan arbejdersiden kan sikre sig en både stabil og virksomhedsfuld anerkendelse som legitim forhandlingspart.

Set i et overordnet perspektiv er der ingen tvivl om, at et arbejdsmarkedssystem som det danske må udvise en fleksibilitet, der tager højde for nogle af de udfordringer, nye arbejdstagere står med. Derfor er det prisværdigt, når man forsøger at integrere nye arbejdstagere under hensyntagen til deres særlige omstændigheder og baggrund, således som vi så det i det sjællandske eksempel oven for. Har man at gøre med en kontraktform, som vi så i eksemplet fra Gdansk, hvor arbejderen ansættes gennem et agency, skal der fra overordnet side sikres forpligtede og stabile rammer, så der er garanti for, at de vilkår omkring løn og arbejdsbetingelser, kontrakten er indgået på, også overholdes. Om dét kan sikres gennem bureauernes egen indbyrdes konkurrence er højst tvivlsomt, og blandt de valg politikerne står for at foretage i de kommende år på et stadig mere turbulent arbejdsmarked er, hvordan man kan undgå, at situationen løber ud af kontrol, og lønarbejdere bliver kateketer for markedskræfterne også når det drejer sig om arbejdsmarkedsreguleringen. En helt grundlæggende risiko ved dét er, at lønarbejdere bliver et 'precarariat'²⁶ – en proletariseret gruppe på samfundets kant uden mulighed for på langsigtet vis at organisere deres tilværelse gennem planlægning på grundlag af en forventelig livsindkomst.

De seneste signaler fra EU-kommissionen²⁷ rummer flere skræmmende perspektiver – omkring bl.a. stækkelse af fagforeningernes magt og prioritering af mere decentraliserede forhandlinger – som slet ikke er utænkelige i forlængelse af krisen, Europas generelle udfordringer og den fremhersken-

de neo-liberalisme, der præger den politiske tænkning i Europa. Man kan kun håbe, at ansvarlige politikere og strateger i forivrelsen efter at ændre på hidtil gældende praksis holder kikkerten på det væsentligste punkt på horisontlinjen, nemlig at forholdene på arbejdsmarkedet forbliver betryggede og 'ordnede', så udviklingen ikke fører til social forarmelse og opløsning.

Noter

1. Feltarbejde og forskning er blevet foretaget i samarbejde med etnolog ved Saxo-instituttet, Københavns Universitet, Marie Sandberg. Ud over interviews med en halv snes polske arbejdere i såvel Polen som Danmark, er der foretaget interviews med organisationsfolk fra fagforeninger og hovedorganisation samt arbejdsgiverrepræsentanter og europaparlamentarikere, ligesom en høring i EU om udstationerede arbejdere er blevet fulgt. De fleste interviews med polakker er foretaget delvis på engelsk, delvis med brug af polsk tolk. Den overordnede interesse i lønarbejdere i (det, der måske kan anskues som) en ny verdensorden bliver fremover tillige udforsket i regi af forskningsprojektet *Livsformernes neo-kulturation under statssystemets og verdensøkonomiens transformation. De kulturelle livsformers udfordringer, varianter og forandringer* som er støttet af Velux-fonden i perioden 2013-2016. Artiklen er en udvidet og omarbejdet udgave af et paper, der blev holdt ved Den 32. nordiske Etnologiske og Folkloristkonference i Bergen, juni 2012.
2. Det skal understreges, at der ikke er foretaget en systematisk undersøgelse af det diskursive landskab vedrørende polakker – eksempler på de her nævnte stereotyper kan dog nemt konstateres ved søgninger på internettet. En mere overordnet undersøgelse af europæiske frygt-narrativer opstået i forlængelse af østudvidelsen i 2004 kan findes i R. Pijpers: "Help! The Poles are Coming": Narrating a Contemporary Moral Panic", i *Geografiska Annaler*, Vol. 88B, No. 1, s. 91-103 (2006).
3. Niels Jul Nielsen, *Mellem storpolitik og værkstedsgulv, den danske arbejder – før, under og efter Den kolde krig* (Kbh: Museum Tusulanum, 2004); Nielsen, Niels Jul, 'Arbejderen mellem praksis og ideologisering 1850-2000', i *Kulturstudier*, vol. 1, s. 58-81, 2013.
4. Se fx Søren Kolstrup: *Polske stemmer. Polske indvandringsbølger 1892-2008*, (Frydenlund: 2010), der redegør for denne udvikling på et dansk mate-

riale og i relation til polske indvandringsbølger fra slutningen af 1800-tallet og frem samt Andreas Wimmer og Nina Glick-Schiller 'Methodological Nationalism and Beyond', i *Global Networks 2*, 4, s. 301-334 (2002), der overordnet beskriver den europæiske migrationsudvikling fra slutningen af 1800-tallet og frem og samfundsforskningens skiftende måder at forholde sig til denne udvikling på.

5. Se fx Hansen, Randall, 'Migration to Europe Since 1945: Its History and Its Lessons', in *The politics of migration : managing opportunity, conflict and change*, ed. by Sarah Spencer (Malden, Mass; ; Oxford, UK: Blackwell, 2003), pp. 25-38.

6. Se fx Hansen, Jens Arnholtz & Nana Wesley Hansen 2009: 'Polonia i København. Et studie af polske arbejdsmigranterns løn-, arbejds- og levevilkår i Storkøbenhavn', In: *LO-Dokumentation*, nr. 1/2009, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Sociologisk Institut, KU; Pedersen, Klaus og Søren Kaj Andersen 2007: *Østaf-talen – individuelle østarbejdere, 1. delrapport. Præsentation og vurdering af udfordringerne for det danske arbejdsmarked af arbejdskraftens fri bevægelighed i EU/EØS*, FAOS-rapport 86, Oktober 2007; samt Vestergaard, Annemette og Catharina Sørensen 2004: *Østudvidelsen og arbejdskraften: myter og realiteter*, DIIS, København. Særligt hvad angår forandringerne inden for bygge- og anlægsbranchen se især Nikolaj Lubanski: *Europæisering af arbejdsmarkedet. Bygge- og anlægssektoren i Tyskland, Danmark og Sverige*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag 1999.

7. Niels Jul Nielsen, *Virksomhed og arbejderliv, bånd, brudflader og bevidsthed på B&W 1850-1920* (Kbh: Museum Tusulanum, 2002). Helt kort er argumentet, at den kapitalistiske produktion altid vil fordrer et vist mål af arbejde, der i en eller anden forstand er foruddefineret (i modsætning til den unikke know-how, der skal sikre det konstante konkurrenceforspring på produktmarkedet, der sikrer virksomhedens overlevelse, og som virksomheden tilegner sig ved, til individuelle gager, at indkøbe folk, der kan levere en sådan viden). Der er med andre ord ikke tale om unikke kvalifikationer, men om udførelsen af opgaver, der i et eller andet omfang er rutinerede (uden at der nødvendigvis er tale om rent rutinearbejde); og det indebærer, at der altid vil være andre potentielle udbydere af arbejdskraften til rådighed for arbejdsgiveren. Monopolisering implicerer altid såvel en inklusion (af de arbejdere, der defineres som en del af det), og en eksklusion (af øvrige arbejdere).

8. Lars Olsen, *Det danske klassesamfund, et socialt danmarksportræt*, (Kbh: Gyldendal, 2012).

9. Hall, Stuart, 'Introduction. Who Needs "Identity"?', in *Questions of cultural identity*, ed. by Stuart Hall and Paul DuGay, Reprint. (London: Sage, 2000), s. 4. Her og i det følgende min egen oversættelse.

10. Hall, Stuart, s. 5.

11. Essayet blev første gang publiceret i *La Pensée*, 1970; en engelsksproget udgave blev publiceret i *Lenin and Philosophy and Other Essays*, Monthly Review Press 1971.

12. Hall, Stuart, s. 16.

13. Hall, Stuart, s. 13.

14. Morten Nissen, *The Subjectivity of Participation, Articulating Social Work Practice with Youth in Copenhagen* (Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2012), doktordisputats, Københavns Universitet. I det følgende inddrages også disputatsforsvaret der fandt sted d. 6. juni, 2012.

15. Thomas Højrup, *Dannelsens dialektik. Etnologiske udfordringer til det glemte folk* (København: Museum Tusulanums Forlag, 2002), særlig kapitlerne 11 (*Subjektivitet – diskurs eller interpellation?*) og 17 (*Om Althussers ideologiteori og dens betydning for familiebegrebet og subjektets dannelse*).

16. Jf. også *leksikon.org* (opslag: Hegel).

17. Og derudover en evig gentagende refleksion over hensigtsmæssigheden af en given måde at anskue en bevidsthedsdannelse på. *I-og-for-sig*-perspektivet kan i en ny bevægelse ses som et *for-sig*-perspektiv på et *i-sig*-perspektiv, nemlig det (der) tidligere (betragtedes som et) *i-sig*-/for-sig-forhold. Nærværende betragtninger svarer derfor ikke til den brug af begreberne, der har været kendt som en skelnen mellem en klassebevidsthed "an sich" (de 'objektive klasseinteresser') over for en klassebevidsthed "für sich" (de 'subjektive klasseinteresser'); jf. fx opslaget *arbejderklassen* på *www.leksikon.org*. Det er her i stedet spørgsmålet om en *for-sig*-erkendelse, der refleksivt forholder sig til de måder, man kan sikre sig overlevelse på; dvs. i nærværende lønarbejdersammenhæng etablere (det som forekommer at være den principielle overlevelsesforudsætning i en lønarbejderpraksis, nemlig) et monopol.

18. Unterschütz, Joanna, 'The Representation of Agency Workers in Poland', s. 10.

19. Det er selvsagt værd at bemærke – som også det nævntes oven for – at filippinerne på visse områder optrådte som en adskilt gruppe (i modsætning til ukraineren, der i alle sammenhænge omgikkes de polske arbejdere). De deler en skæbne, hvor deres familie er meget langt borte og har nogle heraf følgende meget lange fravær, de er rekrutteret af 'lokale' agencies og deler erfaringen og kendskabet til

forholdene i hjemlandet. Vi talte langt fra tilstrækkeligt længe med dem til at kunne forfølge denne problematik, men det ville i givet fald være relevant at uddybe den begrænsede indsigt vi fik i deres arbejdssammenhæng med en indsigt i deres kontekstuelle forankring i særlige familieformer, internationale rekrutteringsnetværk m.m. Det ville – igen – kunne godtgøre, at nogen essens, en ren i-sig-væren, er der ikke tale om. Subjektiviteten skabes i disse møder med andre og andet “*inden for specifikke diskursive formationer og praksisser*” for igen at citere Hall.

20. I en kommende artikel undersøger jeg sammen med Marie Sandberg mere specifikt relationen mellem arbejde og familie, herunder hvor forskelligartet forholdene er for polske arbejdsmigranter afhængigt af, om deres familie bor i Danmark eller Polen.

21. Det er i forlængelse heraf bemærkelsesværdigt, hvordan vi flere gange under vores feltarbejde har mødt polakker, der føler sig stødt af de indimellem hårrejsende historier, der bringes om, hvor usle forhold polakker arbejder under. For dem fremstår sådanne kampagner – ofte ført af fagforeningerne – som en indirekte miskendelse af polakkerne selv, der ærgres over at de fremstilles som nogen, der vil finde sig i den slags. Historierne fremstår ganske enkelt som overdrevne eller uacceptabelt generaliserende.

22. At det er på den lave ende af lønskalaen, at arbejdere fra de østeuropæiske lande bliver ansat og i øvrigt bider sig fast, bekræftes af FAOS-udgivelsen *Danske virksomheders brug af østeuropæisk arbejdskraft* af Søren Kaj Andersen og Jonas Felbo-Kolding (2013).

23. Interview med Jakob Kus, ZZBudowlani (16.04.2013).

24. Fx Kate Bronfenbrenner, *Global Unions, Challenging Transnational Capital Through Cross-border Campaigns* (Ithaca NY: ILR Press/Cornell University Press, 2007); Jeffrey Harrod and Robert O'Brien, *Global Unions?, Theory and Strategies of Organized Labour in the Global Political Economy* (London: Routledge, 2002); Mats Lindqvist, 'EU Governance and the Prospect for a Transnational Workers Solidarity to Be Developed in the Baltic Sea Region' (paper præsenteret på konferencen Transnational eller global arbetarhistoria, Landskrona, 2013).

25. Guglielmo Meardi, 'Union Immobility? Trade Unions and the Freedoms of Movement in the Enlarged EU', *British Journal of Industrial Relations*, 50 (2012), 99–120.

26. Guy Standing, *The Precariat, the New Dangerous Class* (London: Bloomsbury Academic, 2011)

27. European Commission. Directorate-General for Economic and Financial Affairs, *Labour Market Developments in Europe, 2012* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012).

Abstract

Niels Jul Nielsen: Workers without borders. Arbejderhistorie 2/2013, pp. 44-60.

In 2004 the EU expanded by taking on 10 new member countries, 8 of which were from the former Eastern Bloc. This meant that workers from countries with completely different traditions of how to attain and maintain influence concerning their working conditions – and with pay several times lower than in Denmark – gained access to the Danish labour market. This transnational encounter is a significant expression of a Europe of the 21st century, where the borders are open to the mobility of not just capital and commodities, but also to services and labour power. The protectionism of national labour markets which prevailed throughout the Keynesian politics of much of the 20th century is, under the prevailing economic regime, replaced by cross-border activities that should promote competition in the neo-liberal spirit. Parallel with this the labour organizations still have difficulty in maintaining influence on the development and responding to the ongoing challenge from foreign workers and service providers. On the basis of an on-going research project of the current migration of Polish labour to Denmark (in the wake of the EU's eastern expansion) there is a presentation, discussion and examination of how 'Polishness' comes into play in the meeting between bosses and workers, trade unions and employer organisations. In addition, there is a consideration of the difficult issues of identity and self-awareness which are often raised in the general discussions on the lack of support for the trade unions and the failure to understand the Danish labour market system.

Niels Jul Nielsen, Lektor, Associate Professor, PhDTLF 51299832, DIR 51299095
nnielsen@hum.ku.dk