

Udstationerede bygningsarbejdere i Danmark: Midlertidighed i proces

Af Astrid Stampe Lovelady og Jens Arnholtz

Introduktion¹⁾

En stigende andel af bygningsarbejderne i den danske bygge- og anlægssektor er udstationerede fra andre lande under EUs princip om at levere tjenesteydelser på tværs af EU-lande (Andersen og Felbo-Kolding 2013). Udstationering er ikke et nyt fænomen, og det er i særdeleshed velkendt inden for bygge- og anlægssektoren. Der er faktisk en lang tradition for, at specialiserede bygge- og anlægsvirksomheder drager rundt på store dele af det europæiske – og til dels globale – marked for at levere ydelser. I konteksten af det udvidede EU har udstationerede bygningsarbejdere (herefter “bygningsarbejdere”) i Danmark dog skabt heftige offentlige debatter og diskussioner mellem arbejdsmarkedets parter. Bygningsarbejdere er ofte ansat på midlertidige kontrakter, som bliver indgået i forbindelse med den konkrete udstationering; med andre ord bliver de ansat specifikt til de opgaver, der involverer udstationering til Danmark (Arnholtz og Andersen 2016). Gennem et fokus på, hvordan bygningsarbejderne oplever deres situation i samspillet mellem bygge- og anlægssektorens strukturer, udstationerede arbejdstageres ansættelsesmodus i EU, den danske arbejdsmarkedsregulering og situationen i deres

hjemlande analyserer vi, hvordan den enkelte former udstationeringernes begrænsninger og muligheder som en del af en livsbane. På den måde analyserer vi ikke alene bygningsarbejdernes geografiske bevægelser fra byggeplads til byggeplads, men også de måder, hvorpå disse bevægelser indgår i den enkeltes sociale og følelsesmæssige tilblivelse (se Dahl-Jørgensen og Rapport 2012).

Løn- og arbejdsvilkår i den danske bygge- og anlægssektor reguleres via overenskomster, der kun gælder for overenskomstdækkede virksomheder, og som typisk bliver håndhævet i et samspil mellem fagforeninger og organiserede arbejdstagere. Undersøgelser har dog vist, at de udstationerede arbejdstagere sjældent er organiserede i en fagforening (Eldring og Hansen 2009). Én konsekvens heraf kan være, at de er ansat på vilkår, der er tilpasset hjemlandets standarder (Arnholtz og Andersen 2015). Studier har desuden vist, at særligt de manglende sprogkundskaber kan betyde, at bygningsarbejderne lever isoleret og har vanskeligt ved at skabe kontakt til andre mennesker i det land, de er blevet udsendt til. Deres midlertidige ansættelsessituation kan skabe en yderligere barriere for en sådan kontakt



Udstationering er især velkendt inden for bygge- og anlægssektoren.

(Erka et al. 2015). Mens disse studier giver et vigtigt indblik i de rammer, som former bygningsarbejderens liv og arbejde, kan de komme til at overse de måder, hvorpå bygningsarbejderne også skaber deres egne rammer og mulighedsrum. Hvordan oplever og håndterer bygningsarbejderne egentlig deres udstationeringer? Hvordan bliver udstationeringerne en del af den enkeltes liv på kort og lang sigt? Og hvilke muligheder og begrænsninger kan udstationeringens midlertidighed rumme i forhold til ens fremtidsplaner? Dette er nogle af de spørgsmål, som vi diskuterer i nærværende artikel.

Vi benytter den enkeltes tidshorisonter på kort og lang sigt til at undersøge, hvordan udstationering kan tage form som en del af en livsbane. Således fokuserer vi dels på udstationering som en del af en længere biografisk plan og dels på forskellen mellem den nære og den fjerne fremtid. For at forstå udstationeringens samfundsmæssige, sociale og individuelle placering tager vi udgangspunkt i begreberne "historisk tid" og "biografisk tid" (Olwig og Valentin 2015: 15-16). Historisk tid opstår i forbindelse med historiske begivenheder, som påvirker en bestemt form for migration (ibid.: 15-16). I dette tilfælde vil det sige

den langstrakte udvikling af EUs indre marked og friheden til at levere tjenesteydelser på tværs af Europas grænser, der har skabt betingelserne for, at udstationering kan benyttes til at rykke rundt med fleksibel arbejdskraft mellem byggepladser. Biografisk tid knytter sig til den enkelte persons livsbane (ibid.: 16); det vil fx sige, at udstationering kan være en del af den enkeltes liv som ungkarl eller familiefar. Fordelen ved at analysere bygningsarbejdernes erfaringer gennem denne optik er, at det giver mulighed for at udfolde nogle af de dynamikker, der kan opstå mellem deres betingelser for udstationeringerne og muligheder og rammer for det liv, som bygningsarbejderne også selv skaber.

Artiklen er fortrinsvist baseret på semi-strukturerede interview med medarbejdere fra udenlandske byggevirksomheder fra en række EU-lande²⁾. Interviewene blev gennemført som en del af et omfattende forskningsprojekt omhandlende udstationerede arbejdstagere og udenlandske virksomheder i den danske bygge- og anlægsbranche (Arnholtz and Andersen 2016). Projektet havde til formål at opnå en bedre forståelse for betydningen af udstationering i den danske bygge- og anlægssektor. Udover

de semi-strukturerede interview indebar projektet en række statistiske analyser, en spørgeskemaundersøgelse blandt udstationerede bygningsarbejdere, observationer fra byggepladser og bygningsarbejdernes boligforhold samt indsigter omkring bygningsarbejdernes hverdag gennem mere uformelle samtaler. Formålet med interviewene var at få en bedre forståelse for udenlandske virksomheders ageren i den danske bygge- og anlægssektor og det syn, de havde på danske arbejdsmarkedsregler, overenskomstregulering og danske arbejdsmarkedsorganisationer. Men da vi talte med de ansatte, var det dog ofte den enkeltes oplevelse af udstationeringen, som trådte frem til fordel for en refleksion over virksomhedens virke på det danske arbejdsmarked.

Artiklen præsenterer tre fortællinger om henholdsvis Paweł og Kamil fra Polen, Carl fra Tyskland og Marijus fra Litauen, som alle er udstationerede i Danmark³⁾. Fortællingerne viser for det første, at bygningsarbejderne arbejder i Danmark på bestemte betingelser, men at oplevelsen af at være udstationeret kan være knyttet til den enkelte bygningsarbejders biografiske tid. For det andet viser de også, at der kan opstå modsætninger mellem den enkeltes ønske om, at udstationeringer skal være en midlertidig del af livet og de faktiske muligheder, der er for dette. På den baggrund argumenterer vi for, at udstationeringens midlertidighed kan rumme en dobbelthed: på den ene side kan midlertidigheden være en ressource til at få nogle oplevelser, skabe en bestemt fremtid på sigt og overkomme eventuelle vanskeligheder i hjemlandet. Men på den anden side kan udstationeringen også være problematisk for den enkelte bygningsarbejders relation til familien og afsavn ved ikke at være hjemme. Midlertidigheden kan således udfolde sig på flere niveauer: Udstationering har en kontraktuel midlertidighed, hvor den enkelte arbejder i et land er væk fra sit hjem og sin familie i hjemlandet i en midlertidig periode. Dertil kan udstationeringerne anses for at være en midlertidig del af ens liv på længere sigt, da udstationeringer kan give nogle ekstra midlertidige ressourcer til at overkomme midlertidige udfordringer i hjemlandet. Udfolder man på den måde udstationeringens historiske og biografiske tid, træder midlertidighedens kompleksiteter frem i forskellige mulighedsrum og begrænsninger. De tre fortællinger er valgt på en måde, så de indfanger tendenser i spændin-

gen mellem historisk og biografisk tid – en spænding, som vi oplevede igen og igen i løbet af projektet. Det kunne skyldes enten manglende levering af materialer til byggearbejdet, andre byggevirksomheders ageren på pladsen og andre uforudsete problemer, som kunne skabe forsinkelser. Yderligere var det typisk, at de små virksomheder, der arbejder for private husstande, ofte fik nye opgaver undervejs i arbejdsprocessen og derfor fik forlænget deres ophold i Danmark. Selvom flere gav udtryk for, at de for eksempel gerne ville blive ved at arbejde i Danmark, så afhang sådanne fremtidsscenerier typisk af de opgaver, som virksomheden ville få ind. Deres ophold i Danmark var altså præget af en væsentlig tidsmæssig usikkerhed. Samtidigt havde mange af interviewpersonerne nogle ganske bestemte forestillinger om fremtiden og livet i hjemlandet, samt hvordan deres nuværende udstationering og tidsmæssige usikkerhed kunne bidrage til at muliggøre denne fremtid. En forståelse for udstationering i den danske bygge- og anlægssektor kræver således en forståelse for de mennesker, der indgår i samspillet med forskellige muligheder for at bevæge sig på tværs af landegrænser; de muligheder, de møder, valg, de foretager, de begrænsninger, der sætter nogle rammer for deres muligheder og valg samt den enkeltes opfattelse af midlertidigheden i den specifikke situation.

Udstationering i den danske bygge- og anlægssektor

Inden for EUs rammer bevæger udstationerede arbejdstagere sig under reglerne om tjenesteydernes frie bevægelighed. Disse regler var en del af de fire oprindelige områder for fri bevægelighed, som blev fastlagt af Rom-traktaten i 1957. Reglernes betydning er dog blevet gradvist omfortolket og præciseret af EU-domstolens retspraksis, hvilket har haft betydning for udstationeringsfænomenet. Juridisk og politisk set har det grundlæggende dilemma ved udstationering dog stået klart i lang tid: når personer, der formelt er ansat i ét land, udfører arbejde i et andet land, rejser det spørgsmålet, om denne person er eller skal være omfattet af værtslandets arbejdsmarkedsregulering (altså bestemmelser om løn, arbejdstid, arbejdsmiljøregler osv.). På den ene side står hensynet til de udstationerede virksomheder, for hvem det er kompliceret at skulle administrere to sæt arbejdsmarkedsregler på samme tid. På den anden side står hensynet til arbejdstagerne, som gerne skal sikres den bedst mulige beskyttelse. I det udvidede EU, hvor de socio-

økonomiske forskelle mellem EU-landene kan være ganske omfattende, har udstationering ført til bekymringer om såkaldt "social dumping". Hvis de udstationerede arbejdstagere aflønnes efter hjemlandets lønniveauer og arbejdsmarkedsregulering, kan værtslandets arbejdstagere føle, at de bliver sat under konkurrencepres. I Danmark har særligt fagbevægelsen stillet sig skeptisk over for udenlandsk arbejdskraft som følge af de seneste EU-udvidelser. Arbejdsmarkedet har dog ændret sig kontinuerligt i takt med historiske transformationer, og problematikkerne mellem fagbevægelsen og udenlandsk arbejdskraft er ikke nye (Nielsen og Sandberg 2014). Disse kan forstås i sammenhæng med særligt det 20. århundredes udvikling af nationalstaten – og dennes kontrol med migration – samt fagbevægelsens dobbelte funktion i forhold til at håndhæve værtslandets arbejdstageres rettigheder og promovere en ideologi om international solidaritet. Dette har været med til at skabe gentagende konflikter mellem fagbevægelsen og migrantarbejdere (ibid.: 24-26; Lillie 2010: 699). Samfundsmæssige politiske og økonomiske transformationer kan være en vigtig kontekst for at forstå, hvordan og hvorfor migrantarbejdere kan blive opfattet som en trussel for nationale arbejdsmarkeder. Den mere langstrakte liberalisering og udvikling af en stærkere global markedsøkonomi kan her være med til at skabe udfordringer for fagbevægelsens indflydelse mere generelt (Nielsen og Sandberg 2014: 24). Denne udvikling kan også være med til at skabe rum for, at migrantarbejdere kan markedsføre sig selv og blive ansat på baggrund af en bestemt national baggrund (ibid.: 29). Men set således handler nuværende problematikker ikke blot om et 'før og efter 2004'. Et perspektiv på de længelevende historiske samfundsmæssige ændringer og processer viser, hvordan arbejdsmigration i stigende grad har fået betydning for den europæiske og globale økonomi samtidigt med, at migranter også kan skabe frygt og blive betragtet som et problem i nationalstatslig sammenhæng (Appadurai 1990; Standing 2011). Pijpers (2006: 93) beskriver denne frygt som en "moralsk panik", da migranter ikke alene bliver anset for at 'tage jobs', men også mere generelt for at forstyrre samfundets moralske orden. I den danske bygge- og anlægssektor har tilstedeværelsen af bygningsarbejdere fra særligt østeuropæiske lande skabt frygt for faldende standarder og konkurrencepres i bygge- og anlægssektoren – men også en mere generel bekymring omkring den danske arbejdsmar-

kedsmodels modstandskraft over for EUs frie marked og globalisering.

Den stigende brug af udstationering kan betragtes som et udtryk for den generelt stigende arbejdsmigration inden for EUs grænser siden EU-udvidelserne i 2004 og 2007. Som sådan er udstationering blot én ud af flere juridiske kategorier, som arbejdskraften kan bevæge sig under på det europæiske arbejdsmarked. Hvilke kategorier, arbejdskraften bevæger sig under, hænger sammen med de nationale systemer (Anderson 2010; Friberg et al. 2014). I EU flytter mange arbejdstagere sig eksempelvis under reglerne for arbejdskraftens frie bevægelighed, mens enkelte vælger at etablere egen virksomhed i værtslandet og er derved i princippet omfattet af etableringsretten under kapitalens fri bevægelighed. Men i begge disse tilfælde er det juridisk klart, at det er værtslandets regler (inklusive dets arbejdsmarkedsregulering), der gælder. Udstationering er noget særligt, fordi der ikke hersker samme juridiske klarhed, når det handler om udstationeret arbejdskraft. Lillie (2010) argumenterer for, at udstationering kan skabe "undtagelseszoner" på værtslandets arbejdsmarkeder, fordi den konventionelle arbejdsmarkedsregulering ikke gælder – eller i hvert tilfælde kan genforhandles. Udstationering skaber i den forstand en juridisk usikkerhed i forhold til, om det er værtslandets eller hjemlandets regler der gælder med hensyn til forskellige former for arbejdsmarkedsregulering. I en række tilfælde betyder denne juridiske usikkerhed, at de udstationerede virksomheder har større mulighed for at udnytte de socioøkonomiske forskelle inden for EU's grænser. Det er derfor vigtigt at skelne mellem udstationering og andre former for arbejdsmigration.

Oprindeligt var udstationering baseret på udsendelse af arbejdstagere med særlige færdigheder og viden. I bilagene til Rom-traktaten var der således en skelnen mellem udstationering af specialiserede arbejdstagere, som bevægede sig under tjenesteydernes fri bevægelighed og almindelig arbejdskraft, der enten kunne rekrutteres lokalt i værtslandet eller kunne bevæge sig under arbejdskraftens fri bevægelighed. Men denne skelnen er gradvist forsvundet, og det har betydning i en sektor som bygge- og anlæg, hvor produktionsprocessen ofte er ganske arbejdskraft-intensiv. Nu kan udstationering i stigende grad bruges til at flytte arbejdstagere med et lavt lønniveau over grænser til lande, hvor lønomkostningerne er højere. Tidligere studier har da også vist,



Bygningsarbejdere er ofte ansat på midlertidige kontrakter i forbindelse med de specifikke opgaver, der involverer udstationering til Danmark.

at det netop er i bygge- og anlægsbranchen, at udstationering typisk skaber de største udfordringer (Arnholz og Hansen 2013; Meardi, Martín, og Riera 2012).

Arbejdsmigration analyseres ofte ud fra de mekanismer, der kan påvirke arbejdstagere til at bevæge sig over grænser for at finde arbejde (fx Castles and Miller 2003; Standing 2011). Men når det kommer til udstationering, er det principielt set arbejdsgiveren, der alene bestemmer, om arbejdstagerne skal flytte sig eller ej. Det kan på den ene side skabe større sikkerhed for arbejdstagerene, fordi de allerede er sikret arbejde, før de kommer frem. På den anden side betyder det også, at den enkelte arbejdstager i mindre grad har mulighed for at bestemme, hvor de vil tage hen og hvornår. Som vi skal se nedenfor betyder disse forhold dog ikke så meget i praksis, da oplevelsen af midlertidig udstationering ikke nødvendigvis adskiller sig så meget fra andre typer af migration. Dog følger værtslandets rettigheder ikke med ved udstationering. Den danske bygge-

og anlægssektor er præget af mange helt små og nogle få meget store virksomheder. Der er ikke nogen lovfastsat mindsteløn, og løn- og arbejdsvilkår reguleres primært via overenskomster, som indgås af arbejdsgiverforeninger (primært Dansk Byggeri) og fagforeninger (primært 3F) (Due, Madsen, og Jensen 1993). Det er fortrinsvist de lidt større virksomheder, som er overenskomstdækkede (selvstændige er ikke overenskomstdækkede). Alligevel er en meget stor andel af arbejdstagerne i sektoren overenskomstdækket, og det er også langt størstedelen, som er medlem af en fagforening. Sektoren er med andre ord velorganiseret. Samtidigt er sektoren præget af en meget stor jobmobilitet blandt arbejdstagerne. Det kan betyde, at overenskomsten har en afsmittende effekt på arbejdstagervilkår i virksomheder, der ikke er overenskomstdækket. Hvis disse virksomheder ikke tilbyder vilkår, der er nogenlunde på linje med, hvad man kan få i en overenskomstdækket virksomhed, så kan arbejdstagerne forsvinde. Disse mekanismer virker dog ikke nødvendigvis på samme måde for de

udstationerede arbejdstagere. Meget få af virksomhederne er som udgangspunkt overenskomstdækket. Nogle af de lidt større virksomheder bliver det ofte – efter pres fra fagforeninger og erhverv – men det kan stadig være vanskeligt at sikre, at overenskomsterne overholdes (Andersen og Hansen 2008; Arnholtz og Andersen 2016). Det kan som nævnt skyldes, at de udstationerede arbejdstagere sjældent er organiseret i en dansk fagforening eller har nogen kontakt med denne. Samtidigt benytter de udstationerede arbejdstagere sig sjældent af den jobmobilitet, som danske bygningsarbejdere bruger. De kan dertil sjældent sproget, har ofte kun få danske kontakter og er formelt set ikke en del af det danske arbejdsmarked. Desuden kan det være, at de i højere grad bruger deres hjemland eller deres udstationerede landsmænd som referenceramme, når de skal vurdere deres løn- og arbejdsvilkår.

Netop dette sidste forhold har igen og igen været hovedforklaringen på de politiske og økonomiske problemstillinger, der er blevet fremlagt i forhold til forskellige former for arbejdsmigration fra de nye EU-medlemslande. De betydelige socioøkonomiske og lønmæssige forskelle mellem nye og gamle medlemslande kan anses for at gøre arbejdstagere fra de nye lande tilfredse med en løn, der set fra et gammelt medlemslands perspektiv fremstår som meget lav. Denne forklaringsmodel passer umiddelbart sammen med Piore (1980) klassiske teori om, at de store lønforskelle mere generelt gør midlertidige migrantarbejdere villige til at tage lavstatus- og lavtlønsjobs i værtslandet, fordi de ønsker at vende tilbage til deres oprindelsesland, hvor denne lave løn ville være mange penge værd. Ifølge Piore betyder det, at særligt midlertidige migranters identitet er knyttet til den sociale struktur i hjemlandet og ikke i værtslandet, hvorfor de kan være villige til at arbejde i disse jobs i værtslandet (ibid.: 54; se også McGovern 2007). Men det er samtidigt et overvejende økonomisk perspektiv, som overser, at denne virkelighed opleves forskelligt af de mennesker, der bevæger sig over grænser. I det følgende kigger vi derfor nærmere på de mange forskellige forhold, der er på spil i de udstationerede arbejdstageres oplevelse af den midlertidighed, som er en forudsætning for Piores forklaring.

Udstationering som nær fremtid

Vi mødte Paweł og hans svigerfar Kamil en varm sommerdag, hvor de venligt bød os på vand, som de havde medbragt fra Polen. De arbejder sammen i en sammenslutning af to enmandsvirksomheder, hvor de for

det meste udfører mindre renovationsarbejder for private kunder. At tage til Danmark for at arbejde giver en mulighed for at tjene til deres og familiens eksistensgrundlag i Polen. I Danmark tjener Paweł og Kamil det dobbelte af, hvad de ville tjene i Polen: i Danmark tager de omkring 160 danske kroner i timen per mand. Tidligere tog de kun 120 danske kroner, men da de også skal betale for kost, logi, ferie, pension, bil, benzin og nye redskaber, har de været nødt til at sætte prisen op. På grund af de høje priser på materialer og daglige fornødenheder i Danmark, medbringer de en del madvarer og byggematerialer fra Polen. Men da de kører i en almindelig familiebil – og kommer fra den sydlige del af Polen – er der begrænsninger for, hvor meget de kan medbringe selv. De kører cirka 1200 km fra deres hjem i Polen til Danmark, hvilket tager dem omkring 14 timer. De kom til Danmark for at arbejde for første gang i 2007, hvor de først var ansatte i en danske virksomhed i et års tid. Herefter blev de selvstændige og fandt deres første kunder gennem Den Blå Avis. Siden da har de rejst frem og tilbage mellem Polen og Danmark. De skaffer primært deres kunder gennem personlige referencer, hvor tidligere kunder anbefaler dem til venner og bekendte, som så bliver deres nye kunder. De personlige referencer er vigtige, fordi danskerne ofte er skeptiske over for deres faglige kundskaber. Paweł og Kamil fortæller således, at de har oplevet, at danske kunder holder øje med deres arbejde i starten. Når kunderne så – måske til deres overraskelse – har set, at Paweł og Kamil udfører et godt stykke arbejde, er der pludselig mere arbejde der skal laves. Paweł og Kamil er således ‘på prøve’ det første stykke tid, hvorefter de kan få nye opgaver og blive refereret til andre. På et tidspunkt havde en kundes reference eksempelvis ledt til, at de udførte opgaver for flere naboer på samme vej. På den måde er deres rejsemønster i høj grad afhængig af det job, som byder sig til på et givent tidspunkt. Særligt i forårsperioden har de meget arbejde i Danmark. Typisk arbejder de så 12-14 timer om dagen, for at kunne komme hurtigere hjem til deres familier efter opgavernes afslutning. Det vil også sige, at et arbejde, som er planlagt til at vare tre uger, måske kun tager dem to uger at udføre. Det betyder, at de aldrig helt ved, hvor længe, de skal være i Danmark – og at turene til Danmark ofte bliver forlænget. Som oftest arbejder de 2-3 måneder i Danmark, hvorefter de rejser hjem til

Polen. Når der ikke er opgaver i Danmark forsøger de også at finde arbejde i Polen, men det er svært på grund af den forholdsvis høje arbejdsløshed. Udstationeringen til Danmark giver altså nogle økonomiske muligheder, som de kun vanskeligt kan få i hjemlandet, men den indebærer samtidig også en tidsmæssig usikkerhed og midlertidighed.

Da vi taler om deres fremtidsplaner, gør de det begge klart, at de på sigt gerne vil bo og arbejde permanent i Polen. Pengene fra deres nuværende arbejder i Danmark kan de bruge på børnene og forbedringer af deres hus i Polen. Paweł havde på et tidspunkt forsøgt at slå sig ned i Danmark sammen med sin familie. Men da hans kone ikke kunne få andet job i Danmark end som rengøringsassistent, var hun ikke villig til at opgive sit kontorjob i Polen. Deres familie kommer dog på ferie i Danmark, og da vi talte med dem, planlagde de at tage en tur i Tivoli. De kan altså udnytte deres arbejdsrelaterede rejser til også at få nogle oplevelser med familien eller – som Paweł og Kamil fortalte, at de gjorde – tage på fisketur i nærområdet af deres arbejdsplads. Rejserne til og opholdet i Danmark er dog ment som en midlertidig del af livet frem mod en mere permanent tilværelse i Polen.

Pine (2014) argumenterer for, at de polske migranter, der har forladt Polen efter EU-medlemskabet i 2004, anser deres migration som en del af en nær fremtid, der skal erstattes af en bestemt fremtid på længere sigt. På den måde bliver det at arbejde i et andet land inden for et bestemt tidsrum betragtet som en del af den enkeltes længere livsforløb. Migration bliver således anset for at være en del af den nære fremtid, der skal lede frem til en anden mere fjern – og bedre – fremtid. Følger vi denne analyse, vidner Paweł og Kamils fortælling om, at arbejdet i Danmark er en del af en nær fremtid, som skal være med til at realisere en mere fjern fremtid. Som Paweł og Kamil's fortælling viser, giver udstationeringerne dem mulighed for at tjene penge til deres tilværelse i Polen – og de er overordnet tilfredse med deres ophold i Danmark, hvor der altså også kan være plads til en tur i Tivoli eller en fisketur. Forholdet til de danske kunder – der lige skal se dem an – betyder også, at de må være klar til at omlægge deres planer, hvis de får mere arbejde i Danmark. Denne nødvendige fleksibilitet kan omvendt betyde, at de må indrette deres familieliv herefter. Samtidigt lader de dog også til at have et vedvarende fokus på at skabe en permanent tilværelse med deres familier i Polen på længere sigt. Derimod er den nære fremtid præget af tidsmæssige usikkerheder og midlertidighed, hvor rejseplaner, og

dermed familiesamvær, afhænger af kundernes ønsker og deres muligheder for at skaffe arbejde i Danmark.

“Den normale procedure”

Vi mødte tyske Carl, mens han var ansat som projektleder for et hold af tyske bygningsarbejdere på en større byggeplads i Danmark. Hans arbejde foregik mest på et kontor i en af byggepladsens midlertidigt opsatte skurvogne. Skurvognene var stablet oven på hinanden og indeholdt kontorer, køkken og badeværelse – faciliteter, som man ville forvente på enhver arbejdsplads; blot er byggepladsen en midlertidig arbejdsplads. Selvom Carls arbejde i høj grad foregik i skurvognens kontor, var han tæt forbundet med sine medarbejdere på byggepladsen. Carl havde gennem mange år i lange perioder været udstationeret i store dele af verden. For ham virkede Danmark mest af alt til at være et behageligt og roligt sted at være – et sted hvor han kunne forestille sig at arbejde mere permanent.

For Carl lod udstationeringslivet til at have været en fast bestanddel af hans liv, og som udefrakommende kunne man umiddelbart få fornemmelsen af, at det ville være svært for ham at blive i Tyskland på permanent basis. Efter at have endt sin uddannelse i midten af 1980'erne, startede han med at arbejde i det samme firma, som hans far havde været ansat i. På dette tidspunkt var der høj arbejdsløshed i Tyskland, så han anså det som en god mulighed at blive ansat i virksomheden. Efter nogle års ansættelse begyndte han at blive udstationeret til forskellige lande i Afrika, og i slutningen af 1980'erne tog han sin familie med sig, da de havde mulighed for at leve et komfortabelt liv som udstationerede. Opholdet med familien havde båret præg af hårdt arbejde, men også sociale aktiviteter i det lille fællesskab af udstationerede bygningsarbejdere og deres familier. I starten var udstationeringen normeret til to år, men Carl havde forlænget kontrakten til tre år. Hen mod slutningen af udstationeringsperioden var han begyndt at spare penge op og orientere sig mod fremtiden i Tyskland; hvornår og hvordan de skulle komme hjem, og hvor de skulle bo – aspekter af udstationeringen som han kaldte “den normale procedure”. Da han blev bedt om at uddybe, hvad han mente med den “normale procedure”, forklarede han, at man kan vælge at arbejde hårdt og have mange kærester,

men det ville til sidst ende i ensomhed. For ham var det vigtigt at have en familie – for, som han bemærkede, så er familielivet godt og gør ens liv lykkeligt. Han fortalte, at det altid er en glæde for ham at høre fra sine børn ved et telefonopkald eller via e-mail.

Efter Carls udstationering sammen med familien fortsatte han sine udstationeringer alene til forskellige dele af verden, fx Centralamerika og Asien, da byggeprojekterne ofte var mindre og kortvarige. Til sammenligning sagde han, at projektet i Danmark på 4-5 måneder var et langvarigt projekt. Under de kortvarige udstationeringer fandt Carl det uhensigtsmæssigt at tage sine børn ud af børnehaven eller skolen i Tyskland og medbringe dem til storbyer i Asien med trafik, larm og forurening. Carl fortsatte med dette liv – med en tilværelse i permanent midlertidighed – indtil omkring årtusindskiftet, hvor han blev skilt. Ifølge ham er det en del af virkeligheden; ingen vil have en mand, der sørger for økonomien uden at være hjemme. Efter skilsmissen havde han fået gode muligheder for at arbejde i store projekter, og det betød, at han fortsatte sit liv med de mange udstationeringer, selvom – som han påpegede – at virksomheden jo ikke er en familie. På den ene side fremhæver Carls historie altså en søgen efter et familieliv i Tyskland. På den anden side viser hans historie også, at han ikke har formået at kombinere sine drømme med sit arbejdes realiteter. Her er det også interessant, at Carl i samtalen fremhævede, at *han har fået muligheder* for at rejse ud – og ikke at virksomheden fx vandt en opgave et sted, som han skulle rejse ud for at udføre – hvilket strengt taget kan siges at være tilfældet. Tværtimod betragter han også udstationeringerne som en del af de muligheder, livet tilbyder ham for at tage ud og se verden.

Olwig (2015) foreslår, at migration også kan forstås som et eventyr, hvor den enkelte rejser ud for at se verden. Hun påpeger, at selvom etnografiske analyser tillægger økonomiske og sociale faktorer en væsentlig betydning for migration, så bliver de økonomiske faktorer som oftest anset for at være den udslagsgivende grund til, at folk migrerer: “Man kan ligefrem sige, at der findes nogle faste narrativer om migrationen, bygget op over ønsket om et bedre liv, som mange migranter fortæller, når man spørger dem om, hvorfor de er migreret.” (Olwig 2015: 182-83). Olwigs informant udfordrer dog dette dominerende narrativ og påpeger, at “det ignorerer nogle vigtige kvaliteter, som alle mennesker besidder, lige gyldigt hvor de kommer fra – lysten til at udforske og opleve

verden.” (ibid.: 184). At udforske den enkeltes eventyr over grænser bliver på den måde også en anerkendelse af det enkelte individs kvaliteter og kreativitet udover økonomiske motivationer (ibid.: 199). Det økonomiske narrativ spiller i høj grad en rolle i litteraturen om udstationerede bygningsarbejdere, fx i Pines (2014) analyse af de polske migranter. En anden måde at se udstationering på kan imidlertid være i en optik af et eventyr, hvor bygningsarbejdere også tager en mulighed for at se verden og få oplevelser – uden at dette ignorerer de problematikker, der kan være forbundet med udstationering. Som Carls fortælling viser, har økonomiske faktorer spillet en rolle for hans udstationeringer, da han fx tog arbejdet i virksomheden i forbindelse med høj arbejdsløshed og usikkerhed omkring sin jobsituation i Tyskland i 1980'erne, og han har haft mulighed for at tjene godt til sin familie i Tyskland. Samtidigt spiller mulighederne for at se verden – og hans betoning af alle de steder, han har været udstationeret – også en rolle for den måde, han skaber fortællingen om sit liv og de valg, han har taget i forbindelse med hans mange udstationeringer. Carl påpegede, at han ikke fik nogen økonomisk gevinst ved at være udstationeret i Danmark (hvilket kan have at gøre med hans position som projektleder). Men det var simpelthen for kedeligt for ham at være på kontoret i Tyskland. For Carl kan eventyret altså spille en rolle både i forhold til hans fremadrettede beslutninger om at blive udstationeret og i forhold til den måde, hvorpå han forstår sit hidtidige liv som udstationeret. Eventyret kan på den måde være en faktor, der på den ene side frister til at acceptere en udstationering, når ens arbejdsgiver tilbyder den. På den anden side kan eventyret også være en del af den måde, hvorpå man retrospektivt forstår og skaber mening med sine udstationeringer og sit liv som udstationeret bygningsarbejder.

I sine refleksioner over byggevirksomhedernes mange udstationeringer af deres ansatte anerkendte Carl dog, at der er en del bygningsarbejdere, som ikke har lyst til at leve deres liv som udstationerede, da det gør det svært for dem at leve i forhold og ægteskab. Det kan føre til skilsmisse – som i hans eget tilfælde – eller det kan betyde, at medarbejderen siger op, netop på grund af de førnævnte faktorer. De midlertidige eventyr kan altså have sin pris for den enkelte udstationerede bygningsarbejder. Carl tilbragte heller ikke al sin tid i Danmark,

mens han arbejdede der, men understregede, at det var vigtigt for ham og hans medarbejdere at have et tredages hvil i Tyskland hver anden weekend; hver anden torsdag fløj han derfor hjem til Tyskland og kom igen til Danmark om mandagen for at starte sit arbejde ved middagstid. Han påpegede, at arbejdstiderne i Danmark er kortere end på flere andre af hans udstationeringer. Han fandt desuden arbejdet i Danmark mere afslappet og kunne egentligt godt tænke sig at blive ved med at arbejde i Danmark. Carl nævnte i den forbindelse også, at han kunne mærke alderen i forhold til at være udstationeret. De unge bygningsarbejdere har ifølge Carl ikke så meget imod at bo i telte under deres udstationering, hvorimod han – i hans alder – vil bo ordentligt. Udstationeringen har for ham derfor også ændret sig fra at være et mere ungarle-fænomen, da han først blev udstationeret, til at indebære hele hans familie, til derefter at være alene igen, men nu indtage en rolle som faderfigur for sine medarbejdere i Danmark. På den måde har han kontinuerligt tilpasset sit liv som udstationeret til sin livsbane. Dette udelukker dog ikke, at han også har haft planer om familieliv i Tyskland, der kunne give en anden form for struktur i hans liv. Ligesom hos Paweł og Kamil, har Carl altså navigeret mellem nutidige muligheder i forhold til udstationeringens midlertidighed og planer om fremtidig permanens. Hans vedvarende midlertidige udstationeringer betyder dog, at han nu i højere grad må anerkende, at livet som udstationeret også er hans fremtid.

“En dag skal det stoppe”

Vi mødte litauiske Marijus, mens han var i fuld gang med et projekt i Danmark. Han arbejdede, ligesom Paweł og Kamil, også primært for private danske kunder og fungerede som chef for sig selv og sin ven i et lille tomandsfirma. Umiddelbart kunne det virke som en praktisk konstellation, fordi Marijus talte engelsk. Han havde arbejdet i Danmark gennem 10 år og havde i 2012 etableret sin egen virksomhed sammen med sin ven. Ved at arbejde i Danmark kunne de tjene seks gange så meget som ved deres arbejde i Litauen. Marijus arbejder cirka et halv år i Danmark gennem sommerhalvåret og tilbringer så vinterhalvåret i Litauen.

Marijus' situation i både Danmark og Litauen lod til gradvist at være blevet vanskeligere inden for de senere år. Han påpegede, at det var svært for ham at finde arbejde i Litauen, særligt i finanskrisens køl-

vand. I Danmark kan han tjene omkring 150 danske kroner i timen, inklusiv moms og pension. Selvom han tjener mere end i Litauen og har mulighed for at spare op, skal han stadig ud af sit budget kunne betale pensionsopsparing og sundhedsforsikring i Litauen. Marijus fortalte således, at en privat pensionsopsparing er nødvendig, da den litauiske stat ikke har råd til at betale for folks pension. Det vil sige, at hans arbejde i Danmark er med til at sikre ham i alderdommen på sigt. Marijus pegede yderligere på, at priserne i Litauen er steget drastisk – særligt som følge af, at omkring to millioner litauere arbejder uden for Litauen og bringer penge med hjem. Det vil sige, at de litauere, som er blevet i landet, nu må takle både lav løn og høje priser. Marijus fortalte i den forbindelse, at der er mange unge og gamle tilbage i Litauen – midtergruppen er i høj grad rejst, hvilket udgør et problem for landet. Hans oplevelser ræsonnerer med andre beskrivelser af det sociale system i Litauen. Landet har været hårdt ramt af finanskrisen siden 2009, hvilket tydeligvis har haft en indflydelse på folks situation i landet (Juska og Woolfson 2015; Knudsen 2015). Den gode løn i Danmark i forhold til i Litauen tiltrak Marijus, men det blev sværere og sværere for ham at finde arbejde i Danmark. Han var afhængig af en mellemmand til at forestå kontakten mellem ham og de danske kunder, men han mente ikke, at han ville have mulighed for at hæve sine priser for at få dækket de mange ekstraudgifter. Risikoen for at mellemmanden i så fald ville give opgaverne til andre byggevirksomheder ville være for stor. Det gjorde, at Marijus og hans ven måtte arbejde mere uden at tjene mere, samtidig med at de lå under for mellemmandens pres om at levere billigere tjenesteydelser. Det vil sige, at manglen på arbejde i Litauen, den i stigende grad klemte situation i Danmark og den løse form som bygningsarbejder kan lede til en ganske usikker situation for Marijus. Samtidig har han dog også svært ved at løsrykke sig fra situationen, da han bliver nødt til at tænke langsigtet i forhold til at spare op til sin pension. Marijus sagde om sin situation, at “en dag skal det stoppe”. Han fortalte, at han bedst kan lide at opholde sig og arbejde i Litauen – også fordi han har familie og børn der. Men på nuværende tidspunkt vekslede hans arbejdsliv mellem at være i Danmark i et par måneder eller mindre, hvorefter han tog tilbage til Litauen for derefter at rejse til Danmark igen.

Marijus' situation i Danmark kan således ikke forstås

som isoleret, men må betragtes i en europæisk og global kontekst: i Danmark, hvor vi mødte ham, er han ikke dækket af en overenskomst, som sikrer ham en minimumsløn. Der er så at sige rum for at presse prisen, og danske leveomkostninger gør det særdeles dyrt for ham at opholde sig i Danmark. På samme tid forekommer den nuværende og langsigtede økonomiske situation i Litauen at være presset. I Marijus' tilfælde bringer udstationering i Danmark netop en mulighed for at overkomme nogle af de langstrakte problemer. Hans fortælling viser, at han dog ville foretrække, at de midlertidige udstationeringer stopper. På den måde bliver udstationeringens midlertidighed en potentiel ressource, men også et problem: på den ene side skaber den en særdeles vanskelig situation for Marijus, der helst så sig fri af denne form for tilværelse. På den anden side vidner hans fortælling netop om, hvordan udstationeringerne også bliver hans strategi for at arbejde sig ud af midlertidigheden frem mod en permanent tilværelse i Litauen.

Midlertidighed i proces

Formålet med disse tre fortællinger har været at vise, hvordan en udstationerings midlertidighed kan udfolde sig på forskellige måder for den enkelte bygningsarbejder. Mens implikationerne af udstationeringens midlertidighed har haft en central plads i studier af udstationeringens strukturelle vilkår, kan et fokus på bygningsarbejdernes biografiske tid i forhold til udstationering vise, hvordan midlertidigheden får en betydning i forhold til bygningsarbejdernes individuelle og sociale livsverdener. Her bliver udstationeringen forstået i sammenhæng med den enkeltes livsbane og de måder, hvorpå bygningsarbejderne forstår deres eget liv i forhold til de begrænsninger og muligheder, som udstationeringer kan rumme. Midlertidigheden kan i den forbindelse anses for at indebære en dobbelthed, hvor den både udgør en potentiel ressource, men også kan være et problem i forhold til at realisere netop de planer, som midlertidighedens potentielle ressource også kunne lede til.

Fortællingerne om Paweł, Kamil, Carl og Marijus viser implikationerne af deres midlertidige udstationeringer og kan stille spørgsmålet om, hvorvidt udstationeringen bliver en mulighed eller en stopklods for at realisere deres fremtidsplaner. Bygge- og anlægssektorens specifikke arbejdsrytme betyder, at de udstationerede arbejdstageres bevægelser mellem forskellige steder ofte afgøres med få dages varsel.

Den enkelte må derfor tilpasse sig ændrede omstændigheder. Selvom denne strukturelt anlagte tidsmæssige usikkerhed umiddelbart kan pege på prekarisering af de udstationerede medarbejdere, som på grund af den manglende faste tilknytning til en arbejdsplads befinder sig i en zone af prekaritet, så kan udstationeringernes midlertidighed bruges som en ressource i forhold til den tid i den enkeltes liv, hvor udstationeringerne finder sted. Den kan altså på den ene side skabe muligheder for at rejse ud i verden og få oplevelser samtidig med, at det også kan være muligt at tjene flere penge i udlandet end i hjemlandet. På den anden side kan gentagende udstationeringer, som i Carls tilfælde, også lede til skilsmisse, eller den enkelte kan, som i Marijus tilfælde, simpelthen mest have lyst til at være hjemme hos sin familie. Paweł og Kamil gav også udtryk for at ville afslutte deres arbejde i Danmark hurtigt, så de kunne komme hjem til deres familie så hurtigt som muligt. I samspil med midlertidighedens facetter rummer udstationeringen således en dobbelthed i forhold til både at give udsigt til noget bedre, men også at indebære en risiko for og spænde ben for, at denne ønskede fremtid aldrig bliver realiseret.

Ferguson (2010) argumenterer for, at fremtidsplanlægning ikke er en engangshandling, men en kontinuerlig proces, der rummer plads til improvisation, og som det enkelte individ engagerer sig i at forme i takt med ændrede forhold. Set på denne måde bliver udstationering en måde, hvorpå enkelte bygningsarbejdere tager del i de fremtidsudsigter, som udstationering anses for at rumme. Men udstationeringen og dens midlertidighed er samtidig en del af en kontinuerlig planlægningsproces, der altså ikke er fastlagt med en engangsbeslutning om, hvordan fremtiden skal være, når den enkelte drager ud til en byggeplads i et andet land. Spørgsmålet om midlertidighedens dobbelthed bliver således ikke alene et spørgsmål om, hvorvidt udstationeringen er en mulighed eller en stopklods i bygningsarbejdernes liv; *det bliver også et spørgsmål om, hvordan udstationeringer indgår i den enkelte bygningsarbejders kontinuerlige planlægning af en livsbane – en proces, som indebærer valg, muligheder, begrænsninger samt forestillinger om, hvad livet kan være, er og har været.* Det ses særligt i fortællingen om Carl, der langsomt har udskiftet drømmen om et familieliv med erkendelsen af, at eventyrlysten også trækker ham væk fra hjemlandet. Imidlertid betyder udstationeringens udformning i samspil med nationale og europæiske ar-

bejdsmarkedsstrukturer i bygge- og anlægssektoren, at den midlertidighed, som skulle rumme muligheder, også kan udgøre et problem for den enkelte. Det ses særligt hos Marijus, som ønsker at vende hjem, men som er fastlåst i en situation, hvor udstationering kan være den eneste mulighed for at opretholde det familieliv, han ikke får mulighed for at tage fuld del i. For begge personer synes midlertidigheden dog at kunne antage en mere vedvarende karakter. Omvendt står Paweł og Kamil umiddelbart i en mere uafklaret situation, hvor midlertidigheden fortsat synes at være et midlertidigt fænomen; planen og ønsket om at vende hjem til familien står stadig klart, og udstationeringen betragtes som et midlertidigt middel til at opnå et langsigtet mål. Men netop fordi langtidsplanerne kontinuerligt genforhandles i samspil med den umiddelbare fremtid, hvor deres planer konstant bestemmes af kundernes efterspørgsel, er det uvist, om deres nuværende fremtidsplaner har en reel fremtid.

Udstationerede arbejdstagere kan anses for at være ét af adskillige flows i den globale økonomis samspil med nationale strukturer (Appadurai 1990; Sassen 1988). Ud fra en samfundssynsvinkel udgør de udstationerede bygningsarbejdere en mobil arbejdsstyrke i skyggen af nationale arbejdsmarkeder, hvor de befinder sig i en juridisk gråzone, som kan prekarisere deres forhold. Man kan argumentere for, at Carl, qua sin ansættelse i en tysk virksomhed og den rimelige socioøkonomiske situation i Tyskland, kan opnå bedre forhold og mere frihed og eventyr i forhold til udstationerede bygningsarbejdere fra Polen (Paweł og Kamil) og Litauen (Marijus). Dette kan der på sin vis være et velbegrundet argument for (jf. Piore 1980). Alligevel mener vi, at det også giver mening at udfordre dette ensidede perspektiv for netop at anerkende de måder, hvorpå bygningsarbejderne også selv er medskabere af deres liv. Ved at analysere, hvordan udstationeringen også bliver til som en del af den enkelte bygningsarbejders liv, kan vi få en forståelse af, hvordan bygningsarbejderne ikke alene 'bliver flyttet rundt på' på et globalt arbejdsmarked i en neoliberal tidsalder, men også hvordan individuelle forestillinger om livet, sociale relationer og strukturelle vilkår omkring udstationeringen bliver til i samspil med hinanden. I stedet for at analysere hvorvidt enten de økonomiske eller sociale aspekter spiller en rolle for at blive udstationeret, er det således måske snarere et spørgsmål om, hvordan disse aspekter af den enkeltes liv sameksi-

sterer. Som fortællingerne indikerer, formes de udstationerede bygningsarbejders situationer i et komplekst sammenspil mellem deres individuelle livsbaner, sociale relationer, bygge- og anlægssektorens særlige strukturer, og kontrasten mellem det danske og det europæiske arbejdsmarked. Dykker man ned i de enkeltes historier og fremtidsudsigter, får man også en fortælling om menneskers måder at forme deres hverdag og fremtidsudsigter på i samspil med et stigende globaliseret arbejdsmarked og udviklingen af en europæisk og global markedsøkonomi. Gennem denne optik kan vi forstå, hvordan den historiske tid har været med til at forme udstationeringens specifikke arbejdsform. Gennem en analyse af den biografiske tid kan vi forstå, hvordan bygningsarbejdere kan benytte udstationeringens midlertidighed som en potentiel ressource for at overkomme nogle vanskelige forhold i hjemlandet og få nogle oplevelser i verden, selvom dette også kan have sin pris i forhold til særligt familien. Det vil også sige, at perspektiverne i hver af de ovenstående fortællinger i realiteten må ses i samspil med hinanden. Herigennem får vi et indblik i, hvordan udstationering indgår i den enkelte bygningsarbejders kontinuerlige planlægning i en navigation mellem midlertidighedens multiple mulighedsrum og begrænsninger.

Astrid Stampe Lovelady er Ph.D.-studerende ved St. Andrews University, Skotland.

Jens Arnholtz er adjunkt, Ph.D. Ansat ved FAOS, Københavns Universitet.

LITTERATUR:

- Andersen, Søren Kaj, og Jens Arnholtz Hansen. 2008. Strong Trade Unions Meet EEC Workers – Locating, Monitoring and Organising EEC Workers in the Danish Construction Sector. In *Challenges in European Employment Relations*, edited by R. Blainpain og L. Dickens. AH Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- Andersen, Søren Kaj, og Jonas Felbo-Kolding. 2013. *Danske virksomheders brug af østeuropæisk arbejdskraft*. København: FAOS.
- Anderson, Bridget. 2010. Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers. *Work, Employment & Society* 24 (2):300-317.
- Appadurai, Arjun. 1990. Disjuncture and difference in the global cultural economy. *Theory, Culture and Society* 7:295-310.
- Arnholtz, Jens, og Søren Kaj Andersen. 2015. Byggeriets partssamarbejde i skyggen af udenlandsk arbejdskraft. *Tidsskrift for arbejdsliv* 17 (2):44-62.
- . 2016. *Udenlandske virksomheder og udstationerede arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen*. København: FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
- Arnholtz, Jens, og Nana Wesley Hansen. 2013. Labour market specific institutions and the working conditions of labour migrants: The case of Polish migrant labour in the Danish labour market. *Economic & Industrial Democracy* 34 (3):399-420.
- Castles, Stephen, og Mark J. Miller. 2003. *The age of migration: international population movements in the modern world*, third edition. London: Palgrave Macmillan.
- Dahl-Jørgensen, Carla, og Nigel Rapport. 2012. Introduction: experiencing work in a global context. *Anthropology in Action* 19 (1): 2-7.
- Due, Jesper, Jørgen Steen Madsen, og Carsten Strøby Jensen. 1993. *Den danske model – en historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlaget.
- Eldring, Line, og Jens Arnholtz Hansen. 2009. Fagbevægelsen og arbejdsinnvandring: Strategier og resultater i Norge og Danmark. *Søkelys på Arbejdslivet* 2009 (1):1-16.
- Erka, Caro, Berntsen Lisa, Lillie Nathan, og Wagner Ines. 2015. Posted migration and segregation in the European construction sector. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 41 (10):1600-1620.
- Ferguson, Nelson. 2010. Conversations with Eulogio: On migration and the building of a life-project in motion. In *Human Nature as Capacity: Transcending discourse and classification*, edited by N. Rapport. New York and Oxford: Berghahn Books.
- Friberg, Jon Horgen, Jens Arnholtz, Line Eldring, Nana Wesley Hansen, og Frida Thorarins. 2014. Nordic labour market institutions and new migrant workers: Polish migrants in Oslo, Copenhagen and Reykjavik. *European Journal of Industrial Relations* 20 (1):37-53.
- Juska, Arunas, og Charles Woolfson. 2015. Austerity, labour market segmentation and emigration: the case of Lithuania. *Industrial Relations Journal* 46 (3):236-253.
- Knudsen, Ida Harboe. 2015. Fighting the shadows: Lithuania's informal workers and the financial crisis. In *Informal economies in post-socialist spaces: practices, institutions and networks*. New York: Palgrave Macmillan.
- Lillie, Nathan. 2010. Bringing the Offshore Ashore: Transnational Production, Industrial Relations and the Reconfiguration of Sovereignty. *International Studies Quarterly* 54 (3):683-704.
- McGovern, Patrick. 2007. Immigration, Labour Markets and Employment Relations: Problems and Prospects. *British Journal of Industrial Relations* 45 (2):217-235.
- Meardi, Guglielmo, Antonio Martín, og Mariona Lozano Riera. 2012. Constructing Uncertainty: Unions and Migrant Labour in Construction in Spain and the UK. *Journal of Industrial Relations* 54 (1):5-21.
- Nielsen, Nils, og Marie Sandberg. 2014. Between social dumping and social protection. The challenge of creating orderly working conditions among Polish circular migrants in the Copenhagen area, Denmark. *Ethnologia Europaea* 44 (1): 23-37.
- Olwig, Karen Fog. 2015. Caribiske migranter i Danmark. Eventyrlige rejsefortællinger og danske hverdagsliv. In *Mobilitet og tilknytning. Migrantliv i et globaliseret Danmark*, edited by K. Valentin and K. F. Olwig. Aarhus: Aarhus Universitetsforlag.
- Olwig, Karen Fog, og Karen Valentin. 2015. Nye horisonter i dansk migrationsforskning. In *Mobilitet og tilknytning. Migrantliv i et globaliseret Danmark*, edited by K. Valentin and K. F. Olwig. Aarhus: Aarhus Universitetsforlag.
- Pine, Frances. 2014. Migration as hope: space, time, and imagining the future. *Current Anthropology* 55 (9):95-104.
- Pijpers, Roos. 2006. Help! The Poles are coming: Narrating a contemporary moral panic. *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography* 88 (1):91-103.
- Piore, Michael J. 1980. *Birds of passage: migrant labor and industrial societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sassen, Saskia. 1988. *The mobility of labor and capital: a study in international investment and labor flow*. Cambridge; New York: Cambridge University Press.
- Standing, Guy. 2011. *The precariat: the new dangerous class*. London; New York: Bloomsbury Academic.

NOTER:

1. Artiklen er baseret på et kapitel til en kommende antologi om prekarisering på det danske arbejdsmarked.
2. Der blev gennemført 25 interview med (hovedsageligt engelsktalende) virksomhedsrepræsentanter, som arbejdede på forskellige niveauer i byggevirksomhederne. Forskningsprojektet "Udenlandske arbejdstagere og arbejdsgivere i bygge- og anlægsbranchen" blev gennemført af Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier og blev finansieret af Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond. Mere information om projektet kan findes her: <http://faos.ku.dk/forskningsprogram/forskningsomraade-4/projekt-udenlandske-arbejdstagere-og-arbejdsgivere/>
3. Alle navne er pseudonymer.