

168

Central- og østeuropæiske arbejds-migran- ters integration på det danske arbejdsmarked

Jonas Felbo-Kolding

Februar 2019

ISBN 978-87-93320-30-7

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier

Sociologisk Institut
Københavns Universitet
Øster Farimagsgade 5
1014 København K
Tlf: 35323299
Fax: 35323940
faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk



Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	2
Forord.....	4
Sammenfatning.....	5
1. Indledning	6
1.1 Central- og østeuropæiske arbejdsmigranter på det danske arbejdsmarked	7
1.2 Arbejdsmarkedsintegration.....	8
1.3 Arbejdsmarkedsintegrations relative karakter	10
1.4 Resultater, begrænsninger og perspektiver.....	11
2. EU-arbejdsmigranternes arbejdsmarkedsintegration i Danmark, Tyskland og Storbritannien	13
2.1 Data og metode.....	15
2.1.1 Statistiske analyser	16
2.2 Resultater.....	16
2.2.1 Demografiske karakteristika ved EU-arbejdsmigranter i Danmark, Tyskland og Storbritannien	16
2.2.2 Arbejdsmarkedsdeltagelse blandt nye EU-arbejdsmigranter.....	16
2.2.3 Timelønninger blandt EU-arbejdsmigranter.....	19
2.3. Konklusion og diskussion	21
3. Faglig organisering blandt blivende arbejdsmigranter fra Polen og Rumænien i Danmark	24
3.1 Data og metode.....	24
3.1.1 Afhængig variable - fagforeningsmedlemskab.....	25
3.1.2 Uafhængige variable.....	25
3.1.3 Kontrolvariable.....	27
3.1.4 Analysedesign og metoder	27
3.1.5 Deskriptiv statistik.....	27
3.2 Resultater.....	28
3.2.1 Organisationsgrader blandt blivende arbejdsmigranter fra Polen og Rumænien.....	28
3.2.1 Hvilke faktorer forklarer arbejdsmigranternes organisering	30
3.3 Konklusion og diskussion	33
4. Central- og østeuropæiske migranternes integration på arbejdsmarkedet over tid sammenlignet med danskeres	34
4.1. Data og metoder	35
4.1.1 Analytisk tilgang	36
4.1.2 Afhængige variable	38
4.1.3 Uafhængige variable	38
4.1.4 Deskriptiv analyse	39
4.2 Resultater.....	41
4.2.1 Dekomponering af indkomstforskellen mellem blivende arbejdsmigranter og danskere på tværs af indkomstfordelingen	42
4.2.2 Faktorer, som påvirker den overordnede indkomstforskel og de enkelte komponenter	46

4.3 Konklusion	50
Referencer.....	51

Forord

Denne rapport er den anden i tilknytning til ph.d.-projektet 'Sociale netværks betydning for øst- og centraleuropæiske arbejdsmigranternes integration' udført af Jonas Felbo-Kolding på Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (FAOS) på Sociologisk Institut ved Københavns Universitet i perioden 2014-2018. Indledningsvis er det vigtigt at takke Beskæftigelsesministeriet for deres støtte til projektet. Det ville ikke have været muligt at realisere projektet i dets endelige form uden midlerne fra Beskæftigelsesministeriets pulje til udredning og forskning. Endvidere skal der lyde en tak til Dansk Arbejdsgiverforening og LO for værdifulde input til projektet igennem følgegruppen som fulgte projektet. Følgende personer fortjener i den forbindelse en særlig tak: projektansvarlig og vejleder, Søren Kaj Andersen (FAOS), Cathrine M. Gruno (Beskæftigelsesministeriet), Erik Nielsen (LO) og Christiane Mißelbeck-Winberg (DA).

Nærværende rapport er anden del af to i det samlede projekt. De to dele afspejler i vid udstrækning projektets datamateriale. Den første delrapport, "De blivende arbejdsmigranter", som blev publiceret i sommeren 2016, fokuserede på analyser af data fra en gennemført survey, der omhandler de blivende arbejdsmigranternes baggrund og deres egne vurderinger, motiver og oplevelser på det danske arbejdsmarked. Denne anden delrapport analyserer med udgangspunkt primært i registerdata arbejdsmigranternes integration på det danske arbejdsmarked over tid, og ikke mindst hvilke faktorer, der har betydning for integrationen. Rapporten bygger i høj grad på ph.d.-afhandlingen 'Labour market integration – On the multiple dimensions of immigrant labour market integration', som blev publiceret særskilt i foråret 2018.

København

Februar 2019

Jonas Felbo-Kolding

Sammenfatning

Immigration af udenlandsk arbejdskraft udfordrer i stigende grad de nationale arbejdsmarkedssystemer i EU. Over de seneste ti år har især migrationsstrømme fra Central- og Østeuropa og lande uden for EU stillet de vesteuropæiske lande over for nye udfordringer – og muligheder. Udenlandsk arbejdskraft giver virksomhederne nye muligheder for at dække deres behov for arbejdskraft og bidrager samtidig positivt til statsbudgettet gennem skatten, hvis de altså bliver integreret på arbejdsmarkedet. Hvis immigranterne ikke bliver tilstrækkeligt integreret, kan de til gengæld blive en økonomisk belastning for samfundet, ligesom det har personlige konsekvenser for den enkelte immigrants sociale integration og velfærd.

Sideløbende med immigrationen af udenlandsk arbejdskraft har arbejdsmarkedene i den vestlige verden bevæget sig mod en større grad af fleksibilitet, hvilket bl.a. har medført en stigning i omfanget af atypiske ansættelsesformer. Som konsekvens heraf kan arbejdsmarkedsintegration antage en lang række forskellige former.

I denne rapport afdækker Jonas Felbo-Kolding, hvad der karakteriserer integration på arbejdsmarkedet, samt hvordan og i hvilken grad forskellige immigrantgrupper integreres på arbejdsmarkedet. Selv om det danske arbejdsmarked udgør den primære kontekst for analyserne, dækker afhandlingen flere niveauer – nationalt, sektor, arbejdsplads og individuelt.

Rapporten finder for det første, at der på tværs af det danske, tyske og engelske arbejdsmarked er opstået en arbejdsdeling blandt EU-immigranter, hvor de central- og østeuropæiske immigranter har højere beskæftigelsesgrader end andre immigrantgrupper, men primært finder arbejde som er ufaglærte og lavtlønnede. For det andet, at der eksisterer en betydelig indkomstforskel mellem danskere og blivende central- og østeuropæiske immigranter, selv efter at de har boet og arbejdet i Danmark i syv år. Indkomstforskellen kan generelt forklares af forskelle i timelønnen og kun i mindre grad af forskelle i arbejdstimer. For det tredje viser rapporten, at betydningen af forskellene i timelønnen varierer betydeligt på tværs af indkomstfordelingen. Mens forskelle i timelønnen næsten udelukkende forklarer de samlede indkomstforskelle i toppen af indkomstfordelingen, er billedet anderledes længere nede i indkomstfordelingen. I bunden af indkomstfordelingen forklares forskellene mellem danskere og blivende immigranter fra Central- og Østeuropa således af en kombination af forskelle i arbejdstimer, beskæftigelsesstabilitet og time-løn.

Endelig viser rapporten, at mere end halvdelen af de blivende central- og østeuropæiske immigranter i Danmark efter fem års bosættelse har meldt sig ind i en dansk fagforening - de fleste af dem inden for de første to år efter at have slået sig ned. Afhandlingen konstaterer, at immigranternes sandsynlighed for at melde sig ind i en fagforening primært er knyttet til de sociale normer på arbejdspladsen, og hvorvidt deres partner er organiseret eller ej.

1. Indledning

I løbet af de seneste årtier er integrationen mellem arbejdsmarkeder verden over, og især inden for den Europæiske Union (EU), steget, og immigrationen af arbejdskraft over grænser stiller de nationale arbejdsmarkedssystemer over for nye udfordringer. Især migrationsstrømme fra Central- og Østeuropa og lande uden for EU stiller de vesteuropæiske lande over for nye udfordringer – og muligheder. På den positive side kan arbejdsmigranter være med til at imødekomme arbejdsgiveres behov for arbejdskraft og derved positivt bidrage til statsbudgettet gennem beskatning af virksomheders overskud og migranternes lønindkomst. På den negative side underminerer indvandringen statsbudgettet og den enkelte immigrants sociale integration og velfærd, hvis ikke migranterne bliver integreret tilstrækkeligt på arbejdsmarkedet. Det har særligt været tilfældet blandt asylansøgere og flygtninge.

Arbejdsmarkedsintegration bliver ofte defineret i binære termer på et overordnet samfundsmæssigt eller politisk niveau. Er en person i arbejde er vedkommende per definition integreret og bidrager positivt til ovenstående regnestykke, mens det modsatte gør sig gældende, hvis en person ikke er i arbejde. En så simpel definition af arbejdsmarkedsintegration misser dog en lang række nuancer af arbejdsmarkedsintegration. I de sidste to til tre årtier har migrantarbejdere på arbejdsmarkeder i hele den vestlige verden oplevet en række forskellige ansættelsesformer, som i mange tilfælde har indbefattet en ustabil tilknytning til arbejdsmarkedet (Castells 1996; Kalleberg 2009, 2011; Standing 2011). Som en konsekvens heraf antager arbejdsmarkedsintegration i øjeblikket en lang række former. Nærværende rapport understreger nødvendigheden af at anerkende de forskellige dimensioner af arbejdsmarkedsintegration for at forstå: 1) hvad der udgør integration på arbejdsmarkedet 2) forskelle i integrationsprocessen for forskellige immigrantgrupper 3) de forskellige grader af integration på arbejdsmarkedet, og 4) de faktorer, som påvirker integrationsprocessen. Rapporten ser på følgende dimensioner af arbejdsmarkedsintegration: beskæftigelse, årsindkomst, arbejdstid, beskæftigelsesstabilitet, timeløn og organisering. Rapporten trækker på flere forskellige datakilder (tværnationale data, administrative registerdata og en skræddersyet survey) for at indfange de forskellige dimensioner af arbejdsmarkedsintegration primært for migranter fra Central- og Østeuropa. Selvom det danske arbejdsmarked udgør den primære kontekst for analyserne, dækker notatet flere niveauer (landekomparation, nationalt, sektor, arbejdsplads og individuelt).

Rapporten er struktureret på følgende måde: Indledningsvis skitseres først udviklingen i arbejdsmigration fra Central- og Østeuropa med fokus primært på migration til Danmark, herefter redegøres der kort for, hvordan begrebet arbejdsmarkedsintegration forstås i denne rapport, samt hvilke data rapporten bygger på. Efterfølgende undersøges spørgsmålet om central- og østeuropæiske arbejdsmigranternes integration i Danmark fra tre forskellige vinkler, som bygger på tre af artiklerne i afhandlingen. Der redegøres kort for data og metoder i hver af de tre dele og henvises ellers til afhandlingen for en mere udførlig redegørelse for de anvendte data og metoder.

I første del sammenlignes central- og østeuropæiske arbejds-migranternes arbejdsmarkedsintegration med arbejdsmarkedsintegrationen for nationale borgere og forskellige andre grupper af EU-arbejds-migranter i henholdsvis Danmark, Tyskland og Storbritannien. I anden del undersøges blivende polske og rumænske arbejds-migranternes medlemskab af danske fagforeninger over tid. Denne del undersøger med udgangspunkt i en kombination af registerdata og en målrettet survey, hvordan deres organisationsgrad udvikler sig over tid, samt hvilke faktorer, der kan forklare, hvorvidt arbejds-migranter vælger at organisere sig. I den tredje del undersøges forskelle i årsindkomst mellem blivende arbejds-migranter fra Central- og Østeuropa og en sammenlignelig gruppe af danske arbejdstagere. Denne del analyserer, hvor stor en andel af forskellen i årsindkomsten, som er en konsekvens af forskelle i henholdsvis timeløn, antal arbejdstimer og antal arbejdsmåneder. Desuden analyseres det i denne del hvilke faktorer, der kan forklare de fundne forskelle mellem central- og østeuropæiske arbejds-migranter og danskere. Afslutningsvis samles der op på, hvad rapporten samlet siger om arbejdsmarkedsintegrationen for central- og østeuropæiske arbejds-migranter i Danmark.

1.1 Central- og østeuropæiske arbejds-migranter på det danske arbejdsmarked

Da EU i 2004, 2007 og 2013 blev udvidet med i alt 11 central- og østeuropæiske medlemslande blev borgerne i de 11 lande samtidig også unionsborgere med tilhørende ret til fri bevægelighed og lige behandling på EU-landenes arbejdsmarkeder. De store efterfølgende migrationsstrømme er dermed også en væsentlig test af EU-samarbejdets evne til at skabe et fælles EU-arbejdsmarked, hvor arbejdskraften uafhængigt af nationalitet flyder derhen, hvor der på et givent tidspunkt er efterspørgsel. Er det tilfældet vil en øget mobilitet blandt arbejdstagere inden for EU potentielt kunne være med til at løse nogle af udfordringerne, som den demografiske udvikling stiller de europæiske lande overfor. Succesfuld integration af arbejds-migranter fra Central- og Østeuropa vil dermed være en umiddelbar succes, men vil potentielt også signalere et gennembrud for skabelsen af et egentligt fælles EU-arbejdsmarked på tværs af nationalstaternes grænser, som hidtil har haft begrænset succes. Hvis de central- og østeuropæiske arbejds-migranter omvendt ikke er i stand til at blive integreret på de vesteuropæiske arbejdsmarkeder, men alligevel vælger at bosætte sig, vil det som ellers kunne være en ressource kunne ende med at være en udfordring for den økonomiske stabilitet i særligt de universelle velfærdsstater i de Nordiske lande, qua EU-borgernes lige ret til sociale ydelser.

Siden udvidelserne af EU mod øst, hvor Polen, Estland, Letland, Litauen, Slovenien, Slovakiet, Tjekkiet, Ungarn, Rumænien, Bulgarien og Kroatien (EU11-landene) blev medlemmer, har Danmark og de andre lande i Vesteuropa generelt oplevet en i historisk perspektiv stor immigration fra Central- og Østeuropa. Mens tilstrømningen af migranter i årene umiddelbart efter den første udvidelse var relativt begrænset, bl.a. som en konsekvens af en begrænset efterspørgsel blandt virksomhederne, steg tilstrømningen betragteligt fra 2006. Danmark oplevede i de efterfølgende år en økonomisk højkonjunktur frem til

finanskrisen ramte i slutningen af 2008. I denne periode steg beskæftigelsen med mere end 200.000 personer og arbejdsløsheden faldt fra omkring 8 % til et historisk lavt niveau omkring 2 % (Erhvervsministeriet 2013). Den store økonomiske vækst skabte en betragtelig mangel på arbejdskraft på dele af det private arbejdsmarked, som i brancher som landbrug og bygge og anlæg delvist blev afhjulpet af en stor tilstrømning af nye EU11 arbejdsmigranter (Andersen & Felbo-Kolding 2013). Da finanskrisen ramte den danske økonomi i 2008 steg arbejdsløsheden, og i takt med at virksomhedernes efterspørgsel på arbejdskraft faldt faldt også tilstrømningen¹ af arbejdsmigranter fra EU11. Mens tilstrømningen af nye arbejdsmigranter faldt betragteligt forblev bestanden² af EU11 arbejdsmigranter i beskæftigelse på det danske arbejdsmarked relativt stabilt henover de første kriseår, da en stor del af de arbejdsmigranter, som var kommet til Danmark forud for krisen valgte at blive i Danmark. I de første kriseår var arbejdsløsheden blandt de største grupper af EU11 arbejdsmigranter (polakker, rumænere og litauere) på niveau med eller endda lige under niveauet for danske arbejdstagere. I takt med at arbejdsløsheden blandt danske arbejdstagere faldt i 2011 og 2012 blev arbejdsløsheden blandt EU11 arbejdsmigranter dog højere end blandt danske arbejdstagere (Danmarks Statistik 2017). Udviklingen henover krisen kunne dermed tyde på, at virksomhederne primært reagerede på krisen ved at skære ned på deres brug af midlertidige arbejdsmigranter, som derfor rejste hjem eller slet ikke kom til Danmark. Dog var der stadig en stor gruppe arbejdsmigranter, som valgte at blive på trods af finanskrisen. I perioden fra 2013 til 2017 er både tilstrømningen og bestanden af central- og østeuropæiske arbejdsmigranter steget betragteligt og bestanden på mere end 125.000 personer i 2017 er mere end 50 % højere end i 2013. Ud af de mere end 125.000 personer havde mere end halvdelen fået udstedt deres cpr-nummer i Danmark for mere end tre år siden. I 2013 var den tilsvarende andel under 44 %.

1.2 Arbejdsmarkedsintegration

Spørgsmål om arbejdsmarkedsintegration har efterhånden stået højt på den politiske og akademiske dagsorden i årtier. Selvom opfattelsen af hvad der definerer integration har varieret over tid, har der dog været en fælles opfattelse både i politiske, administrative og akademiske kredse af, at et individ er integreret på arbejdsmarkedet i absolut forstand, når den pågældende er en del af et formelt ansættelsesforhold (Amuedo-Dorantes & De La Rica 2007; Constant & Massey 2005; De Økonomiske Råd 2017). Et formelt ansættelsesforhold eksisterer, når en person udfører et job inden for en række bestemte betingelser mod vederlag. I denne definition er personer, der af den ene eller anden grund står uden for arbejdsmarkedet ikke integreret på arbejdsmarkedet. Skellet mellem individer, der er integreret på arbejdsmarkedet og individer, der ikke er, er illustreret i den stiliserede model af arbejdsmarkedsintegration

¹ Betegnelsen 'tilstrømning' henviser til den gruppe af 'nye' arbejdsmigranter, som kommer til fra år til år, uafhængigt af hvorvidt de tidligere har været på det danske arbejdsmarked.

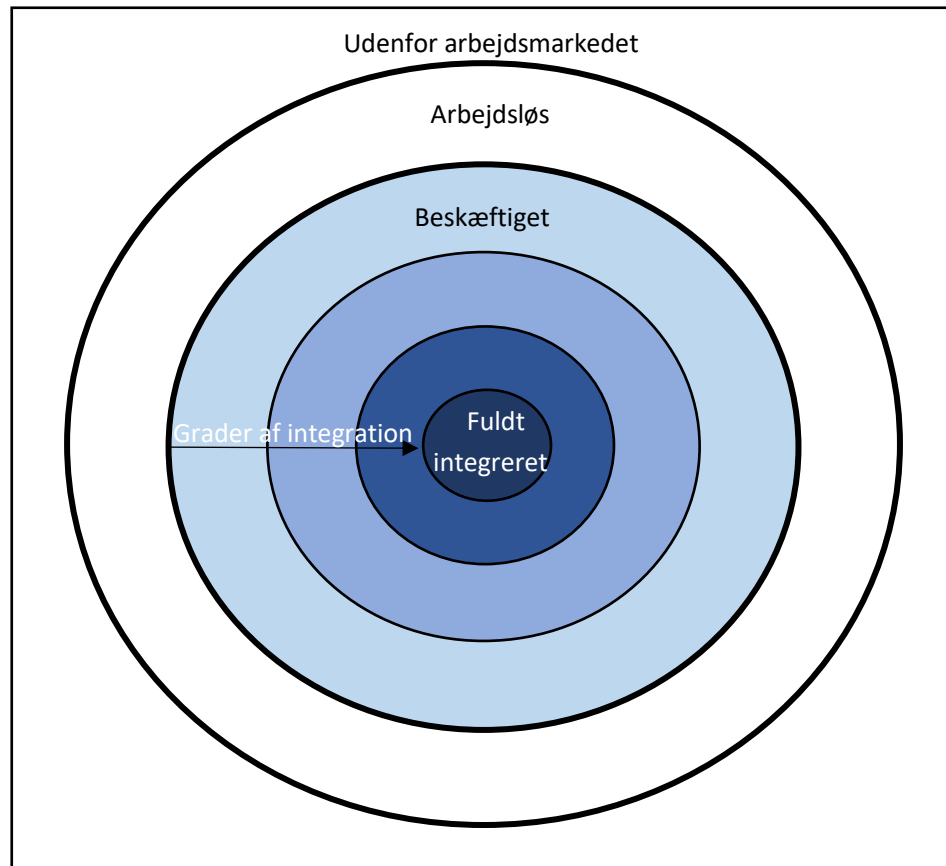
² Betegnelsen 'bestand' henviser til den gruppe af arbejdsmigranter, som i en given periode er en del af det danske arbejdsmarked uafhængigt af hvor længe de ellers har været i Danmark.

nedenfor (figur I). Her er alle individer inden for den ydre cirkel integreret, mens individer udenfor ikke er. Skellet mellem individer inden for og uden for arbejdsmarkedet er udbredt både inden for forskningen i migranternes arbejdsmarkedsintegration som et fokus på beskæftigelsesfrekvenser i (fx Amuedo-Dorantes & De La Rica 2007) og i den politiske og mediemæssige debat. Denne definition af arbejdsmarkedsintegration omtales i nogle tilfælde også som hvorvidt et individ er en del af arbejdsstyrken eller ej (Constant & Massey 2005). Som illustreret i den stiliserede model nedenfor, kan arbejdsmarkedsintegration opdeles yderligere i, hvorvidt en person er beskæftiget eller arbejdsløs. Denne skelnen er illustreret i modellen ved, at personer i den ydre ring er en del af arbejdsstyrken, men er arbejdsløse, mens personer i den indre cirkel er beskæftigede. En væsentlig pointe med modellen er at pointere, at selvom arbejdsmarkedsintegration ofte bliver set binært i forhold til beskæftiget/ikke-beskæftiget, så er det nødvendigt i en undersøgelse af arbejdsmarkedsintegration at medtage flere nuancer og skelne mellem forskellige grader af arbejdsmarkedsintegration, da de forskellige grader afspejler vidt forskellige grader af tilknytning, hvilket i anden række har betydning for den enkeltes forbrugsmuligheder. Grader af arbejdsmarkedsintegration kan selvfølgelig måles på en række forskellige måder. I praksis har fokus i litteraturen dog oftest været udelukkende på forskelle i timeløn og i mindre grad i årsindkomst (som eksempel på studier af timeløn se Prowse et al. 2017; som eksempel på studier af timeløn i litteraturen om migranternes integration se eksempelvis Chiswick 1978; Hum & Simpson 2000).

I et forsøg på at komme ud over det ensidige fokus på løn og ikke mindst timeløn anvendes et bredere sæt af dimensioner ved arbejdsmarkedsintegration, som enten direkte eller indirekte er relaterede til individers forbrugsmuligheder; indkomst, arbejdstimer, arbejds måneder og timeløn. Ved at fokusere på flere dimensioner ved arbejdsmarkedsintegration og deres indbyrdes relation er det ambitionen i denne rapport at fokusere på de finere nuancer ved forskellige migrantgruppers arbejdsmarkedsintegration med særligt fokus på central- og østeuropæiske arbejdsmigranter i Danmark. Når tidligere studier (se eksempelvis Friberg 2015) har vist, at central- og østeuropæiske arbejdsmigranter har lavere årslønninger end nationale arbejdstagere, er det så et resultat af lavere timelønninger eller en svagere tilknytning til arbejdsmarkedet? Disse finere nuancer er centrale for at identificere hvori deres udfordringer består.

I modellen for arbejdsmarkedsintegration illustreres de forskellige grader af integration ved, hvor tæt et individ er på centrum i cirklen - jo tættere de er, jo mere integrerede. Det er oplagt, at personer, der arbejder fuld tid hele året rundt, er mere integrerede end enkeltpersoner i ustabil eller deltidsbeskæftigelse, og at deres timeløn beskriver forskellige grader af integration. Mens det som forstås som et 'standard ansættelsesforhold' indbefatter tidsubegrænset fuldtidsbeskæftigelse og dermed beskæftigelsesstabilitet, er en af de ting som kendetegner de 'ikke-standardiserede ansættelsesforhold', at ikke alle de forskellige elementer i integrationen på arbejdsmarkedet nødvendigvis er til stede samtidig. I så fald bestemmes graden af integration på arbejdsmarkedet af en kombination af de forskellige dimensioner.

Figur 1: Grader af arbejdsmarkedsintegration



NB: Figuren præsenterer en stiliseret model for forskellige grader af arbejdsmarkedsintegration. Størrelsen på de forskellige cirkler angiver således ikke de forholdsmæssige andele af individer i hver cirkel på arbejdsmarkedet.

1.3 Arbejdsmarkedsintegrations relative karakter

Arbejdsmarkedsintegration ansues i denne rapport i et relativt perspektiv, uanset hvilken konkret dimension af integration, der undersøges. Et individ eller en gruppe er altid mere eller mindre integreret i forhold til et andet individ eller en anden gruppe. I studier af arbejdsmigranternes arbejdsmarkedsintegration fokuseres der som oftest på hvor integrerede migranter er i forhold til en eller anden gruppe af nationale borgere. Er en lige så stor andel af arbejdsmigranterne beskæftiget som blandt de nationale borgere? Får de det samme i timeløn, som nationale borgere? I dette perspektiv integreres arbejdsmigranter i et allerede etableret arbejdsmarkedshierarki og opfattes som integrerede, når det ikke længere er muligt at skelne dem fra et eller andet gennemsnit af majoriteten på arbejdsmarkedet.

En afledt konsekvens af denne opfattelse af arbejdsmarkedsintegration er behovet for at definere, hvad der konstituerer majoriteten på arbejdsmarkedet, og dermed hvilken gruppe arbejdsmigranternes integration skal sammenlignes med. Udviklingen på arbejdsmarkedet de senere år har skabt større forskel både mellem personer inden for og uden for arbejdsmarkedet og mellem top og bund på arbejdsmarkedet, hvilket ikke har gjort opgaven med at definere majoriteten nemmere (Ilsøe et al. 2017). Ligeledes har udviklingen ført til en vækst i

lavtlønssektorer og en stigning i deltidsansættelser og midlertidige stillinger. I takt med at heterogeniteten på arbejdsmarkedet stiger, bliver spørgsmålet om, hvad man skal sammenligne arbejdsmigranternes integration med stadig mere relevant. Er det stadig rimeligt at sammenligne arbejdsmigranternes integration med gennemsnittet blandt nationale arbejdstagere, som det hidtil har været praksis (Yuengert 1994)? Eller er det nødvendigt at skelne mellem arbejdsmarkedsintegrationen for forskellige grupper af migranter afhængig af deres position i eksempelvis indkomstfordelingen (Butcher & DiNardo 2002; Chiswick et al. 2008)? Nedenfor redegøres der kort for, hvordan spørgsmålet om arbejdsmarkedsintegration ansues fra forskellige vinkler i rapporten.

Som nævnt sammenlignes arbejdsmigranternes integration ofte med de nationale borgernes, men når det gøres som nedslag i enkelte år ignorerer det, at integration er en proces (Fuller 2015; Kogan 2007). Selvom det kan give mening at undersøge integration på et givent tidspunkt sammenlignet med nationale borgernes status, så er det også nødvendigt at anerkende integrationsprocessen. Det kan eksempelvis gøres ved at sammenligne integrationen relativt til nationale borgere på forskellige tidspunkter i processen eller ved at sammenligne arbejdsmigranternes integration på forskellige tidspunkter i processen, således at integration eksempelvis ved indtræden på arbejdsmarkedet sammenlignes med integrationen efter tre år for derved at skelne mellem integrationsstarten og resultatet af den efterfølgende proces (White & Glick 2009). Arbejdsmigranter kan eksempelvis opleve, at de ved deres indtræden på arbejdsmarkedet har svært at finde arbejde, som matcher det arbejde de havde i hjemlandet forud for migrationen, fordi de mangler sprogkompetencer, eller fordi arbejdsgiverne ikke umiddelbart anerkender værdien af den uddannelse de har med sig på det danske arbejdsmarked. Efter en årrække på arbejdsmarkedet har arbejdsmigranterne måske tilegnet sig sprogkompetencer og et kendskab til arbejdsmarkedet, som gør det lettere for dem at sætte deres uddannelseskompetencer i spil. Det interessante i dette perspektiv er, at det afgørende ikke bare er, hvordan arbejdsmigranterne klarer sig ved indtræden, men også i høj grad hvordan de klarer sig over tid. Nedenstående spørgsmål har således spillet en væsentlig rolle i projektet. Fungerer migranternes første jobs som trædesten, til bedre arbejdsmarkedsintegration i bedre jobs med eksempelvis større beskæftigelsesstabilitet, højere lønninger og fagforeningsmedlemskab (Parutis 2014; Scherer 2004). Eller har migranterne selv på længere sigt svært ved at avancere til bedre jobs (Parutis 2014; Piore 1979; Waldinger 1994).

1.4 Resultater, begrænsninger og perspektiver

I nærværende rapport argumenterer jeg for behovet for at inddrage flere dimensioner og nuancer i forståelsen af migranternes arbejdsmarkedsintegration. Jeg har foreslået en model for forståelsen af arbejdsmarkedsintegration (se figur 1), som skelner mellem forskellige grader af integration. I den efterfølgende præsentation af de tre artikler i projektet fokuseres der på skift på de forskellige dimensioner i arbejdsmarkedsintegrationen: årslønninger, timelønninger, arbejdstimer, stabilitet i tilknytningen og organisering. I nedenstående afsnit redegøres der kort for, hvad de overordnede resultater i projektet fortæller om arbejdsmigranternes integration på arbejdsmarkedet, samt hvilke begrænsninger og perspektiver der er i resultaterne.

Helt overordnet viser resultaterne en række positive historier om de central- og østeuropæiske arbejdsmigranternes integration. Samtidig er det dog vigtigt også at have for øje, at resultaterne samtidig peger på en række udfordringer. På den positive side viser resultaterne, at en stor andel af central- og østeuropæerne på det danske arbejdsmarked, både de blivende, som har været her en længere årrække, og dem, som endnu ikke har været her så længe, har en tilknytning til det danske arbejdsmarked. Af artiklen om EU-migranternes arbejdsmarkedsintegration i Danmark, Tyskland og Storbritannien fremgår det således, at central- og østeuropæerne i højere grad end migranter fra de andre EU-lande har været i stand til at få foden inden for på arbejdsmarkedet. Samtidig viser resultaterne, at de blivende arbejdsmigranter over tid gennemsnitligt oplever en række forbedringer i deres tilknytning til arbejdsmarkedet. Deres absolutte årslønninger stiger således med 17% over en syvårig periode. Dekompositionen i den tredje af artiklerne gør det muligt at konstatere, at den generelle stigning er et resultat, både af en stigning i de gennemsnitlige timelønninger og mere stabil tilknytning til arbejdsmarkedet, hvor arbejdsmigranterne gennemsnitligt oplever at få flere arbejdstimer, samlet set kortere perioder uden beskæftigelse og færre arbejdspladser. Alt sammen efterlader det sammen med det, at mere end halvdelen af de blivende central- og østeuropæere inden for de første fem år melder sig ind i en dansk fagforening, og at en stigende andel bor i Danmark med partner og børn, et billede af, at de blivende central- og østeuropæere er blevet en integreret del af det danske arbejdsmarked og samfund.

Som nævnt peger projektet dog også på en række udfordringer forbundet med arbejdsmigranternes integration på det danske arbejdsmarked. Den store andel af arbejdsmigranter med tilknytning til arbejdsmarkedet dækker således over, at der mellem de migrantgrupper, som finder beskæftigelse har udviklet sig en tilsyneladende systematisk arbejdsdeling, som endda går igen på det tyske og britiske arbejdsmarked. Med få mindre variationer varetager arbejdsmigranter fra EU-Vest/EØS landene de højestlønnede jobfunktioner, efterfulgt af nationale arbejdstagere eller EU-Syd migranter, mens central- og østeuropæiske arbejdsmigranter befinder sig på de dele af arbejdsmarkedet, hvor lønnen er lavest. Selvom de blivende arbejdsmigranter, som nævnt oplever en gradvis forbedring i deres arbejdsmarkedsintegration målt i forhold til faglig organisering, lønninger, arbejdstid og stabilitet i arbejdet, så halter de gennemsnitligt stadig væsentligt efter deres nationale kolleger. Dette integrationsmæssige efterslæb skyldes primært deres manglende succes med at bryde igennem til de højestlønnede jobfunktioner. Dekompositionen på tværs af indkomstfordelingen (se artikel 3 nedenfor) afslører i den sammenhæng, at udfordringerne er forskellige for arbejdsmigranterne i toppen og bunden af indkomstfordelingen. I toppen af indkomstfordelingen halter arbejdsmigranterne således efter deres danske modparter, fordi de kæmper med selv efter syv års erfaring at bryde igennem til de bedre lønnede job. Samtidig viser dekompositionen, at arbejdsmigranterne i bunden af indkomstfordelingen som sådan får en timeløn, som i det store hele matcher deres danske modparter, men at de til gengæld har sværere ved at opnå en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet. Faktisk oplever gruppen i bunden af indkomstfordelingen, at de på

trods af syv års erfaring fra det danske arbejdsmarked efter syv år har færre arbejdstimer end efter et år.

Samlet viser resultaterne således, at de blivende arbejdsmigranter for størstedelens vedkommende ikke bare starter i forskellige former for manuelt arbejde, men også over tid har mere end svært ved at avancere til mere kompetencekrævende arbejdsfunktioner. Med den rent statistiske tilgang, som ligger til grund for resultaterne i projektet er der grænser for, hvor langt det er muligt at nå i forhold til at forklare, hvilke eventuelle barrierer, der eksisterer for arbejdsmigranternes videre integration. Det vil således være interessant ved hjælp af kvalitative metoder at komme tættere på, hvilke forhold i reguleringen af arbejdsmarkedet, samt hvilke forhold blandt migranterne og arbejdsgiverne, der spiller ind. Ligeledes er det vigtigt at holde sig for øje, at dette projekt primært har fokuseret på blivende arbejdsmigranter fra Central- og Østeuropa, hvorfor resultaterne primært gør det muligt at sige noget om netop denne gruppes arbejdsmarkedsintegration. Da både migrantgrupper fra andre lande og forskellige grupper af midlertidige migranter også spiller en meget væsentlig rolle på det danske arbejdsmarked, vil det i forhold til de større perspektiver omkring arbejdskraft(mangel) desuden være interessant i fremtiden at undersøge, hvordan arbejdsmarkedsintegrationen er blandt disse grupper. De kommende 10-20 år vil følgende spørgsmål blive stadig mere relevante: hvordan udnytter vi som samfund bedst muligt de kompetencer, der allerede er på arbejdsmarkedet, så eksempelvis arbejdsmigranternes kompetencer ikke underudnyttes? Hvordan videreuddanner vi arbejdsstyrken så den til enhver tid matcher ikke bare de nuværende, men også de kommende krav på arbejdsmarkedet? Og hvordan sikrer vi, at det er muligt at tiltrække og fastholde tilstrækkeligt med udenlandsk arbejdskraft i en situation, hvor konkurrencen om arbejdskraft i Europa bliver stadig hårdere?

2. EU-arbejdsmigranternes arbejdsmarkedsintegration i Danmark, Tyskland og Storbritannien

Nedenstående afsnit bygger på artiklen "A division of labour? Labour market segmentation by region of origin: The case of intra-EU migrants in the UK, Germany and Denmark", som er skrevet i samarbejde med Janine Leschke, CBS, og Thees Spreckelsen, Oxford University og udgivet i *Journal of Ethnic and Migration Studies*.

Med udvidelsen af EU mod Central- og Østeuropa i 2004 og 2007 fik mere end 100 millioner nye EU-borgere,³ retten til fri bevægelighed inden for EU's grænser efter udfasningen af diverse overgangsordninger. Efterfølgende studier har vist, at central- og østeuropæiske arbejdsmigranter i højere grad end nationale arbejdstagere oplever et mismatch mellem deres kvalifikationer og de job de varetager (Se bl.a. Bettin 2012; Clarke & Drinkwater 2008; Johnston et

³ En række af de eksisterende EU-lande valgte i forbindelse med udvidelserne i 2004 og 2007 at indføre forskellige overgangsordninger, som i en overgangsperiode på op til syv år på forskellig vis regulerede de nye EU-borgernes ret til fri bevægelighed. I Danmark betød den såkaldte Østafstale fra 2003, at borgere fra de nye EU-lande, som ønskede at arbejde i Danmark skulle have en opholds- og arbejdstilladelse, før de kunne påbegynde arbejde for en dansk arbejdsgiver. Østafstalen blev revideret i 2006 og 2007 og helt udfaset i 2009.

al. 2015), og at de på trods af relativt gode formelle uddannelsesmæssige kvalifikationer er overrepræsenterede i de dele af arbejdsmarkedet, hvor de formelle kompetencekrav er lavest og løn- og arbejdsvilkårene er dårligst (se bl.a. Drinkwater et al. 2009; Felbo-Kolding 2016). Yderligere har studier vist, at central- og østeuropæiske arbejdsmigranter har en lavere timeløn end arbejdsmigranter fra andre EU-lande (Barrett, McGuinness & O'Brien 2012; Clarke & Drinkwater 2008; Voitchovsky 2014).

Hvis bestemte grupper af arbejdsmigranter systematisk oplever dårligere arbejdsmarkedsintegration stiller det spørgsmålstejn ved den grundlæggende lighed mellem EU-arbejdstagere. Samtidig stiller det spørgsmålstejn ved den frie arbejdsmobilitet inden for EU, som fra centralt hold i EU i eksempelvis 'the New Skills Agenda for Europe' og 'Youth on the Move' er udråbt som et fundamentalt element i sikringen af den fremtidige økonomisk vækst.

For at kunne vurdere, hvorvidt en egentlig arbejdsdeling mellem nationale borgere og forskellige EU-migrantgrupper eksisterer på de Nordvesteuropæiske arbejdsmarkeder er det nødvendigt at anlægge et dobbelt komparativt perspektiv (Tubergen et al. 2004). For det første sammenlignes arbejdsmarkedsintegrationen for forskellige grupper af nye EU-arbejdsmigranter⁴ samtidig, hvilket få studier har gjort hidtil (se eksempelvis Barrett, McGuinness & O'Brien 2012; Clarke & Drinkwater 2008; Johnston et al. 2015; Voitchovsky 2014). Behovet for at skelne mellem forskellige EU-migrantgrupper er blevet understreget af den økonomiske udvikling efter finanskrisen. De sydeuropæiske lande blev således ramt relativt hårdt sammenlignet med resten af EU, hvilket medførte stor arbejdsløshed ikke mindst blandt de unge og en stor stigning i antallet af emigranter. Spørgsmålet er således, hvor i arbejdsdelingen arbejdsmigranterne fra Sydeuropa befinder sig.

For det andet sammenlignes arbejdsmarkedsintegrationen for de forskellige EU-migrantgrupper på tværs af forskellige nationale og institutionelle rammer. Tidligere studier næsten udelukkende har fokuseret på central- og østeuropæiske arbejdsmigranter arbejdsmarkedsintegration i Storbritannien (se eksempelvis Barrett, McGuinness & O'Brien 2012), hvilket er problematisk i forhold til at vurdere, hvorvidt en egentlig arbejdsdeling finder sted på tværs af de nordeuropæiske arbejdsmarkeder. Vi sammenligner derfor fire forskellige EU-migrantgruppers arbejdsmarkedsintegration i henholdsvis Danmark, Tyskland og Storbritannien i form af deres beskæftigelsesgrader og timeløn. På denne måde er det muligt at undersøge, hvorvidt der ti år efter udvidelsen af EU mod Øst har udviklet sig en systematisk arbejdsdeling mellem EU-migranter uafhængigt af forskelle i arbejdsmarkedsinstitutioner og strukturer.

⁴ Betegnelsen 'nye EU-arbejdsmigranter' henviser til, at kun arbejdsmigranter, som er kommet inden for de seneste fem år er inkluderet i studiet. Da der statistisk er en betydelig usikkerhed forbundet med data fra migranternes ankomstår inkluderes desuden kun arbejdsmigranter, som har været i landet i mindst et år.

2.1 Data og metode

Studiet bygger på kvantitative data fra de tre modtagerlande; Danmark, Tyskland og Storbritannien. For Danmark bruger vi administrative registerdata⁵ for 2014, mens vi for Tyskland bruger mikro-censusdata⁶ for 2013, endelig bruger vi for Storbritannien data fra Labour Force Survey (LFS)⁷ for perioden 2012-2014.

Da vi primært er interesserede, hvorvidt der eksisterer en arbejdsdeling mellem forskellige EU-migrantgrupper er den primære forklarende variable migranternes oprindelsesregion, hvor vi skelner mellem fem regioner; nationale borgere (danskere, tyskere eller englændere); EU-Vest/EØS⁸, som består af EU15 (eks. EU-Syd) og EØS-borgere; EU-Syd⁹; EU8¹⁰ og EU2¹¹. Vi fokuserer udelukkende på nye migranter, som har bosat sig inden for de seneste fem år, da vi derved mindsker effekten af den gradvise arbejdsmarkedsintegration, og dermed bedre kan undersøge effekten af oprindelsesregion (Rienzo 2013).

Analytisk bruger vi to mål til at undersøge forskelle mellem arbejdsmarkedsintegrationen for EU-arbejds migranter; arbejdsmarkedsdeltagelse og timelønninger. Arbejdsmarkedsdeltagelse defineres som inden for versus uden for arbejdsstyrken. Dette mål gør det muligt for os at vurdere arbejdsmarkedernes åbenhed og den mulige selektionsproces ind på arbejdsmarkedet i forhold til oprindelsesregion.

I alle modeller kontrollerer vi for demografiske karakteristika: alder, alder² og køn; og to karakteristika ved husstanden: hvorvidt individet har hjemmeboende børn (<16 år) og partnerens arbejdsmarkedsstatus (ingen partner i husstand, partner, som er arbejdsløs, partner, som arbejder deltid og partner, som arbejder fuldtid). Desuden kontrollerer vi for jobtype (etcifret DISCO08) og branche (etcifret NACE), for at tage højde for segmenteringen af arbejdsmarkedet.¹² Der findes ikke tilstrækkeligt med uddannelsesoplysninger for nylige migranter i danske registerdata, da det på tidspunktet for undersøgelsen forudsatte, at immigranterne aktivt søgte om at få godkendt deres uddannelse fra hjemlandet. For Tyskland og Storbritannien kontrolleres der for forskelle i uddannelsesniveau i særskilte modeller i appendiks.

⁵ Danske registerdata indeholder oplysninger om enhver med officiel indkomst i Danmark. I denne undersøgelse inkluderes dog kun individer med officiel bopæl i Danmark.

⁶ Tyske micro-censusdata bygger på en survey blandt et repræsentativt udsnit på 1% af tyske husholdninger. Alle med officiel bopæl i Tyskland har pligt til at deltage (Research Data Centre of the Federal Statistical Office and Statistical Offices of the Länder 2016).

⁷ LFS er den største survey i Storbritannien. Alle voksne medlemmer fra en roterende stikprøve på 41.000 husholdninger interviewes i fem kvartaler i træk. Den store stikprøve gør det til det bedste datasæt til at analysere arbejdsmarkedsforhold for både migranter og nationale borgere (Office for National Statistics (ONS) 2015).

⁸ Tyskland, Storbritannien, Danmark, Holland, Belgien, Sverige, Finland, Østrig, Frankrig, Irland, Luxemburg, Norge, Schweiz og Lichtenstein.

⁹ Italien, Spanien, Portugal og Grækenland.

¹⁰ Polen, Estland, Letland, Litauen, Slovenien, Slovakiet, Tjekkiet, Ungarn.

¹¹ Bulgarien og Rumænien.

¹² De britiske og tyske data har ikke tilstrækkeligt mange observationer til at inkludere jobtype og branche i samme model.

2.1.1 Statistiske analyser

Vi modellerer arbejdsmarkedsdeltagelse vha. multivariate logistisk regression og timelønninger vha. lineær regression af (log) timelønninger (cf. Chiswick et al. 2005) i Stata 14.0 (StatCorp, College Station, TX). De tyske modeller bruger standardvægte, hvor der korrigeres for demografiske faktorer (alder og nationalitet, separat for mænd og kvinder) for at tage højde for manglende svar. Alle analyser afgrænses til kun at omfatte personer i den arbejdsdygtige alder, eksklusiv studerende og pensionister.

2.2 Resultater

2.2.1 Demografiske karakteristika ved EU-arbejds migranter i Danmark, Tyskland og Storbritannien

Tabel 1 nedenfor viser, at de nye EU-arbejds migranter i gennemsnit er ca. 10 år yngre end de nationale borgere i den erhvervsaktive alder. I Danmark og Tyskland er mænd også overrepræsenterede blandt de nye EU-migranter, selvom kønsforskellene ikke er meget udtalte. Mænds overrepræsentation i arbejdsmigrationsstrømme er helt i tråd med de historiske erfaringer (Castles et al. 2013). I Storbritannien, derimod er kønsandelen næsten lige, og blandt EU2-migranterne er der en lille overvægt af kvinder. Den gennemsnitlige opholdstid varierer ikke væsentligt på tværs af de tre modtagerlande eller oprindelsesregioner, hvor arbejdsmigranterne fra Sydeuropa skiller sig en smule ud ved gennemsnitligt at have en lidt kortere opholdstid end de andre grupper, hvilket er i tråd med de seneste krisedrevne migrationsstrømme fra Sydeuropa.

2.2.2 Arbejdsmarkedsdeltagelse blandt nye EU-arbejds migranter

Tabel 2 nedenfor viser resultaterne af to logit regressionsmodeller, hvor arbejdsmarkedsdeltagelse er den afhængige variable. Modellerne viser forskellene mellem de forskellige grupper af EU-arbejds migranter i Danmark, Tyskland og Storbritannien og de nationale borgere i de tre modtagerlande, hvor model 2 tager højde for demografiske forskelle mellem grupperne, samt en eventuel partners arbejdsmarkedsstatus. Af modellerne uden kontrolvariable fremgår det, at der er store forskelle mellem de tre modtagerlande. Hvor EU8 og EU2 klarer sig klart bedst blandt migrantgrupperne i Danmark og Storbritannien, er billedet et andet i Tyskland, hvor EU-Vest/EØS-gruppen klarer sig klart bedst. Samtidig viser resultaterne, at mens alle migrantgrupper i Danmark og Tyskland, bortset fra EU2 i Danmark, klarer sig dårligere end de nationale borgere, så klarer alle migrantgrupper i Storbritannien sig bedre, hvilket måske kan hænge sammen med de lavere beskæftigelsesfrekvenser blandt kvinder i Storbritannien.

Af modellerne med kontrolvariable (model 2) fremgår det, at alle nye EU-arbejds migrantgrupper i Danmark og Tyskland har betydeligt lavere arbejdsmarkedsdeltagelse end de nationale borgere, og at de højere aktivitetsandele blandt EU-migranter i model 1 i Storbritannien skyldes demografiske forskelle. Selvom alle migrantgrupperne i Danmark og Tyskland (bortset fra EU2 i Danmark) klarede sig dårligere end de nationale borgere, så viser model 2, at forskellene ville have været væsentlig større, hvis ikke

migranterne i gennemsnit eksempelvis er væsentlig yngre end de nationale borgere.

Tabel 1: Demografiske karakteristika for nationale arbejdstagere og nye EU-migranter, Danmark, Tyskland og Storbritannien, 16–66 år, eksklusiv aktive studerende

		Alder (gns)	% Kvinde	År siden bosættelse	N	Sample:
DK	Danskere	46.9	50%	n.a.	2,586,544	n=2,663,780 (2014)
	EU-Vest/EØS	35.2	49%	2.7	11,443	
	EU-Syd	32.9	43%	2.4	3,654	
	EU8	33.4	45%	2.8	15,589	
	EU2	31.9	40%	2.6	10,138	
DE	Tyskere	44.7	50%	n.a.	332,193	n=338,156 (2013)
	EU-Vest/EØS	36.6	45%	3.5	684	
	EU-Syd	35.0	42%	2.9	561	
	EU8	34.7	51%	3.1	1,353	
	EU2	34.1	49%	3.2	755	
UK	Britere	40.8	49%	n.a.	246,711	n= 258,708 (2012-14)
	EU-Vest/EØS	31.7	48%	2.7	467	
	EU-Syd	29.7	50%	2.4	531	
	EU8	29.6	49%	2.8	847	
	EU2	31.9	55%	2.9	422	

Kilde: Felbo-Kolding et al. (2018) baseret på danske registerdata 2014, tyske mikrocensusdata 2013 og britiske Labour Force Survey (UK-LFS) 2012-2014.

Note: Tabellen inkluderer kun oplysninger for individer mellem 16 og 66 år, som ikke er aktive studerende, og for migranter desuden kun personer, som har bosat sig inden for de sidste fem år, men ikke inden for det seneste år.

I Storbritannien viser model 2, at der ingen statistisk signifikante forskelle er mellem grupperne. Samlet set understøtter resultaterne, tidligere studier, som har fundet, at EU-migrantgrupper, særligt sammenlignet med migranter fra tredjelande har en relativt høj arbejdsmarkedsdeltagelse, hvilket bl.a. er blevet forklaret med EU-migranternes relativt lavere alder og deres høje gennemsnitlige uddannelsesnivea. Forskellene mellem de tre modtagerlande kan have en lang række forklaringer, men en række faktorer er blevet påpeget i tidligere studier. Det er ofte blevet påpeget, at det britiske arbejdsmarked generelt er mere åbent end både det danske og det tyske bl.a. i forhold til

anerkendelse af kompetencer, men at åbningerne for migranter ofte findes i bunden af arbejdsmarkedet (Algan et al. 2010). Samtidig har en større andel af migranterne et kendskab til engelsk end til dansk eller tysk, som måske ikke kvalificerer dem til alle typer af jobs, men gør at de kan begå sig på et tilstrækkeligt sprogligt niveau til at finde beskæftigelse.

Tabel 2: Logit-estimer for deltagelse i arbejdsstyrken, 16–66 år, ekskl. aktive studerende, i Danmark (2014), Tyskland (2013) og Storbritannien (2012-2014 samlet)

Modeller	Danmark (koefficient (SE))		Tyskland		Storbritannien	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Nationale borgere	(Referen ce)	(Referen ce)	(Referen ce)	(Reference)	(Referen ce)	(Referenc e)
EU-Vest/EØS	-0.710*** (0.019)	-1.025*** (0.022)	-0.123 (0.121)	-0.478*** (.123)	0.064 (-0.191)	-0.369 (-0.199)
EU-Syd	-0.766*** (0.034)	-1.057*** (0.036)	-0.319* (0.131)	-0.836*** (.134)	0.13 (-0.168)	-0.271 (-0.183)
EU8	-0.049** (0.019)	-0.299*** (0.021)	-0.229** (0.083)	-0.582*** (0.084)	0.456*** (-0.122)	0.174 (-0.118)
EU2	0.086*** (0.024)	-0.121*** (0.027)	-0.575*** (0.102)	-0.936*** (0.105)	0.355* (-0.152)	-0.086 (-0.155)
Alder		0.351*** (0.001)		0.248*** (0.004)		0.35*** (-0.004)
Alder ²		-0.004*** (0.000)		-0.003*** (0.000)		-0.005*** (0)
Mænd		0.467*** (0.003)		0.884*** (0.013)		0.717*** (-0.014)
Hjemmeboende barn (<16)		0.125*** (0.005)		-0.753*** (0.014)		-0.506*** (-0.019)
Ingen partner		(Referen ce)		(Reference)		(Referenc e)
Partner, arbejdsløs		0.220*** (0.005)		-0.206*** (0.017)		0.257*** (-0.025)
Partner, arbejder deltid		0.980*** (0.005)		0.871*** (0.025)		-1.006*** (-0.042)
Partner arbejder fuldtid		1.2474*** (0.005)		0.184*** (0.014)		0.6*** (-0.021)
Konstant	1.156*** (0.002)	-5.727*** (0.020)	1.898 (0.005)	-2.116*** (0.074)		-4.694*** (-0.067)
R ²	0.001	0.198	0.002	0.104 (Pseudo R ²)	(NA survey logistisk regressi on)	(NA survey logistisk regression)
Observationer	2,627,368	2,627,368	320,889	319,119	226,326	226,326

Standardfejl i parentes

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Kilde: Felbo-Kolding et al. (2018) baseret på danske registerdata 2014, tyske mikrocensusdata 2013 og britiske Labour Force Survey (UK-LFS) 2012-2014.

Note: Tabellen inkluderer kun oplysninger for individer mellem 16 og 66 år, som ikke er aktive studerende, og for migranter desuden kun personer, som har bosat sig inden for de sidste fem år, men ikke inden for de seneste år.

2.2.3 Timelønninger blandt EU-arbejdsmigranter

Arbejdsmarkedsdeltagelse fortæller hvor gode grupper af arbejdstagere er til at finde fodfæste på et arbejdsmarked, men fortæller ikke noget om karakteren af det arbejde de har. Til det formål har vi valgt at fokusere på timelønnen, da den på den ene side kan ses som udtryk for, hvordan et givent jobs status vurderes på arbejdsmarkedet og på den anden side (i hvert fald delvist) beskriver gruppens forbrugsmuligheder. I analysen nedenfor bruger vi derfor log timeløn som mål for integration på arbejdsmarkedet, hvor vi sammenligner timelønningerne for de forskellige EU-migrantgrupper med timelønningerne for nationale borgere i de tre modtagerlande. Analysen laves rent praktisk i tre trin (for resultater, se tabel 3). I første trin sammenlignes timelønningerne for de forskellige EU-migrantgrupper med de nationale borgere. I model 2 tilføjer vi demografiske oplysninger (alder, køn, hjemmeboende barn og arbejdsmarkedsstatus for en eventuel partner). Dette er særligt relevant i betragtning af den betragtelige variation i gennemsnitsalder mellem nationale arbejdstagere og EU-migranterne (jf. tabel 1) og dermed den kendsgerning, at nogle af lønforskellene kan skyldes aldersforskelle. Den tidligere litteratur om CEE-migranternes arbejdsmarkedsintegration har fundet, at deres lavere lønudvikling i forhold til nationale arbejdstagere skyldes segmentering på arbejdsmarkedet (fx Johnston, Khattab og Manley 2015). I model 3 tilføjer vi derfor også kontrolvariable relateret til den enkeltes job, herunder ancienniteten på den nuværende arbejdsplads, hvorvidt jobbet er i den private eller offentlige sektor og jobtypen. For Tyskland og Storbritannien gentager vi model 3, men hvor vi også kontrollerer for uddannelse/kvalifikation, hvilket ikke ændrer resultaterne i forhold til forskellene mellem de enkelte grupper i forhold til hverken retningen eller signifikansniveauet, bortset fra effekten for EU-Syd, som i denne udvidede model bliver signifikant i den britiske model (se Tabel A3, bilag).

Tabel 3 rapporterer resultaterne af de tre lineære regressionsmodeller for hver af de tre modtagerlande separat. Baseline model (1) viser et klart hierarki mellem EU-migrantgrupperne efter oprindelsesregion, hvor EU-Vest/EØS-migranter overgår alle andre vandrede grupper og nationale arbejdstagere i alle tre modtagerlande. EU-Syd-migranterne følger efter, mens de central- og østeuropæiske arbejdsmigranter ligger i bunden uden noget fast hierarki mellem EU8 og EU2. Tabel 3 viser også, at det samlede hierarki ikke ændrer sig i de tre modtagerlande, når vi kontrollerer for demografiske karakteristika (model 2). Derimod viser tabel 3, at forskellene i timelønninger mellem de forskellige EU-migrantgrupper og de nationale arbejdstagere reduceres betydeligt, når vi kontrollerer for jobkarakteristika og branchetilhørsforhold (model 3). Det indikerer klart, at der er en betydelig segmentering på arbejdsmarkedet på spil, som kommer til udtryk igennem en arbejdsdeling, hvilket bekræftes af, at modellerne, som kontrollerer for jobtype kan forklare en langt større del af variationen end de modeller, som kontrollerer for brancheforskelle (se tabel A2). I Storbritannien bliver alle forskelle således statistisk insignifikante, undtagen for migranter fra EU/Vest /EØS, som stadig overgår alle andre

grupper, herunder nationale arbejdstagere. I Danmark og Tyskland reduceres forskellene mellem de nationale arbejdstagere og EU-migranterne, når der kontrolleres for jobtype og branche, men hierarkiet fundet i model 1 og 2 forbliver uændret. Ser man på resultaterne af de tre modeller på tværs af de tre modtagerlande står det dermed klart, at der på den ene side eksisterer et mere eller mindre systematisk lønmæssigt hierarki. EU-Vest/EØS-migranter får gennemsnitligt de højeste timelønninger, fulgt af enten EU-Syd-migranter (Danmark) eller nationale arbejdstagere (Tyskland og Storbritannien), mens EU8 og EU2-migranterne får de laveste timelønninger. Resultaterne af modellerne viser samtidig, at man kan tale om en reel arbejdsdeling, hvor størstedelen af forskellene mellem grupperne kan forklares med forskelle i hvilke typer af jobs de forskellige grupper varetager. Kontrollerer man for både forskelle i demografiske karakteristika og denne arbejdsdeling reduceres lønforskellene for eksempelvis central- og østeuropæere således til at være insignifikante i Storbritannien, til 5-12% i Tyskland og 3-7% i Danmark.

Tabel 3: OLS-estimer af (log) timelønninger for beskæftigede 16-66 årige, ekskl. aktive studerende, Danmark (2014), Tyskland (2013) og Storbritannien (2012-2014 samlet)

Modeller	Danmark			Tyskland			Storbritannien		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
Nationale arbejdstagere	(Ref.)	(Ref.)	(Ref.)	(Ref.)	(Ref.)	(Ref.)	(Ref.)	(Ref.)	(Ref.)
EU-Vest/EØS	0.123*** (0.007)	0.183*** (0.006)	0.121*** (0.005)	0.140*** (0.029)	0.213*** (0.026)	0.148*** (0.025)	0.246** (0.077)	0.308*** (0.064)	0.177** (0.054)
EU-Syd	0.018 (0.011)	0.094*** (0.010)	0.038*** (0.009)	-0.150*** (.0392)	-0.084* (0.039)	-0.035 (0.030)	-0.238*** (0.051)	-0.109* (0.045)	-0.071 (0.036)
EU8	-0.221*** (0.003)	-0.127*** (0.003)	-0.028*** (0.003)	-0.273*** (0.016)	-0.201*** (0.016)	-0.048*** (0.015)	-0.403*** (0.067)	-0.279*** (0.058)	-0.043 (0.038)
EU2	-0.298*** (0.004)	-0.185*** (0.004)	-0.070*** (0.004)	-0.352*** (0.026)	-0.284*** (0.025)	-0.118*** (0.023)	-0.245*** (0.068)	-0.194** (0.064)	-0.018 (0.050)
Alder		0.034*** (0.000)	0.023*** (0.000)		0.042*** (0.001)	0.036*** (0.001)		0.084*** (0.001)	0.052*** (0.001)
Alder ²		-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)		-0.000*** (9.32e)	-0.000*** (8.74e-1)		-0.001*** (0.001)	-0.001*** (0.000)
Mænd		0.166*** (0.001)	0.130*** (0.001)		0.107*** (0.002)	0.125*** (0.002)		0.189*** (0.004)	0.161*** (0.004)
Hjemmeb. barn<16		0.075*** (0.001)	0.039*** (0.001)		0.137*** (0.003)	0.128*** (0.003)		-0.052*** (0.005)	-0.016*** (0.004)
Ingen partner		(Ref.)	(Ref.)		(Ref.)	(Ref.)		(Ref.)	(Ref.)
Partner arbejdsløs		0.040*** (0.001)	0.024*** (0.001)		0.093*** (0.004)	0.094*** (0.004)		0.093*** (0.007)	0.05*** (0.006)
Partner arb. deltid		0.030*** (0.001)	0.016*** (0.001)		0.122*** (0.003)	0.099*** (0.003)		-0.027 (0.021)	0.008 (0.017)
Partner arb. fuldtid		0.058*** (0.001)	0.018*** (0.001)		-0.018*** (0.003)	-0.029*** (0.002)		0.152*** (0.006)	0.067*** (0.005)
Anciennitet			0.001***			0.001***			0.001***

nuværende arbejdsplads (måneder)			(0.000)			(8.87e-1)			(0.000)
Arbejder i off. sektor			-0.060*** (0.001)			0.079*** (0.002)			0.023*** (0.003)
Ledelsesarb.			0.600*** (0.002)			0.489*** (0.007)			0.739*** (0.01)
Arbejde, viden højeste niveau			0.394*** (0.001)			0.536*** (0.005)			0.782*** (0.007)
Arbejde, viden mellemniveau			0.284*** (0.001)			0.280*** (0.005)			0.467*** (0.007)
Kontor-/kunde-service			0.128*** (0.001)			0.257*** (0.005)			0.286*** (0.007)
Service-/salgsarbejde			0.070*** (0.001)			0.058*** (0.005)			0.117*** (0.006)
Landbrug, skovbrug og fiskeri			0.064*** (0.004)			-0.101*** (0.011)			0.04 (0.024)
Håndværkspræget arbejde			0.138*** (0.001)			0.096*** (0.005)			0.25*** (0.009)
Operatør- og montering			0.040*** (0.001)			0.029*** (0.005)			0.123*** (0.009)
Andet manuelt arb.			(Ref.)			(Ref.)			(Ref.)
Konstant	5.356*** (0.000)	4.3558*** (0.0036)	4.480*** (0.004)	2.469 (0.001)	0.0994	1.200*** (0.015)	2.415*** (0.003)	0.546*** (0.024)	0.732*** (0.023)
R ²	0.004	0.1296	0.353	0.003	0.0994	0.258	0.004	0.159	0.417
Observationer	1,686,995	1,686,995	1,686,995	239,920	239,689	233,933	154798	154798	154798

Standardfejl i parentes

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Kilde: Felbo-Kolding et al. (2018) baseret på danske registerdata 2014, tyske mikrocensusdata 2013 og britiske Labour Force Survey (UK-LFS) 2012-2014.

Note: Tabellen inkluderer kun oplysninger for individer mellem 16 og 66 år, som ikke er aktive studerende, og for migranter desuden kun personer, som har bosat sig inden for de sidste fem år, men ikke inden for de seneste år.

2.3. Konklusion og diskussion

Ovenstående studie viser, at mens særligt central- og østeuropæerne har været i stand til at få foden inden for arbejdsmarkedene i Danmark og Storbritannien, så har de haft det sværere i Tyskland. På trods af den høje arbejdsmarkedsdeltagelse generelt i Danmark halter central- og østeuropæerne således kun en smule efter, mens deres deltagelsesfrekvenser i Storbritannien ligger højere end for de nationale borgere og end for de andre EU-migrant-grupper (EU-Vest/EØS og EU-Syd). Det er nærliggende i det lys at konkludere, at størstedelen af de central- og østeuropæiske migranter rejser til Danmark og Storbritannien for at arbejde, og at arbejdsgiverne i øvrigt er villige til at ansætte dem. Et tidligere studie af blivende arbejdsmigranter fra Polen og Rumænien i Danmark har vist, at omkring halvdelen var sikret et job forud for deres bosættelse (Felbo-Kolding 2016). I Tyskland er billedet en smule anderledes, hvor deltagelsesfrekvenserne for alle migrantgrupper ligger

væsentligt lavere end for tyske borgere, hvilket kan forklares med det noget mere rigide tyske arbejdsmarked, hvor migranter generelt har haft svært ved at finde fodfæste.

Mens ovenstående viser, at der er en vis selektion i forhold til, hvor stor en andel af migranterne i de enkelte grupper, der får foden inden for på arbejdsmarkedet, viser analysen af forskelle i timelønninger, at der mellem de migranter, som finder beskæftigelse har udviklet sig en tilsyneladende systematisk arbejdsdeling på tværs af de tre modtagerlande. På trods af betydelige forskelle i arbejdsmarkeds- og velfærdsmodeller i Danmark, Tyskland og Storbritannien viser studiet, at arbejdsmigranter fra EU-Vest/EØS i alle tre lande får de højeste timelønninger. I Tyskland og Storbritannien bliver de fulgt af nationale arbejdstagere og EU-Syd migranter, mens der i Danmark er byttet rundt på rækkefølgen mellem de to. På tværs af de tre modtagerlande ligger de central- og østeuropæiske arbejdsmigranter i bunden, i Danmark og Tyskland med EU8 over EU2 og i Storbritannien omvendt. Resultaterne viser samtidig, at lønforskellene mellem de forskellige migrantgrupper i høj grad er knyttet til forskelle i jobtype, således at mens EU-Vest/EØS migranterne gennemsnitligt varetager de jobs, hvor timelønnen er højest er det modsatte tilfældet blandt central- og østeuropæerne. Resultaterne fra de supplerende modeller for Tyskland og Storbritannien, hvor der kontrolleres for forskelle i uddannelsesniveau viser, at forskellene ikke kan henføres til forskelle i uddannelsesniveau. I stedet viser resultaterne for Storbritannien, at den negative effekt for EU-Syd bliver signifikant, når der kontrolleres for uddannelsesniveau.

Sammenholder man resultaterne fra de to analyser, kan man konstatere, at en større andel af central- og østeuropæerne end af EU-Vest/EØS migranterne i Danmark får foden inden for på arbejdsmarkedet, men at de primært får foden inden for på de dele af arbejdsmarkedet, hvor lønnen er lavest. Det er ikke muligt på baggrund af dette studie at udrede, hvilke mekanismer, der ligger til grund for den observerede arbejdsdeling. Tidligere studier har dog peget på tre mekanismer, der kan være på spil.

For det første har tidligere studier peget på, at der sker en positiv selektionsproces blandt migranter, hvor migranter fra lande med sammenlignelige socioøkonomiske vilkår og gode beskæftigelsesmuligheder, som eksempelvis EU-Vest/EØS arbejdsmigranterne, kun migrerer i første omgang, hvis de er i stand til at konkurrere på modtagerarbejdsmarkedet, da mulighederne i deres hjemlande helt overordnet ikke er væsentlig dårligere (Chiswick & Miller 2011). Omvendt er situationen en smule anderledes i såvel Sydeuropa og Central- og Østeuropa, hvor mere begrænsede muligheder på arbejdsmarkedet hjemme får migranter til at søge lykken uden nødvendigvis at have et tilbud fra toppen af modtagearbejdsmarkedet på hånden (Mau & Verwiebe 2010).

For det andet, men relateret til ovenstående pointe, har studier vist, at de socioøkonomiske forskelle mellem afsender- og modtagerlande påvirker migranternes såkaldte reservationsløn¹³ i modtagerlandet (se eksempelvis Johnston et al. 2015). Logikken er hér, at fordi lønniveauet og

¹³ Begrebet reservationsløn henviser til den laveste løn en person er villig til at arbejde for.

leveomkostningerne i hjemlandet er lavere blandt central- og østeuropæere, vil selv job nederst i det lønmæssige hierarki være lønmæssigt attraktive for denne gruppe, da lønnen stadig er væsentlig højere end derhjemme.

Endelig peger en gruppe af studier fra Storbritannien for det tredje på, at forskellige former for diskrimination blandt arbejdsgivere har spillet en rolle i forhold til central- og østeuropæeres muligheder på det britiske arbejdsmarked (se bl.a. Diehl et al. 2016; Fox et al. 2015). Vores resultater kunne tyde på, at arbejdsgivere i de tre lande på den ene side er godt tilfredse med arbejdsmigranter fra Central- og Østeuropa, men at de på den anden side primært ser dem i forhold til en bestemt type af job. Det medfører på den ene side høje deltagelsesfrekvenser, men primært i job i bunden af lønskalaen, hvilket også er McCollum og Findlay har fundet for Storbritannien (2015).

3. Faglig organisering blandt blivende arbejdsmigranter fra Polen og Rumænien i Danmark

Nedenstående afsnit bygger på artiklen 'The unionisation of immigrant workers – Long-term Central and Eastern European immigrants in Denmark'.

Danmark har ligesom resten af de vesteuropæiske EU-lande efter EU-udvidelserne i 2004 og 2007 modtaget historisk mange arbejdsmigranter fra de nye central- og østeuropæiske medlemslande. I den samme periode har fagforeningerne i hele Vesteuropa oplevet markante medlemstabs (Gorodzeisky & Richards 2013, Ibsen et al. 2017; Visser 2011). Generelt er central- og østeuropæiske migranter blevet anset for vanskelige at organisere på grund af deres kortvarige migrationsmønstre (Meardi 2012). Men i de seneste år har nye studier vist, at stadig flere migranter bosætter sig langvarigt, defineret hér som ophold i tre år eller længere i modtagerlandet (Felbo-Kolding 2016; Janicka & Kaczmarczyk 2016). Som sådan er disse blivende migranter en mulig kilde til revitalisering af fagforeningernes organisationsgrad. Alternativt, hvis fagforeningerne ikke lykkedes med at organisere de blivende migranter, vil deres stigende andel af arbejdsstyrken over tid bidrage til faldende organisationsgrader. Studiet forsøger at besvare følgende spørgsmål: Hvordan udvikler organisationsgraden blandt blivende arbejdsmigranter sig over tid? Hvilke faktorer kan forklare, hvorfor migranter organiserer sig?

I 2004 var der 1.296 migranter fra Central- og Østeuropa i Danmark. Siden da er tallene steget hurtigt og nåede 74.210 i 2015. Af disse var polakker og rumænere langt de to største grupper i 2015, hvilket udgør mere end 63% af den samlede gruppe af central- og østeuropæiske migranter (Danmarks Statistik 2017). I lyset af stigningen i gruppen af blivende migranter, fokuseres der desuden på migranter, der migrerede efter den første udvidelse i 2004, og som har været i Danmark i mindst tre år. Et fokus på blivende migranter gør det muligt at se på, hvordan organisationsgraden udvikler sig over tid, samt hvilke faktorer, der påvirker migranternes villighed til at organisere sig på forskellige tidspunkter i integrationsprocessen.

Studiet tester en række teoretiske antagelser i forhold til spørgsmålet om migranternes organisering, herunder antagelsen om, at sociale normer på arbejdspladsen spiller en vigtig rolle i forhold til om migranter vælger at organisere sig, som det har vist sig i andre undersøgelser (Checchi & Visser 2005; Ibsen et al., 2017; Schnabel 2003). Dette studie adskiller sig dog fra de tidligere studier, fordi det skelner mellem forskellige typer af fagforeninger og dermed kan teste nogle af de underliggende antagelser af disse teorier. Yderligere testes det, hvorvidt de økonomiske konjunkturer på ankomsttidspunktet og migranternes intentioner i forhold til opholdslængde påvirker sandsynligheden for, at migranter organiserer sig.

3.1 Data og metode

Studiet bygger på to datakilder. For det første trækker det på unikke danske registerdata, der dækker alle personer med registreret bopæl i Danmark, uafhængigt af om de er født i Danmark eller immigreret efterfølgende. EU-migranter har ret til bevægelighed inden for EU og sociale ydelser, men retten til sociale ydelser i modtagerlandet er betinget af, at de officielt har registreret

bopæl i landet, hvilket de også har pligt til at gøre, hvis de planlægger at blive i mere end tre måneder. Det er derfor umiddelbart usandsynligt, at blivende migranter vælger ikke at lade sig bopælsregistrere. Den anden datakilde består af data fra en omfattende skræddersyet survey om blivende arbejdsmigranter fra Polen og Rumænien, som blev udviklet til blandt andet at undersøge deres fagforeningsmedlemskab¹⁴. Surveyen bygger på svar fra i alt 1.778 arbejdsmigranter fra Polen og Rumænien, som var kommet til Danmark efter udvidelserne i henholdsvis 2004 (polakker) og 2007 (rumænere), som var aktive på arbejdsmarkedet umiddelbart forud for surveyen, desuden var i den arbejdsdygtige alder (20-60 år), havde officiel adresse i Danmark, og havde fået udstedt deres cpr-nummer minimum tre år forinden. I alt blev 3.500 arbejdsmigranter fra de to lande kontaktet først via brev og siden via telefon, hvilket resulterede i en svarprocent på 56 for rumænere og 48 for polakker. Register- og surveydata er blevet koblet på individniveau. Til dette specifikke studie er kun migranter, som var aktive på arbejdsmarkedet i det pågældende år medtaget i analysen, da modellen inkluderer variable, som er knyttet til arbejdsmarkedet, ligeledes inkluderes kun migranter med oplysninger på alle variable. Den endelige analyse bygger på 1.076 migranter.

3.1.1 Afhængig variable - fagforeningsmedlemskab

Da studiet handler om organisering blandt arbejdsmigranter fra Polen og Rumænien er den afhængige variabel binær (medlem/ikke-medlem). Denne variabel afspejler, om migranten var medlem af en fagforening i det pågældende år, hvilket konkret defineres ud fra, hvorvidt vedkommende fik et fradrag for fagforeningskontingent i det pågældende år. Variablen skelner mellem medlemmer af en rød fagforening og medlemmer af en gul fagforening. For at skelne mellem røde og gule fagforeningsmedlemmer bruger jeg som Ibsen et al. (2017) deres a-kassemedlemskab, således at arbejdstagere, der er medlemmer af en fagforening og er tilknyttet en gul a-kasse, defineres som medlemmer af en gul fagforening. Da prisen for at være medlem af en a-kasse praktisk talt er den samme på tværs af a-kasser, er det usandsynligt, at en arbejdstager er medlem af en rød a-kasse, men samtidig medlem af en gul fagforening og omvendt. Det antages samtidig, at hvis en arbejdstager kun er medlem af en fagforening, så er vedkommende medlem af en rød fagforening.

3.1.2 Uafhængige variable

Litteraturen peger på, at sociale normer på arbejdspladsen (Corneo 1995, Schnabel 2003), men også i familien (Coleman 1990) har stor betydning for om den enkelte organiserer sig. På grund af de omfattende data, der er tilgængelige i danske registre, har de seneste undersøgelser været i stand til at beregne organisationsgraden på den faktiske arbejdsplads (Ibsen et al., 2017, Toubøl & Jensen 2014). Dette studie følger den samme tilgang og beregner organisationsgraden blandt kolleger ved at dividere antallet af fagforeningsmedlemmer på arbejdspladsen med antallet af lønmodtagere (alle faste medarbejdere eksklusiv

¹⁴ Surveyen er nærmere beskrevet i notatet De blivende arbejdsmigranter (Felbo-Kolding 2016).

ejere og administrerende direktører/selvstændige). Variablen er defineret i fem niveauer af organisationsgrad: 0-20%, 21-40%, 41-60%, 61-80% og 81-100%.

Ud over forskellen mellem lønsystemer giver det danske arbejdsmarked også en unik mulighed for at undersøge betydningen af sociale normer qua tilstedeværelsen af både røde og gule fagforeninger på arbejdspladsen. Røde fagforeninger anerkendes af arbejdsgiver som legitim modpart i kollektive forhandlinger. På arbejdspladsen repræsenteres røde fagforeninger af tillidsmænd på mere end halvdelen af arbejdspladser (Larsen m.fl. 2010). Omvendt accepterer arbejdsgivere generelt ikke gule eller ideologisk alternative fagforeninger som legitim forhandlingspart og har derfor få kollektive aftaler med arbejdsgivere og få, om nogen, tillidsrepræsentanter. Røde fagforeninger har historisk organiseret arbejdstagere på arbejdspladsen i fagspecifikke fagforeninger, der skaber et fællesskab af fælles interesser over for den enkelte arbejdsgiver. I modsætning til de røde fagforeninger har de gule fagforeninger ingen organisation på arbejdspladsen og rekrutterer ikke på grundlag af et fagligt fællesskab, men retter deres rekrutteringsindsats mod tilbyde juridisk rådgivning i nødstilfælde (Navrbjerg & Larsen 2011). Disse grundlæggende forskelle mellem røde og gule fagforeninger gør sondringen mellem de to former for organisering på arbejdspladsen ideel til at teste betydningen af sociale normer. Antagelsen er, at de sociale normer om organisering kun vil eksistere på arbejdspladser med en høj, rød organisationsgrad.

I tråd med logikken om betydningen af sociale normer på arbejdspladsen inddrager jeg den potentielle virkning af de sociale normer for organisering i det umiddelbare sociale netværk ved at inddrage en variabel, der måler en eventuel partners organisering. Variablen definerer fire muligheder: ingen partner, rød organiseret partner, gul organiseret partner, ikke-organiseret partner.

Mens ovenstående variabler alle refererer til forhold på det danske arbejdsmarked generelt eller den enkelte migrants arbejdsplads specifikt, så er det vigtigt at have øje for, at der er forhold knyttet til det at være migrant, som kan have betydning for deres beslutning om, hvorvidt de skal organisere sig i Danmark. For at tage højde for disse forhold inddrager jeg to separate variable. For det første, da undersøgelsen omfatter blivende migranter fra Polen og Rumænien, bliver oprindelseslandet de facto et indirekte mål for virkningen af forskellige oprindelsesforhold, da den samlede organisationsgrad (OG) og udbredelsen af kollektive forhandlinger (KH) er meget højere i Rumænien (OG: 40-50%, KH: 36%) end i Polen (OG: 12-14%, KH: 10-15%) (Fulton 2013). Blivende migranter fra Polen kan derfor have en mindre positiv opfattelse af fagforeninger samlet, når de bosætter sig i Danmark end blivende migranter fra Rumænien.

For det andet, eftersom migranternes intentioner i forhold til opholdslængde har vist sig at være yderst vigtige for deres handlinger i modtagerlandet, omfatter analyserne en variabel, der definerer de blivende migranternes intentioner med hensyn til opholdslængde på ankomsttidspunktet. Variablen definerer tre niveauer: mindre end et år, 1-5 år, mere end fem år.

3.1.3 Kontrolvariable

I tillæg til de ovennævnte uafhængige variable inddrager jeg følgende demografiske variable i analyserne som kontrolvariable: alder, alder², køn og hvorvidt migranten har hjemmeboende børn under 16 år.

3.1.4 Analysedesign og metoder

For at besvare spørgsmålet om, hvordan organisationsgraden blandt blivende arbejdsmigranter fra Polen og Rumænien ændrer sig over tid, ser jeg på de samlede gennemsnitlige organisationsgrader (røde og gule fagforeninger kombineret) fra ankomståret frem til det femte år efter. Da de blivende arbejdsmigranter ankom efter udvidelsen af EU i 2004, strækker ankomståret over perioden 2004-2010, mens det femte år efter strækker sig over perioden 2009-2015. Organisationsgraden er den gennemsnitlige andel af migranter, som i det givne år er organiseret i forskellige typer fagforeninger ("rød" eller "gul") på tværs af de forskellige kohorter. For at undersøge, om sammensætningen af faktorer relateret til blivende arbejdsmigranternes tilbøjelighed til at være medlem af en fagforening ændrer sig over tid, estimerer jeg separate multivariate regressionsmodeller med forskellige opholdstider (1 år, 3 år og 5 år). For at inkludere arbejdspladsvariable indbefatter stikprøven kun blivende arbejdsmigranter, der var aktive på arbejdsmarkedet (havde officiel skattepligtig lønindkomst) i løbet af det pågældende år. I alle modellerne fungerer ikke-organiseret som reference, således at de enkelte faktoreres betydning for henholdsvis rød og gul organisering hele tiden ses i forhold til ikke at være organiseret. Alle modeller præsenteres som fulde modeller, fordi jeg er interesseret i, hvilke faktorer der er relateret til sandsynlighed for at vælge være medlem af enten en rød eller gul fagforening.

3.1.5 Deskriptiv statistik

I dette afsnit præsenterer jeg kort de vigtigste demografiske og arbejdsmarkedsmæssige karakteristika for de blivende arbejdsmigranter fra Polen og Rumænien i analysen. Flere undersøgelser af central- og østeuropæiske arbejdsmigranter, som er migreret efter EU-udvidelsen, der primært har fokuseret på polske migranter til Storbritannien og Irland, beskriver karakteristika for denne samlede migrantgruppe (se fx Barrett et al., 2012, Castro-Martin & Cortina 2015). På trods af at nærværende studie udelukkende fokuserer på blivende arbejdsmigranter fra Central- og Østeuropa, så er de grundlæggende træk i de demografiske karakteristika blandt de blivende arbejdsmigranter i Danmark de samme som dem, der er fundet i andre lande blandt både kortvarige og blivende migranter.

Næsten to-tredjedele af alle de blivende arbejdsmigranter i studiet har en registreret partner i Danmark. Det kunne ses som et tegn på, at de har slået sig ned med henblik på at blive boende mange år. Det samme kan siges for andelen af arbejdsmigranter med et hjemmeboende barn i husstanden, der stiger fra 14% i det første år efter bosættelse til 36% efter fem år. Den store andel af blivende arbejdsmigranter, som angiver, at de allerede, da de bosatte sig havde intentioner om at blive mere end fem år er også interessant i et større arbejdsmarkedsintegrationsperspektiv. Da disse intentioner sandsynligvis vil

gøre dem mere tilbøjelige til at 'investere' i at integrere sig i Danmark, hvilket igen vil gøre det mere sandsynligt for dem over tid at skifte til arbejdspladser med en højere organisationsgrad, hvilket bør øge deres sandsynlighed for at være med i fagforeninger.

Tabel 1: Nøgletal for blivende polske og rumænske arbejdsmigranter i analysen – gennemsnit henover den fem årige periode

Gennemsnitsalder (år)	34
Andel kvinder (%)	38
Andel med hjemmeboende børn (under 16 år) (%)	28
Andel polakker (%)	47
Andel rumænere (%)	53
<i>Partners organisering (%)</i>	
Ingen partner	37
Partner i rød fagforening	21
Partner i gul fagforening	8
Ikke-organiseret partner	35
<i>Intentioner ift. opholdslængde</i>	
Under 1 år	13
1-5 år	28
Mere end 5 år	59
N	1,076

Kilder: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik og survey blandt blivende arbejdsmigranter fra Polen og Rumænien

3.2 Resultater

I dette afsnit præsenterer jeg resultaterne af to analyser. I den første del ser jeg nærmere på, hvordan organisationsgraderne for arbejdsmigranterne udvikler sig over tid. I den anden del præsenterer jeg resultaterne af tre multivariate regressionsmodeller for henholdsvis år 1, 3 og 5, hvor jeg sammenligner de faktorer, der forklarer henholdsvis rød og gul organisering.

3.2.1 Organisationsgrader blandt blivende arbejdsmigranter fra Polen og Rumænien

Figur 1 viser, at 18% melder sig ind i en fagforening i løbet af deres ankomstår, og at andelen i løbet af de følgende to år stiger med omkring 12 procentpoint hvert år. Efter to år falder stigningen i organisationsgraden til ca. fem procentpoint hvert år, således at 57% af de blivende arbejdsmigranter i studiet fem år efter deres ankomst medlem af en fagforening. Stigningen i organisationsgraden over tid bekræfter dermed det mønster Turner et al. (2008) tidligere har fundet for forskellige migrantgrupper i Irland, selvom den samlede organisationsgrad er betydeligt højere blandt blivende arbejdsmigranter fra Central- og Østeuropa i Danmark. Selvom organisationsgraden på 57% ligger lavere end gennemsnittet på det danske arbejdsmarked på omkring 68%, ligger den betydeligt tættere på gennemsnittet blandt nationale borgere, end hvad andre undersøgelser har fundet blandt migrantgrupper (Turner et al. 2008). Forskellene i organisationsgrad mellem nationale arbejdstagere og blivende

arbejdsmigranter kan også være et resultat af forskelle i beskæftigelsesmønstre. Det skal også bemærkes, at organisationsgraden blandt de første blivende arbejdsmigranter, der ankom i 2004 og 2005, fortsætter med at stige, og efter 9 års migration når 65%.

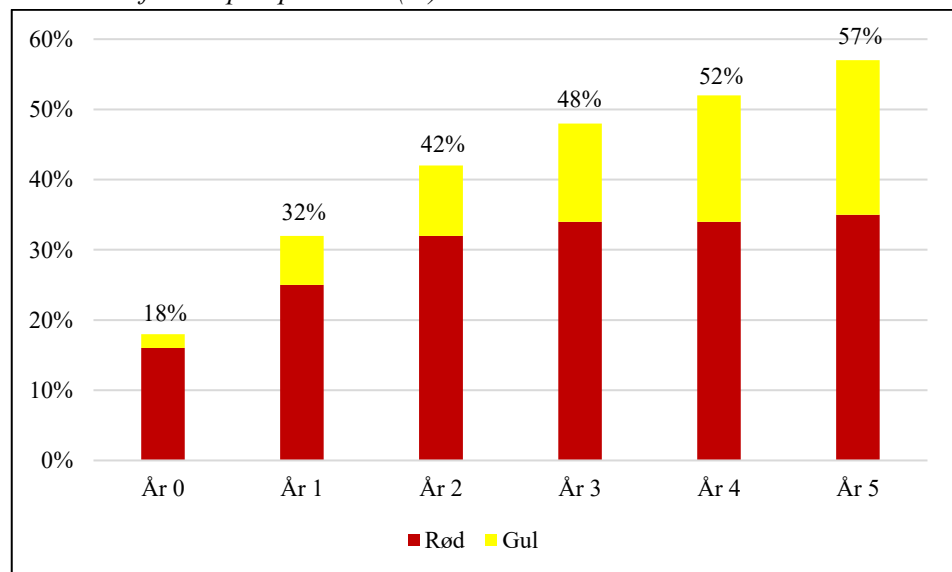
Den høje organisationsgrad blandt den hurtigt voksende gruppe af blivende arbejdsmigranter fra Central- og Østeuropa tyder på, at gruppen kan være en fremtidig kilde til revitalisering for fagforeningerne. Situationen er dog ikke helt så ligetil som den samlede organisationsgrad tyder på, da medlemskab af gule fagforeninger udgør en betydelig, og over tid, stigende procentdel af den samlede organisationsgrad. Mens kun 2% blev medlem af en gul fagforening i løbet af deres ankomstår og dermed udgør lidt over 10% den samlede gruppe af organiserede. I det femte år er andelen af migranter i gule fagforeninger steget til 22% og de udgør nu 38% til den samlede organisationsgrad. De gule fagforeninger har generelt oplevet stigende medlemstal i Danmark i denne periode (Ibsen et al. 2015), men medlemskab af gule fagforeninger er betydeligt mere udbredt blandt blivende arbejdsmigranter end blandt de nationale arbejdstagere. I 2015 var ca. 9% af alle arbejdstagere i Danmark medlem af en gul fagforening, hvilket udgjorde 14% af den samlede organisationsgrad i Danmark. Denne skelnen mellem røde og gule fagforeninger er vigtig i en dansk kontekst idet det kollektive forhandlingssystem i Danmark bl.a. hviler på fagforeningernes evne til at opretholde deres legitimitet som repræsentanter for arbejdstagernes interesser gennem høje organisationsgrader. Derfor antyder den relativt lavere andel af rød organisering blandt de blivende arbejdsmigranter fra Central- og Østeuropa, at andre faktorer end dem, der generelt plejer at forklare arbejdstageres sandsynlighed for at melde sig ind i fagforeninger kunne være på spil.

Andelen af blivende arbejdsmigranter, som vælger at melde sig ind i fagforeninger er væsentlig større end de meget lave organisationsgrader, der blev fundet i et tidligere studie blandt polakker i Storkøbenhavn (Arnholtz & Hansen 2011) og antyder, at enten har mønsteret for organisering ændret sig markant siden det studie blev gennemført i 2008, eller at der er markante forskelle i organiseringsmønstret mellem kortvarige og blivende arbejdsmigranter. Dette kunne tyde på, at intentionerne for opholdets længde spiller en væsentlig rolle i arbejdsmigranternes beslutning om organisering.

Det fremgår af figuren, at selvom den samlede organisationsgrad stiger kontinuerligt henover perioden på de seks år, så falder stigningstakten betydeligt efter andet år i Danmark (år 2). Noget tyder altså på, at hvis blivende arbejdsmigranter ikke er blevet medlem af en fagforening inden for de første to år, så falder deres tilbøjelighed til at gøre det. Parutis (2014) har tidligere fundet, at central- og østeuropæiske arbejdsmigranter, der starter på et nyt arbejdsmarked, villig til at tage et "hvilket som helst arbejde", efter et år forsøger de så at flytte til et "bedre job" og senere om muligt til deres "drømmejob". Det "hvilket som helst job", som mange central- og østeuropæiske arbejdsmigranter begynder med, er karakteriseret ved at være ufaglært og lavtlønnet og ofte brancher med lav organisationsgrad, hvilket gør det mindre sandsynligt at arbejdsmigranterne kommer i kontakt med fagforeninger. Det "bedre job" er derimod karakteriseret ved højere lønninger

og bedre arbejdsvilkår, hvilket i højere grad findes på arbejdspladser med høj organisationsgrad. Den generelle stigning i organisationsgraden i de første år efter migration kan derfor være relateret til migranternes bredere integration på arbejdsmarkedet og den deraf følgende ændring i eksponering for fagforeninger. Den faldende stigning i organisationsgraden efter år 2 kan tyde på en form for mætning, når organisationsgraden er over 40%, er der færre migranter, som ikke er medlem af en fagforening, og dermed færre at rekruttere fra. Det er imidlertid vigtigt at bemærke, at den samlede organisationsgrad fortsætter med at stige år efter år.

Figur 1: Organisationsgraden blandt blivende arbejdsmigranter fra Polen og Rumænien fordelt på opholdstid (%)



Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik

N: Ankomstår 862; År 1: 993; År 2 1.013; År 3 1047; År 4 1.043; År 5 1.076.

Note: Antallet af observationer stiger fra år til år, da kun blivende arbejdsmigranter fra Central- og Østeuropa, som var aktive på det danske arbejdsmarked medtages.

3.2.1 Hvilke faktorer forklarer arbejdsmigranternes organisering

I nedenstående afsnit undersøger jeg, hvilke faktorer, der forklarer blivende arbejdsmigranternes sandsynlighed for at være medlem af en rød eller gul fagforening i løbet af de første fem år efter bosættelse (vist år 1, år 3 og år 5). De multivariate modeller viser, hvordan forskellige faktorer er relateret migranternes sandsynlighed for at være medlem af henholdsvis en rød og gul fagforening frem for at være uorganiserede. Ved at præsentere resultaterne af separate multivariate modeller for henholdsvis år 1, år 3 og år 5 er det samtidig muligt at sammenligne, hvordan sammensætningen af forklarende faktorer udvikler sig over tid. Tabel 2 viser, at sandsynligheden for at en arbejdsmigranter melder sig ind en rød eller gul fagforening frem for at forblive uorganiseret i alle årene primært er relateret til to faktorer: en eventuel partners organiseringsstatus og organisationsgraden på den primære arbejdsplads.

Betydningen af en eventuel partners organisering bekræfter Colemans oprindelige pointe om effekten af sociale normer i familien (1990; se også Ingham 1995 om effekten på organisering af at have en organiseret partner).

Effekten er særligt for gul organisering størst i løbet af de første tre år efter bosættelse, hvor migranterne med en gult organiseret partner har mere end ti gange større sandsynlighed for at være medlem af en gul fagforening. I år 5 er sandsynligheden fem gange højere end for personer uden en partner. For migranter med en rødt organiseret partner er sandsynligheden hen over de fem år stabil omkring fire gange højere. Det ser ud til, at 1) de sociale normer i "familien" spiller en betydelig rolle for organisering og 2) de sociale normer i familien arbejder endnu stærkere, når det gælder gul organisering end rød. Da rødt fagforeningsmedlemskab, især i de første år efter bosættelse, er meget mere udbredt, vil gul organisering fra partnerens side muligvis afspejle et aktivt valg. Den store effekt i de første år efter bosættelse kan være en konsekvens af migranternes begrænsede sociale netværk på dette tidspunkt. I denne situation spiller det sociale netværk, de rent faktisk har (partner), en vigtig rolle i deres beslutningsproces. Den faldende betydning bliver så en effekt af deres bredere integrationsproces, hvor deres generelle beslutningsproces vil blive påvirket af et større socialt netværk og ikke mindst deres egne erfaringer på arbejdsmarkedet.

Organisationsgraden på den primære arbejdsplads skiller sig ud som den anden hovedfaktor, der er relateret til valg af fagforeningsmedlemskab, hvilket i det mindste på overfladen bekræfter teorien om betydningen af sociale normer på arbejdspladsen (Corneo 1995, Schnabel 2003) og tidligere studier i en dansk kontekst (Ibsen et al. 2017; Toubøl & Jensen 2014). Blivende migranternes sandsynlighed for at være medlem af en fagforening er positivt korreleret med arbejdspladsens organisationsgrad, uafhængigt af fagforeningstypen. Højere organisationsgrad er korreleret med højere sandsynlighed for at være fagforeningsmedlem. Sammenligner man betydningen af rød og gul organisering viser resultaterne i tabel 2, at tilstedeværelsen af gul organisering allerede ved et lavt niveau (organisationsgrad >10 %) ser ud til at have en betydning. Faktisk ser det ud til, at betydningen af organisering på relativt lave niveauer er større, når det kommer til gul organisering end når det kommer til rød organisering. Dette overordnede mønster bekræfter arbejdspladsens nøglerolle i at forklare organisering en rolle der også stiger over tiden. Det faktum, at både rød og gul organisering på arbejdspladsen spiller en central rolle for migranternes organisering sætter spørgsmålstegn ved rimeligheden i at sætte lighedstegn mellem faglig organisering og sociale normer, som det er blevet gjort tidligere.

Som tidligere nævnt er organisationsgraden blevet brugt som et indirekte mål for sociale normer, så en sammenhæng mellem højere organisationsgrad og øget sandsynlighed for fagforeningsmedlemskab ses som en effekt af disse normer (Ibsen et al. 2017). Denne fortolkning udfordres, når effekten af organisationsgrad tilsyneladende virker for både røde og gule fagforeninger. På arbejdspladser med røde fagforeninger forventer vi at se denne effekt, da disse fagforeninger er opbygget omkring et fagligt fællesskab og understøttet af enkeltpersoner (fx tillidsrepræsentanter eller fagforeningsmedlemmer), som er villige til at sanktionere ikke-medlemskab. Tilsvarende betingelser er fraværende, når det kommer til gule fagforeninger, hvorfor en sådan simpel fortolkning af effekten af organisationsgrad ikke virker plausibel.

Hvis arbejdspladsens organisationsgrad ikke automatisk kan tolkes som udtryk for sociale normer, hvilke mekanismer kan så forklare, hvorfor højere organisationsgrad øger sandsynligheden for, at fagforeningsmedlemskab? Det kan være, at vi skal kigge efter et mere komplekst sæt forklaringer på arbejdspladsen, hvor sociale normer interagerer med migranternes mere rationelle overvejelser (Crouch 1982). I et sådan lys kan fagforeningsmedlemskab ses som individuel beskyttelse på arbejdsmarkedet, løsrevet fra bredere forestillinger om et fagligt fællesskab. En forståelse migranterne i højere grad lærer på organiserede arbejdspladser, men hvor de ikke gør sig nærmere forestillinger om forskellen på rød og gul organisering. Denne fortolkning understøttes til dels af, at resultaterne viser, at højere grader af organisering rød såvel som gul i flere tilfælde er positivt korreleret med højere sandsynlighed for den modsatte fagforeningstype. Migranterne lærer måske dermed blot at organisering er vigtigt.

Tidligere forskning inden for migranternes arbejdsmarkedsintegration har peget på, at migranternes intentioner i forhold til opholdslængde påvirker deres investeringer i integration i modtagerlandet (Dustmann & Görlach 2015; Friberg 2012; Piore 1979). Antagelsen er, at medlemskab af en fagforening kan siges at være en investering, hvad enten det er i et arbejdsfællesskab eller sikkerhed på arbejdsmarkedet. Tabel 2 viser, at der ikke er nogen konsistent sammenhæng mellem opholdsintentioner og sandsynligheden for fagforeningsmedlemskab. Det kunne tyde på, at blivende arbejdsmigranter ikke ser fagforeningsmedlemskab som en form for investering i modtagerlandet. Samtidig viser det, at der ikke er forskel på migranter fra Polen og Rumænien, at det vigtige ikke er, hvad migranterne bringer med sig i form af intentioner eller forestillinger, men i stedet, hvad de oplever i Danmark.

Tabel 2: Fagforeningstype i år 1, 3 og 5 (metode: separate binære logistiske regressioner. Afhængig variabel=fagforeningstype. Odds rationer for de uafhængige variable rapporteres)

	År 1		År 3		År 5	
Afh: Fagforeningstype	Rød	Gul	Rød	Gul	Rød	Gul
<i>Rød organisationsgrad på arbejdsplads (ref. 0-20 %)</i>						
21-35%	2.404** (0.6421)	0.984 (0.3882)	1.930* (0.5080)	0.920 (0.2790)	3.255*** (0.9978)	0.913 (0.2351)
36-55%	1.685 (0.4513)	0.752 (0.2909)	2.194** (0.5646)	0.552 (0.1696)	4.498*** (1.3207)	0.597* (0.1515)
56-100%	5.532*** (1.3934)	0.287 (0.1949)	8.684*** (2.2331)	1.521 (0.5148)	15.61*** (4.6771)	1.103 (0.3388)
<i>Gul org.grad på arbejdsplads (ref. 0-10 %)</i>						
>10%	1.152 (0.2403)	3.240*** (1.0481)	1.276 (0.2237)	4.839*** (1.1389)	1.427* (0.2519)	5.692*** (1.2058)
<i>Partners organisering (ref. ingen partner)</i>						
Partner i rød fagf.	4.401*** (1.1201)	0.854 (0.4941)	4.770*** (1.1122)	1.529 (0.5543)	4.088*** (0.9447)	0.654 (0.2102)

	År 1		År 3		År 5	
Partner i gul fagf.	1.301 (0.7319)	14.32*** (6.6222)	0.758 (0.3365)	11.87*** (4.1509)	1.584 (0.5470)	5.316*** (1.6608)
Ikke-org. partner	0.906 (0.1847)	0.938 (0.3384)	0.722 (0.1428)	0.739 (0.2086)	0.709 (0.1466)	0.548* (0.1323)
<i>Intentioner ift. opholdslængde (ref. under 1 år)</i>						
1-5 år	0.590 (0.1682)	0.329* (0.1690)	0.765 (0.2125)	0.513 (0.1950)	0.973 (0.2810)	0.486* (0.1560)
Mere end 5 år	0.758 (0.1991)	0.679 (0.2952)	0.813 (0.2136)	0.773 (0.2641)	1.318 (0.3610)	0.858 (0.2494)
Polakker (ref. rum)	1.144 (0.2060)	1.265 (0.3981)	0.783 (0.1343)	1.071 (0.2486)	0.744 (0.1289)	0.820 (0.1646)
<i>Demografiske karakteristika</i>						
Alder	1.459*** (0.1390)	1.358 (0.2364)	1.129 (0.1012)	1.200 (0.1511)	1.167 (0.1117)	1.103 (0.1197)
Alder ²	0.995*** (0.0013)	0.995 (0.0025)	0.999 (0.0012)	0.998 (0.0017)	0.998 (0.0012)	0.999 (0.0014)
Mand	1.490* (0.2829)	0.783 (0.2403)	1.402* (0.2378)	1.083 (0.2497)	1.254 (0.2096)	0.858 (0.1678)
Hjemmeboende barn	1.185 (0.2954)	2.144 (0.8737)	1.197 (0.2406)	1.075 (0.2935)	0.902 (0.1748)	1.572* (0.3574)
Pseudo R ²	0.1879	0.1879	0.2099	0.2099	0.2193	0.2193
Observations	990	990	1,047	1,047	1,079	1,079

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik og survey

Note: Antallet af observationer varierer mellem årene, da kun arbejdsmigranter, som var aktive på arbejdsmarkedet det pågældende år er inkluderet i modellerne.

3.3 Konklusion og diskussion

Hovedformålet med studiet har været todelt; For det første at undersøge organisationsgraden blandt blivende arbejdsmigranter fra Polen og Rumænien i Danmark, og for det andet at undersøge, hvilke faktorer der er forbundet med fagforeningsmedlemskab på forskellige tidspunkter i migrationsprocessen. Studiet viser, at efter fem år er mere end halvdelen af de blivende arbejdsmigranter medlem af en fagforening, og de fleste af dem inden for de første to år efter ankomsten. Organisationsgraden blandt migranterne er dermed meget højere end hvad tidligere studier har fundet. Det er stadig ca. 10 procentpoint lavere end for nationale arbejdstagere, men en del af forskellen kan sandsynligvis forklares af forskelle i deres langsigtede eksponering for fagforeninger. Samtidig viser analysen, at næsten 40 % af de arbejdsmigranter, som er organiserede i år 5 er organiseret i en gul fagforening.

De multivariate regressionsmodeller viser, at to faktorer er vigtigst for migranternes sandsynlighed for at være medlem af en fagforening, hvad enten den er rød eller gul. En eventuel partners organisering og organisationsgraden på migrantens arbejdsplads. Det faktum, at der er en tæt sammenhæng mellem organisationsgraden på migrantens arbejdsplads og både rød og gul organisering udfordrer antagelsen om, at sociale normer fungerer som den underliggende mekanisme, da de kun burde være til stede på arbejdspladser med en høj rød

organisationsgrad. Endelig viser regressionsanalysen også, at hverken migranternes intentioner med hensyn til opholdets længde eller den kultur de kommer fra med hensyn til organisering spiller ind i forhold til hvorvidt de melder sig ind i en fagforening eller ej.

Som nævnt ovenfor peger resultaterne på, at der er nogle mere komplekse mekanismer på spil i forhold til betydningen af organisering på migrantens arbejdsplads. Det vil derfor være nødvendigt, at supplere dette studie med mere kvalitativ forskning for at forstå, hvorfor arbejdsmigranter vælger at melde sig ind i forskellige typer af fagforeninger for dermed også bedre at kunne forstå den rolle, som sociale normer spiller i hjemmet og på arbejdspladsen. Da dette studie udelukkende har fokuseret på blivende arbejdsmigranter, vil det desuden være relevant i fremtiden at undersøge, hvilke faktorer der har betydning i forhold til kortvarige migranternes overvejelser.

4. Central- og østeuropæiske migranternes integration på arbejdsmarked over tid sammenlignet med danskeres

Nedenstående afsnit bygger på artiklen 'Decomposing the native-immigrant earnings gap – Long-term Central and Eastern European immigrants in Denmark'.

Migranternes arbejdsmarkedsintegration er en af de største udfordringer, som vestlige stater står over for i dag på grund af de stigende migrationsstrømme. Hvis migranterne ikke bliver integrerede på arbejdsmarkedet, underminerer migrationen statens økonomiske grundlag og udfordrer den enkelte migrants bredere sociale integration (Grant & Nadin 2007). I denne sammenhæng er migranternes lønindkomst et mål for deres arbejdsmarkedsintegration, der er let at fortolke. På samfundsniveau kan indkomstforskellen mellem migranter og nationale arbejdstagere siges at beskrive et samfunds samlede evne til at integrere migranter på arbejdsmarkedet. På individniveau beskriver indkomstforskellen migrantens individuelle arbejdsmarkedsintegration og dermed forbrugsmuligheder (Frenette & Morrisette 2005). På tværs af forskellige modtagerlande har en lang række studier dokumenteret betydelige og ofte vedholdende indkomstforskelle (Chiswick 1978; Borjas 1985; Chiswick et al. 2008; LaLonde & Topel 1992). I denne litteratur forstås migranternes integrationsproces i forhold til nationale arbejdstagere, hvor migranterne anses for at være fuldt assimilerede eller integreret, når de når tjener det samme som nationale arbejdstagere. Den eksisterende litteratur på området har bidraget meget til forståelsen af migranternes økonomiske arbejdsmarkedsintegration. Det ensidige fokus på indkomst og timelønninger, udelukker imidlertid andre aspekter, der er centrale for forståelsen af arbejdsmarkedsintegrationsprocessen. Derfor er det ikke et præcist eller tilstrækkeligt mål for arbejdsmarkedsintegration, og i nogle tilfælde kan det endda være et unøjagtigt mål.

Det meste litteratur omkring indkomstforskelle mellem migranter og nationale arbejdstagere fokuserer udelukkende på forskelle i enten årlig lønindkomst eller timeløn, og sammenligner typisk gennemsnittene for de to grupper på et enkelt tidspunkt. Ved at fokusere på forskelle i timeløn og årlig

lønindkomst som mål for arbejdsmarkedsintegration og som en afledt konsekvens på de faktorer, der forklarer netop disse forskelle, forudsætter denne litteratur implicit, at arbejdstagere, nationale såvel som migranter på tværs af indkomstfordelingen er lige tilbøjelige til at være i stabil fuldtidsbeskæftigelse hele året. Dermed ignoreres det utilsigtet, at migranter i mindre grad end nationale arbejdstagere er fuldtidsansatte (Davis et al. 2007, Hum & Simpson 2000; Kalleberg 2009; Rubery 2015), og at migranter generelt er overrepræsenterede blandt personer, der ufrivilligt er i midlertidige job (Hopkins & Dawson 2016; Hsueh & Tienda 1995; Kalleberg 2011). I løbet af de sidste to årtier er forskningen i indkomstforskelle blevet udviklet ved at vise spredningen i migranternes indkomster, og hvordan virkningen af forskellige mekanismer varierer på tværs af indkomstfordelingen (Butcher & DiNardo 2002, Chiswick et al. 2008). Selvom disse undersøgelser har fokuseret på timeløn og årlig indkomst, forekommer det meget usandsynligt, at der ikke bør være tilsvarende forskelle med hensyn til arbejdstid og beskæftigelsesstabilitet. Derfor ser artiklen på, hvordan vi kan supplere fokus på timeløn og årsindkomst med andre mål for at øge nøjagtigheden og forståelsen af indkomstforskellene mellem migranter og nationale arbejdstagere.

I dette afsnit argumenterer jeg for, at det er nødvendigt at supplere det eksisterende fokus på timeløn og årsindkomst på to måder for bedre at kunne forstå processen omkring migranternes arbejdsmarkedsintegration. For det første med et fokus på, hvordan forskelle i arbejdstid og beskæftigelsesstabilitet bidrager til de overordnede indkomstforskelle. For det andet med et fokus på, hvilken rolle forskellige faktorer spiller i indkomstforskelle forskellige steder i indkomstfordelingen. Indkomst, er et produkt af timeløn, arbejdstid og beskæftigelsesstabilitet, hvad enten det drejer sig om nationale arbejdstagere eller migranter. Hvis migranter i gennemsnit ikke kun har en lavere timeløn, som dokumenteret i flere undersøgelser (Barrett et al., 2012, Clarke & Drinkwater 2008; Drinkwater et al. 2009; Dustmann et al. 2010), men tillige har problemer med at finde stabil fuldtidsbeskæftigelse, så vil de årlige indkomstforskelle være et produkt af summen af disse forskelle. Ved at analysere indkomstforskellene separat for toppen, midten og bunden af indkomstfordelingen tilføjer afsnittet unikke nuancer til forståelsen af dynamikken i indkomstforskelle for forskellige grupper. Artiklen gør det ved at undersøge følgende forskningsspørgsmål: Hvilke roller spiller forskelle i arbejdstid, beskæftigelsesstabilitet og timeløn i de samlede indkomstforskelle? Hvilke faktorer påvirker henholdsvis de samlede indkomstforskelle, forskelle i timeløn, arbejdstid og beskæftigelsesstabilitet? Afsnittet undersøger begge forskningsspørgsmål over en syvårig periode og særskilt for de øverste, midterste og nederste kvartiler af indkomstfordelingen.

4.1. Data og metoder

Dette afsnit trækker på unikke data fra danske registerdata på arbejdsmarkedet for perioden 2008-2015. Danske registerdata dækker på månedlig basis alle lønmodtagere på det danske arbejdsmarked, nationale arbejdstagere såvel som migranter, med nogen form for officiel skattepligtig indkomst i en dansk virksomhed. Data bygger på arbejdsgiverindberetninger på arbejdspladsniveau til skattemyndighederne om de individuelle arbejdstageres lønindkomst,

arbejdstimer, jobfunktioner mv. Arbejdsmarkedsdataene er efterfølgende på individniveau koblet med andre registerdata om bl.a. uddannelse i Danmark, civilstand, partner, hjemmeboende børn samt oprindelsesland.

Ved hjælp af paneldata afgrænser jeg stikprøven til kun at omfatte blivende arbejdsmigranter, således at kun central- og østeuropæiske migranter, der ankom i 2007 og 2008, og som blev fra 2008 til 2015, er inkluderet. Da den primære interesse er arbejdsmarkedsintegration og lønindkomst, er panelet desuden afgrænset til kun at omfatte personer i den erhvervsaktive alder (18-65 år), der yderligere var aktive på arbejdsmarkedet i hvert år fra 2008 til 2015. Arbejdsmigranter defineres som aktive, hvis de har en form for indkomst i forbindelse med et officielt ansættelsesforhold (> 1 DKK). Efter samme logik med fokus på arbejdsmarkedet er panelet endelig afgrænset til ikke at omfatte aktive studerende. I forlængelse af disse afgrænsninger består det endelige panel af blivende central- og østeuropæiske arbejdsmigranter af 3.992 personer, der tilsammen bidrager med 31.920 observationer.

Da jeg er interesseret i at sammenligne arbejdsmigranternes arbejdsmarkedsintegration med nationale arbejdstageres, blev et panel af 125.000 tilfældigt udvalgte nationale arbejdstagere udtrukket så det matchede alders- og kønsfordelingen blandt de blivende arbejdsmigranter. Panelet af nationale arbejdstagere blev udtrukket blandt personer, som matchede de samme kriterier som de blivende migranter i forhold til alder (18-65 år), arbejdsmarkedsaktivitet (aktiv hvert år 2008-2015) og ikke-aktive studerende. Da der på daværende tidspunkt ikke eksisterede brugbar information om uddannelseskvalifikationer, der var opnået i udlandet i registrene, og kun 6% af de langsigtede CEE-indvandrere har en anerkendt dansk uddannelse registreret, var det ikke muligt at tage højde for uddannelsesniveau i udtrækningen af den danske kontrolgruppe. En ny omfattende undersøgelse af uddannelsesmæssige kvalifikationer for alle migranter bosat i Danmark, der dækker over halvdelen af alle migranter, finder dog, at kvalifikationer hos de to største grupper af central- og østeuropæere i Danmark, polakker og rumænere er på niveau med eller endda over niveauet for danskere (Schultz-Nielsen & Skaksen 2017). Denne undersøgelse er ikke i stand til at skelne mellem kortvarige og blivende migranter, men resultaterne er i tråd med en nyere undersøgelse af blivende arbejdsmigranter fra Polen og Rumænien, hvilket tyder på, at blivende migranter sandsynligvis kommer med uddannelsesmæssige kvalifikationer på niveau med eller over niveauet for danske arbejdstagere (Felbo-Kolding 2016). Det relativt høje uddannelsesniveau blandt arbejdsmigranter fra Central- og Østeuropa er også fundet i andre undersøgelser (se fx Barrett et al. 2012).

4.1.1 Analytisk tilgang

Analysen tager udgangspunkt i, at en persons samlede arbejdsmarkedsintegration, målt som årlig lønindkomst (Z), er produktet af tre faktorer

$$Z_i = m_i l_i a_i,$$

hvor m_i er antal måneders beskæftigelse i en given periode, a_i er den gennemsnitlige månedlige arbejdstid, og l_i er den gennemsnitlige timeløn for den pågældende periode.

Jeg gennemfører analyserne i fire trin, der hver især fokuserer på de relative forskelle mellem blivende arbejdsmigranter og kontrolgruppen af danske arbejdstagere. I det *første trin* analyseres deskriptiv statistik for panelerne af blivende arbejdsmigranter og kontrolgruppen af danske arbejdstagere i 2008 og 2015. I det *andet trin* dekomponerer jeg den gennemsnitlige årlige indkomstforskel mellem de danske arbejdstagere og de blivende arbejdsmigranter for hver opholdslængde t ved at beregne de relative forskelle for hver af de tre komponenter, som den årsindkomster er en funktion af (her er kun vist eksemplet for månedlig arbejdstid, a)

$$\frac{\bar{a}_{CEE,t}}{\bar{a}_{DK,t}},$$

hvor $\bar{a}_{CEE,t}$ og $\bar{a}_{DK,t}$ dækker over gennemsnitlig månedlig arbejdstid for henholdsvis arbejdsmigranter og danske arbejdstagere, for opholdslængde for migranter og antal år siden 2008 for danskere t . Denne ratio kan skrives som

$$\frac{\bar{m}_{DK,t} \bar{l}_{DK,t} \bar{a}_{CEE,t}}{\bar{m}_{DK,t} \bar{l}_{DK,t} \bar{a}_{DK,t}},$$

hvilket tilnærmelsesvis er ratioen i årlige lønindkomst mellem de blivende arbejdsmigranter og den danske kontrolgruppe, hvis den eneste forskel mellem de blivende arbejdsmigranter og den danske kontrolgruppe var den faktiske forskel i arbejdstimer. Det betyder, at vi kan forstå ratioen som (tilnærmelsesvis) den relative forskel mellem de to grupper som kan henføres til forskelle i arbejdstimer.¹⁵ På samme vis beregner jeg rationer for de to andre komponenter.

Da tidligere studier har fundet stor heterogenitet inden for migrantgrupper på tværs af indkomstfordelingen (Barrett et al., 2012, Butcher & DiNardo 2002, Chiswick et al. 2008), fordeler jeg i *tredje trin* alle arbejdere i kvartiler efter deres placering i indkomstfordelingen separat for danske arbejdstagere og blivende arbejdsmigranter for hvert år i alle analyser. Som illustreret nedenfor beregnes de relative forskelle i samlet indkomst såvel som i hver af komponenterne derefter ved at dividere gennemsnittet i hver af de fire kvartiler med gennemsnittet i det tilsvarende kvartil i panelet af danske arbejdstagere, hvilket resulterer i CEE/DK-ratioer.

$$\frac{\bar{m}_{DK,t,q} \bar{l}_{DK,t,q} \bar{a}_{CEE,t,q}}{\bar{m}_{DK,t,q} \bar{l}_{DK,t,q} \bar{a}_{DK,t,q}},$$

hvor $q = 1, \dots, 4$ angiver kvartiler, og eksempelvis $\bar{a}_{DK,t,q}$ er den gennemsnitlige månedlige arbejdstid for den danske kontrolgruppe ved tid t i kvartil q .

Ved hjælp af lineære regressionsmodeller ser det *fjerde trin* af analysen på forskellige faktorer, der kan forklare indkomstforskellen i absolutte

¹⁵ Begrundelsen for at dividere med produktet af gennemsnittene for de tre komponenter i stedet for den gennemsnitlige lønindkomst er, at ratioen på denne måde bliver 1, hvis det gennemsnitlige antal arbejdstimer er ens for de to grupper.

indkomstniveauer mellem arbejdsmigranter og kontrolgruppen af nationale arbejdstagere i hver af de tre komponenter. Regressionerne kontrollerer for hver faktor separat og for alle faktorer samtidig. Indkomstniveauet standardiseret til 2015-priser. Som en robusthedskontrol er der udført separate analyser for 2007 og 2008 kohorterne for at undersøge eventuelle systematiske forskelle mellem de to ankomstår. Neden for rapporteres analyser for begge ankomstår samlet, mens de separate analyser ikke vises.

4.1.2 Afhængige variabler

Da artiklens formål er at dekomponere arbejdsmarkedsintegrationsprocessen benyttes fire afhængige variabler, den samlede arbejdsmarkedsintegration (Z) og dens tre komponenter (m , l , a). I nedenstående afsnit uddyber jeg den analytiske tilgang og de forskellige afhængige variabler i de forskellige analyser. I de første beskrivende analyser er den afhængige variabel den årlige lønindkomst og beskæftigelsesstabilitet, gennemsnitlig timeløn og gennemsnitlig månedlig arbejdstid, der hver bruges som forklarende variabler. I regressionsmodellerne undersøges den samlede lønindkomst såvel som hver af komponenterne som afhængige variabler i separate analyser. For at studere forskellene på tværs af indkomstfordelingen foretages alle analyser separat for hver af de fire indkomstkvarter. Nedenfor præsenteres variablerne kort.

Samlet arbejdsmarkedsintegration (Z) - måler personens bruttoindkomst fra alle lønnede ansættelsesforhold i løbet af et år, herunder arbejdsmarkedsbidrag, bidrag til arbejdsmarkedsstillæg, pensionsordninger og personalegoder. Beskæftigelsesstabilitet (m) - måler det samlede antal ansættelses måneder i løbet af året, defineret som måneder, hvor den enkelte har haft en form for officiel lønindkomst. Beskæftigelsesstabilitet måles som antal arbejdsmåneder i løbet af et år og kan akkumuleres på flere arbejdspladser og i flere ansættelsesforhold. Gennemsnitlig månedlig arbejdstid (a) - måler det samlede antal arbejdstimer i løbet af et år divideret med antal måneders beskæftigelse. Ved at dividere det samlede antal registrerede arbejdstimer med antallet af måneder i beskæftigelse og ikke hele året, tager variabelen højde for, at nogle enkeltpersoner kun arbejder nogle perioder i løbet af året. Gennemsnitlig timeløn (w) - måler personens gennemsnitlige timeløn som årlig lønindkomst divideret med det samlede antal arbejdstimer i løbet af året.

4.1.3 Uafhængige variabler

I regressionsmodellerne for indkomstforskellen mellem arbejdsmigranter og kontrolgruppen af danske arbejdstagere inkluderer jeg en række uafhængige variabler. *Oprindelsesland* - da artiklens fokus er indkomstforskellen mellem arbejdsmigranter og danskere, er den primære forklarende variabel en dummy-variabel, der har værdien 1 for arbejdsmigranter og 0 for danskere. Som følge heraf vil regressionsparameteren relateret til denne dummy-variabel give DK-CEE-forskellen i lønindkomst eller en af de tre komponenter afhængigt af valget af afhængig variabel. Arbejdsmigrantgruppen omfatter alle personer med et af følgende lande registreret som deres oprindelsesland: Tjekkiet, Estland, Ungarn, Letland, Litauen, Polen, Slovakiet, Slovenien, Bulgarien og Rumænien. Kontrolgruppen af danskere dækker alle personer med Danmark som deres

registrerede oprindelsesland. *Længden af ophold* - antal år siden ankomst. Ankomstår defineres som enten det første år for bosættelse eller første år med en officiel arbejdsmarkedsindkomst, alt efter hvad der kommer først. I analysen betegnes ankomståret som år 0 og er udelukket fra analysen, da indvandrere kan komme til enhver tid i løbet af året, og det er umuligt at tage højde for forskelle i ankomsttidspunktet i forhold til beskæftigelsesstabilitet. *Primærbranche for beskæftigelse* - bruger DB07 11-kategorisering af brancher til at identificere den branche, hvor den enkelte tjener størstedelen af sin årlige lønindkomst. *Primær jobfunktion* - anvender DISCO08 10-kategorisering af jobfunktioner og identificerer en persons primære jobfunktion som den, hvor den enkelte tjener størstedelen af sin årlige lønindkomst.

I regressionerne kontrolleres der for to karakteristika ved den enkeltes husholdning, der har betydning for både beskæftigelse og lønninger (Warren 2004; O'Reilly m.fl. 1998); hjemmeboende børn (<16) i husstanden og arbejdsmarkedsstatus hos en eventuel partneren (ingen partner i husstand, partner ikke ansat, partner deltidsansat, partner fuldtidsansat). Endelig kontrolleres der i regressionerne for to fagforeningskarakteristika; medlemskab af en traditionel (rød) fagforening og arbejdspladsforeningens organisationsgrad for at kontrollere for fagforeningernes indflydelse.

4.1.4 Deskriptiv analyse

I dette afsnit præsenterer jeg meget kort de vigtigste demografiske og arbejdsmarkedsrelaterede karakteristika blandt de blivende arbejdsmigranter i analysen og blandt danskerne i kontrolgruppen. Tabel 1 nedenfor viser, at de blivende arbejdsmigranter i 2008 i gennemsnit var 32 år og at 32% af dem var kvinder. Da kontrolgruppen blev udtrukket for at matche kønsfordelingen inden for hver aldersgruppe i 2008, matcher de to gruppers værdier på disse to variabler. Der er en række indikationer i tabel 1 på, at gruppen af arbejdsmigranter over den syv-årige periode etablerer sig mere i Danmark. Mens kun 4% af indvandrerne i 2008 havde et registreret barn i husstanden var andelen i 2015 vokset til 39%. Ligeledes ændrede partnersituationen sig for en stor gruppe af de blivende migranter. I 2008 havde 70% af de langsigtede indvandrere ikke en registreret partner i Danmark sammenlignet med 37% af danskerne i kontrolgruppen. I 2015 var andelen af blivende migranter uden en registreret partner i Danmark faldet til 49%. De betydelige ændringer i de langvarige CEE-indvandrers familiesituationer kan naturligvis dække mindst to forskellige scenarier, at de har fundet en partner eller fået et barn i Danmark efter deres ankomst, eller at de, da de først ankom, havde børn eller en partner i deres hjemland og på et senere tidspunkt fik følgeskab af deres familie.

Tabel 1 viser også en væsentlig stigning i den gennemsnitlige årlige lønindkomst blandt de blivende arbejdsmigranter i perioden. Tabellen viser dog også en begrænset mobilitet i forhold til jobfunktion, på trods af at vi ville forvente en forbedring som konsekvens af bedre sprogkundskaber og viden om det danske arbejdsmarked. Migranternes begrænsede mobilitet gør det usandsynligt for migranterne at reducere indkomstforskellen væsentligt. Den branchemæssige mobilitet er tillige begrænset.

Tabel 1: Deskriptive data for blivende arbejdsmigranter og dansk kontrolgruppe 2008 og 2015

	CEE 2008	CEE 2015	Danskere 2008	Danskere 2015
Gennemsnitsalder (år)	32	39	33	40
Andel kvinder	32%	32%	32%	32%
Barn i husstand (0-15 år)	4%	39%	42%	55%
Gennemsnitlig årlig indkomst (DKR)	228.735	310.514	347.546	426.264
<i>Partners arbejdsmarkedsstatus</i>				
Ingen registreret partner i Danmark	70%	49%	37%	32%
Partner arbejdsløs	2%	5%	3%	3%
Partner deltidsbeskæftiget	9%	14%	11%	9%
Partner fuldtidsbeskæftiget	19%	32%	49%	55%
<i>Fagforeningskarakteristika</i>				
Andel, som er medlem af en 'rød' fagforening	32%	39%	82%	81%
Gennemsnitlig organisationsgrad på arb.plads	41%	47%	55%	57%
Gennemsnitligt antal arbejdspladser på et år	1,07	1,09	1,09	1,07
<i>Jobfunktion (DISCO08) – kun de mest udbredte er vist</i>				
Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau	4%	7%	16%	27%
Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau	4%	2%	25%	14%
Operator- og monterings- samt transportarbejde	27%	26%	8%	7%
Andet manuelt arbejde	46%	40%	8%	8%
<i>Branche (DB07) – kun de mest udbredte brancher er vist</i>				
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirk.	34%	37%	17%	16%
Handel og transport mv.	20%	22%	26%	24%
Erhvervsservice	24%	19%	9%	10%
Offentlig adm., sundhed og undervisning	5%	7%	24%	26%
N	3.988	3.988	125.000	125.000

Note: I tabellen oven for vises kun de mest udbredte jobfunktioner og brancher. I regressionsmodellerne er alle brancher og jobfunktioner inkluderet.

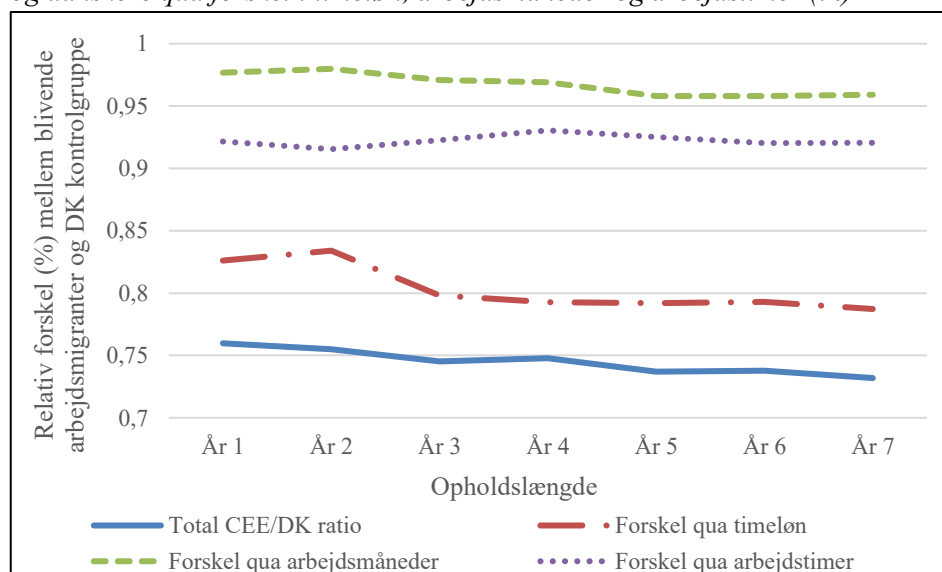
4.2 Resultater

Figur 1 viser, at forskellen i årlige lønindkomst mellem blivende arbejdsmigranter og den danske kontrolgruppe over den syvårige periode stiger med tre procentpoint. Efter syv år i Danmark tjener de blivende arbejdsmigranter i gennemsnit 27 % mindre end danskere i kontrolgruppen, på trods af at deres lønindkomst, som vist i tabel 1 stiger med 17 % i perioden. Den stigende indkomstforskel er således en konsekvens af, at de gennemsnitlige årslønninger for den danske kontrolgruppe stiger endnu mere i samme periode (23 %).

Ud over den årlige indkomstforskel viser figur 1, hvordan forskelle i de tre komponenter; timeløn, beskæftigelsesstabilitet og arbejdstid påvirker den samlede indkomstforskel. Specifikt viser figuren, hvor stor indkomstforskellen ville være et givent år, hvis de blivende arbejdsmigranter og kontrolgruppen fx i gennemsnit arbejdede det samme antal timer og samme antal måneder i løbet af året, men forskellen i timelønninger bestod. Denne dekomponering af indkomstforskellen viser tydeligt, at de blivende arbejdsmigranter i mindre grad finder fuldtidsansættelse hele året. Som følge heraf er en del af den samlede forskel i årlig lønindkomst en konsekvens af dårligere beskæftigelsesstabilitet og et lavere antal arbejdstimer. Forskelle i timelønnen er dog den vigtigste forklaring på den samlede årlige indkomstforskel og tillige på stigningen i den samlede indkomstforskel over perioden.

I regressionsanalyserne ser vi nærmere på, hvilke faktorer, der kan forklare forskellene. Det er vigtigt at bemærke, at fordi kontrolgruppen blev udtrukket så den matcher den lave aldersprofil for de blivende arbejdsmigranter, er den stigende forskel delvis en konsekvens af de store forbedringer blandt arbejdstagerne i kontrolgruppen i løbet af syvårsperioden på grund af deres samtidige integration på arbejdsmarkedet.

Figur 1: Relativ forskel i årlige lønindkomst mellem blivende arbejdsmigranter og danskere qua forskel i timeløn, arbejdsmåneder og arbejdstimer (%)



4.2.1 Dekomponering af indkomstforskellen mellem blivende arbejdsmigranter og danskere på tværs af indkomstfordelingen

Da tidligere studier har vist en betydelig heterogenitet inden for migrantgrupper på tværs af indkomstfordelingen (Barrett et al., 2012, Butcher & DiNardo 2002, Chiswick et al. 2008), er indkomstforskellen opdelt særskilt i hver af de fire årlige indkomstkvarterer. Kvartilerne er defineret særskilt for blivende arbejdsmigranter og kontrolgruppen for hvert år. En person kan derfor være en del af den nederste kvartil ét år og en del af en anden kvartil det næste på grund af ændringer enten i vedkommendes egen årlige lønindkomst eller i den samlede indkomstfordeling for hele gruppen. Kvartilværdierne betegner de gennemsnitlige årlige indkomstforskelle mellem blivende arbejdsmigranter og kontrolgruppen i hvert kvartil i hvert år, samt størrelsen af indtjeningsforskellene, når man tager højde for de relative forskelle i hver af de tre komponenter.

Figur 2-5 viser, at størrelsen af den samlede årlige indkomstforskel varierer henover indkomstfordelingen og perioden. I den nederste og øverste kvartil starter indkomstforskellen på omkring 26% og stiger over de syv år med omkring fem procentpoint. I toppen af indkomstfordelingen oplever de blivende arbejdsmigranter en stigning i årslønningerne hvert år i perioden, da stigningen i den øverste kvartil i kontrolgruppen er endnu større vokser indkomstforskellen dog. Forbedringen i arbejdsmigranternes årsløn synes derfor ikke at være et resultat af en relativ forbedring af deres arbejdsmarkedsposition, men i stedet resultatet af en generel forbedring på arbejdsmarkedet. Stigningen i indkomstforskellen i den øverste og nederste kvartil antyder desuden en polarisering, hvor de blivende arbejdsmigranter i bunden ligner de af deres landsmænd, som kun bliver kortvarigt og lader til at sidde fast i mere usikre job. I toppen af indkomstfordelingen er årslønningerne logisk nok højere end i bunden, men de blivende arbejdsmigranter er ikke i stand til at holde trit med de danske arbejdstagere i toppen.

Mens indkomstforskellen stiger mere eller mindre kontinuerligt i løbet af perioden i bunden og toppen, er billedet noget anderledes i de to midterste kvartiler. I anden kvartil falder indkomstforskellen dog kun lidt i løbet af de syv år, efter en første lille stigning falder forskellen mellem år 2 og år 4 i tredje kvartil kun for derefter at stige igen. Forbedringen starter fra et relativt lavt niveau, hvilket betyder, at i en situation, hvor gennemsnitsindkomsten blandt danskere mindskes eller stagnerer vil selv små stigninger i de blivende arbejdsmigranternes indkomst resultere i et fald i forskellen. Analysen ovenfor viser et blandet billede af konvergens og divergens på tværs af indkomstfordelingen, der understreger behovet for ikke blot at studere de gennemsnitlige årslønninger. Som det fremgår af det, understreger resultaterne af dekomponeringen i hver af de fire kvartiler yderligere behovet for at undersøge de mekanismer, der ligger til grund for indkomstforskellene i forskellige dele af indkomstfordelingen.

Figur 2-5 viser, at når man sammenligner de blivende arbejdsmigranter med den danske kontrolgruppe i hver af de tre øverste kvartiler, så er hovedfaktoren, der forklarer indkomstforskellene, forskelle i timeløn. Derved bekræftes resultaterne af analysen ovenfor af den gennemsnitlige indkomstforskel. De

relative forskelle på grund af forskelle i timelønnen varierer mellem 12% i anden kvartil i år 1 og næsten 30% i den øverste kvartil i år 7. I den nederste kvartil har arbejdsmigranterne endog bedre timelønninger end deres danske modparter i år 2. Den forholdsvis mindre betydning af forskelle i timelønnen i bunden af indkomstfordelingen er sandsynligvis resultatet af den relativt lille generelle lønspredning i Danmark, og de forholdsmæssigt høje lønninger i de lavestlønnede brancher, som ofte tilskrives de kollektive forhandlinger og normallønssystemet (Ilsøe et al., 2017).

Dekomponeringen viser, at forskellen i den øverste kvartil udelukkende forklares af forskelle i timeløn. Dette er en følge af, at den øverste kvartil for både arbejdsmigranter og danskere består af arbejdstagere som er i fuldtidsbeskæftigelse året rundt. Dette er en logisk konsekvens af, at kvartilerne er defineret ud fra den årsindkomst, således at kun personer i fast fuldtidsbeskæftigelse på grund af den lille lønspredning tjener nok til at ende i den øverste kvartil. Arbejdsmigranterne i den øverste kvartil har således på den ene side stabil fuldtidsbeskæftigelse, og omkring otte ud af ti har kun én arbejdsplads i løbet af året. På den anden side synes arbejdsmigranterne at have svært ved selv over tid at bryde igennem til jobbene med de højeste timelønninger, hvilket er i tråd med den begrænsede mobilitet i jobfunktioner som vist i tabel 1 ovenfor.

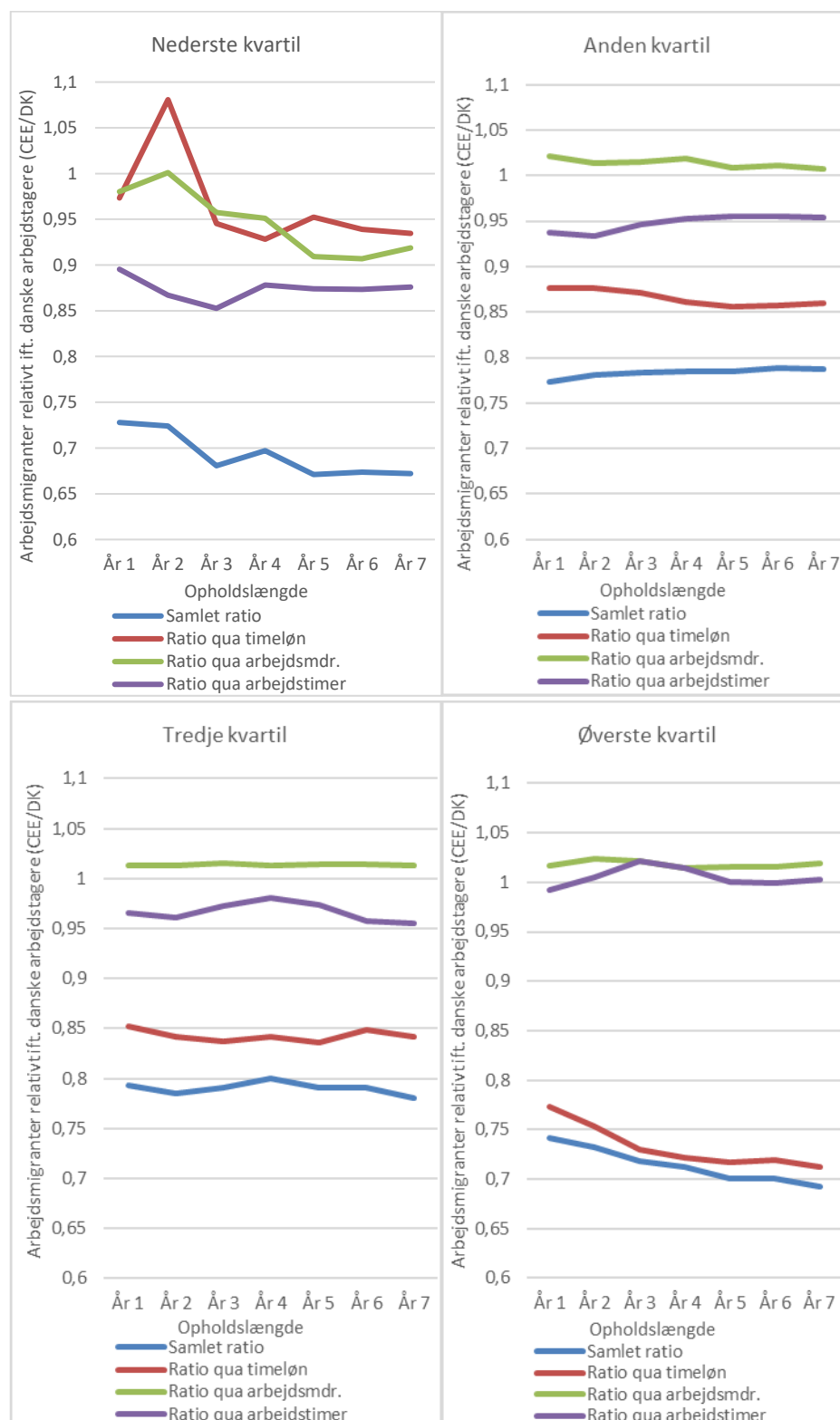
I takt med at man bevæger sig ned gennem indkomstfordelingens kvartiler viser dekomponeringen, at mens størstedelen af indkomstforskellen i midten forklares af forskelle i timelønninger, så skyldes større og større andel, at arbejdsmigranterne har sværere end deres danske modparter ved at finde stabil fuldtidsbeskæftigelse. Selvom den gennemsnitlige arbejdstid blandt arbejdsmigranterne i de midterste kvartiler således stiger de første fem år, så halter de stadig efter danskerne. Denne udvikling dækker dog over en samtidig integrationsproces, hvor en stadig større andel af arbejdsmigranterne over tid går fra at have flere arbejdspladser til kun at have én. Mens 60 % i den anden kvartil i år 1 havde én arbejdsplads var det tal steget til 78 % i år 7. For tredje kvartil var tallene 72 % og 82 %. Arbejdsmigranterne i midten oplever således en stabiliseringsproces, hvor flere og flere får flere arbejdstimer, og hvor de samtidig i stigende grad får deres arbejdstimer samlet på én arbejdsplads.

I bunden af indkomstfordelingen er beskæftigelsen kendetegnet ved for manges vedkommende at bestå af enten deltidsarbejde eller ustabil beskæftigelse eller begge dele, et vilkår som i højere grad rammer arbejdsmigranterne og endda bliver værre over perioden. I 2008 arbejdede arbejdsmigranterne i den nederste kvartil således gennemsnitligt hvad der svarer til 70% af en fuldtidsstilling, og i 2015 var andelen faldet til omkring 67%. I modsætning til tilfældet med timelønnen oplever arbejdsmigranterne i bunden ikke kun et relativt fald i arbejdstiden i forhold til den danske kontrolgruppe, men også et absolut fald i arbejdstid. Som for arbejdsmigranter længere oppe i indkomstfordelingen oplever arbejdsmigranterne i bunden dog samtidig en stabilisering af deres arbejdsforhold så flere kun har én arbejdsplads (57% i år 1 og 71% i år 7).

Det relativt lave gennemsnitlige antal arbejdstimer kan naturligvis være resultatet af et frivilligt valg af deltidsbeskæftigelse. Kombinationen af en

vedblivende mangel på beskæftigelsesstabilitet og en (selvom faldende) stor andel af arbejdsmigranter med flere arbejdspladser, angiver imidlertid et ufrivilligt mønster af dårlig samlet arbejdsmarkedstilknytning. Selvom de danske arbejdstagere i den nederste kvartil også arbejdede betydeligt mindre end fuldtidsarbejde (81% i 2008 og 79% i 2015), viser dekomponeringen tydeligt, at forskelle i arbejdstiden mellem arbejdsmigranter og danskere bidrager til en samlet indkomstforskel med mellem 10% og 14%. I regressionerne nedenfor fokuserer jeg på de faktorer, der påvirker både den samlede indkomstforskel og forskellene i hver af de tre komponenter.

Figur 2-5: Dekomponering af forskellen (%) mellem gennemsnittet i arbejdsmigrantkvartiler og gennemsnittet i de tilsvarende kvartiler blandt danske arbejdstagere, fordelt på opholdslængde



4.2.2 Faktorer, som påvirker den overordnede indkomstforskel og de enkelte komponenter

En række faktorer har tidligere vist sig at kunne forklare den samlede indkomstforskel mellem nationale arbejdstagere og arbejdsmigranter. Hidtil har ingen enkeltstudier dog kunne sammenligne de faktorer, der påvirker forskellene i hver af de tre komponenter, som tilsammen udgør baggrunden for årslønninger. Kun ved at studere hver enkelt komponent separat for de enkelte kvartiler er det muligt at give et mere nuanceret billede af forskellene i de faktorer, der påvirker arbejdsmarkedsintegrationen for forskellige grupper af arbejdsmigranter afhængig af deres plads i indkomstfordelingen.

Figur 6-9 viser resultaterne af en række lineære regressionsmodeller for den samlede årlige indkomstforskel for alle arbejdsmigranter såvel som for hver af komponenterne for hvert opholdslængde (år 1-7). Modellerne kontrollerer for de uafhængige variabler separat, så hver analyse foretages separat for én variabel ad gangen. Desuden inkluderer hver figur en linje, der repræsenterer den rå indkomstforskel, samt én, som repræsenterer forskellen, når man kontrollerer for alle uafhængige variabler samtidig. Mens tallene fra dekomponeringen viste det relative forhold mellem arbejdsmigranterne og danske arbejdstagere (CEE/DK), viser figurerne med regressionsresultaterne forskellen i relative niveauer (DK-CEE) i hvert enkelt år, når der kontrolleres for den pågældende variabel. Forskellen mellem arbejdsmigranter og danske arbejdstagere er for den samlede indkomstforskel og timelønnen standardiseret til 2015-priser. Fokusset i gennemgangen af resultaterne nedenfor vil være på de faktorer, der forklarer den samlede indkomstforskel samt de faktorer, der forklarer forskellene i hver af de ovenfor nævnte komponenter, som er vigtige i hver af kvartilerne. Resultaterne af regressionsanalyserne for hver af de fire kvartiler vises ikke på grund af manglende plads, men præsenteres i teksten og sammenlignes med de overordnede tendenser.

Dekomponeringen oven for viste, at hovedkilden til den samlede indkomstforskel var forskelle i timelønnen, men også at forskelle i arbejdstid og i mindre grad beskæftigelsesstabilitet spillede en væsentlig rolle i den nedre del af indkomstfordelingen. På det samlede niveau viser figur 6-9, at forskelle i jobfunktioner mellem arbejdsmigranter og danskere, forklarer størstedelen af den samlede indkomstforskel samt forskellene i hver af komponenterne. Forskelle i jobfunktioner forklarer således ca. 60-70% af den samlede indkomstforskel over den syvårige periode. Figurerne viser desuden, at selvom forskellene i jobfunktioner er den primære forklaring, så spiller andre faktorer også ind. Forskelle i organisering (medlemskab af fagforening og organisationsgrad på arbejdspladsen) spiller næsten ingen rolle i at forklare, hverken den samlede indkomstforskel eller forskellene i timelønnen. De spiller til gengæld en betydelig rolle i forhold til at forklare forskellene i arbejdsmåneder i de første år af migration, samt en mindre rolle med hensyn til arbejdstid. Betydningen af forskelle i organisering synes at bekræfte den overordnede fortælling fra dekomponeringen ovenfor, nemlig at arbejdsmigranter især i bunden af indkomstfordelingen kæmper for at bryde igennem til mere stabile job, som ofte findes på arbejdspladser med høj organisationsgrad.

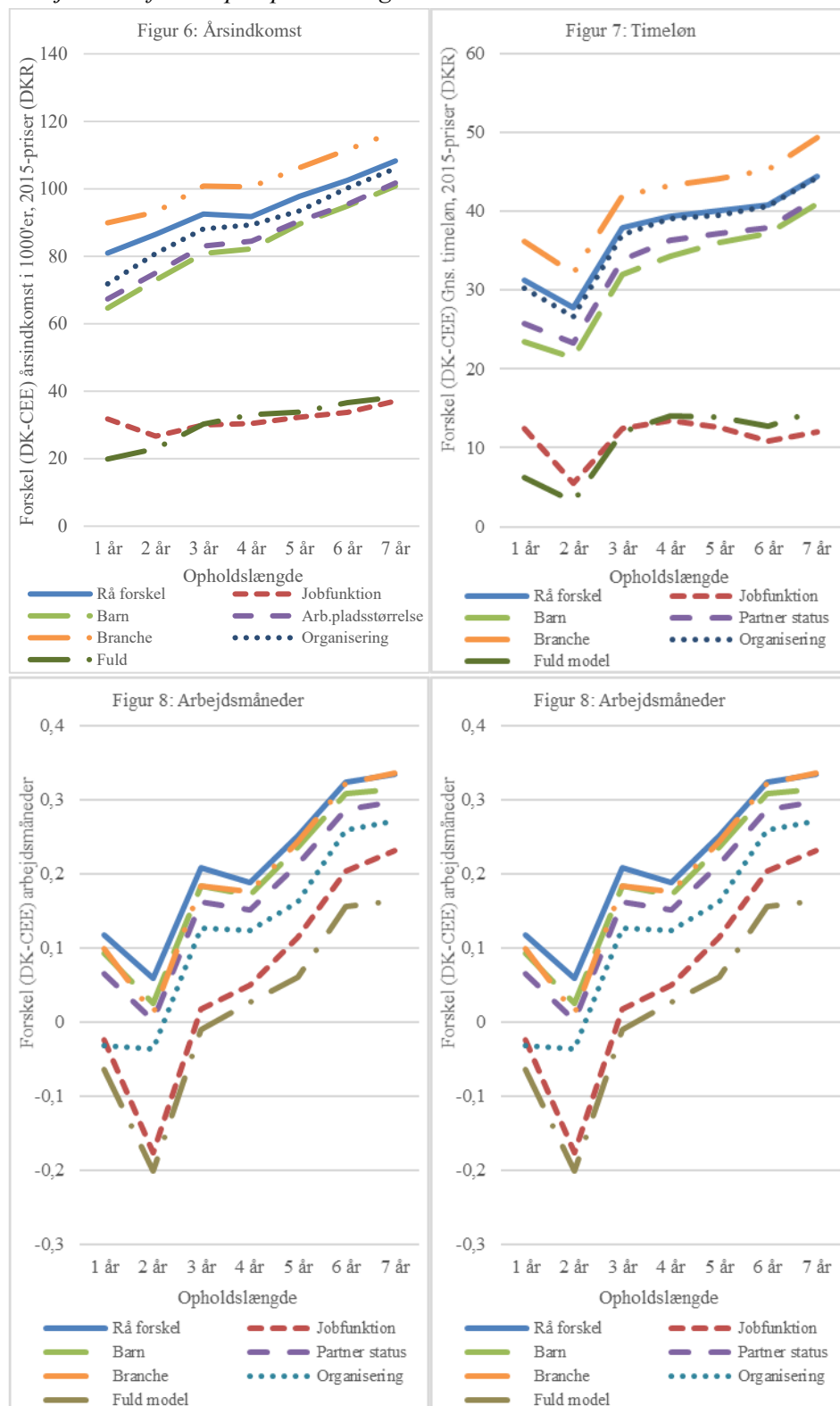
Rettes fokus mod de enkelte kvartiler bliver billedet af hvilke faktorer, der forklarer forskellene mellem arbejdsmigranter og danskere mindre ligetil. Ligesom med dekomponeringen ovenfor er billedet i den øverste kvartil det samme som for den samlede indkomstforskel. Tager man højde for forskelle i jobfunktioner reduceres indkomstforskellen med mere end 40%, mens forskellen, når man tager højde for alle uafhængige variable i modellen reduceres med op til 47%. Et tilsvarende billede findes for timeløn i den øverste kvartil. Når man ser nærmere på hvilke jobfunktioner henholdsvis arbejdsmigranter og danskere varetager, viser det sig, at mens 70-80% af de danske arbejdstagere i den øverste kvartil indtager en af de tre øverste jobfunktioner, så gælder det samme for 20-25% af arbejdsmigranterne. Samtidig arbejder ca. 17% af arbejdsmigranterne gennem hele syvårsperioden med andet manuelt arbejde, mens det samme gælder for højst 3% af danskerne i den øverste kvartil. Mens modellerne er ude af stand til at forklare en betydeligt indkomstforskel viser de også, at blivende arbejdsmigranter i toppen kæmper for at bryde igennem til de højest betalte job, hvilket indikerer en form for glasloft.

I midten af indkomstfordelingen er det påfaldende, at faktorerne i regressionsmodellerne generelt har en meget begrænset forklaringskraft. Som vist ovenfor er indkomstforskellen i de to midterste kvartiler op til 25%, men selv når der kontrolleres samtidig for alle faktorer i de fulde modeller forklarer det kun 3-5 procentpoint. Som i toppen af indkomstfordelingen er forskelle i jobfunktioner den vigtigste faktor i forhold til den samlede indkomstforskel, men på intet punkt kan det reducere indkomstforskellen med mere end 2-4%. På overfladen ser det således ud til, at arbejdsmigranterne i midten af indkomstfordelingen er lykkedes med at indtage jobfunktioner på lige fod med deres danske modparter. Når man ser nærmere på fordelingen af jobfunktioner blandt migranter og danskere, viser det sig imidlertid, at det på ingen måde er tilfældet. Mens mere end halvdelen af arbejdsmigranter i andet kvartil i 2015 arbejdede i kategorien andet manuelt arbejde og kun tre procent i de tre øverste jobfunktioner, arbejdede 9% af danskerne i samme periode med andet manuelt arbejde og næsten 35% i de tre øverste jobfunktioner. Forklaringen på hvorfor forskelle i jobfunktioner forklarer så lidt af den samlede indkomstforskel er således den meget lille lønspredning på det danske arbejdsmarked, som betyder, at lønforskellene mellem forskellige jobfunktioner i midten af fordelingen er begrænsede.

Vender vi blikket mod den nederste del af indkomstfordelingen, viste dekomponeringen et meget mere komplekst billede af de komponenter, der bidrager til den samlede indkomstforskel. Mens forskelle i timelønninger og beskæftigelsesstabilitet i de første tre år bidrog lidt eller endog positivt til den samlede indkomstforskel, bidrog forskelle i arbejdstiden negativt i hele syvårsperioden. For at forklare det samlede indtjeningsgab er det derfor nødvendigt at fokusere på, hvad der forklarer den samlede indkomstforskel samt forskellene i hver af komponenterne. Regressionsmodellerne ovenfor viste, at forskelle i organisering ikke spillede nogen rolle i de øvrige tre kvartiler, men i bunden fremstår det som den vigtigste faktor. Forskelle i organisering (fagforeningsmedlemskab og organisationsgraden på arbejdspladsen) er særligt vigtige i de første år efter migrantens ankomst, hvor de forklarer helt op til 25%

af den samlede indkomstforskel i år 1. Ser man nærmere på de tre komponenter bekræftes organiseringens rolle i de første år efter ankomst. Det at kontrollere for organisering reducerer forskellen i beskæftigelsesstabilitet med mere end 50% i løbet af de første to år; mens det reducerer lønforskellen i år 1 med 35%. Da den årlige indkomstforskel stiger, reduceres organiseringens forklaringskraft generelt til omkring 10%. I forhold til samlede indkomstforskel forklarer den forholdsvis konsekvent omkring 20-30%. Skønt forskelle i organisering fremstår som en primær forklaring, skiller forskelle i jobfunktioner sig også, når man ser nærmere på komponenterne.

Figur 6-9: Forskelle (DK-CEE) i årsindkomst, timeløn, arbejdsmåneder og arbejdstimer fordelt på opholdslængde



4.3 Konklusion

I dette studie har jeg undersøgt, hvordan forskelle i timeløn, arbejdstid og beskæftigelsesstabilitet bidrager til den samlede indkomstforskel mellem arbejdsmigranter og danske arbejdstagere, samt hvilke faktorer der bidrager til disse forskelle. Resultaterne viser, at der eksisterer en betydelig og endda stigende indkomstforskel selv efter, at arbejdsmigranterne har boet og arbejdet i Danmark i mere end syv år. Den stigende indkomstforskel dækker dog over, at arbejdsmigranternes årsindkomst stiger med gennemsnitligt 17% hen over den syvårige periode. Stigningen i indkomstforskellen dækker således over, at den gennemsnitlige årsindkomst blandt de danske arbejdstagere i kontrolgruppen stiger endnu mere i samme periode. Resultaterne viser yderligere, at den samlede indkomstforskel primært skyldes forskelle i timelønninger. Der er dog forskelle på tværs af indkomstfordelingens kvartiler. Mens indkomstforskellene i den øverste kvartil udelukkende skyldes timelønsforskelle, er billedet mere sammensat jo længere ned i indkomstfordelingen man bevæger sig. I den nederste kvartil skyldes arbejdsmigranternes lavere indkomst således i højere grad deres udfordringer med at finde fast fuldtidsbeskæftigelse, manglende beskæftigelsesstabilitet og lavere timetal.

Resultaterne af regressionsanalyserne viste, at mens segmenteringen i forskellige jobfunktioner forklarede størstedelen af både den samlede indkomstforskel og timelønsforskellen øverst på indkomstfordelingen, var billedet langt mindre entydigt længere nede i fordelingen. I de midterste kvartiler forklarede forskelle i jobfunktioner kun en meget lille del af indkomstforskellene, hvilket skyldtes den lille lønspredning på det danske arbejdsmarked, som medfører begrænsede lønforskelle på tværs af det som ellers opfattes som et hierarki mellem jobfunktioner. På arbejdsmarkeder med større lønspredning ville lignende segmentering sandsynligvis have givet meget større forskelle. I bunden forklarede forskelle i organisering meget af forskellene i både arbejdstimer og beskæftigelsesstabilitet. Det tyder på, at det nederste segment af blivende arbejdsmigranter har svært ved at finde stabilt beskæftigelse, hvilket ofte findes på organiserede arbejdspladser (Card 1996). Det ser således ud til, at blivende arbejdsmigranter fra Central- og Østeuropa ender i mindre økonomisk fordelagtige segmenter på arbejdsmarkedet. Øverst indikerer det et glasloft, hvilket kan skyldes manglende anerkendelse af kvalifikationer opnået i udlandet, som det blev fundet i tidligere studier for Danmark og dermed et lavt afkast på denne uddannelse (Nielsen 2011) eller eventuelt diskrimination, som fundet i tidligere studier af denne gruppe i andre lande. I bunden tyder dette på, at selv konkret erhvervs erfaring fra det danske arbejdsmarked ikke altid er tilstrækkeligt til over tid at sikre stabil beskæftigelse for nogle grupper af arbejdsmigranter.

Referencer

- Algan, Y., C. Dustmann, A. Glitz and A. Manning. 2010. "The Economic Situation of First and Second-Generation Immigrants in France, Germany and the United Kingdom" *The Economic Journal* 120: 4-30. doi:10.1111/j.1468-0297.2009.02338.x
- Amuedo-Dorantes, C., & S. De La Rica. 2007. "Labour market assimilation of recent immigrants in Spain". *British Journal of Industrial Relations* 45(2): 257–284.
- Andersen, S.K., & J. Felbo-Kolding. 2013. "Danske virksomheders brug af østeuropæisk arbejdskraft". Copenhagen: Museum Tusulanum.
- Arnholtz, J. & Hansen, N.W. 2011 "Nye arbejdsmigranter på det danske arbejdsmarked". In Larsen, T.P. (ed.) *Insidere og outsiders – Den danske models rækkevidde*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Barrett, A., S. McGuinness and M. O'Brien. 2012. "The Immigrant Earnings Disadvantage across the Earnings and Skills Distributions: The Case of Immigrants from the EU's New Member States." *British Journal of Industrial Relations* 50(3): 457-481
- Bettin, G. 2012. "Migration from the accession countries to the United Kingdom and Italy". In: B. Galgóczi, J. Leschke & A. Watt. (eds) *EU Labour Migration in Troubled Times. Skills Mismatch, Return and Policy Response*. Abingdon, UK: Routledge.
- Borjas, G. J., 1985. "Assimilation, Changes in Cohort Quality, and the Earnings of Immigrants." *Journal of Labor Economics* 3(4): 463-489.
- Butcher, K.F. and J. DiNardo 2002. "The Immigrant and Native-Born Wage Distributions: Evidence from United States Censuses." *Industrial and Labor Relations Review* 56(1): 97-121
- Card, D. 1996. "The Effect of Unions on the Structure of Wages: A Longitudinal Analysis" *Econometrica* 64(4): 957-979
- Castells, M. 1996. "*The Rise of the Network Society*". Oxford: Blackwell.
- Castles, S., Hein, de H. & Miller, M. J. 2013. "*The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World. 5th Edition.*" Basingstoke, United Kingdom: Palgrave Macmillan.

- Castro-Martin, T. and C. Cortina. 2015. "Demographic Issues of Intra-European Migration: Destinations, Family and Settlement." *European Journal of Population* 31(2): 109-125
- Checchi, D. & Visser, J. 2005 "Pattern persistence in European trade union density: a longitudinal analysis 1950-1996". *European Sociological Review* 21 (1): 1-21.
- Chiswick, B. R., 1978. "The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-Born Men." in *Journal of Political Economy* 86(5): 81-87.
- Chiswick, B. R., A. T. Lee and P. W. Miller, 2008, "How Immigrants fare Across the Earnings Distribution in Australia and the United States." *Industrial and Labor Relations Review* 61(3): 353-373
- Chiswick, B.R., & P.W. Miller. 2011. "The 'negative' assimilation of immigrants: A special case". *ILR Review* 64(3): 502–525.
- Chiswick, B.R., Y.L. Lee & P.W. Miller. 2005. "Immigrant earnings: A longitudinal analysis". *Review of Income and Wealth* 51(4): 485–503.
- Clark, K., & S. Drinkwater. 2008. "The labour-market performance of recent migrants". *Oxford Review of Economic Policy* 24(3): 495–516.
- Coleman, J. 1990. "*Foundations of Social Theory*". Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Constant, A. and D. S. Massey. 2005 "Labor Market Segmentation and the Earnings of German Guestworkers". *Population Research and Policy Review*, 24(5): 489–512
- Corneo, G. 1995 "Social custom, management opposition, and trade union membership". *European Economic Review* 39(2): 275-292.
- Crouch, C. 1982 "*Trade Unions: The Logic of Collective Action*". London: Fontana.
- Davis, F., J. Stankeviciute, D. Ebbutt, et al. 2007. "The Ground of Justice: The Report of a Pastoral Research Enquiry into the Needs of Migrants in London's Catholic Community." Von Hugel Institute, Centre for Faith in Society, Migration and Itinerant Peoples Group, Cambridge, http://www.icmc.net/pdf/ground_of_justice.pdf.

- De Økonomiske Råd 2017. *Dansk Økonomi, forår 2017*. København: De Økonomiske Råd
- Diehl, C., M. Lubbers, P. Mühlau and L. Platt. 2016. "Starting out: New migrants' socio-cultural integration trajectories in Four European Destinations". *Ethnicities* 16(2): 157-179
- Drinkwater, S., J. Eade, and M. Garapich. 2009. "Poles Apart? EU Enlargement and the Labour Market Outcomes of Immigrants in the United Kingdom". *International Migration* 47(1): 161–190. doi:10.1111/j.1468-2435.2008.00500.x
- Dustmann, C. & Görlach, J.S. 2015 "The Economics of Temporary Migrations". London: *Centre for Research and Analysis of Migration*.
- Dustmann, C., T. Frattini & C. Halls. 2010. "Assessing the fiscal costs and benefits of A8 migration to the UK. *Fiscal Studies* 31(1): 1–41.
- Felbo-Kolding, J., Leschke, J. & Spreckelsen, T. 2018. "A division of labour? Labour market segmentation by region of origin: the case of intra-EU migrants in the UK, Germany and Denmark". *Journal of Ethnic and Migration Studies*, online pre-print.
- Felbo-Kolding, J. 2016. "De blivende arbejdsmigranter – Polakker og rumænere på det danske arbejdsmarked". FAOS Forskningsnotat nr. 149, Sociologisk Institut, Københavns Universitet
- Fox, J. E., L. Moroşanu and E. Szilassy. 2015. "Denying Discrimination: Status, 'Race', and the Whitening of Britain's New Europeans." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 41(5): 729-748
- Frenette, M. and R. Morissette. 2005 "Will They Ever Converge? Earnings of Immigrant and Canadian-born Workers over the Last Two Decades." *International Migration Review* 39(1): 228-258
- Friberg, J.H. 2012. "The stages of migration. From going abroad to settling down: Post-accession Polish migrant workers in Norway." *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 38(10), 1589-1605
- Fuller, S. 2015. "Do Pathways Matter? Linking Early Immigrant Employment Sequences and Later Economic Outcomes: Evidence from Canada." *International Migration Review* 49(2): 355-405
- Fulton, L. 2013. "Worker representation in Europe". Labour Research Department and ETUI.

- Gorodzeisky, A. & Richards, A. 2013. "Trade unions and migrant workers in Western Europe". *European Journal of Industrial Relations* 19(3): 239-254
- Grant, P.R. and S. Nadin. 2007. "The Credentialing Problems of Foreign Trained Personnel From Asia and Africa Intending to Make Their Home in Canada: A Social Psychological Perspective" *Journal of International Migration and Integration* 8(2): 141-162
- Hopkins, B. and C. Dawson 2016 "Migrant workers and involuntary non-permanent jobs: agencies as new IR actors" *Industrial Relations Journal* 47(2): 163-180
- Hsueh, S. and M. Tienda. 1995. "Earnings consequences of Employment Instability among Minority Men." In Wallace, M. "Research in Social Stratification and Mobility." Greenwich, CT: JAI Press
- Hum, D. and W. Simpson. 2000. "Closing the Wage gap: Economic Assimilation of Canadian Immigrants Reconsidered. *Journal of International Migration and Integration* 1(4): 427-441
- Ibsen, C.L., Due, J. & Madsen, J.S. 2015. "Fald i organisationsgraden... igen igen". København: FAOS, Københavns Universitet.
- Ibsen, C.L., Toubøl, J., Jensen, D.S. 2017. "Social customs and trade union membership: A multi-level analysis of workplace union density using micro-data". *European Sociological Review* 33(4): 504-517.
- Ilsøe, A., Larsen, T. P. and Felbo-Kolding, J. 2017 "Living hours under pressure: flexibility loopholes in the Danish IR-model." *Employee Relations* 39(6): 888-902
- Ingham, M. 1995 "Union Joining: an Empirical Test of the Social Custom Model". *Applied Economics Letters* 2: 245-247.
- Janicka, A., & P. Kaczmarczyk. 2016. 'Mobilities in the crisis and post-crisis times: Migration strategies of Poles on the EU labour market'. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 42(10): 1693–1710.
- Johnston, R., N. Khattab & D. Manley. 2015. 'East versus West? Over-qualification and earnings among the UK's European migrants'. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 41(2): 196–218.

- Kalleberg, A. 2009. "Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition". *American Sociological Review* 74(1): 1-22
- Kalleberg, A. 2011. "Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s". *Russell Sage Foundation*, New York.
- Kogan, I. 2007. "A Study of Immigrants' Employment Careers in West Germany Using the Sequence Analysis Technique". *Social Science Research* 36(2): 491-511.
- LaLonde, R. J. and R. H. Topel. 1992. "The Assimilation of Immigrants in the U.S. Labor Market." in *Immigration and the Work Force: Economic Consequences for the United States and Source Areas*, edited by Borjas, G. J. and R. B. Freeman, 67-92. Chicago: Univ. Chicago Press
- Larsen, T.P., Navrbjerg, S.E. & Johansen, M.M. 2010
"Tillidsrepræsentanten og arbejdspladsen". København: LO – Landsorganisation i Danmark.
- Mau, S., & R. Verwiebe. 2010. "European Societies: Mapping Structure and Change". Bristol, UK: Policy Press.
- McCullum, D. and A. Findlay. 2015. "'Flexible' workers for 'flexible' jobs? The labour market function of A8 migrant labour in the UK". *Work, Employment and Society* 29(3): 427-443
- Meardi, G. 2012. "Union Immobility? Trade unions and the freedom of movement in the enlarged EU". *British Journal of Industrial Relations*, 50(1): 99-120.
- Erhvervsministeriet 2013. "Den finansielle krise i Danmark - årsager, konsekvenser og læring". København: Erhvervs- og Vækstministeriet.
- Navrbjerg, S.E. & Larsen, T.P. 2011. "De uorganiserede og 'de gule' – outsiderer med stadig større betydning for samarbejdet på arbejdspladserne". In Larsen, T.P. (ed.) *Insidere og outsiderer – den danske models rækkevidde*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Nielsen, C.P. 2011. "Immigrant over-education: evidence from Denmark" *Journal of Population Economics* 24(2): 499-520
- O'Reilly, J. and C. Fagan (eds.) 1998. *Part-time Prospects: International Comparisons of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*. London and New York: Routledge

- ONS. 2015. “*Consumer Price Inflation*”. UK Office for National Statistics. Available at: <http://www.ons.gov.uk/ons/datasets-and-tables/data-selector.html?cdid=D7BT&dataset=mm23&table-id=1.1>
- Parutis, V. 2014. “Economic Migrants” or “Middling Transnationals”? East European Migrants’ Experiences of Work in the UK. *International Migration* 52(1): 36–55. doi:10.1111/j.1468-2435.2010.00677.x
- Piore, M. 1979. “*Birds of Passage*”. Cambridge: Cambridge University Press
- Prowse, P., Fells, R., Arrowsmith, J., Parker, J. and Lopes, A. 2017. “Low pay and the living wage: an international perspective”. *Employee Relations* 39(6): 778-784 <https://doi.org/10.1108/ER-08-2017-0185>
- RDC. 2016. “German Microcensus. Research Data Centre of the German Federal Statistical Office and Statistical Offices of the Länder”. Available at: <http://www.forschungsdatenzentrum.de/en/database/microcensus/index.asp>.
- Rienzo, C. 2013. “*Migrants in the UK Labour Market: An Overview*”. Migration Observatory briefing. Oxford, UK: COMPAS, University of Oxford.
- Rubery, J. 2015. “Change at work” *Employee Relations* 37(6): 633-644.
- Scherer, S. 2004. “Stepping-stone or traps?: the consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy”. *Work, Employment and Society* 18(2): 369-394
- Schnabel, C. 2003. “Determinants of trade union membership”. In Addison, J. T. & Schnabel, C. (Eds.) *International Handbook of Trade Unions*. Cheltenham: Edward Elgar: 13-43
- Schultz-Nielsen, M.L. and J.R. Skaksen. 2017. “Indvandrerens uddannelse.” Arbejdspapir nr.48, *ROCKWOOL Fondens Forskningsenhed*, København
- Standing, G. 2011. “*The Precariat: the new dangerous class*”. London: Bloomsbury

- Statistics Denmark 2017. "Nyt fra Danmarks Statistik. Arbejdskraftundersøgelsen, europæisk 1. kvrt. 2017" København: Danmarks Statistik.
- Toubøl, J. & Jensen, C.S. 2014. "Why do people join trade unions? The impact of workplace union density on union recruitment". Transfer: *European Review of Labour and Research* 20(1): 135-154.
- Turner, T., D'Art, D. & O'Sullivan, M. 2008. "Union availability, union membership and immigrant workers: An empirical investigation of the Irish case". *Employee Relations* 30(5): 479- 493.
- van Tubergen, F., Maas, I. and Flap, H. 2004. "The Economic Incorporation of Immigrants in 18 Western Societies: Origin, Destination, and Community Effects". *American Sociological Review* 69(5): 704-727
- Visser, J. 2011. "ICTWSS: Database on institutional characteristics of trade unions, wage setting, state intervention and social pacts in 34 countries between 1960 and 2007". Available at: <http://www.uva-aiaa.net/208>
- Voitchofsky, S. 2014. "Occupational downgrading and wages of new member states immigrants to Ireland". *International Migration Review* 48(2): 500–537.
- Waldinger, R. D. 1994. "The Making of an Immigrant Niche". *The International Migration Review*, 28(1): 3-30. doi:10.2307/2547023
- Warren, T. 2004. "Working part-time: Achieving a successful 'work-life' balance?" *The British Journal of Sociology* 55(1): 99–122.
- White, M. J. and Glick, J. E. 2009. "*Achieving anew. How New Immigrants Do in American Schools, Jobs and Neighbourhoods*". New York: Russell Sage Foundation
- Yuengert, A. M. 1994 "Immigrant Earnings Relative to What? The Importance of Earnings Function Specification and Comparison Points." *Journal of Applied Econometrics* 9(1): 71-90