

Universitatea din București
Facultatea de Sociologie și Asistență Socială

Migrația prin detașare a muncitorilor români, în construcții și în industria cărnii, în Germania

Doctorandă: Alexandra Voivozeanu
Sandu

Profesor coordonator: Prof. univ. dr. Dumitru

Introducere

Lucrarea mea vizează migrația prin detașare a muncitorilor români, în Germania, în construcții și în industria cărnii. Muncitorii detașați sunt sub contract cu firme din spațiul comunitar european, dar își desfășoară activitatea, pe o perioadă limitată, pe teritoriul altui stat membru (Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene, 1996).

Țările care detașează cel mai mare număr de muncitori sunt Polonia (463.174), Germania (240.862) și Franța (139.000), iar statele care primesc cel mai mare număr de detașați sunt Germania (414.220), Franța (177.674) și Belgia (156.556) (Pacolet și Wispelaere, 2015)

Conform unei statistici la nivel european, în 2014, numărul total al muncitorilor în acest tip de ocupare reprezintă doar 0,7% din forța de muncă europeană (Pacolet și Wispelaere, 2015). Procentul poate părea neînsemnat, dar fenomenul capătă relevanță dacă urmărim mai ales anumite sectoare economice (hiperproductive) din țări cu nivel mare al veniturilor.

Tocmai prevalența detașării în sectoarele germane de construcții și industria cărnii m-a determinat să studiez fenomenul concentrându-mă asupra celor două sectoare. De exemplu, 70% dintre muncitorii angajați de primii patru producători de carne - potrivit unei estimări a NGG¹, sindicatul muncitorilor din industria cărnii (Brümmer, 2014 în Wagner și Hassel, 2016) sunt detașați. În 2014, în sectorul de construcții german, 12.9% dintre lucrători sunt detașați, conform înregistrărilor oficiale².

Pe de altă parte, cei mai mulți dintre muncitorii detașați de firme românești au ca destinație Germania, 43.5% din numărul total de 57.194 (Pacolet și Wispelaere, 2015).

Literatura de specialitate se concentrează mai ales asupra efectelor detașării în desfășurarea relațiilor de muncă. Legislația actuală nu împiedică firmele să penduleze între contexte legislative favorabile, într-un cadru transnațional (Berntsen and Lillie, 2014; Wagner and Lillie, 2014; Lillie and Wagner, 2015), în timp ce sindicatele și muncitorii rămân constrânși de cadre legislative naționale (Lillie și Sippola, 2011).

Un număr mai mic de studii vizează atitudinile muncitorilor asupra detașării sau consecințele detașării pentru angajați. Thörnqvist și Bernhardsson (2015) analizează

¹ Denumire completă în limba germană: Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten.

² Numărul total de muncitori detașați înregistrați la Fondul Paritar Soka-Bau este de 98.214 (European Commission, 2016), în timp ce numărul total al muncitorilor din construcții se ridică la aproximativ 757.000 (Statista.com, <https://goo.gl/AAuiNa>, accesat la 5.09.2017). IG-BAU, sindicatul muncitorilor din construcții, estimează că, în realitate, numărul muncitorilor detașați este de aproximativ trei ori mai mare (conform interviului cu reprezentantul sindical).

motivația polonezilor de a lucra ca detașați în Suedia. Caro *et al.* (2015) scriu despre segregarea muncitorilor detașați în țara de destinație. Berntsen (2016) se concentrează asupra strategiilor de negociere cu angajatorii în lipsa unui cadru care să le permită organizarea colectivă eficientă.

Scopul acestei lucrări este să contribuie la literatura despre detașare și, implicit, despre industria migrației. Îmi propun, astfel, să explic:

- a) cum acționează la nivel transnațional companiile care detașează (analizând infrastructura de recrutare și strategiile la care apelează companiile pentru a-și crește veniturile obținute prin detașare);
- b) cum se raportează muncitorii la detașare;
- c) care sunt strategiile și abordările sindicatelor în raport cu muncitorii detașați;

Lucrarea este alcătuită din patru capitole de sine stătătoare și are la bază o cercetare calitativă, desfășurată în Berlin, Bavaria, Baden- Württemberg și Saxonia de Jos (detalez în secțiunea următoare).

Metodologie

De la studiul rețelelor de migrație, la studiul migrației intermediare de companii

În prima cercetare pe teren, în vara lui 2014, în Cisnădie și Sibiu, îmi propusesem să studiez comparativ rețelele de migrație ale românilor care migrează în Germania.

Am interviuat persoane cheie: vice-primar, preotul bisericii protestante, membri ai partidului etnic german, sau persoane cu rude care lucrau în străinătate. Din întâmplare, am ajuns să interviuez o firmă care recruta lucrători pentru fabrici din Germania.

Când am revenit în Sibiu, pentru următoarea etapă a cercetării de teren, am interviuat reprezentanți ai altor firme care intermediu slujbe în Germania: o persoană cu experiență de migrație care rămăsese în contacte bune cu foștii angajatori și care începuse o mică afacere, prin care detașa în industria hotelieră, și o firmă care plasa personal medical în Germania.

Știm deja că migrația românească pentru muncă (de tip circulatoriu) se bazează pe rețele de migrație (Sandu, 2010; Serban, 2011), dar știm mai puține despre migrația intermediată de companii; fenomenul mi-a atras atenția și am decis să mă concentrez, de-a lungul stagiului doctoral, asupra detașării pentru muncă în străinătate.

Pentru că mi-ar fi permis diferite comparații, am ales trei sectoare care necesită un nivel de calificare scăzut, cu o prevalență mare a detașării: construcții, industria cărnii și îngrijire la domiciliu.

Ultimul tip de ocupație se desfășoară într-un spațiu privat, în casele beneficiarilor, un motiv în plus pentru care migrantele cu această ocupație s-au dovedit mai degrabă greu de identificat. Pentru că nu am reușit să găesc suficient de multe persoane pe care să le intervievez, am renunțat să includ acest sector economic în cercetarea mea.

Metode de cercetare

Îmi propusesem să explorez fenomenul detașării și metoda cea mai potrivită era să realizez o cercetare calitativă. Dat fiind caracterul exploratoriu al cercetării, am decis să folosesc ca metodă de cercetare interviul nestructurat, pentru că îmi permitea să descopăr aspecte pe care nu le-aș fi luat în considerare inițial. Am identificat, însă, rapid temele asupra cărora voiam să mă concentrez, iar interviurile au devenit semi-structurate.

Prima etapă a fost să intru în contact (și să intervievez) informatori cheie, care mi-ar fi putut intermedia legătura cu muncitori români detașați în sectoarele economice vizate: preotul bisericii ortodoxe din orașul mare în apropierea căruia locuiam în Germania sau liderii ai asociațiilor de români din diferite orașe germane. Am încercat, de asemenea, să intru în contact cu migranți, de exemplu, la biserica românească frecventată de un număr mare de persoane. Eforturile au rămas, însă, fără succes, fie pentru că informatorii cheie nu erau în contact cu muncitori detașați, fie pentru că puținii cu care am reușit să iau legătura nu au acceptat să fie intervievați.

De regulă, muncitorii detașați au întreg procesul de migrație organizat de către firma care îi detașează, pornind de la formalități, până la organizarea transportului sau a cazării. Sunt, astfel, dependenți de angajatori și, dincolo de contacte superficiale rămân, în multe dintre cazuri, izolați de societatea țării de destinație, ceea ce face ca accesul la teren să fie mai degrabă dificil. Mai mult, date fiind condițiile proaste de lucru, teama de angajator îi împiedică, de multe ori, să vorbească despre locul de muncă.

Am reușit să identific muncitori detașați prin intermediul sindicatelor sau al birourilor de consiliere pentru migranți. Acestea mi-au pus la dispoziție fie contacte ale muncitorilor, fie liste cu adrese și numerele de telefon ale șantierelor unde existau subcontractori români. De asemenea, am căutat parteneri de interviu prin cunoștințe sau prin intermediul grupurilor de *Facebook* ale românilor din Germania.

Am decis să realizez și interviuri prin telefon. În acest fel, intervievații au fost convinși că identitatea lor va rămâne anonimă. De asemenea, am interviuat prin telefon și respondenți care nu se mai aflau în Germania, fie pentru că reveniseră în România (într-un singur caz), fie pentru că se îndreptaseră către o nouă țară de destinație (Franța).

Căutarea partenerilor de interviuri prin intermediul sindicatelor, al birourilor de consiliere pe probleme de muncă sau prin intermediul Facebook e posibil să mă fi adus în contact cu o anumită categorie de muncitori – cei care au întâmpinat/întâmpină diferite probleme legate de slujbele lor ca detașați. Am încercat, pe cât posibil, să reduc acest risc. De exemplu, am utilizat metoda *snowball*, cerând fiecăruia dintre intervievați să îmi recomande un nou partener de interviu sau am direcționat discuția, astfel încât să am informații despre slujbele pe care muncitorii respectivi le-au avut ca detașați de-a lungul timpului. Pe de altă parte, interviuat și muncitori la care am ajuns prin contacte personale sau după ce am telefonat mai multor firme românești care subcontractau lucrări de construcție în Germania.

Interviuri cu muncitori detașați în construcții și în industria cărnii

Am realizat interviurile cu migranți între decembrie 2015 și iunie 2016 în landurile germane Bavaria, Baden Württemberg și Berlin și prin telefon. Migranții intervievați lucrau, la momentul interviului, ca muncitori detașați sau fuseseră detașați în trecut, în Germania. Doar două dintre persoanele interviuate sunt femei. Sectorul de construcții este unul în care lucrează, cu precădere, bărbați. Deși numărul femeilor care lucrează în industria cărnii este mai mare, încercările de a intervieva mai multe femei au eșuat.

Alegerea locurilor unde am desfășurat cercetarea a ținut cont de rațiuni practice: am locuit în Bavaria și Berlin, și am acceptat să mă deplasez în orice loc relativ accesibil în care cineva era dispus să fie interviuat. (Baden Württemberg este unul dintre landurile germane unde se află un număr mare de fabrici de producție de carne).

La început am folosit interviuri nestructurate în care discuția viza o serie de teme precum: motivația de a opta pentru angajarea ca detașat, condiții de muncă, informații despre salariu și plata contribuțiilor sociale, relația cu colegii, diferențe și asemănări între lucrul în Germania și România, intenția de revenire etc.

Destul de repede, însă, am decis care erau temele pe care aș vrea să mă concentrez și am hotărât să realizez interviuri semi-structurate în care discutam despre traiectoriile lor profesionale (cu accent pe experiența de migrație și detașare). Am urmărit motivația lor de a lucra sub această formă de angajare și, în cazul fiecărei slujbe ca detașat, cum au fost recrutați, care erau condițiile de muncă, particularități legate de relația lor cu companiile care

îi detașau (salarii, plata contribuțiilor sociale, durata pe care rămân să lucreze pentru fiecare companie), relații de subcontractare ale firmei angajatoare, în cazurile în care le erau cunoscute.

Am interviuat 19 de muncitori care lucrau în construcții (cu vârste între 23 și 42 de ani) și 13 persoane care lucrau/au lucrat în industria cărnii (cu vârste între 27 și 51 de ani). Am interviuat doar două femei, ambele lucrau în industria cărnii. De asemenea, am interviuat doi ingineri români care conduceau echipe de peste 25 de persoane în Germania. Cu excepția a patru dintre ei, muncitorii din construcții aveau experiență de migrație anterioară (în Ungaria, Israel, Italia, Spania și Anglia) înainte să lucreze ca detașați (în Germania și în Belgia). Șase dintre muncitorii din industria cărnii pe care i-am interviuat nu aveau experiență de migrație înainte de a lucra pentru prima dată ca detașați în Germania. Ceilalți locuiseră în Italia sau lucraseră în Germania (înainte de anii 1990), Olanda și Turcia.

Interviuri cu reprezentanți ai sindicatelor și ai birourilor de consiliere pe probleme de muncă

Am încercat să aprofundez realizând interviuri și cu sindicate și birouri de consiliere care îmi putea oferi o perspectivă mai largă asupra fenomenului detașării. De asemenea, am interviuat responsabili de la IG-BAU³, sindicatul muncitorilor din construcții și Confederația Sindicatelor Germane (DGB)⁴. Principalele teme abordate pe parcursul interviurilor au vizat cele mai frecvente probleme cu care se confruntă muncitorii detașați, abordările și strategiile sindicatelor față de muncitorii detașați, resurse disponibile și limitările cu care se confruntă în abordarea muncitorilor detașați, cereri sau acțiuni de *lobby* față de stat și față de asociațiile angajatorilor, nivelul de colaborare cu birourile de consiliere pentru migranți sau cu alte organizații similare. De asemenea, am cerut estimări în legătură cu numărul românilor care lucrează ca detașați în construcții și în industria cărnii în Germania.

Nu am reușit să interviuez un reprezentant NGG⁵, sindicatul muncitorilor din industria cărnii, dar reprezentatul Confederației Sindicatelor Germane mi-a oferit informații cu privire la abordările sindicatului NGG.

Am interviuat, de asemenea, angajate ale birourilor de consiliere pe probleme de muncă Muncă Echitabilă (Faire Mobilität) și BEB - Birou de consultanță pentru lucrători detașați, cetățeni europeni care beneficiază de libera circulație a lucrătorilor și lucrători

³ Denumire completă în limba germană: Industrie Gewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt.

⁴ Denumire completă în limba germană: Deutscher Gewerkschaftsbund.

⁵ Denumire completă în limba germană: Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten.

independenți cu statut profesional neclarificat⁶. Acestea au fost fondate în încercarea de a îmbunătăți situația precară a muncitorii străini, mai ales a celor care lucrează în forme de angajare non standard. Birourile oferă consiliere în mai multe limbi est-europene, printre care și româna, în mai multe orașe din Germania (pentru detalieri vezi Capitolul 4).

Cele două consilieri pe care le-am intervievat, vorbitoare native de limba română, erau responsabile pentru muncitorii români care intrau în contact cu biroul. Temele de interviu au vizat cele mai frecvente tipuri de probleme cu care se confruntă lucrătorii detașați, activitățile birourilor de consiliere, resursele de care dispun și limitările pe care le au privind reprezentarea muncitorilor detașați (sau alte tipuri de muncitori mobili) și colaborarea cu sindicatele din cele două sectoare economice sau cu alte organizații.

Limbă și anonimizare

Interviurile cu muncitorii și cele cu angajatele birourilor de consiliere s-au desfășurat în limba română, interacțiunile cu secretarii de sindicat în limba germană, iar interviurile cu reprezentanții sindicatelor în limba engleză.

De-a lungul lucrării, folosesc pseudonime în cazurile în care redau citatele intervievaților care lucrează în construcții și în industria cărnii. De asemenea, unul dintre reprezentanții sindicali a cerut să rămână anonim, așa că nu îi voi menționa funcția, pentru că ar putea duce la identificarea lui. În unele cazuri, nu menționez numele orașului în care s-a desfășurat interacțiunea, pentru a evita identificarea persoanelor pe care le-am intervievat.

„Hai sus pe scară, să vezi cum se câștigă banii”: observație participativă și neparticipativă

Pe lângă interviuri, am avut ocazia să culeg date și prin intermediul observației participative și neparticipative, care au ajutat la o mai bună înțelegere a fenomenului detașării, mai ales privind aspecte ce țin de strategiile prin care companiile urmăresc mărirea câștigurilor obținute prin detașare și strategii și abordări ale sindicatelor și birourilor de consiliere în ceea ce privește muncitorii detașați.

Accesul mi-a fost intermediat de una dintre filialele locale ale sindicatului IG-BAU, sindicatul lucrătorilor în construcții. Contactasem organizația, în încercarea de a găsi parteneri de interviuri, iar secretara de sindicat m-a invitat la o întâlnire cu câțiva români care voiau să devină membri. Acolo, am întâlnit un inginer care conducea un grup de muncitori

⁶ Denumire completă în limba germană: BEB - Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte, Freizügigkeitsberechtigte EU-Bürgerinnen und Bürger sowie selbstständige mit unklarem Arbeitsstatus.

din România și i-am cerut să îmi medieze contactul cu aceștia. Mi-a propus să merg sâmbăta viitoare pe șantier să îi abordez direct pe muncitori. (Sâmbăta părea să fie o zi potrivită, pentru că programul de lucru era scurt și reprezentanții firmei germane de la nivelul superior al lanțului de subcontractare lipseau de la lucru).

Prima mea vizită la șantier s-a suprapus cu venirea din România a soției unuia dintre muncitori. Soțul ei avusese un accident, o scară de două tone, care (am aflat mai târziu) nu era asigurată, conform normelor de protecție a muncii, îi strivise picioarele și tocmai ieșise din comă după o săptămână. Am coborât împreună la subsolul cu ziduri pătate de sânge, unde se petrecuse accidentul, și am ajuns exact în mijlocul a ceea ce înseamnă, uneori, detașarea și industria migrației: nerespectarea normelor și relații abuzive între angajatori și angajații fragili.

Am continuat să merg la șantier, în fiecare sâmbătă dimineață, pentru două luni. Îmi petreceam timpul în biroul inginerului, unde muncitorii intrau adesea pentru diverse discuții și, uneori, pe șantier. După orele de lucru, abordam angajații pentru a îi ruga să participe la interviuri.

Încet-încet, am devenit de-a locului, muncitorii au început să intre în birou și să înceapă discuții fără să-mi mai observe prezența. Tocmai prezența mea recurentă la șantier m-a ajutat, cred, să le câștig încrederea. Poate pe fondul tensiunii accidentului descris anterior, poate pentru că erau nemulțumiți pentru că *patronul* le ceruse să semneze niște documente care să îl scutească de plata anumitor sume de bani, poate pentru că o parte dintre ei urma să plece în curând în România, sau pentru că sperau că cercetarea mea îi poate ajuta cumva (deși nu am pretins asta), nu s-au sfiit să vorbească despre condițiile lor de muncă. Unii au fost, probabil, stimulați și de faptul că alți colegi fuseseră deja intervievați. Tot prezența mea la șantier mi-a dat ocazia de a face *follow-up*-uri ale interviurilor și pentru că locuiam în apropiere, pe unii dintre ei, i-am întâlnit și din întâmplare, prilej cu care puteam discuta informal.

Spre sfârșit, am interviuat și o parte din muncitorii altei echipe, angajați de aceeași firmă din România, care tocmai începeau lucrările la un șantier din apropiere.

Am ajuns astfel să aflu din discuțiile cu inginerul, din discuțiile cu muncitorii sau observând discuțiile dintre ei mai multe despre constelațiile relațiilor de subcontractare, despre practici (ilegale) ale companiilor (legate de salarii și de deduceri ilegale) și cum îi afectează, despre condițiile de lucru și de locuire. Am văzut muncitori care pleacă pentru că nu sunt de acord cu practicile companiei și am văzut cât de repede sunt înlocuiți.

În alt caz (semnificativ pentru cercetarea mea de teren), sindicatul mi-a cerut să intermediiez legătura dintre ei și un grup de muncitori români care au lucrat o perioadă de timp pe un șantier din Germania. Cazul a fost mediatizat în presa locală, dar din rațiuni ce țin de anonimizare, nu îl voi menționa.

Muncitorii intraseră în contact cu unul dintre birourile de consiliere, iar sindicatul, care a aflat despre caz din presă a intrat în contact cu biroul de consiliere și i-a abordat pe muncitori. Pentru că eu traduceam și intermediam între muncitori și sindicat, am participat, la toate etapele pe care le presupune rezolvarea (sau inițierea unor acțiuni pentru rezolvarea) litigiilor de muncă.

Am intervievat muncitorii și le-am văzut condițiile de locuire (locuiau pe șantier, într-un container pentru unelte unde era înghesuie paturi) am asistat la interacțiuni ale reprezentantului antreprenorului principal cu subcontractantul general, am avut acces la documente (contracte ale muncitorilor și alte tipuri de documente folosite de sindicat), am văzut polițiști (ostili) luând declarații muncitorilor, am asistat la discuțiile telefonice ale sindicatului cu firma care provocase litigiul de muncă și cu biroul de consiliere cu care lucrau.

Am observat astfel, dintr-o micro-perspectivă, care este abordarea din teren a sindicatelor, am observat direct interacțiunea dintre sindicate și birourile de consiliere, dintre reprezentanții sindicatelor și muncitorii români, am aflat despre documente și proceduri, despre metode de presiune ale sindicatului și, mai târziu, despre cum evoluează un astfel de caz în justiție. De asemenea, am aflat cum funcționează infrastructura de recrutare și ce efecte au practicile ilegale asupra muncitorilor.

Despre rolul meu ca cercetătoare

„Cum locuiești? Cum îți merge în Germania? Când mai ajungi prin România” sunt întrebările pe care le primeam adesea de la persoanele pe care le intervievam și cred că statutul meu de migrantă care avea aceeași origine și care vorbea aceeași limbă ca și ei, a avut un rol important în interacțiunile cu cei care au fost de acord să discute cu mine.

De fiecare dată, chiar de la începutul contactului, le-am spus migrantilor care este motivul pentru care îmi doresc să îi intervievez sau pentru care mă aflu acolo, în cazul, în care desfășuram observație participativă. La fel, în cazurile în care am contactat intervievații prin intermediul Facebook, am postat un mesaj în care explicam în ce scop urmează să fie folosite interviurile confidențiale și anonimizate.

Cu toate astea, în unele situații, rolul meu a fost, mai degrabă, greu de perceput pentru migranți, mai ales în cazul interacțiunii dintre sindicat și grupul de muncitori. Pentru că am intermediat interacțiunea lor cu sindicatul, uneori muncitorii mă percepeau ca pe o angajată a sindicatului, sperând că am o idee legată de cum și când se va rezolva litigiul lor de muncă. La fel, după ce au revenit din România, o parte dintre ei m-au sunat pentru că aveau probleme de muncă și voiau să le intermediez, din nou, legătura cu sindicatul. Așa am aflat, de exemplu, că la scurt timp, unul dintre ei se întorsese în Germania să lucreze pentru o altă companie și avea același tip de problemă, lucrase fără să fie plătit.

În alte cazuri, mi s-au cerut mici servicii. De exemplu, unul dintre ingineri m-a rugat să îl ajut să depună o ofertă de prestare de servicii din partea firmei românești pentru care lucra către o firmă germană din zonă și am acceptat pentru că eram interesată să aflu cum decurge o astfel de întâlnire, dar și pentru că, altfel, interacțiunea noastră ar fi fost/ar fi părut neechitabilă. În orice caz, întâlnirea nu a mai avut loc.

Alteori, am oferit chiar eu mici servicii, de exemplu, în cazul soției muncitorului accidentat. Astfel, în unele situații, am oscilat între implicare și distanță, iar rolul meu pe teren a fost greu de stabilit, chiar și pentru mine. Uneori, balanța s-a înclinat mai degrabă către prima, mai ales în situațiile în care observam direct și nu din interviuri, cât de fragili sunt, de fapt, muncitorii cu care intram în contract în fața practicilor companiilor și în fața unui sistem care nu le oferă protecție.

Cu toate acestea, am încercat să îmi păstrez rolul de observator și cred că cercetarea etnografică mi-a adus o mulțime de informații pe care nu le-aș fi putut obține prin intermediul interviurilor, fie pentru că muncitorii le-ar fi găsit neimportante, sau ar fi evitat să le menționeze sau pentru că sunt informații la care ei înșiși nu au acces.

Cred că detașarea, ca și alte tipuri de migrație, înseamnă o lume întreagă pe care o înțelegi mai bine cu cască pe cap, pe scheleți de beton și din birouri cu pereți acoperiți de planșe; din containere de unelte devenite dormitor, aerisite cu un geam la fel de mare ca o carte, și încălzite, într-un februarie friguros, cu reșouri care pot lua foc oricând; din bucătării container, care după ora șapte miroasă de ouă și a carne și a cartofi prăjiți, cu plite și mese mari de lemn, unde se bea bere și Cola, se joacă cărți și se vorbește, uneori, despre *acasă*; în nopți, cu oameni care merg la culcare pe saltele improvizate în birouri, după ce s-au oprit din lucru pentru că nu și-au primit salariile și se întreabă cât mai este nevoie să aștepte să fie plătiți, când nu au bani nici măcar să își cumpere de mâncare, nu se pune problema să aibă bani să se întoarcă acasă; și în alte ipostaze similare, în care am fost.

Discuție și concluzii

Lucrarea contribuie la literatura despre facilitatorii legali ai industriei de migrație, prin analiza strategiilor și a infrastructurii de recrutare pe care aceștia se bazează, la literatura despre precaritatea muncitorilor detașați și la literatura despre abordările sindicatelor față de muncitorii migranți în forme de angajare non-standard. De asemenea, se concentrează asupra unui tip de migrație încă ne-explorat în România și este un punct de pornire pentru elaborarea de politici sau acțiuni care să reglementeze detașarea și să protejeze muncitorii detașați.

În detrimentul explicațiilor care insistă asupra importanței rețelelor sociale bazate pe simetrie și ajutor mutual (Massey, 1988), contribuții recente arată că industriile de migrație au un rol mai important decât a fost atestat până în prezent în facilitarea/organizarea/controlul mobilității (Gammeltoft-Hansen și Sørensen, 2013; Hernández-León, 2013; Cranston, Schapendonk și Spaan, 2017). În aceeași direcție se înscrie și lucrarea mea.

Anumiți autori care susțin aceeași abordare descriu procesul de migrație ca pe o *afacere* manageriată de actori diverși (indivizi, agenții și instituții), mânați de ideea de obține profit (Salt și Stein, 1997). Pornind de la observația că unele dintre firmele românești care acționează pe piața internațională a muncii folosesc posibilitatea detașării pentru a facilita mobilitatea, **în primul capitol**, analizez strategiile la care companiile, ca actori legali ai industriei de migrație, apelează pentru a-și mări câștigurile.

Iau în calcul contextul legislativ național și european, între care companiile pendulează. Se poate vorbi, deci, despre o abordare transnațională (Wimmer și Glick-Schiller, 2002), prin care răspund parțial la una dintre întrebările recente care îi preocupă pe cercetătorii preocupați de subiect: Cum funcționează industriile de migrație? (Spener, 2009; Cranston, Schapendonk și Spaan, 2017). Mai precis, mă opresc asupra modului în care acționează facilitatorii legali de migrație, un subiect mai puțin explorat în literatura de specialitate.

Pornesc de la următoarele întrebări de cercetare: 1) Care sunt strategiile la care apelează facilitatorii legali din industria migrație pentru a-și crește veniturile obținute prin detașare? 2) Care este dinamica dintre legal și ilegal atunci când vine vorba despre strategiile companiilor?

Explic mutarea accentului, în literatura despre industria de migrație, de la facilitatorii ilegali (Spaan, 1994; Salt and Stein, 1997; Kyle, 2000; Kyle and Koslowski, 2001) spre facilitatori legali (Gammeltoft-Hansen și Sørensen, 2013). Arăt cum cadrul legal care

reglementează detașarea creează un context favorabil companiilor (Wagner și Lillie, 2014) și prezintă strategiile folosite de firmele de la vârful rețelelor de subcontractare pentru a-și reduce cheltuielile cu forța de muncă (Berntsen și Lillie, 2015).

Adresez dinamica dintre legal și ilegal în strategiile companiilor, comparând rezultatele cercetării cu cele ale lui (Spaan și Hillmann, 2013) care arată că, în ceea ce privește actorii industriei de migrație care acționează pe parcursul întregului proces de migrație, distincția între cele două categorii devine greu de susținut.

Pe parcursul primului capitol, arăt că firmele românești care detașează în Germania (vezi 1) reduc cheltuielile cu migrația, 2) fie încalcă cadrul legal și de taxare sau găsesc metode de a se adapta astfel încât să evite anumite obligații. Multe dintre ele apelează la ambele tipuri de strategii. Aflu, astfel, că facilitatorii legali ai industriei de migrație jonglează cu normele legislative, astfel încât să își crească profiturile obținute prin facilitarea migrației.

Deși companiile românești în discuție sunt agenți economici care prestează un serviciu legal, unele dintre practicile lor sunt fie ilegale, fie la limita dintre legal și ilegal. De aceea, distincțiile între practicile legale și practicile ilegale ale facilitatorilor de migrație devin, uneori, difuze (Spaan și Hillmann, 2013).

Înțelegând termenul infrastructură de migrație ca ansamblul format din “instituțiile, rețelele și oamenii care mută migrații dintr-un loc în altul” (Lindquist, Xiang și Yeoh, 2010, p. 9), **în capitolul al doilea**, mă concentrez asupra procesului de recrutare pentru a analiza infrastructura care face posibilă detașarea. De-a lungul capitolului, răspund următoarelor întrebări de cercetare: 1. Pe ce infrastructură se bazează companiile care detașează? 2. Care este rolul agenților de migrație și al rețelelor de migrație în recrutarea migraților detașați? 3. Cum interacționează actorii legali și ilegali ai industriei de recrutare?

Definesc conceptele *infrastructura de migrație* (Lindquist, Xiang și Yeoh, 2010; Xiang și Lindquist, 2014) și *rețele de migrație* Massey (1988) și explic perspectiva care susține importanța infrastructurii de migrație, de-a lungul procesului de migrație (Xiang și Lindquist, 2014).

Compar rezultatele obținute cu cele ale cercetătorilor Lindquist, Xiang și Yeoh (2010), pentru a arăta că noțiunile formal/informal (formal/informal), care descriu actorii parte din infrastructură, devin fluide pe parcursul procesului de migrație. Prezintă, de asemenea, o serie de studii care explică cum agenții (brokerii) organizează și fac posibilă mobilitatea de diverse tipuri (Kyle, 2000, Collins, 2012, Molland, 2012).

Rezultatele demonstrează că firmele, intermediari formali, antrenează agenți informali și rețele de migrație pentru a recruta muncitori. Sunt, așadar, similare cu cele ale lui

(Lindquist, 2010), care arată că agențiile de recrutare din Indonezia au conexiuni cu agenți informali și sponsori.

Odată cu trecerea timpului, unii migranți devin agenți/își deschid firme care facilitează detașarea. În alte cazuri, migranții care lucrează ca detașați îndeplinesc în același timp rolul de agent. De asemenea, există și (viitori) detașați care își antrenează rețelele sociale pentru a intermedia sau pentru a-și găsi slujbe. Practic, de-a lungul procesului de migrație (al muncitorilor detașați) participă, deopotrivă, actori informali și formali, ale căror roluri și identități nu sunt fixe, ci trebuie luate în considerare în relație cu “perioada, locul și relațiile de putere” (Boissevain, 1974, p. 154 în Lindquist, Xiang și Yeoh, 2010).

Aceștia folosesc atât practici legale, cât și practici ilegale, de aceea, în cazul infrastructurii de migrație, distincțiile dintre categoriile formal și informal devin, uneori, greu de susținut, (dacă luăm în calcul întreg procesul de migrație), așa cum explică Lindquist, Xiang și Yeoh (2010).

Încep **capitolul al treilea** analizând condițiile de lucru ale muncitorilor români care activează în construcții și în industria cărnii, în Germania. Folosesc definiția și dimensiunile precarității introduse de Rodgers și Rodgers (1989) și teoria pieței segmentate a muncii (Piore, 1979), pentru a explica structura oportunităților de lucru în cele două sectoare bazate pe detașare și subcontractare. De asemenea, arăt că literatura despre detașare se concentrează asupra felului în care cadrul legal al detașării influențează relații industriale (Berntsen și Lillie, 2015, Berntsen și Lillie, 2016, Wagner și Lillie, 2014) și prezintă puținele surse care includ perspectiva migranților asupra detașării (Berntsen, 2016, Caro *et al.*, 2015, Thörnqvist și Bernhardsson, 2015).

Arăt că muncitorii care lucrează ca detașați/în forme de angajare non-standard, în cele două sectoare economice hiper productive, sunt determinați să rămână într-un tip de ocupare caracterizat de insecuritate, cu un grad scăzut de control asupra condițiilor de muncă și asupra nivelului de salarizare și sunt lipsiți de protecție socială; Se află, așadar, într-o situație precară de muncă (Rodgers și Rodgers, 1989).

Apoi, introducând perspectiva respondenților, explic factorii care îi determină pe muncitori români să lucreze ca detașați, deși au primit acces direct pe piața muncii din Germania începând cu 2014: muncitorii nu vorbesc limba germană, sectoarele economice de construcții și industria cărnii se bazează pe subcontractare și detașare, slujbele la care au acces în România sunt, în general, la fel de precare. În unele cazuri, unii dintre muncitorii detașați percep, cel puțin pentru perioadă, că se află într-o situație fără ieșire.

Luând în calcul cele enumerate anterior, cercetarea mea validează teoria pieței segmentate a muncii care arată că locurile de muncă mai puțin dezirabile sunt ocupate de către migranți (Piore, 1979). Cu firme care pendulează între contexte legislative favorabile și sindicate cu putere de negociere limitată (Lillie, 2016), se poate vorbi despre o piață secundară a muncii (Piore, 1979), în cele două sectoare economice, în care migranții acceptă slujbe sub standardele locale, pe care muncitorii germani nu le-ar accepta. La aceeași concluzie ajung și Wagner și Hassel (2016) referitor la industria cărnii din Germania.

Deși literatura destinată subiectului nu este consistentă, și alte surse descriu condiții sub standardele țării de destinație pentru lucrătorii detașați sau migranți în alte tipuri de ocupare: fie că este vorba despre polonezi detașați, în construcții, în Suedia (Thörnqvist și Bernhardsson, 2015), fie că este vorba despre muncitori din țări est-europene, Spania și Portugalia care lucrează în Germania, Finlanda, Olanda și Regatul Unit, inclusiv în domenii precum construcții și industria cărnii (Lillie, 2016), fie că este vorba despre migranți care lucrează în industria cărnii, în Regatul Unit (Lever și Milbourne, 2017).

În încheierea capitolului, construiesc tipuri de muncitori, în funcție de modul în care se raportează la detașare. Disting astfel între: 1) muncitori detașați propriu-zis, 2) muncitori care lucrează ca detașați pentru perioade scurte de timp, atunci când sectoarele în care lucrează nu sunt productive în România sau când vor să aibă câștiguri mai mari decât la origine, 3) muncitori care pendulează între slujbe pe termen scurt, ca detașați pentru diverse firme, 4) muncitori pentru care detașarea înlocuiește un contract de muncă pe termen lung.

În ultimul capitol, analizez abordările sindicale din cele două sectoare față de muncitorii detașați (și față de alte tipuri de migranți în forme de angajare non-standard), rolul birourilor de consiliere în rezolvarea litigiilor de muncă ale muncitorilor detașați și gradul de colaborare între sindicate și birourile de consiliere.

În acest scop, apelez la literatura care analizează abordările sindicatelor europene față de migranți (Dundon, Gonzalez-Perez și McDonough, 2007; Fitzgerald și Hardy, 2010; Bengtsson, 2013), inclusiv la nivel comparativ (Hardy, Eldring and Schulten, 2012; Marino, Penninx și Roosblad, 2015). De asemenea, prezint literatura care urmărește felul în care cadrul legislativ al detașării influențează sindicatele (Lillie și Sippola, 2011; Berntsen și Lillie, 2014; Wagner, 2015)

Confederația Germană a Sindicatelor (DGB) a pus bazele proiectului Mobilitate Echitabilă (Faire Mobilität), care include un birou de consiliere adresat lucrătorilor migranți în forme de angajare non standard. Sindicatele germane sunt implicate în procesul de organizare al altor birouri de consiliere sau colaborează extensiv cu acestea.

Birourile de consiliere acționează ca un liant între muncitorii detașați și sindicate și sunt gândite pentru a servi drept platforme pentru dezvoltarea de acțiuni de mobilizare cu impact mai mare.

În ultima secțiune, discut și aspecte care țin de precaritatea și transnaționalismul muncitorilor detașați și propun teorii care ar putea explica migrația prin detașare.

Stabilesc că factorii care îi țin departe de slujbe standard, strategiile folosite de companii pentru a-și crește profitul, infrastructura de migrație, bazată pe subcontractare și agenți informali, și abordările sindicatelor, care nu s-au dovedit a fi de succes în reprezentarea intereselor migranților în forme de angajare non-standard, aspecte tratate de-a lungul lucrării, construiesc precaritatea muncitorilor (români) în acest tip de angajare. Aceștia pot fi încadrați în “clasa în formare” denumită *precariat* de către Standing (Standing, 2011). La destinație, lipsa acută de oportunități și insecuritatea de pe piața muncii, se resimte în descrierea experiențelor de detașare:

„Deci ăsta a fost scopul lui, a venit, ne-a plasat și a plecat [...] Urma să mai avem găuri, cum aveau sclavii” (Doru, detașat în construcții).

„Să muncești într-un abator înseamnă să nu mai ai viață, să uiți de tine, să te ștergi ca o persoană și să începi să te gândești că ești sclav” (Georgeta, fostă detașată în industria cărnii).

Muncitorii experimentează insecuritatea slujbei și condițiile proaste de lucru, pentru un număr ridicat de ore, fără să beneficieze, în multe dintre cazuri, de norme adecvate de protecție a muncii. Trebuie să se conformeze deducerilor salariale inexplicabile și sunt supuși, adesea, riscului de a nu fi plătiți, după luni întregi de muncă. Sunt puși în situația de a se deplasa oriunde, oricând este nevoie de munca lor și sunt ușor de înlocuit în orice moment încetează să mai fie utili. Tocmai pentru că sunt conștienți de lipsa de capital de negociere și de poziția extrem de vulnerabilă în raport cu angajatorii lor, folosesc cuvântul *sclavi* pentru a-și descrie cele mai nefericite dintre experiențele de lucru ca detașați,

În orice caz, se poate vorbi despre nivele diferite de precaritate în cazul migranților detașați, în funcție de poziția lor în raport cu angajatorii. Pornind de la tipurile de migranți descrise în al treilea capitol, se poate spune că migranții detașați propriu-zis și migranții care sunt angajați pe termen lung cu aceeași companie, care își păstrează calitatea de angajat pentru perioade mai lungi de timp, sunt mai puțin precari decât cei care pendulează pe termen lung sau scurt între diverse companii, cu care încheie contracte doar pe perioada detașării.

Propun explicarea migrației prin detașare prin teoria pieței muncii duale (Piore, 1979) și prin conceptul migrației lichide (Engbersen, Snel și Boom, 2010). Teoriei pieței muncii

duale (Piore, 1979), explică, cel puțin la prima vedere, structurarea locurilor de muncă din cele două sectoare economice. Alăturarea dintre subcontractare și detașare, de care beneficiază mai ales companiile mari, din țara de destinație, creează un mediu de lucru caracterizat de forme de angajare non-standard, salarii și condiții de lucru sub standardele țării de destinație, în sectoarele de construcții și industria cărnii din Germania. Slujbe cu astfel de standarde de lucru sunt, mai degrabă, evitate de către cetățenii țării de destinație, dar sunt de interes pentru migranți, care o au paletă scăzută de oportunități. Și conceptul de migrație lichidă (Engbersen, Snel și Boom, 2010), care descrie un tip de mobilitate “fluid, temporar, de natură incertă” (p. 137) poate fi util în explicarea detașării. O parte dintre migranții pe care i-am interviuat aveau experiență anterioară de migrație, de tip circulatoriu, în diverse țări și sectoare economice, iar detașarea părea să fie cea mai potrivită oportunitate de migrație care se ivise la un moment dat.

Discut, de asemenea, tipul de transnaționalism care caracterizează migrația prin detașare. Dacă legăturile cu țara de origine sunt puternice, în multe dintre cazuri, deși își prestează munca în străinătate și spațiul țării în care lucrează le determină activitățile de consum sau de petrecere a timpului liber, cei mai mulți nu dezvoltă cu legături sociale relevante cu țara de destinație. Migranții detașați nu sunt neapărat *transmigranți* în accepțiunea autorilor Schiller, Basch și Blanc (1995), ci experimentează un tip de transnaționalism, mai degrabă, difuz, care poate fi încadrat în categoria transnaționalism *from below* (Guarnizo și Smith, 1997).

Și în cazul agenților și subcontractanților din țările de origine și de destinație se poate vorbi despre transnaționalism. Aceștia sunt cei care mențin și întăresc legăturile și care fac tranzacții între cele două țări, mai ales la nivel informal, specific transnaționalismului *from below* (Guarnizo și Smith, 1997)

Limite ale cercetării

Una dintre **limitele cercetării** de față este aceea că nu include perspectiva companiilor (care facilitează migrația) asupra detașării. Astfel, o direcție pentru un nou studiu ar putea fi extinderea analizei la nivelul acestora. Un aspect care ar fi interesant de studiat ar fi, de exemplu, strategiile pe care firmele respective le folosesc pentru a se adapta la diverse politici de migrație sau impactul pe care îl au anumite momente cheie asupra dezvoltării companiilor (de ex: obținerea accesului liber pe piața muncii a românilor în Germania, introducerea salariului minim în industria cărnii germane). De asemenea, consider interesante

comparațiile între firmele care recrutează personal înalt calificat și firmele care recrutează personal slab calificat. O altă direcție de cercetare ar putea viza răspunsurile instituționale din România la adresa problemelor muncitorilor detașați.

Bibliografie

- Bengtsson, E. (2013) 'Swedish trade unions and European Union migrant workers', *Journal of Industrial Relations*, 55(2), pp. 174–189.
- Berntsen, L. (2016) 'Reworking labour practices', *Work, Employment & Society*, 30(3), pp. 472–488.
- Berntsen, L. and Lillie, N. (2014) 'Hyper-mobile migrant workers and Dutch trade union representation strategies at the Eemshaven construction sites', *Economic and Industrial Democracy*, 37(1), pp. 171–187.
- Caro, E. et al. (2015) 'Posted Migration and Segregation in the European Construction Sector', *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(10), pp. 1600–1620.
- Cranston, S., Schapendonk, J. and Spaan, E. (2017) 'New directions in exploring the migration industries: introduction to special issue', *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(4), pp. 543–557. doi: 10.1080/1369183X.2017.1315504.
- Dundon, T., Gonzalez-Perez, M. -a. and McDonough, T. (2007) 'Bitten by the Celtic Tiger: Immigrant Workers and Industrial Relations in the New 'Glocalized' Ireland', *Economic and Industrial Democracy*, 28(4), pp. 501–522. doi: 10.1177/0143831X07082122.
- Engbersen, G., Snel, E. and Boom, J. de (2010) "'A van full of Poles": Liquid migration from Central and Eastern Europe', in Black, R. et al. (eds) *A continent moving West? EUEU Enlargement and Labour Migration from Central and Eastern Europe*. Amsterdam: Amsterdam University Press, pp. 115–141.
- Fitzgerald, I. and Hardy, J. (2010) 'Thinking Outside the Box? Trade Union Organizing Strategies and Polish Migrant Workers in the United Kingdom', *British Journal of Industrial Relations*, 48(1), pp. 131–150. doi: 10.1111/j.1467-8543.2009.00761.x.
- Gammeltoft-Hansen, T. and Sørensen, N. N. (eds) (2013) *The migration industry and the commercialization of international migration*, *Routledge global institutions series*. London; New York: Routledge. Available at: <http://gso.gbv.de/DB=2.1/PPNSET?PPN=716309866>.
- Guarnizo, L. E. and Smith, M. P. (1997) 'Transnationalism from Below', in Smith, M. P. and Guarnizo, L. E. (eds) *Transnationalism from Below*. New Brunswick: Transaction Publishers, pp. 3–35.
- Hardy, J., Eldring, L. and Schulten, T. (2012) 'Trade Union Responses to Migrant Workers from the "New Europe": A Three Sector Comparison in the UK, Norway and Germany', *European Journal of Industrial Relations*, 18(4), pp. 347–363. doi: 10.1177/0959680112461464.
- Hernández-León, R. (2013) 'Conceptualizing the Migration Industry', in Thomas Gammeltoft-Hansen and Sorensen, N. N. (eds) *The Migration Industry and the Commercialization of International Migration*. London; New York: Routledge, pp. 27–45.
- Kyle, D. (2000) *Transnational peasants*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Kyle, D. and Koslowski, R. (2001) *Global Human Smuggling: Comparative Perspectives*. Baltimore: MD: Johns Hopkins University Press.
- Lever, J. and Milbourne, P. (2017) 'The Structural Invisibility of Outsiders: The Role of Migrant Labour in the Meat-Processing Industry', *Sociology*, 51(2), pp. 306–322. doi: 10.1177/0038038515616354.
- Lillie, N. and Sippola, M. (2011) 'National unions and transnational workers: the case of Olkiluoto 3, Finland', *Work, Employment & Society*, 25, pp. 292–308. doi: 10.1177/0950017011398901.

- Lillie, N. and Wagner, I. (2015) 'Chapter 7 Subcontracting , insecurity and posted work : evidence from construction , meat processing and ship building 1', in Drahoukoupil, J. (ed.) *The Outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks*. Brussels: ETUI, pp. 157–174.
- Lindquist, J. (2010) 'Labour Recruitment, Circuits of Capital and Gendered Mobility', *Pacific Affairs*, 83(1), pp. 115–132.
- Lindquist, J., Xiang, B. and Yeoh, B. S. A. (2010) 'Opening the Black Box of Migration: Brokers, the Organization of Transnational Mobility and the Changing Political Economy in Asia', pp. 7–19.
- Marino, S., Penninx, R. and Roosblad, J. (2015) 'Trade unions, immigration and immigrants in Europe revisited: Unions ' attitudes and actions under new conditions', *Comparative Migration Studies*, 3(1), pp. 1–16. doi: 10.1007/s40878-015-0003-x.
- Massey, D. S. (1988) 'Economic Development and International Migration in Comparative Perspective', *Population and Development Review*, (14), pp. 383–413.
- Pacolet, J. and Wispelaere, F. de (2015) *Posting of workers. Report on AI portable documents issued in 2014*. Available at: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7980&furtherPubs=yes>, accesat la 1.5.2017.
- Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene (1996) *Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii*. Available at: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A31996L0071>, accesat la 1.05.2017.
- Piore, M. J. (1979) *Birds of Passage*. Cambridge, GBR: Cambridge University Press.
- Rodgers, G. and Rodgers, J. (eds) (1989) *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe*. Geneva: International Institute for Labour Studies.
- Salt, J. and Stein, J. (1997) 'Migration as a Business', *International Migration*, 35(4), pp. 467–494.
- Sandu, D. (2010) *Lumile sociale ale migrației românești în străinătate*. Iasi: Polirom.
- Schiller, N. G., Basch, L. and Blanc, C. S. (1995) 'From Immigrant to Transmigrant: Theorizing Transnational Migration', *Anthropological Quarterly*, 68(1), p. 48. doi: 10.2307/3317464.
- Serban, M. (2011) *Dinamica migrației internaționale: un exercițiu asupra migrației românești în Spania*. Iasi: Lumen.
- Spaan, E. (1994) 'Taikongs and Calos: The Role of Middlemen and Brokers in Javanese International Migration', *International Migration Review*, 28(1), pp. 93–113. doi: 10.2307/2547027.
- Spaan, E. and Hillmann, F. (2013) 'Migration trajectories and the migration industry: Theoretical reflections and empirical examples from Asia', in N. Nyberg Sørensen & T. Gammeltoft-Hansen (ed.) *The Migration Industry and the Commercialization of International Migration*. London; New York: Routledge, pp. 64–86.
- Spener, D. (2009) 'Some Critical Reflections on the Migration Industry Concept', pp. 1–41. Available at: [http://faculty.trinity.edu/dspener/ clandestinecrossings/related articles/migration industry.pdf](http://faculty.trinity.edu/dspener/ clandestinecrossings/related_articles/migration_industry.pdf), accesat la 3.05.2017.
- Standing, G. (2011) *The Precariat: the new dangerous class*. London; New York: Bloomsbury Academic.
- Thörnqvist, C. and Bernhardsson, S. (2015) 'Their own stories – how Polish construction workers

posted to Sweden experience their job situation, or resistance versus life projects', *Transfer: European Review of Labour and Research*, 21(1), pp. 23–36.

Wagner, B. and Hassel, A. (2016) 'Posting, subcontracting and low-wage employment in the German meat industry', *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22(2), pp. 163–178. doi: 10.1177/1024258916636012.

Wagner, I. (2015) 'EU posted work and transnational action in the German meat industry', *Transfer: European Review of Labour and Research*, 21(2), pp. 201–213. doi: 10.1177/1024258915573187.

Wagner, I. and Lillie, N. (2014) 'European Integration and the Disembedding of Labour Market Regulation', *JCMS: Journal of Common Market Studies*, 52(2), pp. 403–419.

Wimmer, A. and Glick-Schiller, N. (2002) 'Methodological Nationalism and Beyond: Nation-State Building, Migration and the Social Sciences', *Global Networks*, 2(4), pp. 301–334.

Xiang, B. and Lindquist, J. (2014) 'Migration infrastructure', *International Migration Review*, 48(s1), pp. S122–S148.