

Fagbevegelsen og arbeidsinnvandring: Strategier og resultater i Norge og Danmark

Norge og Danmark har mottatt langt flere arbeidsinnvandrere enn de andre nordiske landene etter EU-utvidelsen i 2004. Den store tilstrømningen har skapt nye utfordringer for fagbevegelsen i begge land, ikke minst innenfor byggebransjen. På tross av mange likhetstrekk mellom dansk og norsk arbeidsliv, finner vi vesentlige ulikheter når det gjelder virkningen av fagforeningenes strategier i forhold til den nye arbeidsinnvandringen. Mens norske byggfagforeninger har hatt suksess med å rekruttere medlemmer blant de nye arbeidsinnvandrerne, er dette ikke tilfellet i Danmark.¹

Arbeidsinnvandringen til Norden etter EU-utvidelsen i 2004 har vært langt større enn mange forventet. Ved utgangen av 2008 hadde de nordiske landene utstedt minst 225 000 førstegangs arbeidstillatelser til individuelle arbeidssøkere fra de nye medlemslandene.² Majoriteten kom fra Polen og Baltikum, og flest har funnet veien til Norge og Danmark. Over 60 prosent av de nordiske arbeidstillatelsene til borgere fra de nye EU-landene er utstedt i Norge, og nær 20 prosent i Danmark. I perioden fra EU-utvidelsen i mai 2004 til desember 2008 ble det i Danmark gitt omkring 43 000 arbeids- og oppholdstillatelser.³ I Norge ble det i samme periode utstedt om lag 144 000 førstegangstillatelser og 125 000 fornyelser. Samtidig er antallet av utstasjonerte arbeidere fra østeuropeiske virksomheter steget kraftig i de seneste årene – spesielt innenfor byggebransjen. I Norge har det vært en kraftig økning i antallet registrerte utstasjonerte arbeidstakere fra Polen og Baltikum; fra cirka 2 000 i 2004 til over 22 000 i både 2007 og 2008. De fleste av disse jobbet i bygg og anlegg.⁴ I Danmark ble det ved utgangen av 2007 beregnet at det alt i alt var omkring 13 000 utstasjonerte arbeidstakere fra de nye medlemslandene i dansk byggebransje (Hansen og Andersen 2008). I tillegg kommer, både i Danmark og Norge, et antakelig betydelig antall arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende som jobber uten å registrere seg.

Den store tilstrømningen av østeuropeisk arbeidskraft til norsk og dansk byggebransje har bidratt til den høye aktiviteten i næringen de siste årene og har i liten grad fortrenget lokal arbeidskraft. Arbeidsinnvandringen har vært etterspørselsdrevet og har blitt hilst velkommen av de fleste av arbeidsmarkedets aktører (Dølvik og Eldring 2008). I kjølvannet av finanskrisen høsten 2008 er byggebransjen rammet av en kraftig nedgangskonjunktur som kan endre dette bildet, ved at det fremover blir langt hardere konkurranse om jobbene. Tilstrømningen av utenlandsk arbeidskraft har uansett satt press på de eksisterende arbeidslivsregimene,

og både dansk og norsk fagbevegelse har engasjert seg aktivt i spørsmål om overgangsordninger og myndighetenes tiltak for å regulere lavlønnskonkurranse og bekjempe sosial dumping. I denne artikkelen vil vi for det første se nærmere på hvilke strategier danske og norske fagforeninger har valgt å forfølge i forhold til myndigheter og arbeidsgivere når det gjelder den nye arbeidsinnvandringen. For det andre vil vi sammenlikne arbeidstakerorganisasjonenes egen innsats i forhold til arbeidstakere fra de nye medlemslandene, avgrenset til byggebransjen (i hovedstadsområdene), som er den næringen som har mottatt flest arbeidsinnvandrere i begge land. For det tredje vil vi se nærmere på arbeidsinnvandrernes organisasjonsvalg og holdninger til fagorganisering. Som vi skal se, er det til dels overraskende store forskjeller mellom danske og norske fagforeningers resultater når det gjelder å organisere østeuropeiske bygningsarbeidere, og et sentralt spørsmål er om dette kan forklares med utgangspunkt i de ulike strategiene organisasjonene har valgt.

Datagrunnlag

Fafo og FAOS har gjennom flere prosjekter fulgt utviklingen i det norske og danske arbeidsmarkedet i kjølvannet av EU-utvidelsen, og vi drar veksler på materiale fra ulike studier i denne artikkelen. Vi bygger særlig på tre datakilder:

1) I forbindelse med en arbeids- og levekårsundersøkelse blant polakker i Osloområdet høsten 2006 ble det gjennomført en parallell spørreundersøkelse blant Fellesforbundets polske medlemmer i regionen (Friberg og Tyldum 2007, Eldring 2007). I hovedundersøkelsen ble utvalget generert gjennom respondentdrevet utvalgstrekkning (RDS; respondent driven sampling),⁵ mens deltakerne i parallellundersøkelsen ble rekruttert via fagforeningene. De polske medlemmene i Tømmer og Byggfagforeningen og Oslo Bygningsarbeiderforening fikk via fagforeningskontoret tilsendt invitasjon til å være med i undersøkelsen. Det ble sendt ut 238 invitasjoner og gjennomført personlig intervju på polsk med 76 polske medlemmer. I hovedundersøkelsen ble til sammen 516 personer intervjuet, av disse arbeidet 64 prosent i bygg, og også disse fikk noen spørsmål om fagorganisering som vi bruker i den følgende analysen. Det ble benyttet samme spørreskjema i begge undersøkelsene, men parallellundersøkelsen blant fagforeningsmedlemmene hadde en tilleggsdel som inneholdt spørsmål om hvordan man var rekruttert, hvorfor man var blitt medlem, hva slags hjelp man hadde hatt behov for, med mer. Selv om vi ikke kan si noe helt sikkert om frafallet til parallellundersøkelsen, antar vi at materialet gir et godt grunnlag for å si noe om polske medlemmer i Fellesforbundet. Hovedundersøkelsen, som ble gjennomført ved respondentdrevet utvalgstrekkning, skal kunne gi såkalte forventningsrette estimater for fordelingen av egenskaper i populasjonen (Friberg og Tyldum 2007:13). Dataene herfra bør derfor kunne si noe om polske arbeidsinnvandreres forhold til fagbevegelsen mer generelt.

2) Det er så langt ikke ferdigstilt en tilsvarende undersøkelse i København.⁶ Det danske bidraget til denne artikkelen baserer seg derfor hovedsaklig på en under-

søkelse av østeuropeisk arbeidskraft i den danske bygge- og anleggsbransjen (Hansen og Andersen 2008). Undersøkelsen besto av en survey blant 236 bygge- og anleggsbedrifter som hadde tilknyttet østeuropeiske arbeidstakere, supplert med case-studier og intervjuer med sentrale personer fra myndigheter og bransjens arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner. I tillegg trekkes det veksler på en undersøkelse av 84 lokale danske byggfagforeningers tiltak for å rekruttere utenlandske arbeidstakere.

3) Som ledd i pågående forskningsprosjekter gjennomfører Fafo og FAOS en komparativ analyse av norske og danske fagorganisasjoners (i bygg) strategier og responser med hensyn til arbeidsinnvandring. I denne forbindelse ble det våren 2008 gjennomført intervjuer med fagforeningsrepresentanter fra byggebransjen i Danmark og Norge. Det er gjort intervjuer med representanter på forbundsnivå (Fellesforbundet, 3F, TIB og Malerforbundet), og med representanter for lokalavdelinger i henholdsvis Oslo og København (Oslo Bygningsarbeiderforening og Tømrer- og byggfagforeningen i Oslo samt 3F, TIB og Malerne i København). Intervjuene ble gjennomført med utgangspunkt i en felles intervjuguide som tok for seg problemstillinger fagforeningene står overfor i forhold til å organisere østeuropeiske arbeidstakere. Sentrale spørsmål var hvilke strategier fagforeningene har hatt, hvilke ressurser som er lagt ned, om det har vært interne interessekonflikter i forbindelse med organiseringsarbeidet, samt hvilke resultater som er oppnådd.

Fagorganisasjoner og arbeidsinnvandring: Strategier og dilemmaer

Det historiske grunnlaget for arbeidstakerorganisering kan sies å handle om strategier for å begrense og regulere arbeidsgivernes markedsmakt. En annen sentral dimensjon i fagbevegelsen har vært internasjonal solidaritet på tvers av landegrensene. Økning i arbeidskraftstilbudet gjennom arbeidsinnvandring vil kunne svekke fagforeningenes forhandlingsposisjon i mottakerlandene, og utfordrer dermed balansen mellom fagforeningenes nasjonale egeninteresser og ønsket om å opptre solidarisk i forhold til arbeidere på vandring. I Norge har fagbevegelsen historisk sett vært skeptisk til arbeidsinnvandring (Kjeldstadli 2003), i tråd med det som har vært vanlig også i andre europeiske land: "If employers have a long-standing reputation for preferring immigrants over native-born workers, then the reverse is equally true of trade unions" (McGovern 2007:228). Ifølge Kahmann (2006) vil fagforeningers strategier i forhold til arbeidsinnvandring bevege seg langs en skala fra eksklusjon til inklusjon, og han peker på tre hovedtyper av responser fra fagforeningenes side: For det første kan fagforeningene forsøke å presse staten og regjeringen til å regulere arbeidsmarkedet på en slik måte at lønns- og arbeidsvilkår ikke undergraves. For det andre kan fagforeningene forhandle fram felles standarder i tariffavtaler og derigjennom minske arbeidstakernes sårbarhet mot arbeidsgivernes eventuelle ønsker om å presse ned lønnskostnader og sosiale utgifter. For det tredje kan fagforeningene forsøke å organisere arbeidstakere for å få dem til å kreve bedre lønn og bedre arbeidsvilkår i fellesskap. Fagfo-

reningenes mål og muligheter kan i utgangspunktet sies å være de samme når det gjelder arbeidsinnvandrere som for innenlandske arbeidstakere, samtidig som arbeidsinnvandring reiser en del særegne problemstillinger. Arbeidsinnvandrere på korttidsopphold vil ofte være villige til å påta seg arbeid som har lav status i vertslandet. Fordi hovedfokuset deres er rettet mot å tjene penger mens de er i utlandet (og ikke på den prestisjen arbeidet gir), er de mer fleksible enn de innenlandske arbeidstakerne (Piore 1979). I tillegg kan forskjellene i lønns- og kostnadsnivået mellom hjemland og vertsland bidra til at arbeidsinnvandrere aksepterer lavere lønn enn det som er normal standard i vertslandet. Både norske og danske studier har dokumentert at mange østeuropeiske arbeidstakere har jobber de er overkvalifiserte til, og at lønns- og arbeidsvilkårene ligger langt under det som er vanlig i Norge og Danmark (Friberg & Tyldum 2007, Hansen & Andersen 2008). I tillegg til de negative konsekvensene dette har for arbeidsinnvandrere selv, kan mulige langsiktige virkninger være at dyrere norsk og dansk arbeidskraft fortregnes, og/eller at det generelle lønnsnivået i enkelte bransjer holdes nede, eller til og med blir lavere. Mens dette kan være fordelaktig sett fra arbeidsgivernes perspektiv, reiser det en rekke dilemmaer for arbeidstakersiden.

Penninx og Roosblad (2000) har i en komparativ studie av europeisk fagforeningers strategier i forhold til arbeidsinnvandring i etterkrigstiden sammenfattet tre hoveddilemmaer for fagbevegelsen. For det første: Skal fagforeningene bekjempe arbeidsgivernes ønske om å rekruttere arbeidsinnvandrere, eller skal de samarbeide? Og hvis de samarbeider, hva slags betingelser skal de stille når det gjelder arbeidsinnvandrernes vilkår? For det andre: Skal arbeidsinnvandrere inkluderes som ordinære medlemmer, eller skal man lage særegne medlemskapsformer som ekskluderer dem fra fullverdig medlemskap? For det tredje: Hvis de inkluderes, skal de da behandles som vanlige medlemmer, eller skal man legge til rette for spesielle behov de måtte ha? Mye tyder på at disse dilemmaene fortsatt har relevans. Det at den nye europeiske arbeidsinnvandringen oftere har en kortvarig karakter, og at arbeidsinnvandrernes adgang til de gamle medlemslandenes arbeidsmarkeder bare i liten grad kan reguleres, innebærer faktisk at fagforeningenes dilemmaer trer enda tydeligere fram. Et annet viktig spørsmål i denne sammenhengen er hva arbeidsinnvandrere selv ønsker. Det er i utgangspunktet slett ikke gitt at en polsk bygningsarbeider på midlertidig oppdrag i Danmark og Norge ønsker å bli inkludert i de lokale fagforeningene (Eldring 2007).

Strategier rettet mot myndigheter og arbeidsgivere

Det er mange likhetstrekk mellom norsk og dansk arbeidsliv som gjør det særlig interessant å sammenlikne hvordan fagforeningene i de to landene har møtt arbeidsinnvandringen i kjølvannet av EU-utvidelsen. Begge landene har relativt små og åpne økonomier, med velutbygde velferdssystemer. Likhetene gjelder ikke bare den generelle samfunnsstrukturen, men også i forhold til hvordan arbeidsmarkedet reguleres i de to landene. I både Danmark og Norge har minstelønns-

Likheter mellom Danmark og Norge

	Danmark	Norge
Arbeidsstyrken	2.900.000	2.450.000
Arbeidsledighet (høst 2008)	2,9 %	2,8 %
Tradisjonelt ingen lovbestemt minstelønn, men avtalebasert regulering	Ja	Ja
Overgangsordning med krav om "nasjonal lønn" (til 1.5.2009)	Ja	Ja

Ulikheter mellom Danmark og Norge

	Danmark	Norge
Organisasjonsgrad i bygg	88 %	42 %
Tariffavtaledækning i bygg	74 %	58 %
Allmenngjort tariffavtale (i bygg)	Nei	Ja

nivåene tradisjonelt vært avtalebaserte og har bare hatt en bindende virkning for arbeidstakere som er omfattet av en tariffavtale.

Stort sett har allikevel tariffavtalenes minstelønnsatser hatt en normdannende effekt for lønnsnivået også på arbeidsplasser som ikke har hatt tariffavtale (Stokke et al. 2003). Det har med andre ord hatt liten betydning at det ikke har vært noen generell lovfestet nedre grense for lønnsnivået. Rekrutteringen av arbeidskraft østfra, som er villig til å arbeide under langt dårligere betingelser enn det som er vanlig, har imidlertid rokket ved dette bildet i begge land. Den store tilstrømningen av østeuropeisk arbeidsinnvandrere har gitt en sammenliknbar utfordring for fagforeningene, og det er derfor nærliggende å anta at fagforeningene i de to landene ville velge å forfølge samme strategier og svare forholdsvis likt på de nye utfordringene.

På den andre siden er det også noen vesentlige forskjeller i de to landenes arbeidsmarkedsreguleringer og i organisasjonsforholdene i byggebransjen. For det første er organisasjonsstrukturen forskjellig, med flere små fagorganisasjoner i dansk byggebransje. For det andre er organisasjonsgraden langt høyere i Danmark enn i Norge. En hovedforklaring på at flere organiserer seg i Danmark, er akasseordningen, hvor fagforeningene står for arbeidsledighetsforsikring. Denne ordningen har skapt en tett sammenheng mellom arbeidsledighetsforsikring og fagforeningsmedlemskap (den såkalte Gent-modellen). Videre er tariffavtaledækningen i Danmark høyere enn i Norge, hvor en større del arbeidstakere i privat sektor (inkludert byggebransjen) faller utenfor tariffavtalene (uten at det nødvendigvis betyr at de betales under tarifflønn). En annen viktig forskjell er at adgangen til å gjennomføre arbeidskonflikter er langt større i det danske arbeidsmarkedet enn i det norske (Dølvik og Eldring 2008).

I forhold til Kahmanns (2006) første hovedkategori; responser rettet mot besluttende myndigheter, har norsk og dansk fagbevegelse i stor grad fulgt samme

strategier. I forbindelse med EU-utvidelsen i 2004 gikk LO i både Norge og Danmark inn for en overgangsordning som la visse begrensninger på adgangen til arbeidsmarkedet for individuelle arbeidstakere østfra. På tross av et generelt positivt syn på EU-utvidelsen, var det i mange deler av fagbevegelsen bekymring for at en kraftig tilstrømning av østeuropeiske arbeidstakere kunne undergrave lønns- og arbeidsvilkårene våre. I Norge lanserte LO slagordet "Ja til arbeidsinnvandring – nei til sosial dumping" for å tydeliggjøre at de ønsket arbeidsinnvandrerne velkommen – forutsatt at de jobber på tilnærmet like vilkår som nordmenn. I Danmark gav en kampanje i regi av Fælles Fagligt Forbund (3F) med tittelen "På like vilkår" uttrykk for den samme holdningen. I begge land fikk fagforeningene gjennomslag for sine argumenter for en overgangsordning. På tross av forskjeller i regjeringenes sammensetning innførte Norge og Danmark nærmest identiske overgangsordninger i 2004 (Dølvik og Eldring 2008). Tildeling av arbeidstillatelse ble gjort betinget av at den enkelte arbeidstaker kunne dokumentere "normale" lønns- og arbeidsvilkår, samt heltidsarbeid. Det ble altså ikke satt noen grense for antallet østeuropeiske arbeidstakere som kunne komme til de to landene, men det ble satt klare betingelser for på hvilke vilkår arbeidsgiverne kunne rekruttere disse arbeidstakerne (jf. Penninx og Roosblads (2000) første dilemma om hvorvidt fagforeningene skal velge en samarbeidslinje når det gjelder arbeidsinnvandring).

Til gjengjeld har det vært store forskjeller i fagforeningenes svar og resultater i forhold til det andre settet av strategier Kahmann nevner; nemlig responser rettet mot arbeidsgiverne. I Danmark har fagforeningene inntil videre fastholdt den tradisjonelle fremgangsmåten med å regulere lønns- og arbeidsvilkår ved å inngå tariffavtaler med utenlandske og danske virksomheter som har østeuropeiske arbeidstakere ansatt. Det har vært et krevende arbeid, som har møtt sine begrensninger. For det første har det vært nødvendig med stor innsats og mange konflikter for å få tegnet tariffavtaler. For det andre har fagforeningene hatt problemer med å sikre at avtalene blir fulgt opp når de først er inngått (Andersen & Hansen 2008). I Norge har fagforeningene derimot endret strategi for å møte den økende lavlønnskonkurransen fra øst, ved at den lenge sovende lov om allmenngjøring av tariffavtaler har blitt tatt i bruk. Lovens formål er å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har. I forbindelse med EU-utvidelsen, spesielt i forhold til utstasjonerte arbeidstakere, har allmenngjøring blitt et sentralt virkemiddel for å unngå urimelig lavlønnskonkurranse og konkurransevridning. Den landsomfattende allmenngjøringen av deler byggfagsoverenskomsten fra januar 2007 innebærer at det nå er innført et lovfestet minstelønnsnivå i byggebransjen i Norge (Ødegård et al. 2007, Alsos og Eldring 2008). Allmenngjøring av tariffavtaler har lenge vært ansett som et kontroversielt virkemiddel i norsk arbeidsliv, både i fagbevegelsen og blant arbeidsgiverne. Sett fra arbeidstakersiden er det særlig to sider ved allmenngjøring som er problematisk. Selv om uorganiserte arbeidstakere i tariffbundne bedrifter uansett dekkes av gjeldende tariffavtaler, regnes fortsatt det å kunne inngå og å bli omfattet av en tariffavtale som et vesentlig incentiv for fagorganisering. En allmenngjøring (og dermed lovfesting) av sentrale bestemmelser i avtalen kan tenkes å svek-

ke rekrutteringsgrunnlaget for fagbevegelsen og forsterke gratispassasjerproblemet (Checchi og Lucifora 2002). For det andre har det vært bekymring for at allmenngjøring av minstesatsene i tariffavtalene ikke vil kunne forhindre etableringen av et A- og B-lag lønnsmessig (eller lavlønnskonkurranse), i og med at minstesatsene i mange tilfeller ligger betydelig under det som er gjennomsnittlig time-lønn. På tross av disse forbeholdene har LO og Fellesforbundet vurdert allmenngjøring som et riktig virkemiddel og svar på den omfattende arbeidsinnvandringen fra øst. I Danmark har allmenngjøring av tariffavtaler så langt blitt regnet som et uaktuelt virkemiddel, ikke minst fra fagbevegelsens side.

Det ovenstående viser at både norske og danske fagforeninger har tatt eksplisitt stilling til det første av de dilemmaene arbeidsinnvandringen reiser; man har akseptert rekrutteringen av utenlandsk arbeidskraft, men på betingelse av at de ansettes på samme lønns- og arbeidsvilkår som norske og danske arbeidstakere. Disse kravene til ansettelsesbetingelser har blitt fremført overfor både regjeringen og arbeidsgiverne i begge land, selv om det altså er forskjell på hvordan man konkret har ønsket å regulere lønns- og ansettelsesvilkårene.

Strategier rettet mot arbeidsinnvandrere

I det følgende skal vi se nærmere på de to siste dilemmaene som arbeidsinnvandring, ifølge Penninx og Roosblad (2000), historisk sett har reist for vesteuropeiske fagforeninger: Skal arbeidsinnvandrerne inkluderes eller ekskluderes? Og hvis de skal inkluderes, på hvilken måte? Dette blir utdypet i det følgende, hvor vi gir en beskrivelse av danske og norske byggfagsforeningers strategier og virkemidler når det gjelder organisering av arbeidsinnvandrere. De lokale eksemplene er hentet fra henholdsvis Oslo og København.

Norge – Oslo

I Norge er det særlig Fellesforbundet som har gått i bresjen for å organisere arbeidsinnvandrere – og spesielt innen byggebransjen. Dette henger selvsagt sammen med at det har kommet mange arbeidsinnvandrere til denne sektoren, men Fellesforbundet organiserer også i andre bransjer som rekrutterer arbeidskraft østfra; som landbruk, industri og hotell og restaurant – uten at organisasjonsarbeidet har skutt fart på samme måte der. Forbundet har i mange år hatt en aktiv innsats mot useriøse aktører i byggebransjen og problemer knyttet til såkalt grenseoverskridende arbeid. Satsningen på å rekruttere og organisere arbeidsinnvandrere er allikevel av nyere dato og skjot først fart i 2006. På forbundsnivå beskrives dette som en naturlig fortsettelse av arbeidet mot sosial dumping. I 2007 bevilget forbundet 15 millioner til ekstraordinære tiltak rettet mot arbeidsinnvandrere, og dette er fulgt opp i 2008 gjennom budsjett og bevilgninger til prioriterte tiltak. Forbundets avdelinger kan søke om midler til lokale tiltak, som for eksempel kan være tolketjenester, kurs, informasjonsmateriell og finansiering av organisasjonsarbeidere.

De polske bygningsarbeiderne i Oslo-området er medlemmer av Oslo Bygningsarbeiderforening og Tømrer og Byggfagforeningen. Oslo Bygningsarbeiderforening organiserer forskalingsnekkere, murere, malere og hjelpearbeidere, mens Tømrer og Byggfagforeningen organiserer tømrere, taktekkere, blikkenslagere, gipsplatemontører med flere. Geografisk dekker de to foreningene Oslo og Akershus og har henholdsvis 2150 og 1170 yrkesaktive medlemmer (mai 2008). Arbeidet med organisering av polske arbeidsinnvandrere i Oslo startet ved at foreningene i 2004–2005 begynte å få henvendelser fra enkeltpersoner som hadde behov for hjelp. En av de ansatte i foreningen hadde et polsktalende familiemedlem som i denne første fasen hjalp til med oversetting. Etter hvert bestemte man seg for å kalle inn til et felles møte med tolk i stedet for å snakke med alle enkeltvis. Foreningsrepresentantene forteller at møterommet var helt sprengt under dette første møtet, og det møtte opp polske arbeidsinnvandrere fra hele Sør-Norge. Nå har foreningene ansatt en polsktalende medarbeider og etablert en fast ordning med kontortid og kveldsmøter hver onsdag. I 2007 ble det i tillegg ansatt to personer som spesielt skal følge opp baltiske bygningsarbeidere. I begynnelsen skjedde rekrutteringen av polske medlemmer i stor grad ved at foreningene hjalp til med å løse problemer. Uorganiserte henvendte seg til kontoret og meldte seg inn for å få hjelp. Internt i fagforeningene var det mange diskusjoner om hvorvidt det var riktig å hjelpe folk som i utgangspunktet ikke var medlemmer. I ettertid vurderes dette som å ha vært en riktig og vellykket strategi, og det sies at de norske medlemmene har taklet situasjonen bra.

Ifølge Fellesforbundets vedtekter skal man være medlem *før* en sak oppstår for å få hjelp med saken, men forbundet har akseptert at avdelingene har vært fleksible for å komme inn i arbeidsinnvandrer miljøene. Nå er imidlertid vurderingen at fagforeningene har blitt godt kjent, og det er gitt signaler fra sentralt hold om at vedtektene bør følges. De østeuropeiske medlemmene (hovedsakelig polakker) er ordinære medlemmer i foreningene, og de fleste betaler kontingent gjennom vanlige trekkavtaler. Etter hvert har de polske medlemmene også blitt med i den mer ordinære fagforeningsvirksomheten. Både Oslos Bygningsarbeiderforening og Tømrer og Byggfagforeningen har nå polske medlemmer i styret, og det har vært et uttrykt mål i foreningene at polakkene selv skal bidra i fagforeningsarbeidet. Turnoveren blant medlemmene er forholdsvis høy, men det blir understreket at dette er normalt innenfor byggebransjen.

Høsten 2006 utgjorde polakker om lag ni prosent av det totale antallet medlemmer i de to foreningene. De fleste hadde meldt seg inn i løpet av 2005–2006. Siden da har antallet østeuropeiske medlemmer økt betraktelig: Høsten 2008 oppgav Oslo Bygningsarbeiderforening at *hele 40 prosent* av alle deres medlemmer kommer fra de nye EU-landene, fortrinnsvis Polen. På landsbasis anslo Fellesforbundet våren 2008 at de har 4000–5000 polske medlemmer, de fleste innenfor bygg, men de organiserer også østeuropeere innenfor verkstedsindustrien. Totalt har Fellesforbundet om lag 22 000 medlemmer innenfor bygg. De fleste østeuropeiske bygningsarbeiderne i Norge er imidlertid fortsatt uorganisert og har en lavere organisasjonsgrad enn snittet i Norge. Høsten 2006 var 14 prosent av de

polske bygningsarbeiderne i Oslo organisert, noe som allikevel må betraktes som høyt i denne sammenhengen (Eldring 2007). Organisasjonsgraden har etter alt å dømme økt siden det, gitt medlemsveksten i de aktuelle foreningene i Oslo. Både på sentralt nivå og i Oslo-foreningene gis det uttrykk for at lokale ildsjeler har bidratt sterkt til forbundets suksess med å organisere arbeidsinnvandrere. Videre vektlegger informantene at den allmenngjorte tariffavtalen har blitt et viktig verktøy i organiseringsarbeidet:

Allmenngjøring har ført til at vi kan rekruttere flere. Hvis det ikke er allmenngjort, må vi kreve tariffavtale før vi kan si at de har rettigheter på lønn. Når det er allmenngjort kan vi hjelpe enkeltmedlemmer (representant for Fellesforbundet).

En annen faktor som tillegges stor vekt, er at forbundet og foreningene har hatt som prinsipp og kjøreregel at de ikke skal gjennomføre tiltak eller aksjoner som kan bidra til at arbeidsinnvandrere blir sendt ut av landet. Dette fremheves som helt sentralt for å oppnå tillit blant de østeuropeiske arbeiderne.

Danmark – København

I Danmark er det tre ulike fagforeninger som har forsøkt å organisere østeuropeiske arbeidstakere innenfor byggebransjen. For det første Fælles Fagligt Forbund (3F), som i likhet med Fellesforbundet organiserer arbeidstakere fra mange av de bransjene som sysselsetter arbeidsinnvandrere østfra (landbruk, bygg, industri, hotell og restaurant). I tillegg kommer Træ-Industri-Byg (TIB), som organiserer tømrere og snekkere med flere, og Malernes fagforening, som også organiserer innenfor byggebransjen. På forbundsnivå har disse tre fagforeningene hatt et tett samarbeid i forhold til aktiviteter rettet mot østeuropeiske arbeidstakere og bedrifter. Mye av aktiviteten har vært koordinert gjennom Bygge- Anlægs- og Trækartellet (BAT), som samordner og representerer interesser og aktiviteter for alle de åtte fagforbundene med medlemmer innenfor bygge- og anleggsområdet. I regi av BAT er det utarbeidet en standardmodell for tariffavtale med utenlandske virksomheter, som skal sikre at virksomheten er dekket av alle fagforbundenes tariffier når de underskriver avtalen. Tidligere har foreningene vært svært opptatt av å sikre egne tariffier og har holdt hardt på faglige skiller mellom de forskjellige fagforeningenes organisasjonsområder. Enigheten om en standardmodell var i så måte en historisk begivenhet og et uttrykk for hvor alvorlig byggfagforeningene har tatt de nye utfordringene. Samtidig har innsatsen fra forbundsnivået hovedsakelig vært rettet mot inngåelse av tariffavtaler og i mindre grad mot organisering. Først i august 2006 ble det fokusert mer intensivt på rekruttering av østeuropeiske arbeidstakere fra forbundsnivåets side. Det skjedde dels i et strategidokument hvor det ble argumentert for nødvendigheten av å ha østarbeiderne som medspillere fremfor motstandere, og dels mer praktisk, ved ansettelse av fem polsktalende konsulenter som skulle assistere lokalavdelingene. 3F satte i 2008 av fem millioner kroner til dette.

På lokalt plan har man allikevel vært tidlig ute med å finne praktiske løsninger på rekrutteringsutfordringene. Spesielt i lokalforeningene i København har aktivi-

tetsnivået vært meget høyt, med samarbeid på tvers av forskjellige forbund og med løpende utveksling av erfaringer. I Byggefagenes Samvirke ansatte man i slutten av 2006 en polskfødt konsulent, som sammen med en dansk kollega har hatt utenlandsk arbeidskraft som sitt arbeidsområde. I forlengelsen av dette er det også blitt opprettet en polsk klubb hvor det avholdes møter og organiseres forskjellige sosiale aktiviteter.

Samtidig har det fortsatt vært et meget kraftig engasjement for å sikre at de østeuropeiske arbeidstakerne er dekket av tariffavtaler. Det har – under stor mediedekning – blitt gjennomført et stort antall blokader og sympatikonflikter for å hindre at østeuropeiske arbeidstakere blir brukt til å presse lønningene nedover. Alle de lokale fagforeningene i København har som utgangspunkt tatt saker for uorganiserte østeuropeere – blant annet i håp om at ryktet om hjelpen som ytes, vil spres, og at flere vil melde seg inn. Men samtidig har det ligget til grunn en meget klar vurdering av sakenes prinsipielle betydning, deres omfang og muligheten for å få inndrevet penger, når fagforeningene har prioritert sine ressurser. Et gjennomgående prinsipp har vært at det skal betales tre–seks måneders kontingent av pengene som drives inn. Erfaringen er imidlertid at det er svært få av østeuropeerne som fortsetter med å være medlemmer utover denne perioden. Det er også bildet mer generelt, når det dreier seg om de østeuropeerne som mer frivillig har meldt seg inn. Noe av frafallet kan forklares med at østeuropeerne har vanskelig med å få betalt kontingent, da det må skje elektronisk. Andre deler kan forklares med at de returnerer til hjemlandet, og derfor ikke lengre har interesse av å være medlemmer. Under alle omstendigheter betraktes arbeidet med å organisere østarbeidere av mange lokale fagforeningsfolk som en sisyfosoppgave, hvor innsatsen ikke står i forhold til resultatet. I alle de tre lokalavdelingene i København blir det gitt uttrykk for at man ikke har klart å løfte denne helt sentrale oppgaven. Det er svært vanskelig å få et eksakt overblikk over antallet østeuropeiske medlemmer i byggfagforeningene i København. Det betales samme kontingent for alle medlemmer, og det er bare TIB som registrerer hvilke medlemmer som kommer fra utlandet. I slutten av september 2008 ble det estimert at de tre lokalavdelinger til sammen hadde omkring 300 østeuropeiske medlemmer av knapt 9000 medlemmer totalt.

Ønsker arbeidsinnvandrere å fagorganisere seg?

Alt i alt har altså de norske fagforeningene hatt større suksess med å organisere arbeidsinnvandrere fra øst enn de danske, selv om de på mange måter har valgt samme strategier. Hvorvidt arbeidsinnvandrere fagorganiserer seg, avhenger selvsagt ikke bare av om og hvordan fagforeningene eventuelt inkluderer dem, men vel så mye av om de faktisk selv velger å bli medlemmer. Det finnes ulike typer forklaringer på arbeidstakeres organisasjonsvalg, som kan deles inn i såkalte strukturelle, ideologiske og preferanseforklaringer. De tre forklaringstypene kan utfylle hverandre, og forhold som kan forklare hvorfor noen velger å organisere seg, kan også bidra til å forstå hvorfor noen *ikke* gjør det (Fennefoss 1988).

Strukturelle forklaringer vektlegger faktorer som kjønn, alder, yrke og kjennetegn ved arbeidsplassen. Generelt vet vi at det i både Norge og Danmark er flere organiserte i større bedrifter, og at organisasjonsgraden øker med alder og ansiennitet – selv om forskjellene er mindre i Danmark. Organisasjonsgraden øker også jo fastere arbeidstakeren er knyttet til arbeidsmarkedet og til jobben vedkommende er i. Midlertidig ansatte er langt sjeldnere organiserte enn fast ansatte, og jo kortere tid man har vært ansatt, jo sjeldnere er man organisert (Nergaard og Stokke 2006, Madsen 2000). De polske arbeidstakerne kjennetegnes nettopp av forholdsvis kort fartstid både i det danske og norske arbeidsmarkedet, og svært mange har midlertidige ansettelser (Dølvik et al. 2006). Dette er faktorer som også helt generelt bidrar til lavere organisasjonsgrad.

Ideologiske forklaringer handler om mer normative forhold, som folks solidaritetsfølelse og politiske holdninger. Sett i lys av Polens nære politiske forhistorie, hvor fagforeninger ofte ble assosiert med det kommunistiske styret, kan det tenkes at motviljen mot fagorganisering blant polakker er større enn blant lokale bygningsarbeidere. I tillegg står fagbevegelsen svært svakt i Polen i dag, og innenfor byggenæringen ligger organisasjonsgraden antakelig på langt under ti prosent (Eldring og Trevena 2007). Blant de polske bygningsarbeiderne i Oslo-området hadde flertallet (78 %) aldri vært medlem av noen fagforening i Polen. 17 prosent hadde tidligere vært medlem, mens 3 prosent oppgav at de fortsatt var med i en polsk fagforening. Det var ikke noen entydig sammenheng mellom fagforeningsmedlemskap i Polen og hvorvidt man har fagorganisert seg i Norge. For å lodde stemningen i forhold til fagforeninger mer generelt, ba vi respondentene som ikke var fagorganisert, om å ta stilling til påstanden "Jeg er generelt imot fagforeninger". Et overveldende flertall (86 %) var uenig i påstanden om at de generelt er imot fagforeninger, og bare 6 prosent erklærte seg enig. Jo lenger de hadde vært i Norge, jo mer uenige var de i denne påstanden. Det ser altså ikke ut til at ideologiske eller politiske faktorer i seg selv utgjør noen særlig større barriere mot fagorganisering blant polske bygningsarbeidere enn blant norske.⁷ Blant fagforeningsmedlemmene oppgav nær en femtedel "at man bør være fagorganisert når man jobber i Norge" som en av de viktigste grunnene for at de hadde organisert seg. I den grad ideologi eller normative holdninger påvirker organisasjonsvalgene til polakkene, ser det ut til i så fall å være mer i retning av at man bør organisere seg, enn motsatt. Dette er i tråd med funnene i en undersøkelse blant polske arbeidsinnvandrere i England (Anderson et al. 2007). På spørsmål om hvorfor man eventuelt ville organisere seg, viste mange til behovet for "a sword of justice" og kollektivistiske verdier, vel så mye som til mer individualistiske behov og egennytte. Erfaringer fra rekrutteringsarbeid i den engelske byggebransjen peker i samme retning (Fitzgerald og Hardy 2008).

Preferanseforklaringer legger vekt på at arbeidstakerne foretar bevisste valg mellom ulike alternativer, for eksempel ved at det kan ligge ganske konkrete kostnytte-betraktninger bak valget om å organisere seg eller ikke. Blant dem som faktisk hadde organisert seg i Oslo-området, var den viktigste begrunnelsen å få støtte dersom det oppsto problemer. En annen vurdering kan være om fagfore-

ningsmedlemskap lønner seg, eller om det er for dyrt i forhold til hva man får igjen for pengene. Slike vurderinger forutsetter imidlertid en viss kunnskap om norske fagforeninger. Nærmere to av tre blant de uorganiserte hadde hørt om norske fagforeninger, mens en drøy tredjedel aldri hadde hørt om dem. Vi ba alle de uorganiserte om å vurdere noen påstander som på ulike måter knytter seg til nytteverdien av et fagforeningsmedlemskap. Det mest slående var at de fleste av de uorganiserte polske bygningsarbeiderne ikke hadde noen oppfatning om disse spørsmålene. Resultatene viste imidlertid at jo mer kunnskap de polske bygningsarbeiderne hadde om norske fagforeninger, jo mer positive var de.

Det er så langt ikke ferdigstilt noen tilsvarende undersøkelse om fagorganisering blant arbeidsinnvandrere i Danmark, men vi tror at strukturelle barrierer mot organisering blant arbeidsinnvandrere vil være av tilsvarende betydning der (eller muligens noe mindre gitt høyere organisasjonsgrad i Danmark). Vi vil videre argumentere for at det er sannsynlig at polske bygningsarbeidere i Danmark i utgangspunktet ikke skiller seg fra dem som reiser til Norge, i forhold til politiske eller ideologiske holdninger til fagforeninger. Når det gjelder kunnskap om og vurderinger av de lokale fagforeningene, peker imidlertid de kvalitative undersøkelsene i Danmark mot at det kan være visse forskjeller. Hovedinntrykket fra intervjuer og arbeidsplassbesøk er at en del polske bygningsarbeidere ser med stor skepsis på danske fagforeninger. En spissformulert fremstilling er at mens polske bygningsarbeidere i Norge har blitt mer positive til fagforeninger jo lenger de er i landet, er det motsatte tilfellet i Danmark.

Drøfting

Utgangspunktet for denne artikkelen er at det er interessant at fagforeninger i to land som på så mange punkter likner hverandre – både overordnet sett, men også med hensyn til arbeidsmarkedsreguleringstradisjoner og overgangsordninger i forbindelse med EU-utvidelsen – har opplevd så forskjellige resultater i forhold til å organisere østeuropeiske arbeidsinnvandrere. Mens polakker og baltene utgjør opp mot 40 prosent av medlemmene i de lokale byggfagsforeningene i Oslo, så ligger tallet nærmere på omkring 3 prosent i tilsvarende foreninger i København. Riktignok har tilstrømningen av arbeidsinnvandrere vært atskillig større til Norge enn til Danmark, slik at rekrutteringsbasen er større i Norge, men i begge land har byggebransjen i de senere år vært sterkt preget av østeuropeisk arbeidskraft. Både relative og faktiske tall demonstrerer tydelig at de norske fagforeningene i langt større grad enn de danske har lyktes i å rekruttere medlemmer blant bygningsarbeiderne fra de nye medlemslandene. Forskjellen i resultater når det gjelder medlemsrekruttering, er derfor ikke bare interessant, den er også paradoksal når man tar høyde for at de danske fagforeningene i utgangspunktet har langt større medlemstilslutning enn de norske.

For å finne mulige forklaringer på denne forskjellen har vi sett nærmere på fagforeningenes strategier; har norske byggfagsforeninger vært mer inkluderende, og har de valgt en annen strategi enn de danske foreningene, som kan forkla-

re suksessen? Og er det forskjeller i fagforbundenes strategier i forhold til myndigheter, arbeidsgivere og arbeidsinnvandrerne selv? Når det gjelder fagforeningenes offisielle standpunkter, virker de svært like. I begge land har holdningen vært at utenlandske arbeidstakere er velkomne, men at man ikke vil akseptere sosial dumping. Også når det handler om rekruttering, har de nasjonale forbundene i begge land satt av midler og støttet opp om de lokale avdelingenes arbeid. Både i Norge og i Danmark har man satset på å inkludere arbeidsinnvandrerne i de eksisterende foreningene og har ikke etablert særskilte polske avdelinger eller egne kontingentordninger. Sett i forhold til Penninx og Roosblads tre dilemmaer har altså fagforeningene i begge land valgt inkluderende samarbeidsstrategier, arbeidsinnvandrerne behandles i utgangspunktet som ordinære medlemmer.

Samtidig er det viktig å understreke at selve rekrutteringen har som hovedregel foregått lokalt, og det er derfor de lokale foreningenes innsats man bør studere, hvis man skal forstå hvilke strategier som i praksis har blitt fulgt. Det er ingen tvil om at lokalt baserte initiativer har hatt stor effekt i forhold til om man har lykkes i å organisere de østeuropeiske arbeidsinnvandrerne. Tilfeldigheter, som for eksempel tilstedeværelsen av en polsktalende medarbeider, kan også ha hatt en viss betydning. Videre finner vi både i Norge og Danmark mange eksempler på ildsjeler og aktivistiske lokale foreninger. De har drevet organisasjonsarbeid som har fått stor gjennomslagskraft, og dette har blitt fremhevet i nasjonale fora som forbillidige aktiviteter. Uten disse ildsjelene ville de nasjonale organiseringstiltakene neppe fungert lokalt. Derfor er det også viktig å understreke at fagforeningenes stillingstaken til de dilemmaene Penninx og Roosblad skisserer, ikke nødvendigvis kan forstås som valg som tas på et helt bestemt punkt i en formalisert prosess, men som noe som i høy grad kommer fram via praktiske aktiviteter, som er både institusjonelt og historisk betinget – og ikke minst lokalt forankret. Både i Oslo og København har det vært stor aktivitet i de lokale byggfagforeningene, og arbeidet blir beskrevet som krevende i begge byene. Men mens organisasjonsarbeiderne i Oslo forteller om revitalisering av fagforeningene og stor suksess i rekrutteringsarbeidet, er stemningen altså langt mer laber i København.

En viktig forklaring på at tilsynelatende like rammebetingelser og offisielle strategier har gitt seg utslag i så forskjellige resultater når det gjelder å rekruttere arbeidsinnvandrere, kan antakelig finnes i landenes institusjonelle ulikheter i tradisjoner når det gjelder konflikthåndtering (Evju 2008). I det danske arbeidsmarkedet er det juridisk sett langt større adgang til å gjennomføre konflikter, hvilket historisk sett har medført et langt høyere antall arbeidskonflikter i det danske arbeidsmarkedet sammenliknet med det norske (Stokke & Thörnqvist 2001). Denne institusjonelle og historiske forskjellen kan ha hatt betydning for hvordan de lokale fagforeningene oppfatter sin oppgave i forhold til østeuropeiske arbeidsinnvandrere. Danske fagforeningers innsats for å etablere tariffavtaler kan ha virket mer aggressiv overfor østeuropeerne. Den hjelpen danskene tilbyr, kommer i større grad via konflikter, hvilket muligens skremmer østeuropeerne vekk. De norske fagforeningene har brukt allmenngjøring som virkemiddel og har ikke hatt samme behov (eller mulighet) for å presse arbeidsgivere til å inngå tariffavtaler. Til

gjengjeld har de norske fagforeningene kunnet fokusere mer på å hjelpe enkeltpersoner og få dem integrert i organisasjonene. Denne forskjellen kan ha hatt betydning for hvordan arbeidsinnvandrerne oppfatter fagforeningene i de to landene. En tillitsvalgt vi intervjuet i Oslo, hadde følgende resonnement: Fagforeningene i Danmark er større og mektigere – og fremstår i større grad som kontrollører og administratorer i sektoren, snarere enn som organisatorer og aktivister. For arbeidsinnvandrerne kan den siste rollen virke mer tillitsvekkende. Det ble videre fremhevet at de norske byggforeningene kanskje har hatt en ideell størrelse i denne sammenhengen fordi de er sterke nok til å støtte arbeidsinnvandrerne, men ikke i samme grad som de danske søsterorganisasjonene representerer "establishment" i næringen. Danske fagforeninger har konsentrert seg mer om å inngå tariffavtaler enn å hjelpe den enkelte arbeidsinnvandrer, eller hjelpen til den enkelte arbeidsinnvandrer gis i første omgang for å ramme arbeidsgiverne og sikre en tariffavtale.

Fremhevingen av institusjonelle forskjeller betyr ikke at fagforeningenes valg av strategier er betydningsløse eller bare bestemmes av mer overordnede forhold. Den komparative analysen viser imidlertid at man bør ta for seg alle de tre strategiområdene som Kahmann (2006) omtaler når man skal forklare de varierende resultatene av fagforeningenes aktiviteter. En del forskning om fagforeningenes medlemsrekruttering har de seneste årtier fokusert på det Kahmann ville betegne som fagforeningenes autonome aktiviteter (se f.eks. Heery et al. 2000, 2003), mens våre undersøkelser peker på at fagforeningene må handle sammenhengende på flere fronter hvis de skal ha suksess med å organisere arbeidsinnvandrerne.

Noter

1. Artikkelen er skrevet i forbindelse med prosjektet "Arbeids- og bedriftsvandring i et utvidet Europa: Inkludering i det gode arbeidslivet?", finansiert gjennom Arbeidslivsprogrammet i Norges forskningsråd.
2. Kilder: Dølvik og Eldring (2008) samt oppdaterte tall fra Utlendingsdirektoratet, Udlændigeservice og Migrationsverket.
3. Kilde: Udlændigeservice. Tallet på arbeids- og oppholdstillatelser omfatter kun individuelle arbeidstakere (ikke studenter eller andre), og det skilles ikke mellom første gangs søknader og fornyelser. I mai 2008 ble den danske overgangsordningen revidert, og det kreves ikke lenger arbeids- og oppholdstillatelser for ansatte i virksomheter med tariffavtale. Til gjengjeld blir det utstedt EU-oppholdsbeviser, som fra dette tidspunktet inngår i den samlede registreringen som det refereres til her. Det er imidlertid en viss sannsynlighet for at EU-oppholdsbevisene ikke registreres i samme omfang som arbeids- og oppholdstillatelsene.
4. Kilde: Sentralskattkontoret for utenlandssaker (SFU). SFU regner med at det fortsatt er en betydelig underregistrering, slik at det reelle tallet antakelig er høyere.
5. Se Friberg og Tyldum (2007) for en nærmere redegjørelse om respondentdrevet utvalgstrekkning.
6. FAOS gjennomfører høsten 2008 en tilsvarende undersøkelse blant polske arbeidsinnvandrerne, kalt "Polonia i København".
7. I Arbeidskraftundersøkelsen i 1998 oppgav 2,7 prosent av norske bygningsarbeidere motstand mot organisering som forklaring på at de ikke var fagorganisert.

Referanser

- Alsos, K. og L. Eldring (2008), "Labour mobility and wage dumping: The case of Norway." I: *European Journal of Industrial Relations*, 14(4):441–459.
- Andersen, S.K. og J.A. Hansen (2008), "Strong Trade Unions Meet EEC Workers – Locating, Monitoring and Organizing EEC Workers in the Danish Construction Sector". I: R. Blainpain & L. Dickens (eds.), *Challenges in European Employment Relations*, Kluwer Law International.
- Anderson, B., N. Clark, og V. Parutis (2007), "New EU Members? Migrant Workers' Challenges and Opportunities to UK Trade Unions: a Polish and Lithuanian Case Study". London: Compas/TUC.
- Checchi, D. og Lucifora, C. (2002), "Unions and Labour Market Institutions in Europe", *Economic Policy*, 17(35):362–408.
- Dølvik, J.E., L. Eldring, J.H. Friberg, T. Kvinge, S. Aslesen og A.M. Ødegård (2006), *Grenseløst arbeidsliv? Fafo-rapport 548*. Oslo: Fafo.
- Dølvik, J.E. og L. Eldring (2008), *Arbeidsmobilitet fra de nye EU-landene til Norden – utviklings-trekk og konsekvenser*. TemaNord 2008:502. Nordisk Ministerråd, København.
- Eldring, L. (2007), "Fagorganisering blant polakker i Oslo." I: Friberg, J.H. og G. Tyldum, *Polonia i Oslo – en studie av arbeids- og levekår blant polakker i hovedstadsområdet*. Fafo-rapport 2007:27.
- Eldring, L. og Trevena, P. (2007), *Polsk byggenæring i bevegelse*. Fafo-rapport 2007:05. Oslo: Fafo.
- Evju, S. (2008), "Utstasjonering og social dumping – et skandinavisk perspektiv". *Arbeidsrett*, 5(1):1–20.
- Fennefoss, A. (1988), *Lønnstakerorganisering*. Fafo-rapport 081. Oslo: Fafo.
- Fitzgerald, I. og J. Hardy (2008), "Thinking outside the box"? *Trade union organizing strategies and Polish migrant workers in the United Kingdom*. Paper presentert på seminar om "Trade unions and labour migrants", University of Hertfordshire, 1. oktober 2008.
- Friberg, J.H. og G. Tyldum (2007), *Polonia i Oslo – en studie av arbeids- og levekår blant polakker i hovedstadsområdet*. Fafo-rapport 2007:27. Oslo: Fafo.
- Hansen, J.A. og S.K. Andersen (2008), "Østeuropæiske arbeidere i bygge- og anlægsbranchen – Rekrutteringsstrategier og konsekvenser for løn-, ansættelses- og aftaleforhold". København: FAOS.
- Heery, E., M. Simms, R. Delbridge, J. Salmon og D. Simpson (2000), "Union organizing in Britain. 'A survey of policy and practice'". *The International Journal of Human Resource Management*. 11(5):986–1007.
- Heery, E., M. Simms, R. Delbridge, J. Salmon og D. Simpson (2003), "Trade union recruitment policy in Britain". I: G. Gall (red.), *Union Organizing: Campaigning for Trade Union Recognition*. London: Routledge.
- Kahmann, M. (2006), "The posting of workers in the German construction industry: responses and problems of trade unions action". *Transfer*, 12(2).
- Kjeldstadli, K. (red.) (2003), *Norsk innvandringshistorie. Bind 3*. Oslo: Pax.
- Madsen, M. (2000), "Tendenser i lønmodtagernes faglige organisering". I: *Hvervningstræf, LO-dokumentation Nr. 3/2000*. København. LO.
- McGovern, P. (2007), "Immigration, Labour Markets and Employment Relations: Problems and Prospects", *British Journal of Industrial Relations*, 45(2):217–235.
- Nergaard, K. og Stokke, T.A. (2006), *Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2004/2005*. Fafo-rapport 518. Oslo: Fafo.
- Penninx, R. og J. Roosblad (eds.) (2000), *Trade Unions, Immigration and Immigrants in Europe 1960–1993*. Oxford/New York, Berghahn Books.
- Piore, M. (1979), *Birds of Passage*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Stokke, T.Aa, S. Evju, og H.O. Frøland (2003), *Det kollektive arbeidslivet*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Stokke, T.Aa og C. Thörnqvist (2001), "Strikes and Collective Bargaining in the Nordic Countries". *European Journal of Industrial Relations*, 7(3):245–267.
- Ødegård, A.M., S. Aslesen, M. Bråten og L. Eldring (2007), *Fra øst uten sikring? EU-utvidelsen og HMS-konsekvenser på norske bygge- og anleggsplasser*. Fafo-rapport 2007:03. Oslo: Fafo.