



BA ritgerð

Mannfræði

Ótrygg tilvist í ókunnu landi

Staða erlends verkafólks í hátekjulöndum í ljósi áhrifa nýfrjálshyggju

Erla Rut Árnadóttir

Leiðbeinandi: Unnur Dís Skaptadóttir
Júní 2019



HÁSKÓLI ÍSLANDS
FÉLAGSVÍSINDASVIÐ

FÉLAGSFRÆÐI-, MANNFRÆÐI-
OG ÞJÓÐFRÆÐIDEILD

Ótrygg tilvist í ókunnu landi
Staða erlends verkafólks í hátekjulöndum í ljósi áhrifa nýfrjálshyggju

Erla Rut Árnadóttir

Lokaverkefni til BA-gráðu í mannfræði

Leiðbeinandi: Unnur Dís Skaptadóttir

12 einingar

Félagsfræði-, mannfræði- og þjóðfræðideild

Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Júní 2019

Ótrygg tilvist í ókunnu landi: Staða erlends verkafólks í
hátekjulöndum í ljósi áhrifa nýfrjálshyggju

Ritgerð þessi er lokaverkefni til BA í mannfræði
og er óheimilt að afrita ritgerðina á nokkurn hátt nema með leyfi rétthafa.
© Erla Rut Árnadóttir, 2019

Prentun: Svansprent
Reykjavík, Ísland, 2019

Útdráttur

Víða um heim hefur hlutfall erlends starfsfólks á vinnumörkuðum aukist gríðarlega á síðustu árum og áratugum. Orðræðan í kringum þessa þróun einkennist ýmist af athugasemdum um að erlent vinnuafli keyri áfram hagvöxt hátekjulanda eða skrímslavæðingu og hræðsluáróðri. Á sama tíma berast reglulega fréttir af hryllilegum vinnuskilyrðum erlends starfsfólks. Markmið þessarar ritgerðar er að varpa ljósi á stöðu og skilyrði erlends verkafólks á vinnumörkuðum hátekjulanda og fjalla um undirrætur, afleiðingar og birtingarmyndir þessarar stöðu. Þetta er gert meðal annars með því að skoða áhrif þeirra breytinga sem orðið hafa á vinnumörkuðum á síðustu áratugum vegna aukinna vinsælda nýfrjálshyggjuhygmynda. Slíkar hugmyndir byggjast meðal annars á afnámi ýmissa hafta og áherslu á sveigjanleika, en afleiðingarnar fyrir verkafólk felast oft í aukinni óvissu og ótryggum vinnuaðstæðum. Fræðimenn hafa í vaxandi mæli fjallað um þessa þróun í tengslum við hugtakið *precarity* og hina svokölluðu „harkarastétt“, sem er skilgreind út frá slíkum ótryggum vinnuskilyrðum. Í þessari ritgerð er því einnig fjallað um erlent verkafólk sem hluta af harkarastéttinni og þá margvíslegu þætti sem stuðla að ótryggri stöðu þeirra á vinnumörkuðum.

Abstract

The rate of migrant workers in labour markets around the world has increased enormously in the past years and decades. The discourse surrounding this development is on the one hand characterized by fearmongering and demonization of migrant workers and on the other hand by remarks about how migrant labour fuels the economic growth of high income countries. At the same time there are frequent news of migrant workers' terrible working conditions. The aim of this thesis is to shed light on the conditions of migrant workers in labour markets of high income countries and to examine the root causes, effects and manifestations of these conditions. This is achieved partly by looking at the influence of changes that have taken place in labour markets in the past decades due to increased popularity of neoliberal ideas. Such ideas are based in part on an emphasis on flexibility and deregulation, but the consequences for workers often consist of growing uncertainty and precarious working conditions. Academics have increasingly approached this development through the concept of precarity and the precariat, which is a social class defined by such insecure working conditions. This thesis will therefore also explore the topic of migrant workers as part of the precariat and the diverse factors that contribute to their precarious positions in labour markets.

Efnisyfirlit

| | |
|---|-----------|
| Útdráttur | 3 |
| Efnisyfirlit | 5 |
| Inngangur | 6 |
| 1 Fræðilegt, sögulegt og pólitískt samhengi..... | 9 |
| 1.1 Mannfræði og fólksflutningar..... | 9 |
| 1.2 Mannfræði og vinnuafli..... | 13 |
| 1.3 Nýfrjálshyggja | 15 |
| 1.4 Harkarastéttin..... | 17 |
| 2 Staða erlends starfsfólks í hátekjulöndum..... | 21 |
| 2.1 Bág staða erlends verkafólks á vinnumörkuðum..... | 22 |
| 2.1.1 Vinnutími og ráðningartímabil | 24 |
| 2.1.2 Öryggi og heilbrigði erlends starfsfólks | 26 |
| 2.1.3 Sameiginleg rödd á vinnumarkaði..... | 28 |
| 2.1.4 Mismunun gagnvart erlendu verkafólki og áhrif samtönnunar mismunabreyta..... | 30 |
| 2.2 Erlent verkafólk sem hluti af harkarastéttinni | 32 |
| 2.3 Rætur vandans..... | 34 |
| 3 Hlutverk mannfræðinnar | 38 |
| Umræður og lokaorð | 41 |
| Heimildaskrá..... | 43 |

Inngangur

Með örum tækniframförum, bættum samgönguleiðum, aukinni áherslu á frjáls viðskipti á alþjóðlegum mörkuðum, vaxandi hnattrænum ójöfnuði og ótal öðrum áhrifaþáttum hefur umfang fólksflutninga í heiminum vaxið töluvert á síðustu árum og áratugum. Um leið hefur menntunarstig ríkra þjóða hækkað og í kjölfarið hefur myndast talsverð umframtirspurn eftir ódýru vinnuafli á vinnumörkuðum þessara þjóða. Þessari eftirspurn er ýmist mætt með því að flytja framleiðslu fyrirtækja til láglauNALanda eða í gegnum flutning starfsfólks sem tilbúið er að vinna láglauNastörf til hátekjulanda. Viðfangsefni þessarar ritgerðar tengist hinu síðarnefnda, það er vinnutengdum fólksflutningum til hátekjulanda, en markmiðið er að skoða stöðu erlends verkafólks á vinnumörkuðum þessara landa.

Hér á landi og víðar hefur hlutfall erlends starfsfólks á vinnumörkuðum aukist gríðarlega undanfarin ár og sinnir stór hluti þess störfum þar sem kaup og kjör eru almennt bág. Fréttir af slæmum og jafnvel ómannúðlegum vinnuaðstæðum erlends verkafólks berast reglulega. Jafnframt er ljóst að erlent verkafólk vinnur oft við verri aðstæður en innlent verkafólk í sambærilegum störfum. Sífelld vaxandi hluti erlends verkafólks er ráðinn tímabundið, en slíkar ráðningar þjóða upp á efnahagslega óvissu. Fjölgun slíkra tímabundinna ráðninga eru að miklu leyti afleiðing af auknum vinsældum nýfrjálshyggjuhugmynda um áherslu á hinn frjálsa markað og aukinn sveigjanleika á vinnumarkaði. Áhrif þeirra breytinga sem auknar vinsældir hugmynda af þessum toga hafa haft í för með sér felast meðal annars í auknu óöryggi fyrir stóran hluta vinnandi fólks, þar á meðal erlends verkafólks.

Tilgangur ritgerðarinnar er fyrst og fremst að varpa ljósi á aðstæður og vinnuskilyrði erlends verkafólks á vinnumörkuðum hátekjulanda út frá mannfræðilegu sjónarhorni. Auk þess er leitast við að gera grein fyrir þeim þáttum sem hafa áhrif á þessar aðstæður og því félagslega, sögulega og pólitíska samhengi sem þær hafa mótast út frá. Viðfangsefnið verður sérstaklega skoðað með tilliti til þeirrar ótryggu (e. precarious) stöðu sem margt erlent verkafólk er í, meðal annars af völdum aukinna áhrifa nýfrjálshyggju og vaxandi áherslu á sveigjanleika á vinnumörkuðum. Vert er að taka fram að markmiðið

ritgerðarinnar er ekki að skoða áhrif erlends vinnuafls á þá vinnumarkaði sem það starfar á eða þau samfélög sem það dvelur í, þó nánast sé óhjákvæmilegt að koma að því að einhverju leyti í umfjöllun sem þessari. Ætlunarverkið er fremur að skoða stöðu hópsins sjálfs og þar með að varpa ljósi á þau vandamál sem stór hluti erlends starfsfólks stendur frammi fyrir og það misrétti sem það verður fyrir á vinnumörkuðum.

Ég hef ákveðið að takmarka umfjöllunina ekki við ákveðið land, þar sem ég tel hnatt-rænt eðli viðfangsefnisins og þau mörgu sameiginlegu atriði sem einkenna stöðu erlends verkafólks á vinnumörkuðum ólíkra hátekjupjóða vera nóg til að réttlæta almennari umfjöllun á efninu. Ég mun þó styðjast í miklum mæli við rannsóknir sem gerðar hafa verið á Íslandi, Norðurlöndunum og í Bretlandi, en athyglinni verður jafnframt beint að Norður-Ameríku og öðrum Evrópuríkjum.

Ritgerðinni er skipt í þrjá meginkafla. Í fyrsta kaflanum er farið yfir fræðilegt, sögulegt, félagslegt og pólitískt samhengi sem er undirstaða umfjöllunarinnar í framhaldinu. Í þeim kafla er fyrst farið yfir þær mannfræðilegu kenningar eða nálganir sem hafa verið ríkjandi í gegnum tíðina og einnig þær sem efst eru á baugi í dag. Annars vegar er um að ræða kenningar varðandi fólksflutninga og hins vegar vinnu og vinnuafli. Síðan verður fjallað um þær hugmyndir sem kenndar hafa verið við nýfrjálshyggju og þær breytingar sem auknar vinsældir þessara hugmynda hafa haft í för með sér. Að lokum verður gerð grein fyrir hugtakinu *precarity*, sem varpar nánara ljósi á þau áhrif sem breytingar af völdum nýfrjálshyggju hafa haft á stöðu erlends verkafólks.

Í öðrum kaflanum er farið yfir aðalefni ritgerðarinnar, það er óörugga stöðu stórs hluta erlends verkafólks sem starfar á vinnumörkuðum hátekjulanda. Fyrst verður fjallað almennt um viðkvæma stöðu erlends starfsfólks og þá þætti sem einkenna hana, meðal annars með tilliti til slæmra launakjara, tímabundinna ráðninga, bágs heilbrigðis og öryggis starfsmanna, takmarkaðrar sameiginlegrar raddar á vinnumarkaði og mismununar og fordóma gagnvart erlendu starfsfólki á vinnumarkaði. Því næst verður fjallað um erlent starfsfólk í tengslum við *precarity* og sem hluta af hinni svokölluðu harkarastétt. Að lokum verður svo gerð grein fyrir ólíkum flokkum áhrifaþátta sem stuðla að slæmum vinnuskilyrðum erlends starfsfólks, ásamt mögulegum leiðum til lausna eða úrbóta.

Í þriðja og síðasta kafla ritgerðarinnar verður athyglinni síðan beint stuttlega að hlutverki mannfræðinnar í rannsóknum á þessu viðfangsefni og leitast verður við að svara

Því hvernig sérstaða mannfræðinnar, rannsóknaraðferða hennar og nálgana getur gagnast á þessu rannsóknarsviði.

1 Fræðilegt, sögulegt og pólitískt samhengi

1.1 Mannfræði og fólksflutningar

Eins og kom fram hér að ofan, hafa fólksflutningar aukist talsvert á síðustu árum og áratugum og þó fólk hafi frá árdögum mannkyns stundað fólksflutninga af einhverju tagi, þá eru fólksflutningar nútímans af slíkri stærðargráðu að sumir hafa vísað til síðustu hálftrar aldarinnar sem „aldar fólksflutninga“ (Castles og Miller, 2003). Samkvæmt mati Sameinuðu þjóðanna og Alþjóðavinnuálagstofnunar (International Labour Organization), voru einstaklingar sem flokkuðust sem farendur (e. migrants), þ.e. einstaklingar sem höfðu búsetu í öðru landi en þeir fæddust í, um 258 milljón talsins árið 2017 (International Labour Organization, 2018, bls. 5). Ef miðað er við að fjöldi manna á jörðinni hafi verið 7,53 milljarðar árið 2017 (World Bank, 2019), voru það rúm 3,4% jarðarbúa sem flokka mátti í þennan hóp það árið. Árið 2013 var matið á stærð þessa hóps í kringum 232 milljónir, sem var í kringum 3,2 % af heildarfjölda jarðarbúa. Til samanburðar má nefna að hlutfallið var í kringum 2,1% árið 1980, 2,9% árið 1990 og um 2,8% árið 2000 (World Bank, 2019). Samhliða þessari þróun hefur rannsóknunum á þessu viðfangsefni, það er fólksflutningum og þáttum sem tengjast þeim, fjölgað mikið á síðustu árum, bæði innan mannfræði og annarra fræðigreina (Barber og Lem, 2008, bls. 3).

Áhugi mannfræðinga á fólksflutningum sem rannsóknarviðfangsefni vaknaði ekki fyrir alvöru fyrr en upp úr miðri 20. öld (Horevitz, 2009, bls 745). Þá hafa Barber og Lem sagt rannsóknir mannfræðinga á „fólksflutningum sem félagslegu, menningarlegu, pólitísku, og efnahagslegu fyrirbæri“ (Barber og Lem, 2008, bls. 4) hafa verið sjaldgæfar fyrir 9. áratug síðustu aldar. Þá staðreynd má meðal annars rekja til þess að fyrr á tíðum gerðu mannfræðingar rannsóknir sínar almennt erlendis, og þá einkum utan vestrænna landa og litu oft á samfélög og menningu sem staðbundin fyrirbæri (Horevitz, 2009, bls. 747). Mannfræðin einkenndist þannig löngum af því að skoða fólk á ákveðnum stöðum frekar en að skoða hreyfanleika fólks frá einum stað til annars (Barber og Lem, 2008, bls. 5).

Á 6. og 7. áratug síðustu aldar fóru mannfræðingar svo í auknum mæli að beina sjónum sínum frá rannsóknunum á staðbundnum fyrirbærum og að hnattrænni viðfangsefnum, meðal annars vegna aukinnar meðvitundar um mikilvægi fólksflutninga (Kearney, 1986, bls. 332). Ástæðum fyrir vaxandi rannsóknaráhuga mannfræðinga á fólksflutningum á þessum tíma má skipta í tvennt. Annars vegar fóru mannfræðingar að beina meiri athygli

að auknum flutningum fólks úr dreifbýli í þéttbýli í heimsálfum þar sem margir mannfræðingar stunduðu rannsóknir, sérstaklega í Afríku og Suður-Ameríku (Horevitz, 2009, bls. 747). Hins vegar má svo segja að áhuginn á fólksflutningum sem rannsóknarefni hafi vaxið samhliða aukinni samfélagsumræðu í vestrænum löndum um fólksflutninga og takmörkun á innflutningi fólks þegar eftirspurn eftir vinnuafli, þar með talið erlendu, í ýmsum löndum minnkaði skyndilega við lok efnahagsþenslu 8. áratugarins (Kearney, 1986, bls. 332).

Kenningar um nútímavæðingu og samfélagslegar framfarir og áhrif frá nýklassískum hagfræðikenningum voru miðlægar í meirihluta mannfræðirannsókna á fólksflutningum og félagsvísindarannsóknum almennt fram á miðjan 8. áratug. Rannsóknir á þessu sviði einblíndu gjarnan á hvernig fólki sem fluttist búferlum tókst að „aðlagast“ eða „samlagast“, en á þessum tíma endurspegluðu þessi orð hina ríkjandi hugmynd um þróun og framfarir (Kearney, 1986, bls. 333). Kearney segir að á þessum tíma hafi almennt verið litið á fólksflutninga sem flutning fólks frá hinu „hefðbundna“ dreifbýli eða frá „vanþróuðum“ löndum til hins nútímavædda þéttbýlis eða til „þróaðri“ landa (Kearney, 1986, bls. 334). Fólksflutningar voru álitnir jákvætt fyrirbæri sem stuðlaði að nútímavæðingu, meðal annars á þann hátt að þeir sem fluttu, komu framsæknum upplýsingum og nýsköpun áleiðis úr þéttbýlinu aftur til heimkynna sinna í hefðbundna dreifbýlið. Innan þessara kenningaramma sem byggðir eru á hugmyndum um nútímavæðingu, var rannsóknareiningin hinn skynsami eða rökræni (e. rational) einstaklingur sem tók þá meðvituðu og upplýstu ákvörðun að flytjast búferlum. Þetta var að mörgu leyti sami rökræni einstaklingurinn sem nýklassískir hagfræðingar gerðu og gera oft enn ráð fyrir í kenningum sínum um ákvarðanatöku sem byggist á upplýstri vitneskju einstaklinga, til dæmis um hvert þeir geta flust til að öðlast hærri laun. Í mörgum þessara hagfræðikenninga er farandverkafólkið álitnið stuðla að hagsæld landanna eða borganna sem það flyst til vegna vinnu, en löndin eða staðirnir sem það flyst frá veikjast efnahagslega (Kearney, 1986, bls. 335).

Kearney lýsir því svo hvernig mannfræðingar hafi á 8. áratugnum áttað sig á því að hugmyndir um nútímavæðingu og forsendur hennar hafi að litlu leyti samræmst athugunum á veruleika farandverkafólks (Kearney, 1986, bls. 336). Í kjölfarið lögðu mannfræðingar meiri áherslu á að afbyggja hugmyndina um hinn rökræna farandverkamann

og einnig tvíhyggjuhugmyndir um flutninga úr dreifbýli og vanþróuðum ríkjum í þéttbýli og þróaðri ríki. Á svipuðum tíma í Suður-Ameríku urðu annars konar umskipti í rannsóknnum á fólksflutningum, þar sem athyglinni var að miklu leyti beint frá einstaklingnum og að samfélaginu í heild (Horevitz, 2009, bls. 750). Þetta átti sér í lagi við innan nýmarxískra kenninga um „hæði“ (e. dependency theory) sem þróaðar voru til að útskýra þá staðreynd að hagvöxtur ríkra landa virtist ekki leiða til sömu þróunar í fátækum löndum, heldur hafði jafnvel öfug áhrif (Ferraro, 2008, bls. 58). Talsverð áhersla var þannig lögð á að skoða alþjóðlegan efnahagslegan ójöfnuð í samhengi við og sem afleiðingu af nýlenduhyggju og hinu kapítalíska heimskerfi, það er ójöfnuð á milli ríkja sem annars vegar flytja inn vinnuafli og hins vegar þeirra sem flytja það út. Kearney segir þessar kenningar greina sig frá nútímavæðingarkenningum fyrst og fremst að því leyti að þær skoði efnið á stórum, þjóðhagfræðilegum skala og innan sögulegs samhengis, á meðan kenningar byggðar á nútímavæðingu hafi einkum skoðað efnið í tengslum við einstaklinginn, jafnvel á sálfræðilegan hátt, án tillits til sögulegs samhengis. Þar að auki geri kenningar um „hæði“ ráð fyrir heiminum öllum sem hluta af einu sameinuðu kapítalísku kerfi, í stað tvískiptingar nútímavæðingarkenninganna (Kearney, 1986, bls 338-339).

Mörgum þóttu áherslur kenninga um „hæði“ á stóran mælikvarða (e. macro) þó henta heldur illa til notkunar í mannfræðilegum vettvangsrannsóknum, sem oft einblína á hið samfélags- eða staðbundna. Á 8. og 9. áratugnum komu fram á sjónarsviðið tvær kenningar til viðbótar, sem mannfræðingar fóru að nýta sér til að nálgast fólksflutninga: heimskerfiskenning (e. world systems theory) og svokölluð *articulation* kenning. Heimskerfiskenningu má líta á sem frekari útfærslu á hæðiskenningu eða afsprengi hennar, en hún þótti betur til þess fallin að tengja hið staðbundna við sögulegt og strúktúralískt samhengi. Auk þess er hún frábrugðin kenningum um „hæði“ að því leyti að hún skoðar fólksflutninga bæði út frá löndum sem taka við fólki og þeim löndum sem fólk flytur frá, á meðan kenningar um „hæði“ beindu athyglinni aðallega að áhrifum á lönd sem taka við fólki (Horevitz, 2009, bls. 751). Mörgum þótti áherslan á sögulegt og strúktúralískt viðhorf þó gera lítið úr menningarlegum þáttum. Til að vega upp á móti þessu sneru ýmsir sér að *articulation* kenningunni, en hún hafnar því að til sé sameinað, hnattrænt kapítalískt kerfi og einblínir aðallega á samfélög og einstök heimili á þeim svæðum sem vinnuafli flyst frá. Þessi kenning gerði mannfræðingum því á ákveðinn hátt kleift að snúa sér aftur að

„hefðbundnum“ vettvangsrannsóknnum, það er að notkun etnógrafískra aðferða sem gera raunverulegt líf fólks sýnilegra, en þó með tilliti til stærra sögulegs og strúktúralíks samhengis (Kearney, 1986, bls. 341-344).

Á seinni hluta 9. áratugarins þróaðist svo innan mannfræðinnar kenning sem kennd er við „þverþjóðleika“ (e. transnationalism). Uppruna kenningarinnar má rekja til rannsókna Glick Schiller, Basch og Blanc-Szanton meðal svokallaðra „nýrra innflytjenda“ í Bandaríkjunum, sem komu frá fyrrum nýlendum. Þau veittu því meðal annars athygli að félagslegur vettvangur (e. social fields) innflytjendanna náðu út fyrir landamæri og skoðuðu aðstæður þeirra í samhengi við tengsl þeirra við bæði heimalandið og landið sem það hafði flutt til (Feldman-Bianco, 2018, bls. 196-197). Þverþjóðleikanálgunin byggist meðal annars á hugmyndum um hvernig hnattvæðing gerir landamæri á vissan hátt úrelt og þeirri staðreynd að með aukinni tækni og hnattvæðingu viðhalda margir innflytjendur sambandi við heimaland sitt. Þverþjóðleikakenningin nýtur vinsælda enn í dag og er líklega sú kenning innan mannfræði fólksflutninga sem er hvað mest áberandi. Áhrif eldri kenninganna eru þó enn undirliggjandi í rannsóknum mannfræðinga á fólksflutningum og segja má að saman myndi þær nokkuð yfirgripsmikla nálgun á fólksflutningum og málefnum innflytjenda (Horevitz, 2009, bls. 753-755).

Sassen hefur sagt þá stigvaxandi aukningu fólksflutninga sem lýst var hér í byrjun kaflans fyrst og fremst vera afleiðingu af hnattvæðingu og auknum efnahagslegum ójöfnuði. Aukna fólksflutninga sé þannig ekki hægt að líta á einfaldlega sem sjálfstæða ákvörðun einstaklinga um að flytjast búferlum af eigin frjálsum vilja, heldur sé sú ákvörðun hluti af flóknu hnatrænu samhengi (Paret og Gleeson, 2016, bls. 280). Ýmsir hafa þó gagnrýnt nálganir sem tengja fólksflutninga við hnattvæðingu á þennan hátt, fyrir að byggja um of á nauðhyggju og gefa atbeina erlends starfsfólks ekki nógan gaum. Flestir eru í dag sammála um að í þessu samhengi þurfi að huga bæði að atbeina einstaklinga og áhrifa stærri samhengis (Gomberg-Muñoz, 2010, bls. 296).

Það er ekki bara umfang fólksflutninga sem hefur aukist á síðustu áratugum heldur hefur eðli þeirra breyst að ýmsu leyti með tímanum. Í fyrsta lagi er ekki eins algengt og áður að fólk setjist að í landinu sem flust er til, heldur áforma margir að snúa aftur til heimalands síns og dvelja því aðeins tímabundið í viðtökulandinu. Þar að auki eru ákveðnir hópar í hærra hlutfalli en áður meðal fólks sem flyst búferlum, til að mynda konur,

hælisleitendur, flóttamenn, námsmenn og óskráðir innflytjendur (Standing, 2011, bls. 91-92). Þessi þróun kallar eðlilega eftir breyttum fræðilegum nálgunum, en á síðustu árum hafa fræðimenn í vaxandi mæli fjallað um fólksflutninga, út frá hugmyndum sem byggjast á auknu óryggi í stöðu fólksins sem flyst búferlum. Slíkum nálgunum verður greint frá hér á eftir, en fyrst er nauðsynlegt að fjalla stuttlega um vinnu og vinnuafli.

1.2 Mannfræði og vinnuafli

Í umfjöllun um fólksflutninga er nánast óhjákvæmilegt að minnast á vinnuafli, enda eru vinna og vinnutengdir þættir undirrót að stórum hluta fólksflutninga í heiminum. Af þeim 258 milljónum manna sem flokkuðust sem farendur árið 2017, voru 234 milljónir á vinnualdri og 164 milljónir þar af voru farandverkafólk (e. migrant workers), sem er í kringum 70% af öllum farendum. Farandverkafólk var um 4,7% af öllu vinnandi fólki í heiminum árið 2017, og enn fremur um 18,5% af vinnandi fólki í hátekjulöndum (International Labour Organization, 2018, bls. 5 og 9).

Eins og þegar kemur að flestum viðfangsefnum sem varða manninn, samfélög hans og menningu, hefur mannfræðin í gegnum tíðina fengist við og fjallað um vinnu og vinnuafli á ýmsa vegu, bæði á beinan og óbeinan hátt. Í samantekt um mannfræði vinnu og vinnuafli furðar Strümpell (2018) sig þó á því að þrátt fyrir það miðlæga og veigamikla hlutverk sem vinna spilar í lífi flestra manneskja þá hafi enn ekki skapast viðvarandi áhugi eða umfjöllun um fyrirbærið innan mannfræðinnar (Strümpell, 2018, bls. 5).

Eitt af því sem mannfræðingar hafa þó veitt athygli er að viðtekinn skilningur á hugtakinu „vinna“ er staðbundinn og sögulega afstæður. Sem dæmi um sögulegt afstæði vinnu má nefna að upp úr 16. öld áttu sér stað í Evrópu ýmsar samfélagslegar breytingar sem höfðu í för með sér umskipti í merkingunni á orðinu „vinna“. Þessi breytti skilningur á orðinu, sem á margan hátt á við enn í dag, einkennist meðal annars af því að vinna feli í sér einhvern tilgang fyrir utan vinnuna sjálfa. Að auki er vinna oft verðlögð og einnig er hún iðulega þreytandi (e. tedious) og iðkuð af skyldurækni (Strümpell, 2018, bls. 5).

Hinn iðnvæddi kapítalismi, sem breiddist út víða um heim við upphaf 19. aldar, hafði svo í för með sér frekari breytingar á skilningnum sem fólk lagði í hugmyndina um vinnu. Einkum má minnast á að meðal annars með tilkomu starfa í stórum verksmiðjum varð mögulegt fyrir vinnuveitendur að hafa beinni umsjón með og stjórn yfir starfsfólki sínu. Þessar breytingar fólust þar að auki í skýrum aðskilnaði á milli vinnustaðar, þar sem

tengslin eru ópersónuleg og firrt (e. alienated), og heimilis, þar sem tengslin eru nánari og persónulegri (Strümpell, 2018, bls. 6).

Á 20. öldinni þróuðust væntingar og viðhorf fólks gagnvart vinnu svo enn frekar, en um miðbik aldarinnar sá fólk í vestrænum löndum almennt fyrir sér að það myndi vinna fram að eftirlaunaaldri, við góð skilyrði sem bundin voru í lög, á lífvænlegum launum (e. living wage) og með stuðning stéttarfélaganna á bakvið sig. Með nútímavæðingu átti svo að yfirfæra þennan strúktúr yfir á vinnumarkaði í þriðja heiminum (Strümpell, 2018, bls. 7). Þetta tímabil vestræns kapitalisma er oft kennt við fordisma, sem felst fyrst og fremst í iðnvæddri fjöldaframleiðslu og samfélagslegum, efnahagslegum og pólitískum afleiðingum hennar. Eftir því sem leið á öldina og áhrifa nýfrjálshyggju fór að gæta í vaxandi mæli má þó segja að, án tillits til aðgreiningar í rík og fátæk lönd, hafi annað komið á daginn sem komið verður betur að hér á eftir (Strümpell, 2018, bls. 7; Kasmir og Carbonella, 2008, bls. 5-6).

Mannfræðingar hafa í gegnum tíðina nálgast vinnu og vinnuafli frá ýmsum hliðum, til dæmis út frá félagslegum tengslum, menningarkerfum, efnahagsstarfsemi, sambandi við náttúru og umhverfi, samfélagslegum strúktúrum og persónulegri samsemi. Einn af snertipunktum vinnu og mannfræði er í gegnum umfjöllun um stéttarstöðu og efnahagslegan ójöfnuð. Í grein frá árinu 1984 lýsir Smith vaxandi vinsældum á hugmyndinni um stétt sem viðfangsefni innan mannfræðinnar, en á þessum tíma var áhersla á stéttarstöðu í mannfræðilegum kenningum tiltölulega nýtilkomin og var aðallega byggð á nálgunum annarra félagsvísindagreina á hugtakinu (Smith, 1984, bls. 467). Í grein sem gefin var út árið 2008 lýsa Kasmir og Carbonella því þó hvernig mannfræðingar virðast að miklu leyti hafa misst áhuga á rannsóknum á stéttarstöðu og ójöfnuði af völdum stéttar. Þetta hafi meðal annars verið vegna sífellt óljósari marka á milli mismunandi stéttarhópa, til að mynda á milli hinnar stöðugu verkalýðsstéttar og fátækra og á milli hins hnattræna „norðurs“ og hins hnattræna „suðurs“, en einnig vegna þess að margir taki hnignun eða umbreytingu hinnar svokölluðu fordísku verkalýðsstéttar, sem endalokum stétta yfir höfuð. Slíkar flokkanir segja þau þó að geri okkur hvort sem er erfiðara fyrir með að skilja hið mjög svo fljótandi eðli stétta (Kasmir og Carbonella, 2008, bls. 5-6).

Áhugi mannfræðinga á vinnuafli sem rannsóknarviðfangsefni jókst eftir alþjóðlegu efnahagskreppunni 2008 og hafa mannfræðingar síðan þá meðal annars skoðað vinnu í

ljósi áhrifa nýfrjálshyggju (Anthropology of Labour Network, 2019). Í kjölfar ýmissa breytinga á vinnumörkuðum á síðustu árum og áratugum, bæði á alþjóðlegum skala og innan einstakra ríkja, hafa fræðilegar nálganir á vinnu svo á síðustu árum í vaxandi mæli einblínt á óstöðugleika, óöryggi og óútreiknanleika í aðstæðum stórs hluta vinnandi fólks í heiminum í dag (Ahmad, 2008, bls. 302-303).

1.3 Nýfrjálshyggja

Castles (2015) segir kerfið sem kennt hefur verið við fordisma og var ráðandi í mörgum iðnríkjum á fyrri hluta 20. aldar, að miklu leyti hafa liðið undir lok í kjölfar efnahagskreppu 8. áratugarins. Á svipuðum tíma hafi þó tekið að þróast „nýr hnattrænn vinnumarkaður byggður á hugmyndum nýfrjálshyggju“ (Castles, 2015, bls. 54). Nýfrjálshyggja sem hugmyndafræði mótaðist í raun snemma á 19. öld en framgang hennar má rekja til 8. og 9. áratugs síðustu aldar, sér í lagi til efnahagsstefna Margaret Thatcher, þáverandi forsætisráðherra Bretlands og Ronald Reagan, þáverandi forseta Bandaríkjanna (Jones, Parker og ten Bos, 2005, bls. 100).

Hugmyndafræði nýfrjálshyggjunnar byggir fyrst og fremst á trú á að hinn frjálsi, kapítalíski markaður, með sem minnstum afskiptum ríkis, muni ráðstafa auðlindum á sem hagkvæmastan máta. Það er að hin „ósýnilega hönd“ markaðarins muni beina fólki að ákvörðunum sem leiða til hámröskunar hagræns ábata í samfélaginu og lágmröskunar velferðartaps, sem er það tap sem verður þegar jafnvægi hins frjálsa markaðar er ekki náð (Besanko, Braeutigam og Rockett, 2015, bls. 321-324). Miðhluti orðsins „nýfrjálshyggja“ vísar þannig ekki til hugtaksins frelsis í sínum víðasta skilningi, heldur fyrst og fremst til efnahagslegs frelsis. Þetta efnahagslega frelsi felur meðal annars í sér aukinn einkarekstur, afnám efnahagslegra hafta, svo sem ýmissa samkeppnislaga og annarra reglugerða, frjálsa alþjóðlega verslun með vöru, það er án tolla og annarra inn- eða útflutningshafta, auk óhindraðrar verslunar með þjónustu eða vinnuafli (Herod og Lamber, 2016, bls. 2).

Standing (2015) bendir á að sú þróun sem átti sér stað undir lok 20. aldar, með auknum áhrifum nýfrjálshyggjuhugsjóna, hafi verið liður í því að byggja upp hnattrænt markaðskerfi. Hann fullyrðir enn fremur að tímabilið sem hófst þegar vægi hugmynda nýfrjálshyggjunnar tók að aukast í hagkerfum og á vinnumörkuðum víða um heim, hafi ekki endilega einkennst af afnámi hafta og reglugerða heldur fremur af endurnýjun þeirra.

Þessar endurnýjanir hafi byggst á skerðingum á fyrri kerfum félagslegrar verndar og endurúthlutunar, og þar með hafi þessi breyting falið í sér eina af íhlutunarsömustu reglusetningum sögunnar á vinnumörkuðum (Standing, 2015, bls. 85).

Framkvæmd á hinum ýmsu hugmyndum nýfrjálsbyggjunnar víðs vegar um heim á síðustu áratugum hefur haft í för með sér margvísleg áhrif, en sá hluti þeirra sem skiptir höfuðmáli í umfjöllun sem þessari um stöðu erlends verkafólks, má skipta í tvennt. Í fyrsta lagi eru það áhrif afnáms ýmissa hafta sem giltu áður fyrr um alþjóðlega verslun með vinnuafli og í öðru lagi eru það áhrif breytinga á vinnumörkuðum einstakra ríkja.

Sem dæmi um hið fyrrnefnda má nefna áhrif stofnana eins og Evrópusambandsins (ESB) og Evrópska efnahagssvæðisins (EES) en með tilkomu þeirra í upphafi 10. áratugar síðustu aldar varð til sameiginlegur innri markaður fyrir aðildarríkin, sem eru 31 talsins í dag. Þessi innri markaður hefur gert möguleg frjáls viðskipti milli aðildarríkja og byggist á hugmyndinni um fjórfrelsið, sem felur í sér frjálsan flutning varnings, fjármagns, þjónustu og fólks (European Free Trade Association, 2019). Þessi sameiginlegi markaður hefur gert fólki á svæðinu kleift að flytjast til annarra aðildarríkja til að vinna án þess að þurfa að sækja um atvinnuleyfi, svo að há tíðni fólksflutninga innan svæðisins ætti ekki að koma á óvart. Sem dæmi má nefna að árið 2017 var fjöldi ríkisborgara aðildarlanda ESB sem hafði búsetu í öðru aðildarlandi en heimalandi¹ sínu 17 milljónir, eða um það bil 3,3% af heildarfjölda íbúa í aðildarríkjum Evrópusambandsins (European Union, European Commission for Employment, Social Affairs and Inclusion, 2019, bls. 13). Hugsunin á bak við afnám hafta af þessu tagi, það er opnun landamæra í gegnum sameiginlegan innri markað, er fyrst og fremst sú að leyfa frjálsa markaðnum að skapa jafnvægi á milli framboðs og eftirspurnar á vinnumarkaði, með því að leyfa flutning vinnuafli til svæða þar sem ríkir staðbundinn skortur á vinnuafli og samtímis opna á möguleika fyrir fólk frá lágláunarsvæðum að flytjast til svæða eða landa þar sem eru almennt hærri laun (Unnur Dís Skaptadóttir og Anna Wojtyńska, 2019, bls. 15-16).

Eins og gefur að skilja eru breytingar sem eiga við um vinnumarkaði einstakra ríkja, ólíkar og mismiklar eftir löndum. Almennt séð má þó segja að þetta séu breytingar sem miða að því að stuðla að aukinni samkeppni, auka hagnað fyrirtækja og lækka kostnað

¹ Með heimalandi er hér átt við það land sem einstaklingur er með ríkisborgararétt í.

þeirra. Sem dæmi um þessar breytingar má nefna reglugerðir sem setja skorður við sameiginlegum aðgerðum í gegnum stéttarfélög, en víða á Vesturlöndum hefur þátttökuhlutfall verkafólks í stéttarfélögum lækkað á síðustu áratugum (Standing, 2015, bls. 85; Vachon, Wallace og Hyde, 2016, bls. 1). Meðal annarra breytinga af þessum toga er vaxandi umfang tímabundinna ráðninga og aukinnar verktöku og gerviverktöku (Unnur Dís Skaptadóttir og Anna Wojtyńska, 2019, bls. 19). Lykilhugtak í þessu samhengi er sveigjanleiki, en nýfrjálshyggjusinnar leggja oft mikið upp úr sveigjanlegum vinnumarkaði til að stuðla að auknu markaðsfrelsi. Sveigjanleikinn í þessu tilviki á annars vegar við um vinnuveitendur og frelsi þeirra til dæmis til að ráða og reka starfsfólk að vild, og hins vegar vinnuaflið, til dæmis með tilliti til „frelsis“ starfsfólks til að semja beint við vinnuveitendur um laun í stað þess að þær samningaviðræður fari fram í gegnum stjórnvöld eða stéttarfélög. Slíkar hugmyndir um sveigjanleika og fleiri áhersluatriði nýfrjálshyggjusinna hafa haft margvísleg áhrif á vinnu og reynsluheim verkafólks um allan heim, en þar á meðal má einkum nefna sífellt óöruggari og óútreiknanlegri vinnuaðstæður, sérstaklega meðal fólks í láglaunastörfum (Herod og Lambert, 2016, bls. 2-3).

1.4 Harkarastéttin

Í skýrslu frá 2015 um atvinnumál og það hvernig eðli starfa hefur verið og er að breytast, greinir Alþjóðavinnuástandstofnun frá því að yfirráð hins svokallaða hefðbundna atvinnulíkans (e. standard employment model) séu sífellt að dvína og að ráðningar og störf séu almennt að verða óöruggari. Hefðbundna atvinnulíkanið byggir fyrst og fremst á stöðugu, launuðu og fullu starfi, en í skýrslunni kemur fram að í „þróuðum“ hagkerfum fari hlutfall slíkrar vinnu minnkandi og að í hinum svokölluðu þróunarríkjum hafi hægst á vexti hlutfalls hefðbundinna starfa (International Labour Organization, 2015, bls. 13). Segja má að í staðinn séu fleiri störf í heiminum í dag á ýmsan hátt að verða ótryggari og ófyrirsjáanlegri, en margir rekja þá þróun til aukinnar áherslu á nýfrjálshyggjuhugmyndir um óheftan frjálsan markað og sveigjanleika (Herod og Lambert, 2016, bls. 2). Slík ótrygg störf og fólknið sem sinnir þeim hefur fangað athygli fræðimanna úr ýmsum áttum, sem hafa í auknum mæli fjallað um þetta viðfangsefni í tengslum við enska hugtakið *precarity* sem þýða má sem óvissu, eða eitthvað sem er ótryggt eða ófyrirsjáanlegt.

Sá hópur sem vinnur svokallaða *precarious* vinnu og lifir við slík ótrygg eða ófyrirsjáanleg skilyrði hefur verið flokkaður í sérstaka stétt, sem hefur á ensku verið nefnd *precarariat*,

en hugtakið er samskeyting á orðunum *precarity* annars vegar og hins vegar *proletariat*, sem er hin klassíska verkalýðsstétt. Nákvæmur uppruni hugtaksins *precariat*, sem hefur verið nefnd á íslensku *harkarastéttin*, (Unnur Dís Skaptadóttir og Anna Wojtyńska, 2019, bls. 17) er óljós, en orðið varð vinsælt í notkun upp úr 2000, sérstaklega í tengslum við ýmis mótmæli sem áttu sér stað á þeim tíma gegn tvísýnum efnahagsaðstæðum (Paret og Gleeson, 2016, bls. 278). Eins og íslenska orðið gefur til kynna, er hugtakið venjulega notað yfir félagslega og efnahagslega afmarkaðan hóp sem einkennist af sameiginlegri stéttarstöðu, en orðið stétt vísar hér til skilgreiningar Max Weber á hugtakinu, það er til „félagslegra framleiðslutengsla og stöðu manneskju í vinnuafslferlinu“ (Standing, 2011, bls. 8).

Harkarastéttin einkennist fyrst og fremst af ýmis konar varnarleysi og atvinnutengdu óöryggi, en merking hugtaksins er þó stundum loðin og Anderson hefur bent á hættuna á því að hugtakið taki á sig of víða eða óljósa merkingu (Anderson, 2010, bls. 303). Þetta óöryggi og varnarleysi felst til að mynda í óöryggi gagnvart reglugerðum um ráðningar, uppsagnir og vinnutíma, þar á meðal skorti á vernd gegn uppsögnum, skorti á langtíma-samningum, óöryggi gagnvart varanleika ráðningar og óöryggi gagnvart reglugerðum um takmörk á vinnutíma. Harkaravinnu fylgir oft skortur á stöðugum tekjum og skortur á aðgengi að bótum, fríðindum eða félagslegri vernd sem fólk fær venjulega aðgengi að í gegnum atvinnu, svo sem heilsugæslu og ellilífeyri. Jafnframt er algengt að fólk í harkaravinnu skorti sameiginlega rödd á vinnumarkaði, til dæmis í gegnum stéttarfélög. Ekki síður mikilvægar tegundir af óöryggi og varnarleysi sem einkenna harkaravinnu eru óöryggi gagnvart reglugerðum um heilbrigði og öryggi starfsmanna og skortur á vernd gegn slysum eða veikindum í vinnu. Að lokum, þó þetta sé í raun langt frá því að vera tæmandi upptalning, má minnst á að fólk í harkaravinnu skortir oft tækifæri sem tengjast því að færast ofar með tilliti til launa og stöðu, öðlast sérkunnáttu og nýta hæfni sína (Standing, 2011, bls. 10-11). Tímabil atvinnuleysis geta oft fylgt harkaravinnu, þar sem slík vinna er oft tímabundin í eðli sínu (Paret og Gleeson, 2016, bls. 279). *Precarity* sem hugtak getur jafnframt náð utan um þær tilfinningar sem einkenna „óörugga“ tilveru harkarastéttarinnar, svo sem kvíða og örvæntingu, auk tilfinninga um að tilheyra ekki (e. unbelonging) og tilfinninga sem tengjast þeirri áhættu sem fylgir slíkri tilvist (Millar, 2014, bls. 34).

Eins og bent hefur verið á hér að framan rekja margir tilurð harkarastéttarinnar til ýmissa breytinga sem innblásnar eru af hugmyndum nýfrjálshyggju, en ýmsir hafa fært rök fyrir því að þessi þróun vaxandi hlutfalls fólks sem er í óöruggri vinnu eða harkaravinnu sé bein afleiðing af „markaðsdrifinni hnattvæðingu, sem kemur fram við verkafólk sem verslunarvöru, fremur en manneskjur sem þarfnast félagslegrar verndar“ (Paret og Gleeson, 2016, bls. 279). Innan þessarar hugmyndafræði er launafólk þannig í vaxandi mæli orðið að eins konar sjálfstæðum verktökum. Jafnframt ber það áhættu tengda starfi að miklu leyti sjálft, til dæmis áhættu á veikindum, slysum eða atvinnuleysi, en í hefðbundnum vinnuaðstæðum bera atvinnuveitendur stærri hluta af þessari áhættu (Castles, 2015, bls. 56). Auk breytinga sem litaðar eru af hugmyndum nýfrjálshyggju, er þó vert að benda á að annar áhrifaþáttur í myndun harkarastéttarinnar er margföld stækkun á alþjóðlega vinnuaflanum sem átti sér stað meðal annars í kjölfar upplausnar Sovétríkjanna í lok 20. aldar og uppgangs kínverska og indverska hagkerfisins á alþjóðlegum markaði (Paret og Gleeson, 2016, bls. 279). Þessi mikla fjölgun fólks á vinnumörkuðum hafði svo í för með sér aukið offramboð á vinnuafli um allan heim og hefur meðal annars stuðlað að „lágum launum og langvinnum skorti á 'almennilegri' atvinnu“ (Wise, 2015, bls. 29). Þar að auki hefur þetta stuðlað að hærra atvinnuleysi, sem er á ákveðinn hátt hagstætt fyrir fyrirtæki sem vilja umfram allt lágmarka launakostnað vinnuafls, en þegar atvinnuleysi er hátt og erfitt er að fá vinnu er fólk oft tilbúnara til að samþykkja lægri laun og almennt lakari kjör (Blanchard, 2017, bls. 164). Þessi skilyrði hafa svo ýtt undir vinnutengda flutninga fólks sem er í viðkvæmum aðstæðum, ýmist innan landa eða á milli þeirra, frá svæðum þar sem eftirspurn eftir vinnuafli er lítil og eftirspurn eftir vinnuafli er meiri (Wise, 2015, bls. 29).

Ýmsir eru gagnrýnir á ofangreinda nálgun, sem gerir ráð fyrir því að harkarastéttin og ótrygg vinnuskilyrði af þessum toga hafi verið bein afleiðing breytinga í anda nýfrjálshyggju og stækkun vinnuaflans á seinni hluta 20. aldar, og benda á að *precarious* vinnuaðstæður hafa verið til staðar mun lengur. Þannig má segja að stöðugleikinn og öryggið sem tímabil fordismans er álitid hafa einkennst af, séu að einhverju leyti ímynduð. Þetta á sérlega við um ýmsa jaðarhópa, til að mynda konur og erlent verkafólk, sem á þessum tíma var almennt meinaður aðgangur að sama atvinnuöryggi og ráðandi hópar höfðu (Paret og Gleeson, 2016, bls. 279). Herod og Lambert (2016) telja muninn á harkaravinnu þessara tveggja tímabila þó fyrst og fremst liggja í því að á tímum fordismans hafi það

einna helst verið lítil fyrirtæki sem nýttu sér óöruggt vinnuafli, en í dag séu það stór, og oft fjölþjóðleg fyrirtæki sem stuðla að stækkun harkarastéttarinnar (Herod og Lambert, 2016, bls. 18). Þegar litið er út fyrir hið hnattræna norður má svo enn fremur sjá að *precarity* hefur löngum verið hluti af veruleika stórs hluta fólks í heiminum, en fyrir marga í hinu hnattræna suðri hefur hefðbundin, full vinna verið undantekningin, bæði á tíma fordismans og í dag (Millar, 2014, bls. 34-35). Sumir ganga lengra og fullyrða að ef litið sé út fyrir hinn þrönga landfræðilega og sögulega ramma sem fordisminn markast af, þá sé fordisminn undantekningin í kapítalísku samfélagi og reglan sé í raun aðstæður sem ein-kennast af *precarity* (Neilson og Rossiter, 2008, bls. 54).

Herod og Lambert (2016) leggja til að hinn mikli áhugi fræðimanna og fleiri á harkarastéttinni stafi meðal annars af því hversu mikil áhrif harkaravinna hefur almennt á líf einstaklinga sem sinna slíkum störfum, innan vinnustaðarins en jafnframt utan hans. Sem dæmi um áhrif sem harkaravinna getur haft á líf einstaklinga utan vinnustaðarins má nefna að lág laun gera fólki oft erfitt fyrir að skipuleggja hjónabönd, barneignir eða kaup á húsnæði. Hættulegar, óöruggar eða óheilbrigðar vinnuaðstæður geta þar að auki haft í för með sér lélega heilsu og erfiðar fjárhagslegar og félagslegar afleiðingar þess. Langur eða ófyrirsjáanlegur vinnutími getur enn fremur staðið í vegi fyrir virku félagslífi fólks og skaðað sambönd þess við fjölskyldu og vini (Herod og Lambert, 2016, bls. 3).

Ýmsir spyrja sig hvort þörf sé á hugtakinu *precarity*, hvort ekki sé nóg að nota orð eins og varnarleysi eða óöryggi til að lýsa aðstæðum þessa hóps. Paret og Gleeson færa rök fyrir því að virði orðsins sem greiningarhugtaks liggi fyrst og fremst í tengslum þess við bæði hið stóra (e. macro) og hið smáa (e. micro), hið almenna og hið sértæka, og að það setji upplifun á varnarleysi og óöryggi í landfræðilegt og sögulegt samhengi (Paret og Gleeson, 2016, bls. 280). Þau segja mikilvægt að skoða hugtakið og stöðu harkarastéttarinnar út frá ólíkum hliðum og telja að fjölbreyttar nálganir á efninu geti verið nytsamlegar til að varpa ljósi á margvíslegar víddir þess: „Áríðandi verkefni er þess vegna að skilja hvernig þessar víddir tengjast, hvort þær eru mótsagnakenndar, samhljóma, eða fullkomlega aðskildar frá hverri annarri. Þetta er nákvæmlega þar sem rannsóknir á *precarity* og rannsóknir á fólksflutningum skarast“ (Paret og Gleeson, 2016, bls. 280).

2 Staða erlends starfsfólk í hátekjulöndum

Hið vaxandi umfang vinnutengdra fólksflutninga, sem fjallað var um í kafla 1.1.2 hefur haft í för með sér aukinn rannsóknaráhuga á viðfangsefninu og fólkinu sem það snertir, meðal mannfræðinga og fjölmargra annarra fræðimanna af hinum ýmsu sviðum. Sérstakri athygli er iðulega og kannski óhjákvæmilega beint að neikvæðari hliðum málsins, venjulega til að varpa ljósi á rætur vandamála og þar með til að auðvelda hugsanlegar lausnir á þeim. Með „neikvæðum hliðum“ er hér átt við þætti eins og til dæmis bága eða erfiða stöðu erlends verkafólks á vinnumarkaði, brot á réttindum þess og mismunun gagnvart þeim. Í kafla 2.1 verður því leitast við að gera þessum neikvæðu hliðum skil, með hliðsjón af þeim rannsóknum sem gerðar hafa verið á því viðfangsefni. Ég mun bæði víkja að mögulegum orsökum sem liggja að baki bágrar stöðu erlends starfsfólks, en einnig mun ég reyna að gera grein fyrir aðstæðunum eins og þær eru og áhrifunum sem þær hafa á erlent starfsfólk. Í kafla 2.2 verður svo fjallað um erlent verkafólk sem dæmi um hóp sem skilja má sem hluta af harkarastéttinni. Að lokum, í kafla 2.3, mun ég síðan færa rök fyrir því að þeim vandamálum sem erlent verkafólk stendur frammi fyrir sé hægt að skipta gróflega í þrennt, í fyrsta lagi eru það brot á réttindum þess, í öðru lagi ónæg eða óljós réttindi og í þriðja lagi stærri kerfisbundin vandamál.

Áður en lengra er haldið er þó mikilvægt að skilgreina og afmarka betur hópinn sem hér er til umfjöllunar. Á ensku er oft gerður greinarmunur á *migrants* eða farendum annars vegar, og *immigrants* eða innflytjendum hins vegar. Línan á milli þessara tveggja hugtaka er þó ekki alltaf skýr og eru þessi orð því oft notuð á jafngildan hátt (Horevitz, 2009, bls. 748). Einnig er almennt gerður greinarmunur á „löglegum“ innflytjendum og óskráðum eða „ólöglegum“ innflytjendum. Sá hópur sem er hér til umfjöllunar samanstendur af einstaklingum sem sækja sér vinnu utan heimalands síns, og er fyrst og fremst skilgreindur út frá því, óháð þáttum eins og lengd dvalarinnar eða „lögmæti“ hennar. Hér verður því ekki gerður sérstakur greinarmunur á farandverkafólki og erlendu starfsfólki

sem sest að til lengri tíma; löglegum og óskráðum innflytjendum, nema þar sem það þjónar tilgangi. Eins og fram kom í inngangi ritgerðarinnar verður athyglinni beint mestmegnis að erlendu starfsfólki sem starfar í hátekjulöndum, og þá mjög oft í láglauastörfum. Samkvæmt Alþjóðabankanum eru hátekjulönd (e. high-income economies) skilgreind sem lönd með 12.056 dollara eða meira í vergar þjóðartekjur á ári og eru í dag 81 talsins á heimsvísu (World Bank, 2019). Hér verður einblínt að mestu á þjóðir í Norður-Evrópu og Norður-Ameríku, af ákveðnum praktískum ástæðum. Meðal annars vegna þess að staða erlends starfsfólks er að mörgu leyti sambærileg meðal þjóða úr þessum afmarkaða hópi og á margt sameiginlegt með stöðu erlends starfsfólks hér á landi, en einnig vegna betra aðgengi að rannsóknum frá þessum svæðum. Að lokum er þó vert að minnast á að vissulega má finna margs konar breytileika á stöðu og aðstæðum erlends starfsfólks í þessum löndum og jafnvel innan einstakra landa. Jafnframt er rétt að benda á að hópurinn sem kalla má „erlent starfsfólk“ er að sjálfsögðu langt frá því að vera einsleit eða ósveigjanleg heild. Þetta er fjölbreyttur og margþættur hópur, til dæmis með tilliti til þeirra ástæðna sem liggja að baki flutningum, lengdar áætlaðrar dvalar, menningar, félagslegrar stöðu, persónulegrar samsemdar (e. personal identity) og ótal fleiri þátta. Þrátt fyrir það tel ég sameiginlega þætti meðal þessa hóps vera nógu marga til að réttlæta umfjöllun á þeim grundvelli.

2.1 Bág staða erlends verkafólks á vinnumörkuðum

Það er ýmislegt sem bendir til þess að erlent starfsfólk standi illa að vígi á ýmsan hátt á vinnumörkuðum hátekjulanda í dag og að nokkuð algengt sé að brotið sé gegn réttindum þess á ýmsa vegu (Anderson, 2010, bls. 300). Erlent starfsfólk vinnur oft við slæm skilyrði, er oft fyrst til að vera sagt upp þegar þrengir að hjá fyrirtækjum, býr oft við verri launakjör en „heimamenn“ og verður oft fyrir fordómum bæði á vinnustað og úti í samfélaginu (Unnur Dís Skaptadóttir og Anna Wojtynska, 2019, bls. 18). Orsakirnar fyrir þessari bágu stöðu eru flóknar og margvíslegar, en hátt hlutfall erlends starfsfólks í störfum sem oft einkennast af lágu kaupi og slæmum vinnuskilyrðum spilar vafalaust stórt hlutverk. Þannig er víða algengt að erlent starfsfólk sinni ákveðnum tegundum af störfum innan ákveðinna geira, til dæmis störfum í umönnun, landbúnaði, byggingarvinnu og fleiru, sem jafnvel eru af almenningi oft álitin sérstök „innflytjendastörf“ (Kristín Loftsdóttir og Unnur Dís Skaptadóttir, 2019, bls. 4). Ástæður fyrir þessu háa hlutfalli erlends starfsfólks í slíkum

störfum eru einnig fjölþættar. Meðal þess sem hefur áhrif er sú staðreynd að vegna sífellt hækkandi menntunarstigs hátekjupjóða er almennt til staðar talsverð umframeftirspurn hjá þessum ríku þjóðum, eftir fólki í störf sem krefjast lítillar færni eða sérkunnáttu (e. low-skilled work) og eru þar með láglounastörf að jafnaði (European Union, European Commission for Employment, Social Affairs and Inclusion, 2019, bls. 14; Castles, 2015, bls. 55). Í skýrslu framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins (e. European Commission) kemur fram að þrátt fyrir að fólk með ríkisborgararétt í löndum innan ESB, sem starfar í öðru landi innan ESB en sínu heimalandi, búi almennt yfir svipuðu menntunarstigi og „heimamenn“ þá sinnir þessi hópur í mjög háum hlutföllum störfum sem krefjast lítillar færni, oft innan geira sem einkennast af manneklu og mikilli starfsmannaveltu (European Union, European Commission for Employment, Social Affairs and Inclusion, 2019, bls. 14).

Annað sem oft er talið stuðla að háu hlutfalli erlends starfsfólks í láglounastörfum og bágri stöðu þessa hóps á vinnumarkaði er að stór hluti erlends verkafólks í hátekjulöndum kemur frá svæðum eða löndum þar sem laun eru lægri, vinnuöryggi og vinnuaðstæður lakari og kjör almennt verri heldur en í landinu þar sem vinna er fengin. Þetta leiðir oft til þess að fólk er tilbúið til að samþykkja síðri kjör heldur en margir „heimamenn“ mega venjast (Anderson, 2010, bls. 300-301). Fleiri þættir sem geta spilað inn í eru til dæmis réttarstaða einstaklinga, fordómar, erfiðleikar við að fá starfsreynslu og menntun metna, takmörkuð þekking erlends vinnufólks á réttindum sínum og lögum í landinu sem það flyst til og vinnur í og lítil þekking á ríkjandi tungumáli (eða tungumálum) landsins (Anderson, 2010, bls. 300).

Bág staða erlends starfsfólks birtist á ýmsan hátt, en hér verður umfjöllunin takmörkuð við fjögur megin viðfangsefni. Í fyrsta lagi verður fjallað um óreglulegan vinnutíma og tímabundnar ráðningar, sem er algengt að erlent starfsfólk búi við. Í öðru lagi verður gerð grein fyrir heilbrigði og öryggi erlends starfsfólks, sem oft er ábótavant. Í þriðja lagi verður vikið að sameiginlegri rödd erlends starfsfólks á vinnumarkaði og stöðu þess innan stéttarfélaganna. Að lokum verður fjallað um fordóma eða mismunun gagnvart erlendu starfsfólki, og tengsl við áhrif vegna samtíðinnar ýmissa mismunabreyta, svo sem kyns, litarhafts og þjóðernis.

2.1.1 Vinnutími og ráðningartímabil

Vinnutími margra erlendra starfsmanna er eitt af því sem er undir talsverðum áhrifum frá hinni miklu áherslu á sveigjanleika sem ríkir á vinnumörkuðum í dag. Þetta getur átt við um bæði vinnutíma í langtíma- og skammtíma skilningi, það er dags daglegan vinnutíma og lengd ráðningartímabila.

Erlent starfsfólk í óöruggum störfum stendur oft frammi fyrir óreglulegum, löngum, stuttum eða ófélagsvænum vinnutíma (Anderson, 2010, bls. 305). Rannsókn sem gerð var meðal óskráðra pakistanskra karlkyns innflytjenda í London leiddi í ljós að daglegur vinnutími þeirra var í kringum 12 til 16 klukkustundir og oft unnu þeir vinnudaga af þessari lengd allt að sjö daga í viku. Algengt var að slíkur vinnutími stæði yfir í margra mánuði í senn. Með vinnutíma sem þennan, gefst lítið sem ekkert svigrúm til helgarfría eða frítíma almennt, en þar að auki var algengt að starfsmennirnir hefðu ekki föst hádegishlé (Ahmad, 2008, bls. 305). Athugun Jafnréttis- og mannréttindanefndar (e. Equality and Human Rights Commission) á aðstæðum erlends starfsfólks í kjöt og kjúklinga framleiðsluverksmiðjum í Bretlandi leiddi í ljós svipaðar aðstæður, en margir unnu alla daga vikunnar, iðulega 60 til 90 tíma á viku. Einstakar vaktir voru oft 16 til 18 tímar í senn og ætlast var til að starfsmenn mættu aftur til vinnu eftir aðeins nokkurra klukkustunda svefn. Margir starfsmannanna fengu jafnframt fáar og stuttar pásur, iðulega ógreiddar, og þurftu oft að bíða lengi eftir að fá að komast á salernið, eða var jafnvel neitað um salernishlé (Equality and Human Rights Commission, 2010, bls. 10-13). Ahmad, höfundur rannsóknarinnar á pakistönsku verkamönnunum, bendir á að vinnutími þessara starfsmanna sé sveigjanlegur „aðeins upp að því marki að starfsmenn þurfa að fylgja að öllu leyti óskum vinnuveitenda“ (Ahmad, 2008, bls. 308). Ekki erfitt að gera sér í hugarlund að vinnutími eins og sá sem hefur verið lýst hér að ofan geti haft slæm áhrif á bæði líkamlegt og andlegt heilbrigði fólks.

Þeirri tegund af störfum sem stór hluti erlends starfsfólks sinnir fylgir jafnframt iðulega skortur á langtímaráðningum og þar með skortur á tryggri atvinnu og föstum tekjum til langs tíma. Í nýlegri yfirlitsskýrslu OECD um fólksflutninga kemur fram að árið 2016 hafi um 4,2 milljónir manna flutt til OECD landa eða nálæggra landa til að vinna tímabundið, á meðan starfsfólk sem flutti til frambúðar var ekki nema tæp 500 þúsund (OECD, 2018, bls. 25). Þetta stafar meðal annars af því að skammtímaráðningar eða tímabundnar ráðningar henta oft vel til að tryggja aukinn sveigjanleika vinnuafis á vinnumarkaði með því að jafna

út framboð og eftirspurn. Jafnframt fylgir þessum ráðningarmáta oft minni lagaleg og félagsleg ábyrgð og áhætta fyrir fyrirtæki, auk lægri launakostnaðar, þar sem fyrirtækin standa frammi fyrir minni skuldbindingu gagnvart orlofsgreiðslum, sjúkrabótum og öðrum slíkum kostnaði (Friberg, 2016, bls. 81-82). Vaxandi umfang tímabundinna ráðninga má þannig líta á sem hluta af hinni almennu þróun í átt að sveigjanlegri og haftalausari vinnumarkaði sem felur á sama tíma í sér aukið öryggisleysi fyrir starfsfólk og skerðingu á kjörum þess.

Eitt birtingarform á vaxandi vinsældum tímabundinna ráðninga eru sérstakar starfsmannaleigur eða umboðsfyrirtæki (e. temporary staffing agencies) sem sérhæfa sig í að veita einstaklingum, oft erlendum, tímabundna vinnu í gegnum samninga við fyrirtæki. Vinnuveitendur fólks sem ráðið er á þennan hátt eru þá ekki fyrirtækin sjálf sem starfsfólkið vinnur hjá, heldur starfsmannaleigurnar, sem stuðla því ekki aðeins að ótryggari vinnuskilyrðum í gegnum tímabundinn ráðningartíma, heldur einnig með óhefðbundnu og ótryggu sambandi á milli starfsfólks og vinnuveitenda. Forsvarsmenn tímabundinna starfsmannaleiga segja þær nýtast bæði vinnuveitendum, þar sem þær stuðli að auknum sveigjanleika vinnuafli, og starfsmönnum, þar sem þær tryggi hag tímabundinna starfsmanna í gegnum ýmis konar lagalegan og praktískan stuðning. Gagnrýnendur úr ýmsum áttum, meðal annars frá stéttarfélögum, álíta starfsmannaleigur sem þessar hins vegar fyrst og fremst vera leið til að sneiða hjá þeirri vernd og því öryggi sem felst í hefðbundnu ráðningarsambandi og hefðbundnum langtíma ráðningum fyrir starfsfólk (Friberg, 2016, bls. 81-82).

Fyrirtæki af þessum toga eru meðal annars fyrirferðarmikil í Evrópu. Þar nýtast þau oft til að vega upp á móti þeim vandamálum og hindrunum sem stafa af landamærum á svæðinu og ólíkum tungumálum innan þess. Til dæmis útvega þau oft þjálfun og hjálp með lagalega pappíra. Rannsókn Jon Friberg, á umsvifum og áhrifum fyrirtækja sem þessara í Noregi, sérstaklega með tilliti til verkafólks frá Austur-Evrópu, sýndi þó meðal annars fram á að fólk sem var ráðið á þennan hátt þénaði töluvert minna en bæði „heimamenn“ í sambærilegum eða sömu störfum og annað erlent starfsfólk sem var ráðið á hefðbundinn hátt. Rannsóknin undirstrikaði jafnframt varnarleysi þessa hóps gagnvart atvinnuleysi á tímum efnahagslegrar óvissu (Friberg, 2016, bls. 89). Stór hluti starfsfólksins sem fyrr-

nefnd rannsókn Jafnréttis- og mannréttindanefndar beindist að, vann fyrir starfsmannaleigur, en flestir svarendur könnunarinnar sögðu starfsfólk starfsmannaleiga hljóta verri meðferð en annað starfsfólk, til dæmis með tilliti til heilbrigðis og öryggis á vinnustað, launamismununar og úthlutunar verkefna sem ekki þóttu eftirsóknarverð. Starfsfólk starfsmannaleiga fékk jafnframt færri hlé og það var iðulega sent heim þegar þess var ekki þarfnast, án greiðslu (Equality and Human Rights Commission, 2010, bls. 10-13). .

2.1.2 Öryggi og heilbrigði erlends starfsfólks

Ýmsar rannsóknir hafa sýnt fram á að erlendir starfsmenn standa oft höllum fæti varðandi öryggi og heilbrigði á vinnustað, samanborið við aðra starfsmenn. Til að mynda sýndi rannsókn á heilbrigði suður-ameríks verkafólks í Bandaríkjunum fram á hærri tíðni vinnutengdra slysa og veikinda þessa hóps miðað við aðra hópa. Enn fremur kom í ljós að tíðni vinnutengdra dauðsfalla á ári var fjórir á hverja 100.000 fyrir alla starfsmenn, en næstum sex (5,9) á hverja 100.000 meðal suður-amerískra innflytjenda (Centers for Disease Control and Prevention, 2008). Sömuleiðis leiddi rannsókn Jafnréttis og mannréttindanefndarinnar í Bretlandi sem fjallað var um í kaflanum hér á undan í ljós mjög slæm skilyrði með tilliti til heilbrigðis og öryggis starfsfólks. Til að mynda var hlífðarbúnaði starfsmanna ábótavant og starfsmenn greindu frá því að þurfa að sinna einhæfum verkefnum til lengri tíma sem leiddi til verkja og mikillar þreytu. Hluti starfsmanna hafði jafnframt orðið fyrir líkamlegu ofbeldi af hendi yfirmanna og slæm meðferð barnshafandi starfsfólks var algeng; óléttar konur greindu meðal annars frá því að hafa þurft að lyfta þungum hlutum og standa í langan tíma, á meðan yfir þeim vofði hótun um að missa vinnuna. Margar konur tengdu fósturmissi við vinnuaðstæður sínar (Equality and Human Rights Commission, 2010, bls. 11-12).

Flynn og Eggerth (2014) nefna þrjár megin orsakir fyrir lélegu öryggi og heilbrigði erlendra starfsmanna í Bandaríkjunum, sem má hugsa sér að hægt sé að yfirfæra á aðstæður stórs hluta erlendra starfsmanna í öðrum hátekjulöndum. Í fyrsta lagi nefna þeir þekkingu, eða öllu heldur þekkingarleysi, en erlendir starfsmenn eru oft verr settir en aðrir hvað varðar þekkingu á hættunum sem fylgja störfum og þeim ráðstöfunum sem gera má til að forðast þessar hættur. Þetta er m.a. vegna þess að erlendir starfsmenn

starfa oft innan atvinnugreina sem þeir hafa litla, öðruvísi eða enga reynslu af úr heima-landi sínu og vegna þess að þeir eru oft ókunnugir verklagi eða reglugerðum um öryggi í þeim löndum sem þeir starfa í (Flynn og Eggerth, 2014, bls. 382-384).

Í öðru lagi nefna Flynn og Eggerth að ákveðnir menningarþættir geti stuðlað að slæmu öryggi og heilbrigði erlends starfsfólks. Þessir menningarþættir fela til dæmis í sér:

raunupplifun erlends starfsfólks og hvernig það skilur sjálf sig sem starfsfólk og meðlimi samfélags, sameiginlegar hugmyndir þess um hlutverk starfsfólks og vinnuveitenda og viðeigandi hátt til að tengjast samstarfsfólki og stjórnendum, skynjun varðandi hættu í vinnu og hvernig það tekur á þessum hættum (Flynn og Eggerth, 2014, bls. 383).

Flynn og Eggerth leggja áherslu á að einföld og yfirborðskennd túlkun á menningarhugtakinu sé ekki nægileg, heldur sé þörf á víðum og margbrotnum skilningi á menningu erlends starfsfólks til að ráða í áhrif hennar á vinnutengt heilbrigði og öryggi. Meðal mikilvægustu þáttanna í þessu samhengi er tungumálið, en vöntun á eða vangeta til samskipta og miðlunar upplýsinga á milli erlendra starfsmanna annars vegar og yfirmanna, atvinnuveitenda og samstarfsmanna hins vegar, stuðla oft að mismun á öryggi og heilbrigði erlendra starfsmanna og annarra starfsmanna (Flynn og Eggerth, 2014, bls. 382-384). Sem dæmi má nefna að í fyrrnefndri skýrslu um aðstæður verkafólks í kjöt og kjúklinga framleiðsluverksmiðjum í Bretlandi, kemur fram að stór hluti erlenda starfsfólksins sem rætt var við hafði annað hvort ekki fengið þjálfun eða fræðslu um heilbrigði og öryggi á vinnustað, eða hafði ekki skilið hana fyllilega (Equality and Human Rights Commission, 2010, bls. 12).

Þriðja megin ástæðan fyrir lakara öryggi og heilbrigði erlendra starfsmanna sem Flynn og Eggerth nefna kalla þeir félagslega strúktúra eða strúktúralískar fyrirstöður. Með því eiga þeir meðal annars við lög, reglugerðir, stefnur og venjur vinnustaða auk félagslegra norma „ráðandi“ (e. dominant) hópsins, sem geta meðal annars falist í þeim ójöfnu valdatengslum sem ríkja á milli ólíkra hópa og rekja má til fordóma og mismunununar á grundvelli litarhafts, kyns, etnísks uppruna og fleiri þátta. Rannsókn eftir Okechukwu og fleiri, sem Flynn og Eggerth (2014) vísa til, sýndi til dæmis fram á að slíku valdamismunur geti stuðlað að neikvæðum áhrifum á bæði andlega og líkamlega heilsu starfsmanna (Flynn og Eggerth, 2014, bls. 384). Önnur rannsókn leiddi í ljós að tiltekinn hópur óskráðra inn-

flytjenda í Bandaríkjunum hafi verið undir þrýstingi í starfi sínu að vinna hraðar en innlendir starfsmenn án viðeigandi öryggisbúnaðs sem gerði vinnu þeirra bæði hættulegri og meira líkamlega og andlega krefjandi (Flynn, 2010, bls. 37 og 48). Margir vilja meina að þessar strúktúralísku fyrirstöður séu mikilvægari áhrifaþættir varðandi slæmt öryggi og heilbrigði erlends starfsfólks, heldur en þeir þættir sem tilgreindir voru hér að framan, það er menningarbundnir þættir og þekkingarleysi erlendra starfsmanna. Þá hafa ýmsir gagnrýnt þá áherslu sem lögð er á menningu og þekkingu sem áhrifaþætti í bágu öryggi og heilbrigði erlends starfsfólks, þar sem að með slíkri áherslu sé ábyrgðin á öryggi á vinnustað færð af vinnuveitendum yfir á starfsmenn (Flynn og Eggerth, 2014, bls. 384).

2.1.3 Sameiginleg rödd á vinnumarkaði

Eins og minnst var á í kafla 1.3 hafa stéttarfélög á síðustu áratugum staðið frammi fyrir ýmsum áskorunum af völdum áhrifa nýfrjálshyggju og hnattvæðingar. Munck (2015) hefur þó fært rök fyrir því að nýverið hafi stór hluti stéttarfélaga náð sér aftur á strik að einhverju leyti, meðal annars í gegnum ýmis alþjóðleg bandalög sem stuðla að aukinni samstöðu þvert á landamæri. Einnig hafi mörg stéttarfélög eflst með aukinni pólitískri virkni félaganna og endurmótun ákveðinna strúktúra innan þeirra, en jafnframt með því að í auknum mæli séu ýmsir nýtilkomnir hópar verkalýðsins virkjaðir (Munck, 2015, bls. 104-105).

Staða erlends verkafólks innan stéttarfélaga hefur í gegnum tíðina almennt verið viðkvæm. Mörg stéttarfélög hafa löngum staðið gegn innflutningi vinnuafis, þar sem þátttaka erlends starfsfólks á vinnumörkuðum er talin hafa slæm áhrif á laun og grafa undan hefðbundnu skipulagi á vinnumörkuðum ásamt því að draga úr mætti staðbundinna samningaviðræðna á milli stéttarfélaga og atvinnurekenda (Munck, 2015, bls. 104 og 115). Hyland (2015) færir jafnframt rök fyrir því að í sögulegu samhengi hafi þróun stéttarfélaga verið samofin þróun hugmyndarinnar um þjóðríkið og menningarlega einsleitni þess, en sú hugmynd gerir ráð fyrir skýrri aðgreiningu á milli ríkisborgara eða innfæddra annars vegar og hins vegar þeirra sem falla utan þess hóps. Af þessum ástæðum hefur löngum verið litið á erlent starfsfólk sem ákveðið frávik innan verkalýðshreyfinga og hefur það því víða verið jaðarsett innan stéttarfélaga (Hyland, 2015, bls. 123-124). Ákveðin togstreita hefur þannig verið til staðar innan stéttarfélaga í gegnum tíðina á milli tveggja hlutverka; annars vegar því hlutverki sem er nátengt þjóðríkinu og felst fyrst og fremst í að

gæta hagsmuna félagsmanna, og hins vegar hlutverkinu sem felst í vernd á réttindum alls verkafólks, hvort sem það hefur aðild að viðkomandi stéttarfélagi eða ekki (Hyland, 2015, bls. 126).

Á síðustu áratugum hefur að nokkru leyti orðið viðhorfsbreyting meðal margra stéttarféлага gagnvart erlendu starfsfólki. Til dæmis hefur David (2002) sagt „samstöðu með farandverkafólki vera að hjálpa stéttarfélögum til að ná aftur sambandi við undirstöðuatriði verkalýðshreyfingarinnar“ (David, 2002, bls. 71). Hyland bendir á að upp úr árinu 2000 hafi mátt sjá skýrar breytingar á skipulagi stéttarféлага í kjölfar þeirra umskipta sem höfðu orðið á hinu hefðbundna hagkerfi Þjóðríkisins af völdum hnattvæðingar. Hún segir mörg stéttarfélög hafa áttað sig á og þurft að horfast í augu við að með uppgangi þverþjóðlegra stórfyrirtækja og aukinni alþjóðlegri samkeppni væri áhersla á þjóðríkið og þegna þess ekki besta leiðin til að verja hag verkafólks. Í vaxandi mæli sé takmörkun á innflutningi vinnuafls því ekki álitin vera stéttarfélögum í hag, þar sem slík takmörkun geti haft í för með sér vöxt á óformlega hluta hagkerfisins og alið á sundrunu meðal verkalýðsins og þar með dregið úr styrk verkalýðshreyfingarinnar (Hyland, 2015, bls. 124-127).

Þrátt fyrir þessa viðhorfsbreytingu er sameiginleg rödd erlends starfsfólks á vinnumarkaði enn takmörkuð að ýmsu leyti og þátttaka þess í stéttarfélögum er víða lítil. Á Íslandi virðist til dæmis vera algengt að erlent starfsfólk þekki lítið til starfsemi verkalýðsféлага hér á landi og viti ekki hvaða stéttarfélagi það tilheyrir. Jafnframt hefur komið í ljós að hluti erlends starfsfólks hér á landi óttist að leita til verkalýðsféлага. Þessi ótti stafar meðal annars af spillingu í slíkum félögum í heimalandi fólksins og áhyggjum af atvinnumissi ef það leitar til stéttarféлага (Unnur Dís Skaptadóttir og Anna Wojtyńska, 2019, bls. 24). Margar rannsóknir virðast þó sýna fram á að við ákveðnar aðstæður geti þátttaka erlends starfsfólks í stéttarfélögum verið öflug. Þessa almennt slöku þátttöku megi fyrst og fremst rekja til nálgunar stéttarféлага á málefni sem snerta erlent verkafólk, svo sem aðferða þeirra við liðssöfnun og stuðning við þennan hóp. Annar þáttur sem stuðlar að slakri þátttöku erlends starfsfólks í stéttarfélögum er hátt hlutfall þess í óhefðbundnum eða óreglubundnum vinnuaðstæðum eða í geirum þar sem stuðningur stéttarféлага er almennt lítill. Auk þess getur það haft áhrif að dvöl margra í vinnulandinu er tímabundin. Fjöldi rannsókna hefur sýnt fram á að eðlislægir eiginleikar erlends verkafólks, svo sem menntunarstig, þjóðerni, tungumálakunnátta eða fyrrum þátttaka í stéttarfélögum,

virðast hafa lítil áhrif á þátttöku hópsins í stéttarfélögum vinnulandsins (Hyland, 2015, bls. 127-128).

2.1.4 Mismunun gagnvart erlendu verkafólki og áhrif samtvinnunar mismunabreyta

Erlent starfsfólk verður víða fyrir fordómum og mismunun, meðal annars á vinnumarkaði og á vinnustöðum. Slíkt getur til dæmis falist í mismunun á grundvelli uppruna eða þjóðernis við ráðningar eða varðandi launakjör (Unnur Dís Skaptadóttir og Anna Wojtynska, 2019, bls. 16; Kári Kristinsson og Margrét Sigrún Sigurðardóttir, 2019, bls. 106). Rannsóknir hafa leitt í ljós að dæmi um mismunun af þessum toga má finna víða, meðal annars á íslenskum vinnumarkaði. Til að mynda má minnst á nýlega rannsókn sem byggist á samanburði á viðbrögðum við ferilskrám með íslenskum nöfnum annars vegar og múslímskum nöfnum hins vegar, en niðurstöður rannsóknarinnar benda til þess að einstaklingar sem bera múslímsk nöfn standi frammi fyrir ákveðnum hindrunum á vinnumarkaði og verði fyrir mismunun á grundvelli nafna sinna (Kári Kristinsson og Margrét Sigrún Sigurðardóttir, 2019, bls. 106).

Meðal þess sem hefur áhrif á og stuðlar að fordómum og mismunun af þessu tagi eru staðalímyndir um erlent starfsfólk almennt eða hópa af ákveðnum uppruna og ríkjandi hugmyndir um hvaða störf henti ákveðnum hópum. Staðalímyndin af erlendu starfsfólki sem vinnuþjörkum eða dugnaðarförkum er til dæmis víða fyrirferðamikil. Rannsókn Gomberg-Muñoz á óskráðum mexíkóskum starfsmönnum í Bandaríkjunum leiddi meðal annars í ljós að margir litu á dugnað og vinnusiðferði starfsmannanna einfaldlega sem hluta af menningu þeirra. Gomberg-Muñoz bendir á að slíkt viðhorf líti framhjá breytileika meðal mexíkóskra starfsmanna, ásamt því að gera lítið úr atbeina (e. agency) þeirra. „Hugmyndin um að 'mexíkóskt vinnusiðferði' sé óaðskiljanlegur hluti af 'mexíkóskri menningu' leiðir til eðlishyggju gagnvart mexíkósku verkafólki, náttúrugæri sögulega undirskipun þess og gerir vinnuframmistöðu þess að meintri menningarlegri tilhneigingu til félagslega niðurlægjandi og erfiðrar vinnu“ (Gomberg-Muñoz, 2010, bls. 297).

Víða einkennist orðræðan um erlent verkafólk af hugmyndum um að það „steli“ störfum frá „infæddum“, til dæmis í Bretlandi þar sem frasinn „bresk störf fyrir breskt starfsfólk“ hefur verið áberandi (Anderson, 2010, bls. 301) og í Bandaríkjunum þar sem Donald Trump, forseti, talar um að takmarka þurfi straum innflytjenda inn í landið, þar sem þeir taki störf frá heimamönnum (Boak, 2019). Á Íslandi og víðar er oft talað um að erlent

verkaþólk sé tilbúið að vinna þau störf sem heimamenn eru ekki tilbúnir að vinna, eða á kjörum sem heimamenn myndu ekki sætta sig við og sé þar með mikilvægur hluti af hagkerfum þeirra landa sem það starfar í. Á sama tíma er oft kvartað yfir því að það aðlagist ekki samfélaginu og læri ekki tungumálið (Unnur Dís Skaptadóttir og Anna Wojtynska, 2019, bls. 19). Staðalímyndir og alhæfingar af þessu tagi geta stuðlað að jaðarsetningu og „öðrun“ (e. othering) erlends starfsfólks, sem auðveldar réttlættingu á bágri stöðu þess á vinnumarkaði (Unnur Dís Skaptadóttir og Anna Wojtynska, 2019, bls. 19).

Hér hefur hingað til verið fjallað um þá mismunun og fordóma sem erlent starfsfólk verður fyrir, fyrst og fremst út frá stöðu þessa tiltekna hóps sem „útlendinga“. Nálgun sem byggir eingöngu á tvískiptingu í „heimamenn“ og „útlendinga“ nær þó sjaldnast utan um hið margbrotna eðli fordóma og mismununar af þessu tagi, sem einkennist jafnan af flóknu samspili ýmissa félagslegra, pólitískra og sögulegra þátta. Af þessari ástæðu hafa ýmsir bent á mikilvægi þess að taka tillit til áhrifa ólíkra mismunabreyta, eins og kyns, litarhafts, stéttar, trúar, þjóðernis og kynhneigðar, og samtvinnunar þeirra á stöðu og upplifun erlends verkaþólks (Munck, 2015, bls. 113). Samtvinnun mismunabreyta, sem er þýðing á enska hugtakinu *intersectionality*, er hugmynd sem rekja má til gagnrýni svartra kvenna á femínisma hvíttra kvenna, sem tók lítið tillit til reynsluheims svartra kvenna og jaðarsetningar þeirra (Yuval-Davis, 2006, bls. 193). Femínismi sem byggir á samtvinnun mismunabreyta (e. intersectional feminism) felst þannig í því að skoða áhrif mismunandi félagslegra breyta á jaðarsetningu ákveðinna hópa, og ekki síður að skoða hvernig þessar breytur hafa áhrif hverjar á aðra og eru í raun óaðskiljanlegar. Yuval-Davis, sem fjallað hefur um eðli og notkun hugtaksins *intersectionality*, nefnir sem dæmi að það sé „ekkert til sem heitir að þjást af kúgun 'sem svört', 'sem kona', 'sem hluti af verkalýðsstétt'“ (Yuval-Davis, 2006, bls. 195). Jaðarsetning svartrar verkalýðskonu er þannig ekki einfaldlega summa jaðarsetningar sem hlýst af þessum þremur ólíku þáttum, heldur eru félagslegar breytur af þessum toga ávallt fléttaðar á flókin og sérstæðan hátt saman við aðrar félagslegar breytur og pólitískt og sögulegt samhengi (Yuval-Davis, 2006, bls. 195).

Þessu til stuðnings má nefna að rannsóknin sem fjallað var um hér að ofan, um ólíkar viðtökur ferilskráa með íslenskum og múslímskum nöfnum, leiddi í ljós að ferilskrár með múslímskum kvenkyns nöfnum fengu töluvert verri viðtökur heldur en ferilskrár með múslímskum karlkyns nöfnum (Kári Kristinsson og Margrét Sigrún Sigurðardóttir, 2019,

bls. 106). Þetta gefur til kynna að samtíðun múblímskrar trúar eða etnísks uppruna einstaklinga og kyns þeirra hafi ekki síður marktæk áhrif á mismunun á vinnumarkaði en múblímsk trú eða etniskur uppruni út af fyrir sig.

2.2 Erlent verkafólk sem hluti af harkarastéttinni

Farandverkafólk myndar stóran hluta harkarastéttar heimsins. Það [farandverkafólkið] er ástæða fyrir vexti hennar og er í hættu á að verða helsta fórnarlamb hennar, skrímslavætt og gert að blóraböggli vandamála sem eru ekki sköpuð af því. En þó, með fáum undantekningum, er það einungis að reyna að færa líf sitt til betri vegar (Standing, 2011, bls. 90).

Þó að það óöryggi á vinnumarkaði sem hefur skapast í kjölfar áhrifa ýmissa nýfrjálshyggjuhugsjóna hafi haft einhver áhrif á stóran hluta alls vinnandi fólks, þá er ljóst að erlent verkafólk hefur orðið fyrir hlutfallslega meiri áhrifum vegna þessa en margir aðrir hópar (Schierup, Munck, Likic-Brboric og Neergaard, 2015, bls. 1-2). Í dag er því í vaxandi mæli fjallað um erlent verkafólk í láglaunastörfum sem hluta af *precariat* eða harkarastéttinni, enda er algengt að þessi hópur upplifi margvíslegar tegundir af varnarleysi og óöryggi sem er í samræmi við þá eiginleika sem harkarastéttin er jafnan skilgreind út frá (Paret og Gleeson, 2016, bls. 280). Standing (2015) hefur fullyrt að harkarastéttin sé í eðli sínu eða óhjákvæmilega fólksflutningatengd, þar sem henni fylgi ekki bara efnahagsleg og félagsleg óvissa, heldur einnig oft landfræðileg (Standing, 2015, bls. 99). Aðrir hafa þó ítrekað að þrátt fyrir að erlent starfsfólk sé undir miklum áhrifum af því óöryggi sem einkennir hluta vinnumarkaða í dag, þá á harkaravinna ekki bara við um þennan hóp, heldur er *precarity* að verða miðlægt í lífi og starfi ýmissa hópa í dag, einkum þeirra sem eru í láglaunastörfum (Anderson, 2015, bls. 80).

Meðal þess sem stuðlar að ótryggni eða *precarious* stöðu erlends starfsfólks á vinnu- mörkuðum hátekjulanda eru þeir þættir sem fjallað var um hér að framan. Í kafla 1.4 kom til að mynda fram að skortur á langtímasamningum er eitt af megininkennum harkarastéttarinnar, og eins og bent var á í kafla 2.1.1 eru tímabundnar ráðningar mjög algengar meðal erlends verkafólks. Óstöðugar eða lágur tekjur, óöryggi gagnvart reglugerðum um þætti eins og takmörk á vinnutíma og heilbrigði og öryggi starfsmanna og skortur sameiginlegrar raddar á vinnumarkaði í gegnum stéttarfélög eru jafnframt dæmi um atriði sem erlent starfsfólk upplifir á háu stigi og einkenna harkarastöðu. Til viðbótar við þá þætti sem hefur þegar verið fjallað um, er vert að minnst á tvennt til viðbótar sem hefur

áhrif á og stuðlar að ótryggri stöðu erlends starfsfólks. Annars vegar má nefna lagalega stöðu þess og áhrif ríkisborgararéttar og hins vegar má nefna eitthvað sem kalla mætti félagslega eða menningarlega stöðu, sem felst til dæmis í samsemd (e.identity) erlends verkafólks og tengslum þess við samfélagið sem það vinnur í.

Ríkisborgararéttur er ein mikilvægasta breytan í aðstæðum erlends verkafólks í harkarastöðu, en rannsóknir sem einblína á slíka stöðu erlends verkafólks, hafa oft einkennst af áherslu á það óöryggi og varnarleysi sem felst í því að vera erlendir ríkisborgarar (Paret og Gleeson, 2016, bls. 280). Sá hópur sem er hér til umfjöllunar, erlent verkafólk, hefur þannig að geyma ýmsa ólíka undirhópa skilgreinda út frá réttarstöðu, ríkisborgararétti og fleiri tengdum þáttum. Meðal þeirra undirhópa má nefna einstaklinga sem vinna í öðru landi en heimalandi sínu á tímabundnum ráðningarsamningum, óskráða innflytjendur, óviðurkennda hælisleitendur og innflytjendur sem sest hafa að í því landi sem þeir vinna í. Í mörgum tilvikum er þannig hægt að tala um stöðu ríkisborgararéttarins út af fyrir sig sem *precarious* eða ótrygga. Sú ótrygga staða eða varnarleysi margs erlends verkafólks sem rekja má til viðkvæmrar réttarstöðu er einna helst sökum varnarleysis gagnvart brottvísunum, auk þess sem að ýmis grunnréttindi, eins og ákveðin borgararéttindi, mannréttindi og starfsmannaréttindi, hafa í mörgum tilvikum ekki lagalegt gildi fyrir fólk í þessum hópi (Schierup o.fl., 2015, bls. 2-3). Standing (2015) hefur sagt gagnlegt að líta á ríkisborgararétt í dag, sem samfellu, þar sem stór hluti fólks búi yfir margvíslegum samsetningum af réttindum, sem samsvara ekki endilega hefðbundnum ríkisborgararétti: „Sumir hafa efnahagsleg og félagsleg réttindi en engin pólitísk réttindi; sumir hafa engin efnahagsleg réttindi í ákveðnu landi en einhver félagsleg réttindi þar. Sumir hafa félagsleg réttindi lögum samkvæmt, en er neitað um þau í reynd“ (Standing, 2015, bls. 90).

Réttarstaða óskráðra innflytjenda og hælisleitenda er mjög viðkvæm, til dæmis með tilliti til ákveðinna félagslegra og pólitískra réttinda og standa þessir hópar frammi fyrir miklu varnarleysi gagnvart brottvísunum (Standing, 2011, bls. 94). Þessari viðkvæmu stöðu fylgir oft misnotkun eða arðrán á einstaklingum úr þessum hópum, meðal annars á vinnumarkaði (Anderson, 2010, bls. 306). Til dæmis hafa einstaklingar úr þessum hópum oft ekki rétt til að vinna en eru samt ráðnir til vinnu, oft við slæmar aðstæður, til dæmis innan óformlega hluta hagkerfisins (Standing, 2011, bls. 94). Einstaklingar sem hafa rétt

til tímabundinnar dvalar hafa ákveðin félagsleg og efnahagsleg réttindi en hafa engin pólitísk réttindi og þrátt fyrir að vera „löglegir“ standa þeir frammi fyrir ýmis konar varnarleysi í tengslum við tímabundna réttarstöðu sína (Standing, 2011, bls. 94 og 99-100). Einstaklingar með rétt til langtíma dvalar hafa venjulega nokkuð örugga réttarstöðu, en ákveðnir félagslegir og menningarlegir þættir geta stuðlað að viðkvæmri stöðu þeirra.

Standing hefur sagt harkarastéttina skorta stöðuga eða örugga samsemd (e. identity), meðal annars þar sem samsemd er oft nátengd atvinnu fólks og ríkisborgararétti (Standing, 2011, bls. 158). Mikilvægur þáttur í mótun persónulegrar eða sameiginlegrar samsemdar (e. personal eða collective identity) fólks er svo hugmyndin um að tilheyra einhvers staðar (Golubovic, 2011, bls. 28). Dæmi um þá menningarlegu og félagslegu þætti sem stuðla enn frekar að ótryggri stöðu erlends verkafólks í landinu sem það vinnur í eru tengsl þess við menningu og þjóð vinnulandsins, en þau eru oft takmörkuð (Unnur Dís Skaptadóttir og Anna Wojtyńska, 2019, bls. 25). Færa má rök fyrir því að slíkt geti veikt tilfinningar tengdum persónulegri og sameiginlegri samsemd og því að tilheyra. Orðræða innan stjórn mála og víða í samfélaginu sem oft einkennist af skrímslavæðingu og hræðslu-áróðri gagnvart innflytjendum getur jafnframt leitt til mismununar og neikvæðra og jafnvel ofbeldisfullra viðhorfa gagnvart erlendu starfsfólki (Standing, 2011, bls. 100). Slíkt stuðlar vafalaust að „öðrun“ (e. othering) og skiptingu í „okkur“ og „þau“, sem getur ýtt enn frekar undir ótrygga stöðu erlends verkafólks.

2.3 Rætur vandans

Hér að framan hafa verið færð rök fyrir því að slæm eða óörugg staða stórs hluta erlends verkafólks í hátekjulöndum sé afleiðing af ýmsum ólíkum þáttum, en þessum þáttum tel ég að megi gróflega skipta í þrjá flokka eftir eðli og umfangi. Í fyrsta lagi má nefna ákveðna kerfisbundna þætti eða formgerðir, bæði í stökum samfélögum og á hnattrænum mælikvarða. Hér er meðal annars um að ræða þætti sem stuðla að auknum efnahagslegum ójöfnuði, bæði á milli ólíkra þjóða og innan einstakra landa, en slíkur ójöfnuður er oft álitinn gefa umfangi fólksflutninga byr undir báða vængi, þar sem margir finna sig knúna til að flytjast frá heimalandi sínu til að flýja fátækt eða í leit að betri tækifærum (Paret og Gleeson, 2016, bls. 280). Þessir kerfisbundnu þættir tengjast jafnframt ákveðnum atriðum sem hefur verið fjallað um hér að framan í tengslum við nýfrjálshyggju og kapítalískar áherslur á hinn frjálsa markað. Sem dæmi um slík atriði má nefna áhersluna sem lögð er

á tímabundnar ráðningar og frjáls millilandaviðskipti með vinnuafli. Greining á þessum kerfisbundnu þáttum og lausnir sem fela í sér breytingar á þeim eru þó að miklu leyti fyrir utan ramma þessarar ritgerðar, svo einkum verður einblínt á hina flokkana tvo, það er annars vegar óljós eða ófullnægjandi réttindi erlends starfsfólks og hins vegar brot á réttindum þess.

Áhrif óljósra eða ófullnægjandi réttinda erlends starfsfólks á slæma stöðu þess á vinnumarkaði eiga sérstaklega við um óskráða innflytjendur, eða fólk sem annað hvort kemur til lands eða dvelur í landi án viðeigandi heimildar. Óskráðir innflytjendur hafa takmörkuð lagaleg réttindi og standa oft frammi fyrir ákveðnum lagalegum og praktískum hindrunum sem koma í veg fyrir að þeir njóti ákveðinna grunnmannréttinda, meðal annars með tilliti til vinnu og vinnuskilyrða, auk annarra þátta eins og heilbrigðis, félagslegs öryggis og fullnægjandi lífskjara (United Nations, 2014, bls. 9-10). Í sáttmála Sameinuðu þjóðanna um efnahagsleg, félagsleg og menningarleg réttindi (e. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), sem er fullgildur í 169 löndum, er greint frá rétti allra einstaklinga til að vinna og rétti allra til réttláttra, öruggra og heilbrigðra vinnuaðstæðna (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966). Í flestum löndum er óskráðum innflytjendum hins vegar ekki leyft að vinna, en eins og hefur verið bent á hér að ofan eru þeir þó oft ráðnir til vinnu, iðulega í óformlega hluta hagkerfisins eða undir óreglubundnum kringumstæðum, og vinna þá oft við slæm eða jafnvel ómannúðleg skilyrði með lítil lagaleg réttindi (United Nations, 2014, bls. 112).

Ófullnægjandi eða óljós réttindi geta þó einnig átt við um erlent starfsfólk sem hefur viðeigandi leyfi til að dvelja og starfa í öðru landi en heimalandi sínu. Árið 1990 var samþykktur sáttmáli Sameinuðu þjóðanna, *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, sem ætlað var að tryggja réttindi allra farandverkamanna. Sá sáttmáli og aðrar svipaðar tilraunir til að vernda réttindi þessa hóps, hafa þó einungis náð takmörkuðum árangri. Ástæða þess að þessi tiltekni sáttmáli hefur ekki náð tilskyldum árangri er líklega fyrst og fremst sú að flest hátekjulönd, og mörg lágtekjulönd, hafa ekki fullgilt sáttmálann eða komið honum í framkvæmd. Aðeins 54 ríki hafa fullgilt sáttmálann og þar af eru flest lönd svokölluð „sendilönd“ (e. migrant-sending countries) frekar en móttökulönd (e. migrant receiving countries), en engin lönd í Vestur-Evrópu eða Norður-Ameríku hafa fullgilt sáttmálann. Martin Ruhs

telur helstu ástæðuna fyrir þessu vera að hátekiulönd álíta sáttmálann of „kröfuharðan“ með tilliti til hugsanlegs kostnaðar sem gæti fylgt fullgildingu hans fyrir íbúa þeirra landa sem taka við miklum fjölda erlends starfsfólks. Þar að auki hafa sum þessara ríkja lýst yfir áhyggjum yfir því að sáttmálinn sé ekki samræmanlegur þeim tímabundnu ráðningarleiðum (e. temporary migration programs) sem þessi ríki notast við í miklum mæli (Ruhs, 2017, bls. 62). Ruhs (2017) færir rök fyrir því að bregðast ætti við þessum takmarkaða árangri með því að setja fram nýjan og styttri lista yfir ákveðin „kjarnaréttindi“, sem myndu gefa leyfi fyrir ólíkum útfærslum eftir löndum. Þau réttindi kæmu ekki í stað réttindanna í upprunalega sáttmálanum, heldur myndu þau saman skapa ákveðna heild. Vonin væri þá að „kjarnaréttindi“ sem þessi myndu auka möguleikann á fullgildingu og framkvæmd í fleiri löndum, og að í kjölfarið myndi stærri hluti erlends verkafólks búa við vernd á réttindum sínum (Ruhs, 2017, bls. 2-3).

Þriðji áhrifaþátturinn sem stuðlar að slæmri stöðu erlends verkafólks á vinnumörkuðum, og mögulega sá mikilvægasti, varðar brot gegn réttindum þess, en rannsóknir hafa sýnt fram á að þau eru víða algeng. Það er því ekki alltaf þannig að réttindum eða skýrleika réttinda erlends starfsfólks sé ábótavant, heldur felst vandamálið oft en ekki í brotum á þeim réttindum sem til staðar eru. Reglugerðir Evrópusambandsins um frjálsan flutning starfsfólks kveða til dæmis á um að mismunun gagnvart einstaklingum sem flytjast á milli landa á svæðinu til að sækja vinnu, með tilliti til launakjara, aðgengi að störfum, vinnutíma og fleiri þátta, sé ekki leyfileg. Mörg dæmi eru þó til um að þessum lögum sé ekki fylgt. Slík dæmi má meðal annars finna á íslenskum vinnumarkaði og merki eru um að hér á landi hafi fjöldi brota af þessu tagi færst í aukana á síðustu árum (Unnur Dís Skaptadóttir og Anna Wojtynska, 2019, bls. 17). Niðurstöður nýlegrar rannsóknar Unnar Dísar Skaptadóttur og Önnu Wojtynska (2019) benda til þess að vinnuskilyrði erlends starfsfólks á Íslandi brjóti oft í bága við gildandi kjarasamninga og við reglur Evrópska efnahagssvæðisins um flutning starfsfólks á milli landa á svæðinu. Oft virðast fyrirtæki meðvitað reyna að komast fram hjá slíkum lögum og reglum, til dæmis í gegnum falsaða launasamninga og launaseðla. Ein af helstu ástæðunum fyrir algengi slíkra brota er líklega sú að erlent starfsfólk þekkir oft ekki rétt sinn eða skilur jafnvel ekki samninga sem það skrifar undir (Unnur Dís Skaptadóttir og Anna Wojtynska, bls. 24). Til að koma í veg fyrir brot á réttindum erlends starfsfólks er því mikilvægt að leggja áherslu á að tryggja að það þekki réttindi sín og að það geti leitað til verkalýðsfélaga. Enn fremur er þó þörf á auknu og bættu eftirliti

með slíkum brotum, til að færa ábyrgðina á því að koma í veg fyrir brot frá starfsfólkinu og yfir á vinnuveitendur og yfirvöld. Eftirlit með brotum af þessu tagi hefur þó reynst erfitt, meðal annars vegna aukningar á gerviverktöku og vegna þess hversu fjölbreytt ráðningarkerfi eru notuð til að ráða erlent starfsfólk í vinnu (Unnur Dís Skaptadóttir og Anna Wojtynska, 2019, bls. 15 og 17).

Áríðandi er að aðilar eins og stjórnvöld og vinnuveitendur geri sér grein fyrir þeim þáttum sem stuðla að auknu óöryggi og slæmum vinnuskilyrðum erlends starfsfólks. Rannsóknir á vinnuaðstæðum þessa hóps eru í þessu samhengi einkar mikilvægar, en þær geta hjálpað til við að varpa ljósi á slíka þætti og afhjúpað brot á réttindum erlends starfsfólks, eins og þau sem greint hefur verið frá hér að framan. Innan slíkra rannsókna er svo nauðsynlegt að nýta fjölbreyttar nálganir sem gera okkur kleift að öðlast skilning á sem flestum hliðum málsins.

3 Hlutverk mannfræðinnar

Málefni erlends verkafólks og óörugg staða þess á vinnumörkuðum víða um heim í dag teygja anga sína í átt að hinum ýmsu fræðasviðum, en auk mannfræðinnar má meðal annars nefna hagfræði, landfræði, fólksflutningafræði (e. migration studies), stjórnmálafræði og félagsfræði. Þessi staðreynd endurspeglast svo í því að rannsóknir sem gerðar eru á þessu viðfangsefni eru margar hverjar þverfaglegar í eðli sínu. Í tengslum við þetta geta vaknað upp spurningar um notagildi og hlutverk mannfræðinnar innan slíkra rannsókna, nánar tiltekið spurningar um hvernig mannfræðingar og sérstaða rannsóknaraðferðanna sem þeir notast við geta nýst í rannsóknum á stöðu erlends starfsfólks.

Mannfræðingar hafa í gegnum tíðina beint athygli sinni í miklum mæli að því staðbundna og þó að viðfangsefni þessarar ritgerðar sé að mörgu leyti hnattrænt í eðli sínu er ekki síður mikilvægt að taka tillit til staðbundinna og menningarbundinna þátta, að minnsta kosti ef fjalla á um efnið á heildstæðan hátt. Til að mynda getur verið einkar nyt-samlegt og jafnvel nauðsynlegt að skilja samfélagið sem fólk kemur frá og þá menningarlegu þætti sem hafa áhrif á gjörðir þess, gildismat og fleira. Flynn og Eggerth benda til dæmis á mikilvægi þess að skoða menningarbundna þætti í tengslum við áhrif þeirra á heilbrigði og öryggi erlends starfsfólks, eins og fjallað var um í kafla 2.1.2 (Flynn og Eggerth, 2014, bls. 383). Á svipaðan hátt leggur Gomberg-Muñoz til að áhersla mexíkóskra starfsmanna í Bandaríkjunum á ímynd sem byggist á dugnaði og vinnusemi, megi líta á sem menningarlega aðlögun sem hjálpar til við að tryggja þeim örugga stöðu á vinnumarkaði (Gomberg-Muñoz, 2010, bls. 303). Með hjálp mannfræðinga og eigindlegra rannsóknaraðferða mannfræðinnar er hægt að öðlast verðmæta innsýn í stað- og menningarbundna þætti sem þessa.

Sérstaða mannfræðinnar sem fræðigreinar liggur meðal annars í ríkri áherslu á eigindlegar rannsóknaraðferðir fram yfir megindegar, en mannfræðingar hafa átt þátt í að móta hinar ýmsu eigindlegu rannsóknaraðferðir. Til að mynda rekja margir fullmótun hinnar svokölluðu þátttökurannsóknar (e. participant observation) sem rannsóknaraðferðar til mannfræðingsins Bronislaw Malinowski. Aðferðin byggist á því að rannsakandinn fer sjálfur á vettvang rannsóknarefnisins og fylgist með því sem gerist og tekur þátt, að einhverju eða öllu leyti. Enn í dag er aðferðin notuð í miklum mæli af mannfræðingum og jafnvel má segja að hún sé ákveðin undirstaða menningarlegrar mannfræði (Bernard,

2006, bls. 342-344). Þar að auki hafa mannfræðingar til dæmis þróað vinsælar rannsóknaraðferðir sem nýtast til að öðlast skilning á því hvernig fólk tekur ákvarðanir og einnig aðferðir til orðræðugreiningar (Bernard, 2006, bls. 2). Það er þó ekki þar með sagt að mannfræðingar nýti sér ekki aðrar rannsóknaraðferðir, eða að önnur fræðasvið nýti sér ekki þær aðferðir sem mannfræðingar hafa tekið þátt í að þróa. Eins og mannfræðingurinn Harvey Russell Bernard hefur bent á, þá tilheyra rannsóknaraðferðir engum sérstökum sviðum heldur eru þær öllum aðgengilegar til notkunar, óháð fræðasviði (Bernard, 2006, bls. 3). Það er því auðvitað ekki þannig að mannfræðingar séu þeir einu sem geti nýtt á gagnlegan hátt fyrrnefndar rannsóknaraðferðir, en reynsla mannfræðinga og sérhæfing þeirra í notkun slíkra aðferða getur tvímælalaust eflt rannsóknir á fólki, aðstæðum þess og upplifunum, eins og rannsóknir á málefnum erlends verkafólks.

Paret og Gleeson lýsa því hvernig notkun viðtals- og etnógrafískra aðferða við rannsóknir á ótryggri stöðu erlends starfsfólks gera þeim meðal annars kleift að skoða nánar þau míkroferli (e. micro-mechanisms) sem móta og stuðla að þessari stöðu, auk þess sem slíkar aðferðir séu betur til þess fallnar að gera grein fyrir atbeina (e. agency) einstaklinga og hópa (Paret og Gleeson, 2016, bls. 278). Nytsemi eigindlegra rannsókna á viðfangsefni sem þessu felst þannig líklega fyrst og fremst í því að með notkun þeirra, samhliða notkun meginlegra rannsóknaraðferða, eða einum og sér, er hægt að varpa ljósi á ýmislegt sem ekki er hægt með notkun meginlegra rannsóknaraðferða út af fyrir sig. Þar að auki hafa mannfræðingar löngum bent á þá staðreynd að fólk hagar sér sjaldnast í samræmi við hvernig það segist haga sér, það er fólk gerir annað en það segir. Þetta gerir það að verkum að meginlegar rannsóknir og aðrar rannsóknir sem byggja á gögnum sem treysta á vitnisburð fólks og frásagnir fremur en gjörðir þess, svo sem spurningakannanir, viðtöl og fleira, fara oft á mis við mikilvægar upplýsingar og gefa ekki alltaf fulla eða rétta mynd af veruleikanum. Þar geta þátttökurannsóknaraðferðir mannfræðinnar verið sérstaklega gagnlegar.

Eins og Ahmad (2008) bendir þó á er oft ekki hægt að alhæfa með vissu út frá rannsóknnum sem byggja fyrst og fremst á eigindlegum rannsóknaraðferðum, eða yfirfæra niðurstöður einnar rannsóknar yfir á aðra eða stærri hópa en þá sem viðkomandi rannsókn sneri að. Niðurstöður þarf því oft að skoða í samhengi við niðurstöður hliðstæðra rannsókna, tölfræði og fleira. Þegar ólíkar rannsóknir og önnur gögn sýna fram á svipaðar

niðurstöður má þó álykta að oft séu það merki um stærri eða undirliggjandi mynstur. Niðurstöður smærri rannsókna er þar að auki oft hægt að nýta til þess að setja fram nýjar tilgátur sem hægt er að styðjast við í stærri rannsóknum (Ahmad, 2008, bls. 307).

Að lokum er vert að minnast á það hlutverk sem ýmsir færa rök fyrir því að mannfræðingar ættu að taka á sig, sem stuðningur við raddir þeirra jaðarsettu hópa sem rannsóknir þeirra beinast að (Beck, 2009, bls. 1). Ýmsir mannfræðingar hafa gert þetta í gegnum tíðina, ýmist með því að benda á og greina misrétti eða kúgun þar sem slíkt er til staðar, eða einfaldlega í gegnum beinan aktívisma, innan undirgreina eins og aktívista-mannfræði (e. activist anthropology) og opinberrar eða hagnýtrar mannfræði (e. public anthropology og applied anthropology). Í tengslum við þetta er þó mikilvægt að rýna í samband mannfræðinga við fólkið sem þeir rannsaka, og þeim valdatengslum sem innbyggð eru í slíkt samband. Starf mannfræðingsins felst meðal annars í því að skapa þekkingu um fólkið sem verið er að rannsaka, en eins og ýmsir hafa bent á felst ávallt ákveðið vald í slíkri þekkingarsköpun, sem getur verið vandmeðfarið. Að mínu mati er það því ekki hlutverk mannfræðinga að tala fyrir hönd jaðarsettra hópa, eins og til dæmis erlends verkafólks, en í gegnum rannsóknir sínar geta mannfræðingar eftt raddir slíkra hópa í samvinnu við hópana sjálfa og stutt þá í baráttu sinni gegn misrétti og fyrir réttlátara samfélagi.

Umræður og lokaorð

Uppgangur hugmynda sem innblásnar eru af nýfrjálshyggju á síðustu áratugum hefur stuðlað að vaxandi umfangi vinnutengdra flutninga, meðal annars í gegnum aukna áherslu á sveigjanleika á vinnumörkuðum og frjálst flæði vinnuafls yfir landamæri. Þessum áherslubreytingum er fyrst og fremst ætlað að jafna út framboð og eftirspurn á vinnumörkuðum og auka hagnaðarmöguleika fyrirtækja. Afleiðingarnar fyrir verkafólkið sem sér vinnumörkuðum fyrir þessum sveigjanleika eru svo fyrst og fremst aukið öryggisleysi og óvissa. Sá hluti verkafólks sem hefur orðið fyrir mestum áhrifum af þessu aukna óöryggi hefur verið nefndur harkarastéttin, en hún einkennist einkum af ótryggum vinnuskilyrðum. Áhrif þessara skilyrða takmarkast þó ekki við vinnustaðinn og segja má að þau stuðli þannig að ótryggi tilvist fólks sem tilheyrir harkarastéttinni.

Krafa nýfrjálshyggjunnar um sveigjanleika er meðal annars landfræðileg og erlent verkafólk, sem flyst til að sækja vinnu þar sem eftirspurn er eftir henni, er því að mörgu leyti í fararbroddi hinnar vaxandi harkarastéttar. Í mörgum hátekjulöndum er talsverð umframeftirspurn eftir fólki í láglau nastörf og erlent starfsfólk sinnir slíkum störfum í háu hlutfalli. Staða þess á vinnumörkuðum er oft viðkvæm og vinnur það iðulega við slæm skilyrði, til dæmis með tilliti til heilbrigðis og öryggis á vinnustað. Sífelld fleiri eru ráðnir tímabundið, til dæmis í gegnum starfsmannaleigur, en oft býr tímabundið starfsfólk við síðri kaup og kjör en annað starfsfólk. Þá er þátttaka erlends starfsfólks í stéttarfélögum víða lítil, sem eykur á varnarleysi gagnvart brotum á réttindum þess. Jafnframt verður erlent starfsfólk fyrir ýmis konar mismunun og fordómum á vinnumörkuðum en í því samhengi er mikilvægt að taka tillit til áhrifa samtvinnunar ýmissa mismunabreyta. Réttarstaða ólíkra hópa erlends starfsfólks, til dæmis með tilliti til ríkisborgararéttar, hefur frekari áhrif á viðkvæma stöðu þess á vinnumarkaði. Félagsleg og menningarleg staða erlends starfsfólks, með tilliti til „öðrunar“ og tengslum þess við menningu og þjóð vinnulandsins, stuðlar enn fremur að viðkvæmri stöðu þess í gegnum áhrif á tilfinningar um samsemd og að tilheyra. Segja má að bág staða erlends verkafólks á vinnumörkuðum hátekjulanda stafi ýmist af brotum á réttindum þess, óljósum eða ófullnægjandi réttindum eða stærri kerfisbundnum þáttum, eins og til dæmis þeim breytingum sem orðið hafa í kjölfar aukinna áhrifa nýfrjálshyggjuhugsjóna. Framlag mannfræðinga til rannsókna

á þessu viðfangsefni getur verið verðmætt og með notkun þeirra eigindlegu rannsóknaraðferða sem mannfræðin einkennist af, er hægt að varpa ljósi á þætti sem oft er erfitt eða ómögulegt að gera grein fyrir með öðrum aðferðum.

Sá lærdómur sem ég tel að megi draga af þessari umfjöllun er fyrst og fremst sá að efnahagslegt frelsi nýfrjálshyggjunnar hefur ávallt í för með sér velmegun og gróða fyrir suma en fjötra og mótlæti fyrir aðra. Annars vegar eru til að mynda ýmsar jákvæðar hliðar á opnun fyrir frjálst flæði vinnuafls yfir landamæri, til dæmis aukinn hagvöxtur margra hátekjulanda og auknir möguleikar fyrir fólk frá láglaunasvæðum að leita betra lífs. En eins og umfjöllun þessarar ritgerðar hefur sýnt fram á fylgja þróun sem þessari neikvæðar hliðar, sem bitna oft einkum á þeim sem þegar eru illa staddir. Hagur fyrirtækjanna styrkist á kostnað verkafólksins. Til að sporna gegn þessum neikvæðu þáttum tel ég nauðsynlegt að gæta þess að hagur verkafólksins sé hafður að leiðarljósi við ákvarðanir um málefni sem hafa bein áhrif á líf þeirra, í vinnu sem og utan hennar. Að mínu mati má þannig rekja þessar neikvæðu hliðar á vinnuaðstæðum erlends verkafólks fyrst og fremst til þess að þær breytingar sem hér er um að ræða eru oft hannaðar með hag fyrirtækja og hins frjálsa markaðar í huga, fremur en einstaklinganna. Spurningin er þá, viljum við búa í samfélagi sem metur hagnað fyrirtækja ofar einstaklingum og velferð þeirra, hagvöxt og fjármagn ofar jöfnuði og mannréttindum?

Nafn höfundar

Heimildaskrá

- Ahmad, A. N. (2008). Dead men working: Time and space in London's ('illegal') migrant economy. *Work, Employment and Society*, 22(2), 301-318.
- Anderson, B. (2010). Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers. *Work, Employment and Society*, 24(2), 300-317.
- Anderson, B. (2015). Precarious work, immigration, and governance. Í C. Schierup, R. Munck, B. Likic-Brboric og A. Neergaard (ritstj.), *Migration, precarity and global governance: Challenges and opportunities for labour* (bls. 68-82). Oxford: Oxford University Press.
- Anthropology of Labour Network. (2019). Anthropology of Labour Network (AoL). Sótt 7. febrúar 2019 af <https://www.easaonline.org/networks/aol/>
- Barber, G. P. og Lem, W. (2008). Introduction: Migrants, mobility, and mobilization. *Focaal - European Journal of Anthropology*, 51, 3-12.
- Bernard, H. R. (2006). *Research methods in anthropology: Qualitative and quantitative approaches*. Lanham, MD: AltaMira Press.
- Beck, S. (2009). Introduction: Public Anthropology. *Anthropology in Action*, 16(2), 1-13.
- Besanko, D. A., Braeutigam, R. R. og Rockett, K. (2015). *Microeconomics* (5. útgáfa). Hoboken, NJ: Wiley.
- Blanchard, O. (2017). *Macroeconomics* (7. útgáfa). Harlow: Pearson Education Limited.
- Boak, J. (2019, 8. febrúar). AP fact check: Trump plays on immigration myths. *PBS NewsHour*. Sótt 29. apríl 2019 af <https://www.pbs.org/newshour/politics/ap-fact-check-trump-plays-on-immigration-myths>
- Castles, S. (2015). Migration, precarious work, and rights: Historical and current perspectives. Í C. Schierup, R. Munck, B. Likic-Brboric og A. Neergaard (ritstj.), *Migration, precarity and global governance: Challenges and opportunities for labour* (bls. 46-67). Oxford: Oxford University Press.
- Castles, S. og Miller, M. (2003). *The age of migration*. New York, NY: Guilford Press.
- Centers for Disease Control and Prevention. (2008). Work-related injury deaths among Hispanics - United States, 1992-2006. *Morbidity and Mortality Weekly Report*, 57(22), 597-600.
- David, N. (2002). Migrants get unions back to basics. *Labour Education*, 129(4), 71-75.
- Equality and Human Rights Commission. (2010). *Inquiry into recruitment and employment in the meat and poultry processing sector: Report of the findings and recommendations*. Sótt 2. maí 2019 af https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/meat_inquiry_report.pdf

- European Free Trade Association. (2019). *EEA Agreement*. Sótt 14. apríl 2019 af <https://www.efta.int/eea/eea-agreement>
- European Union, European Commission for Employment, Social Affairs and Inclusion. (2019). *2018 annual report on intra-EU labour mobility*. Sótt 14. mars 2019 af <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8174&furtherPublications=yes>
- Feldman-Bianco, B. (2018). Anthropology and ethnography: The transnational perspective on migration and beyond. *Social Anthropology and Transnational Studies in Latin America*, 22(1), 195-215.
- Ferraro, V. (2008). Dependency theory: An introduction. Í G. Secondi (ritstj.) *The development economics reader* (bls 58-64). London: Routledge.
- Flynn, M. A. (2010). *Undocumented status and the occupational lifeworlds of Latino immigrants in a time of political backlash: The workers' perspective*. (MA-ritgerð). University of Cincinnati, Department of Anthropology. Sótt 6. maí 2019 af https://www.researchgate.net/publication/277229094_Undocumented_status_and_the_occupational_lifeworlds_of_Latino_immigrants_in_a_time_of_political_backlash_The_workers'_perspective
- Flynn, M. A. (2018). Im/migration, work, and health: Anthropology and the occupational health of labor im/migrants. *American Anthropological Association*, 39(2), 116-123.
- Flynn, M. A. og Eggerth, D. E. (2014). Occupational health research with immigrant workers. Í M. B. Schenker, X. Castañeda og A. Rodríguez-Lainz (ritstj.), *Migration and health: A research methods handbook* (bls. 377-395). Berkeley, CA: University of California Press.
- Friberg, J. H. (2016). The rise and implications of temporary staffing as a migration industry in Norway. *Nordic Journal of Migration Research*, 6(2), 81-91.
- Golubovic, Z. (2011). An anthropological conceptualisation of identity. *Synthesis Philosophica*, 26(1), 25-43.
- Gomberg-Muñoz, R. (2010). Willing to work: Agency and vulnerability in an undocumented immigrant network. *American Anthropologist*, 112(2), 295-307.
- Herod, A. og Lambert, R. (2016). *Neoliberal capitalism and precarious work: Ethnographies of accommodation and resistance*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Horevitz, E. (2009). Understanding the anthropology of immigration and migration. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 19(6), 745-758.
- Hyland, M. (2015). Trade unions and labour migration: A case for new organizational approaches. Í C. Schierup, R. Munck, B. Likic-Brboric og A. Neergaard (ritstj.),

Migration, precarity and global governance: Challenges and opportunities for labour (bls. 121-138). Oxford: Oxford University Press.

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. (1966). *United Nations General Assembly*. Sótt 1. maí 2019 af <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

International Labour Organization. (2015). *World employment social outlook. The changing nature of jobs*. Sótt 6. febrúar 2019 af https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/WCMS_368626/lang--en/index.htm

International Labour Organization. (2018). *ILO global estimates on international migrant workers*. Sótt 8. febrúar 2019 af https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_652001/lang--en/index.htm

Jones, C., Parker, M. og ten Bos, R. (2005). *For business ethics*. New York, NY: Routledge.

Kasmir, S. og Carbonella, A. (2008). Dispossession and the anthropology of labor. *Critique of Anthropology*, 28(5), 5-24.

Kári Kristinsson og Margrét Sigrún Sigurðardóttir. (2019). Ráðum við frekar Guðmund og Önnu heldur en Muhammed og Aishu? Áhrif múslímsks nafns í ferilskrám. *Íslenska þjóðfélagið*, 10(2), 97-111.

Kearney, M. (1986). From the invisible hand to visible feet: Anthropological studies of migration and development. *Annual Review of Anthropology*, 15, 331-361.

Kristín Loftsdóttir og Unnur Dís Skaptadóttir. (2019). Íslenskur vinnumarkaður - erlent starfsfólk. *Íslenska þjóðfélagið*, 10(2), 3-13.

Millar, K. M. (2014). The precarious present: Wageless labor and disrupted life in Rio de Janeiro, Brazil. *Cultural Anthropology*, 29(1), 32-53.

Munck, R. (2015). Globalization, trade unions, and labour migration: A transformationalist approach. Í C. Schierup, R. Munck, B. Likic-Brboric og A. Neergaard (ritstj.), *Migration, precarity and global governance: Challenges and opportunities for labour* (bls. 101-117). Oxford: Oxford University Press.

Neilson, B. og Rossiter, N. (2008). Precarity as a political concept, or, Fordism as exception. *Theory Culture Society*, 25(51), 51-72.

OECD. (2018). *International migration outlook 2018*. Sótt 13. febrúar 2019 af <http://www.oecd.org/migration/international-migration-outlook-1999124x.htm>

Okechukwu, C. A., Souza, K., Davis, K. D. og de Castro, A. B. (2014). Discrimination, harassment, abuse, and bullying in the workplace: Contribution of workplace injustice to occupational health disparities. *American Journal of Industrial Medicine*, 57(5), 573-586.

- Paret, M. og Gleeson, S. (2016). Precarity and agency through a migration lens. *Citizenship Studies*, 20(3-4), 277-294.
- Ruhs, M. (2017). Protecting migrant workers: The case for a core rights approach. Í M. McAuliffe og M. Klein Solomon (fundarboðendur), *Migration research leaders' syndicate: Ideas to inform international cooperation on safe, orderly and regular migration* (bls. 61-66). Geneva: International Organization for Migration.
- Schierup, C., Munck, R., Likic-Brboric, B. og Neergaard, A. (ritstj.) (2015). *Migration, precarity and global governance: Challenges and opportunities for labour*. Oxford: Oxford University Press.
- Smith, R. T. (1984). Anthropology and the concept of social class. *Annual Review of Anthropology*, 13, 467-494.
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic.
- Standing, G. (2015). From denizens to citizens: Forging a precariat charter. Í C. Schierup, R. Munck, B. Likic-Brboric og A. Neergaard (ritstj.), *Migration, precarity and global governance: Challenges and opportunities for labour* (bls. 83-100). Oxford: Oxford University Press.
- Strümpell, C. (2018). The anthropology of work and labour: Editorial note. *Ethnoscripts*, 19(2), 5-14.
- United Nations. (2014). *The economic, social and cultural rights of migrants in an irregular situation*. Sótt 21. apríl 2019 af https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-14-1_en.pdf
- Unnur Dís Skaptadóttir og Anna Wojtyńska. (2019). Sveigjanlegur vinnumarkaður og harkvinna erlends starfsfólks á Íslandi. *Íslenska þjóðfélagið*, 10(2), 14-28.
- Vachon, T. E., Wallace, M. og Hyde, A. (2016). Union decline in a neoliberal age: Globalization, financialization, European integration, and union density in 18 affluent democracies. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 2, 1-22.
- Wise, R. D. (2015). Migration and labour under neoliberal globalization: Key issues and challenges. Í C. Schierup, R. Munck, B. Likic-Brboric og A. Neergaard (ritstj.), *Migration, precarity and global governance: Challenges and opportunities for labour* (bls. 25-45). Oxford: Oxford University Press.
- World Bank. (2019). *Indicators*. Sótt 24. mars 2019 af <https://data.worldbank.org/indicator/>
- World Bank. (2019). *World bank country and lending groups*. Sótt 1. maí 2019 af <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519>
- Yuval-Davis, N. (2006). Intersectionality and feminist politics. *European Journal of Women's Studies*, 13(3), 193-209.

